

最新领导表彰先进个人讲话 员工在公司 总结表彰大会上的发言稿(实用5篇)

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？下面是小编帮大家整理的优质范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

领导表彰先进个人讲话篇一

各位领导、各位同仁：

首先感谢机关领导和同志们给我这次向大家学习的机会。

今年我在《空军报》装备企业版、《装备保障企业》、《航空修理》以及《安徽工人日报》、《芜湖日报》等报刊上发表新闻稿件51篇，其中1月1日《空军报》装备企业版上发表的《不寻常的三步走》、10月1日的《撩开神秘的面纱》和12月1日的《攀登的足迹》等均在头版显著位置采用，及时地宣传了工厂的主要工作，产生了一定的影响，受到工厂有关领导的肯定和好评。

现在，我结合自己在宣传岗位上工作整整十七个春秋的经历，谈几点体会，恭请朋友们指教。

一、领导的支持是做好宣传工作的保证

作为企业的一名专职宣传者，从事的工作就是宣传工厂的两个文明建设，就是及时地将工厂的闪光点写成稿件，从主观上来讲，一定是想做好本职工作。压根就不想干好本职工作，这样的专职宣传者可能不会有。如何干好？我认为首先是单位领导要重视、要支持。如果单位领导对宣传工作不重视，宣传工作肯定不好开展，更难以取得好成绩。我上面所提到

的三篇较有份量的通讯就是典型一例。就拿《攀登的足迹》一文来说，初始前两个多月厂党委副书记就专门布置了下来，而且要求到各单位搜集素材，要求将这篇稿件的完成当作四季度宣传工作重点来完成。并提升到一定的高度强调：新机批量稿件见报，不但是将工厂重点工作宣传出去，更主要的是通过这种有效的宣传形式，激发广大职工的积极性，为来年更繁重的任务争做贡献。领导的重视不但体现在工作布置和要求上，而且贯穿于整个稿件的完成全过程，包括提出修改意见，甚至对稿件寄出后还惦记着结果。

领导重视宣传工作就是动力。为什么我时时都有采写新闻的强烈欲望？就是感到不能辜负领导的期望。当然，领导的重视也是压力，时时有种写不出不好交待的危机感，经常担心会在《空军报》装备企业版上出现空白。毕竟发表与否不是自己所能主宰和左右的，作为企业专职宣传者，怎么能不担心？当然，要想不担心就只有一条路：踏踏实实采访，认认真真写稿。只要自己真正是尽力了，即便稿件因故没发表，心里也不会愧疚。因为你投入地努力过，领导会理解的。

二、围绕中心、服务大局是搞好宣传的根本

宣传工作应当做到“三贴近”：贴近航空装备企业形势，贴近本企业的生产经营，贴近职工群众。“三贴近”是出好稿件的基础。也就是说，新闻初始的选材就决定了文章的成败。当然，好质量的新闻还包括诸多方面，但所选的素材就同报刊的性质相偏离，能被采用的可能性就更小，更别指望成为优质稿。我在近几年发表的几篇较大篇幅的通讯或特写之类，均与取材有关。比如“攀登的足迹”一文就是写新装备建设的，是当前乃至今后一段时间内都不会落入俗套的好素材；“撩开神秘的面纱”一文是写后备干部管理的新办法，也是有新意，这就为后来写下去并能发表打下良好基础。

（略）

三、对稿件的质量精益求精是做好宣传的基础

写稿要腿勤、手勤和脑勤。腿勤就是要多深入基层单位多了解情况多掌握第一手资料；手勤就是多写，将收集到的素材及时地整理及时地起草及时地修改；脑勤就是多思索，从文章的布局到思想的提炼等等，都要经过深思熟虑。

写稿的目的当然是为了见报为了发表。辛辛苦苦写了稿件却被编辑“枪毙”了，心里不好受在所难免。在座的每个通讯员可能都有这方面的体会，包括我。十七年前我刚到工厂宣传部门时，写稿积极性空前高涨，恨不得一天写一篇，最多时一个月光为《空军报》就投稿十多篇。那种急切的心情和冲动的结果却事与愿违，时常“十网打鱼九网空”。显而易见，稿件的质量不高是采用率低的主要原因，而且就那么一张报纸，一个月就一张，这么多单位这么多人想上稿，如果稿件质量再不高，反映的事情再不典型，肯定会很难发表。

究竟如何提高稿件质量？依笔者的拙见主要有以下几点：

一是稿件的观点站位要高。企业就那么大，事就那么多，而且装备保障企业内所发生的事情都大同小异，比如生产，尽管修理的产品不同，但都是部队装备，都注重质量，都为了部队满意，你要想写出新意、写出与众不同的思想，就必须站位高，必须让编辑一看到你的稿件就眼睛一亮，这样才有被采用的可能。举个例子。上级每年年初都要求下属工厂开展“质量安全整顿”，如果我们都想到写这种内容了，极有可能“撞车”。怎样才能使编辑对你的稿件另眼相看？我想了半天还只能从题目上和思想上出新招。题目是《新春擂响质量鼓》，相对而言比“某某厂开展质量安全整顿”要生动一些；思想提炼上我不是写怎样整顿，而是回顾过去质量上存在的差距，把开展这项整顿的形式拔高了。这篇稿件当年在几家军报发表。总之，我写新闻有个不成文的准则：动态性的缺少深度的稿件少写；表扬性的抓问题不典型的稿件少写；写成绩性的经验不够的稿件少写。尽可能地多写抓问题、出思

想、有深度的稿件。“抓问题”就是写之前就要有目的性，要有针对性，不可盲目动笔；“出思想”就是要讲清一个观点一个道理一种思路，给人以启迪；“求深度”就是想的问题要有预见性，别人还在疑惑时，你已经有了解决的办法，别人还没搞清楚，你已经胸有成竹。

二是新闻性要强。上面我说过，工厂就那么大，不可能每天都发生惊天动地的事情，而过于平淡的事，你无论怎么描写怎样下功夫，也不过是九十岁老太太化妆吸引不了几个人。譬如职工加班加点，哪个工厂都有这类事，你极尽语言之能事，说“不计个人报酬”、是“无私奉献”，甚至是“崇高”的，再怎么粉饰都会让人有似曾相识的感觉。所以，就像上面我提到的新闻取材很重要，既要有普遍性，又要有其特殊性，有普遍性才有写的价值，有特殊性才能烘托新闻性。像加班，我们完全可以避开类似“加班加点”这样的词，多用一些形象化语言，如“夜阑人静，偌大的厂房里却亮如白昼……”这不也等于在告诉人有人加班吗？当然，我个人认为这样的题材最好少写，过去见得太多了，很难出思想、出新意。要想见报率高，还是要尽可能地选择新闻性强的事情，特别是本系统影响力大的事情，如我去年年末写的新机批量修理一稿，那是上下都关注的事件。

三是注意表现手法的运用。即根据素材合理安排体裁。能写消息的就不要写通讯。不要把一件简单的事人为地写复杂，人为地拉长，好像不写长些就可惜了，其实不是那么回事。适合通讯的也不要写成消息。我们也不要干那种傻事，把一块好布料做成了裤衩。表现用法还包括文章角度、文字的精雕细刻以及怎样开头如何结尾等等，一句话，表现手法运用得当能使文章成功一半，有些新闻稿件看上去新闻性并不强，但由于表现手法出色，也同样会使编辑爱不释手。

四是善于总结经验。我们写稿件发稿件都会有两种结果：见报了或是没发表。见报了，不要急于高兴，先从头看一遍，看看什么地方被编辑改动了，改动得多不多？为什么要这么

改？没发表也别泄气，也要拿出稿件再琢磨琢磨，想想看这篇稿件为什么没发表？究竟哪个地方没达到发表的标准？举个例子。我两年前写了篇通讯是反映工厂党委抗非典的，当时由于时间紧、要得急，没怎么修改就将稿件寄走了。过了几天，我再次打开电脑回头看这篇稿子时，自己都不满意了。为什么？通篇没有激情，感觉像杯白开水。特别是对人物的处理不到位。我用一个晚上的时间将这篇稿件认真修改了，效果大不一样，很感人，读后能让人流泪。后来，一位编辑给我打电话，说两篇稿件的质量截然不同。由此可见，写稿件还是要总结经验。

五是聚精会神。可能有人不赞成这个提法，认为既然写稿怎么会三心二意呢？实际上别人我不敢妄加评论，我自己就时常有这种情绪。什么情绪？浮躁、急躁，难以坐下来，难以静下心。特别是俗事多时，一篇稿件还没写完，就急于赶快结束去做别的事。这样的心态又怎么能写出高质量稿件？应当承认，干宣传这行的人都很少有闲的时候，杂事多，想静下来更难。还有，有的人投稿心切，特别是刚出道的宣传者，有冲劲有热情，可就是没有耐心，一篇正在写，可能就在想着能不能发表了。我这么说并没有否定的意思，就是想说明写稿时一定要平常心，要真正地进入情节，要多琢磨稿件的质量。

六是热爱宣传工作。我始终认为一个人能不能做好宣传工作，与这个人热爱不热爱宣传岗位有直接关系。很难相信一个连宣传工作都不热爱的人会写出什么好稿件。我在宣传岗位上已经干了整整十七年，当初本系统里和我同时做宣传工作的朋友大多转行或升官了，我却依然如故。要说一点想法都没有那绝对是假话。我的心里也有不平衡的时候。但是，我总认为在岗一天就应当干好一天，做一天和尚还撞一天钟呢，况且我热爱创作。一个人的一生很短暂，很多时间都是在琢磨无关紧要的事情中度过的，如果能在有限的生命过程中做自己喜欢的事情，真的是一件难得的事。真正热爱写作的人是可以超越自我的。尽管我没有达到这种境界，同所有朋友

一样也食人间烟火，可我始终坚持在写。我这人悟性不高，文化水平也低，最大的优点就是认准了写作就坚持不辍。为此我付出了很多，但也有收获：新闻写作上在全国不同报刊上发表稿件1060余篇，多家报刊特约通讯员，《芜湖日报》特约记者；业余时间写些文学作品，发表文字近百万字，系安徽省作家协会会员、芜湖市作家协会理事。

最后讲讲新闻语言（内容略）。

新闻的写作同所有工作质量一样，只有起点没有终点。任何人都不会也不能说自己的文章就写的很好了，我就更是这样。

我的发言完了，谢谢大家！

领导表彰先进个人讲话篇二

1. 每一个成功者都有一个开始。勇于开始，才能找到成功的路。
2. 世界会向那些有目标和远见的人让路
3. 积极思考造成积极人生，消极思考造成消极人生。
4. 世上并没有用来鼓励工作努力的赏赐，所有的赏赐都只是被用来奖励工作成果的。
5. 莫找借口失败，只找理由成功。（不为失败找理由，要为成功找方法）
6. 靠山山会倒，靠水水会流，靠自己永远不倒。
7. 每一天所付出的代价都比前一日高，因为你的生命又消短了一天，所以每一天都要更积极。今天太宝贵，不应该为酸苦的忧虑和辛涩的悔恨所销蚀，抬起下巴，抓住今天，它不

再回来。

8. 无论才能、知识多么卓著，如果缺乏热情，则无异纸上画饼充饥，无补于事。

9. 当一个小小的心念变成行为时，便能成了习惯；从而形成性格，而性格就决定你一生的成败。

10. 只有一条路不能选择——那就是放弃的路；只有一条路不能拒绝——那就是成长的路。

一、榜样激励

为员工树立一根行为标杆

在任何一个组织里，管理者都是下属的镜子。可以说，只要看一看这个组织的管理者是如何对待工作的，就可以了解整个组织成员的工作态度。“表不正，不可求直影。”要让员工充满激情地去工作，管理者就先要做出一个样子来。

- 1、领导是员工们的模仿对象
- 2、激励别人之前，先要激励自己
- 3、要让下属高效，自己不能低效
- 4、塑造起自己精明强干的形象
- 5、做到一马当先、身先士卒
- 6、用自己的热情引燃员工的热情
- 7、你们干不了的，让我来
- 8、把手“弄脏”，可以激励每一个员工

9、在员工当中树立起榜样人物

二、目标激励

激发员工不断前进的欲望

人的行为都是由动机引起的，并且都是指向一定的目标的。这种动机是行为的一种诱因，是行动的内驱力，对人的活动起着强烈的激励作用。管理者通过设置适当的目标，可以有效诱发、导向和激励员工的行为，调动员工的积极性。

10、让员工对企业前途充满信心

11、用共同目标引领全体员工

12、把握“跳一跳，够得着”的原则

13、制定目标时要做到具体而清晰

14、要规划出目标的实施步骤

15、平衡长期目标和短期任务

16、从个人目标上升到共同目标

17、让下属参与目标的制定工作

18、避免“目标置换”现象的发生

三、授权激励

重任在肩的人更有积极性

有效授权是一项重要的管理技巧。不管多能干的领导，也不可能把工作全部承揽过来，这样做只能使管理效率降低，下

属成长过慢。通过授权，管理者可以提升自己及下属的工作能力，更可以极大地激发起下属的积极性和主人翁精神。

- 19、不要成为公司里的“管家婆”
- 20、权力握在手中只是一件死物
- 21、用“地位感”调动员工的积极性
- 22、“重要任务”更能激发起工作热情
- 23、准备充分是有效授权的前提
- 24、在授权的对象上要精挑细选
- 25、看准授权时机，选择授权方法
- 26、确保权与责的平衡与对等
- 27、有效授权与合理控制相结合

四、尊重激励

给人尊严远胜过给人金钱

尊重是一种最人性化、最有效的激励手段之一。以尊重、重视自己的员工的方式来激励他们，其效果远比物质上的激励要来得更持久、更有效。可以说，尊重是激励员工的法宝，其成本之低，成效之卓，是其他激励手段都难以企及的。

- 28、尊重是有效的零成本激励
- 29、懂得尊重可得“圣贤归”
- 30、对有真本事的大贤更要尊崇

- 31、责难下属时要懂得留点面子
- 32、尊重每个人，即使他地位卑微
- 33、不妨用请求的语气下命令
- 34、越是地位高，越是不能狂傲自大
- 35、不要叱责，也不要质问
- 36、不要总是端着一副官架子
- 37、尊重个性即是保护创造性
- 38、尊重下属的个人爱好和兴趣

五、沟通激励

下属的干劲是“谈”出来的

管理者与下属保持良好的关系，对于调动下属的热情，激励他们为企业积极工作有着特别的作用。而建立这种良好的上下级关系的前提，也是最重要的一点，就是有效的沟通。可以说，沟通之于管理者，就像水之于游鱼，大气之于飞鸟。

- 39、沟通是激励员工热情的法宝
- 30、沟通带来理解，理解带来合作
- 41、建立完善的内部沟通机制
- 42、消除沟通障碍，确保信息共享
- 43、善于寻找沟通的“切入点”

- 44、与员工顺畅沟通的七个步骤
- 45、与下属谈话要注意先“暖身”
- 46、沟通的重点不是说，而是听
- 47、正确对待并妥善处理抱怨
- 48、引导部属之间展开充分沟通

六、信任激励

诱导他人意志行为的良方

领导与员工之间应该要肝胆相照，

- 49、信任是启动积极性的引擎
- 50、用人不疑是驭人的基本方法
- 51、对业务骨干更要充分信赖
- 52、信任年轻人，开辟新天地
- 53、切断自己怀疑下属的后路
- 54、向下属表达信任的14种方法
- 55、用人不疑也可以做点表面文章
- 56、既要信任，也要激起其自信

七、宽容激励

胸怀宽广会让人甘心效力

宽容是一种管理艺术，也是激励员工的一种有效方式。管理者的宽容品质不仅能使员工感到亲切、温暖和友好，获得安全感，更能化为启动员工积极性的钥匙，激励员工自盛自律、自强，让他们在感动之中甘心情愿地为企业效力。

- 57、宽宏大量是做领导的前提
- 58、宽容是一种重要的激励方式
- 59、原谅别人就是在为自己铺路
- 60、给犯错误的下属一个改正的机会
- 61、得理而饶人更易征服下属
- 62、对下属的冒犯不妨装装“糊涂”
- 63、善待“异己”可迅速“收拢”人心
- 64、容许失败就等于鼓励创新
- 65、要能容人之短、用人所长
- 66、敢于容人之长更显得自己高明

八、赞美激励

效果奇特的零成本激励法

人都有做个“重要”人物的欲望，都渴望得到别人的’赞美和肯定。赞美是一种非常有效而且不可思议的推动力量，它能赋予人一种积极向上的力量，能够极大地激发人对事物的热情。用赞美的方式激励员工，管理者所能得到的将会远远地大于付出。

- 67、最让人心动的激励是赞美
- 68、“高帽子”即使不真也照样塑造人
- 69、用欣赏的眼光寻找下属的闪光点
- 70、懂得感恩才能在小事上发现美
- 71、摆脱偏见，使称赞公平公正
- 72、赞美到点上才会有良好的效果
- 73、当众赞美下属时要注意方式
- 74、对新老员工的赞美要有区别

九、情感激励

让下属在感动中奋力打拼

一个领导能否成功，不在于有没有人为你打拼，而在于有没有人心甘情愿地为你打拼。须知，让人生死相许的不是金钱和地位，而是一个情字。一个关切的举动、几句动情的话语、几滴伤心的眼泪，比高官厚禄的作用还要大上千百倍。

- 75、感情如柔水，却能无坚不摧
- 76、征服了“心”就能控制装身”
- 77、你要“够意思”，别人才能“够意思”
- 78、“知遇之恩”也是可以制造的
- 79、替下属撑腰，他就会更加忠心

- 80、不可放过雪中送炭的机会
- 81、乐于主动提携“看好”的下属
- 82、付出一点感情，注意一些小事
- 83、将关爱之情带到下属的家中

十、竞争激励

增强组织活力的无形按钮

人都有争强好胜的心理。在企业内部建立良性的竞争机制，是一种积极的、健康的、向上的引导和激励。管理者摆一个擂台，让下属分别上台较量，能充分调动员工的积极性、主动性、创造性和争先创优意识，全面地提高组织活力。

- 84、竞争能快速高效地激发士气
- 85、不妨偶尔在工作中打个赌
- 86、让员工永远处于竞争状态
- 87、建立竞争机制的3个关键点
- 88、活力与创造力是淘汰出来的
- 89、用“鱼占鱼式”人物制造危机感
- 90、用“危机”激活团队的潜力
- 91、引导良性竞争，避免恶性竞争

十一、文化激励

用企业文化熏陶出好员工

企业文化是推动企业发展的原动力。它对企业发展的目标、行为有导向功能，能有效地提高企业生产效率，对企业的个体也有强大的凝聚功能。优秀的企业文化可以改善员工的精神状态，熏陶出更多的具有自豪感和荣誉感的优秀员工。

92、企业文化具有明确的激励指向

93、企业文化是长久而深层次的激励

94、企业文化也是员工的一种待遇

95、用正确的企业文化提升战斗力

96、用企业价值观同化全体员工

97、激励型组织文化应具备的特点

98、强有力的领导培育强有力的文化

99、用良好的环境体现企业文化

十二、惩戒激励

不得不为的反面激励方式

惩戒的作用不仅在于教育其本人，更重要的是让其他人引以为戒，通过适度的外在压力使他们产生趋避意识。惩戒虽然是一种反面的激励，但却不得不为之。因为，“怀柔”并不能解决所有的问题。

100、没有规矩也就不会成方圆

101、随和并非任何时候都有意义

102、适时责惩以表明原则立场

103、坚持“诛罚不避亲戚”的原则

104、对于奸邪者要做到除恶必尽

105、实施惩罚时不要打击面过大

领导表彰先进个人讲话篇三

我们搬过来快两个月了，现在我们的办公条件大大改善了，之前刺桐路的旧办公地点要开一个这样的员工大会条件不是很允许。所以之前这类的公司会议开的比较少，今天我们在这里隆重召开公司搬迁后第一次全体员工大会，除了公司送去福州培训的吴超雄、蒋庆海之外，其余员工都到齐了。我们行政部为这个会议准备了很久，在此代表公司向你们表示感谢。我认为召开这个会议是很有必要的，原计划是搬迁后就要开的，但是因为大家手头上的工作比较紧，所以推迟到今天来开，大家来到公司上班，就是想跟公司一起发展，一起努力，公司发展好了，员工福利等各个方面也就跟上来了，虽然我们现在的条件不是最好的，但是我们是一个年轻的公司，“我们年轻，我有梦想”，有了梦想我们就去努力的打拼，这对公司和在座的来说都一样，我们要充满信心，充满希望。今天在座的都是我们公司的精英和宝贵财富，借此机会，向所有辛勤工作的员工们，说一声：“你们辛苦了”！这次会议的主要目的是要求所有员工认清当前公司形势，立足本职工作，更好地服从服务于公司的建设与成长。

过去公司的发展你们看到，也经历了，人员的发展规模和办公环境，从之前的10几个，到现在的近50个，这还远远不能满足我们的需求，办公环境从原来的几百坪到现在将近两千坪。对我们科技公司来说人才是最重的，有了这样的一批人，这样的团队，我们就可以创造奇迹。

一. 公司的现状与发展方向

下面我重点讲讲公司未来的发展方向，之前我们的业务也比较单一的，产品业务如三维地图和idc[]到目前的gps车载，硬件设备自主研发，手机软件开发，游戏开发等产品线的拓宽。

目前公司主营几大业务：这几块业务呆会几个负责人会向大家比较详细的介绍一下。

未来三年内：之前我们不同的业务用不同的公司运作，现在我们进行公司和业务整合，整合成一个品牌公司，再到集团公司。在业务这块，互联网革命波澜壮阔，给我们带来改朝换代。立足互联网，是我们企业的一个立足点，像我们互联网地图服务这是我们公司的重点，前几天我们也拿到了互联网地图资质，就这个资质，目前在泉州我们是第一家，在福建省内也才3-4家有这样资质的证书。

二. 抓住机遇，努力学习

刀不磨要生锈，人不学要落后。为了我们不被社会淘汰，

我们应该为自己拥有企业这所学校的培养而感到荣幸，希望各位员工结合工作实际和自身发展的需要，平时多学习技能知识，同事之间相互交流，相互学习，提高自身素养，适应工作岗位，获取知识、提高技能、增长才干，立足本职，在竞争中提高自己，在奋斗中充实自己，给企业、也为自己创造永不枯竭的资源。

各位员工，亲爱的同志们：毅通是我家，工作靠大家。“让我们团结起来，扎实工作、同心同德，共同努力开创毅通工作新局面。

谢谢大家！

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

点击下载文档

搜索文档

领导表彰先进个人讲话篇四

当前，新型冠状病毒肺炎疫情防控工作正处于关键时刻。打赢疫情防控阻击战，必须全面贯彻坚定信心、同舟共济、科学防治、精准施策的要求。从医学角度看，做到科学防治，需要在控制传染源、切断传播途径、保护易感人群等方面下功夫。

控制传染源。对于传染病防治来说，控制传染源十分关键和迫切。目前，我们对新型冠状病毒的认识还比较有限，还需要科学论证病毒来源，尽快查明传染源和传播途径。在这种情况下，防止人传人尤为重要。为此，要进一步完善和加强防控，严格落实早发现、早报告、早隔离、早治疗措施，加强疫情监测，集中救治患者，对所有密切接触人员采取居家医学观察，完善和强化防止疫情向外扩散的措施。要做好不同人群的分类防护，加速排查疑似病例，提高疑似病例检测效率，跟进做好居家医学观察，通过这些举措阻断人与人之间的传染。同时，要加强科研攻关，深入研究病毒传播致病机理，密切跟踪病毒变异情况，抓紧疫苗研发，为不断完善诊疗方案、防止人传人提供技术支撑。比如，重点研究

如何缩短患者排放病毒的时间。目前，对于新型冠状病毒肺炎还没有特效药，但如果能有效缩短患者排放病毒的时间，既有利于患者个体，也有利于减少病毒传播。做好控制传染源工作，需要注重科研攻关与临床、防控实践相结合，加快整合资源。

切断传播途径。打赢疫情防控阻击战关键在于“防”，而“防”的关键在于切断传播途径。目前，我国采取的强有力的防控措施得到国际社会公认，构筑群防群治的严密防线已成为社会共识。但要全面切断传播途径，还要做许多工作，其中一项重要工作就是广泛深入地宣传传染病预防的科学知识，引导人民群众提高文明素质和自我保护能力。只有公众理解为什么要这么做，才能提高依从性。比如，这次疫情目前主要是通过呼吸道传播的，普通民众预防病毒侵害，戴口罩是最简便、最有效的方法。同时，外出后除了洗手还要洗脸，穿戴的帽子和外套等衣物可在阳光下暴晒，家庭和工作场所要定期通风，这些举措也有利于切断传播途径。

保护易感人群。新型冠状病毒威胁着每个人的健康，所有年龄段的人都能感染。但在一般情况下，老人、孕妇和儿童对环境中的有害因素更敏感，属于易感人群，需要特别注意加强防护。国家卫健委发布的《关于做好老年人新型冠状病毒感染肺炎疫情防控工作的通知》，要求将老年人的疫情防控作为当前的重要工作来抓，尽努力减少重症和死亡病例。此外，国家卫健委还召开了主题为“老年群体和社区防控”的新闻发布会、“孕产妇和儿童疫情防控”的新闻发布会。保护易感人群，还需要易感人群自身提高防护意识和能力。老年人要尽量减少外出，避免去人员密集的公共场所如商场、车站、公共浴池、棋牌室等；从正规渠道了解信息、学习知识，不信谣，不传谣。对于儿童，要让其佩戴儿童专用的口罩，及时用有效的消毒液给儿童手部等消毒，回家后要及时更换衣物。提高易感人群身体的天然抵抗力，对防控疫情也有一定帮助。易感人群尤其要保证休息，注意营养均衡，适当进行锻炼，提高自身抵抗力。

领导表彰先进个人讲话篇五

回顾上任一年来的工作：

感谢

感谢我们全体教职工的支持和配合，大家能以主动、积极、认真、踏实地开展学习和工作，使我们中心小学在上级领导和家长、社会的评价中得到认可。特别是中心小学这个团队，有活力、有朝气、凝聚力强、向心力强、战斗力强，我们能把各项工作做好做扎实，特别是在我们学校的道德课堂区域成果展示活动中，使全镇的同仁们从各个角度看到了中心小学美好的明天。

引用中心校钱校长的原话：用心坚持一切就会变得简单、有趣、美好

歉意

新学期开学以来，从教师的调动、学生人数增加、班级设置等方面暴露的问题可以看出我在管理方面的能力还有待加强。可是问题出现了，我们就要正确地面对它、解决它，只要我们团结起来、携起手来、少些埋怨、少些牢骚，相互之间多沟通、交流、彼此包容，那什么问题在我们面前都是浮云。

引用中心校钱校长的原话：只要思想不滑坡办法总比问题多

课改

课改一词在我们教育同行的心里可谓是常谈的话题，每一代人都在努力地尝试在这个问题上尽自己最大力量去做些事情。而我们中心小学在这方面可以说是迈出了一大步，在打造道德课堂、生态校园的道路上已经走过了初级阶段，同样在这过程中有艰辛、迷茫、犹豫影响着我们，而我们义无反顾地

坚持过来，可以说通往胜利的大门就在眼前。只要脚踏实地走完以后的每一步，那么课改的果实就不知不觉砸在我们身上。

引用市教体局卢局长的原话：只有经过地狱的磨练才有创造天堂的力量

今后设想：

- 1、在资金经费有限的情况下，加大投入对课改工作的奖励力度，除绩效工资外，学校另外奖励。
- 2、加大生态学校的建设，让师生有一个更好的学习生活环境。
- 3、尝试新的管理模式，让老师们在寄宿制学校变得高效、轻松。不再给老师增添额外的教育附加，不做保姆式的教育。
- 4、进一步协调各方面的关系，为老师筹建公寓楼。

最后祝愿所有的老师：节日快乐阖家幸福！