# 2025员工培训情况总结及感悟(7篇)

来源：网络 作者：雨雪飘飘 更新时间：2025-06-11

*20\_员工培训情况总结及感悟一1、让新员工了解公司概况，规章制度，组织结构，使其更快适应工作环境。2、让新员工熟悉岗位职责，工作流程，与工作相关业务知识以及服务行业应具备的基本素质。二、培训对象公司所有新进员工三、培训时间新员工入职培训期1...*

**20\_员工培训情况总结及感悟一**

1、让新员工了解公司概况，规章制度，组织结构，使其更快适应工作环境。

2、让新员工熟悉岗位职责，工作流程，与工作相关业务知识以及服务行业应具备的基本素质。

二、培训对象

公司所有新进员工

三、培训时间

新员工入职培训期1个月，包括2—3天的集中脱岗培训及后期的在岗培训。

四、培训方式

1、脱岗培训：采用集中授课的形式。

2、在岗培训：采用日常工作指导及一对一辅导形式。

五、培训教师

行政人事部负责人、店面经理、助理店长、在某方面具备专长和特殊技能的老员工

六、培训教材

公司简介、公司管理制度、部门管理制度、职位说明书、案例

七、培训内容

1、公司概况(历史、背景、经营理念、愿景、价值观)

2、组织结构图

3、公司福利待遇方面(保险、休假、请假等)

4、薪酬制度(发薪日、发薪方式)

5、绩效管理制度

6、职位说明书和具体工作规范、工作技巧

7、内部员工的熟悉(本部门上级、下级、同事及合作部门的同事等)

8、仪态仪表服务的要求

八、培训考核

1、书面考核。行政人事部统一印制考试受训者。脱岗培训中使用。

2、应用考核。通过观察测试等方法考查受训者在实际工作中对培训知识或技巧的应用。由部门直接上级、同事、行政人事部共同鉴定。

九、培训效果评估

行政人事部与新员工所在部门通过与受训者、教师、助理店长直接交流。跟踪了解培训后受训者的工作情况，逐步减少培训内容的偏差，改进培训方式，以使培训更加富有成效，达到预期培训目标。

关于员工培训方案2

为使新进员工尽快融入公司大家庭，接纳公司文化，帮助新员工熟悉工作环境，融入公司，更好、更快达到岗位要求，特制定本规定。

一、培训对象

适用于公司全体人员。

二、培训的主要方式及要求

通过老员工对新员工的“传”“帮”“带”这一传统而实用的方式，实现公司文化的传承，促进新员工业务技能的熟练掌握及责任心的提高。具体要求：

1、“传”。“传”是传授，传承。就是老员工要将自己掌握的工作技能，工作经验，毫无保留的传给新员工。

2、“帮”。“帮”是帮助，帮授。要在新员工工作上遇到困难时给与帮助，生活中遭遇困境时给予关怀，使新员工遇到挫折时感受到公司的温暖，时刻保持良好的工作态度和昂扬的斗志。

3、“带”。“带”是带领，带动。老员工要在工作中率先示范，以身作则，奋勇争先，用自己的实际行动去影响和感化新员工，带动新员工。

为了规范和严肃“师徒传帮带”工作，师徒关系确定后，一定要在全公司公布，接受监督。二要按照公司及车间的规章制度进行生产工作。

三、负责培训的老员工条件

1、品行端正，乐于助人。

2、工作认真、负责，业务技能熟练。

3、在公司工作一年以上，特别优秀的可放宽到半年以上。

4、思想作风过硬，为人和气，敢于严格要求，善于传帮带。

5、普通话基本过关，检查监督及时。

四、师傅的主要职责

1、传授技能，从基本知识，技能抓起，言传身教。

2、严谨的教学作风，对徒弟严格要求，严格训练。

3、把自己的一技之长传授给徒弟。

五、徒弟的基本要求

1、尊重师傅，谦虚好学，勤学好问，服从师傅的教导。

2、勤奋刻苦，不怕苦，脏，累。

3、通过学习，技术进步快，思想有提高，安全无事故。

六、考核与奖励

培养新员工是公司赋予每位老员工的应尽的职责和义务。人力资源部对老员工带新员工的培训情况跟踪考核。

1、学徒期为两个月。如需延长学徒期，由师傅报车间领导审批并向人力资源部备案。学徒期满，公司对学徒进行考核。赞美特别奉献的老员工帮助新员工的句子

2、学徒期满，经公司考核合格的，师傅可获得相应奖励;学徒期不足两个月的，师傅可获得350元奖金;学徒期等于两个月的，师傅可获得300元奖金;学徒期超过两个月的，师傅可获得200元奖金。

3、考核合格后，奖金随工资一并发放。

七、本制度自颁布之日起实施。

关于员工培训方案3

为了提高劳动者职业技能，增强劳动者的就业能力，工作能力和职业转换能力，根据《劳动法》、《职业教育法》、湖南省人民政府办公厅【\_\_】34号文件的相关规定，经\_\_职业技术学院与华中科技等多家企业协商，就企业员工免费培训达成一致，特制定本培训方案。

一、培训原则

1、针对性与实用性

职业培训目标、教学内容等均根据国家职业标准和企业实际要求确定。

2、灵活性

在培训时间上利用周末来校集中授课或老师下车间现场指导，培养对象依据岗位的实际需要灵活确定。

3、培训与生产相结合

一方面培训教学紧紧围绕生产实际进行，另一方面结合企业需求，在培训方法上理论知识教育与实际操作训练相结合，突出技能操作方法，加强实习训练。

二、组织机构

为了加强领导与组织，把企业员工培训工作落到实处，学院与培训企业成立联合领导小组。

组长：

副组长：

成员：

三、培训项目

1、车工培训

2、钳工培训

3、电工培训

4、焊工培训

四、培训进程安排

1、\_\_年10月16日在\_\_职业技术学院8楼报告厅举行开班典礼。

2、培训时间：见附件二(课表)，遇特殊情况双方协商更改培训时间及内容。

3、技能鉴定时间：见附件二(课表)，遇特殊情况双方协商更改鉴定时间。

五、双方职责

(一)\_\_职业技术学院职责：

1、自愿承担企业的劳动力转移培训项目。培训职业(工种)和人数分别为：

职业(工种)等级人

职业(工种)等级人

职业(工种)等级人

职业(工种)等级人

2、承担学员在校培训期间的所有培训费用。

3、根据国家标准中级工的鉴定费300元/人、高级工380元/人从\_\_职业技术学院的培训费中开支。

4、学员培训结束，经鉴定获工技能等级证，由\_\_职业技术学院无偿发放。

5、负责培训的所有教学任务。

6、负责培训期间的工作餐的安排及路途的交通安排。

(二)华中科技职责：

1、收集送培学员的相关信息材料(大一寸蓝底照5张、身份证复印件、中级进升高级的人员同时提供中级工等级证复印件)。

2、根据提供的人员名单依据工种编班培训，每个班级不超出40人。

3、根据\_\_职业技术学院提供的资料和国家职业标准和企业技能岗位需求协商合理的教学计划，选取合适的教材，合理安排理论学习和实践操作时间。

4、若送培学员有违反校纪校规的行为，应及时共同参与研究，协商处理解决办法。

5、全程监控送培学员的培训过程，全权负责送培学员的安全事宜。

6、负责培训期间的工作餐费。

关于员工培训方案4

1.适用范围

本方案适用于一线在职员工培训

2.职责分工

主管部门：管理部

协助部门：公司各部门、车间

3具体分工：

3.1协助部门：公司各部门、车间根据管理部公布的培训人员名单和时间组织相关人员到培训

室培训。

3.2主管部门：编制整体培训计划，并针对整个培训计划的实施进行监控并保证其有效的实施，

并对后续的培训效果进行评估。

4.作业流程

4.1编制一线员工培训计划，其内容包括但不局限于下述内容：

4.1.1培训课程(新员工入职培训，5s管理培训，形式任务教育，业务技能教育)

4.1.2培训内容

4.1.3学时(小时数)

4.1.4主讲人

4.1.5需要准备的资料

4.2具体培训内容：

4.2.1新员工入职前培训内容：公司现状介绍、发展前景、理念;三级安全教育中公司层面的;入、离职流程及注意事项;后勤住宿、食堂方面的规定及附近购物、游玩、看病乘车路线;员工能享受的社保福利等

4.2.25s管理培训内容：整理，整顿，清扫，清洁，素养，早会流程。

4.2.3形势任务教育的内容：公司现状介绍、发展前景、理念;企业规章制度;员工行为规范;企业文化;企业前景规划及20\_\_年工作目标和任务等。

4.2.4业务、技能培训包括：与生产、技术、质量、安全相关的业务知识和技术、工艺、技能培训。

5.培训周期

20\_\_年度8月-12月份。

6.具体分工负责

6.1现员工入职培训，5s管理培训，形式任务教育：由管理部指定讲师主讲。

6.2业务、技能培训：由部门车间指定讲师主讲。

7.培训实施

培训课程及内部讲师人选由人力资源部在培训课程实施前3天，发放《培训通知》和《培训计划表》实施培训。

8..培训效果的评估：

培训结束一个月内，由公司人力资源部通过与培训对象的直接上级进行沟通对培训效果进行追踪调查。

9.培训档案建立和保存

人力资源部在其所组织的培训结束后一周内将受训员工填写的《培训签到表》和《培训记录表》一起存档。

**20\_员工培训情况总结及感悟二**

新员工培训计划方案为新员工供给正确的、相关的公司及工作岗位信息，鼓励新员工的士气让新员工了解公司所能供给给他的相关工作情景及公司对他的期望让新员工了解公司历史、政策、企业文化，供给讨论的平台减少新员工初进公司时的紧张情绪，使其更快适应公司让新员工感受到公司对他的欢迎，让新员工体会到归属感使新员工明白自我工作的职责、加强同事之间的关系培训新员工解决问题的本事及供给寻求帮忙的方法

1.就职前培训(部门经理负责)

到职前：

致新员工欢迎信(人力资源部负责)

让本部门其他员工明白新员工的到来准备好新员工办公场所、办公用品准备好给新员工培训的部门内训资料为新员工指定一位资深员工作为新员工的导师准备好布置给新员工的第一项工作任务

2.部门岗位培训(部门经理负责)

到职后第一天：

到人力资源部报到，进行新员工须知培训(人力资源部负责)到部门报到，经理代表全体部门员工欢迎新员工到来介绍新员工认识本部门员工，参观世贸商城部门结构与功能介绍、部门内的特殊规定新员工工作描述、职责要求讨论新员工的第一项工作任务

派老员工陪新员工到公司餐厅吃第一顿午餐

到职后第五天：

一周内，部门经理与新员工进行非正式谈话，重申工作职责，谈论工作中出现的问题，回答新员工的提问。

对新员工一周的表现作出评估，并确定一些短期的绩效目标

设定下次绩效考核的时间

到职后第三十天

部门经理与新员工面谈，讨论试用期一个月来的表现，填写评价表

到职后第九十天

人力资源部经理与部门经理一齐讨论新员工表现，是否适宜此刻岗位，填写试用期考核表，并与新员工就试用期考核表现谈话，告之新员工公司绩效考核要求与体系。3.公司整体培训：(人力资源部负责--不定期)

公司历史与愿景、公司组织架构、主要业务公司政策与福利、公司相关程序、绩效考核公司各部门功能介绍、公司培训计划与程序公司整体培训资料的发放，回答新员工提出的问题

岗位培训反馈表(到职后一周内)公司整体培训当场评估表(培训当天)公司整体培训考核表(培训当天)新员工试用期内表现评估表(到职后30天)新员工试用期绩效考核表(到职后90天)

各部门内训教材

新员工培训须知

公司整体培训教材

首先在公司内部宣传“新员工培训方案”，经过多种形式让所有员工了解这套新员工培训系统及公司对新员工培训的重视程度

每个部门推荐本部门的培训讲师对推荐出来的内部培训师进行培训师培训，给每个部门印发“新员工培训实施方案”资料

各部门从20\_年1月开始实施部门新员工培训方案

每一位新员工必须完成一套“新员工培训”表格

根据新员工人数，公司不定期实施整体的新员工培训

在整个公司内进行部门之间的部门功能培训

**20\_员工培训情况总结及感悟三**

各位新员工：

今天是大家进入公司的第一天。我代表公司，对大家的加盟表示热烈的欢迎。看到大家朝气蓬勃、充满活力、求知若渴的样子，我也仿佛回到了年青的时代，感到十分的高兴。因为一个公司，只有不断有新的人才、新的血液充实进来，才能持续发展。

根据办公室的安排，今天大家参观了企业，了解了行业、公司、产品等情况，并听了由尹老师讲的实效销售及职业规划课。趁这个机会，我也在这里讲几句，和大家一起交流。我就讲三个词：过去、现在、将来。

首先讲一下过去。也就是公司过去20\_年来的发展。公司的情况，通过今天来的培训，应该都有了初步的了解。20\_年来，公司七易其址，发展迅速，经历了从无到有、从弱到强、从小到大的发展历程，现在回过头去看，可以说我们在行业里，一直在进步，一直在引领，一直在创新，都走在行业的前面。也就是说，我们创造了金华火腿发展的历史、改变了金华火腿的历史，这是十分让人自豪的。我们这个行业，原来有300多家企业，为什么我们能发展到今天?为什么我们能脱颖而出?为什么我们能在行业里面领先?靠的就是我们这个团队、这支队伍，靠大家的努力和实干。我在外面讲，我们最宝贵、最有优势的，就是我们这个团队凝聚力、战斗力、执行力都非常强。再讲一下现在。目前，公司在行业里已经牢固确立了龙头地位，在技术上、规模、市场、品牌等方面都树立了领先优势，为今后的发展构建了一个良好的发展平台。尤其是公司上市以后，更是有了更高的平台、更多的机会、更好的品牌，我相信我们今后的发展前景是不估量的，目前最大的制约因素就是还需要有更多的人才。企业无非是几种，一种是有钱有人才、一种是没钱有人才，一种是没钱没人才。有钱有人才的企业是最有优势的企业，没钱有人才的企业发展可能会慢一点，没钱没人才的企业则肯定发展不起来。我们公司目前是有钱、有品牌、有市场，也有人才，但企业的发展太快了，目前的人才团队还满足不了公司发展的需要。所以我们要加强人力资源，要引进人才，吸引新生力量，并加大培训、培养、管理、激励力度，让我们每一个在公司的人都能得到成长、发挥作用、支撑发展。

再着重讲一下未来。先从宏观的层面来说，我们国家经过发展，已经步入一个消费升级、产业升级的大时期，人民的生活水平不断提高，消费能力也不断提高，为我们创造了一个最好的发展环境。我们中国有13亿人口，大家的消费能力提高以后，大家可以想象得到，我们的市场会有多大。再从行业层面来讲，在世界上，火腿都是一个很大的产业。，意大利4000万人口火腿产量是6000多万条，西班牙3000万人口火腿产量是4000多万条。我们金华火腿的年产量只有400多万条。从国内来讲，肉类是食品当中最大的一个产业，猪肉则是肉类当中最大的消费。目前，我国的肉制品消费只占到肉类消费的12%，世界平均水平是40%，发达国家是60%。所以，肉制品产业、猪肉制品产业的前景是非常巨大的。

那么，从我们公司的情况来看，如果把公司上市作为第一次创业，接下去就是我们的第二次创业阶段。公司将以上市为新的起点，切实提高经营管理、品牌营销、资本运营等能力，加强产业链建设，拓展业务领域，加强在全国各地的布局，形成“产业链、全国化、大品牌”的发展格局，实现公司发展的飞跃!一是抓好产品创新，稳固发展传统火腿、重点发展低盐火腿、主要发展巴玛火腿，同时也发展肉制品及调味品等延伸产品，形成系列化、层次化、全覆盖的产品体系;二是加强产业链建设，建设养殖基地、屠宰、冷链、冻品交易市场、生产加工、贮藏等项目，形成完整的产业链。前两天，我们已经落实了养殖基地的土地，在开发区的新厂房也正在规划当中，其他项目正在洽谈中;三是建设营销网络。接下去，我们将在杭州、上海、北京、广州等地设立分公司，并在全国各大城市设立办事处，同时也将在各主要城市建设公司自己的连锁专卖店体系。

大家来到公司，都是为了发展、都是为了做事。现在公司正处在大发展、大变革的关键时期，沧海横流，方现英雄本色。公司的使命，就是为大家提供发展的平台和机会，能不能发展、能不能抓住机会，全靠大家自己怎么做。我希望大家，在接下来的时间里，用自己的品德、勤奋和智慧，去赢得同伴们的赞许，赢得自我价值的实现!我也相信，大家一定能在公司得到成长、得到发展、得到人生和事业的成就!

我就讲到这里，谢谢!

各位青年后备干部，大家早上好：

今天很高兴，受人力资源部邀请来参加这个青年干部培训班的开班仪式，并为我们的青年后备干部提一些要求和希望，我们公司的青年后备干部培训班已经举办了很多期了，现在公司中很多中层干部都是从这些培训班中选拔的，公司领导一向非常重视对于青年干部的培养，也对青年后备干部给予了很大的希望。公司这些年发生了一系列可喜变化，主要得益于公司领导班子始终拥有正确而坚定的目标，我们始终把加快企业发展作为第一要务，千方百计谋发展，从而实现企业规模的迅速壮大，而企业的迅速发展，与在座的各位有着密切的联系，企业的未来发展，需要各位的努力与奋斗。今明两天，我们举办这个青年后备干部培训班，希望大家能够与讲课老师共同完成好我们的课程，让自己在培训中有所收获，也让大家能够更好更快地成长，早日能够独立担当起一面。员工的成长，既包括业务上的成长，也包括综合素质的提高，更包括心灵的成长。这次的培训，一方面是对企业发展的新环境、新战略、新制度、企业文化和核心价值观等内容再向大家做个介绍;另一方面，我们也邀请了培训公司的老师来帮助大家提升综合能力，综合能力包括了管理能力、执行能力、沟通能力等等，希望大家认真学习、思考和感悟。

作为我个人我希望培训能够给大家传递一些经验和教训，希望你们能在工作的过程中和人生的道路上更好地、更健康地成长，少走弯路。员工的每一个进步，我们公司的管理层都为之高兴，因为这样的成长对公司的发展有正面的作用，我希望你们的成长与企业的发展更好地结合，形成一个共同成长的局面。

借此机会，我再强调几点：

1、思想上：认同企业文化，建立共同理念

我们企业一直有等理念，当我们认同企业的价值观、企业的文化、企业的发展理念，那么我们与公司的融合就会很迅速;与部门、同事之间的融合就会很顺畅。公司的文化与理念是企业员工一个共同的方向标、共同的信念，在这个前提下，我们充分沟通、彼此信任、共同为这个企业出力，再加上共同的工作机制、共同的绩效目标，最终我们一定能收获成功。

2、学习上：加强学习实践，建学习型组织

培根说“知识就是力量”,管理大师杜拉克补充说“分享的知识才是有力量的”,而知识的获得、分享的过程无不是学习的结果。纵观现代发展，企业的竞争已经从资源的竞争、技术的竞争、人才的竞争一步步走到了企业文化的竞争和学习力的竞争,打造一支学习力强劲的人才队伍,建立一个运行有效的学习型企业已经成为企业能否立足市场的一个重要因素。一个组织只有通过不断学习，拓展与外界信息交流的深度和广度，创造出适合于市场的理念与产品，才能立于不败之地。这个世界时刻都在变化，我们公司也处在蓬勃发展的浪潮中，各种新事物、新问题、新现象不断在我们身边涌现，如果仅凭我们以前工作上的老方法、老经验，显然是不够的，我们还必须加强学习，持续给自己充电，给组织、团队充电，不断适应新形势、新变化给我们带来的新要求。

3、行动上：精简高效执行，行动创造财富

何谓执行力?执行力“就是按质按量地完成工作任务”的能力。个人执行力的强弱取决于两个要素——个人能力和工作态度，能力是基础，态度是关键。所以，我们要提升个人执行力，一方面是要通过加强学习和实践锻炼来增强自身素质，而更重要的是要端正工作态度。那么，如何树立积极正确的工作态度?我认为，关键是要在工作中实践好“严谨、务实、快速、创新”。

市场经济的发展一日千里，企业在市场经济的大潮中如逆水行舟，不进则退。企业在竞争中要想占据优势地位，就要建立精简高效的管理体系，提升管理水平，实现管理创新。行动力是决定企业成败的一个重要因素，是21世纪构成企业竞争力的重要一环。在激烈的市场竞争中，一个企业的行动力任何。将决定企业的兴衰。所以希望大家在思想上予以重视，将“严、实、快、新”四字落实于行动中。

4、合作上：树立团队意识，团结协作发展

与以前相比,现在公司的人员结构已经发生了非常大的变化，从年龄结构上看，30岁以下的管理干部已经超过了30%，30-40岁占24%，40到50岁占了22%,50岁以上的占了24%;从学历结构来看，本科以上学历占50%以上，大专占30%。虽然年龄上有差距，学历上也有差距，但是学历和年龄并不能代表什么，我们现在是团队作战，个人的能力只有融合到团队里，只有与公司的发展结合起来，才能发挥更大的作用，才能真正体现出自己的价值。我们企业本身就是一个团队，企业这些年来的迅速发展，离不开每一个公司成员的付出，事实证明，个人的力量是有限的，团队的力量是无限的。

5、为人处世上：珍惜眼下机会，真诚善待他人

现在我们的企业，无论是市场环境还是合资公司环境，或是公司内部的环境，都为大家创造了很好的机会。我们可以提供的平台比很多，比如去外面的公司参观，委外培训、内训、与各大公司的合作项目等，真正有理想的人，平台和机会比收入更重要。公司也是历练了很久才有现在这样的平台和机会提供给大家，希望大家好好珍惜，希望大家感恩有这样的企业氛围和为你们创造的机会、感恩身边帮助你们成长的领导和同事、感恩你们自己的家人对自己的支持。

对人的真诚不是形式上的，一个人在用心的时候表现是不一样的。每一个动作和表情都会透露很多信息，与合作伙伴的沟通，互相了解价值观和行为模式，只有与合作伙伴建立了信任，再加上自身具有为别人创造价值的能力，才能达成合作。你自身的价值也就体现在为别人、为公司创造价值的过程中。我们对合作伙伴、对同事都要非常真诚，如果你考虑不到别人，别人怎么可能考虑到你?。

最后，我想强调：能否成长，关键看自己。公司只是一个外因，只能提供机会和平台。能走多远，完全取决于自己，取决于自己怎么想，怎么做;是否成长，关键看绩效，绩效导向是唯一的标准，正因为我们坚持了这个标准，公司才会有现在的成绩。

目前公司发展的空间是非常大的，近期可能要做好应对市场变化、经济下行、汽车市场从快速增长到正常增长的适应和准备，这既是挑战又是机遇。把握好自己，增强能力体系建设和提高核心竞争力，我们就能有更多发展的机会。管理变革的能力，持续创新的能力，团队协作的能力，这些都是未来企业的核心能力，具有这些能力的企业一定能够走得很好，能够走得更远。

期待公司的成长，也期待员工的成长，期待大家专业能力的成长，特别是期待大家心灵的成长，今天我特别想说，希望能从你们中间涌现出一批能带领队伍作战的将才和帅才!我们对你们寄托着无限的希望，我们也会尽可能为你们创造更好的平台。

有理想，生命才有意义，人生才会精彩。目标就是动力，目标就是方向。同志们，你们已经跨出了第一步，肩负着家庭的希望、企业的希望，希望你们在公司未来的发展中，始终专注于自己的奋斗目标，勤奋努力，永不言弃，一定能实现职业生涯的辉煌!

**20\_员工培训情况总结及感悟四**

1、加强公司管理人员的培训，提高管理者的综合素质，完善知识结构，增强综合管理能力、创新能力和执行能力。

2、加强公司专业技术人员的培训，提高技术理论水平和专业技能，增强科技研发、技术创新、技术改造能力。

3、加强公司操作人员的技术等级培训，不断提升操作人员的业务水平和操作技能，增强严格履行岗位职责的能力。

4、加强公司新进员工的培训，使新员工在入职前对公司有一个全方位的了解，明确自己的岗位职责、工作任务和工作目标，尽快进入岗位角色，适应工作群体和规范，形成积极的态度。

1、坚持按需施教、务求实效的原则。根据公司改革与发展的需要和员工多样化培训需求，分层次、分类别地开展内容丰富、形式灵活的培训，增强教育培训的针对性和实效性，确保培训质量。

2、坚持自主培训为主，外委培训为辅的原则。整合培训资源，建立健全以公司培训中心为主要培训基地，临近院校为外委培训基地的培训网络，立足自主培训搞好基础培训和常规培训，通过外委基地搞好相关专业培训。

3、坚持培训人员、培训内容、培训时间三落实原则。20xx年，管理人员参加经营管理培训累计时间不少于4天；专业技术人员业务培训累计时间不少于8天；一般职工操作技能培训累计时间不少于12天。

（一）管理干部

1、管理实务培训。生产组织与管理、成本管理与绩效考核、人力资源管理、激励与沟通、领导艺术等。请专家教授来公司集中授课；组织相关人员参加专场讲座。

2、强化项目经理（建造师）培训。今年公司将下大力组织对在职和后备项目经理进行轮训，培训面力争达到50％以上，重点提高他们的政治素养、管理能力、人际沟通能力和业务能力。

3、开阔眼界、拓展思路、掌握信息、汲取经验。组织中层干部分期分批到上下游企业和关联企业学习参观，了解生产经营情况，借鉴成功经验。

（二）专业技术人员

1、由各专业副总工程师、工程师定期进行专题技术讲座，培养创新能力，提高研发水平。

2、组织专业技术人员到同行业先进企业学习、学习先进经验，开阔视野。年内计划安排两批人员到单位参观学习。

3、加强对外出培训人员的严格管理，培训后要写出书面材料报培训中心，必要时对一些新知识在公司内进行学习、推广。

4、对会计等需通过考试取得专业技术职务的专业人员，通过计划培训和考前辅导，提高职称考试的合格率。对工程类等通过评审取得专业技术职务的专业人员，聘请相关专业的专家进行专题讲座，多渠道提高专业技术人员的技术等级。

（三）新员工入职培训

详细内容请见《新员工入职培训计划》

（一）领导要高度重视，各部门要积极参与配合，制定切实有效的培训实施计划，实行指导性与指令性相结合的办法，坚持在开发员工整体素质上，树立长远观念和大局观念，积极构建\"大培训格局\"确保培训计划开班率达90％以上，全员培训率达35％以上。

（二）培训的原则和形式。按照\"谁管人、谁培训\"的分级管理、分级培训原则组织培训。在培训形式上，要结合企业实际，因地制宜、因材施教，外培与内训相结合，基地培训和现场培训相结合，采取技能演练、技术比武、鉴定考试等灵活多样形式；在培训方法上要把授课、角色扮演、案例、研讨、现场观摩等方法相互结合。选择最佳的方法和形式，组织开展培训。

（三）加强培训基础设施的建设和开发。一是加强和高等院校的联合办学力度，在就近院校设置培训实习基地，并充分发挥他们的培训资源和专业特长，积极整合，合理开发，使其在公司人力资源培训开发中发挥骨干作用；二是要根据公司内部自身专业特长，选择专业或课题，组织编写适合企业特点的培训教材或讲义；三是要加强企业专（兼）职培训师队伍建设，实行资源的有偿服务。

（四）确保培训经费投入的落实。我们要按国家现行规定，即按工资总额的1.5％足额提取职教经费，由培训主管部门掌握使用，财务部门监督，其中0.5％上缴公司统一协调使用，严禁将培训经费挪作他用。

（五）确保培训效果的真实有效。一是建立表彰和通报制度。对培训工作成绩显著，扎实有效的单位和培训机构给予表彰奖励；对培训计划落实不到位，员工培训工作滞后的部门予以通报批评；二是建立员工培训情况反馈制度，坚持将培训过程的考核情况及结果与本人培训期间的工资、奖金挂钩。实现员工自我培训意识的提高。

**20\_员工培训情况总结及感悟五**

转眼间，20xx年已悄然走来，20xx年，综合办培训围绕公司经营目标，在公司的领导关心和帮忙下，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如下：

x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，共四百多人人次参加，每届培训合格率达90%以上，基本到达了目标要求。

1、20xx年的培训工作比起20xx年相比有了较大的提高，无论是在培训课程还是培训质量上都有了必须的增长幅度。

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，理解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，重点加强了培训资料全面性，提升了培训工作的制度化管理。

3、不断改善培训方式，进取探索新的培训模式：20xx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。

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、虽改变了培训制度可是培训形式缺乏创新，只是一味的采取“上头讲，下头听‘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、内部授课教师技巧普遍不高，有待提高，制作课件水平不足，自主研发课程本事有所欠缺，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，仅有在实际工作的过程中不断总结，经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本事。

**20\_员工培训情况总结及感悟六**

各位新员工：

今天是大家进入公司的第一天。我代表公司，对大家的加盟表示热烈的欢迎。看到大家朝气蓬勃、充满活力、求知若渴的样子，我也仿佛回到了年青的时代，感到十分的高兴。因为一个公司，只有不断有新的人才、新的血液充实进来，才能持续发展。

根据办公室的安排，今天大家参观了企业，了解了行业、公司、产品等情况，并听了由尹老师讲的实效销售及职业规划课。趁这个机会，我也在这里讲几句，和大家一起交流。我就讲三个词：过去、现在、将来。

首先讲一下过去。也就是公司过去20\_年来的发展。公司的情况，通过今天来的培训，应该都有了初步的了解。20\_年来，公司七易其址，发展迅速，经历了从无到有、从弱到强、从小到大的发展历程，现在回过头去看，可以说我们在行业里，一直在进步，一直在引领，一直在创新，都走在行业的前面。也就是说，我们创造了金华火腿发展的历史、改变了金华火腿的历史，这是十分让人自豪的。我们这个行业，原来有300多家企业，为什么我们能发展到今天?为什么我们能脱颖而出?为什么我们能在行业里面领先?靠的就是我们这个团队、这支队伍，靠大家的努力和实干。我在外面讲，我们最宝贵、最有优势的，就是我们这个团队凝聚力、战斗力、执行力都非常强。再讲一下现在。目前，公司在行业里已经牢固确立了龙头地位，在技术上、规模、市场、品牌等方面都树立了领先优势，为今后的发展构建了一个良好的发展平台。尤其是公司上市以后，更是有了更高的平台、更多的机会、更好的品牌，我相信我们今后的发展前景是不估量的，目前最大的制约因素就是还需要有更多的人才。企业无非是几种，一种是有钱有人才、一种是没钱有人才，一种是没钱没人才。有钱有人才的企业是最有优势的企业，没钱有人才的企业发展可能会慢一点，没钱没人才的企业则肯定发展不起来。我们公司目前是有钱、有品牌、有市场，也有人才，但企业的发展太快了，目前的人才团队还满足不了公司发展的需要。所以我们要加强人力资源，要引进人才，吸引新生力量，并加大培训、培养、管理、激励力度，让我们每一个在公司的人都能得到成长、发挥作用、支撑发展。

再着重讲一下未来。先从宏观的层面来说，我们国家经过发展，已经步入一个消费升级、产业升级的大时期，人民的生活水平不断提高，消费能力也不断提高，为我们创造了一个最好的发展环境。我们中国有13亿人口，大家的消费能力提高以后，大家可以想象得到，我们的市场会有多大。再从行业层面来讲，在世界上，火腿都是一个很大的产业。，意大利4000万人口火腿产量是6000多万条，西班牙3000万人口火腿产量是4000多万条。我们金华火腿的年产量只有400多万条。从国内来讲，肉类是食品当中最大的一个产业，猪肉则是肉类当中最大的消费。目前，我国的肉制品消费只占到肉类消费的12%，世界平均水平是40%，发达国家是60%。所以，肉制品产业、猪肉制品产业的前景是非常巨大的。

那么，从我们公司的情况来看，如果把公司上市作为第一次创业，接下去就是我们的第二次创业阶段。公司将以上市为新的起点，切实提高经营管理、品牌营销、资本运营等能力，加强产业链建设，拓展业务领域，加强在全国各地的布局，形成“产业链、全国化、大品牌”的发展格局，实现公司发展的飞跃!一是抓好产品创新，稳固发展传统火腿、重点发展低盐火腿、主要发展巴玛火腿，同时也发展肉制品及调味品等延伸产品，形成系列化、层次化、全覆盖的产品体系;二是加强产业链建设，建设养殖基地、屠宰、冷链、冻品交易市场、生产加工、贮藏等项目，形成完整的产业链。前两天，我们已经落实了养殖基地的土地，在开发区的新厂房也正在规划当中，其他项目正在洽谈中;三是建设营销网络。接下去，我们将在杭州、上海、北京、广州等地设立分公司，并在全国各大城市设立办事处，同时也将在各主要城市建设公司自己的连锁专卖店体系。

大家来到公司，都是为了发展、都是为了做事。现在公司正处在大发展、大变革的关键时期，沧海横流，方现英雄本色。公司的使命，就是为大家提供发展的平台和机会，能不能发展、能不能抓住机会，全靠大家自己怎么做。我希望大家，在接下来的时间里，用自己的品德、勤奋和智慧，去赢得同伴们的赞许，赢得自我价值的实现!我也相信，大家一定能在公司得到成长、得到发展、得到人生和事业的成就!

我就讲到这里，谢谢!

各位青年后备干部，大家早上好：

今天很高兴，受人力资源部邀请来参加这个青年干部培训班的开班仪式，并为我们的青年后备干部提一些要求和希望，我们公司的青年后备干部培训班已经举办了很多期了，现在公司中很多中层干部都是从这些培训班中选拔的，公司领导一向非常重视对于青年干部的培养，也对青年后备干部给予了很大的希望。公司这些年发生了一系列可喜变化，主要得益于公司领导班子始终拥有正确而坚定的目标，我们始终把加快企业发展作为第一要务，千方百计谋发展，从而实现企业规模的迅速壮大，而企业的迅速发展，与在座的各位有着密切的联系，企业的未来发展，需要各位的努力与奋斗。今明两天，我们举办这个青年后备干部培训班，希望大家能够与讲课老师共同完成好我们的课程，让自己在培训中有所收获，也让大家能够更好更快地成长，早日能够独立担当起一面。员工的成长，既包括业务上的成长，也包括综合素质的提高，更包括心灵的成长。这次的培训，一方面是对企业发展的新环境、新战略、新制度、企业文化和核心价值观等内容再向大家做个介绍;另一方面，我们也邀请了培训公司的老师来帮助大家提升综合能力，综合能力包括了管理能力、执行能力、沟通能力等等，希望大家认真学习、思考和感悟。

作为我个人我希望培训能够给大家传递一些经验和教训，希望你们能在工作的过程中和人生的道路上更好地、更健康地成长，少走弯路。员工的每一个进步，我们公司的管理层都为之高兴，因为这样的成长对公司的发展有正面的作用，我希望你们的成长与企业的发展更好地结合，形成一个共同成长的局面。

借此机会，我再强调几点：

1、思想上：认同企业文化，建立共同理念

我们企业一直有等理念，当我们认同企业的价值观、企业的文化、企业的发展理念，那么我们与公司的融合就会很迅速;与部门、同事之间的融合就会很顺畅。公司的文化与理念是企业员工一个共同的方向标、共同的信念，在这个前提下，我们充分沟通、彼此信任、共同为这个企业出力，再加上共同的工作机制、共同的绩效目标，最终我们一定能收获成功。

2、学习上：加强学习实践，建学习型组织

培根说“知识就是力量”,管理大师杜拉克补充说“分享的知识才是有力量的”,而知识的获得、分享的过程无不是学习的结果。纵观现代发展，企业的竞争已经从资源的竞争、技术的竞争、人才的竞争一步步走到了企业文化的竞争和学习力的竞争,打造一支学习力强劲的人才队伍,建立一个运行有效的学习型企业已经成为企业能否立足市场的一个重要因素。一个组织只有通过不断学习，拓展与外界信息交流的深度和广度，创造出适合于市场的理念与产品，才能立于不败之地。这个世界时刻都在变化，我们公司也处在蓬勃发展的浪潮中，各种新事物、新问题、新现象不断在我们身边涌现，如果仅凭我们以前工作上的老方法、老经验，显然是不够的，我们还必须加强学习，持续给自己充电，给组织、团队充电，不断适应新形势、新变化给我们带来的新要求。

3、行动上：精简高效执行，行动创造财富

何谓执行力?执行力“就是按质按量地完成工作任务”的能力。个人执行力的强弱取决于两个要素——个人能力和工作态度，能力是基础，态度是关键。所以，我们要提升个人执行力，一方面是要通过加强学习和实践锻炼来增强自身素质，而更重要的是要端正工作态度。那么，如何树立积极正确的工作态度?我认为，关键是要在工作中实践好“严谨、务实、快速、创新”。

市场经济的发展一日千里，企业在市场经济的大潮中如逆水行舟，不进则退。企业在竞争中要想占据优势地位，就要建立精简高效的管理体系，提升管理水平，实现管理创新。行动力是决定企业成败的一个重要因素，是21世纪构成企业竞争力的重要一环。在激烈的市场竞争中，一个企业的行动力任何。将决定企业的兴衰。所以希望大家在思想上予以重视，将“严、实、快、新”四字落实于行动中。

4、合作上：树立团队意识，团结协作发展

与以前相比,现在公司的人员结构已经发生了非常大的变化，从年龄结构上看，30岁以下的管理干部已经超过了30%，30-40岁占24%，40到50岁占了22%,50岁以上的占了24%;从学历结构来看，本科以上学历占50%以上，大专占30%。虽然年龄上有差距，学历上也有差距，但是学历和年龄并不能代表什么，我们现在是团队作战，个人的能力只有融合到团队里，只有与公司的发展结合起来，才能发挥更大的作用，才能真正体现出自己的价值。我们企业本身就是一个团队，企业这些年来的迅速发展，离不开每一个公司成员的付出，事实证明，个人的力量是有限的，团队的力量是无限的。

5、为人处世上：珍惜眼下机会，真诚善待他人

现在我们的企业，无论是市场环境还是合资公司环境，或是公司内部的环境，都为大家创造了很好的机会。我们可以提供的平台比很多，比如去外面的公司参观，委外培训、内训、与各大公司的合作项目等，真正有理想的人，平台和机会比收入更重要。公司也是历练了很久才有现在这样的平台和机会提供给大家，希望大家好好珍惜，希望大家感恩有这样的企业氛围和为你们创造的机会、感恩身边帮助你们成长的领导和同事、感恩你们自己的家人对自己的支持。

对人的真诚不是形式上的，一个人在用心的时候表现是不一样的。每一个动作和表情都会透露很多信息，与合作伙伴的沟通，互相了解价值观和行为模式，只有与合作伙伴建立了信任，再加上自身具有为别人创造价值的能力，才能达成合作。你自身的价值也就体现在为别人、为公司创造价值的过程中。我们对合作伙伴、对同事都要非常真诚，如果你考虑不到别人，别人怎么可能考虑到你?。

最后，我想强调：能否成长，关键看自己。公司只是一个外因，只能提供机会和平台。能走多远，完全取决于自己，取决于自己怎么想，怎么做;是否成长，关键看绩效，绩效导向是唯一的标准，正因为我们坚持了这个标准，公司才会有现在的成绩。

目前公司发展的空间是非常大的，近期可能要做好应对市场变化、经济下行、汽车市场从快速增长到正常增长的适应和准备，这既是挑战又是机遇。把握好自己，增强能力体系建设和提高核心竞争力，我们就能有更多发展的机会。管理变革的能力，持续创新的能力，团队协作的能力，这些都是未来企业的核心能力，具有这些能力的企业一定能够走得很好，能够走得更远。

期待公司的成长，也期待员工的成长，期待大家专业能力的成长，特别是期待大家心灵的成长，今天我特别想说，希望能从你们中间涌现出一批能带领队伍作战的将才和帅才!我们对你们寄托着无限的希望，我们也会尽可能为你们创造更好的平台。

有理想，生命才有意义，人生才会精彩。目标就是动力，目标就是方向。同志们，你们已经跨出了第一步，肩负着家庭的希望、企业的希望，希望你们在公司未来的发展中，始终专注于自己的奋斗目标，勤奋努力，永不言弃，一定能实现职业生涯的辉煌!

**20\_员工培训情况总结及感悟七**

新员工培训计划的设计方案员工是企业最重要、最核心的资源要素，企业的所有价值都需要经过员工来创造。企业之所以能够长久生存发展就是因为不断地有新员工作为宝贵的新鲜血液注入到企业中，所以，企业应当重视对新员工的培养，帮忙他们成长，使他们尽快适应新的工作环境。新员工培训是专门为新员工设计并实施的培训形式，在塑造企业的合格员工、传承企业文化、建设高绩效团队、赢得企业的持续竞争优势等方面发挥重要的作用。我们根据多年的咨询服务实践，认为新员工培训方案必须“以人为本”，根据企业自身实际和新员工需求特征制定科学完善的新员工培训计划。经过总结归纳，认为企业在对新员工培训计划进行设计时，应当从以下方面入手。

培训专家应当采用各种方法和技术，分析培训的必要性，以及培训的目标和资料。需求分析是确定新员工培训计划的前提，也是培训评估的基础。培训需求可从三方面进行：

1，组织分析。根据企业的远景和使命，确定对员工的要求，以保证培训方案的设计理念贴合企业的总体目标和战略要求。

2，工作分析。新员工到达梦想的工作绩效所必须掌握的知识、技能和本事，如果已经有成熟的岗位说明书，能够直接参照书中对员工的要求。

新员工培训计划方案3，差距分析。指将员工现有的水平与未来工作岗位对其技能、态度的要求进行比照，研究两者之间存在的差距，确定需要哪方面的培训来提高员工的岗位胜任本事。

培训总目标是整个新员工培训计划的设计依据，具有宏观、不可操作性的特点。典型的表述如经过新员工入职培训帮忙新进员工了解和熟悉公司的一般情景，从而适应企业的各种环境，胜任新工作，使新员工在入职前对公司有一个全方位的了解，认识并认同企业的事业及企业文化，坚定自我的职业选择，理解并理解企业的共同语言和行为规范。培训的具体目标是对总目标的分解和细化，具备可操作性。它一般包括了解企业的文化和经营理念、熟悉企业的各种通用的政策、规章制度;了解企业的业务状况和产品基础知识、明白岗位的基本要求;能熟练应用各种基本的工作技能等。

培训原则是对该方案在设计理念上的界定，常见的如以岗位时间锻炼为主，脱岗培训为辅，在实践中快速成长;针对不一样类别的新员工制定不一样的员工培训计划;培养过程严格管理，严格考核。

如本员工培训计划适用于某公司或某部门的新员工培养。

一般公司的职前培训在7—30天不等，少数大型公司的部分职位如销售则要2—3个月;到岗后的培训周期较长，会持续6个月—1年左右。

职前培训由企业总部统一安排，职责部门为人力资源部或专门的培训中心;在岗锻炼期间，由员工所在业务部门负责;若跨部门锻炼，则有多个业务部门共同负责。

一般来说，新员工培训计划应包括知识、技能和其他素质方面的培训，他们需要与需求分析的结果相贴合，并与工作的要求相关。知识方面应包括企业的地理位置和工作环境、企业文化和企业经营理念、战略和企业的发展前景、企业的标志及由来、企业的发展历史阶段、产品和服务等，专业性较强的岗位还需要增加对应的专业知识，如某公司的技术新员工需要在短时间内学习完10本专业相关图书并经过考试。技能方面应包括有效沟通、团队合作、时间管理、会议管理等通用技能。其他素质方面，主要指的是在价值观层面能认同企业的文化。此外，不一样的培训层次有不一样的资料重点，如企业层次的培训倾向于文化、政策等宏观层面，部门层次的培训倾向于部门结构职能、工作职责、关键绩效指标等。

培训方式通常包括如讲授法、演示法、案例法、讨论法、视听法、主角扮演法等，他们各具特色，在新员工入职培训中，要依据需要和可能，合理地选择采用。根据成人学习的规律，新员工入职培训应当尽量多采用学员参与度高的方式以提升培训效果。

培训资料及培训方法决定如何选择培训支持资源。一般应包括教室、会议室、工场、教材、笔记本、笔、模型、投影仪、电视、录像等，这些安排能让员工从不一样的角度体会到企业的关怀，所以在设计时需要尽量研究员工的感受。

企业在实施新员工培训计划后，应采用必须的形式，把培训的效果用定性或定量的方式表示出来。

我们提议企业使用在国内外应用最广的培训效果四级评价模型，这个模型将培训的效果分为四个层次：

1，反应层，在培训结束时，经过满意度调查了解员工培训后总体的反应和感受;

2，学习层，经过考试确定受训人员对原理、技能、态度等培训资料的理解和掌握程度;

3，行为层，即行为改变，确定受训人员在实际工作中行为的变化;

4，结果层，即产生的绩效，能够经过一些指标来衡量，如生产率、员工流动率、质量以及企业对客户的服务等。

企业在对新员工培训进行评估时要向第三、四层次的评估发展，因为仅有最终的行为改变和绩效提升才能直观的说明培训的价值之所在。企业应注意，培训评估完成后，需要撰写培训评估报告，资料包括培训项目概况、培训结果、评估结果及改善提议，以便不断地展现效果、总结经验和持续改善。

本文档由028GTXX.CN范文网提供，海量范文请访问 https://www.028gtxx.cn