

2023年单位培训工作总结报告(实用6篇)

随着社会不断地进步，报告使用的频率越来越高，报告具有语言陈述性的特点。怎样写报告才更能起到其作用呢？报告应该怎么制定呢？下面是小编为大家带来的报告优秀范文，希望大家可以喜欢。

单位培训工作总结报告篇一

8月份人事培训部工作侧重点主要有第一阶段招聘、第一阶段酒店培训及考核、第二阶段招聘开展、第二阶段部门培训、第三阶段招聘筹备、相关人事制度制定，这六方面内容。

1、截止8月21日，第一阶段招聘情况如下：

总报名人数 主动放弃人数 面试未通过人数 实际招聘人数

人数 149 58 0 91

百分比 100% 39% 0% 61%

2、第一阶段招聘岗位：酒店各部门员工

3、第一阶段招聘工作评估：

a□ 需求量大、岗位未确定。

b□ 条件要求偏低、素质中等以下、年龄结构偏高（平均年龄25至26岁）

c□ 主动放弃主要原因不明（未做调查、登记）。

1、培训内容：

a□ 第一阶段培训内容包括员工入职须知、感知培训、队列训练、绿化知识、装饰学与美学、宏观经济形势、企业与个人发展的关系。

b□ 培训内容主要以考察员工个人综合素质为主。

2、第一阶段考核

a□ 考核时间：8月21日下午2：00

b□ 考核内容：以第一阶段培训为主。

c□ 考核结果：

应考人数 未到人数 实际参加人数 通过人数 淘汰人数

91 6 85 65 20

第一阶段考核合格率约为76%，淘汰率约为24%

d□ 考核结束部门人员分配情况

餐饮部 客房部 保安部 工程部 采购部 销售部

28 32 2 1 1 1

部门 平均年龄 男 女

餐饮部 24岁 9 19

客房部 27岁 2 30

注：由于第二阶段只有餐饮部和客房部安排了培训计划，其他部门人员暂时并入到餐饮部和客房部进行第二阶段培训。

3、第一阶段培训评估：

a□第一阶段培训的考察员工的个人综合素质这一主要目的已基本达到，包括见习干部在内的所有参加培训人员，都已经按照培训期表现进行部门分配进入第二阶段培训。

b□经过第一阶段培训，参加培训人员对酒店工作的认知度都有所提高，但具体部门、工作技能仍是基本空白，对其相关的具体业务培训将放入第二阶段进行。

总报名人数 主动放弃人数 面试未过人数 待安排 人数

实际招聘人数 人 数

69 23 17 6 23

百分比 100% 33% 25% 9% 33%

2、第二阶段招聘岗位□a□以餐饮部和房务部服务员为主。

b□少量工程部技术工人和保安部保安。

3、第二阶段招聘评估：

a□较上一阶段，本阶段招聘提高了对应聘人员个人素质的要求，平均年龄控制在25岁左右，同时增加了对形象气质以及工作经验方面的要求。

b□本阶段流失人员中，主动放弃的原因包括薪资标准、岗位不适应两方面

1、培训方式

a□ 分成房务部、餐饮部两大部门进行培训，其他部门应聘人

员暂时安排进两个部门分别熟悉酒店情况。

b□培训讲师为各部门管理人员。

c□培训方式主要以部门业务技能理论知识、实操两种为主。

2、培训对象

总体情况 参加培训 自动放弃 实际参加培训 人数

94 18 76

百分比 100% 19% 81%

房务部 参加培训 自动放弃

实际参加培训 人数 52 9 43

百分比 100% 17% 83%

餐饮部 参加培训 自动放弃 实际参加培训 人数

42 9 33

百分比 100% 21% 79%

以达到正式上岗的业务能力要求。

4、培训评估：

a□第二阶段培训从8月22日开始，至9月18日结束，为期30天，截止8月31日，培训已进入初期培训总结阶段，总体效果针对第一阶段参加培训人员总体岗位业务技能基本空白的情况，已有明显提升。

b□虽然部门经过前期对参加培训人员的具体岗位业务技能培训，参加培训人员在岗位业务操作技能上有所提升，但与正式上岗要求及标准还有差距，这一工作重点将在后期进行针对性岗位实操培训。

c□本阶段流失人员中，主动放弃的原因包括薪资标准、岗位不适应两方面。

1、招聘范围：

a□个人综合素质要求较高的各部门岗位，如房务部的总机话务员、前厅接待员、商务中心接待员，餐饮部的厅面主管、厅面领班、迎宾员，财务部的收银员、保安部的保安员等。

b□技术要求较高的部门岗位，如工程部的水电工。

2、第三阶段招聘于8月28日正式启动，招聘途径主要有广播电视媒体、县劳动局乡镇社保所两个，具体操作办理由县劳动局实施安排，酒店提供相关资料。

3、截止8月31日，招聘所需相关材料已准备齐全。

1、《培训管理制度》于8月18日制定，并开始部分执行。

2、《考勤制度》于8月27日制定，已上报总经办，截止8月31日，未实施。

3、《绩效考核制度》于8月27日制定，已上报总经办，截止8月31日，未实施。

4、《管理人员任命通知》于8月22日制定，截止8月31日，未实施。

5、《关于工作餐就餐安排通知》于8月22日制定，截止8月31

日，未实施。

人事培训部

20xx年9月*日

单位培训工作总结报告篇二

企业的培训工作可以分为3个阶段，即以课程为中心，以问题为中心和以人为中心，今天本站小编给大家带来了20xx年培训部工作总结，希望对大家有所帮助。

根据学校安排我于x年xx月xx日到武汉第建筑公司武汉x项目部进行建筑施工实习，这是一个让我了解施工现场的好机会，让我更深一步的了解理论与实际的差别。

一、工程简介

本工程是武汉市国企投资公司开发的公寓楼，承建单位是武汉第建筑公司，分别是五号和六号楼，及高尔夫球健身楼，地基由第四桩基公司承建。由北京设计院设计。采用框架剪力墙结构，柱子为异性柱。面积为13000平方米，由3栋楼组成的商住楼，现浇钢筋混凝土六层框剪结构。

二、实习内容

1：木工

- 1) 模板的种类及制作方法；
- 2) 各种结构模板安装的质量标准；
- 3) 现浇结构模板安装的质量标准；

- 4) 现浇结构模板拆除的时间和顺序;
- 5) 模板拆除的注意事项;
- 6) 模板的清理, 堆放和维修的方法及要求;

2: 钢筋工

- 1) 钢筋的种类及外形特征;
- 2) 钢筋的焊接方法及质量要求;
- 3) 钢筋冷加工的方法及工艺;
- 4) 钢筋的绑扎的方法及质量要求;
- 5) 钢筋绑扎的搭接长度要求;
- 6) 各种构件保护层厚度的控制方法;
- 7) 掌握隐蔽工程记录方法及主要内容;

3: 混泥土工

- 1) 搅拌机的种类, 规格, 拌和的原理;
- 2) 震动器的种类, 适用范围;
- 3) 施工配合比的换算及标志牌的内容;
- 4) 施工缝的留设及其处理方法;
- 5) 混泥土的养护方法及要求;
- 6) 混泥土表面缺陷产生原因及预防处理方法;

7) 混泥土工程的质量检查内容;

三、收获与体会

首先说实习对我来说是个既熟悉又陌生的字眼，因为我十几年的学生生涯也经历过很多的实习，但这次却又是那么的与众不同。他将全面检验我各方面的能力：学习、生活、心理、身体、思想等等。就像是一块试金石，检验我能否将所学理论知识用到实践中去。关系到我将来能否顺利的立足于这个充满挑战的社会，也是我建立信心的关键所在，所以，我对它的投入也是百分之百的！紧张的一个月的实习生活结束了，在这一个多月里我还是有不少的收获。实习结束后有必要好好总结一下。

首先，通过一个多月的实习，通过实践，使我学到了很多实践知识。所谓实践是检验真理的唯一标准，通过旁站，使我近距离的观察了整个房屋的建造过程，学到了很多很适用的具体的施工知识，这些知识往往是我在学校很少接触，很少注意的，但又是十分重要基础的知识。

1. 裂缝的原因

混凝土中产生裂缝有多种原因，主要是温度和湿度的变化，混凝土的脆性和不均匀性，以及结构不合理，原材料不合格(如碱骨料反应)，模板变形，基础不均匀沉降等。

混凝土硬化期间水泥放出大量水化热，内部温度不断上升，在表面引起拉应力。

后期在降温过程中，由于受到基础或老混凝土上的约束，又会在混凝土内部出现拉应力。气温的降低也会在混凝土表面引起很大的拉应力。当这些拉应力超出混凝土的抗裂能力时，即会出现裂缝。许多混凝土的内部湿度变化很小或变化较慢，但表面湿度可能变化较大或发生剧烈变化。如养护不周、时

干时湿，表面干缩形变受到内部混凝土的约束，也往往导致裂缝。混凝土是一种脆性材料，抗拉强度是抗压强度的1/10左右，短期加荷时的极限拉伸变形只有 $(0.6\sim 1.0)\times 10^{-4}$ ，长期加荷时的极限位伸变形也只有 $(1.2\sim 2.0)\times 10^{-4}$ 。由于原材料不均匀，水灰比不稳定，及运输和浇筑过程中的离析现象，在同一块混凝土中其抗拉强度又是不均匀的，存在着许多抗拉能力很低，易于出现裂缝的薄弱部位。在钢筋混凝土中，拉应力主要是由钢筋承担，混凝土只是承受压应力。在素混凝土内或钢筋混凝土的边缘部位如果结构内出现了拉应力，则须依靠混凝土自身承担。一般设计中均要求不出现拉应力或者只出现很小的拉应力。但是在施工中混凝土由最高温度冷却到运转时期的稳定温度，往往在混凝土内部引起相当大的拉应力。有时温度应力可超过其它外荷载所引起的应力，因此掌握温度应力的变化规律对于进行合理的结构设计和施工极为重要。

2 温度应力的分析

根据温度应力的形成过程可分为以下三个阶段：

(1) 早期：自浇筑混凝土开始至水泥放热基本结束，一般约30天。这个阶段两个特征，一是水泥放出大量的水化热，二是混凝土弹性模量的急剧变化。由于弹性模量的变化，这一时期在混凝土内形成残余应力。

(2) 中期：自水泥放热作用基本结束时起至混凝土冷却到稳定温度时止，这个时期中，温度应力主要是由于混凝土的冷却及外界气温变化所引起，这些应力与早期形成的残余应力相叠加，在此期间混凝土的弹性模量变化不大。

(3) 晚期：混凝土完全冷却以后的运转时期。温度应力主要是外界气温变化所引起，这些应力与前两种的残余应力相迭加。

根据温度应力引起的原因可分为两类：

(1) 自生应力：边界上没有任何约束或完全静止的结构，如果内部温度是非线性分布的，由于结构本身互相约束而出现的温度应力。例如，桥梁墩身，结构尺寸相对较大，混凝土冷却时表面温度低，内部温度高，在表面出现拉应力，在中间出现压应力。

(2) 约束应力：结构的全部或部分边界受到外界的约束，不能自由变形而引起的应力。如箱梁顶板混凝土和护栏混凝土。

这两种温度应力往往和混凝土的干缩所引起的应力共同作用。

要想根据已知的温度准确分析出温度应力的分布、大小是一项比较复杂的工作。

在大多数情况下，需要依靠模型试验或数值计算。混凝土的徐变使温度应力有相当大的松弛，计算温度应力时，必须考虑徐变的影响，具体计算这里就不再细述。

3 温度的控制和防止裂缝的措施

为了防止裂缝，减轻温度应力可以从控制温度和改善约束条件两个方面着手。

控制温度的措施如下：

措施以减少混凝土中的水泥用量；

(2) 拌合混凝土时加水或用水将碎石冷却以降低混凝土的浇筑温度；

(3) 热天浇筑混凝土时减少浇筑厚度，利用浇筑层面散热；

(4) 在混凝土中埋设水管，通入冷水降温；

改善约束条件的措施是：

(1) 合理地分缝分块；

(2) 避免基础过大起伏；

(3) 合理的安排施工工序，避免过大的高差和侧面长期暴露；

此外，改善混凝土的性能，提高抗裂能力，加强养护，防止表面干缩，特别是保证混凝土的质量对防止裂缝是十分重要，应特别注意避免产生贯穿裂缝，出现后要恢复其结构的整体性是十分困难的，因此施工中应以预防贯穿性裂缝的发生为主。

在混凝土的施工中，为了提高模板的周转率，往往要求新浇筑的混凝土尽早拆模。当混凝土温度高于气温时应适当考虑拆模时间，以免引起混凝土表面的早期裂缝。新浇筑早期拆模，在表面引起很大的拉应力，出现“温度冲击”现象。

在混凝土浇筑初期，由于水化热的散发，表面引起相当大的拉应力，此时表面温度亦较气温为高，此时拆除模板，表面温度骤降，必然引起温度梯度，从而在表面附加一拉应力，与水化热应力迭加，再加上混凝土干缩，表面的拉应力达到很大的数值，就有导致裂缝的危险，但如果在拆除模板后及时在表面覆盖一轻型保温材料，如泡沫海棉等，对于防止混凝土表面产生过大的拉应力，具有显著的效果。

加筋对大体积混凝土的温度应力影响很小，因为大体积混凝土的含筋率极低。

只是对一般钢筋混凝土有影响。在温度不太高及应力低于屈服极限的条件下，钢的各项性能是稳定的，而与应力状态、时间及温度无关。钢的线胀系数与混凝土线胀系数相差很小，在温度变化时两者间只发生很小的内应力。由于钢的弹性模量为混凝土弹性模量的7~15倍，当内混凝土应力达到抗拉强度而开裂时，钢筋的应力将不超过100~200kg/cm²。因此，

在混凝土中想要利用钢筋来防止细小裂缝的出现很困难。但加筋后结构内的裂缝一般就变得数目多、间距小、宽度与深度较小了。而且如果钢筋的直径细而间距密时，对提高混凝土抗裂性的效果较好。混凝土和钢筋混凝土结构的表面常常会发生细而浅的裂缝，其中大多数属于干缩裂缝。虽然这种裂缝一般都较浅，但它对结构的强度和耐久性仍有一定的影响。

(1) 混凝土中存在大量毛细孔道，水蒸发后毛细管中产生毛细管张力，使混凝土干缩变形。增大毛细孔径可降低毛细管表面张力，但会使混凝土强度降低。

这个表面张力理论早在六十年代就已被国际上所确认。

(2) 水灰比是影响混凝土收缩的重要因素，使用减水防裂剂可使混凝土用水量减少25%。

(3) 水泥用量也是混凝土收缩率的重要因素，掺加减水防裂剂的混凝土在保持混凝土强度的条件下可减少15%的水泥用量，其体积用增加骨料用量来补充。

(4) 减水防裂剂可以改善水泥浆的稠度，减少混凝土泌水，减少沉缩变形。

(5) 提高水泥浆与骨料的粘结力，提高的混凝土抗裂性能。

(6) 混凝土在收缩时受到约束产生拉应力，当拉应力大于混凝土抗拉强度时裂缝就会产生。减水防裂剂可有效的提高的混凝土抗拉强度，大幅提高混凝土的抗裂性能。

(7) 掺加外加剂可使混凝土密实性好，可有效地提高混凝土的抗碳化性，减少碳化收缩。

(8) 掺减水防裂剂后混凝土缓凝时间适当，在有效防止水泥迅

速水化放热基础上，避免因水泥长期不凝而带来的塑性收缩增加。

许多外加剂都有缓凝、增加和易性、改善塑性的功能，我们在工程实践中应多进行这方面的实验对比和研究，比单纯的靠改善外部条件，可能会更加简捷、经济。

4 混凝土的早期养护

实践证明，混凝土常见的裂缝，大多数是不同深度的表面裂缝，其主要原因是温度梯度造成寒冷地区的温度骤降也容易形成裂缝。因此说混凝土的保温对防止表面早期裂缝尤其重要。

从温度应力观点出发，保温应达到下述要求：

- 1) 防止混凝土内外温度差及混凝土表面梯度，防止表面裂缝。
- 2) 防止混凝土超冷，应该尽量设法使混凝土的施工期最低温度不低于混凝土使用期的稳定温度。
- 3) 防止老混凝土过冷，以减少新老混凝土间的约束。

混凝土的早期养护，主要目的在于保持适宜的温湿条件，以达到两个方面的效果，一方面使混凝土免受不利温、湿度变形的侵袭，防止有害的冷缩和干缩。一方面使水泥水化作用顺利进行，以期达到设计的强度和抗裂能力。

适宜的温湿度条件是相互关联的。混凝土上的保温措施常常也有保湿的效果。

从理论上分析，新浇混凝土中所含水分完全可以满足水泥水化的要求而有余。但由于蒸发等原因常引起水分损失，从而推迟或妨碍水泥的水化，表面混凝土最容易而且直接受到这

种不利影响。因此混凝土浇筑后的最初几天是养护的关键时期，在施工中应切实重视起来。

所以在施工时我们要谨慎的处理这些事件，根据不同情况不同处理。

这些问题都是在施工事要注意的，在施工时采用何种水泥，用量都是要注意的，还有混泥土的早期保养。

还有模板设计：

(一) 施工准备

1. 模板安装前的基本工作： 1) 放线：首先引测建筑的边柱，墙轴线，平以该轴线为起点，引出各条轴线。模板放线时，根据施工图用墨线弹出模板的中心线和边线，墙模板要弹出模板的边线和外侧控制线，以便于模板安装和校正。

2) 用水准仪把建筑水平标高根据实际标高的要求，直接引测到模板安装位置。

3) 模板垫底部位应预先找平，杂物清理干净，以保证模板位置正确，防止模板底部漏浆或混泥土成形后烂根。

4) 工长事先确定模板的组装设计方案，向施工班组进行技术，质量，安全交底。

5) 模板应图刷脱模剂。还有好多注意事项，我在这就不列举了。

在未来的工作中我将把我所学到的理论知识和实践经验不断的应用到实际工作来，充分展示自我的个人价值和人生价值。为实现自我的理想和光明的前程努力。

一、精心组织，分工明确，合理按排。

我科为组织好此次业务培训工作，为确保此次业务培训工作顺利开展，取得实效，特成立了活动领导小组，组长为贺大权书记担任，副组长为工会主席罗玮同志担任，成员为公司各分管领导。下设办公室，由我生产科科长蔡小军同志担任。由于组织严密，分工明确，本次培训工作圆满完成，取得了好的成绩和效果。

二、各岗位职工学习气氛浓厚，学习热情高。

本次培训各岗位职工一改往年走过场的态度，本着认真学习，提高自己的态度。课堂上职工积极发言，向老师提问，认真记学习笔记。有新的知识点，都不断的主动向培训老师提问并提出自己的看法。有的同志由于记忆力、理解力的差距，甚至一次两次，不厌其烦的向老师提问，直到自己完全理解后，然后做好笔记。这充分表现了学员们积极认真的态度。

三、严格考核，确保培训成绩真实有效。

学习结束，组织统一考试，本次两项培训都采取笔试以及实际演练两项考核，在软水化验培训中，职工们亲自动手，积极学习的结果，使得在实际操作考核中个个都能熟练掌握，培训合格率达100%，在理论考试中，关于培训中的内容，基本都能达到要求，成绩均为优异。

服务礼仪及服务规范培训，在学习课件中，培训老师带领大家模拟操作，模拟场景要求两个学员互相交换角色进行训练，每个职工都亲自参与，大大提高了职工积极主动的能力。通过严格考核，所有职工培训的合格率达96%以上。

通过学习，职工的业务水平有了一定的提高，同时大家深深感到自己专业知识的欠缺，与供热发展的形势不相符，认为为了适应新形势发展，一定要更加努力学习专业知识，所有在明年的培训中，我们将继续按照今年的培训模式进行。（教师继续教育总结）

在今后的业务培训中，我们将继续按照贯彻实践科学发展观为指导思想，结合公司“供热十项标准”，通过岗位培训，强化业务素质，全面提高生产系统各岗位人员专业技术能力和岗位操作能力，实现创建一流职工队伍，一流行业形象、一流工作业绩的目标，不断寻求新的业务知识，不断创新工作模式，为了的不不断提高自己的业务能力，我们每个职工都将以更加昂扬的斗志，更高的工作热情投入到工作中去。

为保证供热工作顺利，高效开展而不断的充实自己，不断加强自己的业务能力，为企业的发展做出自己应有的贡献和力量。

一、以教育培训为中心，提高培训能力和培训质量

校党委认真贯彻《干部教育培训工作条例(试行)》，按照《20xx—20xx年海关人才发展纲要》、《海关总署关于干部培训工作的指导意见》要求和《20xx—20xx年海关教育培训规划》明确的任務，以现代教育培训理念指导和组织培训工作。

(一)调整落实培训计划，确保完成培训任务。年内，学校共举办21期培训班，培训1307人次。其中，科级干部培训班7期494人次，缉私局培训班5期239人次，处级干部培训班6期452人次，关衔晋升培训班1期51人次，其它业务技能培训班2期71人次。学员评估满意度均在90%以上。

(二)开展培训需求调研，增强培训针对性。年内组织四次培训工作专题调研，了解海关对培训的需求，学习海关队伍建设和业务改革的成果，借鉴部队正规化建设的经验，研究开发培训课程。根据四种不同类型的培训，制定了针对性强、可操作的培训方案

(三)以教研引导教学，实施互动培训。年内，组织20余次教学研讨活动，对培训需求、培训方案、培训课题、培训方法、培训管理等进行研究论证，对教师每次外出学习成果进行汇

报交流，信息共享。在培训实践中，采取拓展训练、情景模拟、角色扮演、研读交流、案例分析等体验式、互动式教学形式，查找出执行力、管理能力等方面存在的问题，引发思考，交流提高。

(四)强化准军事化训练和管理，丰富文化生活。采取项目组形式，组建培训团队，全程参与，及时解决学员需求和反映的各种问题。加强学员的纪律作风训练，注重良好行为的规范和日常养成，严格实行一日生活制度化管理，把学员在校的学习生活始终纳入组织的约束和管理之下，做好学员总结鉴定并及时反馈海关。通过《超越》班刊、光盘、图片展等形式反映学员在校学习、训练、生活和各项活动，组织开展了一次生日晚会，一场结业晚会活动。

(五)围绕培训工作，优化科技和后勤服务。为学员提供电脑、电视等多媒体设施，利用电教科技手段进行现场录制，制作教学节目，及时反馈给学员，体现真实性、直观性。在学员的吃、注行、活动等方面提供良好的服务保障。

(六)开展培训评估，提高培训水平。在每期培训班结业前，学校以座谈会、发放教学培训评估表等形式开展培训评估，评估内容包括前期准备、教学设计、教学组织、学员管理、科技信息服务、客房服务、餐厅服务等各个方面。评估结果向学员和学校各部门反馈，并报上级主办和主管部门。通过分析评估结果，发现和改进不足。

二、加强队伍建设，不断提高队伍素质和能力

校党委以事业凝聚队伍，调动激发教职员工的积极性和创造活力，鼓励支持大家讲奉献、干事业、干成事业。

(一)开展多种教育活动，提高教职工思想觉悟。利用党委中心组学习会、教职工大会、培训班教师授课和总署电视电话会议以及处室理论学习等形式，学习传达中央和总署的重大

会议精神和中央、国务院领导、总署领导的重要讲话精神。组织教职工学习红其拉甫海关和青岛海关周正同志的先进事迹。

(二)加强内务规范和纪律作风训练，树立良好外在形象。根据总署部署，成立了准军事化纪律部队建设工作领导小组，召开专题会议进行部署，明确阶段性任务，制定包括内务管理、工作纪律等10项内容的规范。以统一海关内务规范为重点，以仪容仪表和行为举止为抓手，狠抓纪律作风训练。

(三)弘扬正气表彰先进典型，抵制歪风批评不良言行。五一国际劳动节评选表彰了6名劳动标兵和12名劳动积极分子、七一评选表彰了2名优秀党务工作者和5名优秀党员、教师节评选表彰了17名优秀教师(包括6名外聘教师)，弘扬正气，树立和宣传先进典型。同时，针对在基础建设、内务管理、纪律作风训练中出现的消极言论或不良行为，严肃批评，以谈心、批评教育等多种形式进行帮助。

(四)加强培训师队伍，开展对外交流与合作。年内选派14名教师参加由法国、荷兰、美国等专家授课的培训者培训，选派23名教师参加各种理论和业务培训，选派4名同志赴法国、荷兰、日本参加培训和考察。在海关系统和地方院校选聘了90余名具有理论水平和实践经验的业务能手、专家教授来校授课。接待了挪威海关代表团一行5人来校参观考察，交流教育培训做法，增进友谊，增进了解。

(五)深化人事制度改革，开展领导干部选拔任用和岗位聘任工作。根据《海关系统领导干部选拔任用工作实施办法》等文件的要求，我们开展了处科级领导干部的选拔任用工作。按照人事部关于事业单位人事制度改革的有关精神，研究制定学校的《岗位聘任实施办法》，对学校现有的机构、人员岗位、岗位职责、工作任务等进行了调整。

三、加强基础建设，促进学校可持续发展

(一)制定学校《教育培训规划》。按照[]20xx—20xx年海关教育培训规划》精神，学校组织专题调研组，制定了学校《教育培训规划》，明确了今后5年教育培训工作的指导思想、工作目标、总体要求、主要任务和保障措施。

(二)加强制度建设。一是建立完善了组织会议的工作机制；二是建立了追踪问效、评估工作机制；三是建立工作检查机制，明确检查标准，分管校领导及处室负责人要及时掌握工作进展的详细情况，加强指导，督促落实；四是规范值班制度，建立突发事件紧急应对处理机制。

(三)深化基础管理。制定了《学校水电及中央空调管理制度》和《车辆油料供应实行定点加油制度》。聘用了保安公司人员担任门卫工作，确保校园安全。应用图书管理系统，调整图书种类，加强电子出版物的收藏，主动为学员提供参阅书目，实现电子查阅。完成了hb20xx政务办公系统的安装部署、推广培训和应用工作。

(四)积极推进基本建设。一是依法履行招标程序，规范操作，完成了绿化工程、亮化工程招标和施工任务；二是通过了教学楼、学员宿舍楼、餐厅等新建工程的消防、人防等工程验收和节能检测；三是多次专题研究旧办公楼、宿舍楼改扩建工程的布局、规划、设计方案，抓紧办理有关手续和工程招标的各项准备工作；四是根据新建工程在使用中发现的屋顶漏水、地面瓷砖污染、上下水管道周围漏水等质量问题，及时与施工方联系，限期修缮。

(五)加快监管技术研究中心建设。年内，完成了监管技术研究中心h986大型集装箱检查设备模拟实验室[]x光机模拟实验室、典型案例陈列室、电教室等基础建设，开始承担监管司安排的各项工作任务。参与了监管司第一期《海关监管实务与研究》编写工作，接待总署清理法规集中工作人员和国内外海关人员参观交流10余次。

四、加强和谐学校建设，关心和维护群众利益

校党委学习落实牟新生署长在总署党组理论中心组关于xx届六中全会精神集中学习时的讲话精神和鲁培军主任在海关系统司局级领导干部构建社会主义和谐社会专题研讨班开班式上的讲话精神，建设和谐学校，切实为教职工办实事，学校和谐氛围日益浓厚。

(一)运用和谐理念，营造和谐氛围。校党委按照总署提出的科学治关理念和建设和谐海关的目标要求，把和谐理念运用在教育培训和各项工作中，注重人的心理和谐，加强人文关怀和心理疏导，提高化解矛盾的能力和水平，切实实现好、维护好、发展好广大教职工的根本利益，营造“我为人人，人人为我”的和谐校园氛围。

(二)关心教职工生活，为教职工办实事。校党委积极倡导和强化“群众利益无小事”意识，深入群众调查研究，征求意见和建议，解决群众关心关注的焦点热点问题。

(三)加强编外工人队伍的教育和管理。校党委实践建设社会主义和谐社会的精神，把编外工人当成一家人，尊重、关心和维护他们的权益，组织他们参加党、团学习活动和工会活动，增加了工资，改善了居住条件，使他们克服了临时观念，找到了归属感。强化岗位技能培训，增强了编外工人的服务意识和能力。

五、加强党风廉政建设，防范廉政风险和隐患

校党委重视党风廉政建设工作，针对存在的不良风气和廉政隐患，旗帜鲜明，态度坚决地采取了一系列措施。

(一)加强廉政教育。召开全校大会传达学习总署党风廉政建设和反腐败工作会议精神、全国海关基层单位落实党风廉政建设责任制经验交流会精神，要求构建牢固的思想道德防线

和遵纪守法防线，自觉遵守法律法规和廉政纪律规定。校党委多次在会上旗帜鲜明地批评不廉洁的行为和现象，起到了警示作用，做到警钟长鸣。

(二)建立廉政机制。一是建立每月召开一次廉政工作的会议制度、学习制度、工作报告制度等；二是建立学校廉政工作大事记；三是建立个人廉政档案，使廉政建设工作有记录、有内容、有检查、有措施；四是各支部纪检委员定期组织学习和宣传教育活动制度；五是开展了廉政建设形势与风险分析专题调研，采取针对性的廉政措施，杜绝不廉洁行为。

(三)加强校务公开和信访工作。建立健全了校务公开制度，凡是重大事项的决策和执行，尤其是涉及教职工利益的事情，全部公开，便于监督。按照总署关于开展治理商业贿赂专项工作的部署，成立领导小组，对照《政府采购法》，抓好自查自纠阶段各项工作。

(四)加强纪检监察和审计工作。党委明确要求凡是有经济活动的都要全程审计，严格落实纪检监察、审计工作责任追究制，做到内审和外审相结合，事前审计和事后审计相结合。按照总署关于迎审自查整改工作的部署，组织人员对我校资金使用和管理情况进行了自查，对存在问题进行整改。

六、加强领导班子建设，发挥核心领导作用

校党委认真贯彻关长会议精神和《20xx—20xx年海关领导班子建设规划纲要》要求，狠抓班子自身建设，科学把握学校定位，不断推进学校的建设与发展。

(一)健全了党委中心组学习制度。党委先后组织了学习落实xx届六中全会精神、在建党85周年大会上的讲话精神以及强调指出的毫不动摇地坚持改革方向的有关精神、温家宝视察总署讲话精神、牟署长在温家宝视察总署时的讲话精神以及在全国海关关长会议上的讲话精神。通过学习，统一思想，

联系实际，研究和落实学校各项工作。

(二)坚持集体领导和民主集中制原则，完善常委会和校长办公会议事规则。涉及全局性的工作部署和重要问题，以及干部任免、重要建设项目安排和大额资金使用，必须经党委集体决定。研究时可充分发表意见，允许和尊重不同意见，确保议事和决策过程民主科学，形成决定后必须严格执行，确保决策落实的高质高效。

(三)建立了党委领导下的分工负责制。在新任党委副书记兼纪委书记到任后，对班子成员做了重新分工，一把手集中精力抓大事，团结协调好班子成员，支持副职按照分工履行职责、开展工作。班子成员要坚决贯彻党委的决策和部署，在党委统一领导下，按照分工，独立负责、步调一致地开展工作。建立了ab角工作制度，确保各项工作规范有序进行。

(四)完善和落实通报情况、报告工作机制。班子成员在两周一次的校长办公会上，要报告前阶段工作落实情况，提出下一阶段工作任务和落实措施，形成《校长办公会议纪要》下发落实。年内，召开7次教职工大会，通报情况、报告工作，既有利于督促检查班子成员履行职责、落实责任、抓好工作，又便于群众了解和监督党委的决策和执行。

(五)建立了相互谈心机制。班子成员通过谈心交心活动，消除误解和隔阂，营造了与人为善、坦诚相见的氛围，增进了相互理解和信任，确保在工作中互相支持配合。班子成员与教职工也开展了广泛的谈心活动，向教职工宣传了校党委的工作理念和思路，取得了共识和教职工的广泛支持。

一年来，学校被评为市级保密工作先进单位、计划生育先进单位、先进教工之家、“四五”普法先进单位、巾帼文明岗。有1名同志被总署政治部评为全国海关科技系统先进个人，有18名同志在保持共产党员先进性教育活动、保密、工会、妇委会、计划生育、综合治理等工作中受到市级表彰。

回顾一年来的工作，尽管有了一些进步，但与总署的要求和群众的期盼相比，还有很大差距，主要存在以下问题：一是思想不够解放，创新意识不强；二是基础工作比较薄弱，部门间沟通协调不够；三是现有人员综合素质和能力不能完全适应培训工作的需要，培训师的培训需要进一步加强，人力资源需整合调配，奖勤罚懒的激励机制需不断完善；四是培训需求调研，培训课程设计、教材编写、培训实施、效果测评、教学评估等各个环节都存在改进的空间。针对存在的问题，学校将按照科学发展观要求，从建设社会主义和谐社会的高度认识和思考学校的建设与发展，提出工作思路、方法和措施，在今后的工作中加以解决。

单位培训工作总结报告篇三

这次的培训内容包括美术素描和色彩的教学技巧，人物画的创作，书法欣赏与创作，写意山水创作，写意花鸟创作，美术史论与欣赏，小学美术教育理论，儿童教育学和心理学，信息技术，电脑艺术设计，班主任的工作专题，教学的测量与评价，外出写生等。在开班仪式上，省继续教育处仇惠龙处长对全体学员寄予了“树大气，立大志，做实践家，理论家，教育家”的殷切希望。xx市教育学院刘院长对学员提出了要转换角色，认真服从学院管理的要求。这一切都深深鼓舞着我要做一个认真的学员，把握机遇，努力学习。

在培训期间，我严格遵守培训时间，认真听课，做了大量学习笔记。我们与专家对话，与同伴交流。这些都让我深切地感受到自己教给学生的那点知识，只是沧海一粟。我们要学的东西太多了，而自己知道的东西又太少。教师的“那桶水”，已成为杯水车薪，满足不了学生的需求。因此，要想真正提高自己的教育水平，就要持之以恒地学习，不断的给自己的知识海洋注入新的生命，不断的提升自己的文化素养。

在培训中，我聆听了许多专家关于教育理论、科研、师德方

面的讲座。他们睿智的观点、精辟的论述、缜密的思维、幽默诙谐的语言，无不透露出大家风范。他们结合自身的心得体会，以丰富的知识内涵对现代教育科学理论进行精辟的阐述，拨开了我在教育教学中遇到的重重迷雾，使我的眼前豁然开朗。

xx师范大学硕士生导师宫六朝教授利用两天时间给我们讲授了素描教学技巧和色彩教学技巧，画色彩要先重后浅，先色后粉，先湿后干，先整体后局部，先暗后明，先主体后空间，后边虚主体实，表现主体大关系要重点突出特点，短短几句话说明了色彩画的技法技巧，宫教授以生动的实例和丰富的知识内涵及精湛的理论阐述，使我对于绘画的理解发生了很大的变化；更重要的是我从他的身上学到了做学问和做人的道理。他的讲座折射出一种责任，表现出了一种大师的风范。另外宫教授还近距离地和参加培训的教师进行交流，了解一线教师工作中的困惑并帮助指点迷津，他平易近人的态度使人倍感温暖，兢兢业业、严谨治学的敬业精神着实令我敬佩。

xx师范大学美术系主任——王顺兴教授给我们系统的讲授了中国画——写意山水创作，也让我学到了许多新的知识。王教授讲到“艺术创作离不开自我，它是自然课题的基础，是自身素质的体现”这让我深深的感觉到了自己需要学习的内容还有很多，要“活到老，学到老”，不断给自己充电，加强自身的素质，以期创作出更多好的作品。

邢台学院的肖平安教授讲授了写意花鸟画创作，肖教授边讲边示范，他用娴熟的笔墨以及在对构图形式灵活应用的基础上，率性而为，随时而动。他对色彩的把握及画面整体的掌握游刃有余，畅尽胸中逸气，具有很鲜明的浪漫主义色彩。另外肖教授还让学员们尽情作画，现场一对一的指导，让我们在佩服肖教授绘画技法的同时，更被他平易近人、认真教学的态度所折服。

邢台教育学院的陈秀英副教授讲授了“儿童教育心理学”，

邢台学院讲师韩雪荣讲授了“教师心理健康”，使我在进一步了解儿童心理学的同时，也明白了教师应该了解自己的心理是否健康，否则会严重影响师生关系，直接导致学生的心理障碍。所以教师学会心理调控很重要，要“知足长乐”，要“换一个角度看问题”，要“心理换位”，要“合理宣泄”。借用韩教授的一句话吧“我们无法改变生命的长度，但可以拓展它的宽度；我们无法改变自己的容貌，但可以显示自己的微笑；我们无法样样顺利，但可以无怨无悔。”这两位教授用生动的语言、鲜活的实例博得了我们所有听课老师的阵阵掌声。她们的讲座时而紧张严肃，时而诙谐幽默，逗的我们哈哈大笑。听了两位专家的讲座，真有种“听君一席话，胜读十年书”的感觉，对我而言，不仅是教学知识的扩充、教学理念的提升，更是一次心灵的洗涤。

单位培训工作总结报告篇四

新年伊始,又到了制定年度计划的时候。凡事预则立,不预则废。下面是本站为大家准备的20xx培训部门年度工作计划,希望大家喜欢!

长期以来,计划制定的自上而下性、行政命令性以及信息收集的拍脑袋决策性,使得企业培训部门一直陷于很想做好企业培训的针对性、有效性,但各业务部门、员工始终不满意的恶性怪圈。那么,企业培训年度工作计划如何开展,怎样开展?已经成为摆在企业企业培训部门面前的一道难题。

可控化:通过采用调研确定需求、对比确定内容、成本倒推培训内容、忙闲拟合培训效果等方式,科学合理的设计年度培训计划,以实现企业层面培训工作可控。

针对性:通过采用多元化的培训需求调研方式,尽可能全方位的了解不同层面、不同岗位、不同工种的员工对于培训工作的需求分析情况。

可测性：在设计具体培训内容、培训方式、培训频次及培训覆盖率的时候，做好培训计划制定的事前工作，通过培训效果的历史数据对比、分层分类图表分析、有效培训形式的聚类分析等方法。

从培训需求的源头出发，结合企业整体培训经费情况，针对每类培训内容设计有针对性的培训实施方式、培训评估方式，清晰界定培训对象、培训效果责任主体，确保培训效果的可测性。

首先，企业的年度培训工作计划必须服务于企业上一级主管部门对企业培训工作计划的指导意见，必须服务于企业自身的战略要求及年度工作要求，在此基础上需要结合企业自身企业培训现状全面展开。

其次，充分考虑内部、外部环境的变化，保持适当弹性的原则；促使企业和员工共同发展的原则。培训需求分析涉及三个层次的分析，分别是“公司决策层面的分析、执行层面的分析、具体岗位工作人员的分析”。这种分析结构有助于从不同角度了解企业及其工作人员现在及未来的培训需要，从而提高培训需求分析的合理性、真实性、有效性。

第三，在进行培训需求配比分析的时候，充分考虑培训内容、课时、培训方式、师资配备、培训经费、培训对象等特点，设计科学合理的培训需求配比模型，确保培训计划可控、可行。

第四，在确定了企业培训工作计划的具体框架之后，需要设计分层、分类、分级的企业培训工作计划。培训计划初稿出台之后，建议企业进行内部讨论、确认、修订以形成征求意见稿、审核稿，并经公司领导批准，形成报批稿，最终形成下发稿，以指导企业及下属各单位的企业培训工作。

一、培训的总体目标

- 1、加强公司高管人员的培训，提升经营者的经营理念，开阔思路，增强决策能力、战略开拓能力和现代经营管理能力。
- 2、加强公司中层管理人员的培训，提高管理者的综合素质，完善知识结构，增强综合管理能力、创新能力和执行能力。
- 3、加强公司专业技术人员的培训，提高技术理论水平和专业技能，增强科技研发、技术创新、技术改造能力。
- 4、加强公司操作人员的培训，不断提升操作人员的业务水平和操作技能，增强严格履行岗位职责的能力。

二、原则与要求

- 1、坚持按需施教、务求实效的原则。根据公司发展的需要和员工多样化培训需求，分层次、分类别地开展内容丰富、形式灵活的培训，增强教育培训的针对性和实效性，确保培训质量。
- 2、坚持自主培训为主，外委培训为辅的原则，组织职工利用周末和节假日集中授课。
- 3、坚持培训人员、培训内容、培训时间三落实原则□20xx年，中层干部和专业技术人员业务培训累计时间不少于20天；一般职工操作技能培训累计时间不少于30天。

三、培训内容与方式

1. 组织各部门集中授课培训，再根据培训的实际情况进行做卷考核或者现场提问的方式进行考核评价。（附培训课程安排表）
- 2、组织专业技术人员到同行业先进企业学习、学习先进经验，开阔视野并加强对外出培训人员的严格管理，培训后要写出

书面材料报培训中心，必要时对一些新知识在公司内进行学习、推广。

3、新员工入厂培训□20xx年继续对新招聘员工进行强化公司的企业文化培训、法律法规、劳动纪律、安全生产、团队精神、质量意识培训。每项培训年不得低于8个学时；通过实行师傅带徒弟，对新员工进行专业技能培训，试用期结合绩效考核评定成绩，考核不合格的予以辞退，考核优秀者给予一定的表彰奖励。

4、在岗职工培训。要继续对在职人员进行企业文化、法律法规、劳动纪律、安全生产、团队精神、公司形象等方面的培训、每项不得低于8个学时。同时随着公司的生产产品的增加要及时的进行专业技术培训，培训时间不得少于10天。

四、措施及要求

(一)领导要高度重视，各部门要积极参与配合，制定切实有效的培训实施计划，实行指导性与指令性相结合的办法，坚持在开发员工整体素质上，树立长远观念和大局观念，积极构建“大培训格局”确保培训计划开班率达90%以上，全员培训率达95%以上。

(二)培训的原则和形式。按照“谁管人、谁培训”的分级管理、分级培训原则组织培训。各部门要紧密配合培训中心抓好新员工和在职员工轮训的培训。在培训形式上，要结合企业实际，因地制宜、因材施教，外培与内训相结合，室内培训和现场培训相结合，选择最佳的方法和形式，组织开展培训。

在企业改革大发展的今天，面临着新时期所给予的机遇和挑战，只有保持员工教育培训工作的生机和活力，才能为企业造就出一支能力强、技术精、素质高，适应市场经济发展的员工队伍，使其更好地发挥他们的聪明才智，为企业的发展

和社会的进步做出更大的贡献。

近期为一个公司明年的培训进行一个全面的安排，拟定了一份简洁实用的员工培训工作计划，让大家分享的同时是想听听有何更好的建议，互相学习交流，共同提高。

一、建立集团公司、下属各分公司和车间班组的三级培训教育体系

一级培训是集团公司负责集团大政方针、公司文化、发展战略、员工心态、规章制度、管理技能、新技术、新知识等前瞻性教育和培训。培训对象为集团公司中层以上管理人员和集团全体管理人员。组织部门为人力资源部，每月至少进行一次，每次不少于一个半小时。

二级培训是各分公司负责对本单位班组长以上和管理人员的培训，主要内容是公司企业文化教育、本单位规章制度及安全操作规程；负责人为各分公司总经理。每月一次，每次不少于一个半小时。

三级培训是各车间班组负责对所管辖的全体员工的培训，主要内容是岗位职责、操作规程、安全操作规程、岗位工作流程和工艺技能专业知识、作业指导书等，负责人是各车间班组的负责人。培训时间是每周不少于一次，每次不少于一小时。利用每天的班前会班后会，反复学习本岗位职责和安全操作规程。

二、各分公司专业业务技能知识的培训，主要内容是三个方面：一是工艺技术知识的培训，二是机械设备维护和保养知识的培训，三是生产管理知识的培训；每周一次，每次不少于一小时。

三、各部门(如销售、财务、采购、人力资源、国际贸易、办公室)专业知识的培训由部门负责人组织进行，主要内容就是

本部门相关专业知识的系统培训，结合工作实际运行中出现的专业问题，进行探讨培训交流，教会下属如何去做好工作，提高下属的专业技能，每周一次，每次不少于一小时。培训形式多种多样，目的就是提高人员素质和工作质量、产品质量。

四、新员工的岗前培训：新员工集中招聘八人以上者由公司人力资源部组织培训，不得少于三天，主要内容是公司简介、发展历程、战略目标、公司文化、产品介绍、通用规章制度和通用安全操作规程，新员工到车间后(或班组)进行岗位职责和操作规程的培训，第一个月内在车间实际培训不得少于6小时，使每个员工到岗后明确本岗位的工作职责范围，本岗应知、应会，应做什么，不能做什么；本岗位工作做到什么标准，明确本岗位操作规程和安全操作规程。新员工在上岗二个月后有书面考试，考试成绩纳入试用期转正的考核评定中。对于平时补充招聘到岗的新员工人力资源部每月集中进行一次岗前培训。

五、培训的考核和评估，培训计划的有效运行要有组织上的保证，并要用制度的形式确定下来，对培训结果要跟踪。建立管理人员培训档案，把管理人员参加培训、培训作业上交等情况纳入档案管理和全年的考核之中。考核是两个方面的，一是对培训组织者的考核，二是对员工参训后的评价和考核；要保证培训工作落实到位。使培训工作真正成为公司的基础工作，培训真正起到作用，有效地提高管理人员和员工的素质，并使之能科学、扎实而又有效地开展起来，变员工要我培训为我要培训，以适应公司的转型和高速发展，塑造学习型组织，体现公司和个人的价值。

六、要求：各分公司各部门拟定本单位的年度培训计划，培训年度工作计划于一月十日前报主管领导；培训计划要认真去做，细化到每个月进行几次，培训计划中要明确培训的组织者、责任人，培训时间，培训主题及内容，培训形式，参训人员，培训主讲，培训要有记录，对培训结果要进行评估和

跟踪;培训形式可多种多样,严格按培训计划执行;人力资源部每月至少进行一次检查指导。

通过培训全体管理人员和员工明确公司的企业文化内涵和岗位业务知识,明确各自岗位职责、工作标准,熟练掌握多种业务技能,改进绩效,进而提高全体管理人员和员工的素质,提高公司的管理水平;达到公司和员工的双赢,从而为实现公司的战略目标奠定人才基础。

单位培训工作总结报告篇五

我的个人能力也得到了锻炼和提升,我会继续努力把干训的工作做得更好。

到培训部工作以来,通过几个月和同事们的相处,我深切感觉

到这是一个温暖,守纪的集体,不懂得问题有人热心的解答,遇到困难有人热心的帮助,同事之间坦诚相待。

在繁忙的工作之余,我们也不忘提高个人的综合素质,我们常常

会相互推荐好的书籍,好的文章,并交流自己的读书感受。除此之外,我还在业余时间教大家跳肚皮舞,丰富业余生活,同时还能健身。

最后,我要衷心感谢我的领导和同事,在他们的帮助与关心下,我战胜了胆怯,退缩的心理,充满信心,满怀激情的迎接新年的工作。在新的一年里,我相信我一定会弥补工作中的不足之处,努力工作,为我们师校更好的发展尽一份力。

培训部□xxx

2012年1月11日

单位培训工作总结报告篇六

世上没有两片相同的叶子，人也如此。每个人都有一扇封闭的门，门后便是他们无限的潜力宝藏，聪明的寻宝者不仅能打开这一紧闭的门，更能好好的利用这笔财富。

作为一个学生会成员，首先要加强自身的专业素质建设，不仅要学好自身的专业知识还要多读书以拓展知识面，提高科学人文素质和人文修养才不会“有知识没文化，有学识没修养”。坚持德与才的统一。有德无才要误事，有才无德更不能放松学习，要起榜样作用，以提高自身综合素质。其次，遵守纪律争做表率，学生会成员在班级里就是一名普通的学生，也要遵守纪律不搞特殊，按时上下课不迟到不旷课，认真完成作业，和所有的同学一视同仁。

学生干部需要很强的组织能力和独立工作能力。在开展活动时，不只是自己做，更要调动更多的同学的积极性。对活动的选择，计划地制定，活动的落实，活动总结都能有完整详细地考虑以及有力的保证措施，并有处理发生意外事件的能力。处事应变能力。社会在不断的前进，我们所面临的环境也在不断的变化，不能抱定“以不变应万变”的心态去开展工作。因为世上没有一成不变的事物，也不存在一劳永逸的办法，光凭老经验和老办法是无法应付的。必须认真了解新情况，加以分析研究，审时度势，适时调整，争取最佳效果。

对自己的角色定位要有重大转变，不能把自己当领导，要从传流管理，向实质性服务转变，要实实在在为同学们服务，就像凌波学长说的，可以到同学宿舍去开一些舍长会，了解大家的需要。

最重要的一条就是要有团队精神和协作意识。这是从古至今都流传的美德，团队精神是一个集体是否有吸引力的标志，

而个人主义是大家需要克服的障碍。在工作中，团队精神和协作意识使人能充分发挥出潜在能力，更加高效地完成任要有良好的道德修养，平时要关心同学，帮助同学，不怕苦不怕累，遇到困难主动克服。工作作风民主，善于听取和采纳同学的意见，多为别人考虑，勇于接受批评，改正自己的缺点和错误。

我还要谈谈学生干部“创新思维”的培养。究竟什么是“创新思维”呢？其实，我们说的创新思维就是不受现成的常规的思路的约束，寻求对问题的全新的独特性的解答和方法的思维过程。不要受什么约束，要全新的。寻求对问题的全新的独特的这样的解答，这样的方法寻找出来，这样的思维过程，我们叫创新思维。创新思维它是相对于传统性思维，创造性思维是所有人都有。我们每一位干部都有创造性思维，但是，不是所有的人都能够用它，大量的创新思维被埋没了。比如小孩、小学生问老师，老师，天上有一个太阳，会不会有两个太阳？老师说，瞎说。“国无二君，天无二日”，怎么会两个太阳。完了，小孩的创新思维就被泯灭了，天上可能就有两个太阳，五个太阳。宇宙无限，银河系太阳系可能有很多，这个创新性思维就被埋没了。我们每一个人都有，平常人是传统性的思维，常规性的思维占主导，所以它的创造力发挥不出来。

从此次培训中我还对部门运作有了新的认识和理解。一个团队是否能运作好，不仅仅是每个人把自己的工作做好，工作在哪里？不仅是别人分配下来的，更是自己主动思考的结果。不能造成平行关系的断线，每一个部门都对领导负责但相互间缺少必要的沟通与合作造成不必要的麻烦或者工作效率低下，这是个很严峻的问题。部门运作不是可以放任自流的，相反我们要重新思考一个组织一个团队的运作动力何在，如何才能优化内部整体结构使之发挥最大功用。我们要引进先进的管理策略与合作方式，虽然学生会是个服务性学生组织，但一样可以根据自身情况适当引进合作策略。不拘一格的创新，脚踏实地地工作，相互契合的合作才是硬道理。部门的

发展不能只局限在自己，要将眼光转移到整个学生会的发展与壮大上。

“纸上谈来终觉浅，绝知此事要躬行”学习、实践能力。这也是领导干部所应具备的最基本的也是最重要的能力。部门成员素质的培养和提高，主要还在于自身的学习、实践能力。时代在前进，科学在发展，我们如果不通过加强学习提高自己的政治修养和能力素质，就跟不上时代的步伐，也做不好既有的工作。学习的方法有多种，最行之有效的方法还是理论联系实际。即不仅要从书本中学，更要从实践中学。领导干部一定要深入实际，在实践中加深对理论知识的理解，在实践的过程中用理论去研究、分析和总结，总结出适合自己的行之有效的方法，指导自己的行为，不断锻炼自己，提高自己。

我们要努力做到学以致用，把责任心体现到工作中去。既然我选择加入学生会，我就会全身心投入，在所有系学生会领导和学生会干事的共同努力下，以“服务同学，锻炼自我”的宗旨把我们系学生会建立一个优秀的组织。