

人力资源和社会保障局心得(优秀6篇)

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。那么我们该如何写一篇较为完美的范文呢？接下来小编就给大家介绍一下优秀的范文该怎么写，我们一起来看看吧。

人力资源和社会保障局心得篇一

前段时间上了三天人大许玉林老师的人力资源管理的课程。自己感觉就像一个病人补了一顿大餐，餐是美味的大餐，总感觉消化不良，需要借助健胃消食片和一段时间才能把课程小部分消化。

老师说人性是懒惰的，确实如此，本不想写课程总结了，看到群里有些同学已经把老师建议读的书买回来读，学习氛围很是高涨。自己的知识水平有限，不能对该课程做一个系统的总结，只能结合自身的工作，把仅有的几点收获梳理一下。

首先人力资源是公司战略思考，是个系统工程。这点对我思想认知冲击很大，所以首先拿来总结。以前对人力资源认识高度就不够，思想决定行为，感觉每次都是措手不及，没有提前做好规划，起到筑坝拦洪的作用。

互联网时代的人力资源理念上发生了根本的改变，传统管理理念是：员工的生存和成长依赖于企业，互联网管理理念是：企业的成长依赖于员工的价值和创造。员工的价值必须得到承认，员工需要被认可。现在是九零后零零后的天下，不仅是物质上的肯定，也需要精神层面的认可。想起崔健的那句歌词，“不是我不明白，这世界变化快”。不适应这个时代的唯一结局就是出局。

人力资源管理系统平台解决人和工作的问题。工作是静态的，通过组织中流程制度来约束，而人是动态的，也是极其复杂的，要通过文化来解决。

我们先聊聊工作，要解决三大主题内容，做什么—从岗位职责中来，怎么做—从流程中来，改善提高—从绩效中来。

看完麦当劳的员工手册，我顿时明白自己公司缺的是怎么了，是执行，道理都明白，仅仅停留在明白阶段，没有落实或落实的不彻底，领导成了制度最大的破坏者，员工从而对制度失去了敬畏之心。西方为什么有那么多百年企业，除了本身西方有契约精神外，更重要的是他们流程制度健全，任何人都明白做什么，如何做。中国企业过多的依赖于人性，人的流动对企业带来不可估量的损失，其根本原因是流程管理出了问题。也常常因为职责不清晰而出现董事长干总经理的事，总经理干部门经理的事，部门经理干员工的事，员工干董事长的事这样的笑话。管理不是一个标准模式，有效就是最好的管理。

企业文化是解决人的问题，人是复杂动物，人的管理是门科学。老师讲知者为科学，不知者为宗教。老师把企业文化上升到了信仰的高度，和我公司的六大愿景：赚钱、兴趣、成就、使命、信念、信仰不谋而合。企业文化就是企业家的道德和修养。很难提高的是员工的主动性和正直诚信，这点只能靠文化来补充。我非常认可老师的人是带出来的，不是管出来的观点。大批零零后投身到工作中，我们需要结合从业人员特点对企业文化做个梳理，流程制度上是严肃认真的，企业文化活动上是形式活泼的。尊重员工多元化的文化，让员工有归属感和认同感。

人力资源有个很重要的板块是绩效管理，我一直愚昧的把绩效考核等同于绩效管理，通过学习懂得了其实绩效考核和绩效管理是不同的定义。绩效考核关注的是结果，而绩效管理关注的过程，是针对过程的指导和改善。我过去只把精力放

在绩效考核上，对于过程不闻不问，真是大错特错。其实只关注结果未必有好结果，把过程做好，结果自然而然不会差。感谢老师把从泥潭里拉了一把。

人员招聘上我们需要观察应聘者的价值观，一个人价值观没问题，即便能力差点，可以靠后天补充的，但倘若价值观有问题，能力越强，对于公司危害越大，公司永远不要培养不可替代的人。

薪酬要解决公平的问题，但不能解决激励问题。用一流的薪酬去聘用二流人员，以我们民企的规模和实力，吸引一流人才不现实。985、211人才都被国企和政府单位吸引走了，剩给民企的都是二流三流的人才。我们必须给这些人才足够的激励，让其发挥足够的动力，创造更多的价值。

管理者去除自我的。随着公司发展，我们能力提升的同时也伴随着傲慢和我见，总认为自己是完全正确的，老子天下第一，导致股东不能合作长久，各奔东西。其实到达山顶的路不止一条，我们需要收敛自己的光芒。

对于成熟的定义老师再次刷新我的三观，为此我专门搜索了一下度娘，“说个体在心理上生理上以不同速度和形式上的发展，并经历若干阶段到达完备状态的全过程”。而老师观点认为成熟是一生当中做事永远保持其童真和热情。真有点返璞归真的味道。

以上是我粗浅的一点个人感想，再次感谢许老师！让我们把学习当成一生的生意去做。尽心做事，求善做人。

人力资源和社会保障局心得篇二

工作后不再象在学校里学习那样，有老师，有作业，有考试，而是一切要自己主动去学去做。只要你想学习，学习的机会还是很多的，老员工们从不吝惜自己的经验来指导你工作，

让你少走弯路;集团公司、公司内部有各种各样的培训来提升自己,你所要作的只是甄别哪些是你需要了解的,哪些是你感兴趣的。

2、积极进取的工作态度

在工作中,你不只为公司创造了效益,同时也提高了自己,象我这样没有工作经验的新人,更需要通过多做事情来积累经验。特别是现在实习工作并不象正式员工那样有明确的工作范围,如果工作态度不够积极就可能没有事情做,所以平时就更需要主动争取多做事,这样才能多积累多提高。

3、团队精神

工作往往不是一个人的事情,是一个团队在完成一个项目,在工作的过程中如何去保持和团队中其他同事的交流和沟通也是相当重要的。一位资深人力资源专家曾对团队精神的能力要求有这样的观点:要有与别人沟通、交流的能力以及与人合作的能力。

4、基本礼仪

步入社会就需要了解基本礼仪,而这往往是原来作为学生不大重视的,无论是着装还是待人接物,都应该合乎礼仪,才不会影响工作的正常进行。这就需要平时多学习,比如注意其他人的做法或向专家请教。

5、为人处事

作为学生面对的无非是同学、老师、家长,而工作后就要面对更为复杂的关系。无论是和领导、同事还是客户接触,都要做到妥善处理,要多沟通,并要设身处地从对方角度换位思考,而不是只是考虑自己的事。

不管你做什么无关紧要的工作，有没有出头之日，但是态度决定一切，即使你什么都不懂，笨手笨脚，只要你认真地工作，总会有收获。

人力资源和社会保障局心得篇三

充分发挥人力资源作用提高企业管理水平，管理是企业实现目标的关键，特别是现代大型企业更需要科学的管理手段，现代管理发展趋势有四点：一是战略化趋势；二是信息化趋势；三是人性化趋势；四是弹性化趋势。而人力资源管理是企业管理的核心内容。

一、管理是一门科学也是一门艺术：

随着高科技的发展和社会的进步，现代管理更加强调管理的软化，重视管理的艺术。企业管理不仅需要“理性”，需要“条条框框”，需要“硬”因素；同样也需要“非理性”，需要“软”因素。管理一词有管辖、控制、处理的意思。所谓管理，就是管理者为了达到一定目标而对系统进行控制的活动。也就是通过计划、组织、调节、监督等一系列控制活动，以达到预期的目标。“艺术”是用形象来反映现实的一种社会意识形态，“艺术”一词，常常给人一种美的感觉。管理艺术是管理者分析问题、解决问题的智慧、才能和技能。它是指管理活动中的创造性的管理技能、管理技巧；是指管理者的灵活策略、独特方式、恰当手段、巧妙的方法。管理艺术是非常微妙的东西，是管理者智慧、才能、经验和胆略的综合体现，是管理者运用知识、经验和智慧去做好管理工作的一种能力，它表现管理者处理和解决问题的熟练程度和水平。

管理工作既是一门科学，又是一门艺术。社会主义现代化建设，特别是现代化的大生产，管理工作千头万绪，管理者要做管理工作，就必须提高管理艺术水平。提高管理艺术水平，是管理工作有效性的直接要求，是管理者实现管理职责的重

要保证，是管理者的要诀。一个企业要想成功，必须注意以下几点：

- 1、企业战略长远性和适时性的统一。
- 2、企业规模要与企业自身的资源相匹配。
- 3、强有力且团结的领导班子。
- 4、品牌战略是企业成功的重要手段。
- 5、人才和员工的参与是企业成功的重要砝码。
- 6、创新是企业发展的灵魂。

二、人是企业的灵魂：

人才和员工的参与是企业成功的重要砝码。无论是在工厂、企业。哪一个单位都离不开人，从社会发展来看，朴素的社会学认为人是万物的主宰，管理学应该从人入手。而在现代企业的建设和管理中，人才的管理始终是一个关键的环节。人才管理包括招聘、培养、配置、激励和绩效考核等内容。

我国正在从计划经济向市场经济转变。传统的由国家统一调配的人和管理体制正在向适应社会主义市场经济的新型管理体制转变。人才可以自由流动，企业和个人有了双向选择的机会。企业从被动地接受国家配置人才转变为真正自由用人单位。个人从被动地服从国家分配转变为可根据自由意愿自由择业的劳动者。在相对于从前宽松得多的人才流动制度下，企业如何合理配置与使用人才，已成为当前的重要课题。随着市场经济的发展，越来越多的人意识到，人才匮乏的企业是不可能获得长足发展的，而每一个成功的企业都有一支强有力的人才队伍。归根结底，企业的竞争即是人才的竞争。

人力资源管理首先要相信人人都想把工作干好，有所创造，只要给他们提供了适当的环境，他们就能做到这一点。即是说，每个人都是一个潜在的人才，只要有合适的环境，他们都将成为现实的人才。如果我们相信每个人都可能作出卓有成效的工作，那么，在我们面前也就不存在“人才短缺”的状态，我们缺的是一种使每个潜在人才成其为现实人才的制度。

三、人力配置：

人才配置就是将合适的人放到合适的岗位上。虽然说起来简单，但其对于企业的发展却有着重要的影响。人从性格、气质、兴趣到专业都有着巨大的差别，如果各尽所长，对于企业的发展将是非常有利的，反之，既无法完成企业的既定目标，又会使得员工心中不满，从而降低企业的工作效率，实质上就是资源的浪费。解决这一问题，就是要求有合理的配置。人才配置是一个基础，在做到相对合理的配置之后，在管理中要考虑的是如何激励员工，为企业创造更大的价值。

四、人才激励：

激励就是为每个职工提供一种追求与达到目标的手段，这些目标是在满足企业目标的同时也将会满足他个人的需要。

说起激励，过去我们主要靠精神激励，而近年来，所强调的又是以金钱为代表的物质激励。应该说，精神不是万能的，金钱也不是万能的，物质激励不能代替一切，物质激励之所以在中国目前看来很有效，是因为中国普遍的收入很低，低水平的生活决定了企业员工们对于收入的重视。但从长远看来，激励纯粹与金钱挂钩，只能使员工心中认定与企业的关系为纯契约关系，给多少钱，干多少活，当有其他变化时，如其它企业提供更高的薪水，职工将义无反顾地去投奔。而且，即使企业能够不断地增长工资，依然不能保证员工的积极性。工作的物质环境和福利的好坏，与工人的生产效率并

非有明显的因果关系，相反，职工的心理因素和社会因素对生产积极性的影响很大。要调动工人的积极性，还必须从社会、心理方面去努力。工人所要满足的需要中，金钱只是其中的一部分，大部分的需要是感情上的慰藉、安全感和归属感。因此新型的应能提高职工的满足感，善于倾听职工的意见。金钱并不是一种很好的激励手段，但同时又很难想象在报酬很低的情况下会有很高的工作效率。

我们不能指望只凭高工资就使员工全身心地投入，但我们更不能指望有办法使员工在工资水平很低地情况下能够全身心地投入。人的行为取决于其需要，而人的需要又是有层次的。层次由低到高依次为生理需要、安全需要、社交需要、尊重需要和自我实现的需要。一般，人是由低到高逐渐满足其所有需要。当一种需要获得基本满足时，对人的行为促动作用会降低以至消失，而高一级的需要对人产生更大的影响力。结合企业管理，企业对职员生理需要满足所能提供的是薪水、健康的工作环境和各种福利。这是职员最低层次的需要，是企业使职工努力工作的基础。这一点能够满足的基础上，才可以谈其它的激励手段。

职员的安全需要所追求的是保障职业，防止意外，企业的职业保证、退休金制度和健康保险制度都是针对此种需要。生理需要和安全需要都是最基本的需要，从双因素理论来看的话，都是属于保健因素，做到这些并不一定能使职工全力以赴地工作，但做不到的话，就一定会使职工不满。后面的几种需要是社会性需要，现代所谈的激励，主要是针对这几种需要的。

社交的需要。职员所追求的是良好的人际关系，团体的接纳与组织的一致。企业需要通过协商制度、利润分配制度、团体活动制度、互助金制度、娱乐制度来满足职工需要。世上没有什么东西可以取代良好的人际关系及随之而来的高昂士气。

尊重的需要。职员所追求的不外是地位、名分、权力、责任、与他人薪水的相对高低。企业对此建立人事考核制度、晋升制度、表彰制度、资金发放制度、选拔进修制度委员会、参与制度来满足职工需要。信任是满足员工社交需要和尊重需要的重要手段。大多数人都乐意得到管理层的信任，乐意聆听管理层对他们解释各种政策和发展方向。

自我实现的需要。这是层次的需要。表现为在工作中能限度地发挥自己所具有的潜在能力的需要。这就需要针对不同员工进行不同的职业生涯设计，如果能够在职员中树立此种信念，企业将无往而不利。在这一需要的驱使下，职工追求发展个人特长的工作环境，具有挑战性的工作。企业通过决策参与制度、提案制度、研究发展计划、劳资会议等措施来激发和满足职员这一需要。分权是一个有效的办法。分权给予员工一个想象的空间，一个领域，其基本约束仅仅为目标，至于达到目标的方法，则任由员工去选择，去创造。让员工参与企业决策，使员工感到自己在企业中的价值，不仅可以提高其斗志，从而积极地工作，而且会了解如何有效协调配合，导致员工之间关系密切，气氛和谐。企业应尽可能激发引导员工高级需要的实现，才能使企业获得更大的发展。

你对员工的信任在某种程度上决定了员工对自己的信任。员工高级需要主要包括3项内容：

- 1、是工作富有挑战性并且有意义；
- 2、是有发展和使用他们的技能到限度的机会；
- 3、是让他们介入对自己的运作和工作目标有影响的决策。

人力资源和社会保障局心得篇四

近年来，****建设局作为地区“双拥共建”成员单位，根据地区双拥共建工作的总体要求，在地区双拥领导小组的指导

下，充分发挥拥军职能优势，立足基层，服务大局，注重建设，大力开展多种形式的双拥工作，全局出现军民“同呼吸、共命运、心连心”的大好局面，营造了军爱民、民拥军，军民鱼水一家人的社会氛围，为国家和部队建设，为改革开放和经济发展，创造了良好的社会环境，受到军地双方的充分肯定。

为了解掌握建设系统各单位开展“双拥”工作进展情况，并有针对性的指导政法系统各部门工作，*月*日，我市抽调工作人员组成调研组，深入各县（市）建设局和基层单位，对开展“双拥”工作情况进行了实地调查。这次调研主要采取走访座谈干部职工、查看资料、听取汇报等方式进行调研，现将调研情况汇报如下。

一、主要特点

（一）大力加强开展国防宣传教育，不断增强广大干部职工的国防意识

二、认真落实优抚政策，扎扎实实做好拥军优抚工作，进一步营造良军民团结氛围

通过调研，各县（市）建设局，对开展好“双拥”工作比较到位，能够清楚的认识到的认识到，拥军优属，拥政爱民，是我党我军的光荣传统，是加强国防建设的重要内容，它关系到国家安危，人心安定，社会稳定和经济发展，在世界还不太平，国际强权政治和霸权主义有新的发展，国际恐怖主义活动十分猖獗，没有解决，祖国没有完全统一的情况下，做好双拥工作显得十分重要。而做好双拥工作重要的一环，是抓好优抚工作，它是“双拥”工作的重要内容，具有较强的社会性、传统性、政治性，做好优抚工作，有利于依法维护和保障优抚对象的合法权益，有利于促进国防建设和部队建设，有利于促进国家经济发展和社会稳定。近年来，各县（市）建设系统高度重视双拥工作，采取了积极措施，充分调动广大干

部职工发扬拥军优抚的光荣传统，把支援部队建设作为义不容辞的己任，不择不扣地认真落实政策，最大限度地使优抚对象得到党和国家的关怀。主要做好了以下工作：

1、做好退役士兵安置工作。根据阿行署办[2004]23号文件的要求，各县（市）对退役士兵的安置工作都进行了安排。建设系统各单位为了切实把此项工作落到实处，县（市）根据行业特点，并克服退役士兵文化较低、无专业特长难以安置的困难，结合安置士兵的个人素质和能力，有针对性的予以妥善安置退役士兵，完成了地区关于安置退设士兵的工作任务。

2、做好慰问工作。每年“八一”节，建设系统各单位局领导带队走访慰问驻军部队和重点优抚对象，通过召开座谈会，局党组和行政班子领导、全局干部职工和机关转业、复员军人一起畅谈我军建军以来的辉煌历程、军民鱼水情和新形式下的双拥工作，并联系建设工作实际，积极思考如何将部队的光荣传统带到地方，在地方发扬光大。座谈会成了凝聚人心、激发斗志、重新走上征程的起点。

3、切实开展好“爱心献功臣”工作，努力为重点优抚对象解决“三难”问题。共学促共建，双拥花枝茂。军地共同学习实践“三个代表”活动成为深化双拥共建工作的崭新载体，取得了促进生产力、提高战斗力、增强凝聚力的喜人成效。

二、下一步工作打算

近几年来，各县（市）在双拥方面做了许多工作，积累了一些有益的经验，也取得了一定的成绩，但从长远来看，仅仅只是有了一个好的开始，双拥工作任重而道远。下一阶段，我们决心从以下几个方面努力，将建设系统的双拥工作进一步推向深入。一是将创建活动经常化，在这次调研结束后，我们将一如既往地将在创建活动中证明是好的做法和行之有效的措施坚持下来，使创建活动真正成为推动我区双拥工作

的动力。二是发扬创新精神，特别要在科技拥军和巩固爱心献功臣行动成果上下功夫，要创造性地开展工作，要创出特色，创出水平，不断丰富拥军的内涵，扩展拥军的领域，提高拥军的质量。三是要抓好优抚双拥法规政策建设，力争将我们双拥工作取得的成果用法规政策的形式固定下来，进一步纳入规范化、法制化的轨道，将我区的双拥工作推向一个更新更高的层次。

三、几点建议

通过这次调研发现，各县（市）建设局高度重视“双拥”工作，对工作进行了安排部署，开展了有计划的“双拥”活动，取得了较好的成绩，但是，在看到成绩的同时，我们也发现了不问题和不足，双拥工作还与新时期社会发展需求不符合，还有一定差距，在今后的工作中重点要从以下几方面着手的抓好。

人力资源和社会保障局心得篇五

作为人力资源管理，首先由人力资源规划、招聘与配置、培训与开发、薪酬与福利、绩效管理和员工管理这六大模块组成。

也就是我们笼统说的方案和计划的组合，简单的打个比喻：就像航行出海的船需要确定一个目的地定位好航标，同时需要一个有效的导航系统，以确保航行在正确的路线之上。人力资源管理也一样，需要确定hr（人力资源）工作目标定位和实现的途径。人力资源规划的目的在于结合企业发展战略，通过对企业资源状况以及人力资源管理现状的分析，找到未来人力资源工作的重点和方向，并制定具体的工作方案和计划，以保证企业目标的顺利实现。人力资源规划的重点在于对企业人力资源管理现状信息进行收集、分析和统计，依据这些数据 and 结果，结合企业战略，制定未来人力资源工作的方案。

上面讲到人力资源的规划，既然有了规划，我们就要开始人员的招聘任用与配置。人员任用讲求的是人岗匹配，适岗适人。找到合适的人却放到了不合适的岗位与没有找到合适的人一样会令招聘工作失去意义。招聘合适的人才并把人才配置到合适的地方是才能算完成了一次有效的招聘。招聘和配置有各自的侧重点，招聘工作是由需求分析—预算制定—招聘方案的制定—招聘实施—后续评估等一系列步骤构成的，其中关键又在于做好需求分析，首先明确公司到底需要什么人，需要多少人，对这些人有什么要求，以及通过什么渠道去寻找公司所需要的这些人，目标和计划明确之后，招聘工作会变得更加有的放矢。人员配置工作事实上应该在招聘需求分析之时予以考虑，这样根据岗位量身定做一个标准，再根据这个标准招聘企业所需人才，配置工作将会简化为一个程序性的环节。招聘与配置不能被视作各自独立的过程，而是相互影响、相互依赖的两个环节，只有招聘合适的人员并进行有效的配置才能保证招聘意义的实现。

对于新进公司的员工来说，要尽快适应并胜任工作，除了自己努力学习，还需要公司提供帮助。对于在岗的员工来说，为了适应市场形势的变化带来的公司战略的调整，需要不断调整和提高自已的技能。基于这两个方面，组织有效培训，以最大限度开发员工的潜能变得非常必要。就内容而言，培训工作有企业文化培训，规章制度培训，岗位技能培训以及管理技能开发培训。培训工作必须做到具有针对性，要考虑不同受训者群体的具体需求。对于新进员工来说，培训工作能够帮助他们适应并胜任工作，对于在岗员工来说，培训能够帮助他们掌握岗位所需要的新技能，并帮助他们最大限度开发自已的潜能，而对于公司来说，培训会企业工作顺利开展，业绩不断提高。

薪酬与福利的作用有两点：一是对员工过去业绩的肯定；二是借助有效的薪资福利体系促进员工不断提高业绩。一个有效的薪资福利体系必须具有公平性，保证外部公平、内部公平和岗位公平。外部公平会使得企业薪酬福利在市场上具有

竞争力，内部公平需要体现薪酬的纵向区别，岗位公平则需要体现同岗位员工胜任能力的差距。对过去业绩公平地肯定会让员工获得成就感，对未来薪资福利的承诺会激发员工不断提升业绩的热情。薪酬福利必须做到物质形式与非物质形式有机地结合，这样才能满足员工的不同需求，发挥员工的最大潜能。

绩效考核的目的在于借助一个有效的体系，通过对业绩的考核，肯定过去的业绩并期待未来绩效的不断提高。一个有效的绩效管理体系包括科学的考核指标，合理的考核标准，以及与考核结果相对应的薪资福利支付和奖惩措施。纯粹的业绩考核使得绩效管理局限在对过去工作的关注，更多地关注绩效的后续作用才能把绩效管理工作的视角转移到未来绩效的不断提高！

员工关系的处理在于以国家相关法规政策及公司规章制度为依据，在发生劳动关系之初，明确劳动者和用人单位的权利和义务，在合同期限之内，按照合同约定处理劳动者与用人单位之间权利和义务关系。对于劳动者来说，需要借助劳动合同来确保自己的利益得到实现，同时对企业尽到应尽的义务。对于用人单位来说，劳动法规更多地在于规范其用工行为，维护劳动者的基本利益。但是另一方面也保障了用人单位的利益，包括对劳动者供职期限的约定，依据适用条款解雇不能胜任岗位工作的劳动者，以及合法规避劳动法规政策，为企业节约人力资本支出等。总之，员工关系管理的目的在于明确双方权利和义务，为企业业务开展提供一个稳定和谐的环境，并通过公司战略目标的达成最终实现企业和员工的共赢！综合上述六大模块，我个人认为其起着承上启下、互为互存、缺一不可的关系，任何一个环节的缺失都会影响整个系统的失衡。人力资源工作是一个有机的整体，各个环节的工作都必须到位，同时要根据不同的情况，不断地调整工作的重点，才能保证人力资源管理保持良性运作，并支持企业战略目标的最终实现！

人力资源和社会保障局心得篇六

__年__月，经过漫长的等待，我终于被分配到__镇人民政府工作，几月以来，在镇领导的精心指导下，在各位同事的支持和帮助下，通过深入学习实践科学发展观，牢记为人民分忧，为人民解难的宗旨，切实履行自己的基本职责，圆满完成领导交办的各项工作任务。现将个人工作总结如下：

一、基本工作情况

(一)努力学习，不断提高政治理论水平和业务素质

今年__月份全县正式启动农村社会养老保险的工作，所以我刚上班就被抽调到村组去办理农村社会养老保险，在工作中发现自己对劳动保障法规各项业务知识知之甚少，这就要求我只有抓紧一切可利用的时间努力学习，积极进取，才能适应日趋激烈的竞争和胜任本职工作，否则，不进则退，终究要被社会所淘汰。平时我努力学习上级重要会议精神，在政治上、思想上始终同局党组保持高度一致。同时，结合工作实际，认真做好学习笔记，有不懂得地方主动向各位同事请教，力争做到各项业务工作轻车熟路。

(二)脚踏实地，认真做好本职工作

我深深地感触到乡镇工作的重要性，几月来的工作实践使我体会到，干好工作并不是一件容易的事情，我的工作主要是审核参保人的个人资料，另外为无法填写参保登记表的人代填登记表等看似很平常的小事，但是要干好也是不容易的。要干好这些工作就要首先清楚自己所处的位置，清楚自己所应具备的职责和应尽的责任。按照分工，摆正位置，做到不越位，不离任、严格遵守职责，完成本职工作。只有把位置摆正，把职责搞清，团结同事，诚恳待人，脚踏实地，忠于职守、勤奋工作，一步一个脚印，从小事做起，踏踏实实做人，认认真真工作，才能完成好本职工作，进而创造性地开

展工作。

(三)严格要求自己，时刻警醒

无论大事小事，都要尽全力帮助。平时要求自己，从遵守劳动纪律、团结同志、打扫卫生等小事做起，严格要求自己。

二、存在问题

在工作中，虽然自己力争做到，但是还存在着不少不足之处，有些是急待解决、不容忽视的问题。在思想上我希望多深入多了解和全面掌握情况，在工作中也努力争取去做，但由于同事之间缺乏沟通交流，在某种程度上给自己和工作造成了不利的影响，在今后需要也必须注意和克服；在学习业务知识上，还学的不够，学的不精，导致我在开展工作上不能运用自如；在工作方法上还需要主动、大胆，还应该多和领导、同事沟通，加强与他们的往来，这样工作才会开展的顺利。

三、下步打算

继续加强业务知识和政治理论的学习，深刻领会其主要精神和内涵。摆正心态，树立为民理念，提高自身素质，不断适应新形势、新任务下得新要求。

也希望20__年，我能脚踏实地、戒骄戒躁、努力工作，为社会主义新农村尽一份微薄之力。