# 2024技能培训及素质提升的调查报告

来源：网络 作者：深巷幽兰 更新时间：2024-10-16

*第一篇：2024技能培训及素质提升的调查报告2024技能培训及素质提升的调查报告关于农民技能培训及素质提升的调查报告摘要：农村劳动力技术技能培训的现状，总结经验，寻找差距，分析问题，探讨对策，促进农民就业，按照区组织部、区大村办、区团委的...*

**第一篇：2024技能培训及素质提升的调查报告**

2024技能培训及素质提升的调查报告

关于农民技能培训及素质提升的调查报告

摘要：农村劳动力技术技能培训的现状，总结经验，寻找差距，分析问题，探讨对策，促进农民就业，按照区组织部、区大村办、区团委的工作安排及精神指示，对我区农村劳动力技术技能培训工作进行了专题调研。

关键词：技术技能、现状、问题、原因、建议

2024年8月10日调研组在旗党委、政府、人劳局和相关部门的支持配合下，基本摸清了农村劳动力技术技能培训的现状。针对存在的困难和问题，提出了几点意见和建议。现汇报，主要表现在三个方面：

一、农村劳动力技术技能培训的现状

近年来，全市上下把提高农民素质、优化劳动力结构作为实施\'科技兴农\'战略的重点和从根本上解决\'三农\'问题的突破口，劳动力技术技能培训工作收到了明显成效。

（一）、各级党政组织高度重视劳务工作。旗政府高度重视劳务工作，建立了劳务管理机构，市、县（区）、乡（镇）三级劳务组织体系基本建立。把劳务输出建成我市的一大产业，使之成为农民增收的主要途径的共识正在形成。

（二）、农村劳动力整体素质明显增强，农村劳动力转移就业的培训工作取得实效。近年来，随着我区经济社会的不断发展，特别是农业结构调整的不断深入，农业和农村经济获得了较快发展，农民收入稳步增长，农村劳动力对农业技术、就业技能和知识更新的需求在不断增加，农村劳动力通过正规培训、普及培训和其它培训的数量在逐年增加，但是与农村劳动力总量比，仍然只占很小的比例。以上情况说明，我区农民技术技能培训和就业培训工作严重滞后，如不加大农村劳动力的培训工作，将极大地制约农村全面小康建设的进程。

（三）、农村劳动力生产生活情况，劳动力由体力和智力构成。体力有先天的体力（优生的结果）和后天的体力（优育和锻炼的结果）；智力有传统的经验和现代科技知识（包括文化和专业知识）两个方面。从我区农业生产发展和农民群众的生产实践看，在加快农村现代化建设进程中，劳动力智力因素的作用在逐渐提高，体力因素的作用在不断下降，智力因素中，现代科技知识的作用越来越明显，传统经验成规的作用不断下降。通过调查分析，在我区专业户、小康户等收入和生活水平较高的家庭中，具有高中以上学历并长期接受新知识、新技术培训的占绝大多数，贫困户（困难户）中文化程度低、生产技能弱的占绝大多数，说明，农民文化素质高同农民收入程度显着正相关，也同农业生产水平显着正相关。

1、从每亩耕地提供的产品产量看，经济作物的收益大于粮食生产收益。文化程度高、生产技能强的农户生产收益比文化程度低、生产技能弱的农户生产收益强。这是由于各种经济作物的栽培管理技术要求比较高，文化程度高的农户敢于大胆试验，引进新品种、新技术，实行科学管理，因而经营效果好。

2、在发展多种经营方面，文化程度高、生产技术能强的农户致富门路广，这是因为他们有经济头脑，会经营，敢于扩大生产规模。文化程度低、生产技能弱的农户经营项目少，经营规模也较小，因此，收入很低或较低。

通过对这两种农户的比较，可以看出：前者靠科学种田，后者凭经验办事；前者勇于探索，后者墨守成规；前者讲究效益算着干，后者不计成本懵得走。

二、存在的主要问题

1、对农民技术技能培训重要性的认识不够。农民技术技能培训不仅仅是农村教育问题，而且是个社会问题，农民技术技能事关农村人才建设，当前，我区农村劳动力仍占全区劳动力的大多数。这说明，在加快我区全面小康建设的过程中，最繁重的任务仍然在农村。没有农村的全面小康，就没有我区的现代化，而农村全面小康的核心就是提高农村劳动力素质问题，因为农村劳动力的素质对整个农业生产和农村经济的发展起决定性作用。因此，对农民技术技能培训，全面提高素质，必须引起各级、各部门乃至全社会的高度重视。

2、全区没有一个统一的并具有一定规模的农民技术技能培训基地。现有的培训是通过社会办学机构，如农校、农广校等，而这\'两校\'目前规模小，师资、设备等培训资源很薄弱，无法完成大批量的培训工作，而现有的专业学校在培训经费价格上农民自己难以自行解决。

3、师资队伍和经费投入严重不足。根据我区现代都市农业发展规划，需要大量的经费，如\'两校\'从建校至今，资金不足，无法满足基本的教学设备的正常运转，因而，严重制约了\'两校\'作为农民技术技能培训主阵地的作用。

4、镇、村两级在农民技术技能的组织引导作用没有得到充分发挥。镇、村两级是农民技能培训的主要组织者和引导者，农民整体素质的提高与否，事关镇、村两级经济的发展和社会的进步。

三、原因分析

农民技术技能培训存在问题的原因是多方面的，主要是：

1、农村劳动力自身文化和技能素质较低，经济收入普遍不足，加之认识不足，有一技之长的不多，影响和制约了农民技术技能培训工作。

2、信息服务渠道不畅。农村劳动力的技术技能培训与市场、岗位信息需求不能得到及时的反馈和对接，造成培训内容单

一、过时，从而直接影响农村劳动力的转移和现代都市农业的发展，影响了我区城乡一体化劳动力市场体系的形成。

3、培训激励机制不健全。据统计，培训一项实用技术需25学时，培训一项就业技能需50学时，分别需要500元和800元。由于多数农民收入不高，无力支付培训费用，造成培训人数减少，就业面变窄，同时政府也缺乏有效的扶持政策来促进农民技术技能的培训。

4、目标责任体系不健全，缺乏一整套象九年制义务教育那样的教育培训体系和目标考核体系，有关部门、领导的目标责任还不够健全。

四、对\'十一五\'期间加强农村劳动力技术技能培训的建议

农民技术技能和文化素质的提高是解决农民增收的根本性问题，是促进农村剩余劳动力向二、三产业转移的先决条件，也是推动农业产业化的基础性工程。按照国务院和国家有关部门的要求，结合\*\*南的实际和农村劳动力培训工作现状，吸收业务管部门的意见，现就\'十一五\'期间加强农村劳动力技术技能培训提出如下建议：

（一）、高度重视，加大宣传力度，努力营造全社会关心支持农民教育的良好环境。

科技兴农，核心是全面提高农村劳动者的素质，既要提高农村劳动者的健康水平，增强他们的体力，更要开发智力，提高他们的文化科学技术水平。随着我区农村经济和农业现代化建设的不断发展愈来愈需要更多的农业科学人才、管理人才和农业实用技术人才，其中包括农艺师、园艺师、工程师、会计师、农经师，具有现代管理经验的企业家以及掌握一定先进科学技术和经济知识的劳动者。因此，加强农村劳动力技术技能培训，努力开发农村劳动者的智力，全面提高农村劳动力的素质越来越显得十分迫切而重要。各级党委政府、各级部门要以对民族振兴的高度责任感，高度重视和切实抓好农民教育工作，加强宣传引导，增强对农民教育的历史责任感和紧迫感，动员全社会的力量，加强农民教育工作，全面提高农村劳动力的素质。加大宣传力度，营造良好氛围。开展多渠道、多形式的宣传教育工作。一是利用乡镇逢集日、节日集会进行集中宣传，结合实施\'2131\'电影下乡工程，现场开展专题宣传和发布劳务信息。二是围绕\'三下乡\'活动进行重点辐射宣传，有针对性地组织开展科技下乡进村入户活动，发放《外出务工人员手册》、《农民科普知识读本》、《农村十项实用技术》等资料。三是利用广播电视、报刊、板报等宣传媒体，通过多种农民喜闻乐见的形式，吸引众多劳动力参与培训，扩大培训的深度和广度。

（二）、完善工作思路，把握基本原则。

建议培训工作应抢抓国家对农民技术技能培训的扶持机遇，坚持内抓培训，提高素质；外抓输转，提高收入；以服务为宗旨，以需求为导向的工作思路。在农村劳动力转移培训上注意把握以下几条原则：

1、坚持以市场为导向、择业为目标，突出实用、实际、\'短、平、快\'技能培训，形成培训、择业的良性互动局面。

2、坚持科学规划，抓点带面，分层推进，分步实施。注意避免培训基地建设和工作上的盲目性和平均使用力量，选择基础好、群众积极性高、农民接受能力强的县乡重点进行技能性和创业性培训，对劳务处于萌芽状态的县乡实施引导性培训。

3、坚持因县制宜，合理布局，稳步推进基地建设。根据各县（区）培训工作的发育程度、财政状况、人力资源，安排职业技术学校的建设，对开设的学科门类要综合考虑，做到各县之间的优势互补，避免重复建设。

4、坚持虚实结合，规范运作，着眼于理论传授和具体操作相结合，创造条件，加大实训力度。农民技术技能培训的方法和措施

（三）、加强领导，严密组织，加大投入，确保培训质量

1、加强领导，明确职责

农民培训教育工程涉及面广、人员多、任务重，不仅直接关系到农村劳动力整体素质的提高，同时也直接关系到我区推进工业化、城市化和现代都市农业进程。为此，建议区上成立农民培训教育工作领导小组，对全区农民培训教育工作统一领导。根据培训内容和培训方向，设立若干个培训办公室，由各职能部门负责实施。切实制定好总体规划和工作计划，做到\'六个统一\'即统一确定培训机构（网点），统一编制培训大纲，统一制定教学计划，统一目标考核。

2、落实责任，实行目标管理

将农民技术技能培训工作列入年度工作目标考核内容，实行目标管理，明确工作职责，奖惩挂钩，责任到人。

3、加强宣传，转变观念

组织广播、电视，报刊等新闻媒体大力宣传农民技术技能培训的重要意义，提高认识，转变人们的观念，为我区农民教育营造良好的社会氛围。

4、加大农民技术技能培训的资金投入

农民技术技能培训经费应实行政府、用人单位和农民个人共同分担的投入机制。目前我区农广校、农校每年区财政拨款仅3.5万元，对于培训工作显得杯水车薪，建议区委、区政府每年在财政预算中增加投入，主要用于村、社干部学历培训补贴，农民职业技能鉴定补贴，各类培训的教材、资料补贴，教师授课补贴和参加培训的农民补贴或奖励等工作经费。

5、整合教育资源，提高培训效益

在充分发挥我区农广校、农校、党校、职业中学作用的基础上，充实和完善一批教育培训机构，加强实习基地建设，完善教学培训条件，扩大培训规模，提高培训的质量和效益。

加强组织领导，提供组织保证。应把劳动力技术技能培训工作纳入各级党委、政府的重要议事日程。建议市上成立由市委、市政府分管领导牵头的农村劳动力培训协调领导小组，统筹协调全市劳动、扶贫、教育、农牧、团委、妇联等部门、团体以及职业教育的人力资源、场地资源、信息资源。把农村劳动力培训工作纳入各级政府的年度考核内容，层层签定责任书，实行目标管理。特别是乡镇一级随着国家农业税费政策的落实和计划生育工作逐走上法制化轨道，应逐步把工作重心转移到抓劳务输转和劳动力技术技能培训工作上来，实实在在为农民办实事、办好事。

（四）、多渠道筹集培训经费，为培训工作提供资金保障。

在培训工作的起步阶段，应加大政府投入。建议建立全市农村职业教育和科教兴农专项基金；农村劳动力培训经费按全市GDp增长速度同比例增加；在安排使用农村科技开发、技术推广、扶贫资金时，应安排农村劳动力培训经费，安排农业基础设施建设投资时，应考虑安排农业职业学校、农广校、成人学校和农业职业培训机构的建设经费。积极探索多元化培训经费投入体制，按照国务院\'为农民提供的劳动技能性培训服务，应坚持自愿原则，由农民工自行选择并承担费用，政府给予适当补贴\'的要求，农村富裕劳动力转移培训经费，由政府、学校、用人单位、个人共同承担，政府应安排一定资金用于面上的引导性培训；鼓励集体、企业投资开展劳动力技术技能培训工作；支持民间资本按照\'个人申请，相关部门考实，政府贴息\'的办法投资开展劳动力技术技能培训活动。

（五）、加强农村基础教育，提高农村劳动力的文化素质和接受技术的能力。

一是继续巩固普初成果，加快普九步伐，采取有效措施，提高适龄儿童入学率，从源头上堵住新文盲的产生；二是加大扫盲力度，50岁以下的劳动力应全部接受扫盲教育，降低返盲率；三是要促进普通教育和职业技术教育相互衔接、渗透，对完成普通教育学业有困难初高中生可以及时转型开展技术技能培训，毕业时发给职业技术培训证和普通中学毕业证书。四是加强师资队伍建设，保证培训力量。制定和实施职业学校和成人学校教职工编制标准，落实现有执教人员待遇，稳定队伍。同时，每年从未就业的大中专院校毕业生中，选派一批专业对口的人员充实到职业学校任教。采取固定岗位与流动岗位、()专职与兼职相结合的设岗和用人办法，面向社会公开招聘具有丰富实践经验的专业技术人员和高校教师担任专业教师和实习指导教师，保证培训力量。

（六）、加强培训基地建设，构建市、县、乡、村四级培训网

积极探索以骨干职业院校为龙头，带动其他职业学校的培训机制，走集团化、连锁式发展的模式。\'十一五\'期间，以地区农校为依托，外联部分高等院校，内联各培训机构，以市场化需求为导向，利用现有设备、人员、\'一校两牌、一师两任\'，建成一所门类学科突出、特色鲜明、适应市场需求的职业技术学院。县一级采取先易后难、分步实施的办法，每年两个县、每县建一所职业技术学校，到\'十一五\'末，达到县县有职业技校的目标。对乡村两级的成人文化技术学校、农业广播电视学校和农业推广培训机构进行一次清理整改，充实人员，添置设备，增加经费，使其能承担初级的培训需要。对教育、农业、科技、扶贫、劳务移民等部门的业务培训机构进行统筹安排，划分培训任务，确定培训人员，避免重复培训或培训资源的闲置浪费。

（七）、创新培训机制，拓宽培训渠道。

一是依托农村普通中小学校，把职业教育渗透到四年级以上的学生当中。对初中文化程度的开展技术性教育，对高中文化程度的开展创业性培训。二是在地区农校开设乡镇干部短训班，对乡镇干部进行轮训，使他们掌握一至两门技术技能，成为乡镇开展培训工作的骨干力量。三是市、县分别建立培训用工网页，构建信息平台，加强同劳务集地的联系，经常掌握劳动力需求信息，发布用工消息、务工政策、技术技能培训讲座，促进农村富余劳动力的培训和转移。四是提供政策扶持，推动培训工作。结合\*\*南实际，制定就地转移、农民工进城务工接受培训的优惠政策措施，在市场准入、子女上学、户籍管理、税费交纳等方面作出明确规定，对已接受培训外出务工的，减免有关服务性收费。五是鼓励民间创办职业培训学校，把民办培训机构作为政府培训机构的补充，填补培训空白点和盲点，逐步形成多元化办学和培训格局。支持能人大户以传帮带、师带徒、以工代培等形式开展普通技术的培训。六是继续抓好在全旗开展的\'农村劳动力转移培训阳光工程\'，\'蓝色证书培训工程\'、\'青年农民科技培训工程\'、\'绿色证书工程\'四大工程建设，造就适应市场需求的务工人员和适应农业结构。

**第二篇：技能培训及素质提升的调查报告**

摘要：农村劳动力技术技能培训的现状，总结经验，寻找差距，分析问题，探讨对策，促进农民就业，按照区组织部、区大村办、区团委的工作安排及精神指示，对我区农村劳动力技术技能培训工作进行了专题调研。

关键词：技术技能、现状、问题、原因、建议

2024年8月10日调研组在旗党委、政府、人劳局和相关部门的支持配合下，基本摸清了农村劳动力技术技能培训的现状。针对存在的困难和问题，提出了几点意见和建议。现汇报，主要表现在三个方面：

一、农村劳动力技术技能培训的现状

近年来，全市上下把提高农民素质、优化劳动力结构作为实施“科技兴农”战略的重点和从根本上解决“三农”问题的突破口，劳动力技术技能培训工作收到了明显成效。

(一)、各级党政组织高度重视劳务工作。旗政府高度重视劳务工作，建立了劳务管理机构，市、县(区)、乡(镇)三级劳务组织体系基本建立。把劳务输出建成我市的一大产业，使之成为农民增收的主要途径的共识正在形成。

(二)、农村劳动力整体素质明显增强，农村劳动力转移就业的培训工作取得实效。近年来，随着我区经济社会的不断发展，特别是农业结构调整的不断深入，农业和农村经济获得了较快发展，农民收入稳步增长，农村劳动力对农业技术、就业技能和知识更新的需求在不断增加，农村劳动力通过正规培训、普及培训和其它培训的数量在逐年增加，但是与农村劳动力总量比，仍然只占很小的比例。以上情况说明，我区农民技术技能培训和就业培训工作严重滞后，如不加大农村劳动力的培训工作，将极大地制约农村全面小康建设的进程。

(三)、农村劳动力生产生活情况，劳动力由体力和智力构成。体力有先天的体力(优生的结果)和后天的体力(优育和锻炼的结果);智力有传统的经验和现代科技知识(包括文化和专业知识)两个方面。从我区农业生产发展和农民群众的生产实践看，在加快农村现代化建设进程中，劳动力智力因素的作用在逐渐提高，体力因素的作用在不断下降，智力因素中，现代科技知识的作用越来越明显，传统经验成规的作用不断下降。通过调查分析，在我区专业户、小康户等收入和生活水平较高的家庭中，具有高中以上学历并长期接受新知识、新技术培训的占绝大多数，贫困户(困难户)中文化程度低、生产技能弱的占绝大多数，说明，农民文化素质高同农民收入程度显着正相关，也同农业生产水平显着正相关。

1、从每亩耕地提供的产品产量看，经济作物的收益大于粮食生产收益。文化程度高、生产技能强的农户生产收益比文化程度低、生产技能弱的农户生产收益强。这是由于各种经济作物的栽培管理技术要求比较高，文化程度高的农户敢于大胆试验，引进新品种、新技术，实行科学管理，因而经营效果好。

2、在发展多种经营方面，文化程度高、生产技术能强的农户致富门路广，这是因为他们有经济头脑，会经营，敢于扩大生产规模。文化程度低、生产技能弱的农户经营项目少，经营规模也较小，因此，收入很低或较低。

通过对这两种农户的比较，可以看出：前者靠科学种田，后者凭经验办事;前者勇于探索，后者墨守成规;前者讲究效益算着干，后者不计成本懵得走。

二、存在的主要问题

1、对农民技术技能培训重要性的认识不够。农民技术技能培训不仅仅是农村教育问题，而且是个社会问题，农民技术技能事关农村人才建设，当前，我区农村劳动力仍占全区劳动力的大多数。这说明，在加快我区全面小康建设的过程中，最繁重的任务仍然在农村。没有农村的全面小康，就没有我区的现代化，而农村全面小康的核心就是提高农村劳动力素质问题，因为农村劳动力的素质对整个农业生产和农村经济的发展起决定性作用。因此，对农民技术技能培训，全面提高素质，必须引起各级、各部门乃至全社会的高度重视。

2、全区没有一个统一的并具有一定规模的农民技术技能培训基地。现有的培训是通过社会办学机构，如农校、农广校等，而这“两校”目前规模小，师资、设备等培训资源很薄弱，无法完成大批量的培训工作，而现有的专业学校在培训经费价格上农民自己难以自行解决。

3、师资队伍和经费投入严重不足。根据我区现代都市农业发展规划，需要大量的经费，如“两校”从建校至今，资金不足，无法满足基本的教学设备的正常运转，因而，严重制约了“两校”作为农民技术技能培训主阵地的作用。

4、镇、村两级在农民技术技能的组织引导作用没有得到充分发挥。镇、村两级是农民技能培训的主要组织者和引导者，农民整体素质的提高与否，事关镇、村两级经济的发展和社会的进步。

三、原因分析

农民技术技能培训存在问题的原因是多方面的，主要是：

1、农村劳动力自身文化和技能素质较低，经济收入普遍不足，加之认识不足，有一技之长的不多，影响和制约了农民技术技能培训工作。

2、信息服务渠道不畅。农村劳动力的技术技能培训与市场、岗位信息需求不能得到及时的反馈和对接，造成培训内容单

一、过时，从而直接影响农村劳动力的转移和现代都市农业的发展，影响了我区城乡一体化劳动力市场体系的形成。

3、培训激励机制不健全。据统计，培训一项实用技术需25学时，培训一项就业技能需50学时，分别需要500元和800元。由于多数农民收入不高，无力支付培训费用，造成培训人数减少，就业面变窄，同时政府也缺乏有效的扶持政策来促进农民技术技能的培训。

4、目标责任体系不健全，缺乏一整套象九年制义务教育那样的教育培训体系和目标考核体系，有关部门、领导的目标责任还不够健全。

四、对“十一五”期间加强农村劳动力技术技能培训的建议

农民技术技能和文化素质的提高是解决农民增收的根本性问题，是促进农村剩余劳动力向二、三产业转移的先决条件，也是推动农业产业化的基础性工程。按照国务院和国家有关部门的要求，结合\*\*南的实际和农村劳动力培训工作现状，吸收业务管部门的意见，现就“十一五”期间加强农村劳动力技术技能培训提出如下建议：

(一)、高度重视，加大宣传力度，努力营造全社会关心支持农民教育的良好环境。

科技兴农，核心是全面提高农村劳动者的素质，既要提高农村劳动者的健康水平，增强他们的体力，更要开发智力，提高他们的文化科学技术水平。随着我区农村经济和农业现代化建设的不断发展愈来愈需要更多的农业科学人才、管理人才和农业实用技术人才，其中包括农艺师、园艺师、工程师、会计师、农经师，具有现代管理经验的企业家以及掌握一定先进科学技术和经济知识的劳动者。因此，加强农村劳动力技术技能培训，努力开发农村劳动者的智力，全面提高农村劳动力的素质越来越显得十分迫切而重要。各级党委政府、各级部门要以对民族振兴的高度责任感，高度重视和切实抓好农民教育工作，加强宣传引导，增强对农民教育的历史责任感和紧迫感，动员全社会的力量，加强农民教育工作，全面提高农村劳动力的素质。加大宣传力度，营造良好氛围。开展多渠道、多形式的宣传教育工作。一是利用乡镇逢集日、节日集会进行集中宣传，结合实施“2131”电影下乡工程，现场开展专题宣传和发布劳务信息。二是围绕“三下乡”活动进行重点辐射宣传，有针对性地组织开展科技下乡进村入户活动，发放《外出务工人员手册》、《农民科普知识读本》、《农村十项实用技术》等资料。三是利用广播电视、报刊、板报等宣传媒体，通过多种农民喜闻乐见的形式，吸引众多劳动力参与培训，扩大培训的深度和广度。

(二)、完善工作思路，把握基本原则。

建议培训工作应抢抓国家对农民技术技能培训的扶持机遇，坚持内抓培训，提高素质;外抓输转，提高收入;以服务为宗旨，以需求为导向的工作思路。在农村劳动力转移培训上注意把握以下几条原则：

1、坚持以市场为导向、择业为目标，突出实用、实际、“短、平、快”技能培训，形成培训、择业的良性互动局面。

2、坚持科学规划，抓点带面，分层推进，分步实施。注意避免培训基地建设和工作上的盲目性和平均使用力量，选择基础好、群众积极性高、农民接受能力强的县乡重点进行技能性和创业性培训，对劳务处于萌芽状态的县乡实施引导性培训。

3、坚持因县制宜，合理布局，稳步推进基地建设。根据各县(区)培训工作的发育程度、财政状况、人力资源，安排职业技术学校的建设，对开设的学科门类要综合考虑，做到各县之间的优势互补，避免重复建设。

4、坚持虚实结合，规范运作，着眼于理论传授和具体操作相结合，创造条件，加大实训力度。农民技术技能培训的方法和措施

(三)、加强领导，严密组织，加大投入，确保培训质量

1、加强领导，明确职责

农民培训教育工程涉及面广、人员多、任务重，不仅直接关系到农村劳动力整体素质的提高，同时也直接关系到我区推进工业化、城市化和现代都市农业进程。为此，建议区上成立农民培训教育工作领导小组，对全区农民培训教育工作统一领导。根据培训内容和培训方向，设立若干个培训办公室，由各职能部门负责实施。切实制定好总体规划和工作计划，做到“六个统一”即统一确定培训机构(网点)，统一编制培训大纲，统一制定教学计划，统一目标考核。

2、落实责任，实行目标管理

将农民技术技能培训工作列入工作目标考核内容，实行目标管理，明确工作职责，奖惩挂钩，责任到人。

3、加强宣传，转变观念

组织广播、电视，报刊等新闻媒体大力宣传农民技术技能培训的重要意义，提高认识，转变人们的观念，为我区农民教育营造良好的社会氛围。

4、加大农民技术技能培训的资金投入

农民技术技能培训经费应实行政府、用人单位和农民个人共同分担的投入机制。目前我区农广校、农校每年区财政拨款仅3.5万元，对于培训工作显得杯水车薪，建议区委、区政府每年在财政预算中增加投入，主要用于村、社干部学历培训补贴，农民职业技能鉴定补贴，各类培训的教材、资料补贴，教师授课补贴和参加培训的农民补贴或奖励等工作经费。

5、整合教育资源，提高培训效益

在充分发挥我区农广校、农校、党校、职业中学作用的基础上，充实和完善一批教育培训机构，加强实习基地建设，完善教学培训条件，扩大培训规模，提高培训的质量和效益。

加强组织领导，提供组织保证。应把劳动力技术技能培训工作纳入各级党委、政府的重要议事日程。建议市上成立由市委、市政府分管领导牵头的农村劳动力培训协调领导小组，统筹协调全市劳动、扶贫、教育、农牧、团委、妇联等部门、团体以及职业教育的人力资源、场地资源、信息资源。把农村劳动力培训工作纳入各级政府的考核内容，层层签定责任书，实行目标管理。特别是乡镇一级随着国家农业税费政策的落实和计划生育工作逐走上法制化轨道，应逐步把工作重心转移到抓劳务输转和劳动力技术技能培训工作上来，实实在在为农民办实事、办好事。

(四)、多渠道筹集培训经费，为培训工作提供资金保障。

在培训工作的起步阶段，应加大政府投入。建议建立全市农村职业教育和科教兴农专项基金;农村劳动力培训经费按全市GDp增长速度同比例增加;在安排使用农村科技开发、技术推广、扶贫资金时，应安排农村劳动力培训经费，安排农业基础设施建设投资时，应考虑安排农业职业学校、农广校、成人学校和农业职业培训机构的建设经费。积极探索多元化培训经费投入体制，按照国务院“为农民提供的劳动技能性培训服务，应坚持自愿原则，由农民工自行选择并承担费用，政府给予适当补贴”的要求，农村富裕劳动力转移培训经费，由政府、学校、用人单位、个人共同承担，政府应安排一定资金用于面上的引导性培训;鼓励集体、企业投资开展劳动力技术技能培训工作;支持民间资本按照“个人申请，相关部门考实，政府贴息”的办法投资开展劳动力技术技能培训活动。

(五)、加强农村基础教育，提高农村劳动力的文化素质和接受技术的能力。

一是继续巩固普初成果，加快普九步伐，采取有效措施，提高适龄儿童入学率，从源头上堵住新文盲的产生;二是加大扫盲力度，50岁以下的劳动力应全部接受扫盲教育，降低返盲率;三是要促进普通教育和职业技术教育相互衔接、渗透，对完成普通教育学业有困难初高中生可以及时转型开展技术技能培训，毕业时发给职业技术培训证和普通中学毕业证书。四是加强师资队伍建设，保证培训力量。制定和实施职业学校和成人学校教职工编制标准，落实现有执教人员待遇，稳定队伍。同时，每年从未就业的大中专院校毕业生中，选派一批专业对口的人员充实到职业学校任教。采取固定岗位与流动岗位、专职与兼职相结合的设岗和用人办法，面向社会公开招聘具有丰富实践经验的专业技术人员和高校教师担任专业教师和实习指导教师，保证培训力量。

(六)、加强培训基地建设，构建市、县、乡、村四级培训网

积极探索以骨干职业院校为龙头，带动其他职业学校的培训机制，走集团化、连锁式发展的模式。“十一五”期间，以地区农校为依托，外联部分高等院校，内联各培训机构，以市场化需求为导向，利用现有设备、人员、“一校两牌、一师两任”，建成一所门类学科突出、特色鲜明、适应市场需求的职业技术学院。县一级采取先易后难、分步实施的办法，每年两个县、每县建一所职业技术学校，到“十一五”末，达到县县有职业技校的目标。对乡村两级的成人文化技术学校、农业广播电视学校和农业推广培训机构进行一次清理整改，充实人员，添置设备，增加经费，使其能承担初级的培训需要。对教育、农业、科技、扶贫、劳务移民等部门的业务培训机构进行统筹安排，划分培训任务，确定培训人员，避免重复培训或培训资源的闲置浪费。

(七)、创新培训机制，拓宽培训渠道。

一是依托农村普通中小学校，把职业教育渗透到四年级以上的学生当中。对初中文化程度的开展技术性教育，对高中文化程度的开展创业性培训。二是在地区农校开设乡镇干部短训班，对乡镇干部进行轮训，使他们掌握一至两门技术技能，成为乡镇开展培训工作的骨干力量。三是市、县分别建立培训用工网页，构建信息平台，加强同劳务集地的联系，经常掌握劳动力需求信息，发布用工消息、务工政策、技术技能培训讲座，促进农村富余劳动力的培训和转移。四是提供政策扶持，推动培训工作。结合\*\*南实际，制定就地转移、农民工进城务工接受培训的优惠政策措施，在市场准入、子女上学、户籍管理、税费交纳等方面作出明确规定，对已接受培训外出务工的，减免有关服务性收费。五是鼓励民间创办职业培训学校，把民办培训机构作为政府培训机构的补充，填补培训空白点和盲点，逐步形成多元化办学和培训格局。支持能人大户以传帮带、师带徒、以工代培等形式开展普通技术的培训。六是继续抓好在全旗开展的“农村劳动力转移培训阳光工程”，“蓝色证书培训工程”、“青年农民科技培训工程”、“绿色证书工程”四大工程建设，造就适应市场需求的务工人员和适应农业结构。

**第三篇：素质提升培训心得体会**

关于管理能力提升培训的心得体会

我有幸参加了集团公司组织的关于黄教授主讲的管理能力提升培训学习，收获甚丰，感触颇深，受益无穷。简直是豁然开朗、茅塞顿开。在我从事建筑行业以来，这是我第三次参加关于管理的系统培训，很高兴拥有如此一个学习成长的机会，在此也对集团深表感谢。通过此次培训学习，我觉得自己学到了很多管理知识，同时懂得了很多道理，也领悟到了很多做人处世的方式方法，心得体会主要有以下几方面：

一、常怀一颗感恩的心

（一）首先我要感谢这个平台，自从我1997年进入集团以来，学到了很多知识，学会了怎么做人。从现在开始我要努力转变陈腐思想，“不换脑袋就换人”，思想不转变，固然要被解雇淘汰，今后要踏实工作，用实际行动来回报集团。“滴水之恩，当涌泉相报”，懂得感恩才能成就事业，作为员工，对企业感恩的受益者不仅仅是企业，而更大的受益者是自已。

（二）我要感恩父母，小时候总觉得父母关心我是天经地义的事情，俗话说“上人痛后人是真的，后人痛上人是假的”，真是感触较深，良心受到了谴责。虽然我的生活并没有别人的精彩，我依然要感恩父母及周围的一切。

（三）感恩，让生活美丽；感恩，让人生精彩。学习感恩，善于感恩，将使我们的灵魂得到洗礼，心态得到调整，境界得到升华。感恩是一种永恒的精神支柱。感恩所有关心过我、帮助过我、支持过我的领导、同事和父老乡亲，感恩我的家人。

二、牢固树立团体意识

通过此次学习，特别是最后一节课，让我倍受震憾，虽然游戏有趣，但

让我泪流满面。领导在前面开拓、兢兢业业地工作，作为我们员工不应该拖后腿，不应该制造麻烦和阻力。如果员工不是按照领导指明的方向去踏实工作，企业将会举步为坚。作为员工，要充当助推济，不能充当企业发展向前的绊脚石。企业全体同事要牢固树立团体意识，作为一个团队管理者还应该做好以下几个方面：

（一）吃亏是福

与同事们在一起工作，一定要有“吃亏在先”的精神，俗话说“吃不了亏，拢不了堆”，更何况吃亏多做事情，也会多学到知识，从而让自已的能力也得到了很大提升。往往通过一些小事最能折射出一个人的坏毛病，同时也能展现出一个人的人格魅力。

（二）学会鼓励

一个优秀的员工，一定是在鼓励赞赏中成长的。同样一个优秀的团队也是在鼓励中成长、成熟起来的，我认为平时要多鼓励、多赞赏、少批评指责，教会他们寻找解决问题的方法，同时努力培养他们解决问题的能力。

（三）广纳众意

（四）勇担责任

在用人时充分信任，全力支持，就是发生问题后，作为管理者一定要积极承担责任，这也是信任与鼓励的一种表现。但是有了业绩有了成果，也要一定与大家分享，对那些做了贡献的人一定要给予奖励，并且积极争取集团公司对他的肯定，这样大家才会相信你，追随你，帮你分忧解难。

三、发挥智商用好情商

（一）学会制怒、尊重他人

俗话说怒伤肝、气伤脾，发怒不仅伤别人，也很伤自己。所以情绪控制的第一步就是制怒。制怒的作用意义谁都懂，就是做得不好。如果我们学会尊重别人，制怒就容易做到。我们对自己尊重的人是很少发怒的。作为一个管理者，只有尊重别人，才能得到别人的尊重，也才会勾通，才能以理服人。

（二）懂得情感情绪规律 管理就是沟通和服务，这样的观点正被越来越多的人所接受。沟通的重点就是把握员工心理、激发员工工作热情。因此管理人员懂得情感情绪规律，无疑会给管理工作带来诸多便利。

管理人员要做的工作，就是让员工来到企业总是产生愉悦的心情，尽量避免产生讨厌的心情，久而久之，企业的凝聚力就产生了。令人愉悦的事情，大家都愿意做，甚至会抢着做；令人讨厌的事情，谁都不愿意做，也不愿承担责任。管理人员要做的就是让下属员工尽量对其工作和工作环境产生愉悦体验，久而久之，就能培养员工爱岗敬业的情感。管理人员如果不能做到让员工开心，但至少要做到不惹员工生气。

（三）懂得情绪控制方法

好情绪如春风，温暖人心；坏情绪如瘟疫，腐蚀心灵。情绪不好的人不仅对周围环境不满意，对自己也不满意。管理人员要做的就是激发员工好的心理体验，控制或疏导员工不良情绪。

我觉得员工对心灵上的需求和人格尊重是多么的重视，管理人员最最重要的事情就是不要去伤害员工的感情。

在今后的工作中，我要努力提高自身素质。一个人的素质修养，从外在的行为谈吐，待人接物的方式可以感觉出不同，优雅大方、自然的气质会给

人一种舒适、亲切、随和的感觉。还有一名谚语：“近朱者赤,近墨者黑”,可以常常接触一些素质较高的人, 从而养成从别人身上学习优点，就会不知不觉得提高了自身的素质。

四、切实加强制度化管理

（一）建立科学严格的管理制度

建立一套完整的管理理制度，不要完全依靠人管人，要靠制度管人才是根本，制度面前人人平等，谁违反谁就受到问责或处罚。一个管理健全的成功的企业，员工的管理，不应有特殊，无论是老员工，还是新员工，都应一样。

（二）层层管理分工明确

学会层层管理，各部门各科室责任落实到人，“用人不疑、疑人不用”。要对委以重任的下属充分信任，“是骏马给他草原、是雄鹰给他蓝天”，同时，“是懒猪给他皮鞭，是坏狗请他出圈”“不换脑袋就换人”。做工作首次不要过分要求做到100%，但至少要向100%靠拢就行。做工作时犯错不怕，怕的是有错不及时改正，要从犯错的案例中总结经验和教训。黄教授就说过，“第一次被一块石头绊倒，正常；第二次被同一块石头绊倒，悲哀”，就是这道理。

（三）建立完善的监督制度

“一个没有监督的制度是一个不完善的制度”。目前我司还没有建立一套完整的监督检查制度，虽然有制度，但没有监督机制，仍然是一纸空文，没有实际意义。建议集团公司马上着手建立一套完整的监督检查制度，并成立监督委员会，让集团公司的所有规章制度变得有操作性，并得到积极落实。

这次的培训学习虽然结束了，但本次学习到的精髓始终会贯穿于我的工作和生活中，不断完善自已的业务工作能力。我充分相信我选择的不仅仅是

一份建筑方面的工作，更是我一生中最重要事业。感谢集团提供给了我一个培训机会！同时我也会争取下一次的学习机会！

二0一二年四月十三日篇二：员工素质提升培训心得体会

员工素质提升培训心得体会

以前对于员工素质培训我有所耳闻，认为只不过是玩一玩游戏而已，当我迈进培训室后，刚开始也没有太大的激情，只是抱着完成任务的心态，但随着潘教官对本次培训的目的和目标详细讲解后才知道，本次培训是为了激励医务人员的斗志，激发潜在能力，创造性的发挥人的团队能力，由团体逐渐蜕变成攻无不克、战无不胜、无坚不摧的团队！虽然只有短短两天的时间，这次培训所给予我的启发和经验却是一笔永久的精神财富，无论身处何种岗位、只要用心体会就能得到十分有益的人生感悟。在本次培训中我们被分成若干个家庭，“长久之家”是我的家庭，我们的口号是“长长久久，天长地久”，在两天的活动训练中，我们逐渐建立了深厚的感情，在“危难之中”团结在一起，欢笑和泪水中体验“亲情”。在每一次的家庭会议都由长辈最后做出决定，作为“奶奶”，让我深深意识到长辈的责任重大，决策的做出并不像想象得那么简单，它决定整个家庭为之奋斗的方向。这两天的培训让我有以下几方面的体会和感悟：

一、团队目标一致、协作团结、互相信任。

从培训开始的搭档选择、家庭组合到后面所有的项目，我们逐渐拉近了距离，我们家庭的老老少少都在积极的出谋划策、都在为完成一致的目标而努力。大家消除了所有的隔阂，相互帮助和协作。在“极地风暴”游戏中，我们所有的家庭成员手紧紧握住、相互扶持和照应，随机应变，积极求助外援，形成新组合，成为一个团结的、具有强大竞争力的团队，最终，我们“长久之家”是唯一在风暴中完整生存下来的家庭，这是我们本着“一个也不能少”的强烈信念的结果。过后我曾经想，为什么在训练中大家都能如此的团结呢？我想是因为大家的目标和利益完全一致，并积极鼓励为团队做出贡献的个人。

牺牲精神对一个团体的发展也是很重要的。在本次活动中，许多被淘汰的人都是为保全自己家庭的其他成员主动牺牲自己，如果每个人都只斤斤计较于自己的利益，而弃集体利益于不顾，那么，这个团队永远无法成为一个最优秀的团队。在这次汶川地震中有太多太多这样的牺牲的感人场面上演，老师护学生在翼下、妈妈爸爸为孩子搭建生命空间、孩子为同学打通生命通路，这也许是人性中最闪光之处，在关键时刻总是能淋漓尽致地散发出来。在日常的工作中何尝不需要我们每个人的奉献精神，也许对每个人来说小小的牺牲可能会挽救团队重大的损失和利益。

二、迎难而上、付出与责任。

当教官把我们所有人重新组合，形成“超人队”和“东方不败队”时，我们所有的搭档被拆散了，反目成了对手，这让我体会到团队的合作与竞争在团队之间和团队内部都是存在的，只有这样的不断转换和交替，整个团队才能发挥最大

的潜力，创造最大的成效，以最充分的速度不断前进和成长。在教官的积极鼓励下，我鼓起勇气承担女队长的责任，开始我只是认为为大家鼓劲助威，提高士气，组织协调就是我的义务，但当教官宣布当队员不能完成任务时，队长将为此付出惨痛的代价，我倒吸一口凉气，曾有一丝悔意一闪而过，但队员们信任的目光和呼喊、男队长坚定的目光感染和鼓舞了我，正如我们的口号“我是超人，我怕谁！”豁出去了，我暗暗下定了决心。任务开始了，这项让我们每个人都认为是再简单不过的数数的任务却让我们吃尽了苦头，似乎变成了一项不可能完成的任务，不论队员如何小心翼翼、如何高度集中，总是会数错，我们队长因此而接受呈倍数增长的俯卧撑的惩罚，随着队长的体力不支和汗如雨下，两队的队员心里越来越难受，似乎战胜队也再没有胜利的喜悦，气氛也由“游戏气氛”转变成“紧张局势”。我的肩膀颤抖了，肌肉开始剧痛，呼吸开始困难，但我脑中放弃的念头在队员心痛和歉疚的目光中瞬间烟消云散，我只有一个信念：为这样好的队员，值得我们为此付出一切，肉体上的痛又算得了什么，队员们心理上的痛会更痛！。之后细细思量，我们在日常的工作和生活中，何尝不是这样，何尝不是因为自己的小小的疏忽和大意，犯下的错误带来的巨大后果却让领导默默承受，默默为我做俯卧撑，而我们却全然不知。这次让我深切体验到领导的痛和难，还有什么理由在今后的工作中不认认真真、踏踏实实地干好本职工作，这原本就是我们理应做到的，让我们的领导少做俯卧撑。项目过后，我们又回到自己的家庭，无形之中我们更加互相理解，相互支持和鼓励，温暖的亲情在弥漫。

三、细致化管理、通力合作、合理分配资源。对于个人来说看似不可能的事，在团队面前就能转化为可能。面对困难我们必须冷静、理智地分析，全面、联系地看待问题，做出正确的规划，同时需要人力资源优势互补，这样我们才能少走弯路，充分发挥个人特长，高效地解决问题。

在“战地救援”项目中这样的精神得到淋漓尽致的体现。一个团队全体成员都无私地付出自己的智慧和力量，这个团队无疑是有无穷的战斗力的。但同时领导角色的职责是有效地分配任务、协调组织、危机时刻正确决策。这个游戏也让我们体会到：细节上的关注会转变成成败的关键因素，而在日常的工作中这样的细节往往是我们不屑一顾的。

虽然在活动中，大家叽叽喳喳、七嘴八舌，似乎有些影响团队的效率，但这也正是大家强烈的责任心和团结一致求胜的表现，也是大家群策群力的体现，如果每个人都一言不发反倒说明这个团队完全没有发掘自身的潜力，全身心地投入自然会大声说出的自己的想法，只有充分发挥每个人的智慧才能挖掘出团队最大的活力与竞争力。当然，领导者的积极有效的引导和协调，制定团队纪律，在有制约但又有相对的自由的氛围中，尽可能的发挥每个人的智慧，才能获得大家全身心的投入。

大家的这种无私地付出，短时间是可以的，但如果长期没有回报，或者回报不合理，那么这个团队的战斗力是不会长久的。很简单，付出智慧需要知识的补

充，否则智慧会枯竭；付出力量需要能量的补充，否则力量耗尽。当然，回报有很多种，往往精神上的回报和认可比物质上的回报更能激发人的斗志，也更加的让人念念不忘。

四、感悟人生、破茧而出

当我们还沉静在为团队精神所感染的兴奋之中时，天突然暗了下来，我们迎来了又一次突如其来的“灾难”，成为一名盲人或哑巴，我在黑暗中想象和体会盲人的恐惧和无助，在长时间孤单后，居然会下意识去摸索周围，担心危险会降临，这时，一双温暖的手出现了，一双不能开口说话的手，我轻轻去摸索她的脸和手，想要想象她的模样。她轻轻牵着我越过一道道盲人不可能完成的障碍和困难，聪明的她不是轻轻抚摸我的背安抚我紧张无助的心，让我的脚尖挨着她的脚尖前行，给我适宜的手势让我躲过危险，渐渐地强大的信任油然而生，甚至似乎有一种力量让我忘记了自己是盲人，开始昂首阔步去迎接困难。而对帮助过自己的哑巴，自己能做的只有深深献上一个拥抱，说声“谢谢你”，而感激又何止这些。

除了对自己的爱人和父母，已经很久很久没有这样踏实和信任的感觉，人和人之间原本就应该是这样的，只是生活的磨难和利益的争夺，让我们越来越远离，越来越紧紧将自己隐蔽和包裹，其实都是源于自己对危险的本能反应，于是，不信任、相互戒备渐渐占据了我们的心灵。

当我们的领导以最尊贵的姿势为我们这些即将出征的战士戴上蓝丝带，这世上有什么样的信任比这更让人感到珍惜和尊重！烛光下，领导和我们的距离也从来没有像今天这样近、这样亲切，而领导对我们的要求也仅仅是做好自己应该做的而已。我想每个人心里都思绪万千，不曾像这样动容过，不增像这样认真思考过，许久都无法平静。

这次培训给了我一次难忘的经历，更给了我一笔宝贵的精神财富！衷心感谢我们的教官、医院领导和同事。应该说每个人都收获了许多，在这里，我不想表什么决心，我只想说我非常愿意和我们的领导、同事们一起通力协作，一起鼓足干劲，重新定位自己的角色，去融入、去奉献、去完美我们医院这个大团队，开拓更广阔的天地！篇三：素质提升培训心得体会

素质提升培训心得体会

——器材供应站支部书记 杨守华

5月16日，在矿综合楼参加了管理干部能力素质提升培训讲座，结本人工作实际，我深深地感悟到，作为一名管理人员自身的素质形象是多么的重要，没有端正的工作态度，过硬的工作能力，良好的工作状态和饱满的工作热情，如何带领广大职工投入到工作中去。借此机会特从以下几个方面谈谈我的心得。首先，结合工作实际谈谈不学则罔。人生有限，学海无涯。学习是一件苦差事，但只要认真刻苦，善于钻研，总能坐得下来，学得下去，静心思考。有时工作繁忙，工作压力大等，确实是客观事实，但并不是没有学习的时间。鲁迅说过“时间就像海绵里的水，只要去挤，总是会有的”。毛泽东、邓小平等老一辈革命家工作那么忙还手不释卷，学而不厌。董必武75岁时还“趁日翻俄语，开灯读楚辞”。和他们比起来，我们更没有理由强调工作忙而放弃学习。自从2024年6月，调入器材供应站从事支部工作以来，作为一名长期从事行政职务的管理者，对于党务方面的知识知之甚少，我便积极利用业余时间加强党务知识学习，同老党员交流心得，在工作实践中不断丰富自己的知识面，扩宽自己的思想领域，以科学的理论武装自己，切实把政治思想统一到上级指示精神上来，统一到各级领导决策部署要求上来，不断提高自身思想政治素质和履职水平。

其次，结合本职工作谈谈无为则殆。做而不学等于蛮干，学而不做等于白学。我们学习的根本目的就是要用所学的知识来指导我们做事。作为

一名基层支部书记，要有高度的政治敏锐性，要及时准确地领会党的政治纲领实质，高举好旗帜，指引方向，走对路线，决不能偏离前进方向。通过这次学习，使我更清楚地感到自己肩上的责任重于泰山。我们现在的年轻职工身上严重存在“五化”现象：即思想上非政治化、人生目标虚无化、价值取向功利化、精神生活世俗化、利益追求独立化。从而失去了年轻人的斗志和锐气。有的人认为干与不干，干多干少，没有多少差别,以至于出现了大错不犯，工作不干，贪图安逸享乐的现象屡见不鲜。从而缺乏了应有的责任心，使命感和进取心。通过这次素质提升培训，让我感悟到，我作为一名支部书记如何在思想上跟进年轻职工，了解他们的心理，通过正面的教育引导,激发了他们的自觉性、主动性、积极性，激励他们奋发有为，积极进取。

最后，谈谈怎样运用所学知识，做本职。通过一天的学习，使我的理论水平，思想素质和精神面貌都有了很大的认识，但归根到底还是要把工作做好。当前，面对器材供应站的不利局面，我们管理人员更应该以身作则、接受考验、迎接挑战。目前，我们新的一届领导班子，紧密团结，协同作战，确立了当前的整体工作思路是“1123456”，即：坚持一个基调，围绕一个中心，突出两个重点，抓好三个提升，抓牢四个坚持，实现五种突破，强化六点要求。作为支部书记责无旁贷的将做好员工思想政治教育工作纳入工作的重中之重，组织完善了我单位各项管理制度汇编，形成以制度管人，靠制度奖罚的机制，有效地促进了全站整体工作的提升。

“纸上得来终觉浅,绝知此事要躬行”，在今后的工作中，我要把责任心体现到工作中去，要努力将理论学习与矿、站发展的实践相结合；要把工作做的让领导放心，群众满意。着力提升自身综合素质和工作能力，努

力做到四个提高：

1、提高学习能力，进一步增强自身素质。在今后的工作中，要努力加强学习的自觉性，学习政治理论，业务知识。既要向书本学、也要向班子成员学、向广大干部职工学；在学习中，要有目的，有方向，要学会思考和运用。通过学习，提高综合分析研究的能力，牢固树立终身学习的观念，从而不断提高自身的综合素质。

2、提高工作能力，进一步增强做好本职工作的本领。在实际工作中，要树立忠于职守、爱岗敬业、开拓进取、乐于奉献的职业道德，要树立敢于负责、勇于克服困难的精神，要善于发现工作存在的不足，加以创新和改进，进一步树立服务意识，坚持服务宗旨；要学会统筹兼顾，协调好各方面关系，自己主管的各项工作要力争把工作做在前面，掌握工作的主动权。

3、提高创新能力，要按照矿党政的要求，不断解放思想，努力提高创新意识和能力；要以良好的精神状态、饱满的工作热情对待工作；要坚持调研研究，及时发现问题，解决问题；坚持说实话、办实事、求实效。

4、提高自律能力，进一步增强自我要求的意识。作为一名党员领导，要努力规范个人的行为举止，正确认识自我，培养高尚的道德情操，严格要求，严格自律，并始终保持谦虚谨慎、戒骄戒躁的良好作风。

**第四篇：班组长素质提升调查报告**

班组长素质提升调查报告

为了进一步提高班组长队伍政治素质、业务素质、管理素质，我们对全队16名班组长的素质进行了调查。总体情况如下：

1、目前我队的班组长文化偏低中专2人、高中2人、初中8人、小学4人、党员10人，其中40岁以上10人。

2、存在问题

首先思想素质有待进一步提高。一些班组长政治觉悟相对较低，在实际工作中对生产任务看的比较重，有私心杂念，给对班留下尾巴，拖泥带水。其二文化素质有待进一步提升，根据调差结果，目前我队正在进一步加大班组长培训力度，真正把班组长政治素质、业务素质、管理素质提上去。

3、解决办法

充分利用培训来提高班组长的综合素质，有管理经验的区队正职授课，区队其他干部参与培训的方式来督促班组长提高文化素质和政治素质及思想觉悟。

掘二队

2024年7月29

**第五篇：技能提升培训心得体会**

篇一：教学技能提升培训心得体会 教学技能提升培训心得体会 重庆竹林实验学校陈台文

参加了这次教学技能培训，收获很大。第一天上午，我们观摩了三节精彩的语文课，献课教师高超的教学艺术，对教材的精准把握，尤其是他们针对不同的年级段组织的精彩的教学，民主的教学气氛，使我受益匪浅。下午，小学语文教学领域中当之无愧的领军人物窦桂梅老师，她是“深度语文”的代表，“主题教学”的创立者，强调对文本多角度、多元化、创新化的深度解读与挖掘；强调在课堂中师生之间的“深度”对话与互动；注重课堂的“文化含量”和“思维含量”；注重课程资源的整合，力求“为学生打下一个精神的底子”。充分体现了语文教学的人文性、工具性。她的课堂充满激情，既注重感情的抒发，又注重思考的深度，让人从中得到了智慧的启迪和对人生的思考，每个人会不知不觉被吸引，心灵在激情中而放飞、而感动。窦桂梅老师以《邱少云》为例，告诉我们对教材的多角度的诠释，我感到每一位教师都应向她学习，深钻教材，才能更好地教学。她向我们在座的每一个教师讲述了她的奋斗经历，是我们感受到要想成为一名优秀的语文教师，真是“冰冻三尺，非一日之寒”。

我也曾经观摩过窦桂梅老师的教学，她的的教学最让我佩服的是她的激情课堂，而且非常自然，她把激情灌注到整个课堂，使课堂像一条奔腾向前的大河，时而蓄势待发，时而汹涌澎湃，时而舒缓有致，我们仿佛和她以及孩子们一起登上她的激情之船，开始了激情之一旅，观赏和领略到一派激情之光。”是的，只要窦桂梅老师一站在讲台上，她便立刻激情四射，她的这种激情犹如一团烈火迅速点燃起学生心中的那团火，把整个课堂烧得沸水滚滚。窦桂梅老师的课堂教学每每是一种充满真情的氛围中进行的。她全身心地投入，讲到激动处，激情飞扬；讲到愤慨时，扼腕长叹。可以说，每次课堂教学就是她和学生进行的一次充满激情的心灵的共振。

窦桂梅老师的课堂善于营造民主、宽松、和揩的课堂氛围。教师创设开放、探索、合作的教学环境，为学生提供主动探索、独立思考、合作学习、创新实践的机会。教师将自己定位为学生学习活动的组织者、指导者、参与者、合作者，允许和鼓励学生大胆发言，让课堂充满生命活力，让激情飞扬课堂，让学生争当主角。

第二天，特教教师王小毅讲解怎样钻研教材的一系列方法，他对文本的解读让我茅塞顿开，领悟到原来语文教学竟然有这么深的门道，也惊叹于他的教学功底，他向我们举了很多教学案例，深入浅出的分析，“如何恰当的根据不同年段、不同文体，适切的注重语言文字的运用”，王老师的点拨引起了大家的深思，也给了大同教师很深的触动，帮助大家解决了教学中的一些疑问。让我们的教学理论，教学的感悟又前进了一步。

而我在平时的教学中学习方面还做的不够，总是想法很好，但真正做起来总是完成不了任务学名师方法不够科学，有时对一位名师的思想特别推崇，就不假思索的盲目接受，然而真正指导工作的作用却不大；有时对一节名师的课十分偏爱，没有结合自身特点，就盲目效仿，结果是弄巧成拙；有时又过于目光短浅，这三天的培训，使我感悟良多，在今后的教学中，努力学习，争取提高语文教学能力。篇二：行政管理技能提升培训心得

行政管理技能提升培训心得

通过这次的培训学习使我受益匪浅，对我来说，全程下来，感受最深、收获最大的，集中在两个字：沟通，让我了解到沟通于对行政管理技能提升的重要性。

这里的沟通，已超越了我们平时对沟通的字面理解，全方位覆盖了我们工作、生活的每一个环节。行政管理是对内的沟通，新闻报道是对外的沟通，商务礼仪是宾主的沟通，公文写作是上下左右的沟通，就连人与大自然，也有着良性的沟通或负面的沟通，从而引致或和谐相处或恶性循环的局面。随着培训的深入，我对“沟通”的理解越来越全面，视野越来越开阔。一直以来，我对沟通的理解有着片面性，停留在较为狭隘的范畴，认为面对面的沟通才是沟通，人与人之间的接触和对话才是沟通。授课人的课，让我茅塞顿开，豁然开朗，学会了更加全面地理解“沟通”的含义和掌握沟通的窍门。规范管理，需要沟通；良好执行，需要沟通；和谐相处，需要沟通；上传下达，需要沟通；接人待物，需要沟通；方方面面的沟通，有章法，有规律，有技巧。

总经理在训导中指出：要学有所思。要求我们在培训中要有所想，有所悟。善于沟通，有效沟通，是成功的基础技能，也是当好办公室主任的基本素质。关于沟通的技巧，我个人觉得，要把这些沟通的技巧运用到工作中，必须学会三点：

一是要有准确的定位。作为办公室主任，处在上下沟通的联结点，上有领导，下有员工，要学会随时切换自己的角色，拿捏好分寸，让沟通有个良好的开端。训导中讲到：自上而下的沟通，就是规范；自下而上的沟通，就是服从。也就是说，不同层面的人，沟通的内涵和方式会有不同。作为办公室主任，处于中枢和纽带的位置，对上，主要是服从领导，学会围绕大局，落实领导意图。对下，主要是抓好规范，学会调动员工，用好员工。二是要豁达处世的胸怀。以豁达的胸怀去沟通，才能达到最好的效果。凡事多从自身找原因，这样和别人沟通才会赢得别人的信任，信任了自然就会有机会。

三是要有成人之美的雅量。授课中在讲商务礼仪时，也说：交际的高手都是给别人创造表现的机会。我想，这也许就是成人之美的最高境界了，不仅需要容人的雅量，而且还需要收放自如、自退如仪的睿智。这次培训中我收获到很多很多，真的有种“外面的世界很精彩”的感觉。有几点小建议，供领导参考。一是建议在培训上建立系统的规划，一方面是缩短培训周期，多举办各种形式的行政培训，切实搭建提升办公室工作人员管理水平的培训平台；另一方面，在培训课程的设置上，可以考虑以系列培训的形式举办，从全面的基本概述入手，进而深入到各个节点的技能培训。因此，建议公司在接下来的培训中，可结合对此前培训的综合分析，分门别类，逐步推进，避免简单重复，提高培训质量。二是建议在培训前要审核课件内容，注重培训的实用性，减少培训的空洞性。作好培训前的需求调研，有的放矢地确立培训方向，是更好地达成培训预期的基本功。其实，这也正是一种有效沟通的技巧。篇三：管理思维模式与技能提升培训心得体会 管理者思维模式与技能提升培训心得体会

期盼已久的学习培训在意犹未尽中响起了结束的钟声。为期两天的培训，可以说内容丰富多彩、针对性强，授课老师通过深入浅出、以案说理的授课方式，让我们感觉通俗易懂和产生共鸣，令我个人收获非常大。不仅开阔了视野，解放了思想，触动了内心，也进一步掌握了管理的方法、技能，更新了观念。以下是这两天学习的一些体会：

一、对于“学习”的体会更深

\*\*\*老师一开始就跟我们讲授了“关于学习”的内容，通过《易经》最基本的观点和《老虎与跑鞋》的故事，说明每个人应当要有居安思危的意识，必须持续并终生学习，与时俱进，始终保持竞争优势，这样才能拥有真正意义的铁饭碗。“以道驭术”。“道”即方向和规律，“以道驭术”讲明了学习应当以修身、立德为先，个人能力固然重要，但把握人生的正确方向更重要，否则只会因为迷失方向而泥足深陷。同时，做任何事情也要选择好正确的的方向，然后才是思考实现的办法和措施，这样才可以事半功倍。

二、对于“管理”的理解更系统

通过学习，本人对管理有了更加全面、深入、系统的认识。管理就是对人和制度的控制，管理的目的是不断提升效率，重点要解决的是纪律、秩序和积极性问题。现代管理的三个重要思维导向：

一是速度之重要甚于完美。我们不能等待所有条件都成熟或所有要素都齐备的情况下，才付诸行动，否则我们将错失先机。海尔ceo张瑞敏在一次中层干部会议上，提出了这样一个问题：“如何让石头浮在水面上?”有人说把石头挖成空心的，也有人说把石头放在木板上„„。最后，张瑞敏公布了答案：“用飞快的速度将石头掷出去，通过打水漂的方式就可以让石头浮在水面上”。无数的实践告诉我们：如果你真的一定要一个完美的结果，你得到的多半就是一种完美的借口或理由。

二是胜利之重要甚于公平。邓小平同志说过：“不管白猫黑猫，会捉老鼠就是好猫”，我们更加需要关注的是否能取最终的成功，而不是强调表面的公平，习惯于大锅饭，必须建立行之有效的竞争激励机制，提升活力，才能实现管理的目标——提升效率，才能实现企业的经营效益。

三是结果之重要甚于理由。在未实现既定目标时，我们往往都可以想到很多的理由去说明自己、说服他人，如果人人都在强调理由而忽视结果，最终也将导致整个组织一事无成。

三、对于差距和不足看得更清

经过两天的学习，特别是在学习了关于管理工作的6大陷阱、有效授权与时间管理、团队建设等相关内容后，发现本人在日常管理工作中仍然在一些问题和不足，主要包括：一是对目标关注不足，有时重过程忽视了追求结果；二是对下属分工和授权存在不合理的地方；三是对计划的重视不足，并且制定计划不够细致；四是对于团队成员的管理，未能有效做到利用差异。

这两天的学习对于本人而言收获甚大，今后我将积极运用所学知识，重点围绕纪律、秩序和积极性三大方面，在实践中改正缺点和不足，不断提升管理水平，加强团队建设，为我市联社的改革发展、为把我市联社建设成为现代金融企业做出新的、更大的贡献！

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找