

最新资源配置情况 工作报告(通用10篇)

报告在传达信息、分析问题和提出建议方面发挥着重要作用。报告书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇报告呢？下面是我给大家整理的报告范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

资源配置情况 工作报告篇一

国内外同类研究进展情况，本项目研究结果与国内外同类研究的比较。例如：国内、外同类研究进展如何？与我们研究有什么相同与不同之处，我们研究结果先进在什么地方（不要写的太多）。

写本研究详细的技术工作内容。研究的对象、使用的先进技术、做了哪些工作？研究结果是什么？要具体写到应用多少病例（或动物），治疗组和对照组情况，使用方法，观察时间及结果。顺序按研究内容重要程度，不按论文发表时间先后写（要详细，写出难度和工作量）。

研究中所取得的创新点（成果），要逐条写明。创新点是指在国内外首先提出的新观点、发现的新规律、创建（开展）的新技术等，要与一般研究结果区别开（具备创新性、先进性和实用性的结果）。

1该研究结果实际应用情况，包括本单位和推广单位实际应用情况。例如：临床开展的治疗或诊断新技术项目，要写治疗、诊断病人数包括本单位和推广应用单位分别写，应用效果如何。

2发表论文情况：在国外、国内期刊发表的论文数及被引用收录情况

3参加学术交流情况：参加国内、国外学术会议交流次数，是

否大会发言及权威专家的肯定性评价。

4. 举办学习班、培训班情况，参加学习人数，培训进修医生数。培养研究生情况。

资源配置情况 工作报告篇二

一、以开展丰富多彩的文体活动为载体，营造积极向上的企业文化，增强企业的凝聚力。

1、积极开展“全民健身”运动，为增强员工的体质，丰富员工的文体生活，中心工会组建了七个体育协会，并拨出资金鼓励员工积极参加各项文体活动。工会每年定期组织各协会举行各类球赛，5年来共组织各类球赛及游泳、拔河等比赛共20次。组织参加金融系统运动会及人行系统、社区运动会等共5届次，对外展示了中心员工的精神风貌及中心运动员的拼搏精神，激发员工的集体荣誉感和参与体育运动的热情，培养员工的团队精神。

2、开展形式多样、员工喜爱的文体活动。5年来中心工会曾多次举办如周年庆文艺晚会、卡拉ok赛、组织看电影等员工喜爱的文体活动。近年，随着中心事业的发展、人员的增加，组织活动的难度加大，但工会在党委的支持和各部门的配合下，克服困难，组织了多次大型的员工周末登山郊游活动。xx年组织员工到凤山登山，到洲田秋游（200人），xx年分两批组织200多员工到南山游览，并组织联欢晚会。xx年组织中心及金融近800人到园山公园登山寻宝、趣味游戏和周年庆联欢活动。今年又组织400多员工到梧桐山进行登山活动。通过这些活动，丰富和活跃了员工的文化生活，增强了员工的归属感，体现出中心对员工关爱之情，增强了中心的凝聚力和向心力，推进了企业文化建设。

二、加强员工的素质教育，

1、利用中心信息网和板报专栏，进行党的各项方针、政策及《公民道德建设实施纲要》等宣传教育活动，引导员工立足本职，爱岗敬业、开拓创新，将企业精神渗透到广大员工中去。

2、积极支持员工的教育培训工作，强化员工培训工作，帮助员工提高综合素质和技能水平，鼓励员工自学成才（给予报销学习资料费用）。

三、关心员工生活、为员工做实事好事

1、工会代表员工利益参与制定了分房方案，搜集反馈意见，使中心分房工作进行顺利。

2、为员工购买了补充养老保险、财产保险和意外保险，为员工发放购房补贴等，解除员工的后顾之忧。

3、为员工发放补充医疗费，解决员工看病难问题。每年定期组织全体员工进行体检，重视员工身体健康情况。

4、坚持探访制度，在员工生小孩、生病住院、家庭发生困难的时候看望员工，即使在“非典”流行期间，也坚持到医院看望员工，给他们以组织和集体的温暖和鼓舞。

5、在“xx”流行期间，为保护员工的健康，采取了大量的防范措施，每日定时消毒，为员工配制预防汤药及洗手液等。

6、经常到基层倾听员工的呼声，了解员工的思想动态，做员工的贴心人，在员工遇到问题时，进行及时的疏导工作，做积极的思想工作。

7、开展为员工“送温馨”活动，在每位员工生日时送上一份生日蛋糕和祝福。中秋节为每位员工送月饼。

8、创办了中心资料室，为员工提供各种学习资料。

四、关心女员工，保障女员工的合法权益。做好妇女的“四期”保护工作，积极开展有益妇女身心健康的活动，如举办健身协会等。每年的“三八节”工会都为女员工发放节日费和妇女卫生用品，并组织女员工外出活动，让女员工过好节日，放松心情。

五、发挥工会的参与职能，促进中心的民主管理

1、在涉及到员工切身利益和中心改革的方针大政等大事上，工会代表员工发挥了源头参与的作用，并通过工会小组长及时收集员工的意见，召开职工代表会议进行审议通过，发挥员工的民主参政议政作用。

2、成立了员工膳食管理小组，定期召开膳食工作会议，监督中心食堂的伙食、质量、卫生。

3、开展了“我为中心献良策”活动，开通网上电子论坛，鼓励员工为中心的发展献计献策，对员工提出的有价值的建议给予了奖励，调动员工的积极性，增强员工的主人翁意识。

六、工会的基层建设

中心工会共组建了10个工会小组，由各小组民主推选出一名热心工会工作、群众信任的员工担任工会小组长。在中心人员增多，工会工作范围较大，专职人员少的情况下，充分发挥组织的作用，调动各工会委员、小组长、协会会长、骨干分子的积极性，群策群力做好工会工作。

5年来，中心工会虽然做出了一些成绩，但也做的不够。

工会今后的工作思路是：

(1) 围绕中心，服务大局，工会工作服从服务于企业发展的大局。

(2) 要坚持“以人为本”，积极开展企业需要、员工欢迎、富有创意、鼓舞士气的群众性活动。要让员工了解中心经营形势和经营目标，了解中心改革和发展的举措，使员工关心、理解、支持中心的发展。企业只有做大做强了，职工的工作和生活才有保障。要以发展为主线，以经营为重点，以管理为基础，以经济效益为中心，以民主管理为手段，全心全意、真心实意依靠员工发展企业；作为工会会员，要有责任意识、全局意识，尽心尽责，忠于职守；一切为了企业，一切有利于企业，提高参政议政能力，要发扬艰苦奋斗的精神，比贡献、比奉献，相互团结，相互支持，上下同心同德把中心建设得更好。

资源配置情况 工作报告篇三

当前，我国正处在建立和完善社会主义市场经济体系，全面建设小康社会的关键时期，社会的政治、经济的发展举世瞩目，然而，从治安环境建设看：一方面市场经济负面效应所产生的治安问题在不断增多，另一方面市场经济对治安保障的需求也十分旺盛。第一，政治安定需求。市场经济体制的建立，必然要求生产关系与之相适应，作为上层建筑的国家政权和执政党地位必须从多方面改革，才能与此相适应。而在上层建筑改革时期，政治上不稳定的因素大量增多，急需良好的治安环境来作保障，以用于维护国家政权的稳定和执政党地位的巩固。第二，公共安全需求。市场经济活动使社会各方联系越来越紧密。任何一起刑事、治安案件或治安灾害事故都是对公共安全的一个重大威胁。第三，产业运营安全需求。要求在生产经营过程中建立一种防爆炸、防诈骗、防贪贿、防盗窃、防抢劫、防经济纠纷、防火灾事故等全新的治安机制。第四，生命财产安全需求。市场经济使社会总财富和个人财富急剧增长，保护个人财富和生命不受侵害的群体意愿比以往任何时候都强烈。经历过**的人们，倍加珍

惜安定稳定，常言道：宁做太平鬼，不做**人。第五，调节社会关系的需求。市场经济的发展，导致各种社会关系发生了重大变化，由此各种关系之间发生了一轮又一轮新的矛盾。理顺这些关系，解决这些矛盾用传统的政治手段、文化手段、行政手段已不能完全奏效，呼唤着治安手段的介入，用治安手段理顺和解决其他手段替代不了的社会关系和矛盾。所有这些，都要求我们要改革现有的司法体制，特别是直接影响社会稳定的治安管理和警务运行机制，加强治安管理，维护良好的社会秩序。

现有警务运行机制等方面存在的问题：一方面，随着改革的深入，人财物的大流动给犯罪分子异地作案、快速逃逸提供了条件，犯罪活动日益动态化、暴力化和恶性化，使公安机关侦查破案的时机稍纵即逝。另一方面，公安机关内部警种设立过多、分工过细，造成警种之间各自为政、互不干涉“内政”。在处理警务时，由于内部指挥系统不畅，不仅出警迟缓，而且常常产生警力交叉重叠现象，警力浪费不说，还在客观上导致推诿扯皮现象的发生，更谈不上形成合力了。传统的勤务管理模式遇到前所未有的挑战。从我县的情况看，尚存在以下几个突出问题：一是警力不足，警力比约为1：1750，低于全国平均水平1：1360。二是警员素质较低。一方面是正规法律科班出身少，另一方面工作任务重，培训计划未落实，特别是适应新形势需要的培训没落实，警员素质的提高达不到时代发展的要求。三是警力资源配置不合理，首先是机构设置上小而全，每个机构都有专人，占用很多警力，其次是体制上，沿用旧的体制，分地方公安、企业公安和林业公安等等，各隶属不同的主管部门，县公安局对警务掌握、使用和管理职权不清。最后是科学管理上缺乏统一的、高效的管理体制，造成有限的警力资源浪费。

改革警务制度，挖掘资源、合理配置警力的几点思考

(一)以人为本，政治建警。具有一定工作技能和高度政治责任心的民警，以及由此形成结构合理的民警队伍是决定警力

的首要因素，在任何情况下，民警的素质都直接地影响着警力的变化。公安机关坚持政治建警既是党和人民的期望，也是新时期保持公安机关性质、坚定正确的政治方向、履行公安职责的根本保障和前提条件。政治建警，根本一条就是要用邓小平理论武装民警头脑，用江总书记“三个代表”的重要论述指导公安实践。理论上的清醒才能保持政治上的坚定。在学习理论的基础上，要不断增强政治上的坚定性、敏感性和鉴别力，保证党对公安工作的绝对领导，使公安机关始终忠于国家、忠于人民、忠于法律，并自觉遵循社会主义初级阶段的客观规律开展工作，真正成为党和人民信赖的人民民主专政的工具。政治建警最重要的一条是树立终身为警的观念，时时为警观念，就是无论何时、何地任何情况是警察就是要履行警察职责，无论是当班与否，职责范围内外与否，都要挺身而出，自觉履行职责，协助处理好各种事件与案件，处处树立警察的高大形象，以高度的责任心和政治责任感赢得党和人民的信赖。

(二)严把“入口”，畅通“出口”。长期以来，“入口”把关不严是造成民警的基本素质特别是文化素质偏低的一个主要因素。当然这有着各种各样的历史原因，解决的办法是抓住市场经济条件下人才市场活跃的有利时机，严格依照《中华人民共和国人民警察法》及国家公务员制度的有关规定，采取公开考试、公开招收等措施强化“入口”的规范性和制约机制。同时，对队伍中一些不能胜任公安工作，屡屡违纪违规给公安事业造成严重后果的“害群之马”，要依照有关管理条例，清退出公安队伍，以维护法律法规的权威性，保证队伍的纯洁。

(三)、强化培训、提高素质。公安教育内容广泛，基层公安机关应从实际出发，抓住符合实战需求的教育重点，本着缺什么补什么的原则，强化民警知识“充电”，提高民警的综合素质。尤其是县级公安机关，没有自己专门的教育培训组织机构，只能依靠上级公安部门一年有限的几次、有限的几个名额参加培训，工作一忙，还会受到冲击。这样长期

不“充电”，知识得不到更新，专业技能得不到提高，民警的素质实际上就是在下降。应当结合实际，积极为民警的再教育创造条件，较为系统地定期组织民警轮训。同时，要加大交流轮岗力度，培养一专多能的公安干警，以适应新形势对公安干警提出的新要求。

(四)、从严治警，从优待警。抓好公安队伍领导班子建设，是充分发挥警力资源效应的关键。从严治长，首要的是发挥党委班子的核心领导作用。党委班子要时时刻刻警醒自己，发挥模范标杆作用，以自己的言行举止激励民警。其次是要抓好中层领导班子建设。在从严治警的同时，还不应忘记从优待警。“从严治警一本书，从优待警一句话”已越来越成为队伍难于管理的突出问题。政治上，要关心重视民警的进步，提拔任用，评先评优，要重实绩，重公认，不主观臆断；工作上，要想方设法为民警提供宽松环境，帮助解决工作中遇到的困难，缓解工作压力；生活上，要提倡用家庭式的关爱温暖人，采取一些切实可行的措施，帮助民警解决后顾之忧；在方法上，要与民警平等相处，民警最欢迎的还是领导以平常的姿态与民警交心谈心，架起理解的桥梁。

(五)资源重组，科学决策。精简专业部门，充实综合部门。尽快建立一个高效灵敏、指挥畅通、一呼百应的整体联动机制，改革现行的公安管理体制，实现资源重组，这既是警力资源开发的需要，更是从制度上保证优秀警察脱颖而出，实现一警多能，综合开发警力资源之所需。要防止民警充实基层后再次出现机关化倾向，变“坐堂接诊”为“外出巡诊”，提高街头的见警度。基层实战单位推行弹性工作制、二班制和夜班制等勤务模式，在城区派出所取消了双休日集中休假制度，民警周二至周日轮流休息，解决“群众休息我休息，群众上班我上班”的机关化问题。白天，社区民警结合社区巡逻开展走访、入户调查、安全检查、整改隐患。夜间，进行入户调查走访发动群众，组织治安志愿者义务值勤，带领保安联防队员开展社区巡逻防范和盘查检查。

1、精简内设机构，规范警种职能。分工过细，职能交叉，层次不清是县级公安机关机构设置的突出问题。目前，县级公安机关内设的科室所队多达15个以上，几乎与省、市级一一对应。警种多，有的警种机构建制又高于其它部门，这种状况常造成指挥协调不力，部门与部门之间相互扯皮，也不利于将警力向一线倾斜。县级公安机关的机构设置应突出战斗实体的需求，改变分工过细、警种过多的现状。无需讲究上下对口，将职能重叠的部门合并，减少警种，彻底改变“小而全”的做法，将合并后的富余警力充实到基层一线，增强实战能力。其次是要规范各警种的职能。职责清晰可使警力资源合理操作。《人民警察法》明确了公安机关职责的14个方面，这是从法律上对人民警察职责的确认。必须依照警察法的规定，明确各种职责，相应地配置、开发警力资源。再次是建立相对集中的警务联动区，如在乡镇建立中心派出所等，合理配置警力，调剂警力资源。最后要建立以块为主的警务指挥机制，对所有警务资源实行以块为主，统一收编，统一使用，改革现有的隶属关系不合理的状况。

2、改革人事制度。调动民警的积极性，建立以绩效考评为主要内容的激励机制，用一定的标准去评估民警个体的绩效，并将评估结果作为民警提升、晋级、加薪、奖励换岗的依据，开展岗位竞争，可以促使每一个民警产生压力和动力，由此推动公安机关内部警力的合理、有序流动，形成合理的结构组合，进一步激发民警的积极性和创造性，使警力资源处于最佳状态。

3、落实责任制。进一步理顺实战指挥、整体联动机制，专门规范分级处警制度和工作职责，明确由“110”负责统一指挥调度点线面上的各股防控力量，有权指令开展全县或区域范围的警情处置和围堵追缉工作。在具体工作中，将刑事、治安案件，交通、火灾事故等各类警情定级，明确规定根据警情大小和紧急程度，分别由对应级别的领导亲赴现场指挥处置。由局领导到场处置的警情，涉案地派出所、交巡警大队和局有关科队的领导要同时到场。其他一般警情由各警种的

相关民警承担处警责任。建立以派出所为单位划分防控工作责任区，绘制派出所的防控作战图，实行挂图作战；把派出所、交巡警、刑侦、治安等警种和机关挂钩部门警力、社会防范力量统一纳入责任区，根据属地管理与业务主管相结合的原则分别承担防控责任。各个警种和每个民警在责任区内既担共同责任，又负单独责任。

(六)综合治理，群防群治。群众路线，群众工作是公安建设的优良传统，也是弥补公安自身警力不足，开发警力资源的另一有效途径。市场经济条件下解决社会治安问题总的对策是：在“两手抓，两手都要硬”的战略方针指引下，以专门机关与群众路线相结合的历史经验为基础，遵循社会治安综合治理的基本方针，贯彻执行“打防并举，标本兼治，重在治本”的工作原则，在各级党委和政府的统一领导下，各部门齐抓共管，各司其职，运用政治的、经济的、行政的、法律的、文化的、教育的、技术的等多种手段，融打、防、教、管、建、改为一体，形成严密有序的预防犯罪体系，以达到最大限度的控防犯罪和减少犯罪，实现社会长治久安的目的。走群众路线，首先要树立良好的公安队伍形象。没有好的形象，是得不到人民群众的拥护、支持和爱戴的。其次是要坚持社会治安综合治理的方针，充分发挥准治安力量，如治保干部、联防队伍、企事业保安组织的作用，建立起群防群治的社会大治安防范格局。近年来，基层群防群治组织作用严重弱化，有的已名存实亡，这固然有经济利益的因素，但与公安机关放松了监督管理不无关系。要改变这一状况，就必须使各个社会组织和广大群众认清安全利益与经济利益的关系，必须进一步加强对群防群治组织的管理和指导，使之真正成为维护社会治安的一支值得信赖的力量，从而最大范围地延伸警力空间。

(七)保障经费，科技强警。科技不仅是第一生产力，还是公安机关第一战斗力。现代高科技的运用，可以大大解放警力，提高警务工作效率。在现代社会，开展各项工作都离不开科技的武装，开发警力资源更加离不开科技手段。从目前情况

看，整个公安系统科技意识仍很淡薄，对民警科普知识的教育基本处于空白或不自觉状态。用高科技的设备、装备武装民警，增大高科技的投入外，更主要的是要强化科技是第一生产力的观念，抓好科技知识的普及教育，以适应日新月异的科技时代要求，这也是今后开发警力资源增强警力的最大空间。

资源配置情况 工作报告篇四

由于总劳动力和新员工入口的限制，铁路企业难以在市场上独立招聘所需人员。他们每年只能按照上级的计划接收复员退伍军人和大学毕业生。同时，企业的社会责任不能使员工失去工作岗位，因此劳动力资源更新和流动困难。铁路的快速发展和新技能的应用对劳动力资源的数量和质量提出了更高的要求。现有人员年龄水平高、技能低、人员素质与需求不一致等矛盾日益突出。据统计，广州铁路集团员工大专以上学历约20%，中专技校学历约30%。员工平均年龄约40岁，30岁以下仅占全体员工的15%，31—40岁约占33%，41—50岁约占34%，51—60岁约占18%。在四个年龄层次中，30岁以下员工的比例最低，没有形成平衡的阶梯人员构成水平。

近年来，随着广州、深圳等地城市轨道交通的发展，主要驾驶人员中的高技能人才损失了一定比例。据不完全统计，近1000人失去了生产骨干，不仅加剧了人员短缺的现状，而且影响了员工的稳定性和质量结构。如果不采取有效措施，随着珠江三角洲、长株潭等地区轨道交通的发展，人员流失将更加严重。

(1) 创新就业理念，提高劳动效率新思路的要求，创新就业理念，提高劳动效率，解放思想，更新思想，创新人力资源配置模式。对于新线路，参照世界铁路劳动就业的先进水平，配备有能力的生产管理人员，实现就业人数最少，人员配置最好。对于现有线路，进一步推进劳动组织改革，结合生产

力布局调整、生产资源整合、新技术、新设备应用和维修改革，规范劳动制度，优化经营模式，实施兼职并行，提高劳动效率，实现就业管理从广泛到强化，从总量减少就业需求。

（2）合理配置劳动力资源增量，振兴股票。首先，实施劳动力资源的信息动态管理，及时掌握各工种和系统人员短缺的现状，制定劳动力需求预警方案。对新增劳动力资源，按照缺员情况，合理配置，明确复原退伍军人主要配置到客运、工务等熟练工种岗位，大专及以上毕业生则按所学专业配置到机务、电务、供电、通信等技术工种岗位。二是对富余人员实行显性化管理，进行盘活。制订劳动力调剂办法，明确职责范围、调剂条件、调剂时限、操作程序。根据各岗位人员余缺情况和年龄、文化、技能要求，按照先下后上、先内后外、先近后远的原则，对人员实行动态调剂，一定程度上缓解了劳动力分布不均、主要生产组缺员的问题。三是建立新线人员薪酬激励机制，调整分配结构，增强新线对员工的向心力与凝聚力，促使既有线员工主动向新线流动。在职工总量保持不变的情况下，先后向海南东环线、广珠城际、广深港多条高铁新线调剂生产人员约六千人，基本满足了新线开通人员需求。

（三）强化人员准入机制，实行动态优化强化准入机制，提高人员进入门槛是优化劳动力资源结构的必然选择，其目的在于从制度上保障引进高素质人才和技术能手，做到从源头上把住人员素质关。为满足高速铁路发展对劳动力素质的需求，要求专业技能、学历水平、岗前培训、身体素质均达标的新增人员通过考核后才能配置到相应岗位。同时，创新工资分配制度，真正实现“岗位人员能进能出，工资收入能上能下”。实行高铁人员岗位淘汰机制，按周期进行排名、按比例进行淘汰，确保高铁人员动态优化。

（四）加强人员培训，推动劳动力素质提升人员培训是企业获取战略性长期竞争优势的人力资本投资，是促进员工发展的系统工程，是劳动力资源数量质量优化的重要内容。为提

高人员素质一是加强了职工学历教育培训，与高等院校联合办学，通过举办脱产、函授和网络学历培训班，提高员工的专业素质。二是加大高技能人才培养力度，实施了人才培养“十百千”工程，提高技师、高级技师在技术员工和工班长中的比例。20xx年技师、高级技师的比例达到了10%。三是狠抓新职、转岗和晋升人员的资格性培训。四是加强适应性培训，重点加强客运专线人员的补强培训和新线人员的储备培训，基本满足了新线人才数量和质量需求。

（一）劳动力资源紧缺的局面依然存在20xx—20xx年间集团管内仍有多条新线陆续开通，预计对新增劳动力的需求将达到15000人左右，由于受用工总量控制，人员新增计划有限，加上退休等自然减员因素，预计至20xx年底运输站段生产人员缺员将达万人，劳动力资源紧缺局面更加凸显。

（二）劳务派遣用工约束增强劳务派遣用工是劳动合同用工的一种补充形式，目前我集团使用的劳务派遣用工占用工总量的10%以上，主要集中在客运乘务、工务维修等方面，一定程度上缓解了集团劳动力资源紧缺状况。新修订的《劳动合同法》将于20xx年7月1日正式实施，对劳务派遣用工在同工同酬、使用范围和数量方面均进行了明确规定，将对企业用工产生一定影响，一方面会增加企业的用工成本，另一方面会加剧部分工种用工紧张的局面。

（三）员工调剂难度加大由于广铁集团管辖湖南、广东、海南三省，受地区差异影响和户口、住房、社会环境等因素制约，造成员工异地落户难、买房难、子女读书难等一系列问题，加大了集团公司跨地区调剂人员的难度。

（一）发挥市场机制优化资源配置要提高劳动力资源的配置效率，体现人力资本的价值，只有通过劳动力市场的竞争才能实现。一是扩大企业自主招收新增人员的权限和渠道。企业可以根据劳动力资源的存量、生产资源整合、劳动组织变化、新技术新设备投入、修程修制变化等各种因素合理确立

新增劳动力资源的数量与质量，通过劳动力市场公平竞争，择优录用，实现资源配置效益最大化。二是加快建立企业内部劳动力市场，搭建内部人力资源网络平台，实现区域内劳动力资源的信息共享和协调发展，促进人员合理流动，降低劳动力的更替成本，满足岗位需求。

（二）动态设置岗位，优化资源配置人本化管理提出因人设岗和因岗设人相结合的原则，从系统与局部之间的关系看，组织内部的岗位设定都是为了实现目标和完成任务。在人员安排上应根据岗位要求选择和确定，但为了优化资源配置，在某些情况可以因人设岗。如根据生产人员的地域分布，动态调整岗位设置，使工作量的分配与劳动力分布相匹配。通过调整机车交路、客运列车乘务担当，解决机务段机车司机、客运段乘务员地区间超缺不平衡问题。通过调整设备维修工作量，解决设备单位之间人员超缺不均问题。针对总量缺员、管理人员超员问题，按照管理人员的岗位定编，全面清理超编人员。通过竞争上岗，实现超编人员的显性化管理。对超员使用的服务人员，全部调整到适宜的生产岗位。对超编使用的管理人员，采取到车间、班组挂职锻炼或是春暑运期间担当临时工作任务的安置方式。

（三）建立优秀人才挽留的保障和激励机制人力资本作为一种资本，追求资本的增值与价值最大化是其本质，因此它总是从预期收益低的地区向高的地区流动，追求综合利益的最大化。为挽留企业所需的高技能优秀人才，一是要建立多层次的人才保障机制和差别化的激励机制。企业既要加强薪酬、工作环境、生活环境、住房、户口等“硬环境”建设，也要注重个人才能的发挥、职业生涯的拓展及有利于人才成长的政策、机制和文化舆论环境等“软环境”的建设。二是要探索劳务派遣工身份转变机制，根据学历、工作表现和岗位缺员情况，按一定比例将生产一线中高素质、高技能、贡献突出的优秀劳务派遣工转制为合同制员工，保持劳务派遣工队伍的稳定，防止优秀人员的流失。

（四）推行更加灵活有效的用工机制。劳动合同制用工是广铁集团最主要的用工形式，然而根据生产组织情况，采取灵活有效的用工制度，对缓解企业劳动力资源紧缺有着积极的作用。如沿线伙食团可以使用非全日制用工，春运、暑运客流较大时车站、客运段可使用季节性用工，部分线路养护业务、保洁业务、车站上水业务可采取业务外包形式。但企业同时要注意严格遵守劳动法律、法规，尊重各类劳动者权益，防范用工风险，从而实现减少用工总量，降低企业成本的目标。

资源配置情况 工作报告篇五

现在，我代表***工会向大会报告，请予审议。

报告共分两个部分。

第一部分□20xx年工作回顾

20xx年，在公司党委、公司工会的正确领导下，在***行政的大力支持下，***工会按照公司工会“12345”的工作思路，以“抓班组强管理、带队伍促发展、保稳定促和谐”为工作目标，认真做好班组建设、员工培训、导师带徒、技术创新、民主管理、文化活动等重点工作，为***发展做出了积极贡献。

厂工会积极开展经济技术创新和合理化建议、导师带徒、劳动竞赛等活动，对***的产能提升发挥了良好作用。

1、深入开展经济技术创新活动。厂工会以电石生产为中心，根据安全生产实际，创新活动载体，丰富活动内容，开展了劳动竞赛、导师带徒等活动，大力推进了群众性经济技术创新工程□20xx年，***职工参与了电石车间35kv电容器顺利投运、炭材干燥窑除尘斗提改造、电石车间操车轨道改造、振动给料机软连接改造等技术改造项目，极大地掀起群众性经济技术创新热潮，增强了厂员工创新活力。

2、认真开展导师带徒等教育培训工作。积极倡导员工每天读书一小时，鼓励员工利用公司网络家园资源，自学专业技能知识。8月份，***先后签订了33对师徒，厂工会、团总支协同师傅制定培养计划，徒弟撰写学习笔记。同时，为扩大导师带徒学习效果，厂开办了导师大讲堂，利用每周二晚上一个小时时间集体授课，并取得一定的学习效果。在第一阶段导师带徒协议期满后，徒弟通过理论考试、岗位实操、班组评议来测评学习情况，并且电石车间师傅张海，徒弟张文聪，原料车间师傅卢喆，徒弟李智获得公司“名师高徒”荣誉称号。通过导师带徒、自学考试等方式开展培训，将教育培训工作与选拔技能人才相结合，与提高岗位操作能力相结合，与员工岗位定薪定级相结合，切实提高岗位操作人员的技能水平，形成“以点带线，以线带面”的培训格局，为扩大员工知识面、优化员工知识结构、提高员工业务技能及素质水平发挥了积极引导作用。

3、扎实开展劳动竞赛活动。在电石一车间劳动竞赛中，车间工会紧紧围绕电石生产这一中心，始终做到“三个坚持”和“四个做好”，即坚持把握竞赛活动主题，坚持突出竞赛活动重点，坚持注重竞赛活动实效；做好计划，做好宣传，做好指导，做好考核检查。通过为期两个月的劳动竞赛，电石一车间各班组生产组织能力有明显提高，生产积极性增强，有力地促进了当月生产经营任务的全面完成。

厂工会充分尊重员工民主权利，发挥员工民主参与、民主监督作用，保证了厂重大决策的民主性、可行性。

一是坚持履行职代会职责。20xx年，以完善职代会民主管理制度，严格职代会民主决策程序为契机，坚持该提交职代会讨论的问题一定要讨论，该有职工代表参加的项目一定要参加，该有职工代表参加考核的内容一定要参加考核，做到多渠道、多层次、多方位的参与，充分发挥了职工代表参与、监督企业管理的作用。3月27日，在厂会议室召开了***一届一次职工、工会会员代表大会，会议应到代表70名，实到代表58人，

会前征集提案47条，会后积极做好提案落实工作，提案落实率达100%，会上代表们审议通过了厂行政工作报告、工会工作报告、提案工作报告等报告，特别是员工较为关注的厂二次分配方案，经过厂工会充分讨论，最后高票通过，为去年各项考核工作奠定了坚实基础。

二是坚持厂务公开制度。厂认真按照《公司厂务公开实施细则》制定了厂务公开实施方案，通过厂部宣传栏、班组宣传栏、班前班后会□qq群等多种形式进行了公开，并通过召开员工座谈会搜集员工对所公开项目的意见和建议，对员工群众不理解的事项及时给予解释，监督和督促***有关决定的贯彻落实。真正让职工“知厂情、议厂事、参厂政、督厂行”，随着厂务公开内容的进行，使员工了解、掌握了情况，稳定了情绪，安心于生产，促进了生产经营的顺利进行。

厂工会树立群众利益无小事的观念，认真履行维护职能，关心员工生活，想方设法为员工把实事办实、把好事办好。

并将查出的问题及时反馈给厂部安全组及车间安全员。配合公司工会开展员工劳保用品视察活动，对员工当前岗位劳保不匹配、数量不足等问题进行了集中调研，并形成专题报告上报公司，现已基本得到解决。

2、开展“送清凉、送温暖”活动。厂工会坚持以“温暖、关心、帮扶”为内容，在20xx年暑期，厂工会为车间员工争取到了2台冰柜，4台冷饮机，盐汽水1000多瓶，防暑药品若干，厂部领导个人集资20xx元，为员工购买了西瓜等降温物品；建立了困难员工档案。对出现紧急困难、特重大病困难的职工，及时走访、慰问，积极出主意、想办法，帮助解决一些力所能及的困难，使员工感受到组织的温暖□20xx年，工会探望生病住院员工4人次，办理困难补助申请6人次，慰问金3000元，向公司申报困难职工6人，大年初一向坚守在岗位上的员工发放水果点心等节日慰问品，通过对员工的关怀，使大家感受到了工会组织的温暖。在金秋助学活动中，积极

向上级工会反映***困难职工子女考学情况，为1名大学生申请到助学金1000元。组织***300名员工加入大病医疗互助会，为职工及其家属提供医疗救助。

3、扎实开展多种形式文娱活动。为丰富员工业余文化生活，厂工会组织开展羽毛球、台球、乒乓球等球类比赛活动，***王军雷、王成分别获得羽毛球、乒乓球比赛一等奖。组织2支代表队参加“平安杯”男子篮球联赛，电石一队获得比赛亚军的优秀成绩。春节前，组织12名员工参与20xx年网络春晚录制，为公司献上5档优秀节目。

通过一系列活动的开展，既丰富了员工业余文化生活，营造了良好的企业文化氛围，又增强了员工凝聚力，树立了***良好形象。

首先，积极开展班组建设达标活动。20xx年，厂各车间班组认真落实《班组建设工作条例》、《班组建设管理工作考核办法》、《班组建设考核细则》等制度规定，健全完善班组建设检查考核机制，建立了17个班组，配齐了班组长，细化了班组考核标准，建立各车间交接班室，特别是为电石车间争取建设2间彩板房，统一制作4块班组宣传栏，各车间班组建立了星级员工评选制度；组织班组长公开选举，电石车间、原料车间班组长通过笔试、面试进行公开选拔。去年在厂班组建设工作取得一定荣誉：电石二车间二班、四班，原料车间一班，生产技术科分析班获得达标班组称号，其中，电石二车间二班被评为滁州市先进班组。

其次，积极做到走出去请进来。积极组织班组长参加素质提升培训。先后组织2名班长参加江淮汽车班组长培训、参观常熟杜邦，带领4名值班长到朱仙庄矿学习班前仪，学习朱仙矿“12367”班组管理模式。原料车间班长张元会参加了集团公司乌金蓝领工程素质提升培训，对班组建设管理、怎样当好一名班组长有了新的领悟。通过培训学习，提高班组长认识，帮助班组长掌握班组建设的有关知识，使班组长明确开

展班组建设的意义，增强班组员工的凝聚力和向心力，提高广大员工的积极性、创造性。

资源配置情况 工作报告篇六

（一）缺乏合理的人力资源结构

在水利工程建设中水利人员的整体素质有待提升，水利工程建设人员需要高技能和高素质的人才才能发挥水利工程的最大作用。但目前我国水利工程中的人员队伍相对陈旧，缺乏拔尖的骨干和具有业务能力的人才，员工的知识结构相对比较单一，缺乏复合型的技术人才。一些施工的技术人员虽然掌握的技术比较多，但在解决水利方面、实际问题时，却面临诸多的困难，不能彻底的解决水利工程中出现的问题。另外随着行业内的竞争，水利工程方面的搞技术人才流失比较快，对水利工程建设的发展起着严重的影响。

（二）缺乏完善的人员配置方法和机制

水利工程项目在人员的配置上存在着严重的问题，方法和机制上还有待完善。水利工程的人力资源管理部门对员工的素质和相关的任务分配进行明确的分析，人员适合怎样的任务，怎样才能更好地完成任务等方面的问题缺乏深刻的考虑，因此在人员的分配上十分的不合理，对专业的技术人员和项目人员的结构配置并未与实际的岗位相联系。在实际的人力资源配工作当中主要就是凭借经验进行配置，缺乏科学性和规范性。在人力资源配的制度建设上也缺乏相应规范，因此导致了水利工程建设出现严重的内耗，工作容易脱节，各部门之间出现各种矛盾，缺乏企业内部的团结。

（三）选拔并培养人才的机制需要改善

目前我国水利工程人才的选拔方面普遍的重视人员的学历，认为高学历就意味着高能力和高技术，因此爱忽略了水利工程项目建设需要的技能和经验，在人员的实际操作中往往缺乏足够的技术和经验。在人员的选拔上过分的注重人员的专业素养，忽略人员的综合素养，从而导致许多刚就业的人员缺乏吃苦耐劳的精神而无故离职，给水利工程建设造成了严重的影响。

（一）建立科学、高效的人力资源配置体系

在水利工程人力资源配置体系的建设上要结合水利工程项目的特点，充分的借鉴国内外先进的经验和管理的理念，根据项目存在的变化、地域性特征，创设适合人力资源配置的管理梯体系。首先可以创设人力资源配置的管理部门，增加人力资源配置的管理部门，对水利人员的种类和数量等方面结合项目的特点来做出科学的安排。对人力资源的配置状况进行及时的监测，及时的反馈信息做出合理的调整。管理部门要定期的为人员进行培训，培训人员各方面的能力，使人员尽快的适应岗位的需求。其次，在人员的配置上引入人力资本合算的制度，重点突出人员对工程建设的贡献和作用。在工程项目实施前除了要对工程项目人员的工资、福利等方面进行核算，还要对人员的技能和材料的损耗等方面进行核算，以降低损耗为目的，在优化人力资源配置的基础上提高项目的建设效率，降低资本。

（二）规划项目的人力资源配置

水利工程项目人力资源优化的前提是做好项目的人力资源的规划，根据不同水平和不同层次的人员进行合理的人力资源配置。在项目的计划阶段，需要项目的工程师和项目经理对当前的人员技术进行分析，项目施工阶段的人力资源配置要考虑到项目的进展情况，对不同的阶段人员的配置要做好详细的规划，对岗位的需求和编制要科学、合理。

（三）选拔有能力的管理人员

水利工程人力资源的合理配置需要具有能力的管理人员，对人员的配置起到全局的掌握。而水利工程的项目经理是水利工程的主要负责人员，是项目的直接管理者和领导者，因此应当选择高素质的项目管理人员，从而保障项目的高效实施。对管理人员的选拔处理要选择具有高学历、高专业素养的人才，还要注重管理人员的综合素养和实践经验，对项目的掌握、决策和领导的能力，这样才能促进水利工程项目的顺利完工。

（四）人力资源配置的专业化

水利工程项目在实施的阶段需要多方面不同能力、不同专业的技术型人才，这样才能实现对项目的专业化管理，做到人员配置和项目一致性和专业性的原则。因此可以在水利工程内部建立人力资源的信息管理库，对水利工程项目中的不同专业、不同技能的人员建立人事档案，并进行信息的分类，然后接合项目工程的特点和职位的要求把不同技能的人才配置到需要的岗位上，发挥人员的最大作用。对工程中人员不足或者人员过程的情况进行合理的预测，做好人员的储备工作，定期对人员进行培训和教育，更有利于人员的岗位发展。

（五）加强对外围人员的管理

项目的外围人员和项目人员属于合同的关系，而外围人员又是项目实施的主要力量，人员流失和引入波动比较大，如果忽视了对他们的管理就会造成人力资源配置与现实的脱节。因此在人力资源配置上要合理引入竞争机制，根据工作的任务和任务量提高外围人员的竞争意识，加强劳务公司对外围人员的培训，实现在外围人员劳动力的优化和组合，为提高项目的工作进程做出重要得贡献。

随着我国对清洁能源建设的重视，水利工程行业的发展起到

了关键的作用。水利工程人力资源的配置是否合理关系着整个工程建设的进程和效率，对企业的发展起着关键的作用。因此水利工程建设必须实现人力资源的优化配置，贯彻先进的人力资源管理理念，为水利工程建设提供科学的人才保障。

资源配置情况 工作报告篇七

市慈善总会分会工作汇报

分会成立于20xx年7月9日，该分会是在村扶贫基金会的基础上成立的。**分会以促进相互关心，缓和社会矛盾，担负救济扶贫、维护社会稳定责任为宗旨，开展助医、助学、助残、助老四大块工作。机构设会长1名，副会长1名，秘书长1名，理事9名，由秘书长负责分会日常工作，每年年底定期召开一次理事大会，总结本年度工作开展情况和讨论慈善救助相关事宜，不定期开展若干次理事会议，讨论专题救助事宜。分会从成立至今，共募捐117万余元，支出47万元，共救助270人次，目前还有70万余元的资金。一般每年均能募捐到14-15万元。

一、广开筹资渠道, 壮大慈善基金。

捐款数量每年稳中有升，近三年分别募捐了14.28万元、14.6万元、14.95万元。今年，募捐活动开展之后，前来询问募捐事宜的村民络绎不绝，均想为慈善事业贡献自己一点力量。

二、打造慈善品牌，增强救助实效。

事会议，根据救助原则和标准，排摸村贫困学生家庭困难情况，救助面达100%。对贫困高中生，每年补助3000元，大专4000元，本科5000元，每年落实助学金3万元以上。到目前为止已经资助了5位大学生、1位高中生到毕业，4位还在资助。

三是积极开展助老、助残等送温暖活动。针对老年人、残疾人这些弱势群体，**分会每年拿出2万元资金，在春节来临前，为他们送上棉被、大米、食用油等生活用品。同时，分会成员还上门走访，排摸危房，对存在一定安全的房屋，安排工作进行修缮，使他们能度过一个安心的春节。慈善分会的救助活动，使老百姓有所依靠，社会矛盾得到了缓和。

三、注重制度建设，探索发展机制。

一是建立了学习制度。分会注重自身队伍建设，旨在建立一支思想素质高、业务能力强的慈善工作者队伍。村慈善分会，要求秘书长平时及时学习和贯彻市慈善总会下达的各项文件精神，理事会成员至少每季度一次学习业务知识。使分会成员能及时掌握业务知识，完成各种救助工作。二是实行公示制，使账目明明白白。分会对每一笔受捐和每一份救助，均张榜公布，切实做到账目清楚。三是建立造血制度。分会在对困难家庭开展经济救助的同时，利用分会理事会成员均属有一定经济实力或社会地位的人员，针对受救助家庭成员情况，或介绍其入厂从事力所能及的岗位，或帮助其参与培训成为行业能手，在输血的同时为其造血。

资源配置情况 工作报告篇八

（一） 课题研究的目的是、意义、研究现状及发展趋势

大学生逃课已经成为一个普遍性问题。逃课引发的最直接、最严重的后果是教学质量难以保证。除此之外，逃课还破坏学校的学习风气、损伤师生关系、影响高校教学工作的正常开展与大学生专业知识与综合能力的提高，同时也对学校声誉造成消极影响。为了减少逃课现象的发生，学校也采取了上课点名、学生出勤和考核成绩、升留级制度挂钩等强制措施，逃课现象有所改观，但一个新的问题也更加严重：隐性逃课。

的教师逃课率高。大学生逃课的原因有：1、教师方面，包括教学水平低、平时管理不严等；2、学校管理方面：课程设置不合理、上课时间、教学班人数安排不够妥当等；3、学生自身的原因：认为有些课不重要、理论性太强、从众、懒惰等。探讨逃课的深层原因及如何改变隐性逃课状况成为该类课题的研究趋势。

伴随着我国高等教育大众化的进程，在我国高等教育系统中，地方高校呈异军突起之势，但由于地方高校大多数是从专科学校升格或者是办学力量较弱的几所学校合并而成，该类院校在师资水平、管理模式、课程建设等方面与其他院校存在一定差距。再加上学生自身的因素，使得大学生逃课现象成为一个普遍问题。在我们检索到的文件中，没有发现对该类学校大学生的逃课现象的研究。探讨地方高校大学生逃课的原因及解决措施有非常重要的理论意义与现实意义。

对地方高校大学生逃课现状及逃课原因的调查是提高教学质量和人才培养水平的前提。本研究对河北省南部三所地方高校：邢台学院、邯郸学院、衡水学院大学生逃课原因及现状进行调查，指出大学生逃课的深层原因，提出改进大学生逃课现象的对策，为学校管理者制定有效措施、提高学生到课率、减少隐性逃课现象提供指导，以达到提高地方高校教学质量的目的。另外，对地方高校大学生逃课现象作调查分析，可以填补本课题研究的空白。

（二）课题研究的理论依据

1、教育原理

教育适应并促进社会的发展，教育适应并促进人的发展是教育领

域人们公认的两大规律。地方高校作为为地方经济发展和社会进步服务的高等教育机构，在人才培养上是否与当地的政

治、经济、文化相适应，其适应程度如何；教育作为人谋生的一种手段，其功能作用发挥的怎样，必然直接影响学生听课的积极性。

2、教学论

教学是师生双方共同参与的双边活动过程。教学过程中教师和学生构成了矛盾运动的主要方面，教学过程就是促进这一矛盾的向前发展。教学过程要遵循以下规律：教师教和学生学的辩证统一，直接经验和间接经验的辩证统一，传授知识与发展能力的统一，教学的教育性。以教学规律为指导，探讨教师和学生双方的问题以及课堂教学出现的问题，减少逃课现象的发生。

3、课程论

课程，是指学校学生所应学习的学科总和及其进程和安排。广义上是指为了实现学校培养目标而规定的所有学科的总和，狭义上是指某一门学科。课程是教育教学活动的基本依据，是实现学校教育目标的基本保证，是学校一切教学活动的中介，是对学校进行管理与评价提供标准。课程按不同标准可分为：国家课程和地方课程及校本课程、必修课程和选修课程、学科课程和活动课程、分科课程和综合课程、显性课程和隐性课程各类课程等。从课程论出发，探讨课程结构合理性，课程体系与培养目标的匹配关系，减少逃课想象。

（4）心理学。

心理学是研究人的心理活动的规律的科学。包括心理过程和个性

心理。心理过程包括感觉、知觉、注意、记忆、思维、想象和言语等过程个性心理包括需要与动机、能力、气质、性格和自我意识等。心理学的流派有行为主义心理学，精神分析

心理学、人本主义心理学、认知行为学派等。行为主义心理学认为，人的行为，不管是适应性或非适应性的，都是经过学习而获得的，并由于强化而得以巩固。通过奖赏或惩罚的强化方式，可以控制行为增减或改变的方向。认知行为学派认为，人行为的原因不是因为事件，而是因为人对事件的认识决定的。因此，改变一个人的行为或情绪，需要改变一个人的认识。

（一）本课题的主要研究包括以下几方面的内容

- 1、地方高校大学生逃课现状。
- 2、地方高校大学生逃课原因。涉及学校培养目标、课程结构、教师素质及教学方式方法、考核体系、班容量等方面。
- 3、减少大学生逃课的对策。

（二）本课题的主要研究方法

- 1、问卷调查。
- 2、访谈法。
- 3、文献法。

本课题组成员经过多次酝酿，确定了研究论题，明晰了研究思路，制定了可行的工作方案，将各项工作落实到每一个成员，坚持分工合作的原则，以确保课题按计划和要求如期完成。本课题在研究的过程中，始终认真接受学校科研处的监督和指导。

资源配置情况 工作报告篇九

这次赴上海的学习考察活动先后到了上海市药监局、浦东药

监分局、上海微创医疗器械公司、国家新药筛选中心、上海市药检所、上海医药股份公司、上海汇仁医药公司、上海施贵宝公司、上海虹桥中药饮片厂、扬子江药业、上海海尼药业等11个单位，考察单位既有药监部门、药检机构，又有药品研制机构、生产企业、经营企业；既有中资企业，又有外资企业；既有现代医药企业，又有传统中药企业。考察组的同志白天参观走访，晚上召集会议谈学习体会，考察时间不长，安排紧凑，内容丰富。考察期间，我局与上海市药监局、上海医药股份公司分别召开了两次座谈会，听取工作情况介绍。考察工作得到上海市药监局和各个参观走访单位的热情接待和周到安排。考察结束后，省药监局向上海市药监局发出邀请，希望上海市药监局组织药监和医药企业到江西参观和考察，进一步加强赣沪两地药监工作和医药企业之间的合作。考察组的同志认为，百闻不如一见，上海药品监督工作和上海医药经济的发展令人信服、佩服。这次察，看看别人的长处，想想自己的短处，大家强烈感到自己的工作责任，开阔了眼界，触动了思想，深受启发，收获很大。

1、监督到位、帮促到位，体现了上海药品监督管理工作较高的工作水平。考察组不管是与上海市药监局座谈，还是与上海市药监系统同志个别交谈，都能感觉上海药监部门对监管对象的情况非常熟悉，贯彻“以监督为中心，监、帮、促相结合”的方针，把监管同帮促联系在一起的指导思想非常明确。

一是开明开放，借助于上海为国际大都市优势，引进了不少国际、国内知名药品生产企业、经营企业和研究机构。仅浦东张江开发区就在近一两年就引30多家制药企业和70多个药品研发单位，成为中国的“药谷”，包括中国医药公司在内的一大批国内医药企业纷纷将总部、生产基地、研发基地迁往上海。到上海办药品生产企业、办药品经营公司、办科研孵化器，上海市局都极力帮助，热心提供服务。经营企业换证中，49家非独立法人药品经营企业有20多家业已重组。在安监处有个工作小组，帮助企业重组和gmp改造设计方案，

发现问题及时指出，为企业想办法出主意，促进引资重组成功。

2、机构设置和人力资源配置合理，体现了上海药监体制改革的先进理念。

上海市药监部门的机构设置精干，全市药监系统行政人员240人，其占全市总人口比例与我省相当，但其人员配备向业务倾斜，较为合理。上海药监系统实行市、县（区）两级管理体制，市局的人事、纪检监察、机关党委合署办公，在业务处室设有稽查处、药品流通管理处、医疗器械注册处、医疗器械安全监管处和政策法规处。基层药监机构也是这样。我们所考察的浦东药监分局，只有24个工作人员，科室设置综合业务科和一科、二科，不搞上下对口设置，基层工作主要就是做日常监督检查工作。上海市药检技术水平在处于全国前列，实验大楼建筑面积1万余平米，设有6个科室，在职职工186名，有24名研究生，一名博士生，具有现代化实验室装备。每年检品1.4万件（含进口药品7200批、委托检验3600批）。每年政府提供给全市药品抽验费用是1800万元。经市政府批准，上海市药检所已在浦东新区划定土地，新建实验大楼整顿搬迁。上海市区县药检所改革方案得到政府批准，正在实施当中。

3、基层药监工作管理手段先进，管理水平高，体现了上海药监队伍良好的素质。

4、上海医药企业起点高、管理先进，体现了上海医药产业良好的发展后劲。

1、学习上海，要把促进医药产业发展放在工作的首位

2、学习上海，要带好药监队伍、提高执法人员素质

3、学习上海，要解决认识上的差距和观念的落后

4、学习上海，要制定和落实促进医药经济发展的药监政策措施

资源配置情况 工作报告篇十

2011年，我们以县上水资源配置方案“动员会”和“推进会”为动力，以全县水资源配置方案有效落实和水权管理的规范化为目标，采取了一系列行之有效的措施。具体情况如下。

一、制定科学的配水方案

可供的地表水优先配置，红崖山灌区除大田滴灌和日光温室实施区的生育期苗灌不配置地表水外，其余项目区优先安排地表水。当地表水达不到配水计划时，用水户按程序提出申请，以地下水进行置换；当地表水满足时，不愿浇灌地表水的，所配地表水从配水总量中予以扣除，不再增配地下水。明确了我县农业生产用水以地表水为主、地下水为辅的模式，为有效利用地表水、严格控制地下水开采量提供制度保障。五是坚持政府调控与市场机制相结合的原则。建立水权交易市场，逐步形成以经济手段调控为主的节水机制，各乡镇管辖区内节约的水量，可依照《民勤县水权交易办法（试行）》的相关规定，可跨乡镇跨行业进行交易，促进水资源的配置最优化和效益最大化。引用市场机制进行水资源管理，逐步探索新的、更加科学的管理方法。建立水权交易市场，使水资源通过市场有效调剂，解决供需矛盾，实现优化配置，促进经济结构调整，激发全民节水意识。

科学的配水方案是水权有效落实基础，在水资源管理中紧紧围绕方案的要求，严格落实各项制度措施，保证全县地下水控采目标如期实现。

必须适应我县水资源配置方案落实的各种需求。为此，水务

系统充分利用冬闲时间集中进行业务培训。首先组织各灌区负责人和骨干人员集中到水务局进行培训，将年度水资源配置方案的要求、配水原则、分区域的配水定额、配水方法、管理制度及措施、运行管理程序等进行系统的学习，使各灌区负责人和骨干人员能够做到对各自灌区的水资源配置方案落实工作成竹在胸，及早做好谋划。同时，组织大家在上一年的水权落实工作的基础上进行广泛的讨论、交流，相互学习，取长补短，进一步提高本年度水权管理的整体水平。集中培训后，各水管单位再结合各自灌区的情况组织职工进行培训，届时水务局对各单位的培训情况进行跟踪督查和检查，确保职工培训扎实认真，为落实好水权管理工作打好基础。

按照落实水资源分配方案下管一级的管理办法，水务系统进一步明确了责任领导、业务股室、基层水管单位的职责，细化了相关责任人的工作责任。县政府与各乡镇、水务局与各水管单位、乡镇与各协会、协会与各用水小组、各单位与职工层层签订了水资源分配方案落实工作目标责任书，全面实行目标责任制管理。按照分片包干的要求，划定了责任人的工作区域，将责任落实到了人头，任务落实到了村社和机井。

法行政的要求，形成政府有效调控、市场正确引导、社会适度参与的水资源管理体系。

三、加大宣传教育引导，全力调整种植结构

年初，结合水资源配置方案的宣传落实，充分利用冬闲时间制做并逐户下发了水资源分配方案宣传材料和宣传画。水管单位职工积极配合乡镇包村干部、协会负责人，采取进村入户讲解、召开社员会集中宣传等多种形式，耐心细致地抓好对村社群众的宣传教育工作，组织群众认真学习，详细了解掌握水资源配置方案的具体要求，让所有用水户明白各自今年配多少水，能种多少地。同时，为群众提供各类作物科学的灌溉制度资料，帮助群众算好水帐、算好经济账，以节水增收为原则，动员群众大面积压缩亩耗水量在400立方米以上、

产值在2000元以下的作物，如玉米、玉米带田、小麦等；鼓励增加亩耗水量小于400立方米、产值超过2000元的棉花、葵花、茴香等作物。尤其是洋葱的种植方面，我们格外加大动员力度，严格要求并将种植面积控制在户均0.5~1亩范围内。通过宣传教育，使每个用水户从思想上引起了高度的重视，并且清楚按照今年的水权配置情况应该种些什么作物、分别能种多少，从行动上做到了早谋划、早打算，为盆地地下水控采目标的如期实现走好了第一步。

《民勤县落实水资源配置方案所采取的措施》全文内容当前网页未完全显示，剩余内容请访问下一页查看。