

# 金融局人才培养工作总结报告 人才培养工作总结(实用5篇)

“报告”使用范围很广，按照上级部署或工作计划，每完成一项任务，一般都要向上级写报告，反映工作中的基本情况、工作中取得的经验教训、存在的问题以及今后工作设想等，以取得上级领导部门的指导。那么，报告到底怎么写才合适呢？下面是小编为大家整理的报告范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

## 金融局人才培养工作总结报告 人才培养工作总结篇一

一个企业的发展壮大成功与否有很多因素，包括企业文化、优秀的管理、员工的素质、组织结构、科学技术、政府的支持、激励制度、社会环境、资金支持、时代背景……在这些元素有机的整合才有可能真正将企业做大做强，当然这绝不是想象中的那么简单，我也就不（暂时不能也不会）一一说明了。

在这里我主要针对员工素质中的储备干部这一小块简单说明一下储备干部在公司的重要性与影响。既然说到储备干部，那么首先我们明确一下储备干部的概念，以及储备干部的主要职责，然后讨论下储备干部在公司的重要性与影响，接着分析下公司怎样培养和留住其培养的储备干部，最后简要谈一下怎样做好一个储备干部。

首先，什么是储备干部？储备干部就是企业管理阶层的储备人才，通过系列的培训和锻炼，最终成为中层甚至高层管理人员。企业为了在激烈的市场竞争中求得发展，必须有中坚管理阶层和优秀的人才，除了外聘，企业越来越重视培养自己的管理人才，打造能够带领企业乘风破浪的尖兵。为此，企业一般会经过严格审慎的招聘程序，甄选出最具潜力的人

才，并加以严格培训，充实储备干部成为专业经理人所需要的一切能力和技能。

那么储备干部主要干些什么工作呢？一般来说，储备干部要学习和要做的事情很多，但一律必须经过基层锻炼。按照企业不同的性质，他们很可能从内勤人员、售货员、普通工人、业务员等基层职位做起。一般情况下，都是从低层干起，逐步发展。

针对储备干部在公司的重要性与影响这个问题，我想主要从以下几点说明：

### 一：公司为什么要招聘储备干部

1、储备干部主要是预防人才流失以及补充企业发展所需人才。企业发展需要不断补充新鲜血液，引进新思想、新方法。

2、储备干部有利于企业制定长期规划和企业的可持续发展，没有足够的后备力量，没有形成合理的人才梯队，企业很难做大做强。

3、就人才本身而言，进企业后也必须经过一段时间的磨合适应，了解企业基本情况以及企业文化，熟悉生产运作流程，了解职权范围之后才能走上管理岗位，那种招聘后立即委以重任的做法是企业人力资源不成熟的表现，同时也存在用人风险。

4、人才储备是人力消费市场规律的需要。高级人才作为社会稀缺资源，具有明显的商品属性，其价值本身很高。而企业则可以就低吸纳人才，对其投资培养，逐渐形成人力资源更替的良性循环。这也是一种理性的人力消费行为。

### 二：储备干部在公司的重要性

1、保证企业的健康发展（这也不是说有了储备干部就一定能保证）。有一定数量的储备干部在企业里，当一些在职干部因为各种原因未能履行自己的职责（比如出差，生病，休假，以及真正的不称职）时，储备干部可以发挥其作用。

2、提高企业的效率，储备干部作为领导的候补，可以给领导一些领导看不到问题，及时的向领导反映，能够提高企业的效率。储备干部给企业带来新鲜事物，人无完人，一些在职位领导可以是某方面的能手，但他肯定也有不足之处，或者说是两个乃至更多的思想碰撞所产生的火花必然比一个人埋头苦想的好。

3、提高企业凝聚力。现代企业的维系靠什么？可以分三种情况：一是同事之间（包括领导与下属之间）的亲合力；二是正规的企业管理条例；三是靠企业文化。而一般的中小型企业很难形成被员工所共同认同和理解的企业文化，而死板的各项企业管理，却是不得已而为之，所以一个企业的亲合力就显得很重要了。储备干部由于地位特殊，这种承上启下的身份对提高企业的亲合力很有帮助。储备干部可以在办公室里和经理谈管理经验和企业的发展规划，也可以在车间和一线生产员工们一起讨论技术问题。可以穿上西装和老总一起出席会议，也可以穿着拖鞋和员工一起吃饭。所以说储备干部就是企业的调和剂。

4、减少企业因管理人员素质造成的损失。众所周知，企业存在的目的就是赢利，一个公司如果不能赢利，无论从那个角度来说，那都不是一个成功的公司。除了提高产品或服务的价格外，从内部降低成本也是公司实现赢利的重要手段。而一个领导可能带来的损失那是可想而知的，所以储备干部的提拔任用可以减少因管理人员波动带来的损失也是很好理解的。一个不熟悉公司的领导人和一个熟悉公司情况的领导人，从成本角度来说，储备干部无疑有很大的优势。

三：储备干部在公司的影响

1、储备干部对公司本身的影响，储备干部对公司最大的影响最大在与其给公司带来的竞争氛围，所谓初生牛犊不怕虎，一般来说储备干部都有不少的想法，不论是对公司的发展，还是人事的改革或者是各种制度的制定，虽然大部分情况是显得相当的稚嫩和理想化，但对于一个程式化了的团队，这无疑有不少作用，虽然不能期待储备干部能给公司带来多大的变革，但往往我们要的就是这种革新的精神以及无畏的勇气。但也不能排除个别以其独有的视角看问题的储备干部给公司带来一些变化，要相信广大人民中是从来不缺乏智慧的。而真正好的东西不在乎数量，十取其一就能让公司受益非浅。

2、储备干部对员工的影响。无疑，作为一个特殊的群体，储备干部对公司员工的影响是很大的。我们说以人为本，作为公司最宝贵的财富——员工，老板们总是看得很重要，而储备干部就处在这样一个很尴尬的地为，现在是员工，以后有可能成长为管理者，这就造成员工会对你产生抵触情绪，储备干部在这方面一定要注意，可能对公司员工造成好的影响，促使员工努力工作，也可能造成不良的影响，使员工消极怠工产生负面情绪。所以储备干部对员工的影响就在于其工作的时候和员工的关系，一个真正能够领导人的人是能够和大部分人相处的非常融洽的。而不能处理好与员工关系的领导多少自身有一些不足。

3、储备干部对企业文化的影响。企业文化这个词最近几年来一直被提及，其重要性不言而喻，我就不在这里重复累赘了。储备干部怎样能影响到企业文化呢？我想一个好的企业，它必然有一套完善的，可行的，适合自身的用人机制，而干部的培养无疑是这里面很重要的一块。凡事预则立，有了储备干部，企业才能大气磅礴，稳如泰山，形成一种王者的气质，不会因为一些变动显得慌乱无措。这对一个成熟而稳定的企业就显得尤为重要了。此外，储备干部能给企业带来一股清新而积极向上的风气。相比企业原有的氛围，就好比阳光明媚的春天也需要一点暖风来点缀一样。

总之，储备干部对一个企业，尤其是对一个有着远大志向的企业无疑有着积极向上的意义。一个真正优秀的企业就应该有强大的人才储备，这样才能保证企业的健康成长，保证企业不断的进步与强大。

第三个方面：公司应该怎样培养和留住储备干部呢？培养储备干部要注意以下几点，一是注重德育的培养，做事前先做好人，没有良好的道德品质做保障，一切都是空谈。二是加强储备干部基本工作能力的培养，首先要自身各项工作技能优秀，才能管理好他人。三是利用节假日和其他空余时间进行管理方面的理论训练，提高储备干部的理论水平。四是加强储备干部与在职干部之间的沟通，在有良好理论知识的基础上，理论联系实际才能真正有用处。五是加强对储备干部企业文化的理解，使其认同企业的核心文化，充分调动其主观能动性为企业的生存与发展出谋划策。六是加强储备干部的社交礼仪，为人处事方面能力的培养，人是社会的人，脱离了社会的人再优秀也毫无意义。七是最好做到有的放矢，让储备干部明白自己将要走上的工作岗位具体是什么。

那么企业怎样留住人才呢？一般来说，左右人们择业的因素主要也就那么几个：薪金福利，个人发展前途，企业文化（与企业一起实现个人人生价值），工作氛围等等。那么针对这些企业就可以对症下药了。首先是给确实有能力的储备干部以薪金福利方面的照顾，其次让储备干部真正对企业文化有强烈的认同感，再次结合企业的发展规划，让储备干部明白自己的前途是建立在企业的发展的基础上的，最后创造轻松愉悦的工作氛围。

最后要说的是怎样做好一个储备干部？首先是要作好充分的思想准备，做为储备干部要不好干的事，与不好相处的人相处。其次要有先苦后甜的思想，我不是圣人，也不期望自己能成为圣人，所以在吃苦的时候，有一个目标无疑是让人更有动力。最重要的是做为储备干部，要有两种心态，即要把自己当作一般员工看待，又要以储备干部的身份严格要求自

己。在日常工作和生活中要以一个正常员工看待自己，不盛气凌人，不以自己的特殊身份轻视员工，明确享受一定权利就意味着相同的义务和不可推卸的责任。另外一种心态就是要以储备干部的身份多学多问多思考，积极上进，严格要求自己。时刻提高自身素质，加强自身修养和个人气质及独特人格魅力的形成。

当然以上谈到的也只是一己之见，由于个人见识以及表达能力和思想上的局限，远远不能说明储备干部对一个公司的重要性和影响，只能以点带面，起个抛砖引玉的作用。

## 金融局人才培养工作总结报告 人才培养工作总结篇二

下面是小编为大家整理的,供大家参考。

### 一、主要工作及成效

一是敢闯敢试，政策先行，构建技能人才培养制度体系。重视发挥政策的引领作用，依靠完善的政策体系出导向抓工作。在出台全国首个职业技能培训地方性法规《xx市职业技能培训条例》基础上，结合实际打造完整的“1+x”技能人才政策体系。近3年来，先后拟定《关于进一步加强技能人才队伍建设打造技能强市的实施意见》等技能人才规划意见，制定《关于进一步加强职业技能培训监管的实施意见》《xx市技能创业孵化基地管理办法》等x余个规范性文件，发布了《xx市高技能人才专项资金管理办法》，加大对高技能人才培训引进、评价激励、基础平台建设等方面支出，基本实现技能培训政策全覆盖。

二是整合资源，多方发力，构建技能人才培养平台体系。积极实施高技能引才集聚计划，连年举办“高洽会”“毕洽会”等大型招聘活动，创新推出“在xx里·xx抱你”高层次人

才云端招聘周，线上线下联动引进xx产业紧缺的高技能人才。着力打造“155”高技能人才公共实训体系，即建成1家综合性、5家区域性、5家专业性实训基地，年累计实训x万余人次。打造技能创业产业孵化平台，构建“技能创业苗圃+孵化器+加速器”全程孵化链条。建设覆盖重点产业和特色行业的技能大师工作室网络，建成市级以上技能大师工作室x家。重视发挥技工院校引领示范作用，全市x所技工院校主要专业基本覆盖了电气、工业机器人等社会需要的技术工种。在培养思路上，坚持以工匠精神和技能培养为核心，积极探索多种培养方式，技工院校毕业生一次性就业率保持在x%以上。

三是创新方法、拓展途径，构建技能人才培养培训体系。大力推进企业新型学徒制，围绕xx临港工业、支柱产业和新兴产业对技能人才培养的需求，探索学徒制培养新方法新途径，近x万人参与学徒制培养。完善市场化培训机制，引导社会力量开展市场化培养工作，鼓励行业部门、社会团体、企业和个人举办各类职业培训机构，全市x余家民办职业培训机构，年均为x余万人提供技能培训。聚焦重点大力实施技能提升行动，完善差异化培训和补贴，建设“xx市技能人才继续教育网”，拓展线上培训功能。自x年职业技能提升行动实施以来，全市累计开展各级各类补贴性职业技能培训x万人次，支持x万家企业开展以工代训x万人次。各类补贴性培训共涉及补贴资金x亿元。

四是明确导向，突破限制，构建技能人才培养评价体系。积极规范技能评价机制，推行“统一鉴定范围”“统一职责划分”等“七统一”，制定鉴定考务实施规范，启用无纸化考试系统，实现“申报市县级职业技能鉴定”和“领取技能人员国家职业资格证书”事项“跑零次”。大力拓展评价晋升途径，在传统社会化考试基础上，探索新形势下技能人才评价新模式，出台《关于在工程技术领域实现高技能人才与工程技术人才职业发展贯通的实施意见》xx市高技能人才直接

认定暂行办法》等，打破唯学历唯资历的传统评价标准，激发技能人才创新创业活力。针对xx制造强市战略建设需要，积极开发“plc编程”“机器人焊接”等与制造业密切相关的专项职业能力，助推产业发展。

五是重点倾斜，有效激励，构建技能人才培养激励体系。不断加大高技能人才激励力度，做到政治上关心、经济上提高、生活上照顾。建立优秀高技能人才重奖制度，设立“xx市优秀高技能人才奖”，每年评选x名左右优秀高技能人才，每人给予x万元奖励，力度在全省全国处于前列。建立优秀技能人才培养选拔制度，实施“技能菁英”“双百提升”等培养计划，每年遴选优秀技能人才赴国（境）外参加技艺技能培训、交流等技能提升项目。2021年，出台《关于高水平培育新时代xx工匠队伍的实施意见》，加大xx工匠培育，并由市财政给予培养单位最高30万元的支持。积极采取措施提高技能人才社会待遇，实施紧缺岗位补贴制度，对符合条件的技师、高级技师，分别给予每月x元、x元的岗位补贴，可累计补贴x年。对获得省级以上技能荣誉的高技能人才，纳入专家管理服务范畴，享受专家慰问、带薪疗休养等相应待遇。xx市高技能人才每年都获评xx市杰出人才，至今已有x名等四人入选xx市杰出人才，每人获得x万元奖励。

六是提高标准，打造品牌，构建技能人才培养竞赛体系。大力推行“以赛代培”，积极打造“技能xx”竞赛高地。完善职业技能竞赛制度，提升竞赛技术标准，依托模具设计与制造等优势专业，积极承办各级技能大赛，创新推进“技能之星”职业技能大赛，提升“技能xx”品牌影响力。“技能之星”职业技能竞赛已连续举办x届，累计评选出“技能之星”x名。近年来xx每年开展各类竞赛活动x余项，并带动区县（市）、企业行业上百万人投入技能比武岗位练兵，先后有x位选手入围世界技能大赛国家集训队。2021年xx承办第一届xx技能大赛xx代表队取得全部x个项目中x个项目第一名。



个第二名和x个第三名的优异成绩。在今年12月落幕的全国职业技能大赛中□xx选手共获得x金x银x铜x优胜的优良成绩。经市委、市政府批准，从2021年起□xx将每两年举办一届xx技能大赛，作为全市规格最高、规模最大的全市性、综合性职业技能赛事。第一届xx技能大赛暨2021年xx市“乡村振兴”职业技能大赛，已于今年x月成功举办。

## 二、存在问题

当前□xx技能人才培养还存在一些不可忽视的瓶颈和问题。一是技能人才总体待遇不够高，技能等级与薪酬不挂钩，劳动者学习提高技能的动力不足。全社会重视技能人才的良好氛围还需进一步提升。二是技能人才工作处在改革调整期，职业培训、职业资格等政策制度配套衔接不够顺畅。三是部分企业承担职工技能培训的主体意识不强，愿意招聘、不愿意培养。四是社会培训机构总体规模偏小，培训能力不足，加之技工类院校的生源质量不高等因素，导致技能人才总体不均衡。

## 三、下一步思路

一是与时俱进健全完善技能人才培养机制。建立企业职工培训制度，实行技能培训与考核评价、工资待遇相结合的激励机制，根据生产经营、科技创新和技术进步的需要，组织职工开展多种形式的职业技能培训。鼓励有条件的行业、企业利用自身资源建立培训中心、技师工作站、技能大师工作室，开展自主培训；

支持企业以政府引导为主，依靠职业院校、行业 and 大型企业培训机构开展委托培养培训；

大力推进企业新型学徒制，为企业培养一批优秀技能人才。

二是全面推进实施新时代xx工匠培育工程。全面落实培育新时代xx工匠队伍的实施意见，挖掘培养一大批高学历、高质

量的优秀工匠，推进技能人才增量提质。着眼优质高效目标，抓好“金蓝领”技能提升行动，聚焦智能制造产业工人、民生服务从业人员、乡村振兴实用人才以及创业就业等重点人群，聚焦三大科创高地建设发展过程中涌现出的新职业新岗位，大规模开展有针对性的职业技能培训。积极建立和完善技能竞赛体系，以技能竞赛平台打开交流窗口，对接世界职业教育，提升师资水平，助力企业发展。

三是创新拓展技能人才评价改革路子。改革完善技能人才评价机制，进一步规范社会化评价，探索实施职业技能等级认定制度，扩大企业技能人才自主评价范围，全面落实工程技术领域高技能人才与工程技术人才发展贯通工作，确保技能人才评价更加合理，社会认可度更高，流动更加顺畅。加大专项能力项目开发力度，着眼实际需求推出一批地方特色明显、社会需求迫切的专项职业能力考核项目。

四是大力营造技能人才成长成才良好环境。加强宣传，优化技能人才成长的社会环境与舆论环境。充分利用各类媒体，大力宣传技能人才的重要作用和突出贡献，宣传优秀高技能人才的典型事迹，通过政策引导和舆论宣传，树立正确的人才理念，转变重学历、轻技能的传统思想观念，在全社会营造人人崇尚技能、人人学习技能的良好氛围。

技能人才发展工作道阻且长，营造劳动光荣、技能宝贵、创造伟大的良好氛围需要全社会接力前行。秉持技能就业、技能增收、技能成才的社会共识，建设“技能xx”□xx这片沃土必将孕育出更多为高质量发展耕耘服务的优秀高技能人才！

；

## 金融局人才培养工作总结报告 人才培养工作总结篇三

组长□xx

副组长□xx

成员□xx

全体专业教师以教研室为单位，在教研室主任和专业带头人的带领下，根据人才水平评估的要求，结合本专业的实际状况，针对存在的差距和不足，研究整改的措施和确定努力方向，并组织实施。

贸易系现有国际贸易和建筑专业群，分为国际经济与贸易、国际商务、报关与国际货运、房地产经营与估价、建筑工程管理、工程造价6个专业，骨干教师队伍基本构成，现有教师31名中，教授职称的教师为3人，占9.68%，副高职称的教师为6人，占19.35%，讲师及中级职称教师19人，占61.29%，助教3人，占9.68%，双师型教师15人，占48.39%，研究生19人，占61.29%，在读博士研究生2人，在读硕士2人，40岁以下青年教师的比例占61%以上。但从总体看，行业企业的专业人才和能工巧匠进校园担任兼职教师较少，国际贸易和建筑专业群师资队伍分布和结构比例尚不平衡，高级职称在专业群分布上不合理。提升师资队伍水平措施不力。

贸易系现有国际贸易综合、国际贸易单证、房地产经营与估价、工程识图、工程造价预算等实训室，在办学理念上强调高等教育和职业教育并重，注重优化学生的知识结构，强调教学过程的实践性、开放性和职业性，用心探索课堂与实习地点的一体化，但是，与兄弟系相比，人才培养模式离工学结合、校企合作与顶岗实习的要求有较大差距；一些课程还未重视教学模式改革，在改革教学方法和手段、融“教、学、做”为一体、强化学生潜力的培养等方面仍与高职教育要求有必须距离。

校企合作尽管已经起步，浙江同创化工有限公司、郝氏管理杭州技术有限公司、浙江中天房地产集团有限公司等企业与我系建立了长期合作关系，校企合作取得了较好的成绩。但

是一些合作项基本上属松散型、合作的范围偏小、合作层次较浅。

目前，贸易系在科研项目上已有一个适用新型专利，一个横向项目、三个学院项目结题；一个省级项目正在进行，在不同的期刊上发表的学术论文逐年增多；已参与多本规划教材、高职教材、校本教材；在为社会服务上，主要为社会成员带给继续教育服务，会议服务，但从整体科研水平来看，成果发表层次较低，数量偏少，特色不足；在科研与教学互动、与创新人才培养相结合上；在主动为社会服务的意识和社会服务潜力等方面有待提高。

评估后，根据学院统一部署，贸易系制定的学习计划，有针对性地组织全体教师进行定期学习，全面提高了教师的政治、业务素质，加强了师德师风建设水平。同时，根据学院的总体发展目标，将教师的个人愿景与学院发展愿景、专业发展愿景相融合，提高教师教书育人的自觉性和职责心。主要学习资料有：《国家中长期教育改革和发展规划纲要(20xx-20xx年)》、教育部《关于提高高职教育教学质量的若干意见(16号文件)》、《浙江长征职业技术学院人才培养工作水平评估整改方案》、《贸易系人才培养水平评估整改方案》、《浙江长征职业技术学院关于加强学风建设的若干规定》、《浙江省高职高专院校教师职务资格条件》和《浙江长征职业技术学院师资队伍建设方案》。透过学习，全系教师能把学习与促进校园教育改革、发展和校园稳定的实际紧密结合起来，把自身的利益置于校园的总体改革发展之中，纷纷表示要为学院的评估整改出谋划策，做出自己应有的贡献。

本系还以各教研室为基本的教学研究单位，组织开展职业教育理论的学习和研究，提高教师教学研究的水平，为学院教学质量的提高带给人力资源保障。

## 1、专业建设取得重大突破

国际贸易专业群，以提高质量作为重点，服务为宗旨，就业为导向，建设与地区经济结合，服务中小民营企业；按照行业职业标准(职业岗位和商务外语)增强核心职业潜力；增强信息化运用潜力为特色的专业群，实施工学结合、校企合作、顶岗实习的人才培养模式。

建筑专业群，以提高质量作为重点，服务为宗旨，就业为导向，转变思想，更新观念，紧密联系行业实际，紧跟行业发展，加强师资队伍的建设，强化职业潜力培养，培养建筑企业基层需要的高技能人才，实施跨学科的工学结合、校企合作、顶岗实习的人才培养模式，做大建筑专业群。

## 2、课程建设与改革更加深入

在《单证实务》和《国际经济合作》等课程建设与改革的带动下，《国际贸易实务》、《国际商务谈判》、《报关实务》、《国际服务贸易》、《建筑概预算》、《经济法基础》等课程，授课教师采取课程组教师合作，运用基于工作过程的项目教学、探究式学习、英国btec案例法、工学交替等教学方法进行了课程教学模式改革，并提交过程考试改革方案。透过课程建设与改革，教学方法和手段进一步将“教、学、做”融为一体，强化学生潜力的培养。

## 3、行业、企业合作有所突破

透过对浙江同创化工有限公司、郝氏管理杭州技术有限公司、浙江中天房地产集团有限公司合作的总结，贸易系又与5家公司签订校企合作协议，目前，与进行与对中国外贸经济合作企业协会和中小外贸企业洽谈，拟建立“长三角外经贸职业技能人才教育与发展研究基地”和“国际电子贸易外包基地”，使贸易系行业、企业合作获得质的飞跃。

## 4、教师科研热情得到焕发

近几年，贸易系骨干教师得到培养，科研热情不断提高，透过评估，找到差距，教师科研热情得进一步焕发，在已有科研成果的基础上，一项省级成果进行了结题，申报了一项省级自然科学基金课题，两项省教育规划课题，十多项经济学院课题。拟报国家规划教材3本，计划20xx-1011学年ei和一级级别论文五篇以上，核心期刊论文有所突破。

根据学院党委评估整改的要求，党总支带领全体党员，进一步贯彻落实科学发展观、围绕党建和思想政治工作中迫切需要解决的问题，围绕工作中的热点和难点问题，紧密联系本职工作实际，用心开展思想政治工作与学生管理。

## 1、思想政治工作

在党总支的组织下，全体教师树立以教学为中心，为市场经济培养高素质人才的新观念。在市场经济条件下，高职院校的中心工作就是要以教学为中心，培养社会主义“四有”的合格人才。因此，思想政治工作要破除计划经济时期思想政治工作“高于一切，居高临下”的统帅观念，要紧密围绕这个中心开展工作，主动“服从”、“服务”于市场经济，配合教学部门提高学生的综合素质和精神品位，促进学生健康、全面、和谐地发展，增强其走向社会的竞争力。

### (2) 树立团结凝聚、人格带动、典型示范的新观念。

党总支书记和团总支书记和辅导员的组织下，党团员用自身良好的形象和榜样示范作用强化育人成果，破除思想政治工作“我讲你听，我打你通”教化型观念，注重“德”的内化，重视学生的内在需要，注意激发学生的内在的用心性和奋发向上的热情，引导他们向更高的境界迈进。从现实的情况看，学生思想的热点以及最大的切身利益，主要是集中在如何发展自己，全面提高自身素质，增强自身的竞争潜力。

## 2、学生管理工作

### (1) 认真抓好新生入学教育工作

新生入学教育是高职学生进入大学后的第一课，对新生的影响具有“先入为主”的特征，因此，新生入学教育工作开展的好坏，将直接影响日后的学生教育管理工作的成败。

### (2) 加强专业思想和职业道德教育

高职学生的专业思想牢固与否，直接关系到学生学习的态度，进而影响他们的学习质量；职业道德的优劣，必然对高职毕业生能否更好地服务社会产生直接的影响，从这个好处上说，专业思想和职业道德教育是高职教育成败的基石。当前，加强用心落实双证制度，增强学生职业技能意识。

### (3) 做好日常思想教育、管理工作

学生日常思想教育、管理工作是高职学生思想政治教育工作的重要资料，不仅仅是教室、宿舍内的学生教育管理，已经延伸成为从课内到课外的全过程教育管理。贸易系大力加强学风建设，透过规范班级考核方式，强化学生日常行为修养，注重学生兴趣培养，促使良好学风的构成。系统的、有针对性的思想教育能够较好的发挥教育的先导作用，帮忙学生解决面临的思想困惑。而严格的管理，不仅仅能较好地规范学生的言行，保证良好的学习生活秩序，还有利于高职学生培养良好的职业习惯、在实践中自觉践行职业潜力。

### (4) 用心开展创新教育与职业指导教育

在高职学生中开展创新教育和职业指导教育，透过开展专业技能竞赛，开展专业技能培训，模拟经营等，强化学生的专业技能和实际动手潜力。培养他们的创新精神和创业潜力，引导他们在正确认识自我的基础上，根据岗位职业的要求，在日常学习生活中，有的放矢地完善自我，不断提升参与竞争的实力，不仅仅是时代的要求和社会的呼唤，还是解决高

职学生毕业时面临各种社会现实问题的重要途径。对高职学生进行创新教育和职业指导教育，要坚持把创新意识和职业潜力的培养放在首位，要加强综合人文素质的教育、培养，要透过开展丰富多彩的校园文化活动和社会实践活动来增强他们的创新意识、创造精神和创业潜力。

## 金融局人才培养工作总结报告 人才培养工作总结篇四

常荣幸参加了首期教师发展培训活动，期间学到了很多新的知识、新的观点，新的理念，结识了很多新的朋友。感谢高层次国际化人才培养创新实践项目给予的机会和倾情教授。通过培训，我深刻认识到了教育在可持续发展中的核心作用。培训课程聚焦如何教学这一核心问题，把可持续发展观与先进教学理念相结合，让我开阔了眼界，增长了见识，拓宽了思路。这次培训激发了我的教育使命感，我要为培养有全球视野、有国际竞争力的高层次国际化人才贡献一份力量。

在培训中，我一边学习一边思考，结合外语学科的发展，就国际化人才培养形成了几点看法和观点。

- 1、在全球化进程中，国家外语能力建设日显重要。我国倡议的“一带一路”建设需要各类专业技术和管理人才，更要文化先行、教育先行。只有争取了民心，“一带一路”建设才能行稳致远。民心相通的核心是语言互通，“一带一路”需要语言铺路。英语在“一带一路”建设中具有不可替代的作用，但仅靠英语难以通心。因此，“一专多能”（懂专业、能多语种沟通协作）、“一精多会”（精一门外语、会多门外语）的国际化复合型专门人才培养应是今后一段时期内大学外语教育的一个改革的重要方向。

- 2、课程是人才培养的核心要素，课程设置必须为教育目标服务。哈佛大学前校长bok在《回归大学之道》一书中阐述了本科教育的八大目标，即表达能力、批判性思维能力、道德推



理能力、公民意识、适应多元文化的素养、全球化素养、广泛的兴趣和为就业做准备。兼具工具性与人文性的大学外语课程设置应注重培养学生的沟通表达能力、全球视野、人文情怀以及多元文化包容性，也应注重培养学生的职业胜任力。

3、从我国高校人才培养的实际出发，大学的外语教育不仅要教授语言知识，还要着力拓展专门用途外语和跨文化教育等方面。通用的外语课程是基本组成部分，其目的是培养学生听、说、读、写、译等语言技能，同时教授社会、文化、科学等基本知识，拓宽学生的国际视野，提升学生的综合文化素养。专门用途外语课程以外语使用领域为导向，包括学术外语（通用学术外语、专门学术外语）和职业外语两类课程，旨在增强学生运用外语开展专业和学术交流、从事工作的能力，提升学生的学术素养和职业素养。跨文化教育课程帮助学生了解中外世界观、价值观、思维方式等方面的差异，培养学生的跨文化意识，提高学生的社会语言能力和跨文化交际能力。

## **金融局人才培养工作总结报告 人才培养工作总结篇五**

20\_\_年，区经信局在区委、区政府以及省、市档案局的正确领导和关心下，全面贯彻落实中央、省、市、区一系列会议精神和决策部署，围绕中心，服务大局，践行“三严三实”，切实履行“为党管档、为国守史、为民服务”的岗位职责，依法履职，开拓创新，档案业务及各项工作取得新进展、新成效。现将一年来的工作总结如下。

### **一、巩固群众路线教育实践活动成果，积极开展“三严三实”教育活动**

为进一步延展深化群众路线教育实践活动成果，巩固机关作风建设成效，推进全面依法治国，按照区委、区政府统一部署和安排，今年5月，经信局在领导班子及全体干部职工

中积极开展“三严三实”教育活动。局领导班子作为“三严三实”活动的组织者和参与者，带头践行“三严三实”，坚持以严字当头、实处着力，从严治党、从严律己、从严带队伍。

局长某某同志同志还结合档案工作实际，以“自觉践行‘三严三实’，争做档案工作好干部”为题，围绕“三严三实”的主要内涵和开展专题教育的意义，以及进一步促进档案事业健康发展等资料，开展了“三严三实”专题教育党课，使我局专题教育活动有力、有序、有效推进。同时，我局加大推进反腐倡廉和作风建设工作力度，开展了党风廉政教育学习活动，为贯彻落实廉政教育活动，进一步加强机关干部对党的理论和党风廉政建设理论的学习，多次组织全局党员干部学习传达区纪委纪律教育学习活动文件，使全体党员干部在反腐倡廉和作风建设上有了更深刻的认识。

## 二、加强档案宏观管理，推进档案事业健康发展

制定档案工作计划，明确工作任务。年初，我局召开了“经信局20\_\_年档案工作会议”，安排部署了20\_\_年全区档案工作任务，为全面推进全区的档案工作奠定了良好基础。有力地促进了全区档案工作健康有序的发展。将工作量化职责到人，极大的调动了全区档案工作人员的积极性。

## 三、加强档案法制建设，切实提升档案规范化管理水平

认真贯彻《档案法》，继续推进档案法制建设。一年来，我局按照年初工作要求，继续推进档案法制建设，在深入开展《档案法》的宣传工作的同时，把档案法律法规的学习纳入“六五”普法工作，深入开展《档案法》的宣传工作，8月，我局具体负责档案工作的同事参加了区档案局组织的文书档案工作培训班，为期一周，极大的提高了档案工作人员的业务水平和素质。

#### 四、努力提高档案保管硬件条件，常抓不懈做好档案安全工作

档案安全在档案工作中处于极端重要的位置，是档案工作的生命线。一年来，我局按照“十一防”（防盗、防火、防雷、防震、防水、防潮、防高温、防霉、防虫、防光、防污染）的要求，对档案工作人员开展经常性的安全教育，强化了他们的安全防范意识和职责意识，完善档案管理规章制度，加强对规章制度执行情景的监督检查，搞好安全配套措施。同时，根据上级档案、保密部门的要求，我局对到期开放的档案进行开放鉴定工作，对涉密、涉及敏感信息的档案均划入不开放范围，确保了档案信息安全。

#### 五、存在问题

- 1、档案行政执法监督检查力度还不够，少数部门领导对档案工作还未引起足够的重视，社会的档案意识还需进一步加强。
- 2、档案信息化管理水平较低，由于历史欠账太多，信息化管理经费偏少，影响了档案信息化建设步伐。

#### 六、20\_\_年工作打算

20\_\_年，区经信局将继续紧紧围绕区委、区政府的工作大局，从实际出发，认真抓好档案法制建设，档案资源建设、档案信息化建设和档案人才队伍建设，把我局档案工作提高到一个新水平。

- 1、加强干部队伍建设，努力建设学习型机关，切实提高干部职工服务和谐社会建设的素质和本事。
- 2、继续加强法制建设和宣传工作，切实提升档案工作的地位和作用。

3、进一步加强档案馆功能建设，着力推进档案资源建设，注重加强地方特色档案、专门档案的收集和征集，不断丰富馆藏，改善馆藏结构。

4、按照《档案法》的要求，切实做好到期档案的移交进馆工作，确保该移交的档案按期移交进馆，接收进馆的档案必须保证质量，丰富馆藏。

5、继续常抓不懈地做好档案安全工作，加强对档案安全工作的检查、监督，确保各项制度落到实处。