

最新单位防疫工作个人工作总结(大全6篇)

总结是在一段时间内对学习和工作生活等表现加以总结和概括的一种书面材料，它可以促使我们思考，我想我们需要写一份总结了吧。怎样写总结才更能起到其作用呢？总结应该怎么写呢？下面是小编带来的优秀总结范文，希望大家能够喜欢！

单位防疫工作个人工作总结篇一

为认真贯彻落实省、市、县秋季动物防疫工作会议精神，努力实现“保增长、保民生、保稳定”的总体要求，尤其是重大动物疫病防控事关全社会公共卫生安全和社会稳定，事关畜牧业健康发展、畜产品安全和农民增收，我镇党委政府采取了一系列措施，各村驻村干部负责组织，村社干部协助配合好兽医防疫人员将工作落到实处。

畜牧业生产效益在规模，成败在防疫。当前，高致病性禽流感等重大动物疫病高发季节来临，各村要充分认识到到今年秋季动物防疫工作的特殊性、重要性、艰苦性，并严格按照“政府保密度，部门保质量”的要求，全力以赴。要加强领导，责任到位，措施到位，使秋防工作真正落到实处。

各村动员和组织农户对农村畜禽圈舍和环境进行地毯式消毒，对动物交易市场散市后消毒，屠宰场及台案必须天天消毒。对动物、动物新产品运载工具要做好装前卸后消毒，消毒工物必须达到有效浓度和作用时间，并随时更换消毒药物品种以保证消毒效果。

目前，我镇的防疫工作成效明显，切实按照省、市、县要求，认真抓好重大动物疫病不留空白和死角的强制免疫；强化了薄弱环节的工作，全面提高了免疫抗体的水平，积极做好畜

禽圈舍消毒工作，确保了无重大动物疫病的发生。

单位防疫工作个人工作总结篇二

全区现有生猪存栏8477头，母猪264头，鸡存笼万羽，生猪出栏18000头，肉鸡出栏28万羽。我区今后的畜牧业发展要在品种、规模、环保、防疫、管理等方面不断提高，创造品牌、扩大规模、降低成本、提高品质，为畜牧业发展和农民增收打好基础。

全区今年生猪生产保持着持续发展的态势，存栏总数与去年持平，特别是目前生猪价格下滑，经济效益差，给养猪业带来了一定的消极影响；与此同时我区家禽养殖业生产稳步发展，积极发展集约化、生态化的特色养殖，已建成的绿壳蛋鸡示范性养殖户现已实现经济效益，目前正稳固发展。

二、狠抓重大动物疫病防控，确保不发生区域性重大动物疫病

1、强化基础免疫，做到应免尽免。今年我区以六种强制免疫疫病为重点，全力以赴严抓动物防疫工作。据统计，全区2014年春秋防累计注射猪瘟疫苗26477头，注射猪口蹄疫疫苗26477头，注射高致病性猪蓝耳病疫苗26477头，注射禽流感疫苗4万羽，注射鸡新城疫疫苗4万羽，六种强制免疫疫病做到了应免尽免，免疫密度均达到100%。高密度防疫，提高了动物对疫病的抵抗力，确保了今年未发生区域性重大动物疫病。

2、抓防疫质效，提高动物抵抗力。为了检验我区防疫效果，春秋两季防疫结束后，我区配合市检查组对我区防疫情况进行了抽样检查以及免疫抗体飞行检测，据两次集中抽样检测，全区免疫抗体合格率达到并超过了农业部要求的标准。

3、扎实组织防疫工作，确保防疫效果。今年，我区要求把重

大动物疫病防控工作作为头等大事来抓，统筹安排，周密组织，把各项防控措施抓细、抓实，并在今年初始改进疫苗进出登记手续，完善入库、出库、空瓶回收销毁、报损以及台账的登记备案。还专门组织了防疫用消毒药品30件、针头100盒、注射器10支、药棉3磅、酒精5公斤等防疫物资，落实防疫经费2万元。由于物资准备充分，组织得当，全区防疫工作得以顺利开展。

4、加强人畜共患病的防控。为了有效控制狂犬病的流行，我区牢抓狂犬病防疫工作，仅上半年共免费注射狂犬病疫苗320头份，防疫密度达98%，有效防了控狂犬病的流行。

三、狠抓畜产品质量安全，确保不发生畜产品安全事故

畜产品安全直接关系到人民身体健康，为确保市民吃上“放心肉”、喝上“放心奶”，我区加强了全区农贸市场畜产品安全监管力度。

1、定期开展农贸市场的检查、管理工作。查台账、查出库单、看产品、看检疫证明等，随着巡查工作的大力开展，经营户对畜产品安全意识有很大的提高。

2、抽样检查。今年上半年我站配合市畜产品质量安全检测检验测试中心对辖区内养殖户（场）进行“瘦肉精”抽检工作。共抽检52份样本，均未查出违禁药品残留，畜禽产品质量合格率100%。

3、加强奶站和兽药店的监管力度。我站积极配合市畜牧兽医局，积极开展兽药打假、违禁药品查处、无公害畜产品认证等工作，保证本辖区内不发生销售使用假兽药、违禁药品的事件。同时我站按市局要求规范生鲜乳收购、运输行为，全面落实生鲜乳收购站质量安全“黑名单”制度，每月对喜旺集团的奶站开展抽样检测工作，通过广泛全面的宣传和严格而精准的抽样检测，生鲜乳“三聚氰胺”抽检合格率达100%，

有效防范了畜产品安全事件的发生，确保市民吃上“放心肉”、喝上“放心奶”。

4、兽药质量安全抽检工作。我区认真完成省畜牧兽医局下达的兽药质量安全抽检任务，兽药质量安全抽检合格率达90%；认真落实兽药gsp制度，每季度开展一次兽药市场专项整治行动，按时完成兽药监管情况统计季度报表。

四、防控禽流感和小反刍兽疫

1、区今年共排查养猪户1438户，全区共存栏生猪3652头、生猪出栏5055头、能繁母猪84头，其中养殖生猪在50头以上的规模户47户（本地农户13户、外来农户14户，分别分布于黑虎山村、大树湾村、沙河村、唐家湾村和后坪村），50头以下的养殖户1391户，规模养殖场养殖生猪2350头、出栏生猪1483头。

共排查家禽养殖户967户，鸡存笼24686只、鸭存笼51只、鹅存笼73只、鸽子40只，此外鸡出笼13500只。养殖规模在1000只以上的养鸡户4户，其中鸡存笼10200只、鸡出笼3500只，主要分布为黑虎山村五组2户、沙河村四组1户。

单位防疫工作个人工作总结篇三

疫情反复，形势严峻，每个人仿佛都笼罩在疫情的阴霾之下，志愿者服务的身影与微笑的眼眸犹如一束光，温暖着身边的每一个人。今天，我们走进联合会七彩阳光义工服务队王林荣，跟随她的脚步，一起走进各区的防疫现场。

前阵子在团队组织的万芳亭公园义工活动中，家住在海淀区公主坟附近的王林荣，每天要很早就出门，来到位于丰台区核酸检测现场，在公园门口负责指导游客扫码登记。

扫码登记虽然看似简单，但往来的人络绎不绝，需要专注认

真且快速熟练，今年六十多岁的王林荣，工作起来分外认真仔细，从早上9点开始，到下午4点左右，她始终身穿红色的义工马甲，默默的坚守自己的防疫志愿岗位。

五一劳动节期间，王林荣报名参加了本社区的志愿服务工作，在阜一社区核酸检测现场秩序维护工作，提醒居民做好防护，实时叮嘱让大家保持两米线的安全距离，与此同时为确保社区全员核酸，她挨门挨户通知居民进行核酸检测。

随着核酸检测的队伍越来越长，王林荣有序登记，并优先安排老人和小孩做核酸。每次一连工作数小时，没有一句怨言，作为一名老党员，一名义工，她说：“坚持就是胜利，疫情一定会过去的”！

去年年底，在联合会组织的东铁营街道疫情防控志愿活动中，作为义工王林荣也有进行参与，北方冬日里王林荣穿着厚重的棉衣外加防护服，行动不便，天气寒冷，在分配的社区核酸检测站点中负责秩序疏导，扫码登记，从早上6点，天还未亮时开始直到活动结束。

疫情期间，据七彩阳光义工服务队队长黑翠琴介绍，团队中的义工，疫情期间都在所属区域内进行志愿服务工作。他们每个人都满怀温暖热情的参与，为防疫工作贡献着自己的一份力量，这世上没有从天而降的英雄，只有挺身而出的平凡，他们是这个季节里最美的风景。

单位防疫工作个人工作总结篇四

自新冠肺炎疫情发生以来，在校领导和党政主要领导的共同努力下，截止到3月17日，全校师生无一人感染及确诊病例，未发生各类安全事故，线上教学工作开展有序，可以说我校取得了疫情防控的阶段性胜利，为坚决打赢疫情防控阻击战和平安校园保卫战打下了坚实基础。

(一)迅速启动疫情防控部署。疫情就是命令，防控就是责任。为确保疫情防控工作扎实有效开展，学校全体领导班子成员带头返回工作岗位，相关科室人员全部进入工作状态，并成立了以校长为组长，副校长为副组长，办公室、教研组、年级组等负责人为成员的新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控工作领导小组，领导小组下设五个工作小组：综合协调督导小组、疫情防控摸排小组、防护知识宣传小组、后勤服务保障小组、线上教学指导小组。明确工作职责，细化工作任务。同时，要求各部门健全工作机制，认真制定疫情防控工作方案和疫情防控应急预案，努力遏制疫情蔓延势头。

(二)制定疫情防控方案。1月27日，公开发布了《致全校师生及家长的一封公开信》，同时制定了《关于进一步做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控工作的紧急通知》，《学校新型冠状病毒疫情应急处置预案》、《春季开学工作预案》、《疫情期间学校日常管理制度》、《食堂疫情防控工作方案》等各类方案预案，统一思想和行动，周密部署安排，科学规范疫情应急处置流程。从制定应急预案、严格值班值守制度、加强假期对家长及学生疫情防控教育引导、及早做好春季开学各项应急准备工作等方面都提出了具体措施和明确要求。

(三)注重协调联动。我校密切关注新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控形势发展变化，及时掌握信息，获取专业指导，配合卫生健康部门严格落实疫情防扩散措施；加强联防联控，与区防控指挥部、疾控中心、定点医院、所在社区和学生家庭都已建立沟通机制，聚集校园疫情联防联控合力。

单位防疫工作个人工作总结篇五

近日，关于新冠疫情的进展时刻都在牵动我们的心弦，为了打好疫情防控这场战“疫”，全村上下一心，按照上级的安排部署，做好重点地区人员的摸排管控及全员核酸检测的工作，从村干部到每一位村民大家共同努力。

一是村书记带头奋战在防疫一线。一方面，通过听新闻等方式深入了解有关新冠疫情防控的政策措施，认真学习新冠病毒感染防护知识，利用大喇叭向村民宣讲官方政策措施、科学防控知识，引导村民正确认识和对待疫情；另一方面，以身作则做好疫情防控。遇到外来人员，他总是第一个上前询问，赶上饭点换班，他也总是让其他人先去吃饭，真正做到了履职尽责，担当作为。

二是卡口值班人员和巡逻员坚守岗位。卡点人员严格按照疫情值班表值班，并由多位村干部带班，做到无空岗、脱岗。对进出的村民严格执行登记、扫码、测温的程序，对进村车辆进行消杀。包村干部胡建发每天在村内值班值守，盯办村内工作落实情况。巡逻队在组长的带领下，分成3组，分别从不同方向巡逻，做到严防死守，避免出现村民闲逛以及卡口外人员“偷渡”。为了疫情防控，他们舍小家为大家，不分昼夜的坚守在防疫一线，切实做到了守土有责、守土尽责、守土负责。

愿者们也帮忙录入信息，为疫情防控出一份力；疫情防控是项艰苦的工作，村民把一切都看在眼里，他们纷纷自发给防疫点的值班工作人员捐赠食品，在寒冷的冬天送来温暖。

疫情就是命令，防控就是责任。村干部和全体村民都会坚决遵守防控要求，众志成城、同心协力，为坚决打赢疫情防控攻坚战贡献自己的力量！

很吸引我。

疫情防控工作总结汇报:医院疫情防控工作汇

新冠肺炎疫情防控阻击战打响以来，某某县把疫情防控作为当前头等政治任务，坚持党建引领，以“党旗飘起来、党徽亮起来、党员动起来”为抓手，充分发挥各级党组织战斗堡垒作用和广大党员干部先锋模范作用，为打赢疫情防控阻击

战提供坚强组织保证。

单位防疫工作个人工作总结篇六

部门kpi指标考核[tp]

部门的绩效考核本身的难度系数较高，再加上本次kpi指标的设计还不是十分到位，所以本次只收集到部分数据，这些数据只能从侧面反映部门的部分工作，暂时还不能全面反映一个部门的绩效，所以本次部门kpi的收集情况给下一步的工作提供了宝贵的实践经验。下一步的考核工作重点之一是继续改善与优化部门kpi的考核。

岗位工作目标考核[ip]

各个部门在公司总目标分解的基础上将部门目标进行分解，变成员工的个人岗位工作目标，在每个月初部门经理帮助员工制订员工的个人工作目标，月底就该员工的工作目标的达成情况进行考核，从三个月的ip考核试行情况来说，各职能部都通过此项考核有效的推动了员工个人工作目标的达成，有效的传递了部门工作压力，提高了工作效率，同时带动了公司工作目标与计划管理，所以这部分考核是基本有效的。

员工工作能力评估[cp]

职能部经理的cp考核是通过多维度（如：从目标、指导、沟通、对上司的支持、对直线部门扶持等几个方面）多角度（上司、下属、内部客户）进行的；职能部员工的考核也是多维度的（工作能力、合作与沟通能力、对上司的支持与配合、个人的学习与自我发展能力），并采用的是上司直接考核的方式，从最后的数据的收集结果反映，职能部cp考核较为客观的反映了员工的能力水平，这一部分的考核是有效的。

员工的工作态度是员工日常的工作表现和行为。这种行为和表现在我们公司主要体现在员工对工作的投入程度上，这部分的考核数据主要来自于员工加班时间，所以这部分考核众数据的来源上可以非常准确的反映一个员工作态度即他对工作的投入程度□at考核也是有效的。

试行中存在的主要问题：

1、考核本身设计问题

做为考核本身来讲它的运行需要健全的人力资源系统，比如有科学的、相对稳定的组织结构；经过科学的职位描述与评价的职位体系、公正、科学的量化手段等等，这些正是我们所缺乏的，同时也说明我们实施考核的人力资源背景相对薄弱。

绩效考核体系相对公司来讲是一个新事物，新事物必须实践必须经过一个在公司试行，在磨合与改善中找到最适合我们的解决办法的过程，主观上，我们在设计某些指标时，考虑的还不是十分周全，某些流程与指标还不是十分到位。所以从客观与主观上讲在本次考核体系的某些设计方面还不是十分到位，比如部门tp的设计暂时无法收集到完整的数据，目前人力资源部正在按照新的部门tp操作形式协助各部门制订下一季度工作目标。

2、沟通问题

通过三个月的考核试行，我们认为考核实施操作过程中的关键问题是被考核者与员工之间的沟通与互动问题，如果一个部门经理在帮助员工制订个人工作目标的时候不与员工进行充分沟通，过程中没有引导与协助，最后的考核结果没有在与员工充分沟通的基础上提出工作改进点，那么最后的考核结果肯定是失效的，就不会起到绩效改进的作用，从本次考核试行来看，部分考核数据的失效是由于这一问题而产生的，

被考核者与员工之间的沟通与互动是我们考核具体考核结果是否有效的问题关键所在。

3、认识问题

根据以往考核试行经验，部分员工在认识上还不是十分到位，他们认为本次考核还会象过去一样只是走一个形式，所以从思想上还不够重视。另外在考核实施过程中，认为考核无非就是考倒员工，给员工找麻烦，或者说是走过场，给他们的工作增添许多不必要的麻烦等等，这些负面的认识误区使员工在操作中会产生明显的抵触与排斥情绪。

4、推动问题

考核在没有形成习惯之前，考核推动仍然是一个很重要的问题，考核的推动除了人力资源部的强力推行之外，中高层领导的强力推动是关键问题，本次职能部考核试行部门较少，推动问题不是十分明显，但如果在全公司全面推广的话，推动问题则是整个考核体系全面推行成败的关键。

针对以上问题，下一步人力资源部的主要解决办法如下：

- 1、探索与改善，在实践中不断的优化考核体系；
- 2、通过引导培训，逐步的导入考核理念，逐步形成考核习惯；

比如：最近的的目标管理培训，及针对物流系统经理层与员工层的二次引导培训。

3、加强沟通：

人力资源部加强与试行部门之间的沟通与引导工作，并通表格或其它各种方式引导部门经理与员工之间的考核沟通与互动。

4、强力推行：

以人力资源部牵头，自上而下强力推行，其中的关键是中高领导的推行力度，所以人力资源部的工作重点就是：加强绩效考核系统面向中高层管理者的推销工作。

5、与绩效挂钩

只有与绩效挂钩，才能充分引起员工的重视，也才能够充分暴露一些原来无法暴露的问题，然后通过调整达到考核体系不断优化结果。最终考核体系才能真正达到激励员工不断改进绩效的作用。

工作目标：

建立并全力推行有效的、切合公司实际的绩效管理系统。

工作思路：

职能部的考核试行结果证明该系统是有效，能够实现公司向目标化管理方向发展（5—7月）。

9月份人力资源部将着手对该绩效考评系统进行全面客观地评价，并提出在物流系统推行的具体措施。并同时开始进行前期的培训与引导工作。

10—12月（三个月为一个考核周期）将实现行政、人力资源、财务三个部门员工绩效考核结果与薪酬挂钩，具体操作人力资源部将拿出暂行条例。物流部门将逐步实现绩效与薪酬挂钩（确保在下年年初实现）。

下年上年，将已经在公司运行的较为成熟的考核系统在全公司进行推广，最终在公司实现切实可行的、有效的、支持公司整体战略的绩效管理系统。