

# 2023年寒假社会实践报告咋写(精选6篇)

总结是对某种工作实施结果的总鉴定和总结论，是对以往工作实践的一种理性认识。那么我们该如何写一篇较为完美的总结呢？以下我给大家整理了一些优质的总结范文，希望对大家能够有所帮助。

## 绩效办工作总结篇一

为提高人群对预防艾滋病、病<sup>□^v^</sup>和乙肝母婴传播的认识，为孕产妇提供预防艾滋病<sup>□^v^</sup>和乙肝母婴传播的综合防治服务，最大程度的减少因艾滋病<sup>□^v^</sup>和乙肝母婴传播造成的儿童感染，改善妇女、儿童的生活质量及健康水平。根据省、市预防艾滋病<sup>□^v^</sup>和乙肝母婴传播工作要求，我院自20xx年全面整合开展预防艾滋病<sup>□^v^</sup>和乙肝母婴传播工作。现将工作情况总结如下：

为切实加强预防艾滋病<sup>□^v^</sup>和乙肝母婴传播工作的领导与管理，县卫生局成立了由局长任组长的领导小组和分管局长人组长的技术指导小组，领导小组下设办公室，地点设在县妇幼保健所，负责全县预防艾滋病<sup>□^v^</sup>和乙肝母婴传播工作的日常管理、是、技术培训和业务监督指导。各医疗卫生单位也分别成立了相应组织，切实加强预防艾滋病<sup>□^v^</sup>和乙肝母婴传播工作的领导、协调和监督管理。

根据<sup>^v^</sup>《预防艾滋病<sup>□^v^</sup>乙肝母婴传播工作实施方案》文件精神，我院结合实际，制定了有关“预防艾滋病<sup>□^v^</sup>乙肝母婴传播工作”实施计划，明确了项目工作目标和任务，并将该项工作纳入卫生单位全年目标考核重要内容。

为了让项目工作人员及时掌握预防艾滋病<sup>□^v^</sup>乙肝母婴传播知识，提高他们的技术水平，确保预防艾滋病<sup>□^v^</sup>乙肝母

婴传播工作的顺利实施。5月26日，我院妇幼保健人员到县妇幼保健院参加为期一个月的技术培训班。培训内容包括预防艾滋病<sup>□^v^□</sup>乙肝母婴传播工作实施方案<sup>□^v^□</sup>乙肝预防措施，艾滋病<sup>□^v^□</sup>乙肝病毒检测技术，以及信息统计等，通过培训，提高业务水平和服务能力，规范相应的医疗行为，为预防艾滋病<sup>□^v^□</sup>乙肝母婴传播的有效开展奠定了基础。

为切实增强全镇广大人民群众对预防艾滋病<sup>□^v^□</sup>乙肝母婴传播的认识，提高知晓率，结合公共卫生服务项目（如降消项目、九项基本公共卫生服务项目、免费婚检、叶酸补服等项目）工作，利用孕产妇与7岁以下儿童摸底、产后访视、节假日等机会，通过在街头、各乡镇、社区、村委会散发宣传单、悬挂宣传标语、开辟宣传栏、广播等形式，广泛宣传预防艾滋病<sup>□^v^□</sup>乙肝母婴传播的相关知识。同时，在妇产科门诊、儿保门诊、婚前保健门诊、村卫生室、社区卫生服务站等服务场所开展预防知识的健康教育，发放相关健康教育材料，为服务对象提供咨询和指导，提高服务对象对预防艾滋病<sup>□^v^</sup>和乙肝感染及母婴传播知识的知晓和利用。

医疗保健机构结合孕产期保健和助产服务，主动为孕产妇提供预防艾滋病<sup>□^v^</sup>和乙肝母婴传播的检测与咨询服务，尽量在孕早期进行相关检测，进款明确感染状况，及早为孕产妇提供干预措施。一是结合孕产期保健服务，为孕产妇提供艾滋病<sup>□^v^</sup>和乙肝母婴传播的检测前咨询，告知母婴传播的危害及接受相关检测的必要性等核心信息。二是为孕产妇尽早提供艾滋病<sup>□^v^</sup>和乙肝检测。为孕产妇提供规范的艾滋病抗体筛查，孕期在初次接受保健服务时，主动提供艾滋病抗体检测，对首次就诊的孕产妇进行<sup>^v^</sup>筛查，对筛查结果阳性者，立即转介上级医疗机构进行确诊。为孕产妇进行乙肝表面抗原检测，对检测结果阳性者提供乙肝病毒原体血清学检测（乙肝两对半）。

为建立健全预防艾滋病<sup>□^v^</sup>和乙肝母婴传播管理信息系统，

我院进一步完善了信息资料搜集、管理及逐级上报制度。于没有5日前将相关报表上报妇幼保健院信息科。

虽然我院在预防艾滋病<sup>^v^</sup>母婴传播工作方面做了大量的工作，但还有一定的差距，工作中还存在着一些不足，如孕早期检测率不高、宣传教育不到位等。下一步我们还将进一步加强宣传，切实提高群众对预防母婴传播工作的知晓率，提高孕早期和孕中期咨询检测率，提供从业人员知识水平，确保我院预防艾滋病<sup>^v^</sup>乙肝母婴传播工作再上新台阶。

## 绩效办工作总结篇二

xx年的艾滋病防治工作，在县委、县政府与县卫生局的高度重视和领导下，在县卫生防疫站的指导和支持下，认真贯彻执行<sup>^v^</sup>《关于切实艾滋病防治工作的通知》的精神，以和行为干预为重点，以阻断传播为目的，全面落实各项综合防治措施，在各部门和相关单位的共同努力下，基本实现了预期目标，取得了一定成效。现将20xx年艾滋病防治工作情况汇报如下：

我院高度重视艾滋病防治工作，将艾滋病防治工作纳入工作重要议事日程。制定了艾滋病防治工作计划，成立了由业务副院长、各相关科室负责人组成的艾滋病防治工作小组。我院已正式成立了艾滋病自愿检测点，并按要求通过了各级评审专家组的评审认定，使我院艾滋病检测工作步入规范化。

为进一步提高我院全院医务人员和广大人民群众对防治艾滋病重要性的认识，我院积极采取多种形式加强对艾滋病防治知识的宣传和教育。

一是对全院医务人员加强艾滋病防治知识的培训，增强医务人员在工作中的自我防护意识，同时掌握艾滋病防治宣传教育知识，把宣传教育工作贯穿渗透到医疗工作中的各个环节。

二是在医院门诊大厅设立了专门的健康教育专栏，每期至少有一版关于艾滋病、性病防治知识的宣传。在医院不同的地方粘贴艾滋病防治知识宣传画。

三是以国际禁毒日、“世界艾滋病日”、献血日为契机，协同县疾控中心、妇保院等上街宣传，通过悬挂标语、广播、发放宣传材料、提供咨询等方式，大力宣传相关法律法规和艾滋病防治知识，广泛开展艾滋病防治知识宣传教育活动。一年来，我院共发放艾滋病宣传教育资料500余份，粘贴宣传画30张，接受咨询30余人次。

我院按上级要求已建立并启动了艾滋病自愿咨询检测点□20xx年我院皮肤性病科门诊共完成hiv检测人数145人，产科门诊免费为4328个孕产妇提供hiv筛查。圆满完成了上级业务部门下达的指标任务。

### 绩效办工作总结篇三

为加大医院分配制度改革力度，进一步调动职工工作积极性，根据\*和省、市关于分配制度改革文件精神结合我院实际情况，制定我院绩效工资分配方案。

医院经济管理坚持按照市场经济规律，同时吸取现代企业管理的成功经验运行，分配制度改革在推行准全成本核算的基础上，坚持绩效优先、兼顾公\*，实行按劳分配、多劳多得的原则，划小核算单位，实行实际工资与档案工资相分离，体现向第一线和特殊岗位适度倾斜，努力激发全体员工的积极性、主动性和创造性，激发医院的内部活力，提高职工的主人翁意识，塑造以质量为核心，以绩效规范管理的运行机制，切实促进医院全面建设和可持续快速发展。

2、以科室或医疗组为基本核算单元；

3、质量考核和管理目标考核与科室效益挂钩；

4、档案工资与实际工资分离。即国家规定的职工工资作为档案工资保留，并按规定报批后记录在职工的档案中，作为缴纳养老保险、医疗保险和计发退休费的依据。实际工资由档案工资扣出一部分作为绩效，参与奖金分配。

绩效工资范围包括：医生个人技术绩效、活工资、科室效益绩效等。

1、个人技术绩效：具有高技术、高风险、高强度、责任重的项目，按其实现的综合效益按比例计入个人绩效部分。

2、活工资：从档案工资中扣出一部分，与科室收入指标挂钩进行考核，作为绩效工资进行发放。

3、科室效益绩效：以医疗组、科室为核算单位，通过经济效益核算结果，结合工作质量，按比例计入科室的部分，即奖金。

1、科室应按照各自的工作特点和性质，参考个人工作量、创造的效益因素，本着向高技术、高风险、高强度、责任重的岗位倾斜的原则，进行奖金的二次分配。

2、绩效工资二次分配的范围：每人所扣的活工资（300元、200元、100元）、科室奖金，由科主任、护士长制定二次分配方案，进行二次分配，不得进行\*均分配。

3、科室在进行内部分配前可以按照奖金5%的比例，提取科室基金，作为科室公益金，用于科室对外学术交流及社会公益活动，使用情况应在科室内公开。

4、科室主持工作的主任、护士长分别享受科室人均奖金系数的，由医院支付。

新建科室根据医院业务发展规划进行具体核算。

## 个人技术绩效核算办法

门诊医生个人绩效，按照门诊辅助检查收入（包括放射<sup>b</sup>超、ct<sup>b</sup>磁共振、心脑电）、化验收入（含化验、病理、细菌免疫等）2%，手术收入2.5%计算到医生个人。

1、按照首诊医师原则，每收一个住院病人，按5元/人计算到收治医生个人；（不包含观察病人）

麻醉收入（麻醉费）按2%分配到麻醉医生个人（不分麻醉医生人数，由麻醉科具体上报分配名单）。

## 科室效益绩效核算办法

核算公式：收入—支出=结余

科室效益绩效=结余\*提成百分比\*有关控制指标

有关控制指标：包括临床医技科室质量考核指标、行政后勤科室考核指标

活工资计算发放办法：

按照人员承担的风险不同，每人每月从工资中扣除一定的金额参与绩效工资二次分配；科主任、护士长、高级职称人员每月扣300元，中级职称人员每月扣200元，初级职称、劳动服务公司人员每月扣100元。

## 绩效办工作总结篇四

为了充分发挥员工的积极性与创造性，鼓励员工长期地为公司的发展做出贡献，保证公司经营目标的实现，本着“以人为本”和公平公正、科学合理的原则，按照国家有关劳动人事管理政策和公司相关规章制度，根据公司经营理念和管理

模式的实际情况，特制定本制度。

1. 销售员工的薪酬由基本工资、提成工资构成；

(1) 基本工资是根据劳动合同约定以及企业规章制度规定的工资标准计算的工资。

(2) 岗位工资是按照员工岗位级别、岗位工作性质来确定。

(3) 绩效工资是按照上月各部门工作任务、经营指标、员工职责履行情况、工作绩效考核结果确立。

基本工资+岗位工资+绩效工资=标准工资

到货款的前提下产生的纯利润，个人占比30%；提成工资=销售自有货物x3元/吨+个人销售纯利润x30%□其中业务经理的薪酬由基本工资、岗位工资、提成工资构成。其中提成工资当月发放60%，余下40%作为年度奖金发放。相关业务计提细则见附录1。

(5) 后勤人员中吊机工的薪酬由基本工资、绩效工资、计件工资构成，其中计件工资按每月销售量元/吨计算，绩效工资定为500元进行考核。

2. 年度奖金

(1) 销售人员在月度工资提留部分作为年度奖金；

(2) 后勤人员在扣除年度工资成本的前提下，根据相关的分配系数对销售纯利润的30%进行分配，并与年度绩效考核结果挂钩。利润分红=总销售纯利润30%x(岗位基础系数/后勤岗位基础系数总和)x绩效考核结果，如公司年度亏损状况下或者销售利润分配不足一个月工资的，后勤人员年度奖金均以一个月工资补贴发放。

基础系数：经理 主管 普通员工

3. 公司员工薪酬实现岗位制，调岗调薪。

4. 新派任岗位的员工，原则上均自所派任岗位的第一薪级起薪，但有下列情况之一的，可提高其起薪薪级。

(1) 具有所任岗位要求的专业工作经验超过3年以上并且工作表现较突出；

(2) 所具能力优异，为公司甚难招募到的人才。

5. 新派任岗位的员工，依所派任岗位的第一薪级起薪的，由人力资源部确定并执行；需提高其起薪级，所提高薪级不超过该等最高薪级的，由人力资源部提出书面建议，报总经理批准后执行。

6. 员工对薪酬如有疑义，可向人力资源部提出书面查询要求。自发生日起10个工作日内未提出要求的，则视为无异议。

7. 试用人员试用期为1-3个月，试用期间：薪酬标准=基本工资+岗位工资，岗位工资视本岗位工作情况而定；试用期满，部门提出建议，经人力资源部批准后，薪酬增加绩效工资；入职满1年后，才能享受当月利润分红。

8. 薪酬发放

(1) 薪酬发放日期为每月十日至十五日；

(2) 薪酬发放以现金(人民币)形式签字领取。

1. 绩效考核目的：

(1) 通过绩效考核，传递组织目标，引导员工工作绩效，达到培养、提高员工的工作能力、纠正偏差，实现公司与个人之



前的共同发展。

(2)加强公司的计划性，改善公司日常工作的管理过程，促进管理的科学化、规范化。

(3)客观、公正地评价员工的绩效和贡献，为绩效工资(奖金)、工资调整、职务晋升等人力资源决策提供依据。

## 2. 绩效考核原则：

(1)“四公原则”：即“公正、公开、公平、公道”，执行公正，

过程公开，评议公平，实施公道，考核应就事论事而不可将与工作无关的因素带入考核工作。

(2)客观性原则：用事实说话，切忌主观臆断，缺乏事实依据；

(3)反馈原则：考核者在对被考核者进行绩效考核的过程中，需要把考核结果反馈给被考核者，同时听取被考核者对考核结果的意见，对考核结果存在的问题及时修正或作出合理解释。

(4)时效性原则：绩效考核是对考核期内工作成果的综合评价，不应将本考核期之前的行为强加于本次的考核结果中，也不能取近期的业绩或比较突出的一两个成果来代替整个考核期的业绩。

(5)结果导向原则：突出业绩，强调以绩效结果为依据，同时兼顾能力或者关键行为以及个人表率作用对员工和团队的价值贡献。

## 3. 绩效考核人员范围

(1) 本公司在职全体员工(试用期员工除外)月度、年度考核。

#### 4. 绩效考核内容

(1) 具体内容及分值参见各绩效考核表(附表1- 7)。

(2) 业绩目标：部门月度、年度工作计划目标、员工个人任务或工作计划目标。

(3) 重点工作目标和部门工作绩效。

#### 5. 绩效考核评分原则

优秀：该项工作绩效大大超越常规标准要求。通常具有下列表现：在规定的完成时间之前完成任务，并且完成任务的数量、质量显著超出规定的标准，得到来自客户的高度评价，给公司带来预期外的较大收益。

良好：该项工作绩效超出常规标准要求。通常具有下列表现：严格按照规定的完成时间要求完成任务，在数量、质量上明显超出规定的标准，获得客户的满意，超过公司预期目标。

合格：该项工作绩效达到常规标准要求。通常具有下列表现：基本上达到规定的完成时间、数量、质量等工作标准，没有客户不满意，达到公司预期目标。

需整改：该项工作绩效基本达到常规标准要求。通常具有下列表现：偶有效的疏漏，有时在时间、数量、质量上达不到规定的工作标准，偶尔有客户的投诉，并没有给公司造成较大的不良影响。

不良：该项工作绩效显著低于正常工作标准的要求。通常具有下列表现：工作中出现较大的失误，或在时间、数量、质量上与规定的工作标准相距甚远，经常突击完成任务，经常

有投诉发生，给公司造成较大的损失或不良影响。

## 6. 绩效考核流程

(1) 考核数据的收集：考核评估开始的第1到第3个工作日，由人力资源部负责考核指标信息的汇总收集并向考核委员提供。

(2) 绩效考核评估：考核评估开始的第4到第5个工作日，被考核者先根据考核内容作自评，各考核者在取得被考核者的绩效考核表。

## 绩效办工作总结篇五

1、配合各工程师对施工单位的工程资料做好严格把关，资料就是在工程建设过程中构成的各种形式的信息记录，只有和专业工程师、施工单位资料员、监理单位全力配合才能完成并做好这项工作。资料的整理、收集是一个逐渐积累的过程，要确保资料的真实与完整，为工程验收带给及时、有效、适用的资料。

2、对前期的地质勘察、施工图设计构成的文件，进行积累、组卷、归档。

3、负责施工现场会议的记录工作，做到真实、有效的记录，整理出会议纪要，经各参加单位会签后下发。

4、负责工程部与各参建单位往来文件、联系函件、施工图纸的收发，做好记录，建册存档

5、负责工程重要施工部位的影像资料拍摄，进行整理、归档。以便日后查阅及工程结算之用。

以上是我在工程部近半年的主要工作，其中也有些不足之处：

1、工程将进入基础及主体施工阶段，施工队伍多，施工项目多，所涉及到的技术资料项目繁杂，这对我的工作潜力也是一项考验，我将一如既往的认真履行自我的职责。加强对各施工单位土建、安装、安全资料的监管力度，定期对其进行查阅，保证技术资料及时、完整的整理，并到达质检站的验收要求。

2、认真做好各项重要文件、施工中往来函件的收发、记录、存档工作。

3、协助工程部各专业工程师，做好各项施工资料的整理、存档工作。

能参与建设xx生活保障房这样建筑规模大、施工项目多、配套设施齐全的工程，我感到很幸运也很骄傲。比起其他同事，我的力量是微不足道的，今后工作中存在的不足之处，望各位领导与同仁给予批评指正。我将总结过去的不足继续努力工作，为公司的建设贡献自我的微薄之力！

## 绩效办工作总结篇六

个人的绩效改进计划通常是在主管人员的帮助下，由员工自己来制定，并与主管人员讨论，达成一致意见的实施计划。主管人员应承诺提供员工实现计划所需要的各种资源和帮助。绩效改进计划通常包括以下几个方面的内容。

### 1、有待发展的项目

有待发展的项目通常是指在工作能力、方法、习惯等方面有待提高的地方。这些有待发展项目可能是现在水平不足的项目，也可能是现在水平尚可但工作需要更高水平的项目，这些项目应该是通过努力可以改进和提高的。一般来说，在绩效改进计划中应选择一个最为迫切需要提高的项目，因为一个人需要提高的项目可能有很多，但不可能在短短的半年或

一年时间内完全得到改进，所以应该有所选择。而且，人的精力是有限的，也只能对有限的一些内容进行改进和提高。

## 2、发展这些项目的原因

任何企业都不是随便就把某些项目列入绩效改进计划中去的。通常这些被选项目是员工能力的薄弱点，也是迫切需要改进的地方。

## 3、目前的水平和期望达到的水平

绩效改进计划应该有明确、清晰的目标，因此，在制定绩效改进计划时，要指出需要是高的项目目前的表现水平以及期望达到的水平。

## 4、发展这些项目的方式

通常可以采取培训、自我学习、他人帮助等方式来改进这些待发展的项目，使之从目前的水平提高到期望的水平。当然，对一个项目进行发展并不是只能采取一种方式。也可同时采取多种方式。

## 5、设定达到目标的期限

企业制定绩效改进计划时，还应该设定达到预期目标的时间界限，这样可以一步步推进员工的发展。

## 三、制定个人发展计划的程序

通常来说，制定个人发展计划需要经历以下过程。

1. 员工与主管人员进行绩效考评沟通。在主管人员的帮助下，员工认识到自己在工作中哪些方面做得好，哪些方面做得不够好，认识到目前存在的差距。

2. 员工和主管人员共同就员工绩效方面存在的差距分析原因，找出员工在工作能力、方法或工作习惯方面有待改进的方面。
3. 员工和主管人员根据未来的工作目标的要求，选取员工目前存在的在工作能力、方法或工作习惯方面有待改进的地方中比企鹅需要改进的项目。
4. 双方共同制定改进这些工作能力、方法和习惯的具体行动方案，确定个人发展项目的期望水平和目标实现期限以及改进的方式，必要时确定过程中的检核计划，以便分步骤地实现目标。
5. 列出改进个人绩效所需的资源，并指出哪些资源需要主管人员提供帮助才可获得。

#### 四、绩效改进计划实例

王是上海援汇机电设备公司的一名销售代表，他到这家公司担任销售代表已经有一年了。按规定其销售业绩是20万，王已完成了这个业绩指标，实际销售额为21.9万元。但是，像他这样的销售代表，公司的平均销售额却是35万元，王与他们还有一定的差距。销售电机设备，王也是刚刚开始，对相关专业知识并不熟悉。但是，3年的销售经验使他具备了基本的销售技巧，工作态度端正，合作协调能力也还不错。为此，王主管在进一步了解情况的基础上，帮助王制定了他下一个绩效期的改进计划。

## 绩效办工作总结篇七

### （一）强化组织领导，建立健全防治艾滋病工作机构

防治艾滋病工作关系到社会稳定和谐、人民安康，关系到社会的可持续发展。对此，我镇充分认识到了加强艾滋病防治工作的重要性和紧迫性，高度重视艾滋病防治工作，将艾滋

病防治工作纳入工作重要议事日程。制定了防治艾滋病工作计划，成立了由政府主要领导担任组长，分管卫生工作的副镇长任副组长，公安、司法、民政、中心学校等相关站所为成员的防治艾滋病宣传教育工作领导小组，并在各村委会、社区各设置了一名艾滋病防治宣传员，进一步明确各单位的工作职责，协调各方面力量，狠抓落实，做到领导到位、投入到位、保障到位、措施到位，扎扎实实地开展艾滋病预防工作。

（二）多形式加强宣传教育，提高群众的艾滋病预防知识的知晓率

为进一步提高广大群众对防治艾滋病重要性的认识，我镇用心采取多种措施加强对艾滋病防治知识的宣传与教育。

一是健全各村委会、社区婚育学校、计划生育宣传阵地建设，有针对性地对已婚育龄群众开展艾滋病预防知识教育，印发计划生育宣传教育和各种生殖健康、艾滋病预防小册子，送到社区、进家庭，使群众方便、快捷地获得所需要的生殖健康和艾滋病预防知识。

二是用心邀请有关部门到镇上举办艾滋病防治知识讲座，对全镇干部职工、村委会、社区干部进行艾滋病防治宣传教育。

三是巩固学校教育阵地建设。把性传播疾病预防知识纳入学校教学计划，通过课堂教育、主题班会、知识竞赛、板报、宣传图片、讲座等教学形式向学生传授预防艾滋病知识，增强学生自我保护意识和抵御艾滋病侵袭的潜力。

四是以国际禁毒日、世界艾滋病日、国际献血日、《献血法》纪念日等活动为契机，组织防保、计生、团镇委、妇联等部门上街宣传，通过悬挂布标、广播、发放宣传资料、带给咨询等方式，大力宣传有关法律法规和艾滋病防治知识，广泛开展防治艾滋病宣传教育活动。半年来，我镇共组织开展防

治艾滋病知识、预防<sup>^v^</sup>知识及无偿献血知识等专题宣传教育活动3次，举办专题讲座1场次，发放各种宣传资料近1000份，悬挂宣传布标4条，理解群众咨询280人次，受教育群众达1500多人次。

### （三）优化服务环境，为育龄群众带给优质生殖健康服务

一是用心开展育龄妇女的“三查一服务”。根据育龄人群的不同需求，定期组织生殖健康检查，为所有已婚育龄妇女建立生殖保健档案，定期组织专业技术人员下乡义诊，为已婚育龄妇女带给生殖保健咨询和妇女常见病普查普治服务，共免费为孕产妇进行hiv检测，确保已婚育龄妇女的生殖健康。

二是把预防与控制艾滋病工作作为生殖道感染干预工程的重要资料。用心做好常规性的调查、预查、筛查和干预工作。

三是结合开展避孕方法的知情选取，宣传安全套避孕和预防艾滋病的双重作用，用心推广安全套的使用，免费发放避孕药具。

### （四）重点关注特殊人群艾滋病预防，实行分类管理

为进一步控制艾滋病的传播途径，我镇大力创新工作机制，对特殊人群进行分类管理。

一是组织人员深入宾馆、招待所等旅馆业进行艾滋病防治宣传教育，并认真落实业主负责制，确保旅馆业和娱乐服务场所摆放安全套工作落到实处。半年来，全镇安全套摆放场所已达12个，累计发放安全套20xx只。

二是用心组织旅馆业和娱乐服务场所从业人员进行艾滋病筛查。

三是加强对戒毒人员的帮教工作。关心戒毒人员的生产生活，



切实为其解决实际困难，做好戒毒者及其家属的宣传教育工作，切实提高戒毒提高效果，降低复吸率。

在我镇防治艾滋病工作中，主要还存在以下问题和不足：

（一）部分群众防治艾滋病意识淡薄，总认为这件事情是政府和职能部门的事，与自己无关。

（二）工作经费不足。普及艾滋病防治知识需要投入超多的人力、财力、物力，而乡镇工作本身任务重，工作量大，经费紧，为后续开展预防艾滋病知识宣传活动带来必须的困难。

（三）工作人员整体素质不高。社区、村委会缺乏开展艾滋病宣传咨询活动的专业人员，村一级的计生宣传员人员少，工作繁重，多数人缺乏必要的医学专业知识，影响基层开展艾滋病宣传咨询服务的质量。

在下一步的工作中，我们将重点抓好以下几个方面：

（一）高度重视，加强与相关部门的协作

认清形势，进一步增强做好艾滋病防治工作的紧迫感和责任感，加强有关部门的联动与协作，动员全社会，齐抓共管，同心协力，共同健全和完善政府主导、多部门合作、全社会参与的艾滋病防控机制。

## 绩效办工作总结篇八

20xx年药剂科将在各级领导的正确指导下，根据医院三级中医医院持续改进的总体目标，本着“服务病人、服务临床”的理念，以创新的意思，求真务实的精神，脚踏实地的作风，做好我科的各项工

一、药剂科搬入新院址预计需要以下办公用品：电脑桌30台、

电脑椅30把、煎药包装一体机20台、小型粉碎机3台、大型粉碎机1台、显微镜1台、样品柜2组、冷藏柜(双开门)4台。预计金额100万元左右。

应《三级中医医院持续改进活动方案》关于“配备5名以上专职从事临床药学工作的药师”要□20xx年下半年计划派出2名研究生外出培训一年，以期获得专科专职临床药师资格证。培训费及奖金合计约6万元。药剂科短期外出培训费用约3万元。

药品采购费约亿元，煎药室、膏方室所需液化气费约9万元。

## 二、进一步加强药房、药库管理

提高医疗安全意识：严格执行“四查十对”和患者用药交代，药品发放准确，尽量杜绝差错事故的发生。

进一步加强麻、精药品的管理，严格执行麻、精药品的“五专”规定，确保使用安全，加强对麻、精药品管理人员审查管理报备。

认真做好药品近效期登激作，并及时上报处理，确保上架药品质量。

加强与临床各科室的沟通，征询专科用药计划，尽量满足临床需求。

## 三、加强临床用药指导，促进临床合理用药。

1. 临床药师参与查房。每天到临床科室参与查房，重点深入骨伤科、外科、泌尿外科、眼科、肛肠科、呼吸科等感染性疾病科室，通过参加医生查房、为重点患者建立药历、参与制定治疗方案等工作，努力提高专科药物治疗水平。按时并高质量的完成查房记录、咨询记录等工作记录。

2、每月实行处方及病历点评。对抗菌药物、中药注射剂等消耗量大的药物使用情况进行重点监控、合理性分析。对跨专科用药、超适应症用药、超规定剂量用药等情况进行预警和干预。对抗菌药物使用强度超标的临床科室，分析超标原因，并协助临床科室改进。

3、宣传用药知识。继续加强病人用药教育宣传，门诊用药咨询服务，提高病人用药依从性，宣传用药知识，指导病人安全用药，促进合理用药。

4、做好药品不良反应报告与监测工作。继续做好药物不良反应监测，对临床上报的不良反应及时进行整理上报。年底对药品不良反应报告进行统计分析，保障患者用药安全。

5. 配合信息科做好我院信息系统升级工作。在确保每一种药品的基础数据准确录入的同时，保证后期《药物咨询及用药安全监测系统》、《抗菌药品使用分析及控制系统》、《处方审核与点评系统》三个板块的顺利运行。

6. 加强各药房业务技能培训工作，特别是中药知识、特殊管理药品的培训及考核。进一步提高调剂人员专业素质和药学服务能力。

(1)每周四早晨利用30分钟组织科室小讲课，主要内容是中药的炮制加工、性味归经，中药饮片的鉴别，药品说明书等内容。

(2)每季度针对<sup>v</sup>品管理人员组织两次专项培训，并考核一次。

7. 根据医院继续医学教育工作安排，在全院举办抗菌药物合理应用、麻醉精神药品使用指导原则、药品不良反应知识培训班。

## 绩效办工作总结篇九

### （一）打好一个基础，做实“三项工作”

2013年至今，盐湖区预算绩效管理工作的主要重心是结合盐湖区实际情况，着力打好绩效管理的工作基础，完善绩效管理支撑体系，做实了三项基础工作：制度建设、“五个智库”建设、绩效氛围建设。一是领导狠抓落实，健全管理体制。2013年以来，盐湖区区长王吉敏曾多次在会议和调研中指出要进一步推进盐湖区预算绩效管理工作，优化财政资源配置，强化财政支出绩效管理。盐湖区财政局局长吴建创同志牵头就绩效管理工作在局内多次展开了研讨会，制定了绩效管理工作职责及工作流程，并相继出台了《盐湖区全面推进预算绩效管理工作方案》、《盐湖区财政局预算绩效管理内部工作规程》、《盐湖区财政局预算绩效管理暂行办法》及《关于加强财政支出绩效评价结果应用的意见》四个文件，完善了各相关制度办法，拟定了绩效管理的长远规划和年度计划，为绩效工作的开展提供了制度保障。2013年12月盐湖区财政局正式成立了预算绩效管理股，抽调了局里相关业务人员，专门负责绩效管理工作，为绩效工作的开展提供了组织保障。二是统筹规划设计，建立“五个智库”。2013年至今，盐湖区财政局按照省财政厅建立“全过程预算绩效管理体系”的要求，对绩效管理工作进行了系统研究，努力破解绩效管理中的各种难题，建立了具有盐湖特色的“五个智库”即：“指标库”、“范本库”、“专家库”、“中介库”、“项目库”。“指标库”涵盖了11个类别的指标体系，并且把绩效指标明细到了二、三级指标。从8个方面完善绩效评价工作相关文书的文档格式及内容构件，建立了“范本库”，提升了预算绩效管理的规范化水平，夯实了预算绩效管理工作基础。“中介库”收录中介机构130余家，“专家库”收录专家300余位。盐湖区财政局截止目前已将有关财政支出268个项目纳入“项目库”的管理范围，实行跟踪式绩效监管。三是开展业务培训，加大宣传力度。2013年以来，盐湖区财政局按照“以业务工作为主体，以培训和宣传为两

翼”的工作思路，在会计培训会、绩效联席会等会议上，先后多次开展绩效管理的培训宣传工作。另外，盐湖区财政局通过简报、新闻等形式，积极宣传绩效管理工作，为营造良好的绩效氛围，强化绩效理念打下基础。

## （二）落实一个根本，突出“三个加大”

2013年以来，盐湖财政本着落实“财政资金使用的安全性、有效性”这一根本，着力提升财政资金绩效，切实做到“三个加大”：加大绩效目标的管理、加大绩效评价的范围、加大绩效评价结果的应用。一是实现财政项目支出绩效管理全覆盖。盐湖区财政局2014年和2015年连续两年编制预算时，要求各预算单位在申请项目资金时就提出项目资金使用应达到的绩效目标并在年终或项目结束后，展开绩效自评。连续两年将区级财政项目资金全部纳入绩效管理的范围，在全市率先实现财政项目支出绩效管理的全覆盖。二是全面开展绩效评价工作。为了统筹安排财政预算绩效管理工作，抓好绩效重点评价工作，每年4月左右，盐湖区财政局都会组织召开财政预算绩效管理工作联席会，对绩效评价工作进行统一安排与部署，将社会较为关注的民生项目列入本年度绩效重点项目评价年度工作计划。从2014年起，盐湖区财政更是积极探索预算项目事前评价，进一步尝试对部门整体支出综合评价。另外，自2013年起每年年底，盐湖区财政局都要对本年财政支出纳入绩效管理的项目全面开展绩效自评工作；并对50万元以上项目的绩效自评报告展开抽查复核工作。三是绩效评价结果应用。绩效评价结果运用是绩效管理工作的根本保证，也是财政绩效管理工作能否取得成效的关键，为此，盐湖区财政局出台了《关于加强财政支出绩效评价结果应用的意见》等规范性文件，从制度上明确了绩效评价结果应用的操作流程和实施内容。在实际工作中，盐湖区财政局及时将绩效评价结果以书面形式反馈给预算单位，并要求预算单位填报反馈书及整改报告，并将其评价结果与预算编制相结合，作为下年安排预算的参照，进一步提高预算资金使用绩效。

### （三）围绕一个中心，推进三个公开

2014年以来，盐湖区财政局围绕“阳光财政”这一中心，积极构建绩效评价结果公开制度，2014年已将财政重点评价及整体支出的评价结果在财政内部全面公开，今后将进一步在政府内部全面公开并逐步向社会公开，接受社会公众的监督。

## 二、盐湖区预算绩效管理工作取得的主要成效

### （一）绩效氛围基本形成

通过两年多的绩效氛围建设，盐湖区已经营造出良好的绩效氛围，盐湖区财政局各业务股室及政府各单位对预算绩效管理理念已逐步接受并认可，绩效理念已经开始发生转变，“用钱必有效，无效必问责”的绩效理念在各单位及业务股室已经开始萌芽，预算绩效管理基本实现常态化。

### （二）预算绩效管理基础建设基本完成

盐湖区财政局通过建章立制，逐步规范流程；研究探讨，科学建立智库；加大宣传、加强业务培训等手段，加快实现了“三个推进”：即推进绩效管理支撑体系建设、推进绩效评价机制建设、推进绩效评价结果公开制度建设，已初步构建“全过程预算绩效管理”这一体系，落实了财政预算管理科学化、精细化要求。

### （三）绩效管理的优势已经凸显

在2015年部门预算编制过程中，盐湖区预算绩效管理的优势逐步凸显，各预算项目以前年度的绩效评价结果直接影响2015年预算资金安排。除此之外，为确保项目遴选的合理性和科学性，通过绩效管理将“项目库”中同类项目支出进行了资源大整合，梳理了有关问题，筛除了一些项目，构建了财政支出大格局。2015年盐湖区区级部门预算中，通过绩

效管理共筛除43个项目，节约财政资金亿元。

## 绩效办工作总结篇十

中图分类号□tv74文献标识码□ a 文章编号：

目前，智能化建设已提上了各水电厂的议事日程，对员工队伍的整体素质提出了更高、更新的要求，但从国内多数水电厂的情况看，人力资源状况和人力资源管理的形势还比较严峻。员工队伍总量偏大、各类岗位配置不均衡、管理岗位超员、生产技能岗位超、缺员并存、技能人员平均年龄偏高、员工素质参差不齐、高层次专家型人才缺乏、员工退出和流动机制不健全，培训、使用、考核、待遇、发展的一体化管理体系未完全形成等在各水电厂均不同程度地存在。

多数水电厂的组织结构是：

厂部设正职两名即厂长、党委书记。设副职数名，含生产副厂长、经营副厂长、工会主席、纪委书记等。

行政机关生产管理部室主要是生产技术部和安全\_。经营管理部室有人力资源部、计划部、财务部等。政工、党群部室有政治工作部、工会工作部、纪检（监察）室等。

一线生产单位划分为发电部、机电部、水工部。发电部主要负责发电机组及附属设备、输变电设备的运行监视和调整、倒闸操作。下设5到6个运行值；机电部主要负责发电机组及附属设备、输变电设备的检修维护，下设水轮机班、发电机班、变电班、高压班、自动班、继电班等班组；水工部主要负责水工建筑物及附属设施、设备的维护和操作，下设水工机械班、大坝灌浆班、维护班、电工班、大坝观测班等班组。