

最新公司个人培训总结 个人对公司培训的总结(大全10篇)

总结是对某种工作实施结果的总鉴定和总结论，是对以往工作实践的一种理性认识。相信许多人会觉得总结很难写？下面是小编为大家整理的个人今后的总结范文，欢迎阅读分享，希望对大家有所帮助。

公司个人培训总结篇一

夕阳西下，断肠人在天涯，新公司培训总结。路漫漫其修远兮，吾将上下而求索。木欣欣以向荣，泉涓涓而始流。两句三年得，一吟双泪流。刚走出大学校门，我就很荣幸地成为合肥格力公司中的一员，怀着自己美好的希望和从零开始的心态，开始了自己人生的新征程。

为了让我们更快地了解公司、适应工作，公司特地从7月8日开始对我们进行了为期一周的新员工入职岗前培训。这次培训的内容十分丰富，主要有公司历史沿革、公司组织机构与企业文化介绍、公司领导讲座、各部门负责人讲授相关专业知识和自身经验的传授、安全、管理体系以及档案管理等诸多方面的系统学习。经过七天的培训，使我在最短的时间里了解到本公司的基本运作流程，以及公司的发展历程与企业文化、企业现状和一些我以前从未接触过的专业知识等。通过这次培训，使我受益非浅、深有体会。

开始培训的第一天就是介绍单位的历史沿革，芮书记介绍得很详细，仿佛带领我们重走过这50多年的风雨，见证企业的进化，也了解到了其中的艰辛。这使我们更加珍惜现在来之不易的今天，激励我们更加努力去建设辉煌的明天。

在同一天，张书记为我们介绍了公司现在的组织机构，使我们从宏观上了解公司的各大部门及其主要职能，为以后联系

工作，提高工作效率做好铺垫。张书记还为我们详细地介绍了本公司的企业文化。在我工作的3个月来，我感觉公司的工作氛围、人际交往甚至是走在公司的路上都是有激情而又放松的。有激情是因为在工作中能学习到很多的知识与技巧，放松则是心理上的，这正是“工作着并快乐着”的感觉，让我感到无比的满足。

我在公司的档案室工作，在学校学习的也是专业的档案知识，可以说，对于勘察测量这方面来说，我完全是个门外汉。这一次培训，是我第一次系统接触这方面的知识，真是受益不少，学到了很多新的知识。

经过几次专业知识的培训，我大致了解了公司的主要工作任务，大概分为勘察、测量、岩土试验、测试这几大方面，并分别有对应的部门负责。比如说工程师办公室主要负责岩土工程工作，主要有勘察、设计、治理、检验、监测；测试中心主要负责原位测试、桩基检测等等，工作总结《新公司培训总结》。并且我对其主要工作流程以及一些术语也有了大致的了解，总算不会像刚来的时候一样，连公司的主要业务都不清不白了。

用了一天的时间，我们系统学习了安全方面的知识与公司管理体系方面的知识。我想这对于我们应届毕业生来说，还是比较陌生的知识。我认为其目的就是为了一、保证安全生产；二、提高工作效率、三、提升企业形象。最终的目的就是使利益最大化。在这基础上有很多理论的知识与制度，这还需要我们在平时的工作中就注意，比如安全，在任何一个细小的环节中我们都要注意安全的问题，比如人走断电、防火、防盗，还有特别是在施工现场的一些用电安全、人员安全等。这些在实际工作之后可能才能注意到更多问题，并写入制度，是安全管理更加规范。

公司是本行业第一批获得管理体系三标合一的公司，并有符合公司实际情况的管理方针。在学习中我们学习到了一个以

不变应万变的管理模式，也就是pdca循环：从play(计划)到do(实施)到check(分析检查)到action(持续改进)。不管是qhsems□ems□ohsms□这一循环始终贯穿其中。仔细看，这一循环也适用于我们生活各方面，这其实也就是一个经验积累的过程，从不会到会，从不好到好，从好到更好的一个过程。我相信，这个简单而明确的循环会伴随我一生，成为我不断进步的标尺。

最后一天我们首先学习了公司的档案管理制度及公司档案室的主要职能。由于我是在档案室工作，并且已经进行过2个月的实习，对这一方面比较熟悉。我认为档案的价值在于利用，在别人需要资料的时候，能快速及时地找到所需资料是档案是档案人员最主要的职责。公司的档案室已有了50几年的历史，制度健全，库房分类明确。在实习中，我就深深的体会到，我没有选错单位。有好的基本建设，有好的师傅，真正的让我能学以致用，并能通过实践体验更好地掌握理论知识。公司档案室还兼管着规范与杂志的管理，并有专门的阅览室，是专业技术人员能及时了解新规范掌握行业新动态。

人事方面，李主任主要为我们介绍了新进员工的待遇、假期、职称等问题。我想这也应该是我们很关心的一个话题。李主任介绍得很详细，分别介绍了各部门的工资情况，我也觉得越透明越公平，越公开越不敏感。我比较关心职称的问题，档案系列的职称是要上社会去考的，我想从现在开始就应该抓住专业知识不放松，争取能早日更上一层楼。

这次培训中我学到了很多知识，但感触最深的是每一位领导基本上都提到一个要求，那就是学习、学习、在学习。一刻也不能放松，不仅要转研本专业的知识，还要了解其他专业的知识，比如说我自己，就应该多了解了解勘察、测量等方面的知识，这样有利于我了解档案内容，提高工作效率与质量。此外，就是希望能尽快地进入工作状态，做好思想意识的转变，从受者转变成施者。我认为我在这方面做得也比较到位，毕竟已经经过了2个月的实习，感觉现在也慢慢走上正

轨了。最后就是希望我们能脚踏实地的工作，养成良好的工作与生活习惯，为自己积累资本、为公司创造利益。

到现在为止我已经在公司工作了3个月了，这次的职前培训让我对公司有了更深的了解，增进了不少知识，更重要的是让我对自己有了新的认识与新的奋斗目标，“水不流则腐，人不进则退”，在今后的工作中，生活中我将加倍地学习，不断地提高自己的素质。在公司走“新、特、精”强企之路之际，我作为公司的一员，也要有这样的理念，发展自身的“新、特、精”，为适应公司不断发展的需求完善自己，争取做到自己对公司利益的最大化。

相信自己能行，证明自己真行!为有牺牲多壮志，敢教日月换新天。大直若屈，大巧若拙，大辩若讷。山气日夕佳，飞鸟相与还。失之毫厘，谬以千里。民不畏死，奈何以死惧之。

公司个人培训总结篇二

抚顺市荷花舞蹈艺术学校成立于20xx年,经过了几年的时间我校在市、区教育局的领导下逐步发展壮大变成一所正规化的艺术类培训学校。学校现有学员300多人,开设专6个学校特色专业,拥有教师15人,专业教师10人以上,毕业学员考入全国、省、市级艺术类专业学校以及我市艺术类招考的重点高中。

当今教育界面临的全面性的挑战,决策的挑战,教师素质的挑战,课程多样化的挑战,课堂模式发生根本性变化的挑战,这是一场教育改革。

教育改革首先要求领导努力提高管理能力,其次要求教师学会自我管理,加强教育专业化,提高“求实、求真、求新”的教学研究能力。所以今年以来,学校在教育、教学管理上,以培养创新精神和实践能力为重点,采用刚性管理手段,纠正不适应素质教育的做法,依法治校,科学规范常规管理,

加强教育、教学的过程管理，重视评价手段的探究。

由于对外整体环境的影响，社会不良现象和环境的影响，家庭环境的影响，使德育工作面临人的精神因素。传统文化体系说教式的挑战，学校工作本着贴近学生，少一点说教，多一点行动的精神，创设德育的载体，设计德育平台，充分利用教育资源制定切实有效的操作方法。每周一举行教师工作例会，布置交流、商讨、研究学校德育工作。使学校德育工作有目标、有计划、有步骤、有落实、有总结、有督查的开展，取得一定成效。学校能够稳步的发展总结如下：

一、准确把握课改理念，创设机会，聚焦课堂热点

1、理念更新

教师明确教学不再是同步教学，教学过程不再是有效地传递百科全书式的知识和技能，教师的活动不再是使用黑板和粉笔传递灌输作用。教学应是一种以主题为中心来组织探究式、合作式的学习。教学过程应是展开以学生的学习为中心的教学，以学生自身设定的课题为中心进行自主式，能动式的学习过程。学生的活动应在活动中寻求反省性思维，发展为相互表达和领悟的活动，在表达和领悟中琢磨自己的认识。总之，学校改革的中心课题——课堂改革。

2、聚焦课堂

课堂教学改变过去以目标来设定课题，以教学过程的效果和效率来实现目标。最后用考查来量化做出评价，以学习的个性与共性为基础的“目标——成就——评价”的模式，构建成为“主题——探究——表达”的模式。寻求一种以主题为中心组织活动式、合作式、探究式的学习过程，借助文字来表达学习的各种价值，这种提倡培育学生自主学习的能力，注重学生学习的过程，强化学生个体体验和鉴赏，让学生具有创新思维，有鲜明个性。教师必须改变以往单一的评价观

念，创立一个全方位的评价体系。

二、完善制度建设，强化三类课程管理，凸现学校科学教育办学特色

1、简化教学管理环节，采用“双管齐下”的方法，强化中层核心管理的力度。学校建立“教学质量责任人”制度，由中层核心管理人员担当教学质量的第一评价者和监督者，在他们管理下，各教师能自觉地定期保质开展研究活动，组织教师间相互听课、评课。在他们管理下，各级领导深入年级组随班跟踪，及时而全面地掌握全校日常教学情况，大大提高教学管理的效率。

2、建立完善“家长委员会”监督机制。选举产生了新一届家长委员会。针对学校日常管理的整体情况，家委会进行有效的监督，及时反馈，弥补学校管理上的疏漏。家委会定期委派家长代表就提高学生学习效率方面分期分批进行讲座，使广大家长能积极配合学校做好二期课改工作。

3、从制度上、人员上、硬件方面确保拓展型课程与研究型课程的开发。两类课在课表上排定，确保教学时间，上课教师集体讨论，分头操作，管理人员既审核两类课程的教学内容，又深入第一线共同参与研究、探索，收效甚大。充分调动了教师、学生的积极性、主动性和创造性。初步构建了课程研究的框架，培养学生创新意识和科学探究能力。制定了拓展型课程管理制度，对课程的开设、考核作了具体的规定，健全了研究型课程管理网络，加强过程监控管理，完善课程评价机制，有效提升课程质量。

学校坚持全面的教育观，坚持“以人为本，以德兴校、尚艺崇文、严训苦学”的教学理念，形成“实在、突破、深入”的教学主线，在教学、训练上成绩显著。在完成教学任务的同时，教育科研工作也在这学年同步展开。以老带新，加强青年教师的培养，是促进教研组发展的一项重要工作。公开

课作为一种教研活动，能督促教师特别是青年教师业务文化学习和进行课堂教学的研究，有助于提高青年教师的业务水平。如何有效地应用现代教育技术，并充分发挥其优势，是我校现在进行教学模式改革的突破口。

三、找准切入点，有针对性地开展工作的。

把握学校重点工作，把教学质量作为学校第一生命线，把加强学校德育工作作为重要工作，把深入学习教学新世界观念新教改作为重点工作，把认真履行岗位职责，真抓实干、务实工作、团结奋进作为学校第一要务。

四、教师队伍精干，凝聚力强。

1、有一支师德高尚，业务精良的教师队伍是学校持续发展的根本保障，我校始终把加强教师队伍建设和提高教师教育教学能力为工作的重点之一。

2、“关爱学员，让每一个学员都得到成功；善待教师，让每一位教师都获得发展”是学校的办学宗旨，因此，建立培养一支师德高尚、水平过硬、学员满意的高素质教师队伍成为学校工作的重中之重。学校在校长带领下、以学校自培为主的培训计划。全体教师一起积极探索、求真、发展，大力推进教学内容改革，整体提升学校知名度，加快教育改革步伐，扎实稳妥地推进优质教育奠定了坚实的基础。在浓厚的教学氛围中，涌现了一批事业心和责任感都很强的老师。他们从不计较个人得失，爱校如家，把整颗心都扑在学员身上，早出晚归，从学习，生活，思想，爱好等各方面无微不至地关怀着每一个学员的成长。学校需要这样的好老师，学校感谢这样的好老师！

五、学校明确办学目标，依法治校

1、为使学校管理走向制度化、规范化、科学化，一年来，学

校根据新形势的需要，不断完善各项管理制度，使各项制度更趋科学化和人性化，全面营造“校以育人为本，师以敬业为乐，生以成长为志”的办学氛围。

2、学校以“面向市场，依法治校”为指导思想，明确办学目标为：“办特点，创品牌”学校施行校董事会领导下的校长负责制，进一步加强了学校班子成员的思想建设和作风建设，进一步完善了领导岗位责任制和责任追究制度，继续施行领导考核制度，建立评价机制，树立全局意识、发展意识和创新意识，进一步增强做好本职工作的责任感和使命感，做到了工作层层有人抓，事事有人问的良好格局。学校领导能够以身作则，大胆开拓，民主管理，不断创新，做了大量工作，取得了可喜成绩。开学至今，学校未发生任何安全责任事故和师生违法犯罪现象。各部门的各项工作都能够想在前面，走在前面，干在前面，深受全体教职员工好评。

六、办学个性鲜明，教育效果显著

1、民办学校“以质量求生存，以特色求发展”。因此，必须以特色教学为窗口，扩大学校的社会影响。以个别化教学作为我校办学的一大特色，并取得了社会的认可，现在已在全校范展开。老师们在教学教育过程中结合课例，联系实践，对新课程的进行学习、对新观念进行渗透、对新方法的进行运用。

七、活动丰富多彩，开发学生潜能

1、学校通过各种丰富多彩的活动，开发学员的潜能、发展个性特长，促进学校教育质量的全面提高。运用专题讲座、报告会等形式，深入进行法制教育和行规教育；运用学科活动、组织学员自我宣传、自我教育，为特长学员提供锻炼的机会，让他们在活动中展现自己的特长，体现成功的喜悦。

2、学校还建立了学员联系卡，与学员定期沟通联系，对学员

进行跟踪访问。实现了学校教育、社会教育的统一，营造了一种大教育环境。

八、存在问题

当然可能还有其他的不足，我们将认真思考量化评估的结果，寻找差距，查清原由所在，将在下学年的工作计划中，重点对以上问题进行解决，争取使学校的整体水平再升一个台阶！

公司个人培训总结篇三

20xx年4月1日至4月12日，我们一行12人参加了北京四方、南瑞继保和南京高速齿轮箱厂家的培训。很高兴公司领导给了我们这次学习的机会，感谢领导对我们的栽培。通过这次培训，让我从中受益匪浅。这次培训实用性强，既增长了理论知识，又安排了现场时间实践，对工作有很大启示。培训期间，感谢北京四方、南瑞继保和南高齿厂家的技术人员在百忙之中抽出时间为我们上课，无私的传授经验和知识，在各方面为我们创造便利的条件，使我的个人理论和动手能力都有很大的提高。

在培训期间，整个培训主要分为理论学习、现场实践和参观学习和交流三个部分。一下就是我在这三个方面做的总结：

理论学习部分主要邀请了技术支持部的技术人员为我们上

课，主要讲述了csc—20xx□v2□变电站自动化监控系统□csc—200e测控装置□csm—320ep网络信息管理与控制装置□csc—103a/b数字式超高压线路保护装置□csc—101a/b□csc—102a/b数字式超高压线路保护装置□csc—326g数字式变压器保护装置等，有些装置虽然站内暂时没上，但作为电厂的一员，只有掌握专业理论知识，学以致用，才能更好的完善工作，并针对实际工作中遇到的问题

题进行分析和讨论，进而提出解决方案。

在csc—20xx□v2□变电站自动化监控系统的学习中，我们主要学习了该系统的一些基本知识，介绍了系统的安装步骤及在安装过程中的一些注意事项。制作实时库：1、增加间隔。2、间隔匹配。3、间隔所属保护—添加保护—定义保护id□4□可以全部选择也可以部分选择。在csc—200e测控装置的培训中，主要先从外部构造上介绍了该装置，例如接口的作用、各插件板的作用等等，然后老师又从软件方面增加了我们对该装置的了解，例如四遥、测量模拟量、信号采集等等□csc—100系列数字式超高压线路保护装置适用于220kv及以上电压等级的电网，该装置作为csl—101□102和103数字式超高压线路保护装置的升级产品，吸取了csl—100系列数字式线路保护装置的优点和成功经验，在此基础上，进行了改进、完善和提高。虽然我站还未使用该系列产品，但也要充分了解，为以后的运用打下良好的基础。

北京四方和南瑞继保都为我们介绍了智能变电站，以前只是听说，但具体怎样实施不是很了解，通过老师们的细心讲解我明白了，智能变电站采用先进、可靠、集成、低碳、环保的智能设备，以全站信息数字化、通信平台网络化、信息共享标准化为基本要求，自动完成信息采集、测量、控制、保护、计量和监测等基本功能，并可根据需要支持电网实时自动控制、智能调节、在线分析决策、协同互动等高级功能，实现与相邻变电站、电网调度等互动的变电站。给我感觉最直观的变革就是智能变电站的过程层装置可在设备厂家调试完成，现场只进行光缆的连接，二次回路简化，大幅减少了铜质电缆的用量。

在结束了理论学习之后，北京四方厂家为我们提供csc—200e测控装置□csc—326g数字式变压器保护作为实践平台，让我们进行几种设备的校验工作，作为一名电厂检修人员，现场工作才是日常工作的重点，这次培训提供给我一次宝贵的实

践机会，对差动保护、主变后备保护等主要保护进行了校验，同时针对差动保护的比率制动特点有了更加深刻的认识，对日后工作的进行提供了重大的帮助和支持。通过实践让我能够加强对之前理论知识的巩固和提高，真正做到了理论实际相结合。

在进行学习和实践之余，厂家人员还组织我们参观他们的生产车间，认真细致的讲解每一个生产环节以及注意事项，让我们第一次亲眼见到现代化的生产体系和经营模式，既开拓了眼界，又增长了见识。

此次培训对我来说不仅是一次理论武装，更是一次实践指导，具有重要的现实意义。非常感谢公司给我这次学习培训机会，在培训中我时刻严格律己，认真听讲，做好笔记，边学习边交流，边实践边总结，是我的综合水平得到了进一步提高。在今后的工作中更要认真学习，虚心请教，吸取别人优点和长处，不断提高自身能力，做好本职工作，争取百尺竿头更进一步。我有信心通过自身努力和付出，为公司创造更多的价值。衷心祝愿公司明天更加美好辉煌！

公司个人培训总结篇四

回顾本学年的科研和教研发学习，有辛苦也有快乐，我觉得是一路走来一路收获。当今社会，老师的工作压力越来越大，也有个别老师出现消极的心态，针对这些，我校结合本校的办学理念：“追求完美道德，发展个性特长”举行了不同主题的校本培训来提高老师们的教育技术能力和心态。我校聘请了林天伦、区坚、邹立波、王亚芸等多位教育专家为我们培训，我从培训中和科研学习中学到很多东西。特别是林天伦、邹立波老师的培训让我受益良多。

华南师范大学公共管理学院的林天伦教授主讲的《积极心态：教师成就卓越，快乐人生的基石》给我们的影响尤其深。林教授认为：同样的事情，持有的心态不同，感受也不同，自

然做起事来效果也不同。由此我也得出感想：积极的信念会影响事情的结果。比如我们学校的生源比较复杂，有些孩子的家庭影响不好和本身的素质不高。孔子说过“有教无类”，我认为我们不可能选择要教怎样的学生，但我们可以选择怎样教学生的方法。在学习中我们认识了心态具有调节性、感染性等特点，由此我也认为，在生活或工作中遇到困难、挫折，不能一味地埋怨，而是要调整自己的心态，要认为这是个锻炼自己的机会，要勇于挑战极限，并且与同事合作、交流，将工作做得更出色；如果做不到上面所说的，那就甘于平凡，这种心态虽成就不了卓越，但至少能让你快乐工作。千万不能有“大事做不来，小事不愿做。”的心态，这样不但成就不了卓越，还让你在平时的工作中也觉得痛苦。既然开心也是工作，不开心也是工作，何必让自己工作得那么“辛苦”呢？还不如开心地、积极地、努力地做好每一天的工作。这样一想，心态自然就好了，做事也积极了，教育教学上也就没有不良情绪了，要超越自我，成就卓越就更容易达到了。林教授说：态度决定一切。我想说：态度决定高度！

我们还在市、区课题组领导的指导下，对综合实践课程有了一个新的认识，对整合猎德社区文化资源开展综合实践活动有了一个新的概念，它是融多方面的知识于一体，重在培养学生勇于探索，认真实践，从而在培养学生的实践能力和集体精神中起到很重要的作用。特别是从邹立波老师的综合实践讲座里学到很多实用有效的教学方法。

我在这个学期初次真正接触《综合实践》这门课程，不知道该从何入手。从讲座中，我了解到综合实践课有八种基本课型，分别是：方法指导课、选题课、方案设计课、开题课、活动过程课、阶段交流课、结题课、成果展示课；了解了各种课型的教学目标；也了解了课程实施的五环节模式，并努力地实施于教学和活动实践中。可以说，有了这些校本培训垫底，摸着石头过河也就有指导思想和方法了。我在上课和活动的过程中一次次地回想邹老师讲过的知识和内容，在产生矛盾的时候翻翻笔记，顿时觉得豁然开朗。一次，学生想去进行

一个关于端午节由来的调查活动时，他们不知道怎样去调查，面对生人时心里很紧张，我根据邹老师指导黄老师的方法来指导学生，让学生明确采访的目的是什么，根据这个采访目的编写采访的计划(包括什么时候去采访;采访的主题、采访对象;谁去采访，谁记录;采访什么问题;采取什么方式来记录采访内容;采访时要注意什么;如何注意礼貌用语;如果遭到拒绝怎么办等)，在此基础上我又引导学生想像情景，模拟训练，根据情况找出应对措施。经过这一系列的指导，学生的采访比较顺利完成。

在本学期的校本培训中，王亚芸老师的“如何写教学反思”分别阐述了教学反思的作用，反思的概念，反思的类型，如何写好反思及案例分析思路参考等内容，我们了解到原来教学反思并不是课后才反思，我们还应该在课前就进行前思考，并经常有意识地将教育理论和自己的思考应用于教学实践中，这样我们的教学水平和业务能力才能得到持续的发展。

总之，经过这一个学年的学习，教学能力得到了发展，知识面也得到拓展。总的来说：都是围绕“追求完美道德，发展各性特长”的办学理念来进行的，进一步提高了我们的教育教学水平和专业知识。

公司个人培训总结篇五

20xx年度培训总结回顾20xx年培训工作，我们持之以恒贯彻落实建设学习型公司、培育学习型员工的精神，牢固树立“培训是生产力、是倍增的企业能力”，推动公司产品向更高目标发展作出了积极贡献。一年来，做了以下培训工作总结：

基于目前员工流动性强的特点，选拔和培训储备干部，为公司解决基层管理人员流动而带来的不稳定弊端，通过选拔培训具备基层管理水平的队伍，实现基层管理资源持续发展，将培训储备干部作为培训工作的重点。在储备干部的培训过

程中不断分析和完善培训体系，目前已建立和完善以能力素质为模型的储备干部体系，培训课程覆盖生产管理、现场管理、物料管理、品质管理、公司文化宣传、员工素质培养等内容，并成功举办两期储备干部培训，并起到积极的效果。培训合格的25名储备干部在各自的岗位上起到了积极的带头作用。

为了鼓励各管理人员加强自我学习和提高管理能力，5月份在公司内部部门主管以上成员之间开展了为期一个月的“创建学习型组织，争当学习标兵”学习活动，参与读书活动的成员为28名，通过对“卓有成效的管理”的读书活动，各管理人员对管理有了较全面的了解，同时也理论联系实际，将所学的知识运用到工作中。读书活动的开展启发了员工培训的灵活方式，即经济又实惠。

9.75人次，新员工的培训覆盖率达到100%；培训的内容覆盖了公司的制度，实际操作和质检验等多方面；一线员工的培训侧重新进员工的培训，同时也加强了在线员工的技能提高、转岗培训等；做到员工的能力在厂前得到培训，在生产过程中得到相应提高，达到提高企业生产力。

组织公司各部门各成员参加各类外培活动，在坚持少花钱多办事，不花钱能办事的原则下□20xx年度共组织外培40人次，课时共计340小时，覆盖公司的各职能部门，课程涉及企业管理，生产管理，品质管理，工艺工程、供应商管理等等，各类外培学习为员工的管理水平和专业技能的提升提供了帮助，参与外培的成员积极反馈外培学习的收获。

20xx年期间坚持在员工间开展每周一读，每周一读的主题丰富多彩。内容涉及企业管理、员工个人修养等方面，每期主题能与公司当前的实际情况紧密结合，通过每周一读，各成员能启迪自己的管理思路，提高个人的素质修养，为各位的工作和生活能提供一定的帮助。

20xx年的培训侧重在新员工的培训和储备干部，其他管理人员的培训，专业技术人员的培训存在一定的局限性，造成的原因有以下几个方面：

1、专业技术人员的培训公司内部缺乏资源，在公司内部没有合适能承担内部技术能力培训师。有能力的技术人员其培训员工的方法和技巧欠缺。

4、资金的限制，部分需要外培的课程难以得到落实。如培训师的培训对于公司的内训工作开始是有必要的，但是由于资金的限制，没有得到相应的外培资源。

1、全面建立以能力素质为模型的员工培训体系

由于胜任素质模型中所提供的是行为化的胜任素质组合和要求，因此它能够保证培训与开发的重点放在相关的行为和实际技能上，使得企业培训体系的设计有了全新的设计核心和方向。这对于确保培训与开发目标的达成具有非常直观的效果。基于胜任特征模型的员工培训体系可以提升培训的成效、可以帮助企业规避人才流失的风险，同时可以使培训成果及时转化为工作行为表现的改善。目前已运用在储备干部和班组长培训体系中，且收到了良好的效果，计划20xx年在全员工中建立和落实已胜任素质为模型的培训体系。

2、切实落实“你需求、我计划；我培训、你学习”的全员培训，培训计划、培训实施、培训记录评估过程坚持“三基、三严、三适”。

结合公司战略、员工绩效目标、岗位胜任能力要求及员工个人发展需求，运用培训需求分析的多种方法，了解培训需求，制定培训计划。确保培训计划符合“你需求、我计划；我培训、你学习”。做到培训与实际需求想结合，培训开展有序进行。培训计划符合“三基”即岗位基本的技能，员工基本素质、公司基本要求；培训过程做到“三严”即严肃课堂纪

律、严谨的教学态度、严格的教材组织，确保培训效果能得以达成；培训记录和培训效果体现三“适”即适时地用适宜的方式体现培训内容的适用性。

3、打造专业内培培训师队伍，为公司持续的内部培训提供必要的资源，实现内部培训有序进行。

培训是员工最好的福利，也是公司最长远的投资。随着公司的发展，员工队伍不断扩大，新员工所占比例大，公司各班组对员工的培训要求就越来越高，培训的内容越来越广。目前公司培训的方式有外部培训和内部培训，外部培训比较注重理念，虽能给公司接触到更广泛的领域与视野，但由于该培训方式成本高，培训的人员会比较少，无法满足公司发展对人员培训的需求；内部培训比较注重实务，不仅能有效降低培训成本，而且培训更有针对性、实效性、及时性；目前公司各班组进行培训也是以内部培训为主。所以建立专业化的内部培训师队伍十分必要。培训一批具备专业能力的内部培训师，可以实现公司内部培训的有序进行。

公司个人培训总结篇六

为了进一步提高职工的业务技能水平，培养适应企业发展需要的专业型人才。根据公司年初安排，研究商议，现就我科于20xx年x月xx日聘请专业技术人员，组织生产一线人员在公司会议室，进行了软水化验及服务礼仪等业务培训。培训资料软水处理及常见各类故障的分析处理、收费员服务礼仪培训等。现就培训工作总结如下：

一、精心组织，分工明确，合理按排。

我科为组织好此次业务培训工作，为确保此次业务培训工作顺利开展，取得实效，特成立了活动领导小组，组长为贺大权书记担任，副组长为工会主席x同志担任，成员为公司各分管领导。下设办公室，由我生产科科长蔡担任。由于组织严

密，分工明确，本次培训工作圆满完成，取得了好的成绩和效果。

二、各岗位职工学习气氛浓厚，学习热情高。

本次培训各岗位职工一改往年走过场的态度，本着认真学习，提高自己的态度。课堂上职工用心发言，向老师提问，认真记学习笔记。有新的知识点，都不断的主动向培训老师提问并提出自己的看法。有的同志由于记忆力、理解力的差距，甚至一次两次，不厌其烦的向老师提问，直到自己完全理解后，然后做好笔记。这充分表现了学员们用心认真的态度。

三、严格考核，确保培训成绩真实有效。

学习结束，组织统一考试，本次两项培训都采取笔试以及实际演练两项考核，在软水化验培训中，职工们亲自动手，用心学习的结果，使得在实际操作考核中个个都能熟练掌握，培训合格率达100%，在理论考试中，关于培训中的资料，基本都能到达要求，成绩均为优异。服务礼仪及服务规范培训，在学习课件中，培训老师带领大家模拟操作，模拟场景要求两个学员互相交换主角进行训练，每个职工都亲自参与，大大提高了职工用心主动的潜力。透过严格考核，所有职工培训的合格率达96%以上。

透过学习，职工的业务水平有了必须的提高，同时大家深深感到自己专业知识的欠缺，与供热发展的形势不相符，认为为了适应新形势发展，必须要更加努力学习专业知识，所有在明年的培训中，我们将继续按照今年的培训模式进行。

在今后的业务培训中，我们将继续按照贯彻实践科学发展观为指导思想，结合公司“供热十项标准”，透过岗位培训，强化业务素质，全面提高生产系统各岗位人员专业技术潜力和岗位操作潜力，实现建立一流职工队伍，一流行业形象、一流工作业绩的目标，不断寻求新的业务知识，不断创新工

作模式，为了的不断提高自己的业务潜力，我们每个职工都将以更加昂扬的斗志，更高的工作热情投入到工作中去。为保证供热工作顺利，高效开展而不断的充实自己，不断加强自己的业务潜力，为企业的发展做出自己应有的贡献和力量。

公司个人培训总结篇七

为期两天的新员工入职培训结束了，首先感谢xx公司领导为我提供了这个机会和平台，让我这名xx的新员工充分感受到了公司对于员工的关怀与重视。培训开始前，董事长、总经理xx先生为新员工送来的职前谆谆寄语更是瞬间拉近了我与公司之间的距离，让我为能在这个充满活力与美好愿景的舞台贡献自己的一份力量感到兴奋与自豪。

在本次培训负责人公司总经理助理xx及行政人事部、技术发展部、商务部、生产安全部、财务部各部门主管领导耐心细致的讲解下使我对公司的公司概况；公司基本管理制度；公司企业文化；公司员工日常行为规范；职业礼仪；高新技术在我公司各类产品中的应用及取得的成果；质量管理、职业健康、环境管理体系在我公司的建立、维护和应用[hse（安全）体系在公司生产经营过程中的重要作用；财务报销基本程序及管理制度等方面有了深刻的认知与理解。在第二天的室外拓展训练中更让我感受到了xx公司员工高昂的斗志和高度一致的团队精神，也加深了我对公司每一位员工的印象，让我感受到了这个集体的温暖与力量。

这次培训给了我一次终身难忘的经历，更给了我一笔宝贵的精神财富。如何把这次培训活动的心得体会落到实处，我总结了四点感受：

一是要热爱我们的队伍，热爱我们共同奋斗的事业；

二是要不遗余力发挥自己的岗位作用和岗位优势；

三是严于律己宽以待人，不断挖掘自身的工作潜能与创造力；

四是勇于接受挑战，敢于承担责任，不断磨砺自己的战胜困难的毅力与能力，实现自己与公司的共赢。

总之，此次新员工入职培训让我受益匪浅，不仅使我的个人素质得到了提升，而且加强了自我认知，开阔了个人眼界，更重要的是给予了我积极投身到工作中的坚定信心，我相信在公司领导的正确领导与呵护下，各位前辈的帮助和指导下，再加上我个人的努力奋斗，定能不辱使命为xx公司辉煌的明天添砖加瓦。

班主任培训后的个人总结

公司个人培训学习总结

销售培训后的总结

公司个人入职培训总结

公司培训会议总结

公司培训学习总结

培训个人总结

公司个人培训总结篇八

当代企业如何在历史长河中保持企业的竞争力，把企业在包头、在全区乃至全国做大做强呢？这不是单独靠某一个人的力量，而是依靠团队力量，依靠集体的智慧才可以壮大。这样的企业应该有一只团队、进取共同奋斗的队伍，所以企业给我们安排了此次包头企业培训。

往日在一起工作的同事们我们都住到了集体宿舍，除了上大学之外我们所有人都没有住过这么多人的宿舍，16人，整整比大学宿舍多了一倍的人，但是我们从来没有感觉到这里环境或者是秩序比较乱，反而更多的是通过这几天的朝夕相处，增进了我们彼此的感情，日常生活中，我们一起吃饭、一起打水、一起打扫卫生，拓展训练场上，我们一起面对困难，一起挑战，一起突破，一起思考，一起努力，一起前进，在这我们抛开性别之分，丢弃年龄差距，我们都好似三岁的小孩，用新奇的眼睛看周围发生的一切，看曾被我们忽略的一切。

当我回忆此次包头企业培训时，最难忘的记忆不是那个拓展训练项目，而是破冰环节和团队建设，在破冰环境我们我们了解到什么叫团队团队精神，并且充分感受到团队协作精神的重要性。团队建设的好坏，象征着一个团队的后继发展是否有实力，也是这个团队的团队凝聚力、战斗力和执行力的充分体现。我们自愿选出了我们心目中的领导，愿意同他并肩作战，队长也信任我们每一位成员，放心的把工作分配给每一个成员，使团队成员有充分发挥自己能力的平台，我们彼此信任并持续做到才会释放出我们团队惊人的力量！

这次包头企业培训我们共同经历了难忘的三天两夜，我们更加深层次的了解身边每一位伙伴，体会到了不管在一个团队还是一个企业，加强团队建设，需要各个部门积极配合，我们既要注重发挥个人才能，又要发挥团队凝聚力。正如有句话：大家集合在一起是开始，工作在一起是进步，凝聚在一起是成功！

公司个人培训总结篇九

首先，10分感谢公司能给我这样1次机会，让我有幸在现场凝听到礼仪专家中国人民大学金正昆教授《高级商务礼仪——全面提升全员职业素养》的精彩课程。9月15、16日两天的课程培训，金教授用滑稽幽默的语言为我们讲述1个个生动的案

例，让我们知道在商务交往中接待客人、交换名片、赠送礼品、得体着装等方面的要求，让我收获颇丰，感触很深，让我看到了自己的不足，发现自己在人际交往中有许多需要改进的地方，体会到商务礼仪在工作、生活中的重要性。

参加培训的前1天，我还在耿耿于怀公司为何会投入这么大的资金来进行商务礼仪知识的培训，我天真的以为只要是1个正经大学毕业的人，礼仪修养应当不会那末差。但是，我忘记了，世界是具有多样性的。培训的第1天，金教授开讲不到20分钟的时间里，他抛出1个鲜活例子就将我难到了——“打电话谁先挂”，这个问题一样也引发现场全部学员的热烈讨论，我历来就没有思考过这个问题，我的第1反应是先打的人后挂，丝毫没有经过大脑思考，只是将我以往的习惯当做了“标准”。金教授给出了答案：国际惯例是地位高者先挂。1语惊醒梦中人！这样的答案谁能不佩服呢？！所有的游戏规则都是由强者制定的，强者说了算，打电话的规则也是如此！就这样1个简单的例子，让我觉悟了过来，这个高级商务礼仪课程的培训是完全有必要的，需要每一个人去认真学习、感悟，特别是从事会议服务接待工作的我们，更应当引发重视，礼仪问题关系重大。也更加明白为何公司愿意花重金来给我们做这个培训了。

2天时间，金教授在本次课程培训中教会了我许多高级商务礼仪知识，如短信礼仪、喝红酒的忌讳、庆祝他人时打甚么色彩的领带、正式宴请他人时应注意哪些、陪领导乘电梯的出入顺序、陪客人时聊甚么不聊甚么、如何做自我介绍、名片交换的礼仪、握手的基本礼仪等等。

让我印象比较深入的是，金教授在发问“庆祝他人时打甚么色彩领带”时，现场发问了3个学员，1男学员站起来1语不发，另1男学员发了言却不知道回答的是甚么，唯一那1女学员作出回答粉红色。当时我就在想，即时我不知道答案我也应当吱1声告知教授我不知道，请赐教，或我可以随意说1个色彩

也行，万万不可站起来像个木头在那里干杵着，完全像个小学生被罚站一般，这是我当时的1个体会。更震动我的是，金教授对他们几个人的点评。

金教授说，在这样的场合之下起来发言是1个难得的机会，应学会掌控机会，金教授以此为例展开了对“沟通礼仪”深入的讲授。他说，回答师长问题时首先应当站起来，其次，在回答问题之前可以借机作下自我介绍，让更多人（潜伏客户）认识你，如“金教授，你好。很高兴能有机会回答您的问题。我是海南年龄西点商务会议展览有限公司网络部编辑颜小7，我认为去给他人庆祝道喜时应佩戴的是紫红色的领带”西点会展金教授的这番点评，点醒了包括我在内的很多人，人们通常只知道回答师长发问要起立表示尊重，却疏忽了向发问者和身旁的人作自我介绍，却不知让他人知道你身份这也是1基本的商务交往礼仪，其实最重要的还是借此将自己介绍给大家，如果你是做服务行业的，如果你是做市场推行的，更应掌控此机会，说不准旁边就有你的潜伏客户，说不准哪天他们就主动联系到你。金正昆教授说，沟通讲求主动性，有效的`沟通让我们成功！认真只能把事情做成，用心方能把事情做好！

金教授在本次《高级商务礼仪——全面提升全员职业素养》的培训课程中与大家分享了许许多多的商务礼仪经典案例，内容轻松滑稽，但都包含着深入的道理。需要每一个人用心去琢磨、感悟。公司组织的这次商务礼仪培训非常具成心义，从个人的角度看，1是有助于提高个人的本身修养；2是有助于人美化本身、美化生活；3是有助于人们的社会交往，改良人们的人际关系；从企业的角度来讲，可以美化企业形象，提高顾客满意度和美誉度，终究到达提升企业的经济效益和社会效益的目的。非常期待往后还能参加这样的课程学习，完善自己！

公司个人培训总结篇十

一、培养目的

2、系统的培养方案，使储备干部更快的实现由职场新人向职业人士的转变。

二、培养原则

1、公司以“尊重人、理解人、发现人、塑造人”的人才理念，以“团结、务实、创新、奉献”的用人原则培养后备人才。

2、以一线基层岗位为锻炼环境，以企业文化、公司营运业务、团队建设等培训内容为主体实现培养专业人才。

三、方案适用范围

凡公司所有新入职的应届大学生毕业生或以储备干部职位聘用的人员均按此管理方案接受培养及考评（以上人员必须为大专及以上学历）。

一、储干的培养机制

1、储干培养时间阶段

理论培训期：3-7天。

储干入职后将进行3-7天的集中式培训，由人力资源部负责，培训方式采用课堂理论学习的方式，培训期结束后经过考核合格将进入下个阶段的培养计划。

试用期：3-6个月。

培训期结束后将根据各部门需求分配到各部门并确定具体岗

位，进入第二个培养阶段——试用期。试用期期间将实施《试用期考核表》，目的在于使储备干部在指导老师的跟踪辅导下在规定时间内学习和掌握既定学习任务。各部门经理负责跟踪储干的培养及考核，部门经理每月5日向人力资源上报储干考核表及评价。

试用期考核合格后将转正为为xx正式员工，将以储备主管的身份与公司签署正式《劳动合同》。

核心业务岗位培养期：6-9个月

试用期结束后将继续接受核心业务6--9个月的在岗实践，主要目的是全面掌握公司核心业务运营，期间根据每个人的情况可进行岗位轮换。储干在转正后6-9个月业务实践结束时，应成长为各部门主管人员。储干晋升由人力资源部会同各部门经理负责组织评价，并将评价结果整理后上报总经理审批。

高潜质人才培养计划：2-3年

由总经理□hr经理在已成长为公司部门主管的储干中经过挑选面试，甄选出德才兼备，具有高素质的储干，列入高潜质人才培养计划和接班人计划，作为公司高素质人才梯队培养对象，这些储干将纳入“xx接班人计划”进行长期学习和培养，经过公司各业务部门2-3年的轮岗锻炼培养将成为公司管理团队中的一员-部门经理。

二、储干培养期间的薪酬介绍

储干在整个培养期里均享有基本工资、学历补贴、年终奖、社会保险等福利。

薪资发放形式：由公司财务部统一指定银行卡，薪资划入个人账户。

薪资发放时间：每月8日前发放上月薪资。

薪资发放标准：试用期基本工资800元/月，学历补助：本科200元/月，专科100元/月。储干转正后，将重新确定岗位或继续工作在原岗位，薪酬福利的标准将结合公司现行规定的岗位薪酬福利标准和储干的实际情况予以执行。

薪资费用责任：储干培养期一年内，如在独立核算的部门工作，工资费用由独立核算的用人部门和公司总部共同承担，用人单位承担费用的70%，公司承担费用的30%；（）如在总部工作，费用由公司承担。每月工资发放日前用人单位将费用划拨到公司财务部，由财务部统一发放。培养期结束后，储干的工资随所在部门统一发放。

三、储干的福利

储备干部与公司签署《劳动合同》后将享受公司员工同等福利。

1、培训

储干在整个培养期内将免费享有公司提供的各种培训。

2、其它福利：

在各个重要节日储干享有同公司正式员工一样的福利待遇，可参加公司组织的员工活动等。

3、保险

储干正式入职后参照相关制度参加社会保险。

一、储干的招聘、甄选、录用

1、招聘渠道：校园专场宣讲招聘会、人才市场、平媒、网络、

推荐介绍等。

4、储干聘用：所有储干必须经总经理办公会讨论后由人力资源部办理入职手续。

二、储干的协议签署：

1、储干经过面试，一经录用，自接到录用通知3日内须与公司人力资源部报到。

2、储干在入职前须与公司签署《服务承诺书》。

3、储干在进入业务部门实操阶段时需与各部门负责人签署《试用期考核表》。

4、试用期结束后，储干应与人力资源部签署《劳动合同》。

三、储干的管理

1、培养期内储干的归属

储干1年的培养期内由人力资源部统一管理，各部门配合实施培养计划；储干成长为部门主管后进入正常的'人事管理程序。

人力资源部负责储干培训的计划、实施、评估及人事调动审批等。

2、职业发展路线

1、储备干部--正式员工（储备主管）--部门主管--部门经理--高级经理。

2、培训生须经为期1年的轮职实习，实习结束后经综合评定，表现出色者将被委任到适合的部门，担任部门的管理角色，带领团队创造更好的业绩。

3、储干的档案管理

储干培训档案的管理工作由人力资源部负责。

定期搜集、录入、统计、汇整和归档培训资料。

定期对培训档案进行检查，保证其安全性和完整性。

培训档案包括以下内容：个人档案、培训计划、方案、工作总结报告、评估资料、培训记录、各种表单等。

3、培训的纪律管理

考勤管理

(1) 储干的考勤按公司现行考勤制度执行。

(2) 储干在总部进行理论培训时的考勤由人力资源部负责。

(3) 在各部门实践时由各部门负责其考勤。

(4) 所有考勤记录须于每月1日前上报人力资源部。

纪律管理

(1) 储干在培养期间严格按公司现行规章制度遵守。

一、培训师资

1、由人力资源部负责组织课程设计、课件开发。

2、培训讲师由人力资源部、各部门业务兼职讲师及外协机构培训师共同组成。

二、培训内容

1、培训内容设计原则

以商贸零售批发业务为核心、以培训需求为导向、理论实操相结合。

2、培训内容版块

理论培训：公司概况、企业文化、规章制度、核心业务等。

素质培训：团队建设、管理技能、职业生涯规划等。

实操培训：业务各岗位实操等。

3、培训时间安排

储干在公司培养期间以岗位实践操作培训为主，其理论培训根据工作安排及需要，由人力资源部插空组织实施。

一、考核方式

1、座谈。人力资源部除不定期同储干进行交流、沟通外，每月还将组织储干1次以上座谈会，以了解其学习态度和进度、工作思路与想法，以及遇到的困难，并提供帮助和支持。

2、考试。分为理论及实践考试两种，理论考试以书面形式进行，主要针对理论课程培训，以检查其学习能力及效果。实践考试以实操形式进行，主要针对储干在部门学习内容的实际操作，检验其动手能力。所有考试成绩将作为对储干培养期间整体评估的参考依据。

3、总结。每个月储干应对自己上月学习进行总结并于每月5日前将总结呈报人力资源部审察及存档。

二、评估。每阶段培养结束后，人力资源部组织相应职能部门对储干此阶段的学习情况进行评估。当期未通过评估的储

干，人力资源部必须与储干进行面谈，了解原因，并针对具体情况进行辅导。两次评估不合格者公司予以辞退。