

# 企业培训工作总结个人 企业培训师个人 工作总结(实用5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。什么样的总结才是有效的呢？以下我给大家整理了一些优质的总结范文，希望对大家能够有所帮助。

## 企业培训工作总结个人篇一

总结是把一定阶段内的有关情况分析研究，做出有指导性结论的书面材料，它可以帮助我们寻找学习和工作中的规律，因此我们要做好归纳，写好总结。那么我们该怎么去写总结呢？以下是小编帮大家整理的企业培训师个人工作总结，仅供参考，大家一起来看看吧。

如果在企业管理培训实施前没有进行必要的需求分析和目标设定，那就不用谈所谓的培训效果评估。这只是一些带有福利性质、缺乏目标的培训项目，培训的巩固和成果转化也无从谈起。如果企业培训负责人针对这些项目还想着如何开展成果转化，可以说都是些徒劳无功的工作。

很多的公司培训可以用一句话来概括：狂轰滥炸、收效甚微。完全是一种以量取胜的操作模式。个人认为如果培训想更见实效，应该借鉴现代军事作战方式的改革。传统战争是用20%的各种资源去寻找目标和战前准备、80%的资源去消灭作战目标。而现代战争却正好相反。前苏联和如今的美国在两场阿富汗战争中，正是传统与现代战争的比较。后者在阿富汗战争中仅仅投入了150人的特战部队就取得了胜利。

大多数的培训正是由于目标模糊，导致事倍功半。培训要见效果，应吸取美国在阿富汗的'现代战争经验：首先明确并分

析清晰目标。想要达成“培训见实效”的目标，更需要从培训之前入手。从某种方面而言，培训的而言，培训的有效性在设计阶段就已经决定了。本人在与一些培训组织经验非常丰富的公司合作中，同样发现培训工作和开展仍然被作为一个孤立的事件来看待，再加上某些方面的考虑，选择机构的讲师和课程，就成了非常保险的选择了。所以如果希望培训能够创造效果，就必须把培训前、中、后三个环节的工作都重视起来，而且在两端投入更多的资源和精力。

## 企业培训工作总结个人篇二

2018年xxx公司紧紧围绕着公司的发展目标，注重员工培训工作，积极组织员工参加各种培训，也取得了一定的成效。员工参加培训学习到的知识在自我提升的同时更好地完成了工作，完成了自我实现的需要。同时xxx公司培训工作的开展也是为企业持续发展源源不断地提供人力资源，培养更多的优秀员工，创造企业和员工双赢的局面。但是真正让培训发挥这样的作用，目前的成绩还远远不够，下面将结合本年度培训工作开展情况总结如下：

### 1、积极参加公司举办的相关培训。

2018年xxx公司参加公司组织的培训\*\*项，累计参培\*\*人次。2018年xxx公司各层次人才参加了公司组织的各项能力提升培训。中高层人员参加了公司组织国际工程项目经理综合能力提升培训；青年员工参加了公司组织的青年骨干培训；技能岗位员工参加了起重机械安全相关业务培训。

### 2□xxx公司积极开展培训工作。

2018年xxx公司结合公司文件精神，根据单位实际情况在xxx公司内部开展了一系列的业务知识培训。2018年□xxx公司总共开展了\*项培训，参培共有\*\*人次。培训范围也不仅限

于xxx公司内部，同时加强了对外学习等方面的培训。xxx公司按照公司文件精神组织海外各项目开展了\*年度“导师带徒”活动，各项目业务骨干带领新入职员工，引领他们在岗位上步入正轨。xxx公司根据在公文写作方面存在的不足，xxx公司针对本部各部门相关业务人员开展了公文写作培训；同时向国内各分局学习先进经验知识，开展了到三分局的对标学习培训。

### 3、海外各项目积极开展项目自培工作。

2018年xxx公司各海外项目也高度重视培训工作的重要性和必要性。各个项目结合项目实际情况开展了形式、内容各异的培训。海外所有项目，共计开展\*\*项，累计达到\*\*人次。海外各个项目根据项目本身情况和特点，从新入职的员工到各个岗位业务技能骨干，从交流语言到施工技术等各种业务针对性地开展相关培训。例如2018年，根据大学生分配到各个项目上，各个项目对大学生开展了入场安全教育、企业文化发展、个人职业生涯规划进行了系统的培训，引领大学生更快地适应工作岗位，融入新的生活工作环境。组织开展的“导师带徒”活动，更是为新入职的员工找到了阶段性的规划导师，让他们能够更快地在工作岗位上成长，挑起该岗位角色的重担。根据海外项目区域环境用工特性，各项目对全体中方员工开展了当地员工管理，用人法律风险规避都进行了系统的培训。

2018年xxx公司对各项培训工作的开展旨在提高员工综合素质能力，更好的完成既定的各项工作，加强xxx公司人才建设。通过培训各层次人才得到了相应的能力提升，员工在思想意识形态上更加热爱自己的工作岗位。培训充分调动，发挥了员工的积极性、能动性和工作热情性，最终有效的让员工在管理水平和岗位技能水平上的得到大幅提升。

### 1、培训工作考核严格执行不到位。这使培训工作的实行中存在

“参加与不参加一个样，学好学孬一个样”的消极现象，导致培训工作开展乏力。

2、培训形式缺乏创新。只是一味的采用“上面讲、下面听”的形式，呆板、枯燥，提不起学员的兴趣，导致学员注意力不集中，影响了培训效果。

3、原则性欠缺。不能严格执行培训纪律和有关规定，对违反者睁一只眼闭一只眼，不能按章办事，这导致培训纪律松懈。

4、培训均衡性不够完善。一部分人员感觉培训过于频繁，另外一部分员工则反应得不到相应培训，这是一个不容回避的问题，作为致力于学习型组织的企业，首要的培训任务是要使全员树立培训意识，为企业发展和自我发展充电。而培训层面的不均衡，更是需要去大力改善。

5、内部讲师授课技巧有待提高，制作课件水平不足，自主研发课程能力有所欠缺，需要改善。

1、作好培训基础工作的同时我们要对每项培训工作的开展进行总结和及时调整；在具体工作流程上将进一步理顺；在管理制度上还需要多方面补充。进一步加强培训资料的收集和培训器材的配置，加强相关工作人员的专业素质培训。

2、建立培训资源网络，进一步丰富培训资源。xxx公司各项目广泛的分布性也决定了公司各部门以及各个项目培训需求的广泛性。为满足员工的培训需求，xxx公司将选择合适的培训课程，培训讲师，配置合适的培训资源，建立起自己有效的培训资源网络。让海外各项目部掌握前沿的培训动态信息，并横向了解各项目培训动态思路，促成项目部之间对培训工作思路调整。

3、建立一支有经验的内部培训讲师团队。培训需求的多元性和培训资源的有限性的矛盾，不容我们忽视。建立一支有经

验的内部培训讲师团队就变的越来越重要了。培养起自己的内部讲师团队，首先大大节约了xxx公司培训经费；其次，为公司培养各个领域内的专业人才；再次可在员工中树立起学习的榜样，培养员工的自主学习思想。

4、严格培训考核制度，合理培训人才结构。对于培训的不重视，xxx公司未来将完善培训工作的考核制度，加强员工对各项培训工作的重视。同时以后培训将考虑层次人才培训的需求，完善人才培养架构。

2018年xxx公司培训工作根据该年培训计划，基本上完成了计划年度培训内容。2019年培训工作依旧任重道远，需要更多的创新，更多的提高。

## 企业培训工作总结个人篇三

作为一名企业培训师，从事管理培训工作时至近日已有5个年头。这些年来关于培训效果提升的讨论一直没有断过，主流观点是培训效果提升的重点不在于课堂，而是在培训后成果转化。我个人认为这个观点对错是一半对一半。对的部分是很欣慰企业培训负责人终于将关注点转向课堂之外了。错的部分是就绝大部分中国企业，培训效果提升的重点其实是在培训前而非培训后。相对培训结束后获得的成果而已，培训前的需求分析、目标设定和项目设定更关键。

如果在企业管理培训实施前没有进行必要的需求分析和目标设定，那就不用谈所谓的培训效果评估。这只是一些带有福利性质、缺乏目标的培训项目，培训的巩固和成果转化也无从谈起。如果企业培训负责人针对这些项目还想着如何开展成果转化，可以说都是些徒劳无功的工作。

很多的公司培训可以用一句话来概括：狂轰滥炸、收效甚微。完全是一种以量取胜的操作模式。个人认为如果培训想更见

实效，应该借鉴现代军事作战方式的改革。传统战争是用20%的各种资源去寻找目标和战前准备、80%的资源去消灭作战目标。而现代战争却正好相反。前苏联和如今的美国在两场阿富汗战争中，正是传统与现代战争的比较。后者在阿富汗战争中仅仅投入了150人的特战部队就取得了胜利。

大多数的培训正是由于目标模糊，导致事倍功半。培训要见效果，应吸取美国在阿富汗的现代战争经验：首先明确并分析清晰目标。想要达成“培训见实效”的目标，更需要从培训之前入手。从某种方面而言，培训的而言，培训的有效性在设计阶段就已经决定了。本人在与一些培训组织经验非常丰富的公司合作中，同样发现培训工作和开展仍然被作为一个孤立的事件来看待，再加上某些方面的考虑，选择机构的讲师和课程，就成了非常保险的选择了。所以如果希望培训能够创造效果，就必须把培训前、中、后三个环节的工作都重视起来，而且在两端投入更多的资源和精力。

## 企业培训工作总结个人篇四

为了更好地提高教师的业务水平，加快教师专业化成长，锻造一支优秀的教队伍，并使每次学习都能学有所获，学有所值。同时也为了更好地规范教师外出学习和培训的管理，特制定本制度：

- 1、教师外出学习培训必须根据上级有关部门的文字通知，经中心学校统筹考虑安排，再由本校教务处按审批意见安排并作好登记。
- 2、教师外出学习时，必须提前调好课并向教务处汇报，以便教务处作好课程安排。
- 3、外出学习、培训教师必须遵守培训单位的活动安排，认真学习，作好笔记，并积极参加交流讨论，返校后将学习材料、

学习笔记上交，并写好学习心得。

4、外出学习培训教师必须仪表端庄，举止文明，虚心学习，遵守社会公德，处处为人师表，维护学校声誉。不得借外出学习、培训之机公事私办，不得迟到早退。

5、外出学习、培训教师学习结束后要将学习情况向教务处进行汇报，教务处再安排适合的时间通过汇报课或讲座开展好二级培训。

6、外出学习、培训教师必须按时返回学校，学习培训费用在完成汇报、上交材料，检查学习或听课笔记本后，由教务处主管领导签字证明、校长签字审批，方可到中心校会计处报销。

7、对未参加学习、培训和学习、培训期间没有完成培训要求或上级主管部门通报批评的一律不予报销相关培训经费。对学校造成一定的负面影响的取消年终评优资格。

8、安排教师外出学习或培训，既是一种福利，也是一种任务，希望各校正确对待，认真执行。

一般情况下，中心学校尽可能多的安排学习培训，有名额限制或外出脱产培训时，按对应年级安排，同时优先考虑写了申请的教师。

## 企业培训工作总结个人篇五

20xx年xx公司紧紧围绕着公司的发展目标，注重员工培训工作，积极组织员工参加各种培训，也取得了一定的成效。员工参加培训学习到的知识在自我提升的同时更好地完成了工作，完成了自我实现的需要。同时xx公司培训工作的开展也是为企业持续发展源源不断地提供人力资源，培养更多的优秀员工，创造企业和员工双赢的局面。但是真正让培训发挥

这样的作用，目前的成绩还远远不够，下面将结合本年度培训工作开展情况总结如下：

## 一、参加和开展培训情况

### 1、积极参加公司举办的相关培训。

20xx年xx公司参加公司组织的培训xx项，累计参培xx人次。20xx年xx公司各层次人才参加了公司组织的各项能力提升培训。中高层人员参加了公司组织国际工程项目经理综合能力提升培训；青年员工参加了公司组织的青年骨干培训；技能岗位员工参加了起重机械安全相关业务培训。

### 2、xx公司积极开展培训工作。

20xx年xx公司结合公司文件精神，根据单位实际情况在xx公司内部开展了一系列的业务知识培训。20xx年，xx公司总共开展了\*项培训，参培共有xx人次。培训范围也不仅限于xx公司内部，同时加强了对外学习等方面的培训。xx公司按照公司文件精神组织海外各项目开展了xx年度“导师带徒”活动，各项目业务骨干带领新入职员工，引领他们在岗位上步入正轨；xx公司根据在公文写作方面存在的不足，xx公司针对本部各部门相关业务人员开展了公文写作培训；同时向国内各分局学习先进经验知识，开展了到三分局的对标学习培训。

## 二、培训有效性评价

20xx年，xx公司对各项培训工作的开展旨在提高员工综合素质能力，更好的完成既定的各项工作，加强xx公司人才建设。通过培训各层次人才得到了相应的能力提升，员工在思想意识形态上更加热爱自己的工作岗位。培训充分调动，发挥了员工的积极性、能动性和工作热情性，最终有效的让员工在管理水平和岗位技能水平上的得到大幅提升。

### 三、存在的问题和不足

- 1、培训工作考核严格执行不到位。这使培训工作的实行中存在“参加与不参加一个样，学好学孬一个样”的消极现象，导致培训工作开展乏力。
- 2、培训形式缺乏创新。只是一味的采用“上面讲、下面听”的形式，呆板、枯燥，提不起学员的兴趣，导致学员注意力不集中，影响了培训效果。
- 3、原则性欠缺。不能严格执行培训纪律和有关规定，对违反者睁一只眼闭一只眼，不能按章办事，这导致培训纪律松懈。
- 4、培训均衡性不够完善。一部分人员感觉培训过于频繁，另外一部分员工则反应得不到相应培训，这是一个不容回避的问题，作为致力于学习型组织的企业，首要的培训任务是要使全员树立培训意识，为企业发展和自我发展充电。而培训层面的不均衡，更是需要去大力改善。
- 5、内部讲师授课技巧有待提高，制作课件水平不足，自主研发课程能力有所欠缺，需要改善。

### 四、改善措施

- 1、作好培训基础工作的同时我们要对每项培训工作的开展进行总结和及时调整;在具体工作流程上将进一步理顺;在管理制度上还需要多方面补充。进一步加强培训资料的收集和培训器材的配置，加强相关工作人员的专业素质培训。
- 2、建立培训资源网络，进一步丰富培训资源□xx公司各项目广泛的分布性也决定了公司各部门以及各个项目培训需求的广泛性。为满足员工的培训需求□xx公司将选择合适的培训课程，培训讲师，配置合适的培训资源，建立起自己有效的培训资源网络。让海外各项目部掌握前沿的培训动态信息，并

横向了解各项目培训动态思路，促成项目部之间对培训工作思路调整。

3、建立一支有经验的内部培训讲师团队。培训需求的多元性和培训资源的有限性的矛盾，不容我们忽视。建立一支有经验的内部培训讲师团队就变的越来越重要了。培养起自己的内部讲师团队，首先大大节约了xx公司培训经费；其次，为公司培养各个领域内的专业人才；再次可在员工中树立起学习的榜样，培养员工的自主学习思想。

4、严格培训考核制度，合理培训人才结构。对于培训的不重视□xx公司未来将完善培训工作的考核制度，加强员工对各项培训工作的重视。同时以后培训将考虑层次人才培训的需求，完善人才培养架构。

20xx年xx公司培训工作根据该年培训计划，基本上完成了计划年度培训内容□20xx年培训工作依旧任重道远，需要更多的创新，更多的提高。