# 技术人员培训学习总结

来源：网络 作者：柔情似水 更新时间：2024-12-09

*技术人员培训学习总结本人于201X年7月18日至7月22日，在安康市职业技术学院参加了专业技术人员继续教育培训，分别学习了《安康汉剧的传承创新和发展》、《从中西文化对比看科技创新之路》、《全民记者时代公共事件的危机传播与责任担当》、《卫生行...*

技术人员培训学习总结

本人于201X年7月18日至7月22日，在安康市职业技术学院参加了专业技术人员继续教育培训，分别学习了《安康汉剧的传承创新和发展》、《从中西文化对比看科技创新之路》、《全民记者时代公共事件的危机传播与责任担当》、《卫生行为与健康》、《基于循环经济理论基础下的绿色生态城市的构建》，以及《关于分类推进事业单位改革的指导意见》等课程。学习内容丰富多彩，涉及知识广泛实用、与时俱进，教授讲课旁征博引、风趣幽默、引人深思，虽然这次培训不涉及专业课程，但这几天的培训将对本人以后的工作和学习起到重要作用，是对个人的生活态度，人身素质，工作、学习、研究方法，以及职业规划的一次较全面的指导，本人受益非浅。在学习过程中，结合工作实际，有以下几个方面的思考，与大家交流。

一、合格的专业技术人员应具备广博的知识面

培训前，总以为专业技术人员就应该一心一意学业务，踏踏实实搞建设，认为学好专业知识，能够解决实际工作中的具体问题就行了，其它事有领导考虑，相关人员解决，不用自己管。通过培训知道，作为建设领域的技术人员，特别是中高级专业技术人员，应以专业技术知识为核心，向外延伸学习相关的知识，更好的服务于本职工作。以项目建设为例，一个项目的实施会有各种资源的消耗，我们如果需要资源利用效率最大化，就得学习和了解循环经济理论，对比中外类似项目的施工经验，结合施工实际，选择最优的施工方案或方法，在实施过程中，还应在已有经验和实践的基础进行大胆创新，而创新的灵感往往需要一个净化思绪的氛围，艺术往往是营造这种氛围的有效工具，可艺术的鉴赏和感知离不开相关知识的积淀。事实证明，艺术往往能激发一个科技人员伟大的创新灵感，比如这次培训中，老师提到著名科学家钱学森，常常在音乐会中灵感涌现，攻克科技难题，从而为中国的科技史添上浓墨重彩的一笔。当在施工实践中发现新方法、新材料，准备分享给业内同行时，就得学习科技论文的写作方法及技巧，把你的创新成果明明白白的表述出来，才能让用的着的同行看的懂、能使用。当然，还有许多相关的知识，都需要我们不断的学习和积累，从而厚积薄发，为行业的发展做出更大的贡献。

二、合格的专业技术人员应具备良好的素质

交通建设长期工作于野外，特别在安康这样的山岭重丘区修路，翻山越岭、风餐露宿不可避免，环境恶劣，工作辛苦而繁重。中高级专业技术人员大多年龄渐长，身体机能处于下降周期。这就要求我们养成良好的卫生行为习惯，同时要有积极向上的心态、豁达的精神面貌，具有适应各种环境的身体和心理素质。

三、合格的专业技术人员应具备身处一线、心怀全局的眼光

交通领域专业技术人员的工作作为工程建设领域的重要一环，看起来干的是很具体的事，却关系全局，修的是路桥，影响的是社会经济等各个方面。工程的造价、质量、进度、安全、环保、节约等都涉及国计民生。如何处理好它们的关系是中高级专业技术人员必须面对的课题，我们只有以全局的眼光为指引，专业知识为基础，用严谨分析比较的方法，做出科学、高效、质优的技术方案和建议书，为领导决策提供依据，同时有义务提醒或制止决策层不遵照技术规律的盲目决策。为行业科学发展和创新打下实实在在的基础。

四、体制障碍已严重制约着专业技术人员的职业规划和创新能力

通过学习《关于分类推进事业单位改革的指导意见》，让我们这些工作于基层事业单位，从事一线工作的专业技术人员看到了一线曙光。

长期以来，事业单位机制不活，管理教条机械，身份管理重于岗位管理；职称晋升制度缺乏良性循环机制、晋升程序存在严重不公和缺陷；分配存在“平均主义大锅饭”现象，干多干少一个样等等。严重影响和制约着事业单位的专业技术人员的工作积极性和创新能力。

以职称晋升为例，上级人社部门要求必须有空岗证才能晋升高一级职称，把空岗证等同职称，对后晋升职称人员造成最大的不公平，这个制度导致的直接结果是先晋升职称的人皆大欢喜，因为竞争者已经被这一制度挡在门外了，所以先进的人干也行，混也可以，反正职称已经晋升了，待遇已经上去了，就等着更高级别的人退休让岗后再晋升，后晋升的人着急也没用，反正干的再好也没办法晋升职称，拿到相应的待遇，所以也混吧，只要资格年限够了，等人家退休了再晋级。如此下去，技术人员的积极性和创造性在等待和混日子过程中消磨殆尽了。

本人一直都没想明白，职称是证明一个技术人员专业技术水平和能力的权威鉴定，空岗证是一个单位完成某项任务需要设置的职位证明，两者怎么会等同起来呢？！

通过学习《关于分类推进事业单位改革的指导意见》，本人可以欣慰的感觉到，空岗证制度或许会成为历史。因为空岗证制度是身份管理的主要手段，在事业单位中，晋升职称意味着待遇的提高，而待遇提高后，除休退或渎职，待遇是不能降低的，所以人事管理部门只能通过控制身份来控制岗位，空岗证应运而生，可空岗证制度本身是有缺陷的，它造成了事业单位资历重于能力的事实，是事业单位的专业技术人员相互比较资历、不愿实实在在干事这一现状的根源，严重影响了事业单位的效能。

《意见》明确要求事业单位改革方向是要从身份管理转变为岗位管理，这就意味着对能力的评价以职称为依据，而待遇与岗位挂勾，也就是说只要具备这个职称级别要求的条件，就可以晋升职称，而不用受空岗证的约束，晋升职称只是竞聘某个岗位的条件之一，只有竞聘上这个岗位之后，才能享受这个岗位相应的待遇，如果不在这个岗位上履职，就是拿到更高一级的职称，也不能享受这个岗位上的待遇，这样才能形成良性流动，给有能力的专业技术人员希望，从而打破长期以来“占着茅坑不拉屎”的现状。

这种打破现有利益格局、重建分配机制的改革，将更适应事业单位的发展需要，提高工作效能，但也势必打破现有既得利益者，阻力和困难很大，需要决策部门更大的决心和力度，也需要较长时间。

本人认为，空岗证制度的改革阻力应该是最小的，如果新晋升的人员只晋升职称，没有空岗的单位暂不与工资挂勾，为以后竞争上岗储备岗位人才，不破坏现有利益格局，应该是可行的。本人欣喜的看到有些行业已经悄悄的为空岗证松绑，希望人事管理部门改革的步伐迈的更大些，放松空岗证审查制度，甚至废除，以免给以后的改革造成更大的不公平。

通过这次培训，开扩了视野，提升了认识的高度，作为专业技术人员晋升职称前的培训，对单位而言是必要的，对个人来说是值得的。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！