

青年技能人才培养工作总结(实用8篇)

总结的选材不能求全贪多、主次不分，要根据实际情况和总结的目的，把那些既能显示本单位、本地区特点，又有一定普遍性的材料作为重点选用，写得详细、具体。总结怎么写才能发挥它最大的作用呢？以下是小编为大家收集的总结范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

青年技能人才培养工作总结篇一

党政青年人才作为社会发展的中坚力量，是推进中国特色社会主义伟大事业的重要支撑。他们肩负着国家的重托，努力为人民服务、实现党和人民的使命和要求。作为一名参与党政工作的年轻人，我深知党和政府对青年人才的培养有着更高的期望，通过多年的学习和实践，在工作中的成长中，我体会到了一些心得和体会。

首先，党政青年人才要有正确的世界观和人生观。作为一名党政青年人才，我们要以马克思主义作为根本指导思想，树立正确的世界观和人生观。我们要坚信中国特色社会主义道路是符合中国国情的正确之路，只有不断学习马克思主义理论，培养自己的道德水平和思想境界，才能在党和人民需要的时候崭露头角，为社会主义建设做出贡献。

其次，党政青年人才要具备较高的综合素质和能力。在党政工作中，对于青年人才的要求不仅仅是要有一定的专业能力，还要提高综合素质和工作能力。我们要不断提高自己的沟通能力和协调能力，善于和他人合作，解决问题。同时，还要增强自己的抗压能力和创新能力，适应快速变化的工作环境，做到应对复杂问题的能力。

第三，党政青年人才要注重团队协作和高效工作。作为一名党政青年人才，特别是在党政机关等组织中，团队协作是非

常重要的。在团队合作中，我们要尊重他人，学会倾听和包容，坚守自己的职责和岗位，保持团结和和谐的工作氛围。同时，我们要学会高效工作，合理安排时间，善于组织和管理，提高工作效率。

第四，党政青年人才要不断学习和拓宽自己的视野。在党政工作中，知识更新和学习是永远不能停止的。我们要加强理论学习，关注时事动态，了解国内外形势发展，掌握新知识、新观念和新技能。同时，我们还要通过参观学习、实践锻炼等方式，拓宽自己的视野，增加经验和见识，提高自己的判断力和领导能力。

最后，党政青年人才要保持良好的品行和道德修养。作为党政青年人才，我们要时刻保持崇高的道德品质，遵循社会主义核心价值观，树立良好的社会形象。我们要坚守廉洁自律，严守党的纪律和法律法规，树立正确的权力观念和财富观念。同时，我们要弘扬社会主义精神文明，注重文化修养和道德素质的提高，做到诚实守信、敬业乐群。

总之，作为一名党政青年人才，我们要有正确的世界观和人生观，具备较高的综合素质和能力，注重团队协作和高效工作，不断学习和拓宽自己的视野，保持良好的品行和道德修养。只有不断完善自己，才能更好地为党和人民的事业贡献力量，实现自己的人生价值。让我们共同努力，成为党和人民真正需要的青年人才。

青年技能人才培养工作总结篇二

近年来，我国注重培养青年人才，鼓励他们在各个领域进行创新实践。在这个过程中，青年人才创新案例成为了一种重要的推动力量。通过学习和研究青年人才的创新案例，我意识到了青年人才创新的重要性和影响力。在这篇文章中，我将分享我的心得体会。

首先，青年人才创新案例给予了我很多启发。在研究这些案例时，我发现许多年轻人通过勇于创新 and 尝试，成功地解决了现实生活中的难题。他们用新的思路和方法来解决问题，创造了很多令人眼前一亮的创新成果。这些案例激励着我不断探索和尝试，教导我用更加开放和积极的态度面对问题。通过学习他们的经验，我相信自己也能够在自己的领域中发挥创新的能力。

其次，青年人才创新案例加深了我对团队合作的理解。在这些案例中，我看到了许多青年人才通过与团队成员的紧密合作，取得了卓越的成果。他们相互协作，互相补充，共同攻克难题。通过案例，我认识到，只有与他人共享知识和经验，才能让创新发挥最大的潜力。这启发我要注重与他人的交流与合作，尊重每个团队成员的意见和贡献，共同努力实现创新目标。

再次，青年人才创新案例体现了创新与实践的紧密关联。通过研究这些案例，我发现创新不仅仅是一个理论的概念，更是需要付诸实践行动的。在这些案例中，青年人才们通过不断地实践、试错和改进，最终取得了成功。这给了我很大的鼓舞，让我明白创新需要我们不断地积累经验，不断地面对和解决问题。只有不断实践，创新才能够更好地发挥作用。

此外，青年人才创新案例也引发了我对自身发展的思考。通过学习这些案例，我对自己的职业规划和方向有了更为明确的认识。我开始更加关注自己所在领域的前沿研究和科技发展，了解并学习那些成功的案例。同时，我也认识到了自己仍然存在的不足之处，需要进一步提升自己的技能和知识。这些案例提醒我，在追求创新的同时，要不断地反思和自我调整，以适应未来发展的需求。

最后，青年人才创新案例还让我明白了创新对于社会发展的重要性。通过这些案例，我看到了许多青年人才通过创新实践，带来了社会的变革和进步。他们用科技改变了我们的生

活方式，提升了产业的竞争力。这进一步激发了我对创新的热情，也让我愿意为社会的发展做出自己的贡献。

综上所述，通过学习和研究青年人才创新案例，我深刻认识到创新对于青年人才的重要性，并从中汲取了很大的启示。这些案例让我深入理解了创新与实践、团队合作以及个人发展的紧密联系，并激发了我用创新去改变世界的动力。我相信，在不远的将来，我能够将这些心得体会转化为实际行动，为社会的发展做出自己的贡献。

青年技能人才培养工作总结篇三

为创建有利于青年员工成长的良好环境，加快公司青年人才的培养，建立一支职业素养一流、业务技能一流、工作作风一流、岗位业绩一流的青年人才队伍，按照华北公司《关于加强青年人才培养的指导意见》的要求，制定本方案。

一、青年人才培养组织机构

（一）公司成立青年人才培养领导小组（以下简称“领导小组”）。

组长：成员：领导小组职责：

- 1、讨论决定有关、专项奖励基金的确定等重大事项；
- 2、对各部门的青年人才培养工作进行督导；
- 3、对有关青年员工成长程度的考核测评的结果给予审核并提出建议；
- 4、对青年人才培养的激励机制的落实给予审核；
- 5、提出对培养负责人的考核的意见和建议；

（二）青年人才培养管理办公室

领导小组下设青年人才培养管理办公室，办公室设在人力资源部，主任由人力资源部主任，成员为各部门主任。其职责为：

1、讨论研究的制定，并具体实施；

1

2、研究确定培养对象，并明确各部门培养对象名单；

3、落实有关青年人才培养过程中的激励措施；

4、对本部门青年员工的成长程度负有直接责任。

二、培养对象

公司所属正式员工中，热爱本职工作，遵守公司规章制度，具有较强的事业心和责任感，谦虚好学、工作勤奋、大专及以上学历的35岁及以下青年员工。

三、培养目标及职业发展路径

与华北公司提出的“135技能提升工程”相一致。

（一）运行和热控、继保检修专业的青年员工的培养目标及职业发展路径

1、入职一年通过定向见习，具有本岗位一般技能水平；

3、经过第四、第五年的成熟期培养后，青年员工的技能达到检修班长、运行机组长水平。

（二）设备点检专业青年员工的培养目标及职业发展路径

3、经过第四、第五年的成熟期培养后，达到专业主管

2

水平。

（三）职能部门青年员工的培养目标及职业发展路径

3、经过第四、第五年的成熟期培养后，达到主任助理的工作水平。

四、培养的实施

（一）、各阶段青年员工培养重点

2015年以前入职的青年员工，已进入成熟期培养，他们对电力行业均有一定的认知，应注重综合能力与素质的提高，通过各种形式培训使他们早日成为各专业岗位的骨干。

2015年以后入职的青年员工，还处于见习期或成长期，应以掌握基本的岗位知识的培训为主，使他们在日常授课及多种形式的培训中尽快掌握管理的基本流程及特点、技术的基本原理及要素、生产的基本操作及要点，达到独立工作的能力。

（二）青年人才培养导师制

1、导师制的原则

导师制是指企业中富有经验的、有良好管理技能的资深管理者或技术专家，与新员工或经验不足但具有发展潜力的员工建立的支持性关系。

3

2、导师库

根据青年员工各培养期不同，建立包括三个层次的导师的导师库。

3、指导内容

由相应的导师针对青年员工的见习期、成长期、成熟期为其制定包含相应内容的培训计划并实施。

（三）培养形式

1、在建立导师制的基础上，根据青年员工工作部门和岗位不同，采取相应培训方式进行青年人才培养。

（1）对在职能部门青年员工的培养形式：

日常培训：按照本岗位职责通过每月参与技术问答等常规培训进行日常的业务知识培训。

岗位轮换：实行ab角制度，由本部门主任安排，一是在本部门内部平行岗位之间轮岗，拓展专业广度；二是在做好本职工作的前提下，见习更高一级岗位工作，增加专业知识的深度。使青年员工首先充分掌握本部门范围内工作流程及运转模式。另外，如果条件允许，还可以由人力资源部安排青年员工至其他部门的岗位锻炼，更广泛地拓展其知识面和能力范围。

列席高层会议：列席必要的公司高层会议，提高其对公司运营的全面认识。

（2）对生产专业岗位的青年员工培养形式：

日常培训：按照本岗位职责要求进行日常的业务和技能知

识培训，包括常规培训、技术讲课等。

岗位轮换：人力资源部提出建议，各生产部门安排，一是跨专业轮岗，拓展其专业广度。二是选择工作流程纵向延伸的相关岗位让青年员工见习，使其进一步熟悉整个技术流程的衔接要点，为今后技术水平的提高确定方向。

职责扩大化：给予其更宽泛的职责范围，提高其专业宽度。

岗位技能大赛：定期开展岗位技能大赛，通过比赛的参与提高其学习的主动性。

参与各项生产方案的制定和事故分析会：参与设备检修及启动、停运、安全稳定经济运行方案的制定，参与运行事故分析会，提高其对公司生产系统的认知。

小组选派指定的导师，导师全过程指导课题小组直至完成课题成果。

2、其他培训

(1) 请进来，送出去培训：

三是由公司联系高校，给予青年员工学习补助，鼓励青年员工参加在职学历教育，通过深造，进一步提高学历层次。

(2) 网络培训：充分利用网络优势，将诸如计算机应用知识、实用文体写作知识、班组长岗位能力认证的学习资料等通用知识挂网，采取灵活自愿的学习方式，通过定期考试督促青年员工提高最基本的工作技能。

五、考核与激励

(一) 考核机制

确保青年员工在整个培训过程中认真参与每一项活动。

对考核结果不达标（低于70分）的青年员工，延长一年其相应的培养期时间，继续培养，直至考核结果达标，方可完成本培养期的培养。

（二）激励机制

1、为考核合格的人员提供更好的发展平台

公司设立青年人才库，将最终成熟期培养考核合格（综合考核得分在70分及以上）的青年员工纳入公司青年人才库，当有合适的职位空缺存在或公司开展岗位竞聘工作时，可直接将人才库中的青年人才晋升至更高的岗位，同时提高其待遇水平。另外，还可以在培训合格的青年员工中选拔优秀者，授予其导师的称号，在今后的青年人才培训中，可作为导师指导新进的青年员工。

2、鼓励优秀的挑战性项目小组课题成果

公司成立挑战性项目小组课题成果奖励基金，每年向基金中注入一定的资金，当挑战性项目小组所做的课题成果被公司所采纳，并获得较好的实际应用效果时，公司则为提出课题成果的小组成员颁发一定数目的奖励基金予以鼓励。

六、保障措施

（一）将青年人才培养目标纳入各部门年度目标责任书，与各部门年度绩效奖金挂钩；

（二）将青年人才培养活动计划列入公司年度培训计划，接受上级单位的监督。

公司所属各单位：

为加快青年专业技术人才培养进程，实施人才强企战略，结合我公司的人力资源发展规划，通过分析青年专业技术人才的特点专长、职责需要、考评情况等，公司决定对青年专业技术人才采取多种培养方式，有效提高他们的专业技术水平。

一、培养对象

1、热爱本职工作，遵守公司的规章制度，具有较强的事业心和责任感，谦虚好学、工作勤奋的青年专业技术人才。

2、年龄在40周岁以下。

二、培养目标：

通过加强青年专业技术人才的培养，改善队伍结构，使青年专业技术人才加快适应、早日成才，为公司的发展和建设做出贡献。具体目标有三个层次：

1、第一层次培养目标（公司级）：系统掌握本专业的理论知识，专业技术水平较高，具备较强的技术开发和开拓创新能力，能够创造性地开展专业技术工作，解决一些关键和重大技术难题，并逐步成为技术带头人。

2、第二层次培养目标：掌握本专业的理论知识，专业技术水平明显提升，能综合分析和解决一些专业技术难题，具备一定的科技管理和技术创新能力。

3、第三层次培养目标：熟悉岗位基本知识和技能，能独立开展专业技术工作。

三、培养方式：

1、入职培训：

公司对每一个刚参加工作的大学生实行入职培训，入职培训

包括三级安全教育、厂情厂史厂规教育、优秀知识分子座谈、拓展训练以及师徒培训等，通过安全教育，学习中国石化“安全生产十大禁令”，使刚踏入石化企业的大学生了解该行业铁的安全纪律；通过系统的学习企业发展战略、企业文化、企业规章制度等知识，使受培人尽快了解企业的过去、现状和愿景；通过新、老知识分子座谈，为他们树立榜样、认清方向、增强克服困难的信心；通过拓展训练，发挥个人潜能，培养团队精神。入职培训为培养对象转变角色、加快适应提供了很好的机会，各单位要及时将大学生抽调出来进行集中培训。

单位要热情接待刚参加工作的大学生，为他们提供生活、工作、学习上的帮助，单位领导要与之谈话，介绍本单位情况并对他们讲标准、提要求，为他们配备操作技能水平高、自身要求严格的操作人员担任师傅，并签订师徒合同，明确双方的职责范围、培训时间以及培训标准。

2、轮岗培训：

(1) 轮岗培训分为单位级和公司级两种层次，单位级轮岗培训由各单位自行组织，公司级轮岗培训由人力资源处根据实际需要，组织单位之间进行。申报公司级轮岗培训的人员必须先通过单位级的轮岗培训。

(2) 对分配在管理、技术等岗位的大学生，见习期内必须到生产装置轮岗培训3个月以上。对分配在生产车间的大学生，车间应给他们提供在关键岗位轮岗培训的机会，促进其学习生产技术知识，培养工作能力。公司每年组织一次对表现优秀的青年专业技术人才进行跨单位的轮岗培训。

(3) 轮岗培训期间，人力资源处和基层单位对培训效果进行考核，通过跟踪考察、考核，对培训效果进行确认，培训达到岗位要求，则确定培训结束，并作好培训记录，培训结果将作为岗位竞争上岗的一种资格，公司将逐步将其配置到发

挥自己优势的岗位上，促其早日成才。培训没有达到岗位要求，将继续进行培训。

3、“导师制”培养：

根据总部《中国石化青年专业技术人才培养“导师制”管理暂行规定》精神，专业技术人才培养试行“导师制”（以下简称“导师制”），通过具有良好的职业道德、较高的理论水平和丰富的专业技术实践经验的高层次优秀管理和技术专家、高级技师，采取一带一、一带多或多带一形式，培养一批专业基础知识和学术技术水平较高、发展潜力较大的青年专业技术人才，使他们的综合素质提高到较高水准，为炼油结构调整和产品质量升级项目培养专业技术人才。“导师制”具体实施办法如下：

根据人才成长规律和我公司发展需要，按专业技术水平、综合素质和工作业绩等，对青年专业技术人才分第一、第二、第三培养层次实施“导师制”。

（1）导师选聘条件：

a.具有良好的职业道德，在所从事专业领域有比较深入的研究，学术造诣高、技术全面的管理和技术专家。

b.在科研开发、技术进步、技能操作等方面成绩显著，作为主要成员承担过重要研究课题重要工程项目中主要部分的研究、技术工作，或解决过其中关键技术问题或复杂的生产问题，所取得的成果通过地市级及以上业务主管部门的鉴定或验收，并取得明显的经济效益和社会效益。

c.所从事专业为石油化工、机械设备、热能动力、仪表电气、信息工程、安全环保、财务管理、经营管理等主体专业。

d.具备指导培养对象学习和开展专业技术工作的条件和能力。

e.操作水平高、解决实际生产问题能力强、能创新地攻克专业技术难题、组织技术攻关的高级技能人才。

(2) 导师职责：

a.认真遵守相关规定，履行相关职责，按要求完成培养任务。

b.根据培养对象的专业特长和工作能力，指导培养对象选定培养课题，制定有针对性的培养计划和目标。

c.全程监督、指导培养对象开展课题研究和专业技术工作，认真传授专业技术工作的思路、方法和经验，解决培养过程中出现的问题。

d. 定期检查培养对象的工作、学习情况，协助有关部门对培养对象进行考核评价。

(3) 培养对象职责：

a.认真遵守相关规定，履行相关职责，按要求完成被培养任务。

b.加强理论学习，钻研业务知识，尊敬导师，虚心求教，定期向导师汇报工作、学习和思想情况。

c.在导师指导下，完成培养专业管理、专业技术和操作技能等工作□ d.结合培养课题和工作实际，撰写专业技术论文。

(4) 签订培养协议

a.建立导师人才库，对符合导师选聘条件、具有带徒意愿的管理和技术专家、高技能人才，纳入导师专家库管理。建立动态管理和人才考核评价机制，定期对专家库成员进行补充、调整。纳入“导师制”管理的培养对象应与单位、导师签订

三方培养协议。

b.培养协议内容：

培养协议期限：培养协议期限为1-3年。

签订培养协议须约定培训期满服务期限，其中第一层次培养对象约定期限为5年，第二、三层次约定期限为4年。

4、开展专业技术论文撰写：

为提高专业技术人员整体技术水平，督促他们及时进行技术总结，决定要求青年专业技术人员每年必须撰写一篇以上的论文。

（1）论文要求：

论文主题为结合公司生产经营和本职工作实际，着重围绕解决生产、经营、发展的实际问题而进行的技术分析、理论探讨、技术总结、经验总结交流等。

（2）表彰和奖励：

公司将对优秀论文的作者进行表彰和奖励，颁发荣誉证书，在送外培训、技术交流、晋职晋级等方面优先考虑；优秀论文印刷装订成册出版在公司内部发行，特别优秀的论文推荐到有关刊物发表。

四、工作程序：

1、确立培养对象：由符合培养条件的青年专业技术人员提出申请，基层单位按需推荐，完成了入职培训和轮岗培训的培养对象才有资格申报“导师制”培养，公司审定第一层次“导师制”培训人员，人力资源处与各单位共同确定第二

层次人员，各单位确定第三层次培养人员。

4、师徒遴选及结对：按专业对口的原则，遴选导师和培养对象推荐人选并师徒结对，确定培养课题，制定培养计划等。每名导师原则上可以指导1-3名培养对象。

5、组织审核：审核培养对象和导师人选、师徒结对及培养计划和目标等情况。

6、提交专业论文：培养协议期满，培养对象提交一篇专业技术论文。

五、考核与评价：

1、考核评价：

主要考核评价导师及培养对象培养协议履行情况、培养对象专业技术和理论知识掌握情况、培养实施进度及任务完成、取得的成绩等方面。原则上应每年对培养实施情况进行一次考核评价，培养协议期满进行综合考核评价。考核结果分优、良、合格、不合格四个等级。

2、考核评价结果的应用：

(1) 考核评价结果应作为选拔使用、评优评先、奖惩兑现的主要依据。

(2) 年度考核评价中，对考核“优”的给予表彰；考核“不合格”的，对导师和培养对象分别进行谈话，分析原因，对下阶段工作提出改进意见或调整培养计划等。

(3) 培养协议期满综合考核评价中，对考核“优”的导师和培养对象分别给予表彰和奖励，导师可直接列为下次“导师制”人选。考核“不合格”的，应延长培养期，延长期最

长不超过6个月。延长期满考核仍不合格的，培养协议自动失效，导师不再纳入导师专家库管理。

3、有关待遇：

（1）师徒培训：

b.指导师傅如能认真履行师徒合同，每月奖励50元培训指导费；

c.受培者在规定时间内未达标，对师傅的奖励要视情况扣罚；

e.受培者发生违章违纪及责任事故，如系指导师傅未履行合同约定所致，指导师傅应承担相应责任并接受处罚。

（2）“导师制”：

培养期间，对在带徒过程工作认真负责并取得显著效果的导师实行奖励政策，奖励标准分别为一类3000元/年.人、二类2000元/年.人、三类1000元/年.人。

（3）轮岗培训的待遇按公司的有关规定执行。

六、几点要求：

1、各单位要加强对青年专业技术人才的培养和考核，要加强组织领导，对刚毕业的大学生要确定品行端正、责任心强、技能水平高的操作人员担任师傅，言传身教，要签订师徒合同，对双方要有要求并纳入单位的绩效管理体系。

2、对有事业心和责任心、虚心好学的青年专业技术人员，要有意识地给任务、压担子，积极组织轮岗培训并确定相应的导师，全面提高他们的专业技术水平。

- 3、积极开展多种形式的专业技术活动，在组织专题技术攻关中吸收青年专业技术人才参加，做好传、帮、带；积极参与技术论坛，提高专业技术水平。
- 4、积极组织本单位的青年专业技术人才撰写技术论文，并在工作协调、提供技术资料等方面创造条件。
- 5、做好专业技术岗位的设置工作，做好专业技术职务任职资格评审的制度化、规范化，将职称评审政策向青年专业技术人才倾斜，严禁超编聘任、混编聘任。
- 6、加强青年人才的宣传表彰工作，形成尊重知识、热爱学习、崇尚技术的氛围，公司将每年举办一次论文评比工作，并将论文评比、表彰、奖励等工作标准化、制度化、常态化，对组织得好的单位，公司也一并给予奖励。

青年技能人才培养工作总结篇四

近年来，越来越多的年轻人在各个领域展现出了非凡的创新能力和潜力。他们敢于突破常规，勇敢地尝试新事物，并且取得了令人瞩目的成就。通过学习和关注一些青年人才的创新案例，我深深意识到创新思维和实践对于现代社会的重要性。在这篇文章中，我将分享我对青年人才创新案例的心得体会。

首先，创新不仅仅是大胆尝试新事物，更是突破思维定式。在青年人才的创新案例中，我发现他们往往能够跳出传统的思维框架，勇于挑战现有的观念和做法。例如，在科技创新领域，一些年轻人提出了前所未有的新概念和方法。通过重新审视问题，他们发现了以往被忽视的解决方案，从而实现了突破性的进展。这种跳出传统思维的勇气和智慧是我们每个人都应该学习和培养的。

其次，创新需要坚持和耐心。在青年人才的创新案例中，很少有一蹴而就的成功。他们往往需要经历多次尝试和失败，才能找到真正有效的解决方案。在这个过程中，他们需要保持坚持和耐心。例如，一位年轻的企业家面临了众多的竞争对手和困难，但他始终相信自己的理念和产品能够成功。通过不断优化和改进，最终实现了盈利和市场份额的快速增长。这种坚持不懈的精神是我们在创新中不能忽视的重要品质。

此外，创新需要团队合作和分享。在青年人才的创新案例中，团队合作往往是他们成功的关键因素之一。他们能够善于利用团队成员的优势和专长，在集体智慧的基础上不断完善和改进。例如，在一项新技术的研发中，一位年轻的科学家和他的团队合作，共同攻克了一个又一个技术难关。通过分享彼此的经验和知识，他们不断提升了自己的创新能力和水平。这种团队合作和分享的精神对于培养和发展青年人才是至关重要的。

最后，创新应该注重社会责任和可持续发展。在青年人才的创新案例中，他们往往能够将自己的创新成果与社会责任和可持续发展相结合。例如，一位年轻的设计师提出了一种新型环保材料的设计和生产方法，成功实现了材料的循环再利用和减少对环境的污染。通过这种方式，他不仅实现了自己的创新梦想，还为社会和环境做出了积极的贡献。这种将创新与社会责任相结合的理念是我们每个人都应该倡导和追求的。

总之，通过学习和关注青年人才的创新案例，我深深体会到创新思维和实践对于现代社会的重要性。创新不仅仅是大胆尝试新事物，更是跳出传统思维的突破。创新需要坚持和耐心，也需要团队合作和分享。最重要的是，创新应该注重社会责任和可持续发展。我相信，只要我们不断学习和践行创新精神，我们每个人都可以成为优秀的创新者。让我们一起努力，为创新事业和社会进步做出更大的贡献！

青年技能人才培养工作总结篇五

我常常在想，中国会计希望源自何处？又寄托在哪里？当新的一期会计领军人才培养简报如老友相约而至呈现在我眼前时，我不禁百感交集、豁然开朗。近百期简报，记录了会计领军人才培养工程实施6年来的坚实轨迹和点点滴滴，记录了650名领军人才学员的所学所感和所思所悟，记录了会计领军人才与经济社会发展、会计职业发展的交融互动和协调共进，记录了方方面面对会计领军人才培养的关怀重视和奖掖扶持。简报很短，但在我心中的意境很远很长；简报很轻，但在我心中的份量很沉很重。透过它，我看到了年轻一代中国会计人的活力所在，看到了面向世界面向未来中国会计事业的希望所在。

经济发展、社会繁荣，归根到底是为了人的全面发展；生态资源有限、物质资源有限，惟有人力资源才是永不枯竭的战略资源；硬实力、软实力，归根到底还是要靠人才的实力。起始于20xx年的全国会计领军人才培养工程，其根本目的就是以高端人才引领、辐射、影响、带动为抓手，扩大人才总量，提高人才质量，盘活人才存量，为会计乃至经济社会发展提供强有力的人才保证和智力支持。

最近，中共中央、国务院印发了《国家中长期人才发展规划纲要(20xx-20xx)》体现了党和国家对当今世界发展大势的准确把握、对后国际金融危机时期人才竞争的清醒认识、对我国经济社会发展需要的科学判断，是以人才发展为保证，带动、促进我国经济社会更好更快发展的伟大战略。尤其让人兴奋不已的是，这一纲领性文献明确把会计领军人才列为经济社会发展重点领域的急需紧缺专门人才之一，这使我们更加坚信：中国会计希望，在于人才培养，尤其在于高端人才培养。

服务经济社会发展，孕育会计希望

人才乃成事之本，外国如此，中国亦如此；过去如此，今后更是如此。世界正处在大发展大变革大调整时期，中国正处在进一步发展的重要战略机遇期。时代呼唤人才，发展渴求人才，进步依托人才！改革开放以来，特别是“”期间，财政部审时度势，果断决定实施会计领军人才培养战略，其基本思路是以能力建设为核心，以制度创新为关键，全力打造一批高层次、复合型、通晓国际规则、适应经济全球化要求的会计领军人才，服务中国经济社会的快速发展。会计领军人才战略既明确了会计人才在国民经济发展中的重要地位，拓宽了会计人才的发展空间，又提出了客观具体的发展目标，为加快会计人才队伍建设提供了全方位的政策支持，更为科学培养会计领军人才探索了一系列切实可行的办法和措施，积累了深刻认识和宝贵经验。

会计领军人才战略的确立，孕育了会计希望。

科学选拔培养人才，放飞会计希望

经过充分调研、反复论证，财政部于20xx年年底正式启动会计领军人才培养工程，旨在用20xx年时间，为我国培养企业类、行政事业类、注册会计师类、学术类等4个类别、1000人左右的高级会计人才，以期为深化经济体制改革、转变经济发展方式、提高资源配置效率、维护市场经济秩序、强化单位经营管理、推动会计理论和实务创新、塑造会计行业民族品牌、推进会计事业国际化发展等发挥引领和辐射作用。

会计领军人才培养工程无先例可循，无成熟模式可依。在艰辛的探索实践中，财政部开创性地采取了单位推荐与考试选拔相结合、脱产集训与在职跟踪培养相结合、理论积淀与能力训练相结合、案例教学与交流碰撞相结合、分类培训与联合集中培训相结合、表扬先进与末位淘汰相结合的培养方式，使得一批理想信念坚定、道德素养优良、业务能力过硬、专业贡献显著、团队建设突出、引领作用明显且年轻有为、风华正茂的领军人才脱颖而出。

6年来，通过改革创新、及时总结、不断完善，会计领军人才培养工作已经迈入制度化、规范化、系统化、常态化的运行轨道。会计领军人才已经成为中国会计行业的人才名片，正吸引越来越多的业内同仁为之拼搏、朝其聚拢、向其看齐。这是对《纲要》“服务发展、人才优先、以用为本、创新机制、高端引领、整体开发”指导方针的先行先试，它放飞着中国会计希望。

着力延展专业职能，提升会计希望

随着我国改革开放的不断深入和市场经济的快速发展，作为经济交易和市场契约的桥梁与纽带的会计信息，日益成为投资者作出投资决策、债权人作出信贷决策、管理者作出经营决策、有关政府部门作出宏观调控决策的基础依据。与之相适应，会计职能越来越向以价值管理、战略决策、风险控制等为主的方向大幅转变和拓展。在日新月异的发展形势下，社会更加急需大量既精通会计审计又精通现代企业管理的复合型高级会计人才。

是的，我们太需要高端会计人才了：推进会计准则持续国际趋同，需要国际化高端会计人才；全面贯彻实施企业内部控制规范体系，需要跨领域高端会计人才；加快制定XBRL分类标准、尽早实现“数出一门、资料共享”的会计信息化梦想，需要复合型高端会计人才；企业改制改组、调整结构，需要管理型高端会计人才；金融体系改革和资本市场建设，需要创新型高端会计人才；注册会计师行业做大做强“走出去”，需要领军型高端会计人才；促进理论研究大繁荣大发展，需要研究型高端会计人才！没有高端人才的引领和辐射带动，何来中国会计的人才辈出？何来中国会计事业的大发展、大进步？惟有不断延展会计专业职能，营造见贤思齐、人才辈出的良好环境，才能满足经济社会发展变化的需要，才能提升中国会计希望。

咬定青山丝毫不松，坚守会计希望

六年始“出站”，六年路漫漫。以6年为一个“闭循环”和培养周期的塑造模式，没有一股子誓言领军的志气，没有一股子克难攻坚的勇气，没有一股子定力和韧劲，绝难坚持。

学员坚守，可歌可泣。经过层层选拔参加领军人才培养培训的学员，均为中青年业务骨干，其中相当部分已经担任本单位财会工作领导职务。这是人生中的“爬坡”阶段，工作压力、家庭压力、发展压力集于一身，但每一位学员牢记重托使命，格外珍惜机会，排除一切困难坚持脱产学习和课题攻关，利用多种形式碰撞、裂变、重塑、提升，以实际行动和优秀业绩展现了领军人才的风采。

教师坚守，可亲可敬。领军人才班配备了专职班主任，配备了一对一的辅导老师，配备了在全国甚至全球范围内享有盛誉的大师级专家学者担纲任教。尽管教师们来自五湖四海，工作任务不尽相同，教学风格各有特色，但他们都秉持为学员提供高水平思想产品和精神享受的共同目标，默默耕耘、倾心付出、无私奉献，谱写了令人难忘的爱的旋律。

管理者坚守，可圈可点。“致天下之治者在人才，成天下之才者在教化。”财政部会计司、中国注册会计师协会、会计资格评价中心、中国会计学会、北京国家会计学院、上海国家会计学院、厦门国家会计学院始终把会计领军人才培养作为关系我国会计行业兴衰成败的大事来抓，纷纷派出精兵强将承担具体组织协调、管理指导和服务保障等各项工作，赢得了广大学员的尊重、信任和好评，确保了领军人才培养工程的顺利实施。

正是学员、教师、管理者众志成城、坚韧不拔，自我完善、不断提高，志存高远、面向未来的精神和追求，坚守着中国会计希望。

砥砺前行成就事业，收获会计希望

“多士成大业，群贤济弘绩。”6年的辛勤耕耘和共同坚守，收获了丰硕成果——会计领军人才培养社会吸引力和影响力显著增强。在截至目前的650名学员中，超过90%具有硕士以上学位，超过30%具有境外学习或工作经历，超过95%具有高级会计师资格或注册会计师资格，全部具有1项以上的职业技术资格。他们之中汇集了全国最年轻的博导、中央企业财务总监、中央管理金融企业高管人员等全国会计界青年骨干精英。

会计领军人才工程社会贡献率和认可度快速提升。据不完全统计，领军班学员中已有9人从基层单位选调集团总部工作，14人晋升为企业总会计师，14人晋升为教授，6名晋升为博导，10人晋级为会计师事务所合伙人；2人入选人事部国家级“百千万人才工程”，1人当选“全国先进会计工作者”，10人被纳入教育部“新世纪优秀人才支持计划”，9人被聘为财政部企业内部控制标准委员会咨询专家，200余人发表研究报告和学术论文400余篇，领军班学员共承担各类国家和部级科研课题100多项。

6年来，会计领军人才在品德、知识、能力和业绩方面都有了明显提升，大家奋发向上、合力发展，成就了全国会计领军人才培养工程蒸蒸日上的良好局面。共同的努力和喜人的成就，特别是面向未来的跃升，收获着中国会计希望。

形成人才梯级梯队，放大会计希望

“一花争春不是春，万紫千红春满园。”培养全国会计领军人才固然十分重要，但更重要的是以此为启示、为引导、为方向、为榜样，构建各有关方面广泛参与并有利于形成科学优化、规模宏大的人才梯队的良好格局。目前，财政部各有关单位正在按照《纲要》提出的目标任务，抓紧研究制定全国会计人才建设发展战略、总体规划，我们将在统筹规划、抓好对各地各部门指导的基础上，突出抓好国家级会计领军人才培养工作；各个省、各个部门、各个层级、各个单位，也

要根据当地经济社会发展需要和各自工作实际，结合财政部的统一规划和总体要求，有针对性地抓好本地区、本部门、本层级、本单位的领军人才培养工作，并以此为激励和带动，促进整个会计队伍职业素养的进一步提高。藉此形成全国一盘棋、齐抓共管、人才辈出的生动局面，藉此形成灿若星河的领军人才团队。一个阶梯一个阶梯的领军人才相互鼓舞、相互推动、相互促进，必将放大中国会计希望。

我曾给领军人才企业班学员提出：要铁肩担道义、妙手著华章；给领军人才注册会计师班学员提出，要德高诚为本、业精悟在先；给领军人才行政事业班学员提出，要创新思维、从执行者走向管理者；给领军人才学术班学员提出，让你的文章更多地被别人引用；我曾在全国会计领军人才联合集中培训班上提出，期待着在不久的将来，在国有大中型企业、国家机关、事业单位、中介机构、各行各业的财会队伍当中，因为有了你们的存在而提高了管理水平，因为有了你们的存在而提升了中国企业、中国经济在国际化进程中的竞争力；期待着在世界经济舞台上，看到你们伟岸的身影；期待着在国际会计学术讲台上，听到你们铿锵的声音；期待着你们在世界会计各领域中都占领制高点、拥有话语权！新希望的光芒在此点亮！中国会计将用服务科学发展的新认识，培养领军人才的新经验，践行《纲要》的新成绩，为全面建设和谐社会，为中华民族伟大复兴，提交一份专业报国、奋发有为的“会计答卷”！

青年技能人才培养工作总结篇六

第九期高层次复合型人才进修班结业典礼，于9月30日上午在省委党校圆桌会议厅隆重举行。省人事厅党组成员、纪检组长王建国、省委党校副校院长李新、省委组织部人才处处长李国贵、正处级调研员许玉红、省人事厅专家处处长付林、副处长赵文旭，省委党校培训部有关负责人出席了结业典礼。结业典礼由省人事厅专家处处长付林主持。

在庄严的国歌声中，结业典礼拉开序幕。首先由来自第九期

高层次复合型人才进修班的9位学员代表向领导和同学们汇报了学习心得及感受，表达了伟大祖国60周年华诞之际所有学员的激动和喜悦心情。在培训中，党校不仅传授理论知识，提高学员的理论素养，同时还使学员学会运用马克思主义的立场观点方法处理问题，坚定理想信念，牢固树立为人民服务的公仆意识，永葆共产党人的先进性。经过一个月的学习，全班学员在理论上有所提高、党性上有所加强、知识上有所积累，眼界上有所开阔。为祖国母亲献上了一份厚礼。

李新副院长代表常务副院长刘毅，向学员圆满结业表示祝贺，对学员提出的建议和意见深表感谢，并殷切希望大家永葆身体健康、心理健康、政治生命健康，干干净净做人做事。

李国贵处长强调省委组织部对高复班的学员寄予了很大的期望，希望学员将学习所得转化为推动四川社会经济发展的动力。

人事厅党组成员、纪检组长王建国最后代表人事厅向省委党校培训部、省委组织部人才处表示衷心的感谢，向全班学员顺利结业表示热烈祝贺。希望学员不断超越永攀新高，做实践的模范，当创新的先锋。

最后，在热烈的掌声中，在座领导向44名学员颁发了党校结业证书。

青年技能人才培养工作总结篇七

我参加了邮政银行组织的后备干部培训，我为自己能够成为这一期后备干部培训班学员感到非常荣幸，衷心感谢上级领导给我这次难得的学习机会，能够切实提高自身的政治思想觉悟和工作能力，增强学习的主动性、积极性与责任感。这次后备干部培训班，我与同事们一起共同参加了野外拓展训练，通过团结互助完成了排方正、爬人梯、接、背摔、毕业

墙这五大考验;学习了管理学与组织行为学,认真研究了管理思想发展历程以及21世纪管理新思想,分析了丰田公司的企业文化,并总结出企业管理特点;阅读了管理的系统方法论,从而掌握了管理的共同工具和管理同用诀窍;学习了组织行为学的概念、现代组织概念以及组织行为思想宗旨、创建良好组织行为的基本宗旨这一系列问题。在培训的最后一天,我们去监狱观看犯人并接受廉政教育。短暂的后备干部培训班学习,对我开拓人生视野、提升思想思维、优化工作理念、充实工作经历、提高工作能力起到了很大的作用。我下定决心做到“认真学习,团结同事,提高素质,做好工作”,为储蓄银行的发展做出自己的贡献。在此,我将这次的培训心得总结如下:

一、团结互助,加强团队合作

通过第一天的野外拓展训练,让我深刻体会到了团结的重要性,特别对于爬人梯,要知道这个项目离不开参加培训的每个员工,很多身体较为壮实的员工自愿站在最底层,甘为其他员工的奠基石,在我们踩在他们肩上是毫无畏惧,我们手把手,肩并肩往上爬。“牵一发而动全身”就是对这个项目的最好诠释,只要有一个人不能坚持,我们就是失败。在邮政银行这个大家庭里,团结互助是我们人应有的优良品质,是我们银行持续发展的力量源泉。新时期下要求我们努力培养自己的团队精神和合作观念,确立“一枝独秀不是春,百花齐放春满园”的思想,团结互助为公司,一心一意谋发展。古人曰:“人心齐,泰山移”。我们坚信,只要努力做到管理层与员工之间团结互助,争创优秀部门;领导干部之间团结互助,更好的协调工作;全体公司成员之间团结互助,共创公司美好的未来,定然能够让储蓄银行在日益激烈的市场竞争中长盛不衰,明天必然更加辉煌!

二、认真学习,提高政治思想觉悟

21世界是知识的世界,作为一名后备干部更需要知识,这就

要求我必须认真学习，提高素质。学习是增强党领悟力、增长才干的重要途径。通过在学习中改造自己、完善自己、提高自己，要把学习作为一种政治责任、精神追求和立身之本。我认真学习党的理论，学习邓小平理论、“三个代表重要思想”的科学发展观，把党的理论武装自己的头脑，树立全心全意为人民服务的思想，做到无私奉献。“学而不思则罔，思而不学则殆。”我们不但要学习，还要会学习，通过反思来发现问题，改正问题。在工作上我应养成吃苦在前、享受在后与刻苦钻研的敬业精神。在岗位服从上级领导的工作安排，关心下属，紧密结合岗位实际，完成各项工作任务。真诚对待每一个员工，认真对待每一项工作，坚持把工作做完做好，保证工作质量，为储蓄银行的发展作出自己的努力。

三、认真学习，提高管理水平

(一)学习管理学

通过学习管理学让我深刻明白要想成为一名合格的管理者应该具备以下素质：1. 管理者应该有效地履行管理职能，具体的职能包括计划，组织，领导与控制。即首先确定组织的目标，拟定战略方案和开发，有计划地协调活动；其次是决定需要做什么工作，如何做，派谁去做；然后指导和激励所有参与者以及解决冲突；再对活动进行监控以确保其按计划完成；最后实现目标。2. 要明确管理者的角色，管理者在管理活动中扮演着10种角色，大致可以归纳为三大类：人际角色，信息角色和决策角色。3. 管理者必须掌握必备的专业管理技能，具体包括：技术技能，人际技能和概念技能。

(二)学习行为组织学

组织行为学是研究在组织系统内部，个体或者群体及结构对组织内部的行为影响，它的目的是提高组织绩效。学习组织行为学能够让我们能够更好的认识人、读懂人、纳用人、用好人。并且能更好地了解新时代下的员工的需求，怎样与他

们进行有效的沟通以便更好的管理。让我在建设团队、管理团队、处理团队内部各方面的关系、激励团队等工作上有了更加有效的方法可以选择。学习行为组织学的意义：1. 以提高管理者知人善任、合理使用人才的水平。2. 研究组织中的群体行为可以使管理者改善人际关系增强他们所管辖的群体的凝聚力。3. 研究组织中的领导行为可以促管理者提高领导素质改进领导行为掌握领导艺术增强领导的有效性。4. 研究组织行为学中听激励理论与应用可以加强以人为中心的管理充分调动各方面的积极性主动性和创造性。5. 研究组织行为学中的组织设计与组织变革的理论与方法可使管理能更好地适应环境的变化及时地进行组织改革以增强活力和提高绩效。

四、认真学习，增强业务能力

我不仅要深入学习邮政银行的业务知识，用专业知识武装头脑，而且还要贯彻落实到平常的工作中。在学习中，要有目的，有方向，要进行系统思考、系统安排；不管学什么，都要与推动本职工作结合起来，在实践中善于利用，解决不重视学习和功底不够扎实以及工作成绩不明显的问题。随时要有一种学习的危机感、紧迫感，把学习知识、提高素质作为生存和发展的紧迫任务，把学习当作一种工作和追求，牢固树立终身学习的观念，争当学习型干部，要通过学习，不断提高理论水平，提高知识层次，增强做好本职工作的能力。

五、认真学习，提高创新工作能力

随着改革开放的不断深入，创新工作变得越来越重要。

为了做到创新工作，我认为可以从以下入手：结合储蓄银行的工作的需要，根据银行的发展形式和要求不断总结。带头发扬艰苦奋斗、埋头苦干、自觉奉献的优良作风，最主要是提高自己的创新工作能力，这就需要将后备干部培训班所学到的知识落实到自己的工作中，做到创新发展。在创新发展中，我要发挥好自己是干部的核心作用，把储蓄银行

打造成“坚强、和谐”团队，团结一致、齐心协力做好工作。

六、认真学习，提高自己的执行力

提高自己的执行力必须增强自我责任意识，发扬严谨务实、勤勉刻苦的精神，从小事做起，从点滴做起。强化时间观念和效率意识，坚决杜绝工作懒散、办事拖拉的坏习惯。把握时机、加快节奏、提高效率和工作进度。要充分发挥主观能动性，创造性地开展工作，提高自己的执行力。要善于做好沟通工作，做好与上级部门的沟通，在不折不扣执行上级部门指示精神的同时，把具体工作中遇到的问题和矛盾及时向上级部门汇报，就有关问题进行沟通，拿出切实可行的解决办法，妥善处理好问题和矛盾。

七、认真学习，加强自身廉政教育

我们培训的最后一个项目是到监狱接受廉政教育。在这里我们了解到那些罪犯原来大都有好的工作环境、较高的收入、幸福的家庭，却在金钱利益的诱惑下迈出了罪恶的一步。由于缺乏正确的人生观和价值观、没有最基本的行为准则，他们辜负了家人和朋友的信任，也让自己陷入了深渊。活生生的反面事例摆在我们面前。监狱之门其实近在咫尺，关键就在于自己怎么去控制和把握。因而，我认为每位后备干部：
1. 必须树立坚定的理想和信念，加强世界观、人生观和价值观的改造。事实证明，只有树立了牢固的信念，才能抵制诱惑，拒绝腐败。我们要把确立坚定的理想信念放在事业和人生的第一位。
2. 必须树立正确的权力观，牢记使命，用权为民。要正确认识我们手中权力的性质，明白权力来自人民、属于人民的道理，信守权力为民的原则。
3. 必须严格自律，经受住市场经济条件下各种糖衣炮弹的考验。要耐得住清贫，顶得住歪风，拒得了诱惑，管得住小节。
4. 必须自觉地接受监督，要始终把自己置于组织和群众的监督之下。作为储蓄银行工作人员的我们更要严格执行相关规划的法律法规，自觉

规避各种行业风险，增强原则性，积极预防职务犯罪。时时要明白自己该做什么，不该做什么。不能意气用事，更不能存在侥幸心理，不能轻信他人。否则，一旦触犯了法律，后果将不堪想象，也许一辈子就被毁了，到时就悔之晚矣。

短暂的培训学习结束了，但是学习的道路永无止境，我还要继续学习，要践行自己终身学习的承诺。培训学习所掌握的思想观点、思维能力、理论知识与工作方法将使我终身受益，我在增长知识的同时，也增强了为储蓄银行更好更快发展做出更大贡献的信心和决心。我将满载着丰硕的成果回到自己的工作岗位，我不会忘记培训交给我的一切，我将把它化为一股积极向上的动力，在今后的工作中，将不断更新知识结构、努力勤奋工作、积极开拓创新、注重培养能力，以一种崭新的姿态投入到工作中去，不辜负领导对我们的期望，为储蓄银行的持续发展贡献一份力量！

青年技能人才培养工作总结篇八

近年来，随着社会经济的不断发展和人才培养的逐步加强，越来越多的青年人才加入了各种团队和组织。作为其中的一员，我深刻认识到，作为一名青年人才，我们应该怎样才能更好地融入团队，提高自身素质，为团队发展做出更大的贡献。以下是我的一些心得体会。

一、积极沟通交流

团队中的每个人都有自己的思想和想法，我们如果能够积极与他人交流，就能够更好地理解彼此，协调合作，开展更为顺畅的工作。我曾经遇到过很多困难，但是和团队成员进行积极沟通交流后，我们共同制定计划，仔细分解每个任务，集思广益，不断完善。最终，我们成功地解决了问题。因此，积极沟通交流是推动团队顺利开展活动的重要因素。

二、多学习多实践

青年人才们通常有着较好的学习能力和学习机会，我们应该多学习多实践，不断提高自身素质和技能水平。在团队中，我们可以向其他成员学习，提高自己的能力；同时在实践中也可以发现问题，及时处理，并吸取经验，避免重蹈覆辙。多学习多实践，有助于我们更好地适应各种场合，更好地承担起各类责任。

三、团队精神至上

作为青年人才，我们应该强化团队精神，建立起良好的团队文化。团队精神是指团队成员共同遵循的、彼此协作、团结互助、共同奋斗的精神风貌。只有发挥团队力量，团结奋斗，才能真正实现自己和团队发展的目标。在团队中，我会积极担任职责，切实发挥自己的优势，同时也会尊重他人的意见和建议，共同推动团队发展。

四、坚持自我反思

团队活动中，我们应该及时反思自身表现，发现并改正问题。多年的团队经历让我深刻认识到，自我反思是非常重要的，只有将自身的缺点和不足找出来，在改正的过程中，才能真正提升自己的能力。团队的活动过程中，我们还应该及时反馈他人，并共同讨论解决方案，推动团队建设。

五、勇于承担责任

在团队中，勇于承担责任是一项重要的素质。一个优秀的团队需要各个成员各司其职，共同协作完成任务。为了团队的进步和发展，我们应该勇于承担团队的重任，确保任务的顺利进行。在实践中，我会充分发挥自己的优势，尽力协助团队其他成员完成任务，确保团队的胜利。

总之，在团队中，我们应该充分发挥自己的潜力，积极参与，时刻保持团队意识，不断提升自己的技能和素质，勇于承担

责任，共同努力，为团队的发展和进步做出更大的贡献。希望我的一些经验对其他青年人才们会有所帮助。