# 续期培养新人工作总结(推荐4篇)

来源：网络 作者：倾听心灵 更新时间：2024-08-06

*续期培养新人工作总结1医院对取得成绩的优秀人才进行物质上和精神上奖励，年内发表国家级核心期刊8篇，省级核心期刊2篇，如“二孔法腹腔镜阑尾切除术31例报告”、“剖宫产术后伏笔切口子宫内膜异位症的临床分析”等。国家级每篇奖励500元，省级每篇奖...*

**续期培养新人工作总结1**

医院对取得成绩的优秀人才进行物质上和精神上奖励，年内发表国家级核心期刊8篇，省级核心期刊2篇，如“二孔法腹腔镜阑尾切除术31例报告”、“剖宫产术后伏笔切口子宫内膜异位症的临床分析”等。国家级每篇奖励500元，省级每篇奖励300元，全年论文奖励5500元。在全院营造浓厚的“尊重知识、尊重人才”的氛围，以促进卫技人员自觉进步，人才的快速成长。

医学领域内的竞争归根到底是人才的竞争，人才之间的竞争，又是人才管理体制和模式的竞争。因此，医院正着力于创建良性的软环境，触发人才潜能的发挥，用各方面的优势，去建设一个技术一流、质量一流、服务一流的现代化医院。

建筑企业人才培养工作汇报

——下级分公司向上级总公司汇报

一、员工教育

分公司每年制定年度培训计划，并有针对性地实施。对于老员工主要加强业务知识和技能培训，同时鼓励各部门主动获取外培机构开展的关于提升业务技能的培训信息，提倡多参加外培，加强对外沟通联系。对于新员工主要加强企业文化、企业管理制度以及如何进入岗位角色方面的培训教育，每年分公司各部门结合本部门情况开展新员工培训，组织新员工参加公司新员工入职培训，帮助新员工了解企业，快速适应工作岗位。

二、项目部机构人员配置情况

分公司现有项目部管理人员84人，占分公司全部管理人员119人的70%，占到分公司总职工人数213人的39%。另有工人转管理岗位5人。此外，庆邦在职项目部管理人员9人，占总人数16人的44%。

在分公司项目管理人员中，项目经理级10人，项目副经理级4人，技术负责人4人,工长级12人，工艺施工员25人，电气施工员7人，质量员？人，安全员7人，材料员8人，预算员4人，其他3人。庆邦项目管理人员：项目经理1人，施工员2人，安全员4人，预算员1人，材料员1人。

虽然近两年招聘新员工较多，但仍未满足项目施工管理需求，主要原因是新员工经验不足，兼顾工作面不广，需要安排多名人员工作才能正常开展。

三、人才培养、梯队建设、人才成长

人才培养方面，一是为员工提供学习、继续教育，加强综合管理能力的提升；二是给员工压担子，将一些有多年施工管理经验的人员调整到更重要的岗位，以培养其项目全局观和统筹掌管能力。比如将有经验的进步快的施工员调岗为工长，将能力突出的工长调岗为项目副经理或技术负责人，将小型项目负责人调到大型项目担任项目副经理，将能力突出的项目副经理任命为项目经理等；三是坚持实施师傅带徒管理办法，新老员工结成师徒关系，搭建“传、帮、带”平台。

分公司既重视培养现在人才，也重视引进外部人才，近两年从社会招聘各类人员近70人，很多人员到岗后发挥了重大作用。

分公司的梯队建设，主要从部门和项目部着手。今年除了继续设置部门主办科员外，新设了副科级科员。在部门，形成了科员、主办科员、副科级科员，副科级负责人、科级负责人由低到高的梯队结构，每一级的人员都会成为上一级别的后备力量。今年任命主办科员14人，副科级科员5人，其中副科级科员有2人为项目部管理人员，3人为部门管理人员。在项目部，设置一二级项目经理、一二级项目副经理、一二级技术负责人、工长、一般施工管理人员。

关于人才成长，抓好对新员工进行新员工入职培训、实行以老带新措施，平时还加强对新员工的进步情况的掌握，要求新员工在入职三个月后进行阶段性的工作总结，以此了解新员工思想、成长情况，同时每半年对新员工实行大中专毕业生考核评价，以此帮助新员工了解的长处和不足，为分公司加强指导新员工提供依据。

农村实用人才是活动在农业生产一线的实践者和示范者，在推动农村经济发展中发挥着重要作用，是新农村建设的重要力量。近年来，我镇加大对农村实用人才队伍的培养，形成了较为完善的工作机制，培养出了一支“有文化、懂技术、会经营、能示范”的人才队伍，为农村经济社会的快速发展提供了强大的智力支持和人才保障，现将具体做法总结如下：

**续期培养新人工作总结2**

1、积极参加市内外各种学术活动、学术会议164余人次，其中管理类岗位培训46余人次，开阔了眼界、更新了知识，部分新技术已在临床得到了应用。

2、送外进修（医疗）7人，进修结业回院6人，分别在南京的军区总院（进修骨科）、上海中山医院（进修心内科）、江苏省肿瘤医院（进修肿瘤科）无锡妇幼保健医院（进修妇产科、腹腔镜）、无锡市人民医院（进修儿内科）宜兴市人民医院（CT、肠镜）进修。结业回院人员，将外院先进技术用于临床取得了良好的.效果。

3、积极支持和鼓励各科室科研活动和新技术、新项目的开发应用，在经费、时间、人力、物力方面给予极大支持。

**续期培养新人工作总结3**

一、团结一心，个人业务取得突破性发展。

个人业务是我们的核心业务，是公司持续经营、稳健发展的基础。20xx年伊始，根据省、州公司各个时期的企划方案，我公司还根据自身实际情况制订了相应的激励措施，利用“产说会”、“客户答谢会”等多种销售模式，抓住“金彩明天”等新险种强势上市的有利契机，全体员工斗志昂扬、挥洒汗水，经过辛勤的耕耘，终于取得了丰硕的成果。

四季度，全体营销干将更是鼓足干劲，振奋精神，奋勇前进。有2位伙伴更是跻身全省前200名销售精英的行列，获得了省公司笔记本电脑大奖，这不仅仅是物质上的奖励，更是对我们辛勤付出的肯定，为我们树立了新的榜样。 个人发展观心得体会

核心业务的迅猛发展，背后要有一支强有力的核心队伍作为支撑。公司一开始就加大了队伍建设力度，邀请全国销售精英进行技能提升培训、重金聘请北京专家进行增员指导，把展业和增员结合起来，通过增员来推动业务发展，通过业务发展带来的实惠来带动增员。我们各级主管也付出了大量辛勤的劳动，他们无时无刻不在关注着自己的属员，帮其解困、助其成长、让其心安，正是他们无私而伟大的博爱精神，让我们的员工感觉到了公司的温暖，做到了有爱留人。目前，全司员工已达115人，为历年之最，并且我们队伍仍然在继续发展壮大。

二、奋勇拼搏，团体业务稳中有升。

团体业务是公司经营成效体现的重要指标，也是产、寿险两类保险的交集市场，因此，竞争尤其激烈。在与多个竞争主体的交锋中，我司以全年团体业务共收取保险费266万元。其中：短期意外险保费167万元，短期健康险保费99万元，团体年金险保费54万元，较之上年增长66万元，占据了\*\*团体人身保险市场的2/3强，提前3个月完成了全年任务目标。四季度经营指标重新下达后，我司只用了一个月的时间就率先超额完成了任务目标。

一年来，我们除了维护好已有的渠道外，还积极寻找新的业务增长点，努力打破前期业务发展低迷的状况，同时积极加强与有关部门的沟通与协作，争取得到最大的支持和帮助，加大宣传力度，扩大影响面，从而赢得市场。

**续期培养新人工作总结4**

一、 日常接待工作

每日填写《客户服务部值班接待纪录》，记录业主来电来访投诉及服务事项，并协调处理结果，及时反馈、电话回访业主。累计已达上千项。

二、 信息发布工作

本年度，我部共计向客户发放各类书面通知约20多次。运用xx发送通知累计968条，做到通知拟发及时、详尽，表述清晰、用词准确，同时积极配合通知内容做好相关解释工作。

三、 业主遗漏工程投诉处理工作

20xx年8月18日之前共发出86份遗漏工程维修工作联系单，开发公司工程部维修完成回单28份，完成率32%。8月18日以后共递交客户投诉信息日报表40份，投诉处理单204份。开发公司工程部维修完成回单88份，业主投诉报修维修率43%。我部门回访78份，回访率89%，工程维修满意率70%。

四、 地下室透水事故处理工作

20xx年8月4日地下室透水事故共造成43户业主财产损失。在公司领导的指挥下，我客服部第一时间联系业主并为业主盘点受损物品，事后又积极参与配合与业主谈判，并发放置换物品及折抵补偿金。

五、 入户服务意见调查工作

我部门工作人员在完成日常工作的同时，积极走进小区业主家中，搜集各类客户对物业管理过程中的意见及建议，不断提高世纪新筑小区物业管理的服务质量及服务水平。

截止到20xx年12月19日我部门对小区入住业主进行的入户调查走访38户，并发放物业服务意见表38份。调查得出小区业主对我部门的接待工作的满意率达90%，接待电话报修的满意率达75%，回访工作的满意率达80%。

六、 建立健全业主档案工作

已完善及更新业主档案312份，并持续补充整理业主电子档案。

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