# 2024年度人才培养总结

来源：网络 作者：海棠云影 更新时间：2024-06-20

*第一篇：2024年度人才培养总结2024年度人才培养工作总结企业要发展，科技是关键，管理是基础，人才是核心。拥有更多、更优秀的人才才能在发展中立于不败之地。本着以人为本的企业文化理念，积极创造开发平等、和谐的内部环境。给予其升职发展空间，...*

**第一篇：2024年度人才培养总结**

2024年度人才培养工作总结

企业要发展，科技是关键，管理是基础，人才是核心。拥有更多、更优秀的人才才能在发展中立于不败之地。本着以人为本的企业文化理念，积极创造开发平等、和谐的内部环境。给予其升职发展空间，为其创造升职通道。科学分析企业发展所需人才数量、层次配置要求，确定了以个人职业发展规划为依据、系统科学的培养和使用人才，形成了主要管理人员、专业管理人员、基层管理人员和特殊工种队伍的梯队型人力资源规划。在充分避免了人才流失的前提下，迅速的推动企业的发展和进步。

一、人才选拔

在人才选拔方面，我公司每年根据自身发展需求，放眼全社会物色专业型及文案型人才。在招聘个部门相关人员过程中，我们采用分区负责的方法，委任相应专业公司职员参与人才面试选拔工作，力争做到选对人，选好人，筛选出公司切实需要的人才。2024年度，我公司从应届毕业生中招聘相关专业人才5名、从社会招聘有相关经验的适用性人才3名，且通过几个月的验证，均有较好的工作表现。

二、人才培养

选人是人才工作的开端，而人才培养则是人才工作中更为重要的环节。新引进的人才有的来自其他同行企业，其对本公司业务工作及发展情况不甚了解，且专业方面各有所长；有的是刚刚步入社会的应届毕业生，对行业内部的具体情况了解不全面、不深入。在这样情况

复杂的人才背景下，我公司努力杜绝一刀切的培养误区，做到因材施教，发动公司内有经验的员工对新人进行一对一或一对多的点对点定向培养，针对个人短板和强项进行补漏和提升，并进行了全免的企业文化培训，基本做到了人才使用不重叠，使人才嵌入公司的工作体系，使人才的专业能力得到最大程度的发挥。

同时，建筑业是一个典型的劳动密集型行业，农民工已成为建筑业产业工人的重要组成部分，对推动我们的现代化建设作出了重大贡献。因此，我公司把保障建筑业外来务工人员的根本权益，维护务工人员的合法利益作为我们展开外来务工人员服务管理工作的根本目标，对他们进行岗前培训，持证上岗，以提高外来务工人员的综合素质，使他们与我们的企业共同进步。

三、人才使用

为了使公司业务良好、快速地发展，我公司将特定专业和具备专项经验的职员合理地布置于相应的岗位，发挥其特长。为了鼓励个人努力工作，我们采用量化评比的方式，每季度对人员工作综合情况进行相对合理公平的评估，并对先进者进行物质奖励。于此同时，为了营造和谐的公司内部环境，我们还定期举办联谊活动增进人员之前的友谊，使每个人都能够愉快地投入工作。

**第二篇：人才培养方案修订情况总结**

艺术学院人才培养方案修订情况总结

为了进一步提高教学质量，艺术学院积极开展2024人才培养方案的修订工作。根据修订的情况总结如下：

1、指导思想：全面遵循教育规律，坚持以服务为宗旨、以就业为导向、以素质教育为基础、以能力培养为目标的指导思想，积极探索课程体系设置和人才培养模式的创新。全面深刻理解高等职业教育培养高素质应用型人才的目标，把工学结合作为人才培养模式改革的切入点，突出实践能力培养，体现我校的办学定位。

2、指导原则

①以就业为导向，主动适应区域经济社会发展和行业建设需要。②加强应用性和针对性的有机结合。③强化职业道德，明确培养目标。

④从培养高技能人才的角度出发，科学构建课程体系。

3、前期调研

根据学院的安排，各专业负责人组织本专业专家组，前往相关高校、企业进行调研，共走访河北师范大学、河北传媒学院、中国传媒大学、中央戏剧学院、首都师范大学、西南交通大学、四川传媒学院等院校考察调研，充分听取各高校专家意见，作为人才培养方案修订的参考意见，并且各专业还组织专家深入企业进行调研，如河北演艺集团、河北画报社等企业了解企业对于人才需求的情况，另外各专业对已有毕业生进行了问卷调查，了解毕业生工作之后觉得哪些地方欠缺等，作为2024版人才培养方案修订的依据。

4、完成初稿

各专业在学校统一要求以及指导原则和前期调研的基础上完成2024版人才培养方案的初稿，并在专业内部广泛征求意见进行调整。

5、专家论证

各专业人才培养方案初稿调整完成后，学院组织校内为专家进行新版培养方案论证，通过专家论证进一步完善新版人才培养方案，邀请专家包括，本专业高级职称教师、本专业相关行业人员、校内教务管理人员、以及学生代表等，最后

专业负责人根据专家论证意见，进一步完善培养方案形成最终版本上交学校。

6总结

艺术学院2024版培养方案修订，从学院任务的下达以及安排到各专业调研工作、论证工作等都是合理有效的，经过长达一年的培养方案修订工作最终形成的2024版人才培养方案是适合未来5年艺术学院各专业教学的使用，同时各专业教师在教学工程中积极总结经验进一步完善培养方案。

**第三篇：公司青年人才培养情况总结**

公司青年人才培养情况总结青年是企业的希望和未来，每个青年人都渴望成才。近年来，机电公司把发现、培养、使用、凝聚和服务人才，特别是造就一批技术精湛、作风过硬、勇于创新的青年人才队伍作为重要工作来抓，建立健全青年人才培养使用工作机制，搭台借力助青年建功立业，为机电公司实现二次创业提供源源不断的动力和人才储备。不拘一格吸收青年人才机电公司作为一冶施工总承包板块的主体单位，现有的人力资源已经远远不能满足企业发展的需要，而青年又是就业的主力军。为此，机电公司通过招收高校生、技校生及把年轻的有一定文化基础的农民工纳入班组管理等方式，不拘一格吸收青年人才。招收高校生、技校生是机电公司吸纳人才的主要途径。在招聘工作中，机电公司本着专业对口、品学兼优、宁缺勿滥的原则，坚持人职匹配，人事相宜。每年10月初，机电公司就开始计划落实来年招生计划，年初将各分公司来年对高校生、技校生人员需求进行摸底汇总，报集团公司审批，同时将招收技校生计划发传各合作技校，摸清各技校专业设置、毕业人数。从吸纳高校生、技校生来看，2024年面试本科生近百人，最终完成签约38人；从7所技校完成招生146人，吸纳的数量均在集团排名第一。

**第四篇：青年人才培养创建活动总结**

“青年人才培养”创建活动工作总结

淮盐矿业有限公司团委

2024年以来，淮盐矿业公司团委根据省公司团委和井神股份公司团委关于创建团组织‚五星品牌‛活动要求，认真开展‚青年人才培养‛创建活动，现将有关情况简要汇报如下：

一、充分认识‚青年人才培养‛的重要性和紧迫感 人才资源作为企业赖以发展的最主要的战略资源，为各企业所重视，特别是在科技革命迅速发展，经济全球化趋势日益增强的当今社会，以人才培养和争夺为核心的竞争日趋激烈。随着我国盐业体制改革的进一步深化，市场化程度会越来越高，淮盐矿业公司也将会逐渐全方位地融入到国内资本市场及信息技术的竞争大潮中，需要依靠一支高素质的人才队伍来赢得竞争的优势。

目前，我公司现有35岁以下的青年职工63人，占职工总数的55%以上，他们当中蕴藏着进行人力资源开发的巨大潜能，是企业人力资源开发的重点。近年来，公司党委始终把青年作为企业的未来和希望，高度重视青年人才的培养工作，并取得了显著的成效。同时，我们也应该清醒地认识到，在青工队伍中，高层次人才特别是复合型人才匮乏、中高级技工数量不足、学习氛围不够浓厚等问题还比较突出。公司团委在公司党委的领导下，一直站在推动淮盐矿业公司持续稳定发展的战略高度，以高度的责任感和使命感，牢固树立人才是企业发展的第一资源的观念，切实把提高劳动者的素质作为推动企业发展的‚第一要务‛，努力做好青年人才培养工作。

二、积极探索‚青年人才培养‛工作机制

（一）建立健全人才培养机制，提高青年人才的整体素质。通过举办团干部培训班、以会代训、现场观摩、素质拓展、赴外地参观学习等形式，增强新时期共青团干部的学习

能力、执行能力和创新能力，提高基层团干部的综合素质。开展多种形式的青年业务技能、创新创效、科技攻关等活动，帮助青年成为岗位能手，促进青年岗位技能和综合素质的提高。

（二）建立健全品牌创新机制，拓展青年人才的实践舞台。进一步深化青年文明号、青年岗位能手、十佳优秀青年等品牌工作项目，促进传统品牌工作的改造升级，拓展青年实践舞台。

（三）建立健全广泛联系机制，完善青年人才的组织建设。重点加强青年知识分子、专业技术青年等青年群体的工作，构建青年人才工作的组织网络。积极运用新媒体，建立青年人才QQ群，逐步形成‚立体化、全方位、广覆盖‛的青年人才交流沟通、思想引领的新格局。

（四）建立健全成才激励机制，强化青年人才的推优工作。着眼于党政需要，认真做好青年人才的推荐，重点做好优秀青年专业人才、优秀青年经营管理人才、优秀团干部的举荐工作。加大‚推优入党‛工作力度，严把培养关、考察关和质量关，不断为党组织输送新鲜血液。

（五）建立健全青年表彰奖励机制，规范和完善青年人才表彰奖励的办法和程序，增强评选的权威性、规范性、代表性和时效性。

三、加强培养，促进青年人才全面发展

（一）加强形势任务教育。认真贯彻落实苏盐集团、井神股份公司‚两会‛精神，围绕公司‚两会‛的各项目标任务，深入开展‚我与祖国共奋进——立足新起点，建功‘十二五’‛形势任务教育，深刻了解公司面临的内外形势、宏观走势以及机遇挑战，牢牢把握稳中求进、进中求好、好中求快的工作基调，牢固树立爱岗敬业、艰苦创业、无私奉献精神。围绕生产经营工作，深入开展了‚我为三个发展献一计‛专题讨论，激发了青年人才为企业发展献计出力的热情和活力，实现了由共识到共为的转变。

（二）加强宣传思想工作。团委遵照‚三贴近‛原则，配合创先争优活动的梯次深入，把握正确的舆论导向，旗帜鲜明地报道青年人才发展动态，弘扬广大团员青年奋发进取精神面貌。利用《井神股份报》、省公司网站和宣传橱窗等宣传载体展示公司形象，取得了内聚人心、外树形象的实效，深受广大团员青年的好评。

（三）发挥典型引领作用。大力弘扬‚三创三先‛的新时期江苏精神，大张旗鼓地表彰和宣传先进人物、典型事迹，挖掘品牌创建活动中的新鲜经验，努力营造出匡正风气、端正导向、拓宽渠道的良好氛围。通过发掘、培养，选树了以赵文生为代表的一批青年人才先进典型，大力宣传他们无私奉献、开拓进取、爱岗敬业的先进事迹，充分发挥了先进典型的示范引领作用，在全公司营造了谋发展、干事业、出成果的浓厚氛围。

回首过去，我们豪情满怀，展望未来，我们信心百倍。青年人才的培养工作是一个艰巨的长期的工作，在今后的工作中，我们将在公司党委和井神股份公司团委的正确领导下，牢牢抓住发展机遇，勇敢面对各种挑战，沿着科学发展的道路，开拓进取，团结奋斗，扎实工作，为完成全年目标任务、开创公司跨越发展的新局面而努力奋斗。

**第五篇：公司人才培养方案总结**

公司人才培养方案总结

“导师制”青年人才培养计划自2024年4月份启动以来，结合导师和学员的实际情况进行了多种形式、多种层次的推进，现就阶段进展情况总结如下。

2024年4月，经集团党委批准，“导师制”青年人才培养计划正式启动。第一批“导师制”成员由集团14名主要领导为导师，56名来自集团内各企业的优秀青年代表为学员组成，每位导师与4名学员组成“导师制”学习小组，负责学员的教育培养工作。集团所属企业同时开展了二级导师团队的青年人才培养工作。

团委在学习活动中力争为导师和学员做好协调和保障工作。启动之初，向学员发放了通用学习教材。在5月15日之前大部分导师均完成了与学员的第一次沟通交流，并布置了学习课题。8月份，团委召开各学习小组组长座谈会，分析前一阶段工作中存在的题和难点，并及时向张东升主席作了专项汇报。对推进中存在的题进行了积极解决，目前各项工作进展顺利。

一、一级导师团队青年导师制学习情况

第一导师团队的各位领导对此次“导师制”青年人才培养计划都特别重视，分别制定了虚实结合、以学员共同研讨完成论为主的培养规划，为学员们推荐了有助于职业发展的书籍，同时灵活安排时间、不定期见面解答学员难题；各位参与“导师制”人才培养计划的领导百忙之中抽出宝贵时间，关心青年成长，让青年学员们拓展了视野，更增强了主动学习、追求进步的动力，在广大北汽青年中反响非常好。另外，北京汽车青年导师制工作得到了市国资委、团市委的高度重视，集团团委向北京团市委做了专项汇报，团市委王少峰书记要求团市委企业部把此项工作作为基层青年人才培养的新做法定期进行跟进和研究。

二、二级导师团队青年导师制进展情况

徐和谊董事长在党委常委会上对青年导师制工作提出“要重点做好各二级企业的青年人才培养工作，重点要将二级企业的青年导师制工作开展起来”。在集团第一批“导师制”青年人才培养计划开展的同时，各二级企业的第二批“导师制”青年人才培养计划也在紧锣密鼓的进行中。不同企业根据自身特点，制定的“导师制”计划有创新，有发展。

北京现代公司经党委会研究后，确定了将公司后备干部纳入学员队伍，接受公司领导的全面培养，同时明确要求，要站在为北京现代三工厂筹建和发展培养中坚骨干的高度开展导师制青年人才培养工作。

北汽福田在其所属环保动力公司和欧V客车开展试点，将“导师制”青年人才培养计划纳入公司总体青年人才培养工作，不仅完善制度和建立体系，更将“导师制”青年人才的出口考虑到计划设计中。

北京汽车研究总院将“导师制”人才培养计划归纳为综合、专业“两条线”，设立由公司领导组成的“综合”导师和技术专组成的“专业”导师，每名青年都有“综合”和“专业”两名导师，确保青年科技人才的全面发展。

“北京奔驰青年成长团队”青年根据导师制定的培养计划，结合自身工作实际，并根据对北京奔驰发展战略的认识及了解，形成研究方向，在导师指导下共同完成课题论，为公司发展献计献策。领导小组对培养计划定期进行考核，对于确实取得实际效果，并在工作中表现出优异成绩的学员，团委将进行备案，向组织推荐，并把学员的进步作为共青团各项评先、考核的依据之一。

鹏龙公司建立了“导师制”青年人才培养工作领导小组和工作小组，制定并下发了《北汽鹏龙公司“导师制”青年人才培养实施计划》，确定了导师团队和学员。明确了导师的指导方式、围和课题，同时制定相应的考核指标，把考核结果与人才培养更好的挂钩。

其他单位也结合企业实际情况进行了多种形式的青年人才培养工作。

三、工作要求

“导师制”青年人才培养计划实施至今，已取得阶段性进展。在下一步工作中，集团团委将严格按照集团党委批准的培养方案，做好协调支持工作，做好各学习小组的课题调研工作、论撰写工作、各小组学习成果汇报会的准备工作。

从导师制培养工作阶段效果看，符合北京汽车青年人才培养的现实情况，符合北京汽车人才培养工作总体布局，得到了一级导师团队（集团领导层）、二级导师团队（直属企业领导层）的高度认可。2024年第一批集团导师制青年学员要严格按照学习计划完成学业，团委将在2024年年中召开导师制计划成果汇报会，向集团党委和各级领导汇报导师制取得的成果。

2024年，集团党委将进一步加大导师制计划的培养力度。在2024年导师制学员的基础上，通过各级组织的推荐和审核，储备一批集团导师制学员，在适当时间纳入导师制学习，进一步加大导师制计划的培养深度和广度。

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