# **2021年度培训总结**

培训工作情况：

截止2021年12月份为止，行政人事部在QPPO培训、模型使用培训、OSSP标准过程培训、java教程--运算符与控制语句、风险管理强化培训等方面，共组织了12个专题的大中型培训，无论是从培训的课程范围还是培训的人员规模，都取得了良好的效果。依据2021的年度培训计划，公司共制定了12场培训，其中外部培训4场（项目级培训4场），内部培训8场（项目级培训4场，组织级培训4场）。

整体培训预算控制得当，培训效果较好，满足年度目标要求。

所有课程满意度都在7.5分以上，因此，培训效果较去年来看，满意度上升。

但是没有一门内部组织课程在9.5分以上，说明公司的优势课程未形成，在下一阶段还需努力。

培训工作分析

取得的成绩：

1、培训项目数，培训的专业程度，举办培训课程的次数，接受训练的人次等方面，取得了一定的增长。建立制度性培训体系。以往，公司培训工作缺乏系统性制度，培训管理幅度和力度很弱，培训资金无保证，员工培训意识差，培训工作开展十分困难，今年行政人事部投入大量精力，在总结了以往公司培训经验的基础上，优化了培训管理流程，完善了监狱培训制度。重点加强了培训需求分析和培训项目审批流程。

加强了培训针对性。

2、项目级专业技能培训课程更加丰富这主要是因为2020年我们的培训主要是以内训为主，没有大部分借助外部培训讲师的力量，而我们自身的培训讲师队伍没有做到专业对口，技能培训效果最佳化，所以课程设计捉襟见肘，为了解决满足广大职工的培训需求，只好在课程设计上求广，更好的利用课程PPT考核认证表。增加课程的专业性，让大部分员工感觉培训课程更好的融入日常工作中。对自己后期的工作有很强的专业知识做基石。2021年，我们开始尝试聘请外部讲师，还积极与各类培训专业机构进行了接触，在课程设计、培训合作等方面加强沟通，在培训课程设计求“专”求“精”，强化针对性，员工的培训满意度得到大幅提高。

三、同样在执行过程中也会存在相应的困难:

培训工作执行力弱，开展工作困难。

员工自主学习意识不强，培训工作开展相对困难。其中安排人员培训，后期保障等工作在依靠相关人员自主多方沟通，缺乏制度的有力支持。

讲师资源匮乏、内部资源不足

内部资源不足由于缺乏相关的培养和训练，公司内部讲师资源匮乏，讲师能力良莠不齐，虽然公司内虽然也有很多专业人才和行业专家，但是却并不适合做讲师，譬如:在新员工培训课程中进行电脑方面培训时，我们邀请办公室机房管理员做培训，可是培训效果并不理想.内部资源不足，缺乏一些必要设备.警如：2021年我们邀请了很多优秀的讲师来我公司内训，取得了不错的培训效果，也支出了定费用，但由于没有摄像器材，无法进行影音留存，基于培训场地、规模等限制，无法满足更多人员的培训需求.业务培训的配套制度和相关机制不够完善，培训经费投入相对不足。主要表现在：员工学习缺乏足够的动力与压力；员工自我培训意识较弱；培训设施、学习内容和方式等在一些专业的培训上还相对滞后；培训的针对性、实效性有待加强，工作中存在的一些实际问题难以通过培训得到解决；公司计划2022年投入每年5万元的培训预算，积极鼓励技术人员和管理人员参加外部培训，积极引入外部培训资源，扩充培训大纲和教材、题库，加强培训效果，实现公司的战略目标。

公司改制后，改制企业的机构、人员做完调整后，改制企业员工的综合素质和工.作技能的提高，以及企业文化的再建，必然是下一阶段的工作重点，培训工作的任务必将增加，良好的培训效果和质量也会越来越得到公司领导的重视。

四、建立培训资源网络，进一步丰富企业培训资源。

公司业务的广泛性也决定了公司各单位各部门培训需求的广泛性。为了较好的满足广大干部职工的培训需求，选择合适的培训课程，培训讲师，配路合适的培训资源，我们必须要取得大量及时、准确的培训信息，扩大培训业务联系，建立起自己有效的培训资源网络。特别是要积极与比较强势的专业机构保持好战略性的合作伙伴关系，及时掌握前沿的动态信息。

五、奖励

通过培训满意度调查及统计，赵安顺的授课效果最佳，因此，本年度的最佳讲师这个荣誉颁发给赵安顺。

六、高层意见

高层经理李营对本年度的培训工作总体满意，批准了此份培训报告；

高层希望下一年度的培训工作要比本年度做得更好；

高层建议CMMI培训持续开展，同时在与公司业务紧密相关的领域的培训要加强。

七、下阶段安排

下一年度的年度培训计划应增加技术性培训课程，新技术相关的培训，以便提升员工与公司的总体竞争力；并纳入考核，作为晋升与加薪的依据。

2021年末我公司职工统计显示：目前管理人员既懂业务技术，又善经营管理的复合型人才数量比较少。

业务培训的配套制度和相关机制不够完善，目前培训预算为2万元/年，培训经费投入相对不足。主要表现在：员工学习缺乏足够的动力与压力；员工自我培训意识较弱；培训设施、学习内容和方式等在一些专业的培训上还相对滞后；培训的针对性、实效性有待加强，工作中存在的一些实际问题难以通过培训得到解决；公司计划2022年投入每年5万元的培训预算，积极鼓励技术人员和管理人员参加外部培训，积极引入外部培训资源，扩充培训大纲和教材、题库，加强培训效果，实现公司的战略目标。

2021年12月25日

编制人：甄雪灵