

# 2023年培训工作半年度总结 半年度培训工作总结(优质7篇)

总结是在一段时间内对学习和工作生活等表现加以总结和概括的一种书面材料，它可以促使我们思考，我想我们需要写一份总结了。那么我们该如何写一篇较为完美的总结呢？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。

## 培训工作半年度总结篇一

### 1、培训开展次数

根据20xx年公司年度培训计划，计划开展151次培训，截止5月底，年度培训计划已完成148次培训，培训计划完成率98.01%，计划外另行增加培训3次。公司每月平均开展30次培训。其中，矿山分厂平均每月开展4次培训，制造分厂平均每月4次培训，水泥分厂平均每月4次培训，其他各职能部门平均每月18次培训。

### 2、培训考核情况

办公室每月对各部门培训开展情况进行检查并下发检查通报对部门分管领导和培训管理人员进行奖励和考核，截止至5月底，考核28人次，奖励17人次。

### 3、培训费支付情况

按照《员工培训管理暂行规定》的规定，培训费共支付培训费用12350元，占上半年培训计划费用15100元的81.79%。

1、部门个别培训分管领导对部门培训工作重视程度不够，部门培训工作未落实到位；

3、少数授课人的培训材料准备不充分，培训流于形式，直接影响培训效果；

4、少数培训责任人的培训材料未按要求进行整理。

5、少数培训责任人上交到办公室的培训档案材料不完整。

根据上半年年每月办公室对各部门培训检查情况，对下半年年培训管理建议如下：

1、培训内容方面，尽量立足员工岗位应知应会需要，贴切生产实际，提高培训内容的实用性，切忌培训内容空洞化。

2、培训数量和质量方面，在保证质量的同时增加员工的培训次数，切实增强培训效果，生产部门每个工段每月原则上开展1次培训，职能每个部门根据实际情况开展2-3次培训。

3、加大对各部门培训检查力度，深入部门、现场，重点加强培训考核验证工作，杜绝培训工作随意性和形式化。

4、有针对性的开展新进员工培训，帮助其尽快融入企。督促各部门需持续加强对新进员工的关注力度，结合新进员工的岗位特征和思想波动情况，每月定期的开展一些有针对性的培训，让新进员工熟悉自己的岗位说明书、工作职责、上岗标准、操作规程，帮助其尽快融入企业，建立对企业长远的归属感，与企业共同成长与发展，降低新进员工的流失率。

5、授课人应提前做好培训准备工作。各部门培训管理员督促授课人培训前应认真审核培训内容和培训材料，选择针对性较强的培训材料，培训内容及相关文件、制度需认真吸收、转化，同时多结合公司生产中的案例，多做分析，多做讲解。办公室将继续加大检查力度，对培训材料准备不充分，单纯为完成培训任务或为应付月底检查而开展培训的责任人给予考核。同时选择现场操作□ppt幻灯片授课、会议研讨等形式

的培训在培训材料中需体现整个培训过程。

## 培训工作半年度总结篇二

2017年，公司进一步加大人才培养力度和培训覆盖面，分类分层次开展适应工作需要的知识、心态、行为和技能培训，不断完善员工知识结构，提高员工业务素质，使更多员工为公司发展“添砖加瓦”，并成为公司发展的强大动力，从而实现人才强企的目标。

上半年共举办培训47场，其中，内部培训共46场，外派培训1场。

### （一）培训工作重点：

- 1、中层以上干部、管理人员、专业技术人员的能力和素质培训。
- 2、一线操作人员安全技术操作规程。
- 3、新技能、新工艺、新知识的培训。
- 4、会计、统计、检验等各类人员继续教育和特殊工种年（复）审取证培训。
- 5、新入职员工培训。

### （二）取得的成绩：

- 1、上半年的培训工作，在保证一定数量的基础上，加强了对培训质量的控制和管理。每一次内部培训，除培训前需要签《培训确认书》外，还需要进行考核或者考试，并且培训结束3个月之后，需要填写《培训有效性评价表》；每次外派培训，都要求参加培训人员认真做好记录，作为外派培训的考

核和评价依据，同时，建议参加外派培训的员工返回后进行内部培训，分享培训成果。

2、逐步建立起了稳定的培训质量保证和效果评价体系。以往，由于公司培训工作缺乏系统性的制度，培训的管理幅度和力度比较薄弱，培训的质量打一定的折扣，2017年，行政部在总结以往培训经验和教训的基础上，优化培训流程，完善培训制度，逐步建立起了稳定的培训体系，即首先进行培训需求调查，然后根据员工的培训需求合理制定培训计划，之后再按部就班地根据公司实际情况组织培训；在培训时，严格培训签到制度和培训有效性评价，从而保证了培训质量。

### (三) 存在的问题和不足

1、培训工作力度还不够大，培训范围还不够广泛，需要进一步加强。

2、培训形式相对缺乏创新，导致部分培训枯燥、不够生动，在一定程度上影响了培训效果。

3、个别培训组织不够严格，出现纪律松懈的现象。

4、培训层面不够均衡，普通员工参训的力度需进一步加大。

5、部分内部培训的讲师课件制作和授课技巧不足，自主研发课程能力有所欠缺，有待提高。

目前，公司对培训工作比较重视，员工对培训的热情比较大，加之培训体系的逐步建立和完善，为下一步的培训工作提供了良好的基础。企业员工的综合素质和工作技能的提高、销售业务的提升和产品质量管理的提高等培训将是下一步培训工作的重点。

针对上半年培训工作存在的问题和不足，下一步培训工作的

具体措施如下：

- 1、继续坚定不移地加大培训力度，实现“人才强企”的战略目标。人才始终是一个企业生存和发展的重要保证，因此，员工的职业技能和专业技术的提高就尤为重要。
- 2、加强对培训工作的研究，探寻培训新形式，狠抓培训管理，进一步提高培训质量。
- 3、优化培训资源，合理规划培训频率和范围。解决有些员工感觉培训过于频繁，而另外一些员工却得不到相应培训的问题，从而做到培训资源的合理优化。
- 4、积极寻求培训资源，拓宽培训网络。通过各种方式，加强与培训机构的联系和合作，进一步丰富培训资源，满足公司各部门、员工的不同培训需求。
- 5、加大外派培训力度。内部培训虽然可以节约成本，并且组织方便，但是培训的知识结构和范围相对有限，所以，下一步必须加大外派培训力度，多汲取外部的优秀资源，规避“闭门造车”的种种弊端。
- 6、进一步加强内部培训师管理，提升内部培训师的授课水平，打造一支合格称职的、高水平的内部培训师队伍。

公司业务的广泛性决定了各部门培训需求的广泛性，随着培训需求的多元化，建立一支富有实践经验，熟悉公司内部情况的内部培训师队伍就显得越来越重要。建立和培养公司的内部培训师队伍，不仅可以节约公司的培训经费，也为公司培养了一批各个领域的专业人才，从而为实现“人才强企”的战略目标打下更坚实的基础。

回顾上半年的培训工作，有成绩也有不足；展望下半年的培训目标，我们有动力有信心。相信在公司领导的大力支持和

关怀下，公司的培训工作会更上一层楼。

## 培训工作半年度总结篇三

### 1. 继续教育培训

在本期继续教育培训之前我中心本着分科编班、按需设置课程的原则，在总结前两期继续教育培训经验的基础上，开展了培训调研，广泛征求一线教师的意见，设计了本期各学科培训的课程菜单，依据广大一线教师的需要，确定了培训主题。

根据上级教育主管部门的安排，我中心于2011年7月22日至26日分别举办了中小学教师继续教育培训各学科共计十三个班级的培训。本次暑期培训是我中心同时开设培训班级最多的一次，由于参训人员较多，本次培训在上级主管部门领导以及我中心各部门的协助支持下，进行了精心策划和有效的组织，大家都认为这次培训内容切合需要，培训效果良好，达到了预期的目的。

在培训模式上我们首次采用通过“专家引领、课例观摩、交流研讨”的研训一体的培训形式，由南京和莫旗教研员一起引领学科教师进行深入的探讨交流。每个班级不仅有专职班主任管理，而且有我中心教研员组织培训，还有南京教研员全程参与指导以及我旗优秀的骨干教师做课示范。本次培训教学模式的亮点是“杜郎口”培训模式，为了调动参培教师已有的经验，我们高度重视他们在培训活动中的参与，针对每一个专题均有供学员思考、讨论的时间和空间。培训中不仅有理论提升和讲座，而且有互动交流和实践，既有课堂观摩和学习，又有互动评课和专家引领。灵活多样的培训形式，很受学员欢迎。

培训过程中学员们专心致志地听课、记录、积极思考并参与讨论交流，他们刻苦学习和勤于探索的精神给我们下了深刻

的印象。在培训中我们充分关注一线教师的实际需要，不仅在很大的程度上帮助教师构建理论体系，同时更关注新课程背景下课堂教学深层问题。整个培训活动从实践到理论，循序渐进，打破了过去从理论到实践的传统，降低了学习的难度，提高了学习的实效。本期继续教育培训我们从培训的理念、课程设置、培训模式以及授课老师的选择，都经过了精心设计和安排，可以说开创了我中心继续教育培训的新篇章。

## 2. 班主任培训

按照旗教育局的统一部署和要求，在我培训中心的详细安排、精心组织以及南京专家的引领指导和全旗中小学班主任教师的积极参与配合下，为期两天的全旗首届中小学班主任培训于2011年7月22日在政府一号会议室和民族中学多媒体教室圆满落下帷幕，共有591人参加了本次的培训，此次培训以专家讲座为主要形式，可以说是兢兢业业创氛围，扎扎实实搞培训，踏踏实实求提高，真真切切谋发展。通过这次班主任培训，为我旗班主任培训工作指明了方向。

培训前期，我中心做了大量的准备工作。召开会议，细化任务，合理分工，靠实责任，从培训内容的确定到讲座专家的安排，我们都立足实际，放眼发展；从方案的选择到过程的实施，从座位的编排到课上纪律的维持我们都从小处着手，细处入手，这些精心的考虑为培训工作的秩序化开展提供了必要的保障。（如在一号会议室学习的人数达400人，我们在座位的安排除特殊情况请假外，尽管后排座位比较闷热，但也决无中途退场的）。

7月21日早上，在政府一号会议室（主会场）举行了开班仪式，王军局长做了讲话：要大家明确培训目的，抓住机会，善于学习，我中心的许校长在会上对本次培训的目的、形式、要求做了具体的安排，同时希望参训者主动配合，积极参与。开班仪式结束后开始我们的培训工作。在这两天的培训中，我们共邀请了四位专家，从班主任的基本程序、班级精神文

化建设、心理健康这三方面分两个会场进行巡回讲座。其中黑龙江省宝泉岭高级中学王升江主任的讲座给班主任很大的震动，他的育人方法实践起来将大有成效，南京的孙晓光老师不仅对班级精神文化建设的方法与大家进行了交流，同时也讲到了教师专业发展的成长过程，老师们深受启发，在心理健康知识方面，我们这里可以说一片空白，因此老师们对南京杨静平老师的有关心理健康的讲座十分感兴趣，杨老师的讲座也确实让大家耳目一新。通过这次学习，我们不但有机会感受到名师的风采，而且每位班主任老师的育人能力得到了很大的提升。

当然，一些教师也存在厌训的心理，学习的积极性不够，主动性不强，其原因是多方面的，我们除了在健全培训制度和加强过程管理做文章之外，也要从心理的角度去衡量。教师的阵地课堂，学习的目的也课堂，可培训是一种长效行为，短期内大的提高是不现实的，效益不是那样的明显，或许这也是原因之一。但不可否认，好的培训一定能产生潜在性的效益。总之，只有从多层面加强对教师培训的研究，让培训学习所得与教学实践改观基本对等起来，培训工作也就踏上了有效的步点。

### 3. 校长岗位培训

2011年7月20至23日，在莫旗教育培训中心五楼微格教室我旗各中小学校长38人，参加了为期4天的校长岗位集中培训，本次培训的目的是加强民族地区校长培训，重视城市薄弱学校校长培训。根据规定新任中小学校长应做到持证上岗，任职资格培训时间累计不少于300学时；在任中小学校长5年内累计参加脱产培训时间不得少于240学时。“十二五”期间，要求我们中小学校长学习新的教育理念、新的教育知识、新的教育技能。在实践中巩固和丰富学到的新的知识和技能。

新课程改革要求我们，在学校的工作方面校长必须走在工作的前面，校长素质的好坏直接影响到校长在教师心目中的形

象和威信。在培训中参训校长们认真学习,更新观念,通过本次培训,提高校长们的教育理论水平及教育教学管理能力,从而提高莫旗的教育质量。

本次培训模式为:(1)集中培训(2)岗位自修(自学教育理论学校管理研究)(3)集中考试(4)实践研讨活动(5)先进地区考察(6)校长论坛。

“集中培训”的课程设置有了新的改进、注重实用、实效性。针对校中小学长们的工作实际开设了课程。很受学员们的喜欢。这次培训的成功之处在于“集中培训”的时间段,课程设计实用,有指导性,对今后的教育教学工作有主导作用。

#### 4. 普通话培训

说好普通话是素质教育的重要内容,教师的普通话对学生又有着直接的影响。因此为进一步提高我旗个体幼儿园教师的普通话水平,保证幼儿教学质量,我中心于2011年8月4日——8月6日为45位个体幼儿园教师开展了普通话培训活动。由培训部陈艳杰老师(自治区级测试员)担任主讲老师。

培训包括四大部分,分别是学习普通话声母、普通话韵母、普通话声调、朗读和口语交际。为了有效地帮助老师们纠正错误的读音,陈老师先进行示范性拼读,然后让老师们逐个发音,李老师再针对老师们的读音进行纠正,并详细地讲解发音的部位和发音的技巧。在培训中发现,我们老师普遍存在的发音问题是舌尖音“z□c□s”与翘舌音“zh□ch□sh”有所混淆□“n□l”发音不明显;部分音节的发音不准确。主要是由于老师们不了解发音部位和发音技巧。通过这次培训,老师们不仅学到了语言方面的专业知识,找到了语言学习的技巧,了解自己发音存在的不足,而且领悟到学好普通话不是一朝一夕的事,需要经历长时间的训练和积累。

在问卷中,学员普遍反映陈老师和蔼可亲,语言优美,工作

态度认真，条理清晰。通过学习收获很大，不仅认识了很多生字，还把平时容易读错的字词纠正过来，同时阅读能力和个人表达能力也有所提高，更重要的是对普通话学习产生了浓厚的兴趣。培训结束后，45名学员全部测试合格。

这次培训开阔了老师们的视野，使教师们重视普通话发音和表达，增强了教师责任意识 and 爱岗敬业精神，促进教师专业化成长。我们将以此为契机，进一步加强对语言文字和教学技能的学习，为创建文明和谐的校园做出不懈的努力。

## 5. 幼儿教师培训

2011年7月16日至7月18日，莫旗教研培训中心进行了暑期继续教育幼儿教师的培训，本次培训不仅课程设置合理，而且形式新颖，可操作性强，得到了学员的一致好评。

在本次培训中，我们请到了齐齐哈尔师专的汪艳秋老师为学员进行舞蹈课的教学和幼儿手指操的培训。汪老师从事多年幼儿教师的培训工作，专业技术过硬，在自己的教学领域极有建树，在课堂上一丝不苟，把舞蹈的每一个动作要领都教给学生，每一个动作都亲自示范，在炎炎夏日，挥汗如雨，她的这种敬业精神和严谨的教学态度不仅得到了学员的一致好评，而且也感染了每一位学员，我们的学员都积极参与到课堂中来，在舞蹈课中共学习了十一个富有童趣的舞蹈。在汪老师的手指操的教学中，学员们学习了适合幼儿的手指操，收获颇丰，并在课下积极和汪老师交流探讨，学习热情高涨。

培训第三天齐齐哈尔市的管雪萍老师带领学员们走进了神奇的彩泥世界。管老师不仅带给了我们新的培训理念，让我们领会了小泥巴中的大智慧，让智慧在孩子的指尖飞扬，而且寓教于乐，在课堂教学中教会学员制作彩泥的方法，并做了很多生动有趣的小东西，学员们都积极参与，课堂气氛非常活跃。通过管老师的教学使学员们懂得了“手是人的能力的核心”，对于孩子来说，不断地让他运用手的各种活动能力，

可以不断地刺激和促进大脑的认知作用，这如同给他一笔财富。为了使学员们在平时继续学习，把学习到的东西运用到教学中去，我们建立了公共邮箱()，把课堂的舞蹈音乐和视频以及教师的课件全部上传，做到资源共享。

授课教师的

## 培训工作半年度总结篇四

2017年已经过半，按照既定培训计划，结合各个公司的培训需求，在领导的关心与指导下，今年进一步加强了员工培训工作力度，现就上半年培训工作总结如下：

与2017年度的培训工作相比，人力资源部进一步加大了内部培训力度，给予培训较高的重视，在开场即制定了20172年的年度培训计划。并在培训计划的落实中，提高了员工参加各类培训的频率，在培训项目、培训课程、接受培训人次等方面的数量都有一定的增长。且在工作落实过程中，也严格按照培训计划内容执行。

1. 自开场以来，截止至10月1日，共组织员工职业素养培训3次，参加人数41 人/次。《办公软件》培训1次，参加人数6人/次，公司《规章制度汇编》培训1次，参加人数6人/次。
2. 在入职培训的培训内容上，除原有的企业文化、企业发展历史和规章制度等内容外，增加了专项礼仪礼貌培训，员工责任心培训等内容。
3. 按照年初制定的年度培训计划，除组织员工入职培训外，积极组织员工参加其他提升类培训，如“责任胜于一切”培训、“常用办公软件培训”。

4. 加强对各子公司培训工作的管理和监督，要求各部门每月26日前提交下月培训计划，人力资源部根据各部门制定的月度培训计划进行不定期抽查。

5. 建立并完善培训体系。针对以往培训工作缺乏完整系统性、培训管理幅度力度较弱、培训科目及受训人员较少的问题，人力资源部制定了相对完备的培训计划，将培训项目和培训内容具体分配到月，培训人员落实到人，并在日常工作中严格按照培训计划中内容执行。

虽然，上半年培训工作较之前有了一定的进步，但在此过程中同样有问题暴露出：

1. 培训工作仍存在较大难度，其主要原因在于大多数员工在营业时间中，无法放弃工作参加培训，并且在组织培训时各部门时间不能相对集中，因此，培训时间的选取上不能保证兼顾到所有受训人员，致使培训效果值得商榷。

2. 各别部门对培训的重视程度不够，导致在培训实施过程中阻力较大。

3. 人员水平参差不齐，导致了培训内容的制定较难具有群体针对性。（例如：万通公司要求的专业培训）

4. 缺乏专业的培训意识，在培训实施过程中，从组织、策划到最终的授课，全部由人力资源部具体负责。（各个子公司对自己的需求相当不明确，也很少有主动要求培训课程）

针对上述问题，我们提出如下改进措施：

1. 培训课程在具体实施过程中，培训内容将进一步细化，具有更强的针对性。（例如：万通的专业技能培训，需要公司内部说明具体技能培训的内容）

2. 通过机制约束，提高参训人员的培训自主性与培训后的知识应用。
3. 在条件允许的情况下，培养部分素质好、责任心强的人员成为内部讲师，建立属于公司内部培训师队伍，将培训工作落实到每个子公司。
4. 增加邀请外部较好的培训师来讲学授课的频率，促使人员能够及时更新知识，提高素质能力。
5. 加长培训互动，在培训时间上需要各个子公司给予相对合理的时间安排。

1. 员工档案：主要将员工个人资料、学历复印件、奖惩情况、身份证复印件、户口复印件等资料收集整理，建立成档，分类管理、一人一个档案袋，统一使用集团公司的入职申请表；（月底前完成）

3. 劳动合同：完成新入职员工劳动合同签订工作；定期组织劳动合同即将到期人员进行劳动合同续签，保证劳资关系的稳定性和合法性，不允许出现代签劳动合同和过期劳动合同；劳动合同要使用当地劳动局的合同范本，每年要到劳动部门进行年检。

## 培训工作半年度总结篇五

上半年，在公司领导的指导下及各部门、工段的积极配合下，公司紧紧围绕“提高岗位技能，拓展专业知识”培训目标，制定详细的年度、月度培训计划，明确培训责任人与监督人，将各项培训落实到位，使各部门、工段新老员工更好地掌握业务知识，上半年培训工作取得良好成效。截至20xx年6月30日，公司共组织部门、工段培训247次，公司级培训12次，参培2411人次，平均每部门/工段每周开展一次培训，室内开展的各项培训材料齐全，均有签到表、培训讲义、考试试卷、

培训评价。下面将结合上半年培训工作的内容，总结目前培训工作取得的成果及存在的问题。

1、乘机开发了一批内训课程，丰富了课件库。围绕集团公司八大业务内容，通过下发选题的形式，让大家结合自身工作经验，系统诠释了各自的工作流程及推介技巧方法，以课件的方式演绎、固化，促其乘此机会进行了系统的经验概括，进一步提升了他们的培训施教能力；通过开发课程进一步补充了课源（《新安全生产法》、《成本管控业务指导书》、《职业卫生知识》、《人事相关管理制度》、《企业文化》、《内控专业分册知识》、《楚州海螺公司客户服务标准化实施细则》、《质量管理实施细则》、《斗提原理及巡检知识培训》、《辊压机原理及巡检知识培训》等一批新课件，为今后的培训工作进一步奠定了基础，同时有利于开展外部培训业务。

2、今年在新员工培训上，不断创新课题、方式、考评，及时对新入职的员工进行培训，帮助员工快速融入企业，但仅仅靠办公室的培训，对于留住新员工是远远不够的，各部门要注重对新员工入职后的“传、帮、带”制度实施，新员工入职后由各部门对其签订师徒协议并进行专业培训。

3、部门培训是最贴近员工的培训，也是更最好的帮助员工进入工作状态，提升专业技能的培训，在对各部门培训的监管上，由办公室月初汇总上月度各部门/工段培训材料，对各项材料逐一查验，形成培训考核专项通报，对保质保量完成培训工作的责任人发放培训费。此举规范了部门培训的流程，便于办公室对于各部门培训的进展进行把控。

1、团队合作。海螺集团给大家宣导的宗旨就是：“团结、创新、敬业、奉献”。大家在工作中团结一致，思想一致，体现出来的效果就会很明显。上半年培训就体现出团队合作的力量，同事之间也很配合，轮到部门负责人培训的时候都会听从安排提前来到会场，这是一个很好的现象。

2、授课方式的灵活多样性。在培训过程中，我们采用案例教学、现场操作和影视表达等演讲方式，对员工进行系统的讲解，让课程不再枯燥，不再生硬，便于理解，也达到了调动大家的积极性地目的。让大家在课堂上踊跃发言，提出问题，解决问题，让培训在活跃的氛围中进行，大家即轻松又有收获。如3月份公司级培训《班组长管理》，公司安排车辆深入考察了竞争对手-涟水中联水泥，通过实地查看，现场交流管理经验，给公司管理骨干上了生动一课。

3、组织的纪律性。在培训期间，员工都能遵守课堂秩序，不迟到、不早退、不随意走动，让培训有序的进行。说明各子公司员工都具有良好的素质，为公司树立良好的企业形象。

1、课件版本的多样性。由于授课人水平参差不齐，对课件没有进行统一的调整，大部分授课人直接用word文档代替ppt组织培训，培训不够生动形象，授课内容侧重点不明显。

2、培训工作考核少，造成培训“参加与不参加一个样，学好与学孬一个样”的消极局面，导致培训工作的被动性。

3、培训过于形式化：培训时间与课时的不长是导致形式化的主要体现，短短的半个小时不能完全将所要讲的课程融入到培训工作中来。

4、培训质量有待加强。部门培训质量如何提高，是所有培训负责人都在摸索的，盲目的提报培训计划，员工没有学习积极性，内训师的授课能力，都是部门培训的拦路虎。部门培训过于依赖公司安排，但真正切实了解并操作部门培训的是本部门的人员，因此部门培训需从培训负责人抓起，提高部门培训负责人的培训管理技能，掌握专业的培训需求调查、计划制定、培训考评、培训记录的能力，由部门培训负责人担任起本部门的培训任务，办公室作为服务部门，起协助、监管的作用。

1、希望能有更多学习和培训的机会，来加强自身的学习：不断的增强自己处理突发事件的能力和 Learning、管理能力。在工作中学习，在学习进步，从而来提升自己。

2、加强队伍思想建设：由于队员来自不同的地方不同的岗位，各个的综合素质、兴趣、爱好均不相同，更重要的是年青人可塑性大但是可变性也很大，因此我们在团队建设中要把思想建设贯穿始，常抓不懈。

通过落实各项措施，今年上半年，我们较好地完成了公司的培训任务。培训学员的到课、遵守纪律、教学质量、考试成绩等都较好地达到了理想的效果。同时我们很好地树立了全局“一盘棋”的主人翁思想。做到了围绕服务发展大局，积极努力互拾遗缺、互补优势。下半年我们将对照培训计划，深入开展各项培训，将培训工作落到实处。

## 培训工作半年度总结篇六

培训年度工作总结精选范文如下，快随小编来了解下。

### 培训年度工作总结精选范文【一】

为了进一步提高学校管理者的能力与程度，适应新形势下教育改革与发展的需要，山西省“国培计划”组织管理者在西南大学进行了为期半个月的研修学习，在这短短的几天里，仿佛又回到了十几年前的学生时期。专家们以鲜活的实例、丰盛的知识以及精湛的理论论述，给了我强烈的沾染与深深的理论引领，在一次次的感悟中更进一步了解和控制了新课改的发展方向和目的以及在学校方面的管理环节，并反思了以往工作中的不足，拓宽了学习的视野，更新了教育观念。现谈谈我的学习心得。

#### 一、增强自身的理论师德修养

教师素有“塑造人类灵魂的工程师”之美誉。在对灵魂塑造的过程中，教师既要有比较广博的知识，更要有崇高的道德和崇高的精力境界。教师应当成为学生的榜样，成为学生的良师益友，成为全社会文明的楷模。为此，教师要时刻谨记不断提高自身的道德修养，展示人格魅力。教育家苏霍姆林斯基说过：“教师的人格是进行教育的基石。”由此可见，教师的职业道德关系到青少年一代的确健康成长，关系到祖国的未来。所以，作为教师的我们务必不断学习，不断进取，锻炼自己的道德修养，敬岗敬业，做一个名副其实的人类灵魂的工程师。

## 二、丰盛的培训内容

这次培训授课老师倾泻了很多心血，他们根据要求精心筹备，毫无保留地把他们的所知传授给我们。这次培训，我们听得津津有味，受益匪浅。在学习我们知道了“什么是有效的管理”、“管理，如何有效”等等。我们又进行了案例现场研讨、写教学设计、案例现场研讨、写教学设计、观看观摩录像课，且认真写评课稿等。学员们除了认真完成老师布置的各种作业外，还以小组为单位进行讨论、发言，接着在班上轮流发言。培训内容虽然很多，但结合培训内容重新审视自己，我发现了自身的许多不足，一路走来，填补了我平时教学中的很多“漏洞”。

## 三、劳碌而充实的每天

培训期间，我们每天上、下午到学校听课，放学后在家完成相关作业。虽然日子过得很劳碌，但是每位老师的学习的热情以及认真研究的精力带给我一种动力。我们最开心的事就是坐在教室里分组讨论，遇到问题大家互相交换。老师们做好作业后又发表在各自的博客里，让大家共同分享。这让我体会到了全体老师们俨然一个温暖而奋进的大家庭。

## 四、培训激励着我

培训虽然将近结束，可是留给我的思考却没有那么快就停滞，我知道在激烈的职业竞争和沉重的工作压力下，我必须以良好的心态看待工作中的困难和挫折，努力学习充实自己，用一个教师的标准来要求自己。教育全社会的大事，但重担重要落在教师身上。时期在变，对人才的要求也在变，教师必须认清终身学习对自身成长和发展的必要性，自觉地建立终身学习的观点，不断地提高自身的素质，以适应现代的教育需要。为此，我还应增强长期学习。虽然我己人到中年，魄力比不上年青人，但我有充分的信念，只要肯努力，信任以后再大的困难都能够克服的。爱我的职业，爱我的学生，这是我最大的目的。

这次培训，对我来说，是一次难忘的充电机遇。教育局给我们提供了这个再学习、再提高的平台，让我们凑集在一起相互交换，一起学习，取长补短，共同提高。我们不仅学到了丰盛的知识，还提高了业务素质。每当完成一篇作业，一种造诣感油然而生；每当听到教师们对教材娓娓动人的剖析，一种豪情在心头澎湃。因此，在今后的工作中，我将建立终身学习的观点，在师一日，便不可荒废半日。通过学习不断获取新知识，增长自身的才干，适应当今教育改革的新形势。为了无愧于教师这一职业，也为了实现自己心中的理想信念，我定会更加努力，增强学习，提高素质，完美自己，为教育事业奉献自己的光和热。

## 培训年度工作总结精选范文【二】

2018年7月21日至28日，我在西南大学教师培训学院参加培训，聆听了艾兴、曾国平、李达武、肖成全、邹顺康等专家精彩的讲座，使我受益匪浅。

艾兴给我们讲了“教师压力与心理健康维护”。先让我们对什么是压力和心理压力有所了解，然后讲压力管理、掌握和应用，最后讲心理健康的维护。

压力是动力，管理不好压力，我们就有可能被压力所压倒，只有我们对压力有正确的认识，调整好心态，培养乐观人格，训练主观幸福感，压力才能变为动力。改变不了事情，就改变对事情的看法，才能在完成工作任务中获得快乐。

在曾国平所讲的“执行力的有校提升”中的“一点点理论”让我获得了更多感悟，只要努力一点点，就能成功一大点。我们很多教师在困难面前总是止步不前，总是悲观，总是说这个糟糕的班让我一点希望也没有，于是就放弃了，等下一次接到好班是我再努力。其实这样的想法是永远教不到好班的，也教不出好班的。好班是在教师一点点的努力，一点点的教导，一点点的进步中形成的。在学校，自认为我的运气并不好，领导多数时候安排的都是差班给我，我心理也有气，可艾兴博士说得好，“不能改变事情，就改变对事情的看法。”我只有结合这个差班拟定最适合的提升计划，力争一年补基础，一年有提升，最后形成好的班风和学风。根据“一点点理论”，只要我们全体教师努力一点点，教师、学生、学校就会成功一大点。

我对肖成全讲的“有效教学管理策略倒谈”中努力提升课程实施能力，有了更多的体会。

一、教师要会调整课程资源。作为一名教师，要实施好素质教育，适应新课程，在教学课程计划中就要会调整课程资源。不符合当地学生实际的资源，我们最好删出。不能因为书本上有，我们就能照本宣科，以书本为圣经，这只会把学生教死，不利于学生思维开发。

二、教师要会补充课程资源。为了结合我们学生的生活实际，课本上无的，我们可以有针对性的补充，让学生学起来感到亲切、有效、乐学。

三、教师要会重新开发课程资源，根据一纲多本，多纲多本的理念，我们教师不但是课程资源的使用者，还是课程资源

的开发者，教师要以课程目标为指导，创造性地开发有利于目标实现的，有利于学生参与的，符合学生生活实际的课程资源，这是我们为师精业的标志。

邹顺康讲解的“教育理论与师德师风建设”中关于底线论理和境界论理的诠释，使我明白了为师要遵守法律之底线，同时要达到道德的最高境界，做到应守底线，追求境界。

总之，通过八天的学习，我对为师之德，教学之能有了更深的体会，我将运用这些理论指导我的教学工作，争做一名合格的小学教师。

### 培训年度工作总结精选范文【三】

自进入公司近四月来，我持之以恒贯彻落实“建设学习型公司、培养学习型干部、培育学习型员工”的精神，牢固树立“培训是公司的长效投入，是发展的最大后劲，是员工的最大福利”的理念，以狠抓内涵管理、提高人的素质为重点，正潜移默化地提高科室员工的整体素质，为公司的发展提供人才和智力支持。

#### 一、做得比较满意的。

围绕“狠抓内涵管理，以培养人的素质为重点”的原则，全面主导培训课题20次(详情见xx年年培训统计表)，共40学时，培训员工574人/次。针对个人的需求或企业发展中某人的短板现象，在3-7月外派培训19人/次，共开支培训费用15152元，其中5980元现金，其它为vip卡消费(详情见外训统计表)。强化了外出培训效果的跟踪管理，相关人员填写了改善报告并作了内化培训，但效果不佳，没有真正把转化为企业的生产力。发启迪性的ppt13个。发管理短信27条，受益人270人/次。

#### 二、做得不够好的。

对于培训学习的时间，3-7月选择周三晚是错误的，在员工对培训的意识都没有转变的情况下，占用员工6天8小时之外的时间培训，员工不能接受，加之有两次未安排车辆和就餐，对培训工作有较大影响。现在培训时间更改，有助于培训工作的推进。

对于内部培训学习，大家不够重视，很容易被日常工作所冲淡。当工作、会议、家庭琐事与学习发生矛盾的时候，往往是学习让路，使学习很难坚持不懈，见不到理想效果。主要是因为观念和态度的课题没有做到位。

### 三、对远航培训工作的认识。

在公司快速发展的形势下，培训必须认清公司面临的镍合金大幅度降价的生存危机，课题在观念、团队建设和协作、成本控制、生产现场管理做引导。全面提升员工队伍素质、适应加工贸易行业的本质。必须改良工艺流程，依靠新工艺新技术，着力解决品质问题。

在速度的世纪，知识的“保鲜期”日益缩短，“折旧率”日益加快，“老化率”日益提高，昨天的饱学之士如果不是今日的勤学之人，将必然落伍。势必培养“下一刻比上一刻更值钱”的增值理念，创建学习型公司。要求各级员工真正把学习作为一种生活习惯、一种生存需要、一种事业根基、一种企业责任、一种精神追求、一种思想境界，实现学习的制度化、规范化、自觉化和长期化。

各部门的培训，只有安全生产小组启动了，其他部门没有行动。这是公司未来的发展的隐患。

介于上述，公司应启动“育才工程”，本着“淘汰不是目的，提高才是初衷，决不让一个员工掉队”的思想。在育才手段上，坚持“从基层中来、到基层中去”的原则，突出学以致用，着眼高层和生产现场，在育才方式上，坚持抓“骨干”带

“一般”，注重“梯次”培训，对基层员工的学习深造大开“绿灯”，用以解决企业像采购、行政、财务人才配置的青黄不接问题。针对生产急需课题实施现场教学。

通过近4月的’观察，能洞察企业培训需要什么，能认真的做好培训课题，正追求着效果。为了更好的开展培训工作，为了更好的把高层愿望解码成培训内容，希望能看到公司的会议记录或纪要，或者直接参加公司的非机密性会议。

四、培训工作的努力方向：

- 1、培训制度的推行，培训队伍的组建，培训体系的建立。
- 2、在培训过程中，做到理论培训“五有”，即有培训计划、有培训教材、有培训教员、有培训教室、有培训考勤。
- 3、实际操作训练做到“四有”，即有培训计划、有操作项目、有训练记录、有考核。
- 4、日常培训做到“三个突出”，即突出重点岗位要害岗位培训，突出标准化操作培训，突出新工艺、新技术培训。
- 5、确保“两个提高”，提高员工技术业务素质和中高层管理水平。
- 6、落实“一课”，落实每周一课的工作。
- 7、进一步改进和加强员工培训工作方式、方法，提高培训针对性和有效性。
- 8、实行公司员工培训兼职教师聘任制，建立健全责、权、利相统一的考核机制，着力培养和造就一支比较稳定的兼职教师(教练员)队伍。
- 9、加强入职培训和继续教育培训，使经营管理人员和专业技

术人员能够较好的适应本岗位工作的实际需要。

10、严格实行“三不”原则，即未经培训的新员工不能上岗、未经培训合格的转岗工人不能顶岗、未能取得培训资格的要害岗位工人不能上岗。

11、采取集中授课与自学相结合、课堂教学与实际操作相结合的方法，实施分层次、分等级、分岗位的技能培训，着力培养和造就“转岗能上岗，上岗能胜任”和“一岗精、二岗通、三岗会”的复合型岗位优秀人才。

12、建议开展“树名师、带高徒”活动，实行双向考核，抓两头带中间，进一步提高员工队伍整体素质，为调动员工学技术、学管理、练技能的积极性，精心组织，做好名师、高徒的选拔工作。

13、强化岗位操作人员的技能鉴定培训工作，一线工人强化“三在岗”培训，即培训内容在岗位上落实、培训基本功在岗位上进行、培训效果在岗位上体现，使其培训面达100%。

14、通过采取岗位培训与现场操作相结合、集中学习与分散学习相结合、教师授课与员工自学相结合等多种灵活方式，较好地完成了岗位培训、操作技能培训、技能鉴定、继续教育、学历教育等培训任务，实行培训计划执行率100%的工作目标。

公司培训工作总结5篇公司培训工作总结5篇15、搞好员工教育训练和管理工作，严格执行《培训管理办法》，开发好人力第一资源，进一步转变观念，激发员工学习知识和技术的积极性。

16、建立健全员工培训档案，把员工培训跟踪考核档案作为年终业绩考核、晋升评定的重要依据之一。

## 培训年度工作总结精选范文【四】

浙江广鹰机械有限公司自xx年年导入精益生产以来，坚持贯彻落实建设精益生产型企业、组织学习型企业、培养学习型干部、培育学习型员工的精神，牢固树立“培训是公司的长效投入，是发展的最大后劲，是员工的最大福利”的理念，紧紧围绕公司培训目标，贯彻落实每周一课的培训机制；加强基础理论教育、基本知识学习、基本技能操作培训；提高员工技术业务素质 and 干部管理水平开展工作，做到一般人员普遍培训、骨干人员重点培训、紧缺人员抓紧培训、优秀人员奖励培训，进一步提高了一线操作员工队伍的整体素质，为公司适应快速发展做好人才、技术储备，提供了人才保证和支持。

公司现有员工900多人，其中管理人员50多人，专业技术人员70多人。下设两个事业部，11个管理部门。今年按照《浙江广鹰机械有限公司20xx年员工培训工作计划》的要求，公司举办各种培训班21期，培训相关人员320人次。车间级培训25期，培训员工470人次。参加外部优秀企业参观交流学习等外部培训100多人次，组织到杭州浙江大学在职研修1人。通过采取岗位培训与现场操作相结合、集中学习与分散学习相结合、专家授课与员工自学相结合等多种灵活方式，较好地完成了岗位培训、操作技能培训、继续教育等全年培训任务，实行培训计划执行率100%、员工参培率100%的工作目标。

一、坚持不懈地开展“建设精益生产型企业、组织学习型企业、培养学习型干部、培育学习型员工”活动，增强开发好“第一资源”的能力精益生产确切的说就是日本丰田式生产方式，自公司导入精益生产以来，取得了显著的成果。公司与精益生产管理咨询公司合作，不断组织精益生产理论与实践的培训，有效推进企业的精益之路。创建学习型组织的理论是美国管理大师彼得·圣吉提出的。他在《第五项修炼》中做了精辟的论述，认为未来最成功的企业将是“学习型组织”的企业。在工作头绪多、任务重的形势下，我们公司提

出建设精益生产型企业、建设学习型公司、培养学习型干部、培育学习型员工，究其原因有三：

其一，这是每名员工认清广鹰公司面临的生存、发展形势，全面提升员工队伍素质、适应快速发展的需要。

其二，这是当前开展精益生产，培养多能工，着力解决员工技能问题，寻找并形成适合精益生产特点的技术体系的需要。

其三，对于学习，大家都比较重视，而实际上学习很容易被日常工作所冲淡，当工作与学习发生矛盾的时候，往往是学习让路，使学习很难坚持不懈，见不到理想效果。我们公司领导班子认为，无论干部管理能力还是员工队伍素质建设等重要工作要真正取得实质性进展，只有坚持开展“创新学习型组织、培养知识型员工”活动是一条有效途径，也是一项战略举措。选择了学习就是选择了进步。在科技发展日新月异的今天，知识的“折旧率”日益加快，“老化率”日益提高，昨天的饱学之士如果不是今日的勤学之人，将必然落伍。

创建学习型企业就是要求各级管理者真正把学习作为一种生活习惯、一种生存需要、一种事业根基、一种精神追求、一种思想境界，实现学习的制度化、规范化、自觉化和长期化，并在学习的过程中提高进一步学习的能力，在学习中改变心智模式，学会系统思考，用知识和发展的眼光解决前进中问题。

按照公司提出的工作思路和要求，我们公司在重视技术、尊重人才、培养人才、储备人才上不断探索，为人才的发展搭建平台。一是制定公司近期和远期人才规划，落实人才培训措施；二是拓宽用人渠道，完善用人机制，所有广鹰的干部从一线开始成长，彻底打破界限，不拘一格选用人才，着眼于激发人才的活力，创造公开、平等、竞争、择优的用人环境；三是建立人才激励机制，大力开展提案改善激励制度，对解决生产、管理方面难题的给予奖励，在增储上产、降本创效

方面有突出贡献的给予重奖。广鹰公司着力建立不拘一格的用人机制，做到“不以资格论贡献，不以阅历论现在，不以级别论能力，不以职称论称职，不以文凭论水平”。

“赛马”不“相马”，让优秀的人才在“赛马”中脱颖而出。有“赛场”提供，给人才以适合发挥才能的岗位；有“跑道”划分，有序竞争；有比赛规则，实行合理的奖励体系。在人才选拔过程中，注重选拔与公司核心价值相一致的人才，对各种特长的人实行人才储备。过去的人才管理把人视作蜡烛，不停地燃烧直至告别社会舞台，而现在，把人才看作是资源，人好比蓄电池，可以不断地充电、放电。现在的管理强调人和岗位适配，强调人才的岗位锻炼。对人才的管理不仅是让他为企业创造财富，同时也要让他寻找到最合适的岗位，最大限度地发挥自身潜能，有利于让每个员工都通过“赛跑”竞争上岗来追求自己的价值。使员工切实感受到企业对他们个人成长的重视和关心，增强员工的忠诚度、责任感和归属感。

二、落实每周一课的机制，开发好人才“第一资源”，为广鹰发展提供强有力的支持。广鹰公司一直把培养一支优秀的员工队伍作为实现跨越式发展的基础。让每名员工认清广鹰公司面临的生存、发展形势，将全面提升员工队伍素质以适应精益生产需要转化成员工的自觉行动。公司领导带队深入基层进行多角度的宣讲：从发展前景上，从员工的切身利益上，进行宣传教育。通过宣讲，公司员工认识到：只有公司的稳定发展，才有员工个人发展的舞台，才有切身利益的长久保障；而公司的发展则需要每一名员工发挥出个人的才能。

公司落实每周一课，规定每周三为广鹰公司的学习日，强化基础理论教育、基本知识学习、基本技能操作培训，以文化力增强凝聚力，以执行力促进发展力。通过采取集中授课与自学相结合、课堂教学与实际操作相结合的方法，实施多能工的技能培训，着力培养和造就复合型岗位优秀人才。日常培训做到“三个突出”，即突出重点岗位关重工序岗位培训，

突出标准化操作培训，突出新工艺、新技术培训。一线工人推行精益生产的“四阶段”培训法，培训内容在岗位上落实、培训基本功在岗位上进行、培训效果在岗位上体现，使其培训效率大幅提升。优化培训措施，突出针对性和实效性。

## 培训年度工作总结精选范文【五】

转眼间□20xx年已悄然走来□xx年，综合办培训围绕公司经营目标，在公司的领导关心和帮助下，在全体员工的不懈努力下，圆满完成了全年的培训任务。为了总结经验，寻找差距，现将一年来的工作总结向如下：

### 一、培训工作情况：

xx年综合办培训与其他部协作共举办了员工培训二十期以上，共四百多人次参加，每届培训合格率达90%以上，基本达到了目标要求；(其中包括全公司员工消防知识，消防实战练习)。

### 二、培训工作总结分析：

1□xx年的培训工作比起xx年相比有了较大的进步，无论是在培训课程还是培训质量上都有了一定的增长幅度。一是：对一线操作人员开展技能培训，做到持证上岗；对管理人员进行现代管理理念和管理方法的培训；二是：全员培训，对所有员工进行安全教育、法律法规教育、企业文化构建与团队协作教育与培训；三是：脱产和半脱产培训，学校将参培人员送到其它培训机构或规模企业，接受创新思想和技术提高培训。

2、完整了培训计划：建立了制度性培训体系，比起以往的培训工作缺乏制度完善和系统化，培训管理幅度和力度较弱，员工培训意识差，培训工作开展起来较为困难的情形。综合办建立了职工学校，利用职工学校平台，在总结了以往的培训经验基础上，优化了培训的重要性，重点加强了培训内容全面性，提升了培训工作的制度化管理。

3、不断改进培训方式，积极探索新的培训模式。xx年的培训  
工作，我们主要采取幻灯片、理论与实践相结合的方式来提高  
培训工作，让新入职员工尽快掌握相关知识，在投入工作。

三、培训工作存在的问题与不足：

1、培训工作考核少，造成培训“参加与不参加一个样，学好  
与学孬一个样”的消极局面，导致培训工作的被动性。

2、虽改变了培训制度但是培训形式缺乏创新，只是一味的采取  
“上面讲，下面听形式，呆板、枯燥，提不起员工的兴趣，  
导致员工注意力不集中，影响了培训的效果。

3、培训过于形式化：培训时间与课时的不长是导致形式化的  
主要体现，短短的1个小时不能完全将所要讲的课程融入到培  
训工作中来。

4、实施培训的针对性不好，后续效果评价不到位目前培训整  
体还是停留在推的阶段，培训计划更多地靠主管部门去督促  
和实施，相对缺乏对业务的支持，针对性不强。

5、内部授课老师技巧普遍不高，有待提高，制作课件水平不  
足，自主研发课程能力有所欠缺，所以，以上需要改善，进  
一步规范内部讲师管理，提升内部讲师授课水平，推行内部  
讲师认证，真正打造一支合格称职的讲师队伍。

以上是我对培训工作的总结，认真进行总结是一个不断学习和  
提高的过程，只有在实际工作的过程中不断总结，通过总结  
寻找工作中的规律，从而培养和提高工作效率及完成工作  
能力。

培训年度工作总结精选范文【六】

任职以来已有五个多月，在五个多月的时间里，工作与学习

并存。在领导与同事的关心及指导下，熟悉了工作环境，结识了工作同事，掌握了岗位职责，充实了工作内容，完成了工作任务。现就这五个多月来开展的主要工作做简要总结，汇报如下：

## 一、培训情况

1.1组织实施新员工入职培训：严格按照新员工入职培训流程，7月至11月，新员工入职培训共组织实施了40期，受教育员工668人，平均每期参加17人，入职培训规章制度、质量管理、安全环保教育三门课程覆盖率为100%。

1.2关于公司级及单位培训：7月至11月公司级培训共实施15场，培训人数为436人，重点落在机动部组织的点检技能与案例分析、设备维护及检修操作规程培训，安环部组织的生产安全事故综合应急预案、煤气防护相关知识培训以及能源管理中心组织的节能技术培训；7月至11月各单位培训实施107场，培训人数为4688人，各单位的培训重点落在安全环保、工艺质量、技能操作等方面。

1.3特种作业人员培训考证情况：在领导的指导下，7月组织炼钢厂锅炉培训考证，人数为10人；9月组织动力厂报考锅炉三级考证，人数为20人，报名完毕，等待对方培训考证通知；10月组织炼铁、烧结行车人员考证，人数为10人。与此同时，在领导的指导下，组织实施了7月接收的平沙锅炉班学员20人来公司实操，待实操考试结束后优先录取了16人；8月接收了平沙行车班学员29人来公司实操，待实操考试结束后优先录取了21人，及时填补了锅炉工、行车工离职给公司带来的较大人员的缺口。

## 二、常规培训管理情况

2.1培训设施管理情况：所有培训南水培训教室7月-11月使用83场，培训设施依旧保持原样，教室每次培训结束之后都

有要求单位进行清扫卫生，并且每星期都有去检查实施情况，教室在使用期间，通过对各单位的协调沟通，没有发生一起在时间上有冲突的情况；409培训教室的使用，除了每周二、周五定期的新员工入职培训外，还用于了其余单位的培训、考试及会议，教室卫生每星期都有让阿姨进行打扫；关于电脑和投影仪的借用，由于培训设备欠缺，在十分必要的情况下，有单位需要借用培训设备，每次单位借用都有要求其单位领导签字的申请单，至今没有发生培训设备异常现象。

2.2培训资料收集情况：每次培训结束之后，都会及时催交各单位培训资料，7月-11月，共收集培训资料纸制版52份。

培训资料收集时，并不是所有的资料都完全按照了资料提交要求进行的，这是提交资料的不足之处；同时，各单位提交资料时，没有要求其提供电子版，这是今后一定要进行改善的地方。

2.3关于特种作业台账的管理：自从8月份特种作业人员信息台账出来之后，依据台账的信息，都及时通知了单位需要复审的人员进行复审，没有因为一人由于通知不及时导致证书失效的情况发生。由于公司离职和入职的人员每天都处在变动之中，因此要求各单位将部门台账每两个月将更新的信息发来汇总，等到2018年，即将由两个月提交一次新台账改为到一个月提交一次，以便更及时的掌握公司特种作业人员信息。

### 三、培训工作开展中出现的问题及对策

第一，年度培训计划落实不到位的问题。对于公司领导批准的年度培训计划，一般情况下应该按照计划执行，若不能执行，应该提前告知并用纸制材料说明原因，这方面不少单位没有这样做。在2018年，培训管理员将加大对年度培训计划的落实监督力，每月月初将通知有计划的单位进行计划的落实，如不能落实年度培训计划，将要求其提供书面说明材料

以备查验。

第二，培训资料提交不完整的问题。至目前为止，不少单位提交的培训资料并未完全按照规定要求提交，这也于单位培训管理员换人速度比较快有关系。20xx年，将加大力度对这方面的管理，按照年检的要求，一步一步教会单位培训管理员怎么装订合格的培训资料，提交怎么样合格的电子版培训资料。

第三，特种作业台账信息待进一步改善问题。首先是台账中没有显示单位特种作业岗位的定员，有了其岗位的定员，就更能了解公司的特种作业人员的动态；然后是台账以后应该由各单位每两个月提交一次改为每一个月提交一次，然后每月都进行汇总，汇总时将体现三个月内复审的信息，另制表格，最后将汇总的台账信息每月提交领导一份以供参详。

#### 四、新年的展望

在新的一年里，将重点解决好培训中20xx年出现的不足，不断精细化完善好培训管理制度，不断加强对各单位培训管理人员培训流程的学习与执行力的提高，不断吸收对培训有益的良好思想积极采纳并持续改进，与此同时，以一个积极向上的心态，提高个人综合能力，加强培训相关人员的密切联系，想千方设百计，以达到最终促进工作高效开展之目的。

#### 培训年度工作总结精选范文【七】

为了提高全员综合素质，加强教育培训集约化管理，进一步有效开发人力资源，提升企业核心竞争力，我司根据上级公司的整体要求，结合公司的安全生产、经营管理实际情况，制定了20xx年度培训计划，并有步骤、分阶段的开展教育培训工作，为企业的持续发展提供了必要的人力、智力的支持，同时也为2018年度的培训工作的持续开展奠定了良好的基础。现将20xx年培训工作总结如下：

## 一、健全培训制度，严格执行培训计划

为了增强职工竞争意识，规范职工培训制度，推进教育培训的规范管理，重新修订了《\*\*\*\*公司业务培训管理制度》，对具体培训层次和内容进行了细化，使职教工作更加严谨细致，使培训工作更加制度化、规范化。20xx年培训计划根据培训需求和往年培训工作进行制定，经过经理办公会逐项讨论确定。2018年共制定39项培训计划，已全部完成，全员培训率100%。累计进行了693人次的各类职业培训，共计2923课时，人均达到57.3课时，投入培训资金共计5.72万元。

## 二、采用内培外送相结合的方式进行系统化培训

公司在组织培训的过程中，采用多渠道、多元化的培训办法，与各职业培训机构建立联系，强化职业技能培训，进行了“三类人员培训”、“进网作业培训”、“一长三员培训”、“特种作业培训”、“质量管理内审员培训”、“安全生产管理资格培训”等17个项目的培训，选送了90多人次至各培训机构参加培训。另外还广泛开展了公司及部门的内部培训，在安全意识、职业健康、防汛应急、交通消防、卫生安保等方面进行有针对性的各类培训，提高了全员的综合素质。

## 三、加强管理人员能力培训，提升管理水平

公司对中层及以上管理人员定期开展中心组学习和党员教育活动，提高管理人员的党性修养和理论水平。同时还利用网络化学习的平台提供了内容丰富的管理培训内容，组织中层及以上管理人员进行集体学习和讨论，并进行统一考试，纳入年终绩效评比考核。

## 四、积极进行同业对标活动，提质增效

公司积极响应上级公司“行业对标、提质增效”的调研活动，

先后对四家同行业先进企业在规模效益指标、绩效评价指标、行业特性指标和经营管理指标四个方面进行了全方位、深层次的对标调研，对同行业先进企业的经营管理和先进经验有了更系统、深刻的了解，收集了大量关键数据和资料，各调研组通过进行深入分析和比较，提交了内容详实、认识深刻的调研报告，并根据实际情况制定了改进和提升措施。

## 五、存在不足与改进方向

1、培训管理水平有待提高。目前公司虽大量组织内部培训，但员工的培训积极性不高，培训效果有待提高，还需在培训需求与策划方面继续提高。

2、要健全培训效果评估机制，缺乏衡量受训者培训前后在工作表现等方面改进的记录，无法对培训效果进行跟踪评估，培训效果与预期的培训水平有一定的差距，计划引入第三方人力评估机构，逐步健全培训评估机制。

3、工学矛盾突出，要继续加强实践学习，建立更多的实践教育渠道和平台，学以致用。

## 培训工作半年度总结篇七

2015上半年，在市局党组的正确领导下，干部培训中心紧紧围绕市局税收中心工作，认真履行职责，努力搞好服务，开创了培训中心工作新局面，始终坚持以“注重教育、严格管理、提高工作质效、确保队伍廉洁”的工作思路，有效地促进了各项工作的顺利开展。下面，就培训中心2015上半年开展的主要工作情况作一简要汇报。

### 一、工作开展情况

#### 1、进一步做好服务保障工作

一是为把培训工作计划落到实处，坚持开好两个会，在每期培训开班前，中心及时与组织培训的部门加强沟通与联系，协调商定培训落实情况，认真制定培训服务保障计划，办班结束后，收集学员征求意见反馈表，召开各部门负责人会议进行总结，查找问题，提出改进意见。二是认真落实好参训人员的食工作。并严格执行培训经费专款专用规定，按学员食、宿标准，竭尽所能提高食和服务质量，尽力让参训学员满意；2015上半年完成了区两级地税系统6期学习班，共计1530人次，并协助市局举办了新春军民共建团拜会。

## 2、进一步加强干部队伍建设

一是认真贯彻落实好市局2015年召开的各项工作会议精神，使干部职工明确工作任务和工作目标，做到人人心中有数；二是组织干部职工积极参加市局组织的各项政治学习教育活动，特别是重点学习“党的十八大报告”，让全体干部职工了解国家今后的发展目标和规划，明白实现这一切对个人和国家的重大意义。教育、引导干部职工认真完成好年度的各项政治学习笔记和理论知识考试任务；三是认真贯彻落实好市局2015年开展党风廉政建设的各项规定，加强干部职工的日常警示教育工作，严格落实单位第一责任人的制度，教育、引导干部职工自觉遵纪守法，增强廉洁自律意识，严防不廉问题发生；四是认真组织学习了《乌鲁木齐市地税系统税务人员行为规范(试行)》。切实加强劳动纪律的教育工作，严格干部管理，严肃劳动纪律，抓好干部员工上下班签到考勤制度落实，并将考勤结果与年度公务员、工勤人员和聘用人员的考核、考评、奖励挂钩，做到奖罚分明；五是认真抓好绩效管理、效能建设考核工作。注重抓好队伍工作作风的转变，不断提升工作效率，认真落实好2015年年内月、半年和年终的各项工作绩效考评、考核及工作总结、评比上报工作。

## 3、进一步加强安保、资产的管理工作

一是坚持干部职工的值班制度，做好安保工作的检查落实。

坚持周五与不定期地组织有关各部门负责人对全中心的水电、消防安全、环境卫生、车辆维修保养等情况进行了认真检查。进一步强化对保安人员、驾驶员、水电工的日常安全教育工作，2015上半年开展工作检查9次，参加人员达46人，每次检查的结果都有文字记录。对检查发现的问题，及时整改，确保国有财产安全；二是切实加强对财务人员的管理工作。认真抓好日常教育，严格财务制度，严肃财经纪律，坚持厉行节约，严把政府采购和资金支出关，严防问题发生；三是加强内部固定资产的统计、审计和管理工作的。定期对本单位的固定资产进行盘点、登记、核对，并对资产盈亏情况按财务相关规定进行上报。做到帐帐相符、帐物相符；四是加强了维稳安保工作。为认真贯彻落实市委6月28日紧急会议精神，进一步抓好近期社会稳控工作，根据市局主要领导培训中心自保的要求，中心领导高度重视，成立了5人自保小组，全员参与的安保队伍，24小时不间断的巡查、值班、防控。确保中心的安全。五为社区的维稳工作尽了一份力。后泉街社区流动人口多，社情较为复杂，我们与管委会、社区建立社情互通的联系制度。并在不影响培训的情况下，凡是社区提出需求使用我们的多功能厅及教室，我们均无偿提供，力所能及的为本辖区的维稳工作尽了一份力。

二、工作中存在的问题存在的问题是干部、职工的管理问题。针对个别同志存在疏忽劳动纪律的情况，我们提出了批评教育及处理意见。同时召开干部、职工会议，学习重申了市局出国留学对劳动纪律及公务员行为规范的规定，务必要求人人遵守劳动纪律，出现违章违纪将严肃处理，经过学习教育，全体员工的劳动纪律有明显的提高。

### 三、20\*\*下半年的工作打算

市局党组对培训工作非常重视，近年来陆续对培训中心投入三百多万元资金进行装修和设备的维修改造。今年市局又拨付专项资金52万元用于改造培训中心二楼多功能厅舞台及更换客房电视机。为此学员的学习环境和生活环境得到了极大

的提升。同时对培训中心软件方面的建设亦提出了更高的要求。一是积极完成上级交办的各项工作任务。二是做好安全保卫及资产管理工作，严格财务制度落实，提高全员的安全意识，注重抓安全，保平安，保持过去的安全成绩，争取创造更安全的学习场所，更佳的学习环境，为我局干部素质和工作能力的提高助力。三是要进一步加强干部职工、员工的思想政治教育，牢固树立服务意识，转变工作作风，提高工作技能，确保后勤服务保障到位，做到让上级领导放心，培训学员满意。