

就业工作汇报材料格式(实用6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。那么我们该如何写一篇较为完美的范文呢？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。

就业工作汇报材料格式篇一

实习是我们每个大学的必修课，也是一门十分重要的人生必修课。它使我们在实践中打开视野，增长见识，为我们以后走向社会打下坚实的基础，是我们走向岗位的垫脚石。今年我们从7月23日至7月28日在东软集团进行了五天实习，此次实习的主要目的是学习一些关于软件方面的知识，在老师的带领下做一些有意义的游戏。为期一周的实习就这样匆匆的落下帷幕了，光阴似箭，在这短短的实习期间我收获颇多。以下是我们实习的具体内容。

2、感受与体会

在高中时就听过东软，只是当时认识的局限不知道东软究竟是做什么的，更不知道这个企业的文化和业界的影响力。幸运的是这学期院里组织我们去东软进行了为期一周的实习。给了我们一次了解东软，提高个人能力，增强自我认识，增加知识的机会。

通过介绍，我了解到东软是由东北大学发起的一家软件公司，在多年的发展进步中东软已经成为了软件领域的一个佼佼者，东软以它独特的工作风格培育了一代又一代的东软人，他们对自己所经手的项目兢兢业业，一丝不苟。东软用他的管理风格回报着每一个东软人。

前三天时间，为我们安排了能力拓展，一些专业知识，时间

管理，以及高效能人士应具备的七个习惯等课程活动，给了我们一个发现自我，挖掘自我，提高自我的方法和途径。在这三天的培训中给我感触最深的安老师给我们放严重残疾的外国人麦克不因自己的残疾而悲观失落，而是勇敢的面对一切，去挑战自己，将自己的乐观心态与大家分享，激励那些已经拥有很多人正视自己，学会感恩。与以往我们看这样的录像的方式不同的是安老师采取的是分段播放，然后让我们上台发表自己的意见。让我们通过看录像学习一种精神，学一种态度，分享自己的心得，分享我们的经历，加深了同学的了解，同时也锻炼了我们一种能力，在众人面前敢于展现自己，能够展现自己的能力。

实训的第四天给我们安排了一场最有趣，最有意义的“游戏”，将我们来自三所不同高校的同学分成八组，每组选出“队长”，“队秘”，“安全员”来各负其职，每个人都对这次充满趣味的活动十分期待，大家都积极地编口号，画队徽，信心满载，准备迎接这次挑战。下午的或外活动真正的体现出了团队合作的宗旨，如果这些游戏中有一个人掉队，那么就会失败。最终每个人都发扬了团队合作的精神。

晚上回去，我的感触很深，认识也很深，不但今天的我们是一个团队，社会也是一个团队。我们的国家如何能有竞争力？有一句老话：帮人即帮己，也就是利人又利己。

最后一天我们学习了嵌入式技术的发展与应用，这也是我们在东软的最后一堂课。我们在以前的学习中没有听说过这方面的知识，所以我听得很认真。随着信息化、智能化、网络化的发展，嵌入式技术将全方面展开，目前嵌入式已成为通信和消费类产品的一起发展方向。总体来说，嵌入式系统分别在硬件和软件(主要是嵌入式操作系统)方面获得发展。嵌入式技术就是“专用”计算机技术，这个专用，是指针对某个特定的应用，如针对网络、针对通信、针对音频、针对视频，针对工业控制等，从学术的角度，嵌入式系统是以应用为中心，以计算机技术为基础，并且软硬件可裁剪，适用于应用

系统对功能、可靠性、成本、体积、功耗有严格要求的专用计算机系统，它一般由嵌入式微处理器、外围硬件设备、嵌入式操作系统以及用户的应用程序等四个部分组成。

经过这五天的实习，走的时候我有一种感觉就是很乏，我知道这是我在东软的实习的七天里学到东西，带走东西的最好凭证。可能有的时候我们把这种实习看做是一种体验，能够感受一把就是收获。可是我们既然有这么好的机会来学习我们就应该全力以赴，尽可能多的去学习一些东西，毕竟这样的机会不多。我相信在东软的这一周实习中我们所学到的不仅仅就是学到一些职场技能，我们更多的是感受到了一些职场气氛，一种进入职场的心态，一种做人的态度。不是有人说态度决定高度么？我相信我们今天所学到的在我们即将步入的领域中都会有用的。

3、总结

这些都是我们这些即将面临就业的大三学生所应该学习的，希望有机会能多学习一些这样的知识。

就业工作汇报材料格式篇二

1、永葆慈爱心。高尔基说过：“要爱人，才能教育人。”班主任的爱是公正无私的；班主任的爱是理智的；班主任的爱是恒久的；班主任的爱更是简单的，有时只是一个微笑，一次抚摸，一次赞赏的点头或一句鼓励的话语。

“教育，是爱的事业，是爱的艺术。”热爱本职工作，爱护学生，是班主任取得教育效果的前提。学生是有个性和差异的，班主任只要付出爱心和耐心，正确引导和教育，就会有“随风潜入夜，润物细无声”的效果，不但能够使孩子养成良好的学习和行为习惯，还能用爱心引领着孩子们一路欢歌笑语地走向前。

2、心存责任心。“责任心”，它体现了一种人生态度，它是衡量一个人成熟与否的重要标准，也是我们教师应该具备的一种很重要的素质。责任心，它促使我们对待每一项工作都要进行认真的思考，努力的学习和不断的自我提升。

每一项工作任务的完成过程，也是我们专业成长的历练过程。有句老话说的好，“不问前程，只求耕耘”。如果我们始终怀有一颗责任心努力学习着、工作着，那么，我们的专业素养一定会不断地走向成熟。

3、胸怀平常心。班主任要有平常心。“平常心”，按字面的理解就是心情平和，甘于平常。平常心是一种冷静、客观、理智、忘我的心态。班主任的平常心建立在爱心和责任心的基础之上。因为爱心是一切教育的基础，责任心是工作取得成功的保障。然而，现实中很多极具爱心和责任心的班主任，工作得不到学生应有的理解和尊敬。原因何在？缺少平常心。一位班主任缺少平常心，他就会提出过高过严的要求；就可能失去耐心、细心、冷静和理智。平常心影响着班主任的工作心态，是决定教育成效的重要因素。因此，班主任应保持一颗平常心，它可以使我们远离尘世喧嚣的干扰，不受物欲诱惑的影响，“事能知足心常惬，人到无求品位高”。这样，我们才能专心致力于本职工作。

1、充满个性的学生。每一位学生都是客观存在的独立的个体，具有其自身的特点和发展规律，即个性。班主任只有在尊重学生个性的基础上才能更好地塑造学生。这就意味着要把学生当作独立自主的人看，而不是任人摆布的“棋子”；这意味着忽视差异性、多样性，把学生培养成千人一面的作法是违背客观规律的；意味着学生有时不会完全以老师的意志为转移。所以，班主任要怀有低下头和学生交朋友的心态。

2、时刻发展的学生。学生的未来发展变坏的是极少数。班主任要坚信绝大多数学生的好的发展前景，给学生自由发展的空间，把顺其自然和约束控制结合起来，有所为又要有所不

为。学生时刻都在变化和发展，班主任不要用老眼光看待学生，对后进生尤其要注重这一点。

1、以身作则最有效。优秀班风的创建，要注重从身边的一些小事入手，“勿以善小而不为”。我认为班主任的以身作则是最效的教育。我所带的班级有一个传统：就是有一个“聚宝箱”。所谓“聚宝箱”，其实只是教室卫生角里的一个纸箱而已，我号召大家把校园内见到的饮料瓶、易拉罐随手捡起来放进纸箱，每周送住废品收购站一次，利用这些钱来买图书、买扫把、买学习用具……这样既丰富了知识，又培养了节俭的习惯，让学生从力所能及的活动中体验劳动的快乐。

2、交心谈心为最妙。德国哲学家雅斯贝尔斯曾说过，真正的教育是用一个灵魂去唤醒另一个灵魂。我在班级中设立“悄悄话信箱”，架设沟通留守孩与老师的心桥，学生在成长中所遇到的问题，总能及时在信箱中找到解决的方法；此外，“黑板报”、“学习园地”、“成长记录本”等教育阵地让我与学生走得更近了，教育效果也更为显著。

3、差异评价是好药。过去，对学生的评价主要是以分数为标准，这种单一、机械的评价模式，无法实现素质教育的评价重任。从接手新的班级起，我就开展了“实施差异评价”的探索与实践，让差异评价模式能够充分尊重学生的个体差异，能够体现学生不断发展进步的过程，“差异评价”的观念成为促进学生进步的“好药”，这样的评价方式更注重学生的个体发展，它也日益成为学生快乐、自信、幸福成长的动力。班主任在欣赏学生闪光点的同时，能容忍学生的不足，并在指出缺点时，把握好分寸，使批评教育成为有效的教育。班主任应当正确、全面地评价学生，理智地作出决策，使教育达到“事半功倍”的效果。

1、换位沟通。一次在接手新班级时，我早就听说有个调皮的学生几乎天天犯错。开学的第一天，我就肯定了这位学生：因为他有爱心，能主动帮助打扫卫生。就这么一次轻易的肯

定，这位学生从此像改变了一个人似的，因为他说我是第一个表扬他的老师。他还当上班干部中最累的卫生委员，让我对卫生工作完全放心。那么，我为什么不把学生的错误向家长汇报呢？我对学生这样说：家长送子女上学，肯定希望子女能学习好，平安无事，如果听到老师打电话来告自己子女的状，心里肯定不好受，说不定还影响工作，如果听到的是表扬，父母定会以此为荣的。所以，家长会上、家访时老师都是肯定你们的。如果你们做得不好，希望你们知错就改，产生的错也到此为止，不要再让父母操心。学生听了我的话后很是感动，觉得自己确实不该给了自己生命的父母添麻烦，而该在学校里勤学守纪。换个位置沟通，让教育更为人性化，也让学生渐渐体会到班主任是可以信赖的。

2、换题沟通。当学生犯错来到我面前时，我总是会先问：和班里的哪个同学最要好？爸爸妈妈平时工作忙不忙？……像这样的换题沟通，既可先让学生消除对老师可能会产生的“恐惧”心理，又会让让学生觉得老师很关心自己。记得有个学生在课堂上和英语老师发生冲突，被老师叫到办公室，准备接受我的“审问”。此时的我清醒地意识到：训斥只会让学生更为厌学。我让学生走到办公室外，我说，老师，为了把成绩提高，有时也会犯错的，老师也一样在成长，我们应该允许老师在成长过程中犯点错误，以一颗宽容的心对待，帮助老师成长。我这么一说，学生立刻有了一种强烈的责任感，自己和老师一样在成长，于是他表示自己已经谅解了老师，并希望老师也能谅解他，并愿意和老师“共同成长”。这样逐渐地学生对我越来越信任，以致师生间关系十分和谐。

此外，在班级日常管理中，不如意的事、意料之外的事常有发生，如果没有一颗宽容的心，当班主任的恐怕会苦不堪言的。也许经历的事多了，现在的我更多是宽容和理解。当我遇到突发问题，基本能抓住问题的实质，明白要把一件事处理妥帖，就要理性与感性并重。班主任宽容的心态容易使班级形成民主平等的气氛。当一个学生犯了错，以宽容的心来原谅他，而不是训斥。我想这可能比任何惩罚措施的效果更

好。宽容能很好地保护学生的自尊心和自信心。因此，在我的班级中，没有哪一个学困生会认为老师对他不好或者不重视他。这样的班级，师生、生生关系也会很融洽的。

面对着呼唤人性的回归；关注人文精神的培养；注重人格完善的现代教育，班主任必须具有高度的亲和力和高超的工作能力。或许，你还在为日复一日的工作，而感到枯燥无味；为怀才不遇而抱怨；为自己工作的平凡，而情绪低落；当我们已无法选择工种时，那我们能够选择的，就是对待工作的态度。那么，就请你试着用爱心、责任心和平常心，来对待我们的生活和工作吧，也许，你会有另外一种感受。

请相信，当您拥有了“爱心”和“责任心”，您就拥有了成熟和自信；当您拥有了“平常心”，您就拥有了健康！面对经济社会和教育改革的新形势，展望班主任工作的发展前景。我认为，班主任工作中的理论与实践既需要传承，更要不断创新。这正是我作为班主任而努力的方向。那就让我们一起来工作着、努力着、健康着，同时也快乐地享受着班主任的工作吧！

就业工作汇报材料格式篇三

一、过去一年的工作总结：

过去一年监测部共完成基坑监测19项，主体沉降19项，高支模11项。新采购自动化全站仪一台，数字式频率仪一台，水位计（渗压计）一台。

在过去的一年的工作中通过自己及各位同事的共同努力，监测工作顺利地开展，在20xx年度中，监测工作无重大技术事故，顺利的处理各项报警及突发事故，监测队伍稳定，技术力量进一步增强。

在过去的一年的工作中感觉自己存在着很多的问题，存在的

主要问题有：

1、截止目前，监测部共有监测人员 27人，另办公室与监测有关人员2人，共有广州、佛山、花都3个作业点，5个作业小组。监测工地遍布天河、海珠、荔湾、白云、荔湾、越秀、番禺、黄埔、花都、佛山禅城、顺德大良，存在人员多，监测工地分布散、管理难度大的特点。在过去一年中，由于工作缺乏系统化规划，对监测工作管理中存在主次不清，部分工作遗漏的情况。

2、监测工作的一项突发事件较多，在事故处理中需要与上级主管部门、基坑方面的专家打交道，如广州建委、各区建设局以及各方面的专家，另外目前广州实行基坑监测方案专家评审。所以监测工作需要具备丰富技术知识储备与应急处理能力人员。目前来看，监测部技术力量满足日常监测工作不存在问题，但是应急处理能力不足，目前技术水平突出，应急能力强的人员缺乏。

二、20xx年工作计划

1、为了监测有序的开展，对监测工作进行系统管理，加强与各作业小组沟通，对人员及工地安排从整体考虑，加强上传管理、提高各作业小组工作效率。

2、着力培养技术骨干，督促监测组长、后备组长加强学习，争取监测组长、后备组长持证上岗。

3、加强各作业小组的工作安排的合理性，减少或避免不同小组的工作线路交叉，使监测工作开展的更为高效。

三、对公司的一点建议

1、司机制度：监测部每个作业小组基本每天都需要用车，目前监测部司机较少，监测部司机基本是满勤工作，在有司机

请假的情况下，监测工作很难开展。建议加强司机培养，尽量培养有证的监测人员作为后备司机，减少专业司机，在保证监测技术力量量的情况下，满足用车需要。

2、公司人员职责：公司办公室及后勤的职责不清，在需要配合的情况，经常出现找不到直接责任人员和相互踢皮球的情况，建议明确公司办公室及后勤的职责。同时建议采购的监测工具、文具质量可靠，方便监测人员工作。

3、资料派送：目前监测部的各类资料基本上监测部外业人员进行派送，当资料是派送到工地现场时提高了工作效率，但是当资料不是派送工地现场、或者工地已经完成时，由监测部外业人员派送将耗费大量监测人员的作业时间。

以上建议纯粹从工作出发，不存在对个人意见。

就业工作汇报材料格式篇四

中航工业沈阳黎明航空发动机(集团)有限责任公司始建于1954年，是国家“一五”时期建立的第一家航空发动机制造企业。2001年12月，由中国一航与中国华融资产管理公司合资重组，成立中航工业沈阳黎明航空发动机(集团)有限责任公司(简称中航工业沈阳黎明)。

建厂50多年来，公司依托核心技术专长，走过从修理、仿制到自行设计生产的全过程。新中国第一台航空涡轮喷气发动机、第一台地对地导弹液体火箭发动机、第一台具有完全自主知识产权的燃气轮机、第一台具有自主知识产权的航空发动机均在这里诞生。公司被誉为“中国航空发动机的摇篮”。黎明公司已经被国家定点为中国大型航空发动机科研生产基地和燃气轮机制造总基地，并已形成军民结合，寓军于民的产业发展布局。公司企业占地面积237万平方，其中厂区面积118万平方了在岗职工总人数10590人，其中生产工人5639人，工程技术人员1353人，管理人员2441人，二线辅助人

员1157人。公司目前拥有各类配套设备5000余台套，其中达到国际水平的数控加工中心、精铸中心、热表处理中心及理化、计算检测的a类设备占总量的5%。

公司目前主要产品：“太行”航空发动机，“昆仑”航空发动机，重点型号机修理，系列燃气轮机和航空转包产品等。

中航工业黎明有着自己特色的企业文化。黎明之歌，黎明“三观”：黎明人的质量观、客户观、行为观、以忠诚、敬业、勤奋、自强的企业精神和“航空报国，追求第一”的企业理念，为了企业的明天、国家的明天奋斗着。

对于人才，中航工业黎明也有着自己的选择标准：

选人：千甄万别，广纳良才；

用人：创造条件，尊重选择；

留人：营造环境，体现温馨；

育人：以人为本，竭尽全力；

目标：以人为本，实现员工与企业共同发展。

2. 对公司招聘及毕业生工作情况的调查

参观调研期间，公司还安排了几位从我校毕业工作一两年的学长与我们进行了交流。通过与学长们的交流，我们了解到沈飞和黎明近年来的一些用人情况。用人对象主要是研究生、本科生、大专生。其中本科生约占60%-70%。而且他们在校期间主攻的都是机械制造类专业。公司根据应聘人员的学历以及相关情况，制订了相关的用人政策，承诺：大学本科毕业生从事行政工作，月均收入不低于1000元；从事车间工作，月均收入不低于1300元。大专毕业生从事行政工作，月均收入

不低于800元;从事车间工作, 月均收入不低于1100元。员工一旦进入企业, 还必须经过严格的文化考试和实际操作考核。考试择优录取, 试用期六个月。即先参加职业技能培训和安全生产教育, 然后下基层, 在一线向老员工学习技能, 尽快提高新进厂职工的技术水平和综合素质。

公司深入贯彻科学发展观, 从积极吸引外部人才和加强内部人才的管理两方面入手, 加大人才的培养与引进力度。公司鼓励职工再学习、再深造, 对技术工人着重进行技术培训, 对管理者, 在不同企业不同部门间交流管理经验, 不定期组织管理人员到其他企业进行观摩和学习。企业内部也有很多员工在职参加自考和电大学习深造。这些充满着科学性的创举不仅给公司带来丰厚的经济利润, 而且也使广大职工的职业技能和发展空间得到很大程度的提高。在干部的提拔和考核方面, 沈飞公司开始试行“竞争上岗, 末尾淘汰, 待岗培训”的用工制度。一些年富力强, 才华横溢的年轻人员得到提拔和重用。对在职人员进行年度考评, 即在同一岗位上根据操作规程、安全制度、劳动纪律、现场卫生等内容制定100分制考核, 用考核结果决定奖金的发放, 大大提高了其工作积极性。

职工的业余生活也是相当丰富的, 相关团体机构经常组织一些歌唱比赛, 各种类型的竞赛和大型晚会, 这不仅加强了不同单位之间的互动, 而且也增进了员工之间的了解, 加深了彼此之间的感情。

就业工作汇报材料格式篇五

一、当前农村医疗卫生队伍建设的基本现状

1、乡村医疗资源总体概况: 就所到调研地区看, 当前乡镇卫生院发展状况不平衡。目前保存下来的卫生院与原先相比, 基本上得到了进一步发展, 这些卫生院医疗队伍不断壮大, 基本上由原来的几个人发展到现在每院10几人至20余人, 大

中专院校毕业生也正在逐步充实到这一队伍中。每个卫生院基本上设立了门诊、病房，美化了环境，增添了设备，如x光机、b超机、心电图机等，并建立了各种规章制度，保障了乡镇级医疗工作的顺利开展。从村级看，少量村庄至今仍然没有诊所及村医，就_____地区而言，目前尚有200个村庄没有诊所及村医，约占村总数的10%，多数村庄均有一所一医（一个卫生所、一个村医），有的经济较发达、人口较多的大村甚至有两所两医或者更多，这些诊所虽然设备简陋，但基本上建立了各种规章制度，担负着村级医疗和防疫工作。

2、乡村医疗队伍人员编制情况：大多数乡镇卫生院各拥有10—20名人员，编制分为全民、集体、临时工。全民由大中专院校分配；集体人员由卫生系统招收而来；临时工由卫生院根据工作需要自行招收。村卫生所基本上每村设1—2名村医，相当部分由原赤医担任。

3、乡村医疗卫生队伍人员层次情况。绝大多数乡镇卫生院目前没有高级职称卫技人员，有少量中级职称医疗骨干，大部分是初级职称或者是无职称人员。据不完全统计，乡镇卫生院医护人员中，大学本科或以上人员仅占，大专学历的为，中专毕业的占，还有的人员无学历。初级职称或中专生中，有很大一部分是地方性卫校毕业生，有的甚至是国家不承认学历的中专生。而绝大部分村级老一辈卫生人员，是由原赤医培训而成，并非科班出生，基本上无职称、无学历，新一代村医虽然大部分是科班出生，但基本上仅限于初级职称或中专生，属初级卫生人员，其中不少还是国家不承认学历的“中专生”。因此，乡村医卫队伍素质仍然有待提高。

4、乡村医疗队伍医疗设施配置情况。目前，每个乡镇卫生院基本上配备有x光机、b超机、心电图机等设备，设有化验室、病房，能开展基本医疗业务。但这些设备普遍存在使用率较低、缺乏有关管理制度的现象，个别卫生院x光机无防护设施，还有个别卫生院因缺乏设备操作人员或缺乏业务用房，导致

这些设备实际未投入使用，同时，由于很大部分乡镇医技人员对知识掌握较肤浅，因此，上述设备配置实际应用较少，所产生的社会效益和经济效益是相当有限的。而村一级卫生所，基本上设备配备简陋、不齐，绝大多数只能做简单的物理诊断。

5、乡村医疗建设方面经费情况。乡镇卫生院经费来源主要靠国家财政补贴及医疗收费收入，由于其人员较多，医疗收入有限，所以很大部分乡镇卫生院经费运转困难，有的甚至是负债运营，不能或根本无力投入更多的资金发展卫生事业，且员工年收入基本上在1一万元之间，与县市级大医院相比差距很大，造成员工心理落差较大，影响了乡镇医疗事业的正常发展。而村一级卫生所，由于资金大部分是个人投入，他们自己精打细算，开支小，且收入与乡镇卫生院人员相比相对较高，整体医疗运转情况是比较良好的。

6、乡村医疗队伍责任心情况。乡镇卫生院人员工资中财政承担比例约为30%—50%，其余工资要靠医疗收费自给自足。由于现行的事业单位用人机制，导致卫生院中的优秀人才容易被上级医院选调走，而水平低下、工作不积极、责任心不强的人员却无法让其离开，这大大制约了卫生院医疗收费的提高，从而影响了整体工资收入水平，造成在相对较为偏远的乡镇卫生院中，多数人员存在“人往高处走”思想，向往城市、向往更好的地方，根本“无心恋战”。反之，多数员工因为收入与县市级医院人员相比差距很大，造成员工心理不平衡，以至于不安心工作，工作责任心不强，工作马虎随便，面对疾病时往往有力无心。而村一级卫生所，由于村医大部分是本乡本土人士，经费是个人投资，他们认真工作，责任心强，服务态度良好，与乡镇卫生院相比形成较为明显的反差，这无形中扩大了村一级卫生所的生存空间，但限于水平，村医面对疾病尤其是重大疾病时，往往有心无力。

二、农村医疗卫生队伍建设存在的主要问题

2、农村基层卫生机构设施装备落后，人才短缺，难以承担农民医疗保障载体的重任。据永安市^v^门对农村医疗机构的摸底调查，农村医疗基础设施、设备配备和人员素质都十分低下。据不完全统计，我省乡镇卫生院中业务用房小于1000平方米约占30%；村卫生所业务用房属危房的约占3%。乡镇卫生院医护人员的学历构成以中专毕业为主，占，大学本科以上人员仅占，大专学历为，还有的人员无学历。相当部分乡镇卫生院的医护人员由于人员不足，经常轮流值班，不分科室，内、外、妇、儿全拿，是全科医生。而说是全科医生，技术又都不精，职称也就难以晋升，因此，乡镇卫生院的医生很少有中高级职称的。相当数量的村医就更是连职称的门坎都迈不进，因为，这些村医基本上是从各县卫生学校毕业，有的仅参加一期短训班就挂牌行医，许多村医更是子承父业，在村里有些名气和地位，但医技水平只能居于中等或偏下。

3、经费方面的不足对乡镇医疗事业影响较大。目前，由于经费来源渠道相对较为单一，且数额不足，导致农村医疗经费很有限，特别是乡镇一级卫生院经费运转困难，有的甚至负债经营。因此，多数乡镇医院无力引进或留置人才，无力添置医疗设备，无力改善医院病房及员工住宿条件，无力安排更多的人员去参加学习、进修或者培训，无力提高员工收入水平，而所有这些因素，均会严重影响或阻碍乡镇医疗卫生事业的健康持续发展。

4、乡镇医务人员思想上存在不安心工作现象。目前，对于乡镇卫生从业人员，尤其是偏远乡镇的卫技人员来说，由于乡镇卫生院与县一级医院相比，在医技上和经济上存在很大差距，他们在医技上得不到很快提高，在经济上收入又较低，且工作、社交、生活等条件均较为艰苦，所以大多数非本土的医卫人员存在不安心工作现象，他们千方百计想往城里调，为人民服务、为患者解忧的观念较为淡薄，具有得过且过的心理倾向与行为表现，导致医疗质量与服务质量相对低下，影响了医患之间的关系，严重的还会导致患者对医生产生信任危机。

5、相当部分乡镇医院的医疗设备普遍存在使用率较低、缺乏有关管理制度的现象。如，个别卫生院x光机无防护设施，无专业操作和检验人员，设备使用效果欠佳，还有个别卫生院因缺乏设备操作人员或缺乏业务用房，这些设备根本未投入使用，不仅造成资源浪费，而且抑制了自身的生存空间。

三、农村医疗卫生队伍建设存在问题的主要成因

就业工作汇报材料格式篇六

- 1、完成当期餐饮的会议、用餐等服务接待工作。
- 2、参加酒店二月份市场营销和财务分析两个会议，对会议中提出的有关餐饮方面的问题，在工作中及时加以调整。
- 3、跟进餐饮销售预定的信息工作，同时与餐饮通等网络公司洽谈了餐饮合作事宜，整理了与订餐小秘书的信息资料。
- 4、关注了餐饮新菜品的研发和菜单的设计等工作内容。
- 5、营业时间巡视检查并指导了楼面的服务工作。
- 6、召开了厨房技术人员工作会议，跟进检查了餐饮卫生和安全生产操作工作流程，同时安排参加了**区卫生局监督所召开的迎世博专题卫生工作会议。
- 7、关注和检查了餐饮员工的在岗和出勤状况及相关的考核内容，杜绝工作盲区。
- 8、周五卫生安全检查中指出的部分餐椅椅套污渍去除不干净，与客房协调反洗。
- 9、协调解决相关餐饮问题。

- 1、重点关注餐饮的营收状况，缩小营收差距，力争达标。
- 2、落实二月份经营工作中出现的餐饮问题。
- 3、安排新菜品的培训工作。
- 4、参加酒店二月份质量分析工作会议。
- 5、考察餐饮市场。
- 6、协调餐饮工作。