

2024 年员工培训总结范文（30 篇）

2024 年员工培训总结范文（精选 30 篇）

2024 年员工培训总结范文 篇 1

公司结合源远流长的医药文化、药学职业道德、企业使命、管理制度，对学员进行思想教育，通过改变一态度来改变行为，强化行为来固定模式。现总结如下：

一、企业培训基本情况

然而更多中小型商场抱着能省则省的态度，培训预算每年没有固定的比例。很多酒店为了节省培训经费，除了自己做一些技能业务培训外，一般会直接聘请资深管理人员担任中高层管理人员，在做管理的同时，兼做培训。

20__年度，我公司的各级分支机构中，有区域经理、店长、见习店长 153 名，实际培训 153 人，培训率为 100%，平均每人 96 天/年；执业药师、药师共有 212 人，全部参加继续教育和岗位培训；健康咨询师培训达到 89 人。目前在基地培训储备人员达 159 人。

公司现有 500 平方电教化培训中心一间；1 个药师培训基地，2 个店长培训基地，8 个健康咨询师培训基地；培训教官 14 名。

20__年秋，公司的培训基地被杭州市人事局授予“杭州市大学生见习基地”称号。20__年4月在中百药店联盟大会上被行业推广，一系列的做法得到50余家全国名列前茅的药品零售连锁企业的肯定。四川杏林大药房、贵州芝林大药房等安排了20多名见习店长前来学习交流。

二、主要经验和亮点

（一）创新一种模式：实训基地模式

公司的培训一直是每年的重点内容，以往有请进来学校老师的讲座，有行业协会的会议，有送出去的昂贵的课程，但是只是一味的采用“上面讲、下面听”讲座的形式，呆板、枯燥，提不起学员的兴趣，导致学员学得快、忘得快；还有一些是“听听激动、想想感动，回到岗位，无法行动”。花费了大量的人力物力财力，在实际工作中不能发挥和贯彻执行，影响了培训的信心。

在20__年底，公司领导痛下决心，开展培训改革，把300平米的古墩店作为实验田，改造了电教化的培训中心。陈金良董事长说：“在岸上学游泳，永远不可能成为游泳健将的。”我们摸着石头过河，采取了实训模式，边实验、边研究、边开发。教官既是学习者，又是实践者和研究者。为了更好地落实培训任务，公司以岗位和技能学习相结合，以实际工作作为培训的出发点和落脚点，建立起学考用实践培训机制，即用什么就学什么、考什么。指导思想是培训不是你学了多少时间，会了多少内容，而是在工作你会用多少。

（二）态度技能两手抓

只有通过培训才能最终使自己成为一名职业化的现代药学工作者。职业化最通俗的理解就是：肯学、肯干、会干。职业化主要包括态度和技能两个方面，“态度决定一切”。公司结合源远流长的医药文化、药学职业道德、企业使命、管理制度，对学员进行思想教育，通过改变一态度来改变行为，强化行为来固定模式。

关联用药、慢性病防治、自我药疗、处方审核、健康教育等专业化的“药学服务”是培训课程的重中之重，药品零售行业区别于其他商业零售的最大特征就是专业化，这就要求所有工作人员尤其是药学技术人员，必须全面掌握新时期的“药学服务”理念。门店一线培训合格的员工必须达到初级药师的考核标准。

（三）主攻三大领域：药师、店长、和健康咨询师

药师是主要专业骨干，作为药品流向患者的最终把关者，药师的继续教育和知识更新也就显得尤为重要。在实际招聘来的药师中，有很大一部分来源于生产企业、批发流通企业、外省通过资格认定得到职称的情况，这样他们在零售门店就不了解药品零售行业的基本规则，从审核调配医师处方到店内药品的分类管理，从用药咨询指导到跟踪收集不良反应、gsp认证和实施，gsp与企业经营管理之间的关联，医疗保险政策都有个全新的重新学习重新适应过程，还有很大一部分药师专业知识和技能老化。

店长是门店经营的灵魂人物，更多的需要熟悉天天好大药房一线工作流程，熟知公司的管理方式和运作方式，经营指标、人员管理，团队建设等重要工作。外来的店长对新公司的运作需要有专人引路。

店员特别是刚从学校毕业的学生普遍存在三大问题：一是不熟悉必要的药品专业知识，不能充分了解所推荐的药品，没有信心正确指导顾客购买使用；二是缺乏零售行业的服务理念，店员定位不准，不能吸引顾客；三是对本店陈列储存的药品的位置、价格、作用、产地、规格、疗效等不了解，面对顾客的询问不能做详细专业的解答，不能满足顾客的需求。

针对人员岗位和需要技能的不同，公司分别建立不同的培训基地，选择不同层次的教官，选择不同的课程，分别培训。对于公司历程、企业文化、管理制度等通用的课程，就由培训中心统一安排课程。消除入职前的各种紧张情绪，树立积极地执业心态，进行执业生涯教育，确立在公司中的企业定位。

（四）改良四化培训课程：详实化、基础化、针对化、模块化

1、详实化

药店培训是很广泛的，小到营业人员的1个站姿、1句话语、1个补货计划、1张标价签；大到1个药疗方案

，1种药品、1张处方、药品监督管理法律法规、医疗保险等相关政策知识等等，培训内容繁多复杂。我们把以上技能和知识按照3种岗位全部分解，做成具体详实的课程，其中理论占20%，现场实训占70%，集体活动占10%。

增强自信，对于销售人员取得成功至关重要。销售人员在毫无准备的情况下贸然访问客户，往往因为情况不明、底数不清总担心出差错，造成言词模棱两可，而客户看到这种对推销自己的产品都信心不足的销售人员时，首先会感到担心和失望，进而不能信任销售人员所推销的产品，当然更不会接受。因此，充分的前期准备工作，可以使销售人员底气十足，充满信心，销售起来态度从容不迫，言语举止得当，容易取得客户信任。

工作人员一定要做到认真负责，迅速合作，这样都能使工作更顺利。服务员不但应能愉快胜任自己的工作，而且也应能发现及了解同事们的困难，并立刻知道在何处以何种方式来协助同事。这种积极参与、合作的精神有助于工作的顺利进行。

2、基础化

从基础抓起——建立一个使每一位学员都能会学、都能学好的基础教学模式。对于一个公司发展而言，基础管理起着决定性作用，夯实基础是一个公司发展最重要的步骤。基础制胜，没有什么绝招奇招。所培训的课程全部是岗位的基本技能和基本知识。我们认为初始培训不是培养解决疑难杂症的问题，而是解决授之以渔的事情。

我们所采用的课程不是精英化、理论化的课程，而是像教练教学员学车一样，全部是基础性的课程。

3、针对化

培训要有针对性，与公司实际工作紧密联系，也要了解员工的愿望，结合公司需要。经过客观分析，认真制订每个员工未来发展领域和方向，每个人都建立培训档案，有每个员工的培训计划，他们的设置本身就是很有针对性和目的性的。而且，其培训内容也是针对员工的个人短板，根据企业在发展中遇到的问题来设定的，员工通过学习，最终要达到能够提高个人技能和解决企业实际问题的目的。

4、模块化

培训是一个连续不断的过程，对员工采取集中 3 个月的标准化连续的课程，在 3 个月中，在确保培训时间的基础上，让每个人要通过每个模块的考核。药师培训有近 36 个小模块，店长培训有近 45 个的小模块，营业员有近 23 个小模块，学员哪个模块是弱项，找出短板，加强该模块的学习。

（五）强化五项机制：考试考核机制、员工激励机制、评比交流机制、流程闭环机制、科学评估机制

桃园三结义对于业务的启示：我们都是一，因道而生，在市场上要找到我们的二，需要一提升自己，用道来感染二。一和二团结一致就能找到三。三点确定一个平面，再承载两个核心。金木水火土全面以后就会有了很大的市场和销量。比如刘备是一，编草席的遇到二，张飞杀猪卖肉的，碰到关羽。生三。三生无数，请了诸葛亮，物色赵云，格局决定大局，则最后吸引更多人才，大局可定。我们业务精英要下决心稳定一个核心客户，潜力巨大客户，在物色一个，然后就会逐步得到无数的好客户。

1、考试考核机制

主要是各个模块一个一个严格考核，考试及格就发结业证书。再就是绝不降低考核标准，严格统一考核。学员没有通过考核的继续留在基地学习，一般结业是3个月，约有10%的人会延长培训时间，在实际培训中，在基地培训时间最长的一名见习店长是9个月。

2、员工激励机制

“培训、考核、使用、待遇”相结合的培训激励机制是激发人们内在动力的重要途径。在培训之初，参训员工要提出申请，做出自己的承诺，发出自己的誓言——一流血流汗不流泪，掉皮掉肉不掉队。帮助参训员工建立起“终生学习”的观念，变“要我学”为“我要学”。

在介绍产品时，应该把加一些负面信息和数字信息，这样能够快速提高客户的兴趣，比如某某厂因为环保超标罚款 1000 万 RBM，某厂在海关被查等等

从坚定信心抓起——让人人相信没有一个学不好的学员，并把信念变成信心和行动。每期培训开学初，基地要举办演讲会，主题都是“没有一个学不好的学员”，用自己的亲身经历来说明没有教不好的学生，树立和宣传典型事例。在实际培训过程中，公司没有主动淘汰一个学员，只有4名学员因为自身家庭原因退出学习。

在学习之中，第一，设定目标，调动个人学习的力量。第二，结对帮扶，调动团队合作的力量。第三，特别关注，调动情感的力量。教官和学员同吃同住，不仅关心他们的工作，也关心他们的生活、思想、情感，以全方位的人文关怀激励学员奋发向上。

在考核结束，举行结业典礼，在全公司每月的管理干部大会上隆重表彰，让他自己陈述自己培训历程和取得的成绩，全场近200人为他鼓掌庆贺，分享成功的喜悦，公司董事长亲自颁发证书和鲜花。很多店长在表彰大会上激动得热泪盈眶，欣喜欲狂。

3、评比交流机制

学员之间的经验交流必不可少。培训工作不能仅仅局限于教官的集中带教，还要充分发挥学员自身的资源，通过集体活动、野外拓展、早晚会讲评等方式加强他们之间的交流。通过新老学员之间的经验交流，可以达到传帮带的效果，使新进学员尽快熟悉工作；通过学员内部的经验交流，可以使彼此熟悉和了解，增强他们的集体意识和团队意识。

4、流程闭环机制

在每一次培训中都引入学习、考核、跟踪—改进的闭环管理机制。其中培训考核包括对学员的考核、教官的考核和培训管理人员的考核。其重点是教官的带教实效、学员的工作实况跟踪、所学知识的运用率、培训是否导致行为改变，通过反馈信息实现培训的改进，通过考核提升培训的效果。

5、科学评估机制

必须建立科学的培训评估机制，包括培训资格审查制度、培训基地培育考评制度、日常教学管理制度、教官能力评估制度、培训成果评估制度等，通过评估比较、促进基地之间、教官之间、学员之间良性竞争。

2024 年员工培训总结范文 篇 2

经过 3 天的紧张学习，分公司 20__ 年第一期新员工培训班今天就要结束了，对于这次培训，总经理室高度重视，专门交待办公室要认真组织好这次培训，李总在百忙中挤出时间，为培训班上了生动而又深刻的第一课。各部门授课同志也在各方面进行了精心准备、认真授课。

学员们也克服了工作忙，任务重等诸多困难，认真学，认真记，完成了教学计划，取得了良好效果。这次培训虽然时间短，内容多，但还是有很大的收获，通过集中培训，大家进一步了解了企业文化，统一了思想，增长了业务知识和技能，拓宽了眼界，开阔了思路，掌握和了解了许多新员工需要知道规定和制度，达到了预期目的。但是，由于时间紧，内容多，教学方式主要还是灌输式的，所以，要求你们下去后要对学习内容继续消化，深入理解，还要抽出时间自学。尽快熟悉和掌握业务技能、专业知识，以更好的状态投入工作。

同志们，这期培训虽然结束了，但你们事业的航船却刚刚启航，希望你们一定要以这次学习培训为新的起点、新的动力，进一步加强学习，努力实践，勤奋工作，奋力开拓，为大连分公司的持续发展，为加速实现分公司 20__年工作目标做出应有贡献。

2024 年员工培训总结范文 篇 3

这段时间的学习工作，我和同事之间建立了一种和谐的关系，共同营造了一个和谐、团结、上进的工作氛围，共同的期待就是公司能一步步发展壮大，实现自身的价值。现将三天的培训与学习总结一下，主要的体会会有以下几方面：

一、认真学习业务知识，以积极的态度来面对自己的工作，作一名企业的给予者，奉献者；因为新奥是一个以安全经营为根本的团体，我首先要不断的提高自身的业务素质，才能作好本职工作，

严把质量关，效率关，安全关，它也是新奥集团工作的一向重点工作，我只有发挥自己在公司的最大的有效能力，才能将人生追求与公司的发展目标紧紧相连。

二、思想上加强对新奥企业文化的理解与升华，对己讲严谨、对人讲诚心、对事讲信誉；工作中对事不对人，乐于做微小善意的工作，认真听取他人给与的意见和建议；同领导和同事之间要上下有沟通，左右有交流，内外有配合，以公司的利益为出发点，管好自己的一言一行，无条件的支持同事之间的工作，作一个有团队精神的人，营造出良好的工作氛围。

三、立足于本职工作，认真的遵守各项规章制度，有自己明确的工作目标；公司的制度都是科学、完整，准确的，每一个环节都有着重要的作用。

总的来说，公司的经营理念，工作氛围等一切都在我的脑海里打下了深深的烙印，管理机制是透明的，制度是有序的，但它不是死板，有序中灵活主动，对与公司整体和我们每个员工的工作标是非常明确的。

最后，我想在引用“新奥员工手册”的一句话：让用户满意是新奥人永远的求，361度服务，满意多一点，是新奥向消费者提供比完美更多一点的服务，这也是新奥人的服务理念并始终以“以人为本，事求卓越，和谐共生”贯穿其中。深信在新奥为我们每个员工提供的是一个人生的舞台，我们每个员工在这里都能充分的发挥自己的才能和人生价值。

20__年3月，我正式加入了__公司在新的环境中开始新的工作，并于4月下旬参加了新员工培训，此次培训内容包括公司的发展历程与企业文化。员工基本素质与修身准则、财务管理、行政管理、人事管理、监察管理等管理制度，让我感受颇多收获很大，在此谈谈我的感想和心得。

首先对公司企业文化有了深刻认识，企业文化是无形资产是员工的向导，能激发员工的自豪感和责任感，给企业整体效益，又上了一个台阶，以“质量树品牌、诚信立伟业”为宗旨，凭“艰苦创业、无私奉献、努力拼搏、开拓进取”的精神，以及“精心策划、狠抓落实、办事高效”的作风，公司从零开始，发展到中国房地产10强，产品，代表了中国房地产的精品标杆，产品品牌已成为中国房地产业的领先品牌，短短的一个月时间，我感受到每一位同事都将企业文化记在心里，处处体现__人的精神和风格。其次，对员工个人修养的要求，让我印象深刻，公司对全体员工提出“三十六条”修身要求，为员工们指引着前进的方向，不会迷失前途，使我们每个人都成为一名优秀的__人。其中，“勤俭节约”作为__人，我们要有主人翁的精神，把企业当做自己的家，为公司节省不必要的开支，在工作中，强化成本意识，在生活中节约每一滴水、一度电、杜绝浪费。“善于学习”我们正处于知识时代，知识更新极快。如果我们不学习，不给自己充电，就会被时代淘汰，

我们应该取人之长，补己之短，不断充实和提高自己。我们要时时刻刻铭记“三十六条”和“十六字方针”真正理解集团的“紧密型集团化管理模式”，做到严于律己，对自己高标准、严要求。

__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，在以前单位，对礼仪一事体验不是很明显，而到了通过学习，体会很明显。掌握信礼仪规范，对我们个人修养的搞高很有好处。

在四天充实的入职培训中，精神深深感染到我，我很高兴，成为这个充满生机和挑战的大家庭中，我为__人而自豪。在今后的工作中，我一定尽快适应新的工作环境和工作岗位，熟悉公司各项规章制度，了解本部门工作流程，严格要求自己，努力丰富专业技能知识。在工作学习中善于归纳总结将学习和工作实践结合。提升自身业务及管理水平，不断完善自己，成为一位合格的__员工。用优秀的工作业绩为公司的发展，作出自己的贡献！

2024 年员工培训总结范文 篇 5

光阴冉冉，时光飞逝，学生时代已然成为过去，我人生的篇章揭开了新的一页。20__年的7月，我有幸成为重庆机场集团新的一员，我为将在这个中央在渝现代企业实现人生的转折、生命的重要里程碑而感到高兴与激动。

为期两天的新员工培训圆满结束了。这次培训是公司针对作为人才引进的第一批新员工精心设计的。通过培训，聆听董事长、首席执行官、人力资源部经理、安全技术部门负责人、党群工作组和规划部的老师、以及专业培训师等的讲座，使我对公司的概况、工作理念和企业文化等有了一个全方位的了解，增强了对重庆航空事业未来发展的信心，对自己的发展也基本找到了定位。董事长和首席执行官的讲话，更是令我受到极大的鼓舞，并建立了吃苦耐劳、务实创新的意识。通过培训，我也认识了许多新同事，我相信将来他们都会成为我在事业上、生活中不可或缺的好伙伴。下面我想主要谈谈对我个人而言影响深刻的三点。

一、尽快转换身份

作为刚步出校门的学生，一旦进入公司开始工作后，就必须先把我们骄傲的学生意识转换为企业人意识。那么学生和企业人的差异在哪里呢？就我而言，在学生时代的意识是：

(1)没有上、下班固定时间，而且休假日较多，自由处理的时间比较多。

(2)以考试成绩来评价学生。

(3)只和自己喜欢的人或气味相投的人交往即可。

(4)平常靠打工来赚钱，不需要考虑什么利益问题。

(5)为了考试必须认真念书。

可是身为企业人，就不一样了，进入了社会，到公司上班后，在意识上必须具备：

(1) 不仅有固定的上、下班时间，而且工作忙的时候应自愿留下来加班。

(2) 以日常的工作态度、成果来评定员工的表现。

(3) 不论年龄、性别，都要与别人保持良好的人际关系。

(4) 为了公司的利益，做事时必须考虑工作效率和降低成本。

(5) 工作上必须具备的知识要靠自己主动去努力充实。

在学习了虞东老师的讲话后，我对企业和企业人意识有了新的认识。企业是我们学习的场所、个性和能力发挥的场所、谋生的利益共同体、人机关系的场所、生活的场所、竞争的场所。在这样的场所中应具备的企业人意识包括自觉工作的意识、客户意识、团队合作意识、竞争意识、学习意识，以及创造性开展工作的目标意识。能否在最短时间内适应社会，身份的转换尤为重要。想清楚自己这辈子想要什么、在企业中如何去实现我想要的东西，做好一个适合自己的职业规划。

二、学习和创新的工作态度与做事的法则

新员工的求知欲望和创新意识是一个公司所需要的很大的财富，很好的利用短时间内的积极热情必将为公司创造更大的财富和价值。因为年轻也因为没有太多的思维习惯的束缚将为我们提供全新的视角和面对问题的方法。新的思想和新的思维将为企业带来新的活力。因此，我会不断学习、努力创新、从理论到实践、再从实践到升华，以这样的态度去面对今后的工作。

做事要有结果，不仅是完成任务；做事要有结果，一定是正确的结果；做事要有结果，而且是高效的结果，这三点就是我们在企业做事的基本法则。但是，态度不等于结果；任务不等于结果；职责不等于结果。我们要直接对结果负责。

三、热爱我的事业

董事长在讲话最后赠与我们《钢铁是怎样炼成》中的这段话：

人，最宝贵的是生命。生命对每个人只有一次！这仅有的一次生命，应当怎样度过呢？每当回忆往事的时候，能够不为虚度年华而悔恨，不因碌碌无为而羞耻。在临死的时候，他能够说——我的整个生命和全部经历都已经献给了世界上最壮丽的事业，为人类解放而进行的斗争！

不要把工作当作是饭碗，应当当作自己的事业来热爱，并且为之奋斗终身。这就是我在两天的培训中所总结出来的。对自己的事业不要太计算付出与得失，不断的去学习，去创新。

此次新员工培训课程，公司正是提供给我们尽快转换角色，适应环境、展现自我的宝贵机会。通过两天的学习，我的收获颇丰，感触颇多。培训结束的那天远比我第一天到公司的时候感到喜悦和满足，因为我发现公司给我提供了尽情“欢歌”的舞台，也让我越来越肯定——它值得我为之努力奋斗。我将会秉承“用创造满足客户需求、用创新谋求集团发展、用创业实现人生价值”的宗旨，以“安全、诚信、创新”为核心价值观，以“诚、效、知、行、和”为企业精神，求真务实，顽强攻坚，与时俱进，开拓创新，为把重庆江北国际机场建设成为“亚洲领先、世界一流”的大型国际商业门户枢纽机场而不懈奋斗。

2024 年员工培训总结范文 篇 6

一、欢迎来自五湖四海的朋友们加入泸州老窖团队，通过努力，这个团队里可以实现自我价值、受到尊重，还有个人上升的空间与渠道，通过营销白酒，可以认识各个领域的新朋友，锤炼自己的性格，培养坚强的意志，这在人生过程中无疑是一种重要的优秀品质；

二、泸州老窖集团公司在白酒行业处于前三甲，销售收入过百亿，这个成绩的取得是一代人付出的好艰辛与努力换来的地位与结果；

三、在座的各位朋友是通过激烈的竞争取得今天的地位，个人的能力我认为都十分优秀，但个人能力要与勤奋工作和善于思考紧

密结合才能产生巨大的生产力，才能充分展现自己的才能，在这里
提出以下几点希望：

1、绝对服从。服从不是盲从，更不是人云亦云、亦步亦趋。

“服从是军人的天职”，也是员工的天职，是工作中的行为准则和锻炼工作能力的基本要素。同时，服从也是一种责任，一个单位、一个企业要发展，要求员工必须坚决服从安排，而拖沓、不负责任的员工可能给企业带来损失。作为员工，应该无条件地服从公司的安排，无论遇到什么困难绝不找任何借口推托、搪塞，这是取得成功的前提和基础。

2、既定目标。工作有了明确的目标和具体的步骤，既能调动工作积极性，又能有条不紊地进行，否则只会打乱仗。工作的内容越复杂，涉及的环节越多，越需要计划性。一个优秀员工设立的目标，应该是看得见的，是可能实现的，而不是异想天开放卫星——不切实际的目标，等于没有目标。一般来说，大目标不好实现，可以将大目标分解成几个小目标，各个击破，惟其如此，你才可能实现自己的既定目标。

3、注重细节。“细节决定成败”。不要忽略每一个细节，小细节往往孕育着大机会。或许，影响全局的就是看起来微不足道的细节。成功之人从不忽视任何一个小细节，不放过任何一个可能的机会。如果你能脚踏实地地从每一件小事做起，再平凡的你也会做出不平凡的事情来。

4、保持自信。勇敢和智慧是人的一种修养。克服胆怯，保持自信也是执行力的表现和基本要求。人的自信并不是与生俱来的，保持自信需要长期积累。人最大的敌人其实就是自己，不管你是谁，只要你敢于面对自己，不断挑战自己，战胜胆怯，再大的困难也有可能去克服。

5、敢作敢为。“人非圣贤，孰能无过”，要敢于正视和承认失误。犯错并不可怕，就怕死不悔改。如果你坦率地认错，亡羊补牢，并在今后的工作中加以改正，就一定会重新得到人们的认可和信任。无论你在工作中遇到任何挫折，受到任何委屈，都要时刻谨记：既然是你的工作，就必须要有担当！

6、大局观念。拥有大局观无疑是一种高端能力。具体来讲，所谓的大局观是高屋建瓴的领导才能和随机应变的协调能力，需要在工作中去摸索、去历练。在日常工作中，往往会形成从一己之利、一个部门、一个地区的利益出发的思维惯性，从而导致地方（部门）保护主义泛滥，出现短视行为。因此，不要在某个个体上纠缠，而应果断地跳出固有的圈子，把握全局，宏观地考虑问题，并找到解决问题的方法。

7、勤奋高效。成功的人不一定是最聪明的人，但一定是勤奋的人。他们不会因前进道路上的任何困难而退缩，而是坚持不懈地朝着自己的目标努力。“业精于勤荒于嬉”，天资欠佳并不可怕，真正可怕的是不思进取、自暴自弃、消极怠工。成功没有捷径，付出

得越多，收获就越大。只有勤奋工作、效率优先的人才是自己的命运之船的掌舵者，距离成功才更近。

朋友们，让我们共同努力，在实现企业价值的同时完善自我实现人个的价值。我最愿意看到在若干年以后，当大家回过头来看今天的选择，我们在坐的各位会对自己说“当初的选择没有错，我无怨无悔”！

2024 年员工培训总结范文 篇 7

根据市场愈发激烈的形式及要求，改善内部员工绩效，提升终端销量，是人力资源部培训模块一项持久核心工作。_年人力资源部培训工作在公司高层领导的指引及支持下，立足于现实，不断创新提升，_年培训工作的卓有成效的进行。

一、赢在终端，全力提升终端销售技能及店面管理能力

(1)突破创新，成功举办4期店长提升班。在指引下，_年人力资源部成功举办了4期店长提升班。在开班前，通过与各业务部门负责人多次深层沟通，最终确定课题内容及目标，并组织统一的参训学员考核选拔方案，在准备充分、内容合理、定位准确后顺利于8-9月举办了第一阶段2期班，10—11月举办了第二阶段2期班。通过第一阶段销售技巧、店面陈列、店面管理实务课程的学习及演练，解答了学员终端销售成交常见难题、改变了店面展示陈列意识薄弱、提升了店面经营能力。第二阶段的专门店团队打造、主动营销业务拓展的强化提升课程，让学员系统的掌握优秀门店业务及管理之道。此次培训班结束后，人力资源部联合各业务部门，制定了明确的学员返岗跟进流程及考核指导方案，不仅指导学员做返岗后的提升实践计划，也评估了此次培训班对学员的效用。通过学员及业务人员的提交的返岗实践表，所有学员返岗后立刻进行了内部转培训，大多数店面重新调了场，晨会从无到有，大单数量逐步增多，门店团队激励及培养更加有效，业务渠道从“坐销”模式开始逐步关注“行销”手段等。学员一系列的改变及成长，不仅证实了培训班的效用，也为终端业绩提升增添了新动力，为下半年目标业绩的完成提供保障。

综上所述，4期实战营销特训营，参训学员共_人，其中经销商层次学员有_人，全国店面覆盖率约%，各区域重点店面参训率达%，总课时小时，学员课程满意度最高分达到分，是近年来课程满意度最高的一次。

(2)夯实基础，首办场导购员大赛。针对终端导购员流动快、成长慢、开单难的现状，人力资源部联合总部、沙发、__公司、床垫事业部组织开展导购员技能提升班共_期，受训学员共_人，新加盟门店参与率达到 90%。通过讲述__企业文化、产品知识强化导购员对公司、产品的认知及信心；销售技巧及异议处理知识，提升了导购员成交率。和销售公司首次利用培训+PK 赛形式开展导购员大赛，分别为南北方各 1 期，__公司 1 期。大赛通过召集区域终端导购员，在 4 天导购员强化训练的基础上，再进行层层帅选，最后邀请专业讲师及经销商共同评选冠亚军。通过 PK 赛不仅强化了导购员的销售技能，也为各地经销商树立了导购员素质标杆，最终得到了经销商的称赞。

(3)紧抓中层，着力提升店长管理能力。店长是门店的中流砥柱，店长能力的提升无疑对终端销量有直接影响。在_年，针对店长能力提升班共有 5 期，分别是__3 期、_1 期、__1 期，参训学员共_人。通过系统的店面管理集训，更加清晰的认识到产品的定位及卖点，掌握开店经营的“基本功”。同时形成具有产品风格和特色的终端销售手法，规范店长松散随意性的管理方式，从提升店面管理者，能力协助提升终端竞争力和销售业绩。

因此，虽在_年市场竞争激烈的形势下，人力资源部也迎难而上，共组织开展销售类培训班__期，受训人员_人，比 20__年增加了 13.1%，培训辅导总课时小时，学员返岗转培训率%，比 20__年提升

了%。甄选合适有效的培训方式及师资力量，增加拓展训练项目，模拟沙盘演练，小组研讨PK多样化的学习形式，的确证实了合适培训方式，才能将培训效果最大化。

二、持续关注企业员工成长，多层面、多形式提升员工工作技能

(1)强化内功，提升内部业务人员工作技能。销售人员一直是企业的核心竞争力，为打造能战、善战、可独当一面的销售精英团队，在市场竞争激烈的_年突围而出，人力资源部从门店运营管理规范化、营销活动策划、业务渠道拓展课题出发，组织了为期_天的内部业务人员。通过学习标准化门店运营管理规范，使业务部门更有效的指导终端门店业绩提升。同时针对内部人员项目管理能力较欠缺，特组织为期 4 天的. 项目管理课程，共有 45 人参训，从专业上提升内部人员项目管理经验，以支撑业务快速增加需要。

(2)加强外派学习，不断扩宽培训渠道。员工的成长及创新是企业进步的强劲动力。公司通过挖掘渠道，精选培训机构及实战课程，不断组织内部员工外派学习，拓宽员工视野，提升员工综合能力，增加员工对企业归属感。在_年人力资源部，外派人员涵盖各业务部门、生产部门、职能部门共_人参加了共场专业论坛和专项培训。例如《__8》、等等。

(3)紧跟公司步伐，及时开展专项培训。_年，借助公司走进契机，汲取外部新资源、新信息，人力资源部组织了公司各相关部门共 100 人参加分享会，并邀请公司此次参展的各模块负责人，从他们的所看、所学、所悟解析此次参展带来的收益，并现场与学员互动探讨，例如：设计趋势、品牌竞争力、工艺技术创新等，让公司内部部分员工虽未亲临展会，但也能感受展的魅力。同时人力资源部分别在 3、9 月份展会前联合总部开展展会培训，参训人员达到

210 人。通过产品知识讲解、__市场分析，树立了对新品的信心，
及市场突围策略。

三、服务终端，协助提升终端作战能力

通过组织各业务部门销售精英开展一品柚专项班，集思广益编制了一品柚新品 6 大系列的整套销售话术。并提供给业务部门，支撑终端销售，树立对新品的信心；与时俱进，充分利用外界资源，与圆方软件公司合作，开展了 2 期配套专项班，共 53 人参训，大大提升了大单销售能力；积极推动__区及华中区爆破营销活动有效进行，在活动发动会时聘请实战讲师，针对公司爆破活动，分享爆破营销开发邀约客户技巧，两期活动尽_名经销商参训，有力的提升了终端作战能力。

__年是培训项目开展有史以来最多的一年，对终端支撑最有力的一年，年度培训费用也是最高的一年。成绩需要总结，但不足之处更需要总结自省。(1)相关部门培训学习意识弱，执行及配合不足。终端培训项目需要有各个业务部门的配合支持才能有效的开展，但介于业务部门对培训没有正确的认识，被动参与，缺乏对终端学员返岗后的考核指导，这一定程度阻碍了培训工作的推进。(2)内部讲师资源匮乏，授课水平有限。在产品知识、生产工艺、大单配套等方面的课程均是内部讲师授课，内部讲师虽然实战经验丰富，但在专业授课技巧及表达能力确有限，以致降低了课程效果，这也再一次证实内部讲师的培养至关重要；(3)缺乏明确的培训流程及标准。培训是一项从前至后都需要精心策划的工作，但在之前的培训项目中，往往由于没有严格规范每个节点内容，以使培训安排随意性大，不然保证培训效果最佳。(4)培训后期跟进考核不明晰。培训是一个持续的过程，更需要学员返岗后将“学”转“用”，真正做到学以致用，而目前我们仍缺乏对学员“用”的指导考评机制。

__年即将在总结中结束，无论是成绩还是不足，__年都只能选择继续，继续改进、实践，发挥培训最大效用，有力支撑企业发展需要。

2024 年员工培训总结范文 篇 8

入职__公司已有 2 月有余，期间，公司组织了 1 次新员工入职培训会。主由公司高层领导就公司的战略发展思路，技术项目发展

方向，现代企业员工的观念和公司的规章制度进行了 1 次全面系统的培训。

此次培训虽然时间就短短两天，但大家都感觉受益匪浅。不管是从自身的修养还是本身工作状况都得到了很多的帮助。我的工作岗位是接待文秘，那么就结合培训谈谈我的工作情况。

____讲解的有关公司战略发展思路，需要站在一个高度来理解，但是听了之后，我对公司充满了信心。王总和吴总的相关内容对我而言比较深刻，主要是纯技术的问题，让我了解了公司精湛的技术。与我岗位息息相关且印象深刻的内容主要是关于现代企业员工应具备的观念，做事的方式方法和工作目标及计划。

____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。

这些观念中我有体会的是关于创新。刚来公司时总感觉工作很多，杂且乱，经常工作只做了个表面，比如预交各项行政费用。公司所有可报销的手机的费用全部在本岗充值，先前认为只要单纯地按标准将费用充进各手机就完成此项工作了，根本没有站在公司的角度深入地考虑由我来做此项工作的直接目的。为此部门领导专门就此项工作内部进行了沟通要求将此项工作进行创新，告知行政人事部在做好服务的同时也要把好管理关，行之有效地控制各项费用，为公司节省费用成本。总剖析了企业员工十种常见的错误观念，形象生动，自己的工作心态有了可比性，有则改之，更新自己错误的观念。

2024 年员工培训总结范文 篇 9

员工心态培训—怎样摆好自己在工作中的心态培训课程

培训时间：1-2 天

培训地点：客户自定

培训讲师：陈馨贤

培训对象：企业中层、基层管理人员与全体团队。

课程背景：

尊敬的企事业单位领导，您是否在工作中常常听到这样的声音：

① “工作太累了，工资才这么一点点！”

② “烦死了，天天都是这些活，真没劲！”

③ “只有混呗，打工的，都这样！”

④ “得了吧，上班谁不是为了薪水，说白了不过是挣口饭吃。”

⑤ “工作嘛，说得过去就行了，应付应付，能交差就不错了。”

培训目标：

- 1、转变全体员工工作态度；
- 2、提高个人工作效率与技巧、方法。

课程大纲：员工心态培训—怎样摆好自己在工作中的心态培训

课程主要内容概括

一、人人都要“摆正心态干工作”

- 1) 工作的成败，根本取决于心态
- 2) 好心态，才有好前程
- 3) 态度决定高度，高度决定人生

二、关于“病态职场”的反思

- 1) 干这活没意思，每天比坐牢还难受
- 2) 工作太累了，工资才这么点
- 3) 不关我的事，我只是个打工的

4) 行了，行了，没有必要搞那么好

5) 大不了“老子”明天不干了

三、摆正心态“做人”

与“做事”

1) 摆正心态，左手做人，右手做事

2) 职场就是道场，工作就是修行

3) 摆正心态，不做有才华的穷人

四、摆正心态“三大核心”

1、你到底在为谁工作

1) 不要只为薪水工作

2) 为自己工作不会累

2、你的工资从哪里来

1) 让企业为你的价值买单

2) 你是“资产”还是“负债”

3、让你扫地你干不干

1) 没有卑微的工作，只有卑微的态度

2) 干小事，不是小人物干的事

五、摆正心态“五大作风”及运用

- 1) 经典内容，讲完马上运用
- 2) 从理念到动作，量身定制

六、干好工作需摆正“五大心态”

- 1) 执行不到位，不如不执行
- 2) 树立主人心，打工心态害自己
- 3) 这是我的工作，这是我的责任
- 4) 干工作就是要“凭结果说话”
- 5) 请千万别带着“情绪”来上班

七、摆正心态“心灵之旅”

八、摆正心态，储蓄人生

- 2) 储蓄人生，人在做事，天在看
- 3) 坚持到底，对待工作长远忠诚
- 4) 感恩企业、感恩老板、感恩同事

通过2天学习，我找到了与冠军团队的差距，《思想系统、动力系统、造血系统》这3大系统虽然我天天都在做，都做的很不够好，差距非常之大。没有上进心的店长会把一群狼带成一群羊！我一直注重员工思维管理，我的团队处于思想系统的正面的低能量。平时我没有正式的经营和管理会议，都是通过非正式的沟通，让店助与老员工去对新员工宣导企业文化，我一直认为企业文化首先是“老员工”的文化！通过价值观相同的“老员工”来经营“新员工”！企业文化是门店的灵魂，是门店基业长青的保障！

我做的更不到位，规划了门店的未来及员工的未来，员工的职业规划做的虽然好，票子、位子、面子员工都有，但是员工都一个个自己去开店了。可能是我定位错了，今后我将下定决心，因为我的决心决定了员工的干劲，我要经营好员工的动力，尤其是能人的动力，修炼激发整个团队潜力的能力！

《造血系统》做的还不够好，以往只会让店助、老员工去招聘新员工，让店助、老员工去带新员工，自己没有亲力亲为去“造血”，更没有去“输血”，甚至连想都没有想过去挖角，记得去年3月份全店老员工一个个都去开店了，店里一个员工都没有的情况下，都没有去挖角的念头。我只知道“造血”是基础，是门店长效健康发展的根本，不懂得“输血”是补充，是门店阶段性突破的推动力。

我要把我这 2 天的学习自我提升，提升他人，正面挑战，内外合一!9、10 联动，誓死拿下卓越之星，打造坛子口店冠军团队!为中环地产立足江西、走向全国尽一点力!

2024 年员工培训总结范文 篇 11

时间总是不紧不慢地走着，犹如上了发条的闹钟，在培训结束之际，又来提醒我们要写培训总结了。培训总结是要写的，写了之后不仅能够使我将培训的内容重新梳理一遍，也可以让本人对接下来的销售工作更有把握和信心！

一、对销售工作的重新认识

如果不是这一次公司组织我们进行所有销售员工的培训，或许我还会继续对“销售”这个词继续保持着一些陈旧的误解。当给我们做培训的营销总监向我们提到“那医生向你推荐药品，这算不算销售”时，我忽然意识到，我们每个人活在世界上，做的大多数事情，不都是在向别人推销自己吗？不管我们如何做，我们都正是在向别人推荐一个叫做我的人，这正是“销售”的本质。这一点是本人在此次培训中学到的最重要的一点，亦是使我重新认识销售这门职业的关键所在。

二、对营销理念的初步建立

除了对“销售”的重新认识，本人在此次的培训中也逐渐开始接受用营销的方式来推动销售了。的确，现在这个时代已经是人人都是自媒体了，每个人都会用到社交软件，只要我们在工作中好好用自己的社交软件，把其当成一个展示自己与自己的工作的平台，那么在无形中就为我们的销售工作做好了前期的品牌营销宣传。在如今这个时代，要想将自己的货卖出来，光靠主动去寻找客户，已经不怎么奏效了，要通过神不知鬼不觉的吸引，将客户的眼球吸引住，你才有可能建立有效的买卖关系。

2024 年员工培训总结范文 篇 12

我参加了县级小学语文学科培训，有幸聆听省级学科带头人燕小艳老师“怎样上好微型课”的报告，让我对微型课有了全面而深刻的认识，小学语文教师培训学习总结。安亚妮老师“记叙文阅读方法与解题策略”的报告，结合教材内容，给我们讲述了如何指导学生阅读理解记叙文，还有姚聪颖，朱小兰老师的报告，都给我留下了深刻的印象，使我在理论上对教育、教学有了更深层次的体会，现做小结如下：

一、充分认识了教师继续教育培训的意义。

加强继续教育学习是教师适应竞争上岗的迫切需要，在人口出生率不断下降、中小學生逐步减少的情况下，中小学教師的需求量也在逐步减少，必然給教師的上崗带来严重的危机。在实行教师聘任制的今天，每个教师都应做好“能者上、庸者下”的思想准备。

一个教师要在教师工作岗位上占有一席之地，在竞争上岗中处于优势地位，就必须加强学习，使自己的思想政治素质和业务水平再上一个新的台阶。

加强教师继续教育学习是教师适应学生思想日趋活跃复杂的客观要求，为了避免学生误入歧途，促使学生树立正确的道德观念，教师必须及时了解各方面的信息，准确把握学生的思想动态，善于运用先进的教育方法，消除学生受到的不良影响，引导学生健康成长。

二、不断虚心学习、调整、充实、完善自身的知识结构。

完善教学能力，明确认识到教育不仅仅是技术，更是艺术，教学是教师有目的、有计划、有组织的对学生传道、授业解惑的行为，教育行为是在教师自我临近下的一种有选择的技术，是根据在教学实践中积累起来的有关教学的经验，知识而形成的一整套操作技巧，

我们只有善于设计教学，善于研究教材，选择合理的教法，学法，灵活地运用讲解、提问、练习、复习、谈话，编制试卷等技术，运用现代化教育技术，才能表现出高水平的教学行为和教学技术，而且这种教学技术与行为的发展组合，便会产生一种寓于创造性的教学方式和方法，甚至学术能达到正确、鲜明、生动的境界。使学生不仅生动的理解了学习内容，而且给人以艺术的享受。

三、转变教育理念，相信我的学生一定能成才

学生是学习的主人，是发展的主体，教师面对的是学生的未来，而不是个人眼前的荣誉和利益，应立足于学生的成长，教师的教育观念是其从事教育工作的心理背景，这种期望不仅是教师自身工作的理念，更是学生发展的重要因素。是实现“人人成才”的一个重要基础，不要忘了教育家陶行知的名言：“你的教鞭下有瓦特，你的冷眼里有牛顿，你的讥笑中有爱迪生。”

总之，这次学习的收获非常丰富，它引发了我很多的思考，也让我收获了很多的知识。然而，憧憬未来，我知道前方的道路依然是曲折的，毕竟这些思考和理论需要我在今后的教学实践中不断的去尝试和运用，并最终将其转化为自身的东西，我想只有这样才算是真正达到培训的目的。作为一名新时代的教师，我将在继续教育的平台上努力奋斗，争取把自己打造成社会需要的教育者！

2024 年员工培训总结范文 篇 13

作为公司新的一份子，我们参加了公司组织的为期一周的入职培训，培训的内容主要分为基础知识、专业化营销、商务礼仪和法律法规几个方面，分别对应了公司对一名营销人员的专业、素养、合规方面的要求。几天的培训下来，我加深了对这个岗位和行业的认识，也明白了许多的道理，在学习的过程中感触最深的地方是有关两个话题的讨论，一个角色转换，一个营销专业化，在不断的思考和讨论中，渐渐的理出了一条自己以后自己前进的道路。

众所周知，社会是一个需要创造财富的地方，作为一个毕业生，很快就要融入社会，必须首先接受这个观念，要完成一个由学生到社会人的转换，也就是角色的转换。同时，这样的转换带来的还将是生活环境的变化，由教书育人的地方变成需要创造价值的组织，对一个学生来说，是一个不小的挑战，不用怀疑，这将是思想上的一个巨大的蜕变过程。从踏入社会的第一天起，每个人要面临一个无法回避的命题，那就是谋生的问题，满足基本的生存需要。以最快的速度融入一个团队，适应一个全新的生活环境将是一个人融入社会的第一堂课，所有人都必须学会，自己也自然不能例外。我一定会不断的调整自己的状态，深思熟虑，顺利完成这个角色转换。

专业是一个被人们频繁提到的字眼，没有人会否认专业化所能带来的新变化。作为一名营销人员，加深对专业化的认识，不断加强提升自己营销技能，是必不可少的。全新的面貌，优质的服务，高品质

的素养等都是专业化营销的基本的标志，也将会是未来证券营销的基本要求，随着行业竞争的`不断加剧，也一定会成为一个组织生存下来的出路之一。目前来看，自己仍是一个入门级的选手，离成为一个合格的专业营销人员还有很长的一段路要走。唯有站的越高，才能走得更远，所以以后更应该以一个专业的眼光要求自己，不断的充实自己的专业知识，提高营销的技能，从而保证自己可以代表公司提供高质量的服务。

另外，培训还进行了公司基本业务的学习以及专业的技能培训，增加了对公司业务流程的熟练程度，对我们以后开展工作也带来不少的帮助。在培训的过程中，培训的老师不断的把自己对很多内容的认识分享出来，结合自己的经历，让我们对很多事物有了全新的认识，开阔了眼界，很多友情的提示，肯定可以指导我们少走很多的歪路，从而可以让我们在别人经验的基础走得更高，体会更多，这也可以说是参加培训的一大收获。

几天的培训很快就过去了，总体来说，一周的培训下来，自己是怀着一份感激之情的，因为在学习的过程中加深了对很多东西的了解，而最重要的是可以摸索出那条原本不太清晰的个人发展道路，自己有了努力的方向，好的开始才能带来好的结果。营销是一个要求比较高的岗位，需要很多领域的知识，需要很长时间的培养，所以从现在开始，要从不同的角度思考问题，增加对其他相关领域知识的涉猎，不断地学习，全方位提升自己的水平，向着能够胜任工作的方向努力，脚踏实地，一步一步的走好，才能保证自己不断的进步。努力，不断努力，督促自己，也送给我的同事们，为我们的公司能够取得更好的成绩加油。

2024 年员工培训总结范文 篇 14

很多门店新员工培训都存在这样的问题：培训当下，新员工各个积极性很高，显得斗志昂扬，恨不得立即奔赴工作岗位开始工作。但是一段时间过后（一般一周），员工的精神面貌发生了一百八十

度转变，当初的气势已经销售殆尽，掌握的日常服务礼仪也没有用上。

为什么新员工在培训期间与工作后反差会这么大？究其原因，就是新员工培训工作没有做到位。有两方面的原因，一方面是企业本身不够重视新员工培训，只是走形式，对外宣传的时候能够有个由头：我们也为员工提供培训之类。另一方面企业没有选对培训师，或培训师水平不够，没有能够从根本上理解新员工培训的目的和目标。因此，药店在对新员工进行新员工入职培训的时候，就要抓住培训目的和目标来开展培训工作。

药店新员工培训目的：

一、自身价值观与企业理念的统一

新员工在加入一个新的组织后，首要的也是最基本的要求就是做好自身价值观与企业理念的统一。价值观是决定人的行为的心理基础，如果新员工每天都在做与自己价值观相违背的事情，时间长了就容易产生负面情绪，必然导致工作效率低下。

因此，药店要通过药店新员工培训来帮助新员工树立正确的价值观，且与药店自身理念达成一致，为共同的目标而工作、奋斗，只有具备良好的职业心态才是成功的基础。

二、明确自身职责与权利

新员工在进入企业的当下，面对全新的工作环境与陌生的同事，还有企业文化、产品等，难免感到茫然不知所措，这个时候，企业如果不重视新员工对岗位职责、任职要求、工作目标等了解需求，

员工就很容易迷失方向，认为企业不够重视自己等，进而产生对企业的不满和怨愤。

三、掌握基本的工作技能

对于药店员工来讲，相对于其他门店员工，需要更加专业的知识和技能。因此，药店要让新员工尽快适应岗位要求，以免新员工产生挫折感，在新员工培训期间，基本知识和技能的培训是至关重要的一环。

药店新员工职业生涯规划培训：

新员工职业生涯规划培训几乎是所有企业在进行新员工培训过程中的一个重要模块，目的在于帮助新员工确立个人发展目标，并引导新员工向企业目标靠拢。企业也会为新员工提供职业发展的条件与机会以实现企业与个人的共同进步。

药店新员工虽然都是从医学或药学院毕业的专业人才，但是缺乏实际的操作经验，药店应配合新员工培训讲师，安排专人做好新员工的基本医学知识培训工作，以便在以后尽快的融入到工作氛围当中。

药店新员工销售技能培训：

药店经营已获利为目的，因此，应加强药店新员工销售技能培训，对新员工要强化营销意识，更新营销理念，提高销售能力；增强执行力，要求新员工能够结合本店实际，创造性的完成上级交给的销售任务；提升促销能力，店员要能够依照店内促销任务，把销售和促销措施具体化，增加业绩。

药店新进员工培训的根本目的在于塑造新员工的职业工作心态，确立与药店发展目标一致的职业生涯规划，这样才能上下一条心，为药店销售事业的发展贡献力量。

2024 年员工培训总结范文 篇 15

自己参加过很多次培训心态培训也不在少数当公司通知我去参加这个三天两夜的心态培训时心里不是很乐意心想心态不就那么几点么用得着三天两夜培训吗多无聊啊还不如用这几天的时间多做些事情呢和上级交流下自己的看法先去听听感觉课程不怎么样当天就回不用那么长时间呆在那边。于是没按培训的要求带好自己的换洗衣服去了培训现场。

进场时现场和所有开大课的流程与氛围一样用一首富有激情的歌曲及门口两边排站着富有激情的队伍迎接心想多老套啊所有大课都是这样能不能换个花样心中充满着排斥。上午的课是由班主任大鹏老师开讲讲了很多关于本次课程的一些大概内容花了好几个小时天啦这课咋就这样呢连开场白都浪费这么长的时间早知道这样我就不来了。

当我们分成一个个小组每组要竞选鹰王我们组的家人都很优秀都想竞争鹰王当轮到我竞争时其他的伙伴基本不太想念我因为我的感觉让人看上去像个小孩不具备做领导的潜质。我力争用承诺赢得了本组最高荣誉——鹰王同时也肩负着带领本组家人取得胜利的使命。

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/016023003035011011>