

2023年人才培养培训工作总结报告 年度 培训工作总结报告(优秀5篇)

在当下这个社会，报告的使用成为日常生活的常态，报告具有成文事后性的特点。通过报告，人们可以获取最新的信息，深入分析问题，并采取相应的行动。下面是小编给大家带来的报告的范文模板，希望能够帮到你哟！

人才培养培训工作总结报告篇一

我们以《临床护理实践指南》为蓝本，按照全国《专科护士领域培训大纲》的要求，对我院的专科护士培训做了以下工作：

一、专科疾病知识的培训

- 1、各科室护士长按照护理部要求有计划地安排了自学，开展了晨间提问、各种形式的讲课等培训工作。
- 2、各科室根据自己的专科特点制定了业务学习计划，每月安排专科疾病护理讲课一次，各科室累计全年完成各类小讲课218次，各科室护士培训率达到85%以上，有效提高了各科室人员专业素质。
- 3、各科室每月组织了专科专病护理业务查房一次，全年累计完成专科业务查房143次，护理部每季度根据科室上报的特级护理病人组织护理查房，全年完成4次危重、疑难病例会诊、查房。

二、专科技能培训

- 1、各科室以护理部发的《临床护理实践指南》为蓝本，每月有计划地组织了培训。

2、护士长每月检查了科室护士日常操作情况，对不按规定操作的护士给予登记处理。

3、科室按护理部要求每年考核一项护理技术操作项目。全年共计完成对全院护士基础操作技能培训523次。

三、专科急诊急救能力培训

1、以《临床护理应急预案与程序》为指导，各科室护士长有计划地安排了科室护士自学、练习。全年完成各项应急预案演练27次。

2、护理部邀请药剂科、感控办组织学习了高危药品、急救药品管理、手卫生知识、院内感控知识培训；各科室护士参与率达到80%。

3、今年组织讲课和培训了cpr(心肺复苏)急救技术以及监护仪、除颤仪、呼吸气囊(面罩)、简易呼吸机的使用方法一次；并按照医务科的要求进行了全员考核。

4、各科室护士长每季度组织了一次专科常见急危重症的抢救配合或突发事件的应急预案与处理程序讲座。

5、今年护理部从各科室抽调7人到外院icu□手术室进修了专科培训；取得了专科护士资质。

四、专科护士素质培训

1、今年组织护理部质控员参与或协助护士长做好科室管理，调解和处理各种纠纷或科内矛盾，逐步培养组织协调能力、提高专业素质；培养主动服务意识，提高服务能力，当好护士长的助手。

2、各科室通过现场演练、科内组织学习等方式，掌握了护患

沟通技巧，提高了护患沟通能力。

3、各科专科护士主动承担了实习生或低年资护士的带教工作，充分发挥了专科带头人的作用；实习工作结束后，及时总结带教经验，提高了带教和临床指导水平。

人才培养培训工作总结报告篇二

在这短暂的三天中，我主要是跟随博朗旗舰店客服组学习客服相关技能，这使我对客服工作不但提高了自身业务能力，也在学习中找到了自身工作的不足：

几天中，我听到最多的词就是“继续跟进”，上午有前来咨询的顾客，直到下午还没有下单的；快递派送过程中出现问题了，需要帮客户投诉的；确认收款后，客户评价有异议的；各个部门之间相关工作进度；以及根据不同客户类型，所设置的不同语气的快捷回复；虽然情况不同，但是处理事情的态度是一致的，迅速、专业。

以前工作中会遇到沟通的很愉快的客户，但是往往等客户评价的时候，并不是自己所期望的那种好评，有时会很受打击；还有在遇到客户投诉的时候，总会很慌张；这个两个问题一直没有得到解决，经过这段时间的学习后，我发现在工作中保持一颗平常心是十分重要的，宠辱不惊、淡定这才是真谛。

一直希望客户能够有一个很愉快的购物体验，但是有时候太顺应客户的想法，客户们并不领情，在这几天旁观客服工作的过程中，我发现对于一些原则性的问题并不需要太多的解释，解释了客户会认为你在找理由拒绝他，而且还耽误时间，如果直接委婉地回绝了，虽然客户会有短暂的小失落，但是也会默认规则，并不会再有太多的疑问，不但工作效率高，而且客户评价也不会低。

通过这几天的旁观，我发现他们店的客单价都不低，虽然商

品本身价格相对较高，但是也和每一个进店的客户几乎都不会只购买一种产品有很大关系，他们的客服会根据不同的产品、活动、客户、节日进行产品的连带销售，我感觉这点是我目前工作中所欠缺的。

最后，非常感谢领导为我提供了这次学习机会，通过这次学习培训我受益良多，这对于我在今后的工作中更好的尽职尽责、做好本职工作必将起到积极作用。

人才培养培训工作总结报告篇三

今年以来，我委认真按照区委的部署和要求，扎扎实实地抓好干部教育培训工作，今年，又把干部教育培训和推进学习型党组织建设活动结合起来，做到干部培训和学习活动两不误双促进。

一、基本状况及特点

今年以来的干部教育培训工作，在我委高度重视下，工作力度和声势不断加大，始终处于强势推进和发展的良好状态，主要有以下几个特点：

(一)干部培训规模宏大，脱产培训实现了所有共青团系统干部的全覆盖

干部教育培训的对象是全体干部。实施过程中，我们科学计划，将培训任务层层分解，抓好落实，保证培训工作全面覆盖，不落一人。我区共青团系统共有干部职工263人，其中团区委机关干部3名，乡镇团委干部30人，区直团支部团干5人，学校团委干部80人，村(社区)团干部145人。今年来，共培训各类干部350多人次，参加各级党校和干部培训基地3天以上脱产培训的20多人。

(二)干部培训资料前瞻，理解培训干部比例比较大

实现新发展新跨越，需要培养一支具有国际视野、创新思维和竞争力的精英领导团队。为此，把各类人才作为重点培训对象，把新领域知识和前沿研究成果作为学习培训重点，精心策划实施了一系列培训项目。“走出去学、请进来教”路子越来越宽。今年来，共有15名共青团系统的干部参加了市级以上培训。

(三) 干部培训紧扣中心，重点培训项目成效明显

着眼于服务中心、服务大局，我们力图从共青团的重点工作寻找切入点，实行个性化、差异化、专业化分类培训。结合全区经济社会发展实际，精心设计培训资料，增强了教育培训的针对性和实效性。个性是每年实施的重点培训项目，由于找到了相关工作领域的“热点”和“重点”，扣紧了上级领导和相关部门的“关注点”，对准了参训学员的“薄弱点”，因而得到了学员的一致认同，效果比较明显。

(四) 干部培训模式不断改善，各类班次的吸引力、实效性明显增强

我们不断改善培训模式，做到以学员为本，因人施教，各类班次的吸引力不断增强，干部参训已完全摆脱了过去需求不强、你推我让的状况，呈现出了渴求“充电”、用心争取的格局。个性在选拔高层次培训项目学员时，干部都争先恐后报名。

二、主要做法

(一) 认真制定了干部培训计划。我们还结合实际制订了年度培训计划，培训前又制定了详细的工作方案，做到培训有计划、有汇报、有总结。

(二) 加强领导，完善制度。团区委对干部教育培训工作高度重视，成立了干部教育培训工作领导小组，由团委书记任组

长，分管副书记任副组长，其它干部为领导小组成员，定期或不定期召开会议，对干部教育培训工作进行研究、部署。领导小组多次听取有关干部教育培训工作汇报，研究存在的问题，强调干部教育培训的重要性、紧迫性，要求各部门一把手务必切实对干部教育培训工作负总责。并将干部参加学习培训状况作为一项重要资料纳入干部年度实绩考核之中。

(三)突出重点，形式多样。在干部教育培训工作中，始终把“三个代表”、“科学发展观”重要思想作为一条主线，贯穿于各个班次之中。针对不一样层次、不一样类别干部的实际需要精心设计培训班次，合理安排学习资料，按需办学，因材施教。在干部教育培训中，采取“坐下来读书，请进来培训，走出去学习”等灵活的培训方式进行。

(四)把握培训需求，做到按需施教。培训活动中，主要领导做到带头动员、提要求和以科学的培训管理制度理事，促进培训教育的资料、时间、绩效落实。在培训资料上重点学习“三个代表”重要思想与科学发展观、领导科学、创业就业、农业技术等深层方面的知识，对农村党员、干部的培训，我们着重培训常用法律法规知识及农村实用技术，切实保证培训教育的针对性、有效性和按需施教活动的落实。

(五)狠抓学以致用，强化培训效果。围绕提高培训质量，我们一是不断完善制度管理、纪律约束、表率引导、典型激励、考评督促等项强化落实措施。二是引导学员运用所学知识，努力研究新状况和解决新问题。不断总结先进经验和不断从实践中提炼新思想、新观点、新方法，提高处理复杂问题和难点问题的潜力。努力调动一切用心因素为基层创新发展服务。三是注重运用所学知识，推进基层工作的科学化、规范化、制度化建设和有效提升工作效率。做到任何工作机制上有约束、制度上有保证，坚持用创新的形式、创新的办法、开展创新的工作。看问题，办事情，要抓本质、找主流，识大体、顾大局，从深层次上思考解决问题。干工作既要会牵牛鼻子抓住重点和突破难点，又要会弹钢琴抓大不放小，统

筹兼顾地全面推进工作开展。切实搞好干部培训的学以致用建设，有效促进地税工作创新和各项任务完成。

三、存在问题和困难

一是培训经费紧缺，培训农村团队干部、经济能人难度大。
二是开展干部教育培训的载体不够多，特色也不够突出。

四、20xx年工作思路

一是进一步加强宏观指导，拓宽干部教育培训的渠道。单靠本单位目前确实难以满足干部个性化、差别化的学习需求，迫切需要宏观指导，进一步拓宽干部教育培训的渠道。推荐透过联合办学、委托办学，统一考试的办法，让部分干部到其他培训机构学习，以更好实现干部培训目标。

二是推荐进一步加大现有干部教育培训资源的整合力度。当前干部教育培训资源仍然较为分散，在有效整合资源的基础上，要引入竞争机制，采取委培、代训等方式，提高干部教育培训的社会化程度。

三是推荐进一步创新干部教育培训模式。进一步创新干部教育培训方式方法，在教学上多采用研讨交流、案例分析、情景模拟、考察调研等各种形式，提高教学效果。充分利用现代科技成果，大力开展网上教育培训，实现干部教育培训的自主和互动。

透过努力，我委在抓干部教育培训工作中取得了一些成绩，但与上级的要求相比还有很大的差距。在今后工作中，我们将继续加大干部教育培训力度，进一步强化职责管理，创新培训工作思路，紧盯目标任务，狠抓落实，努力使全区基层组织建设和经济发展再上新台阶。

人才培养培训工作总结报告篇四

时间一晃而过，如白隙之间，____年已经来临，回顾自己在____年培训部几个月来的工作，在领导的悉心关怀和指导下，在同事的帮助和鼓励下，通过自身的不懈努力，在工作上取得了一点成果，但也存在了诸多不足。现就分管的培训工作，向上级领导汇报如下：

一、培训工作情况

____年共举行内训项，分别质量管理意识培训占17%，专业技能培训占83%，共计27课时，参训954人次。

培训课程主要集中在以下几类：

1、员工必修类：企业文化培训、职业道德规范、管理制度、安全卫生知识培训、外语培训、机场准入培训、安全服务培训、财务制度培训等。

2、重点培训：服务管理类、安全操作类、服务提升类。

具体课程安排如下：

3、新员工岗前培训

____年培训部共举办了新入职员工入职培训3期，培训合格进入现场的共32人，每届培训合格率达99%以上，基本达到了目标要求；内部员工培训8次（其中包括内部员工外语培训3次、员工的安全卫生知识培训等，参训人员达160人次。

二、培训工作总结

1、____年的培训工作重点主要是培训新员工和组织公司日常的公共培训、品牌商的安全服务考试，培训工作无论是在培

训课程还是培训质量上都有了一定的提高。

对于新员工而言，机场的准入考试、安全、服务考试是最重要的，所以在岗前应该多注重员工的此类培训，技能培训固然重要，但应有所侧重，对新入职员工多关心其生活，尽量帮助通过机场的一些必要的考试，拿到证件，顺利进入机场工作。对于在职员工，应注重员工的技能性培训，想方设法的帮助公司提高营业额，帮助在职员工完善其职业规划，并做系统性的增值服务，坚定员工心态，提高员工的积极性。多增加一些服务技能培训，然后间接的为公司带来长远效益。

2、____年度完整了培训计划：建立了制度性培训体系，比起以往的培训工作缺乏制度完善和系统化，培训管理幅度和力度较弱，员工培训意识差，培训工作开展起来较为困难的情形。经过多次沟通，改变了原有的培训模式，将“为什么培训和培训什么”融入到整个公司培训工作中来，在总结了以往的培训经验基础上，优化了培训的重要性，重点加强了培训内容全面性，提升了培训工作的制度化管理。

将机场的安全服务培训资料细分，把安全、服务分开对待及培训，使其更加的系统化。涉及到安全和服务的条例应有各个负责部门进行考核，也更利于我司进行归档及做好分析。

3、不断改进培训方式，积极探索新的培训模式：____年的培训工作，我们主要采取幻灯片、实践训练和理论与实践相结合的方式来提高培训工作，让新入职员工尽快掌握相关知识，积极投入工作。

____年度，我司的培训大体上处于萌芽状态，一般以集中授课式方式为主，比较枯燥、无趣，希望能在____年度培训工作能有所突破，打破教室上课模式，可以让员工自愿的接受利于自身的晋升培训。____年度主要是加强管理课程和服务课程的培训，只有重视基层领导的素质提升，才能更有利于留下人才。进而长远的为公司培养核心力量。

三、培训工作存在的问题

1、培训工作考核少，造成培训“参加与不参加一个样，学不学一个样”的消极局面，导致培训工作的被动性。____年度，培训的工作一般比较被动，没有想象中的主动，导致员工培训像是过难关一样，没参加一次公司组织的培训，就表现出极其痛苦的姿态。

____年度，我们培训部应该积极扭转局面，化被动为主动，将员工的职业规划纳入到培训的一个方面，从实际了解员工的需要，为其提供适时、适当的资源，并培训点单人才。

2、虽改变了培训制度但是培训形式缺乏创新，只是一味的采取“上面讲，下面听‘形式，呆板、枯燥，提不起员工的兴趣，导致员工注意力不集中，影响了培训的效果。

此问题，应该慢慢转化，因为我司年龄结构的小龄化，我们应该多关注80、90后的心理变化，多与其交流。因为没有经历过什么大的磨难，心理成熟度比较低，所以培训部接下来的任务就是进一步了解员工动态，拟定适合他们心理接受的培训，留下优秀的员工，更好的争取公司的利益最大化。

3、培训过于形式化：培训时间与课时的不长是导致形式化的主要体现，短短的几个小时不能完全将所要讲的课程融入到培训工作中来。

____年的具有挑战性的工作就是在短短几天内让新员工通过准入考试、安全口试及服务笔试，难度会比较大，对于员工的通过率，本年度也应作为一个重点来抓，不是单纯的为了应付考试，更多的是与公司的服务履约档案挂钩。所以，培训的意义比较重大。

对于在职员工的培训也是一样，必须做好反馈及复训工作，不要因为怕麻烦就懒得进行技能复训，一定要拿出成果说事，

应付差事不是负责人的表现形式。培训完毕后，要去现场调查培训效果，对表现好的员工提出表扬，通过优秀的员工的感召力来拉动整个公司的工作氛围。

人才培养培训工作总结报告篇五

近年来，地税局认真贯彻落实省局党组的部署要求，把教育培训作为提高干部队伍素质的基础工作来抓，以提高针对性、实效性、侧重性为重点，坚持高起点规划、大幅度投入、全覆盖、高标准要求，在全系统广泛开展各种形式的教育培训工作，有效提高了干部队伍素质，对全系统各项工作推进起到了积极促进作用。

一、把握三个要求，制定三年规划

一是正确认识和把握改善干部队伍内部结构所提出的要求。地税干部队伍结构大体上包括三部分，第一部分是1994年国地税分设划转人员，这部分人员具有非常丰富的税收征管实践经验和基层工作经验，但年龄偏大，学历偏低，知识结构相对比较陈旧，能够适应信息管税要求的人才比较少；第二部分是历年以来通过考试进入地税部门的大学生，这部分人员虽然年富力强，具有较高的学历和理论知识，但相对缺乏税收征管实践经验和基层工作经验；第三部分是部队转业干部，这部分人员的特点是组织纪律性比较强，但理论知识和税收实践经验严重不足。上述队伍结构方面存在的突出问题，严重制约了地税工作水平的进一步提升。

二是正确认识和把握适应税收工作客观环境变化所提出的要求。随着经济社会的不断发展，税收工作的客观环境已经发生了革命性的变化，快速膨胀的管理客体与相对发展相对滞后的管理主体之间的矛盾越来越突出，纳税人数量和规模不断增加，经济活动日趋频繁复杂，偷税漏税的手段越来越隐蔽，税收工作客观环境的改变对税务干部素质能力的要求也越来越高，必须具备较高的政治素质和明辨是非能力，始终

坚持正确的政治方向。具备较为丰富的知识储备和较高的业务能力，能够适应信息管税的需要。同时，还必须具备良好的廉洁意识和个人品格，能抵御各种诱惑和侵蚀。

三是正确认识和把握更新税收知识体系所提出的要求。近年来，与社会主义市场经济理论和实践日趋成熟完善相适应，我国的税收理论体系、会计理论体系、财税法律法规体系正处于一个高速发展改革的过程当中，新理论、新法规、新政策层出不穷，日新月异，与此同时，税收管理也正在向“科学化、规范化、精细化、信息化”发展，要求地税干部必须不断加强学习，更新知识结构。

根据上述要求，xx市地税局按照省局统一部署，制定了《xx市地方税务局20xx-20xx年三年教育培训规划》，要通过三年的努力，使全市地税系统教育培训基础设施建设进一步完善，培训资源得到合理整合和有效利用；科学、规范的教育培训组织管理体系基本形成；运行机制更加科学、规范、高效；教育培训针对性、有效性进一步增强，培训质效不断提升；广大干部的政治水平、文化素养和税收业务素质明显提高，履行岗位职责的能力普遍增强；干部队伍的学历结构、专业知识结构更加优化；服务经济、服务社会、服务纳税人的能力水平明显提高。

二、坚持四个原则，解决四个问题

一是坚持立足实际的原则，解决教育资源欠缺的问题。在培训场地方面，对会议室进行了改造，安装网线，既可以做会议室，又可以做联网的微机室；在鲁东大学、市委党校、xx职业学院设立了固定的教育培训基地；在师资方面，采取外请和内部培训相结合的方式。对外聘请xx大学、鲁东大学、xx职业学院教师为兼职教师，主要负责定期授课和共同研究地税教育培训纲要计划。对内由每个领域的业务骨干担任兼职教师，今年有2人参加总局兼职教师培训，1人在省局组织的兼职教师选拔考试中获得第一名，市局依托鲁东大学，利用“微格

教学”等先进手段组织开展了兼职教师培训，共培训出7个岗位22名兼职教师；在培训形式方面，灵活运用视频培训、专家讲座、脱产培训、外出集中培训、岗位比武、基层实践、应用软件技能培训等形式，我局还在全省地税系统率先开设了网上学院，极大拓宽了干部学习的渠道。

二是坚持分类施教的原则，解决教育培训针对性不强的问题。为了保证教育培训取得实效，我局全面推广链式学习法，每次培训活动开展之前都广泛进行调研，深入查找需要解决的问题，找准培训的重点和方向，坚持以问题为导向开展教育培训。并注重分类施教、因人施教，大大提高了培训的实际效果。今年截至目前，共组织基层领导干部高层次综合素质培训班9期，参训人员255人次；组织骨干人才培训6期，参训人员227人次；组织新任科级领导干部任职培训2期，参训人员121人次；组织基层税务干部更新知识培训班23期，业务技能提高班15期，软件平台培训班18期，参训人员3978人次，基本上人均轮训两遍。

三是坚持考核、考试、奖惩相结合的原则，解决教育培训效果不明显的问题。为克服任务观念和形式主义思想，我们制定了《地税局教育培训考评办法》和《xx市地税系统分类培训实施办法》、《地税系统网络教育学院管理办法》、《xx市地方税务局干部教育培训经费补助办法》等一套完整的考核奖惩制度。同时还把业务考试成绩和学历水平、职称水平等作为干部使用的重要依据等。每次培训结束后，都通过问卷调查的方式对培训的组织安排、师资水平、课程内容等进行效果评估和满意度调查，以更好地改进提高教育培训效果。

四是坚持素质持续提高的原则，解决教育培训中存在的短期效应问题。在制定教育培训计划过程中，把干部素质的全面持续提高作为最终目标，不仅注重业务素质培训，更加注重思想境界的提高和人格品质的培养，注重培养干部职工的创新能力和学习能力，注重引导干部树立正确的人生观、价值观和阳光心态。我们每年都组织市局领导班子成员、县市区

局一把手以及市局各科室负责人到清华、北大等国内一流院校进行以开拓视野，提高领导能力和决策能力为主要内容的高端培训，定期邀请国内知名专家学者对全体干部职工进行素质建设、廉政建设、学习型组织建设、健康心理、创新思维、阳光心态讲座方面的讲座；开展拓展训练、“四德”教育、对比启示教育等等，引导税务干部培养健康完善的人格品质、树立正确的人生观、价值观，掌握科学的工作、学习方法。

三、优化队伍结构，提高工作能力

目前，我市地税系统“终身学习”、“全员学习”等理念深入人心，学习已逐渐成为干部职工的一种自觉需求，成为生活和工作中不可或缺的组成部分。开展一切地税工作必须以教育培训为先导和保障已经成为全体干部职工的共识，系统上下重视人才、重视业务技能的风气空前高涨。截止目前，全局有145人获得“三师”资格证书，占全局在岗人数的7%，提前达到省局有关要求；大专以上学历占92%，其中研究生学历人员比五年前增长117%；有会计、经济等初级以上职称的647人，占35%。干部队伍整体素质和能力的提升，也为税收工作的顺利开展提供了有力保障。时期全市地税收入年均增幅达20.8%；市局连续5年被省地税局评为目标管理考核优秀单位，连续5年获得市委市政府优秀单位和突出贡献奖；先后有近百项经验做法在全国、全省、全市交流或推广；全系统所有县市区局均跨入省级文明单位行列，市局机关先后被评为全国精神文明建设先进单位、全国文明单位，在每年各级组织的行风、政风评议中，地税部门均名列前茅。