

2023年医院人才座谈会上的发言 人才座谈会个人发言稿(优质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。相信许多人会觉得范文很难写？下面是小编为大家收集的优秀范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

医院人才座谈会上的发言篇一

各位领导：

大家上午好！首先热烈欢迎各位领导前来指导工作！接下来我做为备课组组长代表为大家介绍年级备课组是如何开展高效课堂的校本研修。

第一：我们备课组严格按照学校制定的集智备课流程进行实施。

1、学期初分配好教学内容的学案练单的编写任务。（说明一点：三案一单先个人编写学案练单，再集体讨论进行集智备课，然后每位教师根据自己所任教的班级的学情进行删减，最后再根据最终的学案练单编写自己的教案导案。）

2、每周五按照学校教务处的规定，由下周中心发言人上交下周的学案练单的纸质初稿和电子稿，并把复印好发给组内老师，利用周末时间进行审核。

3、周一上午集体备课时进行进行集智备课，各位教师根据自己的教学思路进行发言讨论，形成最终的定稿。并把讨论内容记录在案，再次上交给教务处。

第二：周一备课组活动的流程。

1、第一部分内容：就拿这个星期为例，本周是王燕主任中心发言，上周五他就把本周要上的“认识三角形”的4个课时的学案练单就印发给我们其他五个老师，我们利用周末时间根据自己的教学思路进行审核，先有王主任把他的设计思路，以及学案练单中的出题目的陈述出来，然后其他老师进行讨论。形成定稿。

2、每个老师在定稿的基础上根据学情进行小范围更改。然后再编写自己的教案导案。

3、第二部分内容：讨论上周在运用三案一单实施教学过程中有什么困惑，出现了什么问题，把自己的想法进行交流，比如说，刚刚我上的“认识三角形”中的角平分线、中线，我感觉课堂气氛没有平常好，课堂节奏太紧了，是什么原因？是整个流程的环节没衔接好？还是在题目设计上跨度太大？下星期一我就会把这些想法和困惑跟同事们交流，最后根据交流形成文字，把每周的教学反思的问题就解决了，这也是教学反思的真实性的体现。

第三：本学期备课组的相关工作。

1、根据学校要求，课改学科要对四种课型进行探索。新授课在上学期我们六个教师都上了一轮，当时根据整个教研组以及课改顾问罗主任的意见，我们没达到预期效果，因此推倒重来，由上一轮新授课，把新授课的流程基本固定。

2、3月份本组内有3名教师参加学校10教龄以内的课改课比赛，我们三个教师都是上的复习课，而且我们及时进行了听评课并把反馈意见进行收集，因此我们的复习课的流程也基本固定了。

3、4月初，根据学校年级组的安排，我和王主任针对试卷讲评课进行探索。而且邀请了全校教研组老师和罗专家前来听评课。也把试卷讲评课的流程也基本固定了。

4、我们打算在5月份针对习题课安排3个教师进行探索，对于四种课型，我们都会安排多人进行探索，并会邀请全校教研组老师和课改顾问罗主任前来听评课，并及时进行了听评课并把反馈意见进行收集。

以上就是我所要和各位领导交流的内容，不足之处希望各位领导指正批评。

医院人才座谈会上的发言篇二

尊敬的各位领导，各位同仁：

大家好，今天很高兴参加这次座谈，回想一下，今年已是我参加工作的第二个年头，在领导的关心、指导和同事们帮助下，我已经融入了集体，基本掌握了各项工作的要领，较好的完成了各项工作任务，工作之余也进一步提高了解决实际问题的能力。

20xx年---20xx年，参加工作以来主要担任xxxxxx技术员，主要从事园林花灌木的引种、栽培、繁育和组织培养工作，从最基本的一线做起，积累实践经验。并先后协助领导申报和完成了多项科研项目。

为了使我尽快适应工作业务知识，单位组织我们参加各种培训学习：每年一度的冬季园林专业技术培训、科技局举办的科研项目申报指导培训、林业有害生物防治技术学习培训等；参加自治区风景园林学会年度总结大会，除此之外积极参加单位组织的各种技能活动，通过这些学习工作经历，使我的知识面有了进一步扩展。并在领导的激励和同志们的帮助下获得了单位“先进工作者”荣誉称号。

20xx年度，单位领导考虑到我身体原因，主要担任城市园林研究室统计兼保管，负责记录汇总本单位职工及季节工考勤，准确、真实地建立本单位统计资料库，按时准确填写本单位

工作日志、会议记录、学习记录，并积极向单位投稿，作为保管主要负责本单位各类物品进库材料验收、核实及出库登记，进行生产资料的管理。

看了《xx人才管理考核办法》，感觉压力和差距还是很大的，仅有专业技术知识和技能是远远不够的，要需要加强学习，继续提高思想道德素质和科学文化素质，勇于开拓进取，在工作中起到先锋模范带头作用。今后，要立足本单位的岗位要求，继续发扬艰苦奋斗、无私奉献的园林精神，对工作多一份努力，对家庭多一份责任，不能辜负领导的期望和信任。

医院人才座谈会上的发言篇三

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*****公司的*****。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****年9月进入*****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。****年10月，我和我的同事一起到*****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*****输气站的时候，站场刚刚场平完，那时我们就一个念头，作为*****支线首批护卫队人员，我们要*****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照片，详细记录了*****支线建设的全过程。

****年5月8日*****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“*****”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，*****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。

*****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*****。正在开展的重点工作是对站区进行绿化工作，争取把*****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*****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*****，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、*****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！

医院人才座谈会上的发言篇四

尊敬的各位领导、各位来宾：

大家好！

我叫xx于xx年初来到xx进入xx铝业公司工作，今天能参加这次座谈会，和在座的各位领导以及专家学者代表们一起交流，感到万分荣幸，心情十分激动。

弹指一挥间，来到xx已经8年了。看到xx的发展和变化，我

们感到由衷的喜悦和欣慰，这些变化凝聚了我们的汗水，也彰显出xx人的智慧与勤劳。8年来，我在公司的鼓励和培育下，从一名普通工人成长为一名技术过硬的技能型人才。我在xx铝业公司主要负责质量监督检查工作，我和我的同事伴随着xx一起共同成长，为xx的发展共同努力，正所谓一份耕耘一份收获，我和我的同事共同研发的“xx”和“xx”二个项目通过xx东省科技厅成果鉴定，均获得xx科技进步一等奖和xx市科技进步三等奖□xxx年研发的“xx”项目已申请国家发明专利。积极参与多项国家标准及行业标准制订，其中《铝合金建筑木纹型材》标准获得全国有色金属标准化技术委员会技术标准三等奖。

这些年来，政府和公司给了我很多荣誉和发展的空间，本人在xx年度获得“xx市劳动岗位技能能手标兵”荣誉称号。再多的荣誉只是锦上添花，我将会继续努力，为xx的建设尽责，为xx的发展出力，刻苦进取，做一名优秀的技能人才。

结合自身成长的经历充分说明xx是一块适合人才成长的宝地□xx政府是一个重视人才、尊重人才的政府，给各类人才成长和发挥作用创造了许多有利条件，在此提出二点建议：

一是推进技能人才培养与企业需求适配性发展，根据经济发展和产业结构调整的需要，立足我区支柱产业、现代服务业和高新技术产业发展，引导培训机构主动掌握技能人才需求动向，主动调整培训策略。

二是支持鼓励劳动者走技能成才之路。鼓励广大职工学习新知识和新技术，钻研岗位技能，积极参与技术革新和攻关项目，不断提高运用新知识解决新问题、运用新技术创造新财富的能力。建议开展免费技能培训，职业技能竞赛等活动，促进劳动者学技术技能劳动者努力钻研技术技能的热情，营造有利于技能人才成长的社会环境。

我希望更多的技能人才能够进入xx这个大家庭，为xx的发展共同出力。让更多象我一样的人茁壮成长，在xx这块美丽的土地上实现梦想，贡献青春。

最后，祝大家在新的一年里工作顺利，身体健康，全家幸福！

谢谢大家！

医院人才座谈会上的发言篇五

我矿建矿以来一直十分重视人才科技工作，并取得突破性的成绩。有些方面走在了集团公司前列。如在生产方面，一直把努力增加生产的科技含量，提高生产效率放在第一位。在机械化开采方面，敢为人先，做了大量富有成效的工作。因为我矿走新区新模式之路，投产之时，担负改变新区投产长期不能达产的不好形象，投产当年就实现当年达产的目标。但也由此造成矿采场十分紧张，生产不平衡，安全管理压力很大。因此，为保证矿井健康发展，必须在科技挖潜增效上作文章。所以我矿敢于尝试，坚持科技兴矿、人才兴矿，在生产、安全方面进行了积极探索，依靠科研院校及公司处室指导取得了一些创造性的可喜突破，特别是首采的大倾角综采成功开采，以及较薄煤层的综采都取得了成功，稳定了矿井产量；另外，在瓦斯治理上也走了一条积极探索之路，先后实施尾巷、高位钻孔及瓦斯抽排措施，保证了高瓦斯工作面的高产高效，多次打破矿生产记录，积累了宝贵的经验；在防治水方面，也由不可控制到基本可控，保证了工作面的正常开采。这些关键技术上的突破，有效提升了这十多年我矿的生产能力，缓解了生产接替的压力。高效的生产得益于一批优秀人才的作用，也为集团公司新区建设输送了不少优秀技术人才，特别是这几年，优秀人才输出不少，成为集团公司机关处室和新区建设的技术业务骨干。

我是毕业就分配到桃园煤矿的第一批大学生，经历了桃园煤矿十多年的发展变化，就我个人感受而言，我认为桃园煤矿

对人才的培养使用突出有以下五个特点：

重在素质，坚持高起点。特别是对从大中专院校毕业分配到矿的学生在各方面给予关心，列入组织部门人才库进行重点培养、重点使用，特别是近三四年对大中专毕业生表现优秀的，打破年龄和学历限制，给予了大胆破格提拔使用，极大地调动了他们的积极性。

重在培养，坚持交重任。对优秀人才工作上交重任，科研上交项目，在实践、在现场、在岗位上促其快成长。

重在交流，坚持全面型。新区新人多，专业人才基本知识多，现场实践少，解决实际问题能力欠缺。因此，为促其快速成长，对优秀人才坚持全面开放的人才观，在着力培养工作上的多能手和复合型人才，起到了很好效果，我们优秀人员专业流动快，如政工与基层，政工与技术，行政与党务等多种岗位的交流，保证了人才有广阔的发展空间，也缓解了专业人员不齐，结构不合理的矛盾。

重在考核，坚持高素质。对优秀人才必须给予一个舞台，让其试唱主角，有利于激励其发挥聪明才智，使其充分展示自己，也是对其能力的一个检验。唱好了给予重用，唱不好也是个锻炼，有利于调动人才积极性。同时，坚持对人才的考核，群众公议，注重实绩，优秀者给予提拔重用。正是由于相信人才，公正考核，保证了优秀人才脱颖而出。目前我矿人才阶梯较好，建立了科区级后备干部和矿处级后备干部人才库，培养目标十分明确。

重在激励，坚持氛围塑造。投产以来就坚持每两年开一次科技和人才大会，在政策上向技术人才倾斜，在全矿着力营造尊重知识、尊重人才，有利于人才争先辈出的良好氛围，做到了以事业留人，以待遇留人，以感情留人。

对集团公司人才培养使用的六点建议：

重视内部人才的培养。坚持科学的人才观念，即：“人人都可以成才，工作优秀就是人才”，针对优秀主体专业人才紧缺的客观现状，要针对煤矿企业的特点，应把人才使用门槛调低，把人才使用眼光放宽，不拘泥于“科班”出身，只要工作优秀，可提拔现在在采掘一线表现优异的职工，如优秀技术能手、优秀工人技师等。在经营和政工方面还存在先天不足，不是大学毕业生但后天的努力，后天的积累，使他们工作十分出色，成为单位的骨干，这样的优秀职工也应该给予他们发展的空间，不拘一格，在更重要的岗位和职位上考验锻炼他们，给予更大的施展才华的平台。这样做有利于企业的实际，有利于人力资源管理。

重视现有教育资源的利用。引用大学生成本很高，而且大学生的岗位进入角色有一个很长过程，但我们可以依靠企业内部教学资源，独辟溪径，加快内部优秀职工的培训培养，使其成为企业有用的优秀人才，而不需仅把目光放在大学毕业生上。一是矿内部职工培训学校，不要仅局限于安全培训，要把培养高素质的人才作为重要工作内容，实行学院式、学历式培训，办内部人才学校。建好这样的学校，需要重视教师队伍建设，对高级工程师、高级职称人才要交于任务，在教学、教材上做些探索。另外，也可聘局内的优秀教师任教；二是使用好集团公司技校教师资源和党干校的资源，培养内部专业和管理人才。在内部培养基础上，加强内部考核和集团公司内部公开选拔考试，发现和使用优秀人才，不失为一种好的形式。对外部教育资源的使用，集团公司开展的较好，如转专业培训培养了很多人才，在坚持的同时，可再作一些探索。

重视优秀人才的交流。人才交流，通过不同的专业锻炼，对综合能力提高十分有益。交流可以是横向的和纵向的。横向上是矿与矿之间，矿与集团公司机关的交流。纵向的是矿内部的交流。通过不同环境，不同岗位，不同专业，不同现场条件和管理条件的锻炼，丰富其现场经验，管理经验，提升综合能力。（比如副总，比如不同专业之间的交流，打破专

业上限制，对人才成长和使用有好处。）矿区中层干部也要敢于打破专业限制，打造复合型人才，使人才有更大的使用空间，有效地解决了各矿存在的专业结构不合理的难题。

重视优秀人才的待遇。加强思想教育是一个方面，但要想留住人，还是要靠好的待遇，让人才自身觉得自己价值得到体现，感觉自己受尊重、重视，值得付出。这种待遇，不单纯局限于给岗位、给帽子，做管理型人才，我们不缺管理型人才，对企业发展而言，更多地要培养专业型人才，让专业人才在专业上充分发挥所长，给帽子反而会影响其聪明才智的发挥。我们企业不是政府，最主要依靠技术做强做大，而且现在技术人员较缺，而现在一种用人导向，重视对优秀专业人才给“官位”，导致现有优秀技术人才人心浮躁。因此，要对优秀专业人才加大经济待遇，在评聘职称上做文章，在职称待遇上加大倾斜，如现在的拔尖人才，首席工程师，首席技师等形式很好，但待遇还要增加，可大幅增加职称津贴等，通过经济待遇留住优秀人才的心（淮北局外部只有中高级职称才能用，我矿应该也有这个导向）。

重视大中专毕业生的使用和培养。大中专优秀毕业生起点高，知识储备好，用好了是集团公司的财富，用不好反而是集团公司的负担。现在对新分的大中专毕业生，集团公司只重视给予待遇，但培养、教育、考核工作跟不上，一些分配到矿的大学生不能吃苦，眼高手低，重待遇、轻表现，难以胜任工作，矿上扬眉头，基层皱眉头，中看不中用。刚来时，企业喜欢，一段时间后企业失望，反而会影响先期毕业生的积极性，也难留住人。因此，对新来大中专毕业生要给予高度关注，把重点放在培养上，压担子，给舞台，让其充分发挥才能，尽快成长为企业有用之才。要在考核手段方式上多想办法，跟踪培养，而不是看作花瓶，引进来了，一放了事。对以前分配的大中专毕业也要一视同仁，现在一些先期分来的大中专毕业生，特别是机关业务部门，由于受人力资源规划的限制，身份仍是工人岗位，但业务上已是骨干，也是企业的宝贵人力资源，要重视这一人才群体，加大跟踪考核，

考核优秀者给予重用，纳入人才库，决不能只以文凭说算，要切实重视能力和实绩上的表现，让其名副其实。

重视集团公司内部的人才流动。人才的交流是企业组织行为，而人才流动是人才自主行为。人才的流动有利于人力资源，有利于激励人才动力，有利于激发人才活力，有利于形成人才竞争，对集团公司的发展十分有利。因此，集团公司内部更要敢于实行人才开放流动的管理模式，敢于打破厂矿的束缚，每个矿缺什么人才，对人才有什么激励政策，给予什么待遇，可在集团公司内部公开条件、公开招聘，厂矿优秀人才可在集团公司内部自由流动，组织部门加强指导，不设框框，给予支持。矿上制定政策激励吸引人才，在集团公司内部形成竞争，你这个矿不重视人才，他那个矿重视人才，人才感觉有用武之地，就会向他矿流动，就会另攀高枝。对矿优秀人才使用不能局限于机关编制的限制，集团公司组织部应有这样开放的胸襟。