

# 钻井队安全管理总结 录井队工作总结 (模板6篇)

当工作或学习进行到一定阶段或告一段落时，需要回过头来对所做的工作认真地分析研究一下，肯定成绩，找出问题，归纳出经验教训，提高认识，明确方向，以便进一步做好工作，并把这些用文字表述出来，就叫做总结。总结书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇总结呢？以下是小编收集整理的工作总结书范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

## 钻井队安全管理总结 录井队工作总结篇一

在大家眼中这些十来岁的孩子都应该是快乐幸福的，而在我们班却有一个学生和别的孩子不一样，他情绪极不稳定，容易和同学发生争执。课堂上不听讲，常常趴在书桌上或是把手放在抽屉里玩东西，作业根本没法按时完成。性格也有些孤僻，有时还有些暴躁。行为散漫，个人行为习惯比较差。

为什么阳光般的年龄却有如此不尽人意的表现呢？我在脑子里画了一个大大的问号。于是，我找来了他的家人，希望从那里能得到答案。通过我的了解，他还在母亲肚里的时候，父亲就和母亲离异了。他跟着母亲和外婆、外公过。孩子是外婆一手带大，外婆为了他可以说是竭尽全力，付出了后半辈子全部的心血，外婆常念叨这个孩子从小就没有父亲实在是太可怜了。尽管孩子的身边不缺少亲人的关爱，但从未享受过一丝一缕的父爱，这对孩子的心灵无疑还是一种深深的伤害。因此孩子患有轻微的情绪障碍，内心既自卑又暴躁，最近一段时间病情有加重的趋势，外婆和母亲带着他去医院检查鉴定，并开始在他的指导下开始服用药物。

教师的关心和爱护应该像阳光照射在每一个孩子的身上，温暖每一颗还十分稚嫩的心，特别是那些心灵受过伤害的学生。家庭变故已经给他的心灵造成了很大的创伤，使他自我感觉

不能像正常学生那样得到父母的抚爱 and 家庭的温暖，许多要求得不到满足，不愿和人交往，内心敏感行为偏激。心理学认为，教师对学生诚挚热爱的情感，能够感染打动学生，乃至转化为学生的心理动力，影响其品德的形成和个性发展的方向。我决心以行动去关心他，减弱他自卑敏感的心理。

我找机会在课间或是放学后，单独找他谈家里的事、同学的事，谈他喜欢读的书等，并经常告诉他要衣着整齐，自己的事情自己要做好。谈及读书时，他显得特别激动，我也惊奇地发现，这孩子读了不少的书，知识面很宽。谈起那些科技类的课外书时，他总是特别兴奋。在一次面向全校师生的有关科技知识的讲座中，他抢答对了一道题目，表述得非常清晰，使得同学对他另眼相看。于是我趁机在班上大力表扬他，夸赞他的知识渊博。当同学们向他投去赞许的目光时，我找到了他眼里流露的一丝自信的神情。我还特意关照同学们给他更多的关爱和宽容，让他在学校里感受到班级的温暖。与此同时，我把他的情况告诉了他的外婆和母亲，要求他们也配合。双方达成了一致的看法，他们也愿意改换一种教育方法，也开始尝试着尊重他的看法，满足他的一些要求。

这样过了一段时间，他的外婆悄悄地来告诉我，他回家能注意自己的个人卫生了，个人情绪也稳定多了。听到此，我自然很高兴。而在校园里，他与同学发生争执的次数也越来越少，整个人也自信些、精神些了。看着他的些许进步，我深深感受到“润物细无声”的教育作用。

“十年树木，百年育人”。用心做教育，用爱心、恒心、关心去爱护每个孩子，去尊重他们。“教育的最高境界是不留痕迹的爱，我希望自己能够达到这个境界。”多朴实的一句教育名言，道出了对教育的理解，也道出了我们对教育的态度——用心去做。我相信只要用心就一定能够托起明天的希望。

## 钻井队安全管理总结 录井队工作总结篇二

回首20xx—20xx年，是播种期望的一年，也是收获硕果的一年，在上级领导的正确指导下，在公司各部门的通力配合下，在我们xxx全体同仁的共同努力下，取得了可观的成绩。

作为一名店长我深感到职责的重大，多年来的工作经验，让我明白了这样一个道理：对于一个经济效益好的零售店来说，一是要有一个专业的管理者；二是要有良好的专业知识做后盾；三是要有一套良好的管理制度。用心去观察，用心去与顾客交流，你就能够做好。

具体归纳为以下几点：

- 1、认真贯彻公司的经营方针，同时将公司的经营策略正确并及时的传达给每个员工，起好承上启下的桥梁作用。
- 2、做好员工的思想工作，团结好店内员工，充分调动和发挥员工的进取性，了解每一位员工的优点所在，并发挥其特长，做到量才适用。增强本店的凝聚力，使之成为一个团结的团体。
- 3、经过各种渠道了解同业信息，了解顾客的购物心理，做到知己知彼，心中有数，有的放矢，使我们的工作更具针对性，从而避免所以而带来的不必要的损失。
- 4、以身作则，做员工的表帅。不断的向员工灌输企业文化，教育员工有全局意识，做事情要从公司整体利益出发。
- 5、靠周到而细致的服务去吸引顾客。发挥所有员工的主动性和创作性，使员工从被动的“让我干”到进取的“我要干”。为了给顾客创造一个良好的购物环境，为公司创作更多的销售业绩，带领员工在以下几方面做好本职工作。首先，做好每一天的清洁工作，为顾客营造一个舒心的购物环境；其次，

进取主动的为顾客服务，尽可能的满足消费者需求；要不断强化服务意识，并以发自内心的微笑和礼貌的礼貌用语，使顾客满意的离开本店。

6、处理好部门间的合作、上下级之间的工作协作，少一些牢骚，多一些热情，客观的去看待工作中的问题，并以进取的态度去解决。

此刻，门店的管理正在逐步走向数据化、科学化，管理手段的提升，对店长提出了新的工作要求，熟练的业务将帮忙我们实现各项营运指标。新的一年开始了，成绩只能代表过去。我将以更精湛熟练的业务治理好我们华东店。

1、加强日常管理，异常是抓好基础工作的管理；

2、对内加大员工的培训力度，全面提高员工的整体素质；

3、树立对公司高度忠诚，爱岗敬业，顾全大局，一切为公司着想，为公司全面提升经济效益增砖添瓦。

4、加强和各部门、各兄弟公司的团结协作，创造最良好、无间的工作环境，去掉不和谐的音符，发挥员工最大的工作热情，逐步成为一个最优秀的团队。

总结这一年来的工作，有艰辛，有喜悦，有收获，也有感慨。我相信公司领导的正确引导之下，门店的业绩将与公司的发展蒸蒸日上。

## **钻井队安全管理总结 录井队工作总结篇三**

（一）加强基层领导班子建设，充分发挥基层党组织的战斗堡垒作用 基层领导班子和基层党组织建设是公司实现持续稳定发展的根基。我们本着干部“四化”标准和德才兼备原则，不断调整、充实、选拔任用一批懂经营、会管理、思想好、

素质高的基层领导干部。近3年先后调整基层干部41人（次），平均每年有7-8个基层班子被调整充实。通过举办党支部书记、干部工商管理、hse管理等脱产培训班以及鼓励基层队干部参加第二学历教育等措施，使基层班子结构不断优化，战斗力进一步增强。目前基层领导班子中有大专以上文化程度的占85%以上。泥浆公司党委每年都组成基层班子考察小组，深入基层调研摸底。针对存在的问题和情况，大胆调整充实基层班子。3年来共调整基层干部25人（次）。2001年他们将配制厂、制剂厂合二为一。新组建的制剂厂领导班子大胆开拓、勇闯市场，新产品先后打入到滨南、东辛等采油厂，取得了明显的经济效益。在基层党支部建设中，坚持以“四好工程”活动为载体，狠抓组织建设和制度建设，进一步加强了以党支部为核心的基层党组织建设。在具备建立党支部的基层队都建立了党支部，并配备了专职党支部书记。目前公司31个党支部全部达到一类、二类党支部标准。同时，认真做好基层党员发展工作，做到三个侧重，即：侧重发展一线，生产、技术骨干入党；侧重在建不起党支部的基层队室发展党员；侧重发展女党员，让党员在每个层次发挥作用。3年来共发展党员58人，其中一线生产、技术骨干35人，占党员发展总人数的60%。加强对党员的日常教育和管理，是一项十分重要的工作。近年来，我们在党员领导干部中认真开展了“三讲”教育活动，开展了“学条规，守纪律，争做廉洁勤政好党员、好干部”活动；在党员中开展了“党员责任区、党员奉献日、争当党员先锋岗、争做优秀党员”等活动，使党员干部，特别是党员领导干部的党性观念和廉洁勤政意识进一步增强，广大党员的先锋模范作用得到进一步发挥，基层党组织的凝聚力和战斗力不断提高。3年来公司有27个党支部被评为公司级以上先进党支部；有18个党员责任区被评为公司级以上优秀党员责任区，其中定向二队党支部连续三年被评为管理局“先进党支部”，并被管理局党委确定为“党的基层组织建设示范单位”。

（二）加强职工培训，提高职工队伍整体素质 公司成立之初，就确立了“科技兴业、人才兴司”发展战略，把培养高层次、

复合型人才作为大事来抓，把一线基层队作为重点。在复合性人才培养中，主要是采取请进来，走出去的培养方式，先后请石油大学等有关大学、学院教授来讲课，传授当今世界钻井先进技术和知识；选派了50多名一线技术人员赴美国、加拿大、英国等国家参加测量仪器、软件、钻井新技术的培训，并与华北石油大学、广州石油大学、西南石油学院、北京青年干部管理学院联合举办英语，国际贸易、计算机知识和企业管理的培训。在内部也通过多种形式进行业务及相关知识的培训。在一线职工中，主要采取“三个一”的培训方式，即每日一题、每周一辅导、每月一考核”，并每年举办一次大规模、多工种的工人岗位技术比赛，以提高职工的整体素质。3年来共举办各类培训班160期，培训人员6600多人（次）。1960年后出生的职工达到高中文化程度的已占总数的，高、中、初级的工的比例达到1：7：1，队伍的综合素质不断提高。定向井公司按照基层推荐、组织考核、领导研究决定等程序，建立了23人的专业技术学术带头人队伍，每年举办技术干部论文交流会，从而带动了一大批技术干部争先好学的积极性。同时认真做好大中专毕业生的培养工作，通过实行导师带徒，签订“师徒合同”等活动，加快其成长的步伐。在每年的局优秀见习论文钻井专业答辩会上，我公司的选手均取得优异的成绩。公司还鼓励职工积极参与与现工作岗位对口的成人大中专学历的考试和各种函授教育。目前接受各层次学历教育的研究生17人，本科23人，专科35人，中专13人。职工文化水平的不断提高，为公司的持续发展打下了良好的人才基础。（三）加强基层硬件建设，为职工提供良好的工作环境 针对公司既有野外作业，又有内部生产；既有科学研究，又有后勤服务的实际，我们首先从“五个一”（即：完善一套制度、布置好一个队部、保存好一套资料、建设好一个活动场所、利用好一个宣传阵地）开始打基础，先后在各基层队建立健全了《党支部工作制度》、《思想政治工作制度》、《清政廉洁制度》、《卫生管理制度》和《工资奖金分配制度》等五种通用规章制度；配套下发了“五本”，即思想政治工作记录本、共青团工作记录本、综合治理工作记录本、普法工作记录本和党组织工作记录本；

积极协调各单位为基层队建起了职工活动室、图书室、职工之家等文体场所，并配备了电视机、录放机、文体用品和图书，丰富了基层职工的业余文化生活，为进一步做好基层工作创造了有利条件。据统计，3年来公司共为基层队硬件建设投入资金50多万元，使一线基层队的环境面貌焕然一新。所属泥浆公司投入15万元为职工建起了健身活动中心。定向井公司专门设立了6万元的基层建设年度专项资金。

（四）继续深化“学讲创树”思想政治工作主题活动 今年是管理局“三学三创”主题活动的“巩固、延伸、提高”年。我们从自身实际出发，积极开展“学讲创树”和“抓立项、选课题”活动，使活动的效果更加扎实有效。

2、继续深化“抓立项、选课题”活动。一是进一步完善了“立项选题”的运行管理模式，对现有“立项课题”进行分级分类管理，真正落实课题责任制，把项目、课题分解落实到人头，增强广大干部职工“立项选题”工作的主动性。二是充分发挥企管、科研、宣传、工会等职能部门的作用，积极组织开展群众性经济技术创新活动，激励广大职工争当“创新能手”，争创“创新工程示范岗”。泥浆公司修保厂在去年“选题立项”的基础上，今年继续加大现有立项课题的考核验收局达标基层队评选局优秀基层队及行业一强、名牌基层队的通知》，对基层队考核验收和评选范围、考核验收和评选标准、考核验收和评选的比例及办法以及具体时间的安排等作出详细规定，以便基层做好整改准备。三是每年组成公司基层建设考核验收小组，于6月中旬，利用3-5天时间深入所属定向井公司、泥浆公司和职工培训中心，对纳入局达标基层队验收范围和局优秀基层队、行业一强评选范围的主业基层单位，采取“听、看、问、查、测、评”的方式，进行了全面、认真、细致的考核验收。考核验收结束后，由公司基层建设考评验收小组向公司基层建设领导小组进行了汇报，并经报公司党委批准，以党委文件的形式确定通报年度达标基层队及申报优秀基层队、行业一强、名牌基层队名单。通过有计划的组织实施基层创建工作，使公司基层建

设取得了较好的效果，基层各项管理工作一年一个新台阶，充分调动了基层职工争先创优、比学赶帮超的积极性。97年度有9个基层队达标，一个队被授予“优秀基层队”称号，一个队被授予“行业一强”称号；98年度又有9个基层队达标，实现了两年时间纳入范围的18个基层队全部达标的目标。

1、基层建设样板典型。定向二队多年来是管理局优秀党支部，他们以“党员率先垂范，职工团结进取；争攀科技高峰，提供一流服务”为队魂，干部、党员坚持做到带头吃苦、带头奉献、带头实干，生产经营各项指标始终位居公司乃至同行业前茅，涌现出“踏实肯干，默默奉献”的优秀<sup>v</sup>员王升庭、“定向小诸葛”王华西、“随钻测量能手”于克武等一批典型人物。由于成绩突出，2000年该队被评为管理局首批“名牌基层队”。通过对定向二队选树宣传，使各级领导尤其是三级行政领导对基层创建工作的重要性的认识有了明显提高。定向井公司针对基层建设存在的薄弱环节，2001年在全公司进一步掀起了以“促强、帮弱、带中间”为主要内容的“学红旗、赶红旗”基层创建热潮，涌现出定向一队、测量一队等一批先进基层队。几年来，定向井公司共向基层队硬件建设投入资金30多万元，使90%的基层队硬件建设和环境面貌得到了根本性的改观。为基层创建上台阶创造了有利的条件。

3、科技增效典型。泥浆公司研究所，不仅是一个科技含量高、技术密集型的科研、技术服务单位，而且在油田增油上产中发挥着重要作用。96年以前还是一个靠吃“皇粮”的科研单位，近几年来，他们确立了以质量求生存、靠科技求发展、向市场要效益的指导思想，进一步加大科研和市场开拓力度，先后开发并推广应用了10多种能满足油田钻井需要的新型泥浆体系，推广了10项新技术和10套新工艺，有28项科研成果获国家级、省部级和局级奖。尤其是2001年以来，他们加大了科研成果向现实生产力的转化进程，由过去一个吃“皇粮”的科研单位，转变为公司的创利“大户”，单年产值以平均41%的速度递增，2001年实现产值1500万元。

4、降本增效典型。2001年我们选树了以泥浆公司修保厂为代表的一批降本增效典型。泥浆公司修保厂在职工中坚持实行“五公开”即：公开经营形势、经营方针和目标，公开职工群众关心的难点热点问题，公开量化考核和工资奖金分配，公开季度生产经营完成情况，公开厂班子成员工作政绩，并结合实际，在全员积极开展“抓立项选课题”活动，人人立足本职攻关增效，干部职工“先算后干，边算边干”的成本意识明显提高。2001年他们共选课题12个，解决修复难题3个，完成修旧利废35项86件（套），利用库存8万元，节支汽配件费用20万元，固定成本按合同定额减少消耗27万元。我们在2002年初的政工会上让他们作了典型发言，收到较好效果。

## 钻井队安全管理总结 录井队工作总结篇四

根据全国、全省网吧专项整治的总体部署，攀枝花市由市委常委、副市长、市政法委书记谢道全挂帅，杨礼文副秘书长协调，攀枝花市文化局牵头，及时成立了由市文化局局长张季次任组长、市工商、公安等10部门负责人为成员的攀枝花市网吧等互联网上网服务营业场所专项整治工作协调小组，攀枝花市文化市场稽查支队拟文交局制定了《攀枝花市关于开展网吧等互联网上网服务营业场所专项整治实施方案》，由攀枝花市政府转发至区县各级人民政府；确定了攀枝花市专骤及时间安排，并按照分级归口、属地管理原则，明确职责、落实责任，强化了责任追究制度，在全市范围内迅速全面地开展网吧专项整治工作。

根据攀枝花市网吧实情，本着规范、有序、繁荣、发展的方针，攀枝花市文化市场稽查支队坚持以宣传教育为主、整治查处并重的工作思路，首先加强正面引导；抓好宣传教育工作。一是加强对业主的法规培训，提高依法经营的自觉性，3月10日至15日，4月6日、5月21日、7月7日、8月3日、9月2日至6日，攀枝花市文化市场稽查支队与各区县文化行政管理部门分别组织召开了网吧业主业务培训会，传达和宣传国家、省、市网吧专项整治的形势和要求，学习《条例》和规范性

文件精神，法规培训全市网吧业主及其管理人员达600余人次。二是，4月中旬，9月下旬，积极配合市文化局、东区文体局并会同市教育部门、东区文明办分别组织炳一小、二小、市二中仁和区大河中学千余名中小學生举行了珍惜年华告别网吧签名活动，教育引导青少年不进营业性网吧，自觉抵制网络中的不良诱惑。三是，利用协会刊物《协会信息》广为宣传，扩大影响。四是，在攀枝花市各新闻媒体上予以全方位的正面宣传引导和个别曝光40余起。

根据网吧整治的相关要求，结合攀枝花市网吧实际，攀枝花市文化市场稽查支队将常规巡查与集中检查、专项整治结合起来，重点检查网吧是否接待未成年人，网吧经营是否按规定核对登记上网者在效身份证件，是否安装文化监控管理软件是否存在安全隐患等违法违规经营行为，采取每日巡查和突击检查、群众举报与联合行动相结合的方式，加大了整治查处力度。

截止12月底，攀枝花市文化市场稽查支队共出动执法人员约1300余人次，检查网吧900余家次（其中，组织零点行动9次），查处违规经营网吧200余家次，其中查处接待未成年人网吧近90家次，未按规定核对登记上网者有效身份证件网吧约30家次，查处擅自停止经营管理技术措施的网吧120余家次，因接待未成年人被吊销《网络文化经营许可证》8家，停业整顿网吧20家，累计罚款约18万元。整治中，关闭黑网吧11家，攀枝花市网吧由年初审批后的207家降为目前共183家。

今年网吧的管理，继续实行文化市场经营警示和监督举报公示制度，再次公布举报电话举报奖励制度，在攀枝花市财政的大力支持下，由攀枝花市文化市场稽查支队草拟报市文化局牵头，与市工商、公安等部门联合制定了《攀枝花市举报网只能靠等互联网上网服务营业场所违法行为奖励办法》在《攀枝花日报》予以公布实施。高度重视群众举报案件，切实做到有访必答，有报必查、有违必处，全年攀枝花市文化市场稽查支队共查处办理了群众信访举报网吧接待未成年人

案件50余起，办理和结案率100%，办理和拟文答复了6件市人大。政协关于网吧的提案或建议。

攀枝花市文化市场稽查支队在实施对网吧的管理过程中，始终严格督促网吧落实上网消费者有效身份证件，上网信息登记，场内巡查制度，对未成年人进入起到了一定的防止作用，充分发挥攀枝花市网吧监控分中心的功能，依靠高科技手段提高了工作效率和管理水平，同时积极通过各种媒体及宣传渠道呼吁家庭、学校、社会各方面力量共同参与网吧的监督与管理，共同做好未成年人思想道德教育工作。已分别在市内各报刊和青少年宫发表文章或举办讲座：正确认识网络文化，网吧产生的利与弊分析，杜绝未成年人上网家长是第一责任人等，同时加大市场监管力度，今年我队用在网吧整治工作中的综合力量占全队的50%以上。

## 钻井队安全管理总结 录井队工作总结篇五

\_\_乡全乡总面积84平方公里，辖14个行政村，总人口7040人，\_\_年农民人均总收入4640元，是省级生态乡和省级教育强乡。\_\_年村级换届中选出村两委干部96名，但在换届后不到一年甚至不到半年的时间里，就有部分村干部“在位不在岗”。有的长期外出打工经商，当“外出”村官；有的住在城里，当“走读”村官；有的忙个人事务，置村务于不顾，当“挂名”村官。全乡96名村干部中长期外出村干部有12名（其中村主要干部3名），阶段性外出（两个月以上的）村干部有31名（其中村主要干部12名），平时忙个人事务，置村务于不顾有4名。村干部这一现象，直接影响了村级组织凝聚力、战斗力和创造力的发挥，影响了社会主义新农村建设。这些情况和问题，群众看在眼里，反映也比较多。在这种背景下，\_\_乡党委决定在部分行政村探索试行村干部“在位在岗”管理制度，注重从源头抓起，坚持严格管理，坚持标本兼治，督促广大农村干部安心工作，确保在其位、谋其政、行其权、尽其职。

## 二、实施村干部“在位在岗”管理制度的具体做法

1、明确村干部职责任务。规定村干部要履行好政策法规宣传、重点工作落实、村情民意调研、矛盾纠纷化解、维护社会稳定的职责。具体工作有四项：一是宣传党在农村的一系列路线、方针、政策，及时传达上级党委、政府的重大决策和重要会议精神，抓好本村工作落实。二是制定本村经济和社会事业发展三年规划，落实好年度工作计划，抓好为民办实事的项目。三是经常入户走访群众，摸清村情民情，虚心听取群众意见。四是开展矛盾纠纷排查调处，及时化解群众矛盾、消除安全隐患，维护社会稳定。

2、建立三项日常管理制度。一是干部“六必到”制。规定村干部每个月在村不少于10天，并做到：村里召开两委会、党员会、村民代表会议必须到会按时参加；村里生活困难户必须到位走访服务；群众有急难问题必须到户帮助解决；村里有上访事件必须到户解释劝导；村里发生突发事件必须到场及时处置；村里重要建设项目必须到场了解指导。二是外出报告和公示制。村干部外出1个月以上的，村支书、主任必须向乡党委报告，其他村干部必须向村支书报告。村支书、主任不能同时外出，“一肩挑”的一次外出一般不得超过半个月；有集中或重大活动时，村支书、主任一般不得外出，因特殊情况确需外出的，不得超过1周。村干部外出起止时限、事由、费用通过公开栏向党员群众公示，接受监督。三是在位在岗承诺制。在村级组织换届选举中，要求村两委干部对创业、廉洁和遵守制度等承诺外，要对在位在岗进行承诺，签订在位在岗承诺书。村干部在任职中如果违反了在位在岗承诺书中的条款，将受到有关问责和惩处。

3、加大问责惩处力度。为确保措施落实到位，规定了五种情况将被视为在位不在岗并予以问责：一是未经乡党委批准同意连续外出时间超过2个月，或虽每次外出不到2个月、但多次长期外出不在岗的。二是平时忙于个人事务，无法履行职责或委托他人代为履行其工作职责的。三是无故连续2次或一

季度内累计3次不参加村两委会、党委会、村民代表会议的。四是村里发生突发事件、上访事件不及时处理等。五是群众有急难问题和生活贫困不问、不管的。被问责的村干部，乡党委政府结合签订的在位在岗承诺书，采取以下惩处措施：一是口头警告。通过电话联系、寄公开信、上门走访等措施，及时与村干部取得联系，口头对其提出警告。二是谈话诫勉。要求被问责村干部回村复岗和履行职责，并向组织汇报离村和不履行职责原因，找其谈话对其实行诫勉。诫勉期限一般为6个月，诫勉期内被诫勉人每月必须向乡党委汇报工作。三是引咎辞职。对诫勉期满后仍不改正问题，或因失职、失误造成重大损失或影响的村干部，可以主动请求降职或辞去担任职务。四是责令辞职。乡党委根据村干部在任职期间的表现，认定其已不再适合担任现职，可责令其辞去现任职务。对凡应引咎辞职而不提出降职或辞职申请的，乡党委将责令其辞职。对拒绝执行责令辞职的村党组织班子成员，由乡党委给予免职处理；对拒绝执行责令辞职的村委会班子成员，通过法定程序提请罢免。凡被认定为在位不在岗村干部的，当年取消评优、评先资格，并将此情况作为今后村干部选拔任用的重要依据。

### 三、实施村干部“在位在岗”管理制度的初步成效

1、增强了村干部责任意识。村干部通过学习“在位在岗”管理制度和签订“在位在岗”承诺书，进一步增强了责任意识，切实认识到当了干部就必须在其位、谋其政、行其权、尽其职，全心全意为群众办事，否则就会受到问责，甚至被依法免职。

发生了极大转变，增强了服务意识，做到想群众之所想，急群众之所急。通过实实在在地为群众办实事、好事，拉近了村干部同群众的距离，村民对村双委的工作也更加支持了。村民纷纷说，平时村里有急事不见干部的身影，找他们还得四方打听，那还谈什么发展？现在，让村干部作承诺，不仅村里的工作好开展了，而且找他们也更方便了。

3、促进了农村经济发展。随着“在位在岗”管理制度的实施，村干部都能结合本村实际，紧紧围绕乡党委政府“以茶立乡、以茶兴茶、以茶富乡”发展战略，进一步理清发展思路，制定了本村三年发展计划，带领村民发展茶叶特色产业，调动了村民谋求发展的积极性，加快了村民致富奔小康的步伐。同时，村干部在村里时间多了，对村民的生产生活状况都了然于心，底子清、情况明，能够及时帮助解决农民群众反映的“急、难、险”问题，能把许多不稳定因素消除在萌芽状态，维护了农村社会稳定，为农村经济发展奠定了基础。

## 钻井队安全管理总结 录井队工作总结篇六

按照管理提升活动指导思想及活动安排部署，截止目前，项目已按照时间节点完成管理提升活动“全面启动、自我诊断阶段”各项工作。为了巩固和拓展第一阶段的工作成果，顺利推进第二、第三阶段工作，切实落实管理提升活动推进思路和工作重点，我分部紧紧围绕局、公司管理提升活动指导思想，结合我分部实际情况，成立了管理提升活动推进工作领导小组，安排部署专项提升工作计划和任务，各分管领导、各职能部门紧密配合、通力协作，确保圆满完成此项任务。

### 1、加强领导，精心组织

按照局、公司级总经理部管理提升活动的总体部署，全面落实相关精神，加强管理提升活动的具体实施，成立了管理提升活动管理工作领导小组和工作组，明确了各成员、各部门的工作职责。通过日常列会、周列会等学习局、公司及总经理部有关管理提升活动相关文件的指导思想、办法和要求。根据相关文件及结合项目实际情况，制定了管理提升活动实施方案，分别从项目整体策划、征迁协调管理、成本合同管理、物资设备管理、安全管理、现场管理、资金管理、管理和项目风险管理等方面进行了策划和安排。

### 2、完善制度、着重细节

为了有效推动管理提升活动的顺利开展，以公司管理提升活动指导思想为基础，完善规章制度，着重强化具体工作的实施流程、实施效果、实施时效和实施总结。按照全员参与、全面覆盖、完善制度、过程控制、互相监督、责任追溯的总体要求，着力解决制约质量、进度和标准化工作的体制机制问题；着力提高项目基础工作。

### 3、加大宣传，加强学习、提高认识

为有效推进分部班子、各部门及全体职工的学习积极性和自觉性，不断提高全体人员对管理提升活动的认识和思想，项目采取了多种方式予以宣传和学习。一是明确学习重点，组织全体职工学习局、公司及总经理部《管理提升活动实施方案》和相关文件。二是，通过以提问、猜谜等方式将管理提升活动融入其中，以达到宣传、学习管理提升活动。三是走出去，组织管理人员、技术人员到相邻分部学习取经，与相邻分部交流经验。四是通过总经理部月度考核、项目日常检查等进行自我诊断，反思管理提升活动的落实情况。

### 4、自我诊断，突出重点

“自我诊断，找准问题”是管理提升活动前期阶段的中心任务，也是做好管理提升活动各项工作任务的重要保证。按照公司紧紧抓好“基层、基础和基本功”的“三基管理”，坚持以夯实基础管理、提升发展质量为重点，通过对标一流、对标挖潜，解决好企业发展中的突出问题和瓶颈，确保公司持续健康稳定发展指导思想，着重从基础管理入手，查找管理漏洞、缺陷，分析管理短板和瓶颈。通过多次召开管理诊断会议，项目班子、各部门部长、技术骨干等参加会议，通过讨论、评审，汇总了项目管理短板和管理瓶颈。管理瓶颈3个。

通过这一阶段活动的开展，使全体职工更加深刻地理解到进行管理提升活动的现实意义和重要性，为整个活动健康有序、

扎实有效的推进打下基础。

以局、公司推进思路为基础，结合项目剩余工程实际情况，项目下一阶段的推进思路和工作重点是：以基础管理为核心，以入手，使项目的基础管理提升一个台阶。