

最新组织架构调整工作总结 部队调整改革工作总结(模板5篇)

总结是对某种工作实施结果的总鉴定和总结论，是对以往工作实践的一种理性认识。那关于总结格式是怎样的呢？而个人总结又该怎么写呢？这里给大家分享一些最新的总结书范文，方便大家学习。

组织架构调整工作总结篇一

二、当前影响官兵思想稳定的主要因素

从问卷表现出来的情况看，官兵思想多元、想法多、顾虑多、变化大，影响官兵思想稳定的因素主要有以下几个方面：

(一)正面教育不够。关于军队体制改革是全面深化改革的重要组成部分和重要标志，党的xx届三中全会作出部署，时隔3年来，边防部队体制改革始终处于知之甚少的阶段，官方基本没有发布过改革“言论”。今年2月份公布的《关于全面深化改革公安改革若干重大问题的框架意见》及相关改革方案中亦未涉及，整个部队改不改？什么时间改？分几个阶段？从那个方向改？全部队不得而知。上级讲得少，领导不愿讲，组织纪律要求不谈、不议论，正面教育限于xx届三中全会公报、重要讲话及相关时评，对公安边防部队改革提及甚少，随着时间推移及社会形势变化，各类猜测和流言不胫而走，官兵思想受到较大冲击。

(三)害怕制度影响。公安边防部队性质特殊、任务繁重，单位类型多样，改革变动一直以来较为频繁，编制调整幅度也大。1998年1月1日，根据□xxx关于北京等九城市实行边防检查职业化改革试点方案的批复》(国函〔1997〕76号)，北京、天津、上海、广州、深圳、珠海、厦门、海口、汕头9个城市成立了出入境边防检查总站，由xxx垂直领导□20xx年全国海

警、宁波海警学院又相继从公安边防部队剥离，边防部队被不断改革，边防检查职业化试点已20xx年之久，况且目前国内确实存在现役制与职业制边防检查站两种体制，公安派出所和边防派出所、公安检查站和边境检查站两种类型，虽类型不同但职能基本相同，给军队体制改革留下现实矛盾空间，官兵害怕制度调整，特别是边检站官兵顾虑重重，加之海警部队改革推进缓慢，领导体制机制尚未理顺，给官兵积极应对改革心理蒙上“阴影”。

(四)担心现实利益。改革必然触动利益，这也是官兵最为敏感直接的担心。中央反“四风”，加强作风纪律建设以来，部队全面停发各类福利和补助，官兵个人收入已有降低。虽然如此，但部队工资待遇远远高于地方同级别公务员工资，优势仍较明显。面对军队体制改革，官兵普遍有“三个担心”，担心军队体制改革后不再享受部队工资，经济待遇下滑；担心现行部队政策制度调整，无法享受现有政策待遇；担心改革不顺畅、体制接合不配套紧密，个人成长进步中途梗阻。具体表现在军龄20xx年以上干部担心20xx年自主择业政策作废，年轻干部担心交流调动困难，北上广等大城市及北方干部担心转业难回家，就业安置不理想等，特别是担心就地改为地方公务员后退休年龄延长到60岁、个人成长进步严重受限、无法与父母团聚照顾家庭及亲人等等。

三、化解干扰官兵思想稳定因素的对策与思考

军队体制改革是全面深化改革的重要组成部分，是中央审时度势的战略决策。“明者因时而变，知者随事而制”，只有积极宣讲，主动迎战，加强教育和引导工作，讲明讲透改革大局和形势，把政策解读与实践感悟、正面引导与解疑释惑结合起来，大讲推进国防和军队改革的有利条件与美好愿景，不断增强官兵投身改革的决心和信心，为改革营造良好思想舆论环境，才能唱响改革主旋律，激发改革正能量，形成深化国防和军队改革的强大合力。

(一)充分认识军队体制改革的历史必然。当前，军事技术和战争形态的革命性变化，对国际政治军事格局产生重大影响。主席指出，“世界新军事革命加速发展的趋势，对我国加强国防和军队建设提供了难得的历史机遇，同时也提出了严峻挑战。机遇稍纵即逝，抓住了就能乘势而上，抓不住就可能错过整整一个时代”，深化国防和军队改革已经到了不改不行的时候，是回避不了的一场大考。世界各主要国家，美国、俄罗斯、日本等纷纷加快军事变革，抢占军事战略制高点，争夺国际军事竞争新优势，而我军当前仍然“领导管理体制不够科学、联合作战指挥体制不够健全、力量结构不够合理、政策制度改革相对滞后等深层次矛盾和问题还没有得到有效解决”，“我军总的数量规模还有些偏大，军兵种比例、官兵比例、部队和机关比例、部队和院校比例不够合理，非战斗机构和人员偏多、作战部队不充实、老旧装备数量多、新型作战力量少等问题仍然比较突出。”已经到了“不改不行、改慢了也不行”的历史关口。百舸争流、千帆竞渡，只有尽快实现体制转轨、体系转型，才能占领军事变革制高点，防止陷于战略被动，也才能为实现中华民族伟大复兴提供坚强力量保证。

(二)正确把握军队体制改革的方向定位。在深化国防和军队改革领导小组第一次全体会上指出，要牢牢把握坚持改革正确方向这个根本，要牢牢把握能打仗、打胜仗这个聚焦点，要牢牢把握军队组织形态现代化这个指向，要牢牢把握积极稳妥这个总要求。坚持改革“正确方向”就必须始终坚持党对军队的绝对领导，坚持人民军队的性质和宗旨，坚持我军的光荣传统和优良作风，切实做到改革不改向、变革不变色；“聚焦点”就是以提升战斗力为核心，切实用战斗力标准衡量和检验改革成效，该改的就要抓紧改、大胆改、坚决改，做到“快刀斩乱麻”，不思前顾后、畏首畏尾；“指向”就是加快推进军队组织形态现代化，进一步解放和增强军队活力，为实现强军目标提供体制机制和政策制度保障；“总要求”就是稳妥审慎，正确处理改革发展稳定的关系，“掌握好改革节奏，控制好改革风险，有力有序推进改革，确保部队高度

稳定和集中统一，确保部队随时能够完成各项任务”。

(三)以正面引导主动跟进官兵思想教育。要澄清官兵心中的疑虑困惑，消除改革的杂音噪音干扰，做到思想和行为的统一。一是要解决好官兵对改革信心不足的问题。从指出国防和军队改革要做到“两个确保”的要求中可以看出，军体改革是有计划有步骤的改革，有和的坚强领导，是全面深化改革的重要组成部分。改革举措出台之前，“必经反复论证和科学评估，科学确定总体方案、路线图、时间表，掌握好改革节奏，控制好改革风险”。二是要解决好官兵担心利益受损的问题。要坚信中国经济发展为改革提供了坚实基础，目前我国已是世界第二大经济体；要坚信军人利益保障机制会进一步完善，解决好广大官兵切身利益问题；要坚信人民警察的改革预期良好，在《关于全面深化公安改革若干重大问题的框架意见》中已有“高于地方、略低于军队”的明确要求；要坚信“后顾之忧”保障更加到位，解放军新闻发言人杨宇军也明确指出，裁减军队员额需要相应增加编余人员退役安置等经费开支，军费总量保持适度规模。三是要根除各类猜测流言的负面影响。要强化军人和党员意识，做到坚决“听从xxx□安排”；要加强政策阐释解读占领思想阵地，充分利用各类平台，丰富教育形式，鼓舞部队，坚定官兵立场；要强调文件才是真，敢于把问题谈开讲透，有主导舆论的意识和接纳不同声音的胸怀，面对面、心贴心、实打实做好经常性思想工作和管理教育工作。四是要解决好消极懒散的问题。领导干部和机关在体改面前要稳得住阵脚，保持良好工作作风和精神状态，做到讲大局、讲政治，个人利益服从集体利益、局部利益服从全局利益，为基层和广大官兵做出表率；要强化号令意识和纪律观念，始终坚持依法从严治军不动摇，抓好政治纪律“十不准”等规定要求的落实；要保持部队正规秩序，严格落实各项日常制度，始终保持部队“四个秩序”正规。

国防大学政委刘亚洲说：“新军事变革的时代就像一个高速转动的圆盘，如果在圆盘的边缘，一不小心就会被甩下去。要想跟上时代变革的步伐，不被甩下去，就要到变革浪潮的

中心去。”当代各xxx队和每一个军人都处于这个高速转动的圆盘之上，随时面临着严峻的考验和挑战。如何应对新军事变革？唯有顺应时势、因势利导，改革强军。作为一名军人只有坚决拥护改革、积极支持改革、自觉投身改革，才能立于“圆盘”的中心，做到视野开阔、重心持稳，不为流言左右、不至丧失定力。

组织架构调整工作总结篇二

xxx北京7月4日电全国国有企业改革座谈会4日在京召开□xxx中央xxx□xxx□xxx主席xxx作出重要指示强调，国有企业是壮大国家综合实力、保障人民共同利益的重要力量，必须理直气壮做强做优做大，不断增强活力、影响力、抗风险能力，实现国有资产保值增值。要坚定不移深化国有企业改革，着力创新体制机制，加快建立现代企业制度，发挥国有企业各类人才积极性、主动性、创造性，激发各类要素活力。要按照创新、协调、绿色、开放、共享的发展理念的要求，推进结构调整、创新发展、布局优化，使国有企业在供给侧结构性改革中发挥带动作用。要加强监管，坚决防止国有资产流失。要坚持党要管党、从严治党，加强和改进党对国有企业的领导，充分发挥党组织的政治核心作用。各级党委和政府要牢记搞好国有企业、发展壮大国有经济的重大责任，加强对国有企业改革的组织领导，尽快在国有企业改革重要领域和关键环节取得新成效。

这个指示，是在顶层设计阶段过去，改革实施阶段到来时发出的，意义特殊。

首先，我们从xxxxxx在国企改革问题上发表重要讲话规律来看，十八大以来□xxxxxx已经十几次在国企改革问题上发表重要讲话。每年年初的中央党校省部级领导干部学习班开班仪式，在每年参加全国“两会”期间参加各省代表团审议时，在中央深改领导小组会议上，这些都给人留下深刻印象。最

为集中的是__年7月在吉林考察。“国有企业特别是中央管理企业，在关系国家安全和国民经济命脉的主要行业和关键领域占据支配地位，是国民经济的重要支柱，在我们党执政和我国社会主义国家xxx的经济基础中也是起支柱作用的，必须搞好”。“我们要向全社会发出明确信息：搞好经济、搞好企业、搞好国有企业”，等等。显然□xxx对国企改革的讲话一次比一次系统，一次比一次深入。

再从国企改革发展规律来看，目前顶层设计阶段过去，改革实施阶段到来，此时发出，意义特殊。6月30日□xxxxxx主任肖亚庆向十二届xxx常委会第二十一次会议作关于国资管理与体改情况的报告。肖亚庆表示，目前已相继制定出台13个专项改革意见或方案，还有9个文件正履行相关程序，相关配套文件即将全部制定完成。肖亚庆的意思，顶层设计阶段已经过去，改革实施阶段到来，这是我们理解这个讲话的一个大背景。

在改革实施阶段到来时发表重要讲话，具有提纲挈领的特征。329个字，分为三个板块。开始69字，犹如总纲，强调国企的性质、地位、作用与国企改革的意义；中间任务190字，从四个层次上讲述国企改革的内容与任务。第三板块70个字，对党委、政府提出国企改革的要求。最后一句是尽快在国有企业改革重要领域和关键环节取得新成效，干脆利落，嘎然而止。显然，这是一个大报告的精华浓缩本。

理直气壮搞好国企的两个基点

xxx强调，“国有企业是壮大国家综合实力、保障人民共同利益的重要力量，必须理直气壮做强做优做大，不断增强活力、影响力、抗风险能力，实现国有资产保值增值。”

这个指示中，“壮大国家综合实力、保障人民共同利益”，是对国有企业的重新定位。一是国家，二是人民，国有企业价值浓缩在这两个词内，地位突出。22号文件的表述

是，“是推进国家现代化、保障人民利益的重要力量”，“推进国家现代化”与“国家综合实力”的用词变化，一是虚指，一是实指，是有深刻意蕴的。这是一个重大变化，下一步的政策也会随着这个口径而变化。一旦确立为国家综合实力的标志，那么就不分公益还是商业，都是要加强的。以后，所谓国企退出竞争领域的话，便是免谈了。这是xxx在原则问题上的鲜明表态。

这个指示中“必须理直气壮”的提法引人注目，正是由以上定位得出的必然要求。对国有企业不仅有撑腰壮胆的意味，而且回答了为什么改革的问题□xxx发声往往具有明确的现实指向性□xxx的“理直气壮”用词，一定程度上也折射出当前国企所处政治与舆论环境之尴尬。一个是理直，一个是气壮，直接指向理不直、气不壮现象，对国有企业是一种激励，对某些人是毫不客气的批评。

上配置资源，提升宏观调控的战略性与控制力。从实践上看，国企创造的价值，上缴的税收、红利，确实为全民共享，在锻造共和国产业体系、应对国际金融危机等过程中，也确实经受住了历史考验。我们可以理直气壮地说，国企是保障人民共同利益的重要力量，是我们党和国家事业发展的重要物质基础和政治基础，对巩固和完善社会主义制度、实现国民经济持续健康发展、增强国家竞争力具有重要意义。

我们再说气。很长一段时间以来，在国企改革这一重大问题上，我们显得底气不足、畏首畏尾。党内一些同志放松了对中国特色社会主义理论、道路和制度理解、认识的结果。一些人面对对国企的横加指责，对国企的问题渲染放大，囿于对社会舆论的惧怕，关起门来搞改革，不敢宣传不敢讲，只做不说，或多做少说，遇到舆论质疑也不回应、不解释。有些官员对待负面舆论实施的是鸵鸟政策，（此处省略42字）相关国企改革经验，对公众也迟迟不公开，使好端端的国企改革暗箱操作，变得十分怪异。

现在□xxx将xxx对国企改革的立场和态度，向全党、全社会做一次集中的、系统的、郑重的宣示。这些话，是用心斟酌的，可以感受到的。我们试问那些国资官员，如果连做强做优做大国企的自信都没有，谈何中国特色社会主义的理论、道路和制度的自信？如果连国企改革的发声都禁止，你对国企改革还有什么自信？xxxxxx敏锐地察觉到问题的严重性，所以才会在前后十几次重要讲话中，旗帜鲜明，乃至掷地有声地强调xxx的立场和态度，才会使用“必须”这样的用词。

当前我国改革进入攻坚期和深水区，能否坚定信心、凝聚力量、攻坚克难，确保各项改革举措落地生根，直接决定着改革成败□xxxxxx的重要指示，尤其是“国家综合实力”、“理直气壮”用词，宣示了做强做优做大国企的合法性、合理性、合规性。

国企改革要激发各类要素活力,是一个新提法

这个指示再次回答了为什么要搞国企改革，改革什么与怎样改革的重大问题。在强调意义后，习xxx的回答了改革内容。

“要坚定不移深化国有企业改革，着力创新体制机制，加快建立现代企业制度，发挥国有企业各类人才积极性、主动性、创造性，激发各类要素活力。要按照创新、协调、绿色、开放、共享的发展理念的要求，推进结构调整、创新发展、布局优化，使国有企业在供给侧结构性改革中发挥带动作用。要加强监管，坚决防止国有资产流失。要坚持党要管党、从严治党，加强和改进党对国有企业的领导，充分发挥党组织的政治核心作用。”这前面两个“要”，是强调改革的内容，一是国企改革，二是供给侧结构性改革。把两者联系在一起，说明它们之间是互为关系；后面两个“要”，是改革的内容，也是对国企改革的保障。

我们注意，改革内容的表述有新的意蕴。“着力创新体制机制。加快建立现代企业制度。发挥国有企业各类人才积极性、

主动性、创造性”。把改革任务，浓缩在20个字内，而后面用“发挥国有企业各类人才积极性、主动性、创造性，激发各类要素活力”，是30个字。其中“激发各类要素活力”，这是一个新提法。

我们认为，目前改革推进困难较多，重要原因是各类要素活力未能被激发，推动改革必须解决改革活力不足问题，造就推进改革的动力机制。为什么要改革？改革什么？怎样改革？改革要达到什么样的目标？谁来改革？当前改革的活力从哪里来？这六大问题的前四个问题已经基本解决，起码已无疑义。现在，要着力解决的是后两个问题。自__年11月党的十八届三中全会开始，新一轮国有企业改革已经两年半了。但是，改来改去，国有企业这一组织形式存在的意义，始终未被正视。这次改革，主角一直是政府，企业被处于配角地位，先是“顶层设计依赖症”，后是“央企试点依赖症”，企业长期处于“等待”的状态，是一种被改革状态。

改革是需要动力源的，要么是内生动力，要么是外部压力，要么是内外协力，再或是更广泛的共促合力。我们目前所面临的问题，可能既有自下而上自发性和自上而下主动性不足的主观层面的问题，也有为上者“敦促”相关部门推进改革的手段匮乏和为下者利用群众热情推进改革能力不足的客观层面的问题。目前形成改革动力机制比提出改革方案更重要。构建供给侧结构的动力机制是一个系统工程，要研究改革对改革者带来什么利益。其中包括如何有效凝聚企业各阶层的改革共识，形成改革合力，如何让各利益相关方公平公开良性博弈，进而主动推进改革，包括制定激励机制，让国有企业各类人才积极性、主动性、创造性发挥出来。让下面认清趋势，看到希望，发自内心地拥护改革。激发各类要素活力，也包括要会用人，敢用人，大胆用改革者，大胆支持敢于发声的改革者，而不是另一局面。一个单位的堂堂正正的改革被弄得躲躲藏藏、“万马齐喑”，很难理解。

正确理解国企改革的目标体系

我们注意到，国企改革的目标体系已经呈现在我们面前。

“理直气壮做强做优做大”是国有企业的根本目标。

“不断增强活力、影响力、抗风险能力”是国有经济的目标。

“实现国有资产保值增值”是国有资产的目标。

而在当前国有企业改革目标是“要尽快在国有企业改革重要领域和关键环节取得新成效。”

这是一个系统的、完整的、层次清晰的目标体系。怎样正确理解，对这些目标的层次进行分类、分阶段实施，精准发力，是下一步摆在我们面前的重要任务。

做强做优做大，是新一轮国企改革的目标。这与“瘦身健体”是什么关系？一个是“做强做优做大”，一个是“瘦身健体”，岂不矛盾？这个问题，一直有人在夸大这种矛盾，主管部门一直没有人作正面解读，以致于思想混乱，影响发展。甚至动摇对“瘦身健体”的决心。

首先，做强做优做大是一个整体，不宜单独割裂来看。做大，不仅仅强调规模，而是要兼具“强”和“优”，是强而优的“大”。经过多年快速发展，一些央企已经具备相当大的规模，眼下存在的主要问题是“不够强”，无效板块影响着企业的运行效率。

做强做优做大，是从总体上强调。国有企业要做强做优做大，但不能把“大”简单地理解为面面俱到、什么都干。调整优化国有资本布局结构，是新一轮国企改革的重要方面。要通过改革，推动国有资本向关系国家安全、国民经济命脉和国计民生的重要行业和关键领域集中，向前瞻性、战略性产业集中，向产业链价值链的中高端集中。正是出于这种考虑，xxx多次强调中央企业要专注主业，剥离非主业、非优势业务。该退的退出来，有助于把资源和力量向关键领域、重

要行业集中，更好地服务于国家战略。强调聚焦主业，既是当前“瘦身健体”的内容，也是实现做强做优做大的必要路径。

做强做优做大，是国企改革最终目标。在不同阶段、不同领域，侧重点有所不同。从参与国际竞争的角度看，央企是“国家队”的代表，要具备较大规模才能更好地体现影响力，在国际市场上拥有更多话语权。这就有必要做“加法”，通过兼并重组、提升国有资本整体功能和运行效率，打造一批具有较强竞争力的跨国公司。从加快推进供给侧结构性改革的角度看，当前又亟待做“减法”，清理低效无效资产，解决历史遗留问题，让企业轻装上阵，提高市场竞争力，也就是要“瘦身”。

我认为，央企“瘦身健体”，是现阶段央企发展与改革的一项具体措施，最终正是为了做强做优做大。

我们还注意到，习xxx指示把活力置于影响力、抗风险能力前面，表明“活力”是国企改革的基本的和首要的目标。

这是一个系统的、完整的、层次清晰的目标体系。怎样正确理解，对这些目标的层次进行分类、分阶段实施，精准发力，是下一步摆在我们面前的重要任务。

释放了两大信号

xxxxxx对国企改革的指示释放了两大信号：一是中央对国企改革非常重视，另一个是动员各级部门要加快改革进程。

组织架构调整工作总结篇三

本专业培养具备心理学的基本理论、基本知识、基本技能，能在科研部门、高等和中等学校、企事业单位等从事心理学科学研究、教学工作和管理工作的高级专门人才。

培养技能

1. 掌握数学、物理、化学、生物学等方面的基本理论和基本知识；
3. 了解相近专业的一般原理和知识；
4. 了解国家科学技术、知识产权等有关政策和法规；
5. 了解应用心理学的最新发展动态和应用前景；
6. 掌握资料查询、文件检索及运用现代信息技术获取相关信息的能力；具有一定的实验设计，创造实验条件，归纳、整理、分析实验结果，撰写论文，参与学术交流的能力。

组织架构调整工作总结篇四

幼儿园是人口密集场所，由于幼儿的年龄尚小，对地震灾害等突发公共事件的能力较低，所以，幼儿园往往成为受灾最为严重的地方。根据本园的实际，结合xx市中小学校地震应急预案编制指南（试行）的要求编制本园的地震应急预案。

一、总则

（一）应急指挥机构组成

幼儿园应急指挥设立应急总指挥和现场应急指挥，应急总指挥由园长xxx担任，现场应急指挥由xxx副主任担任。在原定总指挥或者现场指挥无法到达现场时，由xxx保教主任来担任指挥人员。

应急总指挥的职责：负责组织应急预案的实施工作；负责发布启动或者解除应急行动的信息；开设现场指挥机构；向当地政府和上级主管部门通报应急救援行动方案，并提出要求

支援的具体事宜。

现场指挥的职责：全权负责应急救援现场的组织指挥工作；负责及时向总指挥部报告现场工作情况，保证现场行动与总指挥部的指挥工作协调；当在疏散过程中突发紧急事件，如踩压等，立即组织救援工作开展，并通报总指挥部。

此外指挥部还下设数个工作小组（具体体现在应急演练方案里）

（二）地震应急疏散救援原则的确立

按照统一指挥、反应迅速、措施落实、疏散有序、确保安全的原则来进行在校师生的地震应急疏散救援。

（三）人员疏散和应急避难

- 1、当险情发生时由xxx园长发布疏散命令；
- 2、办公室主要负责人xxx主任通知进行疏散的方法；
- 3、疏散人员数量全体师生及来访人员；
- 4、疏散过程中应及时切断电源，防止次生灾害的发生；
- 5、科学设计疏散路线，尽量避免恐慌造成的次生灾害；
- 6、对需要特殊照顾的群体要做到周到。
- 7、做到让所有在园师生熟悉关于疏散的有关信息，事先确定出通知师生疏散的方法、主要或者备用集合点、疏散路线和查点所有人员的程序。对于来园访问人员有详细的名单，并由幼儿园xxx老师负责其安全。

绘制紧急撤离路线学生分流方案、指导紧急撤离的教职员工定点位置和临时避难场所分配方案的示意图，并设置有关标志。夜间保证照明充足，便于安全逃生。校内设置指示标志，让师生辨识逃生方向。

（四）自救互救

1、指定林山水为医疗救助指挥人员，建立救护工作的统一指挥；确保重伤员的紧急护理及与医院的协调工作。

2、通过任课教师的教育及开专题讲座教给学生开展自救互救工作的常识。

（五）突发事件应对

1、当出现人员被困，要注意保存体力等待救援。保存体力的方法有很多，不动不叫虽然不消耗体力，也不利于体能延续。被困者长期受困在狭小的面积内，腿脚不能自如舒展，如果长时间不活动，血液流通不畅，身体会麻木失去知觉。这时，被困者应当适当活动身体，按摩或有频率、有节奏的活动都有利于身体机能维持。竭力讲话、大声呼喊会损耗体力，被困者求救时，应当利用种种途径发出声响，如敲石块、吹哨子、拍手掌等。压在废墟下的被困者，最好相互聊天避免睡着。因为废墟下空气混浊、稀少，很容易一觉不醒。

2、地震后的火灾更可怕。因此，避难之际首先要关掉液化气开关，消除火源。只要有可能的话，要设法关掉煤气总开关。

组织架构调整工作总结篇五

“理性应对工作职务的调整总结”

财务是企业管理的中心，财权就是^v^[]财务负责人和一个单位第一把手的工作协调关系对于企业的执行力来说非常重要，

因此，在一个单位的一把手变动之后一般新的领导都要更换财务负责人，这是我的工作经历所验证的结论。

在我担任财务科长的工作阅历中曾经经历了三次一把手调整的经历。在这里回顾的是我担任公司财务科长时的两次经历。

第一次面临调换工作职务的经历

我们公司从19xx年兵改工后，在19xx年初公司领导班子进行了调整，由原来的副总经理王德亮接任总经理，原总经理换任党委书记。

新总经理一上任我就已经做好了离开财务科的思想准备，一个月过去了却迟迟不见领导找我谈话，我正在纳闷时，总经理找我谈话了，结果完全出乎我的预料，这次中层干部的人事调整没有我。

为什么不调整我？王德亮总经理对我说：“我老婆和你在一个办公室工作多年，我知道你的工作能力。最近我到工程局参加会议，黄副局长在大会上谈到要加强基本建设工程管理时还表扬了你，说去年12月30日那天，局里有120万元财政基建拨款面对附近的几个公司都拨不出去，如果不是有龙立彪与宜昌市建行的工作关系能迅速处理，那么这笔拨款到31日晚就会被冻结作废了。你很会当家理财，我信得过你，希望你安心工作。”