# 公司企业团队建设人才培养总结

来源：网络 作者：尘埃落定 更新时间：2025-04-19

*人才培养指对人才进行教育、培训的过程。被选拔的人才一般都需经过培养训练，才能成为各种职业和岗位要求的专门人才。以下是本站分享的公司企业团队建设人才培养总结，希望能帮助到大家!　　公司企业团队建设人才培养总结　　自培训组成立并共同打造培训体系...*

人才培养指对人才进行教育、培训的过程。被选拔的人才一般都需经过培养训练，才能成为各种职业和岗位要求的专门人才。以下是本站分享的公司企业团队建设人才培养总结，希望能帮助到大家![\_TAG\_h2]　　公司企业团队建设人才培养总结

　　自培训组成立并共同打造培训体系并完成各项培训工作，时至今日已半年有余。在这半年里，培训组按照培训工作设想基本实现培训体系构建，包括课程设计、培训流程固化、内训师团队组建等，虽然已有基本雏形并能完成公司初级培训任务，但这一步步的艰难前行离不开领导的支持、离不开部分学员的理解鼓励、离不开我们的偏执坚持，因为我们始终相信：只要我们认真务实的践行，我们就能有改进的机会，就能使培训取得更好效果。培训的目的是提升参训人员综合素质，专项提高各项业务技能，达到参训人员素质与岗位要求的匹配，满足企业正常运作和发展的需要。我们始终坚持各项工作能为达成该目的为主旨，正因如此，我们也曾质疑自己，一度消极、不自信，当有参训员工主动给我们反馈培训感受、感谢我们的付出时，我们得到了无比的力量，让我们更加积极地探索改进。现将培训工作总结如下：

　　目前，培训主要包括三类， 综合培训情况而言，在入职、转正环节基本达到人员把关的目的，让全体员工感受到公司对员工成长的重视、公司管理的日趋规范。

　　详细情况如下：

　　培训，从本质而言，是培训讲师同参训者间思想的碰撞，通过碰撞进而影响参训者观念、行为的过程。要保证培训效果，须从培训师、课程、学员、授课方式和环境等因素着手。一方面是资源的支撑，另一方面是学员的参与度，而后者才是最为重要的,“学习这件事最重要的不在于有没有人教你，而在于你有没有学习的觉悟和恒心”;如此，作为企业培训工作而言，我们只能在做足我们能处理的事务的同时，通过不同途径调动起参训者的学习欲望了。

　　培训工作存在以下问题：

　　1、入职培训课程设置还不够完善

　　目前，新员工入职培训因为时间有限，目前开展为期2天的培训还未包括公司产品和销售部分。对于大部分\_\_行业新手，他们不仅需要对\_\_知识的了解，还需对产品和销售尽快熟悉。同时，公司岗位设置较多，哪些岗位需要哪些内容，培训组是否只涉及基础通用部分，新员工所在部门再做专业部分的培训，即新员工培训体系还有待完善。

　　2、入职培训涵盖范围还有待扩大

　　目前，新员工入职培训仅涉及\_\_\_，其它区域的新员工因实际情况(地域、场地和时间)不能及时接受入职培训，待转正培训回公司时，已实际工作近3个月，却对公司基本没有了解。如此，对新员工适应新环境会有消极影响。若将入职培训在地区上也做推广，明确专人对新员工做稍微正式的培训，应该效果会更好。

　　3、内训师团队建设还有待加强

　　当\_\_\_突然调离，我们没有后备人员能做销售技能提升方面的培训，最终以\_\_\_从\_\_\_赶回公司做培训为过度;当急需厅店有意愿且有能力的人扩充内训师队伍时，并未得到积极的支持;当邀请某些领导做培训时，往往不能得到应有的响应......我们的内训师团队建设需要加强，包括内训师队伍、内训师团队能力等多方面。目前，我们内训师授课技巧普遍不高、制作课件水平不足、自主研发课程能力有所欠缺，综合影响培训效果。

　　4、部分员工对培训的意义理解不深，参与度较差

　　培训中存在部分员工平时表现积极而培训时表现很差的情况，他们对培训意义的认识不够深入，如培训时随时接听电话、玩手机、打瞌睡等，造成培训“参加与不参加一个样，学好学孬一个样”的消极局面。有待对培训纪律再做严格要求并执行、争取得到各级负责人的支持。

　　5、培训形式过于单一

　　目前，培训组开展培训仅限于单一授课，整体而言，形式较单一。培训形式缺乏创新，只是一味的采取“上面讲，下面听”的呆板枯燥方式，提不起员工的兴趣，导致员工注意力不集中，影响培训效果。有待对培训体系和培训方式进行梳理，适当增加外训(不单指拓展培训)，通过接受更多新鲜外界内容，再以转训方式拓宽培训形式、提升内训师授课技巧。

　　6、培训计划较难执行，效果打折

　　我们所处行业的特点，在开展培训时我们坚持以不影响厅店正常工作为宗旨，部分员工参加转正培训时仅为了通过考试，或者只参与小段培训;店长培训时，因时间往往只安排一天，留给培训组的真实培训时间往往不足3小时，在3小时内要处理好8小时的紧凑课程，只能推赶，而相关课程的设计又存在体系化，即使将课程发给参训者，往往难以保证培训的预期效果。培训工作有待强化，且强势。

　　7、公司学习风气不高，影响培训意识

　　理论与实践相结合的学习是最有效的学习，理论的学习能让人快速理解实践，并能举一反三;重视实践能让我们理解、辩知理论，加深认识。如此的认知方能真正意义上重视反思总结的必要性。一般情况下，我们在处理某件事务时，当别人跟我们交代清楚的时候，我们都能基本处理;但一旦没人跟我们提要求、反馈问题时，我们会自我感觉良好。这种差别主要是因为我们的认知能力有限，根本原因不在于执行力，而在于我们能否发现问题。我们很多人都欠缺发现问题的能力，比如：为什么总经理一到厅店就能发现很多员工、店长甚至我们部分负责人都未能发现的问题。这种能力要么通过多年的实践总结可以具备，要么通过总结梳理的学习后再实践来快速具备。也就是为什么需要设计工作总结及反思的环节，有待提高这方面的意识。

　　1、梳理深耕培训课程，完善培训课程体系

　　对目前的培训课程进行梳理，对课程内容的深度和广度再挖掘。考虑新员工培训能否增设有关销售的内容，征求市区片区经理及厅店店长意见;转正员工工作态度部分(职业素养)能否再深入到某些重点内容，如强调团队重要性、遇到沟通问题应该如何处理等;店长培训的课程还需要扩大范围，不能仅仅局限于目前的针对新晋店长的课程。

　　2、 关注优秀员工，扩充内训师队伍

　　通过对厅店优秀员工的关注，主动交流，寻找优秀且有意愿的员工作为公司内训师队伍的储备人员;通过晋升机制的设计，结合店长负责制，将厅店管理人员纳入到内训师队伍中，在制度设计上调动店长乃至分公司负责人对员工成长的重视，主动参与到员工培训中，同时，可解决地区员工入职后融入团队的问题(接受培训、获得关心等)。

　　3、提升内训师培训技巧

　　组织已参与过培训的讲师交流培训心得，对各自认为的培训难点探讨技巧;培训组人员一同观摩优秀培训师视频并交流经验。搜集资料并整理成稿，同相关培训人员分享。

　　4、丰富培训形式，提升培训效果

　　在设计培训体系时，考虑外训内训相结合。通过直接外训和外训后转训等途径，丰富培训形式，让参训学员能有更加深切的培训感受，将观念的理解转变成行动力。

　　5、重视培训后效果跟踪

　　培训不是一蹴而就的，公司组织的培训很大程度只能发挥抛砖引玉的作用，对相关内容的培训需要多方位多层次的跟进。如公司制度文化需要融入到厅店日常管理过程中;销售技能及产品卖点之类更多是让大家有所感触，能找到发现总结的方法......这些都需要我们各级负责人的持续关注。

　　6、引导我们各级负责人对团队成长的正确重视

　　所有的措施仅仅指向培训组实际工作的开展，但最终的效果需要各级负责人对学习意识的重视。这也是培训工作要取得预期成果最大的障碍。如果没有这样的重视，那么我们的培训只能是蜻蜓点水，难获实效。

　　回顾\_\_\_年的培训工作，有成绩也有不足，感谢领导对培训组工作的关心支持、对培训工作存在不足时的包容和指正;展望\_\_\_年的培训计划，有动力更有挑战，相信只要有公司领导的支持和关怀，公司的培训工作定能更上一层楼。

**公司企业团队建设人才培养总结**

　　XX分公司是XX年5月份正式并入XX公司的，在公司各级领导、各部门及各兄弟单位的大力支持下，经过4年的发展壮大，现已达到年制安总量2万余吨、产值近2亿元的创效性企业。

　　XX分公司在成立初期，仅有员工60人，经过一个优化组合和自然减员(本人离职和企业淘汰)过程后，XX分公司现有人员达到139人。现有110名各类专业技术人员，占分公司人员总数的80%，其中80人是我们后期成功引进的，占专业技术人员总数的74%。在项目班子建设方面，我们共引进了23名专业项目施工管理人员、占分公司现有项目管理人员的85%，设置了1个工程科和5个项目经理部负责现场施工管理工作。在深化设计人员引进方面，分公司现有14名设计人员，全部是后期成功引进的、具有专科以上学历、35岁以下的青年知识分子。

　　一、XX分公司人才队伍建设工作的主要思路与方法：

　　XX分公司有其独特的专业特点，他对专业技术人员的要求，不仅体现在需要有一支专业施工管理队伍上，更重要的是要有一支按制造业标准建立的生产型的专业技术管理队伍，其中又以前期深化设计环节最为关键。针对XX分公司专业技术人员密集的特点，加之分公司又是新建生产基地，原有专业技术人员十分有限，这就自然形成了XX分公司人才队伍建设的重点是要尽快建立起一支技术过硬、专业齐全并适应XX公司整体发展速度的专业技术队伍。

　　XX分公司人才队伍建设工作的关键，是既要大量引进各类专业技术人员，同时又要建立与规范各项工作标准，制定与完善各岗位的岗位职责和考核标准，建立一个和谐、竞争的工作氛围，以达到企业快速发展的目的。为此，我们在当今专业人才竞争激烈的大环境下，不断总结经验，推行了“三项措施并用，六项工作并举”的用人、留人机制与工作方法，强化人才队伍建设，促进企业可持续发展。

　　(一)人才引进工作与人才培养工作并举：

　　人力资源的引进与储备是企业发展不可缺少的环节，如何将引进的人员迅速培养成企业可用之才是人才队伍建设的关键，在这方面我们采取的是“严格入门条件，注重后期培养”的工作方式。

　　在人员引进工作中为避免盲目引进，我们首先考虑的是定岗配人，在合理规划分公司各职能部门岗位配置的基础上，制定出各岗位的岗位职责和专业技能标准，一并作为引进人才的入门条件和数量依据，有针对性地进行人才引进工作。适岗人员引进后，后期考察与培养是关键。对每年引进的应届毕业生，针对他们专业基础扎实、可塑性强的优势，根据其自身特点和发展意向，通过导师带徒、轮岗实践、专向培训、培养等方式促使其尽快成长。年初，我们投入近10万元，升级和扩大了原有技术处理软件的使用功能，并请专业教师对设计室、预算科、生产科、制造部等相关科室的技术人员进行专业培训，使其尽快掌握这门技术，提高他们的专业技术水平和自身竞争实力。对自有青年合同工，我们开设了中专取证班，聘请专业教师在分公司内给他们讲授英语、数学、计算机制图等专业课程以及行为规范的正规教育，不

　　仅提高了他们的文化水平和专业技能，还使他们在学到本领的同时拿到证书。与此同时，我们还积极开展技术练兵和技术比武活动，以赛代练，在比赛中，选出优秀技术能手，为企业今后发展做好操作人才的资源储备工作。今年，我们还针对重钢车间明年建成投产人员需求增加这一实际情况，各个部门已经把人员引进数量及岗位要求报分公司企管科，再由企管科分类汇总，班子讨论后有目的的进行引进工作。此外，为培养自有青工技术队伍，我们有针对性的把我们自有的青工技术骨干安排到制造车间各个重要岗位和关键工序进行重点培养，向青龙的外分包技术人员学习专业技术知识及数控设备的操作规程，做好操作技术人才的资源储备工作。

　　对引进具有一定专业技能的成熟人才，我们重点考察的是人员的适应能力，通过试用期，有针对性的进行考察，让其尽快适应企业的工作方法、工作标准、工作流程和工作节奏，使其尽快融合到我们的工作氛围之中。对有些在规定的考核期限内不能达到要求却又愿在本企业工作的人员，分公司采取延长考核期，换岗试用的方法，经再次考核确实不能适应本岗工作的，劝其辞退。

　　分公司专业技术人才队伍在整个分公司的经营、生产环节上起着极其重要的作用，同时这些人员也是外企、民企同行业相继争夺的对象，人才竞争非常激烈。作为我们个人收入处于劣势的国企，怎样才能减少人才流失，留住人才，用好人才，成为分公司党政工作的一项重要工作。

　　(二)事业留人与提高员工收入并举：

　　为分公司各类人才尤其是青年人才，搭建一个可充分展现才华的舞台，使其本身潜能得到最大限度的发挥，是我们人才政策一个的关键。提供一个良好的发展空间、实行岗位竞聘、不拘一格大胆启用青年人才，是我们将青年人才推向更加广阔发展领域所采取的一种有针对性的人才建设方式。我们在资金紧张和任务繁忙的情况下，不惜投入资金，购置目前最先进的专业软件和资料供他们学习、使用。抽出时间让他们参加国际大型学术讨论会和展览会，让他们看到国际最先进的技术，让他们感到在本企业他们会得到重视和发展。通过这种方式，既能满足青年人才展现才华、富有工作成就感的愿望，又能大幅度地提升分公司工作效率、增强青年人才与企业的凝聚力，达到稳定队伍、事业留人的目的。

　　与此同时，我们在政策允许、整体平衡范围内有效提升员工收入水平。用适当的待遇留人，这是我们留住人才的基础，也是我们对员工的知识和技术价值的充分体现。我们对青年专业技术人员及应届毕业生，在严格岗位考核基础上，按公司政策加速滚动晋升，以平衡其业务成长的需求。

　　(三)感情留人与业绩考核并举：

　　对人才的关心爱护就是对企业的关心爱护。勿庸置疑企业与人才群体之间建立良好的感情基础是留住人才的重要一环。要留住人才最好的办法就是留住他的心，人才的积累必将成为企业长久发展的契机。

　　1.建立融洽的工作关系：

　　和谐的人际关系和群体环境本身就是对人才无形的激励。我们提倡“团结、启发、互助、提高”的工作形式，营造和谐的工作氛围和团队精神。不仅要对青年人的稳定做思想工作，同时还强调中层领导干部的工作作风和领导方法，提倡与青年人“教技术、谈心声、交朋友”。

　　2.制定良好的荣誉激励及经济奖励制度：

　　我们通过各级评比表彰及分公司每季度“最佳星级员工”的评选，给予有突出贡献的员工以精神奖励，在分公司厂院宣传栏内，专门予以张榜表彰，这种激励形式很好的体现了我们对员工劳动成果的尊重。另外，在荣誉激励方面，我们还注重了对合作集体的鼓励，以培养大家的集体荣誉感和团队精神。

　　在荣誉激励的同时，我们还对那些有突出贡献的专业技术人员，按照贡献价值给予特殊的经济奖励。在天津港7号门100米跨卡子口工程的前期设计工作中，由于相当于跨海大桥的跨度，且无前例借鉴，甲方要求我们协助设计院进行设计工作。我们

　　的技术人员经过查阅资料、咨询、计算，最终向设计院、甲方交出了满意的答卷，并为我们的经营工作奠定了中标基础。对此，我们给予参与设计人员一次性经济奖励。制造车间相贯线下料工序，原由专业人员计算出图，车间一名普通管理人员，利用业余时间掌握了这一技术，并在工程中得以应用，对此我们破格为她增加了工资。

　　3.完善岗位承包制。

　　进一步完善、扩大岗位责任承包制，将员工收入水平与工作业绩挂钩，有的放矢的提升员工收入水平，是我们今年深化管理、向管理要效益、量化岗位考核的一项重要举措。我们今年在去年成品库承包成功经验的基础上，已将责任承包范围扩大到5个项目经理部和制造车间。目前对设计室的承包考核工作正处在初步实施阶段，我们在确保工资总额不变的基础上，把设计人员的收入与工作量挂钩，工资向工作业绩突出、出图及时、准确的人员倾斜，形成竞争环境，使原先“让我干”变成“我要干”的工作氛围，真正实行优胜劣汰，按劳取酬。对设材科等科室的承包考核工作正在紧张的筹备之中。

　　4.建立相互沟通机制。

　　分公司党、团、工会组织通过不同形式的与普通员工进行感情交流，了解他们的心声，解决他们的实际困难和后顾之忧，创造了一个平等融洽的工作环境。近几年，我们为业务骨干解决进津户口问题，为困难职工捐款，慰问看望伤病职工及职工家属，这些工作不但解决了职工的实际困难，也是企业从侧面肯定职工工作成绩的体现。

　　二、今后人才队伍建设工作思路：

　　XX分公司在继续巩固已取得的人才队伍建设工作成绩的基础上，重点强化两方面工作：

　　(一)继续加大人才引进与培养力度，为企业的长期发展提供有力的人才支持。加大培训的针对性及鼓励性，每年利用年终空闲时间，进行全员技术培训及思想政治教育。此外，鼓励员工自学成才，并制定相应的鼓励措施和政策，纳入人事管理和考核制度中，以保证长期有效和具有连续性。

　　(二)进一步加强与完善责任承包考核与岗位考核力度，切实落实优胜劣汰与待遇留人机制。对已经承包的科室(如：成品库、制造车间、项目部)，科学、严密的执行承包制度及考核方案，做到分配合理，奖惩分明。对刚刚纳入考核范围的科室(如：设计室)，进一步完善考核方案，对出现的问题及大家的呼声及时反馈意见，做出修改。对还没有执行承包制度的科室，严格指标执行力度和考核措施，使得考核指标不流于形式，真正做到促进企业发展。

　　人才是企业的未来，人才队伍建设工作，决定了企业明天的兴衰。我们要牢固树立以人为本、人才强企这一理念，在继续巩固人才队伍建设工作成绩的基础上，面对新市场、新课题，不断地调整我们的人才策略，为企业持续健康发展提供强大的人才保障。

**公司企业团队建设人才培养总结**

　　一年来，我局在区委、区政府正确领导下和上级农业部门的指导下，以 “\_\_”重要思想、\_届五中、六中全会精神为指导，全面树立和落实科学发展观，坚持以人为本，积极推进人才强区战略，以能力建设为中心，着力加强对现有在职干部和农村基层干部的培训培养，提高干部素质。围绕建设“生产发展、生活宽裕、乡风文明、管理民主”的社会主义新农村，大力发展现代农业，积极推进农业产业化发展和农业农村基础设施建设，不断深化农村改革，落实支农惠农政策，社会主义新农村建设得到稳步推进，人才工作取得了较好的成绩。现将我局今年的人才工作情况汇报

　　一、人才基本情况

　　我局现有干部职工共×人(公务员×人，行政工勤×人，事业工勤×人，事业职员×人，专业技术×人，试岗×人)，其中推广研究员×人，副高职×人，中职×人，初职×人。

　　二、人才工作开展情况

　　(一)加强政治理论学习，提高对人才工作重要性的认识

　　为了提高认识、统一思想、明确任务、推动工作，我局组织全体机关干部集体学习了党的\_届六中全会、中央经济工作会议、省第九次党代会、市第三次党代会、区三届一次党代会精神以及有关加强党的先进性建设、加强人才工作等材料，特别是学习落实科学发展观、构建和谐社会和全面加强党的建设的新理论，加深理解从实际出发不断转变发展观念，创新发展模式，提高自主创新能力，杜绝急功近利、背离实际、片面发展等不遵循科学发展的行为。深刻领会建设和谐社会的精神实质和本质要求，重视民主法制建设，协调利益关系，化解社会矛盾，维护社会稳定，促进社会和谐。始终坚持党管干部的原则，坚持正确的用人导向，防止用人上的不正之风，促进干部工作科学化、民主化、制度化。通过学习宣传，营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的环境，为大力实施人才强区战略，落实党管人才原则打下良好的基础。全局干部职工通过学习，已体会到加强人才工作是我党和各级政府的一项重大而紧迫的任务，牢固树立了人才是第一资源的观念，牢固树立了人人都可以成才的观念，牢固树立了以人为本的观念。

　　(二)深入了解人才状况，不断改进人才工作

　　我局一直以来十分重视人才工作，倡导尊重知识、尊重人才，不断加强科技队伍建设，稳定科技队伍。年初分别召开座谈会，广泛听取各方面的意见和建议，对全局人才工作和人才队伍状况进行调查摸底。经调查，我局广大干部思想素质较高，工作认真负责，能积极为畜牧兽医工作服务，但也存在干部创新意识不强、业务知识不牢固等问题，并分析原因，为全局人才工作的宏观管理提供依据，提高人才工作决策的针对性、实效性。根据我局实际，确定“以能力建设为中心，加强在职干部培训培养”的人才工作新思路。在干部培养方面，树立“人人都能成才、努力才能成才、立足本职成才”的新理念。努力塑造一支政治坚定、结构合理、政绩突出的党政领导干部队伍，培养造就一支奋发有为、业务精通、素质较高的机关干部队伍，为我局开展畜牧兽医工作提供坚强的人才支持和组织保证。

　　(三)加强干部能力培训培养工作

　　根据区委区政府的要求和部署，我局采取多种形式，有计划、有步骤地开展在职干部和站所基层干部的培训培养工作，使广大干部不断更新知识，扩大知识面，尽快成为适应新形势发展需要的人才。一是做好干部的政治理论教育培训。二是抓好在岗学习。我局大力提倡在岗学习，努力营造立足本职成才的氛围，使广大干部做到在其位，谋其政，学其业，扎扎实实做好本职工作。通过学习实践，机关干部的业务水平和实际工作能力得到了较大提高。

　　(四)加快畜牧兽医科技创新和推广，畜牧兽医科技水平有显著提高

　　我局牢固树立“科学技术是第一生产力”的指导思想，围绕农业增效、农民增收、农村稳定这一中心认真开展科教兴农工作，切实发挥专业技术人员的工作，有力地促进了科教兴农工作在全区的开展，使科技在调整畜牧产业结构、促进畜牧产业化进程中发挥重要作用。一是抓好畜牧养殖户培训工作。1、今年我局在认真总结、积极探索的基础上，进一步加强宣传动员，搞好畜牧养殖培训，提高培训质量，加强项目监管，圆满完成了规模养殖户能繁母猪技能培训的任务，从而走出了一条“政府引导、市场配置、专业化服务、规范化运作、一体化服务”的培训养殖新路子，使多数养殖户通过培训提高了素质。2、良种良法得到有效应用。认真做好了以猪种、羊种以及草种新品种新技术的引进试验和推广。

　　(五)狠抓队伍建设，促进各项工作的顺利开展

　　一是全局工作实行目标管理。年初，我局根据全年工作计划按职能把任务以责任书形式下发各站所，领导班子成员分工负责，工作目标实行量化管理;二是健全制度，规范管理。我们进一步建立完善了制度;三是严格考核违规连带责任追究方案、实行奖优罚劣，确保全年工作目标完成。四是采取激励机制，鼓励干部带头抓示范基地，做到做给养殖户看、带着养殖户干;五是扎实开展政风行风评议工作，使机关工作、队伍建设形象良好、作风扎实、工作效果明显、办事效率提升，打造人民满意的部门。

　　虽然我们在加强人才队伍建设方面作了一些工作，但按照市委、区委、区政府的要求相比，也还存在一定的差距，主要是全局人才队伍的结构不尽合理，人才的科技转化率还不高，高层次人才不足与普通型人才积压的矛盾仍然存在。在新的一年里，我们将着重做好以下几个方面的工作：一是坚持以培养为主，引进为辅，着眼于开发人才资源，加大对现有人才的教育培训。二是以实施人才保障工程为重点，切实加强加快社会工作人才队伍建设，为\_\_区畜牧兽医建设提供强大的技术支持。三是建立和完善激励机制。大力宣传优秀人才先进事迹，开展建言献策和参与政府决策等活动，为优秀人才服务社会、服务经济建设搭建平台，促使各类人才人尽其才，才尽其用，为我市经济社会建设又好又快地发展贡献自己的一份力量。

本文档由范文网【dddot.com】收集整理，更多优质范文文档请移步dddot.com站内查找