

# 培训工作总结(汇总6篇)

写总结最重要的一点就是要把每一个要点写清楚，写明白，实事求是。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的总结吗？那么下面我就给大家讲一讲总结怎么写才比较好，我们一起来看看。

## 培训工作总结篇一

我的个人能力也得到了锻炼和提升，我会继续努力把干训的工作做得更好。

到培训部工作以来，通过几个月和同事们的相处，我深切感觉

到这是一个温暖，守纪的集体，不懂得问题有人热心的解答，遇到困难有人热心的帮助，同事之间坦诚相待。

在繁忙的工作之余，我们也不忘提高个人的综合素质，我们常常

会相互推荐好的书籍，好的文章，并交流自己的读书感受。除此之外，我还在业余时间教大家跳肚皮舞，丰富业余生活，同时还能健身。

最后，我要衷心感谢我的领导和同事，在他们的帮助与关心下，我战胜了胆怯，退缩的心理，充满信心，满怀激情的迎接新年的工作。在新的一年里，我相信我一定会弥补工作中的不足之处，努力工作，为我们师校更好的发展尽一份力。

培训部□xxx

2012年1月11日

## 培训工作总结篇二

（一）、新员工岗前培训，培训内容：

- 1、酒店基础知识；
- 2、酒店服务意识；
- 3、酒店员工的职业道德与礼貌修养；
- 4、汕头概况；
- 5、汕头帝豪酒店简介；
- 6、酒店员工手册；
- 7、安全、消防、自我保健意识；
- 8、入职基础英语；
- 9、岗前培训考核。

岗前培训的主要目的是为了让我们新入职员工在最短时间内了解酒店文化、熟悉酒店产品，尽快融入工作岗位。

这一年来酒店共组织岗前培训约52次（每周一次，每次培训时间为一天），共培训约583人次。要求每位新入职员工均需参加由人事培训部组织的岗前培训且将考核成绩作为试用期转正的依据之一。

（二）、培训部组织的全酒店性质的培训：

- 1、酒店英语培训：酒店英语培训分三大部分内容进行：前厅部英语、餐饮部英语、客房部英语，按照部门组织员工积极报名，培训部与部门协商后统一安排时间地点的形式进行培

训及考核，目的是为了达到一线部门常用酒店英语基础的普及。

2、员工技能提升培训：酒店继续与市劳动保障局培训中心共同在店开设第二期免费技能提升培训课程，在酒店内培训导师由酒店各部门选拔资深经理人担任，经培训考核合格的由劳动局发放国家认可的相应技能岗位证书，且酒店给予相应技术津贴。积极鼓励员工参与技能提升培训，以自我提升及酒店整体服务水平提升为目的。

3、消防安全意识培训：在岗前培训及员工手册中均有针对消防安全知识做出的详细讲解章节，并要求每位员工消防考核合格后上岗，且在岗前培训时为每位新入职员工发放由酒店消防中心制作的《汕头帝豪酒店消防培训资料》，保障每位员工人手一份；同时，每一季度组织全酒店人员参加由消防中心负责现场授课的消防安全生产知识培训课程（内容包括有详细的消防安全常识、最新的案例分析、在工作操作中的消防安全预防保障措施及应急措施），此外，还要求各部门在每月的部门培训中加强消防安全生产知识灌输工作。

4、医疗急救培训：培训部每半年定期组织开展由医务室林医生讲授的关于医疗急救的相关知识并进行简单随堂考核。内容包括外伤急救四项处理技术培训、心脏复苏技术培训等急救培训。目的是普及酒店从业人员医疗急救常识，培养其在服务过程中的应急处理能力。

5、服务礼仪培训：播放《服务礼仪》，课程结合培训部总结的提纲讲解，并在整个课程结束后进行试卷考核登记。目的是为了提升从业人员的服务意识及服务礼仪规范化。

6、餐饮技能培训：组织员工看播放碟片结合简单解说的形式，让员工了解餐饮服务的重要地位及理论常识。

7、粤语培训：这是今年应员工要求新开设的兴趣班培训课程，

课程中培训简单的粤语发音知识（包括数字、时间、日期、称呼、日常问候语等内容）。

（三）、部门培训：部门培训主要由部门进行，各部门在每月底上报下月培训计划，由培训部将各部门培训内容发文“x月培训计划”并整理存档。培训部再按照培训计划内容对各部门的培训进行抽查（参加、监督、沟通），并以《培训监督结果》报表的形式进行反馈。

顺应新的人才需求及奥运期间酒店行业劳动力主导趋向于北京方向的形式，酒店在与老合作顺利的院校继续保持紧密合作的同时，又积极联系新的院校，打开全新的合作局面，以保证实习生在店的数量，减缓招工难的现象。08年度与我店合作的院校情况：四川省旅游学校、甘肃省高台县职业技术学校、广东省粤东高级技工学校、郑州旅游职业学院、渤海大学、九江学院、黄淮学院、岳阳职业技术学院、广东肇庆外语学校。其中08年新合作院校有：九江学院、黄淮学院、岳阳职业技术学院、广东肇庆外语学校。另已经和渤海大学高等职业教育学院旅游系达成了合作意向，明年有望正式合作，预计第一批学生来店15人左右。同时于今年6月24日正式与岳阳职业技术学院旅游管理专业授牌成立实习基地，11月底受四川省旅游学校邀请参加了“四川省旅游学校校企合作研讨会暨教学实践基地授牌活动”进一步稳固了多年以来长期合作的关系。截至现在，在店7所院校共133名实习生中，其中四川省旅游学校（47人）和甘肃省高台县职业技术学校（7人）学校安排了驻店带队老师，另外5所院校的实习生工作由培训部老师负责。

### 培训工作总结篇三

8月份人事培训部工作工作侧重点主要有第一阶段招聘、第一阶段酒店培训及考核、第二阶段招聘开展、第二阶段部门培训、第三阶段招聘筹备、相关人事制度制定，这六方面内容。

1、截止8月21日，第一阶段招聘情况如下：

总报名人数 主动放弃人数 面试未通过人数 实际招聘人数

人数 149 58 0 91

百分比 100% 39% 0% 61%

2、第一阶段招聘岗位：酒店各部门员工

3、第一阶段招聘工作评估：

a□ 需求量大、岗位未确定。

b□ 条件要求偏底、素质中等以下、年龄结构偏高（平均年龄25至26岁）

c□ 主动放弃主要原因不明（未做调查、登记）。

1、培训内容：

a□ 第一阶段培训内容包括员工入职须知、感知培训、队列训练、绿化知识、装饰学与美学、宏观经济形势、企业与个人发展的关系。

b□ 培训内容主要以考察员工个人综合素质为主。

2、第一阶段考核

a□ 考核时间：8月21日下午2：00

b□ 考核内容：以第一阶段培训为主。

c□ 考核结果：

应考人数 未到人数 实际参加人数 通过人数 淘汰人数

91 6 85 65 20

第一阶段考核合格率约为76%，淘汰率约为24%

d□考核结束部门人员分配情况

餐饮部 客房部 保安部 工程部 采购部 销售部

28 32 2 1 1 1

部门 平均年龄 男 女

餐饮部 24岁 9 19

客房部 27岁 2 30

注：由于第二阶段只有餐饮部和客房部安排了培训计划，其他部门人员暂时并入到餐饮部和客房部进行第二阶段培训。

3、第一阶段培训评估：

a□第一阶段培训的考察员工的个人综合素质这一主要目的已基本达到，包括见习干部在内的所有参加培训人员，都已经按照培训期表现进行部门分配进入第二阶段培训。

b□经过第一阶段培训，参加培训人员对酒店工作的认知度都有所提高，但具体部门、工作技能仍是基本空白，对其相关的具体业务培训将放入第二阶段进行。

总报名人数 主动放弃人数 面试未过人数 待安排 人数

实际招聘人数 人 数

69 23 17 6 23

百分比 100% 33% 25% 9% 33%

2、第二阶段招聘岗位□a□以餐饮部和房务部服务员为主。

b□少量工程部技术工人和保安部保安。

3、第二阶段招聘评估：

a□较上一阶段，本阶段招聘提高了对应聘人员个人素质的要求，平均年龄控制在25岁左右，同时增加了对形象气质以及工作经验方面的要求。

b□本阶段流失人员中，主动放弃的原因包括薪资标准、岗位不适应两方面

1、培训方式

a□分成房务部、餐饮部两大部门进行培训，其他部门应聘人员暂时安排进两个部门分别熟悉酒店情况。

b□培训讲师为各部门管理人员。

c□培训方式主要以部门业务技能理论知识、实操两种为主。

2、培训对象

总体情况 参加培训 自动放弃 实际参加培训 人 数

94 18 76

百分比 100% 19% 81%

房务部 参加培训 自动放弃

实际参加培训 人 数 52 9 43

百分比 100% 17% 83%

餐饮部 参加培训 自动放弃 实际参加培训 人 数

42 9 33

百分比 100% 21% 79%

以达到正式上岗的业务能力要求。

#### 4、培训评估：

a□第二阶段培训从8月22日开始，至9月18日结束，为期30天，截止8月31日，培训已进入初期培训总结阶段，总体效果针对第一阶段参加培训人员总体岗位业务技能基本空白的情况，已有明显提升。

b□虽然部门经过前期对参加培训人员的具体岗位业务技能培训，参加培训人员在岗位业务操作技能上有所提升，但与正式上岗要求及标准还有差距，这一工作重点将在后期进行针对性岗位实操培训。

c□本阶段流失人员中，主动放弃的原因包括薪资标准、岗位不适应两方面。

#### 1、招聘范围：

a□个人综合素质要求较高的各部门岗位，如房务部的总机话务员、前厅接待员、商务中心接待员，餐饮部的厅面主管、厅面领班、迎宾员，财务部的收银员、保安部的保安员等。



b□技术要求较高的部门岗位，如工程部的水电工。

2、第三阶段招聘于8月28日正式启动，招聘途径主要有广播电视媒体、县劳动局乡镇社保所两个，具体操作办理由县劳动局实施安排，酒店提供相关资料。

3、截止8月31日，招聘所需相关材料已准备齐全。

1、《培训管理制度》于8月18日制定，并开始部分执行。

2、《考勤制度》于8月27日制定，已上报总经办，截止8月31日，未实施。

3、《绩效考核制度》于8月27日制定，已上报总经办，截止8月31日，未实施。

4、《管理人员任命通知》于8月22日制定，截止8月31日，未实施。

5、《关于工作餐就餐安排通知》于8月22日制定，截止8月31日，未实施。

人事培训部

20xx年9月\*日

## 培训工作总结篇四

时间稍纵即逝□20xx年已经悄无声息站在了我们的身边。尽管时光飞速，但在即将过去的20xx年里，总有些难忘的瞬间值得回忆，即将过去的一年相当于我们人生舞台上的一段影片，把每一段影片剪接在一起就形成一生的完整电影。在这一年里，最重要的是要有主题、要有情节、要有值得回味的高潮部分。主题就是在20xx年里我们的人生目标，在这一年里我

们应该完成哪些计划，要完成到什么程度。

20xx年对于培训学校来说是最具有挑战性的一年，也是充分体现内在实力的一年，在市场环境极其复杂的情况下□xx教育经受住了市场的考验，很大程度上得到了发展和完善□xx教育在20xx年里也有自己的主题、情节和高潮。比如说：“提高教学质量”就是我们永恒不变的主题。我们的学生人数在不断增加，员工老师人数在不断增加，教学环境和设备在不断的完善和更新就是我们的情节。

x月份我们学校主办的□x□大型家庭教育公益讲座□x月份□x月份我们举办的母亲节、父亲节感恩签名活动□x月份我校被x中心评选为“xx”重点推广单位□x月份我们参加为x县x村留守儿童捐赠学习用品和生活用品的献爱心活动都将是我们的高潮，将会永远值得我们回忆。但我们也清楚认识到□xx教育在很多地方做得还不够好：比如我们的成本费用一直在上升，我们的学生和家长满意度还有一定的提升空间。一方面说明了xx教育在发展，另一方面说明了xx教育的管理机制还有待进一步完善，甚至包含着一定的危机。

第三□xx教育的考核机制将会主要以考核教学质量为核心；

第八、健康稳步的可持续发展也意味着xx教育要长久坚持以上的理念。我们从本质上是一所学校，我们永远要遵循办学的规律，把教学质量放在我们工作的核心位置上，把对学生的责任和关怀放在核心位置上。

时光如流水，在时光中我们不断成长□xx教育一直弘扬个人成长的主题，一个人的一生是不断成长的过程，一旦你停止成长，生命就会不再精彩，就会退步甚至x□一个人的一生就是让自己变得不断的不习惯，然后变成理所应当，最后不断进步□xx教育致力于培养、鼓励老师员工自我奋斗，也愿意在你奋斗时助你一臂之力。但一个人真正的成长，一定是来自于

自身的正能量，而不是外在的推动。

让我们共同期待20xx年精彩片段的上映，确定我们的主题，努力活出精彩的片段，留下精彩的高潮和生动的回忆，让我们的生命更加精彩，让我们共同努力使xx教育更加辉煌！

再次感谢家人们为xx教育付出的努力和对xx教育的热爱！再次祝家人们以及你们的家人，新春愉快，全家幸福！

## 培训工作总结篇五

### （一）速圈地，广开拓，顺利实现“开门红”

上半年以来，在中心领导的关心重视和正确领导下，在各部门的大力支持下培训部全员积极走出去，变被动为主动，不等不靠，定期制定客户拜访计划，广泛开拓政企市场，深度挖掘培训需求，并初见成效。至6月底，培训部已经完成文化中心赴上海主题培训、龙城街道社区班子成员培训、“南澳大讲堂”等系列培训，同时已与区消防大队、坂田街道、横岗街道、坪山新区、中国移动龙岗分公司、区大运办等机构达成初步合作协议，顺利实现开门红。

### （二）对内夯实基础，对外整合优势

为了增强部门的核心竞争力，我们一直在探索走一条不可复制和不可取代的路子，对内，我们一直致力于特色品牌课程的定制和开发，已初步完成“龙岗特色”课程体系研发工作，并与区文产办、市特区文化研究中心等多家单位初步达成了课题研究合作意向，并在中心领导的指导下，与浙江大学等知名学府洽谈合作挂牌，设立教学点，实现双赢。师资方面，在巩固机关师资传统优势的同时，进一步加强企业师资队伍建设。现已与商战名家、中华讲师网、中国培训热线、多家培训机构达成了师资共享意向。

### （三）重塑品牌内涵，打造中高端平台

品牌内涵一直是我来中心这几个月的工作重点，也是曾经最困扰我的问题之一，龙岗人才培训已经有了一定的品牌知名度和美誉度，但还是仅限于政府之间，而且，很多机构对我们的认识还很匮乏，近期走访区总工会、总商会、妇联、区义工联时感受尤为明显，他们并不知道我们可以帮助他们设计如此丰富的培训课程，有的甚至不知道我们中心有培训这一关键职能。在这段时间的实践摸索中，我们一直注重跟客户强调品牌服务内涵，我们不应该把自己仅仅定位在一个培训中介机构的角色上，而是要将服务内涵一直前伸到培训咨询，并且能将培训咨询做得相当专业，和区大运办的接洽是一个很好的开始，当客户对我们的咨询方案露出满意的的笑容时，我们有理由坚信——中高端培训平台不应该仅仅只是我们的一个梦想！

### （四）加强团队管理，组建“硬仗”队伍

人才培训因其性质特殊，需要一只高素质，高修为的、能打硬仗的团队，用主任的话说就是培训别人的人自己首先要经得起考验，开年以来，部门不断地注入了新鲜的血液，我们坚持德才兼备，能力优先，用人所长的选人用人原则，坚持部门例会制度，项目运作心得分享制度、一帮一结对子制度、绩效面谈制度等一系列举措，初步实现了团队的有序、高效运作。

回顾上半年工作，还存在以下突出问题急需解决：

#### （一）企业培训核心竞争力急需增强

企业培训一直是我们的瓶颈，经过3个月的努力，虽有一些成效，但收效甚微，归根结底还是要追塑到龙岗人才培训的品牌公信力上，这就好比是，名牌大学和重点大学的区别，企业，特别是大型国企，多少有些“名牌情节”，多少有些轻

视政府培训机构的想法，认为政府机构不够专业，效率低下，我们接受质疑，同时也接受挑战。增强企业培训核心竞争力，我们今后工作的重中之重。

## （二）标准化培训业务流程整合不充分

基于此，我们得出了下半年的工作重点，有什么不全面的地方，还望领导批评指正。

### （一）规范流程管理，提升服务水平

管理流程不规范，不仅有碍于培训市场的进一步拓展，同时在培训工作设计及实施过程中也容易造成疏漏，为此我们将在日后针对政府和企业等不同培训类型，设计制作培训规划建议书和企业标书的标准模板，对政府类和企业类培训流程用脑图的形式进行细化、标准化，设计相关工作表格和文件，逐步形成标准化的培训业务流程，做到专业化服务水平。在服务内涵上，强化前伸性咨询内涵，弱化中介性服务内涵，争取将服务层次和水平明显提升一个台阶。

### （二）充实品牌内涵，完成“成长期”品牌建设

“龙岗人才培训”的品牌建设不是一个归零重塑的过程，而是一个升华再造的过程，所以在这里我用了“成长期”这个关键词，成长期，顾名思义，离不开规模宣传，离不开口碑传播，离不开鲶鱼效应。下半年，我们重点工作之一就是品牌内涵的充实，具体可以通过一系列大型活动的举办，如百所高校龙岗行活动及系列高峰论坛等，期以用最短的时间，圆满完成“成长期”品牌建设。

### （三）把握政策走势，力促无缝对接

特区内外一体化、大运会给了我们得以飞速发展的契机。我们要紧紧围绕区委区政府提出的“加快与市区八个方面主动

对接”的工作思路，不断创新培训理念，丰富培训内容，更新培训方式，努力打造高端一流的培训平台；充分利用资源优势，以精品化课程、领军型师资、贴心式服务，努力创造一流的服务业绩；为实现我区干部群众观念对接、素质对接、发展对接、社区经济转型对接等提供更多更好的培训产品。

#### （四）苦练“狼性”内功，打造高效团队

总结到此，谢谢。

## 培训工作总结篇六

辞旧岁，迎新春，新的一年，培训部如何制定年度工作计划？下面是本站小编收集整理培训部门年度工作计划，欢迎阅读。

### 一、指导思想

以满足全区教育教学及教师自身发展需求，逐步打造一支高素质的金牛教师队伍为目的，借助中国教育学会高端师资力量，坚持“聚焦课堂、按需施培、学以致用、以师为本”的培训原则，兼顾城乡统筹，缩小区域内城乡教师专业水平差距，打造一支高素质的金牛教师队伍。

### 二、具体培训安排：

在全区新教师暑期集中培训的基础上，加强学期中的分科、分片培训，以各学科教研员为主导，通过学校内“老带新”工作，促进新教师尽快实现角色转变。

#### （二）全员培训

全员培训由各学科教研员（或校本培训基地学校）根据学科特

点，在广泛调研，了解教师需求的基础上，由教研员结合学期研、培、改活动统一安排。

培训方式采用专业引领、课例研讨、经验推广、问题诊断、主题阅读等方式进行，具体培训内容及实施策略由教研员(校本培训基地学校)确定后报区继续教育办公室审批后实施。

### (三) 骨干教师培训

### (四) 名优教师培训

名优教师指在职的区级以上学科带头人、拔尖人才、教育专家和省特级教师，依据相应的管理办法，充分发挥名师的示范作用和专业引领作用。

## 三、管理者培训

全区中小学教研室主任培训班将在本学期完成结业，具体时间另行通知。

## 四、校本培训基地学校的管理与指导

区继续教育办公室将根据《金牛区中小学教师继续教育校本培训管理办法》(金教发[20xx]77号)对校本培训基地学校进行考核管理。

附：20xx-20xx学年上学期各月工作安排

九月

1. 制定本期各学期培训计划

2. 完成中学及幼儿园教师继续教育学时登记审查

3. 中学及幼儿园教师职称统计审查工作

5. 开展小学技能赛后续学习培训、学时认定工作

十月

1. 校本培训基地校申报、审批、验收

2. 区中小学教研室主任培训班结业

十一月

1. 继续教育工作总结会

十二月

2. 培训资料的收集与归档

20xx年一月份

2. 作好相关档案的收集与管理工作。

3. 草拟培训方案，下发培训工作意见(征求意见稿)

一、新录用人员培训

如何才能让新员工更快的了解酒店的文化，更好的了熟知酒店的规章制度，更快的适应自身的工作岗位，这便要求酒店需对每一位新员工进行入职培训。下半年度根据员工的流动情况，以先培训后上岗为原则，对每一位新入职员工进行培训。

(一)培训内容

酒店对新录用人员的培训，应包括以下基本内容：



- 1、集团公司、品牌公司概况介绍
- 2、酒店业概述，酒店基本知识与概况简介
- 3、道德修养课程(如学习《弟子规》)
- 4、礼仪知识课程
  - 4.1仪容仪表礼仪
  - 4.2行为仪态礼仪
  - 4.3电话礼仪
  - 4.4服务礼仪
- 5、案例分析课程
- 6、消防安全与节能降耗课程

共2页，当前第1页12