

电影院员工心得报告 员工会议发言稿(精选5篇)

随着社会不断地进步，报告使用的频率越来越高，报告具有语言陈述性的特点。报告的格式和要求是什么样的呢？下面是小编给大家带来的报告的范文模板，希望能够帮到你哟！

电影院员工心得报告篇一

优秀作文推荐！各位领导，同事大家上午好：

经过几天的讲座于研讨会，使我们对于辅导员专业化与职业化这一问题有了更进一步的认识和理解。小组9名成员畅所欲言，从自己工作实际积极探讨辅导员专业化和职业化，既有经验交流，也有理论探讨。

在辅导员职业化与专业化这一命题里，关于如何做到职业化，如何做到专业化，我们认为，首先要学生认清自己工作的定位。一、教育者，二、服务者，三、管理者。在三种身份里我们可以看出辅导员本身就是一身多角色混合的执行者。这就需要我们的辅导员具有全面的知识和工作协调能力。在实际工作中，我校辅导员在工作中遇到以下困难与困惑。

1. 辅导员工作分工不明确。
2. 辅导员待遇不能满足个人生活与发展需要。
3. 辅导员的可持续发展遇到瓶颈。
4. 日常工作中有很多工作是重复性工作。
5. 辅导员评价过程中，学生占有的评价比例过大。

6. 工作、教育理念需要一定的转变。
7. 辅导员工作通常是有结果而无成果。（有经验无科研）
8. 辅导员工作得不到认同与尊重。
9. 辅导员被日常的工作所累，造成科研时间的减少。

这些都是辅导员工作里遇到一些实际与要解决的问题，大家知道辅导员作为一个职业它的待遇首先要能满足个人的生活发展需要，如果不能满足这一条件，那么辅导员这个队伍将不会稳定，一个不稳定的团队在专业化在建设上基本是无从谈起的。其次，作为一职业，它是工作必须得到社会的'认同与尊重，且有一个本职业完善的晋级提升标准，如果这一标准不建立起来，那么做一天的辅导员与做十年的辅导员将会是同一个样子，不能满足个人的可持续发展。三作为一职业，它会对本行业内人的提高提出各种标准。且各种指标会随着个人的发展有所提高。这就需要辅导员反省自身对个人科研与工作能力进行提升。但由于辅导员工作日常琐事重复性工作多，分工不明确。造成某科研与学习时间减少，对职业内人员长期得不到个人的发展，从而影响到职业化专业化的发展。

面对这些问题大家也提出了以下建议：

1. 促使广东省教育厅从政府层面出台相关的政策与指导和信息共享；
3. 辅导员自我素质的提高；
4. 改进和完善当前辅导员考核体系，适度减少学生所占比例；
5. 每个人找准自己的研究方向，坚持下去，会有收获；

6. 学校相关职能部门完善软件；减少事务性的重复工作，提高工作效率；

7. 分模块设立科研小组或科研工作室，有学术带头人引领；

最后，我们认为职业化靠引导，专业化靠自己，希望下次研讨会时增设一个讨论组，“按模块”工作来探讨学生事务管理方面的工作，促使学工队伍的老师结合工作实际开展实证研究。

电影院员工心得报告篇二

各位领导、亲爱的伙伴们：

大家好！我是来自xx组的xx[]今天能在大会上发言，我感到莫大的荣幸。漫游长江，才知道什么是壮丽！登上昆仑，才知道什么是雄伟！经过这几天的培训，才知道什么是热情服务、无私奉献、感恩社会！

我要感谢xx老师对我们的精心辅导，连日来，您不辞辛劳，耐心指导，是您让日常生活中那些看似不经意的小故事，成为我们学习的. 榜样、工作的动力，是您的教导让我们对服务意识、服务态度、服务品质有了全新的认识。

古人云：凡事必做于细，大事必做于校超市无小事，件件都重要，做好每一件小事，就是不简单。我为自己是xx超市这个光荣集体的一员而感到自豪，它激励我在自己的岗位上热情服务、努力工作，奉献出一份光和热，化被动为主动，自觉维护xx超市的形象和荣誉，开创更加美好的未来！

我的发言完毕，谢谢大家！

电影院员工心得报告篇三

管理者的“执行力”

优秀的管理者，必须不能以超然的领导者自居，相反，他应是一个高度关注执行过程、切实指导执行方法的“指导者”。从因果关系上来说：指导力决定执行力，指导力比执行力更重要！

“执行力”需要“指导力”

在很多管理书籍里，“执行力”已经抽象为企业文化的一部分；在实际管理中，也成为管理者激励下属时最常用的名词之一，但执行力的高低从来不只是源自员工信念的强弱，相反，应对不一样信念的人，管理者就应施加不一样方向、不一样程度的“指导”，指导下属去寻找执行的规律、深化执行的方法、接近执行的目标。

“执行力”离不开“指导力”的支撑。由于信息的不对称，管理者总是比下属掌握更多的内外部信息，这包括来自更宏观的市场、来自企业高层、来自企业内其他支持部门；由于职位的影响力，管理者也比下属更能发现和解决，实际执行中较大的隐性障碍，有些困难在下属看来，甚至是不可逾越的；由于事实上的上下级关系，管理者和下属之间在内部已经构成事实上的“传、帮、带”关系，而这种关系，是其他部门的人，包括间接管理者，都不愿意或者很难介入的，所以作为管理者，指导力又成了一种指导职责，换句话说：你不指导，谁来指导？！

所以管理者让下属执行时，要做到：要让下属清楚，并且坚信你要求其执行的具体目标；在执行前，要和下属一齐讨论具体执行的方法与策略；在执行中，对下属实行有效的动态监管，并带给及时的指导，而不是被动等着来自下头的汇报；当下属执行不力时，除了发挥“职位的威慑”，还要给予建设性的

意见。

富有“指导力”的管理者，是那种不仅仅会指点江山，还能够画行军地图的人。只会呆在指挥部里，听取最终战报的管理者，执行后的结果不会遂他所愿，最终他听到的，也常常都是一一坏消息，更可怕的是，往往又都到了木已成舟的时候。

“指导力”就是管理者的“执行力”

管理学著作中把管理者的职能概括为八个字：计划、组织、领导和控制。仔细分解一下它们(见下图)，管理者职能的实现从来都不是孤立在一个“经理办公室”里实现的：“计划”的确立需要上下互动、措施的执行需要上下统一、目标的实现需要上下其手；“组织”的建立，需要在集权的同时注重授权、授权之后又需要上对下的指导和下对上的反馈；“领导”再也不是一个名词，相反它是动词，领导成为一个行为过程，透过指导与沟通，领导的权威性才不会只是建立在一个比下属大的名头上；“控制”不仅仅是制定事前的规章，也不仅仅是发布事后的决定，控制的过程其实是影响力施加的过程，是指导与纠正下属方法、态度的过程，它又贯穿在执行的始终。

当管理者要真正实现自我的“计划、组织、领导和控制”职能时，“指导”已经成为最有效的方法之一，而不仅仅是训导，不仅仅是命令，不仅仅是简单的授权、更不仅仅是无目的的“俯视”。从这点上说，管理者指导意识的有无、指导潜力的高低，将决定着最终的管理绩效，说白了，“指导力”已经成为管理者自我的“执行力”！

指导力比执行力更重要

团队的执行力，其实很大程度上源于管理者自我的执行力。

企业官僚体系的壮大，已经使很多管理类职位构成绩效考核的真空，对待那些喜欢一味向下属抱怨“执行力太差”的人，能够学学杰克·韦尔奇的办法。

这位杰出而强悍的ceo说：“我们不能容忍自命不凡的家伙。如果你看到有几个自命不凡的家伙坐在办公室里面‘表现’出经理的样貌，请把他们赶出去！我们是一家不拘形式公司，不管谁肩扛着几道杠几朵花，每人都要”。

的确，所有层级的执行者都需要有“指导力”的管理者，高超的贯穿于执行全过程的指导力，是团队获得持续业绩的保证，它比来自个体的执行力更有效，更重要。也仅有这样的组合，才能汇聚不一样方向的力量，最终构成——一个拥有“团队执行力”的组织。

有着远大职业梦想的管理者们，从此刻起，在关注下属执行力的同时，也要发挥出自我的“指导力”！

电影院员工心得报告篇四

所谓执行力，是指有效利用资源、保质保量达成目标的本事，指的是贯彻战略意图，完成预定目标的操作本事，是把企业战略、规划转化成为效益、成果的关键。执行力包含完成任务的意愿，完成任务的本事，完成任务的程度。执行力，对个人而言执行力就是办事本事；对团队而言执行力就是战斗力；对企业而言执行力就是经营本事。而衡量执行力的标准，对个人而言是按时按质按量完成自我的工作任务；对企业而言就是在预定的时间内完成企业的战略目标。

让我们举个例子来看，什么叫“执行力”！

阿诺德和布鲁诺同时受雇于一家店铺，拿著同样的薪水。可是一段时期以后，阿诺德青云直上，而布鲁诺却仍在原地踏步。布鲁诺到老板那儿发牢骚。老板一边耐心地听着他的抱

怨，一边在心里盘算着怎样向他解释清楚他和阿诺德之间差别。“布鲁诺”老板说话了，“你去集市一趟，看看今日早上有什么卖的东西。”布鲁诺从集市上回来向老板汇报说，今早集市上仅有一个农民拉了一车土豆在卖。“有多少？”老板问。布鲁诺赶快又跑到集市上，然后回来告诉老板说一共有40袋土豆。“价格是多少？”布鲁诺第三次跑到集市上问来了价格。“好吧”老板对他说，“此刻请你坐在椅子上别说话，看看别人怎样说。”

阿诺德很快就从集市上回来了，向老板汇报说，到此刻为止，仅有一个农民在卖土豆，一共40袋，价格是多少；土豆质量很不错，他带回来一个让老板看看。这个农民一个钟头以后还会运来几箱西红柿，据他看价格十分公道。昨日他们铺子的西红柿卖得很快，库存已经不多了。他想这么便宜的西红柿老板肯定会要进一些的，所以他不仅仅带回了一个西红柿做样品，并且把那个农民也带来了，他此刻正在外面等回话呢。

此时，老板转向布鲁诺说：“此刻你明白为什么阿诺德的薪水比你高了吧？”

点评：员工执行开始时都想把工作做好，也不是不聪明，但往往因为缺少结果思维，导致有苦劳无功劳，而执行要的是功劳！

电影院员工心得报告篇五

尊敬的领导：

上午好，我是来自工程部的维修工刘朝辉，能够站在这里参加酒店年度优秀员工评选，这样的机会真的很难得。同时我也希望通过我的发言使在座的各位领导对我以及我的工作有一个更直观更透彻的了解。了解我的品性知道我工作中的优缺点。

5年前，我踏入酒店，选择工程维修工，是因为我觉得搞工程维修是一项技术活儿，虽然我的技术很一般，但是我相信只要我努力用心跟着老师傅专心磨练，我的各项技术也会达到炉火纯青的地步。就是抱着这样的想法，在这里，在这个维修工的岗位上我，一眨眼我干了五年，五年来我经历了从自己年少轻狂到成熟稳重的层层蜕变，期间受过委屈，打过退堂鼓，但更多的是告诉自己要坚持下去。如今我也是工程部的老a了，五年的维修工作让我明白，工程部是一个讲技术论能力的地方，作为一名维修工我的职责就是，保证客人入住房间设施设备完好，出现故障及时排除，协助兄弟部门做好各种服务工作，定期检修保养酒店大型设备，保证酒店动力能源设备正常运转，为酒店提供良好的经营基础。责任不是几句就完事，它需要实实在在的做好每件事。

酒店高空作业也比较频繁，例如大场地灯笼、高杆灯、酒店墙体景观灯、酒店大厅展武堂每次维修低得有五六米，高的则有九八米。我的身材比较壮士，个子也比较高，不适合高空作业。经理让我负责高空人员的安全工作，虽然不用爬上爬下，但是我知道我责任依然不小，同事在脚手架上作业时，我就用力扶着脚手架，时刻盯着上面的一举一动，不时提醒他主意安全，需要移动脚手架时，待同事回复可以移动时，我才会慢慢移动脚手架。更换四楼楼体外景观灯时，我就拉着墙体外屋檐上同事腰间安全带，丝毫不敢有半点懈怠，因为我明白此时此刻我同事的生命就攥在我手里。有一次更换楼体景观灯，我的搭档嫌带安全带麻烦又费事，说：分分钟事，没必要系安全带。我说不行。因为系安全带我和他争执了好半天，最后他熬不过我还是带上了安全带，虽然因为安全带大家闹得有点不痛快，但是我们能安安全全的完成一项高空工作，我的心是踏实的。

八月份，按照酒店领导指示，部门实施区域巡检制度，由于之前我有负责楼层日常维修的工作经历，所以部门安排我负责酒店楼层公共区域巡检维修。经过统计酒店楼层led射灯270盏□5w暖色节能灯230个，暖的t4灯管170根。要保证这

些灯光正常亮起，有故障时及时发现更换，所以与其他公共相比，我负责的区域巡检频率要高一些。其实对我个人来说，提高自己负责区域巡检频率不是难事，关键在于如何建大巡检深度，将自己巡检的'内容宽展到楼层的方方面面，例如楼层壁纸、天花顶、公共区域放置的家具，发现有发霉、有破损、有掉漆的地方有能力通过维修将其回复。这是我今后巡检工作的重点。

在日常工作中形成的固有思维模式和工作习惯对我来说有好的也有坏的，例如有时候在接到兄弟部门报修后，在没有到现场查看实际情况的时候，就急着下定论，这个整不成，这个修不了。我有坦露自己工作缺点的勇气，但是我也有改掉这些缺点的决心，我希望通过改变自己、提高自己为住店客人的提供更好的服务，为兄弟部门工作提供便利。

谢谢!我是工程部的维修工xx□我的发言完毕。