

电网新员工培训总结（30篇）

电网新员工培训总结（30篇）

电网新员工培训总结 篇1 光阴似箭，岁月如梭，电力新员工培训总结。时间如昙花一现间转瞬即逝，带着依依不舍的心情，带着大学里难忘的回忆，带着青春的幻想，带着对未来美好的憧憬，我们离开了美丽的校园，告别了难忘的学生时代，挤进了步入社会的第一班公交车，来到了人生的第一个驿站，开始了我们生命中十分重要的，意义深远的新的征程。怀揣着美好的希望和从零开始的心志，我加入了贵州电网公司这么一个充满生机和活力的团队中。

7月15日，我们怀着激动而又好奇的心情开始了我们人生中的第一次培训，这一次培训辗转于都匀和贵阳之间。认真学习电网精神，融入电网文化，增强团队精神，学习电网人爱岗敬业，勇于奉献的精神；传承和弘扬贵州电网特有的企业文化和价值观；树立正确的人生观、价值观、事业观、成才观、职业意识和发展目标，提高对组织环境的适应能力，积极转变角色、规范行为，为个人职业生涯创造良好的开端，已经成了我们学习的方向和奋斗的目标。

这次的培训内容丰富，形式多样，效果明显。通过各位老师博学精辟的. 理论阐释和幽默风趣的旁征博引，使我们开阔了知识视野，提高了思想认识，对我们武装头脑，推动工作具有重要意义，同时也增强了我们做好工作的信心和力量。在观看了抗冰抢险专题视频片的过程中，一张张朴实的脸，却一次次震撼着我们的心，英雄们大无畏的精神，激励着我们为南网贡献力量的热情，他们以众志成城、顽强拼搏、不胜不休的英雄理念与冰魔抗争着，谱写了一篇篇胜利的篇章，他们用行动诠释责任，用忠诚为南网添彩；他们的英雄的事迹在神州大地千古传唱。立正、眼睛平视前方、挺胸、抬头、两腿摒直、稍息、跨立、蹲下、坐下这样的喝令声在我们到达红枫培训时不绝于耳，是的，这就是我们常常“谈之色变”的军训，一个个的动作，一遍遍的重复，单调而乏味，但精神上的磨练是需要身体上的磨练造就的，我们只有用自己的心去真真切切的体会军人的英伟、军姿的纹丝不动、跨步的整齐有力，它使我们真正的体会到军人的一丝不苟，培养了我们的团队意识、配合意识，为增强团队默契的配合奠定了基础，总而言之，“宝剑锋从磨砺出，梅花香出苦寒来”已成为军训的体会。“千磨万击还坚劲，任尔东南西北风”则体现了军训的结果。

转眼间，培训已接近尾声。在这两个月的培训中，我的知识体系得到了更新，团队精神得到了提高，情操得到了陶冶，使我受益匪浅。作为南网人，我们正值青春年华，我们要认真学习“电网人”人民利益至上、全局利益至上、南网事业至上的爱国主义、集体主义精神。

电力事业是充满朝阳的事业，电力企业是不畏艰苦、团结协作、无私奉献、敢于创新的企业，我们将用实际行动构筑一道保障电网安全运行的钢铁长城，让我们在平凡的岗位上努力践行，为电力事业美好的明天唱响青春的主旋律。

电网新员工培训总结 篇2 为使我院新进员工尽快地适应、熟悉医院环境，了解医院创史、内部结构，使新进员工在短时间内对我院有着全面、详细、正确的了解，对我院文化产生认同感及归属感。医务科在本年度已对我院新员工进行了新员工岗前培训，培训总结如下：

一、新员工职前培训

1、20xx 年度参加培训人数 15 人

- 2、医务科代表医院向新员工宣读欢迎信
 - 3、科室内部已全面了解及熟悉新进员工的'到来
 - 4、我院人事科已为新员工做好入职准备，已介绍到科室及工作人员，并领取工作服
 - 5、所在任职科室已有资深医师作为其导师
 - 6、医院已为新进员工做好综合教育、医院规章制度等理论知识的培训学习
- ## 二、科室岗位培训
- 1、新进员工到医务科报到，科室主任就医疗相关法律、医疗安全防范、医疗核心制度等相关制度做了详细讲解
 - 2、所在科室及功能介绍，科室内部特殊规定
 - 3、科主任向新员工描述工作及职责要求
 - 4、带教老师向新进员工分配工作并及时完成
 - 5、由我院办公室主任向新进员工详细介绍我院院史
- 任职半个月：

- 1、熟悉并了解我院的各项规章制度
- 2、可独自操作本科室部分工作
- 3、熟练相关专业基础知识，面对提问对答如流
- 4、培训学习知识能虚心学习、学以致用

任职一月后：

- 1、科室工作流程能独自熟练操作
- 2、与我院全体员工友好相处，团结友爱

来院三月后：

医务科以对新员工进行了全面、细致的考核

回顾 20xx 年新员工培训，我院新员工人数比例越来越高，新员工积极上进、勤奋好学、虚心请教、对带教老师传授的东西学以致用！

医务科

20xx 年 x 月 x 日

电网新员工培训总结 篇 3 20xx 年 7 月 14 日，我们成为了一名光荣的南方电网双调公司新员工。在公司的精心安排下，我们参加了由培评中心主办的入职培训。通过 20 多天的第一阶段知识的培训，我们进行了公司企业文化、发展战略、安全生产、抽水蓄能技术、财务管理、陪评体系等主题的学习，感受到公司对我们成长的重视。下面就这一阶段的培训，作一总结：

- 1、怀着空杯心态，实现 校园人 到 企业人 的转变。

在我们的生命中，有时候我们必须做出困难的决定，开始一个更新的过程。老鹰没过几十年，就要将自己的羽毛一根一根拔下，等到新的羽毛长成，才能再次翱翔于蓝天。初入职场的我们，由自由散漫的校园生活进入了繁忙紧张的职场生活，由理论走向了实际，会有种种的不适应。军训的汗水磨练了我们的意志，教会了我们服从。只有慢慢去改变自己，我们才能适应新环境。只有适应了新环境，我们才能更好地成长。 三人行必有我师焉

,每个同事都有自己的长处,都有值得我们学习的地方。学历并不代表能力,过去都只是过去,每个人的起点都是一样的,都需要学习很多。因此,作为新入职的员工,更应该怀着空杯心态,忘掉学历、忘掉过去,从心开始,积极主动学习,努力提升自己的专业技能和知识。

2、合作互助,养成团队意识。

无论是在军训中的日常训练,还是素质拓展中的驿站传书、穿越铁丝网、毕业墙等游戏,无不在加深同事之间的与信任,培养我们的团队意识。在同伴动作不规范时,其他人都能帮助其改正,细心讲解动作要领,并亲自示范,整个团队成员共同提高。发现问题、分析问题、分工合作、实施计划、进行反馈、改进提升,我们团结合作、互助成长。正是我们的彼此信任,相互合作,使得58人只用了7分钟翻越了4.2m的高墙。记得是进行微信公众号新闻的推送时,大家都是第一次进行微信公众号的推送,在新闻制作中出现各种问题。但微信小分队的全体成员,并没有相互抱怨,而是团结一致,相互沟通合作,在孔老师的指导下,顺利完成了第一次培训新闻的推送工作。在主题研讨时,大家在每次的初审、复审之后,总会进行讨论,相互提出情景剧中表演得不足,共同改进剧本,为同一个目标而努力。

3、我是一名南网人。

为了主动承担社会责任,全力做好电力供应,南网人以其强烈的责任心、执着的敬业精神和精湛的专业技能,践行着“万家灯火南网情深”的核心价值观。从琼州海峡的海缆工程维护队,再到特呈岛上的贵叔;从山区的“货郎电工”,还是变电站一名普通的维修工,他们无不在用实际行动诠释者“辛苦我一人,点亮千万家”的南网精神,无不鼓舞着我们奋发向前,为双调公司成为国际领先的发电企业的战略目标而努力。

4、遵章守纪,养成安全意识。

电网安全稳定是我们的生命线,没有电网的安全,就没有我们的一切。作为一名双调公司的员工,遵守公司各项规章制度是其应尽的义务。学习各项安全规范及生产规范,切实保障企业的安全生产。严格遵守安全操作规范,安全生产,做到不伤害自己、不伤害他人、不被他人伤害、保护他人不被伤害。同

时，要多向他人学习，多问为什么，努力提高自身各项技能。

目前，我怀着空杯心态，努力养成团队意识、安全意识，为成为一名合格的南网人而奋斗。之后将对以下不足进行改进：1、有时会感觉很忙、很累，还习惯于学校的散漫生活。因此，要合理安排时间，提高工作效率，不再为忙碌而忙碌。2、更为积极主动，不再逃避，保持乐观向上的心态，勇于承担责任。

学习无处不在。无论是领导还是老同事、老专家，都在强调学习的重要性。从军训开始，我们就在学习。从学会服从，到学习团队协作；从企业文化，再到安全知识，无不在学习。以我为圆心，画一个圆。圆好比获得的知识，圆越大，我们所接触的未知也就越大。因此，我们更应该踏实学习，潜心工作。

当前双调公司正处于发展机遇期，正朝着服务好、管理好、形象好的国际领先发电企业的目标而努力。我一定从心开始，忘掉过去，努力学习各项专业知识，遵守公司各项规章制度，在实践中不断成长，在双调公司的大平台上展现自我，勇于承担责任，切实践行“辛苦我一人，点亮千万家”的南网精神，为公司的发展贡献自己的力量！生命不息，学习不止！

电网新员工培训总结 篇4 熟悉的会场，陌生的面孔，这是新进大中专毕业生入职教育培训的第一天。对于我这个“老人”来说，来到中冶建工实习已有余月了，相较其他刚来的新员工，更为熟悉一些这里的环境，然而为期十天的培训，仍让我充满期待。

入职培训的第一节课是姚董事长主讲的《企业文化与企业追求》。刚来实习的时候，我接到的第一个任务就是熟悉公司的展示厅解说工作，展示厅可以说是企业文化、企业追求、企业历史的一个瞭望台。初次来到这里，我就被这稳重、大气的展厅所震撼了，并开始熟悉解说工作。由于学校公司两头跑，丰富的文化精神与近半世纪的企业历史渐渐只是成为了我的口中的解说词而已，我并没有很深入地去理解与领悟。姚董事长的第一课，让我重温了中冶建工这么多年的发展历史与精神走向，重新去感悟这个建筑施工企业的文化内核。曾经听过这样一句话：制度是砖瓦，再好的设计也会有缝隙；文化是泥浆，见缝插针，无处不在。

随着世界市场经济的发展，一个企业的成功之处在于它们能够运用各自强大的企业文化来经营每个员工，让企业内每一个员工都能与企业共同发展而努力奋斗。现代企业的竞争，归根到底是企业文化的竞争。从这个角度看，企业不仅是一个经济组织，也是一个文化组织，企业的生产经营活动不仅是产品竞争，而且也是文化竞争。姚董事长的讲课让我深深领悟到企业文化的重要性，从第一课起，这将是我在中冶建工新的起点，我将以一个中冶建工人的标准来要求自己，努力奋斗，为企业的发展加砖添瓦。

今年的培训还安排了户外拓展训练，团队精神，众志成城是我这次拓展最大的收获。在拓展训练中，无论是一开始的分组，设计队名、队旗、对歌还是后来的两人三足，挑战60秒和翻越毕业墙等，几乎所有的项目，每个成员都在积极的出谋划策，都在为完成一致的目标而努力。大家没有任何的隔阂而是相互帮助和协作。大家的目标完全一致，才可以在团队的中突出了大家一致的目标。全身心地投入当然会大声说出的自己的想法，只有充分发挥每个人的智慧才能挖掘出团队最大的活力与竞争力。在这个过程中我们寻找到快乐，在感悟中得到升华。在整个拓展训练的过程中，我们都自始至终都在为自己的顺利过关而满足，为同伴成功而欢呼。当我们完成项目筋疲力尽的时候，最后一项翻越毕业墙，完成了我们最后的心灵洗礼。当我踩着一个个队友搭成的梯子，握着一双双用尽全力拉我上去的手臂，这些甘愿为团队牺牲奉献的正是我以后即将共事的同事，也许他们就是我以后翘起地球的一个支点，给予我无私的爱与帮助。我很感谢这一帮队友、同事，团队是我们成长那个路上不可或缺的支点。

十天的收获远不止这些，作为职场新的起点，前行路上重要的支点，天高任鸟飞，海阔凭鱼跃，在中冶建工的大舞台上，我将从小事做起，从每一件事做起，从自己做起。

电网新员工培训总结 篇5 你是三岁童 or 孙悟空

故事原型 优秀的管理人员应该是说服力专家和讲故事高手。对于那些不服管理的90后小弟，讲道理行不通的时候，我们可以讲故事，当然讲故事一定要研究他们的心理，要说到他们内心想法去。最常见的就是后厨员工有心烦不愿

工作的时候，一旦触及惩罚时便立马走人，避免这种情形出现，我们可以给他讲三岁童和孙悟空的故事。可以想到，三岁的孩童是没有行为能力的，会想到什么做什么，没有约束力。孙悟空遇到红孩儿喊救命，没想到救下红孩儿却让黑风刮走了师父，但孙悟空是成

年人，做事该怎么做就怎么做，他历尽千辛万苦终于救出了师父。所以当你的员工受委屈想走的时候，管理者可以问问员工：你想做三岁儿童还是愿当孙悟空他一定能听明白，从而改变心态，按照正确的方法去积极工作。

中国吃网小编点评

在工作过程中懒散、消极、抱怨、怀疑，以种种借口来遮掩自己的失误，这些都是对自己极不负责任的表现。我们管理者一定要员工勇敢地对工作负起责任。写在我们厨房的标语中会有这样一段话：假如我非常热爱工作，那我的生活就是天堂；假如我非常讨厌工作，那我的生活就是地狱；因为在我的生活中，有大部分的时间是和工作联系在一起的。不是工作需要人，而是每一个人都需要工作。我对工作的态度，决定了我对人生的态度；我在工作中的表现，决定了我的人生中的表现；我在工作中的成就，决定了我的人生中的成就；如果我不愿意拿我的人生开玩笑，那我就在工作中，勇敢地负起责任吧！这几句话意义深刻，大家也可以打印出来贴在墙上，时刻警醒小弟们。

电网新员工培训总结 篇6 我刚刚加入这个公司，就参加了这个公司的内训，说刚刚加入有点勉强，为什么这样说呢，我面试的第二天就参加了这个公司的员工内训，我说不清楚，我是机遇，还是巧合，还是上天早有安排，让我加入了这个团队，加入了这人有激情的团队。

在培训期间，我们做了很多的游戏，让我记忆最深刻的就是，肖导让我们每个人都站在一面镜子前，看着镜子的自己，肖导在旁边给你说，看着镜子的那个充满幻想的你，看着镜子里的那个想成熟的你，你问问你心中想帮助他成功吗当我看见镜子里的自己，听着这几句话的时候，我心里有种说不出的激动和感激，我从来都没有这样的看过自己，这样真正的这样认清过自己。对着镜子，宣誓的时候，身体发热，就好像有一把火，在身体里边燃烧一样，充满了激情，充满了勇气和信心！我将永远保留着这一份感受！

我感觉最让我服气的一个游戏，就是一根很细小的塑料管竟然能把一个那么结实的土豆穿透，把那土豆穿的是遍体鳞伤，真是不太敢相信，当肖导拿着那土豆和那一根细问我们相不相信那根塑料管能穿过这个结实的土豆时，说实话，我感觉应该不太可能，后来有同几个同事上去做了实验，也没有穿透，大家都犯了一个错误，那就是固定思维。大家都习惯了一种定思维，那就是锐利的那一头要比钝的那一头要锋利，有的时候是那样，但有的时候就不是那样了，这就告诉我们一个道理，凡事都有两面性，都要双方面考虑，这样做事情才会万无一失。

在这次短短的培训中，我们达成了六大共识：

共识之一：爱自己，负起对生命的责任。

爱自己就象一次奇妙的探险，象开飞机一样令人激动，请想象一下，如果我们每个人都有足够的力量，实现自己的梦想，那该有多激动人心啊！请从现在开始爱自己吧！我们能以许多方式爱我们自己，而每一件发生在我们身上的事，都是一个体验爱的机会。当我们以正确观点来看时，其实任何一件事都能提供一个爱我们自己的机会。

共识之二：实实在在做人，以诚为本

共识之三：做人有信念，给人以信任

我感觉不管是个人，还是一个团队，还是一个团队，都应该以诚信为本，信誉是最重要的，要让别人去相信你，你就必须有让别人相信你的理由。

共识之四：每天进步一点点

每天进步一点点，听起来好像没有冲天的气魄，没有诱人的硕果，没有轰动的声势，可细细地琢磨一下：每天，进步，一点点，那简直又是在默默地创造一个料想不到的奇迹，在不动声色中酝酿一个真实感人的神话。

任何人认识问题的提高，学识才干的长进，工作成绩的取得，良好习惯的形成，都有个持续努力、逐步积累的过程，常常是每天进步一点点的总和，不可能一蹴而就。好高骛远，急于求成，是成才成功的大忌。即使具有特殊的天赋，也无法一步登天；拼尽全力突击一番，同样难以手到擒来。千里之行，始于足下，九层之台，始于垒土；合抱之木，生于毫末。循序渐进，日积月累，涓

涓溪流汇成河、泉流万千必成川

才符合成才成功的客观规律。有的人在某个阶段出现的突进、飞跃，其实是积以时日，能量聚积到临界程度后自然爆发的成果，绝非一朝一夕之功。撑竿跳高王子布勃卡的横竿是一厘米、一厘米升高的，110米跨栏飞人刘翔的速度是0.01秒、0.01秒加快的。一个人骄人的成就来自于一点一滴的进步，甚至有赖于一生一世的积累，指望一朝成才，马到成功，只是不切实际的幻想。在工作实践中知难而退，眼高手低，浅尝辄止使员工创新难有作为，而妄自菲薄更不可取。

电网新员工培训总结 篇7 这周三我参加了公司的员工入职培训，这是我第一次参加公司的员工培训，我很高兴有这样一个让我成长的机会。在此次培训中，我对员工守则，商务礼仪，以及团队合作有了进一步的了解，同时也知道了一些工作中应注意的事项。期间的史书记，王总的讲话，以及各位同事的发言也给了我很深的感触。

员工守则不用说了，这是我们作为员工每个人应该遵守的，有规矩才能成方圆。对于商务礼仪，之前在培训中了解到一点，此次的培训让我更加深刻的了解，尤其是在和领导一起坐车的商务礼仪，它分情况而定，有很大的差别，这都需要我们耐心去学习。

在团队合作上，需要团队成员有共同的目标；成员在不同的领域具有特殊的专才；有容易沟通，互动的环境；还要有共同的价值观及遵守的规范；以及成员对团队的归属感。团队中都会需要成员来扮演协调者，决策者，策划者，监督评估者，外联者，支柱者，实施者和执行者这些角色，每个人的性格爱好，以及处事能力都决定了他们的角色。每个人都是自私的，但为了共同的利益，团结起来的好处大于个人单方面的努力，就像蚂蚁军团一样，它是一种食人蚁，它们单个的个头很小，但团结起来能吓走非洲野象群，但是若为了各自的利益，就会是一盘散沙。我觉得我个人在团队合作方面还比较欠缺，自己的性格喜欢自己独立的解决一件事情，不喜欢依靠别人，虽然在某些方面这样是有好处了，能够独当一面，但是在团队合作上，今后我要多与队友沟通协商，培养共同解决问题的意识，这样不仅有利于减轻个人的负担，还能从全局考虑，提高了工作效率，有利于企业的发展。

通过这次培训，我还知道了一些工作中应注意的问题。比如说，向领导提出工作中遇到的一些问题时，我们应该自己先想几条可行的办法，给几个建议，这样不仅解决了领导突然遇到这些问题不知如何处理的尴尬，而且减少了解决问题的时间，有效地提高了工作效率。还有我们在说明一件事情时，思路应清楚，最好分点说明，方便他人快速的明白事情的概要。在领导交代任务时，我们要细心聆听，之后分点重复领导所交代的事项，等待领导确认，这样有利于信息的有效传达。对于刚开始工作的我们，要多听多问，尽早熟知公司的基本情况以及事物的有效处理方法，学会勤于报告，当说则说，力求在工作中能说能做。在为人处

事方面，我们要多看看别人的优点，而不是缺点，这样自己才能不断地进步，我们要用心的处理好周围同事间的关系，做好自己本职工作，多虚心听取别人好的建议，尽快适应从学校迈入社会的不适，调整好心态，尽快的融入明凯这个大集体中，在自己的所在岗位上为公司效一份力，也是对自己价值观的实现。

培训结束前，我们每个人都说了入职以来的感受以及对以后追求，我觉得多回顾过去，能发现在我们不知不觉中成长，知道了学到了什么，吸取过去的经验教训，在过去的基础上继续努力，为自己的目标而奋斗。我觉得我们在对待人或事务上应怀着一颗感恩的心，这样你才能发现他的好，他对自己的帮助，才会觉得生活处处充满了希望，你才有前进的动力。

最后史书记的讲话让我学到了四点。一是要勤奋学习。这个学习不是书本上单纯的学习，它是对社会灵活的学习，需要我们灵活的去掌握；而是要努力工作，在劳者多能的基础上做到能者多劳，所以我们应该积极的多处理一些事物，学到许多技能，才能能者多劳；三是要珍惜现在。现在我们处于一个为自己未来打拼的阶段，珍惜现在的每一分钟，多做有意义的的事；四是要向实践学习。俗话说，实践出真知，只有通过实践，我们才能知道一些事物的具体运作方式，书本上的知识是死的，对于刚出校园的我们，实践正是我们所欠缺的，我们要理论联系实际，积累经验，做到不耻下问，才能造福于社会。

对于我来说，这仅仅是一个开始，一个走入社会的开始，一个学习实践的开

始，一个为自己事业打拼的开始，也是一个面对更多陌生事物的开始，这都需要我去适应，去学习，去改变自己，让自己去适应这个社会；这也需要我去感怀，在过去的脚步中前进，在未来的希望中不但努力，超越自我，为明凯，为社会做出更大的努力！

电网新员工培训总结 篇 8

短短十几天在上海的业务培训很快就结束了，在这将近半个月的学习培训中，我不仅接触到来自各分社的同仁，而且还彼此交流了各分社的工作情况，为今后与各分社加强合作起到了很好的沟通作用。但是，这次业务培训最大的收获是让我开阔了眼界，增长了不少旅行社的相关知识。在此我想谈谈在业务学习培训期间留给我的深刻感受。

在开学第二天学校就安排了拓展训练，在这次训练当中，来自全国各个分社的同仁，通过各种游戏和训练，由原来只是见面打声招呼，发展为相处融洽的朋友。特别是通过高空跨跃这项训练，我认识到人的潜能是无限的，重要的是看你如何挖掘、开发它，很多平时看似不可能的事情其实是完全可以办到的。还有一项训练是孤岛求助，在模似的孤岛上，仅靠一个人是无法生存的，只有大家彼此沟通、相互团结，才能生存下来，这虽然是个简单游戏，但这个游戏之所以让我感受深刻，是在游戏过程中让我了解到沟通、团结的重要性。因为企业就好像是一台机器，我们只是其中的一个零件，一台机器能正常的运转，需要每个零件的配合，而沟通则是一道润滑剂，它会让企业这台机器运转得更顺利。因此，我觉得每个部门之间，有所磕碰，有所争执，可能是难免的，但最重要的是能相互沟通，交流意见，这样才能真正的解决好问题。

另一个让我感觉深刻的是因特网的操作。在培训学习中，因特网操作所占的时间比例是最大的。因此，因特网可以说是培训的重点之一。这次学习的第二期网络系统与第一期相比，功能更为完善。就拿网络中心订单来说，二期的系统中增加了“修改名单”、“全部删除”等功能。在“修改”中，可直接进入特殊价格表，这也是第一期系统中没有的功能。此外，在第二期系统中可以将收到的团款直接输入对应的订单中，系统则自动显示订单输入日期和交款日期，这样就大大方便了网络中心查找那些 48 小时内尚未付款的订单，以便及时催款和作出相应处理，更好地坚持 48 小时收款的原则。在因特网操作过程中，我不仅学习到与网络中心有关的操作，而且还学习到以前从未接触过的操作流程，如组团的线路管理、开班计划，地接的拼团、以及酒店、餐厅、车辆、导游等资源安排，让我真正体会到，一条线路从产生、销售到成团、接团，整个行程只有经过了全体员工的共同努力，才能保证其一流的服务水准，才能竖立起品牌，的而且每个环节必须紧密相扣，如果任何一个环节出现问题，那么就有可能引起游客不满，从而导致投诉的产生。所以，作为一份子，我们每一个人在工作当中，都应该带着一种责任感，尽心的做好自己的工作，并为操作下一个环节的同事考虑多一些，以避免失误的产生。

电网新员工培训总结 篇 9 转眼间，为期一周的新员工“西证星启成长计划”培训已经圆满结束一周了，仅仅五天的培训生活，真切的在我们的人生中留下了美好的回忆，其内容充实，形式多样，不仅让我们在国家的党政建设的知识、公司的文化到各个业务部门的发展和政策上有了新的认知，更是让我们通过新员工的彼此认识，真切感受到了西南证券这个大家庭的凝聚力。我们这一批社招的新员工，既是来自各行各业，更是来自五湖四海，大家怀揣着一切归零、重新出发的心态和不由自主的对新工作的愿景进入了西南证券。这份“培训大礼包”，让我们相聚重庆，共同交流和学习，着实属于入职后的一份意外的惊喜。

回顾回顾百年党史筑牢青年信仰根基

20xx 年 5 月 24 日，新员工培训的第一堂课安排了主题党课，为整个培训奠定了文化的基础。学习党史，是坚持和发展中国特色社会主义、把党和国家各

项事业继续推向前进的必修课。在这一课堂上，蔡文华教授为大家讲解主题为《回顾百年党史筑牢青年信仰根基》的党课，讲述中国共产党成立前和成立后整个发展过程的全部历史，主要包括中国共产党人的艰苦奋斗史、历次代表大会的情况、党章的不断完善过程、党在各个不同时期的组织建设和发展状况、党领导全国各族人民进行革命和建设的发展历程和全部史实的记载。

通过对党史的学习和感悟，让我们意识到在前进的路上必须做到回望历史，筑牢信仰根基，认清当下并坚定前行的方向，把使命勇担在肩；树立正确的历史观、民族观和国家观，坚持学习共产党的历史，坚持共产党的领导，增强励精图治的历史使命感和责任感；善于运用创造性的思维做好学习和工作中的每一件事、提高工作效率，为实现中华民族伟大复兴中国梦作出应有的贡献。

红色之旅

20xx年5月24日，在结束了为期半天的学习后，浩浩荡荡的新员工队伍驱车前往渝中区上清寺，开启徒步红色之旅。红色之旅的第一站是位于牛角沱的重庆谈判旧址——怡园。怡园见证了国共第二次合作这一重大历史事件，与众多重要历史人物直接相关，具有十分重要的历史价值。讲解员的生动讲解带我们回到了那个时局动荡、内忧外患的年代，共产党人的勇敢、智慧令在场的所有人为之动容。随后我们来到了中国民主党派历史陈列馆，回顾了各爱国民主党派和中国共产党奋斗的岁月。接下来讲解员带领大家先后参观了国共两党签订《国共双方代表会谈纪要》（即“双十协定”）的所在地桂园以及中共中央南方局设在城区的办公地点——周公馆。最后，队伍徒步来到位于渝中区人民路的重庆中国三峡博物馆，大家面朝重庆市人民大礼堂，背靠三峡博物馆合影留念。为期半天的红色之旅结束了。但共产党及各民主党派爱国人士英勇奋斗的精神却在大家的心中久久激荡；同时，这次徒步游览的经历，也帮助了参加此次培训的全国各地的新员工相互熟识、加深友谊，相信这段短暂而有趣的经历会对大家今后的工作开展、密切合作大有裨益。

新大楼参观

20xx年5月25日，培训的第二天上午，我们驱车前往公司总部新大楼。大家看到这栋临江而立，坐落在江北嘴的恢弘建筑，纷纷感叹其外型设计、色彩搭配堪比美国国会大厦。讲解员小廖细致入微的向我们一一讲述了大楼各楼层的用途。进入新大楼大厅，立刻映入眼帘的是南北两个方向大堂里明亮的大理石和两侧气派绝佳的楼梯，大厅多个入口处均带有人脸识别功能，未来既能简化员工出行流程，又能为了大楼的安全管理增加保障。上到27楼，所有人都被窗外江北嘴的景象所征服，纷纷透过窗户遥望大剧院，与千厮门大桥和隔岸的渝中半岛遥相呼应。新大楼内的办公设施，窗外的风景和新食堂的设施都让大家对未来在新大楼内的工作充满了向往。

素质拓展

上午参观完公司新总部大楼后，我们便驱车前往两江云顶大酒店，中午稍作修整后，下午便开始了我们的素质拓展训练活动。这次的素质拓展训练将原本分好的九个小时重新打散分为了四个新的小组，每个小组需要根据给定的规划概况图，在小组内部进行分工，完成小组区域内的主体建筑物和各类设施的搭建；在小组之间需进行协调沟通，合理、美观地处理各小组的边界衔接处。在整个素质拓展训练过程中，我们积极地、有组织地、创新地完成了分配给我们的任务，收获了优秀作品的同时，也收获了小组成员乃至所以参加此次培训新员工之间的信任。通过此次拓展训练，使我们在意识团队精神、信任和沟通的重要性的同时，也学会了许多其他的东西：我们学会了挑战自己，学会了正视自己的缺点，了解自己的长处和短处，学会了鼓励他人、欣赏他人；更学会了在游戏中放松、在欢笑中学习，启发个人自身的想象力、创造力，提高解决问题的能力。总之，此次素质拓展训练活动将为我们今后的学习、工作产生积极、深远、有益的影响。

高情商沟通与高效协作

20xx年5月26日，培训的第三天，公司特邀专业培训讲师为我们带来了一堂生动有趣又具有实操性的《高情商沟通与高效协作》课程。培训讲师对高效沟通与协作的理念和操作方法进行了精彩的讲解，同时对工作中常会发生的案例进行了深入地探讨和分析，并邀请学员进行现场实践与训练，从而让我们认识到沟通与协作的重要性和必要性，学会如何利用正面积极的心态、正确的表达方式，站在对方的角度考虑和理解对方的意图，进行真正意义上的沟通，以此能够高效高质地解决问题。课程结束当晚，我们及时将在情商课中学到的知识运用到了“西证咖啡屋”跨部门交流协同头脑风暴的活动当中，各小组学员根据自身不同的工作经验为小组课题的内容献计献策，最终由各小组组长完成了精彩的演讲，在整个课题准备和学员互动的过程中又再一次加深了我们对高情商沟通与高效协作的认识与理解。

业务学习板块

20xx年5月27日，在经过了前三天丰富的各项活动后，公司业务培训正式开始。培训日程紧锣密鼓，公司安排的课程内容也十分丰富，涵盖了风控、合

规和主营业务各个板块。授课讲师们均为来自各部门的领导骨干，对公司各项业务发展现状都十分了解。

易勇老师主讲的证券公司风控管理课程讲解了风险管理的概念、体系以及公司风险管理工作的内容及架构。严洁老师主讲的证券公司合规管理课程对合规管理进行了综合介绍，公司合规管理体系建设情况以及员工执业行为规范及案例解析。在之后的课程中老师们较为详细的介绍了公司经纪业务、信用交易业务、财富管理业务、证券投资业务、资产管理业务、投行股权及并购业务、固收业务以及研究业务。通过他们的讲解，我们新员工对公司架构、公司业务和公司所处的发展阶段及行业地位都有了一个全面的认识。

文艺汇演

20xx年5月28日，在培训结束的最后一天，为了丰富此次新员工培训的文化生活，充分展示这一批新员工的激情与活力，进一步弘扬西南证券的企业文化，此次参加培训的全体新员工集体为大家献上了一场经常的文艺汇演。

最后的文艺汇演为此次的员工培训画上了圆满的句号。从策划到排练到演出，西南证券的员工们都体现出了不怕苦累，携手奋进的感动时刻。“这就是街舞”与“歌唱祖国”作为第九小组的节目，在汇演中也受到公司领导与同事的一致好评，九小组的每一位成员也倍感荣幸和骄傲，因为这汇聚了大家吃苦耐劳和无私奉献的精神。

感谢公司给我们提供这样的平台，将来自五湖四海、曾经就职于各行各业的新同事聚到一起。通过本次培训，我们在党史中听到了红军一路征程的艰辛和坚持，加深了对家国的情怀，对中国共产党领导坚定不移的信赖；在红色之旅中看到了抗战时期中遗留下的一砖一瓦，感受到了重庆始终作为“大后方”的革命使命，加固了我们对重庆这座城市的尊敬和热爱；在新大楼参观中，看到了办公室里全新的设施和环境，看到了临江而依的27楼风景，感受到对未来的工作生活充满了期待；在拓展训练中、小组活动里，我们的交流增近了彼此的感情，归属感日益递增；在各业务部门介绍里，我们收获的不仅是知识，更是借此启发和拓宽了自己对工作和行业的思考；最后的文化汇演，同事们各显神通，惊艳于大家才艺的同时，也获得了发自内心的欢乐。

通过本次培训，明显的感受到，大家快速的、更加全面的融入了西南证券，成为了其中的一份子。带着新入职的梦想和憧憬，相信未来我们定会为西南证

券展现独特的风采，贡献一份的力量，也期待着未来我们与西证一同奋进、共同成长。

电网新员工培训总结 篇 10

刚走出大学校门，我就很荣幸地成为合肥格力公司中的一员，怀着自己美好的希望和从零开始的心态，开始了自己人生的新征程。

为了让我们更快地了解公司、适应工作，公司特地从7月8日开始对我们进行了为期一周的新员工入职岗前培训。这次培训的内容十分丰富，主要有公司历史沿革、公司组织机构与企业文化介绍、公司领导讲座、各部门负责人讲授相关专业知识和自身经验的传授、安全、管理体系以及档案管理等诸多方面的系统学习。经过七天的培训，使我在最短的时间里了解到本公司的基本运作流程，以及公司的发展历程与企业文化、企业现状和一些我以前从未接触过的专业知识等。通过这次培训，使我受益匪浅、深有体会。

首先，了解公司历史沿革与公司机构、企业文化。开始培训的第一天就是介绍单位的历史沿革，芮书记介绍得很详细，仿佛带领我们重走过这50多年的风雨，见证企业的进化，也了解到了其中的艰辛。这使我们更加珍惜现在来之不易的今天，激励我们更加努力去建设辉煌的明天。

在同一天，张书记为我们介绍了公司现在的组织机构，使我们从宏观上了解公司的各大部门及其主要职能，为以后联系工作，提高工作效率做好铺垫。张书记还为我们详细地介绍了本公司的企业文化。在我工作的3个月来，我感觉公司的工作氛围、人际交往甚至是走在公司的路上都是有激情而又放松的。有激情是因为在工作中能学习到很多的知识与技巧，放松则是心理上的，这正是“工作着并快乐着”的感觉，让我感到无比的满足。第二，培训使我对公司主要业务有了基本的感知与认识。我在公司的档案室工作，在学校学习的也是专业的档案知识，可以说，对于勘察测量这方面来说，我完全是个门外汉。这一次培训，是我第一次系统接触这方面的知识，真是受益不少，学到了很多新的知识。

经过几次专业知识的培训，我大致了解了公司的主要工作任务，大概分为勘察、测量、岩土试验、测试这几大方面，并分别有对应的部门负责。比如说工程师办公室主要负责岩土工程工作，主要有勘察、设计、治理、检验、监测；测试中心主要负责原位测试、桩基检测等等。并且我对其主要工作流程以及一些术语也有了大致的了解，总算不会像刚来的时候一样，连公司的主要业务都不清不白了。

第三，学习了公司的安全管理与管理体系方面的知识用了一天的时间，我们系统学习了安全方面的知识与公司管理体系方面的知识。我想这对于我们应届毕业生来说，还是比较陌生的知识。我认为其目的就是为了：一、保证安全生产；二、提高工作效率；三、提升企业形象。最终的目的就是使利益最大化。

在这基础上有很多理论的知识与制度，这还需要我们在平时的工作中就注意，比如安全，在任何一个细小的环节中我们都要注意安全的问题，比如人走断电、防火、防盗，还有特别是在施工现场的一些用电安全、人员安全等。这些在实际工作之后可能才能注意到更多问题，并写入制度，是安全管理更加规范。公司是本行业第一批获得管理体系三标合一的公司，并有符合公司实际情况的管理方针。在学习中我们学习到了一个以不变应万变的管理模式，也就是PDCA循环：从plan（计划）到do（实施）到check（分析检查）到action（持续改进）。不管是QHSEMS、EMS、OHSMS，这一循环始终贯穿其中。仔细看，这一循环也适用于我们生活各方面，这其实也就是一个经验积累的过程，从不会到会，从不好到好，从好到更好的一个过程。我相信，这个简单而明确的循环会伴随我一生，成为我不断进步的标尺。第四，学习了公司档案与人事方面的知识

最后一天我们首先学习了公司的档案管理制度及公司档案室的主要职能。由于我是在档案室工作，并且已经进行过2个月的实习，对这一方面比较熟悉。我认为档案的价值在于利用，在别人需要资料的时候，能快速及时地找到所需资料是档案人员最主要的职责。公司的档案室已有了50多年的历史，制度健全，库房分类明确。在实习中，我就深深的体会到，我没有选错单位。有好的基本建设，有好的师傅，真正的让我能学以致用，并能通过实践体验更好

地掌握理论知识。公司档案室还兼管着规范与杂志的管理，并有专门的阅览室，是专业技术人员能及时了解新规范掌握行业新动态。

人事方面，李主任主要为我们介绍了新进员工的待遇、假期、职称等问题。我想这也应该是我们很关心的一个话题。李主任介绍得很详细，分别介绍了各部门的工资情况，我也觉得越透明越公平，越公开越不敏感。我比较关心职称的问题，档案系列的职称是要上社会去考的，我想从现在开始就应该抓住专业知识不放松，争取能早日更上一层楼。

最后，培训中领导对我们提出的要求。

这次培训中我学到了很多知识，但感触最深的是每一位领导基本上都提到一个要求，那就是学习、学习、在学习。一刻也不能放松，不仅要转研本专业的知识，还要了解其他专业的知识，比如说我自己，就应该多了解了解勘察、测量等方面的知识，这样有利于我了解档案内容，提高工作效率与质量。此外，就是希望能尽快地进入工作状态，做好思想意识的转变，从受者转变成施者。我认为我在这方面做得也比较到位，毕竟已经经过了2个月的实习，感觉现在也慢慢走上正轨了。最后就是希望我们能脚踏实地的工作，养成良好的工作与生活习惯，为自己积累资本、为公司创造利益。

到现在为止我已经在公司工作了3个月了，这次的职前培训让我对公司有了更深的了解，增进了不少知识，更重要的是让我对自己有了新的认识与新的奋斗目标，“水不流则腐，人不进则

退”，在今后的工作中，生活中我将加倍地学习，不断地提高自己的素质。在公司走“新、特、精”强企之路之际，我作为公司的一员，也要有这样的理念，发展自身的“新、特、精”，为适应公司不断发展的需求完善自己，争取做到自己对公司利益的最大化。

相信自己能行，证明自己真行！为有牺牲多壮志，敢教日月换新天。大直若屈，大巧若拙，大辩若讷。

电网新员工培训总结 篇11 1、岗前培训的组织与实施

岗前培训步骤包括：制定计划、筹备组织、现场实施和后续服务四个步骤。计划确定培训主题；筹备组织为培训提供保障；现场实施解决培训中随时出现的问题，而通过后续服务，则为整个培训画上一个圆满的句号，做到有始有终。这四项工作环环相扣，缺一不可。

制定计划：岗前培训开展前，首先做出实施计划，作为整个培训的纲领。实施计划主要包括：培训目标、培训课程名称、培训的组织者、培训方式、培训时间、培训地点、受训人员名单、培训费用预算、培训的组织实施等。

岗前培训目标：岗前培训主要达到以下目标：

①使新员工获得职业生活所必需的有关信息，开始适应组织环境。

②明确工作职责，适应新的工作运作程序，掌握一定的操作技能，开始胜任工作。

③使老员工与新员工充分接触，相互交流，新员工逐渐被一定的团体接纳，形成良好的人际关系，增强员工的团队意识与合作精神。

④通过一定的态度改变和行为整合活动，促使新员工转变角色，从一个局外人转变成为医院人。

⑤为招聘、甄选和录用、职业生涯管理等提供信息反馈。

培训课程：依据培训所要达到的目标来确定。包括：院情院史、医院文化介绍、医德医风教育、医患关系协调、医疗技能和诊疗规范、科研教学情况等医、教、研、后勤管理各个方面。另外，专门为新入院的大中专毕业生开设为期两天的军训课程。

培训的组织者：培训组织管理人员是专门负责计划、组织、实施培训工作的责任人，是培训工作开发好坏的关键。我院岗前培训由人事科牵头，其他职能科室配合。为了保证岗前培训能取得积极的效果，不流于形式，由人事科科长担任培训会场主持人，人事科派专人进行积极周密的准备工作。

培训方式和时间：培训分为脱产培训、在职培训、业余培训和 e-learning。岗前培训主要采取脱产培训的方式，使培训能够规范化、系统化。对提高新员工的素质，尽快熟悉适应岗位要求行之有效。

培训地点：培训地点在医院内进行，有利用新员工更快的适应新环境，其中互动环节培训更可在工作环境中，触景生情，激发学习兴趣。

培训费用预算：费用预算包括：场地费用、师资费用、餐费、资料费等。

筹备组织

落实场地和时间：人事科专人负责落实场地、时间，并及时与院领导和相关科室做好沟通联系，取得支持。场地的布置主要营造温馨的培训氛围，如：在受训者必经的路段设置指示路标、欢迎标语，会场摆放鲜花，播放柔和、舒缓的音乐等，使受训者顿生亲切感，感受到被接纳，从而产生归属感。

确定授课教师名单：选择和聘请院内工作经验丰富、理论素养高、授课能力强的专业人员和科室负责人担任教师。督促授课老师幻灯片的制作和讲课资料的准备。

培训资料的准备：汇总授课资料，编制《新员工岗前培训资料》教材。教材内容涵盖面广，内容全面，信息准确，对每位新员工起到指南作用，能有效地帮助他们尽快熟悉医院情况，做好充分的心理和技能准备，充满信心地走上新的工作岗位。

培训日程安排：制作打印《培训日程安排表》，通知院领导、各相关科室和授课老师，保证培训工作的顺利实施。

培训通知：通知分两个内容：一是课程通知，发给受训的新员工。课程内容应详细描述岗前培训的总体信息，主要包括课程名称、目标学员、课程目标、地点、时间、学员预先准备及培训教师名单。二是参训时间通知，分为三联。第一联给受训者本人，第二联给科室负责人，第三联由受训者和科室负责人签字后反馈回人事科，若受训者不及时参加培训，具有备查和责任追究的作用。

其他准备工作：如会场座位安排、多媒体设备的调试、饮用水的准备、培训签到表的准备、现场录像拍照、会场环境清洁、紧急情况处理等。

现场实施

新员工欢迎会：岗前培训第一天，院领导到会与新员工见面，人事科科长作为主持人介绍每位院领导及其工作职责范围、介绍培训方案、日程安排及纪律要求。院领导致欢迎词并请每一位新员工做简短的自我介绍，营造互动、融洽的氛围。

院内实地参观：实地参观是介绍医院整体概况的一个环节。岗前培训中利用半天的时间，由院办派专职人员带队参观并讲解，行程包括门诊部、住院部、中心实验室、远程会议室、网吧、图书馆、职工食堂等，还特别挑选一、两个重点科室进行专科特色介绍。

组织授课：培训为全脱产式，共 7 天，授课 5 天，对新入院的毕业生军训 2 天。将培训人员分组，指定组长，负责考勤工作。院长负责讲解医院概况，全面系统回顾我院办医理念、业务状况、领导体制、选人用人、发展战略、经营模式、制度设计、医院建设及管理理论等各方面的突破与创新；党委书记负责医德医风教育授课；负责医患关系协调工作的社会工作部主任，讲授《如何防范医疗纠纷》，通过生动的事例，运用情景模拟等方式，让每一位听众都感同身受，意识到工作中不但要严格执行规章制度和技术操作常规，更要重视医患沟通，增强自身的依法执业、依法行医意识；医院各职能部门负责人分别就医院规章制度、职业道德规范、医疗文书书写、院内感染、预防保健、财务制度、以及消防安全等多方面知识进行培训。

安排考试：在培训课程的最后一天安排 90min 时间进行培训课程的闭卷考试。考试合格者上岗，不合格者参加补考，补考仍不合格者责令脱产学习并扣发当事人一个月绩效工资。

组织座谈：组织院领导、相关各职能科室与新员工座谈会。院领导向新员工讲解医院的过去、现在和将来，讲述医院的发展方向与目标任务，以及对他们的期望等；、人事、医务、护理、科教、总务等科室负责人与新员工进行面对面的交流，解释各自的工作职责、服务范围和相关制度，同时解答他们提出的问题。为了让新员工更快进入自己的角色，组织新老员工座谈会，邀请前一年优秀毕业生和十佳员工代表发言，这其中有临床科室主任、科护士长，也有普通员工，他们各自用朴实的语言、亲身的体会向新员工诠释如何正确把握人生的方向，以饱满、自信的态度迎接今后工作的挑战。

组织军训和部队参观：为树立新毕业生严谨的工作作风，增强集体凝聚力与战斗力，培养团结互助、吃苦耐劳的精神，我院将军训纳入必修课。专门从驻港部队深圳基地聘请具有丰富教学经验的军事教官。军训的科目包括：队列练习、喊口号、整理内务卫生等。除此，还安排半天时间到驻港部队深圳基地参观，内容包括：队列表演、射击表演、士兵生活区参观。整齐划一的队列表演、士兵们矫健的身姿、高昂的精神面貌，给新员工留下难以忘怀、无比深刻的印象。

后续工作

培训效果评估：培训结束后，要求每位新员工写一份培训心得，让组织者进一步了解受训者对培训内容的掌握程度，加深学员对培训目的和意义的理解。

培训资料整理：培训后各类资料要进行收集整理，如培训签到表、试卷、心得体会、培训总结报告等。培训过程中的讲义、电脑课件、采用摄录设备记录的培训录音、录像、胶片等文档资料，要作为今后岗前培训和学习的备用资料。

撰写培训报告：人事科针对本次培训的优缺点、疏漏及不足，及时进行总结检讨。通过撰写培训报告，把好的经验进行积累提升，针对不足之处提出重点改进措施，为今后更好地开展岗前培训积累经验。

2、培训效果

经过岗前培训，每一位新员工获益匪浅，学有所获、学有所得，表示已经做好迎接新岗位挑战的一切准备，对今后个人在医院的发展前景充满信心。闭卷考试是检验培训效果的方法之一。试卷内容涉及所有培训课程，采用选择、填空、判断对错等题型，注重受训者对所学内容的领悟和理解。医院历次的岗前培训考试合格率均达到90%以上。

通过座谈会和撰写培训心得的方式，获知新员工对课程设置、授课教学水平及培训整体组织工作的满意度。新员工纷纷表示：培训虽然短暂，但所受的启迪和教育对他们以后的发展起到了不可估量的作用。这次培训不仅是在短时间内了解到了医院的有关信息和服务技能，更重要的是向他们传递了一种信息，即学习是进步的源泉，文化的根基。岗前培训只是入院学习的开始，接下来的工作培训将是一个不断的长期学习过程。今后将以主人翁的姿态积极投身到医疗卫生工作中，不断学习实践。

组织军训和安排部队参观，让每一位新员工接受爱党、爱国教育和国防知识教育，感受战士们饱满的政治热情、高度的负责精神和优良的工作作风，进一步激发了新员工的爱岗敬业、团结协作精神。

培训结束后，举办新老员工联谊晚会，让新员工感受到医院大家庭的温暖，进一步加强他们与老员工的交流与沟通，促进同事关系的融洽，增进彼此感情，增强团结协助精神，真正做到开心工作，快乐生活。

3、心得与思考

新员工是医院的新鲜血液，是医院持续健康发展的新生力量。岗前培训是让他们尽快了解医院文化，增强工作责任心和使命感，树立爱岗敬业精神的最好途径。

培训应细化：依据不同的目标人群分组进行不同课程的培训，效果显著。组织岗前培训之初，对受训者进行分析，依照他们的学历背景、工作经验、素质能力等状况，设计有针对性的课程，使不同层次、水平、等级的人员按不同的进度去掌握知识和技能；避免专业冲突。另外，还应根据人员工作性质、专业、闲暇时间等，安排人员进行分批次的培训。

节约培训开支，不断探索新形势的授课方式：经笔者观察，现行的岗前培训存在两个漏洞：

一是脱产培训人力、资金投入成本较高；

二是目前用人体制日趋灵活，医院每个月都有新员工报到，岗前培训在时间上也难以及时。

应考虑对培训形式进行改革，利用院内网，建立岗前培训教学平台，通过电脑网络进行学习与教学活动，充分利用现代信息技术所提供的、具有全新沟通机制与丰富资源的学习环境，实现一种全新的学习方式。通过 e-learning，员工可以随时随地利用网络接受培训，院方通过建立完善的监督措施，监控培训成效。教学平台更可从新员工的实际需要出发，并与新员工今后的工作性质紧密结合，采取选修课程的形式，对新员工更有针对性。e-learning 可大大节约人力成本、培训开支，受训者更可灵活把握培训时间。

重视培训评估，不断提高培训效果：培训应有总结、分析和评估。可以考虑将员工的晋升、调动、加薪与培训结合起来，达到真正让受训者重视的效果，让员工认识到培训对于个人发展的重要意义，从而珍惜每一次培训机会。培训结束后，利用调查问卷的方式，了解授课教师的专业程度、教学技巧，课程设计合理性等信息，对培训师资进行评估，开展评选最满意授课教师活动，以此激励每位授课教师不断改进教学方式、提高教学水平。

医院的健康、可持续发展需要人才的保证和支持，新员工岗前培训是医院人才培养的一个重要途径。通过培训，使这些刚刚踏入新工作岗位的员工明白了肩负的责任与使命，以积极的态度投入到新的工作中去，而这样的态度和绩效会在工作中不断地被奖励、被强化，形成一个良性的循环，从而出现一个双赢的局面。

电网新员工培训总结 篇 12 20xx 年是竞争激烈、硕果累累的一年，在酒店领导的细心指导和客房全体员工的共同努力下，客房部克服了酒店的相关人事变革、酒店五楼餐饮包厢整改为客房、客房淋浴间整改、人员流失严重、相关机关部门的反复检查、安装数字电视机顶盒、众多工程维修项目等等因素，致使各项工作都能够计划性的顺利开展，确保了客房收入的稳定提高。结合部门工作方针“从高要求、从细做起、从严管理”，在此对客房部过去一年的工作总结汇报如下：

一、经营方面：

20xx 年客房完成的营业总额为 14202317.19 元（其中住房总收入为 14017074.00 元、客房杂项金额为 183643.19 元），月平均营业额为 1183393.10 元（其中月平均住房收入为 1168089.50 元，月客房杂项金额为 15303.60 元），累计住房总数达到了 45750 间，年度平均房价为 306.38 元，住房率为 89.52%。

根据以上数据，再结合年度分析，客房各项指标较 20__ 年有所上升，但离酒店下达的营业指标（月均一百二十万）还有一定的差距，主要是受第一季度和九月份的影响，但是基本保持着上升的趋势，客房住房收入在酒店领导的指示下，以“能高则高”、“不留空房”、“留住每一位宾客”为原则，除个别月份受酒店客房整体装修和旅游淡季因素外较为稳定，然而客房杂项收入不太稳定，主要因素表现在会议接待和酒水方面。

会议接待方面问题：酒店只有两个会议室，四楼多功能厅名为“多功能会议厅”但实质上并不能够满足许多商务会议、培训会议客人的需求。一是供客人上网的端口有限，只能提供一个端口，这样一来客人得自带相应设备，给客人造成一定的麻烦，建议购买相关设备一套，放于电脑房保管，客房会议使用所需时临时登记领用；二是会议白板质量差，不便于保管，一年内更换了几次，酒店培训会议比较多，针对培训型会议，客人不好使用，晃动大，书写的字其他人不好观看，建议购买一个电子白板，免去了普通白板的更换费用和白板笔的费用；三是面积有限，不便于摆设客人所想的摆法，人数多的会议接不了，人数少的会议又闲费用太高，建议酒店让销售部根据客人人数、会议内容和会议成本来灵活定价；四是供客人休息的场所没有，而且会议室周围就近的洗手间只有一个，还是男女公用的。十五楼行政会议室只可容纳二十人，属于小型会议室，其不利因素在于：一是没有定制多种桌套，如十人开会也还得用二十个人使用的桌套和桌子，桌子是拼凑而成，可定制多一种桌套便于更少人数来开会；二是没有音响设备。

酒水方面问题：个别酒水相对深圳同档次酒店费用偏高，还没有完全抓住客人的消费心理和嗜好进行采购酒水并配入客房。在零五年第三季度期间，调查了深圳个别酒店客房的酒水情况，作了相应调整，将开心果取消，把苏打水更换为王老吉，此举略有成效，使得客房杂项收入在后两个季度期间保持在月平均三万左右。

二、服务、卫生质量方面：

服务质量在 20xx 年里保持比较稳定，对客服务投诉率较高的时间段在七、八月份，出现此原因的主要因素是住房率在那段时间最高，人员流失比较严重，新员工进入部门之后不能尽快的与其他（她）员工融为一体，缺乏团体意识，以及欠缺基层管理人员的正确引导，基于这些因素，部门开展了一系列的内务整顿，首先是从老员工的心态入手，多做思想工作，让老员工更深层的意识到自己在酒店及部门所起的作用、担当的角色，让老员工体会到酒店及部门对于他们的重视程度，达到手把手的以老带新，另外，在不断的梳理投诉中，发现了问题的另一因素，在于部门员工服务过度和缺乏亲情服务，不是让

客人感到厌烦就是让客人根本无法体会到酒店对客人的重视，走了两个极端，没有让宾客体会到宾至如归的感觉，部门就开展了一系列的趣味性的部门及班组培训，再加上管理人员的亲历亲为，在后期避免了此现象的恶化，得到了好转。

卫生质量是客房的生命线，部门的任何一个环节都不可以出现办点马虎，客房一如既往的坚持“员工自查、部长检查、经理抽查”的宗旨，在酒店领导的不断指导下，得到了不断的提高。本酒店客房出租率和续住率整体来说是比较高的，在此情况下，每日续住房的请急打扫相对比较早，再加上客人每日的入住时间也很早，为了及时的供应前台可出租房，所以客房几乎保持在一种“赶房”的状态之下，而且期间有一段时间内，客房一直保持在缺员的状况下，即使这些客观因素的出现，部门还是在酒店领导的宽容和信任下，及时进行了相应的调整，将原有的卫生班全部固定楼层情况更改为了单人固定楼层、专人顶替楼层、三名机动延时上班和下班以补缺特殊时间段的空岗、其余机动灵活安排的情况，更加提高了团结协作精神，做到了随叫随到、互相帮忙，保住了客房的生命线。

三、配套设施设备方面：

为了提高客房的出租率，酒店在零四年年尾时下达了零五年的相关工作安排，其中有一项是将零五年作为客房设施设备完善年，在这一年里酒店及部门围绕此项工作重点加大了对宾客意见的收集，并且加强了与同行

电网新员工培训总结 篇 13 一个企业好不好，员工在入职第一天就能感受到。让新员工对就职的第一天留下深刻的好印象，就意味着和员工融入新环境成功了一半；同时，也对后续同事之间沟通合作做好了准备。我在网上看到有专家罗列了一些方法供参考，我认为是很值

举办一个简单但热烈的欢迎招待会，可以准备些咖啡和茶点，邀请公司员工来和新同事见面认识；帮助新员工安排好工作的准备，包括：办公座位、办公用品、姓名牌、名片、出入卡、内部通讯录、紧急联络表、电话设置、电脑设置（包括电邮信箱的申请开通）；

告知最基本和即刻需要用到的信息，如：办公区的布局，最常用的电话和电邮的使用指南，复印、传真、打印等办公设备的使用、茶水间、餐厅、洗手间的使用等。

组织的温暖与关怀不是体现在一些口号中，而是体现在日常细节里。但是扪心自问：对于这些细致的工作，你的公司做到了吗我可以毫不客气的说，中国

企业员工职业精神存在问题的主要原因在于企业忽视了自身的培育责任，尤其是对新入职员工的培养。

当企业家陶醉于自己的高瞻远瞩时，当企业家迷失于自己的高谈阔论时，他可曾想到那个入职第一天就互钻胯下的员工正在策划一场阴谋与背叛入职培训之大，岂可不察

我们说新员工要像婚礼一样庄重，是因为通过培训能实现三大目的：

一是让员工充分认识并认同公司的企业文化，找到归属感；

二是让员工明确自己该做什么、怎么做，迅速找到自己的位置不断学习成长；

三是让员工明晰自己的发展路径，围绕公司发展战略树立职业发展目标。在明确这些目的的前提下，就是要思考培训的内容、培训的方式。我们不妨看看宝洁公司是怎么对新员工快速起航的

宝洁“新员工快速启航计划”覆盖了新员工从接到供职到工作一年的18个月内的培训需求。整个计划主要由课堂培训、直线经理在职指导和新员工自我学习三部分组成。其中课堂培训由公司培训、部门培训和业务组织培训三部分组成。培训采用多种手段，如直接经理一对一指导，网上自我学习等，以帮助新员工快速成长。

除此之外，宝洁还会为每一个新员工从即将任职部门的老员工中挑选一个人做他的“伙伴”与“导师”，经常与他谈心，倾听生活的困惑、工作的苦恼以及遇到的困难，同时以自身的经验告诉他在公司里的注意事项、公司文化的细节以及如何去开展工作等等。

这些措施使每一个进入到宝洁的人，都能感受到宝洁大家庭般的亲切氛围，从而在最短的时间内产生强烈的归属感。

培训内容因企业、行业不同而有很大差异，但是有些的东西还是需要得到重视的：

第一项向新员工讲述企业的使命、愿景及核心价值观。国内很多专家看重入职培训的功用价值，而我更看重入职培训给员工带来的尊重、自豪、心心相印并由此奠定此后与公司日久天长的合作。通过系列活动让员工感受到企业文化，理解、支持并参与创造企业文化。因为唯有企业文化，才能维持员工持久的热情和积极性。

第二项要在新员工培训中详细地将企业工作流程进行详细介绍，特别是涉及员工日常工作过程中需要知道的流程。要让其了解企业概况、企业组织架构、企业的规章制度，部门概要及所从事的岗位职责。

第三项为公司福利。福利作为企业薪酬(工资、福利、培训机会、晋升机会、奖励)中主要项目，也是员工特别关心的部分，因此应在培训过程中讲清楚。

第四项为安全生产教育，特别对于制造企业来说相当重要，当然安全教育的内容比较多，应根据企业的实际情况编制培训重点，重点强调违章作业的危害及安全防范和发生事故后如何应急处理(包括逃生、报警、呼救等)以减少事故损失等。

第五项为员工礼仪及职业道德的培养，一家志存高远的企业，会格外重视这些因素，比如：早上同事之间一句贴心问候；着装与化妆(公司可对员工着装、化妆方面提出要求，以体现公司风貌)；电话礼仪(包括接听电话的应答方式，及电话交谈的基本礼仪等)；指示、命令的接受方式(在接受指示时，一定要记录备忘；若有不明之处，一定要确认明白为止；接受命令之后，要重述以确认)；报告、联络与协商(包括如何向上级做报告、通过何种方式与其他部门进行联络、如何与同事协商工作等)；员工职业生涯所规划等方面的培训。

电网新员工培训总结 篇 14 为了让我们更快地了解公司、认识公司，公司特地从 8 月 18 日开始对我们进行了为期四天的新员工入职视频培训，是由 xx 地产集团人力资源中心的副总及其他相关领导全面阐述了概况、发展战略和历程、核心竞争力、企业文化、远景目标、规章制度、人事管理、财务管理、监察管理和 xx 人的工作作风、服务理念，还学习了商务礼仪及员工修身准则等内容。四天充实的学习使我对 xx 集团有了进一步的了解，使我们新员工尽快地实现角色的转变，尽快地适应新的工作环境和工作岗位；并坚定了我们作为一名新 xx 员工的自豪感与归属感，坚定了我们信念。

能够拥有这次培训的机会，我第一感受就是公司的确是遵循“以人为本、重视人的全面发展”的基本路线，愿意花时间和精力来培养我们这批对公司还很陌生的新员工，帮助我们尽快了解公司、熟悉制度、尽快地投入工作当中去、

为公司的持续繁荣发展施加一些微薄之力。

通过这次培训，经归纳概括有如下几点体会。

一、在入职培训中让我感受最深的是企业文化，企业文化是一个公司发展壮大的根基，我们选择了一个公司，从某种意义上来说就是选择了一种企业文化，所以我们要认同它的企业文化和核心理念。一个公司如果没有一个它坚持的企业文化和核心理念，必定不能长久地发展下去，必定会在社会发展的大潮中被淘汰。而“艰苦创业、无私奉献、努力拼搏、开拓进取”的企业精神，和“精心策划、狠抓落实、办事高效”的工作作风正是先进的企业文化，是得以高速发展的主要动力。

二、发展战略、“规模+品牌”的发展模式、精品意识和高层管理团队的先进的管理思想和超前的竞争意识，深刻的教育了我们。让我们真正体会了一个成熟的现代化大公司的核心竞争能力和忧患意识，让我们认识到了 xx 公司的成功不是偶然的，是因为有了英明的核心领导及科学高效的管理团队，让我们在面对即将到来的实际工作中更有动力，更有信心。

三、紧密型集团化的管理模式达成了三个“确保”，就像培训中说的确保了全国各地公司不走弯路、降低了投资风险，确保精品模式得以不折不扣的复制到全国，确保企业文化成功地传承到全国各地公司，使全国员工都能秉持作风。这是 xx 集团得以实现高速发展的基础，是实施“规模+品牌”发展战略模式的一大创举。

四、公司发展的过程离不开集团公司最高领导的英明决策。可以说，xx 地产公司的发展离不开许主席。xx 地产是由许主席一手创办起来的，是白手起家的。冒着 97 年金融危机的风险，顶风作浪，逆流而上，创建了 xx 地产公司。走着与万科等其他房地产公司不同的发展模式，没有经验可借鉴，其中的困难有多大，压力有多大，也只有许主席知道。

五、艰苦奋斗精神，从许主席身上以及公司高速发展的过程，体现的很明显。课上培训老师为我们详细解说了许主席从小所吃的苦，并不断拼搏，锻炼出坚韧不拔的精神，以及创办企业之前所走的路以及之后所走的路，充分体现了这种精神。

六、xx 公司的行为礼仪，教会了我们如何学会待人处事。中国是一个礼仪之邦，作为一个企业，也应该有它的礼仪。我在以前工作的单位，对礼仪一事体验的不是很明显。而到了这家很正规的公司，就体会的很明显。把握住礼仪规则对我们个人修养的提高很有好处。所以我和其他同事都听得很认真。

到现在为止我已经在公司工作 2 个月了，这次的职前培训让我对公司有了更深的了解，增进了不少知识，更重要的是让我对自己有了新的认识与新的奋斗目标。“水不流则腐，人不进则退”，在今后的工作中、生活中我将加倍地学习，不断地提高自己的素质。“精心策划、狠抓落实、办事高效”的工作作风，我作为公司的一员，必须严格要求自己，把自己锻炼成一名善于运筹帷幄、办事雷厉风行并严把落实关。

这次培训我学到了很多知识，但感触最深的是每一位领导基本上都提到一个要求，那就是学习、学习、再学习。这是个知识大爆炸的时代，不学习很快就会被落下的。进入新的公司很多都要学习，才能很快胜任本职工作，才能够给企业出一份力，而不是起到负作用。

我很荣幸能够融入到这个充满生机、充满挑战的大家庭中。这次的新员工入职培训让我对 xx 地产集团有了深入的了解，增进了不少知识，更重要的是让我对自己有了新的认识与新的奋斗目标。“水不流则腐，人不进则退”，在今后的工作和生活中我将加倍地努力，不断地提高自己的素质。为适应集团公司不断发展的需求完善自己，争取做到自己对公司利益的最大化，用优秀的工作业绩来为公司的发展作出自己的贡献！

相信自己能行，证明自己真行！

为了让新员工更快地了解公司、熟悉公司的各个业务，更好的适应工作，公司特地对我们新员工进行了为期 5 天的入职培训，充分反应了公司对人才的重视和培养。参加这次培训的员工大部分都还未成为我行的正式员工，分别来自各个支行的不同部门，大家都很珍惜这次培训机会，培训当天都充分的做好了准备，精神饱满的早早的来到公司门口准备出发。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：

<https://d.book118.com/558031042127007004>