

2023年学生会办公室竞选部长的演讲稿

大学学生会竞选部长演讲稿(大全10篇)

计划是人们在面对各种挑战和任务时，为了更好地组织和管理自己的时间、资源和能力而制定的一种指导性工具。通过制定计划，我们可以将时间、有限的资源分配给不同的任务，并设定合理的限制。这样，我们就能够提高工作效率。下面是我给大家整理的计划范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

条目式工作计划篇一

2、认真处置社区各类矛盾，尽可能满足居民各类需求。强化接待、走访等掌握民情机制，持续关注、研究、解决社区的新情况、新问题、新矛盾。运用xx平台，打造社区居民十分钟便民圈，努力实现居民足不出户，一个电话就能解决诸多需求的格局。对xx进行价格、质量、满意度的跟踪监督，以此确保“热线”服务的高质量。开辟xx商场的就业渠道。可能筹集岗位，引导社区失业人员合理就业、迁就就业。

1、继续做大、做实、做活xx□保证社区活动室大门敞开xx小时；继续鼓励、支持居民到社区活动室举办生日、婚嫁等庆祝活动；继续为喜欢aa制的群体提供聚会场所和硬件设施；继续为居民的互动提供一切便利条件。继续做大、做实、做活xx团队。尽可能争取优惠政策，为xx团队提供硬件乃至资金的支持。合理安排社区内外活动的场所和时间，让xx团队每个成员的笑声充斥社区。

2、在保障社区居民经常性、多样性、规模化的前提下，精心组织大型比赛、表演等活动，并通过活动，继续强化“以社区荣而荣”的公共精神，继续强化志愿者队伍的奉献功能，共同为现代化社区添砖加瓦。尽可能引导居民互动。每季度

最起码组织一次远距离旅游活动，并经常性鼓励、支持居民自发的近郊旅游活动。

条目式工作计划篇二

县“大调解”工作《关于矛盾纠纷“大调解”向基层延伸“五进”活动的实施方案》精神，为深化我乡矛盾纠纷“大调解”工作体系，“大调解”工作向基层延伸，把矛盾纠纷解决在基层、化解在萌芽状态，乡矛盾纠纷“大调解”工作决定，自20x年5月起，在全乡矛盾纠纷“大调解”“进城镇小区、进农村院落、进规模性市场(商场)、进车站、进工业区(旅游景点)”(简称“五进”)活动，乡镇大调解工作计划。特制定实施方案：

一、思想

学习在省部级主要干部社会管理及其创新专题研讨班上的讲话精神，市、县深化“大调解”工作体系部署要求，经济社会发展新，和创新社会管理，“大调解”工作体系，紧紧“统筹、衔接、攻坚、创新”的总体思路，重心下移、工作前移，贴近、服务、多方协同、力量整合的“五进”工作格局，健全矛盾纠纷源头防范化解长效工作机制，夯实基层工作基础，社会稳定。

二、工作

“属地管理，分级”和“谁主管、谁”的原则，由党委、主导，整合乡镇、村(居、社区)调解、公安派出所行政调解、法庭司法调解和辖区行政、企事业、社会组织等责任力量，在城镇小区、农村院落和车站、规模性市场(商场)、工业区(旅游景点)等人口密集、矛盾易发的地方等聚居的区域，常态运行的矛盾纠纷调解工作“窗口”前置运行机制，“哪里有，哪里就有调解组织;哪里有矛盾，哪里就有调解工作”，工作计划《乡镇大调解工作计划》。

三、工作

“五进”活动分为四个阶段：

阶段：动员部署阶段(5月3日—5月10日)

调查，摸清底数，制定工作方案，职责任务，细化工作措施，动员大会，安排部署。

阶段：先行试点阶段(5月11日—6月10日)

“五进”活动示范点，先行先试，以点带面，标准，规范设置，健全机制。

阶段：实施阶段(6月11日—10月20日)

总结、示范点的经验，各职能密切，整体“五进”活动在本地、本系统。

阶段：检查验收阶段(10月21日—12月30日)

对照工作、职责任务，自查自纠，查漏补缺，着力长效机制；乡矛盾纠纷“大调解”工作将适时组织人员，基层，一线明察暗访，对工作情况通报，“五进”活动。

四、职责任务

(一)责任。乡“大调解”工作组织，综治及“大调解

中心”牵头，司法所并会同公安派出所、劳动保障所、国土、工会、妇联、共青团等和行业协会，“谁主管、谁”原则，车站、规模性市场等责任主体组建本的矛盾纠纷调解室或需要成立专业调解委员会及设置调解室。

未单独成立专业调解委员会的矛盾纠纷调解室辖区乡镇调解

委员会或辖区消费纠纷、劳动争议纠纷专业调解委员会的前置窗口。场镇小区、农村院落调解室村(社区)调解委员会的前置工作窗口，由所在村(社区)村委会(居委会)，规划和要求实施。辖区党政机关、企事业要支持、“五进”调解室建设。

(二)健全机制。统筹、联动的“大调解”体系作用，规范“五进”调解室窗口运行机制。

网络体系衔接。在乡党委、主导下，“大调解中心”牵头，从纵向上县、乡、村(社区)和辖区“五进”涉及的专业调解委员会及调解室相衔接，横向上与各行业主管及派出所、司法所、群工站等相的“五进”调解组织体系。

条目式工作计划篇三

- 1、参加公司xxxx年度举办的课程会务工作(2014年)；
- 2、参加公司xxxx年举办的三个以上的品牌课程学习(1—5月)；
- 3、提升计算机应运系统操作能力、目标执行力(1—2)；
- 4、详细了解公司的入库、出库工作事项，协助郑樵管理公司主仓库的物料(1—2月)；
- 5、整理出一套服务中心会务岗位系统工作路线图(2—3月)；
- 6、清理客户资料、统一编排、归档保存(1—3月)；
- 7、加强个人执行力、目标规划及时间管理能力(4—8月)；
- 8、配合公司同事完成xxxx年工作中各类需要协助的工作(1—12月)；

- 9、完成各月份公司下达的临时性工作任务（1—12月）；
- 10、业绩目标：成交两个以上品牌课程，月薪20xx—2500元；
- 1、提升办公室工作操作应运能力；
- 2、加强理财能力和目标管理执行力；
- 3、提高说话水平和技巧，突破口才；
- 4、定位个人形象，静修心性、言行、举止；
- 5、提高组织和协调能力，学策划和晨会主持；
- 6、尽可能多地参加社会各类公益活动；

感谢陈总及公司领导把我从市场部转调到集团服务中心会务岗位工作，祥云也一直想用行动回报公司给予我重新开始的机会。

在进入集团服务中心工作的五个月时间里，祥云感谢集团服务中心的伙伴对我的帮助和理解！在这个工作室里，每个人都让我觉得温暖，谢谢你们陪着我一路成长。

同时在会务岗位工作的几个月里也发现了公司部分不足之处，综合以下几点：

- 1、公司的课程服务系统不够完善，有诸多纰漏之处。比如：青少年教育服务系统，资料不齐全，更新不及时，落地服务未落实。部分客户资料比较混乱，公司应有专人对所有客户资料进行整理、归档、保存，供公司需要时做资料参考。
- 2、为落实公司的课程服务系统，课程服务中心可适当增员。

成人客户、青少年资料和服务分开来，终生弟子资料由专人跟进和服务。多次回访时有许多家长都提议需要更详细更到位地辅导孩子的成长。如果系统不够完善，服务做得不到位，那即使有再好的市场，盈利也不一定是公司的。

3、公司的部分制度没有统一成文，有时具有随意性。首先，过多的随意变动会导致下层员工工作沟通失效，工作无果。其次，相关政策高层管理摇摆不定。

条目式工作计划篇四

一、新型城镇化背景下城乡规划人才需求现状

（一）城乡规划工作的综合性需要各层次人才

（二）特色城镇建设需要精通地域背景的专门人才

在传统城市化阶段，规划建设出现了忽视城镇特色、无视地域文化等问题，使城镇丧失了原有的地域精神与活力。在新型城镇化阶段，亟需精通地域人文历史背景、产业发展特点的专门人才参与到城镇建设中，提出切合地域实际需求、符合地域发展形势的专业规划，以建设突出产业特色、彰显文化传承、充满活力的特色城镇。

（三）村镇崛起需要适应本土发展的规划人才

根据区域发展的需要，村镇发展不仅是振兴国民经济的关键节点，也是完善城乡一体化体制机制的重要环节。在村镇崛起的时代背景下，规划人才的输出必须面向区域、聚焦中小城市与小城镇，并填补当前县域村镇层级规划人才的缺失。

二、地域性城乡规划人才培养研究与实践中存在的问题

（一）人才培养的学历层次配置不合理

当前，高校城乡规划专业的开设多集中于本科院校，并以五年制教育为主要培养形式。但在实际就业中，四年制本科教育与三年制专科教育的毕业生更为倾向于回归地方、扎根基层。面对多元化的社会需求，不应只重视专业高精人才的培养，还应将不同学历的人才培养机制纳入到专业教育建设体制中，根据岗位特点，合理配置相应层次人才。

（二）专业课程架贪图知识面的“大而全”

城乡规划是一门综合性强的专业，既要掌握传统工科知识，又要拓宽地理、生态、社会等相关知识面。传统的本科教育往往大包大揽，力图课程架构中涵盖所有知识点。这样一方面压缩了专业主干知识的精深学习，另一方面也扼制了学生自学的兴趣，降低了后期专业方向专门化拓展的意愿与机会，从而使得毕业生在选择工作方向与岗位上感到茫然，难以做出合适的职业规划。

（三）教学中忽视地域性规划的学习实践

于教学内容上而言，专业教学注重将理论结合实际项目来进行学习运用，而一般教学中更倾向于以大城市规划建设项目作为案例来学习先进规划思想与设计方法。这种固然具有相当的教学意义，但若不同时注重地方城镇规划的案例教学，会误导学生在未来学习实践中盲目模仿大城市的规划建设模式，而缺乏研究地域性规划特点的方法与理念。

三、地域性城乡规划人才培养改革策略探析

（一）构建适应地域性城乡规划的“订单式”人才培养目标

相对于传统的人才培养模式，地域性城乡规划人才的培养目标应更有针对性，以适应当地建设需要。在对地域相关企业及建设管理部门进行深入调研后，分析规划设计师、规划管

理人员等相关职业岗位和典型工作任务，总结不同岗位的能力内涵和人才需求标准，并主动邀请行业专家、技术能手，共同制定适应地域城镇发展的“订单式”人才培养目标，明确专业教育的指导思想与教学目标。

（二）优化丰富教学课程体系

为切实培养出适应地域性城乡规划工作的毕业生，必须在传统课程体系上进行架构的优化精简与内涵的丰富提升。一是在基础课程阶段，了解地方传统建筑特点与城镇发展历史，引导学生发掘传统地方文化。二是在专业课程阶段，在注重城乡规划主干知识体系学习的基础上，引入当地城镇特色规划项目作为辅助教学案例，引导学生结合所学知识分析地方发展需求与规划思路，激发学生对地域性城乡规划的思考与兴趣。三是在毕业设计阶段，主动与地方企业、建设管理部门合作，带领学生参与到当地建设项目中去，利用实际项目考察学生的专业技能，增进学生地域性城乡规划能力的提升。

（三）重视特色教师队伍建设

在教师队伍建设上，不仅要外引高学历教师、内培高职称教师，还要注重建立稳定的兼职教师资源库，聘请当地行业技术专家、能工巧匠为兼职教师，提升专业教学与地域规划行业发展的融合。同时，加强教师的社会服务能力，建立和完善专业教师评聘与评价制度，将教师的社会服务能力纳入绩效考核，鼓励教师带领学生开展服务地域工业化、城镇化建设和社会主义新农村建设与技术咨询服务工作，实现师生专业能力的提升与地域性行业服务意识、责任意识的增强。

四、结语

在新型城镇化的背景下，城乡规划呈现出多元化的人才需求，而于传统城乡规划教学体制下，地域性城乡规划人才显得较为缺乏。针对这一形势，高校必须提出相应的人才培养策略

改革，以培养出能切实高效为地方城镇建设服务的优秀人才。

参考文献：

[1]黄鹄. 高职院校景观设计专业课程设置及人才培养模式探讨[j].吉林省教育学院学报2009（08）.

条目式工作计划篇五

一、工作目标：

- 1、杜绝职工死亡、重大火灾、重大机械、设备事故，重大工艺事故的发生。
- 2、重大事故控制在0之内，一般事故控制在4‰之内。
- 3、事故结案率达100%。
- 4、隐患整改率达100%
- 5、全员安全教育覆盖率达98%。

二、责任与任务

- 3、积极开展安全生产宣传、教育工作，各单位内部必须有安全生产宣传阵地，安全标志，标语定点设置。结合生产实际，及时反映报道安全生产情况。
- 4、各种安全生产管理制度、操作规程齐全，认真做好上岗职工调换工种人员的三级安全教育工作，教育率达100%，培训上岗率达95%，杜绝违章作业、违章指挥、违反劳动纪律的现象。
- 5、做好特殊工种工人的安全教育，持证上岗工作，杜绝特殊

工种岗位无证操作现象。

6、事故发生后，迅速保护好现场，并在事故后两小时内报告综合人事部、安委办，由厂有关部门组织联合事故调查组，按照“三不放过”的原则进行处理，同时事故单位对事故的处理意见必须在一周内报安委办，及时上报整改情况。

7、对重大事故隐患，根据实际情况制定安全措施计划，包括隐患名称及所在地点，现有劳动条件，其本状况及拟采取措施的技术方案，需要的资金、设备、材料和项目完成后预期效果等内容，一并报综合人事部、安委办。

三、目标考核办法：

1、制度考核：

〈1〉全厂各单位安全生产责任人必须层层签约到岗到人，不允许留空白点，对不签、漏签每人次扣罚第一责任人200元。

〈2〉各种安全生产管理制度、操作规程必须上墙，并放置醒目位置，不按要求执行，扣罚第一责任人500元，第二责任人300元。

〈3〉日常安全生产工作检查必须要有记录，对隐患整改情况要有结果，不能按要求落实的一次扣罚第一责任人200元—500元，第二责任人150—300元。

2、事故考核：

〈1〉发生一般轻伤事故，按照工伤休息天数每天25元，累计不超过2500元，按月扣罚事故单位领导成员，第一责任人承担总额50%，第二责任人承担总额20%，相关领导承担总额20%，当事人承担总额10%。

〈2〉发生机械设备、工艺质量、盗窃、火灾事故（无伤人）造成直接经济损失在5000元以下（含5000元），按直接经济损失的20%对事故单位领导成员给予罚款，第一责任人承担总额的50%，第二责任人承担总额30%，当事人承担总额20%。

〈3〉因责任事故造成重伤一人，机械事故、工艺质量事故、盗窃（设备）、火灾事故直接经济损失在5000元—10000元，对事故单位处以1000—20xx元罚款；第一责任人承担总额的50%，第二责任人承担总额的20%，当事人承担总额的20%，相关领导承担总额的10%。

〈4〉发生一次事故（含盗窃、火灾事故、机械设备事故、工艺质量事故）重伤二人（含二人）无死亡，直接经济损失在1万元—10万元的处以事故单位领导成员及当事人20xx—10000元的罚款，第一责任人承担总额40%，第二责任人承担总额的30%，当事人承担总额的20%，相关领导成员承担总额的10%。

〈5〉发生一次事故（含盗窃、火灾事故、机械设备事故、工艺质量事故）死亡一人或重伤三人以上（含三人）或直接经济损失在十万元以上（含十万元）的，处以事故单位领导成员10000—20000元罚款，第一责任人承担总额30%，第二责任人承担总额20%，当事人承担总额30%，相关领导承担总额20%，按月、分期扣完为止，并根据责任给予行政处分。

〈6〉对谎报事故情况，虚报经济损失，隐瞒事故、不按时上报，经核实后，加罚事故单位领导成员应罚款的50%，视情节轻重给予行政降职直至撤消解聘处分。

〈7〉凡因各种原因造成事故，没有实现年度方针目标的单位，除按上述规定罚款外，年终给予安全生产一票否决，取消事故单位及主要领导的各类评比资格。

3、安全奖励：

〈1〉 全年安全无事故，按照人均50元对单位给予奖励，用于安全生产、宣传、教育、管理工作。

〈2〉 对授奖单位的主要领导及专（兼）职安全员给予500——20xx元奖励。

〈3〉 物业中心参照此办法执行。

四、监督与管理

厂安全生产委员会办公室是安全生产监督检查管理部门，负责对各单位按照国家安全生产法规、条例及厂安全生产责任制的实施进行检查验收，对违反法规和条例的单位和个人有奖励和罚款的权力。

厂安全生产委员会

2022年月日