

2023年乡镇管理船舶工作总结(实用5篇)

总结的内容必须要完全忠于自身的客观实践，其材料必须以客观事实为依据，不允许东拼西凑，要真实、客观地分析情况、总结经验。总结书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇总结呢？以下是小编为大家收集的总结范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

乡镇管理船舶工作总结篇一

激励是调动高职院校教师积极性的有效手段与途径。通过运用不同的激励方法，并注意适当适时的具体情况，创造条件以激发教师，调动他们的积极性和创造性，实现高职院校的发展与教师自身发展的统一，达到提高学校教育质量的目的。在各种激励方法中，非职称晋升激励方法贯穿于整个高职院校教师管理的过程，与其他激励方法融合在一起，是不可忽视的一种激励方法。

高职院校在实施教师非职称晋升激励方法的过程中，公平是不可忽略的假设前提。所以本文的所有内容都建立在管理公平的基础之上，是公平视角下的高职院校教师非职称晋升激励方法的研究。

一、非职称晋升激励

1. 什么是非职称晋升激励

非职称晋升激励是指学校采用非职称晋升的方式激发、鼓励、调动教师的热情和动机，使教师潜在的工作动机尽可能地充分发挥和维持，从而更好地实现社会或学校目标的过程。

因为“职称晋升”是一个时点或者说是一个时段状态，而“非职称晋升”是一种常态，是一种时期状态，所以，非职称晋升激励是高职院校教师激励工作中不可忽视的一个内

容。

2. 非职称晋升激励教师的原则

- (1) 物质激励与精神激励相结合原则；
- (2) 个人利益与组织利益相结合原则；
- (3) 长远利益与近期利益相结合原则；
- (4) 及时适度与因人而异原则；
- (5) 公平公正与注重实效原则；
- (6) 注重法纪原则。

二、高职院校教师非职称晋升激励的过程

对教师的激励是有一定规律的，把握好这个规律就能使管理工作事半功倍。如图1所示，首先，要有适当的刺激，激发教师的内在愿望与冲动，产生工作需要；其次，合理设计目标和方法，满足教师的需要，产生行动动机；再次，因为动机产生行为，用相匹配的实际行动来实现动机，就会产生对应的工作行为；最后，行为无论成功与否都会通过反馈来决定和影响下一轮行为。

高职院校教师非职称晋升激励方法也不例外。首先，要摸清高职院校教师的各种需要，或者给予一定的外界刺激，引导或激发某种需求；其次，根据不同的需要制定相应的非职称晋升激励教师的方法，对高职院校教师自身的目标设计进行引导，让其产生合理动机；再次，让教师在工作过程中充分发挥和维持工作动机；最后，采用非职称晋升激励方法及时有效地回报教师，并根据执行结果的好坏对非职称晋升因素激励教师的途径和方法进行修正、补充和完善。

三、高职院校教师非职称晋升激励方法

1. 成就激励

一是科学设置工作目标。目标是激发教师动机、满足教师成就感需要的重要诱因。设置目标首先是要具有价值性，要具有社会意义，要能够满足一定的社会需要、组织的某种需要和个人的某种需要，目标价值越大，起到的激励作用也会越大。其次是目标要具有挑战性，这样才能强化目标的激励作用，实现目标后才有成就感。再次是目标实现要具有可能性。目标太高，难度太大，尽管价值很大，挑战性很强，但由于可望而不可即，目标也会没有吸引力，没有多大的激励作用。二是进行工作再设计。根据面临的新形势，对工作的目的、内容、方法，以及工作团队的组成进行再设计，赋予工作新的使命、内涵和职责，从而丰富原来的工作内容，使教师在完成工作任务后有新的和更高的成就感。三是扩大工作的覆盖面。围绕高职院校新课程改革、推进新型校企合作方案等中心工作，在推动科学发展、和谐发展中拓宽高职教育服务领域，以新的工作挑战来扩大教师工作覆盖面和成就面。

2. 参与激励

参与激励是指让教师参与高职院校的重大问题的决策和管理，并对领导的行为进行监督。主要有以下三个层面：一是参与高职院校发展目标的制定，参与重大问题的讨论、研究和决策，以调动教师的工作积极性，同时也利于提高工作效率和管理水平。二是要鼓励教师对本高职院校工作充分地提意见和建议，体现教师这个团队的组织性和团队性，发挥教师的监督作用。三是让教师在学校与学生之间发挥沟通作用，向上汇报学生反映的问题，向学生传达学校的意图、决策和处理意见，在为学生排忧解难、为学校分担责任中体现出工作能力和自身价值。

3. 奖罚激励

乡镇管理船舶工作总结篇二

2、各部门管理人员应24小时保持手机畅通，并及时关注员工安全动向；

4、在岗各部门管理人员配备对讲机、方便应急联络；

5、对员工宿舍加以排查隐患，加固门窗，加强安全意识；

6、关注台风动向，通知总台管理人员，方便客人咨询出行。

1、准备手电、雨衣、雨靴、安全帽、沙袋及常用药品等防台防汛应急物资；

2、厨房应做好提前采购，备好蔬菜、食品等。

1、检查所有排污、排水管道，确保排水畅通；

2、检查屋顶、及时清理杂物；

3、检查各楼层门窗是否关好；

4、检查各楼层易漏水点、记录防水情况；

5、检查应急发电机组运行情况；

6、检查各楼层应急灯是否正常工作；

7、检查公司外围、停车场、高空设施的安全程度；

8、检查公司消防设施的使用情况。

1、及时向综合办周总汇报公司防台防汛状况；

2、台风影响员工出行，应及时转移人员或在公司客房安置员

工，并汇总上报；

3、各部门管理人员应做好巡岗、巡视各楼层防台工作，记录防台情况；

4、台风过后根据天气情况对公司屋顶、外围、排水系统进行检查巡岗，并及时清理疏通，如有维修应及时登记汇总。

乡镇管理船舶工作总结篇三

根据气象局提供的相关资料，雨汛情分为一般汛情、重要汛情和重大（极端天气）汛情四类，以气象台预报为依据，具体为：

一般汛情：中雨以下，24小时降水量在以下；

重要汛情：中到大雨，24小时降水量25mm□□或者24小时平均风力8级以上或阵风9级以上。

重大汛情：大到暴雨，24小时降水量50mm□□或者24小时平均风力10级以上或阵风11级以上。

极端天气汛情：大暴雨以上，24小时降水量100mm以上，或者6小时内平均风力12级以上。

防汛应急救援以迅速有效地组织施救工作，防止灾情扩大蔓延，最大限度地减少人员伤亡和财产损失为目的。应急救援工作坚持以下原则：

在台风暴雨自然灾害来临前，事先做好各项应急准备工作，迅速有效控制局面并妥善处理，把台风暴雨可能造成的损失降到最低。统一指导，分级负责，部门配合，快速高效。项目部首先做好自救工作，在此基础上做好物资、财产抢救工作，遇到特别危及情况时，不惜发动整个公司的救援力量，

以确保最大程度发挥救援作用。

建立健全施工现场防汛组织机构，成立专门班子具体负责防汛各项工作的落实，将防汛工作责任分解到每一个岗位，确保责任到人，措施落实。积极做好施工现场防汛的各项工作，要全面及时掌握工程动态，及时消除安全隐患，对重点内容、重点环节进行重点检查和监控，开展防汛应急预案的演练工作，确保一旦预案启动，人员到位、物资到位、设备到位，抢险及时、有序。

1、做好物资准备

各单位应结合各自实际配备防汛应急抢险所需的排水、照明设施及其他必备的抢险工具，有充足的沙石、草袋储备。要加强防汛应急队伍人员的人身安全保护，配备足够的安全帽、雨衣、雨鞋、救生衣等防护用品，确保抢险需要。

2、建立值班制度

实行24小时值班制度，严禁脱岗。建筑施工现场防汛应急领导小组成员、防汛应急队伍负责人以及有关人员必须保持24小时的通讯畅通。

3、有关要求

高度重视防汛工作，确定抢险救灾队伍，确保在事故发生后，能在最短的时间内迅速赶赴事故现场指挥，做到召之即来，来之能战，战之能胜，切实做好汛前建筑施工现场防汛应急准备和汛情发生时的抢险救灾工作。在汛期到来前，确保防汛领导班子、防汛队伍、防汛措施和防汛物资“四个到位”。对因措施不力、准备不足、拖延、影响抢险救灾工作的部门和个人，将予以严肃处理。

项目部各部门配合做好防台、防汛工作的布置、检查、协调，

防洪措施的落实，抢险救援工作的开展等工作。在出现洪涝险情时，各专业部门主要负责以下工作：

1、抢险救援组

负责组织现场抢险救援分队，对事故现场开展抢险，救援工作。此工作的开展，首先应进行事故现场人员的撤离，在确保不出现二次伤害的前提下，进行伤员的抢救为首要任务；其次，进行对事故设施的抢修、加固，特别是对影响营业线安全的部位；最后，进行的物资、设备、财产等的抢救。

（当条件允许时，以上几项工作应同时开展，防止事故所造成人身伤害、财产损失的扩大，延伸），抢险救援分队随时待命，作为处理紧急事件的预备队，由领导小组直接调遣，组长统一指挥。

2、物资设备组

明确防台、防汛工作的重点工作内容，负责所需预防设备，抢险救援设备、材料的进场、分配，当险情发生时，统筹安排，以确保各抢险救援设备的最大功能利用。

3、后勤保障组

负责及时收集最新台风暴雨预警信息，报送指挥，宣布预案的启动与终止。汇总各工作小组上报的防台风暴雨的重点部位，上报工作领导小组。负责行政、后勤的组织、协调、检查及督导。负责解决撤离人员及工作人员的食、宿安排。负责行政车队的车辆调度，安排好救护的应急用车。联系医疗救护机构，协调安排医务人员。负责做好各工作小组的协调工作。负责台风暴雨过后的人、财、物的清点工作。实施对险情、险段防汛工作的监督检查，督促有关部门抓好各项防汛措施的落实。

1、思想发动

确保我部工程防台度汛的安全，直接关系到工程的顺利实施和沿线地方群众的生产、生活。项目部要求全体干部职工要从讲政治的高度充分认识防洪度汛工作的严重性、迫切性。各部门加大宣传和发动力度，树立防大汛、抗大灾、抢大险的思想意识，使全体人员有充分的思想意识和准备，预防可能发生的不测。

乡镇管理船舶工作总结篇四

工作满意度是指组织成员根据其对工作特征的认知评价，比较实际获得的价值与期望获得的价值之间的差距之后，对工作各个方面是否满意的态度和情感体验。国外有关工作满意度的研究都证明工作满意度与组织绩效有很高的正相关关系。自20世纪90年代中期以来，我国对组织员工工作满意度的研究成果逐年增多。

但是，我国专门针对教师的工作满意度研究还处于起步阶段，对中学教师工作满意度的研究仅有十多年的时间。如，冯伯麟于20世纪90年代中期曾对北京的中学教师工作满意度进行过研究；同期还有陈卫旗对广州中学教师的工作满意度的研究。上述两个研究关于工作满意感的具体指标不尽相同。前者主要关注自我实现、工作强度和工资收入等方面，而后者主要关注同事关系、社会认可、工作成就、工作条件等方面。进入本世纪，也有一些关于教师工作满意度的研究。例如，诸葛伟民关于浙江、上海、江苏高校体育教师工作满意度的研究，王祖莉关于中学教师工作满意度的研究。上述研究主要探讨的是人口统计学变量之间工作满意度的差异，而对工作满意度本身并没有做更深入的探讨。

2研究方法

2.1研究对象

按照城市与农村中学、重点与普通中学、公立与改制学校的

标准分别从城区选取一所重点中学，一所普通中学；从郊区选取一所重点中学，一所普通中学，一所体制改革学校共5所中学的教师。被试人数为557人。

2. 2测量工具

采用蔡秋月2001修订的明尼苏达满意度问卷(minnesotasatisfactionquestionnaire[msq])该测量工具的记分方式采用likert4点记分法。非常同意计4分，同意计3分，不同意计2分。非常不同意计1分[msq的内部一致性检验为cronbacha=0.79]效度可靠。

3研究结果

3. 1中学教师工作满意度现状

依照likert4点记分法。每个测量条目的理论中值为2.5分，工作满意度的各个因素及总体满意度得分按所含条目的不同，其理论中值见表1

从工作满意度的测量结果看。中学教师在总体满意度上的平均值为46.86，高于理论中值37.5；外在满意度的均值26.24，高于理论中值25，内在满意度的均值15.29高于理论中值12.5。这表明中学教师的工作总体满意度观察值高于理论值。

在对工作满意度总体状况分析基础上。本研究进一步就工作满意度的具体内容进行了描述性分析。结果见表2。

表2是按照工作满意度每个题目均值大小进行排序的结果，排在前面的是教师对于工作本身的满意状况，排在中间的是教师对于工作稳定性和舆论评价的满意状况，排在后面的是有关分配的满意程度。这说明大部分教师对于工作本身还是比较满意的，但是对于所得到的报酬不大满意。

若将上表中属于外在满意的每个题目均值按大小进行排序，则排在前面的是教师对于工作环境的满意状况，排在后面的是有关工作状况满意程度。

这说明了教师在外在满意方面。对于工作环境是比较满意的，但是对于工作强度和所得到的报酬是不满意的。按照内在满意每个题目均值的大小进行排序，排在前面的是教师对于工作本身道德价值的满意状况。排在后面的是有关工作所带来的荣誉和稳定性的满意程度。这说明教师对于职业的道德价值是比较满意的。但是对于所受到的舆论评价和工作稳定性是不满意的。

3. 2人口统计学变量对于工作满意度影响的差异检验

3. 2. 1工作满意度影响的性别差异检验

对不同性别教师的工作满意度总分及外在满意度、内在满意度进行差异检验，结果见表3。

从表3可以看出，男女教师对于总体工作满意度、外在满意度和内在满意度都不具有显著的差异。

3. 2. 2年龄对于工作满意度影响的差异检验

将教师按年龄分成5个年龄组。对各年龄组的工作满意度总分及外在满意度、内在满意度进行单因素方差分析，结果见表4。

从表4可见，5个年龄组总体工作满意度、外在满意度和内在满意度都具有显著的差异。其中26—35岁之间的教师的总体工作满意度、外在满意度和内在满意度都最低；46岁以上的教师的总体工作满意度、外在满意度和内在满意度都很高。

3. 2. 3工作满意度的学历差异检验

将教师按学历分成4个组，对不同学历教师的工作满意度总分及外在满意度、内在满意度进行单因素方差分析，结果见表5。

从表5可以看出，在总体工作满意度、外在满意度和内在满意度上，不同学历之间有显著差异。学历越高，不满意的程度越大。中专及其以下学历教师的总体工作满意度、外在满意度和内在满意度都比较高。

3. 2. 4工作满意度的职称差异检验

对不同职称教师的工作满意度总分及外在满意度、内在满意度进行单因素方差分析，结果见表6。

从表6可以看出，不同职称的教师的总体工作满意度、外在满意度和内在满意度都具有显著差异。随着职称的升高，工作满意度也随之提高；中教高级教师对于工作满意度均值最高，依次为中教一级和中教二级，中教三级的工作满意度最低。

3. 2. 5职务对于工作满意度影响的差异检验

将教师的职务分成校级干部、主任级干部、年级组长、教研组长和普通教师五级，对不同级别职务教师的工作满意度总分及外在满意度、内在满意度进行单因素方差分析，结果见表7。

从表7可以看出，不同职务教师的工作满意度总分和外在满意度差异非常显著，其中校级干部的总体工作满意度和外在满意度最高；教研组长的总体工作满意度和外在满意度最低。但是内在满意度方面，不同职务之间差异不显著。

4讨论

4. 1关于工作满意度的结构

工作满意度的研究首先必须明确其基本结构，一切关于工作满意度的测量都基于此。对于工作满意度的结构，不同的研究者从不同的角度出发，根据不同的研究目的，得出不同的结论，但涉及的项目内容基本上都是相似的。一般都会涉及到以下因素：社会及技术环境因素(包括上司、人际关系、工作条件等方面)、自我实现因素(个人能力得到发挥)、被他人承认因素(工作的挑战性、责任、工资、晋升)等。陈云英和孙绍邦将教师的工作满意度划分为领导管理、人际关系、进修提升、薪水、物理条件、工作性质等六个维度。冯伯麟认为教师工作满意度是由五个维度构成：自我实现、工作强度、工资收入、领导关系和同事关系。

陈卫旗将中学教师的工作满意度划分为领导与管理、工作成就、学生品质、教育体制与社会环境、社会地位、收入与福利、同事关系、社会认可、工作压力、工作环境和条件等10个维度。胡咏梅则将教师的工作满意度划分为七个维度：对领导与管理的满意度、对发展环境的满意度、对付出—回报合理性的满意度、对自我实现的满意度、对同事关系的满意度、对师生关系的满意度和对学校声誉的满意度。

本研究采用因素分析中的主成份分析方法，得出中学教师工作满意度的二维结构：内在满意度和外在满意度。内在满意度衡量个人对于工作本身的感受，如工作的成就感、自尊、自主、回馈性、掌握控制感等等。外在满意度衡量对于工作本身并无直接关系的方面的感受，包括主管肯定与赞许、同事间和谐关系、良好的工作环境、福利、高薪及升迁等。

以前研究者所归纳的工作满意度的不同维度，就其内容来看，其实都可以归并到内在或外在满意度之中。本研究这样划分，最明显的好处是更容易对不同研究进行横向比较。

4. 2 中学教师的工作满意度现状

本研究结果显示，中学教师总体上对于工作是比较满意

的。他们对于教书育人这个工作所能获得的成就感非常满意，对于学校的物理环境和舆论评价比较满意，但是对于报酬不满意。这一结果与我国已有教师工作满意度的研究结果基本一致，说明近年来政府对教育的投入虽然取得了一些成效，但是仍然需要继续加大对教育的投入，鼓励社会各界对教育的关心和支持，以进一步提高教师的经济待遇和社会地位，为教师创造更好的工作环境。

教师的工作性质是比较稳定的。但是本研究发现教师们对于工作稳定性的满意程度不高。这样的结果与以前的研究不一致。究其原因，一方面可能与近年来国家实施新课程改革有一定关系。一系列新的课程内容和教学要求导致对教师知识更新的要求加大，而教育评价体系变化不大，从而加大了教师的工作压力；另一方面，可能与近期北京市启动了教师人事制度改革有关。这提醒人们要加大对教师的培训力度，保证教师获得及时的知识更新；同时在进行人事制度改革的过程中，要做好教师的思想工作，稳步推进。

4. 3人口统计学变量对于中学教师工作满意度的影响

我国传统文化对于不同性别在社会中扮演的角色赋予了不同的期望，这可能导致男女对职业的要求和期望存在差异，进而导致不同性别教师对于工作满意度的差异。我国已有研究没有发现教师的工作满意度存在性别上的差异。本研究结果与已有的研究基本一致。这可能由于我国所实行的男女平等政策得到长期有效地执行，深入人心，传统的女性角色定位已经淡化。在学校里，男女教师承担着同样的工作任务，扮演着同样的工作和社会角色，面临着同样的职业要求和社会压力。他们同样重视职业发展和理想追求。从而表现为男女教师的工作满意度没有显著差异。

关于年龄与工作满意度的关系[]herzberg研究发现。工作满意度在开始时比较高。然后下降。接着又随年龄的增长而提高。国内对教师工作满意度与年龄关系的研究，大多发现相关性

水平显著。朱继荣通过年龄分组后进行统计检验，发现年龄与满意度呈“u”形关系。本研究结果表明，年龄对于工作满意度的影响达到非常显著的水平。其中26~35岁之间教师的总体工作满意度及内、外在满意度都最低；46岁以上的教师工作满意度都非常高，并且有随着年龄的增长而有逐步增加的趋势，基本上呈现“j”形关系。这一结果可能与我国近年来执行的教师管理政策有关。我国现行的中学教师职称系列只有中教三、二、一和高级，而教师的学历越来越高，本科学历的教师转正后就是中级职称，但是单位里高级职称名额有限，由中级职称晋升为高级职称的很大。这些因素导致这个年龄段的老师不论在学术上还是在行政上出现了天花板效应，进而导致工作满意度低下。可是26—35岁之间的教师对于教育教学工作已经驾轻就熟，年富力强，是学校各项工作中坚力量。他们的工作满意度低下，必然会影响到整个学校的工作，这需要引起有关部门的高度重视。

关于学历与工作满意度的关系，王祖莉的研究结果是学历对于工作满意度的影响不显著，只是在报酬一项上。学历的影响具有显著性。但是本研究结果表明，学历的差异对于工作满意度的影响达到显著水平。基本上呈现随着学历的提高满意度下降的趋势。本研究认为，由于北京地区长期实行结构工资制度，学历的差异只在基本的国拨工资中有所体现，而国拨工资只占教师收入的比率较小，绝大部分收入来自岗位工资和福利。而这些收入与教师的学历关系不大。这可能是导致拥有高学历的教师工作满意度很低。

对于教师这个职业来说，职称是他们学术地位的象征。本研究结果表明，职称的差异达到非常显著的水平。中教高级教师对于工作满意度均值最高，依次为中教一级、中教二级，中教三级的工作满意度最低。与王祖莉的研究结果基本一致。

乡镇管理船舶工作总结篇五

为贯彻落实《省防汛防台抗旱条例》，保证我县渔业系统防台

防汛工作有序开展，保障渔业经济持续健康发展和渔民群众生命财产安全，根据《县防汛防台应急预案》精神，结合我县渔业系统防台防汛工作实际，特制定防台防汛预案。

是一个典型的内陆鱼米之乡，虽近年来传统的捕捞业明显地萎缩，但其渔业养殖产业得到迅猛的发展。目前，县有19个渔业专业村组、社（场），渔业总人口6020人，其中捕捞渔民1091人，养殖渔民1350人，机动渔船563艘，非机动渔船261艘，固定捕捞场所277处，流动捕捞渔船351艘，渔业养殖总面积万亩。渔民生活“连家渔船”集居停泊点比较典型的有2处（大云、西塘）。群众性自然渔港15处，分散在各（街道）渔业村组。

地处沿海地带，每年受1-3个台风影响。由于我县区域离海面尚有几十公里距离，故根据台风的特征和以往实况，对我县影响的台风一般风力在10级左右，最大时可达12级，过程雨量一般在150毫米左右，最大可超过300毫米。这样的台风灾害对渔业生产秩序和渔民生命财产安全都造成了威胁。

（一）工作职责

作为渔业行政主管部门，其防台防汛的主要工作职责是：在县委县政府的统一领导和安排下，全力协助当地政府做好渔民的防台防汛通知、渔民安全撤离以及灾后渔业生产自救的指导，保证渔业经济的持续发展和渔民生命财产安全。本着人员无伤亡、极大程度地减少灾情损失的原则，我们应做好：

- 1、及时通知渔业船舶停止捕捞、航行，安全回港避风；
- 2、指导养殖户做好水产养殖设施的加固与防御，从业人员的安全撤离；
- 3、协助地方政府做好群众性自然渔港渔船的固定、生活渔船人员撤离；

4、指导灾后渔民生活自救，落实恢复生产措施，维护渔区社会的灾后稳定。

5、局机关工作人员与财产的安全渡汛。

（二）组织机构

为加强防台防汛工作，本局成立防台防汛指挥部，局长任总指挥，副局长任副总指挥，并有局办公室、渔政科、船检科、执法大队、推广站、资产科以及下属二个渔政中心站负责人组成防台防汛指挥部成员。下设办公室、二个工作小组、抢险突击队、物资保障组、宣传报导组、生产自救组等，分别有各科、室、站负责人担承队长或组长。

根据台风的特点规律，本局将有步骤地启动防台防汛组织机构的各项功能，逐步落实防台防汛工作措施。

1、台风预警。根据台风走势和官方预警级别，利用电视台、农民信箱等途径及时向渔业人员发出台风信息和警示通知。

2、突击检查。台风初次预警后，立即组织安全排查，消除事故隐患，同时了解薄弱环节，完善防台防汛应急措施。

3、宣传教育。开展广泛深入的宣传教育活动，提高渔民群众的防台防汛的自救防护意识。

4、人员撤离。在台风预警到达最高级别时，协助当地政府采取有效措施，撤离、安置处在安全隐患场所的从业人员。

5、信息通畅。保持上下信息畅通，随时听从县防台防汛总指挥部的抢险人员的调动，做好和相关部门的相互协作。

6、灾后自救。开展灾后调查研究和群众的思想工作，组织、发动、协助群众开展生活生产自救，并在技术、资金上支持

灾民，帮助迅速恢复渔业生产。

全县分二个重点片区，分别是魏塘站管辖区域、西塘站管辖区域，具体重点防范工作是：

- 1、全县560艘渔船及277处固定作业场所的人员财产的安全防范。
- 2、外塘渔业养殖设施的加固防毁和管理人员的安全保障，重点是500亩以上的汾河、夏墓荡、蒋家漾、北许漾等外荡养殖水域。
- 3、对群众性自然渔港采取防范保护措施，协助各镇（街道）做好“连家”生活渔船财产保护以及人员撤离工作。

在整个台风从初次预警到解除警报，保证领导一线指挥、抢险人员随时待命、抗灾物资充足，渔政艇、车辆始终处于待命状态。

- 1、重要渔业养殖场所发生危险时，及时组织人员抢险，并随时保证物资的供应。
- 2、三艘渔政艇、三辆汽车、40多名工作人员随时做好台前、台中、台后的预防、抢险和灾后自救工作。
- 3、对一些老弱病残和个别不愿撤离危房危船的，协助当地政府采取强制措施撤离。
- 4、协助当地政府及相关部门的其他抢险救灾工作。

1、值班制度。接到台风警报后，本局实行24小时全天候值班制度，值班人员恪守职责，认真做好值班记录，及时上情下达和下情上报，保证值班通讯联络畅通无阻。

2、台前必检制度。台风预警期间，及时组织人员到各渔区，

生产作业场所，进行严格的排摸检查，发现隐患及时整改。针对出现的新情况、新问题，及时调整防台防汛方案。

3、渔船“定人联船”制度。“定人联船”是本局在实行渔业安全生产和渔政管理工作中的一项有效措施，同样在防台防汛工作中也将发挥重要的作用，全县560艘机动渔船和150艘非机动渔船，有14位渔政工作人员分别联络管理，签订责任状，并实行积分考核。

4、自身安全制度。在保证渔民群众生命财产安全的前提下，做好抢险救护人员自身的安全防护措施十分重要，抗灾人员应配备防滑胶鞋，雨衣、手套等必备用具，临水抢险时，抢险人员必须穿戴救生衣，同时保证车船的行驶安全。

1、台风过后，本局将及时组织灾后自救组工作人员深入灾区核实情况，向上级递交灾情报告。

2、组织发动渔民群众开展生产生活自救，协助地方政府对受灾人员的救助和安置工作。

3、组织渔业技术人员，深入受灾的养殖渔区，开展科技咨询，指导服务，出主意，想实招，采取应急补救措施，减少灾害给渔业生产带来的损失。

4、协助政府相关部门做好灾后的疾病防治工作。

5、凡涉及渔业互保规定的人员，有人身意外伤害和财产损失的，局组织相关人员迅速开展理赔工作，保证赔偿款的及时到位。