

# 2023年人才递进班 企业人才培养工作总结 (精选5篇)

总结是写给人看的，条理不清，人们就看不下去，即使看了也不知其所以然，这样就达不到总结的目的。总结怎么写才能发挥它最大的作用呢？下面是小编带来的优秀总结范文，希望大家能够喜欢！

## 人才递进班 企业人才培养工作总结篇一

我局现有干部职工共\_人（公务员\_人，行政工勤\_人，事业工勤\_人，事业职员\_人，专业技术\_人，试岗\_人），其中推广研究员\_人，副高职\_人，中职\_人，初职\_人。

为了提高认识、统一思想、明确任务、推动工作，我局组织全体机关干部集体学习了中央经济工作会议、省第九次党代会、市第三次党代会、区三届一次党代会精神以及有关加强党的先进性建设、加强人才工作等材料，特别是学习落实科学发展观、构建和谐社会和全面加强党的建设的新理论，加深理解从实际出发不断转变发展观念，创新发展模式，提高自主创新能力，杜绝急功近利、背离实际、片面发展等不遵循科学发展的行为。深刻领会建设和谐社会的精神实质和本质要求，重视民主法制建设，协调利益关系，化解社会矛盾，维护社会稳定，促进社会和谐。始终坚持党管干部的原则，坚持正确的用人导向，防止用人上的不正之风，促进干部工作科学化、民主化、制度化。通过学习宣传，营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的环境，为大力实施人才强区战略，落实党管人才原则打下良好的基础。全局干部职工通过学习，已体会到加强人才工作是我党和各级政府的一项重大而紧迫的任务，牢固树立了人才是第一资源的观念，牢固树立了人人都可以成才的观念，牢固树立了以人为本的观念。

我局一直以来十分重视人才工作，倡导尊重知识、尊重人才，不断加强科技队伍建设，稳定科技队伍。年初分别召开座谈会，广泛听取各方面的意见和建议，对全局人才工作和人才队伍状况进行调查摸底。经调查，我局广大干部思想素质较高，工作认真负责，能积极为畜牧兽医工作服务，但也存在干部创新意识不强、业务知识不牢固等问题，并分析原因，为全局人才工作的宏观管理提供依据，提高人才工作决策的针对性、实效性。根据我局实际，确定“以能力建设为中心，加强在职干部培训培养”的人才工作新思路。在干部培养方面，树立“人人都能成才、努力才能成才、立足本职成才”的新理念。努力塑造一支政治坚定、结构合理、政绩突出的党政领导干部队伍，培养造就一支奋发有为、业务精通、素质较高的机关干部队伍，为我局开展畜牧兽医工作提供坚强的人才支持和组织保证。

根据区委区政府的要求和部署，我局采取多种形式，有计划、有步骤地开展在职干部和站所基层干部的培训培养工作，使广大干部不断更新知识，扩大知识面，尽快成为适应新形势发展需要的人才。

一是做好干部的政治理论教育培训。

二是抓好在岗学习。我局大力提倡在岗学习，努力营造立足本职成才的氛围，使广大干部做到在其位，谋其政，学其业，扎扎实实做好本职工作。通过学习实践，机关干部的业务水平和实际工作能力得到了较大提高。

我局牢固树立“科学技术是第一生产力”的指导思想，围绕农业增效、农民增收、农村稳定这一中心认真开展科教兴农工作，切实发挥专业技术人员的工作，有力地促进了科教兴农工作在全区的开展，使科技在调整畜牧产业结构、促进畜牧产业化进程中发挥重要作用。

1、今年我局在认真总结、积极探索的基础上，进一步加强宣

传动员，搞好畜牧养殖培训，提高培训质量，加强项目监管，圆满完成了规模养殖户能繁母猪技能培训的任务，从而走出了一条“政府引导、市场配置、专业化服务、规范化运作、一体化服务”的培训养殖新路子，使多数养殖户通过培训提高了素质。

2、良种良法得到有效应用。认真做好了以猪种、羊种以及草种新品种新技术的引进试验和推广。

二是健全制度，规范管理。我们进一步建立完善制度；

三是严格考核违规连带责任追究方案、实行奖优罚劣，确保全年工作目标完成。

五是扎实开展政风行风评议工作，使机关工作、队伍建设形象良好、作风扎实、工作效果明显、办事效率提升，打造人民满意的部门。

虽然我们在加强人才队伍建设方面作了一些工作，但按照市委、区委、区政府的要求相比，也还存在一定的差距，主要是全局人才队伍的结构不尽合理，人才的科技转化率还不高，高层次人才不足与普通型人才积压的矛盾仍然存在。

一是坚持以培养为主，引进为辅，着眼于开发人才资源，加大对现有人才的教育培训。

二是以实施人才保障工程为重点，切实加强加快社会工作人才队伍建设，为\_\_区畜牧兽医建设提供强大的技术支持。

三是建立和完善激励机制。大力宣传优秀人才先进事迹，开展建言献策和参与政府决策等活动，为优秀人才服务社会、服务经济建设搭建平台，促使各类人才人尽其才，才尽其用，为我市经济社会建设又好又快的发展贡献自己的一份力量。

## 人才递进班 企业人才培养工作总结篇二

我镇人才工作以^v^理论和“三个代表”重要思想为指导，认真贯彻落实党的^v^和十七届四中全会和盛市人才工作会议精神，突出重点，加强领导，加大人才引进、盘活、培养和使用的力度，着力开发人才资源，提升各类人才的能力素质，全面促进各类人才为经济建设服务，乡镇人才工作总结。为我镇经济社会发展提供了有力的人才和智力支持。

(一)坚持党管人才，强化对人才工作的指导。专门成立了镇人才工作领导小组，召开党委专题会议。同时，制定了《关于开展“农村实用人才服务活动”工作的实施方案》，明确组织党政办、社会事务办、流动人口管理办等部门的工作职责和工作任务，整合力量，确保人才工作的顺利推进。

(二)创新人才引进方式，建立健全人才引进机制。我们通过政策引才、外出引才和就地引人等人才引进机制，不断拓宽农村人才引进渠道。一是不断完善已出台的人才奖励政策。我镇制定了在规定区域内修建规模乡村酒店、农家乐的业主给与奖励的政策。对引进的农业业主和回乡创业的在诸方面给予优惠奖励。同时，各村也充分发挥自身的机制优势，积极借用外脑“引进智力”。二是积极响应国家人才政策。

(一)搭建服务平台。今年，我们积极创建为农业生产技术人才服务的“三个平台”。一是创建农业技术人员相互之间的交流平台，不断完善人才联谊会，吸收更多的优秀人才入会。通过不同生产种类人才之间的交流，达到了融洽感情，互通信息，共同提高的目的。二是创建农村经济发展的研讨平台，通过农业局和镇农业服务中心专业技术人员与农村技术人才共同研讨、交流，同时镇党委组织一批优秀的村三职干部和农村中青年技术人才“走出去”到农业产业发展快、农业生产技术含量高的乡镇，接受新知识、新技术、新理念，提高本镇农业人才的创新能力。三是创建促进经济发展的沟通平台，通过定期召开农业人才“民主恳谈会”，邀请兄弟乡镇

优秀人才就当前经济发展难点、疑点问题开展交流，促进人才与政府之间的交流。

(三)完善人才信息库。镇党委成立专门的调查小组，深入调查全镇农村实用人才情况，摸清我镇人才信息，按类别建立人才信息库，并及时充实完善人才信息库，使人才基本情况一目了然，方便查询和管理，扎实做好基础性工作，推动了全镇人才工作的信息化进程，为党委、政府提供了丰富详细的人才资料，充分发挥了人才库的作用。

(一)加强宣传力度，大力营造良好的人才工作氛围。一是积极开展宣传，发挥群众宣传优势，在全镇范围内，大力宣传人才政策，先进典型。二是加强人才工作调研，深入基层开展调研，总结经验，发现问题加强指导。三是充分利用广播、宣传车、板报、人才专栏等宣传工具进行广泛宣传，为我镇育才、聚才、用才提供经验。同时，我们还利用传单、黑板报等形式，在全镇营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的良好社会环境。

(二)强化激励措施，努力创建拴心留人环境。镇党委积极引导“以人为本”的管理路线，营造让人才放心、安全、舒心的环境，强化载体建设，建立村图书室、阅览室、活动室等各类活动场所，为广大农村实用人才创造良好的工作环境。同时，镇政府每年拨出专门经费，用于人才引进、培养，并在每年年底，对为镇域经济发展做出杰出贡献的农村人才进行奖励。

## **人才递进班 企业人才培养工作总结篇三**

(一)根据市、县有关部门要求，研究制定分局十一五人才发展规划。认真分析了规划管理人才培养的背景和分局人才队伍现状，据此提出了我局人才培养的对象、内容、原则、目的和预期目标，并研究制定了培养方案和具体措施。

（二）积极贯彻落实各项措施。根据十一五人才发展规划，结合分局人才队伍目前的实际情况和今年干部教育培训的任务和重点，分局具体研究制定了今年干部教育培训计划，范围覆盖到全局各科室的公务员、专业技术人员和后勤保障服务人员。

（三）加强干部培养，选拔政治素质可靠、专业知识能力强、业务工作过硬、有群众基础的干部担任科级、副科级领导职务。在局属事业单位机构调整中，选拔科级、副科级领导干部；此外，根据工作需要和干部个人特点，选派部分干部进行轮岗，交流使用。

（五）招聘20名应届毕业生，补充专业技术工作人员，完善专业结构和年龄结构。

（六）制定分局干部职工季度考核办法，加强干部平时考核工作，将平时考核结果作为年度考核等次确定的重要依据。

（七）建立分局人才资源信息库，完善更新公务员管理信息系统，收集人事基本信息，实现人事信息动态管理。

## 二、干部教育培训工作

（一）加强政治思想教育，提高政治敏感性。及时传达贯彻市、县有关文件精神，统一干部职工的思想认识；结合今年工作实际，加强党风廉政教育，组织全体干部观看反腐倡廉教育影片，参观预防职务犯罪警示教育展览，学习中纪委“八条禁令”和《规定》，请纪检委领导讲授党风廉政教育专题党课，组织召开不同层次的民主座谈会，积极采取各种措施，做好干部职工的思想政治工作。

（二）制定分局《干部思想教育、业务培训年度考核规定》，将干部职工参加学习、教育、培训的情况及考试结果与年度考核等次挂钩，加强学习纪律和学习效果的监督。

（四）选派工作人员参加相应业务培训、交流活动，并要求写出2000字的考察报告，拓展业务知识。

2、选派新招录公务员参加的初任资格培训；

3、组织开展健康知识专题讲座，增长医疗保健知识，为科学、健康、高效工作打好基础。

### 三、存在问题及下半年工作计划

#### （一）存在问题：

1、由于工作繁忙，时间有限，个别同志们的学习时间难以保证，特别是由分局组织的思想政治教育、规划委专题讲座等培训。

2、在培训种类上，业务和专业技术工作部门投入较多，非业务部门相对较少。

3、学习纪律有待加强。

#### （二）下半年工作计划

2、在全局范围组织问卷调查，根据调查结构分析政治思想状况也教育、培训等需求，调整完善下一步工作计划。

3、加强学习纪律，组织定期学习，建议每周五下午为学习日，由全局集中或科室组织集中学习、交流业务知识。

## 人才递进班 企业人才培养工作总结篇四

目前，培训主要包括三类，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：

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。

### 2、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xx□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。

### 3、内训师团队建设还有待加强

当xx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xx从xx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。

#### 4、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。

#### 5、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。

#### 6、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。

## 7、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。

### 1、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。

### 2、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）。

### 3、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。

### 4、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。

### 5、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。

### 6、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xx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xx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。

# 人才递进班 企业人才培养工作总结篇五

一年来，我村人才工作始终坚持以\_为指导，牢固树立“人才是第一资源”的工作理念，紧紧围绕构建社会主义和谐社会、落实新农村建设人才保障工程、推进社会主义新农村建设的重要部署，大力实施人才强区战略，创新人才工作机制，整合人才工作资源，紧抓培养、吸引、使用三个环节，切实加强人才队伍建设，为全乡经济社会又好又快发展提供坚强有力的人才支撑和智力保障。

## 一、积极探索，健全人才工作机制

1、坚持党管人才，强化对人才工作的指导。专门成立了乡人才工作领导小组，召开领导专人会议，明确组织部门、农业站、宣传部门等的工作职责和工作任务，整合力量，确保人才工作的顺利推进。

2、创新工作理念。根据我乡干部和社会人才教育培训计划要求，以建设创新型、实干型、知识型、专业型社会人才为目标，加快整合培训资源，构建了干部和人才培训的“高速公路”，使干部和人才培训工作走上了“快车道”。一是整合资源抓培训。镇党委下大力气整合培训资源，搭建培训平台，为开展人才培训创造了良好的条件。二是扩大规模抓培训。近年来，举办农村技术培训班每年均达到5次以上，20\_\_年共举办农业技术培训班3期，发放宣传材料500余份。三是在创新中抓培训。按照“干什么学什么，缺什么补什么”的原则，探索实行个性化培训。针对我乡的茶叶、柑橘等作物的种植和管理技术进行培训，努力提高培训的实用性，结合现实工作中存在的疑难问题和困惑开展培训，增强培训的吸引力和感染力，采取请进来教、走出去学等措施，不断提高农民群众及技术人员的技能。20\_\_年，我镇就组织全镇的一部分党员及致富带头人到外地参观学习，并邀请了专家到我镇进行种植技术培训教育。

3、完善人才信息库。近两年，我们进行农村实用技术人才摸底2次，基本建立了我镇农村实用人才信息库，做好基础性工作，推动了人才工作的信息化进程，针对农村所需发挥农村实用技术人才的作用，体现了人才库的作用。

## 二、营造环境，促使人才积极创业

1、近年来，我镇大力发展农村经济，创新发展模式，建立了四个农业基地，为我镇农村技术人员的创业奠定了基础。

2、加强宣传力度，大力营造良好的人才工作氛围。一是积极开展网络宣传，发挥网络优势，在新溪口乡政府网上，大力宣传人才政策。二是加强人才工作调研，深入农村开展调研，总结经验，发现问题加强指导。2年来对发现的问题及时向技术人员及农民群众进行指导。三是利用广播、黑板报等宣传工具进行广泛宣传，在全镇营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的良好社会环境。

在农村中积极开展“双培双带”先锋工程活动，以农村协会为抓手，着力进行人才培养，即把农村中的致富带头人、技术能手培养成党员，把党员培养成生产经营骨干，总之，我镇人才工作取得了一定的成绩，但我们也清楚的认识到诸多不足。如：资金投入力度还不够大，人才工作宣传需进一步加强，人才创业环境有待进一步完善，人才引进力度还不够。