

人才队伍建设培训总结

篇1：人才队伍建设培训总结

“国以才立，政以才治，业以才兴。”近年来，市牢固树立“人才兴则产业旺”的观念，大力实施“人才富农”、“人才强村”战略，坚持把农村实用人才作为推动经济发展的一支重要力量，积极完善对农村实用人才的管理和培养，为农村实用人才发展创业创造良好氛围。今年6月以来，立足实际，积极探索，围绕“配强一个班子，造就一批人才，兴起一个产业，造福一方百姓”的目标我们组织实施了“富民产业对接工程”。以培养造就农村实用人才为重点，依托人才培训基地通过培育产业培养能人，培养能人培育产业，提高农村实用人才“含金量”，壮大富民产业“牛鼻子”。

适应市场经济发展的需要，我市在实施“富民产业对接工程”的同时树立品牌意识，建立人才培训基地，关键就是把培育产业和培养人才紧密结合起来，通过选特色产业、建示范基地、育科技实用人才，走“品牌+规模”的发展路子，以打造品牌培养人才来实现规模经营。按照“农民跟着产业走，产业跟着龙头走，龙头跟着市场走”的理念，市委组织部从实际出发，遴选有规模、能辐射、技术成熟、经济效益好的永丰蔬菜、峡江鮰鱼、吉水白鹅、青原花卉与草菇、泰和黄牛、遂川金桔、吉安葡萄、新干药材等十大产业为全市实施“富民产业对接工程”品牌支柱产业。在这批支柱产业中，确定了渼陂草菇、吉水白鹅、泰和黄牛、峡江鮰鱼、横江葡萄、遂川金桔、永丰蔬菜、新干黄姜等8个基地为全市首批“富民产业对接工程”实用人才培训基地，由市委组织部统一命名、授牌。充分发挥基地在产业、技术、人才等方面优势，整合培训力量，完善培训设施，不拘一格网络人才并纳入培训计划，积极为周边乡镇及全市农业产业化发展培养农村实用人才，在推广农村实用技术过程中打造出独具特色的品牌。一手抓创品牌，另一手还要抓上规模，以品牌参与竞争、开拓市场、带动产业发展，同时调动广大党员干部创业兴业的积极性，把基地上的各种资源优势转化为壮大产业“牛鼻子”的推动器。

为最有效的利用现有资源优势，我市依托基地丰富培训形式，加大培训力度。一是外引“活水”，内壮“筋骨”。借用他山之石，邀请专家教授举办讲座，进行专业培训和技术指导。如泰和螺溪镇聘请加拿大农科所教授哈克博士到基地举办讲座，对畜牧养殖和饲料调配进行技术指导。吉水文峰镇白鹅养殖基地聘请江西农大和江西畜医总站的专家、教授做技术顾问，全年举办培训班，已培训实用人才上千人，发展白鹅10万羽。二是挖掘资源，念好本地“和尚经”。利用当地致富能手“土专家”“田教授”现场示范，手把手传授致富“土方”“妙药”，通过“能量”传递，增强人才“造血”功能，形成“出门是基地，进门是课堂”的培训模式，现学现用。青原区渼陂村党支部书记利用山宝菌业公司培训师资力量，每月举办一期培训班，免费对农村实用人才进行理论技术培训，并定期组织村党员干部和群众种植户座谈交流，分析解决技术难题，激发了农村实用人才的创业热情。三是组建协会，共享实惠。农村实用人才遍布农村经济发展的各个领域，为了加强对他们的规范化管理，我市依托基地成立了各类行业协会，建立了行业人才档案和农村实用人才信息库，实行动态管理、定期考核。目前，我市在基地创建协会的基础上，又以不同方式相继建立了花卉苗木、肉牛、葡萄、黄姜等各类协会79个，促进了人才

的互相交流，提高了农村实用人才的组织化程度，使协会和农村实用人才相互结合、良性互动。横江葡萄协会在支部的领导下，搞好技术咨询服务，帮助农民解决资金、技术困难，了解市场信息，为群众做好产前产中产后服务。凝聚了人才，拉长了产业链，实现了强村富民。全村共种植葡萄2000亩，直接受益群众500余人。同时，加强与农业科研院所、企事业单位、专业组织的合作和国内产业处于领先地位的地区技术、市场的对接，加速实用技术的更新换代，积极推广先进的，适合本地发展的实用技术、项目、品种，有针对性地开展人才培训工作。促进了农村实用人才用先进观念“换脑”，用实用技能“健身”，涌现出了一大批“筋强骨壮”的农村实用人才。

“一个班子一盘棋，一位人才三分力。”在全力培养农村实用人才的同时，不忘给他们创造实用舞台充分发挥他们作为农村经济社会发展的骨干作用。一是发挥帮带作用，要求每个农村实用人才帮扶3—5名农民，在物质、技术等方面为他们提供全方位的服务，使能人劲有可使之处，农民学有可仿之样，实现共同富的目标。目前，全市3125名农村实用人才共与1000多名农民结成帮扶对子。二是发挥辐射作用，立足市农产品资源丰富的市情，鼓励农村实用人才利用当地资源创办了渼陂山宝菌业和横江葡萄等品牌产业，形成了引力强大的“辐射磁场”，带动7000多名群众投身到这些产业，开拓了强村富民之路。三是发挥领路作用，大力将农村实用人才充实到村委两班子，把辐射能力强、能惠及千家万户的产业带头人推选为村党支部书记。村不失时机地通过“两推一选”把本村群众公认的三位致富能人选进班子，强化了班子战斗力和凝聚力，村班子为民办事能力也明显提高，党支部依托产业基地，创新活动载体，扎实推进了生态小康示范村的建设，领着流坊走进“花的世界，绿的海洋，鸟的天堂”。

通过建立“富民产业对接工程”人才培训基地，促进了农村各方面的优秀人才脱颖而出，一大批党员致富骨干分子被选拔到乡村干部岗位，进一步优化了基层领导班子的年龄、知识、结构。在富民品牌产业的带动下一批“土特”产业象雨后春笋般迅速发展，不仅聚集了农村经济发展的原动力，保证了农业产业化发展的生力军，而且壮大了产业规模，加速了农村产业结构调整，切实促进了农民增收，为吉安经济的全面发展奠定了扎实的基础。

篇2：人才队伍建设培训总结

20xx年x月19-20日，我有幸参与了在深圳市鹏福大酒店全程参与了由中国老师连续教育学会举办的“全国教育管理者与班主任队伍建设高级研修班”的培训，阔别同学生涯多年后，再次以同学的身份身无旁骛的坐在教室里倾听教育专家的课，那种感觉实在是妙不行言。

7月x日上午，丁榕老师的报告《加强班主任专业化建设做美好欢乐有成就的班主任》，她说班级应当是有独特的，独特的。一个好的班级评判标准，不光在成果的凹凸，名利的多少上，更应当是看在这个欢乐成长的园地里，老师，同学是不是都感到美好，欢乐。作为班主任，担当着如何营造宽松和谐的班级气氛的任务。一个魅力班级的文化建设是重中之重。教会同学设计“家”，让班级拥有家的温馨。开展丰富多彩的班级活动，引导班级中的每个成员都来为这个大家庭出谋划策，培育班级仆人翁意识。集体的力气，科学管理班级，共同开创宽松和谐的魅力班级。

7月x日下午，陈纪英作了《重视学校心理健康教育，促进教育教学管理工作》的讲座。首先留给我最深记忆的是陈老师的开朗与乐观，好学与执着：她52岁时在职读讨论生，在此次看到有丁榕的相关讲座，她还专程赶来静静坐在教室后面学习。

她首先指出：做老师门槛不高，但做好很难。老师是社会上唯一一种直接与人的全面本性打交道的职业，既要关怀人的生理方面，也要关怀人的心理方面。老师不同于其他职业者，老师职业的特别性在于老师的一言一行都会对同学产生影响，产生巨大而深远的影响，这也是学校这个精神特区的特别之处。接着，陈教授从老师心理健康、老师压力及缘由分析与心理解压、教育工作中的美好感—师爱教育爱、学会调适心情、老师促进心理健康的意义五个方面，结合亲身经受和教育教学中的实例，激情昂扬、声情并茂、循循善诱、娓娓道来：老师要自我成长，专心学习，不断思索；有思路才有出路、有眼界才有境界、有作为才有地位、有实力才有魅力；没有爱就没有教育，没有责任教做不好教育工作；心中有爱，眼中有人，明明白白做老师，就有机会成为名师；师爱是老师班主任精神关心的永久主题，要偏爱后进生、厚爱特别生、博爱中间生、严爱高才生，从心理角度，用不同的方式给不同同学心理支持和关爱；人性最本质的东西就是渴望被观赏，教育最本质的作用就是发觉一个人的特长，教育的秘诀就是一条：往死里夸他〔她〕……

陈老师对“老师班主任在教育教学管理中心心理健康教育”进行了专题讲座。主要讲解并描述了青少年的身心进展特点、心理健康教育在素养教育中的地位作用、学校心理健康教育可实施的做法、教育活动中的心理健康教育工作、班主任老师心理健康水平与工作的关系等五个方面的问题。她指出：“以人为本”的实质就是“以心为本”，真正的教育应当是“以心为本”的教育，时时到处考虑同学的感受才能与同学心心相通；老师的职责不仅在于传授学问和提高成果，而且在于呵护和培育同学的心灵。若一位老师从早到晚都忙于教学工作，乃至至于抽不出一点时间，或舍不得抽出一点时间来仔细了解和分析同学问题行为的心理成因，那么，“以人为本”也就成了一句空话；班主任、老师专业化成长历程是：累并欢乐着；老师班主任的工作是科学，又是艺术。班级是一个小团体，班主任是核心、领导者，做班主任工作要专心、动情。班级气氛像空气一样，看不见摸不着，但却影响每一个人，班级气氛会塑造人格；欢乐是一种美德，微笑是一种力气，优秀是一种习惯，胜利是一种心态；每个老师都是学校形象的代言人，人人要争做同学喜爱、家长满足、领导信任、同事佩服、自我观赏的人。在教育过程中，人的生存、成长、进展最重要；德育与心育的关系是：德育解决“方向、灵魂”问题，心理解决“成长、需要”问题。教育是一个师生互动的过程，是一个师生共同成长的过程。开展心理健康教育特别必要：是社会进展的需要、教育自身进展的需要、适应同学成长客观规律的需要，是现代教育的重要内容、老师自身成长的需要、学校全面快速进展的需要和保障。

最终，陈老师语重心长地与广阔学员共勉：忙是养分，不忙是养分不良；要有平常心，更要有上进心；我们来到世界上是争气的，不是生气的；有事做、仔细做、赶快做；专心说话、专心做事、专心做人；美好是一种体验，更是一种力量；基本底线是做一个会上课的老师；老师，永久的学习者；学习要加，傲慢要减，机会要乘，懒散要除；人生从来是现场直播，从来无彩排，要自我定位：在为谁工作、

为什么要努力工作、到底怎样努力工作；对每一个人来说，做不愿做的事叫转变，做不敢做的事叫突破，做不能做的事叫成长；工作是用生命去做的事情，教育工作是要用良心、爱心、责任心、事业心和力量去做的事业；老师的勤奋、关爱、信任、鼓舞，同学都会专心中的天平赐予衡量。

陈老师的讲座道出了大家的共同心声：心理健康教育在素养教育中占有重要地位，要全员、全程、全方位进行，以德育人、以心护人，才能使青少年健康成长。

7月x日上午，《关爱同学需要教育才智》，这是华林飞老师的报告主题，在自己从教这段时间，我深切地感受到教育才智在教育中的重要性，所以，报告的过程中，我听得甚是认真，也盼望能够从华老师这里得到些启发，为自己将来的工作供应些关心。

为了让我们这些听报告的老师对教育有更为深刻的熟悉，特殊是对班主任工作才智熟悉，华老师给我们供应了十条建议。

- 一、学会了解同学，了解同学实际，教育回来生活；
- 二、学会创设教育情境，引导同学在体验的基础上进行道德建构；
- 三、学会关爱生命，提升师生生命质量和美好指数；
- 四、学会互动技巧，互惠共生，促进师生共同成长；
- 五、学会转变自己，不断调整心态，懂得宽容与忍耐；
- 六、学会励志，把握有效励志方式，转变同学的人生看法；
- 七、把握关爱技巧，用行动表达对同学的关爱；
- 八、学会以善致善，尽量削减“反教育现象”；
- 九、学会捕获教育时机，走进同学心灵深处；
- 十、学会制度创新，变人治、法治为自治。

以上是我在培训学习期间的几点心得体会。虽然时间短暂，机会难求，但信任本次培训对我今后教育教学工作中会有所关心。我将连续努力学习，更好地投入到工作中。

篇3：人才队伍建设培训总结

为掌握XX单位人才队伍建设工作取得的成绩情况和经验，系统分析人才工作现状和趋势，客观总结存在的问题与不足，进一步改进人才队伍建设各项工作，根据某上上级单位钻探工程有限某上级单位文件要求，XX单位对本单位人才工作情况进行全面总结。

一、XX单位人才队伍现状

XX单位现有员工X人，其中：正式员工X人，外雇职工X7人。从年龄结构上看，单位员工平均年龄为X岁，其中30岁以下的员工为X人，30-50岁共X人，大于50岁的员工有X人。青年员工占比为X%。从政治面貌上看，单位有中共党员X人，占单位正式员工总数的X%，其中正式党员X人，预备党员X人；有共青团员X人，占正式员工的X%；无党派人士X人，占正式员工的X%。从性别看，女性职工为X人，占正式职工的X%，占单位员工总数的X%。

（一）、正式员工

XX单位正式员工X人，其中管理人员X人，包括领导职务X人，办公室人员X人，车间管理人员X人，HSE专职监督X人。专业技术人员X人。

大专及以上学历占93%。具有高级职称的有X人，中级职称X人，助理级职称X人，技术员级X人，技师1人，实习X人。

（二）、外雇职工

外雇职工17人，具有高中文化学历X人，初中学历X人，中专学历X人。

二、人才队伍建设工作主要做法及取得成绩

近年来，XX单位紧紧围绕生产经营这个中心，突出新形势下人才队伍建设工作的主导地位，坚持干部队伍、专业技术人才队伍“两支队伍”一起抓，使单位人才队伍的规模、素质和结构逐步适应了发展要求，人才队伍建设取得了一定的成绩。具体体现在以下几个方面：

（一）认清形势，切实把人才工作摆到突出位置

1、强化措施，切实加强对人才队伍建设工作的领导

一是建立健全组织领导机构。单位领导班子对人才工作

非常重视，始终把人才工作作为重点工作来抓，成立了以单位经理为组长，副经理、各项目负责人和劳资员为成员的工作领导小组。在多年的人才工作中，小组发挥了很好的作用，小组还根据领导班子的变动，进行及时调整。

二是定期召开人才工作领导小组会议，部署全年工作，制定人才培养和队伍发展计划，做到层层落实责任，分层次开展工作。

2、摆正位置，理清人才工作总体思路

为强化各种保证措施，分别制定了单位人才的培训规划和人才队伍建设意见

等。认真抓好某上级单位有关精神的落实，分层次、分类别建立单位“人才库”，从宏观到微观，切实把人才工作摆上位置。

（二）突出重点，分层次抓好“两支队伍”的人才建设工作

一是认真学习科学发展观重要思想，强化人才重要性意识，做好干部管理人才的思想教育工作。

二是深入开展“员工创造工程”等活动，树立典型，学习先进人物的动人事迹，培养爱岗敬业精神，多种方式抓好专业技术人才的培养工作。三是深入开展“扶贫帮困”活动，认真建设“职工之家”，以诚挚的态度和良好的环境吸引和留住人才，为职工造一个温暖和谐之家。

（三）精心规划，为各层次人才铺设快速进步的个性化道路

一是开展员工职业生涯规划培训工作，着力帮助员工打造符合自身实际的个性化职业生涯规划。二是科学制定员工培训计划，分时期分层次对不同的员工进行有针对性的培训，引导人才快速进步。三是创新机制，科学布局，为员工创造良好的晋升环境。

三、人才队伍建设工作存在的主要问题及困难

单位从成立到现在，人才队伍建设工作取得了令人满意的成果，但仍然存在一些不足。在人力资源结构、人员的选拔、培养和激励机制等方面还存在着一些问题。

一是人才储备不足。XX单位自成立以来，由于不够重视人才流动，优秀人才难以进入管理层或更适合自己发挥专长的岗位，难以更好地施展自己的才华；而与此同时，由于缺乏科学的用人理念，加上XX工作环境恶劣，关爱员工的力度不足，致使新老员工失落感也在缓慢增强。

二是复合型人才少，专业技术人才成长显慢。人才结构不合理，复合型人才少，技术强的口语能力有限，口语不错的技术经验不足，较难输送到国外市场；专业技术人才适应性差，成长缓慢，后继乏力；专业技术人员缺少学习新理论、新知识的动力，创新的主动性不强。

四、人才队伍建设工作下步工作思路

加快人才队伍建设，是提高XX单位各项事业建设水平的需要，是打造XX某行业国际优质服务品牌的当务之急。当前我们必须认清自身发展的优势和劣势，找准位置，增强加快发展的危机感、责任感和紧迫感，切实做好人才开发建设工作。

（一）、组织领导上实现强化

一是高度重视，强化组织领导。单位要始终把人才队伍建设作为一项根本性

的战略任务提上重要日程，努力形成某上级单位统一领导，单位领导牵头总抓，有关管理人员各司其职、密切配合的人才工作新格局。二是搞好培训，强化自身建设。加强对现代人才理论的学习和培训，组织相关人员到外地参观学习，提高综合素质和服务意识。

（二）、在人才队伍建设措施上寻求突破

一是在重视人才程度上实现突破。在当今的信息时代，人才已成为最宝贵最重要的资源，是推动科技进步和经济发展的主要动力和源泉。要树立人才是第一资源的观念，始终把人才队伍建设工作纳入单位重点工作，努力实现人才队伍建设上的重大突破。二是在育才措施上实现突破。坚持分类