

# 2023年坚持双向提升 工作总结与提升(汇总9篇)

总结的选材不能求全贪多、主次不分，要根据实际情况和总结的目的，把那些既能显示本单位、本地区特点，又有一定普遍性的材料作为重点选用，写得详细、具体。总结书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇总结呢？下面是小编带来的优秀总结范文，希望大家能够喜欢！

## 坚持双向提升 工作总结与提升篇一

两年以来，我公司结合企业实际，按照市委、市政府的统一部署和要求，坚持以\_理论、三个代表重要思想为指导，落实科学发展观，树立公仆观念，增强服务意识，以转变工作作风为重点，以勤政廉政、提质提速、优化环境、促进发展为目标，以更新观念、转变职能、创新管理、完善制度和规范行为为主要内容，认真落实市委、市政府关于加强效能提升的精神，开展了一系列行政效能提升工作，有效促进了公司行政效率、服务水平、自身形象的进一步提升，进而推动了各项工作的全面协调发展。

一、建立组织机构，制订工作方案，确保效能建设顺利开展把效能建设列入公司日常工作，常抓不懈。为加强对公司效能工作的组织领导，建立党政齐抓共管，办公室组织协调，各部门共同参与的领导机制和工作机制。成立了以公司总经理为组长、以纪委书记为副组长，以各部门正职为成员的效能建设领导小组，领导小组下设办公室，由纪检办主任任办公室主任，负责日常组织协调工作。

制定效能建设实施方案，明确提出了，突出‘三个一切’，落实‘三个强化’的总体工作目标。即，一要牢固树立发展重于一切的思想，强化经营抓提速。效能建设的各项工作，必须服从和服务于发展这个第一要务，加强机关部门服务意识和

办事效率，提升机关对前台的服务和支撑能力，促进生产发展。二要牢固树立创新融于一切的思想，强化管理抓提高。按照效能建设的要求，整合管理资源，优化管理要素，规范管理行为，改善运作方式，实现管理机制的创新。三要牢固树立责任大于一切的思想，强化监督抓提效。大力弘扬求真务实、真抓实干的精神，分解目标任务，加强检查考核，严格责任追究，实行组织协调，真正把机关效能建设各项工作落到实处、见到实效。

制订效能提升工作进度表，建立考核机制，精心组织实施，确保工作落到实处，将效能提升工作作为促进公司生产经营工作的重要手段，抓实、抓好，抓出成效，从而确保了公司效能建设的顺利开展。

## 二、建章立制，完善管理，促进企业规范运行。

加强制度建设是提高效能的‘基础工程’。两年来，为促进效能提升，我们结合实际，修订、完善了企业员工行为规范，进一步完善了首问负责制，努力培养和造就一支纪律性高、作风硬、业务精、意识强的员工队伍。

为推行规范化管理，我们紧密结合市场、结合企业发展和经营环境的变化，对企业制度和管理方法进行了全面的梳理、补充和完善，健全并进一步理顺了企业组织机构，进一步明晰了各岗位职责、工作规则、业务运行管理，制定内部的人、财、物管理、服务承诺、首问负责、限时办结和责任追究等制度，使各项工作有章可循，用制度来规范工作行为。

认真开展部门月度考核和年终考评。建立了以业绩为导向、横向评估、动态管理的中层管理人员绩效考核机制，制定了以履行职责、服务水平、创新工作、廉洁从政等为考核内容的百分考核办法。对各营业部和各部门领导班子实行‘关键绩效重点考核办法’，每月通报得分排名，每季度考核兑现，从而调动广大员工的工作积极性和创造性，干部事业心和责任

感有所增强，工作质量和效率得到进一步提升。

三、为强化监督制约机制，认真履行对分公司决策和权力运作程序，以及重点部门、重点人员加强监督检查，加大对工程建设、大宗物资设备采购的监督力度，积极参与了施工、采购等项目的监督监察，发现问题、解决问题，查漏补缺，杜绝隐患，做到，凡事有人负责、凡事有章可循、凡事有据可查、凡事有人监督，提高管理人员严格执行管理制度的自觉性，营造了高效和谐良好氛围。

通过推行机关效能建设，以勤政促廉政，以监督促管理，较好地树立了，廉洁、勤政、务实、高效’的统计机关形象，全面提高了机关效能和服务水平。但建立长效、便捷具有统计行业特色服务工作机制，仍有待进一步加强。今后我们将在市效能办的指导和各界的监督下，不断完善工作机制和各项制度，不断提高超前意识和主动意识，进一步创新服务模式、方法，逐步建立健全行政效率的长效机制，同时克服形式主义，加强和相关单位的协作和配合，做到主动联系、协商，切实搞好沟通和衔接，争做效能提速的，加油站’，使之在促进统计工作等方面发挥出更大作用。

## 坚持双向提升 工作总结与提升篇二

首先非常感谢领导们能给我这次学习和自我提升的机会，转眼间两个月的自荐班学习很快就结束了，理论课程和现场实习让我对现场分部有了一个更深的认识，也让自己在以后的工作当中确立了明确的追求目标。

我是一名前台接待员，虽然自己现在的工作与现场相比也有相通之处，但自从我上了理论课程之后，感觉自己离一名合格的管理者还相差很多，通过自荐班的学习首先自己的主观意识就发生了变化，作为一名管理者考验我们更多的是管理、沟通、帮带、自我提升与总结能力。自己也即将对从一名被管理者走向管理者道路上了解了管理角色转变和能力提升，

最重要的也是学会自我管理才能影响别人做好表率工作。

在理论学习中使我最受益的一门课程就是教练技术，同时也使我在工作当中对新员工的帮带工作得到了提升，当我没参加自荐班课程之前，做为一名老员工也在帮带一些新员工工作，在做教练帮带时，总找不到帮带的方式方法进行辅导，现在我可以根据员工的性格制定实习计划，再按照辅导的一般结构：说明、示范、练习、认可、跟踪的方法进行辅导，再根据员工的学习状况进行改进，激发员工的积极、主动、自信的心态。

在现场的实习中不仅要检查商品质量价格、品种、对人员监控、员工培训、对新员工办理入职等等，还要做出销售分析总结，安排市场调查、与供应商及员工之间的沟通工作，其中如何做好员工管理和沟通是我要突破的重点，那么如何管理好自己的团队呢，我也一直在反复的思考，如果自己走上管理岗位又要用什么方式来带好团队？通过程总讲的“员工管理”课程和教练帮带的过程中，我学习到了每个人都有一套自己的管理策略和风格；自己所带的团队也会有不同性格的人，首先对自己要有信心，培养自己的魄力也要有过硬的专业技能，有准确的判断力和公平公正的原则，最重要的是善于沟通与分享，增强整个团队的凝聚力，通过这次的自荐班学习也为我以后的工作做好了铺垫工作。

很高兴自己加入到了天虹这个团队工作，让我深刻体会到一个企业的文化与精髓，一个重视员工的企业是有灵魂的，虽然只是2个月的短暂学习，但我会以后的工作当中更加努力，丰富自己各分方面的知识技能，感谢教练在这段时间给我的帮助，也感谢所有老师对我们的用心！

## **坚持双向提升 工作总结与提升篇三**

（讨论稿）

## 一、指导思想

按照“分类管理、科学设岗、明确职责、严格考核、落实报酬”的总体要求，从着眼于规范企业管理秩序，着眼于调动全体员工的积极性，着眼于员工队伍的成长和整体素质的提高，以激发活力、提高效率为目标，通过员工双向选择竞聘上岗，做到人岗匹配，激发员工的工作热情，为公司的发展提供人才保障。

## 二、基本原则

（一）坚持公平、公正、公开、竞争、择优的原则。坚持任人唯贤、唯才是举，使各类人才创业有机会、干事有舞台、发展有空间，营造人才脱颖而出的环境。

（二）严格规范、阳光操作的原则。整个双向选择竞聘上岗的实施，必须阳光操作，严格按制度办事，避免人为因素，做到严格规范，公平公正。

（三）实事求是、人岗匹配的原则。双向选择的双方必须按照《岗位说明书》、定岗定编要求，从工作实际需要出发，客观分析，客观选择，确保人岗匹配、适才适岗，杜绝突破编职。新拟的《岗位说明书》是竞聘上岗双向选择的重要依据。

（四）积极稳妥，稳步推进的原则。在实施过程中，各单位必须以稳定为前提，有计划、按步骤积极推进。

（五）分类管理，谁用人谁选聘，下管一级、下聘一级，逐级实施的原则。按照人事管理权限，各单位负责此项工作在各单位的组织实施。公司聘用中级管理层人员；部门按岗聘用所需员工。

（五）聘任、聘用实行双向选择的原则。即由全员自荐报岗；由公司或部门按照规定程序择优选聘的原则，不愿填报者视

为自动放弃。

### 三、方法步骤

本次工作共分为6个阶段。

（一）宣传动员阶段（\*\*月\*日—\*\*月\*日）。各级部门要召开员工会，组织所属全体员工认真学习双向选择竞聘内容、《岗位说明书》、定岗定编等材料，同时认真做好员工信息分析工作，引导员工积极理解、支持、参与此项工作。人事部门要及时将《岗位说明书》、定岗定编情况进行公布。办公室要充分发挥宣传职能，为此项工作的开展营造良好的议论氛围。

（二）报名阶段（员工双向择岗阶段）（\*\*月\*日—\*\*月\*日）

动员结束后，各单位（部门）员工根据本单位（部门）岗位设置情况，结合自身实际，原则上在本部门内设岗位中选择1个岗位，填写《员工双向选择竞聘上岗报名表》经部门领导签字，完成员工双向择岗后，交人事部门。未按时报名者，视为自动放弃（各单位对报名人员的资格审查由本单位员工双向选择竞聘上岗工作领导小组负责；各部门由部门领导负责对报名人员的资格审查）。

（三）公示阶段（\*月\*\*日—\*月\*日）

员工双向选择办公室要将竞聘人员的双向选择竞聘情况进行公示。

（四）录用阶段（\*月\*日—\*月\*日）

对公示无疑意的，人事部门要及时按要求办理人事调动、岗位变更、签订等有关手续。

#### 四、组织领导（待定）

为加强对员工双向选择竞聘上岗工作的领导，成立员工双向选择竞聘上岗工作小组，各单位也要及时成立相应的组织领导机构，负责此项工作、录用人员的确定及问题的决策。

组长□xxx 副组长□xxx xxx xxx xxx xxx 成

员□xxx□xxx□xxx□xxx□xxx□xxx□xxx□xxx□xxx□xxx□xxx□xxx□xxx□xxx□  
xxx□xxx□xxx□xxx□xxx□领导小组下设办公室在人事劳资部，  
负责员工双向选择竞聘上岗的日常工作。

#### 五、有关细则

（一）在双向选择过程中，如未被录用，则进行学习培训，学习期间只发给岗位工资。经学习培训合格后，由本单位部门根据岗位空缺及本人的实际情况，在征求本人意见的基础上，进行二次安排工作，如本人不愿意，则先待岗，待岗期间只发生活费，待有岗位空缺时，再进行双向选择。

（二）未报名参加双向选择的人员，则实行待岗处理，待岗期间只发生活费，在待岗过程中，若有空缺岗位，则进行二次双向选择；现享受待遇的人员，由各单位部门妥善安排。

#### 六、要求

（一）整个双向选择上岗具体工作由各单位双向选择上岗小组办公室负责实施。

（二）竞岗领导小组及参与竞聘工作的有关部门负责人和业务人员，要严守纪律规定和做好保密工作；要求公道正派。

（三）在新上岗人员未到位之前，全体员工务必坚守各自工作岗位，完成各项工作任务。

（三）各级部门要认真做好员工工作，确保本次双向选择上岗工作顺利进行。

（四）所有工作人员要严守组织纪律，公道正派，坚持原则，实事求是地工作，则，将视情节轻重给予处理。

（五）要按照本实施意见要求，结合自身实际，制定具体的实施办法，报竞聘工作领导小组审批。审批后的部门《聘用实施办法》，要在本部门范围内进行宣传和张榜公布，并在公平、公开、公正的原则下进行聘用工作。在实施过程中，如遇特殊问题，应及时向上级报告。

XXXX年XX月XX日

## 坚持双向提升 工作总结与提升篇四

真正算起来到泰山已经一年半了，虽然选择这个公司让自己的经济有些吃紧，但从未后悔这个决定，中间一次的离职重回让许多人议论纷纷，但对于自己，感激自己的坦然面对，而重返后对年资存有的遗憾，也在管理部主管的帮助下，有了圆满，感恩于心！

人的一生由许多选择组成的，在每次的选择面前总是很痛苦，因为不知选择的结果给自己带来的什么样的生活，这次的工作选择是因为自己的责任，因为周全的需求，自己需要一份工作，这份工作要是自己游刃有余而且能让自己有所成长，这样才能兼顾到家庭与自己，而现在的似乎比较适合，这只是起点，人生的另一个起点，还记得曾经看过一段话：“二十岁跟对人，三十岁做对事”，在初出社会时，我跟对了人，跟对了对自己一生帮助很大的主管，而即将三十岁的现在，就要努力做对事了，做对自己应该做的事！

前两天因为自己主管让心底有些难过，也许是公司氛围的原因，主要看工作的年限，与个人的能力关系不大，所以主管



不会主动为下面人考量，有些多一事不如少一事的想法，不像台企竞争的气氛，以前会劝自己做总是会有好结果的，但现在不这样想了，做好是自己的本职，与主管关系不大，他们不能给我积极性，但我不能因为他们而不去做，我要做好对的事，这些是为自己在做，是为自己的资历加分，这样的想法让努力工作的自己有了新的动力。

现在的工作相对来讲轻松一点，说是相对，是因为工作本身没有轻重之分，重点在于工作的人的态度，另外是相对以前管理着一两千人的现场，压力要小很多，但是自己也并没有因为压力小而不费心，可能是因为个性的原因，不管做什么，总是尽力做到最好，回顾一年的工作，做个小小的总结，以此勉励自己未来继续努力！

1. 负荷大工作量 记得没来之前，问在这里工作的曾经的同事，他说我即将接手的那个女孩要离职，主要是太闲了，没事情做，可是来了之后发现，不是没事情做，是根本没人好好做，现在的自己，要带下面的小朋友，要负责系统的运营，要整理确认培训的资料，要对应主管时不时的突然想法，还要负责以前另外一个同事的期刊，大部份时间都安排的满满的，有人总问我，为什么之前的人很闲，你怎么这么忙？这也许是个性原因吧！

2. 团队管理得当 初到时接手这个小团队时，真是的一人三心，四分五裂，什么想法的都有，有能力的也有，但就是有劲不往一处使，每个人都怀着自己的心思，时不时还给你闹点矛盾出来，一年的调整，整顿，总算让这个团队有了向心力，有了团队的目标，每次看到这些小朋友的活泼劲，团结和谐的气氛，心底总会有些满足感，当然也离不开新升的两个组长的努力呵。

3. 部门关系缓解 最初听到下面的人每次开会都会反应，部门在公司地位低，没人甩我们，而现在这样的抱怨越来越少，偶尔还会有，是因为工作的性质和个人的想法，我不能做到

百分百，但我会尽百百力量去做，现在和一些经常来往的部门中间主管关系比较融洽，工作上的沟通也挺好的，下面的人最近总是问我，为什么许多人都好沟通了，我知道是自己的努力有了结果。

4. 资料完善 现在的人员资料真的完善了很多，不管是主管订的流程，还是流程执行度，几乎是完美的，公司二千多的人资料整理及时更新，而刚来的时候看到的资料不是期别少，就是期别内人员少，偶尔主管还会质问资料的小问题，我总是在想，在有了这么大的改善下应该赞扬了，还总要挑点问题，也许是想完美无缺吧，可人是活的，而且是生产在用，我们能在被动的状况下做到这样真的算是尽了心力了！

## 坚持双向提升 工作总结与提升篇五

### 一、加强领导，落实责任

我局及时成立了\_\_\_\_县审计局“执行力提升年”工作领导小组及办公室，由局主要领导任组长，一名具体分管领导任常务副组长，其他班子成员任副组长，各科室负责人为领导小组成员，做到一级抓一级，分工明确，落实责任。

### 二、制定方案，广泛动员

认真组织召开了局党组会和全体干部职工学习动员会。会上，局党组书记、局长\_\_\_\_同志传达了县领导在全县执行力提升年工作动员会上的讲话精神，明确了“执行力提升年”工作的目标和要求，向全局干部职工提出了具体的要求，进一步提高了大家的思想认识。并结合工作实际，制定了《\_\_\_\_县审计局关于开展“执行力提升年”工作的实施方案》，分四步实施，即学习讨论、提高认识，分析检查、找准不足，认真整改、解决问题，总结提高、巩固成果。

### 三、严格管理，确保实效

一是严格执行上下班出勤制度，严肃工作纪律。自觉遵守各项规章制度，严于律己，认真执行各项决策、决定和指示，确保了政令畅通。二是在全局职工中形成创先争优的活动氛围。大力提倡讲团结、讲大局、讲奉献、讲奋斗，进一步明确了工作职责，提高了工作效率，增强了全体职工的事业心、责任感和创先争优意识。

## 坚持双向提升 工作总结与提升篇六

2018年度基层党建述职评议考核，重点围绕贯彻落实全国、全省、全市、全县组织工作会议精神，完成年度基层党建各领域重点工作任务情况，提高基层党建工作质量进行。

（一）突出学习贯彻新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大精神，推进“两学一做”学习教育常态化制度化，增强“四个意识”、坚定“四个自信”，落实“两个维护”情况。

（二）突出提高基层党建质量，落实基层党建工作重点任务，加强党支部建设，提升“两个覆盖”质量、带头人队伍建设质量、党组织活动质量、发展党员和党员教育管理质量、党组织引领的质量，解决抓党建工作不实、压力传导不够、指导督导不力，政治功能不强，弱化、虚化、边缘化等情况。

弱涣散党组织，发展壮大村级集体经济，发挥基层党组织战斗堡垒作用和党员先锋模范作用情况。

（四）突出履行基层党建工作责任，履行主体责任、第一责任人职责情况。

1. 述前调研。各党支部书记要在深入调研分析的基础上，认真总结抓党建工作情况，列出成绩单、问题清单和整改清单。

2. 撰写报告。通过调研形成年度党建工作自查报告。自查报告形成后，要召开领导班子会议专题研究，最后形成全年党建工作述职报告。报告字数要严格控制在1200字左右，内容注重用具体事例和数据说话，客观反映经验和成绩，深入查找存在问题，回应上年度查摆的突出问题和上级党组织督查、巡察反馈的问题。

3. 审定报告。镇党委将对各党支部书记的述职报告认真审核把关，重点看是否聚焦党建工作、问题查摆和原因分析是否深刻具体、办法措施是否实在管用，重点看书记是否切实把自己摆进去，对不符合要求、部深入查找问题的，要严肃指出、督查修改，确保述职报告高质量高标准。述职报告务必于12月29日前报党政办。

4. 领导点评。镇党委领导进行点评，肯定经验做法，指出存在问题，提出下一步工作要求和努力方向。

5. 组织测评。每位党支部书记述职结束后，参会人员根据述职情况进行民主测评。

向党员群众述职评议参会人员：包村领导、驻村干部、村“两委”班子全体成员、村监委主任、村会计、党员群众代表不少于 贫困户代表不少于3人，“两代表一委员”不少于3人。

1. 得分在90分以上（含90分）为好，得分在70分-90分（含70分）为较好，得分在60分-70分（含60分）为一般，得分在60分以下为较差。述职评议考核结果作为年度目标责任考核的重要内容，作为评优树模的重要依据。

2. 因社会治安综合治理、安全生产等被一票否决的，不能评优。3. 有违规发展党员，基层党建工作有重大问题且没有及时解决，造成不良影响的，不能评优。

4. 党支部书记考评得分在90分以下的，所在党支部年度考核优先评优；考评得分在60分以下的，并镇党委和镇纪委主要领导进行诫勉谈话、限期整改；当年排位倒数第一的，要诫勉谈话；连续两年倒数第一和连续两年得分在60分以下的要进行组织调整。优品课件，意犹未尽，知识共享，共创未来！！

## 坚持双向提升 工作总结与提升篇七

### （一）、重点搞好常规稽核工作

xx年度经营目标责任制考核兑现常规稽核。经营目标责任制的考核采取“百分计计酬”的办法，主要对我市农村信用社经营目标完成的真实性及考核情况的合规性进行检查。经考核我市农村信用社xx年度经营目标责任制各项指标均真实、准确，无超比例兑现工资现象。其中考核得x分以上的社x个，占比x%□得x-x分的社x个，占比为x%□x-x分的社x个，占比为x%□

### （二）、积极开展序时稽核，定期监控各社经营情况。

### （三）、根据我社实际情况，及时开展专项稽核

## 坚持双向提升 工作总结与提升篇八

如果是搬东西，两个人的力量加起来一定比一个人强，但在企业的管理上就要出问题了。我们不妨试想一下：一个员工辛苦的工作了一天，在工作的汇报上，先向主管汇报了情况，主管说你这里没有做好，该这样做。然后又向经理汇报一次，经理说你这里做好了，那里没有做好，要该那样去做，然后再向总经理汇报，总经理说你都没做好，要……。去做。那如果你是员工你会怎么去想？该听谁的？谁说的才是对的？都是领导谁也得罪不起，可如何才能做到谁都不得罪呢？这

时你不迷茫吗？你迷茫了还有心思好好的工作吗？作为管理者而言，每个人的管理思路都不一样，其实并没有谁对谁错，如果只是一人进行管理，可能效果会很好，如果多人参与同样的管理，那么管理就失去了明确的方向与目标。

每个企业由于种种原因都有不同的职务分工。我们每个人都要做好自己份内之事。但如果你参与了不属于你权力范围的管理，那么你就会影响他人管理的效益，因为你并不明白他人为什么要进行那样的管理，你的越权就是不理智的行为。

事必躬亲，是对中层管理者和员工智慧的不信任和扼杀，往往事与愿违。长此以往，员工容易形成惰性，责任心大大降低，把责任全推给管理者。情况严重者，会导致员工产生厌烦心理，即便工作出现错误也不情愿向管理者提出。何况人无完人，个人的智慧毕竟是有限而且片面的。为员工画好蓝图，给员工留下空间，发挥他们的智慧，他们会画的更好。多让员工参与公司的决策事务，是对他们的肯定，也是满足员工自我价值实现的精神需要。赋予员工更多的责任和权利，他们会取得让你意想不到的成绩。

自己不去做却让别人拼命去做，还经常以高姿态去指责别人，全然不去考虑别人的感受。有功归于自己，有过就是别人，滥用职权。

你是不是真的听懂了手下的话了吗？你是不是也习惯性地用自己的权威打断手下的语言？我们经常犯这样的错误：在手下还没有来得及讲完自己的事情前，就按照我们的经验大加评论和指挥。反过头来想一下，如果你不是领导，你还会这么做吗？打断手下的语言，一方面容易做出片面的决策，另一方面使员工缺乏被尊重的感觉。时间久了，手下将再也没有兴趣向上级反馈真实的信息。反馈信息系统被切断，领导就成了“孤家寡人”，在决策上就成了“睁眼瞎”。沟通比管理更为重要，你以\*等交流的方式与手下保持畅通的信息交流，将会使你的管理如鱼得水，以便及时纠正管理中的错误，

制定更加切实可行的方案和制度。

这是\*很多民营企业经常犯的错误，很多中小的民营企业总想把自己的公司做大，本来有这样的理想固然没错，但正因为如此，所以在管理上总想迅速与大公司接轨，于是就把大公司的一切管理模式复制过来。殊不知企业间也存有巨大的个体差异，适合于大公司的管理模式未必适合特别是刚起步的中小企业。因为中小企业在所谓的经济势力，硬件设施及对对市场的影响上与大公司存有巨大的差距，好的管理模式必须与其它设施相同步才能发挥它的潜能，如果这两者之间不同步，何况在复制大公司的管理模式时我们只复制了他的形却无法领悟其中的精髓，结果弄得四不像。管理就会变得非常畸形，从而失去了核心凝聚力。

其实做营销就像行军打仗一样，市场管理者就像统军元帅，而财务就像是粮草官。要想打好一次战役，当然要有充足的军饷，粮草的供应必须由统军元帅无条件的支配，我们也不妨试想一下：如果粮草官比元帅的权力还大那会是一个什么样的后果。而在我们现代企业中，却依然存在很多粮草官管理元帅的现象。财务和市场管理者本是两个不同的角色，财务的思维只局限于产品成本，利润等一方面的考虑。而市场管理者的思维却是整个全局，两者间随时会有冲突，那如果冲突时怎么办？正确的方式因该是：财务有发言权，但不能有最终决策权，财务可以保留意见，但必须执行市场上下达的指令。

## **坚持双向提升 工作总结与提升篇九**

为深入推进农村人居环境整治工作，切实提升村容村貌，连日来，百里镇在紧抓疫情防控的同时，持续扎实推进农村人居环境整治。

组织发力，下好“先手棋”。成立农村人居环境整治工作领导小组，制定《农村人居环境整治实施方案》，建立村“两

委”干部包户的联动抓包机制，压实工作责任。采取“网格化”管理模式，以村民组为单元，按照分组管理范围制定“责任区”，通过支部发动、党员带动、干部促动、党群互动的模式，全力推进农村人居环境整治。

长效机制，画好“高压线”。村两委成员携手志愿者广泛开展入户宣传，动员群众对自家门前卫生实行“三包”；同时鼓励全体党员充分发挥先锋模范作用带头作用，在全村范围内形成一个事事有人管、处处有人干，人人关心、个个参与人居环境整治的良好氛围。

集中整治，打好“组合拳”。以清理生活垃圾、整治杂物乱堆乱放为重点工作，把房前屋后、沟渠、村里村外和河道沿岸等纳入管理范围，对积存垃圾进行及时集中清运，着力清理村内、村外的柴草堆、垃圾堆，清除河道、沟塘内积聚的垃圾渣土，彻底清除卫生死角。在搞好集中整治的基础上，建立健全行之有效的常态保洁、污水处理、公厕维护、绿化管护等方面的农村人居环境长效管护机制，确保农村人居环境整治成效得到有效巩固。

下一步，百里镇将常态化、长效化巩固人居环境整治成效，切实转变群众思想观念，激发群众内生动力，推动美丽乡村建设全面提档升级，让乡村面貌更加美丽，家园更加温馨。