# 2024年年轻项目总会计师的述职报告如何写(八篇)

来源：网络 作者：红叶飘零 更新时间：2025-01-28

*20\_年年轻项目总会计师的述职报告如何写一 【关键词】国企;人力资源;年轻干部 【abstract】saretundthatthetrainingandselectionofoutstandingyoungcadresisabasicpro...*

**20\_年年轻项目总会计师的述职报告如何写一**

【关键词】国企;人力资源;年轻干部

【abstract】saretundthatthetrainingandselectionofoutstandingyoungcadresisabasicprojecttostrengthentheconstructionofcadresandtalentsteam，anditisanimportantorganizationnthecurrentrealityoftheselectionandtrainingofyoungcadresinstate-ownedenterprises，thispapermakesastudyontheconstructionofyoungcadresteaminstate-ownedenterprisesinthenewera.

【keywords】stateownedenterprises;humanresources;youngcadres

1培养选拔优秀年轻干部是企业发展与人才自身成长的内在统一

干部成长规律决定了干部培养成长要有足够的时间，没有优秀年轻干部的培养选拔，干部队伍建设就成为无本之木，企业持续发展就成为无源之水。因此，要培养选拔一支数量充足、质量优良的优秀年轻干部队伍是一项长期任务，需要适应新形势，把握新要求，着力破除束缚年轻干部成长的思想观念和制度障碍，积极构建市场化、科学化的工作机制。要根据企业发展阶段和年轻干部特点，坚持一层一层历练、递进式培养，通过完善选人用人机制、优化干部培养路径、從严干部管理监督，强化理想信念教育、知识结构改善、能力素质提升，促进干部跨地区、跨领域交流，逐步增强干部素质培养的系统性和针对性，培养一批有专业素养的复合型领导干部[1]。

2年轻干部选育管用普遍存在的薄弱环节

2.1选拔任用机制有待改进

一是选拔年轻干部存在惯性思维。认为年轻干部资历尚浅、缺少工作经验，不敢给年轻干部压担子，担心年轻干部顶不上、镇不住、稳不了。二是年轻干部存在备用脱节现象。由于干部能上能下的机制并未真正形成，囿于干部职数的限制，致使部分企业选拔干部时论资排辈、平衡照顾现象仍然存在，使得部分优秀年轻干部选不出来、拔不上去。三是“下”的机制不活、“上”的通道不畅。领导干部“能上难下”“重上轻下”的问题仍然存在，年轻干部队伍建设规划目标缺少刚性。四是选拔年轻干部视野不宽。习惯于在熟悉的本单位、本系统内部选人，选人用人的范围相对窄小，视野不够开阔，甚至有时觉得无人可选。

2.2考核评价过于传统

一是考核方法较为陈旧。专门针对年轻干部的考核评价办法较少，基本都是沿用传统的“德能勤绩廉”考评或者以“素质能力业绩”为核心内容的综合考评。二是考核不够深入全面。考核工作没有进行外在延伸拓展，多数局限于所在单位领导、干部和职工代表意见，考核方式相对单一，对干部的全面了解不够。三是日常监督不够。普遍未建立与年轻干部谈心谈话制度，对年轻干部缺乏深入了解，日常的“咬耳扯袖”不够，倾向性、苗头性、潜在性问题不易发现[2]。

2.3教育培训和实践历练有待加强

一是教育培训内容不尽科学，手段不够丰富。培训内容与培养目标还有脱节，有些课程设置还不尽科学。虽然近年来年轻干部的培训已经引入行动学习、实践考察、案例研讨、线上交流等方式，但差异化、针对性强的培养措施仍相对缺乏，很多年轻干部都处在被动受训状态。二是实践历练普遍不足。从年轻干部履职经历看，有在急难险重任务和艰苦地区、困难企业的磨砺经历的干部偏少，国有企业年轻干部成长经历相对单一，普遍缺乏在基层一线的实践锻炼经历。

3年轻干部队伍建设的多渠道应对策略

3.1解放思想，转变观念，辩证处理“四个关系”

一是处理好年轻干部与各年龄梯队的关系。优秀年轻干部是整个干部队伍的重要组成部分，是干部队伍健康成长的基础。选拔优秀年轻干部，既要有战略眼光，求贤若渴、唯才是举，又不能急于求成、降格以求，更不能简单以年龄划线，唯年龄是选。要科学谋划，坚持老中青合理的梯次配备，保持领导班子合理年龄结构。同时，要防止任职年龄层层递减，充分发挥各个年龄段干部的积极性，让整个干部队伍都有干劲、有希望[3]。

二是处理好“坚持必要台阶”与“大胆使用”的关系，提高干部成长质量。培养选拔优秀年轻干部，要强化实践锻炼，坚持必要台阶、递进式历练，让年轻干部在基层一线和艰苦地区经风雨、见世面，在急难险重任务中“墩苗壮骨”、锻炼提高，在企业改革发展稳定中强化担当、丰富经历、培养能力，是优秀年轻干部成长的基本规律。

三是处理好群众公认和注重实绩的关系。选人用人是一项非常复杂的工作，群众公认和重实干重实绩是其中的一个重要原则和优良传统。要发挥群众公认及注重实绩的综合效用，看群众公论情况，看工作执行情况，看业绩完成情况，既看日常工作中的担当，又看大事要事难事中的表现，坚持全面历史、客观公正地看待、评价、使用干部。 四是处理好教育管理与选拔使用的关系。好干部是选出来的，更是管出来。年轻干部从参加工作到走向成熟，需要历练和培养。要防止走入重选拔使用、轻教育管理的误区，把选拔使用与教育管理有机结合起来，要强化对优秀年轻干部的日常跟踪了解，引导正确自我剖析认知，永葆优秀品质。

3.2多管齐下，拓宽视野，广开渠道“选”

选干部就是立标杆、树旗帜。选拔优秀年轻干部要对标“对党忠诚、勇于创新、治企有方、兴企有为、清正廉洁”20字要求，通过抓好“三个坚持”，确保优秀年轻干部看得准、选得出、拔得优。一是坚持“一个标准”选拔。对标“20字”要求，建立选拔优秀年轻干部的素质模型，细化选拔标准，实现优秀年轻干部精准选拔。二是坚持“两个层面”选拔。抓好优秀年轻干部和有潜力的青年人才两支队伍。优秀年轻干部作为领导班子梯队建设的主体，有潜力的青年人才作为企业长远发展的战略人才储备。实践工作中，建议要严格两个层面人选的年龄界限，适当拉开差距，确保两个层面候选人不仅优秀，而且年轻。三是坚持多种方式开展选拔。发挥组织推荐的主渠道作用，组织推荐作为优秀年轻干部选拔的主体。同时，可以引入竞争的机制，打破身份、资历、学历等界限，进行公开选拔和遴选，搭建促进优秀年轻干部脱颖而出的平台。此外，要注重平时发现，对一些实绩突出、群众公认、具有领导潜质以及在急难险重任务中表现突出的年轻干部纳入组织视野，及时发现培养[4]。

3.3坚持事业为上，依事择人，人岗相适，不拘一格“大胆用”

一是畅通优秀年轻干部在管理岗位和业务岗位“双通道”职业发展的路径。用“人才价值本位”替代“官本位”，拓宽干部人才职业发展通道，在优秀年轻干部培养使用过程中，要结合工作需要和干部自身素质要求，不搞“一刀切”，也不搞“拉郎配”，科学规划优秀年轻干部的职业发展，在优秀年轻干部在管理岗位和业务岗位之间实现“纵向畅通、横向互通”，更好发挥优秀年轻干部的作用。

二是坚持多种途径推进“能上能下”。切实推行任期制管理，加强干部日常考核和近距离考核，强化结果运用，做到能上能下。通过对领导干部年龄、状态、业绩等多角度进行分析研判，明确退二线的制度机制，为优秀年轻干部成长提供更多机会。同时，退下来的“老干部”，要积极发挥作用，贴身辅导优秀年轻干部处置急难险重任务，帮助他们提高领导力，丰富实践经验。要坚持事业为重，建立容错纠错机制，把事业发展、工作需要、岗位要求和促进优秀年轻干部健康成长结合起来。

4结语

优秀年轻干部作为国有企业青年群体的先进代表和中坚力量，肩负着践行国有企业“六个力量”，发展壮大国有资产和国有资本的历史使命。“育优、选对、用好”年轻干部，是激发优秀年轻干部積极进取、奋发有为的客观需要，更是推动国有企业改革发展各项事业、实现高质量发展的重要组织保障。

【参考文献】

【1】濮志梁.浅谈加强年轻干部队伍建设，促进企业发展[j].现代经济信息，20\_（14）：94.

【2】琚茹.新形势下国有企业人力资源管理如何创新与变革[j].现代工业经济和信息化，20\_，4（7）：64.

【3】王路.换届后年轻干部培养选拔的思路分析[j].领导科学，20\_，000（015）：37-38.

【4】汤荧燕.浅谈新形势下后备干部队伍建设的问题与对策[j].企业文化旬刊，20\_（2）：55-56.

**20\_年年轻项目总会计师的述职报告如何写二**

就像人离不开自己的影子一样，成功也总甩不开失败，尽管人们千方百计地摆脱，然而失败依然困扰着每一个人。或许是生意场上的失利，或许是仕途上的阻挠，或许是运动场上的落后，然而对于我们，一群朝气蓬勃的大学生来说，失败只是迟到的成功。

如今，求学的压力，生活的压力越来越大。但在这紧张的氛围下，你不妨静静地闭上眼、仰起脸，感受天空中洒下的阳光，让它渗透你的每一寸肌肤，你会发现，有一股炽热的血液在体内沸腾，有一种似火的激情在痛快地燃烧，有一种如阳光一般的暖流将受伤的心灵抚慰！而这，就是你拥有的炫丽的青春啊！它轻轻而又响亮地告诉你：年轻没有失败！

拿破仑说：光荣的成功不在于永不失败，而在于屡仆屡起，于是便有叱咤风云的法兰西第一帝国。贝多芬说：卓越的人的优点是在不利与艰难的遭遇里百折不挠，于是便有了享誉全球的音乐大师。失败是一笔财富，它能给人奋发向上的动力，给人直面挫折的勇气，给人饱经风霜的坚强。而年轻时的失败更是一笔财富，不经百炼，何以成钢？斗争的生活使你干炼，苦闷的煎熬使你醇化，失败为你铺就一条走向成熟走向成功的大道！

不要为失败而气恼，失败对我们来说只是成功与成功之间的过渡。请相信，当你长途跋涉之后，当你艰辛攀登之后，当你已经精疲力竭之时，成功就在前面迎接你、振奋你，让你再一次投入到事业的博击中去；请相信，我们是东方那一轮火红的朝阳，我们终将穿透云层，辉煌地升起，发出光芒万丈！

青春易逝，我们踱着脚漫步在生活的诗行里，成功与失败互相交替，成为一幕幕插曲。

人生的患得患失、大起大落，只不过是上亿年地球史中的沧海一粟。

失败何所惧！

一个故事总要留点遗憾方显完美；一种结局总要有点残缺方显言尽意犹存的韵味。有谁的世界总是成功？人生多风雨，世事足悲泣！然而，世人总注重结果而忽略了过程。在物欲横流的大千世界，悲观处世者总在抱怨。无能的青年忘记了自己的浅薄，慵懒与堕落，习惯了畏缩不前，习惯了无休止的叹息。

既然不能鲜花簇拥，何不让自己归于平淡，是自己不尽完美，何不奋起直追。

离自己的战火近一点，尽力拼搏，努力追求，找回属于自己的成功。人生的梦想在亘古不变世界里演绎着忧伤与难忘，原始的野性呼唤着我们。古老而凄寂的荒漠上徘徊着驮着皮囊的骆驼，它们永远向着绿洲而疲劳的奔波。正值青春年少的我们，何不用自己的声音去唤醒湮灭的慵懒灵魂呢？

**20\_年年轻项目总会计师的述职报告如何写三**

为进一步加强农业系统干部队伍建设，大力培养高素质专业人才和德才兼备的优秀年轻干部，更好的实施人才强农战略，根据市委组织部和市人社局有关文件的精神，结合实际，特制定实施方案如下：

坚持以习总书记系列讲话精神为指导，以培养锻炼年轻干部为重点，以提升年轻干部队伍整体素质为目标，加强对年轻干部责任意识、综合素质、专业水平与创新能力的培养，努力打造一支信念坚定、勇于担当、业务熟练、作风优良、充满活力、奋发有为的高素质专业化年轻干部队伍，为实现农业现代化提供人才保证。

以“精神上有追求，能力上有提升，业绩上有突破，培育上有梯次”为年轻干部培养目标，通过加强政治思想和理想信念教育，使干部的精神面貌焕然一新;通过加强培训和各种形式的轮岗锻炼，使干部的业务技能、综合素质有较大提升;通过承担重要工作和专项任务，使干部的工作业绩取得较大突破;通过加大对优秀年轻干部的培养选拔力度，激发年轻干部想事干事的热情。争取利用三年左右的时间，到xx年，委机关35岁左右年轻干部成为“全能型公务员”和“有作为”的业务骨干力量。

委机关35周岁以下年轻干部。

四、培养原则

(一)坚持立足当前、着眼长远的原则。对年轻干部的培养既要立足于当前对人才的需要，也要立足于长远的发展。要以“精干、高效、可持续”为目标，尽快使年轻干部成为委内的业务骨干，形成委机关“老、中、轻”合理搭配的人才梯队。

(二)坚持结合实际、注重实效的原则。以培养复合型人才为导向，增强培养的针对性，注重培养质量和培养实效。对特别突出的人才要打破常规破格提拔使用。

(三)坚持依法行政、开拓创新的原则。要把坚持依法行政与开拓创新有机统一起来，做到既牢固树立依法办事的行政意识，严格依法、依规、依程序办事，又积极履行职责，锐意进取、创新思维，取得突出业绩。

五、主要措施

(一)注重理论培训和党性锻炼，进一步提高年轻干部的思想政治素质

1、加强理论培训，进一步坚定理想信念。紧密联系农业工作实际，结合年轻干部的思想状况，有针对性的、有计划的对年轻干部进行系统的马克思列宁主义、毛泽东思想、中国特色社会主义理论以及习近平总书记系列讲话精神等理论知识的培训，全面提高年轻干部的政治理论素养，打牢理想信念根基。帮助年轻干部牢固树立马克思主义的世界观、人生观、价值观，坚定对马克思主义的信仰、对中国特色社会主义的信念、对改革开放和社会主义现代化建设的信心。

2、加强党性锻炼，大力弘扬优良作风。针对年轻干部的特点，制定党性锻炼计划，开展经常性党性教育活动，突出抓好理想信念教育、优良作风教育、党纪政纪教育、道德情操教育。结合年度考核要求年轻干部每年开展一次党性分析，向党组织上交一篇党性分析报告。引导年轻干部诚实守信，爱岗敬业，谦虚谨慎，淡泊名利。牢固树立宗旨意识和勇于负责、勇于担当的精神，不断增强纪律和法治观念，严格遵守各项制度规定。

3、加强业务培训，不断提高专业能力。牢固树立敬业加专业的理念，按照“知识多元化、专业技能化”的培训方针，委机关重点组织抓好年轻干部中长期业务培训，不断提高年轻干部的综合业务素质;要按照“缺什么、补什么”的原则，重点抓好现代农业、法律法规、惠农政策等方面的知识学习，定期开展专题培训，提高年轻干部业务知识和岗位技能。

(二)注重实践锻炼，进一步培养年轻干部恪尽职守、克难奋进、开拓创新的能力

1、强化岗位锻炼。让年轻干部“干一行、爱一行、专一行、精一行”。对年轻干部要敢于“压担子”，要结合岗位能力的要求，让年轻干部在合适的岗位从事合适的工作，立足通过岗位锻炼，让年轻干部各展其能、各尽其才。

2、强化轮岗交流锻炼。将年轻干部有针对性地安排在不同处室进行岗位交流(拟每半年交流一次)，让他们在不同的岗位，开阔视野，激发工作热情，积累工作经验，培养“一专多能”的复合型人才。

3、在艰苦环境中锻炼。对年轻素质较好的，进行压担子培养;选派到艰苦、复杂的环境中，特别在当前开展的互联网加以及长吉现代农业示范区等工作中经受摔打磨练，让其唱“主角”，尽其发挥才干，提高其观察、分析和解决问题的能力。

4、在下派挂职中锻炼。每年选一定数量的年轻干部到基层事业单位任职，以提高年轻干部深入实际、服务基层的能力为目标，经受多方面的工作锻炼和考验，让年轻干部在服务大局中拓宽视野，增强服务本领。进一步培养年轻干部吃苦耐劳、求真务实的工作作风，进一步增强年轻干部联系群众、处理复杂问题的能力。

5、在外派学习中锻炼。有针对性的选派优秀年轻干部进行短期专项培训，或与其它机关单位联系，对优秀年轻干部采取工作交流的方式，促使他们不断拓宽知识面，提高综合业务素质，从而更快、更健康地成长。

(三)创新机制，为年轻干部的成长搭建平台

1、建立联动机制。委党委积极创造条件，给年轻干部提供更多的学习机会和锻炼平台。对表现突出的年轻干部，应优先安排学习培训、挂职锻炼和轮岗交流，并重点予以跟踪培养。

2、建立激励机制。要结合干部学习、挂职锻炼情况，多压担子，尽可能安排适合的、有挑战性的工作岗位，有针对性、有计划的培养锻炼年轻干部，对学习、挂职期间表现特别优秀的年轻干部，委将按干部选拔任用规定的程序和要求优先提拔使用。

3、建立培养载体。委党委将为年轻干部培养锻炼搭建工作平台。

一是承担委领导的重大调研课题，通过课题的调研使年轻干部形成用全面、辩证、发展的眼光看待问题，从不同角度、不同层面去观察和思考问题，提高科学分析和解决问题的能力。

二是组成工作组专门研究某项重点工作，使其发挥主观能动性，超越经验和习惯的束缚，提出新的观点或工作思路，培养其创新意识与开拓精神。

三是对于重点项目进行实地调研和踏察，坚持在关键岗位和重点项目中锻炼年轻干部，鼓励年轻干部深入工作一线和关键岗位，在各种复杂环境中接受锻炼，提高自身开展群众工作、处理复杂问题的能力。

四是跟随领导外出学习考察，使年轻干部开阔视野、拓宽工作思路，提高勇于创新，解放思想，科学谋划工作的能力。

五是列席委理论中心组学习会、主任办公会，学习领导研究、安排和部署工作的方法、措施，拓宽年轻干部工作思路，提高自身执行能力。

六是对特别优秀的专业技术人员，推荐纳入市人才办人才库中。

(四)强化措施，完善考核机制

坚持关心爱护与严格要求相结合，将严格管理干部的各项要求落实到年轻干部培养锻炼的各个环节中去。

1、建立定期谈心谈话制度。坚持政治上多关心，思想上多沟通，工作上多支持，年轻干部所在处室及主管领导要强化日常跟踪了解，定期开展谈心谈话，特别是在轮岗交流、挂职锻炼等各个时期，要随时进行谈心谈话，引导年轻干部提高思想境界，自觉接受监督。

2、建立汇报制度。年轻干部要定期向党组织汇报自己的思想、工作、学习情况和今后努力的方向，以便使组织对年轻干部培养锻炼的思想动态得以及时了解。

3、建立考评制度。对年轻干部实行单独考核，包括实践锻炼考核、理论培训考核、政绩考核、岗位目标责任制考核以及后备干部考核等。采取动态考核办法，随时掌握年轻干部培养锻炼的思想、工作、学习情况，并作出综合性评价，为年轻干部选拔使用提供客观依据。

六、组织领导

培养锻炼年轻干部工作在委党委的统一领导下，由党委办公室牵头组织实施，人事处配合，干部所在处室全面参与，积极支持，共同抓好落实，为年轻干部培养锻炼营造有利于健康成长的良好环境。

委成立培养锻炼年轻干部工作领导小组，由委党委书记、主任耿云久同志任组长，由副主任朱文彬同志任副组长，由其他副主任和党办主任、人事处长、机关党委书记、纪检监察室主任任成员。

**20\_年年轻项目总会计师的述职报告如何写四**

怎样才能发挥所长、尽我所能，来更好地报答组织的培养和重托呢？必须在以下三个方面历练实践、提高自我。

一是要讲学习，苦练内功，增强本领，提高素质。

干事创业不仅需要满腔的热情和创业的激情，更需要实实在在的过得硬本领。我从业务工作较为单一的县纪委副书记，走到城关镇党委书记、镇长这个重要岗位，对我来说是个挑战，更是动力。面对一堆要处理的工作，要适应的环境，要理顺的关系，要协调的事务，要处理的难题，要沟通的干群，我坚持边适应环境，边转换角色，边加强学习，边推进工作。这时我深感知识的珍贵，经验的珍贵，能力的.珍贵，时间的珍贵；我深知如果只是做一个平平庸庸、看摊实业、四平八稳的领导干部容易一些，如果想在本职岗位上有所作为，干出一番老百姓能够认可的事业来真的很难。如果自己不注重学习，不努力提升自己，不努力工作，就会辜负组织的重托，辜负群众的信任，辜负百姓的期待，对上对下都无法交待。所以，用这种责任与压力、忧患与认识，逼使自己把学习作为一种政治责任，不断提高学习力、执行力、创新力和免疫力，努力谦虚谨慎，戒骄戒躁，历练实践，提高本领。

二是要讲事业，用“发展为上，民生为先，稳定为重”引领工作，指导实践，促进发展。

在其位要谋其政，在其位要出实绩。我记得在x年全市第一季度经济工作调度会上，方书记给我们蒙城提出了更高的要求：蒙城不仅要早日跻身皖北第一方阵，更要跨入全省61个县前20强！为了实现这一目标，作为一名蒙城干部，就要按照市委“发展为上、民生为先、稳定为重”的要求，切实增强舍我其谁的责任感，增强寝食难安的危机感，增强只争朝夕的紧迫感，努力从我做起，干事创业。经过两年来的工作，可以说付出了辛劳，也收获了成功，我认为有几项工作还是得到了群众赞许和领导认可的。一是经济发展取得了新突破。我和党委政府一班人，始终把发展摆在第一位置，利用工业园区和原有破产企业，加大招商引资力度，盘活存量，引进增量，两年来引进了凯利莱服饰、千衣源纺织、凯旋门业、兴达印刷等一批企业，财政收入由x年1894万元到x年的3143万元，连破20\_万元、3000万元两个大关。二是强力推进县经济开发区建设征地。县开发区建设用地我镇辖区涉及征地500余亩。在征地中，对上我要向政府争取政策，使农民获得利益得到保障；向下我要宣传政策，征得群众的理解和支持，难过艰苦努力，最终既维护了群众利益，又为蒙城经济发展的平台建设作出了贡献。三是淮北大堤加固工程征迁安置工作。城关段征迁全长3.8公里，涉及5个社区和县直14个单位，需拆迁安置户791户、3597人，征迁面积6.7万平方米。为此，动用镇、社区两级干部参与，严明纪律，严格程序，阳光操作，历时近1年时间，拆迁安置基本结束，无一例上访。四是文明创建连上台阶。两年来，作为我县文明创建的主力军，我镇上了两个台阶，x年获省首届“文明县城”，x年“全国文明村镇”有望于3月份颁奖命名。创建工作能够取得如此成绩，我们就坚持创建的成果由人民共享，重点是围绕群众关心的热点难点，真正为群众办实事、办好事，先后硬化20条小街巷道路，安装316条小街巷路灯，改造26座公厕。五是抓好信访稳定工作。对信访工作，我们畅通渠道，开门接访，带案下访，落实包保责任制，依法处理，限时解决，确保旧的矛盾化解掉，新的矛盾不积压。应该说，到城关镇工作的两年，可以说是事务最为繁忙的两年，是下基层了解群众最多的两年，是一心一意谋城关发展的两年，也是享受取得成绩快乐的两年。实践证明，只有真正把发展摆在第一位置，紧盯不放，才能够实现跨越式发展；只有在工作中坚持以人为本，才能有效解决好群众最关心、最直接、最现实的利益问题；只有做到权为民所用，情为民所系，才能牢固树立群众观念，切实关注民生，永不脱离群众。

三是要讲奉献，用“少说多做，真抓实干”，强作风，抓落实，攻难题，促发展。

实现跨越式发展，关键在真抓实干，关键在狠抓落实，这是我们镇党政班子的共识。通过两年来的实践，通过作风的转变，我深深地体会到：一是通过抓作风，增强了执行力。我积极实践“5+2”、“8+2”工作法，倡导“少说多做，真抓实干”的作风，自己身体力行，带领广大干部做到令行禁止守纪律、雷厉风行抓落实、推进工作见实效。二是通过抓团结，增强了凝聚力。我个人带头坚持民主集中制，班子之间相互信任、不乱评论，相互谅解、不结疙瘩。在园区征地、涡河征迁安置、“两违”整治、社保低保、计划生育等热点难点问题的解决中，都能够顶住压力，敢于碰硬，不徇私情，就这一点，我个人感觉比较欣慰。三是通过抓廉政，增强了感召力。作为年轻干部，我时常反思自己，要把握好人生的方向和底线，以此带好队伍，作好表率，树立形象。

**20\_年年轻项目总会计师的述职报告如何写五**

为深入贯彻落实十八大精神，践行“三严三实”，培养造就一支素质优良、数量充足、门类齐全、结构合理的年轻干部队伍，为我局的老年工作和老年事业发展提供可靠的人才保障，经研究决定，制定我局年轻干部培养办法：

通过加强学习、实践锻炼、动态管理、科学考核等方式，实现年轻干部在思想、政治、实践、写作、协调等方面能力的不断提高，有效培养年轻同志成长为政治上靠得住、业务上撑得起、作风上过得硬的中坚后备力量，展示昂扬向上的精神风貌。

局机关副科及以下干部。

一是强化干部学习。年轻干部应努力自学，干部之间多做交流，“比、学、赶、超”。按月考核，年终看成果。月初制定学习计划，结合年轻干部的知识结构、工作阅历、能力素质等情况科学制定学习计划和内容；月底进行总结，组织年轻干部在月底总结会上进行学习心得交流，每人自制ppt汇报本月学习情况及心得体会。年终组织年轻干部总结一年来的学习成果。

二是关心干部成长。定期与年轻干部谈心说事，工作、生活上为年轻干部排忧解难，帮助健康快速成长。有关领导每月必须找年青干部谈心一次，引导年轻干部经常性地开展批评与自我批评，适时进行提醒和鼓励，促其自我总结提高。

三是注重锻炼干部。充分结合实际工作内容，提供平台让年轻干部多写、多说，锻炼培养年轻干部能干、能写、能说的能力。建立岗位锻炼制度。根据实际情况，对经历比较单一的年轻干部进行轮岗锻炼。

四是进行动态管理、科学考核。为每一名年轻干部建立一本成长档案，组织办具体负责对年轻干部的考核，重点围绕年轻干部任务目标完成情况、日常工作表现、参加集体活动、学习能力提升、承担急难险重任务表现、民主评议、帮带人点评等方面采用百分制量化考核。以年轻干部成长档案为依据进行量化记分，全方位掌握年轻干部思想境界、政治素质、组织协调能力、工作实绩、发展潜力、群众公认度等。

**20\_年年轻项目总会计师的述职报告如何写六**

1、一点也没激情，年轻要的是闭关模式，不是剧情模式，趁我们还年轻，全力去闯吧。

2、而我现在就是这样，把生活活成了自己想过的日子，然后好好生活，珍惜眼前，开心就好。

3、带着希望迎着冷风扛着心酸。我并不是很成熟，也不懂太多的人情世故。但我相信我可以活下去，为了让自己初心不改。

4、青春就是用来挥霍的，是啊，挥霍也要挥霍在有价值的事情上，如果挥霍青春在打游戏等等上那不就挥霍那叫浪费。

5、也许未来某一刻的自己，会被这社会变得不得不卑躬屈膝，不得不为了生存而隐忍，这世界就是这样，青春的日子是最无忧无虑的时刻，好好珍惜吧。

6、我还有青春伴我，一个人又怎么样。在追寻梦想的路上，也许就是一个人的。

7、未来开一小店，日出开店日落收店。寻一心上最爱姑娘，生儿育女安康过此生。年少为梦淋雨行，老时携妻周游列国。为此生此世画下最美的句点。

8、趁我还年轻，一定要努力给自己想要的生活，成为自己喜欢的人，加油！

9、总有一天你会发现，所有人都在那里等着你，不远不近，永远都在，接下来苦涩的日子希望最棒的自己可以加油。

10、趁还年轻，好好做自己，长大后翻开记忆的相册，为自己有个美好的年轻时代而骄傲，加油吧。

11、用这不到一百天的学习时间，给自己一个回报我们要一起努力。别放弃。

12、好好努力，为那些会慢慢变好的可能。你还年轻，还可以去做自己想做的事。

13、每个人都想趁着年轻去创造一个家，因为没家流浪的日子真的好苦，一个人为了求学来到这个城市，找自己的一席之地，希望这种日子早点结束，真的好苦。

14、要继续坚持下去，所以我不能放弃，我要继续走下去，和你一起加油。

15、青春最好是不要浪费时间，青春就是我们最好的资本加油吧！

16、没有人一直年轻，但总是有人正年轻，抓紧还可以被羡慕的年纪。

17、变得学会放下偏见，去学会用不同的角度看待事物，这大概就是偶像的力量吧。希望自己能活的通透、随意，不失善良之心。

18、趁你还年轻，继续努力，致未来的自己，致未来的她，一次次跌倒，一次次爬起。我怕过什么。

19、还剩不到两个月，可我相信我自己，只要抓得紧，趁我还年轻。

20、抓紧时间，做自己想要做的事情，等到你不在年轻的时候，就算你有心想做一件以前很想做但没来得及做的事情，也已经没有那个活力和精神了。所以趁年轻，想做什么就做吧，青春输得起，也配得上赢。

**20\_年年轻项目总会计师的述职报告如何写七**

为深入学习贯彻新时代中国特色社会主义思想和党的十九大精神，认真落实视察我省重要讲话、重要指示批示精神，贯彻落实全国、全省组织工作会议精神，全面适应新时代要求大力发现培养选拔优秀年轻干部，根据中央、省委及能源集团党委要求，现结合集团公司实际，制定如下规划。

一、指导思想

坚持以新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻新时代党的组织路线，落实好干部标准，遵循干部成长规律，按照拓宽来源、优化结构、改进方式、提高质量的要求，健全完善选拔、培育、使用、管理环环相扣又统筹推进的全链条机制，培养选拔一批忠实贯彻新时代中国特色社会主义思想、符合新时期好干部标准、适应集团公司高质量发展需要、忠诚干净担当、数量充足、充满活力的高素质专业化优秀年轻干部，为推进企业稳定持续高效发展奠定坚实的干部人才基础。

二、目标任务

1.建立年轻干部信息数据库。立足集团公司实际，按照“发现一批、培养一批、使用一批”的要求，全面掌握集团公司年轻干部信息状况，建立数据库和后备干部梯队。集团公司党委直接掌握的各部（处）室、权属单位领导班子成员中的优秀年轻干部30名，各部（处）室、权属单位中层干部中的优秀年轻干部100名。

2.持续优化干部队伍结构。坚持着眼长远发展，不断优化干部队伍结构，逐步构建集团公司老中青年龄梯次合理、整体素质能力优秀、专业结构科学的干部人才队伍。今后3-5年，集团公司各矿井单位班子成员中35岁左右的要达到并保持在30%；其他各单位（部门）班子成员中30岁左右的要达到并保持在30%；各单位（部门）中层管理干部中30岁左右的要达到并保持在30%。

3.构建“选育用管”全链条工作机制。坚持正确的选人用人导向，把握“选育用管”全链条环节，拓宽选人用人渠道，建立培优育强体系，强化素质培新与实践锻炼，实施多通道发展，构建优秀年轻干部发现培养选拔长效机制，实现工作的制度化、规范化和常态化。

三、工作措施

（一）坚持系统思维和全局观念，充分认识发现培养选拔优秀年轻干部的重大意义

1.适应新时代发展的必然要求。当前，中国特色社会主义进入新时代，我们党团结带领人民进行伟大斗争、建设伟大工程、推进伟大事业、实现伟大梦想，关键在于建设一支高素质专业化干部队伍，归根到底在于培养选拔一批又一批优秀年轻干部接续奋斗。在全国组织工作会议上强调，要做好新时代年轻干部工作，大力发现培养选拔优秀年轻干部，建设一支忠实贯彻新时代中国特色社会主义思想、忠诚干净担当、数量充足、充满活力的高素质专业化年轻干部队伍。这是党和国家事业发展的百年大计。从党中央、省委到能源集团党委先后出台文件，对新时代大力发现和培养选拔优秀年轻干部提出明确要求。这就需要我们着眼长远发展战略，统筹选育用管各个环节，及时发现、培养、使用优秀年轻干部，为党的事业和企业改革发展提供充足的干部储备和人才保障。

2.推动企业高质量发展的根本要求。面对新形势新任务新要求，集团公司克服当前严峻局面，负重前行，爬坡过坎，推进稳定持续高效发展，推动企业进入高质量发展新阶段，更需要有一批勇于担当、敢于创新、德才兼备的优秀年轻干部做支撑，就要求我们要以更长远的眼光、更大的决心、更有效的举措，及早发现、培养和选拔使用优秀年轻干部，为企业渡难关、保发展注入新的生机和活力。

3.优化干部队伍体制机制建设的迫切要求。发现培养选拔优秀年轻干部是加强领导班子和干部队伍建设的一项基础性工程。当前，集团公司干部队伍年龄结构整体老化、专业结构不合理、培养机制不健全等问题较为突出，与上级要求与现实需要还有很大差距，需要我们坚持目标导向和问题导向相统一，以更大的改革勇气、更大的创新力度，科学谋划、统筹推进，不断优化干部队伍年龄结构，采取有效措施破解体制机制障碍，加快形成有利于优秀年轻干部脱颖而出、健康成长的良好环境和体制机制。

（二）把握“选育用管”关键环节，推进干部队伍全链条机制建设

聚焦贯彻落实中央和上级精神，紧紧围绕建立源头培养、跟踪培养、全程培养的素质培养体系，实施优秀年轻干部递进培训、跟踪培养计划，以选好用好为根本，以提高思想政治素质为基础，突出专业培训和专业提能，将学习培训与实践培养相结合，注重在基层一线和困难艰苦的地方培养锻炼年轻干部，构建更加科学的干部管理评估评价机制，形成“选、育、用、管”完整工作链条。

1.坚持选准用好导向，拓宽视野和渠道

一是严格选人标准。要严格把握优秀年轻干部标准，坚决贯彻“德才兼备、以德为先”原则，坚持把政治标准放在首位，牢固树立“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“四个服从”，忠诚企业，立足本职，识大体、顾大局，讲原则、守规矩，确保政治坚定、对党忠诚；坚持把能力业绩作为重要标准，能够破解企业改革发展难题、驾驭复杂局面、应对各种风险挑战，经过基层一线和艰苦岗位历练，开拓创新能力强，确保能力过硬、实绩突出；坚持把作风优良作为必备条件，公道正派、实事求是，勇于改革、敢于担当，艰苦奋斗、廉洁自律，能够严格要求自己，自觉抵制“四风”，群众公认度高，确保务实勤勉、廉洁自律；坚持把素质过硬作为基本要求，要相对年轻化，具有旺盛的精力和健康的体魄，具有能够胜任工作的理论水平、专业能力和专业精神，具有良好的思想素质、心理素质和身体素质，勇于创新，不畏艰难，确保年富力强、素质优良。

二是鲜明用人导向。坚持把年轻干部选准用好作为源头工程，解放思想、更新理念，破除求全责备、论资排辈观念，树立压抑埋没年轻干部是过错，培养重用年轻干部是功绩的新理念，不拘一格选人才，敢为事业用人才，早给年轻干部压担子、搭舞台。对那些看得准、有潜力、有发展前途的年轻干部，做到优先纳入储备、优先培养历练、优先选拔使用等“三个优先”。要着眼长远，理清思路，把握规律，改革创新，采取切实有效的措施，促进年轻干部源源不断涌现出来。

三是拓宽选人渠道。要为优秀年轻干部成长打开宽广之路，帮助年轻干部成长和成才。进一步拓宽视野，放眼各条战线、各个领域、各个行业，广开进贤之路、广纳天下英才。

在抓好组织选拔的基础上，积极探索、有序推进经营管理人员市场化选聘、契约化管理和职业经理人制度等竞争性选拔、市场化选拔的方式，在制定选拔条件时，有意识地向年轻干部倾斜。要扩容年轻干部培养选拔“蓄水池”，通过组织推荐、民主推荐和考核、考察模式，分专业、分类别储备年轻干部，及时补充年轻力量，充实壮大年轻干部总量。要加大优秀大学生的选聘力度，变招工为招生，为大批年轻干部储备和脱颖而出创造平台和机会。

四是精准选人方式。坚持组织主导，改进人选产生方式。要结合重点工作和实践需要，精心组织年轻干部情况调研，建立本级掌握的优秀年轻干部队伍，同时择优向上级推荐。实行块块推荐和条条推荐、面上调研和重点调研、分级考察和直接考察相结合，上级组织部门加强宏观指导和统筹比选。各权属单位党组织听取调研汇报时，集团公司党委组织部门可以派人参加，对重点人选可打破层级直接考察了解。坚持把功夫下在平时，建立结合日常工作发现识别优秀年轻干部的常态化机制，提高识人水平，严格标准条件，切实把好政治关、品行关、作风关、能力关、廉洁关。

五是实行分类管理。坚持组织掌握，对优秀年轻干部人选不公示、不公开，防止标签化。坚持多通道发展与年轻干部专业结构优化双管齐下，集团公司及权属单位分类别、分专业建立安全生产技术类、经营管理类、党群政工类等优秀年轻干部信息库，个别实用型、创新型、智慧型和未来型专业也可以单独建立年轻干部信息库，形成年轻干部蓄水池，加强定期分析，为优化资源配置、统筹培养使用奠定基础，做到“选有余地”。

2.建立培优育强体系，强化素质培养和实践锻炼

一是完善培养机制。要坚持常抓不懈，把功夫下在培养上，制定培训长期规划和年度计划，让年轻干部把基础打扎实，使年轻干部政治上靠得住、工作上有本事、作风上过得硬。结合时代发展和企业实际，坚持源头培养、跟踪培养、全程培养，建立上下联动、长期关注的干部接续培养锻炼机制。同时，积极开展“传帮带”“师带徒”“1+1”“n+1”等培养形式，工作捆绑、业务帮带、经验相授，促进年轻干部快速成才。建立优秀年轻干部成长档案，破除全才式思维，克服大水漫灌弊端，建立“一人一策”培养机制，对优秀年轻干部逐人提出培养方向，落实培养措施。

二是锤炼政治素养。培养年轻干部，首先要筑牢思想之魂，把培养政治素质放在首位，把对党忠诚作为首要标准，把政治训练贯穿年轻干部成长各阶段。要以培养年轻干部“勤学、修德、明辨、笃实，爱国、励志、求真、力行”为目标，坚持年轻干部培养与高素质要求结合起来，重点学习马克思主义哲学，学习党的理论特别是新时代中国特色社会主义思想，学习党的革命历史和优良传统，引导年轻干部坚定理想信念，把当老实人、讲老实话、做老实事作为人生信条。发挥党校、党干理论培训的主渠道、主阵地作用，充分用好重要历史文化和革命文化资源，有计划地组织年轻干部接受党性教育、道德品行教育，牢固树立共产党人的世界观、人生观、价值观。

三是注重专业培养。突出专业能力、专业精神，注意培养有专业背景、技术特长的复合型领导干部。按照“干什么学什么、缺什么补什么”的原则，结合不同领域、不同岗位干部的专业化需求，开展精准化、个性化培训，增强专业化培训的频次和深度，着力弥补干部的知识空白、能力短板，增强适应新形势新任务的能力。大力开展高质量发展、新旧动能转换以及各类专业相关知识等方面专业化培训。对于优秀中青年干部，通过组织参加高级研修班、研讨会、报告会等形式，学习先进企业的管理思路、管理方法以及管理技术等，不断改善知识结构，开阔眼界思路，提高执行能力，增强团队协作意识，更新专业知识，提升综合管理能力。积极推进集团公司内部单位间交流任职、单位内部轮岗交流和交叉任职等，加强干部综合素质能力培养。要适时组织举办优秀中青年干部培训班，改进办学方式，实行上级组织部门点名调训学员，提高年轻干部调训比例，增强培训实效。对专业性、技术性、政策性强的领导岗位，特别是安全生产技术岗位人员宜从具有专业化知识水平、履职经历、实践经验丰富的人员中选拔配备，让专业人干专业事，避免跨专业交流和跨行“空降”，真正消除“外行领导内行”现象。

四是强化实践磨炼。要注重在基层一线和困难艰苦的地方培养锻炼年轻干部，使年轻干部经得住磨练、打得了硬仗、扛提了重活，源源不断选拔使用经过实践考验的优秀年轻干部。要敢于给他们压担子，有计划安排他们去基层单位、艰苦岗位经受锻炼，走向企业改革发展的主战场、维护稳定的第一线、科技攻关的桥头堡、干事创业的最前沿，“零距离”接触基层，“面对面”开展工作，在基层一线锻炼年轻干部，在急难险重任务中考验年轻干部，在必要台阶中历练年轻干部，在鼓励干事创业中激励年轻干部。通过定岗压担、多岗轮换、挂职锻炼、应急磨砺、跟班帮带等多种方式，使年轻干部在多岗位进行培养锻炼，让他们在实际工作中提高综合素质和能力，促进年轻干部成长。今后，要注重把年轻干部放到艰苦环境中去，推到重点建设项目和基层一线去，注重赋予艰巨任务，注重放到生产矿井、新兴产业、综合部门等吃劲岗位、重要岗位培养锻炼。新录用毕业生必须安排到基层单位见习锻炼“墩墩苗”；没有基层经验的机关人员必须挂职轮训“接地气”；优秀年轻干部必须经受实践锻炼“压担子”；新提拔的干部必须先放到吃劲岗位“扎根基”。

3.创新选拔使用机制，构建年轻干部成长进步“多通道”

一是打破隐性台阶和机制障碍。创新制度机制，坚持“民主、公开、竞争、择优”原则，在标准更高、程序更严的前提下，逐步打破年轻干部成长隐性台阶。坚持事业为上、公道正派，坚持组织主导、以事择人，做到制度选人和伯乐相马相结合、“爬楼梯”和“搭梯子”相结合，台阶式、递进式培养和多专业、多岗位交流相结合，破除论资排辈、平衡照顾、求全责备等观念，既看资历、经历，更注重能力、潜力，大力选拔使用经过实践考验的优秀年轻干部。对确有真才实学、成熟较早、有培养前途的优秀年轻干部，要不拘一格大胆使用。继续实行管理人员内退制度，对达到一定年龄的领导人员及时有序地退出工作岗位，不再占用领导职数编制，为年轻干部走上前台留足空间。集团公司各部门和权属单位班子成员中的优秀年轻干部，及时提任上一级职务或作为上一级职务推荐人选。各部门、单位中层管理干部中业绩突出、特别优秀的，任职满1年，履行相应的审查批准程序后，可以提任上一级职务，正职可以作为上一级正职提任人选，副职可以作为上一级副职提任人选，打破任职年限和层级限制，突出能力业绩和年轻化专业化要求，严把政治和廉洁两关，及时发现、培养起用优秀年轻干部，不能把年轻干部埋没、积压、梗阻在基层一线和职级底端。

二是落实常态化配备。把优秀年轻干部选拔配备融入日常、抓在经常，实现选拔配备优秀年轻干部“三个常态化”，使年轻干部培养选拔长流水、不断线。加强领导班子进退情况、配备需求和优秀年轻干部储备情况的常态化分析，对有发展潜力、表现优秀的，及早考虑安排使用意见。注重优秀年轻干部的常态化配备，把优秀年轻干部选拔寓于日常干部管理工作之中。加强年轻干部配备情况的常态化督导，年轻干部配备比例较低的领导班子，应拿出职位专门充实年轻干部；暂时没有合适人选的，应加强培养、尽快补充；应配未配的，由上级组织部门从干部资源充足的单位或部门交流配备。

三是实施多通道发展。要积极建立年轻干部成长进步、接续正常、不断更新的“人才宝库”，消除年轻干部“放进去、晾起来、不管不问”的“人才冷库”。要突破单纯的行政晋升序列，以培养造就一支具有专业思维、专业素养、专业能力的高素质年轻干部队伍为切入点，健全人才多通道发展机制，积极构建企业管理、技术、技能人才晋升三个通道，做到职业发展纵向畅通、横向贯通，为年轻干部成长架设新梯子，持续优化年轻干部成长的路径，让年轻干部沿着专业晋升通道和行政晋升通道同步前进。

四是提高干部成长质量。培养选拔年轻干部，要结合实际，循序渐进，既要数量充足，又要质量优良，既要拓宽渠道、搭建平台，又不能急于求成、拔苗助长。正确处理年轻干部成长快与慢的关系，稳妥把握节奏，防止一步快、步步快，一步慢、步步慢。要着力破除座次论资排辈、平衡照顾等观念，对于在关键时刻或者重大突发事件中经受住考验、表现特别突出、作出重大贡献，或者在条件艰苦、环境复杂、基础条件差的区域或单位工作实绩突出的优秀年轻干部，要重点培养大胆使用，在选拔使用上不简单按任职时间排序，确保打破隐性台阶“拔得动”，在吃劲岗位有足够历练“墩得实”。正确处理大胆选拔与必要台阶的关系，提拔担任生产矿井、规模较大生产单位、重点骨干单位、关键岗位主要领导职务前，需经过必要台阶的扎实历练，不单纯为补经历频繁变动工作岗位，防止唯年龄倾向。正确处理选拔年轻干部与合理使用其他年龄段干部的关系，建立老中青合理搭配的干部队伍结构，防止干部任职年龄层层递减，充分调动整个干部队伍积极性。

4.坚持严管厚爱结合，健全完善干部考核评价体系

一是激励约束并重。坚持把对年轻干部培养与严管厚爱结合起来，做到严格要求与关心爱护相结合，从严管理与正向激励相结合，容错与纠错相结合，既要旗帜鲜明为那些敢于担当、踏实做事、不谋私利的优秀年轻干部撑腰鼓劲，又要抓早抓小、管紧管严防止年轻干部犯错误、出问题，从源头上确保年轻干部既能干事又不出事。

二是严格管理监督。把从严管理、从严监督贯穿年轻干部发现培养选拔全过程。强化日常跟踪了解和经常性考察，注意在年度考核、重大事项跟踪考察、巡察等工作中，了解分析年轻干部的思想状况和现实表现，引导立足本职、踏实工作，对搞自我设计和晋升路线图、不敢担当、“坐等提拔”的坚决不用。严格落实函询、诫勉等制度，充分发挥纪检监察、巡察、审计、信访等工作的作用，始终把年轻干部置于党组织管理监督之中。严格落实《领导班子和中层管理人员“3+”考核评价办法》，积极推进《总部机关科级及以下管理人员“三考一评”考核评价办法（试行）》向基层延伸，完善年度考核、经常性考察、任职考察与平时了解相结合的跟踪考核机制，建立健全科学管用的常态化干部考核评价体系，加强干部的动态化管理，对理想信念不坚定、自我要求不严格、工作实绩不突出的，不能担当、不敢作为、不愿意到生产经营一线和艰苦、困难岗位工作的年轻干部，及时调整出优秀年轻干部信息库，并及时补充优秀人选，始终保持一池活水。

三是加强关心关爱。各级党组织要把关心年轻干部健康成长作为义不容辞的政治责任，加强长远规划，健全工作责任制。对年轻干部，要做到政治上激励、工作上支持、生活上关心、心理上关怀。健全谈心谈话制度，党组织主要负责同志和组织人事部门负责同志要经常与年轻干部谈心谈话，对发现的苗头性、倾向性问题早提醒、早纠正，防止小毛病演化成大问题。热情关心年轻干部，积极帮助解决思想、工作、生活中的实际问题。做好平时激励、专项表彰奖励工作，及时总结宣传优秀年轻干部先进典型，激励广大年轻干部在新时代担当新使命、展现新作为。

（三）强化组织领导，确保工作稳定有序推进

1.提高政治站位。各级党组织要切实把发现培养选拔优秀年轻干部工作摆上重要议事日程，增强政治意识、大局意识和全局观念，提高重视程度，主动研究谋划，定期听取汇报，加强工作指导。要强化惜才育才、用才管才、爱才护才的责任感，加强正面引导，建设良好政治生态，真正使发现培养选拔优秀年轻干部成为共识。要坚持合理配置、突出重点、分级统筹、总量调控，实现优秀年轻干部发现培养选拔工作制度化、规范化、常态化。

2.强化责任落实。各单位要建立以党组织主要负责同志为第一责任人的工作责任制，一级抓一级，一级带一级，层层抓落实，把发现培养选拔优秀年轻干部工作纳入集团公司党建思想政治工作考核，并作为重要内容进行考核。对思想重视不够、工作措施不力、配备长期不达标的，上级组织部门要约谈提醒，督促整改。同时，要坚决纠正工作中的不正之风，对于干部发现培养选拔中出现的违规违纪行为，一经发现并查实，坚决按照有关规定严肃处理。

3.健全推进机制。各级组织人事部门要充分发挥职能作用，加强专门力量，完善工作机制，统筹优秀年轻干部的选拔、培育、使用、管理，促进年轻干部工作有机融入领导班子和干部队伍建设，形成共享资源、统筹使用、共同落实的工作格局，确保各项工作积极平稳有序推进。

四、其他

1.各级党组织要根据本规划精神，结合实际制定具体措施，报集团公司党委组织部备案。

2.本规划自下发之日起施行。此前发布的有关文件规定，凡与本规划不一致的，按照本规划执行。仅供参考

**20\_年年轻项目总会计师的述职报告如何写八**

尊敬的各位领导、各位老师：大家好!

我叫王，现任小涧镇赵堂小学校长。下面就任职以来的工作情况向大家做一汇报。

本人\_\_年8月调到赵堂小学担任校长职务。任职以来，在小涧中心小学的正确领导下，在镇、村党委政府关心支持和帮助下，在全校教师的理解支持下，忠于职守，务实工作，认真贯彻执行教育方针和党的各项政策，坚持正确的办学方向，结合学校发展规划，切实制定好学校的各项计划和制度，并有计划有步骤地组织人力，物力和财力认真落实。下面我就\_\_~\_\_学年度本人及学校的工作，从四个方面向各位领导和老师作一汇报，不足之处请大家给予批评，指正。

一:改善办学条件，提升办学层次。

为了改善办学条件，给师生创造一个更加舒适的办公和教学场所，上学年，学校对教室的破损黑板进行了全面维修和重新油漆，让学生有了一个良好的学习环境。添置了学校校园广播，更换了一批课桌凳。学校在资金短缺的困难条件下，想方设法挤出资金，通过政府采购，购置了两台电脑，开通了宽带，让师生享受到现代教学手段带来的便利和好处，为教师的备课和教育教学的有效开展做出了充足的资源准备。

电教室，留守儿童之家的建设得到进一步的完善，学生可以足不出户就享受到现代教育资源，可以和父母进行亲情对话和视频聊天，慰藉了孩子的心灵，增加了孩子们学习的干劲。

校园文化建设对于提高学校的品味起到关键作用，一年来，学校狠抓环境卫生工作，少先队辅导员刘西轩，赵良强老师亲自带领学生把校园内外长期积压的两个卫生死角进行了彻底清理，并按班划好卫生区，及时督促班主任和学生进行打扫和检查。校园广播，黑板报，校务公开栏及时向师生传递最新的校内外资讯。绿化、美化、净化校园环境，有效地推动了我校的环境教育工作。增强学生的环境意识，培养师生良好的环境道德和行为习惯，已成为我校“养成教育”的重要内容之一。

二:凝心聚力办学，提升团队意识

为了加强领导班子建设，8月份，我校组织召开了加强领导班子建设讨论会，对校领导班子成员提出了更高的工作要求：一是准确把握定位，尽快投入工作。紧紧围绕学校中心工作，扑下身子干实事，创造新的工作业绩，不辜负组织的信任。二是增强凝聚力、向心力。要加强团结，密切配合，真正将思想统一到学校发展上来，要坚持民主集中制原则，广泛听取广大干部、教职工对学校工作的意见和建议，紧紧依靠广大教职工把学校管理好、发展好。三是廉洁勤政，树立良好形象。要不断加强自身道德修养，坚持廉洁自律，在大是大非面前不犯糊涂，树立良好的领导形象。学校副校长赵良奎对工作认真负责，教导主任赵子仁工作兢兢业业，刘向阳副校长也是不辞劳苦，任劳任怨。领导班子的这种朴素务实的工作态度和作风，为学校的日常教学和长期发展打下了良好的基础。

同时，构建良好、和谐的教师队伍也是我校工作开展的重点。课间之余，我经常和教师在一起畅谈工作和生活的点点滴滴，从中了解各位教师的需求和困难，也加深相互之间的感情。通过多次深入交谈和了解，老师和我之间无话不说，消除了隔阂，拉近了距离，学校教育教学工作也得到了有利的开展。学校每一项活动的开展，我首先想到的是师生的生命和财产安全，让老师甩掉包袱，尽情的教学和工作，让学生在老师的爱抚和帮助下愉快的学习、健康的成长。假期、双休闲暇之余，我带领着教师外出参观学习，让教师们开阔了眼界，放松了身心。总之，我经常思索着，想通过各种方式与途径来增进我与教师间、班子与教师间、教师与教师间的情感，以此来激发教师的团队精神，同心协力做好学校的各项工作。

年轻小学校长述职报告篇5

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！