

# 2023年工作计划请领导指正(通用7篇)

时间流逝得如此之快，前方等待着我们的的是新的机遇和挑战，是时候开始写计划了。我们该怎么拟定计划呢？下面是小编带来的优秀计划范文，希望大家能够喜欢！

## 工作计划请领导指正篇一

在新的一年里，旅游分公司达到第三赢：是在发展中完善了公司的业务水平和管理水平，高挑战性的工作环境，为公司培养出一大批销售和管理人才。

此阶段分二步开展：

第一步，借助20xx企业工作计划线的推广，通过导游讲解和宣传单页的发放，来宣传b线的活动□b线的推广工作，第一，可以通过20xx企业工作计划线的宣传；第二，和社会知名的旅游机构合作，选择优质游客□b线自驾游费用初定为100元/人，服务内容包括优秀导游陪同讲解、意外保险、各个门票费用、生态就餐费用、原生态槐林漫步、参观快乐鸡和快乐土猪、亲自体验捡拾鸡蛋、看沙漠鸵鸟和魅力梅花鹿赛跑等。自费项目包括骏马飞驰、细狗撵兔、路虎车飞驰沙漠、自由购物。制定出导游的销售激励方案，安排优秀导游服务游客，自费项目业绩及公司销售业绩均与导游的收入相关。

第二步，增加b线的活动范围。

具备一定的条件后，可以在槐林中，建造自己的住宿环境，可以考虑建筑小木屋、经济实惠并且与众不同，让游客享受大自然的温馨、舒适。此收费项目利润空间大。

在进行以上二步活动中，要不断增加槐林餐厅销售部的产品种类。熟食和香肠必须保证口感好且产品价格档次各异，让

所有顾客都有消费机会。增加熟食包装，产品转化为礼品，提高价格，提升品质。二要增加槐林的娱乐活动。(建议增加槐林种植面积，植树造林，美化环境。改善猪粪鸡粪的发酵，阴天和雨天臭味太大影响槐林空气指数。)翻出槐林空地的土壤，春天可以让游客自己体验用牛车耕地，自己亲手种植植物，美化槐林环境，为秋天收获季节游客亲自采摘创造条件，可谓双赢。利用槐林细狗撵兔的娱乐项目，增加看点，增加产品销售量。餐厅后面的蓄水池可以建成鱼池，让游客体验钓鱼的乐趣，钓鱼者付一定费用后，鱼可以由餐厅加工制作成熟食。

1、继续做好“一日游”活动，保证工作有序开展。作为集团公司的对外服务窗口，旅游分公司将继续围绕“扩大企业影响宣传公司产品”，开展“免费团体游”与“自费自驾游”活动，为集团下属各分子公司及西安、咸阳旗舰店渭南片区做好服务，促进公司的经营和发展。

2、积极开展宣传工作，努力拓展营销市场。以“组织游客进行观光旅游”为导向，大力宣传公司产品达到“营销”的目的，拓展西安、咸阳市场客源，把握动态、大力营销、多形式开发市场，将整体外勤服务从服务化做到商业化转变。

3、拓宽营销思路，精心策划宣传，提升旅游吸引力。充分发挥春季“万亩槐林”景观资源优势，重点筹划“自驾游活动”及娱乐项目的开展，围绕“细狗撵兔”、“沙漠悠然骑马”、“路虎车穿越沙漠”、“祭拜南无观自在菩萨”、“黄河湿地”、“八鱼石墓群”等六项开展娱乐项目活动，增加旅游公司的亮点，从而增加收益！

4、不断加强员工队伍建设，抓好员工培训学习，提升员工素质。牢固树立“人才是第一资源”和“员工第一”的理念，下大力、多形式搞好员工培训，提高各个版块员工的综合素质，打造一支素质形象好、专业技能强、文化涵养高的过硬队伍，增强旅游公司的核心竞争力。

5、加强旅游安全管理，杜绝车辆不安全事故。加强司机的安全培训教育工作(每月1号和2号)，完善车辆在处理突发情况时救援组织及机制措施。

6、降低费用成本，深化营销策略。旅游公司计划在财务费用、管理费用上减少成本开支，在销售收入、开设便民店、旗舰店的收入上加大力度，争取降低亏损费用。必须买的把费用降低到最大化，可有可无的尽量不要购买，以最小的成本达到收益最大化，尽量使我们的利润达到最大化。

7、加强“粮食银行”业务的开展。粮食银行是我公司的一项业务，在的工作中，我们要求每一位导游都要充分发挥各自的业务潜能，有目标、有任务的完成粮食银行业务。

总之，在吴总，王执总的正确领导下，经过一年的风雨兼程，在集团公司各兄弟单位的指导和帮助下，通过我们旅游分公司全体同仁的团结奋斗、共同努力，圆满完成了各项工作目标，同时，伴随着公司知名度和美誉度的不断提升，我们将以更加高昂的斗志、更加饱满的热情，振奋精神，鼓足干劲，抓住机遇，迎接挑战，为集团旅游分公司的经营发展再攀新高做出应有的贡献！

## 工作计划请领导指正篇二

今天区政府在这里专题召开全区安全生产和消防安全工作会议，主要任务是传达省、市有关安全生产会议精神，分析研究当前安全生产形势，研究部署全区安全生产工作，动员全区进一步统一思想，提高认识，增强做好安全生产工作的紧迫感和责任感，振奋精神，狠抓安全生产各项责任制度和措施的落实，坚决杜绝重特大事故的发生，全面完成市政府下达我区安全生产和消防工作各项目标任务。

参加今天的有：区安委会、防火委全体成员；各镇街分管领导和安监干部；区有关责任单位分管领导和安监干部。

今天会议主要有六项议程：

一是区安委会领导作全区安全生产和消防安全工作报告；

二是布置全区安全生产“一法三卡”工作；

三是全区安全生产、消防安全考核情况通报；

四是表彰先进；

五是单位交流发言；

下面，请区公安局xx局长代表区防火委作工作报告，大家欢迎；（待毕）

下面，进行会议第二项议程，请区总工会布置全区安全生产“一法三卡”工作；（待毕）

下面，进行会议的第三项议程，请区劳动和社会保障局xx副局长通报xx年全区安全生产、消防安全责任书考核情况；（待毕）

下面，进行会议第四项议程，请区总工会宣读xx年度全区安全生产先进单位和先进个人表彰决定文件；（待毕）

让我们以热烈的掌声对受到表彰的先进单位和先进个人代表表示祝贺；（待毕）

由于会议时间关系，请受表彰的单位和个人会后与区安监局联系，领取奖状证书。

下面，进行会议的第五项议程，单位交流发言，首先，请xx单位领导上台发言；（待毕）

下面，请区建设局领导上台发言；（待毕）

下面，进行会议的最后一项议程，请xx区长作重要讲话，大家欢迎；（待毕）

同志们，今天会议内容十分重要，刚才，区安监局xx和区公安局xx分别总结布置了全区安全生产和消防安全工作，区安委会对去年全区安全生产工作责任书考核情况进行了通报，对先进单位和个人进行了表彰。xx和区建设局分别作了很好的表态发言。xx区长就进一步抓好全区安全生产和消防工作提出了明确要求，请参会的各位领导会后要立即把今天的会议精神传达贯彻下去，尤其是xx区长的重要讲话精神，要认真学习领会和贯彻落实好。下面，就会议的贯彻落实再提三点意见：一是要进一步提高做好安全生产工作重要性的认识，增强做好安全生产和消防工作的紧迫感和责任感。要把安全工作摆到十分重要的位置，切实抓紧抓实抓好。二是要强化责任落实，严格执行安全生产工作责任制和责任追究制。区安监局要切实加大监督和检查力度，区安委会各成员单位要充分发挥部门职能作用，各镇街、区有关责任部门行政一把手和分管领导要切实担负起责任，真正做到守土有责，保一方平安。三是要进一步加大安全生产宣传教育力度，提高全社会安全生产意识。各镇街、各部门、各企事业单位要以学习贯彻《安全生产法》和《关于加强安全生产工作的决定》为主要内容，抓住有利时机，采取形式多样的宣传形式，大张旗鼓地宣传安全生产法律、法规和政策规定，不断增强全民安全生产责任意识 and 自我保护能力，形成良好的社会舆论和工作氛围。确保全区不发生重特大安全事故，维护全区社会政治稳定大局，为全区加快实现“两个率先”目标和“创建文明城市”做出新的贡献。

今天会议到此结束，散会。

## 工作计划请领导指正篇三

对于新员工来讲，企业能够做的最重要的事情之一就是争取做到为新员工提供的第一份工作是富有挑战性的。

### 选好的主管带

在新员工与其上级之间，往往存在着一种“皮格马利翁效应”，即你的期望越高，你对自己的新员工越信任、越支持，那么你的新员工干得就越好。因此，“不要将一位新员工安排到一位陈腐的、要求不高的或不愿提供支持的主管人员那里”。相反，在一位新员工开始探索性工作的第一年中，应当为他找到一位受过特殊训练、具有较高工作绩效并且能够通过建立较高工作标准而对自己的新员工提供必要支持的主管人员。

### 向新员工提供阶段性的工作轮换

新员工进行自我测试以及使自己的职业前途更加具体化的一个最好办法，就是去尝试各种具有挑战的工作。通过在不同专业领域中进行工作轮换(比如从财务分析到生产管理再到人力资源管理)，新员工可以获得一个评价自己能力和爱好的良好机会。同时，企业也得到了一位对企业事务具有更宽的视野和能力的未来管理者。

### 建立以职业发展为导向的工作绩效评价

埃德加·施恩说，主管人员必须明白，从长远来看，向上级提供关于自己所属新员工的工作绩效评价的有效信息是十分必要的，不能因为保护直接下属的短期利益而提供不实的信息。因此，主管人员需要将有关被评价者的潜在职业生涯的信息加以具体化，即主管人员需要弄清楚自己正在依据何种工作性质来对下属人员的工作绩效进行评价，以及新员工的

需要是什么。

有些企业正在尝试开展一些活动来使新员工意识到对自己的职业加以规划以及改善自己的职业决策的必要性。在这些活动中，新员工可以学到职业规划的基本知识、一个人的职业生涯可以划分为哪几个基本阶段，并有机会参与各种以明确自己的职业前景为目的的活动，从而形成较为现实的职业目标。企业还有必要举行一些职业咨询会(有时有可能是作为工作绩效评价面谈会的一个组成部分)，在这种会上，新员工和他们的主管人员(或者是人力资源管理负责人)将根据每一位新员工的职业目标来分别评价他们的职业进步情况，同时确认他们还需在哪些方面开展职业开发活动。

## 一、重在观念

以前那种把管理职务当官来看，将员工当作工具，封建家长式的作风应当被抛弃。取而代之的是，尊重员工的个人价值，理解员工的具体需求，适应劳动力市场的供求机制，依据双向选择的原则，合理地设计和实行新的员工管理体制。将人看成企业重要资本，是竞争优势的根本，并将这种观念落实在企业的制度、领导方式、员工的报酬等具体的管理工作中。

## 二、设立高目标

留住人才的关键是：不断提高要求，为他们提供新的成功机会。人人都希望获胜，热爱挑战是优秀员工的普遍表现，如果企业能不断提出更高的目标，他们就会留下。作为一个管理者，你要认识到在员工成长时，他们需要更多的运用自己的头脑来帮助企业并被认可的机会。所以你必须创造并设计一些挑战机会以刺激员工去追求更高的业绩。只有当员工感到自己在工作中能够得到不断的支持，能够不断地学到新的东西，他们才会留下来并对企业更加忠诚。

## 三、经常交流

没有人喜欢被蒙在鼓里，员工会有自己的许多不满和看法，虽然其中有正确的，也有不正确的。所以，员工之间、员工和领导之间需要经常的交流，征询员工对公司发展的意见，倾听员工提出的疑问，并针对这些意见和疑问谈出自己的看法——什么是可以接受的？什么是不能接受的？为什么？如果企业有困难，应该公开这些困难，同时告诉员工企业希望得到他们的帮助，要记住——纸是包不住火的，员工希望了解真-象。

#### 四、授权、授权、再授权

授权是我们认为在管理中最有效的激励方法，授权意味着让基层员工自己做出正确的决定，意味着你信任他，意味着他和你同时在承担责任，当一个人被信任的时候，就会迸发出更多的工作热情和创意。所以，我们建议不要每一项决策都由管理人员做出，完全可以授权的事不要自己去做，管理人员要担当的角色是支持者和教练。

#### 五、辅导员工发展个人事业

每一个员工都会有关于个人发展的想法，并都认为自己的想法是正确的。聪明的做法是为每一位员工制定一个适合于个人的发展计划。我们建议在日常谈话中，在评估员工业绩时应经常询问员工，他心中的职业发展目标是什么，并帮助他们认识自己的长处和短处，制定切实可行的目标和达到目标的方法以支持员工的职业生涯计划，然后尽力培养、扶植他们。那种不针对员工具体想法和需求，把教育和培训一股脑地抛到员工身上的做法是不明智的。

#### 六、让员工参与进来

我们日益发现在实际工作中，有最好想法的人往往是那些直接参与任务执行的人。让一线员工参与进来，让员工知道你对他们的意见很重视。员工不希望被简单的命令和指示，他

们希望在工作中起更重要、更有意义的作用，他们渴望参与决策。当员工希望参与，而你却不给他这种机会时，他们就会疏远管理层和整个组织。如果你能够尊重员工的看法，即使最终没有采纳他们的建议。你将发现他们会更愿意支持你的决定。

## 七、信守诺言

也许你不记得曾经无意间对什么人许过什么诺言，或者你认为那个诺言根本不重要。但你要记住你的员工会记住你答应他们的每一件事。身为领导的你，任何看似细小的行为随时都会对组织的其他人产生影响。你要警惕这些影响，如果你许下了诺言，你就应该对之负责。

如果你必须改变计划，你要向员工解释清楚这种变化。如果你没有或者不明确地表达变化的原因，他们会认为你食言，这种情况经常发生的话，员工就会失去对你的信任。对丧失信任通常会导致员工失去忠诚。

## 八、多表彰员工

公开奖励标准。要使员工了解奖励标准和其他人获得奖励的原因。

以公开的方式给予表扬、奖励。表扬和奖励如果不公开，不但失去它本身的效果，而且会引起许多流言蜚语。

奖励的态度要诚恳，不要做得太过火，也不要巧言令色。

奖励的时效很重要。奖励刚刚发生的事情，而不是已经被遗忘的事情，否则会大大减弱奖励的影响力。

## 九、允许失败

要对员工有益的尝试予以信任和支持，他们能够帮助我们的企业有所创新。不要因为员工失败就处罚他们，失败的员工已经感受到非常难过了，我们应该更多的强调积极的方面，鼓励他们继续努力。同时，帮助他们学会在失败中进行学习，和他们一起寻找失败的原因，探讨解决的办法。

批评或惩罚有益的尝试，便是扼杀创新，结果是员工不愿再做新的尝试。

## 十、建立规范

订立严格的管理制度来规范员工的行为对每个企业都是有必要的，我们可以对各个岗位做详细的岗位工人描述，使每个员工都清楚自己应该干什么，向谁汇报，有什么权利，承担什么责任。当然这种限制不应过于严格，但一定要有。建立合理的规范，员工就会在其规定的范围内行事。当超越规定范围时，应要求员工在继续进行之前得到管理层的许可。

## 工作计划请领导指正篇四

很多领导愿意贴近下属，不管是哪个时间，都会经常的到下属身边走走，或者亲切的和下属交谈几句。而有些员工对此会特别紧张不安，特别是领导问到关于自己工作时，不知道该怎么回答。其实消除紧张的第一大要素，就是把自己的工作打理的井井有条，对于公司的事情了解的也是很清楚，做到工作上胸有成竹，这样不管领导问你什么，你都不会因为不是很清楚而说不出明朗的回答。

当你想和领导主动谈话，或者想发表一下自己的建议或看法之前，如果你怕自己紧张会说不清楚，那么嘟嘟建议你把你想说的话一一写下来，然后自己练习几次，甚至把领导会涉及到的问话一并写出来。经过自己用心写出来的东西，没有谁会轻易忘记，这样你和领导说话时就不会出现前言不搭后

语，更不会因此紧张了。

很多员工会有这样的体会，就是本来工作的好好的时候，领导忽然靠近你，或者在你对面，或者在你身后身旁不远处等等。你会发觉自己开始浑身不自在，工作都做不好的感觉。嘟嘟也有过这样的体会，但嘟嘟第一时间调整了自己，嘟嘟就把那个方法告诉你。不管领导离你多近，他爱在哪儿就在哪儿，假装看不见他，该做什么就继续做什么，甚至更加用心的做。记得嘟嘟的那位领导当时就坐在嘟嘟对面，愣是让嘟嘟的忙碌的工作与认真努力的工作态度给“吓”走了。第二天开会时嘟嘟还被表扬了呢。所以说想要消除和领导说话的紧张，就要学会适时的“忽略”他的存在，这是一种自信的培养。

嘟嘟以前是个看见领导就会躲得远远的人，总觉得做好自己的工作比什么都好，结果往往是比别人辛苦的多，奖金却不多，还弄得见到领导就跑，和领导说句话能把自己紧张死。后来嘟嘟学会了，我为什么要躲着领导啊，我又不欠他的，我也不是丑的没法见人，更没有犯错误，于是嘟嘟试着让自己见到领导时不再避开，客气的和领导打招呼，收获当然很多，领导待我越发和蔼，奖金随着我的努力越发多了起来，自己也不会因为和领导说句话而紧张的浑身冒汗。

嘟嘟曾经在单位是个很安静的女人，只顾埋头做自己的事情，不愿意和别人过多的交流，特别是领导，更是不会主动交流一句话。搞笑的是最后领导要和我说点什么的时候，明明彼此办公室隔着一道墙，他也会给我电话，因为在电话里我的话比较多也比较详细。弄到最后领导和我一说话彼此都紧张了。后来嘟嘟练习着多和他打招呼，每天上班打招呼，下班时主动喊他下班，平日抽时间也会汇报一下自己的工作，这样一来，就没有出现过和领导说话紧张的情况，更没有出现让领导和我说句话都紧张的搞笑事件了。

嘟嘟记得自己刚在某公司任职时，觉得很多工作公司都有漏

洞，于是想对领导提一下建议，但怕自己紧张，于是写了草稿，并整理一下打印了出来，封面做的也是很简洁大方。在和领导谈及此事时，嘟嘟把拿着事先准备好的那些材料，先简单的和领导谈了自己的建议的原因，然后直接把那些材料交给领导过目。这样就会出现你和领导提及此事时，你的思路非常的清晰有条理，也不会紧张到结巴。嘟嘟记得自己打印出来的东西，还被领导当成了公司改革文件使用了呢。

如果在一些不恰当的时机或场合，你对着领导说出一些话，而领导却对你的话置若罔闻，或者根本没耐心听下去，又或者非常反感你此时的讲话，那么势必会造成你很尴尬的局面，而这就会让你很长一段时间不愿意和领导说话，更会导致每一次和领导说话时紧张不安感。所以说，打算和领导说话，那么就一定要让领导有耐心听，让自己有机会完整说完。

曾见过一新来同事，可能是不熟悉的缘故吧，不管是领导和她谈话，还是她和领导打招呼，声音非常非常小，但一直非常有礼貌。有一次在和领导打招呼时，领导愣是没听懂她说什么，于是反问她说了什么，结果弄得那女同事满脸通红，好长时间不和领导说一句话了。所以嘟嘟要告诉你，要么不说，只要开了口，就要声音洪亮吐字清晰，一定要让领导听懂你在说什么，让他明白你的意思，这样一来，你才避免那些尴尬导致你不愿意和领导说话，越是不说话，岂不是越紧张。但记住不要和图片那样那么大声，反而不好哟。

## 工作计划请领导指正篇五

成为卓越的领导者是管理者追寻的境界。现实中管理者不要做“晁盖”，而要学“宋江”。要赢得人心；要成就对方同时成就自己；要为自己及下属提供表演和成长的舞台；领导者要成为下属的导师、教练、朋友的综合。要强调：让资质平平的下属能超水平发挥。

所以，作者施耐庵只好让他在梁山事业高-潮到来之前，就牺

牲在曾头市。相信，如果他健在，被宋江取而代之也是迟早的事情。因为宋江与之相比，眼光敏锐，洞察力很强，知人善任，肯于帮助落难的朋友，喜欢结交高水平的英雄好汉，“入职”前已经有了极高的美誉度，甚至赢得了业界的“崇拜”。更重要的是，他“入职”后，还在不断进取，延揽英雄，时刻想着把梁山的事业平台做大，想着为手下的弟兄们谋一个好的出身，与对方互相成全，最终成为梁山的绝对领导者。

管理者的领导力对组织的运行和发展起着至关重要的作用。当下，很多管理者都在苦苦寻求如何提高领导力，成为卓越领导者。然而，现实中不乏有管理者会犯“晁盖式”的错误，习惯于依靠管理的职位来影响下属，只有管理者的职位而没有领导力，忽略考虑下属的成长和职业发展，忽略自身的不断进步，最终导致管理的失败，影响整个组织的长远发展。究其原委，是对领导力本质缺乏足够认识，没能区分管理与领导的区别。

## 1. 管理·领导，要区分清楚

提到“管理”，你想到什么？答案很多，职位，计划，组织等等。提到“领导”，你又想到什么？答案也很多：上级，控制，命令，权力，远见，个人魅力等等。由此看出，人们对“管理”、“领导”的理解是不同的，也是不专业的。

从学术角度来讲，管理是与别人一起或通过别人实现组织目标的过程；领导是不基于职位影响一群人在团体利益的框架之内去实现个人利益的能力、行为和过程。领导与管理是相互联系的，但二者并非等同的关系。在管理的过程中，仅有管理，仅仅基于职位影响下属，仅有组织目标是不够的，还要提高领导力，即提高自己不基于职位影响别人以实现共同目标的能力。

现在企业要求管理者会管理更要会领导。正如通用电气前总

裁杰克·韦尔奇所说：“别再沉溺于管理了，赶紧领导吧。”过去的管理者是“经理”，其表现是控制者、干预者、约束者和阻挡者；现在的管理者是“领导”，应该是解放者、协助者、激励者和教导者。

(1) 管理与领导的不同。

(2) 管理者与领导者的区别。

领导者要比管理者更适合现代企业。管理者在管理过程的权威源于正式职务，而且可以把权威转授他人，处理事物注视着盈亏结算，强调以正确的方法做事；而领导者的权威来源于下属的认同和追随，无法转授他人，处理事务关注着改革、原创和广阔的视野，强调做正确的事情。

基于上述分析得出，管理与领导的区别主要表现在：是否不一定基于职位影响别人；是否共同目标和利益；是否双向互动，与下属互相成全、一起成长、共同提高。如果回答“是”，就是领导，回答“否”，就是管理。另外，领导要确定方向，决定把梯子架在哪面墙上，而管理要确定过程和步骤，决定怎么爬梯子。显然，只有先“决定把梯子架在哪面墙上”，后面的工作才可开展。

领导和管理角色很少分离。当一个领导者不一定基于职位给追随者注入活力、激发他们的成就感与成长意愿，调动追随者的积极性和潜能以实现共同目标时，他们主要发挥领导者的作用。当他们基于职位管理日常的行政事务：如规章制度的制定与完善、资源的分配，实施计划、组织、控制等职能以实现组织目标时，他们主要发挥管理者的作用。

在管理的实践中，需要注意：

第一，习惯于依靠管理的职位来影响下属，只有管理者的职位而没有领导力，最终会导致管理的失败，影响整个组织的

长远发展。

第二，在管理的过程中，仅有管理，仅仅基于职位影响下属，仅有组织目标是不够的，还要提高领导力，即提高自己不基于职位影响别人以实现共同目标的能力。

第三，并不是所有管理者都能领会到领导力的真谛，而领导力的真谛，恰恰是领导之所以成为领导的独特内容。这不仅会制约领导力的提升，还可能导致严重的后果。

第四，有些管理者之所以成为卓越的领导者，关键是他们身上具备某些优秀素质，而这些素质是可以培养的。

## 2. 领导力的真谛：满足共同利益

一直以来，很多企业管理者都苦于无处寻觅领导力的真谛。实际上，管理与领导的区别，恰是现代领导力的本质，即不基于职位影响一群人实现共同目标的影响力。

现实中，并不是所有管理者都能领会到领导力的本质，而领导力的本质，恰恰是领导之所以成为领导的独特内容。这不仅会制约领导力的提升，还可能导致严重的后果。

当年三九集团的创始人赵新先，上个世纪八十年代创业，把一个军队药厂缔造为一家庞大的企业集团，他掌舵这个集团长达19年，1999年达到了70亿的销售额，其中二十多家核心企业的销售额达到25亿，四十多家子公司销售额达到45亿。有3家上市公司。到2004年拥有超过200亿元的总资产，当时人称“企业教父”，他自己任集团公司的董事长、总裁、党委书记，并且兼任着多家子公司的董事长和总裁，集团不设副总经理，集团的中层管理者及核心企业和子公司的中层管理者的任命都有他一人决定。

1993年，其中层管理者的收入可以高达3000—5000元，是业

内的十倍，这是非常有吸引力的激励。到1999年，其中层管理者的收入只有5000—7000元；在业内仅算中等水平，这已经无法调动中层管理者的积极性了。

一开始，赵新先确实赢得了下属的信任、信赖和信服，甚至崇拜。而且确实也把事业平台做的足够大。但他没有考虑为下属的成长提供更多的机会，也没有继续提高自己，与下属实现双赢和共同提高。

2004年，企业经营出现严重的问题，欠款高达96亿。后来银铛入狱，固然有别的问题，但他没有清楚地认识领导力的本质，不注意为下属提供成长的机会也是一个重要的原因。

而与之相比，中粮集团董事长宁高宁显然意识到了这一点。

宁高宁与中粮集团的许多中层管理者和一般员工做过交流，他对管理有独特、深刻的领悟，例如，他提出的著名的选经理人、建团队、定战略、管理运营、价值创造等的“五步组合论”，对中国企业的管理和发展也提供了有益的启迪。他思路敏捷，大气磅礴，有着管理多家大型企业的经验，且善于从理念、文化上引导员工，是大家的导师和教练。员工对他的评价极高，提起他都充满了信任、信赖和敬佩。

第一，领导者赢得下属自觉的追随，下属愿意提高自己。下属的这种追随是建立在自觉、认同、非制度化的信任。这是一种柔韧、持久、结实的关系维持方式，即所谓“赢得人心”。

第二，强调成就对方，同时成就自己。领导者与下属互相成全，这是一个双向良性互动的过程而不是一个单向输出的过程。领导者要满足追随者更高的要求，为追随者提出更高的共同目标，实现更多的共同利益。

第三，领导为自己及下属提供表演的舞台和进步、成事的氛

围。领导者是下属的导师、教练、朋友关系的综合。尤其要强调的是，让资质平平的下属能够超水平发挥。

### 3高效领导力：从培养素质做起

掌握了领导力的本质，方可对症下药，提高领导力。研究发现，有些管理者之所以成为卓越的领导者，关键是他们身上具备某些优秀素质，而这些素质是可以培养的。这种培养，包括了自我修炼与实践。这种实践，强调的是交叉、多样化的工作经验积累而非单一的工作经历。

#### (1) 以身作则的成熟个性。

这种成熟个性主要指情绪智力。情绪智力包括自我知觉，自我管理（能够自我约束、自我控制），自我激励（无论遇到多大的困难，都不屈不挠，坚持到底，绝不轻言放弃，永不言败），换位思考（设身处地站在对方的角度考虑问题），社会技能。领导者要培养足够高的情绪智力，才能以身作则，引领下属。

#### (2) 直升机般的思维特性。

领导者要培养的思维素质主要包括思维的逻辑性，对事物的想象、洞察、分析、判断、抽象和概括能力。此外，还应该包括直升机一般的特性，这使领导者高-瞻远瞩地看问题，并同时关注相关的细节，根据个人的不同视角分配相应的工作，把现实和所遇到的问题放在更宽泛的环境中考虑，而这些要通过迅速查明更大范围组织内的相关关系来实现。

同时，要培养系统思维的能力，这不仅能联系，并能发现问题的驱动因素，还从更广泛的范围寻找问题产生的根本原因，找到解决问题的方案。系统思维能力能带来创造性行动，会从根本上解决问题。

### （3）知人善任的决断能力。

决断能力是一个领导者必须重视的能力，“天下之事，虑之贵详，行之贵力，谋之贵众，断之贵独”。解放战争期间，华东野战军对能否攻下孟良崮、打败张灵甫和国民党74师没有信心，唯有粟裕（我军最杰出的军事家之一），斩钉截铁地告诉前线指挥员，谁再提撤出战斗，提头来见。关键时刻粟裕的胆识、决断，是保证孟良崮大捷的重要因素。

### （4）高效的人际沟通能力。

领导者与下属的互动，必须具备良好的沟通能力。研究表明：企业中存在的问题，70%是因为沟通不当引起的。在组织和群体中沟通的效能越高，员工的满意度也就越高，沟通能够降低信息的不确定性。在几乎所有的管理层次中，约有75%的时间是用在各类沟通中的。

沟通能控制下属的行为、传递信息、情感表达和激励的作用，一个领导者，必须具备很高的沟通能力，才能影响下属实现共同目标。

### （5）领导艺术的提高。

领导力是可以培养的，领导艺术是可以提高的。要具备这些特质，培养领导力，提高领导艺术，需要学习，思考，感悟，实践。从书本中学习，从成功的领导者那里学习，从实践中学习；深入思考、总结、感悟自己的管理和领导经历及经验，既要学习成功的经验，也要吸取失败的教训，要在实践中融会贯通，创造性地加以运用。领导素质的提高，是可以通过培养来实现的，这种培养，包括了自我修炼与实践，领导素质的提高，本身就是一个实践的过程，而这种实践，强调的是交叉的多样化的工作经验积累而不是单一的工作经历。

需要强调指出，领导力是一个动态的概念，领导者不是终身

的，当领导者进步变慢，或者不如追随者进步的快，这时领导者与追随者之间的位置就可能颠倒。

从上面的分析可以看出，培养领导力和提高领导艺术，也是一个学习、实践、行动、感悟、思考的过程。

## 第一部分 怎样做好管理者

首先，必须做到尊重被管理者。作为管理者，无论是新官到任，还是老官蝉联，绝不能染上“官僚”作风。要始终做到礼贤下士，虚心向被管理者学习。不但要学习下属的专业知识（不管自己懂不懂，绝不能自满），还要学习他们的为人处事，学习他们身上的一切优点和长处。要尊重知识、尊重人才，诚心诚意地与他们交朋友；通过虚心求教和广泛交友，深入了解和掌握每个被管理者的优缺点和专长，把他们安排在最合适的岗位，赋予他们必要的权力，让其充分发挥自己的聪明才智，为我（企业）所用。

第二，要取信于被管理者。作为管理者，尊重被管理者仅仅是管理他们，调动他们的积极性，做好本单位（部门）工作的起码条件，要真正做到令行禁止，当一个称职的帅才，还必须从以下几方面加强自身修养，以取信于被管理者。

1. 严格自律，以身作则。作为管理者，必须遵守国家法律法规和职业规范，严格执行本企业各项规章制度，在遵法守纪（特别是本企业各项规章制度）的原则问题上，严格自节自律，绝不能越雷池半步！要部下做到的事，自己首先做到。
2. 光明正大，不谋私利。作为管理者，言行举止必须时时处处为本企业发展大计、振兴民族经济事业着想，绝不能搞小聪明，谋一己私利，从而偏离一个合格管理者应运行的正确轨道。
3. 办事公道，赏罚分明。作为管理者，在面对被管理者进行

决策和处理日常管理事务的过程中，必须遵守正确的行为规范，做到不偏不倚，经得起大家评说；特别是对被管理者兑现奖罚时，应严格依据本企业相应的规章行事，绝不能根据自己的主观意识感情用事。

4. 严守信义，不说空话、大话，不推诿。即要求管理者讲究信用，说到做到；要敢于承担责任，不能只往自己脸上贴金，把错误责任推给部下，沽名钓誉。

第三，充分发扬民主作风，共享集体智慧。俗话说，“智者千虑，必有一失”。一个人再能，他的个人智慧毕竟有限。“个人英雄主义”是干不好市场经济大事的。要在激烈、残酷的市场经济中立稳脚跟，必须果断消除企业经营管理和决策中的“能人垄断现象”，大力提倡“集体英雄主义”，依靠集体智慧去创业。

作为管理者，特别是一个高级管理者，在制订决策和编制各项管理制度过程中，即使是自以为已达到炉火纯青的地步，也绝不能轻易把自己的意志强加于被管理者，搞一言堂；要充分发扬民主，注意挖掘部下的聪明才智，维护和调动部下的积极性和创造性。因为大量的工作是要靠各级被管理者去完成的。管理者的最终决策，只有变为被管理者的自觉行动才是正确的、有效的；要善于听取别人的不同意见，并乐意接受别人的善意批评，而不管部下的批评方式如何，是直截了当地在众人面前当面指正，还是通过“一传”、“二传”、“三传”……只要是实事求是、善意的，哪怕提错了，也不能指责！有则改之，无则加勉！

对待正确的意见，一定要及时采纳，以便及时修正自己的领导方式和管理方法，提高自己的管理水平；绝不要因为部下的思维、智谋比自己高明，就有意压制，而延误企业发展大事。

对待部下的不足或失误、错误，也绝不能动辄上纲上线，把

芝麻扩大成大西瓜声色俱厉地吓唬、训斥部下，必须心平气和地以理服人！

第四，掌握正确的管理方法。一个高级管理者，首先要是一个好伯乐。要善于发现被管理者的优点和长处，根据他们的能力，做好调帅遣将或调兵遣将的工作；要始终坚持用人唯贤的原则，在充分了解人的基础上，做到用人不疑，疑人不用；在自己的职权范围内，尽量为被管理者提供必要的工作支持(也包括生活方面的，以消除其后顾之忧)，为其创造宽松的工作环境。

当被管理者受到上级嘉奖的时候，应当感到同样高兴和自豪，而不是嫉妒；反之，当被管理者发生失误甚至重大错误，面临上级批评和处罚的时候，应当挺身而出，敢于承担领导责任，要吃亏（苦）在前，好处在后，绝不能幸灾乐祸，落井下石。

作为高级管理者，还要始终“宽宏大度，大智若愚”，对待部下绝不能像“管家婆买青菜”一样，为了一分钱利益，斤斤计较，争得耳红面赤！必须记住：你对部下信任和大方的程度和深度，就是部下反过来忠于和回报于你所领导的事业的尺度，但绝非不讲原则！

作为管理者，特别是高级管理者，不能事无巨细，面面俱到，要站得高、看得远、抓大事、定策略，轻易不插手属于部下分管的事务。但又不能“瞎子放驴”，而必须经常适时地深入实际，深入基层，搞好调查研究，及时掌握全面的第一手真实情况；抓好大政方针的贯彻落实，目标分块包干任务的完成情况等的监督检查工作，以便及时掌握和控制全局。犹如放风筝一样，只有牢牢握紧手中的长线，盯紧目标，及时施以必要的技巧，才能确保目标越飞越高，越放越好。

通过监督检查，及时表扬和奖励先进；对做得不足的部下，帮助分析原因，为其排忧解难，促使其尽快提高水平，早日

完成任务；对渎职和屡犯严重错误者，按有关规定严肃惩处，做到赏罚分明。

第五，自我学习的同时，给部下全面提升的机会。我们正处于瞬息万变的知识经济时代，面对激烈、残酷的各种竞争，犹如逆水行舟，不进则退！每个管理者，必须充分认识这种残酷竞争的现实，不能只盯在一处，要不断学习，全面学习；向上级、同级学习，向部下学习；向同行业学习，向管理先进、不断进步的其他行业学习；既要向书本学习，更要学习同事、同行的先进实践经验和艺术。只有这样，才能不断提高自己的管理水平，形成自己独特的管理艺术和管理方法。

正因为现实严峻，竞争残酷，才要求各级管理者负起时代责任，不但要不断提高和改造自己，更要对被管理者负责，尽可能为他们创造学习提高的各种机会，要有培养部下全面发展的意识，而不是限制他们发展；对有前途，愿意奉献于企业的员工，要让他们定期轮换岗位，全面提高他们的才能。必要时，送他们去深造。

## 第二部分 怎样做好被管理者

首先，要做到心态归零。即正确对待和服从上级的任命和工作安排，始终谦虚谨慎，主动、充分地发挥自己的聪明才智，大干实干。个人的能力只有证明于他人（含上级）和社会，才能得以实现，而不能因时间、地点、个人地位的变更，而有丝毫保留。只有这样，才是对社会负责，对企业负责，也是对自己的人生负责！要像蜡烛一样，无论把你放在哪里，都照样充分燃烧自己。要充分相信你的上司是个好伯乐，相信企业是喜爱实干家的，特别是爱动脑筋，思维敏捷的实干家！

其次，要充分发挥主观能动性。作为被管理者，绝不能事事照搬上级的规定和指示，这不是一个合格员工的作风；工作

中发现上级的工作或指示有不足或错误，或有创新发明，要敢于及时用适当的方式向上级或有关部门提出。这样才是对企业，同时也是对自己负责。

第三，要有大局观念。工作中与上级或同事发生矛盾时，要从大局出发。绝不能因小失大，要把矛盾看作是完成上级下达的任务必然会遇到的暂时困难。

第四，要学会换位思考。多为对方着想，多考虑对方的长处和优点（或难处），多找自己的不足，绝不要抓住对方的缺点不放。

### 第三部分 结束语

无论是管理者，还是被管理者，必须始终牢记：我们各自的脑袋上都有道“金箍咒”。因为我们同处在一个面临国内外市场激烈竞争的现代化企业环境里，都应受制于本企业健康发展过程中所形成的各项规章制度，任何人都不能例外！

把“军事化管理”运用于现代化企业管理中所形成的“企业无情管理法”，已成为当代国内外众多知名企业的成功秘诀之一！当然，这里所说的“企业无情管理”，并非高墙加电网管教政治犯：只许你老老实实，不准你乱说乱动，而是与前面二部分所阐述的理念相辅相成，有机统一。

## 工作计划请领导指正篇六

感谢领导们在百忙之中抽出宝贵的时间来检查我们的培训，在这短短的几天里，我们感受到了领导们对我们的关心和支持。下面是本站小编为大家整理感谢领导的话语短信的相关资料，供大家参考！

1. 领导如海，宽容做舟，方知海之宽阔；领导如山，宽容为径，循径登山，方知山之高大，师生交心，心心相印，方知心之高尚，祝你感恩节快乐！
2. 鱼儿感谢流水，所以每天都把它放在心里，鸟儿感谢蓝天，所以每天都为它鸣唱，我要感谢你，感谢你欠了我一顿饭钱老让我想着，感恩节快乐。
3. 感谢你的关怀，感谢你的帮助，感谢你对我做的一切。任何时间，请接受我最真心的祝愿！
4. 感谢领导这段期间的细心栽培，对我帮助很大，全面提升了自我的业务水平。
5. 感谢领导们在百忙之中抽出宝贵的时间来检查我们的培训，在这短短的几天里，我们感受到了领导们对我们的关心和支持。
6. 感恩节到思念忙，相隔千里问声好；虽然不能见面聊，短信搭上思念桥；天寒地冻要保暖，病痛我会扯心肠；领导，祝您感恩节快乐！
7. 感恩节了，向所有帮助过我和我爱的领导们说声感谢，感谢你走进我的生命，让它完整而有意义。我愿以我有生的时光带给你无限快乐！
8. 感谢春的美丽，感谢夏的荷香，感谢秋收获，感谢冬的磨砺。感谢四季，感谢你，感谢有你的每一个日子，轻轻的问候，感恩节快乐！
9. 送你一篮水果愿苹安富贵，橘祥如意，梨想成真，杏福快乐，柿事顺心，核家欢乐，莓有烦恼，甜如甘蔗，幸运如葡萄！感恩节快乐！

10. 幸福的生活中少不了你的陪伴，高兴的快乐都是关于你的出现。感谢有你，生活不在孤单；感谢有你，距离不在遥远；感谢有你，短信！

11. 愁烦苦恼，有你耐心陪伴；人生迷茫，有你支持守护；低谷困难，有你鼓励帮助；伤心难过，有你安慰呵护。感恩节，千言万语道不尽心中意，唯有一句谢谢你，有你真好，愿你幸福一生！

12. 你心底坦荡善良，呵护着我善感柔弱的心灵；你待人宽容真诚，谅解着我幼稚任性的举动；你态度亲切温和，融化着我冰冷淡漠的外表；你精神乐观向上，开导着我悲观厌世的思想！亲爱的，真意谢谢你！

13. 人生旅程上，您丰富我得心灵，开发我得智力，为我点燃了希望得光芒。谢谢您。

14. 花儿芬芳，感谢雨露的滋养；鸟儿飞翔，感谢天空的宽广；鱼儿欢畅，感谢溪水的流淌；你我成长，感谢领导的育养。感恩节到了，祝你们幸福安康！

2. 上联感受春风花香感慨夏雨清凉感觉秋实肚肠感怀冬雪村庄；下联感恩祖辈爹娘感激领导同窗感动平安健康感谢在我心上；横批感恩节快乐！

3. 回忆，因你而变得精彩；命，因你而变得温馨；失落，因你而变得温暖；旅途，因你而变得浪漫；感恩节，感谢一路，你都默默陪我走来。

4. 让我怎样感谢你，当我走向你的时候，我原想收获一缕春风，你却给了我整个春天。滴水之恩，来日我当涌泉相报。还是祝你感恩节快乐吧！

5. 想用最美的文字诉说对你的情怀，想用最真的语言表达对

你的思念，想用最好词藻修饰对你的祝福，都不如感恩节真诚地说一句此生有你为友，谢谢。

6. 这一刻，我捧住这份祝福，虽然很轻，但绚丽的色彩依然让天地失色，没有任何东西能盖过它的风采和颜色。感恩节，别嫌弃，请收下吧——这根火鸡毛！

7. 用快乐的心创造生活，用进取的心赢取未来，用公正的心评判是非，用宽容的心融入社会，用真诚的心浇灌希望，用感恩的心感受世界。祝感恩节快乐！

8. 感恩节选礼物，推荐时下流行个性礼物，把照片或者祝福印在礼物的表面，礼品如变色杯水晶徽章鼠标垫或笔记本等上面，把难忘的瞬间定格。

9. 感谢清晨，给我们每一缕阳光，让心活的敞亮，感谢晴朗，给我们每一颗星，让梦美的明亮，感谢每时每刻，给我你的时刻，让我的生活更加充满希望。

10. 感恩节到了，感谢每一个出现在生命中的好人。领导哺育不能忘，亲朋关心不曾疏。爱人之情意真切，友人之心意诚恳。我衷心祝亲爱的你，感恩节快乐！

11. xx领导主管经理，我进入公司有xx时间了，在这阶段你给了我很大帮助，非常感谢你的教导培养，也很高兴能够在您手下干活，是件非常愉快的事情。

12. 感谢老板给我机会，给我一个平台，展示自己，提高自己，也感谢各个部门的领导，帮助我，指导我，告诫我——我会把握每一个学习的机会，记住该记住的，忘记该忘记的。

1. 上次多亏了你，才能帮我度过难关。这份感激不知怎么报答，为表达我的亲近不如我俩今天就实现共产主义吧！今后你的就是我的啦。

2. 事业无须惊天地，有成就行。友谊无须说谜语，想着就行。金钱无须取不尽，够用就行。生命无须过百岁，健康就行。领导无须有多少，有您就行。亲爱的领导，谢谢您！

3. 九州同唱小康歌，龙江终圆振兴梦。真诚地感谢您一年来的帮助，值此新春佳节之际，祝您阖家欢乐，身体康健！

4. 谢谢领导路遥知马力，日久见人心这样的信任我，我的成功有领导的无时无刻的指点，我的失败，有领导为我指点。这样幸运，我至今还不能相信。

6. 真心感谢所有领导和同事，感谢与这一群热爱生活热爱工作的领导同事们一起成长一起拼搏，一起努力！

7. 人在困难的时候，一点点帮助都弥足珍贵；人在顺利的时候，一点点喜悦都让人陶醉；人在寂寞的时候，一小条短信都可以读到整夜不睡！谢谢你！

8. 当最真诚的祝福化作风吹过，送到你的身旁，把最真情的祈祷幻化成雨，洒落在你的窗旁，着无尽的风，和千思的雨是我无法形容和描述的对你的祈祷与祝福。

9. 来到公司这段时间，每天的工作虽然看上去井井有条，但是依然有很多工作细节一直被我忽视，在领导的教导下，我对比出自身的不足，将工作重点调整，开阔了视野，对工作有了更深一层的了解。以领导学习的路上我走得很慢而且路很漫长，但是踏着扎实的脚步前行，心中信心百倍。

10. 我也许不是您最出色的员工，而您却是最崇敬的领导，感谢你对我的照顾。

11. 感恩节了，有恩的报恩，没恩的施恩，该谢的都得谢，不该谢的也得谢；欠我钱的还钱，不欠钱的借我钱，有钱的给我点钱，没钱的回我短信！节日快乐！

12. 感恩节，感谢伤害你的人，是他让你学会了坚强，感谢利用你的人，是他让你懂得了价值，感谢背叛你的人，是他让你学会了原谅，感恩智慧，感谢生活。

13. 怀揣一颗感恩的心，心留一份感恩的情。无需豪言壮语，只用一条简简单单的祝福短信，悄悄地在这温馨的节日里，降临你的手机，我衷心祝你感恩节快乐！

14. 你的灿烂笑容长留我心中，你的亲切话语永伴我左右，你的热情激励鼓舞我前行，你的真诚帮助温暖我心房，在这感恩节来临之际，真诚的对你说声谢谢！

15. 留有一颗感恩的心，心怀一份感激的情，无需海誓山盟，只需一条小小短信儿，便再这感恩佳节表我真心；衷心地祝你和你的领导感恩节快乐，幸福安康。

16. 不必因为生活困苦而流泪，不必因为事业坎坷而烦恼。因为你的身边有你的亲人领导，时刻站在你的身旁。感恩节到了，感谢帮助你的人，你将永远快乐！

17. 是你那一个鼓励的眼神支持着我坚定勇敢地前行，是你那一句句真挚的问候温暖了我无数个寒冬，是你阳光般的笑容让我懂得了自信。感恩节快乐，我的领导。

18. 直到有一天，当我发现我们都渐渐地老去的时候，我才感悟到人间最珍贵的东西莫过于领导之间的友谊！领导，谢谢人生路上曾有你。

19. 当真心与祝福相遇，我感受到了温暖，当关怀与爱意相遇我感受到了真情，当温暖与真情相遇便化作了我对你的感激，祝你感恩节快乐。

20. 今天，在遥远的此处，我把你给予我的曾经，折起祝福的纸鹤，飞过千山和万水，只是为了告诉我的恩施你谢谢你

一直的栽培和照顾!

21. 感谢缘分让我们相知，感谢上天让我们相遇，感谢友情让我们彼此依靠，希望我们的故事永远都是未完待续。亲爱的领导，感恩节快乐!

22. 岁月凋去春花，秋风卷尽萧瑟。寒雨淋湿记忆，友情的永恒，如何能够忘却。感恩节，感激相遇，感激相识，感激相知，感激相伴一生。

## 工作计划请领导指正篇七

近年来，土门村妇联坚持以马克思列宁主义、\*思想、\*理论和“三个代表”重要思想为指导，充分认识新时期基层妇联工作的重要性，认真贯彻落实了马克思主义妇女观和男女平等的基本国策，从发动妇女参与、服务妇女发展两个方面入手，在“党政所盼，妇女所需，妇联所能”的三维交点上定位工作重点，着力搭建“四个平台”、切实搞好“四个服务”（搭建创业平台，搞好经济发展服务；搭建学习的平台，搞好精神文明创建服务；搭建维权平台，搞好社会稳定服务；搭建爱心平台，搞好弱势群体服务）。并结合自己的实际情况履职尽责，推动了妇女儿童发展纲要的实施，代表和维护了妇女儿童的利益，有效发挥了广大妇女在“建设经济强镇、巾帼再创新业”中的“半边天”作用，进一步推动了我镇城乡妇女的自身进步与发展，推动了我镇经济社会全面发展。

### 一、基本情况

土门村由原高坎、土门村整合而成，位于洪安镇的南大门，村内有19个村民小组，7个村干部，150个党员，总人口5229人，其中妇女有2539人占总人数的49%，总户数1515户。全村幅员面积5.81平方公里，现有耕地6235.4亩(65%种植果树、10%种植蔬菜、15%为粮食生产、10%种植其它);20xx年实

现人均纯收入5497元，现在全村实现了“五通”（通水泥路、通天然气、通电话、通光纤电视、通网络），“一安置”（移民安置工作）。

## 二、基本做法

### （一）搭建创业平台，搞好经济发展服务

作为基层妇联，必须要改变拾遗补缺的工作思路，要用宽广的胸襟、发展的眼光和战略化的思维，打开工作思路，整合社会资源，多做能在社会上打得响、喊得亮的事，以作为求地位。因此，土门村主要通过搭建城乡两个创业平台，服务于全村经济社会的发展。

首先搭建城镇创业平台。一是搞好“巾帼文明示范岗”争先创优活动，推动更多女性自主创业、岗位成才、岗位建功。

其次是搭建农村创业平台。一是坚持实施科技致富工程。充分利用“农村党员干部远程教育接收站”、开展对广大农村妇女，初、高中毕业待、择业女青年的就业、致富培训。使她们通过网络快速了解掌握有关农业科技知识，农产品市场信息，外出务工技巧和生殖健康保健等基本常识以及相关法律法规、政策和信息，全面提高妇女的科技文化素质和信息致富本领。二是继续实施好“四个一工程”。即培训一门技术，推进一个项目，培养一批人才，致富一方群众。三是继续抓好“巾帼三学三赛”活动。完善社会化服务体系，努力发挥妇女在农村经济合作组织、家庭经济中的作用，充分运用政策导向，资金扶持、技术服务、培训带动、典型示范等方式，培训一批科技致富、市场营销和产业化经营女带头人。例如土门9组王青同志通过镇村开展各种技能培训，1998年在本组带头建立枇杷苗基地，种植枇杷上亿苗。分别销售到重庆、湖北、成都周边区市县等各个不同的地方。

同时还把相关的技术知识传授给本组村民（帮助她们讲解怎样

施肥、修枝、蔬花蔬果及套袋等等)在她的带动下,仅一年多的时间里本组部分村们的生产、生活得到了极大改变。因此王青同志多次被区、镇、村妇联评选为女“双学双比”致富能手、孝媳、文明家庭、平安家庭等等荣誉称号。近几年里,我村通过各种培训已转移女劳动力:在外务工92人,在本镇村务工368人,在家种植果树、蔬菜126人,其中有7名已经独立创业,走上了致富奔小康的道路。

## (二)搭建学习的平台,搞好精神文明创建服务

妇女在精神文明建设中有着独特的作用。近年来,我村的“巾帼能手”、“双学双比”、“五好文明家庭”“平安家庭”建设不断推陈出新,家庭文化建设蓬勃发展,为土门村创建和谐、文明村注入了新鲜的血液。在20xx年3月,镇村妇联共同组建了一支由老年妇女组成的50多人的文艺宣传队,并于去年的9月开展了向书本学、向社会学、向周边群众学的“三学”活动。在村委开办电脑室、图书室,通过各种宣传活动来丰富本村妇女文化知识,整个活动受到了农村群众的热烈欢迎,在一定范围内提高了妇女文化水平。改变了妇女群众的生存、生育观念,从而在全村上下形成了“人人是学习之人,处处是学习之所”的良好氛围,促进了全村社会文明,推动土门村先进家庭文化建设的创新发展。

## (三)情系留守、温暖留守

为切实加强本村未成年人思想道德教育和留守儿童工作,拟定集中教育培训计划,以法制、医疗卫生知识、生存生活技能、思想道德教育为重点内容。每季度一次,每次3小时,邀请学校老师和专业特长的志愿者到场授课,进行集中教育培训,确保未成年人思想道德教育和留守儿童工作取得实效。

## (四)搭建维权平台,搞好社会稳定服务

社会主义和谐社会,应当是各方面利益关系不断得到有效协

调的社会。基层妇联组织应该成为农村妇女利益表达的主渠道，代表和维护广大妇女群众的根本利益，努力为妇女营造平等的社会生存环境，因此，土门村村委牢固树立“三种胆识”。即：敢说的胆识、敢做的胆识、敢当的胆识，当好妇女群众的代言人，热心参与对妇女群众有利有益的事务，敢于为妇女群众说话。同时，土门村村委加强与综治、公安、司法等部门的协调与配合，开展遏止家庭暴力的宣传活动，认真搞好法制宣传。并加大对侵害妇女儿童权益重大案件的督办力度，搞好协调配合工作，及时向有关部门反映群众提出的问题，及时调解处理纠纷案件，保证处理来信来访的时效和质量，使信访办结率不低于90%，促动妇女树立自主维权意识。大力开展扫黄、打非力度。

#### (五)搭建爱心平台，搞好弱势群体服务

今年，各级妇联组织都把服务妇女儿童、关注困难群体作为工作的落脚点，充分体现暖童心，稳民心，聚人心。通过实施计生“三结合”、贫困母亲、贫困女童对接帮扶，签定帮扶协议，予以解决生活中实际困难问题。进一步亮化送温暖、送爱心的工作品牌，多做让妇女群众受益、欢迎的工作，使妇女群众实实在在地体会到党和政府的关怀，感受到妇联组织的力量和作用，心有所归，情有所依。

总之，土门村妇联工作在各单位妇联组织和全村妇女的共同努力下，突出“四个到位”（认识到位、组织到位、协调到位、落实到位），本着“四借”（借题、借力、借台、借智）原则，发扬“五千”（千方百计、千言万语、千辛万苦、千山万水）精神，真正把各项工作任务落到实处，为推动全镇社会发展作出了积极的贡献。