# 市人力资源工作会议卫生局代表发言稿

来源：网络 作者：倾听心灵 更新时间：2025-03-06

*第一篇：市人力资源工作会议卫生局代表发言稿各位领导、同志们：今天，市委、市政府召开全市人力资源和社会保障工作会议，总结我市人力资源和社会保障工作成效，安排部署当前及今后一个时期人力资源和社会保障工作。下面，根据会议安排，我代表卫生局，就如...*

**第一篇：市人力资源工作会议卫生局代表发言稿**

各位领导、同志们：

今天，市委、市政府召开全市人力资源和社会保障工作会议，总结我市人力资源和社会保障工作成效，安排部署当前及今后一个时期人力资源和社会保障工作。下面，根据会议安排，我代表卫生局，就如何做好卫生系统人事工作，向大会发个言。

做好人事人才工作，深化人事制度改革，是在当前推进医药卫生体制改革的新形势下，实现卫生事业可持续发展的必然要求。过去的一年，卫生局在市委、市政府的正确领导下，在市人力社保局（人事局）的具体指导下，积极贯彻落实科学发展观，坚持把卫生人力资源开发作为保障医疗卫生事业发展的基本战略，在人才招聘引进改善队伍结构、乡村医生退出机制、高层次人才医疗保健优先待遇政策、社区医生定向培养、卫生人才建设领雁行动、医学重点学科建设等方面取得了长足的进展。

今年的人事人才工作，我们将以今天的会议为契机，进一步统一思想，牢固树立人力资源是第一资源的观念，努力营造有利于优秀人才脱颖而出的机制、环境和氛围，力争全市卫生人事人才工作再上一个新台阶。重点做好以下几个方面的工作：

一、开拓思路，积极进取，努力推进人事制度改革

一是继续推进岗位设置改革。根据上级精神和相关政策确保完成卫生事业单位岗位设置管理改革，目前岗位设置改革方案已报市人力社保局审批。今年将依据批准的设置岗位方案组织实施卫技人员岗位聘用，实现由身份管理向岗位管理转变，逐步建立起以岗位管理为基础的单位用人制度，为实施卫生事业单位人事管理的科学化、规范化、制度化奠定良好基础。

二是稳步实施绩效工资制度。认真开展全市卫生事业单位在职员工绩效工资分配调研，提出奖励性绩效工资分配指导意见，加强对医疗机构负责人的绩效考核。积极做好卫生事业单位绩效工资制度的实施工作，充分发挥绩效工资分配和激励导向作用，确保医疗机构职工队伍的稳定。

三是不断加强考核体系建设。建立健全以聘用合同和岗位职责为依据的考核制度，把工作能力、业务水平以及服务对象的满意度作为考核的重要依据，考核结果作为人员使用、晋升、奖惩、收入分配以及解聘续聘的基本依据。严格把握条件，坚持职称评价标准，强调重医德、重能力、重业务、重贡献的导向，确保职称推荐、评审和聘任工作规范有序。

二、突出重点，加强培养，着力抓好人才队伍建设

一是抓高层次人才队伍建设，着力打造一支高精尖的领军人才队伍。以嘉兴市第五批新世纪专业技术带头人、市有突出贡献的优秀人才、市第三批学科带头人、卫生系统学科带头人和市名中医为“领头雁”，全力打造一支卫生系统领军人才队伍。今年再计划通过学科骨干、医坛新秀等形式评选出“领雁”梯队。依托现有的省级、嘉兴市级、市级重点学科，加大扶持力度和资源保障，加强监督指导。推进特色专科内涵建设，完善重点专科建设。

二是抓中青年技术骨干队伍建设，着力培养一支高层次人才后备队伍。牵头组织有一定专业水平和临床工作经验的优秀中青年人才到省、市大医院进修。市属医院和社区卫生服务中心遴选一定数量的医疗骨干到上级医院带薪学习进修，培养一支技术骨干梯队。同时通过聘请专家的带培，使其成为医院临床手术的骨干力量。

三是抓社区和乡村卫技队伍建设，提升全系统人员综合素质。引导和鼓励医学院校毕业生到社区卫生服务站工作，改善人员结构。通过定向培养和招聘，力争经过三年左右的努力，实现全市每两千服务人口至少拥有1名社区责任医生、每个社区卫生服务站至少引进1名纳入镇（街道）卫生院（社区卫生服务中心）事业编制管理的医学院校毕业生的目标。继续完善乡村医生的聘用管理制度，实行培养一批，招聘一批，留住一批，退出一批的形式，促进乡村医生素质的提高。

三、夯实基础，创新机制，全力提升人事人才工作

一是不断健全选拔任用机制。按照公开、公平、公正、择优的原则，积极探索各种可行模式，主动到各大专院校招聘引进卫生专业技术人才，力争在日趋激烈的人才争夺中取得先机。坚持通过公开考试、考核等形式，面向社会招聘优秀人才。

二是不断强化管理培训机制。加强对医疗机构编制及非在编人员的管理，及时动态核定职工编制，核查医疗机构岗位用工，依法加强对医疗机构及卫生事业单位非在编人员的管理和使用。鼓励医务人员树立终身学习的理念，对继续教育实行统一管理、使全市卫技人员知识不断更新，使人才培养变“一次培养”为“终生培养”。

三是不断完善服务工作机制。着力营造有利于优秀人才大量涌现、健康成长的良好氛围，形成鼓励人才干事业、支持人才干成事业、帮助人才干好事业的社会环境。加强对人才思想、政治、身心健康等方面的关心爱护，定期不定期地走访慰问，解决他们的燃眉之急和后顾之忧。为人才提供工作、学习、生活所必需的条件，营造一个居住舒心、出行放心、工作顺心的人居环境。

各位领导，同志们，全市人力资源和社会保障工作目标已经明确，任务已经布置，关键是抓好贯彻落实。会后，我们将根据市委、市政府总体要求，进一步建立健全卫生人事人才工作领导机制，创新管理方式，健全保障措施，为实现我市卫生事业快速、协调、持续发展作出应有的贡献！

**第二篇：市工商联工作会议客商代表发言稿[推荐]**

搭建平台创业实现共同富裕

各位领导、各位朋友：

首先，我要衷心感谢市工商联领导的信任，给了我一次汇报工作的机会。我是温州人，市政协委员，复员退伍军人。1991年，我停薪留职“下海”经商，迈出了创业的第一步。1993年，我经营钢材贸易，挣得了第一笔创业资金。带着创业的激情和梦想，我和五位战友来到长沙，开始人生的二次创业；在反复考察论证后，我们投资了5650万元整体收购了长沙市汽车西站旁一栋闲置8年之久的“烂尾楼”。经过3年的苦心经营，这栋“烂尾楼”变成了今天的湘浙小商品批发市场。湘浙市场现共有800多个经营业主，经营着服饰、鞋、箱包、小五金、小家电、礼品等20多万种商品，市场累计销售额达10亿多元，为当地财政创造了400多万元税费。

湘浙市场能取得今天的成绩，离不开长沙市委、市政府的关心，离不开各部门及社会各界的支持。为此，公司领导班子研究决定，将这个平台和社会各界朋友一起分享。尽管公司成立才三年多，事业刚起步，但我们仍努力奉献爱心，用各种善举来回报社会。通过帮助老百姓创业来带动就业，三年来，公司向社会直接捐赠资金超过100万元，为长沙市提供了3000多个就业岗位。为解决下岗职工再就业困难，我们组织实施了“百名下岗职工湘浙再就业活动”，主动拿出100个铺位，以免租两年的优惠条件(共免租金400万元)提供给100名下岗职工经营，还免费送他们去义乌、温州等地学习培训，提高致富本领。目前，这些下岗职工纷纷走上了致富之路，有的已买了铺面，有的买了汽车。，公司与浙江商会其他成员一起出资50多万元修建耒阳市毛坪希望小学，出资10多万元修建汝城县红军楼。面对今年的湖南遭受特大冰灾和汶川大地震，我又与湖南浙江商会全体会员一道共捐款670万元，支持灾区建设。

为响应市委、市政府开展“两帮两促”活动的号召，积极参与市工商联倡导的“三百工程”活动，我公司制定了5年培养500个百万富翁目标和五项具体实施措施，这五项措施是：

一、强强联合创业。选择5-10家有实力、前景广阔的大中型企业，与之结成合作联盟，共同创业，共同做大做强。并通过资金、技术、营销渠道、信息等方面的合作，增强企业抵御投资风险的能力。

二、战略合作创业。以湘浙市场为载体，让500-1000家生产厂家与市场内至少500户以上经营户结成创业合作体，共同创业。以拓展厂家在湖南区域及周边区域的销售局面，形成厂商利益共同体，达到“双赢”的目的。

三、引进人才创业。今年公司再无偿拿出60个铺面，挑选一批有经营思路、能吃苦耐劳的大学生、下岗青年、返乡务工人员来市场创业。公司给予全免铺面租金等方面的优惠政策，扶助他们走上发财致富之路。我公司现已从200多名报名的返乡人员和大学生中确定了40多个经营户，并于2月底与他们签订了帮扶合同。另外，在现有市场商户的基础上，再引进200名以上有实力的经营户落户湘浙市场，公司本着“扶商”的原则，出台相应的担保政策、以银企联手扶持经营户的方式，帮助其扩大经营，逐步引导经营户走上规模经营的路子。

四、搭建平台创业。公司将组织l50-200个想有所作为但目前因资金不足而难有所作为的社会青年、下岗工人、大中专毕业生，公司免费为他们进行创业培训，为他们联系上游生产厂家，帮助他们组织货源，给予他们经营上的政策优惠及部分资金上的支持，扶持他们创业，让他们借助公司搭建的创业平台，用一至两年时间完成资本原始积累和经验积累。

五、鼓励员工共同创业。公司将出资200万元成立“湘浙创业扶助基金会”。主要用来鼓励、帮助和扶持有思想、有门路、想作为的公司员工创业，达到公司与员工共同发展的目的。

20多万在湖南的浙江商人有一句口号：“跳出浙江，发展浙江；走进湖南，建设湖南”。我是外地人，来长沙创业发展，“走进长沙，建设长沙”，这是我永恒的信念；“搭建平台创业，实现共同富裕”是我永恒的追求。

谢谢大家。

**第三篇：公司人力资源工作会议发言稿**

文章标题：公司人力资源工作会议发言稿

各位人事行政经理，大家早上好！

很高兴参加三季度人力资源工作会议，再次与大家见面。应金总、人力资源部李部长之邀，今天就公司经营管理中“默默无闻”的行政管理工作与大家进行交流、分享。

“默默无闻”并非说我们行政管理的工作不重要，这样形容大家应该很清楚，它不同

于业务部门直观的业绩指标，行政工作是贯穿日常管理始终，是一个展示窗口，它是通过我们不断的深入细致的工作与努力，在管理细节中得以体现。正因如此，行政管理工作作为保障、服务于公司运营的重要组成部分，在保证公司正常的经营运转过程中，始终扮演极其重要的角色。

而在座的人事行政经理正是担负起公司行政管理重要角色的人，我今天想要跟大家谈到的正是目前各公司行政管理工作中需要加强的三个方面。

一、内部信息传递

信息是公司内部数据和事实的综合表现，是管理中必须注重的，也是支持公司领导的决定或者决策的依据。而信息正是来源于我们所展开的沟通工作。

公司内部信息简单来说，分为4个部分：

1、公司业务部门管理运营产生的信息

这部分信息主要通过业务部门编写的各项业务报表，以书面或会议形式对口上报，带有单一性；

2、对公司业务监控所产生的信息

通过对公司业务管理的监督与控制，从我们自身、人事行政管理的角度去观察、发现问题，及时向上级领导进行汇报；

3、突发事件（失误）所产生的信息

一次工作失误、一次工作事故，或者一个小小的错误，这些都是问题累积到一定程度而突然爆发的。正因如此，往往会对我们的正常工作造成极大困扰，更可能造成公司管理上的缺失。这是需要我们重点关注的信息，一旦发生必须及时上报，控制事态的进一步发展，弄清楚原因，并在事后做好总结，避免类似情况再次的发生。

4、重大事件（好的成绩或经验）所产生的信息

这是公司企业文化的重要组成部分，是公司所倡导的价值观的最直观的反映，我们对此类信息应该深入挖掘加以共享，树立正确的标竿。

这4个部分的信息在我们工作中大家都有所涉及，但从以往信息报送来看，各个公司上报信息的及时性、准确性和完整性不够好，有的公司报喜不报忧，误导公司最高决策层的现象仍然不可避免。

作为公司管理的中枢机构，人事行政部应主动收集公司各项管理信息，进行筛选、分析，从而为领导提供确实有效的决策参考依据。当然，这就需要我们在公司与员工、公司与上级管理机构之间先建立起一个良好的沟通渠道，确立正确的内部沟通方式及方法，明确内部沟通的责任及渠道（由下而上－汇报、投诉；由上而下－任务、发布；横向传递－各部门、各岗位之间），有效地汇总各种信息。

只有在建立规范、统一的信息收集标准，掌握了确实的信息来源后，才能保证信息传输的及时性、准确性和完整性，有效地整合和共享信息资源，实现信息联动。

二、后勤服务保障

后勤管理重在服务保障，不仅需要服务于客户，也要服务于员工，还要肩负起保障公司人员财产安全的重任。从2024年武汉地区第一家子公司开业至今，集团公司在武汉地区共有子公司9个，而各公司的后勤工作一直是行政管理重点关注的部分。

从保洁服务外包到现在推行的食堂外包，集团公司旨在建立由市场提供服务，公司自主选择，员工监督管理的新型社会化管理模式，从而达到降低管理成本，提升后勤管理质量的目的。即推行经营社会化，服务精细化；做到日常管理规范化，卫生监督制度化。这样既能减轻公司的经济负担，提高服务质量，又能确保员工的饮食、卫生及安全，对提高公司后勤服务管理起到积极的作用。

现在各子公司的各种职能部门都很健全－“麻雀虽小，五脏俱全”，可是人均效益却不高，例如公司的后勤服务工作主要是由保安、食堂等部分组成，其创造价值的能力相对较低，是一块经营管理活动中的短板，然而又是公司日常运作中不可缺少的。传统的管理方式，通常采取加强管理和提高效率的方法，虽然能够获得一定的成效，但是没有明显的提高。但如果我们运用消除“浪费”的思想来看待这个问题，就可以提出一个新的思路和方法来。

既然是“浪费”，当然要努力消除，不断地压缩部分后勤的规模。所以结合自身情况，把部分职能外包给专业公司，不仅可以获得专业公司提供的更加专业和优质的服务，利用专业外包公司的规模化效应，从而减少低效资产，提高管理效率，降低运营成本，提升公司的竞争力。

现在武汉地区各子公司的保洁、保安服务工作基本实现外包，按集团要求武汉地区各公司员工食堂也开始全面推行外包的工作，要求在今年年底前完成。对此，集团办公室将适当给予指导性意见，全力支持各公司的外

**第四篇：公司人力资源工作会议发言稿**

文章标题：公司人力资源工作会议发言稿

各位人事行政经理，大家早上好！

很高兴参加三季度人力资源工作会议，再次与大家见面。应金总、人力资源部李部长之邀，今天就公司经营管理中“默默无闻”的行政管理工作与大家进行交流、分享。

“默默无闻”并非说我们行政管理的工作不重要，这样形容大家应该很清楚，它不同于业务部门直观的业绩指标，行政工作是贯穿日常管理始终，是一个展示窗口，它是通过我们不断的深入细致的工作与努力，在管理细节中得以体现。正因如此，行政管理工作作为保障、服务于公司运营的重要组成部分，在保证公司正常的经营运转过程中，始终扮演极其重要的角色。

而在座的人事行政经理正是担负起公司行政管理重要角色的人，我今天想要跟大家谈到的正是目前各公司行政管理工作中需要加强的三个方面。

一、内部信息传递

信息是公司内部数据和事实的综合表现，是管理中必须注重的，也是支持公司领导的决定或者决策的依据。而信息正是来源于我们所展开的沟通工作。

公司内部信息简单来说，分为4个部分：

1、公司业务部门管理运营产生的信息

这部分信息主要通过业务部门编写的各项业务报表，以书面或会议形式对口上报，带有单一性；

2、对公司业务监控所产生的信息

通过对公司业务管理的监督与控制，从我们自身、人事行政管理的角度去观察、发现问题，及时向上级领导进行汇报；

3、突发事件（失误）所产生的信息

一次工作失误、一次工作事故，或者一个小小的错误，这些都是问题累积到一定程度而突然爆发的。正因如此，往往会对我们的正常工作造成极大困扰，更可能造成公司管理上的缺失。这是需要我们重点关注的信息，一旦发生必须及时上报，控制事态的进一步发展，弄清楚原因，并在事后做好总结，避免类似情况再次的发生。

4、重大事件（好的成绩或经验）所产生的信息

这是公司企业文化的重要组成部分，是公司所倡导的价值观的最直观的反映，我们对此类信息应该深入挖掘加以共享，树立正确的标竿。

这4个部分的信息在我们工作中大家都有所涉及，但从以往信息报送来看，各个公司上报信息的及时性、准确性和完整性不够好，有的公司报喜不报忧，误导公司最高决策层的现象仍然不可避免。

作为公司管理的中枢机构，人事行政部应主动收集公司各项管理信息，进行筛选、分析，从而为领导提供确实有效的决策参考依据。当然，这就需要我们在公司与员工、公司与上级管理机构之间先建立起一个良好的沟通渠道，确立正确的内部沟通方式及方法，明确内部沟通的责任及渠道（由下而上－汇报、投诉；由上而下－任务、发布；横向传递－各部门、各岗位之间），有效地汇总各种信息。

只有在建立规范、统一的信息收集标准，掌握了确实的信息来源后，才能保证信息传输的及时性、准确性和完整性，有效地整合和共享信息资源，实现信息联动。

二、后勤服务保障

后勤管理重在服务保障，不仅需要服务于客户，也要服务于员工，还要肩负起保障公司人员财产安全的重任。从2024年武汉地区第一家子公司开业至今，集团公司在武汉地区共有子公司9个，而各公司的后勤工作一直是行政管理重点关注的部分。

从保洁服务外包到现在推行的食堂外包，集团公司旨在建立由市场提供服务，公司自主选择，员工监督管理的新型社会化管理模式，从而达到降低管理成本，提升后勤管理质量的目的。即推行经营社会化，服务精细化；做到日常管理规范化，卫生监督制度化。这样既能减轻公司的经济负担，提高服务质量，又能确保员工的饮食、卫生及安全，对提高公司后勤服务管理起到积极的作用。

现在各子公司的各种职能部门都很健全－“麻雀虽小，五脏俱全”，可是人均效益却不高，例如公司的后勤服务工作主要是由保安、食堂等部分组成，其创造价值的能力相对较低，是一块经营管理活动中的短板，然而又是公司日常运作中不可缺少的。传统的管理方式，通常采取加强管理和提高效率的方法，虽然能够获得一定的成效，但是没有明显的提高。但如果我们运用消除“浪费”的思想来看待这个问题，就可以提出一个新的思路和方法来。

既然是“浪费”，当然要努力消除，不断地压缩部分后勤的规模。所以结合自身情况，把部分职能外包给专业公司，不仅可以获得专业公司提供的更加专业和优质的服务，利用专业外包公司的规模化效应，从而减少低效资产，提高管理效率，降低运营成本，提升公司的竞争力。

现在武汉地区各子公司的保洁、保安服务工作基本实现外包，按集团要求武汉地区各公司员工食堂也开始全面推行外包的工作，要求在今年年底前完成。对此，集团办公室将适当给予指导性意见，全力支持各公司的

外包工作。从目前工作进展的情况看，有的公司对食堂外包管理还存在一定疑虑，下面我想简单谈一下食堂外包的原因和优势：

A.食堂外包原因

1、规范的管理，全新的经营理念，让员工享受公司提供的福利同时得到专业的服务。

2、建议选择承包经验丰富，实力雄厚的外包公司，专业解决食堂内的各种弊病，帮助公司做好食堂管理。

3、每月月终结算伙食费，实施先吃饭后付款的承包方式，减轻公司部分资金压力。

4、专业资格，货源统一，价廉物美，能保证优惠的价格，达到高质量的伙食供应用餐。

5、公开招标，择优引进。将员工食堂对社会公开招标发包，采取租赁承包经营的企业化运作形式，从而实现后勤社会化管理。

B.【食堂管理对比表】（备用）

对比

自己管理

外包管理经营

1劳务费

承担厨房工作人员的工资待遇、福利、资金及工作人员劳保等。

减免对厨房工作人员的工资、资金、福利及劳保等负担。

2原料采购

根据自己公司的实际情况，就近市场采购，价格较高。原料直接采购自市场，没有质量保证。

能长期的保证优惠的价格，统一的物流配送、货源全部来自菜市批发点，保证价廉物美。

3菜谱

口味单

一、菜谱单调、无营养分析、食品搭配。

进行营养分析、食品搭配、保证营养素的摄入，使菜色具有南北不同风味。

4管理经营

A.从采购管理到经营运作管理、造成现金流量大、出现饭堂琐碎事多。

B.C.对厨房管理经验少、厨房存在弊端不能得到及时有效的改善.D.餐饮设备的维修、水电费用的支出较高。

A.丰富的厨房管理专家进行指导管理、具有连锁经营、规范的厨房管理方法。

B.引进专业的膳食服务，可根据情况及时作出改善方案。

C.由承包方支付水电费。

三、行政队伍建设

各店的人事行政部应该作为公司关键的节点，承上启下，做好参谋决策工作，扮演好自己真正的角色。积极给予参谋、意见的同时，也要为基层员工服好务。我认为，在座的各位人事行政经理都应该具有与企业共存亡的责任心；与员工唇齿相依的亲和力；与高层相互包容的容通性。

通常来讲，行政部门是协调其他部门正常运作的后勤支持平台，尽管其他部门的很多工作是建立在行政部门的工作之上的，但是行政部门是基础工作及管理的部门，没有了这些基础不可能发展壮大。

我认为行政管理人员不应该仅仅扮演保姆和监督者的角色，而应该全方位、多元化，在日常管理中业是企业文化的引导者，这就需要行政管理人员在整体素质和水平上至少要和中高级管理人员一样，这样才能懂得如何在公司中以精神带动其他部门，而不光是整天追在其他部门的后面，按照别人提出的要求进行简单的管理。

同时，行政管理人员应该甚至比业务人员还要了解公司的业务情况，这样才能合理的为其他部门定制种种规范制度，才能更人性化的间接带动公司的业务发展。

团队的成功主要是在于团结，团队建设与管理、团队的凝聚力是我们工作取胜的决定性因素。公司发展进行到一定阶段后，现有的规章制度已经无法解决企业内部员工的情感问题（积极性、忠诚度、职业发展等等），所以企业必须通过一种人文的情感方式来赢得员工的忠诚，我们行政管理部门正是积极推动、树立公司企业文化的部门。我们应该通过多种方式进行宣导：

1、通过经常性的企业文化培训，渗透，使员工对对公司充满信心，增加认同感，归宿感、忠诚度。

2、“管理当中无小事”。要善于从小处着眼大处着手，通过每月一次给员工过生日，将公司礼物送给员工，让员工感到公司对自己的尊重与重视，可最大的限度地激发员工的工作热情。

3、不断开展劳动竞赛，形成学习、专研技术、业务的好风气。

4、建立良好的淘汰机制，给员工危机意识与机会意识，给优秀员工展示更多的晋升机会、学习培训机会，通过实行公开、公正、公平、择优的用人机制，使优秀人才脱颖而出。

5、关心员工，成为员工的坚强靠山与后盾，集团公司正是考虑到员工可能会产生的实际困难，正积极筹备成立圣泽互助基金会，期望集合公司和员工的力量，尽可能的帮助员工解决困难。

6、强化过程与层级管理，发挥组织优势。行政工作应该做到“任务清楚，目标实际，高标准，严要求，多跟踪，勤检查，重视评估和奖罚”，好的过程，才会有好的结果。

7、营造学习氛围，加强学习型组织的建设与培训。

今天只是简单的与大家探讨一下行政管理工作的部分内容，希望在座的人事行政经理在今后的行政工作中能做到思想一致，方向统一，不断沟通，向我们的目标迈进！

《公司人力资源工作会议发言稿》来源于feisuxs，欢迎阅读公司人力资源工作会议发言稿。

外包工作。从目前工作进展的情况看，有的公司对食堂外包管理还存在一定疑虑，下面我想简单谈一下食堂外包的原因和优势：

A.食堂外包原因

1、规范的管理，全新的经营理念，让员工享受公司提供的福利同时得到专业的服务。

2、建议选择承包经验丰富，实力雄厚的外包公司，专业解决食堂内的各种弊病，帮助公司做好食堂管理。

3、每月月终结算伙食费，实施先吃饭后付款的承包方式，减轻公司部分资金压力。

4、专业资格，货源统一，价廉物美，能保证优惠的价格，达到高质量的伙食供应用餐。

5、公开招标，择优引进。将员工食堂对社会公开招标发包，采取租赁承包经营的企业化运作形式，从而实现后勤社会化管理。

B.【食堂管理对比表】（备用）

对比

自己管理

外包管理经营

1劳务费

承担厨房工作人员的工资待遇、福利、资金及工作人员劳保等。

减免对厨房工作人员的工资、资金、福利及劳保等负担。

2原料采购

根据自己公司的实际情况，就近市场采购，价格较高。原料直接采购自市场，没有质量保证。

能长期的保证优惠的价格，统一的物流配送、货源全部来自菜市批发点，保证价廉物美。

3菜谱

口味单

一、菜谱单调、无营养分析、食品搭配。

进行营养分析、食品搭配、保证营养素的摄入，使菜色具有南北不同风味。

4管理经营

A.从采购管理到经营运作管理、造成现金流量大、出现饭堂琐碎事多。

B.C.对厨房管理经验少、厨房存在弊端不能得到及时有效的改善.D.餐饮设备的维修、水电费用的支出较高。

A.丰富的厨房管理专家进行指导管理、具有连锁经营、规范的厨房管理方法。

B.引进专业的膳食服务，可根据情况及时作出改善方案。

C.由承包方支付水电费。

三、行政队伍建设

各店的人事行政部应该作为公司关键的节点，承上启下，做好参谋决策工作，扮演好自己真正的角色。积极给予参谋、意见的同时，也要为基层员工服好务。我认为，在座的各位人事行政经理都应该具有与企业共存亡的责任心；与员工唇齿相依的亲和力；与高层相互包容的容通性。

通常来讲，行政部门是协调其他部门正常运作的后勤支持平台，尽管其他部门的很多工作是建立在行政部门的工作之上的，但是行政部门是基础工作及管理的部门，没有了这些基础不可能发展壮大。

我认为行政管理人员不应该仅仅扮演保姆和监督者的角色，而应该全方位、多元化，在日常管理中业是企业文化的引导者，这就需要行政管理人员在整体素质和水平上至少要和中高级管理人员一样，这样才能懂得如何在公司中以精神带动其他部门，而不光是整天追在其他部门的后面，按照别人提出的要求进行简单的管理。

同时，行政管理人员应该甚至比业务人员还要了解公司的业务情况，这样才能合理的为其他部门定制种种规范制度，才能更人性化的间接带动公司的业务发展。

团队的成功主要是在于团结，团队建设与管理、团队的凝聚力是我们工作取胜的决定性因素。公司发展进行到一定阶段后，现有的规章制度已经无法解决企业内部员工的情感问题（积极性、忠诚度、职业发展等等），所以企业必须通过一种人文的情感方式来赢得员工的忠诚，我们行政管理部门正是积极推动、树立公司企业文化的部门。我们应该通过多种方式进行宣导：

1、通过经常性的企业文化培训，渗透，使员工对对公司充满信心，增加认同感，归宿感、忠诚度。

2、“管理当中无小事”。要善于从小处着眼大处着手，通过每月一次给员工过生

**第五篇：市人才工作会议发言稿**

同志们：

市委、市政府召开的这次人才工作大会是贯彻落实中央、省和成都市人才工作会议精神，推进xx发展新跨越的一次重要会议。刚才，大会表彰了人才工作先进单位、优秀创业人才和第五批拔尖人才，先进单位和个人代表作了很好的发言；最后，宁生同志还要作重要讲话，请大家认真学习领会，抓好贯彻落实。下面，我就做好全市人才工作讲几点意见。

一、认清形势，增强做好人才工作的自觉性

改革开放以来的30多年，我市经济社会快速发展，人民生活水平有了质的飞跃。应当说，上述成就的取得，我市各级干部奋发有为，各条战线人才辈出是决定性因素之一。在新的历史条件下，我们面临的形势正在发生新的变化，我们面对的竞争愈来愈激烈，我们肩负的任务更加繁重和艰巨，人才队伍建设比以往任何时候都重要，也更为紧迫。我们一定要认清形势，进一步增强做好人才工作的自觉性。

（一）要把握知识经济和科技创新的大趋势，把人才作为“第一资源”加以重视和开发。二十一世纪是知识经济的时代。科技创新和管理创新已经成为推动经济社会快速发展的两大引擎，而创新所依靠的就是各类高素质的人才。从“科学技术是第一生产力”到“人才资源 是第一资源”，是党中央根据国内国际形势的发展变化作出的科学判断，这不仅仅是文字提法的改变，更多地体现了人才理念的升华。知识经济时代，人是生产力要素中最活跃、最积极的因素，资本跟着项目走，项目跟着人才走。有了人才，就能吸引更多的项目，引来更多的资本，就能更充分地激发各种生产要素的活力，让一切创造财富的源泉涌流出来。当前，我们要加快城乡一体化进程，全面建设小康社会，急需一大批既能创新、又能创业的专业技术带头人，急需一大批有开拓能力的经营管理者，急需一大批眼界开阔、胸襟开阔的优秀党政干部，同时也急需一大批致富能力强、带富能力强的农村实用人才。我们一定要顺时应势，立足全局，把经济建设与人才队伍建设有机结合起来，加快人力资源向人才资本的转变，努力以“第一资源”来支撑和促进“第一要务”。

(二)要认清经济全球化和竞争白热化的大背景，把人才优势作为最具竞争力的优势加以构筑和放大。随着经济全球化的加快推进，世界经济发展的动力从主要依靠物力资本转向主要依靠人力资本；世界各地对资源的争夺从以物质资源为主转向以人力资源为主。从我市情况看，虽然近年来人才工作有了较大的突破，但与全市经济社会快速发展的需要相比，与实现率先发展的目标相比，与周边先进地区相比，还存在着不小的差 距。全市人才总量还不够充足，人才分布还不够平衡，用人单位主体作用尚未得到充分发挥，人才不足与浪费并存，人才引进与流失并存。我们必须清醒地看到竞争的严峻态势，坚决冲破一切妨碍人才发展的思想观念，改变一切束缚人才发展的做法，使xx真正成为集才的“磁场”、创业的“乐园”、优秀人才向往的“热土”，使人才优势成为我市最重要的竞争品牌。

（三）要围绕建设具有最佳人居环境和最佳创业环境的四川经济强市、全国文化强市的大目标，把人才作为“兴市之本”加以培育和集聚。实现“两最”、“两强”奋斗目标，是xx市的战略定位和上级领导对我们的殷切期望。其核心是加快发展，而加快发展的关键在党，关键在人才，关键在干部。人才是建设经济强市和文化强市的“加速器”，哪个地方人才总量大，优秀人才多，作用发挥好，哪个地方投资环境就优，发展后劲就足。干部是群众致富的带头人，是事业发展的领头雁。哪个地方领导班子强，干部谋划水平高，那个地方的发展就有活力，老百姓就有干劲；哪个地方的干部作风好，开拓进取，真抓实干，艰苦奋斗，执政为民，那个地方的凝聚力就强，群众的满意度就高。我市在快速发展中所取得的每一项成果，每一次历史机遇的把握，都是各类人才特别是广大干部充分发挥作用的结果。当前，我们正处于一个重要的战略机遇期，抢抓机遇，应对挑战，需要我们最大限度地释放各类人才的创业能量，需要我们最大限度地激发干部队伍的内在活力。我们一定要把人才队伍建设作为兴市之根本，作为长远发展之大计，始终抓紧、抓实，把更多的优秀人才集聚到推进我市全面、协调和可持续发展的伟大事业中来。

二、把握重点，强化人才“五支队伍”建设

人才工作是一项复杂艰巨的系统工程，既具有紧迫性又具有长期性。根据中央、省、成都市人才工作会议精神和我市实际，我们必须紧紧抓住培养人才、吸引人才、使用人才三个环节，突出重点，整体推进，着力抓好人才“五支队伍”建设。

（一）着力加强以公务员队伍为重点的党政人才队伍建设。我们建设规范化服务型政府，加强党政人才队伍建设，必须树立公务员是重要人才资源的理念,把公务员队伍建设作为实施人才强市战略的重要组成部分。积极探索政府机关面向社会吸引高层次人才的新途径,提高公务员大专以上学历的比例。进一步规范和完善公务员考核制度,将考核结果与工资和职务晋升挂钩。要完善公务员队伍终身学习机制,加大培训力度,抓好公务员初任、任职培训和专门业务、知识更新培训，加强依法行政、信息化与电子政务培训,提高依法行政、公共服务、科学决策、调查研究和应对复杂局面的能力。加强公务员作风建设,深入开展“树高效廉洁机关，创优良投资环境”活动和公务员行为规范的教育实践活动,评选表彰 “人民满意公务员”,使公务员的精神面貌有较大改观、工作作风进一步改进、工作业绩更加突出。

（二）着力加强以企业家培育、激励和保障为重点的经营管理人才队伍建设。我们要大力抓好懂经营、善管理、有绩效的企业家的培育、激励和保障，健全经营管理人才引进、培养、使用的长效机制。以xx人才市场为依托，加快培育我市企业经营者人才市场，健全完善人事代理业务、人才评价和咨询服务，为企业提供全方位的人事人才服务，推进企业经营管理者的市场化、职业化进程，促进不同企业之间、不同区域之间优秀管理人才的合理流动。坚持企业董事会依法选择经营者以及经营者依法行使用人权相结合，充分发挥市场在人才资源配置中的基础性作用和用人单位的主体作用，完善企业经营者和其他管理人员的聘用制和契约化管理，依法维护企业经营管理人才和企业的合法权益。要围绕培育具有竞争力的大企业、大集团，努力造就一支职业化、现代化的优秀企业家队伍。

（三）着力加强以高层次人才为重点的专业技术人才队伍建设。继续做好学术技术带头人、拔尖人才的选拔,充分发挥人才选拔制度在高层次人才队伍建设中的作用；开展面向全社会的人才评价工作,建立社会化人才评价体系,拓展人才评价内涵和范围,创新人才评价方法和手段,使人才评价向以考试和评审结合为主、多种评价方法综合运用的方向发展；加强和完善专业技术职务管理,推进专业技术职务由身份管理向岗位管理转变,建立和完善“按岗聘任、竞争择优”的聘任机制；进一步深化职称制度改革,稳步推进评聘分开工作,改进评审方式,加强对实施执业资格制的监督指导和规范管理；加强专业技术人才继续教育,每年选送急需人才到高等院校进修培训。今年，我们还要按照上级部署，在事业单位中全面推行人员聘用制。各级各部门既要充分认识到事业单位人事制度改革的必要性，增强改革的紧迫感，又要充分认识到这项改革的复杂性、艰巨性，从维护社会稳定的大局出发，把改革的阶段性和发展的连续性统一起来，注意研究论证，稳妥推进改革，确保这项改革取得成功。

（四）着力加强以高技能人才为重点的技能型人才队伍建设。切实树立“高技能工人也是人才”的人才观，给予有突出贡献的技工应有的社会地位。以培养壮大职工队伍和各行业中技术精湛的高技能人才为重点，加快实施技能型人才培养计划，组织开展高技能人才的学习培训和新技术、新工艺的技能竞赛等活动。各有关部门要大力推行职业资格证书制度、劳动预备制度和就业准入制度，努力构建从初级工、中级工、高级工，到技师、高级技师的职业资格体系。全面推进技师社会化考评体系建设，实行以能定评，破格晋升，向低学历但技术精能力强的一线工人开“绿灯”，激励更多的员工提高工作技能和动手能力。加大高技能人才选拔奖励力度，在分配上进一步向高技能人才倾斜，实行以岗定薪，以能力定工资，以贡献定报酬，激励一线员工埋头学技术、做贡献，不断提高高技能人才在技术工人中的比例，努力建设一支复合型的高技能人才队伍。

（五）着力加强以农村实用人才为重点的乡土人才队伍建设。xx市74％的人口居住在农村。全面建设小康社会，重点在农村，难点也在农村。没有农民的小康，就没有全市人民的小康；没有农村现代化，就没有全市的现代化。我们要围绕加速推进农业产业化经营和增加农民收入，把农村人才资源开发作为中心任务，通过系统培训、专业比武、知识竞赛、能手评选、项目招标、科技承包等方式，大力培养选拔致富能力强、掌握多种实用技术、在农村和农业经济发展中起示范带动作用的实用人才。建立优秀农村人才使用制度，在职称评定、创办企业、社会保障、项目承包、子女就学、继续教育等方面提供服务。逐步建立覆盖全市的职业需求预测、职业培训、技能鉴定、职业介绍、就业指导五位一体的农村富余劳动力职介服务和转移培训中心。要在去年对5000名农民技术人员进行职称评定的基础上，通过5年的努力，培养一大批农村实用人才，力争用XX年左右时间培养和造就新一代农民。

这里，我特别要强调一点，xx市是历史文化名城，我们又确立了“两最”、“两强”的奋斗目标，建设一支高质量的教育文化人才队伍十分重要。这样一支队伍直接关系到我市发展后劲的强弱和建设全国文化强市的成败，因此，我们要将教育文化人才队伍建设作为科教兴市和文化强市的一项重要工作来抓。一方面，以培养拔尖人才为重点，积极推进教育文化人才队伍建设。要不求所有，但求所用，大胆采取优惠政策，吸引一批特级教师、优秀教师和文化能人名人，加紧建设一支思想素质好、业务造诣深，具有省级领先水平，并有较大影响的教育、文化人才队伍。另一方面，要制定具体的人才培养规划，创造各种有利条件，加大教育文化人才开发培养的力度。要重点围绕壮大文化支柱产业培养文化人才，通过文化人才作用的创造性发挥，把我市深厚的文化积淀、文化资源转化为富有市场吸引力和商业价值的文化精品，把文化的资源优势尽快转化为产业优势，放大我市的文化价值。

三、转变职能，争创人才工作实效

人才工作是一项长期复杂的战略任务。我们要切实转变职能，积极探索规律，加大资金投入，把人才工作作为牵动全局的一件大事抓紧抓好，抓出实效。

（一）进一步转变政府人事职能，建立人才开发的宏观调控机制。根据我国加入世贸组织后的新形势和市场经济发展的新要求，政府人事职能重心要从微观向宏观转变，通过运用经济、法律等手段，加大对人才工作的宏观调控。实现政府人事管理间接化，市场能办到的交给市场，社会能办到的交给社会。把原来由政府承担的宏观管理职能与事务执行性的办理职能区分开来，分别由行政机关和行政机关授权的事业单位承担，促进政府人事部门所属人才服务机构向市场主体转变，真正从“办市场”转向“管市场”。积极发展人才中介机构和行业管理协会，不断推出市场监管的新方式，加强规范化管理，维护良好的人才市场秩序。

（二）深入调查研究，积极探索和把握市场经济条件下人才工作的客观规律。人才工作有其自身的特点和规律，深刻认识和正确把握这个规律，是我们面临的一个新课题。要从实际出发，加强调查研究，为科学决策提供依据。要尊重基层和群众的创造，总结和推广新鲜经验，不断创新党管人才的方式和方法。要努力健全和完善人才工作咨询决策机制，积极推动社会听证和专家咨询等制度建设，完善决策规则和程序，充分发挥专家的参谋咨询作用。党委、政府在人才工作方面作出重大决策前，要通过各种形式，听取专家学者的意见和建议，提高决策的科学性、准确性和针对性。

（三）加大对人才工作的投入，为建设宏大的人才队伍提供有力的物质保障。树立人才资源开发投入是收益最大的投入的观念，逐步提高发展性投入中用于人才资源开发的比例。建立和完善以政府投入为主导，金融信贷为支撑，企事业用人单位投入、社会投资、国（境）外投资和捐助为补充的多层次、多渠道的人才开发投入机制，实现人才开发投入主体的多元化和市场化。在保证政府对人才开发必要投入的同时，突出企业在人才投入上的主体地位，积极引导和推动企业加强人才开发机构建设，加大技术创新投入力度，落实科技人才继续教育经费，为人才开发提供必要的物质条件；要充分调动和发挥社会各界对人才投入的积极性，鼓励境内外社会组织和个人以各种形式支持人才开发事业，建立高科技风险投资机制，为营造一流的人才环境提供可靠的资金保证。

同志们，新形势、新任务对人才工作提出了更新更高的要求。让我们以“xxxx”重要思想为指导，坚持科学的发展观和人才观，抓住机遇，奋发努力，与时俱进，开拓创新，努力创造人才辈出、人尽其才的良好局面，为加快城乡一体化进程，实现xx发展新跨越作出更大的贡献。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！