

教育培训企业工作报告(实用10篇)

在当下社会，接触并使用报告的人越来越多，不同的报告内容同样也是不同的。那么，报告到底怎么写才合适呢？这里我整理了一些优秀的报告范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

教育培训企业工作报告篇一

各位领导、各位同志：

我公司是一家具有独立法人资格的以经营汽车为主的有限责任公司，公司占地面积6000多平方米，我公司是一家以整车销售、售后服务、配件供应、信息反馈四位为一体的汽车销售服务展厅——一汽马自达。公司严格按照一汽马自达的标准要求，建立了完善的内部管理机制，构筑了企业内部运行框架，完善了现代企业管理制度。我公司设“五部一车间”即：综合部、销售部、财务部、客服部、售后服务部、维修车间，目前公司现有员工66人。其中：高级管理人员10人，工程技术人员6人，营销人员12人售后服务人员38人，其余为辅助人员。90%的人员具有大专以上文化程度和相应的技术职称。

公司依托一汽马自达品牌制造商先进的经营理念及丰富的汽车产业资源，为广大汽车消费者提供全员、全身心、全过程、全天候、全方位的汽车销售、维修、保养、备件、检测、救援等全心管家式服务，以最快的速度，最高的效率，随时满足客户的需求。秉承“用户是主人，我们做管家”的服务理念，实践公司以用户为中心的“管家式服务”，全力打造一个专业化汽车服务公司。今年公司以全新的方式拓展思路，不断完善市场营销体系和服务体系，为用户提供方便、快捷、优质、态度和蔼、环境舒适、价格合理的人性化服务。

一、汽车服务业发展情况和市场背景

（一）汽车服务业市场背景

近年来，我国汽车产业获得快速发展，我国私人汽车拥有量已突破了1800万辆。根据市场预测，xx年将达到2208万辆，将超越美国，成为世界上第一大汽车消费国。随着我国私人汽车保有量持续增长，汽车服务市场的发展空间将日益扩大。据国家权威部门预测，到xx年我国将形成规模达1-1.5亿万元庞大的汽车服务市场。而世界发达国家汽车服务业的贡献大约是汽车制造业的4倍，利润则占到整个汽车产业的50%到60%，汽车服务业是一块利润丰厚的大蛋糕，相对比整车厂利润的逐步下滑，汽车服务业有着广阔的赢利空间。

（二）我市汽车服务业发展现状

中国汽车服务业自90年代初期才初具规模，自xx年来，我国汽车服务行业在市场整顿中逐步规范，服务结构调整稳步推进，行业整体素质全面提升。一个以一类企业为骨干、二类企业为基础、三类企业为补充，汽车检测站为质量保证，各种经济成分协调发展的汽车维修市场格局已基本形成。汽车维修网点由大中城市向外延伸、辐射各地、遍及城乡，平均每千辆汽车拥有汽车维修站点12.7个。在全国范围内初步构筑了布局趋于合理的汽车维修网络，为道路运输提供了较为可靠的技术保障。目前我国汽车市场销售额的大致比例分布是配件占37%，制造商占43%，零售商占8%，服务占12%。按照国外成熟汽车市场销售额中服务所占比例超过30%的情况估计，中国汽车服务业仍有近20%的巨大上升空间。

教育培训企业工作报告篇二

学校安全关系到师生生命安全，关系到教育教学工作的正常开展，“安全第一，预防为主”是建国以来党和国家一贯的安全生产方针，也是学校正常工作开展的保障。为认真贯彻

国务院领导同志关于加强中小学安全工作的一系列重要指示精神和全国中小学安全和管理工作会议要求，牢固树立“珍爱生命，安全第一”的意识，坚持以人为本，加强安全教育，努力提高全体师生的安全意识和自我保护能力。强化日常管理，狠抓各项科学预防措施落实。结合本校实际，制定本计划。

一、工作目标

全面落实上级文件精神，积极开展“安全文明校园”、“交通安全学校”和“等级食堂”的创建工作，不断提高学校安全管理水平。做到无重大火灾、爆炸、重大交通安全、集体急性中毒、踩踏、坍塌等各类学校安全事故。

二、主要工作

1、加强安全教育和培训，努力提高安全意识和自我防范能力

深入开展学生安全教育活动。各教学班班主任要利用班会课经常对学生进行各方面的安全教育。让“安全”二字深深地刻在他们幼小的心里，懂得哪些行为是安全的，哪些行为是不安全的，达到他们行为的规范化。任课教师，不管是什么课（包括室内室外课），都要对学生的安全负责，要坚守岗位，保护学生的人生安全。若需要做实验，教师实验要规范，把安全问题考虑周全。

经常利用集中学习时间，认真组织全体教师、职工，特别是班主任学习有关学校安全的法律法规、常见事故的预防和突发事件的处置及用水、用火、用电等安全知识。要加强对职工遵守学校安全管理制度和本岗位操作规程的教育培训，提高他们的责任意识和保护能力。每学期要组织全体学生开展一次紧急疏散、逃生自救演练，增强全体教职工和学生应对突发事件的能力。

2、不断完善学校安全管理规章制度，全面落实安全管理工作责任制。

学校领导全面抓，分管领导具体抓，发现安全隐患，要及时安排后勤人员和督促相关人员排除。

牢固确立校长是学校安全管理的第一责任人，对学校安全管理工作负总责的意识。把学校安全管理列入学校日常工作的重要议题，定期研究、分析安全工作形势，及时处理安全工作中存在的突出问题，落实整改措施。逐级签订安全管理目标责任书，不断完善安全工作目标管理办法，加强对各部门、教职员工安全管理工作的考核，落实奖惩措施。

制定和完善突发事故应急预案。严格执行“市教育系统重大问题报告制度”和责任追究制度。及时上报并协助查处各类事故，认真做好事故善后处理工作。对每一起事故，都要按照“四不放过”（即事故原因没有查清不放过，事故责任者没有严肃处理不放过，广大职工没有受到教育不放过，防范措施没有落实不放过）的要求处理。

经常开展安全检查和隐患排查活动，认真执行每月一次、开学、放假前以及恶劣天气前后的安全检查制度，及时消除各类不安全因素。全面排查重大危险源，落实重大危险源监控措施，并登记建档，定期进行检测、检验、安全评价，制定并实施应急预案，消除各类安全隐患。

3、注重设施设备的投入，确保安全管理的各项活动和措施落实到位

在注意教育性投入的同时注意安全设施设备的投入，将安全教育、培训、活动的经费列入学校支出预算。按规定配足学校门卫，完善和规范学校消防、防盗、防暴等各类安全设施设备，为确保学校安全提供物质保障。学校重点单位，如实验室、阅览室、电脑教室、办公室，由相关人员督促检查，

发现问题及时排除，不能排除的要及时报告有关领导。

(一) 组织与制度：

1. 建立安全工作领导管理机构，构建学校安全管理网络健全。
2. 制订本年度安全工作计划和安全工作预案。
3. 制订安全管理工作各项制度

(二) 宣传教育：

1. 结合各种活动，开展安全有关法律法规政策宣传教育的工作。
2. 综合学科教学，渗透安全知识教育，使安全教育内容真正进课堂。（责任人：各教师）

(三) 饮食安全：

1. 规范学校食品卫生管理，严防学校群体性疾患的发生，卫生保健制度落实。
2. 加强学校饮用水的管理，专人负责，定期检测，确保安全。
3. 学校不允许过期、变质食品进入校园。
4. 高度重视传染病的防治工作，坚持学生定期体检制度。

(四) 交通安全

2. 开展中小学生学习交通安全知识教育、小学生交通安全小黄帽活动，学校邀请交通部门有关人员来校对学生进行交通安全讲座。增强学生交通安全意识，有效减少交通事故。

(五) 校舍安全

1. 学校的校舍应符合国家有关安全规定。及消防、卫生、规划、建设等各种标准。校内在建工程落实严格的安全措施，应逐步治理危房，破旧房。
2. 校舍安全的定期勘检检查，经县级以上主管部门鉴定的危房，立即制定修缮计划和方案，尽快修缮、加固或拆建、新建或封闭停用。发现危险校舍、建筑物、构筑应当采取相应的措施，并向主管部门和当地政府报告，限期解决。
4. 经常检查电器设备和消防设施，发现损坏应及时维修、更换。

(六) 活动安全：

- 1、杜绝学生课间奔跑，打闹现象。
- 2、总务处做好安全检查工作，定期对教室以及消防设施进行检查，对厨房、电脑室进行重点监控，确保学生用电，用水以及其他方面不存在安全隐患。
- 3、杜绝学生携带刀具，棍棒，爆炸品等物品进入学校。
- 4、结合安全教育周、119消防日、禁毒宣传教育及放学前“一分钟教育”等活动，对师生进行交通安全、消防安全、人身安全、毒品危害等多方面教育。
5. 学校组织师生参加各种集体外出活动，都必须制订相应的安全防范措施和安全预案，确定安全负责人，并报教育行政部门批准。

教育培训企业工作报告篇三

今年来，我局按照中央年初“保增长、保民生、保稳定”的总体目标，从服务企业、促进就业的大局出发，创新工作思路，改进工作方法，从积极帮助企业缓解发展中遇到的困难，想方设法，促进区重点企业又好又快发展。

据统计，我区共有年产值在5000万以上的大型企业109家，主要分布在鼓山镇的福兴经济开发区和新店镇的金城民营投资区，就走访和联系企业的情况来看，目前较为缺工的企业有钜全、顺大、日立工机、福万、佳宁化妆品等企业。

我区企业多为加工生产型企业，生产方式多为劳动密集型。今年年初，受金融危机影响，区内部分企业订单下降，产能萎缩，裁员现象时有发生，对此我局采取果断措施，建立了企业用工和裁员情况监测系统，实行动态监测，积极维护就业稳定，避免了大规模裁员的发生。劳动、工会等部门也及时组织人员走访企业，加大政策宣传力度，努力让企业做到少减薪、不裁员。下半年，随着经济形势企稳回升，许多企业订单不断增加而亟需招收员工，我局迅速调整思路，根据企业的用工需求，为企业用工提供各种帮助。今年六七月份，我局组织赴贵州、甘肃、宁夏等地进行劳务对接；十月中旬又派出小分队带领有关企业再次出击宁夏等地对接当地就业服务中心与技校；十月下旬至今又带领企业深入山区乡镇村开展直接招聘对话宣传，千方百计帮助企业招聘员工。据统计，通过开展省内外及本乡村的主动对接，已为企业招聘员工500余人，有效缓解了我区重点企业缺工状况。

在做好用工扶持基础性工作的同时，我局还积极帮助企业解决短期用工难题，近段，接到日立工机有限公司反映缺工问题信息，我局谢国昌局长即于11月27日带领局就业培训科长及经办人员到日立工机了解具体情况；11月28日，市劳动保障局就业服务中心高远忠主任、陈永春副主任和我局谢国昌局长及局就业培训科长一行，陪同前来劳务对接的宁夏固原

市八个县劳动保障局局长再次来到日立工机有限公司，现场商讨有关对接事宜。固原市八县劳动保障局局长表示能够组织一批农民工前来对接，但日立工机公司希望招聘的主要是技工学校毕业人员，对于农民工，日立工机公司表示不能满足其住宿需要。后日立工机有限公司向市政协陈扬富主席反映的缺工问题后，我局谢国昌局长又与市局就业中心高远忠主任联系，我局就业培训科长又及时和公司联系，并对有关情况再次作了说明，日立工机公司非常感谢我局为他们缺工所做出的努力，我局也表示今后将继续为企业提供各种力所能及的帮助。

与此同时，我区领导也高度重视重点企业用工问题，近期，为进一步加大扶持区重点企业用工力度，我区由刘昌棋副区长牵头，先后多次召集我局及区财政局、外经局及各乡镇街道领导研究对策，初步拟定了帮助重点企业用工暂行办法，并安排财政专项资金予以扶持。

教育培训企业工作报告篇四

1、协助上级完成需求岗位的职务说明书；

11、组织员工开展各种活动，营造企业文化；

13、调查和分析培训需求，协助编制培训计划、规划和培训制度。

1. 制定公司培训管理制度、程序等规范性文件；

8. 甄选公司内部培训讲师，建立讲师聘用制度；

9. 跟踪外部培训市场变化，发掘并利用外部培训资源；

10. 给公司组织培训进行反馈，协助部门进行培训及员工考查；

11. 设计培训评估体系并组织或协助评估培训效果。

12. 进行员工工作仪表仪容及服务督导工作，并将结果反馈部门； 13. 完成上级领导交付的其它任务。

第三、企业培训专员岗位职责 1. 资历：

□□具有大专文化程度；

（2）熟悉产品工艺流程和技术要求，各工种的操作规范和等级规定；

（5）掌握质量管理体系、环境管理体系相关的知识。3. 能力：

（3）有一定的文字表达能力，能撰写工作总结和业务工作报告；（4）有较强的公关意识，善于处理好与各有关部门的关系；（5）有计算机基本操作和阅读一门外语的能力。

教育培训企业工作报告篇五

窑街煤电集团有限公司低浓度瓦斯与油页岩炼油尾气发电项目为低浓度瓦斯和油页岩炼油尾气掺混综合利用及节能环保项目。

本施工组织设计仅针对30台（一期15台□500kw低浓度瓦斯发电机组及其配套的附属设备安装脱硫系统。本工程于xx年2月6日开工□xx年6月30日竣工并正式交付使用。

本单位工程工程量主要包括设备安装脱硫系统一套，包括低位槽、脱硫塔、再生槽、富液槽、过滤器、硫沫槽、事故槽、水泵、风机、工艺管线600余米，电缆敷设200余米，电气盘、屏2面，各类仪表15余块。

1、工程量大、配合面广。

由于本工程的安装工程量大、工期比较紧凑，所以常常发生土建及安装同期施工的现象，出现大面积、多专业、多人数同时进行施工的场面。针对此种状况，我们在做好详尽而周密的施工计划和组织安排的同时组织足够的人力与物力，并且认真做好内部统筹，积极加强外部协调，为确保工程顺利实施奠定了坚实的基础。

2、技术要求高、交叉作业多。

本工程在施工过程中多次出现大面积、多人员同时赶工、交叉施工，在抢抓工期、确保安全的前提下，针对不同的施工作业面，面对交错复杂的各种专业管道、数目众多的设备，我项目部施工管理人员深入现场实地查看，仔细研究科学统筹，做到了布局美观、走向合理，体现了较高的统筹管理水平和专业技术以及施工班组过硬的技术素质和丰富的施工经验。

3、“三边”工程、反复修改。

本工程是一个典型的边设计、边施工、边修改的“三边”工程。业主在建设过程中不断提出的新要求，使得我们很多时候只好一边安装一边等图一边拆改。这样繁复的工作，造成了材料计划和施工统筹在不同时期和一定程度上的失调，增加了安装工程设计与施工的难度，还给施工配合带来很大的影响。为此，我们积极与甲方负责设计的工程技术人员进行交流、沟通，在收到甲方设计修改图的第一时间内进行安装工程的设计调整，同时抓紧配合各方工作，充分协调好工序的衔接过程，抢时间、争进度、保质量、保安全，力争在最短的时间内为工程的顺利开展创造有利条件。

接到安装施工任务后，我公司立即组建了项目经理部，并组织专业技术人员熟悉图纸，做好施工技术准备；同时，各职能部门（工程部、材料部、后勤保障部）马上落实劳动力、机具、设备、材料、后勤物资的供应安排。项目经理部随即

同业主、监理一起，尽快进行施工场地的接收，并派人布置临电、临设，在工程开始前按安全、实用的原则搞好施工平面布置，以便施工生产工人一进场就能展开施工。临电的布置按照便于工作开展的需要，首先布置好层间现场及加工制作场的临电；在临设设施方面，利用搭设临时建筑作为临时工具房和班组用房，以便安装工作的尽快进行。

施工前组织有关班组进行安全及技术交底，对施工使用的材料按照规范进行材料检验，合格后方允许进场使用。施工过程中，对施工操作及每一工序，项目部严格执行国家有关规范和标准对工程质量进行严格把关，特别是隐蔽工程验收项目，经业主、监理人员验收合格后，方进行下一工序施工，从而保证了工程质量。

自开工以来，项目经理部在公司的正确领导下，合理安排、科学施工，并始终得到监理的诸多帮助和有力监督，也得到建设单位的大力支持和关心，还得到其他相关单位的相互理解和配合。在整个安装施工过程中，我们都是按照工地的施工计划有序施工，严格进行施工节点的控制，较好地完成了工程设计和合同约定的各项内容。

本安装工程主要包括以下内容：

1、设备安装。

主要设备低位槽、脱硫塔、再生槽、富液槽、过滤器、硫沫槽、事故槽、水泵、风机，其中脱硫塔体积大、吨位大，吊装区域杂物较多，为确保安全顺利，会同甲方监理制定详尽吊装方案，采用大吨位吊车，加派人手，服从指挥，顺利完成了大件吊装。

2、工艺管道安装。

工艺管道系统按照介质主要有尾气管道、生产水管道、脱硫

液管道、贫液管道，其中尾气管道管道管径大，管线单根较长，施焊时现场采用对口器对接，确保了安装质量。

3、电气安装。

主要包括三相异步电动机安装、主电缆及槽架敷设、盘柜安装及二次回路调试。

4、仪表安装。

包括就地指示仪表，翻板液位计、pH计分析仪、cod分析仪，地磁流量计，仪表盘柜安装和二次回路调试。

5、管道防腐。

主要为设备、管道防腐，采用醇酸底漆，醇酸磁漆，面漆等涂刷，管道基层采用动力除锈，达到st2级，漆膜厚度不得低于130 μm 。施工时采用滚涂法施工，漆膜均匀外观良好。

6、管道绝热。

本工程户外管道除尾气管道、排气管道不做绝热保温，其他管道一律做保温，采用原材料进场前严格审核，确保合格后使用。

教育培训企业工作报告篇六

1、入厂三级教育

1.1. 对新入厂的工人、技术、管理人员以及临时工、农民工等进行厂级、车间级和班组级安全生产教育，未经三级教育培训或考试不合格者，不得上岗作业。

a□厂级安全生产教育培训的内容主要是：国-家-安-全-生-产-法-规；安全生产基本知识；本厂安全生产规章制度；劳动纪律；作业场所和工作岗位存在的危险因素、防范措施及事故应急措施；有关事故案例等。

b□车间级安全生产教育培训的内容主要是：本车间安全生产状况和规章制度；作业场所和工作岗位存在的危险因素、防范措施及事故应急措施；事故案例等。

c□班组级安全生产教育培训的内容主要是：岗位安全操作规程；生产设备、安全装置、劳动防护用品(用具)的性能及正确使用方法；发生事故的安全撤退路线和紧急救援措施；事故案例等。

1.3 新从业人员安全生产教育培训时间不得少于24学时。危险性较大的作业和岗位，教育培训时间不得少于48学时。

2、日常安全教育

2.1各级领导对干部、职工必须经常性地地进行安全思想、安全技术、安全防火以及劳动组织纪律的教育，使全公司干部职工增强法制观念，自觉遵守各项规章制度，履行安全职责，确保生产工作的安全。

2.2 工厂有关人事、技术、安全等部门一年不少于两次，对全厂干部职工进行安全生产教育，包括利用黑板报、宣传栏和安全知识测验等形式进行。

2.3 每季度组织不少于一次全厂性的安全防火、安全生产大检查，发现不安全因素要及时进行整改。

2.4职工由于工作责任心不强违反操作规程、制度等，造成各种事故者，除追究当事人的责任外，还要进行岗位安全教育，经考试合格者才能上岗操作。

3、特殊工种教育

3.1从事电气作业、电（风）焊作业、电梯操作、工厂内机动车驾驶等特殊工种，经有关部门组织进行学习，并经考试合格取得特种作业资格证后才能上岗。

3.2 对特殊工种的人员，人事部、技术部、安全管理部等要经常进行各种教育，使该类人员不断提高安全技术水平。

3.3 企业的新工艺、新技术、新设备、新产品投产前，要按新的安全操作规程，对岗位的有关职工必须进行专门培训教育，经考试合格后才能进行独立操作。

3.4 对重大生产事故和恶性未遂事故，厂级有关部门要组织有关人员进行事故现场教育，认真吸取经验教训，防止类似事故的发生。

4、调岗安全教育

4.1 跨车间（部门）调动工作岗位时，应由接受车间（部门）负责对调入人员进行车间级和班组级安全教育。

4.2在车间（部门）内跨班组调动岗位时，由接受的班组进行第三级安全教育。

4.3 在班组内变换工种（岗位）时，由班组对其进行变换工种安全教育。

5、复工安全教育

复工教育的对象包括因工伤痊愈后的人员及各种休假超过三个月以上的人员，重新上岗时应进行相应的车间级安全生产教育培训。

5.1 工伤后的复工安全教育。

首先要针对已发生的. 事故作全面分析，找出发生事故的主要原因，并指出预防对策，进而对复工者进行安全意识教育，岗位安全操作技能教育及预防措施和安全对策教育等，引导其端正思想认识，正确吸取教训，提高操作技能，克服操作上的失误，增强预防事故的信心。

5.2 休假后复工安全教育。

职工常因休假（节、婚、丧或产、病假等）而造成情绪波动，身体疲乏，精神分散，思想麻痹，复工后容易因意志失控或者心境不定而产生不安全行为，导致事故发生，因此，要针对休假的类别，进行复工“收心”教育，即针对不同的心理特点，结合复工者的具体情况消除其思想上的余波，有的放矢地进行教育，如重温本工种安全操作规程，熟悉机器设备的性能，进行实际操作练习等。

对于因工伤和休假等超过三个月的复工安全教育，应由企业各级分别进行。经过教育后，由劳动人事部门出具复工通知单，班组接到复工通知单后，方允许其上岗操作。对休假不足三个月的复工者，一般由班组长或班组安全员对其进行复工教育。

6、安全考核

a□□《中华人民共和国安全生产法》和其他法律法规中的有关规定。

b□各项安全生产管理制度。

c□本厂的生产工艺和特点。

d□所接触的危险有害物质的理化性质，对人体的危害，预防措施和急救处理原则。

e□所管部门或业务范围内要害岗位的安全管理制度和注意事项。

f□车间、部门各类安全装置的种类和作用，以及管理方法。

g□本企业劳动保护用品和器具、以及消防器材的正确使用方法。

a□国家有关安全生产和劳动保护方针、政策、法规、制度和标准。

b□本车间（岗位）的生产特点以及所接触的危险有害物质的理化性质，对人体的危害、预防方法和急救处理原则。

c.本车间（岗位）的各项安全生产规程和管理制度。

d□本车间（岗位）各类安全装置的类型和作用及其维护保养方法。

e□本岗位的劳动保护用品和器具，以及消防器材的正确使用方法。

f□本岗位的工艺流程和开停车安全注意事项。

7、教育合格证制度

7.1员工必须参加安全生产教育培训，并通过通用安全知识及企业安全知识考试合格，方可取得教育合格证，凡是独立直接从事生产作业活动的人员必须持证上岗。

7.2员工上岗时，应严格遵守劳动安全卫生的规章制度和安全操作规程，服从安全部门的管理，努力做到“不伤害自己，不伤害他人，不被他人伤害”。

7.3 持证者有权拒绝违章指挥，有权制止违章作业。

7.4 持证者须按规定的时间进行复审，逾期不复审者证件无效。

本规定解释权归公司安全部。其他未尽事宜按国家有关规定执行。

第一条 为了进一步加强安全生产监督管理，严格规范建筑施工企业安全生产条件，防止和减少安全事故的发生，根据国家《建设工程安全生产管理条例》和《建筑施工企业安全生产许可证管理规定》等有关行政法规，制定本制度。

第二条 建筑施工企业的所有管理人员和作业人员，必须按照国家-安-全生产管理规范和强制性要求，接受安全生产教育培训，取得市建委统一印制并教育培训专用钢印的《安全生产培训合格证书》。持证人员每年应进行一次复检考核。培训和复检考核情况录入建设企业信用档案和建设人才信息库。

第三条 建筑施工企业班组长以上管理人员、关键岗位和特殊工种作业人员都必须持双证（职业资格证书和安全生产培训合格证书）上岗；其他所有从业人员达到持双证上岗要求。

第四条 安全生产教育培训工作实行分级培训，统一管理。

1. 城乡建委培训中心统筹管理全市建设系统的安全生产教育培训工作。其职责是：负责培训规划方案和年度培训计划的制定、实施；组织开展管理人员、关键岗位和特殊工种人员的集中培训；统一教学大纲、教师、教材、考核、发证工作，对区县、企业和其他培训机构自行组织的安全生产培训进行监督指导；向市建委报告并通报培训情况；组织开展安全生产教育培训工作的创优评差活动；建立安全培训档案和人才信息数据库。

2. 各区县和建筑施工企业也要建立安全培训机构。其职责是：负责本地区、本企业的培训计划制定与组织落实，接受市建委培训中心的监督指导，按照统一的大纲、教材自行组织一线作业人员的安全生产培训，上报培训考核情况，申领培训合格证书。

3. 建设行业举办各级各类岗位培训，均应增设相应的安全生产培训课程，经统一考核颁发安全培训合格证书。

3. 其他各类人员当年未经安全培训或考核不合格，不得上岗作业；

4. 对措施不力、落实不到位的单位和主要负责人、项目负责人、专职安全生产管理人员，给予通报批评或经济处罚。

第六条 本制度从颁布之日起施行。

教育培训企业工作报告篇七

为进一步强化红线意识，扎实推进关于“五级五覆盖”的工作要求，提高全安全生产综合防控能力，xx乡高度重视，认真按照xx县安全生产委员会办公室关于进一步抓好安全生产责任体系五级五覆盖及企业五落实五到位的紧急通知》文件精神，在全乡深入推进安全生产责任体系建设，层层细化安全责任，确保安全生产工作事事有人管，安全生产人人有责，现将我乡工作开展情况汇报如下。

乡党工委、办事处高度重视，制定了专门的工作措施，并成立了由乡党委书记xx组长、乡长xx为常务副组长、其他党政领导为成员的专项工作督导组，对各企业、各村工作落实情况进行指导、督查。

1. 在年初，在年初，党委、政府就制定并下发专门文件，明确

“党政同责、一岗双责”以及“管行业必须管安全、管业务必须管安全、管生产经营必须管安全”等要求，并成立了以乡长xx为主任的“xx乡安全生产工作委员会”对安全生产工作指导、督查。

2. 由乡党委书记xx组长、乡长xx分别代表党委、政府与各分管领导签订安全生产“一岗双责”责任书，明确了各分管领导在抓好自己所管业务工作的同时必须抓好安全生产工作，并将安全生产考核纳入年终绩效考核，实行“一票否决制”。

1. 强化部门安全生产工作责任，做到“管行业必须管安全、管业务必须管安全”。由政府各分管领导与村、企业按照各自工作职责签订安全生产管理责任书，明确各各部门负责人是本部门安全生产工作第一责任人，各部门在管好本部门业务的同时，必须抓好本系统、本行业的安全生产监管工作，同时督促各部门、各社区与各企业、生产经营单位签订安全生产责任书，做到层层落实安全监管则，逐步健全了安全监管工作责任体系。

2. 落实村两委安全生产工作职责。由安全生产分管领导与各社区签订安全生产工作责任书，明确村支书对本村安全生产工作负总责，主任是本村安全生产工作的第一责任人。同时明确社区按照“属地管理”原则对本辖区安全生产工作进行监管，并将安全生产工作纳入社区年终考核。

通过以上工作措施□xx乡已初步完成了“乡、村”两级安全生产责任体系建设工作。

1. 明确企业业主、法人的安全生产工作第一责任人，是企业安全生产第一责任人。

2. 督促各企业成立安全生产工作机构，并明确专门的安全生产负责人，对企业的安全生产工作专门负责，并定期向乡监管部门报告企业安全生产工作情况和企业隐患排查整治情况。

教育培训企业工作报告篇八

企业培训，就其广义属性而言，实际上是一种企业员工根据企业的需要而进行的有侧重，有针对性的重新入校学习的一种继续教育。

随着我国80年代初进行的经济体制改革的日益深化，以前的计划经济体制下的思想意识进一步被市场意识所取代。企业的生产已由计划体制下政府的指令性任务变成自己在市场中根据市场需求寻找定单。尤其是我国在1999年的成功入世，使我国的市场经济地位进一步确立。外国资本在各经济领域迅速涌入，中国的众多企业也在逐步走出国门，中国经济与世界经济的联系日益紧密，全球经济一体化的影响越来越明显，国内企业所面临的经济环境已发生了巨大的变化。企业的竞争对手不在仅仅是国内同行，还有许多资本雄厚，技术先进的外国公司。那么能否适应市场需求，在竞争中立身不败，能否根据企业所处环境的变化及时调整自己的发展目标，重新审视已有发展战略、发展方式，成为企业必须考虑的问题。如果企业要想从众多竞争对手中脱颖而出，就必须拥有自己的优势，具有自己的核心竞争力，不管其是表现在整个企业的营销理念上，还是表现在产品设计、生产。而这些都需要知识、技术的应用。需要企业拥有一支掌握知识、技术的高素质队伍，这支队伍的好坏就成为企业兴衰的关键。

一、从企业生产管理上看，企业需要加强员工培训

随着社会的发展，企业所面临的生产环境更具多变性，一方面，科学技术的发展日新月异，要求企业不断加大投入，研发新技术、新设备，应用新的管理理念，同时也要求企业的员工能够应用这些新技术、新设备，生产出新产品，降低企业生产成本，否则就会被竞争对手所追赶或超越，而这些依靠员工在校所学的知识是不够的，只有加强员工的培训，才能保证员工的知识与技术水平时刻跟上时代的步伐。

二、从调动员工生产积极性角度看，企业需要加强员工培训

企业建设一支高素质的员工队伍，除了企业以招聘形式引进所需的各式人才外，立足企业现有人力资源，加大开发也同等重要。一个好的企业应该能够成功的调动各级员工的积极性，让他们为企业献技献策，创造价值。根据需要层次理论，每一个员工都有自己的需要点，在生理需要、安全需要、社交需要、尊重需要满足以后会继续追求自我实现的需要，希望通过自己的努力，在企业发展的过程中自身也能够达到预设的目标，得到不断发展。这种满足不是物质薪酬的有限刺激能够解决的。

所以企业的员工培训工作不仅是企业发展的需求、时代的需要。也是企业留住人才、激励员工的有效途径之一。

“性格决定命运，思路决定出路”。不同的思维方式，会产生不同的行为，导致不同的结果。要想做好员工培训工作，首先从企业管理者角度必须对企业培训的意义予以重新认识，重新定位培训在企业生产中的地位，把企业培训看成是关系企业未来生死存亡的大事情。企业管理者要有人才的忧患意识，要明白今天的培训决定着明天的企业竞争力、信誉度和员工素质结构，培训是企业可持续发展的动力保证。对比外国，很多企业都十分重视员工培训，把员工的素质看成是企业的未来。例如：我们的近邻日本，自明治维新以后，国家对教育和企业培训的重视程度不断增强，费用支出力度不断加大。1976年有76.7%的企业向雇员提供了各种形式的培训。到了1985年，这个比例进一步上升到83.8%，1000人以上的企业几乎100%的实施了教育培训。对此，日本的经济界名人松下幸之助就曾经骄傲地说：“松下首先是培养人的地方”。而我国一方面由于计划经济下企业经营的外部环境的竞争性并不激烈，另一方面教育培训效益有一定的滞后性，使企业管理者认识不到培训的重要性，觉得培训工作是国家的事情与企业无关，企业自身资金已经非常有限如果，还要拿出大量资金用于开展员工培训，不划算。同时，由于没有完善的

保证机制，一部分企业员工在没有参加培训前勤勉工作，培训之后则忙于跳槽，使企业蒙受较大的损失，使送培单位的管理者寒心。

所以，要想作好培训工作，必须转变这种观念。认识到加强员工培训是企业的需要，对于一些管理机制的问题，则可以通过一些其他措施得以有效克服。

众所周知，烧制陶胚，如果胚才不佳，再怎么煅制，也不会出精品。企业在送培员工时，除了考虑岗位需要，也应考虑员工自身特点，因势利导，把岗位需要和员工需求结合起来，作到在受训员工选择中注重资质、注重潜质，开发禀赋，挖掘潜能。

3. 作好培训工作，必须拥有足够的教学资源投入

培训教育与学历教育不同，它不仅仅是知识的更新，同时是企业文化的孕育与灌输，通过进一步提高员工已有知识技能，达到企业现阶段的要求。所以一方面要求培训教育的师资队伍的水平要高，要求任教培训的师资既有理论又有实践经验，同时还应有一定的前瞻性。为了不与企业实际脱节，培训教师应根据需要不断访学、深造，不断身临现场了解项目的进展，发现、分析项目。另一方面，企业在培训过程中还应有针对性地对一些仿真系统进行建设，提高学员的实际应用技能，同时根据实际情况，在现有师资无法提供有效培训的时候，合理外聘教师或送学员外出进修。这一切都需要有财力、物质等教学资源的充分保障，才能做好培训工作。

4. 办学方式上以达到培训目标为主，具体形式灵活多样

由于培训的针对性，所以培训课程的设置应注重科学性，实用性，前瞻性，有的放矢，重点突出。

美国质量管理专家戴明博士提出戴明环〔pdca〕理论同样适用

于企业培训“p”“d”“c”“a”分别是plan“do”“check”“action”单词的第一个字母，代表着一个循环中的计划、执行、检查、处理四个阶段，这四个阶段环环相扣，互相制约，互为补充，形成了pdca循环，其中每一个阶段都是下一个阶段的依据，下一个阶段都是上一个阶段的落实和具体化。在pdca循环中“a”是一个循环的关键，这是因为在每一个循环中，从目标的实施、检查，到寻找差距和原因都离不开目标计划的制定。

所以，在培训方案设计中，(1)应进行市场需求分析，要了解企业外在的环境如何，企业现在的发展情况怎样，企业未来的可能方向，企业内部的员工知识结构，与企业未来发展差距在哪，差距多少，等等。

(2)进行课程设计。明确了要培训的方向，就可以根据这个方向了解有哪些课程或技能的学习可以对这个目标起到有效弥补或增益，编排课程。

(3)进行动态过程控制。由于培训的员工大都来自其他部门，作为培训机构的管理部和任教教师对其不可能知之甚深。虽然培训要达到的目标是统一的，但员工的基础直接影响到目标结果的实现。所以要了解员工的已有的知识技能情况，同时在有条件的情况下，安排任课教师之间及与学员之间座谈，商讨最有效的互动教学方法和各课知识的衔接，避免不必要的时间浪费。

(4)进行学习效果反馈评估。作为一个封闭的信息循环系统，反馈环节必不可少。没有反馈环节，无法得知培训效果的好坏，也无法尝试更新改进。具体的反馈形式可以有多种：与受训员工面谈、问卷、对受训员工若干年的追踪调查等，总结经验与不足，为以后培训工作提供有益借鉴。

总之，员工培训是企业可持续发展的一件大事，决定企业明天的市场份额。因此，企业应该不断加强员工培训，切实作好每一年，每一期的员工培训计划，通过不断培训，加强员

工素质，依靠这支高素质的企业队伍搏击商海。

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。

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。

教育培训企业工作报告篇九

为了规范安全生产工作，提高服务区员工的安全素质，带动整个公司安全生产管理的提升，降低或避免生产性意外伤害事故的发生。切实搞好安全生产培训教育工作，特制定11年安全生产培训计划。

一、培训目标

- 1、新招用从业人员安全培训合格后上岗的实现率达到100%以上；
- 2、企业全员接受安全培训达标率100%；
- 3、安全管理人员安全培训率达到100%；
- 4、生产经营单位主要负责人安全培训率达到100%；
- 5、广场工作人员安全培训率达到100%；
- 6、特种作业人员培训率达到90%以上，复培复审完成率100%。

二、培训内容

- 1、基本知识：安全生产的概念、方针，安全生产的法律法规依据，《安全生产管理办法》、《安全管理员工作标准》、《安全生产管理规定》、《消防安全管理制度》。
- 2、专业知识：各项应急预案，对应特种作业人员专业知识、安全达标规范等专业知识和操作技能。

三、培训计划

1. 一月：安全生产的法律法规依据

春节期间安全措施及应急预案

防盗、抢事件应急预案

对象：服务区全体员工

2. 二月：安全生产管理制度。对象：服务区全体员工

加油站消防安全制度。对象：加油站员工

安全管理员工作标准。对象：管理人员

3. 四月：消防安全学习制度

安全生产事故应急预案

对象：服务区全体员工

4. 五月：消防安全应急预案

初起火灾的扑救与人员疏散逃生

消防设施种类及使用情况

对象：服务区全体员工

5. 七月：食品安全知识及应急预案。对象：餐厅、超市员工

防洪抢险应急预案服务区。对象：全体员工

6. 八月：员工在安全生产中的权利与义务

防雷击应急预案

山体滑坡及泥石流应急预案

对象：服务区全体员工

7. 十月：“黄金周“期间安全生产应急预案

冬季道路安全保畅应急预案

对象：服务区全体员工

8. 十一月：冬季锅炉技能及防火培训。对象：锅炉工

除雪防滑应急预案

员工在安全生产中的权利与义务

冬季安全生产管理办法

对象：服务区全体员

教育培训企业工作报告篇十

时间的脚步是无声的，它在不经意间流逝，我们的工作又迈入新的阶段，让我们一起来学习写计划吧。想学习拟定计划却不知道该怎么请教谁？下面是小编收集整理得施工企业安全教育培训计划，欢迎大家分享。

安全教育培训对象：公司安全管理人员、项目经理、安全员、特殊工种和技岗人员（包括新入场和转岗人员）。

1. 安全教育培训内容：建筑企业安全生产法规、政策，安全生产发展新动向，安全生产意识教育。

2. 安全教育培训方法：内部强化培训、参加上级主管部门组织的培训。

3. 安全教育培训时间：内部强化培训安排在年初、年末的空闲时间。上级主管部门培训根据要求按时参加。

4. 培训地点：公司会议室

5. 安全教育培训目的：强化安全生产意识，提高安全管理水平，搞好安全生产。

1. 安全教育培训内容： 建筑企业安全生产法规、政策，项目安全管理制度，施工安全检查标准，安全生产发展新动向，潜在的危险因素及防范措施，安全生产意识教育。

2. 安全教育培训方法： 内部强化培训、参加上级主管部门组织的培训。

3. 安全教育培训时间： 内部强化培训安排在年初、年末的空闲时间。上级主管部门培训根据要求按时参加。

4. 培训地点： 公司会议室

5. 安全教育培训目的： 强化安全生产意识，提高安全管理水平，搞好安全生产。

1. 安全教育培训内容： 建筑企业安全生产法规、政策，公司各项安全管理制度，施工安全检查标准，安全生产发展新动向，安全技术技能培训，潜在的危险因素及防范措施，安全生产意识教育。

2. 安全教育培训方法： 内部强化培训、参加上级主管部门组织的培训。

3. 安全教育培训时间： 内部强化培训安排在年初年末的空闲时间及安全生产月期间。上级主管部门组织的培训根据要求按时参加。

4. 培训地点： 公司会议室

5. 安全教育培训目的： 强化安全生产意识，提高安全管理水平，搞好安全生产。

1. 安全教育培训内容： 公司各项安全管理制度，安全生产基本常识，施工安全技术操作规程，安全技术技能培训，潜在

的危险因素及防范措施，安全生产意识教育。

2. 安全教育培训方法：内部强化培训。

3. 安全教育培训时间：内部强化培训时间根据在建工程进度进行安排，每个工程培训次数不少于2次。

4. 培训地点：工程所在地会议室

5. 安全教育培训目的：强化安全生产和保护他人意识，提高安全操作技能，搞好安全生产。

充分发挥各科室及项目部的作用：员工培训工作是一项综合性的工作，它涉及到各科室、各项目部。充分发挥各科室及项目部的作用就可以保证员工培训工作按计划实施，可以对员工培训工作进行综合管理，可以使员工培训工作更加紧密地与公司生产实际需要相结合。

建立培训、考核与使用相结合的制度：凡上级行政机关要求持证上岗的岗位，未经培训合格不准上岗；对企业提供培训机会未按要求接受培训的员工按公司有关培训管理规定进行处罚。逐步形成人才考核、培养、使用相结合的管理模式。不断修订和完善员工培训管理规定，加强员工培训工作的监控力度，保证按公司所需落实各项培训工作。

各科室、项目部的主管领导要重视员工培训工作，要指定专人负责此项工作的日常管理，项目部要根据公司的员工培训计划制定出实施计划方案，并对项目部工人培训实施情况进行监控。