

2023年资源管护工作总结(优质10篇)

总结的选材不能求全贪多、主次不分，要根据实际情况和总结的目的，把那些既能显示本单位、本地区特点，又有一定普遍性的材料作为重点选用，写得详细、具体。总结书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇总结呢？以下是小编收集整理的工作总结书范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

资源管护工作总结篇一

课程资源开发

一、课程资源的涵义

课程资源的概念有广义和狭义之分，广义的课程资源是指有利于实现课程目标的各种因素，狭义的课程资源仅仅指形成课程的直接来源。

二、课程资源开发的意义

1. 课程资源的开发将极大得展现有的狭窄的教育内容，将促进学生的全面发展。
2. 课程资源的开发还将直接导致教育方法的变革，新的课程资源的入会带动教育手段、教学组织形式等方面的变革。
3. 课程资源的丰富特别是新兴课程资源会有利于推动现行的教育模改革，学生的主体性会极大地提高，学生实践能力、学习兴趣、创新能力将有新的发展。

三、我国课程资源开发与利用的概况

四、课程资源的种类

1. 历史教材。
2. 学校图书馆。
3. 社区历史课程资源。
4. 历史音像资料。
5. 历史遗迹和各类博物馆、纪念馆。
6. 信息技术和网络技术。

五、因地制宜地开发和利用课程资源

一般课程资源的开发主要有五个方面的基本途径：第一，开展社会调查；第二，审查学生在日常活动中以及在实现自己目标的过程中能够从中获益的各种课程资源；第三，研究一般青少年以及特定受教学生的情况；第四，鉴别和利用校外课程资源；第五，建立课程资源管理数据库。

不同的教育情境下，课程资源的状况往往存在相当大的差别：

1. 发达地区与不发达地区。
2. 城市与农村。
3. 同一地区条件好的学校和条件差的学校。

资源管护工作总结篇二

摘要：本文主要在分析了b公司招聘工作的基础上，着重阐述了招聘工作中常见的问题与误区，并结合人力资源规划的相关理论知识，提出应该从做好人力资源规划和招聘规划；进行正确的工作分析；进一步完善招聘、选拔及录用的程序；

招聘适合企业组织的最优人才以及树立正确的招聘理念等方面出发来予以解决，期望为招聘规划的科学制定以及树立正确的招聘观念提供依据。

关键词：人力资源；规划；招聘；对策

a化学有限公司是一家跨国企业，主要以研制、生产、销售医药、农药为主，b是a在中国的子公司。随着生产业务的扩大以及对生产部门人力资源进行更为有效的管理开发，2000年初，分公司总理想在生产部门设立一个处理人事事务的职位，工作主要是负责生产部与人力资源部的协调，并希望通过外部招聘的方式寻找人才。

于是人力资源部经理建华开始设计了两个方案：方案一，在本行业专业媒体中做专业人员招聘，费用为3500元，好处是：招聘成本低；不利条件：企业宣传力度小；方案二，在大众媒体上做招聘，费用为8500元；好处是：企业影响力度很大；不利条件：非专业人才的比率很高，前期筛选工作量大，招聘成本高。最终总经理为了不放过任何一个宣传企业的机会，选择了第二种方案。且制定了招聘广告，具体内容如下：您的就业机会在a化学有限公司下属的b公司，诚邀对于希望发展迅速的新行业的生产部人力资源主管，主要负责主管生产部和人力资源部两部门协调性工作。抓住机会！充满信心！请把简历寄到b公司人力资源部收。

1、缺乏人力资源规划和招聘规划

一般情况下，企业出现的问题是由于没有企业的人力资源规划和招聘规划造成的。例如：企业经常会出现人员不足的现象，企业经营战略计划经常因为人员到位不及时而推迟或改变计划，企业现有人员因面临巨大的工作压力而影响工作积极性，造成所需要完成的工作越来越多滞留，导致企业信誉度下降，从而使企业经营能力减弱。如果人力资源管理无法进行适当的规划，企业将被迫在一些将发生的事件发生后，

而不是之前做出相应的反应，这种反应将不是选择性反应，所以这将是不能被预防的。

2、缺少工作分析

看了b公司招聘广告词的描述方式，使人有一种应聘的冲动，但冲动不能代表其它。求职者需要了解详细的信息时，不知道本岗位是做什么的，公司没有向求职者提到岗位的详尽描述和胜任本岗位所需的知识、技能、体力等方面要求。同时在公司人员面试、筛选、评估过程中，由于缺乏科学的工具作为考评人员素质、水平、技术和业务实力评测手段，面试人的主观看法在评价中所占的比重要远远高于科学的评测方式。由于缺少工作分析，在人员录用过程中没有科学的录用依据，所以造成入职人员与岗位要求的差距，甚至造成应聘者与岗位完全不相符的尴尬情景。

3、基础环节不扎实

4、招聘程序不合理

从招聘程序来看，本案例也存在许多失误，所以应该从以下几个方面来加强：首先，招聘前应该明确岗位职责和岗位资格能力要求。明确岗位职责主要是使应聘者明确自己将来要做什么，避免出现“从进公司的第一天起，我们只是接受任务，一天到晚埋头干活，干得不明不白的，无从了解我们的工作是为了什么”的情况。明确岗位资格能力要求，有利于企业合理筹划人才调配，也为科学评估岗位价值、确定薪酬福利水平提供了依据，使得企业薪酬水平具有必要的外部竞争性和内部公平性。其次，在招聘时企业应该将公司的相关政策，尤其是薪酬福利、绩效管理辦法等向应聘者明确，避免“搭错车”、“选错郎”，防止王智勇这种情形的出现。

1、做好人力资源规划和招聘规划

人力资源规划是把企业经营战略和目标转化成人力资本的需求，以企业整体的超前和量化的角度分析和指定人力资源管理的一些具体目标。人力资源规划的结果能够使管理者了解什么样的人应该被招聘进来填补什么样的岗位空缺。

2、进行正确的工作分析

美国著名学者怀特先生说：“当今企业管理的大部分工作是建立在工作分析这个基础上的，不可缺少。一个企业的工作分析评价是否科学合理，在很大程度上决定了这个企业的管理水平。”正是如此，所以一个企业更有必要进行工作分析。仅从一个方面来说，工作分析的好坏与否，是招聘选择录用的前提。试想，如果招聘者不知道胜任某项工作所必须的资格条件，那么员工的招聘、选择和录用工作将是漫无目的的；如果缺少适当的工作说明书，就会在没有一个清楚的指导性文件的情况下去招聘、选择和录用员工，而这样做的结果将会是非常糟糕的。

3、进一步完善招聘、选拔及录用的程序

由于一个成功的招聘活动，将会给企业带来以下的竞争优势：一是低的招聘成本；二是吸引合格的候选人；三是降低员工进入后的流失率。所以企业无论是运作步骤操作，还是每一步骤的具体实施细节，都应该参照一定的规范实施。尤其在面试选拔期间，科学性的做法对人员的筛选有至关重要的作用。如何通过面试者与求职者的正式交谈，笔试，情景模拟、心理测试、技能测试、知识测试等方面，达到客观了解求职者的业务知识水平、工作经验、求职动机、表达能力、逻辑性思维等项情况，并对是否采用作出判断与决策。要想准确了解这些信息，就必须做到招聘程序的科学化和规范化。同时在录用选拔中应注重效度和信度的问题。因为这两个指标能帮助企业了解求职者更准确、细致的信息。

4、招聘适合企业组织的最优人才

在企业中，一旦出现工作岗位空缺，从招聘成本上来看，首先是看一下企业内部是否具有合适的人员来填补空缺，通过内部招聘渠道来寻找合适的候选人。由于内部员工对企业的环境更熟悉，不存在磨合期，在组织结构协调上有着得天独厚的有利条件。所以企业组织中绝大多数的工作岗位的空缺是由本企业的内部员工来填充的。但是在这个过程中我们必须制定严格的审核标准，杜绝人情，要按照人力资源的规划来进行。

资源管护工作总结篇三

引导语：资源开发是对地下矿物、土地、动植物、水力、旅游等资源通过规划和物化劳动以达到利用或提高其利用价值实现新的利用，后者也称资源再开发或二次开发。以下是小编整理的《分析与评价》考点：资源开发的资源条件评价，欢迎参考！

由于自然资源分布的不均衡性，不同地区的同种资源在可得性、可靠性、可用性和可获得效益等方面均有所不同。故应在资源开发项目的决策分析与评价阶段对资源条件进行评价，为项目建设规模的确定、开发方案的设计以及效益评定奠定基础。此外，资源的开发利用也要体现合理性，遵循国家对资源利用的统一规划，满足可持续性发展、环境保护和资源综合利用等方面的要求。

- 1、符合资源总体开发规划的要求。
- 2、符合综合利用的要求。
- 3、符合可持续发展的要求。
- 4、符合生态环境保护的有关规定。

5、符合资源储量和品质的勘探深度的要求。

1、资源开发的合理性分析。

2、资源可利用量分析。

3、资源自然品质分析。

4、资源赋存条件分析。

5、资源开发价值分析。

例题 1、资源开发项目开发利用的基本要求包含()。(2004年考题)

a□符合资源总体开发规划的要求；

b□符合业主对经济性的要求；

c□符合可持续发展的要求；

d□符合对资源储量和品质的勘探深度的要求；

e□符合保护生态环境的有关规定。

答案□a□c□d□e

例题 2、所有建设项目的. 方案设计必须符合国家保护生态环境的有关规定，特别是对维系生态平衡具有重要作用的()的方案设计，必须重视生态环境的保护问题。(2004年考题)

a□水利水能开发项目；

b□森林采伐项目；

c□油气田开采项目；

d□煤炭开采项目。

答案□b

例题 3、资源开发项目的可行性研究报告，应附有()。(2005年考题)

a□资源储量报告；

b□具有资格的矿产资源储量评审机构的评审意见；

c□国土资源部或省(市)地质矿产主管部门的认定书；

d□国家或地方资源总体开发规划；

e□各级政府鼓励资源开发的相关政策。

答案□b□c

资源管护工作总结篇四

为继续贯彻落实科学发展观，围绕长春市教育局xx年中小学教师继续教育工作会议有关文件精神，加大“对话式校本教研”，“开展教师专业发展型学校建设二期工程”，建立教师专业发展档案，特制订我校优质人力教育资源校本培训工作计划。具体内容如下：

1. 继续加大优质人力教育资源开发管理力度，开展教师论坛活动，充分发挥骨干教师培训师的作用。使教师论坛成为荣誉的圣台。
2. 实施打造名师工程。每学期期初安排1-2次全员培训。促进骨干教师向研究型、学者型教师转化。并适当安排外出学习

提高。

3. 继续全面深入开展教师开放课等级认定活动。设计、试讲、开放、听课、评课、反思，各个环节要抓到实处，并注意经验材料的积累。力图通过教育教学实践活动，加速提高我校教师专业发展水平。

4. 继续加强教师学习团队建设。培养教师团队合作意识。鼓励互帮互学。建设教师信息交流平台。继续开展教师学习、读书活动。

5. 继续建设好教师专业发展博客档案，开展教师博客教研。这种方式的好处是交流互动性更强，更持久，使“对话式校本教研”不受时空限制。新浪博客还可发表课堂精彩视频片段。为督促工作开展，年末对优秀博客教研组给以奖励。

6. 加强教育科研工作，重点开展校本课题研究，同时，引领鼓励教师积极参加更高级别的`课题研究。形成爱科学，研究问题的良好风气。具体校本课题规划要点有：

二类校学困生的教育转化问题，

怎样加快青年教师成长

老教师发展瓶颈问题

影响团队合作的原因及对策

怎样预防校园恶性暴力事件

怎样提高学校的核心竞争力

优质人力资源开发的长效性研究、

教师的职业倦怠研究

怎样加强集体备课，利用团队合作，提高教师实施新课程中的工作效率

怎样利用学案提高学生的学习效率等等

7. 加强校本培训文化建设，重视校园文化的传承，搞好校刊编辑，和学校教育、教学资料汇编工作。作好公开课资料、摄像光盘管理工作。

8. 配合市继教办搞好教师学科培训、教材培训工作。

9. 关注教师心理健康，开展心理健康培训

资源管护工作总结篇五

针对我镇今年矿产资源工作情况，镇政府高度重视，及时成立了以镇长xxx为组长，分管领导为副组长，各办公室主任、驻镇单位负责人及各村主任为成员的整顿和规范矿产资源开发秩序工作领导小组（办公室设在xxx□□并结合我镇矿产资源开发实际，在认真分析矿产资源开发秩序中普遍存在的非法开采等突出问题，制定并下发了《全面整顿和规范矿产资源开发秩序工作实施方案》，对整顿与规范的各项工作进行了细化和量化分解。方案要求，对无证或持过期失效许可证从事矿产资源勘查、开采的，要坚决予以取缔；对证照不全进行矿产资源勘查、开采的，要由有关部门提出处理意见；对各类群发性无证开采行为，采取有效的措施和办法，各部门联动及时制止，从根本上予以杜绝。对已关闭或停产整顿的矿山擅自恢复生产的，必须立即关停，并依法追究有关人员的责任。特别是对群众反映强烈的，要立即依法查处。方案同时要求领导小组各成员单位要加强领导，明确责任，统一组织实施整顿和规范矿产资源开发秩序工作。同时，领导小组办公室建立健全了非法开采举报制度、责任追究制度和信息交流制度，面向全镇公开了举报方式和举报电话，真正形成了政府主导，部门联动，社会参与，责任落实的工作机制。为确保全面完成整顿和规范矿产资源开发秩序工作奠定了良好的基础。

为了统一思想，提高认识，促进整顿和规范矿产资源开发秩序工作顺利开展，领导小组各成员、单位利用逢圩日，在镇政府的统一组织下，多次组织人员走上街头、深入各非法矿点开展了以整顿和规范矿产资源开发秩序为主题的宣传教育活动，先后组装宣传车1两/次，悬挂宣传标语9条，重点村落刷写举报电话6处、印发宣传单20xx余份，有力地促进了工作的顺利开展。

今年通过我镇镇、村干部摸底调查、群众举报共发现非法毁

林开采稀土矿点35个，其中xx村xx个矿点□xx村x个、xx村x个。对上述矿点我镇共下达关闭通知书xx余份，检查记录xx份，并多次配合地矿、安监、公安、环保、水保等执法部门对上述矿点进行集中取缔，其中xx村xx矿点老板xx现已被刑事拘留□xx村xx组矿点老板xx已被治安拘留□xxxx矿点老板xx已被通缉。全年共砍断水管8000余米、捣毁工棚9处、收缴抽水泵6台，电线3000余米、供电部门拆除电表4个，取得了较好的成效，现各矿点暂已不在非法毁林开采。

在全镇上下的共同努力下，我镇在整顿和规范矿产资源开发秩序工作中取得了一定的成绩，但在工作中还有一定的不足之处。结合我镇今年的实际情况□20xx年我镇将做好以下几个方面工作：一责任再落实，目标再明确。建立健全，镇、村、组三级网络信息制，配备专职矿管员，做到任务到人，责任到人；二是巡查再加强，加强对各矿点的巡查力度；三是宣传再加大，意识再增加。加大整顿和规范矿产资源开发秩序的宣传力度，在全镇上下营造一个天天打击非法矿业活动，人人抓安全的良好氛围。为我镇明年整顿和规范矿产资源开发秩序工作打下良好的基础。

资源管护工作总结篇六

[作者：屠园中

转贴自：本站原创

点击数：3333

更新时间：2004-5-10

文章录入□zhang □

-----浙江嘉兴平湖市乍浦镇第一小学 屠园中执笔

一、课题的背景及现实意义

第二次世界大战后，许多国家为了加快教育的发展都推行了由国家发起的课程改革运动，建立了国家课程开发中心，采用自上而下的课程开发推广模式，希望以此来提高教育的质量。但是国家课程开发模式并未取得预期成效，作为对此模式固有缺陷的反思，20世纪70年代初，逐渐兴起了校本课程开发运动。

至80年代，校本课程开发已成为课程开发的一股强大思潮，达到了发展的全盛时期。在我国，早在十多年前，就有学者提出“三级课程、三级管理”的设想。1999年6月全国基础教育工作会议明确提出“我国试行国家课程、地方课程和学校课程”，这标志着我国课程改革进入了一个新的阶段。校本课程作为“三级课程”的结构，其开发有着十分重要的现实意义。不仅可以弥补国家课程开发的不足，有利于形成学校办学特色，满足“个性化”的学校发展，还有利于教师专业水平的提高和学生主体性的发展，真正满足学生生存与发展的需要。

那么，如何开发校本课程呢？这给我们学校的老师们提出了一个新的课题。我们在学校已有课题研究的基础上提出了“利用乡土资源，开发校本课程”的课题，意在以社会资源、学校资源、家庭资源为背景构建校本课程体系。我们认为利用乡土资源，开发校本课程至少有以下几个现实意义。

1、有利于充分利用乡土资源。

在利用乡土资源进行教学方面，我们有一定的研究。“小学乡土作文教学研究”课题已经结题。这一课题从丰富写作内容入手，让学生在乡土资源实践活动中，主动探索、实践和体验，有效提高了学生的表达能力，激发了学生爱家乡、爱祖国的情感。但是我们也发现这一课题只把乡土资源与作文教学相结合，过于狭窄，造成了资源的极大浪费。乡土化的

校本课程，把社会资源、学校资源、家庭资源和各科教学相结合，拓展和扩充了国家课程，有利于充分利用这些资源，提升学生的人文素养，培养学生的创新精神和实践能力。

2、有利于形成学校办学特色。

统一的课程设置，难以反应不同地区、不同学校的实际情况和特殊需要。从当地经济、文化特色，学校、教师、家长的实际出发，开发校本课程，有利于凸现学校的办学特色。我们利用乡土资源，开发校本课程，使自己学校区别于其他学校，能使学校从一般中凸现出来，形成自己的特色，实现学校的跨越式发展。

3、有利于学生主体性的发展。

尊重学生的个性差异，提升学习者的主体性，培养学习者的创新精神和实践能力，是课程改革的主要趋向。利用社会资源、学校资源和家庭资源，开发校本课程，有利于张扬学生的个性，发挥学生的自主性和独立性。

4、有利于教师专业水平的提高。

课程设计通常有课程专家来完成，教师只是课程的实施者。而开发校本课程，教师不仅是课程的实施者，更是课程的设计者。校本课程开发赋予了教师一定的自主权，为教师提供了发挥创造性的空间。教师在课程开发的实践中，提高自身的专业水平。

二、国内外校本课程开发研究综述

国外的校本课程开发起步较早。各国教育管理体制的差异和政治、经济、文化、科技发展等方面的各不相同，使校本课程开发各有特色。英国、美国、澳大利亚等地方分权的国家，国家只是提供统一的课程标准，课程开发的主体在学校，学

校的所有课程都可以称之为校本课程；而法国、俄罗斯、泰国等中央集权的国家，国家一级制定严密的计划，地方和学校执行计划，在课时安排上只留出一小部分，给学校自主设计课程。

在国内，校本课程开发的起步较晚。近几年来，随着学校在课程决策方面自主权的增多，特别是1999年《中共中央、国务院关于深化教育改革全面推进素质的决定》发布后，各地、各校根据《决定》提出的“建立新课程体系，试行国家课程、地方课程、学校课程”的精神，进行了校本课程开发的探索和实验。较典型的有江苏锡山中学、上海七宝中学、杭州临平一小等学校。这些学校在校本课程开发的主体、内容、程度及评价等方面作了大量的研究，积累了一定的经验。

在乡土资源的利用上，我们往往比较重视资源的知识性，而忽视实践性。如某些地区编制的《乡土教材》就是知识性的教材。如果只重视乡土资源的知识性，而忽视实践性，那就无法在实践中培养学生的实践能力和创新精神。这样的知识性校本课程确实没有多少存在的价值。

综观校本课程开发现状，一些学校在利用学校、社区等资源，进行校本活动课程的开发上做过一些研究。如台湾g中学确立“培养社区人才、传扬社区文化、提供公共空间，建立社区学习机制”的办学宗旨，以深入社区、贴近社区的方式创建社区文化的理念，孕育了学校的校本课程。杭州临平一小开展《让绿色走向未来》综合实践活动的实践与研究，在活动课中，让学生围绕一个主题进行研究性学习，综合各学科的知识，收集相关的信息，获得研究成果。

三、课题概念的界定

1、乡土，是我们出生、成长的地方。乡土资源，就是指我们出生、成长的地方的地域特色、自然景观、文物古迹、地名沿革、历史变迁、社会发展以及民间艺术、名俗风情、名人

轶事、语言文化等。它包括自然地理资源、人文历史资源和社会发展资源等。这是狭义的理解。广义的乡土资源还包括学生所在学校的校园环境、师资状况、校风学风、学生特长以及学生的家庭环境、家长特长等。本课题所研究的乡土资源包括社会资源、学校资源、家庭资源三个方面。

2、校本，就是以学校为本位。校本课程是指学校做出的关于课程开发的决定或所采取的课程开发活动方式，其立足点、出发点和落脚点是学校自身，其核心在于强调以学校为课程开发的基地，以学校为课程开发的基础和决策依据，以教师为课程开发的主体。

3、本课题提出的“利用乡土资源，开发校本课程”，就是以社会资源、学校资源和家庭资源为背景构建校本课程体系。本课题强调学校根据自己的办学理念，以学校为基地，以教师为课程开发的主体，进行课程的规划，方案的设计，活动的组织、辅导、评价与展示，使学生通过参观、访问、调查、搜集、讨论和游戏等诸多方式去进行活动，还给孩子一个生动活泼的学习空间，从而提升学生的人文素养，培养学生的创新精神和实践能力。

四、研究的预期目标

1、构建以乡土资源为背景的校本课程体系。

2、探索乡土化校本课程开发的程序。

合运用思考问题，实践活动中解决问题的能力；培养尊重事实，尊重他人，敢于发表，乐于合作的精神；激发学生发现周围事物奥秘的欲望，提升学生的人文素养，培养学生的创新精神和实践能力。

4、通过课程的研究，形成一种校园文化，一种优良的校风、学风和教风，突出事实求是、从实际出发，敢于实践、勇于

创新的学校精神。这一目标蕴涵在学科教学、德育教学、学校管理及其师生的言谈举止中，从学校的每一个角落都可以得到潜移默化的熏陶。

五、开展本课题研究的条件和优势

从本课题的概念界定和研究预期目标不难看出，本课题研究的是以社会资源、学校资源和家庭资源为背景构建校本课程体系。这一课题要求学校、家庭及其周边地区必须具有丰富的教育资源。我们学校就具备这方面的条件和优势。

项目 主

要

优

势

社会 自然地理 依山傍海、风景秀丽、环境优美、交通发达。人文历史 历史悠久，文物、古迹、名人众多。社会发展 经济发展迅猛，各项事业蒸蒸日上。

学校 校园环境 环境优美设施齐全，拥有天然的小山丘。师资状况 踏实好学、刻苦钻研，动手能力强。学生特点 为人朴实、学习努力，活动能力强。家庭 家庭环境 小区环境优美，家庭经济条件好。家长情况 服装加工业工人，家庭教育比较重视。

乍浦镇位于长江三角洲南翼，浙江省东北部，杭州湾北岸。依山傍海，风景秀丽、环境优美，已有1200多年的建镇历史，自古就有“海口重镇”之称。镇境内现存古迹众多，人文景观丰富。改革开放以来，经济发展迅猛，港口、电厂等重点企业落户古镇，跨海大桥即将建设，给古镇带来了巨大的发

展，正在形成乍浦港务局、乍浦镇、嘉兴港区三位一体的格局。我校就坐落在乍浦镇，有着得天独厚的条件。学校环境优美，设施齐全，拥有天然的小山丘，建有劳动实践基地。学校有较先进的办学理念，较民主的领导班子。专任教师85人，绝大多数家住农村，虽专业知识与城镇教师有一定差距，但工作踏实、勤奋好学、刻苦钻研，且有很强的动手实践能力。学校41个教学班，学生1600多人，都为农村孩子，虽然在学习自觉性、学习能力上与城镇孩子有一定差距，但为人朴实、学习努力，而且活动能力强。由于港区的开发建设，大部分学生家庭搬进了新建的小区，小区环境优美。大部分学生家长也走出了世代耕种的土地，走进了工厂，从事本地区的支柱产业——服装加工业，对孩子受教育的要求正在不断提高。校内外主要优势见表。

在利用乡土资源,开发校本课程方面我们有一定的基础。小学乡土作文教学研究已经结题，成果获得嘉兴市第二届教育科研成果二等奖。这一课题将乡土资源与小学作文教学相结合，构建了乡土化的作文内容，开放式的教学模式和多样化的作文形式。在乡土作文教学研究的带动下，美术教学、常识教学、综合实践活动等学科也作了一些尝试，取得了一定的经验。

鉴于以上分析我们认为，我们不仅具有丰富的社会资源、学校资源和家庭资源，而且在利用乡土资源开发校本课程方面具有一定的优势。

六、研究的内容及操作措施

1、课程规划的研究（1）课程目标规划

以乡土资源为背景的校本课程目标的规划体现“一切为了学生，一切为了学生的发展”的课程改革方针。在知识目标方面，重视体验性知识、策略性知识和跨学科知识；在能力目标方面，注重培养学生的自主能力、认知能力、计划能力、

表现能力、管理能力、创造能力和信息的搜集和处理能力；在情感目标方面，着重培育学生的好奇心、求知欲、责任心，发展学生的个性。

具体的目标是：使学生了解社会资源、学校资源和家庭资源，培养学生从现实生活中发现问题，综合运用思考问题，实践活动中解决问题的能力；培养尊重事实，尊重他人，敢于发表，乐于合作的精神；激发学生发现周围事物奥秘的欲望，提升学生的人文素养，培养学生的创新精神和实践能力。

根据不同年段学生的年龄特点，规划各年段的校本课程目标。

低段（1-2年级）：初步接触家乡、日常生活中的基本常识；初步培养学生观察、质疑、探究的能力和思考问题的方法；使学生初步获得参与探究的体验，培育学生的学习兴趣 and 探究的欲望，初步培育学生的生活热情和爱美情趣。

中段（3-4年级）：初步了解家乡、日常生活中的基本常识，初步了解家乡的地域风情和习俗；培养学生观察、质疑、探究态度和能力，使学生掌握基本的收集信息、分析和利用信息的方法；使学生获得参与探究体验，培育学生的生活热情和爱美情趣，培养学生学习和生活的自信心和意志力。

利用乡土资源，开发校本课程，必须对内容进行规划。乡土资源包括社会资源、学校资源、家庭资源三个方面。本地区的社会资源包括三大块，即自然地理、人文历史、社会发展；学校资源包括校园环境、教师特点、学生特长；家庭资源包括家长特长、家庭特点、家园环境等。这些内容可以是综合性的，也可以是主题性的。教师既要根据自己的特长和不同年级学生的特点，规划不同的内容，又可对乡土资源进行改编、补充或拓展。

2、方案设计的研究

以乡土资源为背景的校本课程的方案有两类，即校本课程的总方案和教学案例。校本课程的总方案是校本课程开发的计划书，设计了校本课程的目标、结构、实施、评价等一系列的项目。要重视总方案的设计，并根据实际及时进行修改。完整的校本课程总方案包括：需要分析，总体目标，课程内容，课程结构，课程实施，评价设想，保障措施，课时设置等内容。

教学案例是校本课程的个案，设计了具体的目标、内容、组织与辅导方式、评价与展示方法等。要研究校本课程的案例的设计格式。案例格式一般包括以下项目：辅导教师、课程内容、课程类型、活动时间、活动对象、活动目标、课程安排、评价展示等。要根据教师实际和学生特点设计校本课程的案例，探索案例的设计模式。

3、组织与辅导的研究

在利用乡土资源开展的校本课程中，应尽量提供学生真实体验的机会，倡导以学习小组为单位，以实践性、综合化沙龙式、研究为基本的活动形式，根据教学的内容合理匹配辅导教师和教学媒体，灵活应变活动的组织结构和教学的场所，为达成校本课程的目标创设优良的学习环境。

教师要在教学活动中，根据教学的内容和学生的特点采用不同的辅导方式。要积极探索辅导方式的多样性。

如：主题活动模式，就是通过围绕乡土资源中较重大的问题开展活动，达到各科知识的综合，按照问题的逻辑线索组织活动内容；综合活动模式，围绕一个乡土资源开展实践活动，在活动中学生提出各自的问题，学生围绕自己的问题开展探究活动；问题中心模式，围绕某个乡土资源进行讨论，提出问题后进行综合，选择一个内涵比较丰富有一定价值的主题，学生围绕这一主题去研究。

4、评价与展示的研究。

以乡土教育资源为背景的校本课程，应重视课程评价和展示的方式的研究。实现评价主体的多元性，即教师、学生自己、同学、家长等共同参与评价；评价主体的互动性，即评价主体间进行双向的、多向的评价；评价内容的多元性，即以发展的眼光，从认知、行为等层面，多角度、多视点地分析评价；评价过程的动态性，即不仅要关注结果，更要注重学生成长发展的过程，通过多层次、多角度的评价，使学生逐步感悟自身的发展，提高发展的欲望；实现评价方式的多样性，如表格统计式、谈话式、语言描述式、档案袋式、社会式等。

在评价的同时，积极探索成果的展示方式。可以通过竞赛、汇演、表演、报告会等形式及时地把学生丰富多彩的阶段性成果，如科技报告、演唱、演讲、舞蹈、模型和地图、画图和制表、摄影、表演剧等集中展示出来，供人品评。也可以运用文本、多媒体、网络等途径展示校本课程开发的成果。

八、研究的对象

全校41个教学班，1600多名学生。

九、研究的方法

采用行动研究法。研究准备阶段运用文献法、调查法。结题阶段运用问卷法、测试法、调查法、行为观察等方法。

十、研究的步骤

（一）准备阶段：2003年4月——5月

1、收集、整理乡土资源，汇编成学习包。

2、查阅文献，了解校本课程开发的信息，掌握校本课程开发

的理论。

3、调查分析学校内外情景，进行课题的可行性研究。

4、撰写课题实施方案，申报课题。

（二）实施阶段：2003年6月——2004年7月

1、开展实质性研究。根据研究方案开展各项研究。

2、完善校本课程总方案，设计校本课程案例，并组织实施。

3、对校本课程成果进行评价及展示活动。

4、及时总结课题研究的经验和教训，不断改进研究方案。

（三）结题阶段：2004年8月

收集课题研究的资料，汇编成册；总结课题成果，撰写课题报告，申请结题。

十一、成果的形式

以报告为载体的乡土化校本课程的设计程序、辅导方式等；以书面资料为载体的课题报告、校本课程开发总方案及案例集等；以网络为载体的校本课程开发成果；以实物、图片、声像等为载体的学生实践活动成果。

十二、课题组人员及分工

负责人：屠园中。负责课题的总体设计，方案、报告的起草，课题的实施指导等工作。重点研究校本课程开发总方案的设计、研究内容及措施的确定及乡土资源学习材料的制作。

十三、课题经费：预计人民币20000元。

参考书目：

杨平

周广强

主编

2、《校本课程开发：理论与实践》

教育科学出版社

崔允漷

著

团结出版社

中华人民共和国教育部编

4、《教育科研过程》

新疆大学出版社

杨章宏

著

5、《校本课程论》

上海教育出版社

王斌华

著

资源管护工作总结篇七

是求职时必不可少的文件，这份只作为模板范文，大学生在毕业时要怎样写好一份个人简历？对于？简历有那些写作技巧与注意事项、个人简历都要包括什么内容？以下大学生个人简历网小篇为大家推荐以下这份参考个人简历写作范文。

姓名：个人简历

两年以上工作经验|男|28岁（1988年11月16日）

居住地：北京

电话：155*****（手机）

最近工作[1年7个月]

公司□xx有限公司

行业：石油/化工/矿产/地质

职位：海洋工程项目经理

最高学历

学历：本科

专业：海洋资源开发技术

学校：北京科技大学

求职意向

到岗时间：一个月之内

工作性质：全职

希望行业：石油/化工/矿产/地质

目标地点：北京

期望月薪：面议/月

目标职能：海洋工程项目经理

工作经验

2013/3 — 2014/10□xx有限公司[1年7个月]

所属行业：石油/化工/矿产/地质

工程部 海洋工程项目经理

1. 海工项目、水下项目、大型油气田项目等深水项目开发阶段的epci总包、资产完整性检测、水下设备 □rov□钻井平台、铺管船舶、工程船舶的租赁及买卖；
2. 轮机车间 fpso海洋工程改装管系及机械方面；

3. 现负责石油p75,p76,p77三个fpso改装项目的. 机械/管系方面统括;

2011/7 — 2013/1[]xx有限公司[1年4个月]

所属行业: 机械/设备/重工

质量部 海洋工程质量总管

1. 参加公司项目开工前重要会议, 准备项目开工所需要的质量文件; ;

2. 配合生产, 监督、监造工程质量实施情况, 按照公司的质量目标、质量方针, 做好现场施工质量检验;

3. 落实船舶规范、标准、公司质量文件、工艺文件实施的有效性;

教育经历 (小篇为大家收集)

2007/9— 2011/6 北京科技大学 海洋资源开发技术

本科

证书

2008/12 大学英语四级

语言能力

英语 (良好) 听说 (良好), 读写 (良好)

自我评价

本人热心、自信、上进心强, 工作认真负责, 具有良好的团队合作精神与较好的个人亲和力; 精力充沛, 做事有条理, 责任感独立辩证思维、有理念、有思想、工作经历涉及民营企业集团、大集体企业、政府机关、中央企业等。团队合作中, 富有亲和力、沟通力、学习力、表达力和创新力。工作思路, 注重宏观角度和辩证分析、双赢思维。

资源管护工作总结篇八

过去一年, 在增城市劳动和社会保障局以及劳动就业服务管理中心的正确领导下, 我中心依照职业中介的各项法律法规制度, 紧密配合主管部门的工作。完成了主管部门下达的工作任务, 为缓解我市的就业压力, 使劳动力得到合理配置和经济的发展作出了积极的贡献。

一年来，我中心以“诚信赢天下”为服务宗旨。为做好就业工作，中心员工团结一致，兢兢业业，以主动热情的态度和周到的服务致力于职业推介工作。本年度共接待用人单位2642家，求职登记人数5693人。成功推荐就业人数1940人，其中农村劳动力695人，城镇失业人员538人，大中专毕业生1211人，为我市经济协调发展和社会稳定作出了一定的贡献。

为提高职业推介工作的透明度、可靠度和信赖度，我中心将《劳动力中介许可证》、《营业执照》、《收费许可证》等相关证件悬挂在大厅显眼位置，从业人员按照《广东省人才中介服务行业职业道德行为规范》办事，持证上岗，用语文明，服务热情。另外，我中心严格核实用人单位招聘委托书的真实性，可靠性和时效性，有必要时实行实地考察；再次，在收费问题上，严格按照物价部门的收费标准收取各次费用，不增设收费项目，不超标准收费。致使我中心自创办以来，一直保持“零”的投诉。

业工作

就业作为民生之本，为全力支持和配合市政府关于农村劳动力转移就业和下岗失业人员再就业工作，我中心通过和各镇劳动就业管理中心挂靠，实行人才信息和招聘信息共享，力求信息资源利用的最大化，另外在收费问题上，减半或全免的优惠政策，从而使转移就业和再就业工作更具成效。

“满意高效”是我们对工作的根本要求，我们为使求职人员与用人单位之间达到双赢，急求职者所急，想用人单位所想，通过不断的学习，提高业务能力，致力于推荐就业成功率的提高。特别针对就业心态不正确，高龄低能的人群，应届毕业生等，着重实施职前指导，调整其就业心态，收到满意效率。

新年开始，过去我们虽然取得了一定的成绩，但过去不等于

未来，我们并不骄傲，居安思危。通过不断的学习，提高业务能力，以便更出色地完成主管部门布置的工作任务，为我市经济发展和社会稳定以及劳动力的合理配置作出更新、更大的贡献。

资源管护工作总结篇九

〔摘要〕人力资源是核心资源，是国家间竞争的关键，是经济社会发展的根本性推动力。改革公共部门人事管理体制，有效开发公共部门的人力资源，已经势在必行。

〔关键词〕人力资源；开发；激励途径；选择。

当前，从整个世界范围来看，社会经济形态发生了巨大的变化，即从工业经济和工业社会向知识经济和知识社会转变。人力资源不只是知识和信息的载体，而且还是知识、信息的传播媒介和整合主体，人力资源通过对知识和信息的吸收、处理和应用，创造着新的价值，推动社会发展。可以说人力资源是国家间竞争的关键，是经济社会发展根本性推动力，是核心资源。

西奥多·舒尔茨和加里·s·贝克尔提出的“现代人力资本”理论，也印证了人力资源作为核心资源的地位。通过对人类经济历史的考察，舒尔茨认为人力资本是一个国家经济发展与社会进步的决定性因素，是经济与财富增长的根源。人力资本是指劳动力身上所具有的赖以获得劳动报酬或经济利益的专业知识、技能等的综合素质。它可以由组织对人力资源的开发性投资形成，表现为可以带来财富增值的资本形式。

各国政府的公共行政体系是引导本国经济发展和社会进步的重要因素，而公共部门的人力资源的素质决定了政府公共行政体系综合能力以及国家间的竞争结果。因此，进行公共部

门人事管理体制变革，有效地开发公共部门人力资源是关键。基于西方人力资源理论的研究成果，结合现代人力资源开发的趋势，激励成为现代公共部门人力资源开发的重要途径。

公共部门的人力资源管理是整个社会人力资源的一个部分，不同于企业的和私人部门的人力资源。根据契约论的观点，公众与公共部门之间形成的是政治委托——代理的关系，公共部门的公共权力的代理人，而公共部门中的成员对公共权力的掌控和使用是在公众（委托人）的利益指引下，按契约约定的目的进行的。所以，公共部门中的人力资源的素质及其开发成为关键，是关系国计民生的大问题。

公务人员的素质及开发对政府能力的提升具有十分重要的现实意义。当前，我国的行政管理中仍然存在着许多亟待解决的问题。例如，行政管制过多，行政执行不力，决策机制不健全，公务员自我定位不明、公共责任感不强、公共服务意识差，政府信用受到严重影响。这些既与行政体制有关，也反映了公务员人员素质亟待提升的现状。通过公共部门人力资源激励途径的选择能够使政府能力得以提升，能够重建公众对公共部门的信任，能够防止政府合法性危机和“软政权化”的出现。我国当前行政改革的目标就是要进一步转变政府职能，改进管理方式，形成行为规范、运转协调、公正透明、廉洁高效的行政管理体制。选择怎样的激励途径提高公务人员的素质，是行政体制改革和政府能力提升的坚实基础。

面对全球范围内日趋激烈的国家间的竞争，新技术革命和经济全球化带来的严峻挑战，公共部门人力资源综合开发能力是决定一个国家的政府公共部门能否生存、高效运作和长期可持续发展的关键因素。政府组织在选择激励途径时，应以有效利用为重点，坚持合理开发与有效利用并举的发展思路，通过深化体制改革和实施各项政策，促使现有的人力资源调整结构，优化组合，以各种激励尽可能的释放其潜能。

将激励引入公共管理，尤其是公共部门人力资源的管理，一

方面可以最大限度的调动公务人员的工作积极性，发挥其创造性，有效提高行政效率；另一方面，正如麦克阿非和麦克利兰所评估的那样，通过适当的合约安排至少可降低政府成本的8%，有时甚至高达30%，可以说激励的作用是巨大的。

1. 发掘公务人员的潜力。人都具有潜在的能力，一经发掘便会释放出巨大的能量。美国哈佛大学教授威廉·詹姆士的研究发现，在缺乏激励的环境中，人员的潜力发挥20%-30%，如果受到充分激励，其能力可以发挥80%-90%。这就意味着，一个人平常的工作能力水平与激发后的工作能力水平之间存在约60%的差距。充分发掘公务人员的潜力，既充分利用了人力资源，也节约了行政成本。

2. 提高工作效率。工作效率的高低、工作绩效的大小，取决于两个基本因素：一是是否胜任某项工作，是否具有承担某项工作的能力和资格；二是从事某项工作意愿的强度，即积极性。在给定的工作环境和条件下，两个能力相仿的人，他们的工作绩效高低取决于积极性的高低，而积极性的高低又取决于激励方法运用的好坏。

3. 提高人力资源的质量。良好的职位设计、福利、社会保障可以使公务人员处于有利的发展环境中，但还应注重人力资源的培训和学习。作为一种有效投资，“投资人力资源，实施优先发展”已成为大多数国家的战略共识。

4. 弥补物质管理资源的不足。激励也是降低管理成本的手段之一。通过激励制度的设计，激发公务人员的积极性可以弥补物质条件的不足，并达到人力资源开发的预期效果。

一、授权。让中层与基层的公务人员更多参与决策，使决策能够快速、准确地回应社会问题的发生。

二、分权。政府的职能转变也必然涉及分权，将权力重新合理的划分，一方面使上下级或部门之间关系得以合理的调整，

另一方面使行政内部运行机制更加和谐。三、组织机制弹性化。根据形势的需要，设立虚拟组织取代常设组织，任务的完成即组织的终结，既充分利用了优先的资源，又节约了行政成本。而且公务人员会产生危机感，使其着力提升自己的素质，以便能够立足于逐渐缩减的公务员队伍中。

3. 职位制度中的激励手段。科学的职位分类是激励顺利实施的根本保障，是公共部门人力资源管理的基础，随着科学技术的发展，一些职位由于智能化设备的出现失去了存在的价值，一些新型职位应运而生，这是旧的职位分类所不能涵盖的；还有一些职位（如过多的行政审批职位）与新形势下追求效率与发展的制度相背离。这要求我们重新审视职位分类。另外，我国《公务员法》明文规定，我国公务员实行职位分类制度，但至今，对我国公务人员仍没有进行系统的工作分析。没有相应的职位说明书也是当前职位分类一大缺陷。旧的职位分类从客观上阻碍了公务人员积极性的发挥。

另外，在职务的任职制度上取消职务常任制也是有效的激励手段。职务常任制的优点是保证了公务的连续性和稳定性。但随着经济社会的发展，信息技术的飞速前进，在人力资源管理方面，要求公共部门进一步完善更新机制，加快人员更新流动速率，以适应飞速的发展需要，保证公务员队伍的整体素质和活力，职务常任制受到了冲击。以实行职务常任制的美国为例，自上世纪末以来，裁减了几十万公务人员，具体方式有公共部门转制，鼓励提前退休，或以一次性补贴的形式鼓励其脱离公共部门重新就业。另一方面，推行合同雇佣制，美国联邦政府已经开始效仿私营部门，用越来越多的临时工代替专职公务人员，既降低了费用，又增加了灵活性。这无疑给在岗的公务人员带来了危机感，也激励了他们更努力的工作。

再者，建立开放的职位体系是更全面、有效的激励方式。应该说，在公共部门的每一层级都需要优秀的人才，他们的思想、观念、知识都将为本部门带来新鲜的活力。而现行的职

位招聘大多局限于基层职位，中高级开放的职位较少，使得一些高级的优秀人才难以施展才华。因此，公共部门应该加大招聘力度，拓宽所招聘职位的范围，建立中高级和基层立体开放的职位体系，从而使公共部门能够迅速充分的使用更多的优秀人才，确保行政体系健康高效的运转。

4. 公务人员复合能力发展的激励途径。培训与学习是提升素质的关键。知识经济的核心，就是以人力资源和知识资本为中心的新经济。培训与学习推动了公共部门员工素质的提高与发展，满足着公众对政府及公营部门服务水平和质量的要求。随着培训功能的不断强化和学习组织的形成，公共部门人力资源的培训与开发已经法制化、规范化，建立了系统化专业化的培训内容、种类、方式、机构、教学等制度，形成了公职培训的职业化队伍，不断实现着公共部门人力资源的开发目标。

5. 绩效评估制度的激励手段。传统的绩效评估大都以个人绩效为核心，并把评估结果作为个人评判的依据。新形势下，社会事务复杂多变，社会竞争日趋激烈，组织内部的团队合作、力量整合成为应付复杂多变环境的必要手段。因此，绩效评估以组织绩效为核心，个人绩效的评估以组织绩效的优劣为前提。同时，绩效评估也已经不是个人评判的工具，而是把它作为提高业务能力的过程，强调以学习为基础的小组合作式业绩管理。

6. 工资分配制度和社会保障制度的激励手段。在公共部门也应坚持按劳分配的原则，效率、公平并重。在工资分配制度中引入竞争机制，合理拉开差距，建立一种有利于人力资源客观分布和结构调整的激励机制。正确发挥工资分配政策的导向作用，要按照社会主义市场经济条件下社会保障制度建设的总体要求，加快建立公共部门人力资源的社会保障制度，提高公共部门人力资源的社会化程度，为人力资源的开发提供保障。

资源管护工作总结篇十

社区和家庭课程资源开发计划

2012.2科学教育的课程资源无处不在，无时不有。从空间上可分为学校资源、家庭资源和社区资源三类。学校要充分调动教师、家长、学生和其他社区成员的积极性，并根据农村和城市学校特定的自然环境和人文环境，以多种途径、多种方式、多种渠道开发与利用丰富的课程资源，共同促进小学生科学素养的提高和发展。

新课程标也指出：“教师应高度重视课程资源的开发和利用，创造性地开展各类活动，增强学生在各种场合学习的意识，多方面提高学生的综合能力。”教师如何发挥家庭优势和地区优势、充分开发和利用课程资源，丰富学生的实践活动、拓宽学生的学习空间，提高学生的综合素养是课改中一个值得研究的课题。

一、开发和利用家庭的课程资源

每个学生都有自己的家庭，每个家庭里都有可开发利用的课程资源。因不同年级学生年龄、生活范围、认知水平的不同，开发家庭的课程资源显得尤为重要。要让学生感到：家庭有，在家庭。

1. 在交谈中开发、利用课程资源。

学生放学后回到家里，总会与家长有一些对话交流。学生在回答这些问题时，实际上就是在进行着交际训练，在交际过程中，学生能否“完整讲述”，态度是否“自然大方”“有礼貌”，表达是否有“自信心”，这些都要提醒家长注意，如有不当，家长要立即给孩子指出来，这样，就可利用家庭教育的资源培养学生的交际能力。

2. 在收集中开发、利用课程资源。

学生在家里可以看到电视、电脑，也可在家里看到各种各样的农具和农副产品等，教师要充分利用好这一课程资源，拓宽学生的认知渠道。

3. 在关爱中开发、利用课程资源。

家庭教育还体现在案情教育上。让学生将学到的知识，尊敬长辈变成自己的实际行动，丰富了实践活动。

4. 在生产活动中开发利用家庭课程资源。

力来说是个很好的机会。

二、开发利用社区课程资源

社会是人类的大家庭，关心社会是人类关心的一大主题，教师要让学生走进社会，了解社会，关注社会，维护社会，开发、利用社会的课程资源。

1. 深入村镇文化环境，开发、利用课程资源。

在农村，孩子们除了学校之外，还可看到房屋墙壁上的广告，可以看到《村规民约》《计划生育公开栏》，还可以看到春节过后各农户的对联，这些都是课程资源，都可以增加知识。

2. 参加社会活动，开发、利用课程资源。

利用各种节日、参加农村特有的社会活动，使学生在活动中受到感染，提高素养。清明节，教师带领学生给烈士扫墓，观看烈士生平事迹展，瞻仰烈士遗物。

3. 参加社会生产，开发、利用课程资源。

学生可以参与社区工厂，村办工厂的劳动实践，也可以参与技术改造和实行社会调查，获得分析和认知的方面的知识，提高自己的实践能力。