

2023年仲裁员个人工作总结(实用10篇)

总结的选材不能求全贪多、主次不分，要根据实际情况和总结的目的，把那些既能显示本单位、本地区特点，又有一定普遍性的材料作为重点选用，写得详细、具体。什么样的总结才是有效的呢？下面是我给大家整理的总结范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

仲裁员个人工作总结篇一

- 1、申请人的身份证复印件1份(清晰、有效)。
- 2、工商局提供的电脑咨询单复印件1份(清晰、有效)。
- 3、劳动人事争议仲裁申请书2份(若每多一个被申请人就要多1份)，书证类材料规格需为a4纸大小且均为复印件。

语音类材料，如录音须刻录成光碟，并附上录音文字说明。

提交材料时请将申请材料分类整理成3份，请按照以下顺序整理好：第一份正本(仲裁委存档)：身份证复印件，电脑咨询单，仲裁申请书1份，证据目录1份，与证据目录顺序对应的若干证据。

身份证复印件为 正面第一页。

第二份副本(送达被申请人)：仲裁申请书1份，证据目录1份，与证据目录顺序对应的若干证据。

申请书为正面第一页。

按被申请人个数提交副本。

备注：1、电脑咨询单实为工商局出具的用人单位工商登记信

息。

用人单位为个体工商户的，需到单位所在辖区工商所查询。

劳动人事争议仲裁流程图【3】

仲裁员个人工作总结篇二

为加强对全镇人才工作的组织领导，镇党委成立了以党委书记吴昱昕同志任组长，镇党委副书记、镇长高翔同志，党委副书记、纪委书记张莹尉同志任副组长的全镇人才工作领导小组，领导小组下设办公室，党委副书记、纪委书记张莹尉同志兼任办公室主任。做到人才工作有分管领导，有工作机构，有工作人员，有工作制度，有工作职责。

镇村利用广播、板报、宣传条幅等形式，向《金台党建网》、《金台瞭望》、《金台组织》等新闻媒体积极投稿，通过举办专栏、人物走访，人才推荐等手段，全方位、多层次、多角度宣传人才政策，提高人才意识，完善人才工作宣传机制，深入宣传人才发展的指导方针，新思想、新观念，在全镇营造了尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的浓厚舆论氛围。

做好党政人才提升工作。为适应科学发展要求和干部成长，通过组织外出参观、专题学习等多种形式，先后3次组织部分村组干部去xx县、xx县等外地现场观摩环境整治、绿化等工作，选派部分村干部参加市区委组织的学习培训、参加省市区职能部门举办的各种相关业务培训，确保党员干部的思想政治素质、知识素质和党性修养得到全面提升，加强对综合素质高、协调能力强，干事愿望迫切的年轻干部，后备干部、妇女干部、少数民族干部、非党干部的培养推荐工作。有计划地引导和安排机关干部到村任职，到基层一线，经受锻炼，增长才干。

做好企业经管人才聚集工作。围绕我镇工业园区和农业特色项目，培养造就了一批具有现代经营管理水平和社会责任感的企业家，能够引领非公经济发展的民营企业，具有职业素养，创新精神，市场意识和经营管理能力的职业经理人。培养了一批企业自主创新急需的战略规划，资本运作，科技管理、项目管理等方面的复合型经营管理人才和政治坚定、熟悉企业管理，善于做思想政治工作的党群工作者。

仲裁员个人工作总结篇三

法定代表人： 联系方式：

仲裁请求：

- 1、请求依法确认申请人与被申请人之间自 年 月 日至 年 月 日之间存在劳动关系。
- 2、请求依法裁决被申请人支付拖欠的工资 元。
- 3、请求依法裁决被申请人支付解除劳动合同经济补偿金 元。
- 4、请求依法裁决被申请人支付未签劳动合同双倍工资的另一部分 元。

事实和理由

申请人自 年 月 日通过应聘或朋友介绍的方式入职被申请人处，从事 工作，月工资 元。工作期间被申请人是否与申请人签订劳动合同，注明离职原因。

**市劳动人事争议仲裁委员会

申请人□xxx

20xx年xx月xx日

仲裁员个人工作总结篇四

请求事项

- 1、请求判令被申请人向申请人支付工程款万元及利息49310元(按银行利率暂计算2月至6月)
- 2、本案的诉讼费、代理费、查询费均由被申请人承担。

事实与理由

5月10日，申请人昆山××工程有限公司与被申请人江苏××集团有限公司上海分公司签订了一份工程合同书。合同约定：施工形式为申请人包工包料，由申请人全垫资，工程名称：移动基站，工程地址：上海市崇民县，上海郊区。

申请人按照被申请人要求共垫资48万元，该工程于 年 月 日验收合格，并早已投入使用。但是被申请人至今仍有万元未支付，被申请人的行为已违反了合同约定，申请人多次催讨，被申请人都是故意拖延时间，为维护申请人的合法权益，特提起仲裁，申请事项如前，望仲裁支持诉请！

上海市崇明县劳动仲裁委员会

申请人：昆山××工程有限公司

年 月 日

仲裁员个人工作总结篇五

截止20xx年12月底，人才交流中心工作人员5人。全年登记人力资源需求信息数616条；登记求职人数283人；登记要求招

聘人才单位数63个，招聘职位数616个，实现招聘人才数271人；举办培训班次数2次，培训人数40人；要求劳务派遣单位数2个，派遣人数41人；举办交流会1次，参会求职人数315人，参会招聘单位26个，达成流动意向协议人数173人；高校毕业生专场招聘会5场，进场人数895人，招聘单位58个，达成就业意向人数348个，签订就业协议人数249人；委托人事代理单位数2个，人事代理总人数6人；全年接收人事档案数量237份，现存人事档案总量2274份；提供政策咨询、就业指导的人数1535人。

（一）精心组织就业创业政策措施宣传活动。利用二连浩特市政务服务大厅显示屏幕、人才交流中心微信公众平台□qq群、印发政策宣传资料等宣传形式，开展面向社会、面向企业、面向高校毕业生政策宣传。以征集就业岗位活动为契机开展就业政策解读，以人力资源市场登记求职和报到的高校毕业生为依托，发放《高校毕业生就业创业政策问答》和就业服务手册；注重公共服务平台常态化政策宣传活动，发挥人才交流中心、8个社区公共服务中心社会保障窗口平台作用，累计发放就业创业政策手册250余份；公开服务热线开展咨询服务活动，印发《服务联系卡》、公开服务热线，开展政策咨询就业指导。

（二）扎实做好就业创业服务。一是主动深入中小企业挖掘岗位。组织相关人员深入全市中小企业，了解对高校毕业生的用人需求，告知可以享受的就业政策，并提供就业岗位。二是通过举办高校毕业生交流大会和现场招聘会、服务周、服务月、金秋招聘月、就业指导等活动，帮扶高校毕业生就业创业；发挥“二连浩特市人才交流中心”微信公众平台服务功能，为用人单位和高校毕业生搭建就业平台实现就业。

（三）加强服务型人才队伍建设，提升服务能力。强化人才队伍建设，通过开展“三亮三比三提”、争创“文明窗口”“文明服务标兵”，打造“文明科室”等活动，强化“内强素质，外素形象”，努力做到有令则行、有禁则止，

把按规章制度办事化为工作中的自觉行动，确保中心工作落实到位。

（一）高校毕业生创业的积极性偏低。实名制登记毕业生人数偏低，主动创业就业的积极性不高。

（二）毕业生手提档案问题严重。58%的应届毕业生手提档案在人力资源市场办理存档手续。“不接收个人保管或携带的人事档案”，在短时间内难以落实到位。

（一）进一步拓宽中小非公有制企业就业渠道。鼓励引导高校毕业生到中小非公有制企业就业，针对高校毕业生学历、专业实际情况，加大与用工企业协调沟通力度，指导企业合理设置招聘条件，告知可以享受的就业政策，多组织小型化、专业化招聘活动，实现供需对接，促进毕业生就业。

（二）实行“一点登记，两点服务”的工作模式。依托公共就业服务体系，实施市人力资源市场与人才交流中心微信公众平台、人才e站的相互贯通，实行“窗口”求职登记和“网络”线下线上“两点服务”工作模式。广泛收集、发布企业招聘岗位和求职登记信息，搭建灵活多样的对接平台，精准服务力促高校毕业生就业创业。

（三）加强人力资源市场建设力度。加大公共就业服务基础设施软硬件的建设力度，提高公共就业人才服务水平，营造人才自主就业、市场调节就业，企业自主用人的良好环境。

浩特市人才交流中心

20xx年2月26日

仲裁员个人工作总结篇六

区劳动争议仲裁工作在区委、区政府和市劳动争议仲裁委员

会的正确领导下,以“三个代表”重要思想为指导,以全面贯彻落实省、市有关劳动法律、法规为契机,以创建劳动争议仲裁工作“三优三满意”文明窗口为标准,以坚持“预防为主、调解为主、基层为主”的原则,结合我区的具体实际情况,与时俱进,开拓创新,有利地维护用人单位和劳动者的合法权益,促进了劳动关系的和谐稳定。

劳动仲裁是劳动者与用人单位发生劳动争议以后,一种解决争议的方式,按照我国劳动法的相关规定,劳动仲裁是提起诉讼的前置程序,也就是说,发生劳动争议如果想通过诉讼的途径解决,必须先仲裁,对仲裁不服的,再向法院起诉。

1. 负责处理辖区域内企业与职工之间以及机关、事业组织、社会团体、民办非企业单位与其劳动合同制职工之间发生的劳动争议;
2. 负责区劳动争议仲裁委员会办公室的日常工作;
3. 负责劳动争议处理的法律咨询服务工作;
4. 负责劳动争议三方(劳动、工会、经济综合管理部门)的协调工作,指导区内各街道、社区、行业、企业劳动争议协调机构开展调解工作;
5. 负责全区劳动争议处理案件的统计和分析工作,及时向上级提供相关信息;
6. 负责对劳动合同的审核及鉴证工作;
7. 承办区劳动争议仲裁委员会授权或上级领导交办的其他工作。

- 1、建立首问首接服务制度;
- 2、建立健全快速立案制度;
- 3、立案审查当事人申请劳动争议仲裁时效应当按照有利于劳动者的原则从宽掌握;
- 4、对涉及下岗职工、女职工、进城务工人员、因工致残人员和申请法律援助人员申请的劳动争议案件要做到快立、快调、快审、快结。对没有委托代理人的劳动者当事人,劳动仲裁机构可在庭审前对其进行必要的程序性指导;
- 5、实行劳动争议仲裁风险告知制度;
- 6、健全立案服务措施。落实接待责任制,建立立案接待区、休息区,接待人员要文明接待、热情服务。设置仲裁公开必备设施,张贴相关的公开内容、仲裁基本知识和有关法律法規规定。设立窗口意见箱,接受社会监督;
- 7、加大“阳光仲裁”力度。

仲裁员个人工作总结篇七

一、基本工作情况

1、劳动人事争议处理的基本情况

(1)、各级调解组织受理446件，比去年同期512件下降了；调解成功410件，调解成功率为。

(2)、仲裁部门受理552件，比去年同期330件增长，不予受理21件，比去年同期27件下降22%。

(3)、受理案件中：劳动报酬345件，占受理总数的，工伤待遇59件，占受理总数的，社会保险12件，占受理总数的，履行劳动合同12件，占受理总数的，确定劳动关系57件，占受理总数的，经济补偿金48件，占受理总数的 %，赔偿金18件，占受理总数的，其他1件，占受理总数的，。

(4)、受理的案件中，从用人单位的性质来划分，其中：私营民营企业452件，占受理总数，国有企业79件，占受理总数，其他企业21件，占受理总数。

(5)、仲裁部门办结案件552件（含受理），同比上升，未结案17件，与去年持平。调解处理452件，裁决处理95件，撤销案件1件，移送给其他区4件。案件处理过程中，调解率为100%，调解成功率为，同去年调解成功率相比上升个百分点，为职工追回损失万元，同去年850万元相比减少了万元。

(6)、案件处理：企业胜诉135件，占案件处理总数的，同比去年上升个百分点，职工胜诉340件，占案件处理总数的，同比去年上升个百分点，企业、职工部分胜诉77件，占案件处理总数的，同比去年下降了个百分点。

(7)、办结案件时间：在30日内办结的案件为336件，占案

件处理总数的，在31日至45日内办结的案件数为176件，占案件处理总数的，在46日至60日内办结的案件数为31件，占案件处理总数的，超过60天结案的有9件，其中7件原因为中止，2件原因为公告，均在法定时效内结案。

2、案件主要特点及原因分析

(1)、案件受理数较去年明显上升，月度受理数呈现出两头月份多中间月份少的局面。由于劳动者维权意识的增强，主动维权的案件增多。我国民间有过年回家团圆的习俗，农民工也因一年来没怎么回过家，都盼望早结工资好回家过年，相对用工单位而言却因农民工回家过年而缺乏完成生产任务的劳动者，对企业业务造成影响，两者之间存在矛盾。部分企业主因缺乏法律意识，以各种理由拖延或克扣工资，是导致过年之际的月份劳动争议案件数大量上升的主因。

(2)、劳动报酬争议是争议的主要焦点。劳动报酬争议中，主要集中在加班工资这个重头上。原因多为用人单位规章制度缺失，劳动者与用人单位对加班时间计算标准不一致，以及因计件制工资导致劳动者本人延长工作时间，但用工单位不认为是加班而存在争议。

(3)、集体争议案件增多。部分单位由于用工制度未及时根据《劳动法》、《劳动合同法》等新颁布的法律及时调整，导致群体性争议频发。部分黑代理在外省市打工者群体中挑起争议也是很重要的原因。部分集体争议案件为隐形集体争议，即在一定时间跨度内，接待窗口接待了同一用工单位较多的申诉人，但又不满足一次性10人的条件，这类案件也呈现上升趋势。

(4)、注册型企业案件多。注册地在本县，实际工作地在县外的企业涉及的争议共有142件，占总数的。由于劳动者在发生劳动争议时无法向劳动合同履行地仲裁委员会举证，故只能去注册登记地申诉。

(5)、外省市户籍的劳动者涉及的争议多。共有235人，占申诉人总数的。外省市户籍的劳动者，往往在年底前后前来申诉，对仲裁案件的办案效率提出了很大考验。

(6)、造船业和建筑业的企业涉及争议多。共涉及195件，占总数的。这些单位用工形式复杂，管理相对混乱，因赶工期导致的加班问题更加复杂，这些企业涉及的劳动争议案件属于较难处理的劳动争议案件。

(7)、私营和个体的单位涉及争议多。共涉及452件，占总数的。注册资本少，抗风险能力低，用工流动性强，业主法律意识差是造成这类企业劳动争议案件多的主因。

(二)、劳动人事争议仲裁工作情况

1、初步完成仲裁院实体化建设

经县政府批准同意，撤销了崇明县劳动争议仲裁委员会、崇明县人事争议仲裁委员会，合并组建了崇明县劳动人事争议仲裁委员会。

在县委、县政府的重视和市县两级人力资源和社会保障局的支持下，崇明县劳动人事争议仲裁院已经落实了机构、经费和人员。共招入了5名工作人员，仲裁院也搬迁到了新的办公地址。在新址上共有2间仲裁庭、2间调解庭、6间办公室、1间档案室和1间机房，办公面积达300平方米。

仲裁院于2019年9月15日正式挂牌运作。市仲裁处、仲裁院领导，全县劳动人事争议仲裁委员会各委员以及县法院和县司法局的领导出席挂牌座谈会。

2、制定相关规章制度，落实窗口服务规范达标工作

仲裁院正式运作后，制定了相关的规章制度、岗位职责、办

事规则、考核办法、管理办法和业务学习考核办法，行风政风建设规范，政务公开，为仲裁院今后的规范运作打下了坚实的基础。

在局党委的领导下，我院窗口参加了上海市人力资源和社会保障局系统窗口规范服务达标工作。按照要求，我院制定了领导责任制度、首问责任制度、服务质量管理制度、监督考核制度、学习培训制度以及应急预案处理制度等六大制度，基本落实了窗口规范服务达标工作。

4、指导成立二家企业劳动争议调解委员会

二、主要工作措施

（一）、规范案件处理，完成年初目标

一是规范案件处理流程，提升案件审理质量。

完善案件的登记、受理、处理、信息汇总统计，在市原有的表格的基础上增加数据分析，用于案件的分析和梳理。制定本县劳动人事争议案件受理、处理工作规范，确保一般案件45天结案，复杂案件不超过60天结案。建立专人审核裁决（调解）文书的制度。防微杜渐，为减少差错，设立专人负责审核裁决（调解）文书，斟酌文书中语言的运用，减少可能存在歧义的地方。

二是搭建信息沟通平台，推进各项工作落实。

加强与本局其他相关科室沟通，确保案件在本局范围内处理的一致性；建立每月一次的仲裁员工作例会，及时分析阶段性劳动人事争议案件的情况，同时对疑难复杂案件集体会诊。建立裁审例会制度，每季度和法院共同召开一次工作例会，遇有特殊情况临时增加。协调同一仲裁与审理的口径，对法院改判的案件及时反馈、分析、改进仲裁工作中的缺陷。每

季召开一次劳动纠纷业务指导小组会议，研究当前情况，制定应对措施，全面落实调解工作的各项任务，指导基层调解组织工作，提高调解成功率。每半年向劳动人事仲裁委员会汇报工作，分析仲裁工作的存在问题，及时解决仲裁工作困难和矛盾。建立重大案件情况通报制度、集体争议、重点案子、行业、区域倾向性问题，及时向乡镇、工会灯有关部门通报情况。

仲裁员个人工作总结篇八

一年来，我们紧紧围绕经济和社会发展大局，狠抓文化人才引进、培养、使用三个环节，切实加强文化人才队伍建设，注重各类人才的培养，继续深化人事制度改革，为提升我市文化竞争力提供了强有力的人才人事保证。

一是建立了详实的文化人才信息数据库。将全市文化人才的教育培养纳入全市人才工作的总体系，建立了详实的全市文化人才信息数据库，根据不同文化种类、不同年龄层次、不同地域单位，将全市文化人才的详细资料登记造册。全市共有5000余名各类文化人才的详实信息入库建档。

二是理清了文化人才工作思路，落实了文化人才发展计划。制订并下发了临文广新[20xx]62号《临海市文广新局20xx—20xx年人才工作要点》，明确提出了实施“文化人才123工程”。力争到20xx年，培养10名在省内外富有影响、专业水平较高的文化拔尖人才，200名专业优秀、有一定创作、表演能力、在台州文化领域享有知名度的优秀文化人才，3000名热爱文化事业，对文艺创作、表演、管理有浓厚兴趣，愿为文化事业发展作出贡献的文化后备人才与文化志愿者队伍。为了达到这一目标，一是每年选拔一类重点培养对象50名，年龄在35—50周岁，建立培养、激励与考评机制，为他们的发展搭建平台，提供机会。条件成熟的还将为他们建立专门的工作室，充分发挥他们文化主力军作用与文艺传、

帮、带作用，带动第二类文化人才快速成长；二是每年选拔二类培养对象400名，年龄在25—40周岁，建立培养、激励机制，采取请进来、走出去的方式，通过定期举办专业培训班、组织文艺采风活动与召开文艺研讨会等形式，帮助他们快速成长；三是圈定4000余名年龄在18—35周岁、对文化工作有兴趣、对文艺创作表演有基础的第三类文化后备人才与文化志愿者队伍，建立培养机制，跟踪他们的成长，使之尽快向二类文化人才过渡，形成我市文化人才源源不断、梯次有序发展格局。

三是采取灵活多样的方式培养人才。一是依托戏曲舞蹈学校，充分发挥市文化馆、图书馆、博物馆继续教育基地作用，做好“普及”工作，对在职人员进行岗位培训，转岗培训和业务培训。二是采取“请进来，送出去”的办法，强化专业人才的培养工作。有重点地选送了40余名有发展前途的业务干部到浙江艺术学校、浙江传媒学院、浙江师范大学等大专院校学习舞蹈编导、舞蹈教育、导演、灯光、音响、文物鉴定、经营管理等专业知识。聘请了4名在国内外有一定影响的专家、学者到临海排演重大剧目、讲学、座谈指导，提升本系统文化业务干部的专业水平。三是通过举办、观摩重大艺术赛事、艺术活动，并派人外出参与考古、鉴定、图书管理等多种形式的学习交流，增加了本系统业务干部的专业水平。四是建立了文化后备干部队伍。对年青干部，通过挂职锻炼、轮岗等形式，促使人才尽快成长。一年来，我局结合基层班子的年度考核、届满考核，要求各单位推荐年青干部，并在班子考核中掌握情况，不断充实后备干部队伍。在日常工作中，也有重点地安排后备干部参加业务学习和理论学习，强化训练他们的综合能力。五是大胆使用人才。对年青干部能够做到大胆使用，严格管理。针对文化系统专业性强，艺术、文博、图书等各个专业差别较大，领导干部交流难等特点，加大对年青干部的培养力度，公开选拔机关中层干部和局属各单位的班子成员。一年来，在局系统，先后有9名年轻后备干部走上中层管理岗位，独当一面开展日常工作。

四是采取“刚、柔”结合的方式引进人才。一年来，结合局系统对各类人才的不同需求，局党组采取“刚、柔”结合的办法，不拘一格引进人才。对于文艺编导、创作等领域的重点人才，主要采取“柔性引进”方式，即采取短期聘用的方式，通过签订短期合同，引进智力型人才5名；而对于定编定岗的专业人才，则主要采取“刚性引进”的方式，从应届大专院校的毕业生中通过公开招考的方式引进了2名图书与文博管理专业的人才。

五是成功举办了一系列重大艺术活动，锻炼和造就了一批专业艺术人才。今年以来，在市委、市政府的重视和支持下，我局成功举办了《20xx中国·临海江南长城节》开幕式晚会、《20xx年临海市农民文化节》、《新中国成立六十周年合唱比赛》等大型文化活动，积极参与浙江省艺术节、台州市农民文化节、台州市第四届艺术节等活动，多项作品获奖。全年获省级金奖4项、银奖2项，台州市级金奖3项、银奖12项、铜奖8项的良好成绩。临海艺术人才队伍得到了一次检阅，临海举办大规模文化艺术活动的能力和水平也得到了提升。在文艺作品的创作、编排上也取得了明显进步，小品《冬日车站》几经加工，获省小品大赛表演金奖、创作金奖和最佳女演员奖、20xx年将冲击全国群星奖，这是我市小品创作与表演首次获得的最高荣誉。排舞《美国摇滚乐》也获得省排舞大赛金奖，林慧俊油画作品《大家一起来》入选《璀璨山河——浙江省油画大展》等等，文艺创作呈现良好态势。

六是重视并加强了对外文化交流工作。今年第八届江南长城节期间，我们邀请了韩国横城郡御使梅艺术团、朝鲜牡丹峰杂技团等国外文艺团体来临海表演。通过与他们同台协作，增进了我市艺术表演人才与两国艺术家之间的交流与友谊，开拓了艺术视野。同时，我局组织的2批次、32人次的“文化艺术交流考察团”也赴省内部分县、市、区进行了较好的文化艺术交流与考察。考察团在全面了解当前的文化生态和文化政策的基础上，提出了富有建设性和可操作性的建议，引

起市委领导的高度重视，为我市进一步推进文化交流提供了决策参考。此外，省内外来我局考察学习的团体也日益增多，今年，先后来访的省内外文化团队共有6批次、130余人次。

仲裁员个人工作总结篇九

被申请人：_____有限责任公司；

申请人已就与被申请人之间的购销合同纠纷案的解决，向你
会提交仲裁申请书，申请贵会仲裁裁决被申请人向申请人返
还所欠货款。根据申请人近日得到的消息证实，被申请人由
于长期经营不善，亏损严重，已出现变卖车辆、转移资产，
试图逃避债务的动向。

为确保申请人的经济利益能在仲裁裁决之后得以顺利执行，
根据《民事诉讼法》及《仲裁法》的有关规定，特向你会申
请：请求对被申请人采取仲裁保全措施，冻结被申请人银行
存款80万元或查封、扣押被申请人相应价值之其他财产。如
因申请采取仲裁保全措施不当，造成被申请人的经济损失，
则本申请人愿负一切赔偿责任。

_____仲裁委员会

- 1、被申请人开户银行情况及财产状况说明书一份。
- 2、申请仲裁保全措施担保书一份。

_____年_____月_____日

仲裁员个人工作总结篇十

四是努力提高学历层次。参加了省委党校举办的法律本科班
的学习，不断提高自身的学历层次、党性修养以及相关的农
业农村工作知识，努力适应时代的发展和提高。

“今日不努力工作，明天努力找工作。”这句话深深的刻印在我的心里，经过几年的工作实践，我明白要找到一份称心如意的的工作十分之不易，而要把一份工作做好更是难上加难。所以，为了进一步搞好工作，不断提高工作效率，我不嫌麻烦、不怕受累，虚心地向领导请教、向同事学习、自我摸索实践，经过自身的努力，在短短的三个多月时间里便基本熟悉了水利股的工作要点，明确了相关工作的程序和目标任务，提高了工作本事。

并始终坚持热情的工作态度和勤奋的敬业精神。热爱自我的本职工作，正确认真的对待每一项工作，认真遵守工作纪律，按时上下班，有效利用工作时间，坚守岗位，需要加班完成工作时按时加班加点，保证工作能按时完成。在具体工作中构成了一个清晰的工作思路，能够顺利的开展工作并熟练圆满地完成本职工作。

三个月来，我本着“把工作做得更好”这样一个目标，开拓创新，进取主动的完成了以下几项工作：一是认真做好20xx-20xx年度饮水安全项目的管材订购、初验、发放等管理及协助做好已验收工程的资料整编、归档和在建工程的进度统计上报工作；二是认真收集资料，撰写了20xx至20xx年度冬春农田水利基本建设工作总结和水利股20xx年度上半年工作总结；三是做好水利信息的收集上报工作；四是认真、按时、高效地做好领导及办公室交办的其它工作任务。

工作实践使我的业务水平不断得到提高、工作本事不断得到加强。紧张的工作节奏，让我的工作本事和思想认识都有了新的突破。领导和同事们对于工作的执着和热爱深深的感染着我，百忙中他们抽空耐心的帮忙和教导我，让我在水利工作上由陌生变为熟悉，也使我解决问题、分析问题的本事和各种综合本事都得到了很好的锻炼和提高。

可是，我深深的认识到，在学习和工作中所取得的成绩，是领导关心和同事支持、帮忙的结果。在工作中，依然存在着

很多不足的地方，正所谓是“金无足赤，人无完人”。在今后的工作中，我必须找准存在的不足，并明确努力的方向，进一步加强学习，克服不足。针对自己存在的不足，一是我将坚持不懈地努力学习各种理论知识，并用于指导实践，以更好的适应工作发展的需要；二是我要经过实践不断的锻炼自我的胆识和魄力，提高自我解决实际问题的本事，进取、热情的对待每一件工作；三是虚心的向领导和同事学习请教，虚心理解领导和同事的批评指正，始终把做好工作作为努力的方向。

总之，我相信在以后的工作学习中，我会在局领导的关怀下，在同事们的帮忙下，克服不足，变压力为动力，做一名合格的水利人，为xx县水利事业的繁荣和发展作出自我应有贡献。