

2023年企业员工培训总结(精选9篇)

工作学习中一定要善始善终，只有总结才标志工作阶段性完成或者彻底的终止。通过总结对工作学习进行回顾和分析，从中找出经验和教训，引出规律性认识，以指导今后工作和实践活动。写总结的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？下面是小编为大家带来的总结书优秀范文，希望大家可以喜欢。

企业员工培训总结篇一

职业道德是什么？它是社会一般道德的一个重要领域，是社会一般道德在特定职业行业中的具体反映。道德是人们在复杂的社会交往中一刻都不能离开的生活和工作准绳。良好的道德可以拨正人生态度，激励人生进取，优化人际关系，提高群体素质，促进社会精神和物质文明的健康发展。

在商务礼仪中，有两大基本原则：一是要摆正位置，二是要端正态度。所谓“在何位置思何职”，是什么身份就要做符合身份的事才合宜。比如要分清上级和下级，长辈和晚辈，主人和客人等等关系。干什么做什么，干什么说什么，干什么像什么，才能达到良好的沟通。

人活在世，就要以德立身，以自律为前提。道德是走向成功之路的性格基石。“天生我才必有用”，这个“才”也有品质的含义。凡具备才华和优秀品德的人，无论在何种环境下，终将会超越平凡，大多历史上伟大的人物都能在物质的种种诱惑前保持气节。

职业道德也是家庭教育、学校教育、社会教育逐步形成的道德状况的进一步发展，主要表现在走上工作岗位之后的成人的意识和行为中。人的一生都要从事某种职业活动，因此职业道德将伴随你走完人生从业旅程。

职业道德也是家庭教育、学校教育、社会教育逐步形成的道德状况的进一步发展，主要表现在走上工作岗位之后的成人的意识和行为中。人的一生都要从事某种职业活动，因此职业道德将伴随你走完人生从业旅程。

社会上有一种正当的职业，就会有一种职业道德。医生有医德，自古就有“医乃仁术，仁爱救人”的言论，强调“德为医之本，仁乃德之源”；教师有师德，“以身立教”，“传道，授业，解惑”；商人有商德，“诚实守信，买卖公平”；艺人有艺德，德艺双馨如邓丽君就以孝顺父母，为人谦和而深受人们的敬重和喜爱。

作为一名企业员工，职业道德规范主要表现在以下五个方面：

关心企业，对企业有深厚感情，摆正自己与企业的位置，树立主人翁责任感，认识到企业利益就是自己的利益，企业兴衰就是自己的兴衰，把本职工作的成就作为人生理想的追求，在工作中干一行爱一行转一行，做好本职工作并积极参与企业管理，为企业发展献计献策，题合理化建议，为企业改革和发展贡献力量，这是对员工职业道德最基本要求，也是员工自觉搞好生产的前提。

在企业生产中，没有过硬的技术和业务能力，产品质量，生产效益，经济效益无从谈起，更谈不上为企业为人民为国家做贡献。社会发展日新月异，人才竞争加剧，企业对员工的要求也越来越高，我们要努力学习科学文化知识，刻苦钻研业务，这是员工必须具备的重要职业道德，每个人必须终生学习，掌握更多的技能以适应企业发展的需要。

企业员工培训总结篇二

公司始终把“科学技术是第一生产力”、科教兴企作为企业发展的战略方针，把加强职工教育培训、提高职工素质作为企业发展的系统工程长抓不懈。为加快实施“十五”人才工

程，培养造就一支高素质的干部职工队伍，以公司各级领导干部为核心，建立、制定了学习制度，领导班子成员带头参加文化、专业知识学习，给职工树立榜样，截止目前，公司已经有54名员工取得了大专以上学历，具有中专以上学历职工80余名，占职工总数的13.3%。公司结合形势的发展不断更新观念，把人才教育培训工作纳入了企业重要议程和两个文明建设的重要内容，牢固树立起人才意识。

首先，成立了公司职工教育培训领导机构，确定由一名主管领导负责此项工作，建立了职工教育培训领导责任制，逐步把培训工作做的深入具体，并充分重视培训工作在公司发展中的重要作用。其次，以自我为主，配备了兼职教员，由公司领导和技师组成，必要时外请教师，由此建立了一支业余教师队伍。在饭菜质量上坚持“以质量求生存、以信誉求发展”的指导思想，公司领导和技师定期对饭菜质量进行品评，共同学习探索切磋。几年来，公司先后聘请了名师、技师十几人来传授技术，经过学习、实践、探索推出了百余种创新菜，受到了客户的喜爱。为了全面提高服务人员的技能，还聘请市、县饮食服务行业的名师技能考评员为服务人员讲解服务知识、技能、技巧，进行实操演示，使服务人员在服务上追求现代多元化的需求。提升了企业的经济竞争力。其三，加强智力投入，设立了教育培训资金专门用于教育培训工作，购置了教学设备、器材，为教育培训工作提供了资金和物质保证。如公司依托党员电教播放站，有效开展电化教育，新风大酒店先后投资购买了vcd机、摄相机、数码相机、数码摄影相机等多种现代化设备，同时购买了大量与烹饪、服务相关的书籍、光盘，来巩固并提高专业技能，活跃职工文化生活。已投入教育经费10万多元，做到了专款专用，保证教育经费的必要投入。

在不违背国家有关法律、法规规定的公民基本权利情况下，本人自愿接受上级领导和安全职能人员的安全检查与监督。

美国最著名的《哈佛商业评论》评出了9条职业人应该遵循的

职业道德：诚实、正直、守信、忠诚、公平、关心他人、尊重他人、追求卓越、承担责任。这些都是最基本的职业化素养。一个职业化程度高的员工，他能在进入某个行业、某个企业的较短时间内，严格按照行为规范来要求自己，能读懂企业，认同公司，使自己的思想、语言、动作符合自己的身份并且能很快地融入该环境中。职业素养在工作中体现为遵守公司的法律法规，严格按照公司规章制度办事，能完成公司下达的各项任务，能较快的熟悉并掌握所从事工作的技能；在生活中，则体现在个人日常行为、生活规律中。

同时解决企业在精神文明建设方面存在的主要问题，针对职工反映企业普遍存在人才素质有待高，高级管理人才相对缺乏的问题，重点解决企业人才取得明显效果：主要是坚持了以人为本的方针，把提高职工素质，加快人才培养作为一项战略性任务常抓不懈。请进来，派出去，组织开展岗位培训、技术练兵、技术考核已渐成制度。积极组织专业技术人员参加各类技术比赛，在近几年县市组织的技术大赛中，服务公司所属企业均取得优异成绩，在今年一月举办的全县中餐烹饪技能大赛中，代表我公司参赛的新风大酒店、燕春饭店、新城服务楼、凯思大酒店全部获得金奖，充分展示了公司的技术实力。专业技术队伍总体素质有了很大提高，为企业发展提供了强有力的智力支持，专业队伍不断发展壮大。有目的有重点的进行了高级师晋升技师的考评工作，近期公司有重点的组织11人晋升服务高级技师、6人晋升技师。目前服务公司已具有高中级以上专业技术人员268名，占职工总数的44%，其中高级技师6人，技师35人，占专业技术人员总数的15.3%，成为企业发展的坚强后盾。

根据中级以上专业技术人才相对不足的情况，公司领导班子积极组织职工参加市、县组织的中高级以上职业技术培训班，截止2013年底，累计参加500余人次，占职工总数的95%以上，对面点、烹饪、服务及锅炉、电梯等操作人员坚持行培训后上岗，特殊工种全部实现持证上岗，根据工作需要，开展了新招职工岗前培训制度，使他们了解所有岗位必备的基础知

识和技能，对于岗位技术培训采用“请进来，派出去”的方法，促进职工技术水平提高。结合我国入世和首都举办2013年奥运会的形势需要开展了岗位强化培训，2013年以来对一线100余名服务员开展了英语会话培训，使他们掌握了基本的外语会话知识，提高了服务水平。同时在公司技术大赛中，餐厅服务和客房服务岗位的技术比赛中加赛英语口语。为全面实施人才强企，科技创新战略，不断提高员工队伍的文化素质、业务素质，培养适应现代化公司要求的高素质专业人才。结合公司实际情况，制定规范了公司员工教育条例，明确了职工教育方针、任务，建立了专业技术人员档案，制定了每季一次对专业技术人员的技术练兵、技术考核及年终考评制度。另外，对参加岗位职业技能等级培训的员工，公司积极为其安排时间参加培训，并按照公司有关规定，为其报销50%的学习费用。

创新能力：青年员工作为公司的新鲜血液，在师傅们的教导下，固有模式的工作需要传承，更需要创新。要因地制宜，能结合本单位、本岗位的特点，组织有特色的活动，开展有特色的工作，要敢于超越自我，超越前辈。也就是说工作要有新的思路、新的方法、新的点子、新的突破。

培训的第一堂课，是们五局的精神领袖、领跑人鲁局长给我们上的。鲁局长高屋建瓴，从一个局长的角度给我们讲述了做人做事的关系。很有深度很有水平，既给我们这些新来的学生鼓舞了斗志，又给我们指明了今后奋斗的方向，更是点名了我们今后的工作方法和工作原则。虽然天气很热，人很多，我们在感受高温的同时，却更感受到了领袖的魅力。

生活中对人要懂得知足和感恩、豁达与宽容、对事要做到知足与进取、追求与放弃，放眼开来，活在当下你会发现世界与生活是如此的美好。

企业员工培训总结篇三

通过两天的海航企业文化的培训学习，使我们更加深入了解了海航集团创业发展历程海航集团的管理架构，海航集团产业结构，一起海航的愿景。海航集团在陈峰董事长的领导下，从当时的一千万元的启动资金发展到如今涵盖吃、住、行、游、购、娱。的超大型企业这与海航集团一贯奉行的企业文化和企业精神是分不开的。海航把“为社会做点事，为他人做点事为企业宗旨，追求大众认同、大众参与、大众成就、大众分享。

学习海航同仁共勉十条给我印象最深刻的是：“待人以至诚为基石”。人与人之间最根本的莫过于一个“诚”字。“诚”是培养个人善行的土壤，如果每个人待人以至诚，自然能同心协力，相互信赖，这事业将必定成功！海航正是奉行一个“诚”字，才使企业发展壮大，使海航同仁精诚团结。共赴这一个伟大的事业中去。海航正是奉行一个“诚”字，才能在业内树立起一个极其良好的信誉，使企业走向共存、共荣、共赢。为推动和谐企业、和谐中国、和谐世界的建设而不懈努力！

我们在工作中应谨记此训条，凡事都要有充分的准备，详实的调研基础，严谨的. 处事预案。以使在具体实施中做到心中有数，有序自信，则能做到事半功倍。

“推己及人难又难”人活在世上都是相互的，我们自己在享受幸福的同时，一定依赖了别人。在工作中，员工之间，团队之间都有可能某些事上存在不同于别人的观点。关键是我们怎样去处理，怎样去理解。凡事都能以大局为重，用一颗包容的心凡事都能多为对方想一想。且能够善于在对方那里吸取营养来完善自己，那么我们的集体将更加和谐工作效率将更高。

通过学习，我了解到海航的企业文化具有鲜明的特点，在日

益变革的今天，”内修传统文化精粹，外兼西方先进科学技术”如此推行我国传统文化的企业并不多，国学大师短短的十行不到100个字更是道出了做人处世的精髓。在西方现代的管理系统上，融入中国传统的优秀思想，将二者毫无缝隙的融为一体，中西合璧，内外兼修，这就是我理解的海航的企业文化，这与我对做人的认知也大为的相似，所以我认为，一个企业能够让人有一种归属感，这比任何物质上的激励更能把握住人才，如果所有的员工都对企业有归属感。那么主人翁意识和企业家精神将在每个人的工作生活中体现的淋漓尽致，那么企业的发展必然不可限量！

机遇与挑战并存，风险与利益同在，海航把握住了每一个能够让自己发展的机遇，勇敢的承担的一切为了企业发展所必须承担的风险，最终他获得了巨大的成功！最后，为海航的明天加油！

通过这几天的学习，在我的大脑里对日后的工作有了个大概的框架和思路，对以后顺利开展工作有很大的帮助，但是有很多具体的工作方法以及领导与前辈们的经验还需要自己在实际工作中慢慢学习体会。在酸甜苦辣的军训生活中，无论是教官的指导还是公司老员工的教诲，都让我看到了一种团队精神和力量。

所有学员积极参与，无论是在平时训练和在进行各种游戏中，还是在最后的结训表演上，学员们都积极参加，努力的融入团队，并且很好的扮演好自己的角色，这让我体会到个人与团队的关系，没有团队，就没有个人角色的成功，只有更好的融入团队，承担责任，敢于担当，才能实现个人与团队的双赢。

x天的时间，这个过程让我体会很深、感触很深的是，我的内心发生了变化。人没有高低贵贱，只有转变观念，端正心态，以努力换取肯定，用实力赢得尊重。学历不等于能力，没有低素质的员工，只有高标准的管理。做我所学，学我所做，

树立正确的人生观，价值观是立身的本质，成才的导向。

只有对未来一切具有强烈的责任感，以各种方式进行学习，提高自身修养。铭记真诚、勇于承担、懂得感恩、回报社会、塑造真、善、责、爱，的世界观和人生观。只有正确的人生观，世界观是不够的，只有加上吃苦耐劳的精神和心态，更加的努力，付出更多，才能正真的实现目标，才能为团队，为公司做出更多的贡献。

正如前文所述，培训内容详细，培训成果卓有成效，这x天的培训将对我的职业生涯产生深远的影响。感谢公司为我们提供如此形式的培训，最后引用一句话：认真做事可以把事做成，用心做事才能把事做好。在工作中我一定要学会做人，用心做事。

企业员工培训总结篇四

20xx年xx月xx日到x月x日，我有幸参加了xx海运集团20xx年新员工培训班的学习。我满怀着憧憬走进了xx海运大学，翻开了职业生涯的新篇章，为期14天的培训让我记忆犹新，受益匪浅。

开班仪式上，王书记多角度、立体生动地向新员工介绍了xx海运集团，他讲述了海运在全球贸易中的重要性，而xx海运集团正是海运强国战略的践行者。王书记鼓励我们要及时做好角色的转变，培养扎根基层的服务意识，树立终身学习的长远目标，塑造有责任、有担当、有干劲、肯努力的良好品格。

充实的课程在报告厅中有序进行，集团前辈和行业精英们，无一不对我们倾囊相授，让原本青涩的我们收获颇丰。在这里，我了解了集团的历史文化，知晓了集团产业的发展规律，聆听了时代楷模的优秀事迹，懂得了创新思维的可贵，也更

加明确了自已的职场规划。同时，我看到了数字化为行业发展带来的'机遇，也看到了可持续发展对航运企业提出的新的要求与挑战。

我从培训课程里汲取了丰富的营养，更从活动实践中不断学习。在学思践悟活动中，我们将课程中的所学进行融会贯通，分享了对集团战略及文化的体会和感悟，探讨了个人和产业发展的规划脉络。在辩论赛上，我们立足自身，博采众长，共同探讨了在打造世界一流航运企业的过程中青年员工执行力和创造力的重要性。在结构化研讨中，大家思维碰撞，头脑风暴让每个学员碰撞出智慧的火花，最终通过总结归纳，让大家理解如何才能成为一个成功合格xx海运人的真谛。

通过两周的学习，我收获颇多，感触颇深，在获得知识的同时，也认识到了自己在理论素养、业务水平、思想观念中存在的差距和不足。今后，我要把握住各种学习的机会，本着做一名小学生的态度，向书本学、向实践学，向身边的同事学，通过多种途径、采取多种方法丰富知识储备，努力锻造自我、提高自我，努力成为新时代优秀的xx海运人。

企业员工培训总结篇五

经过一段时间的企业培训师的学习，本人感觉到对这一行业有了更深更全面的认识，结合自身工作的一些实际经历，特总结以下两个方面的认识，第一是对于企业培训工作前对企业员工了解的先行工作，第二是在实施培训中需要兼顾的一些方面，以便能在工作中获得提高。

我觉得企业培训的对象是企业的员工，那么就应该特别注意员工的独特性，即企业培训的针对性，如果希望用一种培训达到包打天下的话，那么这种初衷肯定是不正确的，不同层次的员工具有不同的整体素质，也就应该接受不同的培训，这就要求企业在培训之前先要进行员工分析，分析他们的素

质结构，从而制定企业技能培训方案的基本出发点。企业员工素质结构大致包括以下八个方面：知识结构、专业结构、性别结构、年龄结构、部门结构、职务结构、管理权限结构和性格结构。

知识结构：对员工知识结构的分析，是为了准确地制定培训方案、有效利用资源，从而使培训取得最大的经济效益。对公司员工知识结构进行分析，要从三方面进行：首先是教育水平。员工所经历的教育不尽相同，博士、硕士、本科、大专、中专、技校、中学等等，不同的学历层次具有不同的知识储备，从这些方面分析可以大致确定培训内容的范围。其次是职业教育培训。社会有各种培训机构、培训班等等，有很多员工进入公司前，曾经接受过各种职业教育培训，在对员工进行培训的时候不能忽视这些内容，培训也不能用同一内容和同一模式。还有就是专项短期培训。应该通过调查，了解哪些员工曾经接受过专项培训。目前能够在一个公司有十几年工龄的员工是比较少的，那么，来到公司以前在其它公司是否接受过专项培训和接受过何种培训，这一点是目前人力资源管理中几乎都忽略的一个大问题，而员工也不愿意说明这个问题，但是在主要的技术人员和管理人员中，这一比例往往不能低于某一数字，因此，在制定培训方案的时候，必须对此问题给予足够的重视。

专业技能结构：我们往往在各自的公司发现，很多员工并不是在从事着自己本专业的工作。要制定培训方案，就必须对公司里的员工，特别是在管理干部和业务骨干中对如下问题了如指掌，比如：有多少高中初级技术人员？有多少高中初级技术操作工人？有多少没有证书的老行家？有多少人在从事着自己的本专业，有多少人是半路出家，有多少人对目前所从事的专业感到比较满意、一般满意或无所谓和不满意。特别是针对企业中层管理干部和业务骨干进行培训，要尽量获取以下几个方面的数据：有多少干部在从事和自己专业对口的工作？有多少干部在从事着与自己的专业不对口的工作？有多少干部在从事着自己喜欢干的工作？有多少干部在从事

着自己不喜欢干的工作？有多少干部认为自己有必要换岗才有更大的能力发挥余地？这里特别要注意的就是对人才的需求不要陷入贪大求多，而是在数量和质量前提下，特别需要安排的合理性，比如技术含量高的设计往往需要熟练技术工人来完成操作或是施工，这就对高级技工和技师的数量提出了要求，而这一点被很多企业所忽视，导致重设计，轻动手的局面。另外高中青需要搭配，既要防止出现退位没人接班的局面，也要防止出现太年轻经验不够的现象。

性别结构：包含两方面的含义，第一，男女在接受知识时，对于不同知识有着不同的接受能力：一般是女性更容易接受理论而男性更容易接受，男女在理解并应用知识时，一般男性只能应用小部分，而女性则有可能应用大部分，但是男性的小部分则可能是所接受的培训内容中的最重要的部分，而女性的大部分则有可能丢失很关键的问题。另一方面工作岗位的性别搭配对于心理和工作效率也是有相当影响的。年龄结构：很多人希望年轻人能拥有中老年人的阅历和经验，以及沉稳老练的工作能力。但是这是不可能的，所以，我们在进行培训时必须要注意公司员工的年龄结构。很显然，年龄的大小和个人的接受能力有着非常直接的关系。从这个角度来说，并不是公司里的所有岗位上的干部越年轻越好，所以在进行培训时，分析公司员工的年龄结构是非常关键的问题。另一方面，特别的场合需要中老年人事的出场更能产生良好的公关效应或是经验效应。

部门结构：培训必须重视部门之间的区别，在部门结构上要问如下问题：部门负责人的素质和部门工作对其要求之间的差距有多大？主要表现在哪些方面？公司各个部门的干部差距有哪些？差异性主要表现在哪些方面？公司高层对某一部门的工作的最低要求主要是哪些方面？部门工作如果存在问题则主要表现在哪些方面？这一问题的表现包括六个方面：一. 公司整体管理；二. 部门之间协调；三. 部门干部素质；四. 部门员工素质；五. 制度是否健全；六. 工作程序等等。

职务结构：首先要针对一个部门进行职务结构分析，确保被调查或被分析部门岗位设置的合理性和经济性，其中包括岗位数目、岗位职责分配、岗位工作流程设计、岗位工作工作量等。在部门岗位分析的基础上，从公司整体角度出发，根据公司业务量的多少，对公司多设立的部门进行结构分析，其中包括部门数量、部门职责分配、部门工作流程设计、部门工作的工作量、部门效益对公司整体效益影响的关系等。

管理权限结构：管理权限分析是在职务分析的基础上，对公司所有干部管理权限从职位上进行分析，所提问题是：从公司整体角度出发，管理职位的设置以及管理权限的授权是否合理？是否存在重复？上下级关系是否流畅等等。如果对以上三点有了一个清晰的了解和分析，就会发现管理中存在的问题。

另外在企业培训做培训的时候仅仅注意人和职位的需求也是不够的，一个企业有独特的人文精神，那么就应该在了解这个企业的一些独特的方面下工夫了。我认为要注意这几方面：

第一，公司的地理位置和工作环境。具体应包括：公司在该城市的客观位置，公司的平面图以及公司在全市的地理位置。如公司已有的结构模型和宣传图片，应由专人负责引导他们参观，并向他们作解说，使他们对公司的地理位置有一个大概的了解。还有员工的工作环境，包括办公室的设施、工作的流水线、其他工作的辅助设施，如电脑、复印机、传真机、总经理办公室、主管办公室等，每位新员工工作的大环境和小环境，硬件和软件设备均需作详细的介绍。

第二，企业的标志及由来。如麦当劳的颜色主要由金黄色和红色构成，它既符合美学的需要，又是麦当劳的首写字母，又形似凯旋门，象征着吉利和成功，每个企业的标志都是企业的骄傲和核心思维，是每位员工均要能识别并了解它的特殊的含义。

第三，企业的发展历史和杰出人士。每个企业的发展史都会和几个阶段性的标志人物紧密连在一起，他们都是企业的英雄人物，伴随着企业的发展，把英雄人物的转折阶段，把这些编成故事，讲给新员工听，使他们更热爱自己的企业，更有归属感和战斗力。

第四，企业的产品和服务。产品的名称、性能、原材料和原材料的来源，产品生产的流程，产品的售后服务等，有些企业的“产品”就是服务，如旅游业、咨询、保险。这些行业的新员工就必须了解企业售出的“服务”包含哪些内容，服务的性质，服务的对象，服务质量的检验，服务错误的纠正，同行的前沿标准等。

第五，企业的品牌地位和市场占有率。企业努力创造属于自己企业的品牌，创品牌是企业的一个长期奋斗的过程。自己企业的品牌，品牌在社会的认可度，品牌定位在哪个层次，本企业有哪些竞争对手，彼此的市场占有率是多少。这是新员工培训中不可缺少的内容。

第六 企业的组织结构及主要领导。应该有一张组织结构图及主要领导的名录和联系方式，有的企业领导有员工接待日。随着办公自动化和因特网的普及，员工的合理化建议应有专设的信箱，员工也可以通过一定的渠道获得与总经理对话的机会。

第七 企业文化和企业的经营理念。每个企业的经营理念都是彼此不相同的，新员工一进入企业就要把本企业正确的经营理念传授给员工，让员工主动与企业协调工作。企业文化是一个企业长期发展过程中形成的价值观和其他有形与无形的内外影响力。价值观是企业文化之核心，新员工进入企业，首先会感受到企业文化的氛围，其次要认可企业的价值观，要融入这一团队中。

第八 企业的战略和企业的发展前景。企业现时的战略定位和

企业战略的发展阶段、发展目标、发展前景也是新员工十分关心的问题，因为只有企业的发展才能给个体带来发展空间，也只有明确这样的目标，也才能激发新员工内在的工作热情和创造激情，并且知道自己的工作方向性，才能激发新员工为企业奉献自己的智慧和才干。

第九，科学规范的岗位职务描述。每一位员工必须获得自己所在岗位的科学规范的职务描述并熟悉它，这些文字可以作为自身提高的方向，也可以作为培训工作的切入点。

第十，企业的规章制度和相关的法律文件。有效的劳动合同的签订，规章制度的运作程序等。

我觉得规划并实施一次有效的企业培训，必须做大量的调查和搜集数据的工作，然后做科学而客观的分析，只有这样才能将培训制订具有方向感而不至于偏颇。

注：查看本文相关详情请搜索进入安徽人事资料网然后站内搜索企业员工培训总结。

企业员工培训总结篇六

在此次新员工培训的日子里，我听了很多故事，收获了很多感动，也收获了些许干货，总结起来是想明白了一个道理：幻想须要努力与坚持。

人可以立长志，但不行以常立志，有了幻想就要坚持，幻想不会抛弃我们，只有我们自己才能抛弃自己。没有谁能随随便便的胜利，所以，尽管在实现幻想的道路上会出现各种磨难，但努力与坚持，就是通向幻想胜利最好的途径。

持之以恒是胜利的“铁律”。正如公司的总裁寄语里所说：“但，我们要恒久做好每一项工程”。我们作为工程人，

对待工程应当有着工匠精神，少一些功利主义的追求，多一些不为什么的坚持。只有坚持对工程质量的不断追求才有可能超越对手，超越自我，才有可能实现成为行业里的名牌的幻想，才可以做到，“假如可能的话，赚点钱”，才敢为了诚信说出：“假如必要的话，赔点钱”，也才敢写出，“我们要做好每一项工程”。

回想起自己刚刚入职时，真的是职场小白，学也学不会，教也教不会，也曾一度想过是否应当放弃。但，所幸的是，我坚持了下来。由涵洞起先入手学习结构设计，或许是得益于始终以来的静默地努力与坚持。最终，我设计的涵洞能够得到同事的认可、通过专家评审，其中的一些项目也逐步落地，进入施工阶段。现在的我起先更难的桥梁设计的学习，虽然很难，但是我信任在努力与坚持的帮助下，我能够实现自己成为一名优秀的路桥设计师的幻想，也能够实现与三鹰同发展、齐向前的幻想。

不放弃，存希望。每个人都有着自己的路要走，路在自己脚下。路上或许有感动，或许有委屈。但我们不能轻言放弃，努力与坚持，为了幻想，无需太多的理由。主动的面对困难，就算短暂的结果是委屈、无奈与哀伤，但终有一天，我们会因为自己的努力与坚持而收获意料之中，想象之外的好结果。

胜利对每一个人都是公允的，有的人用有限的时间通过努力与坚持，最终实现自己的幻想，不枉在人世走一遭。有的人却在追逐幻想的途中，遗忘了努力与坚持，成了“键盘侠”之流，说着“就是这样的命”的弱者的语言，过着日复一日，没有希望，苦痛挣扎的生活。

人生就像一条不能走回头路的'繁华大街。许多人会陪着你一起动身，但在途中总会有一些人因为各种各样的缘由而转身踏向另一条路，渐行渐远，到最终，留下的能够一起前行追逐幻想的人也越来越少。那些离开的人不是因为不够优秀，那些走到最终的人也不是因为太优秀而留了下来。恰恰是因

为那些留下来的人把该做的都做了，努力而又坚持的向着幻想走去，于是就胜利了，留了下来。

命是弱者借口，运乃强者谦词。在坚持努力的人，不要埋怨命运不公，时间会证明我们所付出的一切汗水、血与泪都是值得的，因为实现幻想须要的条件很简洁，就是努力与坚持。

企业员工培训总结篇七

本次培训总共讲了7个方面的内容：走向管理、核心技能、目标与计划、员工辅导、时间管理、面试技巧、高绩效团队。

作为公司培训部副经理，平常最主要的工作是培训公司内部员工和驾驶员。以前对自己职务的定位比较狭隘，认识的培训部就只是技术的输出，只要把技术方面的知识培训好了就可以。通过这次学习，我对自己的职务有了新的认识：培训工作不只是知识的输出，还是思想教育的输出，更是公司文化的输出与升华。

通过第一阶段的学习，让我清晰的认识到，自己必须从服务角色向管理岗位靠近；到第四阶段一员工辅导学时，我清晰的认识到，在对员工做培训计划时，光靠自己想象，制定所有人一起一样的培训是达不到好的效果的。这一阶段的学习让我更多的掌握了辅导技巧：根据不同的员工去制定不同的沟通方案，制定不同的策略，根据不同的场景，不同的环境进行高效的培训教育学习。影响我最深的就是第七阶段的培训一高绩效团队。不管是管理者还是基层工作者，让我清晰的了解到自己在团队中的定位、作用和团队中扮演的角色。以前就我而言，在工作中有时也会低落，会消极，会迷茫，通过这次培训了解到，这些变化都是必然现象，要建设一个高绩效的团队，就要不断的解决掉团队中出现的各种问题，通过绩效，鼓励，奖惩措施可以更好的发挥团队的积极性。

这次培训，我切身感受到作为一个管理者不仅仅要管好自己，

要进入管理的角色，要有扎实的核心技能，同时要定好目标计划，做好员工辅导，把控好时间，为创建高绩效团队不断学习，不断创新。

企业员工培训总结篇八

(一) 了解了集团的文化

通过半个多月的课程学习，了解了出版社的发展历史，企业文化。对传承文化，传播知识，传递幸福有了更进一步的认识。

(二) 员工职业素养的生成

这一段的学习，无论是工作中的小习惯，工作技巧甚至是人生中的感悟，都是我人生中最重要的一课。一流企业优秀员工的应该是具有以下特点：1、以实用为导向的职业知识。知识是前人经验的积累，它有空间时间上的局限性，知识之多，浩如烟海，人毕其终生而不能穷尽，只能以实用为导向，取其所需。2、以专业为导向的职业技能。没有专业就没有职业，专业技能是职业技能的保证。事情做得专业，工作才能做得职业。3、以价值为导向的职业观念。观念决定态度，态度决定行动，行动决定结果。在众多观念中，价值观念是核心，价值观念决定了评判标准，员工对企业的归属感道德取决于企业价值观的认同。4、以成果为导向的职业思维。生命注重过程，但工作要注重成果，生命的过程是由众多结果连接而成，工作中没有好的结果，过程是没有多大意义的。以成果为导向的思维方式是一切工作思路的基础。5、以敬业为导向的职业态度。只有把工作当成事业来干，才能长久，才能卓越，对待工作不是一般努力就可以，而是虔诚，不是尽力而为，而应全力以赴，没有敬业的态度，就不会有优秀的业绩。

(三) 团队合作意识的提高

在拓展训练中，无论是一开始的分组，设计队名、队旗、对歌还是后来的过河、背摔，以及高空断桥等，几乎所有的项目，每个成员都在积极的出谋划策，都在为完成一致的目标而努力。大家没有任何的隔阂而是相互帮助和协作。为什么在训练中大家都能如此的团结？因为大家的目标完全一致，才可以在团队中突出了大家一致的目标。全身心地投入当然会大声说出自己的想法，只有充分发挥每个人的智慧才能挖掘出团队最大的活力与竞争力。在这个过程中我们寻找到快乐，在感悟中得到升华。在整个拓展训练的过程中，我们都自始至终都在为自己的顺利过关而满足，为同伴成功而欢呼。所有的一切，是那么真切，是那么具有合力。即使在整个训练过程结束之后，大家都很累，可每个人都兴高采烈地议论着训练中的事情，都感到回味无穷。参加拓展训练使我们加深了了解，增进了友谊，强化了团队意识。两天的活动给大家带来了许多感悟和启示，留下了深刻的印象和回味无穷的记忆。

(四) 个人责任意识的提高

责任感的修炼是一个长期的过程，也是一个自我意识觉醒的过程。在工作中，我们要有一种凡事必做到最好的干劲，要有一种履职尽责的态度，坚持从一点一滴做起，把握每一个细节，才能使自己的工作卓有成效。工作就是责任，责任重于泰山。在工作中承担一份责任，坚守一种信念，成就一番事业，这是每个职业人的追求，“不因位卑而消沉，不以责小而松懈”。在工作的道路上，我们应该永远葆一份责任心，才能向着成功前进。

以上就是我在培训中的收获。通过培训，我提高了自己的业务能力，调整了自己的工作心态，基本完成了从学生到员工的角色转变。最后感谢领导们给我们安排了这么完美的一个培训，感谢同事们带给我的收获与感动！谢谢大家！

年关将近，又到了铺天盖地写总结的时候，为济世救人，笔者特将访遍名师学来的年终总结秘笈奉献出来，希望能给各位同仁以启迪。

要点一：篇幅要够长

要想做到篇幅长，除了下苦工夫狠写一通外，还有一个捷径可走——字大行稀。即把字号定位在“三号”以上，尽量拉大行间距，但不可太过，否则会给人一种“注水肉”的感觉。

要点二：套话不可少

如开头必是“时光荏苒，2004年很快就要过去了，回首过去的一年，内心不禁感慨万千……”结尾必是“新的一年意味着新的起点新的机遇新的挑战”、“决心再接再厉，更上一层楼”或是“一定努力打开一个工作新局面”。

要点三：数据要直观

如今是数字时代，故数据是多多益善，如“业务增长率”、“顾客投诉减少率”、“接待了多少来访者”、“节约了多少开支”、“义务加班多少次”、“平均每天接电话多少个”、“平均每年有多少天在外出差”、“累计写材料多少页”等等。

要点四：用好序列号

序列号的最大好处是可以一句话拆成好几句说，还能几个字或半句当一句，在纸面上大量留白，拉长篇幅的同时，使总结显得很有条理。需要注意的是，一定要层层排序，严格按照隶属关系，不要给领导留下思路不清晰的印象。

注：查看本文相关详情请搜索进入安徽人事资料网然后站内搜索企业员工培训总结范文。

企业员工培训总结篇九

个人工作总结范文“员工培训总结报告”:转眼间,接受新员工培训已近1个月时间,由于公司事先对新进员工的培训工作作了周密细致的培训计划,再加上培训期间领导们关心、责任培训师细心的安排和新老员工积极的配合下,培训工作进行得紧张有序并取得很好的效果。转眼间,接受新员工培训已近1个月时间,由于公司事先对新进员工的培训工作作了周密细致的培训计划,再加上培训期间领导们关心、责任培训师细心的安排和新老员工积极的配合下,培训工作进行得紧张有序并取得很好的效果。

为了使培训达到很好的效果,结合公司的实际情况,我们分阶段进行了相关的培训工作,采取一对一的互帮互助,在最短的时间内学到较多的知识,为真正走上工作岗位打下坚实的基础。

公司组织新员工认真学习了嘉德(诚信·团队·沟通·价值)企业文化,让她从中感受到了真正的嘉德销售文化(我们销售的不仅仅是我们的产品,还有我们的服务)内涵;同时还进行安全教育,让新员工认识到安全意识、安全观念、安全素质和安全行为的重要性。

第一阶段文档知识和市场部工作流程的培训;通过组织架构轻松地了解到公司市场的划分和布局;通过市场部工作流程的培训,更轻松地明白我们工作做什么?谁来做?怎么做?如何保障从接订单到订单完成所经过的步骤及跟踪方法都有清晰的了解。为以后的工作奠定了基础。

第二阶段专业理论培训;责任培训师制定了详细的培训内容,并让其提前预习培训内容再接受培训。在每培训完一个知识章节后,责任培训师就会将学习的知识进行考试来考核培训效果,通过这种考试,同时对新员工存在疑问的知识点进行

回顾。

第三阶段学习现场知识，积累现场宝贵经验的培训；平时就由老员工带领她出去拜访客户，争取让她尽可能多的了解怎样与客户交流沟通，在打交道过程中自己的目标是什么，在完成目标之前要做哪些准备工作，包括谈话内容的先后次序，及交流过程中的注意事项，这样也有利于她学习和消化理论知识，从而达到更好的效果。

概括起来有如下几点：

1. 热爱学习，能自觉学习密封资料、营销知识；学习能力较强，对于不懂的地方，能主动提出，寻找答案。
2. 性格开朗，在同客户交流中能找到一些话题沟通，比如时事要闻等，使谈话内容多样性。
3. 能主动的完成日常工作。
4. 专业知识还不够，需要多学习。
5. 在同客户沟通的过程中，一些礼仪和细节还需要完善。

总体来说，通过这次培训达到了预期的效果，那当然这与全体员工的努力是分不开的，相信大家再接再厉争取最后为完成2012销售目标完满的成功！

年关将近，又到了铺天盖地写总结的时候，为济世救人，笔者特将访遍名师学来的年终总结秘笈奉献出来，希望能给各位同仁以启迪。

要点一：篇幅要够长

要想做到篇幅长，除了下苦工夫狠写一通外，还有一个捷径可走——字大行稀。即把字号定位在“三号”以上，尽量拉

大行间距，但不可太过，否则会给人一种“注水肉”的感觉。

要点二:套话不可少

如开头必是“时光荏苒，2004年很快就要过去了，回首过去的一年，内心不禁感慨万千……”结尾必是“新的一年意味着新的起点新的机遇新的挑战”、“决心再接再厉，更上一层楼”或是“一定努力打开一个工作新局面”。

要点三:数据要直观

如今是数字时代，故数据是多多益善，如“业务增长率”、“顾客投诉减少率”、“接待了多少来访者”、“节约了多少开支”、“义务加班多少次”、“平均每天接电话多少个”、“平均每年有多少天在外出差”、“累计写材料多少页”等等。

要点四:用好序列号

序列号的最大好处是可以一句话拆成好几句说，还能几个字或半句当一句，在纸面上大量留白，拉长篇幅的同时，使总结显得很有条理。需要注意的是，一定要层层排序，严格按照隶属关系，不要给领导留下思路不清晰的印象。

注：查看本文相关详情请搜索进入安徽人事资料网然后站内搜索2012企业员工培训总结。