

2023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/18404.html>

ECMS帝国之家，为帝国cms加油！

总结是指在自身的某一时期或某些工作完成后进行回顾、分析，结合自身情况进行评判探讨，从而发现不足，得到经验，找出差距，下面是小编收集整理的2023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。

2023公司培训工作总结篇1

11月8日到11月14日，参加了公司组织的为期七天的拓展培训，开始以为是枯燥辛苦的“填鸭式”训练，参与过后发现是非常有趣且区别以往的“填鸭式”教学。本次培训分为三个部分“军训队列动作训练”“理论学习”以及“户外拓展训练”。

作为一项“态度式”的训练，我们必须拥有认真负责的态度，加上积极主动的激情，配合全力以赴的行动，展现一个个全新的自我，亮出我们恒凯人的精神。“站军姿”“左右转”，这些对大家来说都是再熟悉不过的了，但是，我们看到，我们的团队在面对训练时，没有丝毫大意。这次训练，年龄跨度较大，在这里，我们没有看到年龄的界限，步调一致、行动一致，严格遵守着各项纪律，通力合作，展现着一个个不一样的自我，不一样的集体。在理论学习课堂上学习了《职业礼仪》《西点法则》《团队精神》等，这些都是我们在工作学习中需要学习和运用的知识，每个学员都能够积极参与，思维活跃都能够跟着培训教练的思路参与讨论发言，营造出非常好的学习氛围。同时也展现了我们恒凯人良好的学习气氛。而让所有学员都最难以忘怀就是在徐特立公园展开的户外拓展训练，通过“破冰行动”“仙人指路”“踩报纸”“盲人方阵”等游戏的模式，找出了自己以往生活中，工作中所看不到的盲点，身心备受洗礼。

“破冰行动”是我们面临的第一个挑战。教练将整个团队分为四组，在规定时间内每组用规定工具，确定队长、队名，队歌，口号，制作队旗。我们队很快确定好队长，由队长分配任务，队员按照队长分配的任务各自规定时间内汇总讨论，最终确定方案。在这个环节我的体会是：每个团队必须有明确的领导人，团队领导人的作用在于确定团队行动方案、统一团队行动、协调团队意见、加强团队组织和沟通。如果不明确领导人，往往队员思想不统一，组织纪律涣散，各行其是，导致整个团队工作效率低下，计划制定下来后，要明确每个队员分工，只有把每个人的岗位职责确定好后，才能各司其职，这样既有利于明确责任，又能发挥个体的主观能动性，使其知道自己应该做什么，思考怎样做好。

第二个训练项目是“仙人指路”，任务是把大家的眼睛蒙住，队员站成一排，双手搭住前面队友的肩膀，队长站在最后面指挥整个队伍通过障碍，回到指定地点。我们队是第四组，我们会总结其他团队的失败经验，队长与队友很快确定好“加快速度”、“转弯”等手势，排头的队员会按照路线试走，确定大概在什么地点会遇到障碍，走全程大概需要多少步等等。所有事项确定后，我们这队开始走得非常顺利，被蒙住眼睛的我，也充分相信我们的队员，以几乎小跑的速度向终点冲刺，就在我认为胜利非我们莫属的时候，我们队因为速度太快脱节，导致加时一分钟，获得小组第二，这个活动很好的揭示了团队的力量及信任的力量，我们善于总结失败经验，却忘了规避一些风险，我们只求快而忘了如何求稳，如何走得更远，过分的自信让我们尝到失败的滋味。

第三个训练项目是“踩报纸”十三个人，必须踩在相当于两张a4纸见方大小的报纸上，三分钟试验时间。我们通过各种不同的方法试验，都没能成功。有队友说：“十三个人，难度太大了吧，十个人还差不多。”教练在旁边说：“放弃吧，算了吧。”我们队依然坚持，没有任何人说要放弃，我们仍不断尝试各种办法。最后，在不断的失败中，终于成功坚持了30秒，即使是30秒对我们来说也是值得欣喜和高兴的。在比赛中，虽然我们队只坚持了1分05秒，远远落后心飞翔对1分多钟。但是，我们队并未表现出失落。从最开始的不相信能够成功到坚持30秒到坚持1分05秒，每一次的成绩都是一次超越，超越自己。我们全队努力的想办法挑战心飞翔队的记录，我们全队在享受这个集体思考，团结协作的过程。我的心得是：“没有做不到的，只有想不到的”，团队中的每个人都是非常重要的，没有任何一个人是多余的。

第四个项目训练时“盲人方阵”，任务是把大家的眼睛蒙住，分散在亭子与走廊间，寻找一条绳子，然后用这根绳子围成方形。队友必须绕过其他组队友干扰找到自己队友。这个任务在开始的时候大家都觉得很简单，我们是第一个参与比赛的队伍，没有经验总结，必须靠队员摸索商量方案，当所有的人被蒙上眼睛的时候，我们发现，原来难度一点也不小，讨论确定的初步方案，开始执行。在中间的时候产生了一些分歧和意见，没能够达到共识和统一，暗号很快被解决了，直接导致队员被其他队队员迷惑，无法分辨是否为自己队友，结果我们队以垫底成绩结束该游戏。在总结经验的时候，我觉得我们这队在这个项目中，失败原因就是大家为了达到一个目的争论不休，方法和意见无法统一。曾经听过这样一句话“你放弃话语权也许就是对完成目标最大的帮助”。也许我们的失败也就在于过分的强调“自我”，这个项目无论是用哪个人的方法都会完成任务，无论是我们认为最笨的办法还是我们认为最聪明的办法，只要是坚持到底，都能顺利完成任务，重要的是按照那种方法最能节省时间，按照那种方法能坚持到最后，每个人都有自己的一套方法，一种方法没有做完，就换方法，到最后是很难完成任务的。而这就需要大家听从队长一个人领导，大家齐心协力，相信队长，找到主心力量，才能顺利达成目标。

在短短的一天拓展培训中，通过小游戏，培养了我们的合作意识和进取精神。也激发了每个成员的潜力，增强了团队的活力，创造力和凝聚力。让每个成员都认识到自己在团队中发挥的作用，找到自己的位置。“信任、勇气、平常心、创新、团结、协作”这些词我们都不陌生，而这次拓展真正让我体会到这些词的含义。

在这七天里，对我来说也是一次很好的锻炼机会。在班集体里大家都来自不同的站点，不同的地方，年龄层次不同等等，从互相不认识到熟悉了解。大家在各种活动中表现出来的积极和团结协作的精神，让我重新了解和认识到这个集体。每一个人都有我们值得学习的长处和特点，生活中不是缺少美，而是缺少发现美的眼睛。我非常珍惜这来之不易的时光，感谢领导给机会和平台给我们，感谢教官对我们的悉心教导，感谢参与活动的我们自己。我想说：珍惜、珍重、希望再聚

2023公司培训工作总结篇2

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%的新员会谈到其它原因。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工培训通常安排在4天—5天，在这段时间中通过培训中的互动、观察、测评、考核，使新员工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工进行了一个完整的“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工将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的道路上，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。因为此时新员工一心要站稳脚跟，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，此时新员工的热情会急速下降，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工入职后的1—3月，所以为了帮助新员工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工快速出单为目的，以陪访、对口培训为方法，以实战训练为手段，提高新员工实战业务技能。在陪访的过程中发现新员工拜访客户存在的问题，帮助新员工来分析问题，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，让新员工课堂学习课上消化。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工销售动作存在的问题外，要和新员工多沟通，要多鼓励新员工。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。

2023公司培训工作总结篇3

不平凡的年已经告于一个段落，一年来，根据工作职责做好公司网站的维护，实施信息发布和业务宣传，既增强个人能力，也为公司发展做贡献，在推进企业信息化建设、提高公司的知名度、影响力方面发挥作用，现将一年来所做的工作总结如下：

一、工作情况

企业网站是向用户展示产品、技术、经营理念、企业文化，树立企业形象，增值企业无形资产的

重要平台。加强网站维护是保证企业信息化工作正常运转的基础和前提。今年，在网站维护上，在网站改造、行业信息更新、企业信息更新、产品与服务更新、日常数据维护等方面大力加强，持续推动公司信息化建设工作的发展。

强化网站改造。通过新的网络技术运用，提高网站的兼容性、优化网页的内容布局，设计新的功能，使公司网站画面清晰，整体视觉形象新颖，功能齐全。

加强信息更新。企业网站已成为许多人首次接触企业、了解相关信息的选择。信息更新就显得尤为重要，它是评价网站运行质量的主要指标之一。今年工作的一个重点是及时发布行业发展动态信息，如国家关于行业发展新政策、新要求、新规划，以及行业管理部门的一些准入要求、资格审核以及先进模式等；另一个重点是按照公司信息公布的相关要求，及时发布企业重大经营决策、内部管理资讯以及对外合作项目等，定期发布公司的简报，使客户及社会各界对行业发展以及企业经营动态得到及时的了解和掌握，树立良好而持续的互联网形象，从而提高企业在互联网用户心中的可信度。

产品服务更新。电子商务营销具备不受空间和时间限制的优势，越来越成为企业进行产品推广营销的一个重要渠道，为了让客户随时了解公司的培训业务，价格以及质量，紧跟公司培训产品策略，发布企业各个时期的培训产品或者服务信息，创造和掌握更多的互联网商机。

一年来，通过我和公司网站管理人员的共同努力，全年共发布培训行业信息条，发布企业信息多少条，新增网站信息服务功能项，网站建设客户对企业的认知度有了明显提升，网站流量由年初的达到年末的，企业业务量大幅度增加，营业收入达万元，较年增长%，特别是站内搜索引擎的功能建设上有了明显进步，满足客户对信息资源需求。

二、存在的不足

一是知识掌握不够，特别是在培训行业的知识掌握上有欠缺，二是在网站管理维护存在一些差距和不足，有时候没有对信息进行及时更新。

三、年工作打算

总之，新的一年，将更加认真学习，根据公司经营发展的总体规划和目标，做好网站的维护和管理，重点是在功能完善、信息发布、产品推广上下功夫，相信通过各部门各岗位共同努力，企业完善先进的信息化管理必将在推动企业业绩增长、市场份额扩大上发挥重要作用。

2023公司培训工作总结篇4

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相匹配，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，__X、__X、__X。

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__X，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__X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__X从__X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。

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)。

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__X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__X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。

2023公司培训工作总结篇5

20__年的春天，我加入进了__公司，成为了__公司里的一名前台礼仪。虽然前台的工作比较简单，但是为了培养我们的专业能力，为了让我们能够更好的了解公司，也为了减少我们工作中的失误，所以__公司的主管亲自给我们上了一节岗前培训课。

一、前台礼仪手册

在这次的培训课上，主管很用心的为我们每人准备了一本前台礼仪手册，上面写的都是关于前台礼仪需要注意的工作事项。我觉得这个小册子对我们这些新人来讲是很有用的，因为作为一名新人，我们在自己的岗位上肯定会有很多不懂的地方，也会有很多出错的时候，所以有了这本小册子，我们就可以提前了解到在这个岗位上有哪些比较容易出错的地方。唯一感到有一点不足的就是它上面没有写到遇到工作中的种种困难该怎么去解决的问题。但是这个也没有太多的关系，因为在培训课上，__主管就为我们讲到了这一点。我都把它们认真的记录了下来。

二、礼仪培训

另外就是关于礼仪方面的培训，在培训课上，__主管为我们做了很多礼仪方面的培训，讲了很多礼仪方面的知识。她亲自给我们示范作为一名礼仪在工作中该有的坐姿和站姿，亲自给我们示范接待客户的礼仪，包括手势，包括语言神态。并且她还让我们自告奋勇的上台演示，她会帮我们纠正错误。我不想错过这次机会，所以我鼓起勇气上了台，但是我发现并没有之前想的那么紧张，反而感觉到很轻松，可能还是因为__主管很亲切的原因。__主管指出了我很多的错误，并帮我进行了纠正，所以我很感激她让我知道了自己身上还有这么多的不足，我也会在以后的工作中做到改正。在经过了这次培训后，我才知道作为了一名前台需要注意这么多的礼仪技巧。但是也多多少少增加了我的见识。

三、服务意识培训

作为一名公司的前台，除了形象好和气质佳外，还有很重要的一点就是需要有一个良好的服务意识和服务态度。在培训过程里，__主管告诉我们在工作岗位上要时刻保持着微笑，时刻保持着热情的服务态度。接待客户的时候，我们要做到牢记三要点：耐心，细心，贴心。

这次岗前培训，让我学到了很多的东西，也让我对前台礼仪这个岗位有了重新的认识。感谢__主管为我们亲自进行的培训，我会带着在这次的培训课上所学到的知识和技巧来用心对待我今后的工作。

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