# 车管所窗口辅警工作总结范文(通用3篇)

来源：网络 作者：浅唱梦痕 更新时间：2025-01-21

*以下是为大家整理的关于车管所窗口辅警工作总结的文章3篇 , 欢迎大家参考查阅！第1篇: 车管所窗口辅警工作总结　　在单位领导的支持和有关同志的配合下，比较圆满地完成了自己所承担的各项工作任务，在政治思想觉悟和业务工作能力等方面都取得了一定的...*

以下是为大家整理的关于车管所窗口辅警工作总结的文章3篇 , 欢迎大家参考查阅！

**第1篇: 车管所窗口辅警工作总结**

　　在单位领导的支持和有关同志的配合下，比较圆满地完成了自己所承担的各项工作任务，在政治思想觉悟和业务工作能力等方面都取得了一定的进步，为今后的工作和学习打下了良好的基础。202\_年所得的工作成绩主要有以下几项：

　　>一、思想品德方面

　　在工作和学习中能够认真学习和贯彻党和国家制定的各项方针、政策。在“回访复查”和立党为公、执政为民“的活动中，自己能够以积极的态度认真参加了科委机关组织的各项活动，对照检查了自己的工作并写出了学习心得。最近，自己又结合党的十六大的召开和天津市委八届二次全会的召开，认真学习了同志关于《全面建设小康社会，开创中国特色社会注意事业新局面》的报告和张立昌同志在市委八届二次全会上的讲话，做为一名党员进一步明确了我们党的下一步工作目标和任务，很有收获。同时，进一步坚定了共产主义信念。

　　在工作中能够坚持全心全意为人民服务的宗旨，热情接待各方面的人民群众，耐心宣传各项政策和办法、程序，坚持为基层多办事、办实事。对于个别的提出要办一些违反政策法规的现象给予了坚决的抵制，自觉地维护了国家机关饿工作形象，具备了工作岗位及社会活动中应有的职业道德和社会公德。

　　>二、业务知识和工作能力

　　自己在目前的工作岗位上已工作了年，经过不断学习、不断积累，具备了比较丰富的工作经验，能够比较从容地处理日常工作中出现的各类问题，在组织管理能力、综合分析能力、协调办事能力和文字言语表达能力等方面，经过多年的锻炼有了很大的提高，保证了本岗位各项工作的正常运行，在实施上述各项工作的过程中，没出现过明显失误。

　>　三、工作态度勤奋敬业方面

　　能够以正确的态度对待各项工作任务，热爱本职工作，认真学习党和国家制定的各项方针、政策并努力贯彻到实际工作中去。积极参加市、区各归口单位组织的业务培训，提高自身各项业务素质，争取工作的主动性，具备较强的专业心，责任心。认真遵守科委机关制定的各项规章制度，努力提高机关工作效率和工作质量，基本上保证了全科工作的正常开展。

　>　四、工作数量、质量及贡献

　　按照年初制定的各项工作计划，经过一年的努力，全面完成了各项工作任务，基本上达到了预期效果。在文件起草，提供调研资料，科技培训等方面的数量都要高于往年，为各级领导决策提供一些有益的资料，数据。同时也使自己受到了很好的锻炼，从面向全区的高度上，进一步理解了科学技术对于推动区域经济发展所起到的重要作用。

　　回顾一年来的工作学习虽然说取得了一定的成绩，但也总结出一定的不足。比如讲，开创性的工作开展的不多，个别的有些工作协调的不是十分到位，这些问题都有待于在今后的工作中不断加强学习，及时改进。在新的一年里，努力提高思想觉悟和业务工作水平，为实现我区的经济跨越式发展，贡献自己应该贡献的力量。

**第2篇: 车管所窗口辅警工作总结**

　　目前，在交通管理任务日益繁重,警力严重不足的情况下,协警作为交通管理的一支辅助力量，正发挥着相当重要的作用。但是由于在协警的招收、录用、管理等工作中不够规范，协警队伍普遍存在着文化水平偏低、工作积极性不高、队伍不稳定等问题……如何加强协警队伍的管理，提高他们的政治、业务素质，发挥他们的主观能动性，学会做群众工作，成了当前急需解决的问题。下面本人结合我局当前交通协警队伍的实际,作浅显的思考。仅供参考。

　>　一、有关数据a

　　1999年永康市公安局交-警大队有民-警77人，占全局民-警总数的18.11%;202\_年底，交-警大队民-警81人，占全局民-警总数的15.51%，下降2.6个百分点。而在六年的时间内，永康市的道路、机动车辆、驾驶员队伍发生了相当大的变化。1999年，永康全市机动车拥有量37550辆，驾驶员42023人;202\_年，全市机动车拥有量108824辆，驾驶员138702人;与1999年相比机动车和驾驶员分别增长了197.7%和230.1%。交-警大队在警力无法满足的情况下，招收了大量协警作为交通管理工作的补充力量。目前，交-警大队共有协警79名，基本分布在城区及路面中队，主要从事路面管理、交通秩序维护等工作。在基层一线中队，协警的数量大致为民-警的3倍。

　　>二、当前协警队伍存在的问题

　　1、队伍整体素质不高。

　　由于面向社会招募，进入“门槛”较低，因而人员比较复杂，文化程度普遍不高。据统计，在79名在职协警中，小学文化的1人，初中文化的16人，高中文化(包括中专、职高)58人，大专4人。一般在录用后，经过简单的短时间的培训即上岗，因此政治素质和业务素质显得参差不齐：政治上还把自己等同于一般老百姓;业务上对交通管理方面的知识知之甚少或者一知半解。所以在日常执勤过程中，由于业务不熟练或工作方法不当等原因造成的投诉较多。

　　2、队伍凝聚力不强。

　　由于交通管理工作极为枯躁、乏味、单一，付出多，得到少;而且因为“协助管理”的身份，协警在上路维持秩序、协助纠违时往往得不到尊重和认可，比民-警更容易受到伤害。因为政治上没有归属感，经济上得不到保障，导致了队伍缺乏凝聚力。进入协警队伍成了许多人特别是青年人的“权宜之计”，一旦有好的去处便一走了之。据统计，在79名协警员中，工作满5年以上的不足15人，工作未满1年的有42人。队员的频繁流动对培训、管理等工作增加了难度，造成了诸多的不便。

　　3、队员纪律作风松懈。

　　表现在协警员在协助纠违执勤过程中不能够严格要求自己，着装不规范，警容不整;在执法程序、文明用语、言谈举止等各方面不规范，缺乏自制力;根据个人喜好执法随意，意气用事，诸多情形下做不到冷静耐心，而是显得过于莽撞，促使个人行为失去了依据及准则，甚至于出现过激行为;对上级机关及大队中队制定的各项规章制度置若罔闻，自由主义严重;特别是8小时之外，个别协警放松了自我约束，甚至融于社会上不良现象而极大影响了日常工作。

　　4、队员特权思想较重。

　　部分协警员在工作中没深刻领会到应担负的职责任务，警服上身无形中就助长了自身的特权意识，不仅不带头遵纪守法，甚至开特权车，如开警车随意拉警笛、不带证件、不系安全带，驾驶摩托车不戴安全头盔等;特别是在工作中对待人民群众的态度上时常出现“冷、硬、横、推”等现象。缺乏必要的敬业精神及奉献精神，甚至于出现了为了私利而做一些有悖于自己职权内的事，使得整个协警队伍中出现个别伤害群众感情的事例，极大地损害了交-警队伍在群众心目中的形象。

　>　三、产生上述问题的主要原因

　　1、没有把好聘用协警的\"进口\"。

　　协警的工作性质决定其应当具备优良的思想道德品质和较高的文化知识以及较好的身体素质，具备勤奋工作、勇于奉献的吃苦精神等，但在实际操作中往往忽视了这些基本要求。由于受到人际关系等社会各方面的影响较多，把聘用协警作为解决民-警和相关单位人员子女暂时就业的一个渠道，导致对聘用协警员的考察、考核流于形式。

　　2、没有开展必要的岗位培训。

　　协警的工作性质虽然是协助民-警工作，但其基本素质决定着工作效率和服务质量。但是协警在聘用后往往是进行几天的队列训练就匆忙上岗工作;在实际工作中，也不能保证协警按时、定期参加培训，往往是边干边学，造成工作效率和质量无法保证。

　　3、日常教育管理无章可循。

　　虽然支队和大队都制定了协警管理办法，但是这些管理措施因为缺乏系统配套的监督制约措施，形不成系统的、规范的制度，因此使管理往往流于形式。

　　4、用人机制不完善。

　　用不用人，用多少人，工资待遇怎样等劳资问题缺少政策依据和法律保障;录用和辞退不规范;时常加班加点却得不到相应的报酬;凡此种种，在一定程度上打击了协警的工作积极性。

　　5、入警动机不纯。

　　有的协警认为临时工干临时活，干好干坏都无所谓，大不了走人。有的人目的不纯、动机不正，存在穿上警服捞一把的思想，因此造成部分协警吃拿卡要、违规违法办事的现象屡禁不绝。更有甚者认为反正是临时工，出了事一走了之，换个地方而已。

　　>四、管理对策

　　1、畅通进出渠道，保持协警队伍的活力。

　　协警员聘用质量的高低，关键在于入口把关是否严格。在聘用程序上可采取文化考试、目测、面试、体检、政审等环节，择优聘用，并主动接受社会各界的监督，要防止出现选聘上的不正之风，杜绝讲人情，照顾关系，要坚决防止把那些品行不好，甚至有劣迹的人员招聘到协警员队伍中来。近几年，永康大队在广泛开展调查的基础上，制定了协警统一的录用和清退标准，坚持“公开、公平、公正”的原则，通过考试、考评等程序录用，并签订相关合同;规定在三个月的试用期内，给予中队较大的自主权，对组织纪律性差、难以胜任工作的人员，中队提出建议，大队确认后，一律不予录用;对在工作中表现较差，有违法、违纪苗头的，一律予以清退。

　　2、明确协警的职能权限，充分发挥队伍的协勤作用。

　　加强对协警队伍的教育管理，规范职责，要明确哪些可为，哪些不可为，严格依照《宪法》、《行政处罚法》、《道路交通安全法》的规定，做到主体合法、手段合法、程序合法。要求路面协警要协助民-警维护交通秩序，提醒和约束行人、车辆按照交通法规的规定通行，消除交通路障，做好现场保护、抢救伤员等服务性工作;要树立交通协警的服务意识，把工作性质定位在“服务”上;明确规定协警不能单独上路执勤执法，协勤行为必须在民-警的带领下开展，在民-警的指挥下，有效维护交通秩序。同时要坚持不断地开展法律法规，业务技能教育培训和全心全意为人民服务，践行\"\"重要思想的宗旨教育，使协警员队伍步入健康良性发展轨道。

　　3、落实保障体系，保持协警队伍的稳定。

　　要做到政治上爱护、工作上支持、生活上关心，及时了解队员的思想动态，切实解决实际困难;重视对协警的权益保护，对不法侵害或打击报复协警的行为，坚决依法查处;对有突出表现的协警，积极为他们争取政治荣誉，增强协警队伍的凝聚力和向心力。同时，按照《劳动法》的规定，使协警有劳动用工合同保障，通过多种途径给予办理医疗、养老、意外伤害等各种社会保险，消除协警的后顾之忧。

　　4、建立考核奖罚机制，激发协警的工作积极性。

　　只有依靠严格、公正、合理的考核，才能奖勤罚懒，优胜劣汰，充分调动协警的工作积极性。永康大队从202\_年开始对协警实行工作目标量化，完善月考核、年终评优等制度：对于完成月目标任务的，在考核后月兑现奖金;年终通过民-警测评、协警自评，中队推荐，大队长会议决定，评选出优秀协警，除给予通报表扬外，还给予一定的物质奖励。在日常工作中，加强对协勤行为的监督、检查，通过明查暗访，定期对协警队伍进行全面梳理，考察有无作风散漫、工作无成效甚至越权执法、以权谋私等侵犯群众利益的问题，对发现的各类苗头问题及早处置，决不姑息迁就。

　　5、建立健全规章制度，加强协警队伍的长效管理。

　　加强协警队伍的长效管理，必须完善协警的工作制度、教育培训制度、督察考核制度、录用辞退等制度;并经常性开展法律知识、执勤规范、服务意识以及职业道德等方面的教育;在日常工作中鼓励协警开展自学自助，落实民-警进行传、帮、带，实行民-警连带责任制。

　　对此，宁波公安局海曙交-警大队作了有益的尝试：大队以党支部、团支部为枢纽，把协警和民-警凝聚到一起，通过组织协警参加党团活动、民-主生活会，使他们在工作和生活中与整个集体融合在一块，克服临时观念，以饱满的热情投入到工作中，充分发挥主观能动性;每位协警都由一名思想、工作表现较好的民-警进行连带管理，监督其工作表现，了解其思想状况，帮助学习、指导工作，督促其不断进步。对协警的管理列入民-警的考核内容。另外，须经常性开展协警队伍整顿活动，召开民-主生活会开展批评与自我批评，查找队伍管理中的薄弱环节，深刻剖析存在的问题及原因，明确解决方法，对暴露出来的问题落实整改措施。要通过各项制度的完善，加大对协警队伍的规范化管理和正规化建设的力度，促进协警队伍的健康发展。

**第3篇: 车管所窗口辅警工作总结**

　　从9月份开始，芗城大队组织我们这批交通协管员进行培训，加强交通协管员业务素质、科技文化素质、体能素质等。

　　我是这次新招收的协警，对于交通管理方面的业务知识知之甚少，而交通安全的法律法规更是不熟悉，很多程序都是遇到一项学一项，在劝导群众的同时，我更应该加强自身的学习，在面对交通情况日趋复杂、势必要求我们要有业务强，素质硬才能胜任本职工作。

　　在这两个月的训练中，大队分为两种训练形式：一种是指挥手势与队列的训练，另一种是开展法律法规和业务技能的培训。前者是锻炼了我们的身体，磨练了我们的意志，促进了我与同事们的感情，更是在锻炼我们的心态，在面对困难时不急不躁的心态，有效的改善了我们的精神风貌()，提高了我们的综合素质。后者则是对我们加强了思想教育，并让有关领导培训我们业务上技能和一些相关的法律法规。在会上，许大队长也对我们协警提出了四个要求：珍惜工作、自信、自强、争当表率。

　　通过这两个月的体能训练和专业知识的培训，个人素质方面得到了很好的提高，在集体荣誉感方面也增强了，最重要的是我也树立了正确的职业观，对工作的热爱，对职业的正确理解，让我更多了一份责任感，也正是这份责任感促使我努力学习，不断提高自己的业务能力;促使我尽心尽责，出色完成了各项工作;促使我严于律己，严格遵守各项规章制度;促使我在工作中不断强化服务观念，提高服务效率，力争做一名合格的交通协管员。

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！