

最新幼儿园我们的表情教学反思总结(实用5篇)

每个人都曾试图在平淡的学习、工作和生活中写一篇文章。写作是培养人的观察、联想、想象、思维和记忆的重要手段。范文怎么写才能发挥它最大的作用呢？下面我给大家整理了一些优秀范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

干部选拔任用工作汇报材料篇一

各位领导、各位同志：

本人认为，在当今信息化高速发展的社会前景下，只有全面掌握法律专业知识才能更好的服务于会计本职工作。十五年来，我忠于会计工作踏实肯干，积累了丰富的工作经验，在不断的学习和经历中提升了综合业务水平，也使自己成长为一名中层干部。以下对于本人的工作历程作以简要总结。

__年7月，我被分配到市市第一医院财务科工作，当时我院刚开始为职工交纳住房公积金。财务科的领导把这项任务交给了我。由于职工住房公积金是一项新业务，此前没有先例可察。我在学习了有关政策法规后，建立了住房公积金总账，负责为职工交纳住房公积金。基于我院没有实行财会工作电算化，我为900多名职工建立了手工明细账，并负责与银行对账工作。20__年由于岗位轮换，我开始负责医院药品的核算与审核工作。我院药品采购量大，品种多。我根据药品厂家设置应付账款明细账。每月负责与药库会计的对账工作。由于我责任心强，工作勤奋，使得每一笔厂家的款项账目清楚、准确。在工作中，我积极为厂家落实每一笔款项的到账情况，为了解决他们的问题，经常加班加点。__年我负责核算医院门诊与住院处收入。以及各个科室检查项目的分项统计工作。__年我负责我院应收款项和欠费的管理工作。对于每月住院处转来的欠费，逐笔审核，对本院职工担保而发生欠费的情

况进行了统计。按照院里的有关规定，对这些欠费进行了催缴。经过我的努力工作，为医院催缴回来许多欠费，其中一些是多年以前的，为医院挽回了一定的经济损失。__年我开始担任财务出纳工作。每日负责存交住院处、收费处的收入以及审核住院处、收费处收入日报表；负责支票的存交、日常医院所有的现金支付。我工作认真负责，每天记现金日记账，跑银行，务必做到每天的账款相符。节假日医院的活动从未参加过，就是过年除夕也是坚持岗位，认认真真，从未出过任何差错。由于服务态度良好，工作认真负责，踏实肯干，获得医院的嘉奖。

5月，我顺利的通过会计师考试，在工作中，我用会计师的标准来严格要求自己。认真审核原始凭证，正确使用会计科目，制作支出凭证。在此期间负责我院医疗保险，生育保险的结账工作。在我接手之前，我院开设的便民快速门诊的医疗保险帐从未结算过，从未与医保中心对过账。针对这种情况。我主动将便民快速门诊的医保帐按月打印出来，与医保中心对账。我做了大量的工作，细致而严谨地逐一分析查找，半年多的便民门诊医保帐终于与医保中心核对上了，结款十多万元，为医院的资金回笼作出了贡献。

经过自己多年来积极努力地工作，我的业务能力得到提高，工作经验也更加丰富。基于我出色的`工作能力，6月我被上级领导安排到第一分院，全面负责一分院的财会工作。经过这次工作，我在会计业务方面得到了一次全面的锻炼。我来之前，一分院财务工作很不规范，债权债务混乱，只有简单的收入支出账，完全不符合医院会计的各项制度规范。针对这种情况我采取了如下措施：首先，根据医院财务制度的规定，医院会计科目设置的要求，将简单的收入支出账改为资产类、负债类、专用基金、固定基金、固定资产等分类账、以及相应的总账。这样，不仅账目规范了，科目设置也合理了。

其次，将一分院的债权债务进行了彻底的清理，设立了应付

账款明细账，预收款明细账。每一笔账落实到人，落实到每一个单位。使债权债务一目了然，更加真实的反映出一分院的财务状况。

在这些基础工作完成之后，我开始展开各项具体制度的建立。

一、药品经济核算制度。

一分院原来的药品销售的核算，是以月末盘点药房库存数来倒推出当月的药品销售量也就是所谓的“以盘定销”。我废除了这一不合理的方法，建立了规范的药品经济核算制度：每个月一分院药房购入药品，购入时办理入库手续，入库单一式三联。一联送交财务登记入账，如未付款的根据厂家名称登记应付账款明细账。一联药房存留，一联厂家留存。药房销售药品与门诊收费实行微机联网。每月销售数量有据可查。月末微机盘点与药品实物盘点同时进行，做到实存与账存相符。如不符写出书面的原因。月末制作药房当月购入销售盘存报表送交财务，并将盘点表送交财务。财务设置药品及药品进销差价科目，月末通过计算综合药品差价率来计算本月销售药品的成本及药品库存数。使药品的财务控制管理规范化。

二、门诊收费工作的规范化管理。

门诊收费员每日的收入，必须做到日清；个人收入日报表与现金交款单一一对应。由我负责进行当天的汇总日报表工作。收据的领用、核销和上交进行制度化管理。收费员领用收据进行登记，自己用自己的，收据不得混用。每天，收费员要将收据存根与个人收入日报表和现金交款单一并上交，由我负责审核。我将所有人的每张收据的存根都一一进行手工核对，将收据起始号标明，将金额核对一致的收据存根，装订整齐，进行核销，然后我定期再将已核销的收据送到总院进行核销。这项审核工作是非常重要的，保证了收入的完整性，入账金额与微机完全一致。由于我工作的细心和认真，总院

多次审计，都对我的工作提出了肯定。

三、收入、支出核算的规范化管理。

建立了采购审批制度，不相容岗位分离制度。一改以往的会计兼出纳，报销做账一人全包的状况。实行了采购有经办，单据有会计审核，院长签字，出纳付款的流程。严格货币资金的管理。对于结账的厂家严格审核发票，按照单位名称开具支票或者进行汇款。除有特殊原因外，大额支付不得使用现金。

一分院规模不是很大，但各项业务一应俱全。我一人分管多项工作，日常工作繁多。但是我还是每月及时准确的编制会计报表。因为每月5号之前必须将报表报出，所以每次出会计报表，我都要加班加点，有时甚至工作到半夜。为了更好的胜任工作，我利用业余时间学会了很多办公自动化的技能。我可以熟练的运用使用office办公软件，用word做出漂亮的文档，用ecel编辑制作出美观的统计分析图表。还学会了调整打印机的设置，排除电脑打印机的日常故障。真正的成为了多面手。

干部选拔任用工作汇报材料篇二

非常幸运能够聆听来自全国医院管理硬核级大腕教授们授课，三天的时间，我们在美丽的大山脚下，焦裕禄的故乡-xx村焦裕禄干部管理培训学院，接受了封闭式的干部素质管理培训。

三天的时间，档期满满，收获满满。关于音乐与生命的融和，关于大数据时代带给智慧医疗的先进信息，关于高绩效团队建设，关于国学修养，关于红色革命教育等等，每天坐在自己位置的方寸之间，与临床小跑的工作节奏相比，身体慢下来了静下来了，但每时每刻跟随教授精彩的分享，大脑在不停地高强度运转，那时只恨自己才疏学浅。

第一堂课，来自xx艺术馆的讲师□xx巴洛克音乐研究所教师，向我们打开了精彩的艺术之门。音乐与艺术，对我这个学医人来说陌生的，虽然我也曾自诩是文艺女青年，但张博教授向我们洞开音乐与生命的魅力之门时，我只能说自己不懂生活。文艺的世界是多彩的，音乐的世界是灵动的，而我从医院到家再从家到医院两点一线的世界是单调的，苍白的。张博教授生活每时每刻是有音乐作伴的，不同的生活状态，就有不同的音乐节拍，生活一下子变得律动起来，张博教授向我展示了一个艺术人精彩纷呈的生活。关于音乐，关于艺术，这正是我们这些学医的理科人所缺少的，而艺术，又是我们从事医学从事管理所必须的人文修养。三个小时的时间，张博教授给了我们大快朵颐的艺术食粮。

来自通讯运营管理与培训管理届的实战讲师，华中科技大学通讯与信息系统专业袁洪伟教授，给我们带来大数据时代与智慧医疗□5g□人工智能，云计算，区块链，大数据等，这些在学习强国里字面熟悉概念陌生的字眼，被袁教授用大量的数据资料井喷似的讲出来时，感觉脑子真的不够用，转不过来□5g远程外科手术让我大开眼界，期待不久的未来□5g时代我们可以给其他医院带去先进的远程外科手术，以实现医疗资源的共享。

管理离不开团队建设，团队建设是管理的必修课。

xx省团队效率升级导师，清华大学、复旦大学□xx大学客座教授徐伦衡给我们讲授了高绩效团队建设与执行力的打造。高铁的时代已经来临，我们还在绿皮小火车上咣当吗？团队要发展，火车头要带出高绩效的团队，除了打造好的执行力，还有沟通还有责任。“凡外推者必将弱小，凡内省者必将强大”，遇到困难，永不放弃，绝不低头，因为责任。徐教授妙语连珠的话语，幽默中透着力量，让我反省，让我觉悟。

管理需要也需要国学修养。前人之鉴，后人之师。

国学博士杨xx给我们讲授了曾国藩的修为与领导力。杨教授用蕴藏深厚的国学知识，以晚清名臣曾国藩为例，讲解了管理者的修为和领导力。“因为敬畏，所以无畏”“一勤天下无难事”“相由心生，心向美好”“用师者王，用友者霸，用徒者亡”“天之道，利而不害圣人之道，为而不争”，我认真地在笔记本上记下了这些经典的国学警句，前人之鉴，后人之师，要想做一名优秀的管理者，学习国学文化，提高自身综合素质是非常重要的。

最后一天的大课来自xx省人民医院的院长，他讲了价值医疗医院高质量发展的经验，分享了xx省人民医院的两心文化，以患者为中心，以员工为核心。患者和员工是医院管理的两大元素，关注员工的幸福与认同感，归属感也是每一个管理者应该具备人文管理能力。

三天的时间，除了课堂培训，还有红色主题教育，集中观影《冰血长津湖》，怀着敬仰的心情参观焦裕禄纪念馆，每次看焦裕禄的电影，我都是哭的泪流满面，这次走进焦裕禄纪念馆，听讲解员言真意切的讲解，焦书记短暂一生为民一生的情怀，让每一个学员心生唏嘘，他是我们xx人的骄傲。如今，在焦裕禄书记的故土，我们作为后人深切缅怀他，他的精神给每一个管理者树立了风向标，我们工作的根本永远是为人民服务，为患者服务！

知己不足而后进，望山远岐而前行。

站在培训学院的公寓楼前，遥望远方，后面是绵延的大山，郁郁葱葱，跌宕起伏。秋日的天空，很高很蓝，洁白的云朵飘来飘去。凝望远处的山，我在思索，山太高了，太远了，要想爬到山顶，歧路漫漫，我需要前行的毅力，更需要后劲的力量。此刻，我知道，路在脚下，而我需要更多奋进的力量，需要更多知识的汲取，我才能登上让别人仰慕的山峰！

干部选拔任用工作汇报材料篇三

市委组织部：

2014年以来，市民政局党委高度重视《党政领导干部选拔任用工作条例》的贯彻落实，在实际工作中始终坚持正确的用人导向，建立科学规范的干部选拔任用制度，营造有利于优秀人才脱颖而出、健康成长的发展环境，干部队伍的整体素质大幅度提高。根据《关于对干部选拔任用工作进行检查的通知》要求，现将市民政局2014年以来干部选拔任用工作情况汇报如下：

银川市民政局行政编制19名、机关后勤服务事业编制2名。局属基层事业单位10个，核定事业编制126名。银川市双拥办、银川市老龄办为挂靠民政局的副处级参公事业单位，银川市双拥办核定编制4名，银川市老龄办核定编制4名。机关7名正科级干部是2012年通过竞争上岗的，基层单位6名正科（银川市军休所副处级单位组织任命、低保中心未参与竞聘）、12名副科级干部都是2009年通过竞聘上岗的。2014年，根据银川市救助站和银川市福彩中心工作需要，局党委通过公开竞聘方式在局系统选拔3名科级以下干部，其中救助站站长1人，救助站副站长1人，福彩中心副主任1人。报市委组织部通过公开竞聘的方式选拔任用福彩中心主任1名。局系统无超职数配备干部情况。

（一）高度重视，深入学习。局党委高度重视《条例》的贯彻落实，把此项工作做为建设高素质的干部队伍，推动民政事业健康发展的重要措施。积极组织领导班子成员、党员、机关干部通过集中学习、专题讨论等形式，认真学习《条例》精神，深刻领会《条例》的精神实质，坚持全面把握《条例》的内容和要求，切实增强了贯彻执行自觉性。

（二）制定方案，强化监督。为了保证提拔任用干部工作的纯洁性、严肃性，我局首先围绕选好人、用好人，制定并向机

关各处室和各基层单位下发《关于公开选拔聘任银川市救助站站长的通知》，认真落实了群众对干部选拔任用工作的知情权、参与权和监督权。同时成立局公开选拔聘任工作领导小组和资格审查小组，局纪委、监察室全程进行监督，加强了对干部选拔任用干部工作的监督，有效的防止了违反选拔任用干部原则、程序和纪律的现象发生。

(三)规范程序，严格纪律。按照《条例》的要求，制定了严格的选拔任用程序，执行空岗预告、个人自荐、民主推荐、竞聘演讲、民主评测、民主评议和组织考察、任前公示、党委决定等工作程序，为了提高用人的透明度和发现人才的主动性，我局进行了大胆创新，一是在选拔程序中增加了领导推荐和群众推荐环节，即局领导班子成员、局属事业单位党政负责人和普通干部都可以结合岗位实际向局党委推荐可以胜任各岗位的合适人选。二是对群众推荐票数比较集中的3名同志又进行了二轮、三轮推荐，做到优中选优。三是对最后被确定为银川市救助站站长提名拟任人选采取公开测评。参加公开测评的范围不仅包括局领导和中层干部，还扩大到工、青、妇负责人和所竞聘单位的普通职工。

(四)加强档案管理，严格审核把关。根据市委组织部《干部人事档案专项审核工作实施方案》的要求，成立了市民政局干部人事档案专项审核工作小组，抽调专人对全局38名公务员和参照公务员管理人员以及基层事业单位中层以上领导干部人事档案进行逐卷逐页认真审核，目前已完成《干部情况登记表》和干部信息调查核实阶段。

虽然2014年以来我局选拔任用的干部不多，选拔聘任工作也比较顺利，程序规范，公开透明，也没有出现告状现象，但是在工作中还存在着对《条例》学习、掌握不够透彻，选拔范围过窄等问题。今后，我们将按照《党政领导干部选拔任用条例》的总体要求，找差距，求突破，加强学习，完善制度，建立符合民政事业发展需要的用人机制。一是尽快补充缺编人员，培养使用新生力量，拓宽干部选拔任用的范围。

二是加快竞争上岗工作的力度，在完成局属事业单位主要负责人的交流后尽快开展其他副科级干部的竞聘上岗工作。三是建立干部监督检查机制，不定期对科级以下干部进行德、能、勤、绩、廉方面的考核，不断提高干部选拔任用和监督管理工作水平。四是进一步加快干部档案的审核认定进度，确保干部人事档案的真实、准确、完整、规范，维护干部人事档案工作的严肃性和公信力。

干部选拔任用工作汇报材料篇四

20xx年，xx严格按照《党政领导干部选拔任用工作条例》，认真贯彻落实干部人事制度，强化对选拔任用干部的监督管理，在科级干部任用和调整中，严格实行民主推荐、民主测评、公开公示、组织考察、集体研究、任前谈话等项程序和要求，切实把好选人用人关，有效地提高了选人用人质量，推动了干部监督工作的健康有序发展。20xx年，共选拔任用正科级领导干部1名。基本形成了一个以群众公认为基础、以德才表现为准则、以工作实绩为尺度、以干事创业为导向的干部选任机制。

一、坚持标准，严格程序，确保选拔质量在干部选任工作中。xx始终坚持标准，严格程序，健全机制，扩大民主，把《条例》精神贯穿到干部选任工作全过程，取得了较好效果。

一是坚持标准和原则，把好素质关。xx遵照《条例》要求，坚持正确用人导向，充分体现公开、公平、公正。突出德才兼备，以德为先，注重政治标准；突出以绩取人，注重群众公认；突出公平公正，注重任人唯贤。通过竞争上岗、民主推荐等选拔方式，打破论资排辈的用人传统。真正做到不迁就、不照顾，不拘一格选拔人才，让有为者有位，有位者更有为。同时，注重导向性选人用人，把选拔干部的过程，变成激励干部干事业、创业绩、促发展的过程。

二是坚持充分发扬民主，把好推荐关。把竞争上岗、民主推荐作为选拔任用干部重要的、不可逾越的基础环节，十分注意听取群众意见，严格执行有关的民主程序。每次提拔任用干部，都坚持采取竞争上岗、民主推荐、民主评议和个别座谈等多种形式，尽量扩大群众的参与程度。民主推荐过程中，坚持“以发展衡量实绩、凭实绩任用干部”的原则，把那些政治上靠得住、业务上有本事、作风上过得硬、群众信得过的干部推荐上来，营造唯才是举的用人环境，树立了重政绩、重公论的用人导向。

三是坚持客观公正地评价干部，把好考察关。认真做好考察工作，慎重过好识人关。首先是提前制定考察工作方案，确定考察时间；其次是认真组织考察组；再次是不断改进考察方法，提高识人察人的准确性，除把干部的党性原则、思想品质、廉洁自律、开拓创新精神、组织领导能力和履行岗位职责情况作为考察的主要内容外，还把了解干部生活圈、社交圈中的情况作为考察内容之一，全面了解考察对象在德、能、勤、绩、廉等方面的情况。考察中，采用个别谈话、民主测评等方式，真正把好考察关，为党组提供可靠有力的考察结论，考察结果由主任会议讨论决定。

四是坚持集体讨论决定，把好讨论决定关。讨论决定干部任免，或者决定提出推荐、提名的意见都认真坚持了“集体领导、民主集中、个别酝酿、会议决定”原则。党支部按照民主讨论、集体决策的原则，充分发扬民主，不搞个人说了算，不临时动议，严格按《条例》办事，做到“四个不上会”，即没有经过民主推荐、民主测评的不上会，没有经过人事部门考察了解的不上会，班子成员有不同意见的不上会，对反映有问题没查清的不上会。主任会议上详细介绍拟任免对象的提名、推荐、考察和任免理由等情况，每位班子成员充分发表意见，反复讨论，个个表态，最后形成任免决定。

五是坚持群众监督，把好公示关。认真做好干部任前公示，努力把选拔任用干部工作中的最后一道关口。拟提拔的干

部，任用前一律在xx宣传栏进行公示，接受群众的监督。公示期间，设立了值班人员和电话，随时接待干部群众反应情况。

二、强化监督，完善机制，筑牢廉政防线选人用人工作中的监督，就是要防止选人用人上的不正之风和腐败现象，提高选人用人公信力。

一是严格执行《党政领导干部选拔任用工作条例》和《廉政准则》，加强对干部选拔任用各个环节的监督，逐步建立健全事前防范、事中约束、事后惩戒相补充的监督机制。强化民主推荐关的监督；强化组织考察关的监督；强化干部任免关的监督；强化干部公示关的监督；强化干部试用期的监督。通过监督，进一步扩大群众的参与权、知情权和选择权，用制度和机制遏制“潜规则”，不让老实人吃亏，不让投机钻营者得利，为选贤任能营造风清气正的良好氛围。

二是任免调整后，都由党支部书记与调整的干部进行任前谈话。平时如发现个别干部在思想政治、道德品质、履行职责、工作作风、廉洁自律等方面存在问题，则有针对性地对其进行谈话。

三是坚持领导干部定期培训制度，通过安排领导干部参加有关干部政德修养、廉政教育、审计文化等内容的培训，使领导干部始终牢记权力是人民给的，必须站在为党的事业和人民利益服务的高度，正确对待职务升降和职位调整，正确地使用人权力，常怀律己之心，常修从政之道，从思想上构筑坚固的党规党纪防线，防微杜渐，增强自制力，筑牢防腐防变之墙。

在干部任用工作中，我们虽然取得了一定的成效，但是在工作中还存在着对《条例》学习、掌握还不够透彻，配套机制不够健全，选拔范围过窄等问题。今后，我们将按照《条例》的总体要求，从思想上找差距，从机制上求突破，从工作上

找抓手，抓重点、抓关键，切实加大改革力度，努力形成人尽其才、充满活力、符合审计发展需要的良好用人机制。

干部选拔任用工作汇报材料篇五

按照市委组织部及区委组织部《关于开展2019年干部选拔任用“一报告两评议”工作的通知》要求，镇党委对2019年科级干部选拔任用工作进行了认真回顾总结，严格执行干部选拔任用政策法规，促进干部选拔任用工作更加规范化和科学化，现将相关情况做如下报告：

2019年4月，镇党委严格按照民主推荐、组织考察、酝酿、讨论决定的规定程序，新提拔任用四名科级干部，分别是正科级干部1名、副科级干部3名，干部职工对干部选拔任用工作和新提拔任用的科级干部都满意。同时，对我镇科级干部进行了人员轮岗调整，最大限度的发挥科级干部的积极性，提高机关整体工作效能。

为确保“一报告两评议”工作扎实有效开展，镇党委十分重视干部队伍建设和干部的提拔任用工作，认真组织学习、全面掌握《干部任用条例》精神，重点在推进干部选拔任用民主化、提高民主意识、健全民主制度和完善民主机制等方面入手，将《干部任用条例》贯穿和体现在识人、选人、用人和管人的各个环节中，收到显著效果。镇党委将干部选拔任用工作的政策法规列为学习的重要内容，坚持以《任用条例》、的有关规定和上级组织、人事部门等一系列干部工作法规为依据，在干部选拔任用工作中，做到了坚持原则不动摇、执行标准不走样、履行程序不变通、激发镇机关干部爱岗敬业、奋发向上的积极性，确保全镇各项工作任务目标的顺利完成。

认真执行市委、区委关于干部选拔任用工作的政策法规，加强对干部选拔任用全过程的监督检查，以班子成员和纪委会成领导小组，从建议人选的资格审查到党委讨论决定，任前

公示等全过程，认真监督检查，确保干部选拔使用工作做到公平、公正、透明，有效预防了干部任用工作中不正之风，完善了干部选拔任用有关事项报告制度和责任追究制度，在全镇树立了正确的用人导向，形成了风清气正的用人环境。

管理机制，从干部选拔任用的酝酿、讨论到考察、任用，全程坚持公开透明民主，并采取对新提拔干部的任期民主测评，使广大干部能自觉遵守组织人事纪律，抵制用人上不正之风的侵蚀。

我镇的工作虽然取得了一定的成效，但是在工作中还存在着对《干部任用条例》学习、掌握还不够透彻，配套机制不够健全，选拔范围过窄等问题。今后，我们将按照《干部任用条例》的总体要求，从思想上找差距，从机制上求突破，从工作上找抓手，抓重点、抓关键，努力形成人尽其才、充满活力、符合镇域发展需要的用人机制。

一是改进和完善干部考察的方法，根据不同职务的不同职责要求，认真研究制定具体的考察标准，积极探索拓展干部考察的深度和广度，扩大群众的参与面，自觉接受群众监督，确保把人选准、用好。二是加大竞争上岗工作的力度，通过制度创新、方法创新、手段创新，不断提高竞争上岗的科学化水平和工作效率，推进中层干部竞争上岗。三是积极探索调整不称职干部的有效措施，对在年度考核、干部考察中，被认定为基本称职、不称职的科级干部，坚决予以调整，解决好干部能上能下的问题。加大干部轮岗培训力度，努力建设工作得力、作风过硬的高素质干部队伍，推进镇域经济社会科学发展。