

# 2023年部队季度工作总结 季度安全工作 总结报告(精选6篇)

报告，汉语词语，公文的一种格式，是指对上级有所陈请或汇报时所作的口头或书面的陈述。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的报告吗？下面是小编帮大家整理的最新报告范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

## 部队季度工作总结 季度安全工作总结报告篇一

一、提高认识，加强领导，做好隐患排查治理工作。

认真贯彻公司的安全生产工作的指示精神，紧紧围绕企业的发展大局，坚持“安全第一，预防为主，以人为本，综合治理”的方针，加强安全管理，在“五一节”、“端午节”、“六月安全月”到来之际，成立安全检查小组，排查安全隐患积极进行整改。安全员坚持每天对全港进行安全检查，检查班组和部门安全检查记录情况、班前会、安全学习等，逐一检查，查违章、查隐患，重实效，不走过场，在检查过程中，抓好各项制度的落实情况。共查处违章6处，查出隐患13处，下达作业指导书3件，隐患整改通知书6份，分别对当事人及其所在部门负责人进行处罚教育，以上全部隐患都在规定时间进行了整改。

二、修订、完善安全管理制度并制定了考核办法。

六月份我们相继出台了，港内车辆作业规定、客户注意事项、违章处罚300条、危险源的确认、严禁烟火区域等规章制度，以此来加强安全管理。

三、强化安全教育，拓宽安全知识面，提高安全技能，增强职工安全意识，严防生产安全事故。

安全教育就是提高职工的安全意识和防范事故的能力。通过教育，让广大员工牢固树立“安全第一、预防为主、综合治理”和“一切为了安全，安全高于一切”的安全理念；进一步提高从业人员的安全素质，掌握职业安全技能、自救、互护知识及事故的应急处理能力，为实际的安全操作打下了坚实的基础。以“六月安全月”等安全生产活动为契机，抓好安全教育和宣传。一是在公司办公楼显要位置悬挂横幅，在重要地段张贴安全宣传知识橱窗等营造安全生产氛围，使广大干部职工时刻绷紧安全这根弦；二是要求各基层单位开好班前会、岗前会；三是做好干部职工安全教育，在6月-日，组织干部职工观看安全警示教育片、6月-日组织公司及生产一线管理人员培训学习、考试及安全管理资格证年检，6月-日组织公司特种作业人员到职教中心进行培训学习并考试。

四、做实、做好、做细事故演练工作，增强员工对事故的预判、防范能力和对突发事件的应急处理能力。做好应急物资的储备。

6月-日举办了消防应急救援演练，演练不走过场、重实效，达到预期目的，保卫部做好全公司灭火器补充更换，新增加12个、换装4个，安全生产部新购买对讲机4台，安全生产部和港运中心改装发电机一台，便于汛期抢险使用。

五、工作中存在的.不足

- 1、作为安全生产管理部门，管理能力要提高；
- 2、工作不大胆，存在不敢硬碰硬的思想；
- 4、工作不踏实，没有真正做到领导在与不在一个样；
- 5、安全生产最重要是落实，落实能力和执行能力要提高。

六、三季度工作及打算

- 1、继续贯彻“安全第一，预防为主、综合治理”的方针，强化双基工作，使管理工作标准化、公开化、制度化、人性化。
- 2、在隐患治理上狠下功夫。对重大隐患做到督促、指导，明确整改时限，落实整改资金，强化整改责任，实际跟踪督办，逐项整改销号。强化目标管理，严格实行安全生产“一票否决”，明确工作职责，各生产部门责任人和安全员，严肃行使安全工作职能，对于违反职责的严肃处理，从严追究责任，依照公司各项规章制度严格加以落实。
- 3、做好港口安全生产标准化初检准备工作。
- 4、继续抓好第三季度的安全教育与宣传工作。力争做到班班、事事、人人、处处、事事讲安全，提高员工的安全素质。
- 5、坚持每天对全港进行安全检查，杜绝“三违”现象。
- 6、搞好防暑降温工作。做好大、中、小修及各项目的技改、扩建、技改现场安全管理工作和风险分析的管理，落实各项安全措施，预防各类事故的发生。

## **部队季度工作总结 季度安全工作总结报告篇二**

现将本人六月份以来的工作情况向中队汇报如下：

一、加强政治理论学习和条令条例的学习以及各项规章制度学习，提高思想觉悟。

自下队来，本人认真学习马列主义，毛泽东思想邓小平理论和xx届二中三中全会精神，学习贯彻科学发展观，学习法律、法规和业务理论知识，积极参加各项教育活动等，通过一系列的学习，使我能够更加深刻地了解党的性质，坚定不移地贯彻党的基本路线、方针、政策，在政治上，思想上、行动上始终与党中央保持高度一致，在思想常情上有了很大的提

高，正确树立了世界观、人生观、价值观。树立了社会主义和共产主义的两个信念。保持和发扬了我军艰苦奋斗的优良传统，自觉抵制腐朽思想的侵蚀，树立了军人的良好形象。

二、积极参加执勤业务训练和中队正规化建设，提高自身管理队伍的能力。

本人积极参加支队和中队组织的执勤业务训练，通过与战士一起训练、生活，既温习了消防技能，又提高了自己带兵的能力。在组织训练的过程中和在中队日常管理中，能做到不懂就问，虚心向老同志请教。在中队正规化管理建设过程中，通过参与正规化建设，使自己得到一次难得的学习机会，为今后的工作积累经验，同时，我能发挥特长和所学知识，在中队的文体活动、灭火演练等方面做出自己的贡献，并开展中队医疗保健工作，为官兵们服务。

通过近半年的中队见习锻炼，不仅充实了自己，而且更加坚定了自己为消防部队建设贡献青春和热血的信念。当然，自己要学的东西还有很多。在今后的的工作中，我将继承努力，利用所学知识服务于消防部队，服务于广大官兵。

三、严抓条令条例的落实，保持部队的高度稳定。

本人认真贯彻落实条令条例和部队的各项规章制度，严格抓认识，抓环节，抓重点，抓养成。如：抓认识，一是抓住我中队战士的条令条例学习，警容风纪的严重性。二是根据不同时机班人员的变化等，定时进行全方面的整顿教育。三是针对全班出现的新旧问题，协助中队党支部搞好思想教育，及时发现问题，及时报告上级领导并协助上级领导妥善处理，搞好常抓不懈的经常性教育。四是利用早检查，和班委会等形式进行一针见血的批评教育，通过这些教育，要求战士们凡事从小做起，自我做起。

四、总结经验教训，提高自身综合能力。

(一)与战士的沟通不够多，没能很好的开展经常性思想工作。在以后的工作中我将同战士打成一片，做到“五同”以合格党员的标准来要求自己，和官兵一起为中队建设不断努力。

(二)业务水平还不高，不够钻研，故在开展工作中比较盲目，有时缺乏一定自信。在今后我将加强政治理论和业务的学习，不断用新知识、新文化、努力学习实践“三个代表”，改造自己的世界观、人生观、价值观，站在讲政治、讲正气的高度要求自己。

(三)是工作方法简单，处理事情方法简单，没有创新精神，对问题不作深层次的分析，思考不深刻，没有注意到工作方法的完善，给自己工作带来事半功倍的效果。应不断的提高对业务知识重要性和迫切性的认识，自觉、刻苦地钻研业务，扎实基础，灵活运用合理的方法和措施，热爱本职工作，干一行爱一行，虚心好学，遇到问题多看多问多想，多向周围的同志请教。

回顾半年来的工作情况，在纪律作风，自我严格要求，以及部队其它工作上，做为一名见习排长，本人发现了很多新问题，例如：某段时期工作责任心有所下降，对自己放松要求，所学的知识未能与实际工作的结合不够紧密等一系列的问题，鞭策自己不断前进，这都对本人明年的工作提出了明确的目标，作为前进路上的一股动力，我相信在中队领导的关心和帮助下明年的工作一定能有更大的进步。

## **部队季度工作总结 季度安全工作总结报告篇三**

### **加强中医特色护理**

各科室加强中医护理的知识以及操作培训，组织中医理论以及技能考试，全面提高全院护士整体中医护理水平，积极广泛的将中医护理应用到临床实践。

## 注重护理人才培养，护理人员素质普遍提高

各级护理人员参加科内、医院组织的理论考试、技术操作考核，从理论到实践上提高护理人员整体素质。护理部及护士长不定时查房，提问，内容为基础理论知识，院内感染知识和专科理论知识，以促进大家共同学习和进步。

## 加强护理安全管理，保证护理安全

加强对护理缺陷、护理投诉的归因分析；对发生的护理缺陷组织讨论，分析发生的原因，应吸取的教训，制定整改措施，对反复出现同样问题的护士责其深刻认识，确实在护理工作中应用持续质量改进。

## 开展优质护理服务，提高病人满意度

要求所有护士按规范着装，使用文明语言，改善服务态度，树立以病人为中心，一切服务为病人，急病人所急，想病人所想的服务意识，充分满足病人的就诊需求。对无陪护的病人，还有自身行动不便的病人我们给予多方面照顾，切实为病人提供优质的服务，让病人满意。

## 护理文件书写

切实做到准确、客观及连续，在书写过程中要认真斟酌，能客观、真实、准确、及时、完整的反映病人的病情变化，不断强化护理文书正规书写的意义，使每个护士能端正书写态度，同时加强监督检查的力度，发现问题及时纠正，每月进行护理文书质量分析，对存在问题提出整改措施，并继续监控。

## 急救物品完好率达到100%

急救物品进行交接班管理，每班专管人员进行全面检查一次，

护士长每周检查，随时抽查，保证了急救物品始终处于应激状态。

### 加强科室院感管理

加强医院感染管理，落实医院感染管理规章制度和工作规范，严格执行操作规程和工作标准，防止传染病的传播，严格要求科室护士做好自身防护、并按要求做好消毒隔离工作及医疗废物管理，防止交叉感染。

面对20\_\_年我们充满了信心，在肯定成绩的同时，我们也清醒的看到存在的不足，前进的道路上有桂冠，也有荆棘，我们将以此为契机，乘势而上，以科学、严谨、求实、创新的态度，去迎接挑战；岁月有痕，20\_\_我们动力无限！

## 部队季度工作总结 季度安全工作总结报告篇四

- 1) 在企业战略指导下调整制作人力资源架构图。\_\_年12月份完成。
- 2) 对现有核心员工进行整体素质测评，确定员工的整体素质情况，配合岗位素质模型确定其待成长的方面。\_\_年3月份完成。
- 3) 对现有核心员工的成本等做出评估并进一步做出\_\_年整体规划图。
- 4) 实施具体规划。

\_\_年的规划困难在\_\_年仍然存在，所以引进先进的测评系统变得极为重要。测评系统并不能作为的参考，但是测评系统可以在很大程度上对于现代管理者所缺的素质做出指导，在很大程度上给人力资源规划提供参考。

## 二、招聘选拔

已经用于实施的技术及工具：

1、测评软件，为招聘人员的素质评估提供了基础依据，但是由于测评工具落后而且模块甚少分析过于简单，对招聘的参考意义不大。

2、构化面试：\_\_年已经开始操作构化面试的题目设计且在日常招聘中已经注意面试分模块进行考察但对不同岗位员工的需求素质类型还不够明晰。素质模型的建立需要基于各个部门的支持，各岗位所需求的素质是不相同的，在建立素质模型时，各个部门的负责人及各岗位的核心员工起最重要的作用。

3、招聘风险防范：应用了“取证”但操作并不规范，因此本部门专门基于此做了一次专业考试，加强了“取证”环节操作的科学性和专业性。

4、校园宣讲：\_\_年实施了一次，但宣讲是由董事长进行的，由于不是专场招聘宣讲所以招聘效果并不乐观。\_\_年正式启动校园招聘，补充公司新鲜血液，并为部分岗位提供梯队人选。

5、招聘的团队性：历年来的招聘都是首次面试由人力资源部人员进行的，现在仍然如此，这样做的缺点是技术性不能完全保障、浪费招聘时间、耽误招聘进度，因为人员到位的及时性是考核招聘专员能力的重要项目。

6、各部门招聘的计划性：现行状况为招聘计划随报随招，招聘人员没有具体的规定期限，全年计划性不强。导致招聘专员一天到晚的忙碌但不见成效。

1、全面实施构化面试，提高招聘选拔专业度，专业度直接反



应企业的正规化程度，也直接影响招聘效果和企业美誉度，所以在\_\_年，人力资源要成为公司宣传的另一个强有力的窗口，为树立良好公司形象作出贡献。

2、增加招聘专员，培养人力资源部第二梯队。

3、提升素质模型建设力度，广泛引起重视，在\_\_年上半年全面建立完毕各部门主要岗位素质模型，为招聘选拔坚实基础。

4、引入新的测评软件，加强新员工入职测评力度，全面配合结构化面试工作，提升招聘选拔工作整体科学性及专业度。

5、在各部门均培训一至二位招聘人员，参与人力资源日常面试工作，加强招聘的合作性，提高招聘效率。

6、提高招聘计划的规划性：导致这方面欠缺的有两个原因，一是公司的战略指标在各部门负责人内心并未扎根，各部门负责人没有强烈的人员与战略挂钩的思想意识，二是各部门负责人对人员与工作的匹配度了解不够深入，或者说并不是很懂得对自己本部门人员该如何分工更能提高效率、提高员工满意度，所以在明年人力资源部要安排一场针对各部门负责人的专门培训，主要适用于提高各部门负责人战略分解能力。至于第二点，由于人力资源部在\_\_年就完善了职位说明书体系，对各部门负责人的整体工作会有更多的指导意义，也对人员的招聘数量和梯队组成有更多的帮助。

7、其他专业性工作的加强：重视并把“取证”工作落实到位。由于公司及行业的特殊性，要求人力资源部对员工的背景把握要比较到位，一方面我们要做到专业的“取证”，另一方面，在做到“取证”到位的基础上还要做到，复合取证，了解到员工更加丰富的个人信息并作为档案处理。

启动校园宣讲，加强校园招聘，储备优秀应届毕业生。

### 三、培训与开发

经过\_\_年的运转，培训已经实现了阶梯明确、成本费用有据可依、培训有评估，估后有跟踪。\_\_年在修订培训制度时更多的注重了不同职位层级的职员应该接受不同的培训内容，以便于个人阶段化的需求和阶段性的提升。所以\_\_年拟定的培训制度上有清晰的阶段性培训项目。区分了新晋升主管和中高阶主管各自不同的需求，在成本费用控制上，人力资源部全面接管了培训，原来培训了扣款有障碍，全年培训费用使用状况不清晰的情况得到了改善。训后评估的问题在\_\_年也得到了落实，\_\_年及以前的评估仅限于制度或者口号上，从\_\_年开始，外训后均有总，内训后均有考试，提高了培训效果，目前还有待加强的是培训后的知识在实践中的运用管理。

- 1、培训体系化运作，建立基于胜任力的培训体系。
- 2、建立内部培训师体制。
- 3、培训评估到位，跟踪及时。
- 4、培训阶梯化。

首先谈培训体系化运作。培训管理体系和绩效管理体系一样，是全员参与式的，与绩效管理的考核并不是绩效管理的全部而只是一个点一样，培训的安排、实施、评估都仅仅只是培训体系的点而已，从胜任力模型的建立、培训体系的设计、培训过程中的管控与把握到培训后的跟踪与落实使用等一系列的行为组成培训管理体系。

提到培训体系化运作，首先得提到胜任力模型的建立，也就是素质模型的建立，因为在招聘选拔模块谈到过，这里不再细谈。

根据胜任力模型，每个岗位对素质要求是不同的，这样就形成了不同的岗位相对应的培训内容，根据相对应的培训内容合该岗位现有人员的素质现状针对薄弱环节进行培训，并与受训人及受训人的领导达成培养意向，人力资源部根据受训人接受培训状况及训后情况与其领导对接，对接情况计入绩效考核。这样一来，培训就真正实现了管理而不仅仅是培训而已。

根据整体情况，预计明年下半年自7月份开始可实施全面培训管理。

- 1) 落实内部培训师需要参与哪些模块的培训，及目前可以由内部培训师讲授的课程是哪些。
- 2) 完善内部培训师制度，现有的培训制度上有提到关于内部培训师如何奖励的问题，但激励作用并不明显，其次内部培训师并未专业化运作，没有相应的详细考核制度。如果建立内部培训师体制，就必须先完善制度。这项工作预计3月份完成。
- 3) 全公司范围内通告招聘内部培训师。预计4月份完成。
- 4) 长期培养并培训内部培训师，给其良好的成长氛围和成长协助。
- 5) 对内部培训师的进行单项和多项考核及年度考核、评优、表彰。
- 6) 预计\_\_年可实现内部培训师聘任制。

再次谈培训评估到位，跟踪及时。前面谈到培训管理体系与考核管理体系一样是全面管理、全员参与的，所以培训评估不是仅仅由人力资源部门进行，更多的是由各部门进行并长期监督。那么，如何实现培训的良好互动就成为亟待解决的问题。

为解决培训管理中人力资源与其他部门的互动问题。人力资源部将于\_\_年出台培训评估管理体系制度，在这一体系中，将明确人力资源部及各部门负责人、各层管理者在培训管理中所应扮演的角色，各应负责哪些工作，明确管理者如何提高下属员工的工作能力，并明确管理者应在提高其下属工作能力过程中做出哪些具体工作及如何考核。在明年的整体培训管理工作中，良性的培训管理将会直接影响公司的整体运营，所以，培训管理所发挥的作用将日益明显。而培训工作的也将更加繁重，为此，考虑到目前李振勇在培训方面有较强的优势，故可以考虑由其专项负责培训管理。如此一来招聘及部分福利就需增加人手一名。为节约人员费用，降低公司风险，人力资源部提出\_\_年开始引进人力资源管理软件，降低现有人员工作量，节省时间和资源。此项工作\_\_年12月份了解到位，\_\_年1月份全面实施。

## 部队季度工作总结 季度安全工作总结报告篇五

### 1、跨部门协调与沟通项目

从9月10日项目启动大会到11月9日跨部门协调与沟通项目正式结束，整个项目历经2个多月的时间，项目活动主要包括“有效沟通培训”；“公共事务服务咨询日”；“部门例会互动”；“部长轮岗”；“标杆部门评优”；“部门协工作机制”。

整个项目活动前期因客观原因相对滞后，后期严格按照计划时间开展，并在计划结束时间前完成整个项目，进度控制良好！各项活动前期准备充分、宣传到位，后期总结完善；立足公司现状和实际，没有搞形式主义；整个活动在公司构成了必须的影响力，得到员工和公司领导的认可；活动结束后新闻报道和反馈及时；能够根据三级公司实际同步开展部分活动；每一阶段都有独特创新和亮点，实施细致，落地效果好。

(1)有效沟通培训吸引了240多位员工用心参与，张总监用丰富的人生阅历和智慧的语言让员工享受了一顿丰富的沟通盛

宴，员工透过培训对于沟通技巧和技能等方面的知识有了深刻的认识，现场互动热烈，培训满意度高达95%，整个活动效果十分好！

(2) 公共事务服务咨询日活动现场异常火爆，员工对于公共服务部门的需求得到了很好的满足，整个活动策划和组织很成功，后期结果的反馈很及时，员工的对于服务部门的认识有了进一步加深，员工在工作和生活中的疑问得到了很好的解决，加强了服务部门与公司员工之间的交流与沟通。

(3) 部门例会互动活动前期调研深入、各部门对活动认知度很高和参与度很高，共14个部门组织了例会互动活动；例会活动中插入了跨部门七项行为规范光盘的学习，使沟通规范在广东公司深入人心；例会效果调查表的设计与调查，使活动效果能够得到很好的量化，成为整个集团的亮点；整个活动结束后，例会成果展做成了海报，在整个公司巡展，包括三级公司，整个活动对于打破部门之间的隔阂起到了很好的推动作用，实施简单，易操作，能够在公司长期推广运用。

(4) 部长轮岗活动因为种种原因只在办公室与企管部；信用管理部与财务部；法务监察部与营运部之间进行开展，但是活动的连续性和完整性很高，包括欢迎会和总结会，以及活动后期的评估一体化，轮岗期间各部门均进行了详细的学习计划与课程安排，整体轮岗效果良好，对于联系紧密的部门之间的沟通是一种大胆的尝试和实践。

(5) 标杆评优活动的评选结果来自于公司400多人整体评估，整个过程公正、公平、公开，很大程度上反映了员工的认可度，标杆部门的出炉对于其他部门起到了很好的榜样作用，让所有部门了解到员工和领导对本部门协调与沟通工作的评价，寻找与标杆部门的差距，正确定位，提升整体服务质量。

(6) 部门协调工作机制的建立来源于项目活动的实践，比如部门例会互动的流程设计来源于活动本身，拥有强大的群众基

础，能够在广东公司长期推广。部长轮岗活动未在全公司充分深入开展，工作机制尚未构成，值得进一步探讨。

## 2、职业规划项目

第四季度主要完成了财务系统、质量管理体系、采购系统、物流系统物流序列、助理营销师、信用管理系统的岗位资格认证工作。广东公司共有262人报名参与认证，250人参加认证考试，245人透过了认证考试，季度整体透过率高达96.41%，位居集团前列。认证方式也结合具体岗位要求实现了多样化的评估：主要包括笔试、答辩、绩效考评、无领导小组讨论、领导评价、现场实操等方式。对员工的综合潜力进行了全方位、立体的摸底。

## 3、人力资源规划

(1)广东公司中层储备培训班顺利结业：本次中层储备学习班12月1日开始，历时五天，课程设计全面，有晨跑军训、理论课程的学习、沙龙探讨、外出拓展环节。

培训班的顺利结业，适应了公司快速发展的需要，为培养一支能适应公司管理岗位的“职业经理人”探索了思路，为中山、广州、深圳、湛江乃至明年开业的阳江、广西公司储备一批素质好、作风硬、业务技能强的中层管理人才。

本次项目培训的全程参与和跟进，对于个人熟悉培训组织与培训管理工作有了很大的帮忙，组织和协调潜力得到了很大的提升。

(2)九州通集团第四期中高管培训班学员第四季度学习状况跟进：主要协助集团人力资源规划中心对第四期广东公司中高管培训学员学习状况进行跟进：转训课程满意度调查统计与收集、月度培养计划表的制定、阶段性培养会议的组织等。

#### 4、活出真我风采集训营

10月30—10月31日，在手头工作很繁忙的状况下用心报名参与了公司组织为期2天的“活出真我风采集训营”，透过培训营的学习，个人在职业心态、演讲潜力、执行力方面得到了很好的锻炼，并获得了集训营“最佳口才奖”荣誉称号！

#### 5、营销储备职业规画管理方案

一方面，集团人力资源总部的集中招聘无法满足广东公司业务快速发展对储备人才的需求，广东公司迫切需要建设自己的人才梯队；另一方面，目前90%以上的营销储备人员对个人的职业发展目标与发展路线很迷茫，找不到实现职业发展的方式和途径。

基于以上状况，作为广东公司职业规画专员，在第四季度完成了营销储备职业规画管理方案的撰写，对于营销储备职业发展路线和考核方案进行了明确的规画，目前方案正在审批中，预计明年可投入使用。

#### 6、新员工辅导

第四季度完成了对新员工陈梦佳和周军职业规画理论知识和实践操作的辅导和传代，目前而言，两人已经能够独立完成职业规画认证考试的操作流程。

#### 7、部门项目的工作支持

(1) 兼职管理岗关爱活动：从兼职管理岗关爱活动方案的撰写到活动后期的宣传，协助陈梦佳对本次活动进行了全程的参与和跟进，保证了活动的顺利开展。

(2) 群众婚礼：全程负责婚礼现场的拍照和新人的户外取景摄影。

## 二、个人亮点

### 1、项目管理和项目组织潜力得到了很好的提升。

跨部门协调与沟通项目的顺利开展和圆满结束，使个人在项目工作的开展上积累了丰富的工作经验，对项目管理有了很深刻的体会，项目组织潜力得到很大的提升。

### 2、创新意识不断加强。

从部门例会互动实际效果调查表的设计实施到营销储备职业规划管理方案的撰写，随着个人对实际工作的了解和认识进一步加深，打破常规的思维模式逐渐构成，各种大胆创新的方案不断涌现。

### 3、综合素质在实践中得到很好的锻炼。

现代社会需要的是综合型人才，所以在做好本职工作的同时，接手了很多额外的工作，对于个人综合素质潜力的锻炼争取了很多良好的机会。比如中层储备培训班的全程参与和跟进，使个人在培训管理、培训策划、培训组织等方面的潜力得到很好的补充。

### 4、沟通潜力进步很快。

由于项目工作涉及的面和人员比较复杂，对资源的调动更加迫切，因此对个人的沟通协调潜力提出了很大的挑战，在此过程中，与部门负责人和高层领导的接触和交流更加频繁，在克服与高层领导沟通恐惧心理的同时，个人沟通潜力取得了长足的进步。

## 三、个人不足

### 1、对于细节的关注不够。



细节决定成败，但是在实践工作中对于细节的关注往往没有提升到必须的程度，出现了因小失大的状况。个性体此刻集团职业规划中心对我们的考核，因为对细节的不屑，在认证考试的组织工作中没有按照集团的规范进行操作，出现扣分的状况，导致整个职业规划项目在整个集团排行比较靠后。

## 2、难以持续长久的工作激情。

从刚进公司的满怀激情在此刻的“麻木不仁”，工作热情可谓是一落千丈，人在无法改变环境的时候往往就会被环境所同化。重复、繁琐的工作将满腔的激情一扫而空，如何寻求新的支撑点，爆发新的工作热情，并持续住长久的工作热情是当前亟待解决的问题。

## 3、对职业规划项目认可度不高。

由于职业规划项目的前期研发和方案的编写集中在集团人力资源总部开展，分公司职业规划岗的工作职责主要是协助集团开展认证考试的操作，所以个人对于整个认证方案、认证好处、了解不够深刻，在具体认证过程中对于集团认证实施方案的认可度不高，有时候出现消极应付的状况，没有加入个人主观能动性。

## 4、空杯心态没有自始至终。

初入职场，怀着空杯的心态，在学习中工作，在工作中学习，个人潜力提升十分快，但是当个人技能和经验积累到必须程度，能够独挡一面的时候，就很难倒空心中的那杯水，从头再来。每个人都会碰到职业发展的瓶颈，如何才能不断进取，更上一层楼呢，唯有倒空心中那杯水，空杯心态自始至终，方能不断吸取他人之长，补己之短，早日实现个人职业发展目标。

## 部队季度工作总结 季度安全工作总结报告篇六

近几年来，县在省、市的正确领导和上级双拥部门的关心指导下，坚持以^v^理论、“三个代表”重要思想和科学发展观为指导，全面贯彻党的十八大、十八届三中、四中全会和^v^^v^系列重要讲话精神，紧紧围绕创建省级双拥模范县和“军民融合式发展”这一主线，着眼于巩固和发展“同呼吸、共命运、心连心”的新型军政军民关系，按照建设幸福、提高部队战斗力和增强军民凝聚力的总体要求，全县各级党政军民凝心聚力、锐意进取、开拓创新，深化创建成果，掀起了新一轮双拥模范县创建的滚滚浪潮，推动了双拥工作又好又快发展，取得了明显的成效。

一、领导重视，创建工作持续加力。

二、宣传深入，创建氛围更加浓厚。

三、拥军优属，军民鱼水之情更加深厚。

县委、县政府坚持特事特办、优厚优先的原则，把解决部队困难作为双拥工作的重点，千方百计为部队解难题、办实事。一是加强服务，提升拥军服务水平。每逢“八一”、春节期间，县四套班子领导带队到驻县部队进行走访慰问，了解部队训练、执勤情况和双拥工作中存在的实际困难。近年来，为部队送去电视机、空调、电脑等慰问品折合价值40多万元，赠送科技书籍1500余册，支援部队基础设施建设资金600余万元。各级各部门积极为官兵排忧解难，积极开展科技拥军、智力拥军活动，为部队开办各类培训班60余次。二是加强协作，提高部队战斗力。积极支持部队军事演习和战备训练，在“0910”活动中，动员干部群众3000多人，为给人民子弟兵送去饼干1200箱、桔子1000斤、矿泉水1440瓶，盒饭600多份，并做好了新闻舆论管制、安全保密、交通顺畅等后勤保障工作，有效地保障了部队活动的圆满完成。三是加强融合，促进军民融合发展。着力建立军地协调体制机制，国防建设与

经济社会发展同步规划、同步运筹、同步推进，军地双方做到信息互通、资源共享、良性互动，充分发挥军地各自优势，寻找最佳结合点，进行思想互助、智力互帮，达到了军地双赢的效果，促进了军民融合式发展。积极开展军民结对共建活动，驻县部队与中学、二中、实验中学、四中、汽（火）车站等单位开展了形式多样的共建活动，密切了军民关系，增进了军民情谊。

#### 四、拥政爱民，军民关系更加融洽。

驻县部队官兵把驻地当故乡，视群众为亲人，在完成战备、训练等各项任务的同时，主动为驻地党政分忧，为地方经济建设发力。一是争当急难险重任务的“主力军”。以来，组织官兵和民兵预备役完成各种急难险任务62次，兵力达460余人（次），投入近10万个劳动日，帮助灾民、困难群众拆除危房530幢，抢插、抢收早晚稻2100多亩，修复河堤、水渠公里，为灾民捐款捐物共计万元；先后24次组织万多民兵参加扑灭森林火灾。特别是今年，我县遭受了“5·18”特大洪灾，其中葛坳、银坑、车溪、仙下、岭背等乡镇灾情尤为严重，灾情发生后，驻县部队迅速组织官兵和民兵应急分队赶赴现场开展抗洪抢险，共出动官兵和民兵预备役1000余人次、车辆10余台、冲锋舟24艘、3g便携式视频录像机1部，紧急转移群众6100余人、物资15余吨，解救受困群众583人，挽回经济损失1580万元。二是争当维护社会稳定的“常规军”。每逢春节、国庆等重大节假日，驻县部队都要派官兵到车站、县城主要街道维持秩序，进行巡逻，维护治安。三是争当经济社会发展的“生力军”。驻县部队积极配合“三城”同创活动，组织兵官打扫、冲洗县城的主要街道40余次，保持了城区的整洁美观。组织部队官兵深入中小学校开展国防知识教育和军事训练，开展国防知识教育达135场次，完成了63120名高一新生军训任务，强化了学生的国防观念和纪律意识。积极参加驻村精准扶贫活动，帮助挂点村理思路，上项目，在资金或扶贫项目上帮助和扶持了158户困难群众。经常关爱困难群体，对乡镇敬老院、福利院、社区里的孤寡老人，子

弟兵都定期为老人清扫屋子、庭院，洗衣做饭，买米买面，陪伴老人拉家常，说心事，亲密如同一家人。

五、政策落实，部队官兵更加安心。

认真贯彻落实《江西省军人抚恤优待办法》，按照“动真情、办实事、抓落实、求实效”的工作要求，坚持依法行政，严格执行优抚双拥政策法规，全面落实了军人军属和重点优抚对象优先优惠政策，提升了优抚双拥工作水平。

一是军人优先优惠政策全面落实。凡现役军人、残疾军人凭证免费乘坐城内公共汽车，免费参观游览公园、爱国主义教育基地等场所；汽车站、火车站、收费站开辟绿色通道，设置了“军人售票窗口”、“军人候车室”、“军车免费通行”、“军车免费停放”等标志牌；对革命烈士、因公牺牲军人和四级以上残疾军人以及现役军人家属报考县录取权限范围内的中等学校的，分别给予20分、15分、10分、5分的加分照顾。

二是退役士兵安置政策落实到位。对士官服现役满、服役期间平时荣立二等功、烈士子女等符合岗位安置的退役人员全部实行岗位安置；自主就业退役士兵一次性经济补助全部通过财政“一卡通”打入对象账号，按时按标准发放到了位。四年来共接收退役士兵812人，其中岗位安置67人，发放自主就业退役士兵一次性经济补助金万元。

三是随军家属安置工作落实到位。20以来随军家属岗位安置2人，全部安置在财政拨款的事业单位；货币安置3人，发放安置资金万元。

四是落实了重点优抚对象新型医疗保障政策。借助新农合和居民医疗保险平台，建立了重点优抚对象“一站式”的新型优抚医疗服务模式，通过门诊补助、住院补助、大病慢性病补助、城乡大病医疗保险、城乡医疗救助等多轮驱动解决了

重点优抚对象医疗难问题。优抚对象凭“一券、两证”（代金券、定期定量补助证、医疗优待证）可在县医疗机构看病买药，重点优抚对象医疗补助可报医药费比例达95%，报销程序在医疗机构一次性得到办结。年至，全县优抚对象累计受益万人（次）、发放医疗补助资金2750万元。

五是落实了优抚对象住房难资金。采用了“上级下拨一部分、民政部门安排一部分、社会各界捐助一部分、对象自筹一部分”筹措优抚对象建房资金。四年来，全县发放解决优抚对象住房难资金万元，有348户困难优抚对象搬入了新居，26户正筹建之中。