# 两职合一工作总结(推荐9篇)

来源：网络 作者：独坐青楼 更新时间：2024-12-10

*两职合一工作总结1班级管理是教育教学工作的灵魂。身为班主任，我力求工作做实做细，在实践中努力探求德育工作的新途径、新方法，注重学生个性的保护和培养，指导学生走进实践，既要丰富知识，更要学会做人。勤学苦练、播撒爱心是我当班主任的信条。担任班主...*

**两职合一工作总结1**

班级管理是教育教学工作的灵魂。身为班主任，我力求工作做实做细，在实践中努力探求德育工作的新途径、新方法，注重学生个性的保护和培养，指导学生走进实践，既要丰富知识，更要学会做人。勤学苦练、播撒爱心是我当班主任的信条。担任班主任期间，我能够坚持正面教育，大胆从心理素质方面探索德育教育的触发点，关心学生，爱护学生，言传身教。对一些思想上不够成熟、自律性较差、性格孤僻等缺点的同学，细致的了解，从各方面关心他们，使学生觉得老师既是一个值得尊敬的师长，又是一个可以交心的朋友。以这种教育理念培育人，拉近了我和学生的关系，为班级创造了良好的学习氛围。由此，我班多次被评为校文明班级，在班级量化管理中一直名列前茅，本人也多次被评为优秀班主任。

**两职合一工作总结2**

我恪守一名人民教师的职责和本分，光明磊落为人，兢兢业业工作，不计得失，脚踏实地，锐意进取，廉洁从教，亦教亦学，教学相长，政治素质不断加强，道德修养不断提高。在实践中，我刻意完善自我形象，以《教师职业道德规范》束缚自己，严格遵守《教师职业道德十不准》和《师德行为建设十条禁令》，树立社会主义荣辱观。二十多年的教育教学工作使我深深意识到：教育的过程是集创造性和挑战性的过程。只懂教书不会育人，不是一个合格的教师。我谨记陶行知先生的一句话：捧着一颗心来，不带半根草去，全身心地投入到教育教学工作中。

**两职合一工作总结3**

（一）对公务员制度的创新和完善。在职务职级并行制度实施前，公务员的各种待遇仍主要与职务挂钩，造成过分看重职务的问题，特别是在县以下的单位，公务员受机构规格等因素限制，职务晋升空间小的矛盾更为突出。建立职务职级并行制度，在公务员职务晋升之外，再开辟一条职级晋升渠道，形成晋升职务与晋升职级的“双通道”，让那些不能晋升职务的公务员，也可以通过晋升职级，获得合理的待遇。既是对干部人事制度的重要调整和改革，也是对公务员制度的创新和完善。

（二）有利于稳定基层公务员队伍。长期以来，因待遇和发展空间等原因，出现基层公务员招录难、留人难等一系列不稳定问题。国家建立基层公务员职务与职级并行制度，体现对基层工作的重视和对基层干部的关心。已将县直和乡（镇）的机关、参照公务员管理单位纳入职级并行制度实施范围，政策覆盖率100%。政策的落实坚定了基层公务员扎根一线的信心，也吸引了各方人才到基层服务、锻炼和成长，从而促进基层公务员队伍的稳定。

（三）树立争先创优的导向。在实施职务职级并行制度中，坚持德才兼备、以德为先，注重工作实绩，体现个人资历。同时，在执行职务职级并行中严格按照制度奖优罚劣，如：规定现任职级或职务期间每有1个年度考核为优秀等次，任职年限条件缩短半年；每有1个年度考核为基本称职等次，任职年限条件延长1年。通过奖惩并举的措施鼓励基层公务员立足本职踏实工作、争创业绩，对“吃空饷”“慵懒散”等不良现象得到了抑制，纠正了“官本位”思想，在基层营造起干事创业的良好氛围。

（四）推动公务员管理跃上新台阶。以实施职务职级并行制度为契机，开展加强公务员管理的一系列工作。一是将职务职级并行与治理机关事业单位“吃空饷”相结合，巩固治理工作取得新成效。在职务职级晋升过程中，查处因个人原因未正常上班暂缓晋升职级的3人。二是将职务职级并行与干部人事档案核查工作相结合，提升干部工作的公信力。通过职务职级并行工作，对全县的公务员档案逐一进行审核，实现公务员信息动态和全程跟踪服务。在职务职级晋升过程中，因档案部分资料缺失，暂缓晋升的8人，因干部人事档案资料不规范暂缓晋升的15人。通过一系列的组合拳，推动了职务职级并行制度的贯彻落实，同时开启了公务员管理工作的新篇章。

**两职合一工作总结4**

1、深入钻研，大胆创新。任现职以来，我始终把教研放在重要的位置，把成为一个学者型的教师作为自己的奋斗目标。不断鞭策自己，勤奋学习，努力提高自己的理论水平，把握数学学科最新的改革趋势，理解课改的发展方向。积极参加听、背课活动，与课任教师一起钻研教材、教法与学法，很大地提高了自己的教学水平，收到了良好的教学效果。

2、勤勉教学，成绩突出。作为一名教师，我始终把教书育人、为人师表为己任，把成为学者型、教研型的教师作为自己的目标，孜孜追求。任现职以来，我要求自己不断增强业务素养，深入钻研教材，认真进行教学研究，坚持系统性、启发式、研究性的教学方法。教学中，我坚决贯彻因材施教的原则，相信每个学生都有各自的兴趣、特长，其理解、分析、体验、感悟的能力也各有千秋。在教学内容和目标的实施上，不强求齐头并进，而是根据学生实际，追求差异发展。在教学方法的设计上，我突出落实激发学生的主体意识，激发学生的求知欲望。每一节课都要设计学生参与的问题，来引导和训练学生，起了很好的导向作用并取得了理想的成绩。在任现职期间，我所任班的数学成绩均名列第一。

3、重视实践，总结提高。在大胆开展教学研究进行优化课堂教学的基础上，我及时总结自己的得失，坚持撰写教育教学教案、论文等，内心被成功的喜悦充盈着。XX年《三角函数演示器》获县三等奖，《圆与圆的关系》获县一等奖，XX年《勾股定理演示器》获县二等奖。XX年《三角形全等的判定》教学设计获县一等奖;XX年《一元二次方程根与系数的关系》获市教案评比一等奖;XX年《谈三为主教学法中的创新思维培养》获市一等奖，《谈教师在教学中的主导作用》获全国科研论文暨教案征文一等奖;XX年《浅谈中学数学能力的培养》获市二等奖;XX年教案《一元二次方程根的判别式》获市一等奖;XX年修改的《浅谈中学数学能力的培养》在现代中小学教育发表。

4、积极进修，提高自身素质。为适应新世纪的教学要求，提高自己的教育教学水平，我积极参加市县组织的各种学习。积极、认真观看优质课示范课，聆听教育专家的讲评，通过与专家、名家的近距离的接触和学习，更是让自己的业务水平迈上了一个新台阶。

**两职合一工作总结5**

一是晋升年限过长。根据现有的公务员年龄结构体系，40岁以上的副科级公务员约占同级的，这部分人员正处在职业生涯的“以老带新”贡献期。按现行晋升条件，这些人员在退休前再次晋升职级比较渺茫，如此易产生“车到码头、船到岸”的消极心理，不利于队伍的“传帮带”良性发展。

二是激励体系不够完善。现有计算年限只考虑到年度考核的成果，未考虑将突出贡献、重大立功、急难险重任务中表现优秀等情形纳入激励体系。

三是女性干部改革红利难以享受。由于职务职级并行制度在设计中并未考虑到男女干部退休年龄的差别，事实上造成了部分女干部在同等条件下无法享受到职务职级并行带来的好处。由于女性公务员退休年龄一般比男性早五年，这使得不少女干部在职级晋升机会上受到影响。

四是年度考核优秀缩短计算任职年限过长。因年度考核获得优秀的公务员，在职务职级并行实施过程中任职年限可缩短半年，现行体制下，无法用年度考核优秀等次来衡量一名公务员工作的整体水平和履职能力，导致在年底考核中部分单位领导干部为尽早拿到相应职级，存在排资论辈、相互谦让，失去了职务职级晋升中年底考核优秀等次正确的激励导向和用人导向。

**两职合一工作总结6**

自职务与职级并行制度实施以来，县委高度重视，成立了由县委组织部牵头，县人力资源和社会保障局、县编委办、县财政局等部门为成员单位的专项审核工作组，认真贯彻执行，加强组织领导，积极推动落实，于20xx年底正式启动实施公务员职务与职级并行制度。自制度实施以来，截止20xx年9月，正科级干部总数为232人，晋升副处级待遇的干部总数为49人，晋升比例，人均增资404元；副科级干部总数为275人，晋升主任科员待遇的有10人，晋升比例，人均增资197元；科员总数为489人，晋升副主任科员待遇的有135人，晋升比例，人均增资287元。职务与职级并行工作的集中迅速开展，较好地调动了广大基层干部的积极性，及时把上级部门好的政策传导到基层干部中，产生了较好的效果。

**两职合一工作总结7**

一份耕耘一分收获，这些年付出的同时也得到了社会各界的认可和应有的回报。零一年县政府三等功，零二年市政府二等功，零三年县政府嘉奖，零四年县政府嘉奖，零六年县先进个人，零六年县德育教育先进个人，零六年县优秀班主任，零六年县骨干教师，零七年县政府嘉奖，零七年市师德先进个人，零八年县政府嘉奖，零八年河北省优秀教师，零九年县政府嘉奖，零九年市骨干教师。

总之，教师无小节，处处皆模范，教师形象应该是博学多识的学者形象，为人师表的楷模形象，爱生如子的严父慈母形象，爱岗敬业的红烛形象。我将以此自勉，在自己的工作岗位上继续踏踏实实地工作，在教育这块热土奉献自己的青春。

20xx年1月15日，中办、国办印发了《关于县以下机关建立公务员职务与职级并行制度的意见》，在公务员法规定的制度框架内，保持现有领导职务和非领导职务晋升制度不变，建立主要依据任职年限和级别晋升职级的制度，发挥职级在确定干部工资待遇方面的作用，实行职级与待遇挂钩，实现职务与职级并行。现结合实施县以下机关建立公务员职务与职级并行制度的情况进行自查，总结如下：

**两职合一工作总结8**

县以下机关建立公务员职务与职级并行制度的工作情况汇报：

\*\*省委办公厅、\*\*人民政府办公厅《印发〈关于县以下机关建立公务员职务与职级并行制度的实施方案〉的通知》（\*\*\*发〔20\_〕19号）印发后，我市高度重视，成立了由市委组织部、市人力资源和社会保障局、市编办、市财政局等部门组成的工作领导小组，认真贯彻落实，加强组织领导，积极推动落实，于今年6月正式启动实施了县以下机关建立公务员职务与职级并行制度。8月，市委常委、组织部长在“全市组织系统工作推进会”上，就此项工作进行重点部署指导，进一步推动了全市职务与职级并行工作的平稳有序开展。

截止9月底，我市共计确定1460人符合职级晋升条件，其中，符合晋升正处级职级人员31名，符合晋升副处级职级188人、符合晋升正科级职级人员202人、符合晋升副科级职级人员1039人。晋升副科级、正科级、副处级职级资格审核、考察、提交县（市）区常委会及垂管单位上级主管部门党组（党委）会议、公示等工作已经结束，正陆续进行工资审批；晋升正处级职级资格审核、考察工作已经结束。

**两职合一工作总结9**

（一）严格执行政策，营造良好氛围。落实职务职级并行工作中，严格按照政策要求，不搞变通，坚持一个标准、一把尺子量到底，认真细致做好政策解释和思想政治工作，营造良好氛围。一方面，主动发声，组织召开实施动员会，深入解读文件精神，统一干部思想，努力形成推进工作的正能量；另一方面，针对不同身份干部的实际情况，深入做好思想工作，防止产生攀比、侥幸心理，使各层级的人员对上级精神都有正确理解，对个别距晋级条件只差几个月的人员，耐心细致地进行政策解释、情况说明和思想疏导，做到让晋级干部舒心，暂时没有晋级的干部也不灰心。

（二）严肃审核把关，规范实施步骤。按照“谁审核、谁把关、谁负责”的原则，各司其职，各负其责，提出“五界定、一核查”的甄别方法，确保政策落实不走样、不打折扣、不跑偏。“五个界定”即界定单位、界定范围、界定人员身份、界定工资变化、界定任职时间，“一个核查”即核查范围内人员年度考核结果。按照这一方法，对符合晋升条件人员的编制、公务员登记表、职务层次、任职年限和考核结果等相关情况，进行界定和区分，做到身份界定明确、政策边界清晰、待遇落实准确。并严格按照公务员职务与职级晋升条件，对全县职务与职级并行工作进行细化，把初核、民主测评、讨论和公示、审批以及兑现工资4个步骤细化为12个环节，即：个人申请、单位初审、档案资料印证、在编在岗佐证、把关推荐上报、民主测评和考核、公示监督、征求意见、书面报告、部务会议研究、常委会议审定、兑现工资。各环节相互衔接，环环紧扣，逐项落实，确保职务与职级并行工作精准、高效。

（三）强化问题导向，做到公平公正。在实施县以下公务员职务与职级并行制度中，基于历史、政策、改革、个人问题等因素的影响，部分干部晋升职级存在异议，个案复杂，受限制条件突出。针对这些问题，按照“先易后难，分批实施”的原则，坚持问题导向，做到上下联动，采用“三步走”的方法公平公正开展职级晋升工作。第一步：全面自查，举一反三。以发现的个例问题为导向，认真开展自查工作，自查后统计因受党纪政纪处分影响晋升的3人；因单位班子不团结、内耗严重暂缓晋升的2人；因隐瞒个人有关重大事项暂缓晋升的1人。第二步：听取意见，制定方案。对自查中发现的问题进行逐一分析，听取相关职能部门意见建议，横纵研判后通过讨论、请示等方式形成专题整改汇报方案。第三步：区别对待，分类解决。对不符合政策规定的，杜绝擅自提高职级待遇，在做好干部思想工作的同时结合实际整改；对有特殊原因的，在讲清政策的前提下、以事实为依据，完善相关资格手续。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！