

# 最新高一生物必修一教学进度计划表 高一政治必修二的教学工作计划(通用8篇)

每个人都曾试图在平淡的学习、工作和生活中写一篇文章。写作是培养人的观察、联想、想象、思维和记忆的重要手段。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？下面我给大家整理了一些优秀范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

## 企业年终工作汇报篇一

我公司从二000年十月份开始企业产权改革调整，经过近5个月时间的酝酿，最终由44名股东合伙集体购买企业产权，在二00一年初改制为股份有限责任公司，实现了从国有到民营的重大转折。在深化企业改革，推进民营企业战略性调整的过程中，公司始终坚持党对民营企业的政治领导、坚持工会群体的民主管理与监督，紧紧围绕全市改革、发展、稳定大局，着力于观念、体制方法的创新，使国营改制民营企业党群组织建设得到切实加强和改进。全公司两个文明建设协调发展，同步运转，取得了政治、经济和社会效益的双丰收。

### 一、改制后企业的基本情况

2014年改制以来，公司在原国有专业运输公司的基础上奋发图强，巩固和发展了其做为区属交通客运骨干企业的市场地位。近5年来，平均完成客运量399万人，客运周转量9128万人公里，公司年均营收1512万元，平均创造年利税达62万元。截止2014年底，企业固定资产1778万元，流动资产190万元，资产负债率14%，其营运经营资产总额达三千多万元，营运规模是改革初期十年的七倍，是改革开放前30年的廿倍。

近年来，公司在减员增效、努力实现企业增效、国家增税和员工增收的同时，积极创建企业文化、不断提升文明品位，

在努力营造交通大环境的同时积极治理企业小环境，树立窗口服务品牌形象，先后被评为市交通系统文明单位、窗口行业”三优一满意”示范单位和市级文明行业单位。

辆410辆，员工及从业人员603人。其中员工103人，工会会员占100%。公司营运范围东至省城兰州，西至文化名城敦煌，通省达县，幅射区内，网络覆盖区内城市及主要乡镇。日发各类客运班次1241个，营运线路总长度5800公里，日营运里程23350公里，运送旅客25500人；承担着全市近35%的班线客运量和全部的城市公交运营任务。

业基层党组织和工青妇团体着手，保证党和国家政策法规的贯彻渠道畅通，保证企业基层社情民意的如实上达。按照上级关于改制企业党群组织负责人以民选为主、兼职为主、业余活动为主的总体要求，从改制以来，我公司在充分尊重职工民主意愿的基础上，已经按规定于2014年初选举产生了第二届企业党支部和工会、女工、青年工作委员会。公司始终坚持以党支部为核心开展企业党群工作，加强企业党群组织建设，注重使企业党组织成为党在企业的坚强堡垒，成为企业员工心目中的一面旗帜，在认真贯彻落实党和国家方针政策的同时，紧紧团结企业工会妇女青年团体，为发展民营经济和不断改善劳动者物质文化生活水平不懈努力，奠定党对非公有制企业实行政治领导的牢固的组织基础保证。

组织在企业工作中的作用方面进行了积极的探索。为了实实在在地保证改制企业党群组织民主监督、参与决策和维护职工合法权益工作的顺利开展，在企业班子组建中，我公司尝试党政群体交叉任职，强化企业党群组织在法人治理结构中的地位和作用。本着组织独立、权责明确、协调发展的原则，在具体任职中，党支部书记由董事长兼任，副总经理兼任工会主席，与此同时对改制后公司支委会、董事会、经理层、监事会、工会各自的工作职责明确分工，使其各司其职，协调运转，有效制约。把党群组织和董事会、经理层在企业重大决策中的作用有机结合起来，把法人治理与落实党政方针、

推行民主管理监督机制有效地结合起来，使民营企业的党群组织从事企业的源头参与，和董事会、经理会一样成为发展社会主义市场经济的有机整体组成。

3、全面加强改制企业思想政治工作，引导员工摆正心态，树立正确的人

生观和价值观。企业改制后，企业所有制形式的变化带来的员工择业、工作安置以及利益结构上的一系列调整，使员工意识形态上也发生了严重扭曲。一些人认为由原来的企业主人变成了民营企业员工，自己的政治地位和经济地位发生了变化，理想信念随之动摇，对党和国家的政策方针也产生了怀疑。在这种情形下，雇用思想和拜金主义苗头出现，曾一度使我们的工作陷于被动，增加了管理教育的难度。

## 企业年终工作汇报篇二

### 一、主要完成的工作

#### 1、加强安全管理，杜绝事故发生

作为保全班长，肩负着班组职工生命安全的重任，在平时工作中，对于安全工作从未放松，始终坚持“安全第一，预防为主”的方针，全力搞好班组的安全教育培训，时刻提醒和督促保全人员必须重视安全、杜绝违章，做到防患于未然。带领大家严格遵守岗位安全操作规程，严格遵守岗位安全制度；同时，配合车间做好安全生产工作；要求各保全人员加强设备点检、巡视，把事故消灭于萌芽状态。通过全体组员的努力，一年来，保全班组安全事故零发生。

#### 2、提升维修服务质量，全力保障生产

粘胶生产的特点是任务重、时间紧，同时，因设备故障比较频繁。针对车间生产的这些特点，我在全年的生产工作中，

积极领导保全团队，对设备出现的故障迅速做出反应，并认真分析排除；及时安排相应的技改轮保工作，突出“科学性、预见性”，做到防患于未然。遵循设备保障工艺的理念，通过及时掌握合作生产设备的相关技术标准和要求，带领保全团队针对实际问题，积极开展，攻克难点，对切断机等设备多处进行合理化改造，减少了设备维修频次，提高了设备作业率，降低了维修人员和操作人员的劳动强度，车间生产。

一人强不是强，团队强才是强，为了更好的提高团队维修技术，提升维修服务质量，一年来，经常组织各类班组活动，促进职工相互交流，相互提高，将平时维修工作中的典型故障处理过程、处理方法和关键部位未出现过故障而假设出现故障时可能是哪些原因详细列出，并整理成文档形式发给各维修人员学习。这一举措大大提高了班组职工的维修经验，对快速解决故障、提高维修安全、保证设备正常运行有很大的帮助。

## 二、20\_\_年工作计划

- 1、牢固树立“安全第一，预防为主”的指导方针，坚决执行公司及车间的各项安全规章制度，做好班组的安全思想教育、培训工作，明确岗位安全职责，强化监督检查，使各项维修工作实施都有安全保障为前提。
- 2、加强整个维修团队学习，努力提升团队业务素质。
- 3、实事求是的原则，做到上情传达、下情汇报；努力做好领导的助手；
- 4、全面完成领导交给的各项任务。

最后，再次感谢领导和同事给我的帮助和支持，在新的一年里，我会再接再厉，以更加优秀的工作业绩回报各位领导的关心与厚爱，谢谢！

# 企业年终工作汇报篇三

在工作中，虽然我只是充当一名普通而重要的收银员的角色。在这段时间的工作中，我发现要能自如的做好一项工作，无论工作是繁重、繁忙还是清闲，要用积极的态度去完成我们的每一份工作，而不是因为工作量比例的大小而去抱怨，因为抱怨是没有用的。我们更要做的是不要把事情想的太糟糕，而是要保持好的心态面对每一天。因为快乐的心态会使我们不觉的工作的疲惫与乏味。以下是我20\_年的酒店收银工作总结。

## 一、酒店经营概况

今年酒店紧紧围绕“规范管理，塑造形象、强力营销、增创效益”的工作指导方针、以市场为向导，树立“三种意识”即全员营销意识、全方位成本意思、全过程质量意识：实行“三化”即程序化、规范化、数字化管理，经过酒店全体员工的共同努力，取得了较好的成绩。

## 二、酒店工作成就

酒店通过制定“安全第一、质量为主”等项安全预案，做到了日常的防火、防盗等“六防”，全年几乎未发生一件意外安全事故。在酒店总经理的关心指导下，店级领导每天召开部门经理反馈会，通报情况提出要求。保安部安排干部员工加岗加时，勤于巡逻，严密防控。在相关部门的配合下，群防群控，确保了各项活动万无一失和酒店忙而不乱的安全稳定。

以效益为目标，抓好销售工作；以改革为动力，抓好餐饮工作；以客户为重点，抓好物业工作；以质量为前提，抓好客房工作；以“六防”为内容，抓好安保工作；以降耗为核心，抓好维保工作；以精干为原则，抓好人事工作；以“准则”为参照，抓好培训工作。

为全面了解掌握我酒店的市场态势，组织多次营销会议，结合目前客户来酒店的消费情况，进行调查，分析客户的消费档次，建立客户等级制度，做到全程跟踪服务注意服务形象和仪表，热情周到，限度的满足客户的要求。我们在管理费上严格控制。行政人员多是身兼数职。在业务招待费上，本着花小钱、办大事、办好事、办实事的原则。采取一切措施避免不必要的开支。

在饭店的任何一个角落都是彬彬有礼的服务人员，规范的操作、职业的微笑、谦恭的神态，让客人无时无刻不受着礼仪文化的熏陶。处于社会中的个人永远都在受着周边人的影响，所谓人以群分，礼仪文化不仅使饭店人素质提高，也在有益地影响着客人，提升着整个社会的素质与涵养。

应该改变传统的对待员工的态度。人是管理中的主体，这是所有的管理者都小、应该把握住的。管理中的上下级关系只是一种劳动的分工，不是一种统治与被统治的关系；相反，现代管理理念告诉我们：管理是一种特殊的服务，管理者只有做好对下级的服务，帮助下级在工作中作出优异的成绩，管理者自己才会拥有管理的业绩。

### 三、酒店工作的建议

酒店缺少一种能够凝聚人心的精神性的酒店文化。一个民族有它自己的民族文化，一个酒店同样也需要有它自己的酒店文化。酒店文化的建设不是可有可无的，而是酒店生存发展所必需的。当酒店面临各种各样的挑战时，又需要酒店中所有的人能够群策群力，团结一致，共度难关。

过去的成功与失败都已成为过去式，我们都不应该以他们来炫耀或为此而悲伤，而应该调整好自己的心态去迎接未来的挑战，面对即将来临的难题。人生中有许多要学的知识，我们现在学到的还远远不足，那么就更应该准备好下一阶段的实习，有目标的出发，努力的付出就会有收获，撒下了种子，

我们还要有勤劳的栽培与耕耘，那样我们才会有大丰收。

希望管理者在做出决策前，除了站在酒店的利益考虑的同时能多为员工考虑，只有这样的决策才能得到更多员工的支持。最后，感谢酒店能提供这样的工作机会，感谢领导的帮助，在此祝愿酒店能够越办越好，一年比一年赚的多。

## 企业年终工作汇报篇四

自今年7月入职到现在，我一直在揭东县分轮岗，至今已有三个多月。首先，我很荣幸加入到客服这个团队。在主任的指导和带领下，团队众成员团结合作，齐心奋战，红九月校园营销、双节营销、百日冲刺，我们以崭新的姿态、饱满的精神为提高县分业绩冲锋陷阵。虽只有三个月，但通过与各位领导和前辈交流学习，我受益匪浅。

今天，我特将这三个月来的所学所感，进行一次小结，并就目前情况提出自己的一点想法。

### 一、服务

客服室，实际是营销服务室。每天，服务经理通过电话与客户打交道。众所周知，挖掘一个新客户比留住一个老客户，成本要高好几倍。可见，服务是多么重要。

那么，如何拉近与客户的距离，更好地服务客户，让客户满意和认可企业，是当今服务行业一直思考和亟需解决的难题。

我认为，世界上并没有标准的服务方式。那些所谓的标准术语、语气、语调只是最一般的方式，但并不是适合每一个服务经理。就像某位伟人所说，框条是死的，人是活的。最适合自己的才是最好的。简而言之，就是让服务更显个性。作为服务经理，应该在遵照公司服务要求的基础上，结合自

身特点，找寻一种最适合自己的服务态度和方式，这样更能在服务过程中拉近与客户的距离，达到更好的服务效果。

打破框架，创新服务。

## 二、考核

我认为，工作以人为本，以人为先。工作人员拥有动力和信心，才能做好本职工作。所以，调动员工的积极性是工作顺利进行并取得成效的重要保障。

调动员工积极性贵在设置合适的考核指标。县分客服可综合考虑市公司下达文件的指标为基础，设置自己的考核标准。指标设置必须得当，指标太高，员工经常完成不了，久则生惰性，积极性便下降；太低，则会减低效率，降低服务质量。最适当的指标在于尽力尽心去做即能达到。还有，奖罚分明。在月底进行一次评比，考核达标且成绩第一的，给予奖励；考核不达标且成绩最差，加以惩罚。

总之，考核以激励促竞争，以竞争促动力，以动力提绩效。

## 三、团队建设

创建一个优秀的具备强劲战斗力的团队，不仅在于分工，更在于合作。团队成员多沟通、多交流、多配合，精诚合作，不分你我。

我建议，可仿效市公司在每周组织一次下午茶，召集所有成员，大家谈谈心、交流这一周的工作情况和个人心得，好的方面可学习发扬，不足的可以讨论完善。不断从日常工作中总结经验，才能不断提升个人能力。

领导亦可借此机会了解下属最近的工作和生活情况，增进大家的感情。我想，一位平易近人、时常体恤和关心下属的领



导，才是大家推崇和尊敬的好领导。

李白诗云：天生我才必有用。每个人都有可取之处，物尽其用，人尽其才，才能发挥团队最强的战斗力。

总之，领导对员工的关心和激励，是员工努力工作的无限动力

## 企业年终工作汇报篇五

转眼间20\_\_年过去了，这一年在工作中有好有坏，有成功也有失败。作为一名班长，我在思想上严于律己，热爱自己的事业，以班长的要求严格要求自己，鞭策自己，力争思想上和工作中在同事心目中都树立起榜样的作用。积极参加工厂及公司组织的各项活动，一年来，我服从和配合领导做好生产部门各项工作。我相信在以后的工作中，我会在领导的关怀下，在同事们的帮助下，通过自己的努力，克服缺点，取得更大的进步。20\_\_年，我更加努力工作，勤学苦练，使自己真正成为一个经受得起任何考验的班长。

### 一、安全工作

总结20\_\_年的工作，班组也出现了不少的问题，在这些事故中有个人原因也有客观原因。在20\_\_年的工作里我将找出20\_\_年的不足，认真吸取事故的经验教训我将带领全班人员认真学习及总结出适合自己班组的'管理。20\_\_年的问题大多出现在新员工身上，由于新员工的经验不足和在学车的时候带教x的责任心不强，导致新员工的基础没有学好。自己顶岗以后，生产节奏加快新员工跟不上节奏，手忙脚乱。是导致这些事故发生的重要原因。作为班长对现场的巡检力度不够大，对班组存在的问题没有及时发现和整改也是今年的事故原因。

在下一年的工作中，我将把培训新员工作为班组的重点工作来进行，要求并监督带教必须把自己的所学所会认真的传授给新员工。要求带教必须有责任心！不能存在打马虎眼的现象发生！在班中加大现场的巡检力度，发现问题第一时间解决及整改，今天的事情绝不推到明天。

## 二、操作管理工作

从事行车工作行车就是我们的饭碗，我们应该对它有崇高的敬意，不能对它有半点不在乎。行车工操作是我们的重中之重也是我们的基本技能，作为班长应该从每一名员工抓起，规范员工操作不能出现在操作时对设备造成伤害的现象发生，杜绝野蛮操作！

## 三、设备点检

对员工设备点检能力进行时常的检查和测验，特别是新员工在他上岗之前要认真对其进行设备点检的学习和培训，在设备点检方面绝对不能麻痹大意，行车就是我们的饭碗是我们工作的保障！在交接班时要严格按照设备点检流程及标准进行点检，严禁走马观花糊弄事。严禁因设备点检不到位导致发生事故的现象发生，让自己开一个放心车！

- 1、在班中加大巡检力度，对现场的各个危险点进行排查和消除保证班中安全有序的运行。
- 2、经常对员工进行安全教育加大安全学习力度增强员工的安全意识！
- 3、对员工出现的问题及时解决及汇报，出现问题时严格按照“四不放过”的原则处理。
- 4、在特殊的时间段对特别的人员和设备进行跟踪并做好记录保证不出事故。

5、规范员工的行为，严禁做不符合规定的事情和严禁有不遵守规章制度的行为，保证员工的人身安全。

作为班长在以后的工作中我会带领班组人员共同学习、提高和进步，把工作更上一层楼！

## 企业年终工作汇报篇六

时光似箭、岁月如梭。伴着圣诞节日的欢乐气氛，我们即将迎来新的一年。在过去的一年中生产部在上级领导的大力支持和各部门的密切配合与部门全体员工的共同努力下顺利的完成了公司下达的各项任务，在此，我对生产部一年来的工作做以总结，同时也祝愿我们公司明年更美好。

### 一、工作回顾

#### 1、产品产量方面

过去的一年里，生产部在生产过程中面临三、四产品型号的多变，批量小、技术不稳定和不完善的情况下，进行实验和摸索。截止20\_\_年12月12日共完成两成结构产品40kkpcs三层结构产品3kkpcs.为到达客户产量和质量的要求，我部门合理的调整生产计划，和利用有限的资源，及时满足客户的交期，为公司今后产品的多元化打下了基础。

#### 2、产品品质方面

在今年工作中，在确保生产任务的情况下两层结构产品入库良率达到98%，三四层产品入库良率达到96%。我坚信只要每个员工在提高产品意识情况下，全力的投入在生产每一个环节中，产品质量一定会稳步提高。

#### 3、设备管理方面

在过去的一年里，各设备比较良好，并没有因为设备的问题影响到较大的工作，在定期的检修和保养下保证了设备的正常运转，进而确保了生产的稳定。

#### 4、人员管理方面

在每年的年初和年末，在人员变动和产线员工极不稳定的时候情况下，这无疑给生产管理带了了极大的压力，但在这压力的推动下本部门还是坚持对新近员工的岗前岗中培训，确保新进员工的顺利进入岗位角色，做到基本胜任轮换岗位工作，在这我要感谢行政部对员工的教育和工程部的技术培训和车间的各班组长，的鼎力支持才始的我部门有了如今的良好局面。

#### 5、安全生产方面

在过去的一年里，我部门将安全生产纳入生产日常管理工作中，随时做到各车间员工的安全知识教育，监督和排除各车间存在的安全隐患。确保了生产车间的有序运行。全年度未发生较大的人体伤害和设备损坏事故。

### 二、存在的不足和对策

生产部在过去的一年里虽然做了很多的工作，也取得了一定的成绩，但也还存在较多的问题，主要有以下方面的不足。

#### 1、质量管理方面

1)员工质量意识淡泊：目前在一部分员工身上还存在事不关己，漠然置之的态度。这与培养员工质量意识，树立质量危机感，落实产品质量责任制做得不够好，不到位有很大的关系。

2)缺乏全员参与质量管理理念：我们现在缺乏的就是全员参

与质量意思，在我们计件和没有品管的巡检下，有时候会出现一个真空地带，班和班之间谁都管谁都不管的局面。而且有的时候在生产现场执行力不到位的现象。

3) 缺乏生产质量记录意思：由于我部门全体计件化以后，在瞬速增产的同事忽略了产品生产的过程质量记录。产品在整个制造过程中，如何完整记录产品过程质量状态尤为重要。虽然这方面在逐步的改善，但离我们质量管理体系所要求的，些我们所做，做我们所写。记我们所做的还差较远！

## 2、人员管理方面

员工的精神面貌和紧张感缺乏，在这方面我们在策划一下整顿，制定完善的规章制度和培训计划。实施有效的激励措施，不断的提高员工的综合数字，以适应企业以后发展的需要。

## 3、物料消耗管理方面

三、从公司整体方面，我有一几点建议。

1、建立健全的工作质量职责制度。对公司每个部门和员工都明确规定各部门和个人在工作中的具体任务、责任和权利，以便做到质量工作事事有人管，层层、人人有专责，办事有标准，工作有检查，这样才可以把质量有关的工作和广大员工的积极性结合起来形成一个严密的控制体系。

2、因公司员工的流动量大，个别的团队凝聚力和归属感补强，长期以来必将影响产品质量、工作效率，因此建议公司在企业文化和员工归属感和团队的凝聚力加强树立与培训。

## 四、自身总结

20\_\_年即将结束，20\_\_年的工作也即将告一段落，在这一年里，我经过自身努力，克服各种困难，特别是在领导的大力

支持下，这一年是有意义的、有价值的、有收获的。基本上完成了本年度的工作，经历这两两年来的生产管理工作。通过这些项目的管理，熟悉了公司的运作程序流程，掌握了公司系统的操作过程，这为今后的工作打下了一定的经验基础。

虽然20\_\_年有所收获，但是自身的不足之处也暴露无疑：

1. 虽然年轻充满干劲，但是经验缺乏，在处理突发事件和一些新问题上存在着较大的欠缺。
2. 跟不上客户在订单上的运作需求，还缺乏主动与他们的沟通和交流的积极性，不善于有效的表达。这些个人因素直接影响到了工作的效果。
3. 生产进度状况不能完全掌控，造成拖期、延期想象比较常见。

## 企业年终工作汇报篇七

20\_\_年已经过去，回首一年来的工作，我认真完成了厂部交给我的生产任务及生产目标，指挥系统开停及置换。完成了车间或公司交给我的临时性任务。上班做到工艺指标的监督与指导，主要技术指标的控制，组织召开班前后会。能够认真执行企业的各项管理制度，并传达给每位员工。每班不定时的巡检，发现问题及时处理，组织协调生产运行。负责厂区水系统的监管。道路积水清理及绿化带的杂物清理工作。

第一季度厂部实行了业务骨干的评定，增强了我们的学习机会和竞争能力。第二季度厂里推行了组织管理创新专项活动——推动锦江事业进一步发展，我认真学习企业精神，积极响应厂部号召，从思想上高度重视，落实中积极动员，认真的去去找出工作的不足和存在的问题，敢于面对企业所面临的困难，从工作中找出新的发展方向和目标原则。第三季

度实行了大岗位制，是每个人在新的组织中重新定位，按照新的目标和原则去调整自己，再造自我，这也是提高工作效率，提升企业竞争力的必然手段。也是企业稳步发展——科学行之有效的的方法之一。第四季度厂部推行5s管理，现场整理、整顿、清洁、清扫、人员素养提高，创造一个良好的工作氛围，激发企业活力。

在安全管理上，我不断学习总结经验，制定出一套紧急停车预案，及时开炉底蒸汽阀，确保了设备安全。在安全月里，我参与了消防器材正确使用演习。在消防日里，组织了一场煤焦油着火演练。在系统停车期间，我们也总结了一套设备停机的先后顺序，不至于煤气倒流。这经验我与几个中控都做了交流认为简洁安全。其次是每月出两期安全板报，张贴宣传标语，参与了交通安全全员大签名活动。

在设备管理上，我定期检查各台设备的润滑油位，干油泵的运行时间，油管是否畅通，电机运转情况等等。开具工作票，办理动火证，制定详细的安措，确保安全的前提下，及时消除跑、冒、滴、漏。自己班组所包的设备能按要求及时清堵，加强设备维护保养。

在我的工作中还存在一些不足之处，如人员较少，我只是布置督促，有时亲自去打扫现场卫生，没有按照制度去制约员工。其二是未按规定穿戴劳保用品，只是口头提醒，员工觉得小事不必在意。在以后的工作中，就要做到精细化管理，进一步制定出合理、公平的制度，去约束我们的每位员工。

一、注重理论学习，不断提高自身素质，努力提升工作能力。

提高自身素质的基础是学习，提升工作能力的源泉还是学习。在去年的一年中，由于工作经验的欠缺，我在实践中暴露出了一些问题，有了这些欠缺的经验，现在的我工作起来明显会感觉比以往更加的顺手，其实所谓事倍功半，就是每天都要尽可能地累积进步，哪怕只是几处微不足道的细节，天长

日久下来也是一笔可以极大助力工作的财富。

我坚持把学习摆在重要位置，不断提高管理水平和理论水平。时刻做到自重、自省、自质不断提高，更好地适应工作任务需要。坚持用理论武装头脑，努力提高觉悟，认真学习公司各项工作精神，以一位合格的管理人员标准来时刻严格要求自己，保证工作任务和思想与公司保持高度一致，坚定不移，树立全心全意为生产服务的思想，牢记知识就是生产力。通过不断的学习来吸取高质量的管理模式、高效率的工作思想，并将其应用在实际工作之中。在开拓了眼界的同时也使自己的管理水平有很大的提高。认真学习公司的各项方针政策，全面贯彻公司的工作目标和任务，在管理中总结经验，在工作中不断进步。牢固树立以党为核心，服从组织管理的正确思想意识。

## 二、爱岗敬业，认真履行工作职责，努力提升工作质量

继续发扬干一行，爱一行的工作作风，以高度的责任感、使命感和工作热情，积极负责地开展各项工作。努力熟悉各生产课的各项日常工作。经常组织并参加车间的各项培训。在不断提高自身素质的同时提高员工的整体技能，便于更好的完成各项生产任务，完善加强车间的日常管理制度，并进行不定期的检查。我始终坚持以认真、负责、一丝不苟为工作宗旨，认真完成好上级交给的各项工作，做到不辜负领导信任，不愧对同事的支持尊重。

俗话说火车跑的快，全靠车头带。在生产时，经常在车间、现场进行检查，发现问题及时处理，提高工作效率。设备出现故障时，我并极时抢修外理，放假前，我带领全课人员认真做好工厂交给的各项工作，无论是清理现场卫生还是在机器保养，我都身先士卒，积极参加，与员工同甘共苦。

## 三、强化管理，加强思想教育，不断提高员工思想素质



员工是一切工作的力量源泉。而员工的思想状况直接关系到工作效率和工作的完成情况。车间每月定期组织员工进行学习，教育大家树立主人翁责任感，把个人的命运和工厂紧密的联系起来，同时把员工的工作表现和奖惩制度有机的.结合起来，奖勤罚懒，让大家认识到只有通过自己不断的努力学习进步才能与企业共同发展，从而调动了员工的工作热情，促进了车间工作的顺利开展。为了做好车间员工的思想工作，我们把员工的困难当做自己的事情来办，在工作和生活上不断关心他们。

当员工的经济出现困难时，我总是伸出援助之手，让他们感受到公司的温暖。这种做法增强了员工们的凝聚力和向心力。

10月份以后，由于今年金融市场的危机，我并向员工说明了工厂当前的形式，并做好工作让大家看清目前的形式，让大家在安心工作的同时对我们的企业充满了信心。

#### 四、班组建设，发挥班组长的带头作用

车间班组长的工作直接影响车间的工作质量。因此，车间不定期召开班组长会议，将发现的问题及情况作详细的分析和讨论，使员工熟练地掌握正确的生产操作技能，另一方面，又针对发生事故或发生异常情况时，所应采取的紧急处理措施进行指导，努力提高班组长的安全技术水平和对事故发生的应变处理能力。要求班组长不断加强学习，提高自身素质，要求班组长不但能做好车间的生产工作，还能熟练使用车间机器设备，并掌握设备原理，掌握一定的修理技能，使他们真正发挥车间模范带头作用。

#### 五、抓好安全工作

- 1、树立安全生产责任意识。把安全放在心里，把过去嘴上讲安全变成了现在心中想安全。形成安全工作天天讲，人人抓的良好局面。

2、切实做好班中巡回检查工作，对生产设备的运转情况，对生产设备各系统进行巡回检查，以便及时发现异常情况，采取措施消除隐患，排除故障，防止事故的发生。

3、严格执行交接制度，要求人员必须面对面将生产、安全等情况交接清楚，做到不清楚就不交，防止因交待不清楚而危机生产安全。

4、定期对设备进行维护保养，随时检查设备的运行情况及润滑油补加。

5、严格穿戴公司的劳动保护用品，保护自身的安全健康。通过我们的努力，生产车间20\_\_年无安全生产事故的发生，确保了安全生产。

## 企业年终工作汇报篇八

为加强工作成效管理，理顺工作关系，强化沟通与过程控制，确定工作责任、流程，特制定本制度。

### 一、工作负责制：

各部门员工直接对部门主管负责；部门主管对分管领导（总监）负责；分管领导（总监）对总经理负责；总经理对董事会负责。

### 二、工作指令下达及汇报原则：

工作汇报坚持“逐级汇报”原则。即员工向本部门主管进行汇报，部门主管向分管领导汇报，分管领导直接向总经理汇报；特别重大、紧急事件需越级汇报的，可预约后汇报。

工作指令下达按照自上而下顺序进行，工作汇报（请示）按

照自下而上顺序进行。

个人每天工作汇报，包括工作内容及进展情况，重大事件的记录，疑难问题的处理，次日工作计划等。

个人工作汇报每天下午5点前以电子表格形式报至部门主管，部门主管下午5点半前汇总后报分管领导，并以纸质和电子表格形式于下午6点前报行政部。

## 2、周工作总结与下周计划：

个人每周六中午12点前将本人本周工作小结与下周工作计划以电子表格形式报至部门主管，部门主管下午3点前汇总后报分管领导，分管领导以纸质和电子表格形式于周六下午5点前报总经理，同时将电子文档报行政部备查。

按上述流程逐级请示、汇报。

## 四、工作协调联系函制度

部门之间工作需沟通、联系、配合的，由部门填写工作联系函，一式三份送交发送部门、接收部门与行政部备查（部门内部工作安排、请示，一式二份自留）。

行政部负责全公司工作制度执行情况和每天工作完成情况检查、监督与管理，发现问题有权按管理规定提出处罚与奖励意见（管理办法另行发文）。

## 企业年终工作汇报篇九

一、加强人才队伍建设，为企业的改革和发展提供智力资源。

进入新世纪，威孚公司之所以能实现持续高效发展，关键是有了一支高素质的人才队伍。公司从实际出发，在引才、育才、

用才上狠下功夫，使人才队伍不断壮大。目前，公司中专以上学历的有804人，各类工程技术人员568人，有高级技术职称84人，教授级高级工程师3人，有5人成为江苏省“333工程”培养对象。到目前，公司已基本形成一个门类齐全、结构合理、素质优良的人才队伍，有力地支持了公司的改革和发展，加快了企业融入国际市场的进程。

1、高层次引进人才。近年来，我们按照“四高”原则，即名牌大学高学历，外语六级高水平，在校党员高标准、全面发展高档次来招收人才，每年都要引进优秀本科生30多名，并且不惜重金高薪聘请博士后、博士、研究生加盟威孚事业。我们不但注重引进目前专业需要的人才，而且超前引进和储备“十五”期间产品开发人才，使引进人才工作始终处于主动和有利的地位，目前公司已拥有博士后、博士、研究生及各类专业技术人员320多名。初步实现了公司在人才队伍上“扩大总量，改善结构，提高素质”的目标。

2、高素质培养人才。在高标准、高层次引进人才的同时，全力构筑起一个“高起点、多层次、广渠道”的人才培养体系。一是依据“重点人才重点培养，优秀人才优先培养，紧缺人才抓紧培养，青年人才全面培养”的方针，进行多层面系统培养。几年来我们在基层管理骨干和科技人员中，采取“走出去、请进来”的方法，对400多人进行了从大专、本科到硕士研究生、博士研究生等多个层面的系统培养，并选送300多人次出国学习培训和考察，每年投入培训、出国费用近300万元。二是对公司技术骨干采用“离校不离岗、校企双导师”的教育模式，与上海交大等高等院校联合办学，目前25名首届“威孚工程硕士”已经毕业，第二届正在进行。三是选派年轻科技骨干积极参与高校科研院所的产学研合作项目，通过联合与交流，达到开发产品和培养人才的双重目的。

3、高效益使用人才。公司始终坚持“最好的培养就是使用”的理念，致力于搭建人才“想干事、能干事、干成事”的舞台，努力拓展人才发展空间，切实使每一位在公司的人才都

感受到“进入威孚，就是创业的乐园”。

一是公司通过干部助理制，让青年人才在实际岗位上压担子、挑大梁、露一手，使一大批有开拓力和创新力的青年有才脱颖而出。二是加强后备干部换岗轮岗，多岗锻炼，使后备干部的适应能力和业务水平得到了增强。三是以竞赛为载体，扩大成才机会。通过系列劳动竞赛的开展，公司员工的技能水平得到很大提高，冒出了一大批技术骨干和技能拔尖者，并有2位员工荣获“全国技术能手”、3位荣获“全国机械工业突出贡献技师”、1位荣获“全国青年岗位能手”，另外还有很多职工在市级技能竞赛中获得好名次。

二、创新人才工作机制，积极营造优秀人才脱颖而出的良好氛围。

1、树立科学的人才观，建立科学严谨的人才评价体系。

在“人才工程”建设中，我们始终坚持不唯学历、不唯职称、不唯资历，以激发人才的积极性和创造性，鼓励各类人才脱颖而出为目的，围绕三个转变，探索建立了一套科学严谨、有可操作性的人才评价体系。一是从原则评价向量化评价转变。公司建立了绩效考核的双层体系即以产品技术等六大类关键岗位为重点，按照德、能、勤、绩四个方面，采用部门主管考核与自我考证相结合，以主管考评为主的考核体系，分层分类进行考核，考核结果与奖金收入直接挂钩的体系。二是从重学历、资历向重能力和业绩转变。变“伯乐相马”为“赛场选马”，把人才置于企业生产经营实践中去考察和认识，以其为企业创造的价值大小作为衡量标准的评价体系。三是从上级评价为主向综合评价转变。在企业经营管理人员的评价上充分听取相关部门和职工的意见，把经营管理人员的业绩指标的完成情况作为主要的评价标准，同时通过上级、同级、下级360°评价办法对经营管理人员的工作能力、工作态度进行全方位评价；在专业技术人员的评价上注重考察他们科研开发、项目攻关、质量管理、新品销售、团队合作等方面所取得的实绩。人才评价标准的变化，人才评价体系的

建立，避免了因主观臆断而造成的人才评判失误，极大地解放了人才，激发了人才的积极性和创造性。

2、实行技术职务制，拓宽技术人员成才的渠道。公司全面实行技术职务制，冲破论资排辈的窠臼，建立以技术员、工程师、主管工程师、主任工程师、专业总工等职务作为体系框架的技术职务制，拓宽技术人员成才的渠道，为技术队伍的优胜劣汰创造了条件。同时，我们对科技人员采取职称评聘分离制，凭真才实学评聘，制订了企业内部专业技术人员高级工程师聘任工作实施办法。2003年我们继续打破学历、资历界限，续聘和新聘公司内部高级工程师10名，在企业里形成科学合理的用才导向。