

警卫工作交流发言(通用6篇)

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。范文怎么写才能发挥它最大的作用呢？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。

警卫工作交流发言篇一

首先感谢大家百忙之中抽空莅临本次工作汇报会议，希望通过此次交流汇报，大家相互借他山之石，成己之玉，以期将人力资源的工作推上一个新的台阶。

为适应经营体制的转换，根据集团薪酬分配工作指导意见及公司生产经营的具体实际，对薪酬分配做了几次重大调整和完善，将岗效工资设置为管理系列、专业技术系列、技术工人系列和非技术工人四个系列，管理系列适用于总公司科级岗位、一般管理人员岗位和值班主任岗位上的人员；专业技术系列在国家（行业）设定的专业技术系列对应的岗位上工作，且被聘任专业技术职务的人员；技术工人系列适用于有国家（行业）颁发或集团制定技术等级标准，需通过技能鉴定确定技术等级、在技术工种岗位上工作的人员；非技术工人系列为上述系列以外其他岗位上的人员。

岗效工资按系列、岗位、专业技术职务级别或技能等级分别设置标准，公司80个岗位划分为5个工资序列，根据职工所在系列、岗位、技能水平、工作业绩确定其岗位档次和工资薪点。岗效工资按每个岗位档次设置十二个工资薪点，工资运行后十二个工资薪点不足时，按该岗位档次的工资级差增加薪点；管理系列中具有专业技术职务的人员，按岗位与专业技术职务就高确定岗效工资。

管理系列的岗位档次主要按行政职务级别和岗位责任确定。如：按科长、副科长、机关一般管理人员、基层值班主任、基层一般管理人员的顺序由高到低确定岗位档次；专业技术系列按聘任的专业技术职务由高到低确定岗位档次；技术工人系列按生产作业岗位的技术含量、劳动强度等因素由高到低确定岗位档次；非技术工人系列按辅助生产作业岗位、后勤服务岗位由高到低确定岗位档次。

岗位分配差距的拉开，使员工在不同岗位间的流动时较好地实现了能上能下的原则，为员工在职业发展和晋升方面打通了路径。

为进一步推进机关效能建设，增强干部队伍活力，提升工作质效，强化系统内部规范化管理，今年，我公司创新绩效考核方式，对人力资源系统工作人员实施浮动工资管理，坚持按照在岗员工总量的15%-20%的比例确定关键岗位、高技能人才、突出贡献人员，实行岗位加薪2-6个基准点进行奖励，对呗聘任的高级技师岗位加薪3个基准点，被聘任的技师岗位加薪2个基准点，具高级工职业技能的员工岗位加薪1个基准点，与考核结果挂钩发放。成立了机关效能建设工作考核领导小组，采取月定期普查和不定期暗访相结合的方式对单位和个人进行考核。对工作人员的考核主要按思想作风、业务能力、工作效率、遵章守纪、服务水平五个方面进行考核，对部门按标准进行考核，考核的数据于每月末汇总、公示，于下月兑现，力求通过此项规定的实行，从根本上解决“干多干少一个样，干与不干一个样”的不良现象，促进行风进一步优化，效能进一步提高，从而打造出团结、务实、高效、清廉的人力资源队伍，为公司和地方经济建设又好又快发展提供强有力的保障。新标准突出绩效考核，增加了浮动工资的弹性，建立健全了公司的激励机制，是推动公司增强活力、提升竞争力的重大举措。

为进一步加快高技能人才队伍的建设，充分发挥高技能人才在企业发展中的重要作用，一方面，我根据公司的安排，结

合实际对技术型人员增设技术津贴，对被聘任的技师、装卸业务指导每月给予技术津贴，对被聘任的高级技师每月给予技术津贴，并成立信息技术绩效考核小组，每年的5月和11月对信息技术人员进行考核，考核结果分为优秀、称职、基本称职、不称职四个档次。如在本年度内连续两次考核结果均为优秀者，可获得一次性增发一个月岗位津贴的奖励；考核结果为基本称职者，自考核结果公布次月起将被取消岗位津贴，而不称职者将被调离信息技术岗位。另一方面对在集团组织的隔离技术比武活动中取得优异成绩的员工给予加薪奖励，荣获集团状元称号的，除一次性奖励外，岗位工资奖励3个基准点，有效期两年，若连续或累计三届获此称号者，所加薪点长期保留。此举营造了良好的高技能人才培养和使用的氛围，鼓励员工自我发展，极大地调动了信息技术人员爱岗敬业、勤奋工作的积极性。

三是将月绩效评价结果作为年度绩效考核评价的重要依据，并与年终评优直接挂钩。按照规定，员工的绩效工资与公司的总体绩效挂钩、与各作业区、部门的绩效挂钩、与员工个人绩效挂钩，绩效工资由月度生产绩效工资和年度综合绩效奖组成。月度生产绩效工资与公司、作业区的月度主要生产指标和人均劳动生产率水平挂钩，每月由公司人力资源部总体控制，其余部门自主进行二次分配；年度综合绩效奖与公司年度目标责任制方案考核结果挂钩，标准根据公司的总体效益及各单位、部门的考核结果由公司的薪酬制度改革领导小组确定。

月绩效考核办法和年度综合绩效考核激励机制把对全所员工的日常工作跟踪检查和年度工作业绩考核有机结合，把提高管理水平和加强干部素质能力考核有机结合，达到了既监督工作过程又检查工作成效的目标，在员工工资收入逐年增长的情况下，进一步加大了薪酬分配向“三类人员”的倾斜力度，有效拉开了“三类人员”与其他员工的收入差距，增强了每位员工做好本职工作的责任感和紧迫感，很好地调动了员工的工作积极性。

最后，感谢聆听本次工作汇报。

警卫工作交流发言篇二

大家好！

一个人的责任心如何，决定了他在工作中的态度，决定着其工作的好坏和成败。把岗位当责任看，把工作当事业干，才会认真地思考，勤奋地工作；才会按时、高质、保量地完成任任务，圆满地解决问题。

日常工作中绝不做“差不多”先生，在工作标准上高标定位，事争一流，主动去学习各方面知识，加强提高自身素质，自我加压，总是要求自己工作成绩出色。时时、事事、处处按设定高标准、树立高目标来做，无论是行文、组织活动，还是筹备会议都做最充分的准备，尽的努力，工作中时刻保持进取心，充满激情，全身心投入工作，时刻想着怎样精益求精，当好领导的参谋、助手，让领导放心、满意。

细节决定成败。政府办作为县政府的中枢机构，承担着上传下达的重要使命，作为办公室一员更要时时、处处维护好政府办形象，树立工作无小事的理念，一丝不苟，严谨细致，对所起草的每一份文件要逐字逐句逐段推敲，对每一个标点都必须认真对待；对参与的每一项活动、每一次会议都思考再思考、完善再完善，力求各项工作尽善尽美，不留瑕疵。

用心工作，的受益者是自己；敷衍工作，的受害者也必定是自己。只有用心去工作，才能不断开拓个人成长进步的空间，不断体现自身的价值。

谢谢大家！

警卫工作交流发言篇三

大家好！

我叫xxx来自佛山市南海区第三人民医院。我演讲的题目是《风雨兼程路回首见彩虹》。

社区卫生，是一项看似平凡，却影响到千家万户的民生服务。大力发展社区卫生服务，是破解长期以来困扰社会各界的看病难、看病贵问题的一项重要举措，有着重要的现实意义和深远的历史价值。还记得在20xx年，佛山市南海区委、区政府吹响区、镇、村三级共建社区卫生服务网络的号角，里水镇随即全面铺开社区卫生服务站建设。这些年来，我见证了社区卫生服务事业从无到有、从起步到壮大的辉煌历程。

据我了解，各级党委、政府、各个村（居）及社会各界、热心市民对社区卫生服务工作的重视程度之高和投入之大前所未有的。里水镇共规划社区卫生服务站17所，在目前土地资源紧张的背景下，却有不少所站用地是由里水镇政府或当地村委无偿提供的。此外，区、镇各自按新建15万每站，改建5万每站的标准补贴基建经费，这充分体现了政府主导的原则和惠民利民的宗旨。短短数年，社区卫生服务站犹如雨后春笋般在各个村居拔地而起，星罗棋布的社区卫生服务站在里水大地交汇成一张严丝合缝的健康保护网。社区卫生服务站按照规范化、科学化、高标准建设，不仅为群众提供了安全、舒适、温馨的就医环境，也为基层医务工作者提供了良好的工作条件。

尽管硬件条件与原村卫生室相比有了跨越式的提升，但在工作开展初期，我们仍经受了巨大考验。

令我感触最深的是：在建立健康建档入户调查期间，由于村民们普遍对隐私泄露存在担忧和对陌生人存在防备心理，我们遭遇到“门难进、脸难看”的尴尬。很多时候，虽然我们

陪着笑脸、说着好话、说明来意，不少村民仍然戒备地隔着防盗门回答问题，有的村民索性对我们不予理睬，有的村民以为我们是搞推销的甚至放出家中的狗吓唬我们。

得悉我们所面临的困境后，社区卫生服务站所在村委高度重视，迅速在全村范围对健康档案入户调查工作进行了发动，并通过宣传栏、广播、宣传单张等载体和平台广泛宣传健康档案的目的、意义，号召各村民支持配合。村委同时还决定派出资深的村干部轮流陪同我们入户调查。傍晚，村里华灯初上，各户炊烟袅袅，正是老百姓一天中最放松的时段，然而，对于我们这些入户调查人员来说，却是最紧张、最忙碌的时段。我们走街串巷，敲响一户又一户家门；在朦胧灯影下，记录每名村民的基本情况和健康信息。在村委干部不遗余力的帮助下，我们的努力终于得到了村民的承认，村民们对我们所开展工作的态度，从质疑、抗拒逐渐转向支持配合，不少家庭还非常客气地给我们倒水，递上水果，有的甚至邀请我们一起吃饭。虽然我们都婉言拒绝了他们的好意，但心里暖洋洋的。

四、五趟是再正常不过的。有几个晚上，我们几趟路过陪同的村干部黄主任家门口，透过玻璃，看见他妻子、小孩正在吃晚饭，我劝黄主任先回家吃饭，吃完了再跟上我们，他却很坚定地说：“不，我得当面跟每位村民聊聊、给他们说说国家基本公共卫生服务政策和健康档案的意义，落下一个村民我也不能安心。健康档案是政府的民生工程，把这个民生工程办好、配合好，不仅仅是具体实施的医务人员的责任，也是我们村委乃至每名村民的共同义务，我一定要在力所能及的范围内全力为这项工作提供良好的舆论保障”。后来，黄主任的这番话以及“数次经过家门而不入”的事迹被村里其他民众津津乐道并引以为豪。

为了增进与村民的互动互信，畅通沟通渠道，除了加大与村委的协调配合，我们还主动谋变，通过强化服务理念、拓宽工作思路、转变工作模式、创新工作手段，创新性地进社区

卫生服务站推进“两员进村居，健康送万家”。我院从中心医院临床专家中遴选出健康指导员，各辖区内社区卫生医护人员骨干中遴选出健康责任员共同组成“两级健康员”，同时，将社区卫生服务工作按分片、分区、分村民小组实行“分片包干，责任到人”，落实到健康指导员和健康责任员。两级健康员主动下基层、进社区，为村民开展健康档案建立管理、健康咨询、慢性病管理等服务。此外，还针对不同季节、村居的发病特点，因地制宜、因时制宜地通过幻灯片、视频、宣传单张、小册子等形式，全方位、多角度地进行健康宣教。为了推进诊疗方式从单向主导向多方互动、由被动接受向主动参与转变，我院还通过给每家每户发放健康指导员联系卡、在各村委会、村小组张贴宣传画的方式，公布健康指导员、健康责任员的资料和联系方式，村民只需拨通电话就可随时随地获取专家热情周到的健康咨询服务。

“两员进村居，健康送万家”这个服务项目开展以来深受广大群众欢迎，社区医务人员和当地群众也逐渐建立起深厚的鱼水情。

我们里水麻奢社区卫生服务站的麦华楷医生就是一名深受群众爱戴的健康责任员。有一次，麦医生在上门搜集健康档案资料时，发现一名村民躺在床上不能动弹，当了解到这位大伯昨晚曾从床上摔下来时，他赶紧给大伯检查了身体，在发现有腰椎骨折的可能后，他给大伯及其家人详细讲解了病情，又劝导大伯到医院接受进一步治疗，在征得本人同意后，他马上为大伯联系救护车，直到把大伯送上车后，他才放心地离开。过后，他还亲自打电话询问患者病情。除了因工作需要入户调查，麦医生每到休息的时候，总会到所管辖的责任村去走一走，跟村民聊聊天，帮他们量血压，听心肺，帮他们解决一些医学上的问题，他说，健康责任员的工作虽然苦，但可以帮助许许多多的人，为人民扎扎实实地做事，苦中有乐；只要一天不跟村民打交道，心里就不踏实。现在，几乎所有村民都认识麦医生，每当麦医生进村，村民们都会热情地跟他打招呼，把他当成了自家人一样。

自从“两员进村居，健康送万家”这个项目实施以来，我们各项社区工作取得了很大突破，我院健康档案建档率从原来的不足70%上升到接近90%。

在社区卫生服务站工作的这几年，我深切地体会到基层条件的艰苦，与此同时，我也意外地收获了很多喜和乐。越是艰苦的条件，越能磨炼人、造就人，基层社会实践丰富了我的人生阅历，增长了我的才干和能力，工作在基层社区是防治疾病、服务人民的第一线，我为能最直接地、最切实地为人民群众服务而骄傲！而自豪！

在此，我号召所有有志于扎根基层、服务群众的同行们，请与我们一起，在群众最需要我们的岗位上，接受锻炼、增长才干、实现理想。

我演讲完毕，谢谢大家！

警卫工作交流发言篇四

3、定位：给自己准确的定位。心有多大事情就能做多大，不管你是因为什么原因进入神采飞扬的，脚踏进来后那么你就要给自己从新定位，了解自己的目标。坚持就是胜利，我不怕领导看到后笑话我，我进入神采后就给自己制定新的目标。我想做vip管理者，按现在的划分也就是区域经理。以后成功与否不重要。关键的是我去努力了。争取了。我不段的从失败中认识自己。从实践中学习。我相信我会成功，因为我有足够的勇气和信心去面对挫折。

5、人性化：我了解最深的就是军事化管理，现在保安部同样用的是军事化管理，言归正传。人性化管理是让人尊敬的一种管理风格，简单说下。本人是北方住外人员，刚在成都店进行管理时。是按照北方人的风格进行管理。可数日过后发现管理上不但没有好转，反而沟通上都是个问题，经过不段的学习和探讨。我以当地员工的性格，来解决当地员工的问

题，其效果真是事半功倍，我对人性的理解应该是受到别人的尊敬，但在被人尊敬之前，我们先放开领导的身份去关心别人。让对方同样有面子，他会觉得受到了尊敬，他会自己找我们探讨问题，讲出他们的想法。看法。意见和建议。对员工该激励的时候才能激励，但同时要顾及其他员工的感受。这就是人性管理的一种风格，再次用减语概括下人性化，一个人不管他做什么事情，只要开开心心，快快乐乐，即使他的工作难度很大，他都会做的很好。

现在除去我们神采公司，很多企业的主管/组长(领班)都面临着同样的问题。那就是现在的企业竞争压力太强，员工不好管理。确实，在过去每个员工都老老实实去工作，主管安排它做什么它就做什么，而现在主管/组长(领班)安排他做什么，高兴的时候就慢慢去做，不开心的时候则和主管顶嘴，吵架。更有部分员工一不开心。它就要辞职，不管是市场还是员工带来的压力最后都会转换到做为基层管理者的主管/组长(领班)身上来，不管是市场竞争带来的压力。还是员工难管带来的压力，唯一解决的办法就是提升主管/组长(领班)的管理水平，那么怎样提升我们的管理水平，去学习管理课，除非公司给我们足够的时间，我认为首先要了解员工是否和我们是一代人，我们的上一代人那时工厂少都怕找不到工作，当然主管说什么他就什么了，他不做就没饭吃啊，可是我们这代不同。现在都是独生子女，从小父母就把他们捧在手里。没吃过一点亏。受过一点委屈，遇到一点小挫折。就觉得是对自己莫大的打击，受到一点点小的批评就觉得是对自己人格的莫大侮辱。还有就现在子女的父母也不过40左右还在努力拼搏挣钱，和子女的时间自然然后减少，父母就会以感情债对子女的要求是有求必应。如果他们找不到工作没钱用时。父母就会给他们寄钱，如果不想在外打工，就拿点小钱做点小买卖，所以这代人不会担心手里会缺钱，而他们之所以外出打工，并不是受到贫困的驱使，而更多的是要实现自我存在的价值，所以希望主管/组长(领班)对这一代人的特点，改变自己的思维，转变自己的管理方式，提高自己的管理能力，为他们指引目标，想方设法去营造一个让员工，工作开心的

气愤。

最后对管理者也包括我自己的忠告：工作充满激情活力的管理者才能感染员工，管理者要以身作则，身先士卒，冲锋陷阵，不要坐阵后方，重视员工，关心员工，使员工在工作的时候充满激情，充满活力，正是因为有这些员工才使一个企业充满生命，你们才是一个企业公司永不枯竭的基因。

警卫工作交流发言篇五

创卫，提到这个词语，想必大家都不陌生吧！在这段时间，大家都在强调创卫，创卫对我们大家都很重要，你们有可能此刻在某一个地方打扫卫生吧！而我觉得还是实践最光荣！

那一天，我和姐姐怀着愉快的心境来到社区打扫卫生。来到那里，阿姨让我和姐姐来到三楼开始打扫卫生，要从三楼打扫到楼下，我和姐姐就分配好了任务，她拖地我擦桌子以及椅子。

我看见姐姐先从卫生间里拿出拖把，放入洗手池，把水开起来，然后把拖把清洗几次，干净了，拿起拖把开始“工作”，姐姐“工作”起来很细心，拖地时先把自我的鞋底擦干净，以防万一踩脏了。拖起地来，什么事情都抛到九霄云外，连一个角落也不放过，不一会儿，就被她拖得一干二净，地面看起来闪闪发光呢！

而我也开始了自我的“工作”，先找来一个脸盆，把抹布放入脸盆中，接满水，然后清洗干净，开始擦桌子，我一看，天啊！桌子好脏，都落满了灰尘，我第一次擦，放入水中清洗，那水中的颜色不一会儿就变成了黑色，就像墨水倒了一滴一样。所以决定要把桌子擦干净，不然我不罢休，于是，我又重新接来一盆水，接连擦了三次，最终被我擦得焕然一新。最终，我看了我和姐姐的成果，对我们擦拖得一尘不染。

今日，我也为创卫出了一份力，心里像吃了蜜一样甜！