# 公司轮训工作总结范文(汇总3篇)

来源：网络 作者：花开彼岸 更新时间：2025-05-31

*公司轮训工作总结范文1培训是企业给员工的福利，员工学习到的知识在自我提升的同时，更帮助员工更好的完成工作，完成自我实现的需要，而公司为员工提供培训也是为了企业持续发展，为企业提供源源不断的人力资源。培养更多的优秀员工，创造企业和员工双赢的局...*

**公司轮训工作总结范文1**

培训是企业给员工的福利，员工学习到的知识在自我提升的同时，更帮助员工更好的完成工作，完成自我实现的需要，而公司为员工提供培训也是为了企业持续发展，为企业提供源源不断的人力资源。

培养更多的优秀员工，创造企业和员工双赢的局面，然而要真正让培训发挥这样的作用，目前的成绩还远远，下面将结合本年度培训工作的内容，分析目前培训工作存在的问题及差距。

20xx年3月至12月，全公司开展的且有详情记录的培训达497课时（不含各分单位临时增加的培训），培训的数量已超过年度课时要求。

下面对各项培训具体情况进行总结及分析：

一、新员工培训，本年度工组织新员工培训11期，参训855人次。

新员工培训的课时已固化，涵盖《企业文化》、《阳光心态与职业化修炼》、《职业礼仪》、《企业发展概况》、《OA知识》、《职业认知》等。

从7月开始，新员工培训的周期由以往的每月一次，每次参训百余人，改为每月两次，每次五十人以内的小班培训，新员工培训后的考评方式从11月开始由以往单纯的笔试，改革为笔试+培训感想及职业生涯规划，新员工培训的课程也在内训师团队建设后逐渐增加、创新，在12月的新员工培训中启用新受聘的内训师，增加《忠诚、责任、感恩》的课程。

大型脱产培训考试不合格率为，小班培训不合格率为，下降两个百分点。

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，但仅仅靠人力资源部的培训，对于留住新员工是远远不够的，各单位在今年也开始新员工入职后的“传、帮、带”制度实施，新员工入职后由各单位对其进行专业培训。

全年新员工培训49课时，参训855人次，但全年入职1013人，其中100人为车间普工及团风基地员工，不参加新员工培训，新员工覆盖率仅，究其原因，每期新员工培训，均有员工借工作任务多而请假。

而其单位负责人也是直接批准请假，但是作为新进员工，入职一个月内工作任务并不饱满，通过频繁请假，不参加新员工培训及考评，同时，人力资源部在这方面也没有出台相关规范制度，以致有漏洞可钻。

故，新员工培训不仅在课题、形式、考评等方面要改革，更要完善新员工培训的制度，20\_年的新员工培训必须更规范，更制度化，每位新员工入职，必须修满6个以上课时的培训课程，且修满课程后需要通过考评，达60分以上，如以上两条未达到，不允许其转正，将新员工培训纳入员工转正考评指标之一。

二、公开课培训方面，本年度共组织了15场公共课培训，培训对象包括中高层管理人员、市场人员、技术中心员工、内训师、基层员工，培训形式以课堂教学为主，另组织了一次参观“市民之家”的培训。

一场学习交流党的“十八大”精神宣讲培训，一场内训师拓展培训，全年参训1653人次，涵盖面广，多针对心态及管理知识等通用技能，公开课培训不同于各部门的\'专业性培训，培训对象和培训需求较为统一，作为集团公司公开课，只能尽量满足大部分员工的培训需求，为员工提供多元化的培训。

全年公开课的培训场次并不少，但质量仍是一直以来的问题，员工没有学习的积极性，培训课题和讲师的缺乏也是公开课培训的顽疾，目前已通过内训师培养及选拔，新受聘十余名内训师，但仍无法很好的满足集团公司公开课培训需求。

20xx年公开课培训更多的在形式上创新，摆脱传统的课题教学，多开展技术研讨型的培训，将专业关键技能岗位的员工定期组织召开技术研讨培训，由课题教学的一人说多人听，改为变多人说、多人听、多人讨论、多人问的模式，即可以解决课题和师资力量缺乏的难题，也能激发员工在专业技能开发上的创新精神。

三、部门培训方面，20xx年度全年部门培训计划388场，实际完成了378场，完成率为97。2%，已超过了年度目标任务，部门培训是最贴近员工的培训，也是更的帮助员工进入工作状态，提升专业技能的培训。

在对各单位部门培训的监管上，年初开始在部门培训工作中实施小组旁听制，将各单位按职能分为4个小组，相互旁听，此举规范了部门培训的流程，便于人力资源部对于各单位部门培训的进展进行把控。

但各单位的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，且目前仅技术单位、工程单位多做到培训后有考评，有奖罚。

各单位的部门培训过于依赖集团公司，但真正切实了解并操作部门培训的是本单位的人员，因此20xx年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，人力资源部作为服务部门，起协助、监管的作用。

四、建造师培训，20xx年度，二级建造师培训报名70人，到10月底考试时，在职56人，二建培训班本年度共计教授培训10课时，由人力资源部组织的模拟考试3场，组织晚间自习及视频学习33场。

十月底进行了考试，目前成绩还未公布。

二建培训从报名至考试，全程由公司安排，但从学员日常表现及模拟考试成绩来看，学员的学习成果并不优秀，3场考试，达到合格线的人不足5人。

一级建造师培训班今年在报名人数上有所突破，共报名140人，由于人数较多，今年一建采取“分班管理、集中培训”的模式，对学员的管理也十分严格，无故不参加培训者，一律视为旷工，并采取每场培训后将各班级的到课情况、违纪情况进行排名公布的方式。

让每个班级有所比较，以提高学员到课率，考前一周组织40余名学员前往木兰古门风景区进行封闭集训，公司投入大量的人力物力组织建造师培训班，但一建成绩却不尽人意，110名学员参考。

通过全科3人，通过3科3人，通过两科6人，通过一科17人，全部仅，究其原因，与学员学习积极性普遍不高有密切关系，具体表现为：培训平均到课率不足85%；每科目模拟考试，及格人数不足5人。

而其原因有三点：

1、部分学员并非自愿报名参加

2、学员自身基础底，对专业知识无法理解

3、学员未付出学习成本，不珍惜学习机会。

但本年度有一名一建学员一次通过了4科，这给20xx年建造师报名造势起了很好的宣传作用，因此，20\_年度二建报名于日前启动时，报名人数达160余人，但20\_年的建造师班需改变以往的模式，让员工自主报名员工才有学习积极性，并且20xx年度将建造师学员的考试成绩、日常表现均纳入绩效考核中，甚至是个人年度考评中，以激发员工学习激情。

五、内训师团队建设，培训讲师是培训工作中一个重要环节，讲师的缺乏给培训工作带来了不少阻力，本年度，通过发布通知、张贴海报、办公室动员、单位推荐等多种方式，由人力资源部组织了4场内训师培训。

2场试讲考评，有16人受聘为集团公司内训师，为明年的校企合作、公开课培训、部门培训储备好师资力量，目前持证内训师已达21人，内训师掌握的课题涵盖公共课、专业技能、专项课题，但内训师的培养和选拔是长期工作，

因此，20xx年内训师团队建设将继续进行，内训师选拔常态化，每月进行一次（视报名人数灵活调整）。

同时制定并完善内训师管理办法，规范内训师管理制度，每月对已持证内训师进行至少一场提升培训，将内训师培养课程系统化，分为以下层次：

1、内训师的素养修炼（内训师的使命、内训师之职业素养）

2、内训师表达能力训练（克服怯场的方法、如何导入和收结课堂、语言魅力强化）

3、课程组织和教学能力训练（案例教学法、游戏破冰、实操教学法、学员习性解析、精彩点评的原则）

4、培训课程设计和开发能力训练（课程设计流程、课题精彩元素的运用）

本年度的工作已接近尾声，20xx年培训工作依旧任重道远，需要更多的创新，更多的提高。

员工培训是一项全员性的工作，在人力资源部发挥主导作用的同时，还需要得到各层面管理人员，尤其是各单位/部门负责人的支持。

20xx年将培训工作与每位员工职位晋升、薪资晋级挂钩，激励全员主动、自发学习，为保证20xx年员工培训工作的顺利开展打下基础。

**公司轮训工作总结范文2**

20xx年，XXX公司秉承集团公司“培训提升素质，素质推进发展”的人才培养理念，坚持以人为本，积极将企业战略发展需要与员工职业发展需求有机结合起来，不断创新和完善人才培养机制，大力提升经营管理人才、专业技术人才、生产技能人才等“三支队伍”的综合素质能力，努力企业又好又快发展。

为了实现人才培养战略目标，公司建立了层次分明、类级清楚、师资配套、内容有效的培训体系，并印制《员工培训体系执行手册》，制定并督促实施年度培训计划，指导各单位、扎实有效开展培训工作。公司在组织实施培训时，通过培训需求调查确立、培训策划设计、培训组织、具体工作开展、培训效果调查评估这一流程，促使培训工作步入科学管理的轨道。通过培训体系建立，培训教师选拔等工作的开展，以培养矿山发展人才，智力支撑矿山科学发展为己任，超前关注矿山人才诉求，注重人才培养，注重一线技术技能人才培训，策划并辅助开展多项专业对口，成效显著、反响热烈的大型技术技能培训，通过抓好前期培训需求调查、优化培训方案、强化质量监控、注重细节管理，圆满完成了公司各项培训任务。

截至20xx年10月末，完成培训工作37项，已完成全年培训计划的76%。共完成培训班66期，分类分层培训学员2415人次，完成远程培训1期，培训5人次，完成各类考试1955人次。

一、加大管理人员的培训力度。

一是加大中层管理人员教育培训，结合中央和公司对干部提出的有关要求，公司同XXX高级培训中心于7月20??27日在XXX共同协作举办“XXX公司班组长综合能力提升（XXX）培训班”，取得了圆满成功。通过培训的有效开展，此次培训以进一步夯实企业管理的基础工作，提高企业班组长以上管理人员的综合素质为重点，并突出中层管理人员的培训，在内容上以进行忠诚度提升、执行力建立、卓越管理技能、领导艺术、生产管理、企业文化、高绩效团队精神的塑造为培训宗旨。本期培训班共有80名中层管理人员及在工作中业绩突出，责任心强的百余名一般管理人员共计191人参加培训，通过此次培训班的举办，公司各层次管理人员的政治意识、大局意识、发展意识得到加强，突出了管理知识的学习与运用，提高了管理人员的管理能力、执行能力和综合素质。

二是加大区段、班组及一般管理管理人员的培训力度。与XXX高级培训中心合作，对区段、班组及一般管理管理人员进行培训，明确区段、班组及一般管理管理人员自身在企业发展中所担负的\'责任，提高执行力。通过对区段、班组及一般管理管理人员的培训，使他们的系统理论水平有较大提升，分析问题解决问题的方式方法有所创新，生产经营管理能力有较大改进，领导艺术和沟通能力有较大提高，同时也为企业中层管理岗位做好人才储备。

二、深化安全教育，提高全员安全意识和安全技能，努力实现安全生产无事故。通过安全生产法律法规、劳动保护佩戴、环境保护知识、危险源辨识等相关知识的学习。全年培训55次，轮训人数1993人次，同时在转岗、复岗职工中，继续组织相关培训，共组织培训2次，培训20人。通过各项培训工作的有序开展，保证转岗、复岗人员培训率100%。

三、做好新员工岗前培训。

○1针对20xx年度外雇工合同签订方式转换为同劳务派遣公司签订后所出现的新问题，公司进一步加大对派遣工的岗前培训力度，保证新员工的岗前培训率100%，真正做到不培训不上岗。20xx年共培训派遣工1240人,培训合格人数为1240人。于此同时，通过对参加岗前培训派遣工人员信息的准确录入，及时掌握详实的派遣工人员信息，对于挂名、不满足上岗条件提前上岗等危害安全生产、企业利益等情况通过劳动监察进行有效制止，保证安全生产的有序进行。

○2对于新接收的大学生、军转人员，重点进行职业道德素养和基本技能，企业概况、文化、经营理念，安全与事故预防，员工自我防范与《员工手册》以及《劳动合同法》等相关内容的培训。注重个人价值取向的引导，实现个人与企业价值观的统一。共培训35人,培训合格人数为35人

四、加快高技能人才的培养和职业技能鉴定步伐。

20xx年，公司根据上一年度技能员工培训鉴定工作的开展情况，对于部分未通过初次鉴定的43名员工组织补考。通过对技术岗位员工培训鉴定情况的分析，同XXX高级技工培训中心进行合作，适时组织符合技师、高级技师条件的员工进行强化培训，增加技师、高级技师数量，使其结构和总量趋于合理，逐步满足企业发展的要求。

公司将技师培训作为全面提升我公司技能人才队伍整体素质的有效举措，培养和选拔高技能人才的重要渠道全年共组织4名员工到进行技师培训学习.在此基础上，公司于10月11日??30日，选拔51名（其中包括20名中层管理人员）学员参加“XXX公司XXX采矿高级技能人才培训班”培训，达到预期效果。

五、加强专业技术人才队伍建设，开展以知识更新为重点的专业技术人员的继续教育，全面提高专业技术人员的学习、实践和创新能力。

○1继续加大技术带头人的培训力度，有计划选派各专业技术骨干、有培养前途的专业技术人员进行专业理论培训，年内选派了11名技术人员进行培训，从而进一步提高了他们的学术技术水平，使其成为本专业学术技术带头人。

○2在进一步加大一类（地质、测量、采矿）工程专业技术人员培训力度的基础上，针对现有技术力量无法满足企业设备更新速度等情况的出现，结合技术发展的重点和难点，对于机电、安全、环保等专业技术人员开展新理论、新知识、新技术、新方法的专项培训。积极拓宽培训渠道，提高专业技术能力，满足企业发展需要。

六、加强复合型、高层次人才培训。积极创造条件，鼓励员工自学和参加各类组织培训，实现个人发展与企业培训需求相统一；专业技术人员的专业能力向相关专业和管理领域拓展和提高。

七、做好特种作业人员的培训。根据上级主管部门相关要求，依照公司生产工作实际，组织开展维修电工、电气焊工、热力司炉工、压力容器操作工、信号工等特种作业岗位的培训，通过培训工作的有序开展，保证特种作业人员受训率达到100%，持证上岗率100%。

20xx年共举办特种作业人员安全技术培训班24期，培训特种作业人员共计664人。

1、2月，举办特种作业人员(信号工)办、检证安全技术培训班,参加人数103名。

2、3月，举办特种作业人员(卷扬起重)办、检证安全技术培训班,参加人数13名。

3、5月，举办特种作业人员(带式输送工、电工、主扇工、卷扬工、钳工、信号工、尾矿工、水泵工、通风工)办、检证安全技术培训班,参加人数共计106名。

4、9月，举办特种作业人员(电工、水泵工、通风工、电气焊工、主提升机操作工、卷扬工)办、检证安全技术培训班,参加人数261名。

5、10月，举办特种作业人员(司炉工、压力容器操作工)办、检证安全技术培训班,参加人数90名。

以上通过安全培训的学员,经上级主管部门考核,成绩合格,均取得安全操作上岗证,达到持证上岗之目的。其中、信号工123人，卷扬工108人，带式输送工25人，电工48人，通风工21人，钳工81人，尾矿工21人，水泵工63人，主提升机操作工84人，司炉工39人，压力容器操作工51人。

八、其它方面的培训:

1、3月，协助组织部对12名组织委员进行培训。

2、4月，协助宣传部对43名宣传报道员进行培训。

3、5月，协助矿山抢险救护队对56名抢险队员进行培训。

人力资源部培训科

**公司轮训工作总结范文3**

回顾流逝的时光，不经意间，来已经一年多了，在这段时间里，我接触了人力资源各方面的工作，最终培训逐渐转移成为了工作的重点，在一边工作一边摸索的过程中我认识到，“培训是公司的长效投入，是发展的最大后劲，是员工最大的福利”。在此主要是对过去培训工作做一个总结：

>一、培训工作的开展情景

截至到20xx年12月4日，本年度共举行培训300余场次，参与人数达4105人次。其中企业内部培训占比90%以上，外部培训以及集团总公司组织的培训占比10%左右，培训经费达20680元，培训范围包含了专业知识培训、新员工入职培训、在岗培训等多个方面。年度培训计划完成率达86%以上。

>二、培训课程概括主要分为以下几大类：

1、新员工入职培训：随着公司新产品的.申报，新车间的投建，规模逐渐扩大，每月都有新员工入职，按照培训相关要求，每月定期组织新员工入职培训，培训主要涉及企业文化、规章制度;安全教育;微生物基础知识;GMP基础知识;薪资福利制度以及社保基础知识

培训由相关部门供给课件支持，并由相关人员讲授，最终会对培训进行现场考核，以到达及时反馈培训效果。此类培训工作是每月都会进行的常规性培训。

2、专业知识培训：产品的质量靠公司全体人员的努力，但在职人员的专业素质参差不齐，为了保证对产品质量每一步进行把关，同时响应国家药监部门及集团公司相关号召，公司投入很多人力、物力、财力开展制药研究，生产质量相关的专业知识培训，以提升员工的专业素质，保障生产出来的是合格的，精良的产品。培训主要涉及工艺研究分析、新药研究分析、质量控制等方面。

3、在岗培训：此类培训涉及到的层面比较广泛，(例如：岗位SOP培训、GMP相关文件培训、设备操作培训、卫生管理培训、安全生产培训等等)它是整个培训体系中占比最大的一部分，月均培训次数20场次左右，同时此类培训会根据实际情景以及培训需要进行相关的考核。

4、部门内部培训：新员工入职培训结束后，将新员工安排至新的岗位，由部门根据实际情景安排各种实际性培训，这类培训，主要是更具部门工作的需要来进行安排组织的培训。

>三、培训工作分析

1、取得的成绩：

a：顺利完成了20xx年度注射剂二车间GMP认证需要的培训方面的支持工作。

b：顺利完成了索法酮新药项目检查需要的培训方面的支持工作。

C：基本顺利的完成了20xx年度培训计划里面的相关培训。

2、存在的不足：

a：自身对专业培训方面了解的不够，导致在培训需求规划、培训课程设计、培训执行等方面做的远远不够。

b：培训执行方面，大部分员工对培训工作还是比较支持的，但少数部门领导及员工对培训认识不够，觉得培训耽误工作时间，可有可无，对培训支持力度不够。

C：培训讲师的职责心不高，部分培训存在一个问题，就是讲师在上头讲自我的，不管参训着是否理解或者听懂，对着培训资料照本宣科，忽略了培训互动的原则。

d：原则性不强或者说没有相应培训奖惩制度，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，这是导致培训纪律松懈、秩序较乱的主要原因。

e：内部讲师授课技巧普遍不高，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，需要改善并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内训师队伍。

F：按照相关资料对培训的要求，一个完整的培训，必须要包含的资料之一就是培训现场的图片或视频，从而督促培训工作落到实处，切实贴合实际的执行下去。

根据过去一年的工作存在的不足，在新的一年中，我将会主要从以下几个方面入手，逐步的对培训工作进行优化，并合理化的执行：

1：从各种渠道去了解，学习培训专业知识，并根据实际情景去解读分析，将自身专业水平提高，从而成为一个合格的培训人员乃至讲师。

2：切实了解，分析员工对于培训的实际需求，真正做到培训为员工而做。

3：加强与各部门的沟通交流，使培训工作得到各方面的充分理解和支持。

4：培训以年度计划为方向，每月监督执行，完成后必须供给相关的资料包括现场视频或者图片，让培训落到实处，员工切实受益，不再仅仅成为各项检查的附庸。

整个年度我都在从事着培训以及人力资源的各方面日常性工作，逐步的加深了我对该行业的了解，同时更加深刻的明白自身的不足。在此要感激部门领导及同事在工作中的指导，专业领域方面的渗透，能让自我了解到该行业广阔的的前景，让我在今后的工作当中能更好的找到自我的定位，并为之努力的方向。在新的一年中，在做好培训相关工作的同时，我会努力的学习专业方面的知识，增进同行以及同事之间的沟通交流，取长补短，促使自我在新的一年当中能有长足的提高。

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