

公司培训工作总结

作者：小六 来源：网友投稿

本文原地址：<https://xiaorob.com/zongjie/gongzuozongjie/18402.html>

ECMS帝国之家，为帝国cms加油！

不经意间，工作学习已经告一段落，好好地做个梳理并写一份总结吧。但总结也要有深度的，想必许多人都在为如何写好工作总结而烦恼吧，下面是小编收集整理的公司培训工作总结，欢迎大家借鉴与参考，希望对大家有所帮助。

公司培训工作总结篇1

听了韦教师两次的课程培训，我的收获是颇多的。生活中，我们每个人都面临许许多多选择，我们能够选择自我的职业，也能够规划自我的未来。由于每个人的阅历不尽相同，所以大家对生活的理解也不一样，彼此的思想观念也有很大的差异。人就这么一辈子!所以有人选择了索取与享受，而有人则选择了给予与奉献，还有很多十分善良但心态与行动却一向在摇摆的寻常百姓。这也就构成了日常的文化差异。

李总提出我们__公司管理的核心是“以人为本”，有人这样说，一个企业应是一所学校、一支军队和一个家庭，这种比喻确实有其道理，他告诉我们一个企业要拥有一个能使自我的员工能经过学习，不断提高自身素质的环境，这也许是企业人才来源的最好的途径。首先我们应当认识到，什么样的人才是企业优秀的人才一个企业的优秀人才，应当是深知企业的文化，在思想上能有机地融入企业的文化中成为一个整体，同时具备能创造性地、出色地完成本职工作的本事，异常是前者尤为重要。

来到__公司就职，我们每个人都有一种期待：期望经过自身的奋斗来实现自我价值，同时获得合理公平的回报。这种回报不仅仅是物质上的，并且也包括精神上的。有时，绝对公平是没有的，但如果失去了基本的公平，一个团队就不可能团结，分崩瓦解只是迟早的问题。怎样让__这个团队拧成一股绳，发挥出最大最好的效应，是我们迫切需思索的问题!

我们在工作的过程中应当贯彻“堂堂正正为人、兢兢业业做事”的原则，而不是把它当成一种口号，而是把它切切实实地融入到具体的工作和公司的经营活动中。

创新、超越、团结、务实这是__公司的企业文化的一种体现，以服从组织、团队合作、职责敬业、诚实守信和自我批判等的企业价值观和文化为依据，这种文化与管理，是公司发展过程中多年经验的积累与沉淀，是__公司人团体智慧的结晶。

一个企业如何建立自我的企业文化，我认为没有固定的模式，我们要经过工作的实践来不断的学习，进取地注意吸纳其它企业的先进思想，结合公司的实际和自我的员工来共同建立的一种文化。如经营理念、管理理念、服务理念、风险理念、人才理念等等一系列构成企业文化的一个组成部分。

一个拥有优秀文化的企业，在今后的市场竞争中，才可能得以生存和发展，其资本才可能不断增加，并且成为真正有价值的资本，否则，再多的资本也可是是一堆废纸，因为它会在今后的市场竞争中逐渐丧失。

公司的企业的文化是开放的、包容和不断发展的，所以只要我们继承这种文化，并将其发扬光大，团体团结一致共同奋斗，我们有理由相信__的明天会更好!

公司培训工作总结篇2

在领导和同事们的悉心关怀和指导下，通过自身的努力，各方面均取得了有些进步，我在部门领导及各位同事的支持与帮助下，严格要求自己，按照部门的要求，较好地完成了自己的本职工作。在领导的关怀下能让我成为一名培训管理员，通过这一两年之内的学习与工作，工作模式上有了新的突破，工作方式有所改变。

现在的我深深懂得，昨天的成绩已成为历史，未来的辉煌要靠今天脚踏实地坚持不懈的努力工作，在这斑斓多彩日新月异的时代，只有培养能力，提高素质，挖掘内在的潜能。我携带着学到的培训知识内容和年轻人满腔的热情与梦想，真诚而又真诚的努力学习。我更加有韧性，工作起来也更加脚踏实地。怀着感恩的情怀，回顾在培训工作的日子，更是感触良多;也更加的珍惜自己已容入的这个团队。企业的不断扩大，各方面人才的需求也不断的增加，作为班组培训管理员的我深知肩上的责任。在这一年里班组人员不断的变化，有的调离班组、有的离职、有的是从学校新来的学生，培训工作在紧张的生产中进行着，人员的变化给班组培训工作带来了很大的压力也是对本人自身能力的一种考验，但也激发了我的上进心。

工作里我学到很多知识，还学习各岗位操作工艺等。从而使我提高了岗位操作技能，在处理岗位故障的同时，还能学到如何以最快的方法处理，减少处理岗位故障的时间，还能提高自己处理故障的能力，选拔六大员我被选上做培训管理员的职位，学习培训管理内容，同时也还存在着许多的不足与缺点。

岗位是工作现场管理之基石，是日常生产中应做好的一项基本工作，在生产过程中，如果有一个干净、美观、整齐、规范的现场环境，员工在工作中就会有较好的精神面貌，更易精神饱满地投

入工作。生产水平和质量就有较好和保证。

培训是企业灵魂宣贯的重要途径，更是一个团队不断成长的必要手段通过培训，可不断提高员工生产技能和素养。使具有不同价值观、信念，不同工作作风及习惯的人，更加快速的容入我们的团队，使管理规范化，在工作中减少失误，生产中减少工伤事故，降低因失误造成的损失。同时，员工经培训后，随着技能的提高，可减少废品、次品，减少消耗和浪费，提高工作质量和工作效率，提高企业效益。

培训是一种投资，而投资收益的好坏很大程度上将取决于投资前的投资分析，即培训需求分析。作为培训管理的关键环节，培训需求分析很大程度上依赖于企业中高层的重视，要掌握一定的培训需求分析技术，并配合培训人员做好工作，培训才成为企业收益最大的投资。

在培训管理方面上，需边工作边总结经验，作为培训管理员对培训意识小结如下：

一、认真学习部门下发的培训类管理文件

为更好的在培训管理上得到更好的成绩，我将认真学习部门下发的各类管理管理文件，且适当的在班组里给予宣贯，也使员工们加深对培训类的管理意识。做为一名培训管理员理所当然都要求对工艺类的技能知识掌握且有效的运用到工作中去。

二、日常做好记录及跟踪工作

1、每天对检查情况进行详细的记录，做好培训的分类统计和分析。

2、与班长和其它班的培训管理员及时沟通，配合部门培训管理员做好班组的调查和整改跟踪工作。

三、日常汇报和总结

负责对当天的培训问题进行统计，包括检查工位、内容、原因、责任人等，汇总后向班长汇报，在每天班前、后会上进行总结和提醒。

四、配合班组长做好效绩考评工作

一个突出的班组必需置备较好的考核管理制度，我班组也不另外，我将履行部门下发制定的培训考核方案，具体的内容是用边提问边培训的方法取长补短，考核不合格者效绩考评。

作为新班组在明年度我们的任务更重，面对如此重的生产任务，在培训方面该如何控制好呢，这不仅涉及到个人而是依靠全体员工共同才能较好地实现目标。依我个人看法应做好以下几点：

- 1、安排给带徒弟的培训师傅抓紧时间，把相应的岗位培训好，并能使新员工单独操作，且保证好质量。
- 2、多对各员工进行工艺检查，逐使员工们能熟悉所在工位的工艺要求。
- 3、培养各员工能擅自发现问题并能解决问题的能力。

班组的培训工作在班组长及各员工的共同配合下，相信通过努力下能得到良好的成绩，也为公司在市场上打下一个良好的根基,培训最终是企业战略与经营目标实现服务的，从企业经营战略到年度经营计划，从年度计划到人力资源开发计划，分析制定出一定时期的培训需求计划。但是，培训计划还要不断的随企业业务的变化而调整才能真正服务于企业发展的需要。

五、班组主要培训课程以及每月目标完成情况：

我班培训课程主要分为以下几大项进行安排培训。

- ：每季度八大目标宣贯的培训。
- ：安全知识类的培训。
- ：工艺指导书以及质量的培训。
- ：新老员工和多能工的技能培训。
- ：5s现场以及改善类的培训。
- ：设备a、b类的培训。
- ：六大员工作流程的培训。

这些年来培训取得了很好培训效果，主要体现在以下几点培训项目有：对部门下发的相关文件，八大管理目标的宣贯、人人参与班组管理这方面的学习，六大员管理工作流程。改善，岗位技能学习、职业态度和意识，安全知识、5s知识等效果：员工对人人管理目标这方面理解、熟悉;对人人参与班组管理这项工作，员工都能对工作中出现的问题进行了相关的记录;员工对岗位技能学习都能独立操作，特别是对职业态度和意识，安全知识这方面取得了很好的培训效果。员工们都对职业态度的认识程度加深了，对安全知识进一步的加深理解。

来年我要为自己制定新的目标，那就是要加紧学习八大目标管理工作，更好的充实自己，以饱满的精神状态去迎接新年的工作挑战。同时心里在暗暗的为自己鼓劲。要在工作中站稳脚步，踏踏实实，多向其他同事学习，取长补短

公司培训工作总结篇3

为期一周的培训结束了，在这个短期的入职培训中，我受益匪浅。在原有自学学习包课件的基础上，又通过一周培训学习，使我对公司有了更清晰的认识，使自己找到了目标和发展方向。

首先，通过企业文化的培训学习，增强了对企业的认同感。当今社会竞争日益激烈，企业文化是企业核心竞争力的支柱，是制胜的法宝，我为公司具有良好的企业文化感

到自豪，尤其是文化的核心理念和三大核心文化，是人思想、观念、态度、行为和价值观的导向。

其次，通过培训学习塑料知识，为今后部门工作打下扎实的基础。是二十一世纪中国塑料行业门户，工作涉及塑料，尤其是我部门—数据中心，对数据的采集、录入、审核、纠错，要深入研究塑料行业产业链，为业务员提供有效的数据。使用塑料术语，要用书面语表达，不用口语、地方用语、习惯用语和带有感情色彩的用语。但是，有些地方用语也要能听懂。有次，我打电话做客户回访，对方说是经营透苯的，我没反应过来，培训中听徐老师讲才知道是gpps。另外从培训中了解了好多关于塑料制品成份的知识和塑料成型加工方法，弥补了自己在这方面知识的空白。

最后，通过各部门经理对其各自岗位职责仔细地介绍，对公司构架及公司产品有了很好的认识。现在我虽不是业务员，但通过郑经理对销售人员具备的十大素质、销售流程及技巧的讲解，学到了额外的知识财富。在学习商务礼仪知识后又提升了个人的品格修养。

培训不但让我学到了知识，更教会了作为一名新员工如何去工作。成功无捷径，从基层做起，做实；多带几个问题去工作；制定好每天工作任务，合理安排好工作时间；用心做事，用心做人。在工作中要有团队协作的意识，在不影响本职工作的情况下，去帮助身边的每一个人，作为新员工我会以空杯的心态，虚心学习，不懂的地方及时请教领导，将自己优越的方面展现给公司。

今天的成就是因为昨天的积累，明天的成功有赖于今天的努力，本人愿与大家一起去开拓事业更加美好的明天。

公司培训工作总结篇4

一直在公司负责培训这方面的工作，新员工入职培训是我工作中非常重要的一个环节，从计划、实施到考评、反馈、改善提升，都是我一人完成。看着自己培训出来的很多新员伙伴在两到三个月中快速成长，真的感觉非常欣慰。以下是我对新员工培训心得体会，今天整理出来和大家分享一下。（我这里所说的新员重要是销售人员。）

一、企业理念的导入

企业的理念对销售队伍的影响是不容忽视，非常重要的。企业倡导什么？排斥什么？立业的宗旨是什么？目标是什么？在很大的程度上影响着员工对其的选择。就如同我们交朋友一样，第一次见面的前三十秒将决定着是否有兴趣在交往下去。我曾在培训中问过很多新员同样的问题：你为什么选择我们公司？得到的答案中95%以上都是：我感觉公司的文化氛围非常好，我希望在这个团队中能有更多的发展，只有5%的新员会谈及其它原因。当然不排除一个人进入新公司后会 有意回避功利的想法，但也可从中看出企业文化对其的影响。所以在新员入职培训中应把企业理念的导入作为一种非常关键的重要的环节组织好。因为只有认同了企业的价值观后，他才能不会单纯的用功利心去看待眼前的行业、职业和工作岗位。建议这个环节要有专人（最好是高管）组织讲授，内容可以是企业的大事记、企业模范、企业核心理念的理解、企业的典型案例等等。在理论宣讲的同时可以设计一些培训游戏激发新员的进取心和凝聚力，一开始就给他们灌输“团结一致，迎接挑战”的思维模式，让他们通过不同的角度消化对公司文化理念理解，最终解答“为何做”的问题。

二、职业化的意识和基本行为的训练

提供丰富多彩的互动的培训方式：培训的效果与培训的形式也有很大的关系，我校引进的是当下最流行的互动式的培训方式，上课形式以活动与游戏为主，课堂一扫以往的沉闷气氛，非常活跃，讲师主要以提问与引导为，通过活动让学员自发地感悟，学员也很容易接受，这种培训方式受到学员的欢迎，学员反映这样的培训收获很大。

在培训过程中我时常会发现有很多新员由于比较年轻，工作经验缺乏，所以他们的职业化意识比较淡薄。而这些对于我们这个行业（培训行业）是非常重要的。鉴于此我通常从以下几个方面进行强化训练：

1、团队意识：认知团队，团队角色、团队配合等；

培训活动是短暂的，但无论是从思想上还是专业上，对我而言都是一个很大的提高，王主任结合自身经历的工作给我们做了一场精彩的讲解和示范，不仅使我开阔了眼界，很多在工作中经常遇到问题也得到了答案或者启发，真希望以后公司多组织一些培训学习，为今后客服工作进一步细化、优化打下坚实基础。

通过这次培训，使我对物业这个行业有了更深刻的认识，做好物业看似简单，实际上还有很长的路要走，要掌握专业知识，积累经验，良好的心态。我们的宗旨是用心服务，创造幸福。

在培训的第一天，陆总就向我们强调了忠诚问题。我们选择了公司是因为我们爱这个公司，公司给予我们也不仅仅是那份薪酬，更有一个供我们施展自己的才华、实现自己成长的大舞台。因此，我们应该怀着一颗感恩的心来工作，把对公司的忠诚放在第一位；要敢担责任、敢于吃苦耐劳，通过自己的努力不断创造优秀的业绩，以此来证明自己的忠诚。

2、有效沟通：沟通原则、内部沟通技巧、健康的人际关系等；

我物业公司自成立以来，管理理念经历了从“管理型”到“服务型”的深刻转变，抛弃了过去以管理者自居的姿态，倡导了“服务育人，业主至上”的全新服务理念。我物业公司在发展过程中即使遭遇到了内外环境的严重挑战，但为业主、使用人服务的理念也一直在沿伸，同时也得到了广泛的好评。但公司管理层并没有满足可喜成绩的取得，而是以积极的态度正视在服务过程中存在的服务专业性不强，服务内涵不深，员工待遇过低以及成本过高等问题。今年开始，公司便审时度势，着手狠抓安全防范、环境卫生和维修事宜，劲拼品牌建设，提高公司的运作效率和竞争力。

3、目标计划：理解目标、制定计划、效率意识、时间管理

4、商务礼仪：着装、出行、拜访、面谈等

三、市场、产品、业务流程的介绍

在进行完以上的两个环节后，我通常会协调各部门经理来给新员介绍有关市场、产品、业务流程等方面的情况。当然这只是一个初步的介绍，为接下来的为期一个月的跟踪强化打下基础。

通过想队名、口号、排队形等这样的训练，使我们团队中人的心走到了一起，使我们明白了一个企业的成功需要我们大家的共同努力，我们都是企业中重要的一员，企业的成功需要我们每一个成员的共同努力，我们是不可缺少的，我们对企业都是有责任的，我们都需要发挥自己的聪明才智为企业成功尽一份力。由于我所在的队是二队，要想一个和“二”相关或者谐音的队名，最后我们集思广益，队名：“二锅头”口号：“够劲、够辣、天下无双”队形：“内外双V”……

#总讲解的现代企业员工应具备的观念：事业心，责任感，危机感（忧患意识），竞争意识，民主意识，团队精神和创新。

辛辛苦苦干了一年，业绩如何，关键就看这“总结”的分量。如有字数限制还好，可以照“封顶值”去写。如果没有字数限制可就有点麻烦了，要留心打听一下其它同级单位的篇幅有多长，如此有了参照物，才可“弹无虚发”。否则闷头傻写半天，洋洋洒洒15页，殊不知人家写了20页，在气势上立马矮了一截，岂不是前功尽弃？

四、选拔和提高

对于中小型企业来说新员培训通常安排在4天—5天，在这段时间中通过培训中的互动、观察、测评、考核，使新员比面试的时候对企业了解得更透彻更全面，同时企业也对这些新员进行了一个完整的“情景考察”。因此这更有利于双方的进一步慎重的选择。

选拔的工作结束后，培训部对入职的新员将要进行为期一个月的走动式强化实战对口训练。通常一个销售人员在成长道路上，其工作状态的变化要经过四个阶段，即兴奋期、黑暗期、成长

期、徘徊期。销售新人刚进入公司工作时，初期冲劲非常足。因为此时新员一心要站稳脚跟，要想其他同事证明自己的能力，并求得在公司的生存和发展，这个阶段就是兴奋期。但通常我们会发展这样一个普遍的事实，一般来讲，这种兴奋的状态不会维持很长时间。当销售人员进入市场后，发现客户不像他想象的那么简单，不是那么容易搞定，市场中对手的一些不规范竞争也层出不穷，更要命的甚至是公司本身产品和内部配合的缺陷等等，此时新员的热情会急速下降，工作积极性跌到谷底，有的甚至怀疑自己的选择，这个阶段就叫黑暗期。我们发现这两个时期通常会在新员入职后的1—3月，所以为了帮助新员平稳度过这两个时期，减少公司人员流动率，我通常采取走动式强化实战对口训练。也就是说以辅助新员快速出单为目的，以陪访、对口培训为方法，以实战训练为手段，提高新员实战业务技能。在陪访的过程中发现新员拜访客户存在的问题，帮助新员来分析问题，同时整理出普遍性问题，组织针对性很强的对口培训。如针对探寻客户需求这个问题，就采取先学习如何提问开放式问题再当场实战演练的方法，让新员课堂学习课上消化。经过多次训练，感觉到这种方法比较有效。

另外，在陪访过程中除了指出新员销售动作存在的问题外，要和新员多沟通，要多鼓励新员。切忌一味的批评甚至指责，要给他们一个成长的过程。

得益于中支领导支持，分公司大力推荐以及总公司给的机会，十分荣幸能够参加这个班。一个月的培训时间很快过去了，这段人生中弥足珍贵的经历，给我留下了难忘而又充实的记忆。在这段时间里，正是业务正紧的日子，但各级领导给予了我足够的宽容、支持和帮助，让我能有机会感受到了来自总公司领导的风范、全国顶级讲师的精彩讲解以及来自全国84位伙伴的优秀表现。在对所培训总结有为这个培训班举行的而努力领导肃然起敬，也为自己有机会成为全一员而自豪。

公司培训工作总结篇5

自培训组成立并共同打造培训体系并完成各项培训工作，时至今日已半年有余。在这半年里，培训组按照培训工作设想基本实现培训体系构建，包括课程设计、培训流程固化、内训师团队组建等，虽然已有基本雏形并能完成公司初级培训任务，但这一步步的艰难前行离不开领导的支持、离不开部分学员的理解鼓励、离不开我们的偏执坚持，因为我们始终相信：只要我们认真务实的践行，我们就能有改进的机会，就能使培训取得更好效果。培训的目的是提升参训人员综合素质，专项提高各项业务技能，达到参训人员素质与岗位要求的匹配，满足企业正常运作和发展的需要。

我们始终坚持各项工作能为达成该目的为主旨，正因如此，我们也曾质疑自己，一度消极、不自信，当有参训员工主动给我们反馈培训感受、感谢我们的付出时，我们得到了无比的力量，让我们更加积极地探索改进。现将培训工作总结如下：

一、培训开展情况

目前，培训主要包括三类，__、__、__。

综合培训情况而言，在入职、转正环节基本达到人员把关的目的，让全体员工感受到公司对员工

成长的重视、公司管理的日趋规范。

详细情况如下：

二、培训存在的问题

培训，从本质而言，是培训讲师同参训者间思想的碰撞，通过碰撞进而影响参训者观念、行为的过程。要保证培训效果，须从培训师、课程、学员、授课方式和环境等因素着手。一方面是资源的支撑，另一方面是学员的参与度，而后者才是最为重要的，“学习这件事最重要的不在于有没有人教你，而在于你有没有学习的觉悟和恒心”；如此，作为企业培训工作而言，我们只能在做足我们能处理的事务的同时，通过不同途径调动起参训者的学习欲望了。

培训工作存在以下问题：

1、入职培训课程设置还不够完善

目前，新员工入职培训因为时间有限，目前开展为期2天的培训还未包括公司产品和销售部分。对于大部分__行业新手，他们不仅需要对__知识的了解，还需对产品和销售尽快熟悉。同时，公司岗位设置较多，哪些岗位需要哪些内容，培训组是否只涉及基础通用部分，新员工所在部门再做专业部分的培训，即新员工培训体系还有待完善。

入职培训涵盖范围还有待扩大，目前，新员工入职培训仅涉及__，其它区域的新员工因实际情况(地域、场地和时间)不能及时接受入职培训，待转正培训回公司时，已实际工作近3个月，却对公司基本没有了解。如此，对新员工适应新环境会有消极影响。若将入职培训在地区上也做推广，明确专人对新员工做稍微正式的培训，应该效果会更好。

内训师团队建设还有待加强，当__突然调离，我们没有后备人员能做销售技能提升方面的培训，最终以__从__赶回公司做培训为过度;当急需厅店有意愿且有能力的人扩充内训师队伍时，并未得到积极的支持;当邀请某些领导做培训时，往往不能得到应有的响应.....我们的内训师团队建设需要加强，包括内训师队伍、内训师团队能力等多方面。目前，我们内训师授课技巧普遍不高、制作课件水平不足、自主研发课程能力有所欠缺，综合影响培训效果。

4、部分员工对培训的意义理解不深，参与度较差

培训中存在部分员工平时表现积极而培训时表现很差的情况，他们对培训意义的认识不够深入，如培训时随时接听电话、玩手机、打瞌睡等，造成培训“参加与不参加一个样，学好学孬一个样”的消极局面。有待对培训纪律再做严格要求并执行、争取得到各级负责人的支持。

培训形式过于单一，目前，培训组开展培训仅限于单一授课，整体而言，形式较单一。培训形式缺乏创新，只是一味的采取“上面讲，下面听”的呆板枯燥方式，提不起员工的兴趣，导致员工

注意力不集中，影响培训效果。有待对培训体系和培训方式进行梳理，适当增加外训(不单指拓展培训)，通过接受更多新鲜外界内容，再以转训方式拓宽培训形式、提升内训师授课技巧。

培训计划较难执行，效果打折，我们所处行业的特点，在开展培训时我们坚持以不影响厅店正常工作为宗旨，部分员工参加转正培训时仅为了通过考试，或者只参与小段培训;店长培训时，因时间往往只安排一天，留给培训组的真实培训时间往往不足3小时，在3小时内要处理好8小时的紧凑课程，只能推赶，而相关课程的设计又存在体系化，即使将课程发给参训者，往往难以保证培训的预期效果。培训工作有待强化，且强势。

公司学习风气不高，影响培训意识，理论与实践相结合的学习是最有效的学习，理论的学习能让人快速理解实践，并能举一反三;重视实践能让我们理解、辩知理论，加深认识。如此的认知方能真正意义上重视反思总结的必要性。一般情况下，我们在处理某件事务时，当别人跟我们交代清楚的时候，我们都能基本处理;但一旦没人跟我们提要求、反馈问题时，我们会自我感觉良好。

这种差别主要是因为我们的认知能力有限，根本原因不在于执行力，而在于我们能否发现问题。我们很多人都欠缺发现问题的能力，比如：为什么总经理一到厅店就能发现很多员工、店长甚至我们部分负责人都未能发现的问题。这种能力要么通过多年的实践总结可以具备，要么通过总结梳理的学习后再实践来快速具备。也就是为什么需要设计工作总结及反思的环节，有待提高这方面的意识。

三、培训工作计划及建议

梳理深耕培训课程，完善培训课程体系，对目前的培训课程进行梳理，对课程内容的深度和广度再挖掘。考虑新员工培训能否增设有关销售的内容，征求市区片区经理及厅店店长意见;转正员工工作态度部分(职业素养)能否再深入到某些重点内容，如强调团队重要性、遇到沟通问题应该如何处理等;店长培训的课程还需要扩大范围，不能仅仅局限于目前的针对新晋店长的课程。

关注优秀员工，扩充内训师队伍、通过对厅店优秀员工的关注，主动交流，寻找优秀且有意愿的员工作为公司内训师队伍的储备人员;通过晋升机制的设计，结合店长负责制，将厅店管理人员纳入到内训师队伍中，在制度设计上调动店长乃至分公司负责人对员工成长的重视，主动参与到员工培训中，同时，可解决地区员工入职后融入团队的问题(接受培训、获得关心等)。

3、提升内训师培训技巧

组织已参与过培训的讲师交流培训心得，对各自认为的培训难点探讨技巧;培训组人员一同观摩优秀培训师视频并交流经验。搜集资料并整理成稿，同相关培训人员分享。

丰富培训形式，提升培训效果，在设计培训体系时，考虑外训内训相结合。通过直接外训和外训

后转训等途径，丰富培训形式，让参训学员能有更加深切的培训感受，将观念的理解转变成行动力。

重视培训后效果跟踪,培训不是一蹴而就的，公司组织的培训很大程度只能发挥抛砖引玉的作用，对相关内容的培训需要多方位多层次的跟进。如公司制度文化需要融入到厅店日常管理过程中;销售技能及产品卖点之类更多是让大家有所感触，能找到发现总结的方法.....这些都需要我们各级负责人的持续关注。

引导我们各级负责人对团队成长的正确重视，所有的措施仅仅指向培训组实际工作的开展，但最终的效果需要各级负责人对学习意识的重视。这也是培训工作要取得预期成果最大的障碍。如果没有这样的重视，那么我们的培训只能是蜻蜓点水，难获实效。

回顾__年的培训工作，有成绩也有不足，感谢领导对培训组工作的关心支持、对培训工作存在不足时的包容和指正;展望__年的培训计划，有动力更有挑战，相信只要有公司领导的支持和关怀，公司的培训工作定能更上一层楼。

更多工作总结 请访问 <https://xiaorob.com/zongjie/gongzuozongjie/>

文章生成PDF付费下载功能，由[ECMS帝国之家](#)开发