

2023年座谈会总结(优质10篇)

总结是指对某一阶段的工作、学习或思想中的经验或情况加以总结和概括的书面材料，它可以明确下一步的工作方向，少走弯路，少犯错误，提高工作效益，因此，让我们写一份总结吧。什么样的总结才是有效的呢？下面是小编整理的个人今后的总结范文，欢迎阅读分享，希望对大家有所帮助。

座谈会总结篇一

尊敬的各位领导、各位同事：

大家上午好！

在这硕果飘香的金秋十月，很荣幸有机会参加这次青年员工座谈会，我是来自xxxxx公司的xxxxxx□同时也非常感谢公司领导对我们青年员工的关心和重视。自从20xx年9月进入xxxxxx公司至今已将近一年多的时间，现在回想起来，让我收获颇丰，获益良多□20xx年10月，我和我的同事一起到xxxxx住站学习，那时我们仅有6人，包括2位老师傅和我们4位新人，我们不仅要随时关注两个输气站的建设情况，而且还不定期开展巡线工作，以便及时向公司反馈最新的建设信息。到xxxxx输气站的时候，站场刚刚场平完，那时我们就一个念头，作为xxxxx支线首批护卫队人员，我们要xxxxxx的精神，不怕苦不怕累，紧盯施工方施工，不让其在施工过程中留下任何隐患，确保施工质量和设备完好安装。我们每天用相机拍下站场及支线的变化过程，至今为止也有一万多张的照片，详细记录了xxxxxx支线建设的全部过程。

20xx年5月8日xxxxx支线正式投产，经历了将近一年的艰苦创业，终于迎来了初步见成果的日子。尽管在这过程中我们遇到过很多困难，如人员缺乏、吃住、饮水等问题，但是大家一想到肩负“xxxxx”的责任，公司对我们寄予的厚望，公司领

导对我们的关爱，我们立刻精神饱满、动力十足。

目前□xxxxxxxx支线运行已逐步进入正轨，在综合运行上我们一直谨记以下三点：一是时刻谨记安全第一的原则。管道运行是一个高风险行业，我们作为护卫队，自己要时刻心存安全，自己才安全，同事才能安全，公司才能获得更好的安全平稳发展。二是集约降本求增效。我们站队全员集思广益，贴标签和互提醒，大家一起做好节约用水、用电、用气，争取在为公司节能降耗上作出应有的贡献。三是规范操作保平稳安全。操作设备前我们“只有规定动作，没有自选动作”，并且事前我们认真填写、审核操作票，杜绝盲目操作。

xxxxxx输气站在科学管理上还积极响应公司创建科学管理站队的号召，积极开展贯彻科学管理的各项工作，详细梳理各类表格和规定，严格按照标准执行，并学习示范站队的方式方法。目前已取得的工作成果有：站内员工统一佩戴胸牌、完成生产区阀门编号喷漆标识、给各个房间编号并悬挂门牌，在站区门口xxxxxxxx□正在开展的重点工作是对站区进行绿化工作，争取把xxxxxx输气站建设成环境宜人、标准化、规范化、科学化的站区而不断努力，随时恭候公司领导的检阅。

目前xxxxx公司的优势是新员工较多，作为新员工，相比老员工我们最缺乏的就是工作经验，因此，我们应该利用年轻人接受新生事物快、工作激情高的特点，把压力化为动力，充分发挥主观能动性，勤思考、勤学习，勤实践，积极向老员工虚心请教，同时我们要时刻谨记领导会上的讲话，努力xxxxxxxx□树立良好的安全生产和生活作风，争取尽早为公司发展尽职尽责。

这一年多里，让我看到公司的迅速发展、壮大，投产站场、人员的逐渐增多，让我深深地感到骄傲和自豪。在公司大家一起并肩作战，同事之间团结友爱、互帮互助、工作氛围融洽。公司在管理方面也是处处渗透着“以人为本”的理念，

公司还经常组织我们听名师讲座，如参加法律知识、财务知识□xxxxxx等培训；还不定期的举行文艺表演、演讲比赛及技能竞赛活动，为增进员工之间的'沟通、提高团队凝聚力和战斗力搭建了一个又一个很好的平台，希望这样的培训和联谊活动能继续开展下去，帮助我们青年员工迅速成长。

回首过去的一年，公司陪伴我走过了人生很重要的一个阶段，我虽然努力做好自己的工作，但距离领导的要求还有不小差距，如理论水平、工作能力上还有待进一步提高，对新的工作岗位还不够熟悉等等，针对这些问题，我决心在今后的工作和学习中努力加以改进和解决，使自己尽快适应工作要求。在此我向公司的各位领导和各位同事表示衷心的感谢！有你们的协助，才能使我在工作中得心应手，也因有你们的帮助，才能使我更好更快更多的了解公司。

我的发言结束。谢谢大家！

座谈会总结篇二

尊敬的各位领导、同事们：

大家午时好！

很荣幸能够作为青年干部职工的一员在那里发言，和大家相互交流、学习。同时，也十分感激行领导对我们青年干部职工的关心和重视，给我这个难得的机会，让我和大家一齐交流、学习。多谢你们！我于20__年到__工作，经历了__岗位任职锻炼两年后任职于__岗位。在各级行领导无微不至的关心下，在同事的热情帮忙下和自身的刻苦努力下，我从一名普通的大学生成长为一名处室骨干。经过这几年的工作和生活使我受益匪浅，这个阶段是我人生成长最快的时间段。下头具体交流一下我的学习和工作经验。

一、个人的成长离不开单位领导的关怀和同事们的帮忙。

工作岗位的适应和新业务的学习，也是又一次在领导和同事们的帮忙下我很快就适应了工作，成为了处室业务骨干。回想我成长的点点滴滴都得到领导和同事们的帮忙，在此对关心和爱护我成长的领导同事们表示感激。

二、立足本职，脚踏实地才能干好本职工作。

从毕业到此刻，我应对过两个工作岗位，从两次适应新的工作岗位的过程我深深的感受到立足本职，脚踏实地才能干好本职工作。后勤部门最早叫“行政处”，此刻普遍称“后勤服务中心”，名称的变化，反映了后勤工作定位和方向的变化。就是因为这样刚刚分配到后勤处室我是很不情愿的，作为一个法律专业的大学生却被分配到单位搞服务，不能发挥自我专业特长心理面十分不甘，但随着工作的开展和岗位的适应我将发现，只要立足本职岗位，踏踏实实在任何岗位都能作出成绩。后勤工作是服务保障工作，“兵马未动，粮草先行”从侧面反映了后勤保障工作的重要性。后勤工作如果做得不好，会直接对单位、对业务工作的正常开展、对干部职工产生影响，能够说后勤工作无小事。新形势下，对后勤工作提出的要求越来越多，后勤工作压力也随之越来越大，要求后勤人要树立良好的职责意识、服务意识、大局意识和创新意识，要求我们在细节上下功夫，脚踏实地干好本职工作，在平凡的工作岗位上谱写不平凡的篇章。

三、实现自我的社会价值和自我价值离不开团体协作的精神

如何成才能实现自我的社会价值和自我价值呢？从我的个人经历来讲，我觉得每个处室，每个岗位无论工作职责不一样，职位高低，团体的作用是很重要，团结协作是不可缺少的一部分。从工作后取得一些成绩，我深深地体会到了团结协作的重要性。系统节能减排知识竞赛已过去一年了，但竞赛的点滴仍历历在目，清楚地记得在宣读获奖名单时大家灿烂的笑容，那是漫长的沉闷化作胜利的果实时才会流露出的欢呼雀跃。团体一等奖、个人一、二等奖的取得，让所有为此次竞

赛活动付出辛苦劳动的领导、幕后工作人员、参赛队员倍感欣慰。大家一道用热情、智慧和毅力成就了一段难忘的记忆。这是一个团体协作为单位取得全国性荣誉的典型列子，经过团结协作不仅仅为单位取得了荣誉，我们每个人也实现自我的价值，个人荣誉进一步得到了升华。还有很多很多让我感受到每个人的价值实现都离不开一个团队，离不开团结协作的精神。

80后的我们开始奔三了，渐渐处于中间力量，我们要做勇于承责勇于担当之人，我坚信只要用一颗职责之心，用心去做好每一项工作，我们必须会到达梦想的彼岸!因为彼此的团结协作，我们的成长道路不再孤单!

多谢大家!

座谈会总结篇三

导语：座谈会是由训练有素的主持人以非结构化的自然方式对一小群调查对象进行的访谈。座谈会发言稿怎么写?下面小编为您推荐座谈会发言稿，欢迎阅读!

大家好。我是联合经研公司总经理，很荣幸能有机会与各位专家就中小客户问题进行交流。

在中小客户业务这件事情上，从某种意义上来说，目前咱们大多数银行还处于探索甚至是应付的阶段，我想这点大家应该不会反对吧?但即便是做应付，也要有个章法，也有个三六九等的问题，应付也有应付出成绩来的嘛!说到这可能我们有些同志就不同意了，说我们行就不是在应付，是真干。可真干就好吗?好难吧?对于中小企业，大家有个共识，就是中小企业资信比较差，开发没有效率，风险大，找不到解决问题的关键点，所以才“雪拥蓝关马不前”，只能停留在宣传探索甚至有些应付的层面上。但不管是真做还是假做，我们都

应该把前期准备工作做好。有些什么工作呢?下面我展开来说一下。

有了数据就开始做分析了，大家都很熟悉的分析方法，主要是利用资产、销售收入、利润、负债这些指标来进行排名。但是用这种评先进的方法做贷款行不行呢?后来各家行都做了一些改进，我们也参与了其中的部分工作，主要是做财务数据分析，四个能力、12个指标，这么做有一定启发，但这种方法一是涉及到数据不可靠的问题，二是即便数据可靠了也没有用，因为企业太小了，根本没有能力做抵押担保，解决不了信用缺失的问题。

那怎么突破这个瓶颈呢?

其实大家是做了很多有意尝试的。最初贵州工行就提出了从一般的行业分析、企业分析转变到业务突破口的选择和分析上。广东建行在这个事情上是比较善于思考的。隐型冠军法和产业集群的计算方法就是他们提出来的。深圳民生提的是类银行文件报告，就是要特别增加金融需求分析和金融服务方案。杭州商行提出过在行业细分的基础上，再在区域和规模层面进行二次细分。上海民生提出过从优势行业的上下游，也就是有业务关系的中小企业进行业务突破。北京民生则从资本关联入手进行中小企业客户选择。今天有咱们北京工行的同志在，北京工行提出过根据企业的成立年限和企业的资本性质来选择企业。这些努力都是好的。

把大家的发现和探索做个归纳，可以发现有个共同点，就是大家的努力都指向行业选择，就是力图在不识别、不改变企业单体信用状况的情况下，主要借助行业运行本身的能量和行业龙头的力量来减轻风险识别难、风险控制难、风险解决难和开发不经济等问题造成的压力，使效率和成本双赢。成功的关键在于批量开发，这样才能收到规模经济、利润覆盖风险的效果。(在这个过程中，我们注意到银行都在探索减少审批环节，这是有一定合理成分的，但在企业数量很少的

情况下，单纯减少审批环节，风险就会显得比较大)当然长期来说，像风控机制啊、担保机制、社会诚信文化建设啊什么的肯定也是需要的，但短期来说，最主要的还是刚才咱们说的这些。

每个行业都是多种指标共存，比例不同形成类型，针对不同类型就应该是不同的行业有不同的属性，不同属性的行业要搭配不同的产品和模式，我们姑且把他命名为业务集合的概念。在知道了各个行业的利息收入、手续费收入之后，接下来，咱们有没有考虑过是从对公业务入手还是从国际业务入手?怎么区分业务的主从关系和搭配关系?这些问题都应该好好研究。

外部分析完了以后，就要结合行里的实际做计划。有了刚才说的这么几条，做计划应该有点意思了吧?以前的计划是怎么结合的呢?是用排版解决的，一是外部环境，二是内部情况，中间基本上没什么关系，写起来很难写。如果像现在这么做的话，你知道北京市各个行业的利息收入、客户类型和业务结构了，再结合自己丰富的从业经验，想没点心得，没点想法，想不做出计划来都难啊，这个时候做起来应该是“犹如滔滔江水，连绵不绝”。如果说只有区域经济情况分析、区域行业排名、区域企业排名的话，能做什么呢?只能是把名单分给客户经理去做，什么产品类型啊、产品组合啊、产品方案啊什么的都很难准备好，策划、经验、组织什么都看不出来，客户经理就有点摸不着头脑了，不知道怎么做。

做到这，基本工作就都做完了。咱们做个总结的话，第一就是先拿数据，一有了数据就要结合银行的工作实际进行专有分析，在数据分析的基础上再做计划。这些都是基础工作。到这儿就可以开个叉了。

如果真做的话，前面说的这些就是基础和平台，但是不是有这些就够了呢?我们在这个基础上主要应该做什么工作呢?有一个行在做供应链金融的时候就提过一做模式，二做平台的

概念，客户经理有了模式和平台的支撑，工作就比较容易发挥，因此上来说这个概念比较成功。而有的行在探索过程中，对平台和模式的作用认识不是很充分，抓的不是特别紧，主要靠业务员自己的摸索来实现，由于缺乏(咱们在座的各位领导所能提供的)平台和模式的支撑，业务经理的发挥受到很大限制，结果怎么样呢?结果就是工作局面比较被动。从这里可以看出，平台和模式的问题，其实是非常重要的问题，这就好比当年共产党从农村走向城市后必须要面对的重大转变，中间有一个工作重心转移的问题。在这个时候，第一是要树立正确的思想，第二是要有组织，有安排，有人才。第三呢，咱们现有的人才肯定是不够的，说到这想到刘主席说的，一缺数据，二缺人才，今天咱们全到讨论到了。所以培训的作用就显得特别突出，特别是对团队各级主管的培训。

如果说大家对平台和模式的问题认同，马上就有一个问题，单靠银行自己的力量目前来看好像还不太够，好像条件还不太充分。那么我们应该怎么整合各种力量来实现这个模式和平台呢?我们觉得可以从以下三个方面来考虑。

首先来说，就是要立足本行，按照“向心”的思路，确定几个备选方案，对行内对应的“人脉”资源进行仔细的梳理和分工，根据第一阶段的联系情况，找到突破口。重点是探索推进模式与搭建运作平台。

第二是积极动员总行力量。动员总行力量的好处：一是有效，总行资源丰富，效果是不言而喻的;二是有利，总行的参与能让总行加强对分行的关注，自然而然地会给与更多支持，比如说特殊优待政策、额外的资金额度和新产品支持等。这对分行未来的发展将具有极大的促进作用。

第三，既然集团开发、批量开发是做好中小客户业务的关键，我们就应该积极利用好有相关资源的中介机构为银行出谋划策?比如说像我们公司。

工经联本身就是协会的协会，在全国各地都有分支机构，在咱们银行需要进行如行业、市场、产品、技术和企业等方面培训的时候，都可以发挥工经联的优势。同时在批量客户的组织和推介方面工经联也具有一定的优势。这是一。

二来呢，因为历史的原因，工经联和各地经贸委、国资委有着密切的联系与合作，这些机构在组织当地企业上也能起到一定的作用。

第三是咱们全国政协副主席徐匡迪同志兼任工经联的会长和工程院的院长，（）工经联和工程院的配合也比较方便，如果银行需要工程技术方面的培训、咨询、论证、评估，我们可以帮忙联系。

第四我们和金融时报以及新华社等新闻媒体都有很好的合作基础，大家都知道，金融时报跟人民银行和银监会关系都比较密切。如果需要的话我们可以加强沟通。

以上是我们对大家中小业务上经验上的一个简要总结，详细的材料都在我们给大家准备的光盘里，我刚才讲的就算是抛砖引玉吧，下面，还是欢迎大家发表高见。

谢谢。

尊敬的各位领导、同事们：

大家下午好！很荣幸今天你们给予我们这个机会让我们畅言心中所想、所感、所悟，这既是你们对我们的关心和鼓励，也是你们对我们的肯定和重视，谢谢你们！

走上工作岗位的那一天，是我们人生轨迹发生巨大转折点的一天，也是我们真正实现自己人生价值的开始！上班后的每一天都会有新的感悟，新的启发。对于我们这些刚走出大学校门的大学生来说，如何尽快的融入到新的工作环境中，如何

将在校所学的书本知识更好地发挥到工作实践中，都是我们需要思考和决的问题。下面我就谈谈我对刚参加工作的体会。

首先，体会最深刻的就是自豪与幸福。地委作为全区最高的党政机关，代表着权力与地位，是很多人想实现梦想而为之努力的动力。今天我们有幸走进这座庄严而神圣的大楼，更加荣幸能够来到地委办这个大家庭里工作，一种自豪感油然而生。地委办给了我们一轮闪亮的光环，地委办的领导和同事们则给了我们一个温暖的家。从报名的那天开始，领导们就以一种随和，耐心，热情的态度接纳了我们，这更加坚定了我要考上地委办的决心。现在我们每月工资不高，你们尽心尽力的帮我们解决了吃住问题，不管是上一届的陈秘书长，现在的梁秘书长，还是几位书记，科长，以及同事们，都给予了我们极大的关心与鼓励，此时此刻我们能坐在这里发言，这就是最好的证实。

其次，对工作的不适应性。大学毕业进入新岗位，我们有许多需要面对的考验。全新的环境里严格的规章制度代替了大学的自由随意；来自各单位的领导和同事取代了曾经熟悉的同学；全新的岗位上，我们的定位由教育的接受者转变为技能的掌握者；办公室工作千篇一律，枯燥无味，忙时加班加点，闲时无事可做。这许许多多的巨大改变都让我们在短时间内难以适应。

再次，是紧张感。地委办公室是地委的“心脏”和“窗口”，是沟通上下级的“咽喉”、联系左右的“纽带”。地委办作为地委综合办事机构，不仅担负着为领导决策进行参谋和为全局提供服务的重要职责，而且还要与社会各单位打交道。因此办公室里必然是人才济济，加之今年办公室要招进几名博士生和硕士生，从知识和经验上他们都优秀于我们，这对于我们刚走出象牙塔的学子来说产生了极大的压力。办公室许多工作虽然看起来是小事，却都要牵动全局、影响全局。办公室的特殊地位决定了办公室工作来不得半点疏忽，哪怕是一个符号、一个字，一点点的疏漏都可能产生严重的后果。

但这对于平时大大咧咧的我来说，确实是一个不小的考验。

今天主要从对新员工指导和培训上谈论一些。

1， 关键在沟通

介绍**公司情况和企业文化，事业部主要业务方向，熟悉工作环境，我一般都带领新同事去食堂吃第一顿饭，如何用饭卡，如何就餐等。很多新员工都北大方正是全球知名的大公司，他们是慕名而来，当然对方正也充满了期待。所以我们必须尽快使新同事熟悉办公环境，熟悉公司的文化，该去找何人解决，或者解释一下座位紧张的原因，这个问题很快就能解决，就应该可以避免新员工流失的问题。

2， 产品培训

我在数字内容事业部客户服务中心，主要是对数字图书馆、电子书业务提供技术服务，这部分软件版本多，环境复杂，所以在新员工指导中，主要就是产品培训工作。

我们的新同事，将来从事的工作也主要是售后服务的工作，要具有解决用户问题的能力，所以新产品培训，于面向用户的培训，还要深入，还要全面。

培训主要分三个方面，一般要1个月时间，才能基本掌握。第一步是产品的总体介绍，主要培训内容是各个产品的基本功能和它们之间的关系。第二步是基础产品培训，第三步是数字图书馆专用产品培训。

如果听了一次产品培训，只能对产品有个基本的了解。要想详细了解产品的功能，并且要能独立解决处理出现的问题，还需要对产品进行认真学习研究。在这个阶段，我主要辅导新同事解决问题的方法，例如讲解产品的faq遇到问题应该从哪些方面判断，应该从哪个方面解决等等。

数字图书馆产品对操作系统，数据库依赖性较大，对新同事的辅导还包括操作系统和数据库sqlserver的基本操作和故障排除。

座谈会总结篇四

各位教师，大家好：

今日，我们在那里举行一个座谈会，新聘教师坐在一齐交流，欢迎你们进入我们这个教师圈子，尽快融入这个圈子。下头，我就我所学所经历所感悟的与大家共同交流，期望大家畅所欲言，有什么期望和想法，都能够表达的。

一、岗位不分好坏，素养决定境界

在学校，岗位没有好坏之分，没有高低之别，仅有分工不一样；每个岗位都是一个舞台，能否扮演好自我的主角完全取决于自身。这就要求我们爱岗敬业，努力提高个人素养，打造自我人生的最高境界。就我们的工作特点而言，上好课是基本工作，我们要为每一堂课备好充分的教学思路。这就要求我们在开始上课之前做很多的案头工作。这样，我们的技艺就会不断提高。也仅有这样，才证明我们是一个爱岗敬业的教师，才会在其它教师心目中有一席之地，也才能得到领导的认可和工作上的支持。

就拿我个人来说，到学校工作后，能够说我把整个身心都投入到了学校，我以学校的苦为苦，以学校的乐为乐，我与学校同荣辱、共进退。也许，有人会问，你是怎样到达这一境界的。我的答案就是我有着强烈的职责感，我尽我最大本事做到最好。

二、环境不论优劣，态度决定高度

在那里，我要告诉大家的是，环境不论优劣，态度决定高度。既然走上讲台，想要成为一个好教师，这就需要对职业生涯做一个长远的规划，定好每个阶段的目标，再按部就班地去实施，最终实现我们职业生涯的成功。

从我个人的感受来看，我觉得刚刚参加工作的前几年最为重要，它会养成我们一生的习惯、决定我们起步的速率、影响我们今后的发展。我把教师的成长概括为三个阶段：一是成人阶段，即初步把握住教学方向、教学体系，了解了教学的重点、难点在体系中的位置，学会了一般的教育教学技巧，初步探求出学科的教学规律的阶段，也就是明白该怎样教的阶段；二是成才阶段，在成人的基础上，进一步吃透教材、研究教法、读懂学生、自我反思、多学科渗透，初步构成自我的教学风格；三是成名阶段，在初步构成教学风格的基础上，再结合自我的知识结构、个性特点、兴趣方向、教学风格等方面的特色，探索出一条属于自我的道路，争取成为本学科在本校、本县都有名气的优秀教师。这也就是说，年轻教师要力争“成人，成才，成名”，当大家成功的时候，就会更真切地感到：选择做一个教师，是我职业生涯中作出的最正确的决定。

三、英雄不问来源，认识决定出路

答案都是否定的。记得有这样一句名言：“一个人的自我思想决定他的为人。”所以，我要告诉大家的是，英雄不问来源，认识决定出路，认识不到位，做事没出路。如今是知识爆炸的时代，以前是要教学生一杯水，自我得有一桶水，可如今，需要的是一汪源源不断的清泉，因为知识是活的。所以，大家走上工作岗位后，必须不要忘记学习。如果要成为一名教师，懂一些知识和教学方法是能够胜任的，但要成为被学生、同行看得起的教师，那就需要懂很多东西，你的口才，你的知识面，你的专业本事，你的教学魅力，都是缺一不可的。

四、本事不讲大小，职责决定绩效

本事不讲大小，职责决定绩效，职责保证一切。职责心是一个人的品格问题，也是一个人素质高低的体现。一般来说，本事和职责的几种情形是：有本事且尽职责，有本事但职责心差，职责心强但本事弱，本事弱且无职责心。对于一件事，你去做，说明你有职责心，你做好了，说明你本事强。一个本事再强的人如果没有职责心，是干不出好成绩的。

一个有知识的人能够成为学者，但不必须能成为一名教师。因为要成为教师还需要有一名异常的功夫：教学。师者，授业，传道，解惑也。我们的职责我们的职责就是要把知识传递给学生，不是简单的给予，而是艺术性地、技巧性地给予，那种只管自我讲，不管学生听得如何的教师，是不能真正做到授其业，传其道，解其惑的。选择了教师这份职业，也就选择了教书育人这份职责，我们所要做的，就是努力想办法把它做好。同样是一齐毕业的大学生、在同样的工作环境中，过了几年，所取得的成绩却大不相同，除了个性、机遇、自我期望的因素，相当大的一部分原因是职责感的强弱在起作用。本事不是万能的，没有职责是万万不能的！

五、工作不谈报酬，努力决定成就

我们究竟为了什么而工作？为了生活还是为了梦想？为了生活而工作，说得明白一些，就是为了生计。常言道，今日不努力工作，明天努力找工作。从某一个层面看，工作是为了报酬，但得到报酬却不是我们工作的唯一目的。在工作中，我们更多的时候是怀着热爱和感激之心去尽职尽责的做好每一件事，来回报领导、同事、学生对我们的支持、关爱和期待，开始时是为了生活而工作，但一个有志青年总应当有事业心，总应当不断要求上进。那里有一段话与大家共勉：“当你拥有一份工作时，你正在实现你生命的价值；当你做好一份工作时，你正在使你生命的价值提升。仅有当你意识到是为自我工作时，你才能体会生命是多么欢乐和有意义。”让我们珍

惜自我、善待自我，经营自我，欢乐地为自我工作，享受有意义的人生吧！

座谈会总结篇五

一、会议目的：

为了使新到我校的近30名教师们尽快了解我校校情，尽快转变角色，拥有自己的教学特色，同时也为了达到了相互了解与促进的目的。

二、会议时间及地点：

时间：20__年9月18日(第三周星期四下午3：30)

地点：学校小报告厅

三、参会人员：

1、领导：

马灿敏(中心小学校长、党支部书记) 纳文群(中心小学党支部副书记)

孙建勇(中心小学副校长) 何文平(中心小学德育处主任)

董绍平(中心小学教务处主任) 苗开寿(中心小学总务处主任)

杨丽娅(中心小学学前主任) 马顺玉(中心小学语文教研员)

管 兴(中心小学工会主席) 林姣(中心小学团委书记)

李 波(中心小学教科室主任) 徐正艳(中心小学少先队大队辅导员) 岳 爱(中心小学少先队大队副辅导员) 马娅琼(中心小学学前副主任)

2、纳古小学1——6年级及专科组年级组长、教研组长。

3、新教师及“一帮一”辅导教师：

座谈会总结篇六

各位领导、同事：

大家午时好！在这中秋团圆之际，能够参加这次座谈会，和各位领导。同事一齐谈谈自我和工作，我感到十分的荣幸！

我叫杨建国，从事的职业是井下维修工作，自20__年参加工作以来我在这个地方已经工作了将近10年，在这将近10年的时间里，有过领导的指导，有过师傅的教诲，有过同事的提醒，触使我去不断的学习，不断的努力，不断的进取，不断的提升自我，为的是跟上时代的脚步，因为日新月异的今日，新的东西不断的出现，更多的技术在不断的改善，如果不努力，就会被时代所淘汰，我不能要求他人怎样怎样，可是我要求自我要做到最好，因为学到了的就是自我的！

在近10年的工作里，我认识到知识并不能和本事完全划等号，有时候本事比知识更重要，仅有不断的把学习到的知识和工作实际有机的结合起来，才能使自我不断的成熟，不断的完善，适应不一样的工作岗位。

今日有不少新的同事，不管大家是在哪个岗位的，我给大家几个提议：

（一）“敏而好学，不耻下问”，如果遇到了自我是在无法解决的问题时，多向师傅们。同事们请教，因为三人行，必有我师。我们学习的不只是单个问题的解决办法，更是在学习他们的工作经验。并且那是在提升自我技能和知识，有什么不好意思的。

(二)宝剑峰从磨砺出，梅花香自苦寒来。不经历艰苦的环境磨练，我们怎能茁壮成长。也许此刻的工作和你想象中的工作环境相差甚远，可是我认为不一样的行业造就一个人不一样的品质，企业能造就我们吃苦耐劳的品质。而这种品质是公司需要的，也是社会需要的。

公司是一个大家庭，我们是其中的一员，公司的发展离不开领导，工人师傅，和在座各位的努力。所以我深深的体会到：我们应当树立正确的人生观，世界观，价值观，要给自己一个正确的定位，和谐的融入这个大家庭。不能好高骛远，要进取，主动，踏实的去工作。我相信在公司领导的带领下，在我们共同的努力下，企业必须能不断发展和壮大，而我们必须能在公司实现自我的人生价值。

多谢

座谈会总结篇七

尊敬的各位领导、各位教师，亲爱的同学们：

大家午时好！我是来自管理系09级酒店管理02班的魏_，此刻在清远恒大酒店实习。今日，我怀揣着一颗激动的心站在这个舞台上，来跟大家一齐分享此时所思所想。

首先，11月19号是我们伟大母校的三十年校庆，由于我们专业的同学都需要外出实习，没能回校参加这一盛会，三十载峥嵘不息，方得如今桃李满天下，我谨代表酒店管理专业的78位同学，衷心地祝福母校内桃李年年秀，校中红花朵朵香。

今日的我，能够获得优秀三好学生这份殊荣，在倍受鼓舞的同时又倍感压力。今日，是众所周知的感恩节，在那里，我要感激二十一年来默默地付出与支持我的父母姐弟，感激培养我教育我的学校和管理系，感激对我孜孜不倦教诲的教师，

感激一向理解我帮忙我的同学朋友，也感激在场的所有人。

我此刻是一名大三的学生，在过去的两年里，我用自我的努力证明了有付出，不必须有收获，可是，没有付出，就必须不会有收获的真理，去年的亚残，我作为场馆手语翻译志愿者，得到了亚组委的好评，荣获了亚运亚残志愿者服务之星，在今年暑假，我作为学院手语协会的会长，参加了由院团委主办的大手拉小手三下乡活动，在活动中，我为小朋友带去了手语的知识，让他们领略另一种语言的魅力，我也荣获了先进个人称号，同时，我带领09届手语协会，荣获了学院一年一度的明星社团称号，以及自我也获得了优秀社团负责人称号。在学习方面，我勤奋好学，进取向上，学业年级排行第一，综合测评年级排行第一。同时我也荣获了首届学校十大之星的称号。

在今后的日子里，我会顶着优秀三好学生这份荣光，怀揣梦想，放飞期望，激昂属于青春奋斗的活力。

多谢大家！

座谈会总结篇八

近几年来，公司新近了一批青年员工，公司人员的年龄结构、知识结构等有了很大程度的优化。这些年，很多青年员工在走上工作岗位后，都能够迅速地适应和胜任工作，任劳任怨、扎实肯干；有事业心、责任感，对自己要求严格，进取心强；特别是在承担具体工作的实践中，都能用心学习，潜心钻研，脚踏实地，不管是在什么岗位上，都较好地履行了岗位职责，得到了公司的肯定。

首先我们请近年来在公司涌现出的优秀青工代表发言。

座谈会总结篇九

深入学习实践科学发展观活动，我们保修分公司是3月19日进行的正式动员，目前正值活动的第一阶段，学习调研。分公司对一阶段学习做了细致安排，并提出要求，我们电保厂做为保修基层单位，一是明确指导思想，二是坚决执行，三是结合本单位实际，细致、扎实落实，完成学习实践的规定动作。

在一阶段学习调研活动中，我们首先遵照“党员干部受教育”指导思想，结合实际，有针对性地开展学习活动，细化学习安排，同时开展调研，除深入职工走访调查外，还召开了几个座谈会，（党风监督员管理和工程技术人员及普通职工的座谈）在一阶段学习、调研活动中自己的调研题目是《学习实践科学发展观，加强管理干部队伍建设》，带着问题搞调研。自己之所以制定这个专题，主要是鉴于管理工作如何进一步适应形势发展和需要。从大背景讲保修分公司重组经过八年的风风雨雨，在非常困难的条件下一步步发展到今天，从保修8000部至现在的近16000部公共电、汽车，完成了新老车的更换，科技含量进一步加大，落实新车维修思路，实现“一个重点，四个转变”，为运营提供优质车辆和服务，确保了奥运会圆满成功。这些工作和成绩的取得，归功于各级党委的正确领导，归功于保修有支强有力的干部队伍，归功于有一支拉得出来打得赢特别能战斗的职工队伍。毛主席教导“正确的路线确定之后，干部就是决定的因素”。保修成绩的取得，干部起到决定作用。我们电车保修厂的管理干部也是如此。

说成绩就要说问题，任何事情都是一分为二的，在这儿说说我们电保厂在干部队伍建设中存在的问题。

一、干部队伍年龄结构趋于老化，电保厂现有在编管理人员37人，（含10名技术人员），挂职干部28人占职工总数6%，其中车间、部室级22人，20岁以上1人，30—40岁2

人，40—50岁10人，50岁以上8人，平均年龄47.4岁，厂级6人，30—40岁1人，40—50岁2人，50岁以上3人，平均年龄49.6岁。在我们保修系统电保厂干部队伍的年龄也是偏高的，这是因为电车工作的特殊性和多年工作的沉积形成的。对此问题，我们在近几年已经充分意识到，并从电车发展的需要出发注重对年轻人，对新人的培养建立了电保厂年轻人管理岗位“轮岗见习制”，给年轻人锻炼培养的机会，称之边使用、边培养，最后竞聘选拔。先后培养了2名副厂级(刘鹏、李盛华)、2名车间级(王彬、李建顺)，还有5名青年人在“轮岗见习”(苏捷、牛颖、王帆、刘佳宁、朱向辉)，特点是车间和部室轮岗见习的都是20—30岁的年轻人，这些人的使用培养将大大改善，目前干部队伍的年龄结构不断适应电车发展形势的需要，也是实现电车发展战略的重要基础。(电车保修厂的企业文化建设)

电车如局外人，不论是电车保修还是电车客运对在车上和场院吸烟都有着“光荣历史”。理由是电而不是油，所以从电车教练带徒弟就吸，保修场地内也烟头甚多。对于禁烟电保厂在不同会议上强调多次，就是不见成效。在开展学习实践活动中，我们针对问题学习讨论，班子一致认为管理干部的执行力问题。禁烟在电车是有一定的难度，但只要把事当回事，认真去做就没有办不成的，班子带头一级抓一级，一级管理一级，严格管理在生产区域和责任区发现吸烟和烟头，对相应管理者进行扣罚，同时，与阜外大街32号院内的多家单位进行沟通，通报达成协议共同治理，目前，大院内特别是我们保修区域内吸烟杜绝，烟头也明显减少(在治理工作之初最多一天捡烟头1200多个)，这说明只要是上级布谕的精神，会议通过的内容就毫不忧郁，坚决执行，只要认真执行了就一定能做好。这也是对我们各级执行力和领导能力的考验。

三、在一些党员干部中缺少一般冲劲。冲劲就是迫力，总觉得这部分同志干起工作来瞻前顾后，该拍板的也不拍，还要有个“请示”，分析其原因主要有以下3点：一是模范用不突出，要求职工的自身先做表率，自觉不足，所以不敢大胆管

理;二是工作标准不高，哥们之间怕伤和气，工作粗躁;三是履职尽责不到位，工作不上心，不是全身心地无私地投入工作。其根本原因是这些干部的素质有待提高。

改进的措施:

1、进一步加强党员干部的学习，在学习内容上一是理论学习，前期我们已组织了管理人员对《领导力》和《执行力》的学习，当前最好的学习就是深入学习实践科学发展观活动，从而提高思想认识;二是专业技术的学习，特别是对新电车技术的学习，电车近几年发展非常快，从直流驱动到交流变频，又发展到奥运会展示的纯电动，今年又将有860部电、汽油混合动力车投入，干电车的就要学电车、懂电车，才能做好门内汉，指挥好生产。

2、要进一步创造和完善选拔培养使用年轻干部长效机制，广开渠道，拓宽门路，为使优秀年轻人才脱颖而出创造条件，搭建平台。要建立完善后备干部学习交流;年度考核;定期向党组织汇报学习工作情况等机制，加快企业年轻干部队伍建设的步伐。

3、要进一步加强对党员干部的监督，在每年述职报告的基础上，每半年要对全体管理干部进行一次测评，测评结果公开，对末位要进行谈话，敲警钟。

4、大胆处路表现不积极的管理干部，对职工意见大，有举报的管理干部，进行深入调查，一经查实严肃处理，(郭善珠例)这样即触及了本人又教育了大家，老百姓叫好，管理干部作风也进一步摆正。

电车保修厂党总支

座谈会总结篇十

这次到江西来，主要是参加部分省区市宣传部长座谈会，并就当前宣传思想工作、思想道德教育，包括革命传统教育、爱国主义教育进行调研。几天来，我们参观了小平小道纪念馆、南昌起义纪念馆、井冈山革命博物馆、井冈山革命烈士陵园，也去了一些农村、社区和文化单位。这次调研时间虽然很短，但是印象很深、感受很深。

持在发展中保护青山绿水，坚持把保障和改善民生作为发展的根本目的，努力实现绿色发展、和谐发展、又好又快地科学发展，这一点在你们的工作中得到了很好的体现。还有一个印象比较深的就是，江西省委、省政府主要领导同志高度重视宣传思想工作，摆上位置，指导有力，保障到位，各项工作扎实推进，积累了经验、打造了亮点，江西省宣传思想工作有许多方面走在全国前列。其中，最有特色的就是充分发挥江西的优势，深入挖掘红色资源，弘扬红色文化，传承红色精神，为江西的改革发展稳定提供了强大动力。

个显著特点。一是高度重视挖掘红色资源。江西省各级党委把利用红色资源开展爱国主义教育和革命传统教育作为实现江西崛起的战略举措，在经济并不宽裕的情况下投入了大量人力物力财力，体现了高度的政治觉悟、文化自觉，体现了高度的政治责任感和历史使命感。二是建设了一批红色经典工程。包括井冈山革命博物馆、井冈山革命烈士陵园、八一南昌起义纪念馆、上饶集中营革命烈士纪念馆、瑞金中央革命根据地纪念馆、小平小道纪念馆等，这些教育基地高起点、高标准建设。今天我们看的井冈山革命博物馆，无愧于“一号工程”的称号，高质量、高水平，是第一流的工程。三是形成了一批红色文化品牌。打造了井冈山系列红色教育品牌，像红歌会、红色旅游博览会，在全国都有影响，成为展示红色文化的重要舞台，成为宣传红色精神的重要窗口，成为推动红色旅游发展的重要平台。可以说，这些都是江西的文化品牌、精神品牌，是江西的名片。

江西的做法，为全国开展爱国主义和革命传统教育提供了许多非常好的经验和启示。下面，综合大家的发言，结合你们创造的经验，我就利用红色资源开展爱国主义和革命传统教育，讲几点意见：

其在精神层面、文化层面和政治层面的重要价值，使其变成思想政治优势，变成精神财富。井冈山精神是有原创意义的民族精神，这些年江西对井冈山精神进行了深入的挖掘、研究，取得了许多成果。只有对红色资源进行深入的挖掘、研究，我们的革命历史遗址才会成为党员干部了解党的历史、加强党性锻炼的重要场所，成为广大群众培养爱国情感、培育民族精神的重要阵地，成为青少年学习革命传统、陶冶道德情操的重要课堂。要充分利用教育基地和各种红色资源，广泛开展红色旅游和各种宣传教育活动，把弘扬宝贵精神财富与中国特色社会主义理论体系宣传教育结合起来，与弘扬民族精神和时代精神结合起来，与践行社会主义荣辱观结合起来，让人们在参观游览中受到社会主义核心价值体系的熏陶。

第二，大力改进创新，不断增强宣传教育的吸引力和感染力。社会在发展，科技在进步，人们的知识背景、心理状态、思维方式发生了很大变化。