

2023年医保年度工作表态发言稿 年度工作会表态发言稿(优质5篇)

人的记忆力会随着岁月的流逝而衰退，写作可以弥补记忆的不足，将曾经的人生经历和感悟记录下来，也便于保存一份美好的回忆。那么我们该如何写一篇较为完美的范文呢？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

医保年度工作表态发言稿篇一

各位领导、同志们：

大家下午好！

新年伊始，我们__人济济一堂，在古都__隆重召开__公司20__年度计划工作会议，我的心情感到无比的激动。

在为时三天的大会中，我们听取了总裁题为《以人为本，转变观念，加强管理，快速推进，努力实现__全面协调持续发展》的工作报告，并就报告内容，结合各单位和各系统的实际情况，对如何实现各单位和各系统__年工作目标展开了深入地讨论。在已经过去的__年，我们总办为提高企业的管理水平做出了一定的贡献，取得了一定的成绩。这是在总裁的正确领导和鞭策鼓励下取得的，是各分公司和总公司各部门大力支持的结果，也是总办全体员工精诚团结、拼搏奋进的结果。成绩只代表过去。新一轮的目标、新一轮的考验又交付在我们的肩上。

20__年，总办将根据总裁工作报告中的具体要求，

二是以务实的态度继续落实《__公司行政人事管理制度汇编》和其他相关制度；

三是加大目标管理责任考核的力度，鼓舞士气，激励斗志，弘扬团队精神；

五是在抓实基础管理和日常工作的同时，要重视企业信息化建设，利用互联网络拓宽沟通渠道；及时获取公司领导决策所需的信息；努力提高各级管理人员的电脑知识。

总办将会牢记“服务、指导、监督、协调”的工作宗旨，紧紧围绕总公司的工作重点，充分发挥总办的桥梁作用，团结协作，创新奋进，真抓实干，将各项工作做细、做实，真正使各项工作落到实处，确保__年各项工作目标顺利实现，为公司的可持续发展再作新的贡献。

谢谢大家。

医保年度工作表态发言稿篇二

同志们：

根据市委组织部、市人事局《关于20xx年全市政群机关事业单位工作人员年度考核工作的通知》的安排，今天，我们召开全办人员会议，部署20xx年度考核工作，刚才李同志宣读了□xx市人民防空办公室关于20xx年度考核工作实施》，我办年度考核工作实施，既体现了上级确定的机关事业单位工作人员年度考核的指导意见、目标原则和具体要求，又符合我办的客观实际，是经办组研究后，报市人事局批准的。我们今天召开全办人员会议，就是对如何认真抓好年度考核作统一部署，确保年度考核任务顺利地如期完成。下面，我就如何积极稳妥地推进年度考核工作，讲几点意见：

开展年度考核工作，是岁末年初一项十分重要的工作，时间紧，任务重。搞好年度考核工作，对于加快“准军事化”建设和提高机关干部职工队伍素质，促进依法行政和勤政廉洁，推进我市人防建设的跨越式发展，都具有十分重要的积极意

义：第一，开展年度考核工作，是建立以责任制为核心的目标管理体系的有效形式；第二，开展年度考核工作，是建立以工作实绩为核心的绩效体系的客观要求；第三，开展年度考核工作，是建立以行政效能为核心的检查监督体系的重要途径。总之，我们一定要充分认识年度考核工作的重要意义，统一，端正态度，以认真负责的，积极投入这次年度考核工作。我们要充分发挥年度考核工作的激励和导向作用，加大考核结果的使用力度，使其与职务晋升挂钩，与表彰奖励挂钩，与福利待遇挂钩，使考核制度真正成为激励、引导全办干部职工解放、干事的有效手段。

为了组织开展好年度考核工作，办组经认真研究，提出了具体的实施，并已经市人事局批准。概括起来，要做到“两个明确”，抓好“两个环节”。做到“两个明确”是：一要明确考核目的。年度考核的目的在于提高，开拓创新，推进工作。全面领会年度考核的目的，并在开展这项工作的全过程中认真贯彻执行，是保证年度考核顺利进行、取得圆满成功的前提。二要明确年度考核的内容。年度考核就是要全面的考核每一名干部职工的德、能、勤、绩。得包括政治表现、职业道德和社会伦理道德；能包括政策理论水平、本职业务能力、策划协调能力、开拓创新能力和文字口头表达能力；勤包括出勤情况和工作表现；绩包括工作数量、工作质量、工作效率及效益。同时，要着重抓好“两个环节”：一要认真填写年度考核量化表，确保考核的公正性。要从每一名干部职工的实际出发，做到认真负责，客观公正，客观全面地自己和每一名干部职工，要围绕工作，突出重点，多作客观全面的分析，多作比较，看人主要看人品，看得能勤绩，看综合素质，看工作的实绩，不能看关系、看情面，做到实事求是，不偏不倚，公正公允。二是要严肃履行考核工作程序和纪律，确保考核的公平性。年度考核要严格按照民主测评、组研究、公开公示和审核备案的程序进行；同时要严明纪律，参加考核汇总的同志，要强化组织纪律观念，对考核汇总过程中了解的情况，要严守纪律，不得随意泄露，不得乱加议论，乱加评论，乱传播消息，干部职工之间要互相信

任，讲团结，杜绝相互猜疑和打击报复，这要作为一条铁的纪律来遵守。

组织开展年度考核，是加强机关事业单位工作人员管理的一项重要形式，因此，要使这项工作达到预期的要求，必须全面准确地把握年度考核工作，使年度考核工作顺利进行，取得实效。具体要坚持好“三个原则”：

1、要坚持充分调动每一名干部职工的积极性原则。要充分发挥每一名干部职工的主观能动性，自觉地从提高自身素质的角度出发，坚持实事求是、客观公正的原则，认真进行民主测评。民主测评要认真20xx年的工作，既要充分肯定成绩，又要看到工作中的不足，考核结束后，要认真对照他人，查找自己的不足，真正把考核作为做好20xx年工作的动力，自觉地把年度考核看作是接受组织和全办干部职工的监督、改进工作的难得机会。新一任班子组建之初确定的“末位淘汰制”将继续执行，年后，办组将在征求全办干部职工意见的基础上，进一步加以研究修订，确保“末位淘汰制”落到实处，切实可行。

2、要坚持实事求是的原则。年度考核中，每一位干部职工要认真行使自己的权力，讲性、讲大局、讲原则，摆正心态，出于公心，对自己的同事要看主流、看本质、看工作实绩，不要纠缠于枝节，更不能从个人恩怨考虑问题；每一位干部职工都要堂堂正正、光明磊落，严禁拉选票、套近乎，严禁搞小动作、搞小圈子。在民主测评过程中，要本着对组织、对同志、对自己高度负责的态度，认真填写量化测评表，力求公平待人，公正待人，以达到促进工作的目的。以上几点，如有违反，一经发现，不管涉及到什么人，都要严肃查处，决不姑息，决不迁就。

3、要坚持边考核边改进原则。考核是手段，改进工作是目的。只有全办每一位干部职工在考核中有所收获，并有效地促进每一位干部职工的工作，才能说明年度考核工作是成功的。

在年度考核工作中，要特别重视搞好整改工作。每一位干部职工都要把考核与自查自纠结合起来，对考核结果，要认真分析、认真思考，制定出适合自己并切实可行的整改措施，认真落实，切实改进工作。总之，要通过年度考核，使每一位干部职工在原有的基础上提高到一个新的水平。

年度考核工作，政策性、程序性都比较强，是一项十分严肃和重要的工作。因此，必须切实加强组织，整个年度考核工作都必须在办组的下进行。为此，成立年度考核小组，由我任组长，吴开修、牟善增、匡淑芬、潘曰合同志任副组长，小组要及时处理好考核中遇有重大问题。年关将近，各项工作都要注意统筹兼顾，合理安排，全办上下要妥善处理好单位正常工作和年度考核工作的关系，做到有机结合，切实安排好考核工作，确保年度考核的顺利进行，围绕20xx年的开局工作，一步不放松，切实抓好春节前各项工作，达到考核工作与单位日常工作两不误、两促进、双提高。

同事们，我们相信，在全办干部职工的共同努力下□20xx年度考核工作，一定能达到经验、发扬成绩、改进不足、推动工作的目的。让我们加倍努力，以年度考核为契机，共同开创我市人防工作的新局面。

医保年度工作表态发言稿篇三

会上大家提出要加强理论研究的问题，我认为十分有必要。今年恰逢关工，是个重要节点。工作时间积累很丰厚了，在实践的基础上，思考如何加强理论研究建设，正当其时。

结合教育关工委理论研究工作，分享四点想法，供：

关工委理论研究有其自身特点，我归纳为“两实”：一是联系实际，二是实用。时间是关工委理论研究工作的基础和出发点。为了做好理论研究工作，教育部关工委成立了理论研究中心。为了进一步推动理论研究工作，年11月理论研究中心将依托

单位变更为北大，这也是为了发挥北大在人才和资源方面的优势。理论研究中心聘请了11位，一部分是从事关工委工作很长时间并且愿意思考的老主任；另一部分是从事社会科学理论研究的，这些从不同角度开阔视野。理论研究的功能主要是指导协调教育系统关工委的理论研究工作。在北大的挂牌仪式上，我对理论研究中心提出四点要求：“旗帜鲜明、导向正确、联系实际、服务基层”。具体到研究设计，就看定位是宏观的、中观的还是微观的。在宏观层面，可以研究关工委战略地位；在中观层面，可以做常态化研究；在微观层面，可以研究具体问题，比如如何做好建组织员的培训等。研究明白了，问题就解决了。

教育关工委每年都有课题，都是从实际工作中来，在实际工作中碰到什么问题，就一起研究、找答案。从课题研究的实践来看，既解决了实际问题，又凝聚了队伍。年教育部关工委做了《新时期家庭教育特点、理念、方法研究》的课题，有400多个子课题，把全战线的理论队伍，有能力的同志都凝聚起来了。在课题层次方面，一是教育关工委自己的课题，这个自己做明白了，做出成果来，系统内就可以使用，年做了“关工委对青少年进行社会主义核心价值观体系教育工作研究”课题，袁部长批给社科司，供主渠道。二是申报教育部课题。《新时期家庭教育特点、理念、方法研究》这个就是教育部的课题。三是争取国家课题。年结合年度重点工作，申报的国家课题《新时期中小学家庭教育立德树人的综合研究》，家庭教育范围很广，这个课题主要是研究立德树人，经过很多论证后，已经入选国家课题并拨给了经费。纵观教育部关工委的课题研究，经历了由小到大，逐步深入，一步步探索的过程。做课题要有人和钱。关工委队伍中能人是有的，要利用起来；还有个经费支持的问题，做课题需要筹钱。教育部关工委有一个经验就是要融入主渠道，善于借力。之前国家给了几个亿搞校外教育基地，使用情况到底如何需要调查。基础一司把调查校外教育机构的现状和使用情况的课题委托给关工委老同志做，课题本身是有钱的，老同志下去调查，拿数据进行分析，既不用太费劲也能发挥优势，拿到

的报告也能为主渠道所用。

关工委的理论研究要有自己特色，要发挥老同志优势。做问卷、做调查设计有专业的人才，但数据的综合分析老同志有优势。对问题的分析，老同志和年轻同志的分析角度是不同的，表现在两个方面：一是老同志有宏观优势，可以进行横向思考，可以从教育延伸到环保、经济等方方面面。做青少年价值观课题的时候，上来50万个数据，如何用？老同志就有发挥优势的舞台。二是纵向思考。老同志熟悉过去和现在的不同情况，可以对比思考。特别是每个调查报告最后一部分都是建议，在建议可行性方面，老同志的分析有时特别明显。

课题做完了，成果没用上，影响积极性。成果要付诸实践，要有实用价值。理论研究不能空对空，要付诸实践。如何用？一是自己用。我们在研究职业院校关工委工作、高校的一校多区问题时，成果都可以自己拿来用于指导实践。二是送给有关部门用。关于基础教育、高校、家庭教育的调查研究，都送给部内有关司局，他们对成果也比较重视。比如我们把关于家庭教育工作的调研结果给基础一司，建议成立家庭教育工作处，后来虽因种种原因没有成立，但是他们校外教育处承担了这部分工作。三是报，供决策。教育部关工委的调查报告报给部组后，组都有批示。因为我们的报告是能够给工作的。要重视成果的宣传，调研报告的成果要上报下发，宣传群众，宣传。部关工委有一报两三刊，都可以用来宣传，扩大影响。

以上建议，谢谢大家。

医保年度工作表态发言稿篇四

各位：

任何事物发展的进程都不是一帆风顺的，总是有各种各样的

制约因素阻碍和干扰着事物的发展。企业的发展亦是如此。一个企业要想顺利发展，达到不断壮大的目标，就必须找出制约发展的因素，找到问题后，确定有效的方法来解决，这样才能保证企业的正常发展。目前，我们建筑施工企业在项目建设过程中普遍存在一些共性问题，这些问题往往是造成我们施工企业不能很好的完成项目建设任务，从而制约企业持续发展的关键因素。

一、实施性施组对施工生产的科学指导、计划组织作用发挥不突出，这是制约我们企业管理水平稳步提升的关键因素。各项目的施工组织计划要认真编写，不能搞应付，交差了事，对内不能应付处理，对外不能应付业主。施组要与现场的实际情况、现场可利用的一切资源紧密联系，具有较强的实施性、指导性和超前预见性。各项目经理要亲自组织制定实施性施组的框架，解决以什么资源，用什么方法，如何组织，达到什么目的等问题。施工组织是现场管理的指导性文件，是获得效益的前提条件，一定要走出“编施组是工程部门的事”这个误区。

集团公司总经理李开言说过：“一个项目经理如果能够充分发挥技术人员的作用，那么这个项目经理就是称职的，工作也是能够干好的。”随着项目工程进展变化来整合优化资源，工程成本控制、创造效益的重要性就更加突出了。

对专业人员的业务培训工作，各级不能有误区，不能以工期紧、工作忙、效益不好为借口！恰恰是因为人员素质低，单位效益不好才需要通过培训来提高素质和管理水平。个人在学习时，暂时放下工作，通过学习，提高素质和认识，会起到事半功倍的作用，各经理部都要思考培训人才用好人才的问题。

二、施工过程控制不严，生产过程可追溯性不强，材料、产品标识不明，仪器、器具送检不及时，造成各种仪器测出来的结果不正确。如测量仪器，如果仪器误差过大，在测量过

程中，就会造成我们的测量工作出错。这些都是在施工过程中要进行控制的。

目前，项目经理部里的技术人员经常反映工作量太大，忙不过来，资料非常多，白天在现场，晚上回来加班加得很晚，我想我们忙的主要原因之一是现场记录不及时，记录不能反应现场的实际情况，没在达到可追溯性的要求，致使工作零乱，返工量大，质量不高，在进行计价的时候，肯定达不到监理、业主要求。如果日常基础工作做好了，资料也做齐全、充分了，别人要什么资料，我们就可以什么资料。那么以往被动工作、应付检查的状况就可彻底转变。

三、内部监理没有起到应有作用，没有正常发挥其功能。我们要从内部监理人员的配备数量、业务素质的等情况综合考虑，以能否满足施工现场质量监控的需要为目标。外部监理人员是我们工作的第三方监督，我们要尊重他们的劳动，在工作中注意多和他们沟通，加强交流，应该说那种故意刁难、故意找碴的情况是不多的。但如果我们的工程质量不行，那么人家肯定就要管你。我们内部监理的工作没有做到位，没有达到要求，就必须依靠外部监理来保证工程的质量。而从长远来说我们要靠加强管理来实现自控。

四、自我完善机制不健全，必须加以改进。

1、各职能部门对本部门负责的质量管理管理体系过程不能进行有效的监控管理，对现场的指导和帮助工作做得不够，造成基层单位部份业务人员不清楚工作该如何开展。

2、项目经理部和作业现场不能按照体系文件的要求对各项目进行认真的检查及整改。

3、各单位和部门没有认真、全面、有效地管理评审资信，造成管理评审的充分性、有效性不符合要求。

4、对存在的问题不能用数学分析的方法进行统计、分析、及寻找改正的方法。

5、对其他单位发生的问题不引起重视，不能结合全单位或本部门情况进行整改或采取预防措施，致使同样的问题在各项目部重复发生，管理水平长期得不到提高。

6、个别单位对内审发生的不合格项和观察项不重视，不采取有效措施来纠正。

我们的这一套体系里应该有自我检查、自我完善和自我提高的功能，通过贯标来使这些功能得到体现是正常的。我们对内审中发现的问题，采取有针对性的纠正预防措施，在制度方面采取实施办法，防止问题的再发生，这就使管理方面得到了提高，这么一次循环，二次循环，把问题解决了，那么管理水平也一层一层地上了台阶。

现在就是要强调记录，我们水平的提高，需要。我们到底需要怎样的记录，如我们的记录能不能做到在什么围岩的情况下，以什么样的眼深和什么样的眼距，能取得最好的效果。像终南山、昆仑山隧道，在施工方面，这些基本数据库的建立，对我们现场施工是很有好处的。如有轨运输，电瓶车在什么坡度的情况下，上坡还是下坡，在一次完全充电后，能以什么样的速度跑多少公里，这些也是经验，还有机械设备的消耗，比如轮胎的消耗，在什么样的路面的情况下，一辆车要消耗多少轮胎，消耗多少油，当然油的消耗有定额规定，我们在现场得到的这些数据，并对这些数据进行、分析、归纳对生产水平的提高是很有必要和好处的。

对一些单位重复发生同样的错误，我讲一下前车之鉴，就是说前面的车已经翻了，后面的车要吸取教训。但我们的某些作法好像是只有我们自己的车子也翻了后才叫做前车之鉴，就是没有认识到前面别人已经翻了一次车，我们的车再开过去时就要注意到避免再次发生危险。

比如说，这个项目经理部已经出现了这个问题，我们通过《贯标简报》把情况进行通报，或通过月旬生产经营分析会进行分析后通报，使问题不要再重复发生，那么大家举一反三，存在问题便解决了。

我们体系应具有自我检查、自我完善的功能，没有或不能实现这些功能，就不能持续改进。现在我们的局域建立起来了，能否在某些问题重复出现的时候，将这些问题以邮件的形式发到主管那里，并在电脑桌面上明显提示，这样就使能够及时发现问题，并采取相应的改进办法，来解决问题。

五、质量回访工作。从去年开始，我们由过去的被动应付变为现在的主动回访，取得了较好的效果。主要是对有隧道工程的点重点进行了回访。在回访过程中，对我们的品牌进行了宣传，比如说优良工程等。从回访及反映的结果的来看，隧道仰拱方面存在问题比较突出，还有砼的防渗防漏问题，再就是衬砌内部的空洞，附属圪工、挡土墙泄水孔方面，背后土石方回填、反滤层做的不好。我在这里讲的目的是希望各单位引以为戒，在现场管理中注意和克服这些毛病，力争将我处施工水平推上一个新的台阶。

医保年度工作表态发言稿篇五

尊敬的各位领导、各位代表：

大家好！

岁末年初，万象更新，今天我们迎来了采油厂五届二次工作会的隆重召开，会上听取了王厂长所做的“夯实发展基础，汇聚发展力量，为全面完成全年生产经营任务而努力奋斗”的工作报告，我们感到目标鼓舞人心，措施催人奋进，更加坚定了我们20xx年加快发展的信心和决心。下面我代表牛圈湖采油区块全体员工表态发言，我发言的题目是《凝聚士气，振奋精神，为采油厂原油产量箭头朝上做出积极贡献》。

新的一年牛圈湖采油区块将继续作为建产上产的主力区块，承担着万吨原油生产任务。新目标、新征程，我们既感到无上光荣又深感责任重大。这不但是采油厂对我们的鞭策，更是我们前进的方向和动力，我们全体干部员工将主动向前冲，严格管理、真抓实干、攻坚克难、不等不靠，坚决超额完成采油厂下达的原油生产任务，为采油厂原油产量箭头朝上做出积极贡献□20xx年我们将做好以下几个方面的工作：

我们将把本次会议精神灌输到区块的每一名员工心中，作为开展各项工作的精神食粮和攻坚克难的坚强动力，让大家明确目前的困难和挑战只是暂时的，更要大家清楚的认识到我们采油厂在今后发展中具备丰富的资源优势，成熟开发技术，成功管理经验，和我们广大员工战天斗地永不服输的精神。增强员工的责任感和主人翁意识，正确的认识到采油厂的发展和大家自身的利益息息相关，从而使全体员工从开局之时就形成在思想上要知难而进，在思想上要满怀信心，在思想上要多拿油、多产油，推动大家自觉主动的把力量汇聚到完成生产任务上来，向时间要产量，向困难要产量，不折不扣的管好设备、管好井，发挥油水井的最大贡献率，保证原油产量的全面完成。

20xx年我们将建立健全生产动态分析制度，以“产量为中心，油水井并重”的原则，做到五个坚持。一是坚持干部靠前管理，把现有的油水井由主任牵头分片承包，通过抽查与普查的方式，促进各岗位现场管理水平的提高。二是坚持采油井“一井一策、一块一策”的原则，抓好“日调配、周对比、旬分析、月总结”的四步工作法，提高油井开井率，降低油井故障率，实现油井产量最大化。三是坚持“今天的水就是明天的油”的意识，将注水井进行abc分类管理，每旬由区块主任和技术人员进行现场普查，及时处理存在问题，确保区块内所有配水间、注水井地面流程、注水状况处于受控状态，实现安全、高效、平稳、有效注水。四是坚持严格执行资料录取规范，做好资料录取有标准，标准必执行、执行有考核

的原则，提高资料录取及时性、准确率，为技术部门决策提供可靠数据。五是坚持设备管理不放松，完善设备管理制度，创新设备管理办法，努力做到设备不缺件、接点不漏油，机油不变质，设备不损坏，并做到抽油机保养到位，抽油机平衡调整到位，设备隐患排查到位，设备问题整改到位，确保不因设备故障影响油水井生产。

在安全管理上我们将做到时时讲安全，人人重安全，以提高员工的个人安全行为为重点，扎实开展以管理手册□hse作业指导书□hse需求培训等为主要内容的培训工作，严格落实“五个必须”，即：员工必须清楚本岗位职责，必须清楚本岗位的操作规程，必须清楚本岗位的危险源，必须清楚本岗位的隐患及控制对策，必须清楚事故应急处置措施。实现区块“管理零缝隙、安全零隐患、操作零失误、工作零缺陷”的安全管理目标，使岗位员工人人达到“工艺流程一清二楚，常用设备四懂三会，操作标准心中有数，事故处理快准稳细”的岗位职责要求。

我们将在全年的工作中继续细化以制度为约束的考核管理体系，以员工的岗位流程、过程控制、工作质量等为核心，不断完善健全区块各项管理制度，细化、量化岗位职责，做到以制度管理员工、以制度考核员工、以制度奖励员工，形成一套标准规范的基础管理流程。在此基础上我们将做到五个抓好，一是抓好千队示范创建活动，创亮点树品牌，提升区块建设的整体水平。二是抓好“三划小”考核管理，按照贡献大小、岗位技能确定分档系数，严格考核兑现，充分发挥绩效考核的激励作用。三是抓好工作机制的建立，继续推进以“信心、诚心、热心、耐心、悉心”的“五心”管理法和“工作有计划、过程有记录、事后有总结、查询有台账”的四有工作法。四是抓好培训工作，我们将按照“每周内培一次，每旬检查一次，每月考试一次，每月兑现一次”的原则，全面加强“形势任务、重点工种、操作技能、现场操作”四方面的培训。五是抓好内部劳动竞赛活动，通过“四比四看”活动，营造上产氛围。即：比任务，看谁的业绩指

标完成的好；比质量，看谁的工作标准、管理标准高；比安全，看存在的安全问题是否整改，隐患是否得到治理；比效益，看谁在增产增效、节能降耗方面贡献大。

同志们，新的一年有挑战更有机遇，在努力构建采油厂可持续发展的新起点上，让我们以更加高昂的精神状态，凝聚士气、振奋精神，以更加饱满的工作热情，更加扎实的工作作风，迎难而上，奋发进取，为采油厂原油产量箭头朝上做出积极贡献，共同开创“科学发展、安全和谐、人气旺盛、业绩优良”的采油厂新篇章。