

监狱过年工作总结(精选6篇)

当工作或学习进行到一定阶段或告一段落时，需要回过头来对所做的工作认真地分析研究一下，肯定成绩，找出问题，归纳出经验教训，提高认识，明确方向，以便进一步做好工作，并把这些用文字表述出来，就叫做总结。优秀的总结都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？以下是小编精心整理的总结范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

监狱过年工作总结篇一

一、坚定立场，加强学习，不断增强自身素质和修养。

作为一名监狱人民警察，首先要有坚定的政治立场，时刻同党中央保持高度的一致。一年来，我认真学习和贯彻执行党的基本路线、方针、政策，自觉践行“三个代表”重要思想和xx大精神，认真学习和遵守《监狱法》、《人民警察法》、《公务员法》等法律和司法部“六条禁令”等规章制度。通过深入学习，我的政治立场更加坚定，理论修养得到了提高，政治敏锐性得到了明显增强。树立了全心全意为人民服务的宗旨意识，打牢了“立警为公、执法为民”的思想根基。在个人修养方面，我始终坚持真诚待人，尊敬领导，团结同事，和谐相处，坚持正直、谦虚、朴实的作风，不趋炎附势，不欺上瞒下，不在背后议论他人是非，豁达大度，不小肚鸡肠，不斤斤计较，大事讲原则，小事讲风格。

二、求真务实，刻苦钻研，逐步提高业务水平和能力。

在工作中，我从最基础的一点一滴做起，脚踏实地学习，立足本职工作，刻苦钻研工作方法，不断开拓创新。一年来，通过向书本学、向实践学、向老干警学，使我学到很多管理教育罪犯的方法，学会处理日常工作中出现的各类问题；能够

对自己所承包的罪犯较好的开展个别谈话教育，及时掌握罪犯的思想动态，解决其思想上出现的问题；能够比较熟练和及时地制作各种报表和台帐。通过一年来的工作和学习，我的组织管理能力、综合分析能力、处理问题能力、语言表达能力等方面有了很大的提高，保证了各项工作的正常开展。

三、爱岗敬业，勤奋工作，树立正确的工作态度。

勤勉尽责是一种品质，更是一种工作态度。自到监狱工作以来，我热爱本职工作，始终保持着饱满的工作热情，任何时候都以工作为重，全身心投入。在实际工作中，我不断总结工作经验，探索工作方法，努力做到“勤工作”。作为处在最基层的管教员，在工作期间，我认真学习生产方面的知识以及做好罪犯思想工作的方式方法；转做教育和刑罚干事后，我认真学习制作各项报表、台帐的方法和罪犯减刑的相关知识，努力做到“勤学习”。在今年开展的“执法大培训、岗位大练兵”活动中，我提高认识，响应上级要求，积极参加学习训练，努力做到“勤训练”。除此之外，在日常工作中勤动口，遇到问题多向老干警请教，不懂就问，不会就学；勤动手，多写笔记心得，努力提高自己的文书制作水平；勤动脑，多思考问题，勤琢磨、勤研究，学会分析问题，以求得到更好的解决问题的方法。

四、恪尽职守，扎实工作，不折不扣地完成工作任务。

到监狱工作一年以来的工作经历让我收获不少。两个月的入警培训让我对监狱有了全新的认识，学到了监狱业务的基础知识和技能，取得了良好成绩。到基层工作后，学会了如何组织好罪犯生产劳动，如何开展罪犯个别谈话教育，如何处理罪犯生产改造重出现的问题和矛盾以及如何制作台帐等。通过参加各项教育活动，在思想政治、法纪观念、岗位技能、基本体能和队列等方面得到了很大的提高。工作中能够落实好各项规章制度，执行好对罪犯的直接管理规定，在干好自己本职工作的同时，积极协助领导做好各项工作。能够自觉主动加强对罪犯的管理，耐心说服教育并化解罪犯之间的矛盾，

教育更多的人知法、懂法、守法，不断提高罪犯遵守监规狱纪的自觉性，营造良好的改造氛围和改造环境。

五、克己奉公，廉洁自律，不断增强反腐倡廉自觉性。

参加工作一年来，我时时处处严格要求自己，牢固树立共产主义的世界观、人生观、价值观，始终对自己高标准、严要求，率先垂范、以身作则，不与罪犯套近乎、拉关系，没有索要、接受过罪犯及其亲属的任何财物，时刻做到自重、自醒、自警。坚持把廉政建设变成自觉行动，贯穿于日常工作始终，坚决做到“立警为公，执法为民”，自觉抵制不正之风和腐败现象的侵蚀，以清廉为荣，以腐败为耻，不断增强反腐倡廉的自觉性。

当然，作为一名新警察，在工作中仍然存在不足之处：

一、业务知识还存在欠缺，需要加强学习，不断提高；

二、工作积极性不稳定，时好时坏，需要进一步改进；

三、思想上有依赖性，有时会怕麻烦；

四、缺乏创造性，在工作中多是沿用老干警的方式方法，没有总结出自己的一套工作模式。

回顾一年来的工作，虽然在思想上、工作上、学习上取得了一点进步，但我深知离一名合格的监狱人民警察相距甚远，在今后的的工作中我一定克服存在的缺点，认真学习业务知识、法律知识和其他相关知识，不断提高自己的政治素质、业务素质，努力把自己培养成合格的学习型、实践型监狱人民警察。

我叫□x年xx月xx日出生，原籍xx省xx县，xx年xx月毕业于xx大学，获学士学位□20xx年参加xx省公务员考试，被录用为，

试用期一年，工作单位□20xx年4月正式到任，现任。

一、严于律己，自觉加强党性锻炼，政治思想觉悟得到提高。

一年来，我始终坚持运用马克思列宁主义的立场、观点和方法论，坚持正确的世界观、人生观、价值观，并用以指导自己的学习、工作和生活实践。热爱祖国、热爱党、热爱社会主义，坚定共产主义信念，与党组织保持高度一致。认真贯彻执行党的路线、方针、政策，工作积极主动，勤奋努力，不畏艰难，尽职尽责，任劳任怨，在平凡的工作岗位上作出力所能及的贡献。并高度保持廉洁从政的思想，加强自省意识，杜绝名利追逐，牢筑防腐拒变的精神堤防；严格遵守中央《关于严格禁止利用职务上的便利谋取不正当利益的若干规定》以及司法部《监狱人民警察六条禁令》和人《八个严禁》，牢固树立正确的人生观和价值观。

二、强化理论和业务学习，不断提高自身综合素质。

作为一名刚进入监狱工作的年轻人，我清醒地看到人生舞台已发生转变，自己又缺乏工作经验，所以只有不断加强学习，积累充实自我，才能锻炼好为人民服务的本领。这一年来，始终坚持一边工作一边学习，不断提高了自身综合素质水平。

一是认真学习“三个代表”重要思想，深刻领会其科学内涵，认真学习党的xx大报告及xx届四中、五中全会精神，认真系统地学习了党的基本知识和各种理论著作，进一步夯实了理论基础，提高了党性认识和思想道德素质。并于20xx年9月向支部递交了入党申请书□

二是认真学习业务知识与法律知识，始终保持虚心好学的态度对待业务知识与法律知识的学习。作为一名监区内勤，需要整理好监区所有罪犯的档案材料、做好监区的各项台帐记录工作。结合自己的工作实际特点，利用业余时间，自觉加强了对法律法规知识的学习，比如《中华人民共和国监狱法》、

《中华人民共和国刑法》、《刑法修正案(八)》以及办理罪犯减刑、假释案件的相关法律法规。并针对自己在公文写作、公文处理上的不足之处，有针对性地进行学习，不断提高自己的办公室业务工作能力。

三、努力工作，认真完成工作任务。

一年来，我始终坚持严格要求自己，勤奋努力，牢固树立了“忠诚、为民、公正、廉洁”的政法干警核心价值观。由于监区警力不足的情况，在担任监区内勤的同时，我还参与到分监区对罪犯的直接管理中。在这一年的工作中我尽职尽责，努力完成自己的本职工作及领导交待的各项任务。

(一)作为一名监区内勤。在收集整理资料时，能全面、准确地了解各方面工作的开展情况，及时总结、汇总，向领导汇报或让领导备查，让领导尽量能全面、准确地了解和把握最近工作的实际情况；在起草文稿时，能及时认真完成领导交付的任务，并协助领导完成了监区的各种总结报告；同时在统计我监区服刑人员生产、生活各项数据上耐心细致，准确准时地完成了各类统计报表。

(二)作为一名对罪犯进行直接管理的警察。在管理罪犯的管理过程中，我始终坚持“三公”原则，对服刑人员进行奖励处罚时不偏不倚，使广大服刑人员都能心服口服；并在日常的管理过程中，严格落实各项规章制度，对服刑人员进行规范化管理；并严格按照“十必谈”、“5+1+1”制度对罪犯进行耐心细致的个别教育和集体教育；确保了在我值班期间未发生重大违规事件及安全事故。

回顾一年来的工作，我在思想上、学习上、工作上都取得了很大的进步，成长了不少，但也清醒地认识到自己的不足之处。首先，在理论学习上远不够深入，尤其是将理论运用到实际工作中去的能力还比较欠缺；其次，在工作上，工作经验尚浅，尤其是在监区办公室呆的时间多，深入犯群中的时间

过少，造成调研不够，情况了解不细，给工作带来一定的影响，也不利于尽快成长；再次，在工作中主动向领导汇报、请示的多，相对来说，为领导出主意、想办法的时候少。在以后的工作中，我一定会扬长避短，克服不足、认真学习、发奋工作、积极进取、尽快成长，把工作做的更好，争取早日成为一名合格的监狱人民警察。

监狱过年工作总结篇二

浅析监狱警-察绩效考评机制的创新及实现途径

全面提高教育改造工作质量，把确保监狱安全稳定作为监狱工作的“首要任务”，把刑释人员重新犯罪率作为衡量监狱工作的“首要标准”是新的历史时期党和国家赋予监狱机关和监狱人民-警-察的历史使命。通过创新监狱警-察绩效考评机制，解决绩效考核与队伍建设发展方向不适应的问题和环节，把监狱警-察的思想观念、执法行为、评价体系和用人机制统一到新任务新要求上来，是实现监狱工作规范运行的客观需要和必然选择。

一、科学分析监狱警-察绩效考评现状

(一) 人本理念的确立亟需创新监狱警-察绩效考评机制

科学发展观的核心理念是以人为本，监狱工作贯彻落实科学发展观的主要体现是把改造人放在第一位、提高教育改造质量、保持监狱安全稳定，最大限度地增加和-谐因素，最大限度地减少不和-谐因素，为构建社会主义和-谐社会和维护社会大局稳定发挥应有的作用。创新监狱人民-警-察绩效考核评价机制，有助于调动监狱警-察的积极性和创造性，发挥监狱警-察主体作用，突出教育改造中心任务，更好地把以人为本理念应用于警-察管理和教育改造工作实践，加快创新教育

改造机制方法，实现公正文明执法目标，促进服刑人员自我改造机制形成，最终实现维护监狱安全稳定、提高教育改造质量的目的。

(二)首要标准的提出亟需创新监狱警-察绩效考评机制，提高教育改造质量是监狱工作服从党和政府工作大局的具体体现，是落实“首要标准”的具体措施，也是新的历史条件下监狱工作科学发展的必然要求。创新监狱警-察考核机制，有助于引导和培养知识型、专业型、技能型监狱警-察队伍，改善监狱警-察队伍知识结构，科学规划人员布局，合理分配使用警力，建立以服务教育改造为中心的考核导向，完善以提高改造质量为内容的考核标准。对培养和使用专家型教育改造人才、提高教育改造质量具有积极的现实意义和指导意义。

(三)队伍建设的发展亟需创新监狱警-察绩效考评机制

新时期党和政府提出把刑释人员重新犯罪率作为衡量监狱工作“首要标准”的明确要求。监狱警-察作为刑罚执行者，在思想观念、工作作风、素质能力、实际本领等方面与降低重新犯罪率的要求相比，还存在着不符合、不适应的问题。创新监狱警-察绩效考评机制是转变思想观念、提高素质能力，增强实际本领的重要手段，有助于打破利益分配中的平均主义、管理上的好人主义、考核评判上的模糊思维，有效地抑制机制上的障碍与弊端，构建集督察、考核、管理、教育、评判、利益分配为一体的队伍管理长效机制，是建设一支高素质、专业化、正规化教育改造队伍，为实现降低重新违法犯罪率目标提供强有力的人才保证和智力支持的重要途径。

二、现行监狱人民-警-察绩效考核存在的主要问题

随着“首要标准”的提出和监狱体制改革的深入推进，监狱职能进一步纯化，中心任务更加明确，对监狱警-察管理要求提出了更高的标准。监狱积极围绕服务中心任务、提高警-察素质能力、推动体制机制创新等目标对警-察绩效考核体系建

设进行了探索和尝试，积累了不少成功的经验，同时也存在一些问题。一是惰性考核模式不同程度地存在。受传统考核模式的影响，多数监狱对警-察的考核停留在粗放型状态，考核结果不能客观全面反映警-察的工作绩效和工作状态、平时考核靠签到、年终考核靠投票、“工作是否有成效、领导态度最重要等现象严重制约了警-察积极性、创造性。警-察绩效考评结构的设计简单化、片面化，测评环节上出现了要么“群众说了算”、要么“领导说了算”的极端化倾向，忽视了组织集中和群众民主的相互补充、统一运用，催生了工作中的“好人主义”、“印象主义”、“拉票风”等不良现象。“干的好不如说的好，做的好不如人缘好的口头禅在一定程度上反映了监狱警-察对现行考核模式的诸多意见和不满。

二是重定期考核轻平时考核的情况突出。《公务员法》第34条：明确规定：“公务员的考核分为平时考核和定期考核，定期考核以平时考核为基础”。现实监狱警-察考核中，平时考核大多停留在日常签到和填写公务员平时考核手册层面上，对平时工作任务和工作日标的完成情况缺乏系统的衡量标准和记录过程，重形式考核轻实效考核的情况比较突出。考核工作习惯于“忙时放一放，闲时查一查”，有的单位一般是个人总结、领导打分了事。由于平时考核的不全面、不完整，年终考核结构片面单一，考核结果不够全面客观，缺乏足够的权威性和说服力，出现了诸多的意见和议论，考核激励作用不明显，甚至出现因考核结果不公影响警-察积极性的不正常现象。

三是岗位特征不明显，分类考核不到位。不同岗位的监狱警-察所承担工作量和责任大小不尽相同，目前从近年来部分监狱对警-察的考核情况看，考核指标的设计没有很强的岗位针对性和前瞻性，一些岗位工作没有被考核指标覆盖，一些衡量教育改造成果、提高教育改造质量的指标设计上脱节或缺失，量化标准各单位独立设计，缺乏统一标准。工作目标不明确、考核内容不全面、业绩评比不科学等成为警-察评价体系中的突出问题。考核操作中担任领导职务警-察与一般警-

察、基层警-察和机关警-察的评价标准差异不明显或不全面，具体考核内容模糊或设计不合理，不能全面衡量工作差异标准，出现重勤绩考核轻德能考核，重考核结果轻考核过程，重基层考核轻机关考核，重个体行为考核轻职务行为考核，重个体考核轻团队考核等一系列问题。

四是激励手段单一，考核引导作用不明显。随着监狱经费全额保障政策的落实和公务员依法管理要求的提出，对监狱警-察的奖励坚持精神奖励与物质奖励相结合、以精神奖励为主的原则。在考核结果的使用上，多数监狱停留在与年终评先评优挂钩的层面，激励手段单一，惩戒鞭策功能不明显，考核工作停留在程序化、形式化层面多。同时由于平时考核和定期考核存在脱节现象，平时考核的结果没有得到有效的衔接和应用，定期考核结果的科学性、全面性、针对性不强，以考核促工作，以考核调动警-察积极性的作用不明显。

五是考核工作发展不平衡，重基层轻机关现象突出。从多年监狱考核实践可以看出，多数监狱对基层警-察的考核无论从内容上、操作上比较全面规范，摸索了一套切实可行的机制方法。由于机关警-察岗位分工繁杂，岗位可比性不强，阶段性、临时性工作较多，考核量化标准设计上有一定难度，虽与基层一同考核，但日常考核实施上存在操作层面的不便。多数监狱往往把考核的重点放在了基层岗位、基层警-察身上，对机关警-察采取粗放式的管理考核，平时考核工作主要依靠科室、部门去完成，由于在绩效评价的设计掌握上标准不一，具体操作上参差不齐，造成机关警-察没有统一规范的评价标准，平时绩效的记录考评成为机关警-察考核的“短板”。

三、创新绩效考核评价机制应遵循的几项原则，

(一) 考核范围体现统一性原则

考核是实行管理的有效形式，对监狱警-察同样适用，随着监狱体制改革的顺利完成，非执法类岗位逐渐减少，为警-察的

规范考核、规范管理提供了必要的条件。考核中，无论从事什么岗位，担任什么职务的监狱警-察都承担着具体的工作任务，不论其资历深浅、职级高低、年龄大小，按照“有岗必有责、有职必履、有责必考核”要求把所有监狱警-察纳入绩效考核评估体系，用“一把尺子”度量优劣。按照公务员考核要求，围绕提高警-察岗位胜任度的考核方向，从德、能、勤、绩、廉方面对警-察履行职责情况进行统一考核评判，使大作为有大绩效、小作为有小绩效、不作为无绩效。

(二) 考核标准体现对称性原则

在绩效考核标准的确定上，由于警-察岗位分工的不同，警-察个体所承担的工作任务差异很大，在制定绩效考核标准时要针对岗位特点，重点反映出岗位间承担工作量、工作风险、工作压力、责任大小等方面的差异，建立向执法一线岗位和机关重点关键岗位倾斜的考核导向。基础分值标准设计上要体现出不同岗位之间的差距，构建责权利相统一的考核结构和考核标准；浮动分值标准要与警-察岗位特征相一致，反映出基层岗位之间、机关岗位之间、领导岗位之间的绩效标准差异，使考核标准更适用其岗位特征，突出可比性和可操作性。

(三) 考核内容体现量化性原则

根据不同岗位监狱警-察所涉及的工作内容，把警-察的工作绩效、工作态度作为考核的主要两方面内容，其中业绩考核主要是对警-察承担岗位工作的成果和履行职务的直接结果进行考核，工作态度考核的重点是工作的认真度、责任意识、工作的努力程度、是否有干劲有热情、是否忠于职守、是否服从命令等。把这些综合表现量化为具体工作指标，细化考核内容，制定相应分值，明确基础分值和浮动分值标准，根据不同岗位民-警实际工作表现得出相应评价分值，找出工作努力的方向和目标差距，为考核工作开展奠定基础。

(四) 考核过程体现常态化原则

对监狱警-察的考核分为年终定期考核和平时考核，其中平时考核是定期考核的基础，因此对警-察进行绩效考核的重点是平时考核。平时考核侧重于对工作态度所反映的系列指标考核，重点对警-察履行岗位职责情况做出评价。平时考核只有坚持常态化考核，才能保证考核的公平与公正，才能将静态管理变成动态管理，才能强化过程管理，确保目标的实现。

(五) 考核结果体现使用性原则。

考核结果的使用是建立警-察激励机制的关键，是推动抓考核促工作的核心，考核结果能否正确使用决定了考核工作的成败。在抓好考核标准设计和严格考核过程的基础上，重点做好考核结果的科学使用，把平时考核结果和年终考评结果统一运用，与警-察的直接利益挂钩，作为确定年度考核等次、晋升职务职级、授予荣誉奖励的重要依据，通过与国家公务员有关法规制度衔接，把年度定期考核作为调整公务员工资的依据。引入惩戒机制，对考核结果不佳者做出惩戒，把平时考核和年度考核结果与通报批评、扣发岗位津贴、离岗培训和辞退惩处结合起来，充分发挥考核工作的激励惩戒作用，做到奖惩分明。

四、实现监狱警-察绩效考评机制创新的途径与对策

监狱警-察作为国家公务员的部分，在警-察管理考核工作中要充分体现依法管理、规范管理的要求，做好与《公务员法》、《监狱法》、《人民-警-察法》等相关法律的对接，使考核精神体现法律要求，使考核内容体现岗位特征，使考核要求符合工作实际，使考核目标促进监狱工作。通过考核工作的机制创新、制度创新、模式创新，突出解决考核工作中的“领导意志”、“票决模式”等极端化、简单化、惰性化问题，建立科学、全面、客观的警-察绩效考评体系。

(一) 创新警-察绩效考评机制的前提—规范机构设置和岗位编制

随着监狱办社会、监狱办企业占用的部分警力逐步得到压缩和释放，监狱刑罚执行功能得到全面加强，执法类岗位和人员得到强化。监狱机构设置和警-察岗位设置要充分利用监狱体制改革的有利时机，推进监狱警-察分类管理的探索与实践，优化警力资源配置，使机构设置和警力结构更加符合新时期监狱工作新特征、新期待，为监狱警-察队伍正规化建设打下基础，为考核工作的规范运行提供条件。一是面对监狱工作发展的新特点，结合监狱押犯特征，建立监狱统一的工作机构、岗位编制和运行机制，规范机构设置和岗位设置。二是最大限度的压缩非执法类岗位机构，合并职能重叠的机构和人员，重点解决“因人设岗、以人定岗”问题。三是使监狱机构设置和岗位编制始终服务于回归监狱职能、突出教育改造功能中心任务，建立与监狱警-察分类管理体系相适应的配套机制。

(二) 创新警-察绩效考核评价机制的基础明确岗位职责和岗位目标

考核需要目标，更需要标准。在规范岗位设置均基础上，围绕新时期监狱工作新特点新要求，监狱警-察的岗位职责和工作目标需做同步调整，使岗位要求和工作标准更加符合监狱中心任务。把岗位职责和工作目标实现情况作为警-察考核的重点作为提升工作水平的重要抓手。一是修订补充岗位职责相关内容。把有关提高罪犯改造质量的手段和方法作为岗位职责、岗位目标的内容和标准；二是明确工作目标，建立警-察履职履责承诺制度。通过双向确认、签定目标承诺书的形式把警-察岗位职责和工作目标明确化、清晰化，使警-察更加清楚工作任务、工作目标、工作职责和纪律要求，知道必须做什么、怎么去做、达到什么目标等一系列考核内容和努力方向；三是按照绩效考核常态化要求，坚持对警-察履行岗位职责过程的质与量进行经常性的评比、记录、公示，形成

有效的激励鞭策机制，重点解决干与不干一个样，干好干坏一个样的弊端，形成千斤重担人人挑、人人头上扛指标的工作格局。

（三）创新警-察绩效考评机制的重点一科学量化考核标准

警-察岗位工作分工不同、任务不同、责任不同、目标不同，建立与工作范畴相适应的考核标准是需要重点解决的问题。首先建立百分制考核制度。把警-察担负的工作任务和工作过程细化、量化成数据，制定明确的奖扣分标准，根据警-察所承担的工作任务、工作量的差异确定不同的基础分值和评分标准；其次是合理确定考核内容组成结构。基层监区警-察按照政工、管教、生产经营三方面工作分类考核，承担具体工作的科室和其他类似岗位警-察按照业务工作、基础工作两方面分类考核，根据工作重心合理确定各部分分值比例；第三是考核主体对照工作目标确定绩效标准，采用定性与定量相结合的检查 and 评估，客观评价警-察工作任务的完成和职能职责的履行情况，将宏观的事物变的具体，将复杂的东西变的简单；第四把警-察到岗到位、履职尽责、工作质量、工作效果用分数值的形式显示出来，定期公示考核结果，使勤与懒、好与差、奖与罚一目了然。

平时考核是警-察绩效考评体系的基础，日常考勤又是平时考核工作的基础。考勤数据是绩效考评体系链条中最基础、最原始、最重要的环节。要通过严格考勤确保警-察在岗在位，通过严格考核确保警-察履行职责。一是把电子科技运用到考勤工作中，充分利用电子签到仪、电子录像等设备检测和记录警-察的到岗到位及值班值勤情况，为平时考核工作开展提供“第一手”数据。二是成立日常考核组织。监狱、监区要建立固定的考核组织，由教育改造、生产经营、队伍建设、安全生产相关业务部门人员参与。监狱成立总考核组，由政治处总负责，对各单位开展考核情况进行监督、指导、检查、评比。各单位考核小组进行常态化运作，具体负责考勤数据和警-察履职情况的收集、记录、整理、统计工作：机关科室

可采取：统一考勤模式，由政工职能科室或总值班室具体完成考勤任务，避免各科室单独操作的诸多弊端。三是建立考核组检查巡查制度，构建平时考核长效机制。

由监狱(监区)值班领导带领考核人员；定期不定期开展检查巡查活动，对违反纪律、违反制度的人和事及时处理，通过奖扣分的形式及时兑现奖罚，四是建立考勤结果定期公示制度。以月为单位，在适当的位置和范围内定期把警-察的应出勤天数和实际出勤天数公布出来，把警-察每月的各项学习、活动、工作及效果等量化考核得分公示出来，用直观的形式显示实际工作与目标工作的差距，发挥考核的鞭策激励作用。五是做好考勤结果的使用。把考勤结果与警-察工资结构中的岗位津贴和值勤补贴挂钩，使出勤情况和相应的工资结构相一致，对达不到应出勤天数的警-察在扣除相应考核分的同时及时做出相应的处罚。

平时考核结果通过数据的形式逐月公示，虽然在分值上对警-察的月度表现有了显示。但在队伍建设上对弘扬先进、树立典型的引导作用不明显，应建立一种与平时考核结果相对应的有效管理形式——“警-察星级管理制度”，及时弘扬和肯定优秀警-察的先进业绩，起到典型带动、典型引路的示范作用。一是建立警-察星级管理评审委员会。由单位负责或主抓考核工作的领导负责，人员由考核小组成员组成。具体负责警-察星级评选、星级管理、星级奖励工作。二是出台星级管理实施意见，规定星级管理的评选原则、挂星等级、名额确定、评选办法、评选依据、奖励办法、宣传形式等方面内容。三是确定“星级管理”等级。警-察星级可分为金色、红色和蓝色三种，金色星是受到省厅局及以上级机关表彰的警-察；红色星是受到监狱表彰的警-察；蓝色星是部门或监区根据平时考核结果表彰的警-察，“蓝星警-察”名额一般单位警-察数的15%-20%。四是制作“警-察星级管理示意图，把单位所有警-察的照片和个人资料(入警时间、工龄、职务)显示到图版当中，以月或者季度为单位对警-察进行“蓝星级”评选，获得“蓝星”的警-察由评审委员会及时把蓝色星贴到个人照

片下方。获得红色星或者金色星的警-察不受评选时间限制，按照获得表彰的时间及时粘贴显示。蓝色星级作为推荐红色、金色星级的主要依据。五是对星级警-察进行物质和精神的三重奖励。每月或者季度对获得星级警-察根据星级级别给予不同的物质奖励，在物质奖励的同时，在宣传橱窗里开辟“星级警官风采”专栏，对获得不同星级警-察的先进事迹和绩效表现给以文字和图片介绍，弘扬先风正气。

(六) 创新警-察绩效考评机制的核心——完善评价结构和评价模式

考核体系建设涵盖了各种层次、各个岗位警-察的工作，在评价标准和考核结构的设计上要充分体现岗位特点和工作分工，综合评价警-察的工作态度和作业绩，注重客观性、全面性和针对性，重点体现基础工作、群众认可度、工作能力、工作态度、工作效果等方面内容。一是按照公务员法要求科学确定考核结构和分值比例。主要包括平时考核、定期考核、民主评议等项内容，基础工作的考核主要通过平时考核的形式实现，在公务员整体评估考核中占主要比例。二是通过民主测评形式弥补平时考核的不足，实现群众认可度的考核。测评一般通过定期考核的形式实现，在整体考核结构中的比例可以按照30%左右标准设计。三是合理确定测评范围。为了提高测评的真实性和科学性，可设计为两个部分，一部分为警-察对警-察的测评，合理划定参与范围，在警-察个体之间展开。一部分为部门或单位领导班子对警-察的测评，由单位或部门领导班子成员根据平时掌握的情况对本单位每个警-察表现做出评价，弥补群众测评的局限和不足，两项测评分值各占50%，在总体评价体系中各占15%左右。

(七) 创新警-察绩效考评机制的基点——形成考核结果公开复议沟通机制

公开、阳光、透明、沟通是绩效考核工作的重要元素，是检验考核成效的重要标准，是推动工作、促进工作的关键环节。

通过建立和完善绩效考核沟通反馈机制和复议制度，让考核结果更好的得到监狱警-察的拥护和认可。一是建立平时考核结果定期反馈制度。注意反馈形式的多样性，以警-察容易接受的形式进行，以收到好的效果为标准。平时考核按月操作，月底或下月初公示警-察考核结果，以直接公开形式进行；二是建立定期测评灵活反馈机制。测评考核一般以季度、半年或一年为单位进行，每个警-察的得票情况通过公示或书面反馈的方式灵活掌握及时跟进思想工作；三是建立考核结果复议制度。畅通考核组织与考核对象的交流渠道，确定复议期限，及时听取反馈意见，及时解决考核评价过程中的争议，使考核结果真正得到警-察的心理认同，起到帮助警-察找差距，鞭策警-察更努力的效果。

(八) 创新警-察绩效考评机制的关键一建立绩效评估使用机制

监狱警-察作为公务员系统的一部分，绩效评估的用途是很多的。一是用于报酬的分配和调整，这是绩效评估结果的一种非常普遍的用途，一般来说，为了增强报酬的激励作用，在警-察的报酬体系中。应当有一部分报酬与绩效挂钩的，可与警-察特殊岗位津贴、物质奖励挂钩。另外，薪酬的调整往往也由绩效来决定。二是用于职务变动和岗位的调整，绩效评估的结果可以为职位的变动提供一定的信息，警-察在某方面的绩效突出，就可以让他在这方面担负更多的责任，职务升降对警-察的激励作用最大，会影响到警-察的权利、荣誉、地位、级别、工资等一系列因素；三是用于警-察培训和发展的绩效改进计划，通过绩效评估，警-察知道自己在哪些方面具有专长，哪些方面存在能力缺陷，这种缺陷就是今后培训和发展的空间，绩效优秀的警-察可以得到更好的培训机会；四是与警-察年终考核和评优评先挂钩，激发监狱警-察的参与意识、荣誉意识和竞争意识，营造能干事、干成事的人有奔头，多干事、老实干的人有回报，不想干事、不干事的人受损失的工作氛围。

(九) 创新警-察绩效考评机制的难点一加强职务绩效标准考核

担任领导职务的警-察是监狱工作的贯彻者、执行者、推动者、落实者，其贯彻力和执行力决定了单位的工作成效。做好担任领导职务警-察绩效考核工作是创新绩效考核机制的关键环节，对监狱工作管理创新、制度创新将起到积极的示范推动作用。一是科学设计考核架构。根据公务员考核原则，把担任领导职务警-察的绩效考核按考核时限分为平时考核和定期考核，按考核内容分为基础工作和职务工作；考核形式包括定期考核和民-主评议。二是合理确定考核标准。对领导职务警-察的考核既要考核其个人行为，又要考核其职务行为。其中个人行为的考核，按照一般警-察的考核标准进行，主要考核其出勤情况、履行值班带班情况、参加集体活动或组织生活情况等单方面内容；对职务行为的考核，重点考核与其职务管理范围内的单位和领域工作开展情况和完成情况，分管领域工作成效作为衡量职务行为绩效考核的标准；三是积极创新考核模式。对领导职务警-察的考核要充分考虑其工作范围的不同，确定“由谁考核、怎样考核”非常关键，注重操作的科学性和针对性。

基础考核和个人考核主要通过日常检查、巡查的形式由单位考核组织和业务职能部门完成；职务考核和定期考核主要通过定期检查和民-主测评的形式由监狱分管领导、职能部门负责人、单位警-察职工完成，根据干部管理权限确定具体的考核范围和人员参与范围；四是正确使用考核结果。考评结果科学使用是推动工作最有效、最明显的手段，通过建立奖惩配套机制，真正把担任领导职务警-察的积极性、主动性和争先创优意识激发出来。建立与职务提升、评先优相对应的激励措施，建立与通报制度、戒勉谈话、末尾淘汰相对应的惩戒措施，使激励鞭策机制成为领导干部队伍建设的重要推动力。

总之，通过实现监狱警-察绩效考评机制的创新途径，能更好地应对监狱体制改革不断深化，监狱警-察队伍建设出现的新情况、新问题，对于监狱工作适应新形势、完成新任务、实现新发展，具有重要意义。

一、绩效管理概述

所谓绩效管理，是指为提高工作绩效所实施的管理模式。绩效管理作为首先在企业兴起和应用的管理模式，其首次被引入政府管理是在美国，并取得较好效果。基于实践经验的总结，美国总审计署把绩效管理归纳为：“绩效管理是一个由相互补充的三大环节构成的动态过程，包括确定战略方向、制定年度目标和测度体系、报告绩效水平。”依据此观点，绩效管理主要包括以下三个部分。

（一）战略规划：让绩效管理有计划地实施

俗话说：凡事预则立，不预则废。开展绩效管理，首先要明确工作绩效“向什么方向提高”和“怎么提高”的问题。因此，战略规划是绩效管理的前提和基础。

1. 工作绩效“向什么方向提高”

关于这个问题，组织使命无疑是其答案。使命是组织的价值追求和工作核心，提高工作绩效必须以实现组织使命为最终目的。但是，由于使命是一个相对较笼统的概念，要保证绩效管理的可操作性，还需要确立相应的目标体系。因此，战略规划的第一步是要明确组织使命，并设立相应的目标体系。需要强调的是，目标体系是组织使命的延伸，必须以组织使命为核心来构建。

目标体系的内容包括两部分：一是战略目标，对应的是某一项工作职责；二是绩效目标，即为实现战略目标而对工作进行的细化分解，要求必须是量化的、可直接测定的、以评估为基础的目标。量化，就是要用数据说话；可直接测定，就是数据可以被采集确认；以评估为基础，就是数据在纵向时间上有对比、在横向空间上有比较。之所以要对绩效目标的设立做出这样的要求，是为了确保绩效目标的明确性和可考核性。

同时，绩效目标的设立必须要具有可实现性，即在充分考虑各种制约因素后，对目标进行合理预期。用通俗的话讲，就是要“看菜吃饭”、“量体裁衣”。但是，考虑各种制约因素，并不是要一味强调客观困难、滋生畏难情绪，而是要对这些因素进行认真分析后，寻找解决办法，确保目标实现。

2. 工作绩效“怎么提高”

工作绩效的提高，既有赖于组织内部的紧密协作和高效运行，又会受制于一些外部因素。因此，战略规划的第二步，是要对影响绩效提高的内、外因素，设定针对性措施。在战略规划阶段，由于这些措施主要是基于对未来可能性的分析，并设定的假设措施，因此往往采取思路性的表述方式。

影响绩效提高的内部因素，主要表现为资源配置使用水平。这种资源包括人力、财力、物力等有形资源，以及管理、信息等无形资源。针对性措施表现为资源配置使用手段，即为实现目标，如何更好地完善人事管理，更好地调配物力、财力，更好地理顺部门协作关系，更好地收集利用信息等。

影响绩效提高的外部因素，主要表现为外部风险。针对性措施表现为外部风险应对策略，包括影响因素有哪些、具体影响体现在哪里、应对策略是什么等。

（二）年度绩效计划：让绩效管理真正运转起来

总体来说，战略规划更多地体现为思路。而要把这种思路转化为实际行动，关键就在于规划内的每个年度。因此，年度绩效计划是战略规划在年度内的细化，是绩效管理的主体部分。

相对于战略规划，年度绩效计划存在以下不同：

1. 年度目标可能会低于绩效目标。战略规划通常具有较长的

时间周期。绩效目标只要求在规划周期内完成，而并不要求在周期内的每一年度都实现。因此，周期内的每年年度目标一般呈现出逐年提高的趋势。

2. 资源配置使用手段和外部风险应对策略更具体。在战略规划周期内，每年遇到的具体情况会不尽相同。因此，资源配置使用手段和外部风险应对策略需根据当年的具体情况而确定。内容包括当年的资源需求、部门合作机制、外部影响因素及应对措施等。

3. 增加了数据采集确认方式等内容。绩效目标的量化，本身就要求采集、确认相关数据。年度目标作为绩效目标的细化和具体化，在这方面的要求更高。因此，为全面、正确衡量绩效状况，必须确立可靠的数据采集确认方式。

（三）绩效考核：让绩效管理真正发挥作用

要准确评价绩效目标的实现情况，并保证绩效目标的实现，需要运用考核这一手段。考核的方式包括日常考核和年度考核。

1. 日常考核。即对日常绩效状况进行监测，及时发现工作中的问题并进行针对性改进，以此确保绩效目标的实现。日常考核的周期视情况而定，可以是一个月、一个季度或者是半年。

2. 年度考核。即对组织的年度绩效状况进行综合性分析和评价，并予以相应的奖惩措施。年度考核通常采用的是年度绩效报告的方式，其内容包括两部分：一是绩效水平展示，包括目标与实际完成情况的对比、纵向时间上的绩效水平对比、横向空间上的绩效水平对比；二是未完成目标的原因解释。具体的奖惩措施需根据组织的权限而设置。

二、实施监狱绩效管理的原因

1. 实施绩效管理有利于强化监狱的主业意识。过去，由于受监管条件差、经费保障不足等客观条件限制，监狱机关的工作重心往往放在管理和生产上，改造工作是说起来重要、做起来次要、忙起来不要。随着监狱布局战略调整和体制改革的实施，这些客观条件已逐步得到改善，亟需监狱回归到改造罪犯的主业上来。但不可否认的是，当前依然存在着“重管理、重生产、轻改造”等错误倾向，暴露出使命感和责任感不强等问题。因此，要在新形势下推动监狱工作更好发展，必须在思想上强化主业意识。而绩效管理强调以使命为核心，要求以实现使命为工作的出发点和落脚点。实施绩效管理，显然有助于强化使命感和责任感。

2. 实施绩效管理有利于提高监狱的管理水平。当前，随着经济社会的不断发展，监狱押犯构成日益复杂，思想不稳定因素增多，为监狱安全和改造罪犯带来了新问题、新挑战。如何有效应对这些新问题，亟需进一步提高监狱管理水平。而监狱管理水平的高低，首先取决于监狱各级领导的管理能力。绩效管理是以结果为导向，即以最后取得的业绩衡量工作表现。其意思是，即使过程很忙碌，但如果没有实现预定的工作目标，甚至实际结果与预定目标背道而驰，同样不是好的绩效管理。因此，实施绩效管理，会迫使监狱各级领导思考一个问题：面对新的形势，自己需要作出哪些改进，才能确保完成工作目标。这无疑增强了他们的压力感，调动了他们自我改进的积极性。同时，这一反思、总结、改善的过程，也是自我改进、提升管理能力的过程。

3. 实施绩效管理有利于提高监狱的工作精细化水平。当今社会是“细节定成败”的社会。特别是对监狱机关来说，其面临的各种变量因素更多，不关注细节，后果往往会更加严重。以媒体报道的呼和浩特第二监狱罪犯袭警脱逃事件为例，由于对罪犯的管控不到位、不仔细，直接造成了警察牺牲的严重后果，更引起了强烈的社会负面评价。因此，做好监狱工作，必须提高监狱工作的精细化水平。而绩效管理的一个重要环节，就是要对绩效状况进行实时监测。监测的过程，也

就是关注细节，从细节上发现问题、改进工作、解决问题的过程，这无疑会提高监狱工作的精细化水平。

4. 实施绩效管理有利于提高监狱警队的凝聚力。监狱工作做得好坏，取决于监狱警队，首要影响因素是监狱警队的凝聚力问题。绩效管理是以使命为核心，而使命是一种很好的正面导向，可引导警-察实现从行使权力到履行职责的转变，并确保警-察把个人工作融入到监狱的发展目标中，使个人努力与监狱发展相协同。同时，绩效目标的设立，建立在广泛参与的基础上。国外甚至采取了绩效协议的做法，即绩效目标是平等协商的结果，可以讨价还价，不是上级单方面强加给下级的，也不是下级对上级的单向承诺。这种广泛参与的结果，无疑会增强绩效目标的广泛认可性，从而增强警队凝聚力。

5. 实施绩效管理有利于提高监狱警队的执行力。就当前监狱工作而言，工作制度和规范是完备、健全的，关键在于制度是否落实到位。绩效管理设立有量化的目标体系。量化的目标为警-察提供了极佳的工作指引，让其明白自己应该干什么，而这正是良好执行的前提条件。同时，绩效管理以考核为保证，并辅之以健全的奖惩措施。这种考核奖惩机制会让警-察明白，自己的工作表现是和自己的切身利益紧密挂钩的，从而迫使警-察约束规范自己的行为，并以自己的最大努力去实现目标。这正是良好执行力的表现。

三、监狱绩效管理对策

第一阶段：战略规划阶段

虽然早在2015年，中央和国家就提出推进政府绩效管理，但由于缺乏一个指导全国性实践的规范性文件，政府绩效管理在我国尚处于探索阶段，各地实践千差万别。这一现状也直接反映到监狱机关。综合当前我国监狱情况，监狱绩效管理仍属于新事务。因此，实施监狱绩效管理，首先需要厘清对

以下几个问题的认识。

问题一：监狱使命是什么

根据《监狱法》的相关规定，监狱使命应包含三个层次：第一个层次是要正确执行刑罚，这是监狱的固有责任，是监狱作为国家刑罚执行机关的性质所决定；第二个层次是要改造罪犯，这是监狱的社会责任，在《监狱法》中予以了明确规定，即“监狱对罪犯实行惩罚和改造相结合、教育和劳动相结合的原则，将罪犯改造成为守法公民”；第三个层次是要预防和减少犯罪，这是监狱的最终价值追求，是通过前两个层次的使命予以实现，体现了刑罚目的。

问题二：监狱目标体系包括哪些

目标体系包括战略目标和绩效目标两部分。对监狱工作来说，战略目标具有共同性，而绩效目标由于受客观因素制约，需要根据各监狱具体情况而定。因此，本文仅在战略目标层面上作探讨。

在正确执行刑罚方面，需对罪犯实施有效监管，防止罪犯通过暴力手段逃避刑罚；需规范警察执法，正确办理罪犯减刑、假释、保外就医等案件，防止非法提前释放或超期关押罪犯。对应的战略目标包括更完善的监管、更规范的执法。

在改造罪犯方面，需通过严格的管理措施，使罪犯养成良好的行为习惯；需通过丰富的教育内容，为罪犯提供更有利的学习条件；需通过有效的劳动，培养罪犯的劳动意识，养成劳动习惯；需以罪犯再社会化为目的，实施社会化的改造手段。对应的战略目标包括严格的管理措施、丰富的教育内容、有效的劳动改造、社会化改造手段。

问题三：影响监狱工作的因素及应对措施包括哪些

在警队建设方面，要因岗选人，保证每个警察都能发挥自己的特长，做到人尽其才；要善于做好沟通工作，凝聚思想共识，保证每个警察都付出自己的最大努力；要加强警队培训，以工作能力的提升确保工作目标的实现；要实施必要的管理约束，以强有力的执行力推进工作。

在物、财使用方面，要合理调配，集中力量办大事，减少不必要的浪费。

在管理体制方面，要加强监狱各部门之间的协同合作，确保真正形成合力。

在信息资源方面，要拓宽信息收集渠道，并对信息进行有效的甄别、分析和采用，为监狱领导决策提供第一手资料。

第二阶段：具体实施阶段

具体实施阶段也就是年度绩效计划的实施。由于各监狱的具体情况不同，该阶段的具体措施会不尽相同。但主要内容一般包括：设立年度工作目标、建立全面的数据监测体系、建立问题反馈和改进机制、建立科学的考核机制、丰富奖惩手段等。

四、监狱绩效管理中需注意的几个问题

1. 要善于抓好具体事务，更要善于统筹规划。针对上级机关而言，监狱机关是执行者，抓好各种具体事务理所当然。就监狱自身工作而言，监狱机关又是决策者，因此要善于统筹规划。但是，就当前监狱工作而言，满足于听口令、做动作的现象普遍存在，缺乏对监狱使命的系统思考和工作长期规划。这也造成工作主动性的缺失，往往是年年目标都一样，工作做到哪儿算哪儿。而绩效管理强调对工作的全面理解、认识和把握。实施绩效管理，就要求监狱各级领导善于摆脱具体事务，抓大局、抓方向、抓重点。

2. 目标设立切忌“假、大、空”。应当说，监狱系统存在目标“假、大、空”现象。以安全工作为例，出于各种因素考虑，监狱系统提出了罪犯脱逃、罪犯非正常死亡等零指标。但是，这些目标的实现，不仅受制于警力保障、监管设施、社会环境等各种因素，而且从唯物辩证主义的观点来看，也是不可能完全避免的。纵观古今中外的各国监狱，尚未发现有哪个监狱不发生罪犯脱逃事件的。因此，设定这些无法保证实现的目标，貌似严格，其实根本不科学。而绩效目标的设立，强调对各种制约因素的考量。实施监狱绩效管理，就必须科学合理地设立目标。

3. 目标设立要确保与使命相一致。目标与使命不一致的现象在监狱系统同样存在。比如在教育改造工作方面，就设立了考试通过率、获证率等考核指标。而监狱要提升罪犯改造质量，关键在于更丰富的教育内容。罪犯能否改好，还有赖于罪犯主观意愿、接受能力等方面因素。这种考核指标也导致了假数据的出现。相反，近年来提出的刑释人员重新犯罪率，就是目标与使命相一致的典型。

4. 绩效管理包括绩效考核，但不仅仅是绩效考核。因此，实施监狱绩效考核，不能仅仅把过去的考核制度改个名称，换汤不换药，而是要从提高绩效的角度完善考核制度，提高考核的针对性和有效性。

5. 绩效管理是一个动态过程。绩效管理强调对工作的持续跟踪和反思，不仅仅是设定目标、考核目标的简单流程，还包括在实现目标过程中的干预，以及对监测和考核结果的分析，对目标的修正等过程。因此，实施监狱绩效管理，不是一劳永逸的过程，需要根据实际情况随时作出调整。

监狱过年工作总结篇三

进入高三后，一部分学生意识到高考成败对自己人生的重要

影响，他们明确目标，树立信心，鼓足勇气，准备去完成最后冲刺。但一部分成绩差的学生因升学无望而产生放弃的心理。他们的自暴自弃的心理易导致上课不认真听讲，学习上敷衍了事，甚至公然违反学习纪律等行为的发生。虽然这样的学生是极少的，但他们的心理和行为会对自己周边的同学甚至整个班级带来很大的负面影响。因此我非常注意这些学生的纪律工作，特别是做好对差生的纪律工作，对差生违纪问题要具体问题具体分析，轻者教育，重者批评，从严要求和人文关怀相结合，同时常规的纪律管理要加强（迟到、早晚自习、集会纪律、着装服饰、文明礼貌、环境卫生等）。

二、抓协调管理，与任课老师协调，与学生家长协调，特别是做好与家长的协调。

家长是学生的第一任老师，也是学生管理者，学生对家长更具有有一定的敬畏与威望。必要时可以适时与部分学生家长取得联系，一分为二地向家长反映学生的在校情况，做到谈优生不过分，谈后进生不过头，以取得家长对班工作的大力协助和支持。

三、增强学生信心，不要随便为自我设限。

我曾经在班上说了一个这样的事例。

有人曾做过这样一个实验：将一只跳蚤放进杯中。开始，跳蚤一下就能从杯中跳出来。随后，若将杯子盖上一个透明盖，跳蚤仍然会往上跳，但碰了几次盖后，碰疼了，慢慢就不跳那么高了。这时将盖拿走，会发现那只跳蚤已经不能跳出杯子了，因为它将目标定到了不及盖的高度。看来，跳蚤因为几次失败就干脆放弃了继续努力，而让自己的潜能永远沉睡，这真是一个悲剧。学生也一样，考试成绩不好只能说明我们学习不够刻苦、方法不够科学，而不能说明我们智力有问题。同学们智力都居于大致同等的水平，没有智力超常的天才，也没有智力障碍的弱智。只要你掌握了科学的方法，拥有了

持之以恒的努力，你就一定能够在学业上取得辉煌的成就。通过这个形象生动的比喻激发学生的信心。同时还通过观看邹越、俞敏洪、马云的励志演讲的视频，激发学生成功的斗志。

四、挖掘学生潜力，消除学生“心魔”。

每次考试过后，总有不少的同学因为成绩的不理想而黯然神伤。失望之余便是对自己深深的怀疑，甚至断定自己不是学习的料，给自己贴上“智力不行”的标签；或者认为耽误的太多，已经为时过晚，再努力也是没有希望了。这些自我评价，就是我们原来所说的“心魔”，是一种自我蒙蔽，是我们个人成长的最大障碍。争对这种情况我就列举了一些同学们身边的例子，在我班上有两位男同学，在高二第一学期成绩都是很差的，进入高二第二期后，成绩一下子就冒出来了，我此时表扬并要这两位同学做了经验介绍，大大地刺激了其它同学的，使同学们坚信，自己是有无限潜力的，消除了“心魔”。

五、班主任要总揽全班，人人做到心中有数

六、班主任要有奉献精神，既要当好爹又要当好娘，做好学生复习的总体规划，以团队突击为主，个别辅导为辅。

我是生物老师，认真钻研教材教法，教会学生生物知识，使学生的生物成绩在高考中有一份好的成绩是我义不容辞的责任。但是作为班主任除了教好本科目的外，还必须对班级学生的其它成绩有一个总体规划，争取共同进步才能达到理想的效果。

在高二第二学期的时候，我发现我班有一部分尖子生英语是弱科，于是我就组织了大约五名英语是弱科的学生，专门到英语补差补缺班级进行学习，这种模式很受学生欢迎，并且坚持到至今，这极大地提高了这一部分学生的成绩，同时也

带动了班上的其它同学学习英语的热情。

各位领导，老师，今天的会议是我们奋战20xx年高考的一次加压会、一次鼓劲会。我们很清楚20xx届高考面临的困难和挑战，成功与失败是一道选择题，我发现我们没有选择失败的权利。各级领导关注着我们，各位家长寄望于我们，莘莘学子期盼着我们，全县人民关注着我们。一年一度的高考，我们学校输不起，教师个人输不起，学生也输不起。高考只能成功，不能失败，不能有任何的闪失，更不存在任何侥幸心理。我们坚信一份努力，一分收获。虽然我们面临的形势非常严峻，但我们的责任不容我们退缩，我们的良知不让我们懈怠，我们没有任何理由麻木！我们只有一种选择dd背水一战。最后期待霍邱一中20xx年高考最终的辉煌！

监狱过年工作总结篇四

构建社会主义和谐社会是党中央从贯彻落实“以人为本”的科学发展观，全面建设小康社会的全局高度提出的一项重要战略任务。监狱是社会重要组成部分，监狱安全稳定对构建社会主义和谐社会具有十分重要的意义。推行罪犯劳动竞争上岗是新时期、新形势下，监狱罪犯劳动改造组织形式的创新，其目的在于通过创新，促使罪犯由被动强制改造向主动自我改造转变，达到提高罪犯改造质量，减少重新犯罪率，为构建社会主义和谐社会作贡献的目的。

为了实现管理规范化的、执法法制化、防范制度化，努力改善“三大现场”管理状况。弥补警力不足，均衡押犯单位工作量，切实消除监管安全隐患，确保监管场所的安全与稳定。对全监狱无劳动能力的罪犯进行全面鉴定，确实有病的调入老残监区改造。除老残监区外，其他监区每天罪犯出工后关闭电源和水源，并由警务大队对监舍门上锁。夜班值宿罪犯由狱政科统一管理。对生产现场实行封闭管理，对封闭区域内的小屋小房进行全部清理，禁止罪犯掌管各类场所的钥匙；

并设定罪犯就餐场所、休息场所、吸烟场所，禁止罪犯随身携带火种、私设小灶；实行干警点名制度和干警执勤制度，要求监区至少有两名以上干警佩戴标志和自卫警械进行执勤。

保证监舍内没有了闲散人员，杜绝了监舍内违纪事件的发生，卫生状况也得到了明显的改观。罪犯生产现场管理有序，整齐划一，既减少了罪犯违纪，又消除了监管隐患。使罪犯监舍管理和劳动现场管理工作向规范化方向迈出了坚实的一步。

全国一些监狱的监管、生产安全事故的发生，充分反映出当前监管形势的严峻性、复杂性，同时也充分暴露出我们在监管改造工作方面还存在着许多隐患和不足，必须引起各级领导和广大民警的高度重视。各监区务必要对当前严峻的狱情形势保持清醒的头脑和高度的警惕，要结合近期国内发生的改造、生产事故，引以为戒，迅速在全体民警中开展一次深入的安全意识教育，坚决克服松懈麻痹思想和消极厌战情绪，筑牢思想防线，做到警钟长鸣。各级领导要牢固确立监管安全首位意识不动摇，把安全为天的理念扎扎实实地贯彻到具体工作中去。

二、狠抓监管安全各项制度的落实，严密防范各类监管安全事故的发生

1、民警直接管理制度。带值班民警深入罪犯“三大现场”，在岗在位、在位尽责，确保罪犯24小时不脱管失控。这里重点强调除“劳动现场”以外现场的管理：一是要加强留监罪犯的管理，包括留监睡觉的罪犯监督岗，值班民警必须保证按时进监检查一次，检查要做好记录备查。二是要加强对罪犯起床后和就寝前的洗漱以及监内自由活动时间的监控和管理，一名民警坐在值班室，另外一名民警必须不间断对监房内的情况予以巡视，严禁两个民警都在外面，任由罪犯自由活动。三是加强对罪犯外出就医时的直接管理，罪犯外出就诊应安排相应的警力。要切实做好罪犯候诊、检查、拿药、上厕所过程中的监管工作，民警必须保证寸步不离。除因检

查需要，整个就医过程中不得解除戒具。四是加强对罪犯集体学习、看电视、开展各类文体活动时的管理。要按照带班的要求，始终保持足够民警在现场维持秩序。五是加强会见以及亲情电话过程中的直接管理。带领罪犯会见及拨打亲情电话过程中，必须坚持直接管理，密切注意罪犯及犯属的一举一动，认真监听谈话内容，遇有突发事件时及时作出处理。

清监搜身制度必须严格履行，严禁走过场、流于形式。对于清监搜身不负责任，导致清过的分队或个人仍存有违禁品被监狱督查人员发现的，一律严肃追究清监民警的责任。

3、劳动工具管理制度。罪犯劳动使用的剪刀、锥子必须全部实行严格管理，锥子加装防护装置，剪刀一律平头钝化，带值班民警要加强检查。对劳动工具特别是刀片要严格推行“以旧换新”制度，绝不允许出现一名罪犯有多把刀片的现象。对于回收的、废弃的劳动工具要及时予以清理；每个分监区每一个班次均明确一名民警专门负责工具管理，严格领用手续，发生问题的，严肃追究责任。

4、门卫管理制度。监区门卫要认真查验进出人员的证件，特别是外协师傅进入监区的，必须核对证件及相关手续，并进行必要的搜身，对没有民警陪同的，一律不予放行；对进出监区大门的外来人员、罪犯及其亲属等人员，必须使用手持金属探测仪进行人身检查，并履行提醒告示之责，严禁将手机等违禁物品带入监内；对进出监区大门的车辆，应严格检查驾驶室、车底盘、车厢、工具箱等部位。检查出监车辆应在监内进行，检查完毕后，方可开启大门放行。对出监区的人员需认真核清其身份，得到确认后方可放行。检查中如发现可疑人员和车辆，一律不得放行，并需及时向监区及狱政科报告。对于进入监区大门的所有人员，认为有必要时均可进行搜身。

门卫值班民警还要认真维护监区大门及值班室内的公共设施，按规定程序操作，发现故障及时报告、督促维修。这里要特

别强调卫门民警应督促进出监区联动门的民警爱护公物，注意开关门时不可动作太大，或听之任之，应做到随手关门，对于个别不负责任、屡教屡犯的个别民警可建议监区提醒谈话，或向监狱督查组汇报。

5、狱情分析制度。进一步健全罪犯互监互控网络，对耳目、信息员进行一次全面梳理，确保重要部位和重点罪犯都有耳目监控，不但要布建、使用好罪犯耳目，同时还要切实利用好罪犯中的积极力量，对于积极向民警汇报情况且查证属实的要及时兑现奖励，论功行赏。对于长期没有汇报情况的耳目、信息员，及时予以撤换，特别是对明明知道问题却隐瞒不报的，要予以严肃处理。

要坚持好每周一次的狱情分析制度，不可流于形式。要把防脱逃、防重特大案件、防自杀作为监管安全防范的重点，突出对监管安全事故危险源的排查。要切实增强敌情意识，提高把握狱情的能力，特别是要能够及时发现重大狱情动向，要不断拓展狱情收集渠道，提高分析质量，及时获取深层次狱情信息，做到敌动我知、敌未动我先知，防患于未然。

6、罪犯行为规范管理相关规定。各监区、分监区要切实加强对罪犯遵守行为规范的管理，严格执行相关规定。一是要严格执行监狱关于罪犯统一着囚服及佩戴犯号牌的规定，所有罪犯一律着囚服，佩戴犯号。一经发现罪犯未按规定着囚服的，除对该犯进行处理外，对相应民警给予处罚。二是分监区必须按时组织罪犯理发。

7、督查检查制度。要进一步加大监狱、监区、分监区三级督查的力度，各级督查组必须切实发挥好作用，通过严格的督查、严厉的惩处，确保监管各项制度落到实处。要坚持对事不对人的原则，绝不能做“老好人”。对执行制度好的单位和民警予以嘉奖，对不执行或违反制度的单位和民警要严格按照相关规定予以处罚，要罚得违反制度者刻骨铭心，下次不再违反。监狱建立监区对分监区督查问题处理报告制度，

监区将每周的督查情况、发现问题、处理意见、整改措施按时报狱政科。在此，特别强调，无论机关业务科室人员，还是监区、分监区领导，要坚决克服“老好人”思想，从紧从严、不讲情面，狠抓督查，凡是不敢抓、不敢管的，一律不予重用，年底不能评为优秀等次和各类先进典型。

8、请示报告制度。各监区要严格执行请示报告制度，凡发生以下几种情形的，各监区必须及时向监狱报告。罪犯发生伤残的（包括自伤、他伤和工伤）；罪犯发生自杀或有自杀迹象的；罪犯有脱逃、行凶等迹象或行为的；罪犯私藏通讯工具、毒品、钝锐器、绳索等重大违禁物品的；发生食物中毒的；发生流行性疾病的；罪犯生病急需就诊的；民警、职工将通讯工具带进监区的；民警、职工、外协人员与罪犯关系异常的；其它应当立即报告的情况的。对发生上述情况的单位，监区值班领导必须立即向监狱狱政科报告；狱政科设立专门簿册对报告单位、时间、基本情况等进行认真登记，视情况决定是否向监狱分管领导汇报，同时对发生的事件进行督促处理。

凡发生应报情况而隐瞒不报的或汇报不及时的，将严肃追究监区当班领导和带班民警的责任。

9、重点人头管理。要进一步加强对罪犯中重点人头的监控和管理，特别是对排摸出来的，具有行凶、脱逃、自杀等严重危险倾向及其它破坏行为的重点人头，要做到排准控牢，逐一落实防控措施，牢牢掌握防范主动权。对顽危犯、重危分子、身份未确认罪犯等重点人员，要严格联号夹控等管控措施。对问题犯、矛盾激化犯要及早控制，加强教育疏导。对精神障碍类罪犯，加强治疗和控制，符合条件的及时送局精神病院治疗。对现实危险较大的罪犯，必要时可采取禁闭、单独监禁等安全措施。对特定岗位罪犯要动态把握其改造表现，做到管理不脱节、不失控，教育措施跟得上。

10、手机等违禁物品管理规定。严禁罪犯私藏、使用移动电

话、现金、毒品等违禁品。凡私藏、使用移动电话、私藏、吸食毒品的，给予禁闭处罚，私藏其它违禁品的，视情节给予警告、记过、禁闭处罚；涉嫌犯罪的，依法移送司法机关处理。禁止民警、职工将移动电话带入监区。违反规定带入、未造成后果的，给予行政纪律处分；将移动电话提供给罪犯使用的，对民警一律辞退，取消警衔；对工人一律辞退，解除劳动关系。对外协师傅违反规定的，通报其单位带回，今后不得再进入监狱；对情节严重、涉嫌犯罪的，移送司法机关处理。

三、切实增强“四种意识”，努力实现监狱安全稳定

一是加强危机意识，切实增强工作责任感和紧迫感。监狱狱情形势严峻复杂、物防技防尚待完善、生产现场管理难度大的情况下，依靠广大民警的顽强拼搏、艰苦奋斗，实现了监狱的持续安全稳定。这个成绩是我们耗费大量的心血换来的，是一天一天数过来的，如果稍有不慎，心血就会白费，多年的努力就会付之东流。因此，越是在这个时候，我们越要保持清醒的头脑，越要清醒地认识到平静中隐藏的危机，安全中潜伏的危险。各级领导和广大民警要牢固树立“安全工作只有起点，没有终点”的思想，坚决消除盲目乐观、麻痹大意的思想；要牢固树立“逆水行舟，不进则退”的危机意识，坚决消除“小胜即满，小胜即安”的思想；要牢固树立“生于忧患，死于安乐”的忧患意识，充分认识当前安全工作的严峻形势，牢记肩负的使命和承担的职责，扎实做好各项防范工作。

二是增强制度意识，进一步强化制度的执行力。认真分析发生的各类安全事故，直接的原因都是各类行之有效的制度没有得到认真的贯彻执行。近年来，领导在监狱安全工作的方面，出台了一系列的规章制度，应该说制度是比较完善了，关键是一些单位和民警执行制度的意识不够强。因此，我们要把工作的着力点放在强化各级领导和广大民警执行制度的意识上。要把执行制度作为一种责任加以强化落实，任何单

位、任何个人都必须自觉接受制度的约束，不折不扣地执行制度，在执行制度的方式方法上可以有所创新，但绝不允许抛开制度另搞一套。要把执行制度作为安全屏障建设的重要内容，物防、技防这些都是有形的安全屏障，而执行制度是一道无形的安全屏障，是“人防”工作的重中之重，从一定意义上说，这道无形的屏障比有形的屏障功能更强大、作用范围更宽广、发挥作用更持久。要把执行制度作为队伍纪律作风建设的重要抓手，衡量领导的能力首先看执行制度的能力，衡量领导的水平首先看执行制度的水平，衡量领导的作风首先看执行制度是否雷厉风行。对机关职能部门来说，转变工作作风、服务基层工作首先要看对制度执行督查、指导的力度，看检查有没有到位，追踪问效抓落实和服务有没有到位。

三是增强安全防范意识，进一步提高安全工作的合力。要坚持各单位“一把手”对安全工作负第一位责任，明确分管领导和其他领导的具体责任，齐抓共管，形成合力。要进一步细分责任区域，明确责任目标，使每个重要的场所、部位、人头、时段的安全防范工作，都有具体明确的责任人，都有人管、有人问、有人负责。要经常组织自查自纠和互查互纠活动，既要认真查找自己分管范围和责任区域内的安全隐患，又要主动帮助其他同志、其他单位查找安全隐患，并共同研究制定整改措施。“众人拾柴火焰高”，做好安全工作更需要群策群力，聚众人之智，集全监之力，才能真正打造维护安全稳定的铜墙铁壁。监区、分监区的领导要以身作则，带头落实安全工作责任，带头排查安全隐患，带头强化安全工作措施，为广大民警做出示范，做好榜样。

四是强化督查意识，进一步加大责任追究力度。“有布置没有检查的工作是敷衍了事的工作，有检查不落实的工作是形式主义的工作”。实践证明，督查是推动工作的有效手段，强化督查工作，一是要进一步明确监狱、监区督查人员的职责，切实发挥他们的作用；二是要进一步增加督查的频次，拓宽督查的范围；三是在督查中要放得下架子，拉得开面子，

敢于动真碰硬；四是要进一步加大督查考核的力度，严肃责任追究；要奖励执行制度好的单位和民警，追究不执行或违反制度的单位和民警的责任，要认真抓工作，动真抓问题。

监狱过年工作总结篇五

20__年，__公路巡警中队在大队的正确领导下，以“三个代表”重要思想和__精神为指针，以贯彻落实《道路交通安全法》、“大练兵”和“三公”教育活动为契机，按照“抓业务、促规范、树形象、保畅通、争一流”的工作思路，与时俱进，开拓创新，坚定不移地走从严治警、素质强警之路，不断加强队伍规范化建设。一年来，全体民警顽强拼搏，团结奋战，深入开展“平安大道”创建活动，大力整治道路交通秩序，实现了“交通秩序好、交通事故少、人民群众满意”的工作目标，赢得了各级党委、政府和广大人民群众的可和好评。

一、从严治警，打造一支过硬队伍

为建立一支纪律严明、素质过硬、作风优良的__队伍，__中队从规范化管理入手，全面提高队伍的整体素质。一是狠抓教育培训工作。为保证《道路交通安全法》顺利实施，安平中队采取灵活多样的方法，组织民警深入学习《道路交通安全法》及其下位法规。为保证效果，建立健全各项学习制度，确定每六、周日为集中学习日，组织民警及协勤人员集中学习，每天晚上时间由带班领导组织值班人员自学。同时，购置关于新法的学习资料20余册，并将常用条款编印成《交通安全法题库》，民警及协勤人员人手一册，增加了学习的针对性、实效性。通过学习，使民警学好、吃透法律条文和精神，有效提高了队伍的业务素质和管理水平，为公开、公正执法奠定了坚实基础。二是开展执法质量考评工作。为规范执勤执法工作，中队每月对民警上路执勤次数、巡逻里程及处理违法情况、管辖路段交通秩序状况进行一次综合考评。建立民警执法档案，实行责任倒查制，处理违法档案按民警

逐人分档、装订，开具票据不规范、内容不合规定的档案一律退回，并追究民警的责任，增强了民警的责任意识，提高了工作效率和执法水平，全年中队未发生一起公路“三乱”和民警违法违纪问题。三是积极开展“大练兵”活动。中队按照上级公安机关“大练兵”活动的安排部署，组织民警深入学习“三个代表”重要思想等政治理论和交通、治安管理法律法规，使民警统一思想，澄清模糊认识，增强公正执法意识和服务意识。同时，利用每周一、三、五早晨时间，开展公路巡警业务技能培训，组织民警和协勤人员进行队列、指挥手势、擒敌拳业务技能和基本体能训练，有效提高了民警指挥交通、纠处违法和处置各类突发事件技能和队伍的执勤执法水平。为检验前学习训练成果，中队定期开展全员业务技能考核，实行奖惩制度，对考核总分前三名的同志给予物质奖励，提高了民警参与大练兵的主动性、积极性，为充分发挥公路巡警职能作用奠定了坚实基础。四是提高内务管理水平。按照公路巡警中队规范化建设要求，对警容风纪、日常制度、接待群众、值班备勤和环境卫生等方方面面做了严格规定。为促进各项制度的落实，每个班组确定专人负责内务管理，中队领导每天检查内务管理制度的落实情况，每周按照标准逐项评比打分，使内务管理水平有了明显提高，达到干净整洁的标准。在年底公路巡警中队等级评定时，中队的规范化建设得到省、市交管部门领导充分肯定。

二、规范秩序，确保道路安全畅通

为深化“平安大道”创建成果，中队将__x国道、__省道做为创建重点，加强交通管理工作，有效地预防和减少交通事故的发生，给广大群众创造良好的道路交通环境。一是完善各项工作预案。中队按照大队创建“平安大道”实施方案要求，并结合管辖路段交通、治安状况，制定了刑事治安案件、群体性事件、恶劣气象条件和重大交通事故等突发事件处置预案，遇有各种突发情况，迅速出警，及时处置。二是完善交通安全设施。__国道、__省道拓宽改造工程竣工后，中队协调有关部门在事故多发路段增设交通标志32块，施划交通标

线8万余米，完善交通安全设施。三是开展交通秩序专项治理活动。从13年年初开始，中队结合全省统一开展的交通秩序整顿活动，开展了声势浩大的交通秩序整治攻坚战。针对责任路段无证驾驶、强超强会、农用车载人等严重交通违法行为，严格路面监控，充分运用法律赋予的各种手段细查严管，消除安全隐患。在治超工作中，执勤民警加大巡逻管理力度，严把货车好出境关，限度地把交通违法行为控制在源头。x国道路段拓宽改造后，车辆超速行驶、强超强会等交通违法行为带来了严重的交通事故隐患，针对这一问题中队积极与大队协调，投资34万余元配备了先进的电子警察系统和路口监控系统，运用科技手段查处交通违法行为，使事故隐患得到有效遏制，确保道路安全畅通。13年全年，中队共纠正各类交通违法行为__万余起，处罚__万人次，行政拘留无证驾驶人员12名，国、省道的道路交通秩序明显改观，交通事故四项指标大幅下降，各项指标达到国家规定的二等管理水平。良好的交通秩序得到省、市交管部门的充分肯定，__公路巡警中队已连续四年被省交通管理局评为创建“平安大道”工作先进中队。

三、不辱使命，精心构筑“护城河”

全国“两会”和五十七周年国庆是我国政治生活中的大事，全国关注，举世瞩目，为维护首都“两会”、国庆期间的政治稳定和社会安定，中队多次召开研究部署会议，结合__国道交通、治安状况，研究制定了实施方案，周密安排各项工作措施。同时，与北京警方密切协作，互相通报了保卫方案，共同实施联勤联动、相互沟通、相互配合的工作措施，提高查堵控能力，形成管理合力。

为守卫首都“东南大门”，中队民警面对恶劣的天气和繁重的工作，不喊一声苦，不叫一声累，部分民警带病上岗执勤，昼夜控制__国道进京路口，对进京车辆逐一检查，对手续不全、车况不佳的车辆，发现一辆劝返一辆，并严格盘查进京人员，坚决防止一枪一弹，一件危险物品，一名“_”习练者、

上访滋事人员从我县流入北京。_、省厅、市局领导同志先后到中队检查指导保卫工作，对_中队工作措施具体、安排周密，以及参战民警的拼搏精神给予高度评价。在保卫工作中，参战民警共检查进京机动车2、6万余辆、进京人员3、8万余名，劝返违规车辆840辆次、身份不明人员348名，收缴易燃易爆物品21件、管制__16把，查获“_”书籍12本、淫秽光盘19张，把一切安全隐患化解在北京外围，为首都筑起一道坚强的安全屏障。

四、广泛宣传，加强交通安全源头管理

为推动交通安全社会化进程，普及交通法律知识，提高广大群众的交通法制意识、交通安全意识和交通文明意识，预防和减少道路交通事故，中队开展全方位、多渠道的交通安全宣传教育活动，为交管中心工作起到强有力的促进作用。在交通安全村校建设工作中，中队与当地党委政府及教育部门通力协作，把国省道路沿线500米内的__中学、__二小两所学校，__一街、__、__一大三个村街建成交通安全村，把交通安全教育纳入创建“平安大道”工作的重中之重。“五进”活动开展后，中队按照大队的安排部署对交通安全宣传“五进”活动作了全面部署，把开展“五进”作为预防道路交通事故的一项重要的基础性工作来抓。为把交通法律法规送到辖区的农村、学校、厂矿、家庭，中队深入镇派出所、工商、税务部门，对辖区单位进行摸底调查，将240家单位分包给中队民警，建立健全工作制度，定期考核考评，奖优罚劣。在工作中，民警在道路两侧刷写、安装悬挂布式标语，定期深入村校上交通安全课、播放光盘、发放宣传材料，使农民、学生基本掌握了交通安全知识和交通法规，真正使交通安全走进千家万户。此外，还结合中心工作开展宣传活动。在各项治理行动中，开展有针对性的宣传活动，使广大交通参与者了解国家政策法规，深刻认识各类严重交通违法行为的危害性和治理工作的必要性，营造浓厚的舆论氛围。

20__年，__中队圆满地完成了各项工作任务，取得了一定成

绩，但也存在着一些问题。主要表现在以下几方面：一是中队硬件设施较差，影响规范化建设整体水平的提高。二是由于警力不足，责任路段管理不到位，部分路段存在漏管失控现象。三是在交通保卫和交通秩序治理行动中，个别民警存有畏难厌战情绪，工作不主动。四是部分民警及协勤人员的素质亟待提高。

20__年工作设想：为圆满完成新一年的交管工作任务，巩固成果，继续保持中队的省优荣誉，__中队确定了“四坚持”的工作目标。一是坚持政治建警不放松。结合“三公”教育和“大练兵”活动，精心组织政治理论学习和业务技能培训，提高队伍整体素质。二是坚持规范化建设不放松。克服目前硬件不足的影响，加强中队规范管理，进一步提高内务管理水平，努力做到“人精神，物整洁”，树立__的“窗口”形象。三是坚持“平安大道”创建活动不放松。加大交通秩序管理力度，积极开展道路交通事故预防工作，使管辖的国、省路段达到行车秩序示范路的创建标准。四是坚持科技强警不放松。充分发挥电子警察系统和路口监控系统的作用，努力提高交管工作的科学化、现代化水平。五是坚持信息反馈工作不放松。及时向大队反馈队伍建设和业务工作动态，为领导决策提供依据，从而推动大队中心工作顺利开展。

监狱过年工作总结篇六

一、20__年度主要工作回顾

1、做好资金科学运行工作：做好资金科学运行工作是财务科最重要的一项工作之一。具体为：一是根据“轻、重、缓、急”的原则，科学合理安排资金，保障医疗活动日常正常运行，保障每月人员经费的按时发放；二是有约付款，对药品、卫生材料等应付款推迟x个月付款，一方面缓解医院支付压力，另一方在这空间期内根据银行理财产品特性，利用理财产品多为医院获取较好银行利息，为医院获得更好的收益；三是对于当月要支付的单位，与其友好协商，以银行一年期贷款率

的利息贴付医院，从而使医院又获得较好的收益。

2、预算管理工作更趋于科学化：根据市财政局编制__年度文件精神 and 医院总体工作目标，分别采用x种预算编制方法编制医院年度收支预算和每月预算。预算编制更趋于科学化、合理化，在整个医院经济运行中特别是在控制支出费用中发挥了良好的作用。总收支预算符合率达到预期的工作目标。

3、完成起草完善综合目标责任工作：医院综合目标责任方案实施细则自20__年度实施以来已有x个年头，很有必要作进一步的完善。因此，院务委员会决定对医院综合目标责任制实施细则进行修改完善。财务科根据院务委员会具体的要求，对20__年度开始执行的《医院综合目标实施方案细则》进行了进一步完善工作，该项工作已起草完毕，待医院院务委员会研究后付诸实施。

二、存在不足方面

1、财务科本级内部考核工作有待完善：内部考核工作虽然一年比一年加强，但是所考核的内容重点不够突出、涉及面小。拟在新的一年里完善财务科本及考核内容方法，使考核工作又上一个台阶。

2、食堂财务相关内控工作有待解决：食堂财务属财务科管理，从管理上规范了管理模式，符合省厅规范管理的要求。但对食堂库存物资盘点考核工作做得力度还不够；职工每月职工工作餐补贴输入工作现在还没有归属食堂财务人员担任，不符合内控管理的要求。在新的一年里加大力度完善这两方面的工作。

3、财务科人才梯队建设薄弱：就目前财务主要骨干现状而言，已将面临青黄不接的局面，如不加紧招进财会本科毕业生加以培养，过若干年后将严重影响会计核算、会计监督等一系列财务管理工作。为了使会计核算、会计监督等一系列财务

管理工作，有序、稳步的培养财务人员已是迫在眉睫了。拟在新的一年里招进__财院或__大财会本科毕业生x名，抓紧财务人员梯队培养。

以上是财务科20__年度主要工作的总结，不对之处请批评指正。20__年财务科工作思路具体见另报《20__年财务科工作目标》。