**2011年度培训总结**

**一、基本情况**

2011年总共开展43期内部培训，2期外部培训，共培训1125人，其中新员工培训398人，国泰安大讲堂及管理人员专项培训744人，外训13人；

课程类别包括：

1. 金融、IT技术类专业知识培训；
2. 管理类知识培训；
3. 公司文化、制度及流程培训；
4. 综合素质及技能培训；
5. 市场类培训。

**二、培训费用**

2011年度培训费用共计约14，600元，其中新员工培训约2，300元，国泰安大讲堂及管理人员系列培训约6，000元，外部培训6，300元。

**三、培训工作分析**

**（一）取得的成绩**

1、基本按年度培训计划，以每月3~4期课程的较高频率开展各类培训；

2、培训课程依据年培训计划及最新培训需求设置，类别较为全面，大部分为新开发课程，丰富了公司培训资料库；

3、进一步完善了培训相关制度及表格，使培训管理工作更加规范，提高工公司员工的培训意识。

**（二）存在的问题与不足**

1、课程设置方面

虽然有开展各个类别的课程，但内容大多以基础知识介绍为主，不能满足对相关知识想深入学习的部份员工需求；

2、培训讲师水平

由于大部分课程的讲师主要为岗位相关的中层管理人员及员工，没有较多授课经验，且知识与技能水平有限，授课能力及技巧均有待提高；

3、培训组织方面

一方面，因培训时间安排占用较多下班后的时间，影响了部份员工的参与积极性；另一方面，因培训教室资源不足，使培训不能按原计划开展，同时培训硬件等设备不够齐全，也略为影响了培训课程质量。

**四、2012年培训改善措施**

1、提高课程的质量，不断丰富培训资源

提高培训课程的深度与广度，对某些知识开发形成系列培训课程，如金融知识、商务英语，分几次课程由浅入深的讲解，满足不同层次的需求； 同时，开发几门具有我公司特色的精品课程，将发生在员工、部门的实际案例引入到课程当中，使课程内容更加生动、实用。

2．建立一支优秀的培训讲师队伍

多请中高层管理人员及相关岗位专业人员担任讲师，将其丰富的理论知识与技术经验分享给其它员工，积极倡导中高层管理人员为培训工作做出良好的表率；同时进一步完善培训讲师管理制度，实行讲师等级制度，并设置相应的激励机制，鼓励优秀人才加入内部讲师队伍，真正建立一支富有实践经验的内部讲师团队。

3、进一步完善培训管理制度，提高培训组织水平

虽然，目前的培训管理制度已基本完善，但随着公司的发展与具体实施中不断产生的新需求与变法，需要不断的总结经验并及时调整；同时，提高培训组织工作的水平，如更合理的安排培训时间，配置齐全的培训器材及提高培训组织人员的专业素质等，使公司培训更加人性化，提高员工对公司级培训工作的满意度。

**附档：**《2011年度培训课程明细》表