

新年单位工作总结(大全5篇)

总结是对某一特定时间段内的学习和工作生活等表现情况加以回顾和分析的一种书面材料，它能够使头脑更加清醒，目标更加明确，让我们一起来学习写总结吧。写总结的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？那么下面我就给大家讲一讲总结怎么写才比较好，我们一起来看看吧。

新年单位工作总结篇一

下面我们开始开会，前段时间我们召开了xx县营商环境建设领导小组2020年第x次联席会议，针对我县在20xx年营商环境考评排名全市倒数第x、今年上半年又排名全市倒数第x、两次被列入“黑榜”的实际，x副书记和我共同做了要求，x家牵头单位也围绕指标存在问题、整改落实情况、存在困难等方面进行了发言。为了进一步压实责任，今天，我们接着召开优化营商环境工作提醒会议。

今天的会议共有四项议程：一是请xx家单位作表态发言，各指标牵头单位作补充发言。二是请xx围绕各自工作开展情况发言；三是请xx同志作工作作风要求；四是由我作工作要求。

下面，依次进行：

第一项议程：请xx发言。

.....

下面，进行第二个议程：请xx发言。

.....

下面，进行第三个议程：请xx同志作工作作风要求。

.....

下面进行第四个议程：

刚才xx家牵头部门作了表态□xx就优化营商环境工作从本单位职责及工作开展情况发言□xx同志从纪委监委工作角度对各单位工作纪律作了要求，大家一定要引起重视，提高站位，不要做xx县优化营商环境工作中的罪人。

在今年全市营商环境测评中摘除“倒数第一”的帽子，取得好的名次，打好基础提供有力支撑，下面就做好优化营商环境工作，我强调以下三点。

一、高度警醒，迅速补齐认识短板

近年来，国家、省、市对营商环境重视程度越来越高、推进力度越来越大□^v^^v^在不同场合多次强调“构建亲、清新型政商关系”“营造稳定公平透明、可预期的营商环境”等等□xx省出台了营商环境提升十大行动、进一步优化营商环境的若干意见等系列政策措施，将20xx年确定为“营商环境提升年”□20xx年确定为“营商环境提质年”，建立了营商环境“红黑榜”制度□xx书记□xx市长多次在会议上强调营商环境建设工作的重要性，市委市政府针对全市营商环境建设工作出台了一系列的政策措施。

县委、县政府坚决把打造优质、高效、便捷营商环境作为贯彻落实中央、省委、市委部署要求的具体行动，建立了书记和县长任双组长的营商环境建设工作领导小组，搭建了工作专班，打好政策组合拳，建立“红黑榜”制度，出台了系列惠企政策，扎实抓好“放管服”改革。客观来说，全县营商环境在不断改善，但与企业 and 群众期盼相比，与发达地区相比，我们的差距仍然十分悬殊，主要原因还是各部门(单位)的“一把手”对优化营商环境的重要性和紧迫性认识不深、重

视不够，没有真正把这项工作摆在重中之重，盯得不紧、抓得不实、抓得不细，对县委、县政府决定的事项研究不深、措施不力，心中无数、手上无招；有的单位主动服务意识差，没有设身处地为企业和群众着想，对职责边界上的事推诿扯皮、互踢皮球，门好进、脸难看、事情照样难办；有的单位怕担风险，不主动作为，对窗口单位指导、督促不力等等。这些行为都是对xx发展极不负责任的，如果职能部门缺乏大局意识、服务意识和责任意识，县委、县政府再多的举措，再硬的实招，也只能写在文件上，政令执行的“中梗阻”“跑偏漏”仍然得不到有效解决。

各部门(单位)要知耻而后勇，进一步提高政治站位，着眼xx长远发展，自觉担当，主动作为，切实把营商环境作为“一把手”工程，以超常规的举措确保问题整改到位，工作取得显著实效。

二、对标提速，迅速补齐工作短板

新年单位工作总结篇二

现在进行第一项议程：请xxx镇长回顾总结过去五年工作，安排部署20xx年经济工作。大家欢迎。

第二项：大会表彰，请xxxx同志宣布表彰决定；现在进行颁奖；

第三项：签订目标责任书；

第四项：大会发言：

请××村党支部书记××同志发言，下一位请××村党支部书记××同志就××××工作发言，下一位请××××就××××同志发言第五项：请xx书记作重要讲话，大家欢迎。

一、及时传达贯彻会议精神。今年是“十二五”计划的起步之年，也是实现xxx科学发展、率先发展、和谐发展的关键一年，做好今年的工作对今后一段时期全社区的发展具有至关重要的意义。会后，各村要迅速召开会议，认真传达学习会议精神，要把干部群众的思想统一起来，动员起来，要把精力集中在加速发展这一观点上来，用在为民造福上，要进一步解放思想，开拓创新，转变作风，求真务实，团结带领广大群众和衷共事，奋力把xxx的各项事业推向前进。

二、狠抓各项目标任务的落实。今年我们将面临着前所未有的机遇和挑战，肩负着超常规发展的历史重任，经济工作任务重，要求高。各村要针对各自的工作任务，进一步逐项量化、细化、实化分解，目标任务，议定工作措施，落实工作责任。形成每个项目有人抓，每个环节有人管，同时对每项工作任务及定时间、定措施，不折不扣的把会议确定的各项目目标落到实处。

三、加强考核、加力推进。特别是要把春季果园管理、杂果栽植、新农村建设、农村公路建设等工作作为当前的重点工作来抓，各村要加强领导，通力协作，上下联动，压实担子，夯实责任，快速启动，抓好落实，争取在新的一年里开好头，起好步，为建设富裕xxx做出新的更大的贡献。各村要围绕年度工作目标，认真研究，精心深化，提早动手。同时有切实加强组织领导，充分发挥党员干部群众的代表作用，只争朝夕、真抓实干、冲锋在前。社区党工委、管委会将进一步完善目标责任制管理考核制度，建立科学的考评体系，坚持月考核，月奖惩的兑现，加强管理考核，做到奖惩分明，以机制加力推进形成“人人争光、个个创优”的良好工作格局。

同志们，全年经济工作已经确定，目标已经明确，希望大家借好这次会议的东风，不断鼓励加压，继续升温造势，以更高昂的斗志和饱满的热情，全力推动社区经济再上新台阶。

大会到此结束，散会。

新年单位工作总结篇三

现在开会。

今天这次会议设中心会场和分会场。在中心会场参加会议的有：县四大班子的全体成员；县人大主抓畜牧产业人员；各乡镇党政一把手，主管畜牧工作的副书记(副乡镇长)，畜牧站长；县直部办委局一把手；中、省直驻兰单位主要领导；县畜牧局全体班子成员及各场、站、所长；远大禽业、丰达公司、红光肉牛交易大市场等企业的经营者。在各乡镇、村分会场参加会议的人员有：全体乡镇干部、村屯干部、养殖大户和部分农户。由于与会人员多，会场分散，请大家自觉遵守会议纪律，维护会场秩序，认真听会。

下面，进行会议第三项日程，请县委副书记、县长杨文波同志讲话；

下面，请兰河乡党委书记李晓河同志发言。

下面，请北安乡党委书记金星同志发言。

下面，请远新乡党委书记高明同志发言。

下面，进行会议第五项日程，请县委书记王景顺同志作重要讲话；

今天这次会议经过一上午时间，现在就要结束了。会上，我们学习了全省畜牧工作会议精神；出台了《兰西县加快东北^v^产业开发实施意见》和《兰西县加快发展秸秆养牛实施意见》两个文件；县委书记王景顺同志，县长杨文波同志分别做了重要讲话；四个乡镇做了表态发言。总体上说，这次会议开得很成功，达到了预期目的，收到了很好的效果。概括起来主要有四点：一是进一步提高了认识。王书记在讲话中运用联系与发展的观点，通过形势分析、算账对比，深入浅

出地阐明了发展畜牧业的重大意义，使我们进一步增强了加快发展畜牧业的使命感、责任感和紧迫感。二是进一步增强了信心。王书记在讲话中客观地分析了我县发展畜牧业所面临的政策、地缘、基础等优势，使我们对自身发展的有利条件和发展潜能有了更加清醒的把握。三是进一步明确了任务。王书记在讲话中提出在坚持总的发展思路不变的前提下，农村经济要由种植业向畜牧业转移的思想，并指出了实现这种转移的四种途径；杨县长在讲话中从壮大基地、发育龙头、开发市场、争创品牌等方面进一步细化了工作内容，为我们指明了今后工作的主攻方向。四是进一步强化了措施。两位领导在讲话中，从不同角度、不同侧面提出了加快畜牧业发展的具体措施，具有较强的科学性和可操作性，使我们在今后的工作中有所遵循，减少盲目性，增强针对性。

下一步全县的畜牧工作，要以县十二届三次、四次全委(扩大)会议精神为统领，用经营理念指导全县畜牧工作，用经营手段创新推进落实的工作举措，保质保量地完成好今年加快畜牧业发展的各项工作任务，为实施农转牧发展策略打好基础。按照景顺同志的要求，2014年，县域经济的发展要由农村产业化经营向产业化经营与城镇经营并重转移，工作的侧重点要由基础性工作向基础建设与财源建设并重转移，农村经济要由种植业向畜牧业转移，领导方式要由领导管理向经营服务转移。大力发展畜牧业就是要主动融入这种战略思想，主动接受农转牧任务，按照景顺同志、文波同志讲的意见，抓好工作落实。

下面，就如何贯彻落实好这次会议精神，我再讲几点意见。

- 1、明确责任抓落实。各乡镇和相关部门要依据县里确定的畜牧业发展思路明确各自的具体目标，并将工作任务层层分解，实行目标责任制。乡镇要将责任落实到基层站所，落实到村屯，落实到每个乡村干部身上，使每个干部都明白干什么、怎样干、达到什么目标，自觉地组织和领带农民发展畜牧业。年末，县委、县政府将把这项工作作为考核干部工作实绩的

主要内容。

2、引导扶持抓落实。工作能否取得成效，主要取决于广大群众参与的程度。因此，各乡镇要从实际出发，着眼于解决群众“买不起、不会养、卖不出去”的问题，在土地使用、资金投入、税收征缴、技术服务、信息服务等方面出台优惠政策，扶持引导农民自觉发展畜牧业。在这个方面乡村干部不仅要当指挥员，还要当战斗员，带头领办、创办各类畜牧养殖和加工的实体，成为农民的榜样，致富的高参，做引领农民养畜发家的明白人、领路人和带头人。

新年单位工作总结篇四

察右后旗建委的彩车也以她靓丽华贵的身姿款款而来。

虎添双翼雄风展，国泰民安万众欢。

在欢庆春节、元宵佳节之际，察右后旗建设委员会全体干部职工，向全旗各族人民拜年啦！

在过去的岁月里，我们由衷地感谢全旗各族人民对城镇化建设的深情关怀和支持，我们共同播种春天的希望，满怀喜悦的心情，放飞20xx年新的希望。

今天，我们在这里载歌载舞，欢聚一堂，敞开心扉，带着祝愿、带着嘱托，在虎年让城镇建设如虎添翼，谱写出新的绚丽篇章。

20xx年是不*凡的一年，建委在旗委、*的正确领导下，克服了种种困难，取得了一个又一个丰硕成果。

20xx年察右后旗城镇建设完成总投资达亿元，又创历史新高。

我旗城镇建设连续五年被评为全市小城镇先进集体[]20xx年被

评为自治区小城镇先进单位。几分耕耘，几分收获，经过几年来的努力拼搏，一座崛起的小城镇展现在我们面前，路宽了、灯亮了，树绿了，干净卫生了，城镇变美了，人居环境改善了，居民素质提高了。

进入二〇一〇年，是我们加快城镇化建设、改善发展环境的重要一年，也是十一五发展计划关键的一年。我们在旗委、*的正确领导下，处处呈现出一片生机盎然，各项建设事业如火如荼，我们将以开拓创新、奋力拼搏的精神和良好的精神面貌，投入到我旗经济建设和城镇化建设的大潮之中，为建设大后旗、新后旗做出应有的贡献。

20xx年我旗城镇建设将在廉租房建设、污水厂建设、垃圾处理厂建设，可再生能源项目建设，农村牧区危房改造六项重点工程取得突破性发展，市政建设在道路给排水等公益事业和房地产、建筑业等方面不断提高城镇功能，提升品位，打造察哈尔文化，力争完成投资5亿元，为广大人民群众创造更加美好的人居环境。

让我们拥抱明天，放飞希望，祝愿全旗各族人民事业兴旺，生活美好，家庭幸福，好运连连。

察右后旗建委，向全旗人民问好，并献上的秧歌表演，祝大家新年快乐，万事如意。

新年单位工作总结篇五

一、职能部考核试行结果

部门kpi指标考核[tp]

部门的绩效考核本身的难度系数较高，再加上本次kpi指标的设计还不是十分到位，所以本次只收集到部分数据，这些数据只能从侧面反映部门的部分工作，暂时还不能全面反映一

个部门的绩效，所以本次部门kpi的收集情况给下一步的工作提供了宝贵的实践经验。下一步的考核工作重点之一是继续改善与优化部门kpi的考核。

岗位工作目标考核[ip]

各个部门在公司总目标分解的基础上将部门目标进行分解，变成员工的个人岗位工作目标，在每个月初部门经理帮助员工制订员工的个人工作目标，月底就该员工的工作目标的达成情况进行考核，从三个月的ip考核试行情况来看，各职能部都通过此项考核有效的推动了员工个人工作目标的达成，有效的传递了部门工作压力，提高了工作效率，同时带动了公司工作目标与计划管理，所以这部分考核是基本有效的。

员工工作能力评估[cp]

职能部经理的cp考核是通过多维度（如：从目标、指导、沟通、对上司的支持、对直线部门扶持等几个方面）多角度（上司、下属、内部客户）进行的；职能部员工的考核也是多维度的（工作能力、合作与沟通能力、对上司的支持与配合、个人的学习与自我发展能力），并采用的是上司直接考核的方式，从最后的数据的收集结果反映，职能部cp考核较为客观的反映了员工的能力水平，这一部分的考核是有效的。

员工工作态度评价[at]

员工的工作态度是员工日常的工作表现和行为。这种行为和表现在我们公司主要体现在员工对工作的投入程度上，这部分的考核数据主要来自于员工加班时间，所以这部分考核众数据的来源上可以非常准确的反映一个员工工作态度即他对工作的投入程度[at]考核也是有效的。

二、考核试行中的问题与解决办法

试行中存在的主要问题：

1、考核本身设计问题

做为考核本身来讲它的运行需要健全的人力资源系统，比如有科学的、相对稳定的组织结构；经过科学的职位描述与评价的职位体系、公正、科学的量化手段等等，这些正是我们所缺乏的，同时也说明我们实施考核的人力资源背景相对薄弱。

绩效考核体系相对公司来讲是一个新事物，新事物必须实践必须经过一个在公司试行，在磨合与改善中找到最适合我们的解决办法的过程，主观上，我们在设计某些指标时，考虑的还不是十分周全，某些流程与指标还不是十分到位。所以从客观与主观上讲在本次考核体系的某些设计方面还不是十分到位，比如部门tp的设计暂时无法收集到完整的数据，目前人力资源部正在按照新的部门tp操作形式协助各部门制订下一季度工作目标。

2、沟通问题

通过三个月的考核试行，我们认为考核实施操作过程中的关键问题是被考核者与员工之间的沟通与互动问题，如果一个部门经理在帮助员工制订个人工作目标的时候不与员工进行充分沟通，过程中没有引导与协助，最后的考核结果没有在与员工充分沟通的基础上提出工作改进点，那么最后的考核结果肯定是失效的，就不会起到绩效改进的作用，从本次考核试行来看，部分考核数据的失效是由于这一问题而产生的，被考核者与员工之间的沟通与互动是我们考核具体考核结果是否有效的问题关键所在。

3、认识问题

根据以往考核试行经验，部分员工在认识上还不是十分到位，

他们认为本次考核还会象过去一样只是走一个形式，所以从思想上还不够重视。另外在考核实施过程中，认为考核无非就是考倒员工，给员工找麻烦，或者说是走过场，给他们的工作增添许多不必要的麻烦等等，这些负面的认识误区使员工在操作中会产生明显的抵触与排斥情绪。

4、推动问题

考核在没有形成习惯之前，考核推动仍然是一个很重要的问题，考核的推动除了人力资源部的强力推行之外，中高层领导的强力推动是关键问题，本次职能部考核试行部门较少，推动问题不是十分明显，但如果在全公司全面推广的话，推动问题则是整个考核体系全面推行成败的关键。

针对以上问题，下一步人力资源部的主要解决办法如下：

- 1、探索与改善，在实践中不断的优化考核体系；
- 2、通过引导培训，逐步的导入考核理念，逐步形成考核习惯；比如：最近的的目标管理培训，及针对物流系统经理层与员工层的二次引导培训。

3、加强沟通：

人力资源部加强与试行部门之间的沟通与引导工作，并通表格或其它各种方式引导部门经理与员工之间的考核沟通与互动。

4、强力推行：

以人力资源部牵头，自上而下强力推行，其中的关键是中高层领导的推行力度，所以人力资源部的工作重点就是：加强绩效考核系统面向中高层管理者的推销工作。

5、与绩效挂钩

只有与绩效挂钩，才能充分引起员工的重视，也才能够充分暴露一些原来无法暴露的问题，然后通过调整达到考核体系不断优化的结果。最终考核体系才能真正达到激励员工不断改进绩效的作用。

三、考核的下一步工作目标与工作思路

工作目标：

建立并全力推行有效的、切合公司实际的绩效管理系统。

工作思路：

职能部的考核试行结果证明该系统是有效，能够实现公司向目标化管理方向发展（5—7月）。

9月份人力资源部将着手对该绩效考评系统进行全面客观地评价，并提出在物流系统推行的具体措施。并同时开始进行前期的培训与引导工作。

10—12月（三个月为一个考核周期）将实现行政、人力资源、财务三个部门员工绩效考核结果与薪酬挂钩，具体操作人力资源部将拿出暂行条例。物流部门将逐步实现绩效与薪酬挂钩（确保在下年年初实现）。

下年上年，将已经在公司运行的较为成熟的考核系统在全公司进行推广，最终在公司实现切实可行的、有效的、支持公司整体战略的绩效管理系统。