

培训情况报告 公司员工培训情况的调查报告(通用7篇)

在经济发展迅速的今天，报告不再是罕见的东西，报告中提到的所有信息应该是准确无误的。报告的格式和要求是什么样的呢？下面是小编给大家带来的报告的范文模板，希望能够帮到你哟！

培训情况报告篇一

来到xxx公司后，我们经历了公司为我们准备的一场培训，对工作的内容和技巧都有了非常详细的了解和提升。而且在培训中，通过对工作的了解，我对之后提升自我的计划又有了新的想法。

虽然现在还只是个半桶水的状态，但是我相信，现在的半桶水，总有一天会需要换个大缸才能装的下，为了能更好的提升自己，我将这次的培训中的心得体会记录如下：

一、对公司的了解

开始培训后，培训领导教我们最先学习的不是我们最为着急的工作内容，反倒是在不断的给我们讲解公司的情况，不仅是公司的背景、公司的发展、公司的前景，连我们未来的提升空间都有详细的讲解，虽然看着很繁琐，但是在学习后，我却有了许多的感受。

首先，就是对我们公司的强大了有一定的了解，公司雄厚的力量是我们前进的基石，还有哪些详细的上升路线，庞大的上升空间让我看到了未来的前景。公司的强大就是我们的骄傲，能在这样的公司上班，我也觉得非常的自豪，在今后，我也会努力工作，让自己成为公司的一名优秀员工！

二、工作的培训

万众瞩目的工作培训终于来了。看着手中的资料，听着领导的讲解，我们并不觉的工作有什么难处，毕竟都是因为适合才被选中的员工。而我们偶尔遇上的困惑，培训的领导也会及时的为我们解开疑惑。培训的工作非常的顺利！

面对培训中的考核的时候，虽然有些紧张，但是其实这些都是考那些学过的实用性的知识。在回想起以往学过的知识之后，培训的考核也轻松通过。但是并不是说考核就如此的简单，因为有些许人的粗心大意，也导致出现了些落选的人。

三、培训结束

本次的培训总共进行了x周，其中我们不断的学习，也不不断的考核。有的时候也会有些小困扰，小麻烦。同时，我们在培训期间也互相的结识，互相的鼓励，我们这些新加入的员工也在学习中成为了好友，在工作的路上互勉互励。

四、总结

这次的培训之行真的让我们学到了很多，除了在工作上的必备知识，我们也完成了让自己向工作者的转变。现在的我们，已经是一名真正的员工了。希望在今后的日子里，我们能更加的努力，在工作上位公司做出更大的贡献，让自己更加向上前进！

培训情况报告篇二

一、企业职工培训情况调查的目的

一个企业要经营、要营利，必然少不了一群优秀的职工，职工是一个企业最普通、最基础、也最不可少的组成部分。但如何让职工更有效地帮助企业创造价值或赢得竞争优势呢？这

就需要企业为职工做出一定的安排学习、了解。

职工必须接受培训作为继续学习的一种手段，职工培训在帮助企业迎接竞争性挑战的过程中扮演着重要的角色。培训不仅为管理创造了条件，其本身就是一种管理的手段，即培训通过满足职工高层次的精神文化需求来激发职工的干劲和热情。企业同时应把培训作为管理的机会和途径，以及完成任务的方法和手段，围绕企业的任务和目标来实施培训，达成相互理解与支持，共同不断提高工作绩效。

为了充分了解企业职工思想现状，了解企业对职工培训要求和规划。本人于4月在上海市南汇区范围内采取问卷的方式进行了一次培训需求调研，现简要对问卷结果加以统计与分析。

二、企业职工培训情况调查内容及分析

(一) 目前企业培训存在的问题

1、对培训工作不够重视。随着科技技术的飞速发展对职工的知识技能、创新能力、管理能力的要求越来越高，但是对职工的素质培训和技术培训不能及时进行，大部分现场职工各部分管理人员不能得到有效的培训。缺乏“苦练内功、培养后劲”的意识和行动，长期以往只会导致企业管理水平和安全生产水平的下降。

2、培训工作尚不能适应企业发展的需求。培训工作仍停留在简单的技能培训上，且多以陈旧的培训方式为主，培训效果级差，没有根据企业的整体发展合理地进行布局规划，缺乏分专业分层次和循序渐进的培训。

3、没有调动职工参与培训的积极性。目前培训工作被动参加的多，主动学习的少，应付的多，真正求知的少。由于没有建立起有效的激励机制，企业需求和员工个人发展的要求

不能很好地结合起来，再加上培训工作没有结合企业生存的.些根本性问题，因而难以充分调动职工培训的积极性。

4、培训效果反馈不够健全。由于常常搞突击式的培训，人多大，时间紧，给出题、考核、阅卷带来许多困难，培训部门对培训后的效果不能进行全面、及时的分析和评价，因而无法对后来进行更合理有效地培训安排，从而不能保证培训效果和质量的提高。

5、培训方法落后，多数情况下培训工作采用讲授和技术问答的形式，没有采用互动练习的设施，缺少基础设施的配置。

培训情况报告篇三

我首先代表办事处党工委向光临办事处检查异地挂职培训工作的各位领导表示热烈的欢迎，下面我就我处异地挂职培训工作的开展情况向在坐的领导汇报如下：

一、基本情况：

市第六批挂职干部于去年4月到我处进行两年的挂职锻炼，本批4名挂职干部，来自和田地区策勒县、于田县，全部为女同志，平均年龄岁，其中xxx党员2名，副科级领导干部1名，具有本科学历2名、中专学历2名。

二、工作中的具体做法：

（一）党委重视、安排周密、责任分工明确

（二）妥善安排，为挂职干部创造良好的生活环境

为让挂职干部们生活上无后顾之忧，我处对她们给予了妥善安置、提供优良条件。近期更是为了解决挂职干部上班交通不便的难题，我处在亚中小区为她们租了一套的楼房，作为

生活学习场所。良好的生活环境，使挂职干部全身心的投入到挂职工作和学习当中，有效地提高了挂职工作质量。每逢肉孜节、元旦、春节、五一等重大节假日，办事处领导都会亲自到挂职宿舍慰问，市公安局局长王迪辉也多看望慰问挂职干部。据初步统计，一年多来我处为第六批挂职干部合计投入资金万元。

（三）健全制度、强化管理，确保挂职培训工作的顺利进行

一是齐抓共管，层层落实责任制。街道党工委在州《异地挂职干部培训工作管理办法》和市的有关制度、规定的基础上，结合我处实际，健全完善各项规章制度，并制订了新的有关制度，如规定挂职干部每周不能按时上报本周小结和下周计划的在本月“十好”挂职干部评选中扣分，还规定挂职干部累计请假三次以上的扣分，对挂职干部八小时以外，完成作业，实践锻炼等都做了严格的规定，同时街道党工委在制度中也规定了加分项目，如挂职干部代表办事处参加各类活动有突出表现或重大贡献的可加分不等的分值，做到有奖有罚，使挂职干部管理工作更加制度化、规范化。通过约束机制和激励机制的相统一，在很大程度上促使了挂职干部工作、学习的积极性和自觉性。二是开展创优活动，严抓考核管理。街道党工委在挂职干部中深入组织开展了“十好”挂职点和“十好”挂职干部评选活动。每周由街道办组织干事组织挂职干部进行一周工作小结和下周工作安排，并将挂职干部一周工作、学习情况给予评定，形成一周一初评，每月一总评的“十好”挂职干部评选机制。同时街道党工委在“十好”挂职干部自评时，将测评结果与帮带人评选和挂职干部自评结果相结合，使“十好”挂职干部评选更科学、更公正。今年我街道还开展xxx帮带谈心xxx了活动，要求分管领导每月和挂职干部谈话一次，挂职干部每周给帮带人思想汇报一次。

（四）精心安排，严格要求，加强学习，努力提高政治理论和汉语水平

培训情况报告篇四

合同编号：

甲方：

地址：

邮编：

电话：_____传真：

乙方：

地址：

电话：_____传真：

_____ (甲方)
与_____ (乙方)就乙方受甲方委托，为甲方提供企业年度培训课程事宜，根据国家有关法律、法规，在平等协商的基础上，达成以下协议内容。

第一条：双方合作内容

双方约定于_____年___月___日到_____年___月___日，由乙方培训讲师为甲方提供_____次的顾问式指导和专题内训(平均每次3小时，具体培训内容见顾问式培训计划书)。

第二条、甲方的权利、义务

- 1、甲方负责培训学员组织工作；
- 2、甲方协助乙方讲师进行培训需求调研；

- 3、甲方负责提供培训场地及教学设施，并承担所需费用；
- 8、甲方应按照本协议约定，及时足额向乙方支付培训费用；
- 9、甲方对在接受培训服务中知悉的乙方商业秘密负有保密责任。

第三条、乙方的权利、义务

- 2、乙方于培训期间，负责提供培训所需的教具、游戏用具等授课工具；
- 3、乙方有权按照本协议约定向甲方收取培训费用；
- 5、乙方本着认真、负责的态度按协议履行义务，按时提供培训服务；
- 7、乙方对在提供培训服务中知悉的甲方的商业秘密负有保密责任。

第四条、报酬及支付方式

2、双方确定本协议所确定的培训时间共计为_____课时(3小时/课时)，培训费用总额为人民币_____元整。

3、付款方式：

本合约总金额为人民币_____元整，本协议签订三日内甲方以汇款或支票的方式支付给乙方培训费用计人民币_____元整。

4、乙方开户银行：

5、乙方开户名：

乙方帐号：

第五条、各种授课人。

“信息”是指甲乙双方合作中的所有信函、资料、文件、软盘、数据、协议、合同、报价、教材、讲义、用户资料、建议、方案等。

1、在本合同有效期内，甲、乙双方必须对合作中产生的. 所有信息妥善保存，并负有保密责任，未经对方许可，不得自行单方利用和向任何第三方泄露。如因一方不恰当使用或透露上述信息，并造成经济损失，该行为方必须赔偿受损失方因此所造成的实际损失。

2、甲、乙双方对签定的一切协议的具体内容均负有保密责任，未经双方书面共同许可，不得向任何第三方泄露。

3、乙方未经甲方许可，不得利用甲方在此项目中提供的信息直接与甲方客户发生业务关系。

第九条、法律效用

本协议的订立、效力、解释、履行、修改和终止等，均适用中华人民共和国法律。

第十条、不可抗力

任何一方因不可抗力不能履行本协议，根据不可抗力的影响，部分或者全部免除责任。受不可抗力影响的一方应当即刻向另一方发出具体书面通知及说明有关原因。

第十一条、争议解决方法

1、因本协议引起的或与本协议有关的争议，双方应在平等基础上通过友好协商解决，如果自争议发生之日起30天内通过

协商不能解决的，或者任何一方拒绝协商的，则提请杭州仲裁委员会仲裁。

2、双方在协商解决争议时，若中国法律对所争议之事项无相应规定或无明确规定时，双方可以按照中国加入的相关国际条约、公约或国际社会认可的国际惯例协商解决争议事项。

第十二条、协议期限变更和终止

1、本合同的期限为缔结之日起至_____年___月___日止。为期壹年，合作期满，甲方若需继续与乙方人员合作，可续约。

2、甲、乙双方自合作日起满四个月后，甲方若对乙方人员有质疑或不满，经与乙方沟通后，甲方可提出终止合作，本合作协议亦即终止。

3、任何一方因任何原因需要变更培训协议书内容，至少应在开课前十四个工作日通知对方，在征得对方同意的情况下，本合同作相应更改后持续有效。

第十三条、其他

1、甲、乙双方兹承诺签署本合约，并已阅读及明白本合约所列条款所包含之规定，并同意受其约束。

2、任何一方都不得向第三方泄漏有关保密性的业务信息。

3、非协议双方书面签字同意，否则此协议不得修改。

4、本协议有未尽事宜，由双方另行协商并签订补充协议予以确定。

5、此协议于订立之日起经双方一致同意有关事项并签字确认后生效，本协议一式两份，甲乙双方各执一份，具有同等法

律效力。

6、附件为本合同不可分割的一部分，和本合同具备同等的法律效力。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

点击下载文档

搜索文档

培训情况报告篇五

。自20xx年4月5日起，本人在公司范围内进行了一次培训需求调研，至20xx年4月13日止，共发出问卷36份，回收问卷26份，其中有效问卷24份，中层管理人员问卷4份，主管级及职员级20份，现简要对问卷结果加以统计与分析。

一、公司理念与文化

1、公司发展战略较为明晰

据调查资料显示，约有65%左右的员工认为，自己对××公司的发展战略表示了解或相当了解，这主要是与公司目前的业务重点和工作目标有关，但剩余的35%左右员工表示了困惑，这势必会造成实际工作会缺乏目标，或者人力资源的较

大浪费。

2、近7成员工熟知企业的精神和价值取向

“××××××××××”，几乎感染了公司的所有员工，可见企业文化在较大程度上凝聚了员工的敬业度和忠诚度。

3、企业文化建设、公司制度建设仍需努力

调查数据显示，认可公司有一个非常健康文化的比例达到55%，而45%左右员工则认为一般，但可喜的是，没有员工对此表示反对。

相比而言，仅有15%的员工认为公司的制度体系非常完备，而认为不完备的人数达30%。

二、组织架构与岗位设置

1、近9成员工认同公司现行组织架构，并表示现有其与部门业绩息息相关公司现有员工中，9成员工对现有机构设置表示赞同，认为现行设置方式有利于部门业绩的获得和目标的实现，并在实际工作中发挥了机制性的作用，见下图。

2、现行职能职责、业务流程与实际工作衔接较好

依据调查结果，65%员工认为现行岗位职能配置、工作流程有效，而认为其在实际中有指导性、参考性作用的仅占35%左右。

三、管理素质与技能

1、在人才使用上，中高层管理者获得了较高的支持度

部门负责人作为××公司的中坚力量，势必肩负着企业发展的重任，从统计数据发现，在工作任务分配方面，70%左右

的员工承认，中高层管理人员的确作到了用人所长，但仍有20%人员认为存在不公平现象。

2、部门内部沟通基本顺畅，但部门间急需加强

对于部门内部的员工间沟通，调查者则在三个方面表现较为均衡：自己解决、问问同事、求助领导。

3、中层管理人员急需提升的方面

根据调查数据显示，样本员工认为，在以后的工作中，中层管理人员需在以下几个方面提升个人素质，依次为：责任心、计划组织、员工激励、上下级沟通、领导艺术、团队文化、公平性、业务能力、思维意识、成就动机。

而据中层管理人员的调查显示，则依次为：责任心、上下级沟通、计划组织、员工激励、领导艺术、公平性、思维意识、业务能力，团队文化、成就动机。

从上述表格对比结果可以看出，员工和中层管理者几乎对上述十个要素回答表现出惊人的一致，因而，××公司的内部培训体系建立必须紧密围绕这个发现展开。

四、团队文化和潜规则

1、除少数员工外，团队士气良好

在实际调研中，10%的员工认为我们团队的精神非常高昂，60%认为我们团队是一个充满友爱、互帮互助的集体，但25%的员工承认团队现处在低迷的时期。

针对团队的特定成员进行调查时发现，约有75%员工反映某些员工没有与整个团队融合起来，表现出例外或特例的行为。

2、个人利益与个人绩效没有紧密结合

团队是由个人构成的，个人业绩是团队业绩的基础，只有实现个人利益与个人绩效息息相关，才能调动员工的积极性和责任感，而据相关数据显示，××公司仍需要在此方面继续努力，见下图。

3、团队素质能满足工作要求，但总体提升缓慢

据统计资料显示，60%员工认为××公司团队的素质与优秀企业相比，总体水平不差上下，25%认为略差，15%认为较差。

在员工与团队合作的信心方面，30%

员工认为团队正向有利方向发展，35%认为没有变化，20%保持观望状态。

在团队素质的提升方面，15%员工非常认同我们的团队正在进步，35%基本认同这一事实，40%表示沉默，10%表示不认同。

五、员工个人技能与专业知识

1、员工专业技能的自我评价

员工普遍认为，在实际工作中自身的专业技能比较满意，这一比例高达60%，仅有5%左右的员工认为自己的技能相当完备，与此同时，20%员工对自身知识与技能表示了不满，希望在以后的工作中逐步提升。

但在专业技能转化方面，这一比例有所下降，65%员工认为自身的技能基本发挥，30%员工认为没有完全发挥，可见专业素质在向业绩转化上并不十分理想，员工的潜能和能力有待于进一步开发。

2、期望以后改进方面

在对公司长期发展建议方面，员工认为关键点在于加强相互沟通、调整人员配置等方面，而提升个人素质的支持度最低（约11.76%）。

培训情况报告篇六

一、调查的目的

极性、创造性的提高而增加企业产出的效率和价值使企业受益，而且增强职工本人的素质和能力，使职工受益。培训是管理的前提、培训是管理的手段。培训不仅为管理创造了条件，其本身就是一种管理的手段，即培训通过满足职工高层次的精神文化需求来激发职工的干劲和热情。企业同时应把培训作为管理的机会和途径，以及完成任务的方法和手段，围绕企业的任务和目标来实施培训，并通过培训沟通上下级的联系，掌握工作进展状况，达成相互理解与支持，共同不断提高工作绩效。

为了充分了解企业职工思想现状，了解企业对职工培训要求和规划，建了解统化、结构化的企业内部培训体系。本人在成都某企业范围内采取问卷的方式进行了一次培训需求调研，共发出问卷100份，回收问卷95份，其中有效问卷94份，中层管理人员问卷8份，主管级及职工级86份，现简要对问卷结果加以统计与分析。

二、调查时间、地点、方法

1. 调查时间：1月

2、调查地点：某国有企业

3、调查方法：问卷式调查和查阅资料相结合

三、调查内容及分析

（一）目前企业培训存在的问题

1、对培训工作不够重视。随着科技技术的飞速发展对职工的知识技能、创新能力、管理能力的要求越来越高，但是对职工的素质培训和技术培训不能及时进行，大部分现场职工各部分管理人员不能得到有效的培训。缺乏“苦练内功、培养后劲”的意识和行动，长期以往只会导致企业管理水平和安全生产水平的下降。

2、培训工作尚不能适应企业发展的需求。培训工作仍停留在简单的技能培训上，且多以陈旧的培训方式为主，培训效果级差，没有根据企业的整体发展合理地进行布局规划，缺乏分专业分层次和循序渐进的培训。

3、没有调动职工参与培训的积极性。目前培训工作被动参加的多，主动学习的少，应付的多，真正求知的少。由于没有建立起有效的激励机制，企业需求和员工个人发展的要求不能很好地结合起来，再加上培训工作没有结合企业生存的些根本性问题，因而难以充分调动职工培训的积极性。

4、培训效果反馈不够健全。由于常常搞突击式的培训，人流量大，时间紧，给出题、考核、阅卷带来许多困难，培训部门对培训后的效果不能进行全面、及时的分析和评价，因而无法对后来进行更合理有效地培训安排，从而不能保证培训效果和质量的提高。

5、培训方法落后，多数情况下培训工作采用讲授和技术问答的形式，没有采用互动练习的设施，缺少基础设施的配置。

（二）人才管理与技能

1、在人才使用上，中高层管理者获得了较高的支持率。部门

负责人作为企业的中坚力量，肩负着不断创新、发展企业的重任，从统计数字发现，在工作任务分安排方面，80%左右的职工认为，中高层管理人员做到了用人所长，但仍有20%人员认为存在不公平现象。

2、部门内部沟通基本顺畅，但部门间急需加强。多数职工普遍反映，在实际工作中，上级对其的工作支持力度较强，并就工作内容进行沟通，但从后续问题的调查显示，部门内沟通并没有达到预期要求；也有一部分职工反映，部门间的工作衔接并不十分理想，很多时候只是职工自己沟通和联系，而部门负责人沟通比例也仅占55%。对于部门内部的职工间沟通，调查者则在三个方面表现较为均衡：自己协调、询问同事、求助领导。

3、中级管理人员急需提升的方面。根据调查数据显示，多数职工认为，在以后的工作中，中级管理人员需在以下几个方面提升个人素质，依次为：责任心、上下级沟通、领导艺术、团队文化、公平性、业务能力、思想意识、职工激励、成就动机。而据中级管理人员的调查显示，则依次为：责任心、上下级沟通、团队文化、领导艺术、公平性、业务能力，思想意识、职工激励、成就动机。

（三）团队精神状况和素质

1、除少数职工外，团队士气良好。在实际调研中，28%的职工认为我们团队的精神非常高昂，60%认为我们团队是一个充满关爱、团结一致的集体，但12%的职工认为团队现处在低迷的时期。针对团队的特定成员进行调查时发现，约有35%职工反映某些职工没有与整个团队融合起来，表现出例外或特例的行为。

2、个人利益与个人绩效没有紧密结合。团队是由个人构成的，个人业绩是团队业绩的基础，只有实现个人利益与个人绩效息息相关，才能调动职工的积极性和责任感。

3、团队的素质能满足工作要求，但总体提升缓慢。据统计资料显示，60%职工认为企业团队的素质与优秀企业相比，总体水平不差上下，25%认为略差，15%认为较差。在职工与团队合作的信心方面，30%职工认为团队正向有利方向发展，35%认为没有变化，20%保持观望状态。在团队素质的提升方面，40%职工非常认同我们的团队正在进步，35%基本认同这一事实，20%表示沉默，5%表示不认同。

（四）职工个人专业知识与技能的发挥

职工专业技能的自我评价。职工普遍认为，在

实际工作中自身的专业技能比较满意，这一比例高达80%，仅有15%左右的职工认为自己的技能相当完备，与此同时，5%职工对自身知识与技能表示了不满，希望在以后的工作中逐步提升。但在专业技能转化方面，这一比例有所下降，75%职工认为自身的技能基本发挥，25%职工认为没有完全发挥，可见专业素质在向业绩转化上并不十分理想，职工的潜能和能力有待于进一步开发。

四、今后的对策与建议。

根据目前企业的培训现状，为了让企业的培训更有效，应从以下几个方面来完善培训体系：

1、强化职工责任心的培养。针对本企业的工作情况和工作特性，对职工加强质量意识的培养，使职工充分意识到缺乏责任心所造成的严重后果及给企业发展带来的不良影响。从而保证生产有序地进行。

2、加强职工之间相互沟通。不定期的和企业职工进行交流，使职工的意见能够及时反馈，发现的问题能够及时解决。便于部门之间以及领导和职工之间的相互了解和协调。

3、调整人员配置、促进职工技能发挥。针对每个职工的特点对其岗位进行调整和安排，使其能够充分发挥个人特长，避免人才浪费。

4、加强团队融合提高团队素质。多进行一些团队活动和考核，以便加强团队合作，从整体上提高整体素质。

加强职工培训，在良好的人际关系，相互配合的工作环境下，在公平公正的基础上，可以更好的激发职工工作的热情和斗志，全身心的投入到工作中去，使他们的主动性、创造性将自然地倾泻出来，自觉与管理者一道，把工作做得尽可能好，不仅让职工觉得实现了自己的人生理想，同时对企业有了满足感和归属感。也使企业和职工得到共同的发展，真正实现企业和职工的双赢。一个企业应有明确的培训政策，并有企业自上而下的支持。培训政策不仅要表明企业政策是为最大限度地发挥职工的能力，而且要使职工对各种培训方案非常清楚。否则，培训就不能取得满意的效果。另外，企业还要向职工解释培训的真正意义，让职工感到培训是一个提高自己知识和能力的宝贵机会，从而创造出一种气氛，让职工感到培训机会来之不易，加倍珍惜培训机会。

培训情况报告篇七

为了贯彻国家“安全第一，预防为主，综合治理”的安全生产方针，落实“管理、装备、培训”的三并重原则，执行

《煤矿矿长保护矿工生命安全七条规定》和□xxx办公厅关于进一步加强安全生产工作的意见》（国办发99号文）的有关规定。结合我矿实际情况，积极组织开展了全体职工安全教育和部分职工技能培训工作。截止到6月25日，共展开了如下教育培训工作。

2、四月份开展《河南省职工安全生产行为守则》培训；

3、五月份开展风险预控、防治水专项培训；

4、每月6日、16日、25日召开安全例会。

《煤矿矿长保护矿工生命安全七条规定》、《国务院办公厅关于进一步加强安全生产工作的意见》（国办发99号文）、《河南省职工安全生产行为守则》、风险预控、矿井防治水和避灾自救与互救。

六月份为配合“安全生产月”活动的开展，组织以“强化红线意识，促进安全发展”为主题的演讲比赛。参赛者赛出了成绩、赛出了水平，也是广大职工朋友们深受鼓舞。

六月份组织了主通风机切换、平面变电所双回路供电切换、雨季三防、救护队应急救援演练。

我矿规定每月的6日、16日、25日为安全例会，要求全体入井职工参加，学习了有关安全方针、政策、安全知识、避灾与救灾相关知识和我矿存在的一些安全隐患，以及职工的违章情况通报。通过学习，增加了职工的安全意识和责任意识，提高了职工的思想觉悟和避灾技能，为以后的安全教育培训工作夯实了基础。

4月份分别对安全员、瓦检员、通风员、输送机司机进行了技能培训；

通过培训是他们的安全知识得到了进一步加强，技能水平有了进一步提高。

1. 利用黑板报贯彻学习《煤矿矿长保护矿工七条规定》、《国务院办公厅关于进一步加强安全生产工作的意见》（国办发99号文）和《河南省职工安全生产行为守则》知识体系，提高职工思想觉悟。

2. 利用语音广播的形式，宣传安全知识和应急救援知识，加深职工对安全知识的记忆和理解，营造学习气氛。

3、悬挂安全标语横幅，弘扬企业文化，营造安全文化氛围。

4及时外派人员培训学习，进行技术交流，相互学习、取长补短，提高业务水平。

1. 及时更新了：五职矿长台账、管理人员台账、特殊工种台账、主要岗位台账、一线监督员台账、班组长台账、从业人员培训台账、新工人培训台账等。

2. 整理授课内容及授课教案，规范了教学管理。完善了教学大纲、教师讲课记录等内容。

3. 整理了职工档案，规范职工一人一档，完善了职工入井安全教育管理的重要环节。