

# 2023年清廉民企建设工作总结(实用6篇)

总结是对过去一定时期的工作、学习或思想情况进行回顾、分析，并做出客观评价的书面材料，它可使零星的、肤浅的、表面的感性认知上升到全面的、系统的、本质的理性认识上来，让我们一起认真地写一份总结吧。相信许多人会觉得总结很难写？下面是小编整理的个人今后的总结范文，欢迎阅读分享，希望对大家有所帮助。

## 清廉民企建设工作总结篇一

企业经营管理人才在人力资本中处于最关键、最核心的地位，企业的竞争归根到底是人才的竞争。在全球性的经济危机形势下，部分中小民营企业的生产经营面临极大的困境与更大的挑战，人才的竞争在这种情况下显得尤为关键。为全面掌握市民营企业人才队伍建设的现状，加快民营企业人才队伍建设步伐，促进全市民营经济跨越危机，再创新高，年8-9月，市委党校会同市经济商务局对全市156家规模企业中的84家企业就民营企业经营管理人才队伍建设问题进行了专题调研，通过采取参观现场、个别走访、召开座谈会、问卷调查等形式，与民营企业经营管理人员进行了广泛交流和探讨。从调查情况看，全市民营企业经营管理人才队伍建设得到较快发展，与“”期末比，中高级人才在企业所占比例有所上升，人才引进机制进一步健全，人才培训工作逐步走上正轨。但与全市工业经济发展的强劲态势相比，与周边县市和沿海发达地区相比，我市人才队伍建设还存在较大差距，提升我市民营企业经营管理人才队伍素质迫在眉睫。

本次调研主要采取问卷调查、走访座谈两种方式进行。对全市156家规模企业中的84家企业进行了企业问卷和个人问卷调查，实际收回企业调查问卷84份，个人调查问卷139份；实地走访座谈了以酒业、三宁化工、奥美、开元化工、今贝生物、天元罐业、白银纺贸、迅达科技为代表的8家重点企业，召集

了企业部分管理人员进行座谈。在收回的139份有效个人问卷调查表中，有63份（占45%）来自于上述8家重点企业。

被调查的.84家规模企业xx年完成的主要指标在全市占据比重比较大，工业生产总产值、利润总额、税收总额分别为92.51亿元、3.8亿元、2.55亿元，职工总人数为12306人，其中8家重点走访企业上述三项指标则分别达60.2亿元、2.1亿元、2.37亿元，分别占84家规模企业的比例为65%、56%、94%；职工总人数达5222人，所占比例为42%。因此，8家接受走访和座谈的重点企业，作为抽取样本，对于全市规模企业来说，具有典型的代表性。

### （一）人才的引进

人才紧缺又难以引进。本次调查中，在被问到“贵单位人才工作存在的难点有哪些”时，60%的人认为人才紧缺又难以引进，22%的人认为人才流失严重。无论是参与个人问卷调查的各层次经营管理人员，还是参加座谈人员普遍反映的人才地域分布结构，本土人才被任用占据绝对高的比例，外地人才的引进和使用比例明显偏低。今贝生物公司则认为高层管理人才特别是产品研发方面的人才引进非常困难，即使引进来后也难以留住。在参与个人问卷调查的139人中，有117人是市人，占84%，市外省内的有19人，仅占14%，省外国内的则仅有3人。由此可见，优秀人才特别是外来人才落户本市企业并长期工作下去的比例非常低，市民营企业经营管理人员本土化特征非常明显，人才供求矛盾在全市民营企业中普遍存在，凸现出市民营企业对外来优秀人才引进所面临的困境。

制约因素：

- 1、劳动报酬。81%的调查对象认为劳动报酬是吸引人才到一个地区一个企业就业的主要因素，这一因素位居第一，这主要是因为市当前的工资报酬水平与沿海发达地区相比没有太大吸引力。

2、个人价值的实现和发展空间。71%的调查对象在追求劳动报酬的基础上，更加注重个人价值的实现和在一个企业的发展空间，以获得自我满足感和成就感。

3、企业发展前景。69%的调查对象更加注重长远利益，比较现实的将自身利益与企业利益结合起来，这更加说明多数外来人才更希望自己的工作相对稳定。

4、当地生活环境。除上述三项因素外，66%的调查者综合考虑工作环境和生活环境。在走访座谈过程中，多数经营管理人员表示，当地生活环境如：房屋价格、子女就学条件及人文环境等均是外来人才考虑来此就业的重要因素。

5、当地政府和企业对人才的重视和当地文化学术氛围。58%的调查对象认为当地政府和企业对人才的重视非常重要，25%的调查对象则认为当地文化学术氛围也是值得考虑的一个因素。通过比较分析，充分说明，外来人才来市就业的考虑因素已从单一的经济利益向综合利益转变，当地的工作、生活配套环境已是优秀人才引进考虑的另一重要因素。

## （二）人才的培养

1、培训反映较为满意：问卷调查显示，调查对象普遍认为企业对人才的培训是比较重视的，针对企业的培训，认为比较满意的达到60%，其中，16%的人认为非常满意，44%的人认为较满意。还有35%的人认为一般，认为不太满意的则仅有5%（见表二）。三宁公司、迅达科技等受访公司均认为对本企业员工的学历培训、业务培训等抓得非常到位，员工对此也有高度认同感。

2、企业效益对人才培养投入力度影响较大。问卷调查显示，生产规模较大、发展势头较旺、发展前景较好的企业与规模较小、发展后劲不足的企业相比较，对企业人才的重视程度也不尽相同（见表三）。重点走访座谈的8家企业无论是培训

人数还是培训经费，占84家企业的比重都很高。通过对xx年、xx年和上半年的数据比较，在培训人数上，二者之比分别为43%、55%、50%，且呈现逐年递增态势；在培训经费投入上，二者之比分别为87%、79%、67%，投入力度相对比较平衡。

3、培训方式较为单一。问卷调查显示，企业对经营管理人才的培训方式多采取内部专业技能培训，占71%的比例，采取集中参加培训机构组织的培训的方式占49%，其他如学历培训占4%，海外考察学习则仅占0.7%（见表四）。

4、培训需求没有得到很好的满足。表四显示，71%的调查对象参与过内部专业技能培训，其他培训方式和培训内容则较少。问卷调查中，针对“对自己最需要加强的素质和能力”这一问题，70%的人认为需要加强管理知识及技能，35%的人认为需要加强领导艺术，30%的人认为需要加强法律法规及政策水平，29%的人认为需要加强对本行业包括新技术发展预见能力的培养，27%的人认为需要加强创新能力培养，25%的人认为需要加强市场经验，还有16%的人则认为需要加强对决策能力、知人善任能力和社交能力的培养，这充分说明，参与调查的经营管理人员能清醒认识到自身能力与从事的工作存在的差距，对管理知识、领导艺术、法律法规及相关政策等知识非常渴求，当前企业进行的培训内容针对性不足，尚不能满足人才培训的多样化需求（见表五）。

### （三）人才管理

1、人才结构不够合理。在问卷调查中，32%的人认为企业人才工作的难点主要在人才结构不够合理。根据抽样汇总数据显示，高学历、高职称人才比例偏低，年轻人才比例偏低，部分企业尚未建立人才梯队结构，老中青搭配比例失调，岗位轮换和替补现象非常难等等（见表六）。

其一，具有高学历人才比例偏低

所调查的84家民营企业经营管理人才队伍的学历多集中在中专与高中以下这一层次，所占比例为48%，专科学历所占比例为36%，本科学历所占比例为15%，研究生及以上学历所占比例仅为1%。特别是中层以下管理人员中，学历结构一般集中在专科、中专及高中以下学历，且占管理人员总数的比例分别为32%、44%，在企业有限的经营管理岗位中，低层次的管理人员占据非常高的比例。

## 其二，具有高职称人才比例偏低

所调查的84家民营企业经营管理人才队伍中，高级、中级、初级、初级以下职称所占比例分别为11%、25%、55%、9%，初级职称所占比重最大，高级职称比例则比较偏低。

## 其三，年轻人才比例偏低

从所调查的84家民营企业经营管理人才队伍的年龄结构看，30岁以下的人员所占比例仅为19%，而30—40岁和40—50岁这两个年龄档次的人员所占的比例则分别为41%、36%，经营管理人才的年龄普遍偏大，年轻有为的人才还没有形成全市经营管理人才的主流，尚需要逐步扩大这一比例。

## 2、企业缺乏人力资源战略规划

问卷调查中，“企业在人才资源开发中存在的主要问题”34%的人认为是人才政策不多，也不够优惠，优秀人才落户政策不够吸引人，比如：住房补贴。这使部分企业没有形成长远的人力资源规划，对人才政策的制订走一步看一步，随意性较大。具体表现在：一是没有建立梯进式的人才队伍结构，使企业经营管理人才老中青搭配不协调，出现老的退休了，年轻的接不上等断层现象；二是岗位设置基本是1：1的比例，一个螺丝对一个眼，一旦出现因病因事或辞职等情况，没有替补人员，这主要是因为企业内轮岗制度没有建立健全；三

是对人力资源的开发仅限人事管理，并没有对新引进人才进行专业的职业生涯设计，使新引进人才不清楚公司在任用时的真实意图，从而容易因工资报酬、工作环境、自我价值的实现等因素影响失去留下来的信心；四是企业在用人机制方面比较死板，仅依靠管理制度对人才加以约束，没有灵活的管理机制，不能体现人本化的人才管理体制。

通过调研，调研课题组一致认为，要解决民营企业在人才引进、培养、管理三个方面存在的诸多问题，离不开当地政府及其相关职能部门的支持与关心，民营企业的经营管理人才队伍建设更需要政府及职能部门来努力构建适合优秀人才的引入机制与成长环境，更需要民营企业充分发挥主体作用，转变观念，创新方式与方法来促进更多地优秀人才引得进，留得住，最大限度的发挥其价值。只有双管齐下，才能构建高素质的民营企业经营管理人才队伍。

当前市正在着力打造“新兴工业强市、滨江宜居城市”，市委也明确提出了启动“多名企业家培训工程”，打破身份、行业、地域和所有制限制，以优惠条件引进各类人才到干事业的指导意见，这对优化民营企业的发展环境有很强的促进作用。为此，政府及其职能部门的首要任务就是为民营企业的人才引进、留用和发挥价值创造良好的条件。

（一）完善人才引进优惠政策，优化人文环境和生活环境，吸纳人才

市作为县级城市，无论是硬件设施、软环境还是生活水平等跟沿海发达城市相比都存在很大差距，因此，完善人才引进优惠政策，重在体现优惠二字，才能对就业者产生很大的吸引力。

建议一，要在人才落户政策上体现优惠。要有针对性地对引进的优秀人才在学历津贴、安家落户费用、住房、养老保险、医疗保险等方面给予补贴。同时，帮助解决子女上学问题，

给他们以当地居民的同等待遇，消除他们的后顾之忧，鼓励他们到民营企业安心创业，做出成绩。

建议二，加强当地休闲娱乐、文化设施等建设。在加强城区休闲广场建设的同时，要在企业相对比较集中的地方，努力为企业员工修建休闲广场，其经费可以由市财政拿出一部分，其余由各企业分摊，为企业员工提供一个良好的人居环境。这一点可以借鉴“三宁新村”建设模式，在生活小区内设立餐饮、休闲、娱乐等一条龙服务。同时，加强当地文化市场建设，将新华书店、图书馆等文化基地既建成满足全市居民需要的精神园地，也建成适合企业员工充实自我的发展园地。

建议三，加快廉租住房建设。在条件许可的情况下，由政府负责，开辟一块空地专门修建一个优秀人才生活小区，其经费可以由各企业按进驻人员数量交纳租金后入住，既解决了企业的后顾之忧，也解决了优秀人才的后顾之忧，更方便了入住人才小区的企业员工相互进行交流与沟通，为引进的优秀人才提供良好的居住环境，在全社会营造了浓厚的尊重知识、尊重人才的氛围。

建议四，加快建立企业用工与人才就业双向选择信息网，为企业与人才的双向选择服好务。

建议五，着力解决年轻人才婚姻问题。团市委、市妇联这样的组织及团体要多组织一些活动，为年轻人才牵线搭桥，使年轻人才能扎根。

## （二）着力完善培训机制，培养人才

员工培训作为企业人力资源开发与管理的一个主要内容，对全体员工知识与技能的更新和提高、创造力与创新精神的发掘和培养、行为准则与责任意识规范 and 强化发挥着重要作用。通过培训，一方面可以改变员工的工作态度，增长知识，提高技能，激发员工的创造力和潜能，更好地为企业服务；

另一方面也增强了员工自身素质和能力的提高，提高了员工对企业的“忠诚度”。因此，民营企业应建立起规范的培训开发体系，根据员工的特长和企业的需要制定相应的培训计划，不断更新员工的知识，提高员工的能力。同时还应积极推行通才计划，通过培训等方式让技术工人一专多能、专业人员知识复合和技能化，挖掘每个人的潜力来促进整体素质的提高。

一是通过“产学研”结合，鼓励本地企业与各大高等院校（科研院所）结合，利用高校（科研院所）的优势资源，利用我市现有的校企合作优势，采取开展科技服务，承担科研项目等方式，努力培育企业自主研发能力，提高企业经营管理人才的专业水平。

二是开展管理知识和技能的教育培训工作，提升民营企业特别是中小企业的企业家团队和中低层管理人员的能力。许多中小企业家和管理人员希望通过继续学习来提升自己能力，但是由于时间精力等原因，无法到远距离的著名高校接受学习。因此，市委市政府应着力整合教育培训资源为地方企业服务。建议先对产值过5亿元的企业定期举办企业经营管理人才培训班，面向企业中高层管理人员开展管理知识和技能等方面的一些培训，发挥以点带面的效应。也可以联合高等院校开展高层次管理培训，把继续学习移植到企业家门口，既为企业培训提供了便利条件，也为企业节约了培训成本，推动全市企业经营管理人才向纵深发展。

三是把企业文化的渗透作为常规性的工作。企业文化培训是员工了解和接受企业价值观的最直接方式。经营管理人才是企业内的中流砥柱，他们的个人价值观与企业价值观是否吻合，将直接影响工作效率。因此，通过企业文化的传播与渗透，认同企业价值观，逐步使之改变成有利于工作的心智模式，应是人才培训的关键一步。

者。知识、技能都是不断变化的，除了定期不定期对其进行



知识、技能培训外，还必须教会其学习的方法，以实现知识与技能的不断更新。要强化对经营管理人才的公关能力进行培养与训练，因为在工作中，他们是各部门工作的协调者。没有良好的沟通与协调能力，必定无法胜任经营管理工作的“教练”职能。可以组织企业经营管理人才参加一些拓展强化训练，来提高并完善这方面的能力。

### （三）制订人力资源战略规划，管好人才

随着民营企业的不断发展，员工人数也相应增加，如果不制定企业人力资源的中长期规划，将使人力资源管理的成本持续增高，这势必会影响到企业的进一步发展。这就需要民营企业着眼未来，分析企业的内外部变化以及企业对人力资源的需求，弄清楚企业现有的人才队伍状况，今后需要多少人才，需要什么样的人，是自己培养还是通过外部引进等问题，在选人、育人、用人、留人等环节，根据自身的发展战略，制定出系统的人力资源战略规划。建议市年工业总产值过亿元的大中型企业设置单独的人力资源工作部门，专司人力资源的开发与管理。同时，企业必须帮助员工认真做好职业生涯规划，使公司的发展始终能与员工的个人发展规划保持同步，确保企业人才的稳固。

### （四）建立健全激励机制，留住人才

物质激励是最基本的激励手段，也是当前企业员工最为看重的。通过本次调查，当前企业员工首位的需要是工资报酬，同时也比较看重精神激励。企业管理者应综合运用物质激励和精神激励，把握好激励的时效性，看准火候、抓住时机进行激励。

一要进一步建立健全激励机制。要从吸收、用好、留住人才三个环节入手，建立科学的考核评价体系和有效的激励约束机制，克服用人唯亲的狭隘观念，鼓励企业出资者与经营者相对分离，以事业留人，以环境留人，以感情留人，集聚更

多的优秀人才到民营企业贡献才华，真正做到人尽其才，才尽其用。

二是要进一步改进和完善分配制度，按照绩效挂钩、效率优先、兼顾公平的原则，积极推进职业经理人年薪制。要大胆进行允许技术入股并参与分配的尝试，最大限度地调动技术人员的积极性和创造性。在民营企业的技术管理人员和普通员工在分配上，要拉开档次，以激励员工努力提高劳动技能。对业绩突出的企业经营者、职业经理人、技术骨干除增加薪金外，还应当给予相应的股权或期权奖励。

三要在抓好物质激励的基础上，拓宽精神激励的内容，在实施精神激励时，形式也应新颖多样，如大会口头表扬、发奖状、荣誉证书以及交心谈心、感情交流、通令嘉奖、做事迹报告、分配有吸引力的工作，派出进修、外出参观旅游等，激发员工的自我成就感。以形成“事业留人、待遇留人、感情留人”良好氛围，使企业经营管理人才在“工作有动力、干事有舞台、利益有保障”情况下发挥个人的最大潜能，为企业做出最大贡献。

## 清廉民企建设工作总结篇二

进入公司已经有将近半年的时间，在公司领导的强有力的领导以及关心支持下，个人在20xx年度取得了不小的进步。

本人在工作过程中，较好地完成了20xx年年度工作目标。

现将有关20xx年度个人工作情况作如下总结：

一、年度工作情况：

1、熟悉了解公司各项规章制度

我于20xx年9月进入公司，为了更快更好地融入公司这个团队，为以后的工作打好铺垫，我加紧对公司的各项规章制度的了解，熟悉公司的企业文化。

通过了解和熟悉，我为能进入公司这个团队感到自豪，同时也感到自身的压力。

在以后的工作中，我将以公司的各项规章制度为准则，严格要求自己，廉洁自律，在坚持原则的情况下敢于创新，更快更好地完成工作任务。

## 2、熟悉项工程的结构，现场情况

作为土建工程师，熟悉和了解现场对以后的工作是相当有利的。

为了以后能更好地开展工作，我多次深入现场，对现场的布置做更深层次的了解。

在掌握第一手现场资料之后，我查阅相关技术资料，对工程的结构情况进行研究，对以后施工重难点进行分析，对项目的基础形式进行分析，通过研究和分析，我对项目施工管理的实际情况做较为客观的预测，为下一步方案的编制提供了可靠的依据。

## 3、参加工程部管理制度的修改

为了便于以后工程部管理，我结合公司的要求以及工程部的实际情况，并参考博爱以及其它比较知名的地产企业的相关制度，编制修改了工程部工程管理的各项规章制度，制度的编制有利于明确各个岗位的职责，为工程管理提供保障。

通过这次编制，我对项目开发其它专业有了进一步的了解，也使自己下一步工作更加明确。

#### 4、分析20xx年天气情况

为了完成20xx年公司的项目开发任务，并做出科学而且符合实际的20xx年工程部的工作内容以及项目施工进度计划，我对20xx年全年的天气情况进行分析，结合武陟县的常年的天气状况，对20xx年的天气进行了预测，同时将天气情况和工程进度互相结合，对工程进度进行合理的调整，抓紧施工良好季节，避开雨季大规模施工，并做好雨季以及高温季节的施工以及安全保护措施。

#### 二、存在的不足以及改进措施

##### 1、缺乏沟通，不能充分利用资源

在工作的过程中，由于对其他专业比较陌生，又碍于面子，不积极向其他同事求教，造成工作效率降低甚至出现错误，不能达到优势资源充分利用。

俗话说的好“三人行必有我师”，在以后的工作中，我要主动加强和其他部门同事的沟通，通过公司这个平台达到资源共享，从而提高自己的业务水平。

##### 2、缺乏计划性

在工作过程中，特别是项目开发的施工阶段，由于缺乏计划性，工作目的不够明确，主次矛盾不清，常常达到事倍功半的效果，领导不满意不说，自己还一肚子委屈。

在以后的工作过程中，我要认真制订工作计划，做事加强目的认识，分清主次矛盾，争取能达到事半功倍的效果。

##### 3、专业面狭窄

作为一个现代化人才，他应该是一专多能的，这样的人才才

符合时代以及公司的需求。

自己的专业面狭窄，对房地产其它专业认识不够，特别是营销策划以及法律法规，这都限制了自身的发展。

在以后的工作过程中，我将加强其他专业的学习，充分利用公司资源，提高主观能动性，争取能成为一名专多能的复合型人才。

### 三、完成20xx年目标计划的措施以及建议

为了公司项目的顺利开展，也为了公司的可持续性发展，我在工程管理方面以及其它方面做以下建议。

#### 1、合同管理

合同在项目管理中的地位非同小可，离开他，项目管理就无从谈起，合同是项目管理的依据。

熟悉合同。

并对合同进行深入细致的研究，对合同的关键条款、存在的漏洞及可能产生变化并引起纠纷的地方做到心中有数。

树立强烈的合同意识。

在合同面前，业主和承包商的地位是平等的。

一方面，项目管理人员不以势压人，逼迫承包商接受合同外的条件；另一方面，也要警惕承包商在项目实施过程中埋设陷阱。

当承包商提出各种各样的建议时，首先想到要遵守合同，对采纳建议可能带来的经济问题要有充分估计。

## 2、质量控制

工程项目实施阶段，工程部要开展多方面的工作，对工程项目的质量进行控制和监督，概括地说有审查确认承包商的`质量保证体系，进场材料、设备的质量控制，监理规划、监理实施细则的审查以及对监理工程师日常监理工作的监督和检查等几个方面。

承包商质量保证体系的审查确认。

着重检查承包商是否已建立质量保证体系，质量保证体系是否经认证单位认证，是否制定了明确的质量目标和计划以及质量保证体系是否行之有效等。

工程材料的质量控制。

检查承包商是否根据设计图纸的规定和合同的要求制定了材料检验和检查制度并在实际工作中严格对材料的采购订货、材料的进场和材料的使用进行质量控制。

监理规划和监理工作实施细则的审查。

业主的意志要通过监理工程师来实现。

监理工作的好坏与监理规划和监理工作实施细则的优劣有直接关系。

经常深入工地了解情况，同时对监理工程师的日常监理工作进行监督检查。

特别强调带着问题下工地进行调查研究。

## 3、进度控制

进度控制是项目成功与否的关键因素之一，工程部要做的就

是编制项目管理规划，研究项目的总进度、施工布置、重大施工技术和施工难题，对项目实施过程中可能出现的问题做好预案。

制定一整套制度来规范管理以提高工作效率。

#### 4、加强全员经营意识

许多人错误认为项目开发只是工程部和销售部的事情，与自己部门关系并不是很大。

其实项目开发相当复杂，他综合了各个部门的智慧和汗水，并不是单纯的开发和销售如此简单。

所以作为公司的员工，我们要牢牢树立全员经营的意识，以主人翁的精神投入到工作中去。

20xx年已过去，虽然项目还没有正式完工，但收获也不少。

特别是公司几位领导塌实的工作作风以及认真负责的工作态度给我们员工树立了榜样。

总结过去，展望未来□20xx年工作多，任务重，对于我来说也是一种挑战。

新环境，新机遇，新挑战，如何优质、高效、低耗、按期、安全、文明地建好该项工程，是作为土建工程师该思考的课题。

在以后的工作中，作为项目开发的排头兵，我将认真执行公司的相关规定，充分发挥个人主观能动性，以铁的纪律来约束自己，不断学习新技术新经验，善于总结，也希望公司的领导能给我更多的理解和更大的支持，争取为项目的开展贡献自己的力量。

本人于20xx年6月毕业某某大学电气工程及其自动化专业，并于20xx年7月进入某公司工作[]20xx年7月转调入华能某电厂工作。

从工作至今，我参加了从入厂教育、军训到运维部实习，并参加某电厂设备安装跟踪工作。

在这个过程中我学到了很多，很多方面都有了较大的收获和进步，已经从一名在校大学生转变成为一名合格的国有大型企业员工，并且对现在的工作也有了很深刻的认识。

现将过去一年专业技术情况总结如下：

## 一 安全方面

防止事故发生，保证人身安全是电力部门首要的工作。

我在跟随师傅对设备进行的多次操作及维护工作中，始终坚持贯彻执行“安全第一，预防为主，综合治理”的方针，严格执行电力安全工作规程，认真分析安全工作中各类难点，针对各个工作任务的特点，有意识、有目标、有重点地做好各项安全措施。

除此之外，还认真学习班组组织的日常安全学习，细心体会，并认真讨论分析安全事故案例，从中吸取经验教训，防止安全责任事故的再次发生。

## 二、学习工作方面

### 1、基础理论的提高

在大学里面，我们所学习的更多的是理论上的东西，而对现实的实物、实例了解较少。



理论联系实际方面做的不够，理论与实际相脱节，这对深入学习是不利的，是所谓的闭门造车，没有实践的指导，理论不会得到很高提升。

而来到景洪电厂之后，以前理论的东西得到了实物的指导，使原本模糊的概念变得清晰。

突出表现在对发电机转子、定子、水轮机，励磁系统、调速系统、水工建筑等的结构有很深感性认识。

## 2、专业技能的提高

在运行期间，我跟随班组师傅首先从如何巡检设备开始学习，在巡检过程中要注意哪些事项及如何使用巡检仪，在师傅们的带领下，我们慢慢地开始学习监盘及一些简单的操作，在监盘过程中需要重点监视的对象、设备的正常运行状态及如何判断机组故障及故障处理，在每次运行值守期间，师兄都要对我们提出问题，争取在每个八小时中学会一项简单的操作。

值班期间，一定要做好事故预想，一定要掌握当前全厂设备的状况，对存在缺陷的设备要加强监视。

在on-call期间，我们主要学习了如何写操作票、如何办理各种工作票，在机组检修时候，随同师傅做好检修机组的安全措施，在检修工作结束后，学习如何恢复安全措施。

这些工作，无一不需要我们认真对待、仔细检查，只有这样，才能保证机组的安全稳定运行。

运行期间我多次参加了机组的开、停机操作，对开停机的流程及需要检查注意的事项有了一定程度的认识。

在维护期间，在师傅的指导下我学会了看电气二次图，了解

了励磁系统和调速器的基本工作原理，学习了一些电气控制器与plc基本原理及应用。

在5号机组检修期间，我主要跟随师傅学习仪表方面的知识，掌握了功率变送器、频率变送器、压力表、数字显示表等测量元件的工作原理和校验方法；并且掌握了我厂主要油温、油压、油位、瓦温等非电量测量点的布置情况及其整定值。

同时掌握了一些实验设备的使用方法。

在热工仪表方面，了解了其它传感器的工作原理及其作用。

除此之外，我还参加了5号机组调速器的检修工作，通过现场学习，我对调速器系统有了更深的认识，对图纸上的东西也有了系统的理解。

在检修工作任务外，我们经常随同师傅去进行消缺，对有异常的设备进行故障处理。

在工作中师傅经常让我们假定自己是工作负责人面对问题应该如何处理，调动我们面对问题独自解决的积极性，给了我们很大的思考空间。

通过师傅的谆谆教诲，我总结了在处理设备故障时应注意的事项：首先，我们要对设备的结构、原理以及其在系统中的作用很熟悉；然后，我们才可能认识到故障应该出在哪，如何去处理，以及在处理过程中可能会牵涉到其它哪些设备；这样，我们才可以判断应该做哪些安全措施避免伤害到自己，伤害到设备。

### 三、培训学习

自从进入电厂以来，公司通过各种途径提供给我们良好的学习环境。

从一开始的入职培训到每周班组安排的专业知识培训、每月部门考试培训，在厂家代表来协助工作时候，领导们也是抓住机会，邀请厂家技术人员给我们讲各个专业的知识，如plc基础知识及应用的培训，调速器基础知识的培训，在09年4月份的时候，电厂还派我们参加“水轮发电机组运行高级值班员”的培训。

在不断的培训过程中，我们每个人都收获到不少东西。

我除了参加集体组织的各种培训外，还利用业余时间看一些有关电厂运行维护的书籍，如《水电厂自动装置》、《水电站运行值班plc原理及应用》以及《电力系统继电保护》等，以此充实自己的专业知识。

#### 四、存在的不足和今后的努力方向

1. 对电厂生产环节的理论知识学习的深度不够，因为是“运维合一”，相对以前老的生产模式来说，我们知道的稍微广了一点，但是在专业知识学习方面还不够深入，以后在学习中，要不断加强某一方面专业知识的学习，争取早日达到“一专多能”的要求。

提高自己的综合能力，以跟上电厂的发展需要。

2. 在平时的工作中，虽然参与了很多的具体工作，但是鉴于检修期间每个人的分工不同，对整个系统的认识基本还在停留在理论层面，并且对系统的学习还比较零散，缺乏整体的明晰的认识，还不能够独立的负责重要复杂设备的故障诊断和检修任务。

这方面的能力的提高也是我在以后的工作学习中的主要任务。

3. 对系统的认识还没有达到精细化的要求，因此还缺乏系统的设计和改造能力。

而具备较强的系统设计和改造能力，是我们对系统认识程度，专业能力的重要标志。

在以后的工作中还要对系统的宏观及微观方面的强化学习，提高自己对系统的整体认识，加强考虑问题的全面性。

4. 在对社会科技信息的关注不够，了解不多，要尽可能的多渠道了解行业信息，跟上当今电力行业科技的更新速度。

为我们解决当前的问题尽可能多的方法和技术支持。

5. “前车之辙，后车之鉴”在工作中，坚持与同事和师傅之间的工作交流，吸取他们的工作经验，加快自己的进步。

尽管在师傅、领导的关心，同事的帮助下，通过自己的努力，我取得了不小的进步，但还存在着很多的问题和不足，在以后的工作学习中，我要不断加强专业知识的学习，以提高自身素质和工作能力；在从理论到实践的过程中要以一丝不苟的态度来对待，踏踏实实，拒绝似懂非懂；多与师傅、同事们交流，积极吸取他们丰富的实际经验，及时的发现总结存在的问题，并立刻改正；勤勤肯肯，态度端正，真正从思想上做到“静、悟、实”，严格要求自己，以饱满的热情全身心地投入到今后的学习和工作中去，努力做一名优秀的电力工人。

## 清廉民企建设工作总结篇三

xx社区管委会自成立以来，着手抓组织建设，确保了社区建设各项工作的有序运行。

1、成立了组织机构。根据上级要求，结合单位关闭破产工作实际，去年制定了《华湘社区管理委员会组建方案》，成立

了华湘社区管理委员会，下设综合管理部、再就业信息部、财务部和物业管理部四个职能部门，任命了9名正副经理，明确了相关的工作人员，经费基本落实到位。今年，按照上级要求，增设了保卫部、信访办、三个办事处以及党群部门，保证了社区的正常运行，推动了关破工作的正常进行。

2、加强了组织领导。为确保社区管理工作正常开展，工作逐步走向正规化、规范化，我们不断加强了社区工作的组织领导，先后四次调整和充实了社区行政、党务领导班子成员，现由矿长任社区管委会主任，矿党委副书记任社区党委书记，副矿长、矿工会主席、总会计师任社区管委会副主任，领导班子成员基本配齐，工作有明确分工。

3、明确了工作职责。根据上级要求，我们明确了社区管委会八项职责是：

(1) 贯彻执行党的路线、方针、政策，进行政治思想教育和法律教育；

(3) 负责学校、医院、幼儿园等后勤工作；

(4) 负责单位的社会治安综合治理工作，做好调解、治安保卫工作；

(7) 加强社会主义精神文明建设，开展群众性活动，努力创建文明社区。

4、建立了工作制度。结合单位关闭破产工作进程中遇到的难

点问题，社区管委会在修改完善原有制度基础上，制定了《思想政治工作失职追究制》、《加强党员、干部管理办法》，建立了社区管委会领导岗位责任制，财务管理办法，环境卫生整治规定等一系列制度，同时逐步健全了各项基础管理工作，确保工作有序进行，避免工作中的盲目性和不规范性。

## 二、围绕服务重点，认真履行管理职能

1、着实解决最低生活保障。社区积极配合单位行政、工会组织对特困职工和职工家属、遗孀摸底调查，我单位最低生活保障应保对象556户，共涉及人口1390人，我们按照实际情况积极与地方民政部门联系，通过努力，到xx年底已纳入低保174户，共涉及人口435人，其中在岗职工7户，下岗职工36户，退休职工36户，遗孀遗属95人，缓解了部分职工家庭生活的困难。

2、加强走访慰问困难职工。关心老弱病残职工是社区管委会的主要工作。本着这一工作原则，针对我社区管委会集中管理全矿退休人员、下岗职工、失业人员和工(病)亡遗属和生活后勤服务的特点，确保单位关闭破产工作顺利推进，理顺职工思想情绪，社管会积极开展了送温暖活动。仅xx年春节期间，慰问看望特困职工833人次，发慰问金和慰问品9万元，大米1万斤，使职工感受到组织的温暖和关爱。

3、切实缓解职工住房矛盾。我单位职工住房十分困难，现有居民4067户，其中无房户1551户，住危房及非标房户有1423户。单位关闭破产后，将给社区管理带来巨大压力，根据这一情况，我们千方百计筹措资金，在城区和社区集资建房123套，同时将原职工学校改造为职工家属住房30套，让部分职

工搬出了危房，暂缓了住房紧张矛盾。

4、丰富社区文化生活。社区管委会成立后，着手开展了社区精神文明创建活动，开展了以建“社区之家”为活动主题，组织创“文明社区”，做“文明市民”活动，多次组织对社区环境卫生、交通秩序整治，努力改善社区生活环境。同时为活跃社区文化生活，促进精神文明建设，组织了全社区性的文娱活动8场次，尤其对离退休同志组织开展的活动，社区积极支持，现在社区有龙队、狮队、腰鼓队、门球队员1000多人经常活动。今年春节期间还组织了大型的团拜会、民间文艺演出、游园活动，丰富了职工、居民文化生活。

### 三、改进工作方法，努力维护社区稳定

稳定压倒一切，做好社会稳定是社区管委会的重要工作。我们把维护社区稳定作为工作的重中之重，形成了“领导挂帅、分工协作、责任落实、预防为主”的工作方法。

1、抓责任工作落实。我们制定了《关闭破产期间稳定工作预案和突发事件工作措施》，明确了各级领导干部、处室部门的工作职责，按“谁主管、谁负责”原则，一级对一级负责，落实工作责任。

2、抓思想工作落实。在xx年5月，有300多名退休职工联名写信等形式向上级和政府部门反映养老金偏低问题，发现事态苗头后，我们给予高度重视。通过深入细致的思想政治工作和说服教育，使矛盾得到缓解，许多老同志打消了上访念头。

导紧急会议，成立了由单位党政一把手负总责，工会主席任组长，有关部门负责人组成的处置工作领导小组并连夜开展工作。按照“坚持政策、耐心说服，化解矛盾，避免事态扩大”的总体原则，同群体上访代表进行耐心交谈。采取老领导、老乡一对一或几对一等方式，有针对性地做上访人员工作，防止矛盾激化。通过五天四晚的耐心细致工作，制止了聚集上访事件的发生，确保了社区的稳定。

#### 四、有待加强和改进的问题及努力的方向

一是有关政策有待进一步争取和落实。关闭破产进入法规程序后，各项政策和相关费用必须落实到位。目前我单位关闭破产即将进入法律程序，而异地安置政策、医保等政策至今没有落实，职工呼声越来越强烈。一旦关闭破产终结后，有关政策和费用不能到位，将给社区带来直接的不稳定因素。上级应认真解决这些困难和实际问题，解决职工的住房特别困难现状。

二是社区队伍建设有待加强。要加强政治理论学习，加大培训力度，社区工作是个新生事物，有许多东西需要学习，需要更新，以适应新形势的发展和需要。

社区管理作为新形势下出现的新事物，面临新的任务。我们要以党的十六大精神为指导，按照“发展要有新思路，改革要有新突破，开放要有新局面，各项工作要有新举措”的要求，要把社区建设好，多开展一些创建活动，用活动来凝聚人心，靠活动增强社区的凝聚力，使进入社区的人员真心感受到“社区是我家”。



## 清廉民企建设工作总结篇四

终于离开的枯燥的理论学习，怀着激动地心情，通过医教科的岗前教育，迈入了外一(神经外科)。这对于初次走上一线的我来说是极大的考验。在这短短的15天里，从理论到实践的转换;从试验模具、电教片到身体力行，战斗在一线;才明白医学的海瀚和医生的坚辛，但我知道我不会退缩。

实习期间，我遵守医院及科室的各项规章制度，尊敬指导老师及实习单位人员，实习态度认真，勤奋好学，紧密联系实际，刻苦钻研课本外专业知识(医院的阅览提供了这一条件)。

短短的15天，我首先要学习的是最基础的东西：开处方，可能大家都不陌生，但我却总是犯错。在陈老师的解说及护士长以“一张纸要两毛钱呢”造成我个人良心的谴责下掌握了处方、各种化验单和出院记录的书写规范。

下来就是住院病历了，首先我照着已有的病历抄几次，然后自己写刚入院患者的住院病历，写完后请老师修改评论不断完善，再后来写完病历后就与老师写的对照，自多检讨，弥补不足。这样，我初步掌握了住院病历的书写规范，用同样地方法学会首次病程记录及后续病程记录的书写。

动手方面，要感谢陈老师对我的信任，指导我学会各种深浅反射及病理反射的检查方法，多次让我独立完成换药拆线。病例方面，掌握了颅脑损伤的诊断方法及依据，如“脑震荡、头皮损伤、头皮下血肿、硬膜外血肿、硬膜下血肿等”。熟悉了颅脑损伤的基本治疗方案，如“抗感染，减颅压，预防出血，营养神经等”，了解了病情的演变过程。随着一位20岁重型颅脑损伤及脾破裂少年行脾切除与开颅血肿清除术后，一天一天地好起来，我在外一的实习也结束了。

最后我想说的是在这15天里，我学到的不多。但是没关系，更重要的是我知道了以后要走的路，“医务工作是神圣而光

荣的，但担子也是沉重地，医生的路不好走，做一个好医生就更难！”人生最难的是抉择，这句话没错！我选择了走下去，没有挑战就没有进取！所以我不会退缩！

## 清廉民企建设工作总结篇五

一、强化诚信意识，树立诚信理念。积极开展诚信宣传教育，认真践行“以诚实守信为荣，以见利忘义为耻”，把诚实守信纳入企业精神文明和文化建设之中，贯穿于生产经营全过程。

二、健全管理制度，完善诚信体系。诚信建设应列入企业发展战略，明确建设目标，要从企业诚信、员工诚信、合同管理、服务规范、消费者评价、舆论监督等方面建立健全管理机制；完善诚信领导机构和管理部门职能，确保诚信体系建设、防范信用风险等各项职责落到实处，夯实诚信建设基础。

三、强化法制观念，依法生产经营。遵守知识产权保护等国际公约和我国法律法规，依法缴纳各种税费。

四、恪守职业道德，杜绝损人利己行为。履约守诺，真诚对待客户；杜绝弄虚作假、商业欺诈、商业贿赂等违纪违规行为；不因企业自身利益而侵害、损害他人合法权益。

五、着力提高产品质量，切实维护消费者权益。严格质量管理，认真履行各项承诺，为社会提供优质产品和服务，杜绝虚假广告、制售假冒伪劣产品和损害消费者身心健康产品行为，不断提高企业信誉，维护消费者权益。

六、强化民主意识，维护职工合法权益。严格履行劳动合同，切实加强安全生产，坚决杜绝拖欠工资、擅自违约、危害职工生命安全等侵权行为。

七、积极履行社会职责，切实承担社会责任。企业既要关注经济效益，更要重视社会效益，不断强化对经济、环境和社

会发展的责任。

八、自觉接受社会监督，弘扬社会诚信风尚。自觉接受政府相关职能部门和消费者、新闻媒体的监督，发现问题、认真整改，决不采取不正当手段欺骗检查和监督。

希望广东省域内广大企业及经济组织，积极响应本倡议书，认真践行企业诚信和信用建设，从我做起，从本企业做起，从今天做起，从每一件事情做起，共铸企业信用、市场信用和经济信用体系，通过企业自身诚信和信用体系建设，共铸诚信广东，共同促进全省市场经济全面健康快速持续发展。

xx建设促进会

xx年x月x日

## 清廉民企建设工作总结篇六

3月31日下午，国家税务总局与全国工商联在京共同召开“深化税收改革助力民营企业发展”座谈会。全国政协副主席、全国工商联主席王钦敏，国家税务总局党组书记、局长王军出席会议并讲话，中央统战部副部长、全国工商联党组书记、常务副主席全哲洙主持会议。

王钦敏在讲话中指出，工商联作为党和政府联系非公有制经济人士的桥梁纽带、政府管理和服务非公有制经济的助手，始终注重建立与政府部门的工作联系，努力搭建政企沟通平台。税收是优化资源配置、维护市场统一、促进社会公平的重要制度保障，税务总局在深化税收制度改革、服务民营经济发展方面所做的工作，为促进大众创业万众创新、激发民营经济发展活力营造了良好环境。全国工商联与税务总局正式建立部际合作机制，为双方进一步深化务实合作、共同服务民营经济发展奠定了良好的基础，有利于畅通税企沟通渠道，帮助税务部门宣传税收政策，为民营企业反映诉求提供

平台;有利于改进税收征管工作,优化纳税服务,不断深化税收制度改革;有利于发挥工商联和商会的组织优势,引导教育非公有制经济企业依法纳税、诚信经营。下一步,全国工商联与税务总局将进一步发挥各自优势,深化务实合作,不断拓展和丰富合作内容,增强合作实效,共同为促进民营经济健康发展营造更好的环境。

王军表示,民营企业创造了我国60%以上的gdp□50%以上的税收、80%以上的就业,总体发展势头喜人,已经成为我国经济持续健康发展和税收增长的重要力量。近年来,税务部门坚决贯彻落实党中央、国务院决策部署,始终高度重视、大力扶持民营企业发展,采取多种措施助力民营企业前行。下一步,税务部门将一如既往地深化税收改革、优化纳税服务、落实各项税收优惠政策,助力民营企业转型升级。一是落实税收政策让民营企业降成本、减税负;二是优化纳税服务让民营企业办税更省心、更顺心;三是实施“银税互动”让小微企业能融资、快融资。王军希望民营企业抓住前所未有的历史机遇,坚持创新驱动,不断提升核心竞争力,积极参与“一带一路”建设,乘势而上,做优做强,勇担社会责任,共筑共享“中国梦”成果。

全哲洙在会议总结时强调,全国工商联与国家税务总局建立部际合作机制并首次联合召开民营企业座谈会,是两个部门围绕中心、服务大局的一次务实合作。双方要以此为契机,推动形成服务民营企业发展的工作合力,把政策宣传好、落实好。广大民营企业要眼睛向内,通过自身挖潜、技术创新、转型升级等途径,实现降本增效。

座谈会前,国家税务总局党组成员、副局长汪康,全国工商联副主席黄荣代表双方签署合作协议,双方将通过建立高层会晤机制、不定期召开民营企业座谈会、开展重点课题调研、加强情况沟通、建立信息交流制度等增强工作联系,形成听取民营企业对税收工作意见建议机制化、常态化,共同助力民营企业健康发展。

座谈会上，红豆集团周海江、吉利集团李书福、研祥集团陈志列、华坚集团张华荣、时代集团王小兰、奥盛集团汤亮、远东工具齐树民、京东集团刘强东、阿里巴巴集团马云等9家全国知名民营企业负责人先后发言，围绕完善税收政策、落实税收协定、优化纳税服务等方面提出了意见和建议。

全国工商联领导樊友山、谢经荣、黄荣、杨启儒、王永庆、赵德江，税务总局领导王陆进、刘丽坚，双方有关司局主要负责同志参加会议。