

公务员年度工作总结 年公务员心得体会(通用6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。那关于总结格式是怎样的呢？而个人总结又该怎么写呢？下面是小编为大家带来的总结书优秀范文，希望大家可以喜欢。

公务员年度工作总结篇一

作为一名年轻的公务员，我有幸参与了政府的工作。经过一年的努力和实践，我深刻体会到了公务员工作的种种特点和要求。下面我将从培训、实践、团队合作、职业规划以及社会责任五个方面来进行介绍和总结。

首先，公务员的培训十分重要。入职不久，我参加了为期半个月的培训班。这段时间内，我们学习了党的十九大精神、国家政策以及岗位相关的专业知识。培训中，我认识到了公务员应具备高度的责任心、敬业精神和专业素养。只有经过系统的培训，我们才能更好地完成工作任务，为人民服务。

其次，实践是公务员成长的关键。在实际工作中，我发现理论知识与实践相结合才能更好地解决问题。通过与同事一起协作，我逐渐掌握了工作的技巧和经验，提高了工作效率。与此同时，通过与其他相关部门的协作，我了解到政府工作的复杂性和专业性，为今后工作的发展奠定了基础。

第三，团队合作是公务员工作的重要环节。在工作中，我们需要与来自不同背景和专业领域的同事一起进行协作。只有充分发挥团队的智慧和力量，才能更好地完成工作任务。团队合作不仅能提高工作效率，还能促进交流与合作，增强协作精神。

第四，公务员应具备职业规划的意识。公务员事业是一项长期的、稳定的工作，但我们不能满足于现状。我们应该不断提高自身综合素质，精益求精，逐步成为专业的公务员。在职业规划中，我们应该有目标、有规划，同时也需具备调整自己的能力，以适应不同的工作环境和需要。

最后，公务员应当承担社会责任。作为国家的公务员，我们的使命是为人民服务。在工作中，我们必须始终保持为民服务的情怀和意识，秉持公平、公正、公开的原则，为人民谋福祉。只有心怀社会责任，我们才能在工作中发挥更大的作用，得到社会的认可和尊重。

总结起来，年公务员心得体会包括培训、实践、团队合作、职业规划以及社会责任五个方面。只有通过不断的学习和实践，我们才能不断提高自己的专业能力和综合素质。公务员事业是一份光荣而庄重的职业，为人民服务是我们的初心和使命。我将不断努力，为实现国家的繁荣和人民的幸福贡献自己的力量。

公务员年度工作总结篇二

近年来，公务员成为了众多大学毕业生和社会人士争相应聘的职业。作为一名公务员应聘者，我深感此职业的吸引力和竞争激烈性。经过一段时间的准备、投递简历和面试，我对应聘公务员的过程和体会有了更深刻的认识。在这个过程中，我不仅了解到了公务员职位的特点和要求，还提升了自身的能力和素质。

首先，公务员职位的特点和要求使得应聘者需要具备特定的能力和素质。在简历的准备过程中，我发现公务员职位更加关注应聘者的学历和专业背景，因此我着重在简历中突出了相关经历和技能。此外，公务员职位也要求应聘者具备良好的组织能力和执行力，因此我在面试准备过程中加强了相关技能的培养。通过这个过程，我认识到公务员职位的特点远

非学历和专业能力所能决定的，还需要具备丰富的经验和综合能力。

其次，公务员的招聘流程对应聘者来说是一次良好的锻炼机会。从投递简历到笔试、面试再到体检，公务员招聘流程往往非常复杂。在应对这些环节的过程中，我充分体会到了专业知识和技能的重要性，也认识到了自身在其他方面的不足。尤其是面试环节，我积极参加模拟面试，不断改进自己的表达能力和思维逻辑。通过这一系列的锻炼和实践，我逐渐提升了自己的沟通能力和应对问题的能力。

再者，公务员职位具有较高的稳定性和福利待遇，这也是吸引众多应聘者的重要原因之一。作为一名应聘者，我深刻认识到公务员职位的稳定性对于人们的吸引力。相较于其他职位，公务员的薪资和福利待遇相对较高，加之工作稳定，这为很多人提供了一个可靠的发展平台。然而，我也意识到仅仅追求工作稳定性和福利待遇是不够的，还需要具备自身的热情和动力，以更好地适应和发展在这个岗位上。

最后，应聘公务员的过程使我深刻认识到自身的长处和不足，并激发了我进一步学习和提升的欲望。在与众多应聘者的竞争中，我逐渐发现自己在某些方面的优势，并展现了自己的实力。与此同时，我也看到了自己的不足之处，包括表达能力和沟通能力等方面的提升空间。因此，我决定在今后的学习和工作中进一步提升自己，争取更好地胜任公务员职位。

总之，应聘公务员的过程是一次重要而有意义的经历。通过这个过程，我深刻体会到了公务员职位的特点和要求，也锻炼了自身的能力和素质。公务员职位的稳定性和福利待遇的吸引力不容忽视，但更重要的是我们要拥有适应这个岗位的能力和动力。作为一名公务员应聘者，我会继续努力学习和提升自己，争取在未来的竞争中取得更好的成绩。

公务员年度工作总结篇三

第一段：公务员的重要性和吸引力（引入）

现代社会，公务员作为国家行政机构的重要组成部分，承担着国家的管理、服务和监督职责。公务员岗位具有许多独特的吸引力，例如稳定的薪水待遇、良好的发展空间、丰厚的福利待遇等。在求职潮盛行的当下，越来越多的人选择应聘公务员，一同谋求个人和国家的共同发展。在我参加公务员考试并逐渐走上这条岗位之路后，我积累了一些宝贵的心得体会。

第二段：准备工作的重要性和技巧

应聘公务员需要充分的准备，因为这不仅仅是一次就业机会，更是一次对个人综合素质的全面考察。首先，了解招考公告和报考要求，并对招录岗位进行合理的选择。其次，系统学习相关知识，包括法律法规、政治理论、行政能力等。此外，针对公务员考试的特点和题型，制定科学的备考计划，进行有针对性的习题练习和模拟考试。最后，注重个人素质的提升和展示，如政策研究、实践经验等。

第三段：面试阶段的准备和应对策略

面试是公务员考试中最重要的一环之一，也是招录单位了解应聘者综合能力和适应性的最佳途径。在应对面试时，首先要对自己的简历和经历进行充分备考，清晰了解每一段经历的关键点，并能够生动地表达出来。其次，要关注热点话题和时事政治，不仅能提高自己的综合素质，也能为面试时的表述提供丰富的内容。此外，要注重形象和仪态的塑造，穿着得体，仪表整洁，并保持自信和积极的态度。

第四段：公务员工作的价值和责任

作为公务员，承担着国家的管理、服务和监督职责，肩负着保障民生、维护社会稳定的重要使命。公务员工作的重要性 and 责任使我深感其价值所在。公务员需要具备专业知识和技能，能够熟练运用法律法规、政策文件等；需要具备良好的沟通和协调能力，能够有效处理各类问题；需要具备高度的责任心和敬业精神，保持廉洁自律的形象。只有具备这些素质，才能更好地履行自己的岗位职责，为国家和人民作出积极贡献。

第五段：公务员岗位的发展和自我提升

进入公务员岗位后，个人的发展和提升也是一个重要的方向。公务员工作涉及多个领域，包括行政管理、组织协调、政策制定等。在实践中，我们应该持续学习和提升自己的知识和能力，不断适应新时代的发展需求。同时，注重个人素质的塑造和提升，包括思维能力、领导能力、团队协作能力等。通过勤奋学习和积极实践，我们可以在公务员岗位上实现自我价值的最大化，并与国家共同发展。

总结：

应聘公务员是现代社会中一种受追捧的职业选择，通过这一过程我们可以感受到公务员工作的吸引力和挑战。在应聘公务员的过程中，准备工作和面试阶段的应对策略是至关重要的。公务员的工作和价值使我们深感职业发展的意义，而在岗位中我们应积极提升自己并实现个人价值。相信通过不断努力和追求，我们可以成为优秀的公务员，为国家的进步和人民的幸福做出贡献。

公务员年度工作总结篇四

作为一名年轻的公务员，我深知自己责任重大，使命光荣。经过一年的工作，我积累了一些宝贵的心得体会。在这篇文章中，我将分享我的经验，并希望能够给其他公务员提供一

些建议和启示。

第二段：心态调整

成为一名公务员后，我发现自己面临了一系列的心态挑战。首先，由于工作任务繁重，我常常感到焦虑和压力。然而，通过自我调整和积极心态的培养，我学会了合理安排时间和任务，避免工作过度累积而引发的压力。第二，面对各种困难和问题，我懂得要保持积极乐观的态度，并且主动寻求解决方案。这样的心态转变不仅让我更好地应对工作中的挑战，同时也增强了我的自信心。

第三段：学习与工作的平衡

作为公务员，我们不仅要从事日常的工作，还需要不断地提升自己的知识和技能。而要实现学习和工作的平衡，我发现时间管理是关键。通过制定合理的学习计划并坚持执行，我能够兼顾学习和工作，在不影响工作效率的情况下提升自己。此外，我还发现与同事们的交流和分享是学习的重要途径。通过参加培训班、座谈会等活动，我不仅能够了解他人的经验和做法，也能够与同行互相学习，共同提升。

第四段：正直诚信

公务员是国家和人民的仆人，我们肩负着巨大的责任。在工作中尤其要保持正直诚信的原则，不论是对待工作事务还是与同事和上级之间的交往。我深信，只有保持正直诚信，才能够赢得信任，才能够在工作中产生更大的影响力。在实际工作中，我始终坚守底线，坚决不做利用职权谋取私利的事情，也不为他人提供不正当的便利。这样的行为树立了良好的形象，也使我在团队中得到了尊重和认可。

第五段：持续成长

公务员的成长需要持续的努力和学习。在日常工作中，我注重思考和总结，发现问题所在并寻求改进。同时，不断地自我更新，不断地提升自己的专业能力和领导力。在实践中磨炼，接受他人的建议和反馈，同时加强自己的自觉性和自律性。通过这种持续的成长，我相信自己能够更好地服务国家和人民，为社会的进步贡献自己的力量。

总结：

成为一名公务员是一种荣誉，也是一项崇高的职责。通过一年的工作，我深切地体会到了公务员工作的挑战和重要性。心态调整、学习与工作的平衡、正直诚信以及持续成长，这些是我在工作中的宝贵经验。我将继续努力，不断提升自己的能力，为国家和人民的发展贡献力量。我相信，只要我们坚定信念，保持积极心态，克服困难，我们的事业一定会蒸蒸日上。

公务员年度工作总结篇五

内容提要：建立和推行国家公务员制度是中国干部人事制度的重大改革。中国以往干部人事制度中存在一些问题，如干部队伍笼统庞杂、管理权限过于集中、管理方式陈旧单一、管理制度很不健全、缺乏有效的监督机制等。这些问题的存在，严重影响了干部人事管理工作的科学化、法制化和现代化进程。为了改变这样一种局面，1993年8月14日，《国家公务员暂行条例》出台，标志国家公务员制度的初步形成。这项制度的建立是一个渐进决策的过程，按部就班、修修补补的渐进主义或许看上去不象是英雄，但它作为足智多谋的问题解决者在决策领域扮演着非常重要的角色。中国公务员制度不搞“政治中立”，不搞“两官分途”，注重中国共产党的领导，坚持为人民服务的宗旨，具有鲜明的制度特色。建立中国公务员制度的举措其最具突破性的贡献就是确立了经过竞争性考试择优录用公务员的基本原则，从而为人才能够脱颖而出创造了制度条件。

一、中国以往干部人事制度存在的主要问题

1. 干部队伍笼统庞杂：从国际角度看，在一些社会主义国家中（包括前苏联、罗马尼亚、南斯拉夫、捷克等）“干部”一词都有着非常广泛的涵义，包括党、政、军、权力机关、司法机关、公有制企业、工、青、妇、教、科、文、卫等事业单位的工作人员。中国过去也同世界上其它社会主义国家一样，广泛使用干部的概念。新中国成立若干年来，随着各项事业的不断发展，干部的涵义愈加混乱，外延日益扩大，队伍越来越庞杂，管理越来越困难。近3000多万人的干部队伍，包括有各行各业的管理人员。对如此庞杂的管理对象，根本无法进行有针对性的具体管理，只能采取粗放的、僵硬的管理方式。特别是把执行国家公务的人员与从事一般社会职业的人员混为一谈，这就难以根据前者的特殊工作性质，提出明确的任职要求，以保证国家行政机关的效率与活力。

2. 管理权限过于集中：虽然干部队伍范围很广，但是管理权限却相当集中，这种矛盾的现象必然会导致管理中的问题。长期以来，把党管干部的原则落实在微观的具体管理工作中，由党委及其组织部门对干部实行集中统一的管理，由于权力的扩展是必然的趋势（政治学中的“寡头政治”铁律），所以往往会造成管业务的行政首长管不了人，而管人的又对行政业务不承担任何责任这样一种颇为尴尬的局面，使管人与治事相脱节，造成业务部门与组织部门在干部管理问题上的尖锐矛盾，真正用人的部门其积极性和工作效率都受到一定程度的影响。如果组织部门对干部管得过多、统得过死，实际上不但管不了，而且管不好。

3. 管理方式陈旧单一：以往的干部管理，多采用延安时期沿用下来的管理办法，即对所有干部都采用管理党政干部的单一模式，强调思想工作，注重政治管理，没有考虑各类干部的具体工作性质、社会责任和职业特点，这种传统的方法虽然操作简便，并为组织部门所熟悉，但不利于按照工作的不同特点，对工作人员进行有针对性的管理，远远不能适应客观形势发展的需要。不仅如此，社会上还逐渐形成了所有职业都套用行政级别的问题。

由于工作和生活待遇都要与行政职级挂钩，无形中强化了整个社会的“官本位”意识，从而造成“千军万马奔官来，百万雄师争挤独木桥”这样一种不良局面，非常不利于干部管理工作的开展。

4. 管理制度很不健全：新中国成立几十年来，虽然在干部人事管理方面也建立了一些制度，但总的来看，还缺乏严格的自上而下的行政法规和责任制。主要表现在：

1在录用工作中，只有笼统定性的政治考察，没有公开竞争的考试制度。

1在干部使用上，缺少严格的任期规定，造成能上不能下，死抱铁饭碗的问题。

1在干部调配上，只有计划机制，没有流动机制，强调“个人是块砖，哪里需要往哪搬。”

1缺乏岗位责任制。职责不清，权力交叉，相互推诿，办事拖拉的问题普遍存在。

由于干部人事管理制度不健全，因而用人缺乏法制，领导部门和领导者的主观随意性很大，表现出浓重的人治色彩。

5. 缺乏监督机制：长期以来，由于法制观念的淡薄，人治问题的存在，使

监督机制受到忽视。监督机关缺乏足够的权力，监督工作显得软弱无力。查案办案受到种种牵制，有时还要冒很大的个人风险，从而导致一些不良现象的滋生。“一种权力一旦失去监督与约束，其发展就必然会走向腐化与堕落。”这已经成为政治上公认的定律。政府的公共权力应该是为公众利益服务的，国家的干部应该做好人民的勤务员。然而，如果缺少监督机制，这种服务就难以实施，这种主仆关系就必然颠倒，

权力就会异化，腐败就难以避免。

上述干部人事制度中存在的弊端，使我们长期面临两大问题：一是年轻优秀的人才难以脱颖而出，“铁皮箱环境”随处可见；二是用人问题上的不正之风难以避免，用人上的腐败是最大的腐败。这些问题严重影响了干部人事管理工作的科学化、法制化和现代化进程，如果不加以改革，必然会成为社会发展、国家政治体制改革的拦路虎和绊脚石。因此，改革干部人事管理制度的问题就成为当时一项刻不容缓的任务。

二、中国公务员制度的诞生

随着国家经济体制改革的不断深入，政治体制改革的任务也提上了议事日程。根据形势发展的需要，邓小平同志发表了一系列重要讲话，强调要改革不合时宜的干部人事制度，要敢于打破老的框框，健全干部的选举、招考、任免、考核、弹劾、轮换制度，对各级各类领导干部职务的任期，作出适当的、明确的规定。并要求认真调查研究，比较各国的经验，集思广益，提出切实可行的方案和措施。根据邓小平同志的指示，从中央到地方，在人事制度改革方面，开始了积极的探索。

1982年、1983年，中央和地方国家机关先后进行了机构改革，并按照干部“四化”的方针，调整了各级领导班子，建立了老干部的离休、退休制度，开始逐渐废除实际上长期存在的领导职务终身制。与此同时，许多地区和部门在干部的录用、考核、交流、培训等方面也进行了一系列的改革探索。如一些部门在录用干部时采取了考试的办法；一些基层单位还大胆采用了合同制的干部聘任方式；一些机关实行了干部岗位责任制，采用民主评议的方法来考核干部；一些地区建立了干部交流制度，试行了干部回避的若干规定。但是，所有这些改革都处于试验性阶段。从整体角度来看，一些单项制度的改革往往因为缺少全局的配合而难以真正发挥作用。干部

人事制度的改革是一项系统工程，任何局部的问题都不是孤立存在的，头疼医头，脚疼医脚的方式是不能从根本上解决问题的。所以，必须从全局出发，从具体问题的相互关系上来把握，进行综合性的配套改革。

人员范围太广，决定改名为《国家行政机关工作人员条例》，后又进一步更名为《国家公务员暂行条例》。

1988年3月，为进一步加强政府人事工作，更好地推行公务员制度，中央决定成立国家人事部。人事部的成立标志着国家公务员制度开始向实施阶段过渡。人事部从1989年起即开始组织公务员制度的试点工作，首先在国务院的六个部门即审计署、海关总署、国家统计局、国家环保局、国家税务局、国家建材局进行了部门性试点。1990年，又在哈尔滨市和深圳市进行了地区性的试点。在此期间，《国家公务员暂行条例》草案中的一些单项制度，如考试录用制度、亲属回避制度、人事考核制度、人员培训制度等也在全国范围内试行并取得了明显的效果。在此基础上，1993年8月14日，国务院总理李鹏正式签署颁发了《国家公务员暂行条例》。至此，在党中央和国务院的领导下，一个符合中国国情的、具有中国特色的社会主义国家的公务员制度诞生了。

三、决策过程分析

然而，渐进决策也并非没有缺陷。从某种意义上讲，它带有一定保守主义的偏见，对旧有政策过于留恋，并受思维定式的左右，具有一定程度的惰性，且需要付出大量的时间资源。在社会加速变革时期，渐进决策可能会显得无所作为。

中国公务员制度的建立走过了一段相当曲折的道路，从酝酿到出台其中经历了不少磕磕绊绊的事情。为此所做的资源付出也是很大的，这包括人力、物力、财力、时间等方面的投入。下这样大的力量就是为了在稳定中求变革，积小变为大变，逐渐淘汰落后的干部人事制度，真正使国家公务员的管

理走上法治化的轨道。尽管形势的发展与当初的预期存在一定的距离，但总体来看，干部人事制度改革作为行政体制改革的突破口，起到了其所能发挥的作用，渐进决策是成功的。当然，缺陷总是有的，这里需要指出的是，中国公务员制度不可避免地带有一定的惯性特征，具有旧有政策的诸多痕迹，并没有突破固有的思维模式，而且推动速度过于缓慢。

四、中国国家公务员制度的特色

中国是一个社会主义国家，与西方资本主义国家有着质的不同。公务员制度作为国家政治制度的一个组成部分，必然取决和服务于国家的根本社会制度。因此，中国的公务员制度与西方文官制度相比，有着质的区别，主要表现在以下几个方面。

1. 不搞“政治中立”。中国共产党的基本路线是建立中国公务员制度的根本指导原则。建立公务员制度的目的就是要为贯彻和执行党的基本路线提供制度保证。所以，要求公务员必须始终与党中央保持一致，坚决捍卫和执行党的路线、方针、政策。而西方文官制度则强调所谓“政治中立”的原则，要求文官不得参加党派等政治活动，在公务活动中不得带有党派的政治倾向性等等。

2. 坚持党管干部。中国共产党是领导各项事业的核心力量，公务员制度是党的干部制度的一个组成部分。在公务员的管理上，强调要坚持党的组织领导，贯彻党的组织路线，保持党对政府重要领导人选的推荐权。而西方文官制度则强调文官管理必须独立于党派之外，“不受任何党派干预”，“与党派政治脱钩”，是独立的管理系统。

3. 不搞“两官分途”。我国公务员制度没有“政务官”与“事务官”的划分。这是由于我国是共产党执政的国家，不搞多党轮流执政，所以不存在政务官与事务官的截然分野。而西方文官制度则实行“两官分途”，强调政务官的所谓政

治化和事务官的所谓职业化，这是两个截然不同的职官体系，相互之间不能转任。

4. 坚持服务于民的宗旨。做人民公仆，为人民办事，对人民负责，受人民监督，这是中国公务员最根本的行为准则。中国公务员没有自己集团的特殊利益，也不存在任何形式的特权。而西方国家的文官则是一个独立的利益集团，它受雇于政府，是政府的雇员，一切服从政府需要，为政府利益服务。

总而言之，中国国家公务员制度的建立为公务员管理提供了基本法律依据。它学习和借鉴了西方文官制度的一些积极内容，继承和发扬了中国干部人事管理工作的优良传统，总结和吸收了中国共产党十一届三中全会以来干部人事制度改革的经验成果，并用法律的形式加以系统化和制度化。由于国家公务员制度是公务员法规体系中的基础性法规和总的章程，所以只能规定公务员管理中的一些基本原则和方法。在执行过程中，还应逐渐建立和完善与之相配套的制度体系。

五、建立中国公务员制度的重要意义

西方文官制度的建立是以考任制为基础的，在公务员“进、管、出”三个环节上以“进”为突破口，建立了“公开、平等、竞争、择优”的基本原则。无论是英国诺斯科特和杜威廉的《关于建立英国常任文官制度的报告》，还是美国的《彭德尔顿法》，其最重要的意义就表现在确立了经过竞争性考试择优录用文官的原则，从而标志着现代文官制度在英美两国的形成。建立中国公务员制度的举措其最具突破性的贡献同样如是。在中国，关于毛遂自荐的故事可谓家喻户晓，但毛遂在自荐时所讲的那句话却不一定大家都知道。他当时说：“智者处世，如锥处囊中，其颖立见。”毛遂的这段话非常耐人寻味，不能不使我们联想到客观环境与人才发现之间的关系。假设是一个铁皮箱环境，保险柜环境，再锋利的锥子也无济于世，其颖不单不会立见，还可能会永不相见。这种时候，看来只有电钻才能派上用场，不是没有办法，只是

难度太大。

的大量积压与浪费，妨碍人力资源的有效开发。

逐渐形成。

公务员年度工作总结篇六

近期有网友在微博上爆料称，山东潍坊许多化工厂、酒精厂、造纸厂将污水通过高压水井压至1000多米下的水层，污染地下水，此事引发网络热议。对此，潍坊市相关负责人回应，潍坊市环保局已排查企业715家，暂未发现帖文反映的问题。环保机构“公众环境研究中心”主任马军认为，有关部门不必纠缠“1000米”的字眼，民众对地下水污染的焦虑，折射的是地下水严重污染的现状。例如，一份由公益人士制作的“中国癌症村地图”正在互联网上被大量转发，村子数量被认为超过200个。此前，也有个别地方因环境污染而出现癌症村、地下水污染导致癌症高发甚至牛羊绝育的报道。

【预测题目】

【答案】

日前网友爆料的污染地下水事件以及网络大量转发的癌症村地图都是当前我国拼资源、拼环境的发展模式的集中体现。它不仅不利于经济的持续健康发展，更会威胁到人民群众的生命健康安全，破坏社会的和谐稳定。

改革开放以来，我国经济社会发展取得了举世瞩目的成就，但却付出了巨大的环境资源代价。尽管当前我国诸多法律法规已经对环境保护做了明文规定，但是牺牲环境谋求发展的事件还是屡见不鲜，究其原因首先是部分地方政府官员错误的发展理念，盲目的追求gdp的增长，忽略群众利益和社会效益；其次无论是企业还是民众环保观念欠缺，尤其是部分企业

盲目追求经济利益，缺少社会责任感；最后就是当前我国环境保护的体制机制还不健全，而且就现有制度而言，无论在执法还是监管上都存在严重缺位，这也是导致环境问题产生的最主要原因。

为了避免重复西方发达国家“先发展、后治理”的老路，我们必须坚持在“在发展中保护，在保护中发展”的方针，全方位的推广环境保护理念。首先要通过宣传教育转变地方政府官员以牺牲环境来谋求发展的理念，同时要加快绿色gdp核算体系的建设，用体制倒逼官员形成科学的发展意识；其次完善机制体制建设，严把“入口关”，对于一些污染严重的产业以及项目要严格把关，同时也要加快与环境保护有关的法制体系和征税体系的建设，使环境保护从行政办法向综合管理推进；最后要充分利用舆论的力量，尤其是微博、博客等新媒体的力量来加强对环境保护的监督和宣传，让民众形成环境保护人人有责，环境保护从我做起的意识。相信在全社会的共同努力下，我们一定会走出一条生产发达、生活富裕、生态良好的文明发展道路。