# 机械厂强化突破意识构建技术创新平台

来源：网络 作者：梦回唐朝 更新时间：2024-07-26

*第一篇：机械厂强化突破意识构建技术创新平台文章标题：机械厂强化突破意识构建技术创新平台机械厂强化突破意识构建技术创新平台集团公司２００６年党委工作会议，对全体领导干部提出了提升“四种”境界的新要求。这对于迫切需要转变增长观念、创新增长模式...*

**第一篇：机械厂强化突破意识构建技术创新平台**

文章标题：机械厂强化突破意识构建技术创新平台

机械厂强化突破意识构建技术创新平台

集团公司２００６年党委工作会议，对全体领导干部提出了提升“四种”境界的新要求。这对于迫切需要转变增长观念、创新增长模式的企业来说具有重大的现实意义。针对我们机械厂发展的现状，我认为要实现２００６年产销４亿元的奋斗目标，十分重要的措施之一就是要强化突破意识，构建技术创新平台，在创新上大胆的想，在市场中勇敢的闯，在工作上科学的干，推动企业超常规发展。

一、强化突破意识，完善用人机制，形成人才梯队结构

在人才的引进上要敢于打破过去的思维定势，根据企业发展的需要来制定计划。针对我厂的实际，我们要着重做好两个方面的工作。一是低成本引进适用人才。煤炭机械企业的资金较紧张，不必硬着头皮与优势企业打价格战，也不要死盯着“热点”人才，应寻找人才市场的空白点，以合适的价格引进合适的人才，切忌不惜重金去争夺“超标准”的高规格人才。对于企业来说，人才不是水平越高越好，而是越适用越好。我们今后应着力引进两种人才，即：一要引进结构性富余人员。一些优势企业和研究所经常出现某方面人才过剩，这些人才在原单位往往没有崭露头角的机会，只要我们为之提供大显身手的机会，就可以用低于其实际价值的价格将其招至麾下。二是适当引进未来人才。煤炭机械企业的人才引进要有超前性，不仅要引进急需的现实人才，还要适当引进未来人才。要充分考虑企业未来的成长目标，储备和开发人才。适当引进人才的含义有两层：首先人数不宜多，只需在一些关键的岗位引进。其次，储备期的短暂性，也就是人才必须在近几年内就能发挥作用，而不能等十年八年后再派上用场。就我们厂来说，首先要考虑企业未来的战略，再考虑企业未来的产品结构和技术水平，以及企业未来的规模等因素。然后引进一些现在还不能充分使用，但将来用途极大的关键人才，如懂计算机、外语、跨国经营、国际贸易等人才。随着经济的回升，这些人才将越来越紧俏，如果企业未来需要时再着手引进，必然要付出较高的费用，而且人才的质量和数量无法保证。储备未来人才可以缩短人才与企业的磨合期，使企业对人才有较全面的了解，便于企业合理使用人才。

在人才的使用上，要敢于打破过去的思维定势，根据企业发展的需要量才录用。首先要发挥老科技人员的主力军作用。他们根基扎实，经验丰富，往往是企业技术创新的主力军，应当充分调动他们的积极性，鼓励他们与青年科技人员共同承担项目，对青年人进行传、帮、带，为中青年优秀人才脱颖而出创造条件。其次要大胆使用优秀人才。实施以事业吸引英才、以待遇留住高才、以情感凝聚人才的策略。要千方百计为他们搭起施展才华的舞台，使他们的潜能得到充分的发挥。

二、强化突破意识，完善激励政策，理顺分配关系

机制是一个企业提高效率、增加效益、持续稳定发展的保证。机制不活，企业难以长治久安。因此，领导干部要在思想上真正解放；在工作中积极突破固守的模式，让机制创新成为企业技术创新能力培育的有力保证。其中，要注意把握的重要问题有三点：即人才机制是前提，投入机制是保证，激励机制是动力。因此，为激发广大科技人员创新的积极性，要从机制和体制上理顺分配关系，确立劳动、资本、技术、管理等生产要素按贡献参与分配的原则；注重效率，充分体现知识和人才的价值；努力提高科技人员的待遇，确保在新产品研发中做出贡献的个人得到应有的回报，使他们的报酬与其创造的价值和贡献相对应，以充分调动他们在技术创新中发挥更大的积极性。在真正实施激励机制方面，要以技术项目配套方式对技术开发人员进行奖励；可以试行课题制，对一些科研贡献大的科技人员实行课题投入，使科技人员通过自己的知识劳动提高自己的收入；还可以定期召开企业科技大会，把技术创新纳入企业工会的劳动竞赛项目活动中，及时表彰优秀科技成果和科技先进集体与个人，使科技人员在企业技术创新活动中找到自我实现的价值。我厂在今后的工作中，要建立完善技术、专利等知识产权入股制度和技术人员持股制度，加快智力资本人格化、市场化和产业化步伐。完善新产品开发项目负责人制、招标制，允许专业技术人员以技术、专利等生产要素入股参与效益分配，对产品开发采取项目效益提成的激励办法。

三、强化突破意识，制定技术创新战略，提高核心竞争力

技术创新战略的选择取决于企业面临的各种内外部因素。其中，领导人的作用不容置疑。一个固步自封的企业是不会有活力的；一个墨守成规的领导者不会站在战略的的高度去思考问题。因此，我厂在技术创新战略的选择上，领导人在意识上首先要敢于“突围”。一是要采用引进技术的战略。以便企业用较少的资金和人力获取较为先进的技术，为企业赢得市场机遇，节约大量的时间和物力、人力、财力。二是采用技术渗透和创新战略，提高企业的技术含量和技术创新能力。从

**第二篇：强化五种意识实现五个突破**

强化五种意识实现五个突破

尊敬的各位领导、企业家、同志们：

参加这次会议我的感受是“鼓舞、振奋、压力、信心”，尤其刚才许常委讲话，把开发区带入了新起点、新目标、新征程。使我们更加坚定信心，围绕开发区“全面提升跨越发展，奋力打造苏北一流国家级开发区”的目标，以全新的姿态、创新的精神、更实的举措投入到开发区新一轮开发建设热潮中。

一、强化大局意识，在思想解放上求突破。

认真学习周边开发区先进的思想理念，通过在社区开展全员大学习、大讨论打破固有思维和办事模式，刷新思想智囊，让先进理念、先进思想、先进意识占领我们的大脑，为工作实践插上翅膀。统一干群思想，克服患得患失心理，大胆想、大胆试，在执行党工委、管委会重大决策上勇于担当、雷厉风行；在处理问题上打碎小集体利益思想枷锁，把眼界放到开发区发展全盘上，把措施放在工作执行力上，树立“开发区发展我发展，开发区繁荣我繁荣的大局意识”。

二、强化发展意识，在集体经济发展上求突破。

发展形势逼迫我们必须加快壮大社区、居委会集体经济，增强自我“造血”功能。我们将以成立“三个公司、一个团队”为平台，通过市场化运作，提供有偿服务，打造社区经济发展新的增长极。

一是成立绿化管养公司，承接开发区、企业、居民小区绿化管养。

二是成立物业管理公司，承接企业、居民区、商业区、楼宇的物业服务。

三是成立建筑施工公司，在做好服务前提下，承接企业、小区、道路、围栏、土方等小型工程。

四是成立总部经济发展团队，制定奖励措施，发动全民招引总部经济，使之成为社区财力短期快速增长的支柱。

今天在座有许多古楚的企业家，借此机会，我想恳请企业家们将来能给古楚一个服务和发展的机会，如果我们做的不好，服务不好，请对我们说NO。

三、强化创新意识，在环境提升上求突破。

一是居住环境提升。以此次会议为节点，古楚新建安置小区将按照高标准定位，高品位设计，高质量建设的理念，以高档商品小区的标准建设和管理。已建成小区从物业、绿化、配套设施完善等方面进行提品升级。

二是卫生环境提升。以城市出入口、庄台、街道、沟渠为重点开展辖区环境卫生综合整治，加大资金投入，从突击整理模式转变为长效保洁模式。

三是社会环境提升。把“亲商、安商、富商”理念从干部传导到全体居民，把服务作为与企业交往的第一宗旨，在开发区大项目推进中，用智慧、勇气、责任，创新方法、破解难题。深入

开展以“平安园区创建”为龙头的社会治安综合治理，排解化解潜在矛盾和治安隐患，营造“安全、和谐、温馨”的园区环境。

四、强化民本意识，在社会管理上求突破。

充分发挥社区在社会管理中的主体地位，将民本意识贯穿始终。大力发展教育、卫生、医疗、社保、弱势群体救助等社会事业，让发展惠及于民。以支部进小区为平台，探索居民由分散居住到集中居住和管理服务企业职工这一新居民群体的新模式、新办法。在拆迁、征地、涉农资金发放等工作中用政策、公平、监督取得居民支持，共建和谐社会。同时把居民思想教育作为一项长期工作来抓，让居民懂得感恩，明白是开发区的发展带来我们生活质量的提高，为生活在开发区而增强责任感和自豪感。

五、强化形象意识，在干部队伍建设上求突破。

干部形象代表政府形象，我们将以社区、居委会的班子建设为抓手，建设“高效、廉洁、干练”的工作团队。落实许常委在古楚调研时提出的“发展是最大的形象”的重要指示，在争相发展，攀比发展成果中树立集体、个人形象。今年年底前社区和居委会落实发展增收措施，2024年见效，居组干部人人要有自己合法的创业项目或增收渠道，通过迅速让集体和个人富起来，带动全区居民共同富裕，用发展树立古楚社区的集体形象，干部形象，居民形象。

**第三篇：强化科技公共服务平台 支撑企业技术创新**

强化科技公共服务平台 支撑企业技术创新

发布时间：2024-7-1

1信息来源：中国论文下载中心 作者：程作君

摘 要 企业是科技创新的主体，但是，目前我国的企业规模和实力较弱，R＆D经费投入不足，政府提供科技公共服务，支撑企业科技创新是必要的、可行的。科技公共服务必须沿技术创新链设置，形成一个完善的、高效的服务体系。科技公共服务要体现公益性、专业性、综合性、优化资源配置的原则。

关键词 科技公共服务体系 企业技术创新 科技创新 支撑体系

中图分类号 F124.3

文献标识码 A

提供科技创新公共服务的必要性 1.1 服务的主体决定了服务的性质

公共服务是指给人民生活和社会运行提供公共便利、创造公共条件为出发点而推出的服务措施，不是以盈利和直接创造新财富为主要目的而提供的服务。综合国力竞争实际上就是科学技术实力的竞争，是各国科技创新能力的竞争。科技创新已不再仅仅是科研机构和企业自身的事情，而是政府、科研机构及企业共同的事业。因此，为科技创新主体提供基于科技创新普遍需要的服务就是为社会运行提供公共便利、创造公共条件的过程。实际上，20世纪80年代以来，西方国家政府已经全面介入科学技术知识的产生、转化、应用过程，为科技创新提供全面的公益性服务。我国正处于经济的转型阶段，社会主义市场经济体制初步建立，但仍不完善，传统体制下的工业企业的创新动力不足；民营企业虽然具有充沛的创新活力，但其自身产业研发和个人发明创造的模式先天不足，所获的社会资源的支持十分有限。面对占企业总数达99%以上的中小企业，如果政府不能提供科技创新的公共服务，企业的科技创新成本将增加、创新速度减慢，从而影响国家的竞争能力。

1.2 创新体系的运行需要公共服务

科技创新体系是指一个国家或一个地区科技、经济部门和有关机构之间相互协调、良性互动、促进创新资源合理配置、高效利用，融创新执行机构、创新基础设施、创新资源、创新环境等创新要素于一体的系统。创新体系又是一个开放的系统，需要充分体现公平竞争的规范的市场环境，需要发达的教育平台、信息平台、文化平台和法律平台，而平台的建设和维护是社会的公共事务，需要政府的公共战略投资，通过公共服务实现。科技创新的过程是由知识产生、知识流动、知识应用等部分组成，各部分的连接，也需要公共服务的介入完成。1.3 实施科技公共服务，是提高科技资源利用率的有效途径

一方面，我国的科技投入严重不足，实施科技公共服务有利于发挥财政科技投入效果。去年，我国的研发投入只占GDP的1.23%，而世界平均比例为1.4%、发达国家为2%~3%，差距甚大。财政投入作为科技投入的重要部分，其投入方式与市场经济的要求不完全相符。因此，财政性投入在支持基础性、前瞻性、公益性和重大科技项目实施的同时，应把更多的投入应用于企业创新服务体系的建设，让更多的企业分享服务体系提供的服务，将更有效地发挥财政性投入的作用；而且，企业创新服务体系提供的是公共和准公共产品，财政性投入符合国际惯例。

另一方面，我国科技资源浪费严重。引入科技公共服务，可提高科技资源的利用率。我国科技多头管理，条块分割、部门分割、行业分割、学科分割非常严重，缺乏顶层设计和统一规划。科技投入管理和调控缺乏有效的资源整合机制，导致科研课题重复分散和叠加支持，计划雷同，科研设施重复购置严重，造成了科技资源利用率低下。由此可见，国家和地方政府必须加强科技资源的统筹安排，通过建立科技资源的共享平台，向社会提供科技公共服务，提高科技资源的利用率，提高科技投入产出效率。2 科技公共服务的可行性

自20世纪80年代以来，世界各国为了改善创新创业环境、优化创新资源品质、降低企业和个人创新创业成本，都纷纷采取措施，强化科技创新的公共服务供给。如美国政府十分重视科技基础条件平台建设，实施国有科学数据完全开放共享国策，财政设立专项资金连续支持数据中心群的建设，建立了国家技术信息中心、全国性的技术转让联合体、国家技术转移中心，并利用法律手段保障其信息畅通；英国政府强调要把进一步加强一流科技基础设施建设作为英国政府最具优先权的任务；日本也提出了有计划、有重点地改进科研条件的多年计划。如在日本科学技术厅下设立科学技术振兴事业团作为日本科技信息的中枢机构，承担大学、国立公立研究机构与企业之间委托开发、技术斡旋等中介机构的职能，促进研究交流、转化科技成果。发达国家科技公共服务实施，有力地推动了本国高新技术产业的发展。

新中国成立后，随着科技事业的发展，科技公共服务逐步建立，科技情报所、科学馆、科技交流中心、专利服务中心、产权交易所、生产力促进中心等科技服务机构陆续成立。在科技信息、科技传播、对外科技交流合作、知识产权保护等方面为科技人员、研发机构和科技企业提供了服务，在一定的程度上推动了科技的发展。只是由于我国的科技公共服务缺乏整体设计，投入不足和科技多头管理等原因造成服务功能不全、能力不高、效果不显著。3 科技公共服务运行系统设置

自主创新体系是一个从技术研发、产品制造到市场营销多环节构成的技术创新链。科技公共服务必须沿着技术创新链设置，形成一个完善的服务体系才能有效支撑科技创新活动。3.1 技术研发环节的公共服务 3.1.1 人才公共服务

人才特别是高质量的人才是自主创新最根本、最关键的要素。虽然我国的人才总体规模已经超过6 000万，但是，由于我国人口众多，研究人员密度还很低。2024年，每万名从业人员中R＆D人力为15人年（美国为86人年，日本为132人年，整个欧盟超过100人年）。高层次的人才仅3万人，并且老化和流失现象严重。因此，我国科技人才不足，尤其是领军人才非常短缺。解决人才短缺必须采取两条腿走路办法：一是国家充分发挥教育在创新人才培养的重要作用，二是发挥政府吸引人才，提高人才的科技创新能力的作用。提供人才公共服务是政府聚集人才、激发人才积极性和创造性的有效措施之一。

人才的公共服务工作重点是：①建立人才信息数据库。掌握人才的结构和分布，对重点、关键人才实行动态监测，建立人才流失的预警机制；②建立人才交流平台，为企业配置人才。通过项目招标、组织科研攻关等以事业吸引人才、发现人才；组织承担重大科技项目和参与国际间的科技创新活动在实际工作中锻炼人才；开展科技人员后续教育和组织学术交流活动促进人才的知识更新，激发人才的创造力；③解决人才在创新创业中的实际困难。如为民间创新人才的发明专利及创新性“非共识”技术提供帮助；为创新人才提供科技创业服务；为短期到中国服务的专家学者提供生活和工作的便利。

3.1.2 技术研发基础条件的公共服务

针对我国科技投入总量不足、投入结构不合理、科技基础条件薄弱的现状，在科技研发环节设置科技公共服务，重点在于建设科技创新公共技术平台体系，维护平台体系的稳定高效运行，支撑创新主体的科技研发活动。

（1）科技文献服务平台。通过平台覆盖区域内的组织协调，汇集整个区域的图书馆、科技情报所、知识产权和技术标准机构的图书资料、科技论文、科技会议资料、专利资料、技术标准资料组成科技文献共享资源库。配套科技综合情报咨询和信息分析系统为用户提供一站式的服务。同时，服务机构对海量信息进行专业、规范化加工整理，建立专题信息数据库，为公众提供使用价值更高的信息。

（2）科学数据共享服务平台。根据平台覆盖区的产业情况建立特色数据库，并实现国内外各专业数据库的目录导航，建立重点专业在线分析系统，为区域内用户提供数据共享、数据分析服务。

（3）大型仪器设备共享和科技资源保障平台。公共服务机构通过制定大型仪器设备共享协作管理办法，建立管理运行网站，对分布在平台覆盖区域内各级高校、重点实验室、工程中心的大型仪器进行整合集成和有效配置，实现资源的协作共享，充分提高大型仪器设备使用效率，节约用户的使用成本，使仪器设备提供方得到合理的使用收益，不断提高服务质量。

（4）研发和实验协作平台。组织平台覆盖区域的高校、科研机构形成研发和实验协作平台，开展前瞻性、基础性和关键技术的研发，开展合作研究和委托研究，推动建立与产业间的技术联盟。提升区域的学术水平和学科地位。

（5）创新技术产品开发平台。整合区域内研发中心组成新产品研发系统，促进研发中心间的资源共享技术交流合作，为产品技术集成创新思想的形成和研发创造良好的条件。

（6）行业公共技术服务平台。完善平台覆盖区内行业技术研发中心的建设，联结研发和试验协作平台为各行业提供行业公共服务。

（7）专业技术服务平台。围绕平台覆盖区内重地产业发展布局专业技术平台，形成系统和完善的专业技术服务链。

（8）检验检测服务平台。推进具有一定资质的分析测试中心和行业机构提供系统可靠的检测服务，根据委托认证后，出具有行政效力的检测报告；根据委托，提交专业性的分析测试报告；为用户提供检测需求咨询，促进检测机构之间的技术和服务交流。

（9）知识产权保护服务平台。联合国内外知识产权专业服务机构为企业提供从研发选题到产品销售各环节知识产权服务。公共服务机构重点开展普及专利知识，培育知识产权优势企业，为企业提供知识产权战略性指导，提供知识产权公共信息，建立知识产权预警机制和应急公共服务。

（10）科技创新投融资平台。建立以银行、担保、创业投资、产权交易、证券等机构为依托的投融资平台，形成以社会资金为主的，政府资金为辅的资金来源结构，为科技创新提供高效资金链。

（11）科技成果转移平台。联合高校、科研院所、海内外科研机构的技术转移中心、企业和投资机构形成技术转移网络；联合从事国际技术转移的知名机构、全国技术市场、技术成果评价、交易、仲裁、知识产权保护等机构组成完善的技术转移中介服务体系，使平台成为技术与产业的桥梁。

（12）科技创业孵化服务平台。为中小企业提供包括政策、管理、金融、人力资源、开办场地已及专业化支撑在内的综合性企业孵化基地。

（13）科技交流合作服务平台。建立专门的针对性强的培训体系，进行相关的重点集群产业的知识传授，以及为消化吸收引进技术开设的专门培训。建立国家之间、地区之间、跨行业、多层次、多渠道的科技交流合作网络，利用全球的科技资源为区域的科技创新服务，组织专家委员会，建立科技专家咨询服务系统。

（14）科技管理决策信息支持平台。建立包含国家和地方财政资助的科技项目、科技成果、科技人才、科学仪器与科协设施的各类资源在内的管理决策信息支持系统。面向政府管理部门、高校、科研院所、企业及个人等不同户的信息发布。优化配置科技资源的决策管理，减少科技资源的重复投资。同时，服务机构开展科技创新理论与区域发展战略研究、创新环境状况专题调研，为政府部门制定科技政策和企业的战略决策、技术决策、商业决策提供信息支撑。3.2 产品制造环节的科技公共服务

在产品制造环节除了提供研发和实验协作平台、专业技术服务平台等方面和解保障必要的生产条件外，科技公共服务的重点要放在完善产业链的布局和推进新的产业集群形成，通过科技招商引进产业链缺失环节的企业，构成完整的产业生态圈，提高效率、降低成本。3.3 市场营销环节的科技公共服务

此环节需要提供的科技公共服务是：①为企业拓展技术合作渠道，以技术合作带动高新技术产品的销售和出口；②知识产权知识的普及教育，实施知识产权战略的指导，构筑知识产权防线，保护本国市场，帮助企业实施专利先行战略占领海外市场；③扶持企业制定和推行技术标准，促进优势产业在条件合适的国家和地区形成以中国为上游的技术链条，扩大海外市场；④建立海外孵化器和研发中心，推动中小企业“走出去”。4 实施科技公共服务必须注意的问题

（1）充分认识到科技公共服务对科技创新的意义。科技公共服务是科技创新的必要支撑，是运用有限科技资源，提高全部企业创新能力、提高科技中介机构服务能力的有效途径，其全面性和系统性是市场化服务所不能做到的。

（2）借鉴发达国家的做法，通过立法保证服务机构的存在和规范服务，使科技公共服务得以实施。

（3）明确公益服务的边界。科技公共服务的一些公共产品是可以获取一定收益的，如基础科学研究、科技情报资料的提供、科技合作渠道的提供等。但是，如果推向市场，以赢利为目的，其公益目标将被放弃，影响政府的职能和国家目标的实现。一些在非市场经济时期一直由公共服务部门承担的非公益性的服务，应尽快以资产评估、技术咨询、高新技术产品的推广等方式推向市场，集中资源搞好公共服务。

（4）政府统筹规划，确保财政投入。科技公共服务必须由政府统筹规划，统一设计，打破条块分割，进行资源整合，杜绝重复建设。建立了新的科技公共服务体系后，还须要确保财政投入，使服务系统能够高效运作。

（5）制定科学的绩效评估体系。科技公共服务是为科技创新主体创造公共条件的提供的而不是以赢利和直接创造新财富为主要目的服务。其效果不能实时、全面、直观地显现，也不能用赢利指标来衡量。只有通过创新主体综合创新能力提高间接反映。因此，必须制定科学的绩效评估体系，反映科技公共服务的运行效率。并制定激励机制不断提高运行质量。

（6）注重人才队伍的建设。一支真正能为科技创新提供高质量服务的科技公共服务队伍，要求其必须具有交叉学科知识结构、开阔的国际视野，有微观宏观兼备的管理协调能力；各个服务领域配备战略家、政策专家、知识产权专家、技术评估专家、咨询师、经济学家等专业人才。由于科技公共服务未受到重视，一些从事公共服务的事业单位随时存在市场化的可能，不能吸引人才，留住人才，使科技公共服务专才严重缺乏，严重影响了科技公共服务的公共产品的创新。因此，必须注重人才队伍的建设。参考文献 科技部办公室调研室.中国科技发展战略与政策[M].北京：科技部文献出版，2024 2 赵俊杰.合理使用科技资源提高科技投入产出效率[J].中国科技论坛，2024（6）3 孙福全.坚持走开发式的自主创新道路[J].中国科技论坛，2024（2）吴建国.高校科技创新体系良性循环运行对策分析[J].中国科技论坛，2024（6

**第四篇：社区创先争优典型)强化服务意识 构建和谐社区**

榕山社区：“服务居民群众，构建和谐社区

榕山社区支部以创先争优活动为抓手，紧紧围绕“服务居民群众，构建和谐社区”主题，通过开展“服务群众、奉献爱心”、“创建文明社区”等活动，有效激发党员争当服务群众、促进和谐的先锋，努力建设文明和谐社区。

一、抓班子，强队伍，增强党组织的凝聚力

榕山社区成立于2024年10月，全社区总面积4.8平方公里，现有常住居民5100户，总人口16400人。在创先争优活动中，社区党支部以“五个好”创建标准，创新工作理念，健全工作机制，不断加强和改进社区建设，形成了“班子过硬，队伍得力，载体丰富，服务到位”的党建新格局。一是强化组织领导，明确工作职责。成立了以支部书记为组长，其它主要成员为副组长的党建领导小组，对创建“五个好”党建工作进行责任分解，构筑党建工作责任网络；二是健全工作制度，提升决策水平，坚持和完善民主集中制。三是强化教育培训，提升党员素质。充分利用社区普法学校对党员进行分批主次党建知识和法律法规知识教育，然后由在党员所在小区，对楼栋居民进行施教宣传来带动社区兴建，通过互学互教，提高了居民和党员的法律意识，有效拓展了社区党建活动空间。

二、建平台，抓载体，发挥党员的先锋模范作用

社区支部不断创新工作载体，构建活动平台，整合社区资源，充分发挥党员的先锋模范作用，进一步增强社区党建工作发展的内在动力。一是开展大走访大排查。在辖区人员复杂、辖区范围扩大的情况下，社区党员充分发挥先锋模范作用，带领工作人员深入一线，起早摸黑，不怕苦、不怕累，走街入户了解居民状况，以居民最为关心的热点、难点问题为突破口，进行大走访、大排查，收集了大量的有关住房、养老、再就业、医疗、生活保障等数据材料。二是组织开展“五带头”主题实践活动。即带头学习提高，带头争创佳绩，带头服务群众，带头遵纪守法，带头弘扬正气。先后配合全县开展“创平安”、“拒绝毒品”、“打击传销”等一系列中心工作，发挥党员的先锋模范

作用，服务于新区建设大局。

三、强服务，解难题，增强党组织的亲和力

社区党支部在创先争优活动中，创新工作思路，把服务居民作为党建工作的基本立足点，以开展“进一家门，暖一片心，活一条街，乐一个区”活动为载体，精心构建社区服务网络，切实解决居民实际问题，增强了党组织的亲和力。

“进一家门”是指深入到社区群众家中访民情，听民计，根据社区居民的不同情况进行了分类统计，建立专门档案，以方便从党员志愿服务的特点出发，制定具体的活动方案，确保社区有困难的居民都纳入“关爱行动”范畴；“暖一片心”是着力帮助社区低保户、留守老人儿童解决一到二件实事；“活一片街”是联合公安、文化等部门联合打造“治安防范一条街”，“文化生活一条街”等特色街区；“乐一个区”是建设有凝聚力和活力的社区党组织，组建以退休党员干部、教师，入党积极分子等为主体的志愿服务队伍，把榕山社区建成环境优美、治安良好、安居乐业的和谐社区。

通过开展创先争优活动，支部党员服务意识变被动为主动，由以往的问题找上门转变成了出门找问题，一改过去居民办事门难进、脸难看、事难办格局。针对下岗工人再就业、贫困户的生活保障、医疗救助、廉租房配置、留守老人、儿童等重点问题。社区干部实行教育、管理、服务全面覆盖，通过开展“服务群众、奉献爱心”活动，采取“一对一”、“一对多”、“多对一”等结对帮扶形式，主动上门帮扶。社区居民张宗香9年前因一场车祸造成下肢瘫痪卧床在家，5年前丈夫离她而去，现在全靠儿子在外打工的微薄收入维持生计，今年她又得了骨髓炎，一万多元的治疗费更让生活雪上加霜。社区工作人员了解情况后，及时帮她申请办理了一级低保的各项手续，让其生活有了基本的保障，并为她争取到了2100元的医疗救助款。据统计，榕山社区党支部开展创先争优活动以来，已 共走访困难家庭136户，该社区为28户困难户提供了帮扶。该社区先后荣获镇级先进居委、市级文明社区、区级文明卫生社区等荣誉称号。

**第五篇：强化管理意识**

强化管理意识，全面提高学校管理干部的执行能力

同心二中 马少德

学校管理是教育质量的根本保证和决定因素，所以学校管理干部的作用更是不容忽视，他们素质的高低、能力的强弱直接决定学校发展的整个格局。因此要办好教育，要管好学校，加强学校管理干部的管理与培养至关重要。要提高管理干部的政治思想素质和业务能力水平，首先要在意识教育上下功夫，强化了意识，提升了觉悟，整个学校管理秩序和环境就会步上良性轨道，朝着健康、和谐的方向发展。鉴此，我认为必须着力培养他们的“九种管理意识”，从而提高他们的执行能力。

一、行政意识是学校管理干部的基本素质

行政意识就是管理干部对履行行政工作的认知程度，它包括行政工作自身特点以及行政工作的职责要求等方面的内化程度，是行政工作人员应具备的基本素质。作为学校管理干部要站在学校领导班子的高度，以教师看待领导的标准，身先士卒，为人师表，模范遵守学校规章制度，通过不懈努力的工作过程，形成有感召力、凝聚力和战斗力的领导集体，工作中我们特别强调工作的严密性、严肃性和保密性，做到：整个学校发展规划和大事决策做到没有形成决议的事情以及会议的讨论过程，保密不乱讲；做到每一件事，每一项工作，集体决策期间可以争论，一旦形成决议，就要保持高度一致，绝对服从；做到不该说的话不说，不该做的事不做，属于本职范围的事认认真真义无反顾地做好，保持学校工作的严肃性和领导集体的权威性，为整体推 进学校工作做一名忠实的成员和无私的奉献者，管理干部应时刻严格要求自己，要达到教师和学生心目中的领导标准。管理者是领导者，在开展工作中不仅要号召、倡导，更重要的是带头实践，身体力行，抓好典型，推动全局。

二、岗位意识是学校管理干部的基本要求

岗位意识就是对所在岗位的知晓程度和坚守岗位的自觉性，是管理干部的基本要求。我们要求所有管理干部要坚持在教学工作第一线，不随便离岗，做到岗在人在，人不离岗，岗不离人。根据学校工作分工，讲求分工合作，每一项工作都有人管，有人做，坚决摒弃“唱空城计”的欺骗行径和“人在心不在”的虚浮作风。所以管理干部都应严于律己，忠于职守，正确对待行政岗位权利，互相配合，共同负责。必须自觉认真履行岗位职责，保质保量完成岗位任务，给老师树榜样。同时，要切实加强机关效能建设和行风建设，全面贯彻首问责任制和首要接待制度，凡涉及学校的人和事，属于职责范围内能立即解决的就立即解决；不能立即解决的耐心说明理由，限期解决。管理干部要随时督办工作效果，树立学校的良好社会形象。在完成自身岗位工作的同时，管理干部还要关心、帮助其他教师的工作，指导、支持其他教师的岗位职责履行，形成整体合力，推动学校教育工作的和谐发展。

三、学习意识是学校管理干部的永恒课题

学习意识是学习型社会中倡导终身学习和终身教育的一种可持续发展的内在意识，是丰富知识和提升能力的重要途径。我们要求管 理干部在学校组织的政治学习和业务培训中要率先学习，带头学习，同时要制定切实可行的学习计划，科学合理地安排学习时间和内容，让知识不断更新。一是加强党性方面的理论学习，提升思想觉悟和精神境界，积蕴精神财富；二是加强业务方面的知识积累和实践活动，更好地完成本职工作，更好地指导教师共同成长；三是保持与时代同步和与创新同行的思想观念，通过各种方式和多种渠道吸纳各类新奇有用的东西，学习先进的办学经验和现代教育手段，用之于教育教学工作；四是与教师共同学习，共同探讨，共同进步，让学习成为必修课，让学校变成学习的乐园，使融入其中的人乐学，善学，勤学，恒学，让学习成为人生的精神食粮。

四、角色意识是学校管理干部的必备条件

角色意识就是对本人在学校、处室中的地位、作用、职责有个清醒的认识，特别对自己的特长与缺点于工作的利弊有个清晰准确的认识，是学校管理干部的必备条件，也是行政工作应遵循的基本原则。要干好本职工作，并创造性地完成工作任务，履行工作职责，既不越权、越级理事，更不把手伸的太长，干预别人工作，要按学校层级管理要求，逐级反映问题，逐级分配任务，逐级处理事情，坚持避免跨处室、跨人员、跨层次工作，以免引起部门之间不必要的误会，挫伤同事工作的积极性和热情，造成管理工作中的混乱，同时管理干部在管理过程中既要职责明确，分工合理，又要讲求配合，互不推诿，有效发挥角色作用，充分体现管理干部的政治觉悟和良好品质，有力推动学校工作协调发展。

五、大局意识是学校管理干部的公德准则

学校管理干部要从学校工作的大局出发，把学校装在心中，时刻考虑学校发展的大局和教学质量这个中心。要有吃苦在前、任劳任怨的朴素精神，有淡薄名利、舍身忘我的奉献精神。学校行政管理工作节奏快，头绪多，时间长，工作容量大，但无补助无报酬，待遇不如教学人员，而且常常处于夹层，两头不讨好。但这个岗位是不可或缺的，作为管理干部要心胸开阔，愉快地看待和处理本职工作中的人和事，以牺牲小我，幸福他人的态度，认认真真地对待每一项工作，树立全局观念和遵循整体优化的原则，做学校发展的默默耕耘者。

六、服务意识是学校管理干部的根本宗旨

管理就是服务，领导就是服务者。作为管理干部要强化管理育人、服务育人意识，树立大服务观念，要服务于学校的发展，服务于广大师生的需求，特别要服务于学生的学习和成长。作为行政管理者要树立正确的权力观和地位观，把管理作为一种为广大师生服务的途径和方法，降低工作重心，走入广大教师和学生中去，了解他们的疾苦和喜怒哀乐，倾听他们的心声，畅通言论渠道，缩小管理者和教师之间的距离，让教师信任，为老师服务，真正起到管理服务于师生的作用。工作中要随时诠释服务要义，更新认识观念，端正岗位态度，不仅把工作当一种职业和责任，更要当成自己终身追求的事业来看待，把服务当成一种人生的享受，当成毕生的目标和价值，完善自我、实现自我、超越自我，充分发挥自我效能，真正当好服务者，做学校发展的奠基石。

七、责任意识是学校管理干部的内在条件

责任意识就是对工作的一种内在的负责意识，它是在角色意识、岗位意识基础上的更高层次的意识。它要求管理干部有一种认真负责、持之以恒的觉悟和精神，有一种“不到长城非好汉”“更上一层楼”的拼劲，把工作当成人生的最大事情来做，能够用十分力气做好的事情，决不用七、八分力气去做，而且对自己所分管的工作要尽职尽责，不能有半点闪失。从一点一滴做起，从细节做起，设置工作岗位备忘录和明细帐，对自己严格要求，给自己订计划、定目标、设步骤，从平时工作的点滴中渗透一种爱岗敬业的精神。即使在工作中出现了偏差和失误，要勇于承担责任，并做好补救工作，及时总结工作中存在的问题和经验教训，“一日三省吾身”，经常做认真的反思和反省，力求把工作做的更好，为学校的发展多做贡献，保证各项工作的顺利开展。

八、质量意识是学校管理干部工作的终极目标

质量意识，包括两层，一层是对自身工作质量要求的认识，另一层是对学校教育教学质量要求的认识。作为管理干部要树立强烈的质量意识，必须把行政工作做得保质保量，有声有色，不拖泥带水，不遗留漏洞，这就要求在平时工作中加强调查，注重研究，反复思考工作的策略，仔仔细细地设计每一个环节的工作。同时干工作时要反复推敲，选用最佳手段，把工作做得精益求精，力争最大限度、最高效率地服务教师、学生，让教师乐教，让学生勤学。作为管理干部要做学校教育教学质量的推动者，时刻关注学校的校风、教风和学风建设，关注师生的思想动态、生活状况、学习工作情况，为校长和行政班子决策学校发展规划和教育大事提供第一手资料，并以“校兴我荣、校衰我耻”的忧患意识感染师生，共同推动质量的进一步提升。

九、创新意识是学校管理干部的努力方向

创新是推动工作的巨大动力和永恒主题，只有开拓进取，不断创新，才能使工作充满活力，才能推动工作更好更快发展。管理干部是学校的决策者、执行者，在工作中对学校的发展可以说是起着决定性的作用，只有不断创新，才能使学校发展驶入快车轨道，顺应时代改革；只有不断追求新知，才能具有实事求是、独立思考、勇于创造的开拓精神。创新是一个艰苦的过程，它需要我们不断学习，钻研创新理论，不断提高自身的综合素质，同时要求我们在工作中多思考、多比较，找出工作的最佳结合点和最佳方案。另一方面，我们要走出去多接触先进思想和文化，拓宽视野，为创新打好基础，在工作中力求有所突破和改进，用时代给我们带领来的财富和科技成果来推动工作的迅速高效发展。

总而言之，在学校工作中，管理干部肩负着十分重要的责任，他们的素质直接影响学校工作的成败，因此着力培养和提高管理干部的九种管理意识应该成为学校加强干部队伍和教师队伍建设的着力点和重要内容，只有将人才培养工程和学校实施素质教育提高教育质量结合起来，形成“教育管理者要在继承中发展，在发展中创新，在创新中不断更高层次地完善自我”的共识，才能推动学校工作又好又快发展。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！