# 班务工作总结 潘映龙（合集5篇）

来源：网络 作者：梦醉花间 更新时间：2024-07-27

*第一篇：班务工作总结 潘映龙班务工作总结潘映龙光阴荏苒，时间如梭。这学期在政教处，年级部的领导下，48名学生100%完成了学位预订；期末考试 人跃入年级100强之列，小高考科目 人合格；校运会上更是一展风采，潘徐霞夺得女子200米第一、杨...*

**第一篇：班务工作总结 潘映龙**

班务工作总结

潘映龙

光阴荏苒，时间如梭。

这学期在政教处，年级部的领导下，48名学生100%完成了学位预订；期末考试 人跃入年级100强之列，小高考科目 人合格；校运会上更是一展风采，潘徐霞夺得女子200米第一、杨吟华获得男子200米第一、徐海鹏铅球第一、取得年级总分第四的好成绩，有8人被学校表彰为优秀学干、三好生。

一、唱响爱国主义教育的主旋律

1.利用每周的升旗仪式，唱国歌，国旗下讲话，强化学生的爱国主义教育，激发爱国热情，培养具有国际视野的社会主义接班人，让学生成人、成才、成功。

2.组织收看“十八大”专题新闻节目，关心国家大事，了解党在新时期的方针、政策，树立远大理想，努力学好本领。

3.召开“话辉煌，颂党恩”主题班会，让学生通过家乡的变化、祖国的建设辉煌成就、懂得没有共产党就没有今天改革开放的幸福生活。

二、强化养成教育，为学生的终身发展奠基

好习惯让人终身受用，好习惯伴随美好人生。

1.培养良好的学习习惯，让学生学会学习、高效学习、科学学习、快乐学习。① 学会预习，自主学习，熟悉重点，提出问题，让学生带着问题听课学习。② 培养“自主、合作、探究”的学习能力，做好笔记，勤于思考。

③ 先复习后作业的习惯，举一反

三、研究错题。训练思维、训练速度、训练规范。

2.养成科学生活的习惯，培养学生生活自理的能力，自己的事自己做，强化集体主义思想意识。如按时就寝的习惯，熄灯后鸦雀无声，就餐排队文明有序，不再争先恐后，节约粮食，使之成为一道亮丽的风景。

3.养成文明的卫生习惯。教室全天保洁、窗明几净，实行垃圾袋装化、乱扔乱抛现象明显好转，环保意识明显增强，值日生都能十分珍惜难得为班级服务的机会，李存磊同学工作负责，以身作则。

三、注重班风建设

以常规管理为抓手

以积极向上的班风建设为重点，坚持以先进的教育思想引导人，严格的教育管理规范人，优良的教育环境熏陶人，丰富的教育内容启迪人。

1.建立一支高素质的班委会。既选好人，又重视培养人。要求他们以身作则，为学生 放样子，分工明确。班长梅德君，学习委员周伟、纪律委员李朦朦、卫生班委李存磊、体育委员许海鹏、团支部书记朱一鸣。定期召开班委会、总结前期工作，布置近期工作。

2.班风正，学生分秒必争，惜时如金，班长梅德君总是班级第一个迎接黎明的人，学习十分刻苦，早读前学生都能自觉安排好“小高考”科目的学习。尽管天寒地冻，但学生学习积极较高。

3.学风浓，上课全神贯注，积极参与。形成了一个你追我赶的生动局面，人人制订了小高考目标，课间讨论问题蔚然成风。

4．班级和谐，朱昱成天天为宿舍同学打水，持之以恒，难能可贵，班级只要有同学病了，主动陪去医院，为其送饭送水。

5.转化 后进生，成绩显著。陶李春、尤建华等同学有辍学念头。发现后，经过十几次的谈心，让他们充满信心，扬起理想的风帆，学生巩固率达100%。经常和家长沟通，学校、家庭相互配合，形成合力。

四、发扬团队的协作精神

经常听取科任老师对班级的管理意见，采取切实可行的措施强化管理及精神的引领。如部分同学对数学有畏难情绪，我主动和数学老师沟通，采取分层次教学，打好基础，让这部分学生学有所得，提高内驱力。再如学生对选修科目政治重视不够，我主动听课，了解学情，发现学生对原理的理解及运用不能融合，加之老师灌输式的教学发法学生不喜欢，课后和老师交流肯定其严谨的教学态度，委婉指出其陈旧的教法，不能激发学生的兴趣，因而建议他改进教法，讲练结合，精简精炼，效果明显。

五、开展丰富多彩。寓教于乐的活动

1．建好“和谐小家”，让科任老师和学生建立“小家”，密切了师生关系，学生中问题得到及时解决，课余生活更富有情趣。

2．开展阳光体育活动。班级运动队在操场上拼搏争光，取得佳绩，组织好课间操、跑操，让学生跑出自信，跑出健康，跑出精神

3.走进经典，品读美文，除上好阅读课外，还组织学生读《哈姆雷特》、《欧也妮·葛朗台》及时文，陶冶学生的情操，开阔学生的视野，丰富学生的精神生活。

4.组织学生参加推广普通话，书写规范汉字的活动。吕娟同学普通话竞赛中获二等奖。唐倩、陈露、朱一鸣的书法作品分别获一、二等奖。唐倩、朱一鸣、李朦朦、杨吟华在作文竞赛中获奖。

当然：班级工作中还有很多问题，少数学生不懂礼貌，课堂顶撞老师、缺乏感恩之心，小高考科目中物理、生物压力过大，还需要进一步配合科任老师，注重学法指导，个别辅导，努力使小高考有一个新的突破，任重道远。

**第二篇：听潘映龙老师(凌树勤)**

听潘映龙老师《管仲列传》随感

凌树勤

11月21日听了语文学科带头人潘映龙老师的展示课，其讲课大气、潇洒，语调抑扬顿错，时而娓娓道来，备感温馨；时而以情动人，令人赏心悦目。

这节课教者落实了新课程改革的理念，全面提高学生的语文素养，积极倡导自主、合作、探究的学习方式。课堂开放而有活力。我感觉这节课有两大显著亮点：

一 发挥学生自主学习的能力。

合作探究能激发学生的创造力，有助于培养合作意识和合作技能，有利于学生之间的交流与沟通。课堂中，老师充分调动学生的合作学习精神。让学生运用学法自由组合学习小组，经过小组讨论，最后由学生汇报学习结果。整个过程都是学生自主合作探究，这不仅调动了学生的积极性、自主性，而且增强了创新的意识和团结协助的精神。这节潘老师将课文分四组由学生讨论，发挥。

语文新课标注重了读中理解、读中体会、读中感悟，让学生充分地读。潘老师课堂中多处学生集体读，个人读，从而使学生在读中整体感知，在读中有所感悟，在读中培养语感，在读中受到情感的熏陶。

二 评价引导，准确及时。

精彩的课堂评价语言是一门能让学生积极主动地参与课堂教学活动的艺术。一堂课的成功与否，不只在于教师事先准备的单口念白是否精彩，更在于师生双向交流过程中教师充满教育机智评价语言。在这节课上，潘老师的评价语言可称得上是及时准确。比如评价学生翻译，潘老师的评价语是“你读的字正腔圆，流畅！”这正是我所追求的精彩的课堂评价！

精彩的课堂评价最能见老师的功底。潘老师平时阅读丰富，善于总结，勤于动笔，撰写的文章被多家语文杂志发表，他已经把工作当成了一种享受，享受着工作的幸福，又幸福地工作着，这一境界更是我追求的目标，我要好好向潘老师学习！

**第三篇：潘龙梅简历**

个人简历

潘龙梅（女）出生年月：1989.11

籍贯：江苏连云港

政治面貌：共青团员

健康状况：良好

教育（Education）：

专业工程造价

毕业院校常州工程职业技术学院

教育背景2024.9-2024.7常州工程职业技术学院

主修课程工程造价计价与控制，公路工程造价，建筑工程计量与计价，装饰工

程计量与计价，造价基础，安装工程计量与计价，建筑施工组织，桥梁工程，公路工程等

技能特长能熟练的看懂图纸

能运用天仁表格算量软件

能熟练运用新一代工程量清单计算软件

经历（Experience）:

2024.7-2024.9.3实习经历在江苏嘉越工程项目管理有限公司做实习资料员，且跟监理

工程师去施工现场见识实习。

2024-2024年获“国家励志奖学金” 获“二等奖学金” 2024-2024年获“国家励志奖学金” 获“三等奖学金”

已获证书(Certificate): 2024年3月-6月常州建筑职工大学资料员证

2024年3月-5月国培认证中心ISO9000/ISO14000证书

2024年3月常州工程学院 计算机一级B

2024年9月常州工程学院 英语B级

2024年6月常州工程职业技术学院 CAD初级证书

做事认真细心，责任心强，有时间观念

为人开朗大方，爱好涉猎广泛，自信，阳光

能吃苦工作态度踏实，面对困难不畏惧、不退缩

能妥善地处理好周边各方面的关系，人际关系融洽

思想上积极要求上进，能虚心地接受任何人的好建议自我评价(Evaluate): 联系方式：\*\*\*Email：992744828@qq.com

**第四篇：从凌树勤教学高得A率,谈有效教学(潘映龙)**

转载

从凌树勤教学高得A率，谈有效教学（潘映龙）

2024年江苏小高考成绩已经揭晓，东台创新学校高二参考七百多人，小高考得A科次达203人，其中凌树勤负责的高二备课组，地理参考人数五百多人，地理得A人数104人，地理得A率18%，凌树勤所教班级得A率近达39%。这一骄人的成绩笔者认为是必然的。

我先后三次在创新学校听凌老师的课，其无论是讲历史课，还是地理课，讲课的最大特色是有激情，注重有效教学。

第一次听课是创新三星级验收时与省教科院领导，第二次听课是三星级验收复评与教育局侯局长，第三次听课是创新的对外开放课。

第一次听凌老师的历史速记教学课，省教科院领导评价较高，我感觉是一节非常成功之的课，我的评价是：随堂速记，化难为简，方法指导，多次形成学习高潮。其速记教学，就是将教材重点章节，重点内容通过联想，由学生归纳压缩成几个字词记忆，起到事半功倍的教学效果

第二次听课是地理读图课，教育局侯局长评价很高，这节课凌老师教学设计思路清晰，且课堂教学实施较好，本节课最大特点就是读图贯穿整个课堂教学，培养学生思维，注意过程体验，培养学生探究能力。养成良好找图氛围，体现合作、探究、互动、评价的课堂模式，达到“三维目标”的要求。

第三次听课是地理课，讲中国铁路与中国的旅游景点，教者由学生设计多条旅游线路，并由学生找图，学生兴趣高，将繁琐的铁路与景点有机结合记忆，使学生感觉是一次愉快的旅游，达到记忆的形象化。

三次听课凌老师注重的是课堂教学改革，他让课堂成为学生施展手脚，启发思维、展现智慧和能力的舞台，真正达到了有效教学。

**第五篇：潘习龙西安演讲稿**

潘习龙西安演讲稿

如果你能活到下周，你比世界上几百万人更幸福，因为他们看不到下周的太阳了；

如果你从未尝试过战争、牢狱、酷刑的折磨，你比世界上其他5亿人更幸福； 如果你的冰箱里有食物、身上有衣服、还有一张属于你的大床，你比世界上50％的人更幸福；

如果你在银行里有存款、钱包里有钞票、盒子里有零钱，你属于世界上10%最幸福的人；

如果你还有闲钱在股市上折腾，被套了？恭喜你！你是世界上仅有的2%最幸福的人！

在有名的加州红杉林前，观光客看着那高耸入云霄，如沉默巨人的一棵棵红杉，有的瞠目结舌，有的惊呼出声。

「加州红杉是目前世界上最高大的植物，最高的有九十公尺，相当于三十层楼的高度。」导游介绍说。

「能长得这么高，那它们的根一定很深吧？」一个观光客问。「不！加州红杉是浅根型植物。」导游回答。

「那狂风暴雨一来，不是很容易就被连根拔起吗？」另一个观光客问。「这里面有一个奥秘，」导游说：「就像你们所看到的，加州红杉都成群结队长成一片森林，在地底下，它们的根彼此紧密相连，形成一片根网，有的可达上千顷。除非狂风暴雨大到足以掀起整块地皮，否则没有一颗红杉会倒下。」

观光客都为这自然的神奇而陷入沈思之中。「因为不必扎太深的根，红杉就将扎根的能量用来向上生长；而且，浅根也方便它们快速、大量吸收养分，这是它们长得特别高大的另一个原因。」导游说。

加州红杉的根，是「慧根」。

一个人如果能多交朋友，广结善缘，和别人紧密相连，互通有无，快速而大量的吸收各种信息「养分」，那不仅在遇到狂风暴雨时，有支撑的力量，也能花更少的心血，长得更高、更壮。

慧根短浅，同样可以成为大器。

深度就在表面。

笔者曾经看到一则疼痛检测试验：一个人患病疼痛，孤独时会感到疼痛很重；如果有人安慰几句，疼痛会有一定的缓解；如果一位穿白大褂的人过去询问几句病情，不用采取任何治疗，缓解疼痛的作用非常明显。诚然，白大褂不是药，临门一脚的功夫还是医生开药做手术，但治疗执行、打针发药、精神寄托、生活照护、健康教育，哪项又是健康征途上可以省去的环节呢？古语云：“三分治，七分养”，“养”的工夫大部分都是护士姐妹们的事。姐妹们虽享有“白衣天使”的美誉，但幸福生活一直是那么的遥远！

中国护士没地位。大家惧医生三分，怕领导六分，剩下的一分被“钉子户”患者抢走，留给护士姐妹们的还能有几分？当然姐妹们需要的不是要谁怕，咱们

又不是“红太狼”！可是走到哪里都被当作出气筒，心中也不是滋味，护士一旦犯点小错，就会成为典型，全院通报加批斗，非要把没事说成有事，搞得鸡飞狗跳，鸡犬不宁，因为医院要“杀鸡儆猴”。偶尔有一天（5·12护士节），上级请护士姐妹们到餐馆吃一顿工作餐，算是对一年辛苦工作的补偿，但南丁格尔这块遮丑布挡不住庞大护士群体失落的脸。

中国护士没前途。护士这行吃的就是青春饭，年轻时有力气可以出，脏活累活都能干。倘若美貌，医生患者还会多看两眼，赏心悦目很受用，可天下没有掉下那么多的林妹妹啊！不惑之年，未老先退，只能去供应室、导诊台消磨时光。大凡技术人员越老越值钱，护理却是越老越贬值，可惜积攒了多年的临床经验！你读到北大、协和的护理博士又能怎么样？甚至赶不上其他专业的专科生。于是护士姐妹们纷纷跳槽，做医药代表的、做美容的、推保险的„„护士改行成功的标杆人物只有两个：一位打工皇后吴士宏，一位伊利诺伊总裁于晓燕。其他人呢？都做了衬托两位明星的无穷大的分母。

中国护士没归属感。为了节约开支，减少人力成本，首当其冲就是拿护士开刀：一是减少人员，十个护士干的活让八个护士干；二是延长工作时间，有医院把三班制改为两班制，十二个小时的高强度工作，铁人也受不了！如果没有比大门还大的后门可走，护士是不可能成为大医院正式工的，临时编制让她们成为永远飘浮在空中的“天使”，想来一点“主人翁”精神，但别人就是不给你“主人”的身份，阿Q也想革命了，笑话！

一位国外的护理专家来中国访问，说了一句这样的话“中国没有护理”，随行的中国官员汗颜陪笑：“中国特色，中国特色！”关注医改，关注医疗，关注医患关系，关注药品回扣，更要关注常常被忽视的一个群体——护士！

笔者写一首顺口溜送给护士姐妹们：

满腔热情技术学会，走上岗位受苦受罪；

医嘱要求“三查七对”，医生张嘴咱跑断腿；

深更半夜医生去睡，护士夜班不敢离位；

“非典”流感提前到位，上班下班终日疲惫；

一日三餐时间不对，从早到晚比牛还累；

口头重视编制不给，工资不高还得纳税；

“钓”到郎君提前撤退，死守岗位后果狼狈！

患者推荐医院比医院自己推荐自己要重要得多。正如，笔者过去的一则广告创意所言“王婆卖瓜，自卖自夸，如今卖他，不用我夸！”因此，医院除了提升自身的医疗质量与服务质量之外，还要找到一些显性的关键点，让百姓留下印象，并便于百姓传播——这就是“口碑”！

09年5月，北医仁智受邀请为广东省佛山市南海区第二人民医院做医院服务与品牌推介方面的咨询工作。

该医院环境优美、设施先进，门诊楼气派豪华、装修高档，其环境和装修超过当地的五星级酒店——佛山宾馆。这么优质的医疗资源，但病人的数量并不可观，经过第一期深入的走访调查，我们发现，该医院能让百姓记住或者可传播的东西并不多，本团队介入该医院的工作中，抓服务、抓绩效、抓口碑三个角度开展。服务是基础，绩效是动力，口碑是表现。

什么是医院口碑？医院又如何改善和提高自己的口碑呢？

笔者认为：“医院口碑即医院人品”，医院口碑在体现人的劳动成果的同时，还集中展现着医院员工的综合品质，甚至可以更直接地说，医院口碑是其全体医护人员人品的直接展现。举例来说，如果患者去了某家医院，发现医疗质量很差，服务态度也很差，那么我们可以断言，其医护人员的人品基本上与医院在一个档次上，因为，有什么样的医护人员，基本上就决定了医疗的质量。

基于此，我们为医院设计了有针对性的口碑改善计划：树立社会责任感，改善服务，彻底颠覆不佳口碑。

要做事，先做人。医德是医务人员的道德底线，医院的最高使命是社会责任，服务社会，回馈大众不仅仅是道德行为，同时也是医院的社会责任。医院不能只考虑经济效益，必须以高度的责任感服务于社会才能让社会满意。

北医仁智帮助医院重新树立了“服务社会”的理念，并把医院的服务细分为“医院服务于社会”、“临床服务于患者”、“行政服务于临床”、“领导服务于员工”等几个层面，在对员工分别进行培训的同时将服务理念作为对社会的正式承诺悬挂上墙，不仅得到了员工的认同，也得到了老百姓的称赞。

医院服务社会：

服务社会、回馈大众，不仅仅是道德行为，同时也是医院的社会责任。社会责任感是医院的最高使命。医院必须承担起自己的社会责任，这是社会公众对医院的要求，也是医院必须做出的庄重承诺。医院只有以责任感和良好的沟通方式服务于社会，使社会满意，才能体现自己存在的价值。

临床服务患者：

医生一个关切的眼神，就能安抚患者焦虑的心情；护士几句暧暧的话语，就能扫去家属心头的坚冰；服务的情怀，如春风细雨般润物无声却有着雷霆万钧的力量，不用说高风亮节，也无需豪言壮语，服务的情怀，只需有一些恻隐之心，只要多付出些许关爱。

行政服务临床：

行政工作是内部服务，临床工作的正常开展离不开行政的保障。行政通过为临床服务，来服务患者。内部服务，外部服务，一个也不能少。工作虽有分工，作用不分大小，所有岗位都是服务网络中不可缺少的一环，都是医院“服务员”，这就是医院的服务意识。

领导服务员工：

领导感动员工，员工才能感动患者。员工在梯子上干活，领导放下架子为员工扶梯子，解除他们的后顾之忧。领导服务于员工，就是用良好的机制和诚心为员工搭建成长平台，让他们生活幸福。员工回报以才华和汗水，医院才能持续发展、基业长青，管理的艺术就是服务的艺术。

服务无极限：

服务的极限在于人的极限，只要能超越自我，实现突破，服务就总能提高，永远没有止境。不断否定自我，不断自我创新，日新日高，每天取得一点进步，每月解决一个难题，每年突破一个关键，服务在螺旋式上升过程中不断实现超越。

“药品回扣”是一个深入人心的流行词，在中国3岁小孩也能明白其含义。中国很多事情在面上有一套做法，暗中又有一套做法，国外人士都读不懂：为什么酒桌上这么说，后来又不会这么做；每天都在这么做，却没有人这么说。这就

叫“潜规则”——人人心知肚明，人人却不愿捅破这张纸。外界轰轰烈烈讨论药品回扣，临床医生却集体失语，院长迫于上级的压力在台上干吼两声：“禁止！禁止！”走下台来犯嘀咕：“靠山吃山，靠水吃水。我砸了医生的饭碗，他们就要砸我的饭碗！”

真的想禁止药品回扣？近三十年以来，各级部门开了无数的研讨会，实施了无数的举措：药品比例控制、基本用药目录、临床路径控制、督查组进驻医院、药品招标„„如果真的想禁止，到民营医院去看看，为什么见不到医药代表的踪影？

谁最讨厌“药品回扣”？——医生！某专家对我说：“民营医院稍稍有鼻子有眼的医生都是30万、50万的年薪，还有期权分红。而我们的工资呢？如果没有药品回扣这一块，谁会在公立医院工作？”我们是否也考虑采取这样的方式，让药品回扣真正的浮出水面，将其纳入社会秩序，从运行机制上上解决。这样医生也就不必带着面具上班，提心吊胆地去拿回扣，做梦都是在接受纪检部分的审讯。

政府严查药品回扣的结果？医院在敲锣打鼓欢迎领导检查药品回扣的同时，把“半公开”做成了“半地下”，变得羞羞答答起来。梳着小平头、打着领带、夹着小皮包、站在医生诊室前、被医生吆喝的医药代表，往往是刚入门的“菜鸟”。“菜鸟”要变成“猫头鹰”，至少需要五年的打磨和积累。医生嘴里骂道：“你敢推销药，小心我叫保安！”心里笑道：“连奶都没断，出来做啥业务啊？”“猫头鹰”白天睡觉，晚上带着医生出来胡吃海喝，卡拉OK，桑拿按摩，外加现金回扣，白天医生开“血脂全套”，晚上“猫头鹰”开“回扣全套”。

药品回扣何时禁止？现在是禁止的时候了，与药品回扣相关的事件也是禁止的时候了。

小煤窑全面禁止的那一天，药品回扣也就全面禁止了。

上海整体倒塌的楼房“站起来”的那一天，医药回扣也就全面禁止了。特权车不再无故闯红灯的那一天，药品回扣也就全面禁止了。

夜总会的红灯不再闪闪烁烁的那一天，药品回扣也就全面禁止了。

重点小学的不再收择校费的那一天，药品回扣也就全面禁止了。

外地常住北京的人士能持有北京户籍的那一天，药品回扣也就全面禁止了。正如防治H1N1流感病毒一样，只有社会“潜规则病毒”的全面禁止，才能防止“二代变种病毒”药品回扣的死灰复燃。按下了葫芦浮起了瓢，何苦呢？

我总等待着那一天，胜利的那一天！

北京市某医院于1978年建院，建院三十年来，换了三届院长，三届领导却给医院发展带来了迥然不同的局面，首届领导带领大家打天下，在资源不足，资金短缺的情况下，带领全院十几名同志艰苦创院，形成了一定得发展规模，医院虽小，名气却很大，不少其他医院的技术骨干也纷纷投奔而来，不为别的，就为了这位院长。

老院长年事已高，面临退休，通过竞聘，该院的副院长成为院长的人选，四年后因工作成绩突出，继续升迁，该院的院长一职由副院长接替，在他上任四年后，人事科的一份《关于我院人才聘用情况》的调查报告使他大为吃惊，中层干部中30%的科主任，因各种原因提出了辞职或外调请求，一部分的技术骨干也以

各种原因转投其他医院。而这时工作中的很多问题也都一一摆在了他的面前，医院发展陷入了困境，院长百思不得其解，甚是苦闷，觉得他与上届领导相比，学历还要高，经验也丰富，工作中更是起早贪黑，对待同事也客客气气，不像前任领导那样做起事来风风火火„„

“我稳稳当当的一个人怎么就工作的这么费劲呢？”“真不明白，为什么这些人不踏踏实实的在这工作，反儿要离开呢„„”。年底的工作报告会上，他对医院人才流失及各种情况征求了相关意见，在不记名的意见档案中，有这么几个字顿时让他感觉周身火热。“您说起话来软绵绵，办起事来慢吞吞，看到您做事我就着急，听到您说话我就打瞌睡，我不想把我的青春赌注下到您身上！”

看来当好领导是需要人格魅力的，本人没有当过领导，但作为旁观者，有些间接经验，与各位领导分享。

1、够天赋。做事颠三倒四，说话词不达意，压根儿不是干领导的那块料，在领导岗位上，自己遭罪，下属受罪，不如干普通员工，落得一身轻松。正如写文章，有些人就有选词选句的天赋，写出来的文章妙趣横生。没有天赋的人，用吃奶的劲憋出来的东西，肯定是苦涩无味，干若败絮，甚至成为精神上的“三聚氰胺”。

2、够努力。天赋固然重要，但如果不努力，即使再美丽的花朵也只能开在梦中。战国时有位名为苏秦的好学者，昼夜勤读，困倦时就用锥子扎自己的大腿，清醒后继续学习。晋代名士孙敬，昼夜苦读，唯恐困倦，就用绳系发悬在房梁上，瞌睡时把自己拽醒，继续学习。看来，不仅要努力，还要有努力的事件让下属激动得流泪，下属才会服你。

3、够帅气。不是施瓦辛格那类的彪形大汉，也不能像汉考克那样的邋遢无赖。即使年过半百，也要透出青春的气息，霍去病、高长恭之流，倘若换成农民气质的程咬金，保证人气指数去掉九成。想想歌坛组合F4当年是怎样红得发紫的？美国总统奥巴马为何有这么多的追捧者，电视评论员是这样评价奥巴马的帅气：“奥巴马很黑，但黑得匀称！”

4、够个性。相貌是娘给的，实在差点，可以用性格补齐。谁也不会把一个性格像白开水和糯米团的家伙当成偶像。关云长不能算帅哥，但性格够偏执、够叛逆、够孤傲、够冷酷，结果成了圣成帝。张无忌生就一副好脸蛋，可惜性格婆婆妈妈、拖泥带水，结果却不受欢迎。试看今日国人之人气偶像，从王朔到韩寒，从周杰伦到王菲，从马拉多纳到科比，哪个是食人间烟火的？

5、够情商。“学而优则仕”的理念在国人心目中是代代相传，从来不怀疑中国管理者的智商，小名医变成了科主任，大名医变成了院领导。主导领导能力的不是智商而且情商，无法把握实事，无法理解员工的“木头领导”是没法把组织管理好的。领导可是靠“智商发家，情商执政”啊！

6、够曲折。那种生下来就衣食无忧、注定升官发财的太子党，是不会让人崇拜的。最好是贫下中农出身，童年不幸，家遇横祸，颠沛流离，“北漂”多年，500元起家，后逢奇遇，明师指点，飞黄腾达„„不信请看，《水浒传》中的武松与关胜相比，人气指数岂是一个重量级？新东方学校的老板俞敏洪，如果没有三次高考落选，北大通报批评的“劣迹”，其个人传记会有那么畅销吗？这叫做“缺憾美”。曲折后的成功，为仍然在曲折中爬行的“粉丝”点亮了一盏希望的明灯。

千里马只是一匹日行千里的马

何谓“千里马”，千里马是一匹在长跑方面有一定特长的（日行千里）马，也就是说，千里马仅仅是优秀长跑选手，其在水上项目、投掷项目，甚至中短距离的跑步项目方面统统不在行。

同理，医院院长在人才招聘市场找到适合自己医院的人才就是自己医院的千里马，如果您的医院仅仅在乎他的博士头衔，很可能是为您的医院买回了一个价格昂贵但并不名贵的花瓶。

不可否认地是，博士学位的拥有者也是良莠不齐，高校里不乏一些南郭先生。但我们相信高校里面培训出来的大部分都是人才，人才只有放到合适的岗位才能体现其价值，才能算得上人才。即便博士，每个人也都有特长上、方向上的区别，如今高校培训的博士的优势不是“博”，而更多的在于其“窄”，即在某一点上有其特长。“窄”的特长可能侧重于某个理论，如果把他放进实验室，可以会发展成一名优秀的科学家；也有些侧重于临床，例如，某位骨科博士的研究方面是脊柱的某个学科的分支，其导师在这方面也是大名鼎鼎，在北京某大医院治疗这种疾病就专门开设了一个病区，这个病也不是常见病。如果把他的学生分配到大医院做专病专家，可能是人才，如果把他放到基层医院可能只能算庸才了。有道是：策之要以其道。

因此，为了保证用人单位和人才双方都达到预期的目的，建议供需双方在见面之前都要做好一些准备：

从用人单位而言，相马之前，先要相好伯乐。人事科要组织好面试专家，有些医院很随意派上两个年轻办事员到人才交流市场做人才初试，还说：“不就是收收简历吗？”没有经验的年轻职员完全根据学历、毕业学校、性别、籍贯等简单“指标”收取简历，而没有真正根据人才的特长、性格、专业等因素挖掘人才的内在本质。招人才就像到淘宝市场去淘宝一样，首先要找到淘宝专家，凭借淘宝专家的“法眼”，才能在人才市场慧眼识珠。另一方面，用人单位对人才的成长也要有些耐心，博士短时间内的动手能力可以赶不上一位有临床经验的本科生，但博士毕竟懂得一些思维和研究的方面，也就是说，其发展后劲会“足”一些。

从毕业生而言，在学校就要做好自己的人生规划，补齐自己的短板，因为机会总是留给那些有准备的人。另一方面，鉴于求职的压力，有些学生为了留在大城市、大医院，在用人单位面前是口若悬河，“包治百病”，入职之后，用人单位很失望，自己也很失落。

人才供需见面，正如大齡青年找对象，找急了，管他是鱼是虾，抓到一个就结婚。婚后不合适，或者凑合过一辈子，或者选择离婚，特麻烦。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找