

助理工程师职称工作总结(实用5篇)

当工作或学习进行到一定阶段或告一段落时，需要回过头来对所做的工作认真地分析研究一下，肯定成绩，找出问题，归纳出经验教训，提高认识，明确方向，以便进一步做好工作，并把这些用文字表述出来，就叫做总结。那么，我们该怎么写总结呢？以下是小编精心整理的总结范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

助理工程师职称工作总结篇一

一、政治思想上。我认真学习党和国家教育路线、政策、方针、法律法规，不断提高自己的思想素质和政治理论水平。始终坚持以大局为重，积极服从组织安排，爱岗敬业，任劳任怨，不卑不亢，身体力行抓好食堂管理工作，保证教育局各项工作的正常动转。

二、工作上，我担任局机关食堂主管兼食堂烹调工作。首先保证干部职工饮水、用餐，恪尽职守，不断提高自己的烹饪技术。工作中，我积极探索湖南和粤北地区的饮食爱好，提高自己的刀功和烹调技术，配制了多套特色的菜谱，让全局干部职工和来往客人都能吃上香甜可口的饭菜，让干部职工吃的满意，生活安心。第二，在食堂管理上狠抓了几个环节：一是把好食堂原料进货关，我不怕路远，进市场，货比多家，选购各种营养丰富的食品原料，保证物美价廉，让干部职工吃得好，花钱少。二是当好食堂食品保管员。保证食品及原料不腐烂，不变质，不浪费，节省食堂开支。近五年来，为局机关节省招待费20多万元。三是保证按时开餐、开水正常供应。平时我起早贪黑，甚至星期天不休息，作好下星期的后勤准备工作。自1992年以来，每年由教育局主持召开的教育行政工作会议，每月教育行政例会，每年的教职工、中学生篮球运动会和上、下级来往的有关工作人员的开餐和接待工作，都由我个人操办。我从不怕苦怕累，也不失职失误。

由于我带领的食堂饭菜价格实惠、色香味俱全，食堂服务周全、有特色，受到了市、县领导及其他部门的一致好评，在1999年至20xx年度考核评比中，连年被教育局评为“先进工作者”。

在搞好本职工作的同时，我积极参加县教育局各项中心工作，历年的高考、成招、中考、自考等考务工作，每年的“五一”、“十一”春节长假，包括值夜班我都主动参加，不辞劳苦，任劳任怨，深受同志们好评。

三、注重学习，养成读书看报的良好习惯。关心时事政治，关注国家大事，做到与时俱进。

四、遵守劳动纪律，不缺勤，不旷工。总是出满勤，甚至超满勤，做了很多份外勤杂工作。

近几年来，我认真履行职责，遵纪守法，廉洁奉公，取得了骄人的业绩，为教育事业作出了自己应有的贡献。

助理工程师职称工作总结篇二

1995年7月我从大学毕业，回到**中学工作，现将 2019年多以来的工作作如下总结。在过来的这 10 年内，我能坚持四项基本原则，坚决拥护中国共产党的领导，在政治思想上追求上进，回来工作一年多，我即向党组织递交了入党，并到县党校参加了入党积极分子培训班的学习，如今我已光荣地加入了中国共产党。

我与周围人们的关系融洽，尊敬领导，对学校领导布置的各项工作都能乐意接受，从无怨言，我尊重同事，团结同事，乐于助人，如帮助其他教师修理电器，帮助别的教师打练习题、试题，教他们使用电脑，我还任武高计算机培训班的上机辅导教师，教了多期的学员。我多次送生病的教师、学生上医院就诊等。我能关心、爱护学生，同时也得到学生的尊

敬，在学生问卷调查中，学生对我的满意率均达 90% 以上。

我积极参加学校的各项活动，积极下班参加班级的劳动，学校教职工会议及全校师生大会和教研组的业务学习我从未缺席。学校安排的晚上下班辅导，我很少缺席。我遵纪守法，能自觉遵守学校的各项规章制度，没有无故迟到、早退、旷课现象，对学校布置的各项任务均能积极完成。除了教学之外，我还做学生的指导工作，兼管学校的音响，为学校的各种会议及时地提供音响。

我热爱教师这个职业。在工作上，我勤勤恳恳，任劳任怨。我能经常专研教材，认真备课，既备教材，又备学生，在课堂四十分钟上要质量，课后我能及时批改作业，能经常下班辅导学生，对基础较差的学生进行个别辅导。为提高教育教学质量，我钻研电脑，利用电化教学手段，多次使用多媒体电脑上课。作为青年教师，我能经常虚心地向老教师学习，在教学上请他们给予指导，并能经常听他们的课，从老教师那里我得到了不少的丰富的教学经验。在业务上精益求精，教学水平在不断提高。在平时的测验、段考、期考中，我所教的班级的成绩在年级中都在中上水平。97 年我所教的 4 个班(两个文科班和两个理科班)总共只有 3 个学生会考不通过(一次性)，一次性通过率达 99%。1998 我所教的两个班的物理科会考一次性通过率达 100%。1999 年我第一次指导学生参加高考，经过努力，在当年的高考中，我所任的两个班的物理成绩都取得了较好的成绩，其中 223 班高考物理平均分为 556.82 分，居年级(除民族班外)第一名，物理科分数上重点线的有 3 人，本科线以上的有 21 人，专科线以上的有 35 人，这在除民族班外的理科班中上专科线人数是最多的。我任的另一个班 224 班，是 c 班，高考物理平均分为 435.09 分，高考物理分数上本科线的有 1 人，分数为 628 分。从 1997 年下半年至今，我一直都担任班主任工作。我能经常深入学生，关心学生的生活、学习，了解学生的思想，做他们的良师益友。

在班级管理上，做到了严和细，在学习、纪律等各方面，我带的班均是较好的，3次被评上文明班级，各学期班主任工作评定中我基本上都被评为a等。1999年我第一次带高三，同时我还继续任c班（224班，将年级成绩最差的同学组成的一个班级）的班主任。作为c班，按理说，学习、纪律都比别的班差是正常的，然而我们并不因为是c班而任其放任自流，而是更加重视对这个班的管理。经过我们的艰苦的努力，使得这个班不管是在纪律上还是在学习上都有了很大的进步，我带的这个班的违纪次数比别的班还少。在九八年校田径运动会上我班取得了团体总分第一名的好成绩，其中有四位同学打破了两项校运会记录。我c班学生刘贤章同学被评为“九八年度武鸣高中十佳学生”，且在99年的高考中考上了重点线。我c班在高三两次被评上了文明班级。在99年的高考中，我这个c班考上重点线的有1人，考上本科线以上的有3人，专科以上的有7人，高考录取专科以上的有11人。现我245班学生苏莉同学被评为“九九年度武鸣高中十佳学生”。

在我不断进步，在我取得成绩的同时，我也看到了自己的不足，但我将会虚心向其他教师请教，不断改变自己的缺点，发挥自己的优点，使自己教育教学水平能够更快地得到提高。

助理工程师职称工作总结篇三

随着市场经济改革的不断深入，高校正在向市场转变，深化高校教师的职称改革，优化职称结构，已不是什么新话题。笔者认为，高校教师的职称改革依然成效有限，优化职称结构很多方面停留在纸面上。为什么职称改革会如此之难，结构为什么如此难以优化。关键问题何在？围绕这个问题，谈谈几点看法。

我国原有的专业技术职称制度是在一定的历史条件下形成的，与我国当时的政治经济体制、经济发展水平、社会意识形态

在某种程度上保持一种相适应的关系。随着改革开放的深入，社会主义市场经济的逐步建立，计划经济体制下的人事管理制度必然要向以市场为基础的人力资源制度转变，作为人事管理制度重要组成部分的职称制度，也必然需要进行相应的改革。

职称一词，源出“职务的名称”，最初是表示一个人的职务，但并不一定代表其水平、能力和贡献等。

但职称作为一种制度，其内涵已远远超出“职务名称”所能表达了。按照《科技进步法》的规定，在今后一系列实际上将要实行的职称制度中，其思路和实际做法与一些专业技术人员所期盼的所谓“没有指标限制，人人皆可拥有高级职称”的评聘分开制度相差甚远。因此，职称制度的改革势在必行。在本质上职称本身具有这样一些特性，如：一旦拥有，终身享有；相同的职称，评定的标准相同，不应因地区、单位、民族等不同而有所差异；应该没有数额限制；与使用无关，人人可以参加职称评定等。然而，严格地说，我国的职称制度改革，无论是1983年的职称评定，还是1986年以来的专业技术职务聘任制，都有很深的计划体制的烙印。

优化高校教师的职称结构的过程中，主体究竟应该谁？从社会生产理论来看高校教师的职称评审晋升制度，在经济学上，衡量经济增长方式的标志是经济增长靠投入增加，这叫粗放型（或外延）增长；如果靠效率提高则称集约型（或内涵）增长。在高校职称制度也同样适用。衡量一所高校师资水平的标志，理论上都是看高校教师职称结构中高职比例的高低，如果师资队伍水平是靠不断增加高职比例而提高的话，我们就可以看作是高校职称的粗放型（或外延增长；如果高校师资队伍的整体实力和素质的提高是靠效率和产出提高的话，我们就说是集约型（或内涵）增长。毫无疑问，粗放型与计划经济体制有着必然联系，而集约是市场经济的必由之路。在宏观，国家在1986年恢复职称评聘以来，提出一系列的建议。首先是深化职称改革。其次是职称结构的优化，其

中结构优化是关键。在过去的一段时间内，职称改革已取得一些成效，高校各职称人员数量上有明显增加，尤其是高级职称人员数量增加迅速。国家一直把高校的职称改革作为主线，鼓励教师评职称，尤其是高级职称。提法没错，这样可以对高校青年教师起到激励作用，提高效率，从经济学的角度看，还可以提高资源配置的效率，优化教师结构。但是在经过几年的改革后，从宏观上，普遍认为高校教师高级职称评得多了，不够条件的多了，高级职称评得有些滥了。在微观，各具体单位争着要增加评聘数量，教师个人也争着要晋升。问题在于高校教师的职称评聘由谁来控制，向什么方向进行控制。在计划经济中，高校教师的职称评定不管是宏观总量，还是微观结构，都是由政府计划来定；在市场经济中，应该是政府管宏观，市场管微观。在还没有完全走向市场的高校中，应该由高校本身来管微观。政府直接进行干预就是错位，政府只能通过完善职称制度来合理晋升职称，配置高校教师资源，间接发挥作用。

目前，从全国高校的师资情况看，职称的评定出现向粗放型“高职化”方向发展的倾向，这不能不引起人们的警示。1986年恢复高校教师职务聘任制以来，改革措施也是层出不穷，呼吁和鼓励年青教师评高级职称。提出现有高级职称平均年龄偏大，提倡晋升年轻的教师以鼓励青年多出科研成果。全国从xxx到地方高校都在讲职称改革工作势在必行。高校教师中高级职称人员的比例较低，因此，职称晋升政策在向粗放型“高职化”方向导向。出现这种情况的原因有：第一，国家实施科教兴国战略，急需大批的高科技人员。高校是科技力量比较集中的场所之一，是国家科技创新体系中的突击队，报告中明确要求：“实施科教兴国战略和可持续发展战略。科学技术是第一生产力，科技进步是经济发展的决定性因素。强化应用技术的开发和推广，促进科技成果向现实生产力转化，集中力量解决经济社会发展的重大和关键技术问题。”“深化科技和教育体制改革，促进科技、教育同经济的结合。”“人才是科技进步和经济社会发展最重要的资源，要建立一整套有利于人才培养和使用的激励机

制。”“优化教育结构，加快高等教育管理体制改革的步伐，合理配置教育资源，提高教学质量和办学效益。努力提高科技水平，普及科技知识，引导人们树立科学精神，掌握科学方法，鼓励创造发明。”目前，全国高校中教授、副教授人数不断攀升，根据教育部统计资料[]20xx年，全国普通高校教授万人，副教授万人[]20xx年，全国普通高校教授万人，副教授万人[]20xx年全国普通高校教授万人，副教授万人。虽然从整体上看，我国高校中高级职称所占的比例还不算高，甚至可以说与国际水平相比还比较低，但我国特殊国情告诉我们一切发展都要以实际国情为背景。我国高校教师高级职称人数上升的如此之快，所以在一定程度。上缓解了高职教师比例过低的困境，也在一定程度上调动了广大青年教师的积极性，促进了教师队伍整体素质的提高。但是也有计划经济体制下，人事制度的痕迹，如教师队伍只能进，不能出，一旦进入教师队伍，人人都是“终身教师”，教师的“铁饭碗”使教师缺少压力，表现差的人员走不了，优秀的人员难进入；“近亲繁殖”无法解决，几代“师生同堂”。在教师职称晋升和职务聘任中，只在内部竞争，“矮子当中拔将军”，难免有人为情感因素，使教师缺少竞争的动力和淘汰的压力，最后导致不够条件，不够水平的也能评上高级职称。虽然我国高校高级职称教师数量增多，但是不是每个高职教师都真正达到相应水平，是不是每个拥有高级职称的教师都可以与国际上同一级职称的教师相比，这是一个值得我们深入思考的问题。

因此，我国高校教师职称制度改革，结构优化的方向不应只重职称的“名”，而不重职称的“实”。粗放型“高职化”倾向与我国目前的国情是不相符的。虽然，理论上认为一所大学师资素质水平的高低以职称结构而论。通常也认为高级职称的师资比重越大，师资的整体水平就越高。但理论所说的高级职称是指教师的水平真的达到相应的水平。因此，要提高大学师资水平和整体素质，不能片面地追求数量上的粗放型“高职化”。结合我国的实际背景，要想在短时期内，

使大批教师在学术、科研和教学等方面在“质”上达到一个很高的层次是很难的。有些知识技能是靠时间的积累，阅历的丰富才能达到的，速成是不现实的。要使高校教师的职称结构优化，要达到“质”的优化，而不是“量”的优化。要形成“质”上的学术梯队，使教师的学术科研技能达到相应的水平。提高高校师资水平、科研能力，不是一朝一夕靠数量就能解决的，而应该循序渐进，从“质”的角度提高。美国高校中“终身教授”的晋升率不到20%，可是却拥有世界一流的师资队伍。因此，在我国目前的情况下，要走集约路线，谨防高校教师职称出现粗放型“高职化”倾向。

1986年，中央决定“改革职称制度，实行专业技术职务聘任制”^{□xxx}在同年颁布的《关于实行专业技术职务聘任制度的规定》中指出：“专业技术职务是根据实际工作需要设置的有明确职责、任职条件和任期，并需要具备专门的业务知识和技术水平才能担负的工作岗位，不同于一次获得终身拥有的学位，学衔等各种学术技术称号。”“建立专业技术职务聘任制度，应当根据实际需要设置专业技术工作岗位，规定明确的职责和任职条件，在定编定员的基础上，确定高、中、初级专业技术职务的合理结构比例。”中央转发《关于改革职称评定，实行专业技术职务聘任制度的报告》时指出，要通过职称改革，“着手革除历史上形成的专业技术人员管理制度上的各种弊端，打破禁锢人才，一潭死水的局面，逐步建立起充满活力的专业技术人员管理制度”。1995年在《关于加强选拔优秀青年科技人员聘任高级专业技术职务工作的若干意见》的通知中，提到“要逐步提高高教、科研、工程、农业、卫生系列高级专业技术职务人员中青年人员所占的比例，大胆选拔35岁左右的优秀青年科技人员担任正高级专业技术职务”。这是政策导向，使高校开始放手选拔青年教师担任教授职务，然而所谓“优秀青年科技人员”是一个很模糊的概念，尤其在高校，优秀与否是个定性的概念，难以量化，若青年教师科研水平高，而教学平平，是否优秀？还有教学能力强，科研一般，又怎样衡量，尤其是对教学水平。一般意义上讲，教学水平的高低是与一个教师的教学经验积

累有一定关系的，经验的积累必然以时间积累为前提。

《意见》中还有“事业单位35岁以下人员聘任副高级职务，40岁以下人员聘任正高级职务，经各地部门人事（职改）部门核准，可不受上级核定的基层单位职务数额或结构比例限制”。“各地、各部门可根据实际情况，结合本地、本部门的优秀青年科技人员专项管理办法，在国家每年下达本地、本部门的总职数内定出一定比例，设置专项职数，解决35岁以下人员聘任副高级职务，40岁以下人员聘任正高级职务需要的职务数额。人事部将视该专项职数的设置和使用情况，在来年下达年度职数微调计划时适当增拨专业技术职务数额。”在这样的政策背景下，在职称作为我国目前评价高校师资水平高低的重要标志前提下，各高校努力扩大青年高职人员，一时间，高职人员数量迅速增加。同时期，关于我国高校教师职称比例偏低，尤其是高级职称的教师比重与国际相比偏低的报道或文章也出现频繁。因此，在“响应”政策的掩盖下，高校纷纷争取高级职称名额，个人也都争上高级职称，使得我国高校教师在短期内高职比重不断上升。从理论上讲，一个教师从一个职称级别晋升到另一个更高的职称级别，是需要一段相当长时间积累和努力的，而且并非所有的低一级别的职称教师都能得到晋升，高级职称晋升的过快是与客观事实相悖的。客观地讲，不是高校教师中高职比重越大越好，人数越多层次越高，要谨防我国高校教师职称晋升中出现粗放的“高职化”倾向。

政府在进行宏观调控时，要尽量用总量手段，在需要用行政手段时，也要与各高校的实际相结合。现在一种看法认为总量手段很可怕，政府一说高职人员数额偏少，比重偏低，在几年之内全国高校中高职教师就会迅速增多。其实，总量手段体现在高校教师职称晋升上，就是指利用评聘标准，如利用学历、年资等条件来控制高校教师职称的总体数量。

在宏观经济学上，总量手段的作用就是指要把需求总量调整到与资源支撑能力相适应。应用到高校教师的职称晋升上，

其作用就在于把高校教师各级职称的需求总量调整与师资能力相适应。至于在微观结构上，不同类型的高校，不同的学科系列晋升多少，晋升的水平要求应由客观情况决定。然而，目前我国高校的职称评审中行政手段利用仍然很多，因为我们的教育还没有完全走向市场，尤其是在职称晋升这一块，仍遗留有计划经济的烙印。

当前，我国人事管理制度面临着如何适应市场经济增长方式由粗放型向集约型转变的要求，既加强人力资源管理又进行开发，职称制度作为人事管理制度的一部分，也必须适应这个需要。国家对职称工作的宏观管理在思路，应从转变政府职能出发，坚持管少管好的原则。由国家宏观控制部门提出宏观的指导性意见，供各高校参照执行。如确定高校教师职称制度的实施范围，总体规划出哪些岗位，哪些专业实施职称制度，而高校依据国家的指导性意见，制定符合自己情况的具体量化标准条件，组织统一的考评，确定评价结果与使用的相互关系等。不要一味地追求量的增长，造成高校教师的粗放型“高职化”倾向。

助理工程师职称工作总结篇四

转眼间我进入工作已经四个月了，感谢这段时间以来领导和同事们对我的培养和关怀，使我能顺利的从一个刚毕业的大学生成长为社会中的一分子，并且融入到了我们这个大家庭当中来。

1. 施工图设计。

虽然这只是一个很小的项目，但由于是我第一次系统完整的接触施工图，仍然给前辈们带来了不小的麻烦。这次施工图的设计让我学到的了不少东西，初步了解了施工图设计的基本流程，对设计院的工作有了新的认识，与室里的同事们也逐渐熟悉起来。在大家的帮助下开始了第一次的工作。

2. 施工图设计。

这套施工图是工程师特别辛苦的带我完成的。因为是新人，刚开始什么都不懂，什么都要问，画图需要的时间又长错误又多。我也知道带一个新人画图需要的时间和精力要远远大于自己来完成这些。所以很感激室里的前辈们愿意投入时间和精力辛苦教我们画图。也特别感谢工程师在我身上付出了这么多，让我能不断地进步着。

这套施工图带给我的思想上的收益要远大于专业上的，它使我由学生时代被动接受知识开始转变，我开始思考自己未来的工作，希望尽快看懂设计的整个流程和其中的每一个细节，并希望能够尽早的独立完成工作任务。

3. 方案设计

尽管这是一个不知道结果的方案。但设计过程还是让我收获了很多。大家对于我设计思路，设计理念，图面表达等各方面提出的问题，以及我与同龄人之间讨论交流中所学到的东西，都让我看到了自己的不足，这使我明确了努力的方向。能够在大家的鼓励和帮助下不断的进步。

4. 方案设计

这好像又是一个无疾而终的方案设计。但这次设计，让我对活动中心的流线组织以及各种大空间功能的合理安排得到了学习，并学到了不少礼堂设计和室内篮球场设计的规范。在前辈们的指导下逐渐了解到一些部队建筑的特殊需求，开始熟悉部队对建筑风格的要求，希望能在基本气氛不变的前提下努力的尝试不同的建筑风格。

5. 方案设计

我特别感谢领导给了我这个学习和进步的机会，让我能有幸

参与到这样大的工程当中来，锻炼自己，提高自己。还要谢谢工程师，在我总是不能很好的理解他的意思的时候，反复耐心的一遍遍纠正我，直到我完全搞懂为止，使最终的汇报文本能让大家满意。最后我还特别庆幸自己能刚进院就接触到这样的大项目，对设计有了更多更全的学习。

这就是四个月以来我的主要工作内容，虽然完成的项目不多，但学到的东西和暴露的问题还是不少的。仍然需要自己在以后的工作中不断地思考总结。

我很幸运自己刚毕业就来到我们，这样一个温暖融洽的大家庭中，每个人都开心积极地工作着，每个人对我都给予了极大的关心和帮助，使我能更快的提高和进步。

在新的一年里，我会努力调整好自己的状态，争取以饱满的精神和最大的热情配合大家完成新的工作任务。希望各位同事也能继续给我指导和帮助，我会努力更快的进步，来完成更多的工作。

助理工程师职称工作总结篇五

时光荏苒，岁月如梭，转眼已经从学校毕业一年，来公司工作也已经一年多了，在这工作的一年多里既有收获的踏实和欢欣，也有因不足带来的遗憾和愧疚。

20xx年7月我是一名刚踏入社会的大学毕业生[]20xx年毕业于邯郸学院机械设计与制造及其自动化工程专业。作为新员工，首先，参加公司的安全学习，对于一个公司来说安全责任大于一切，在这几天里我认识到了安全对于企业和个人的重要性。作为一名新员工。正式进入工作岗位后，起初，感到一切都很茫然，我虽然是学机械专业的。在学校只学习了一些理论知识，实践的机会很少方。到车间后发现以前在学校学的理论知识太肤浅，工作起来非常困难，连稍微复杂点的矿车图纸都看不明白。在车间我就向工人师傅虚心的请教，多

问，多看图纸，立足于岗位工作，从基本做起不怕不会。在实习期间，由于我勤奋好学，加上师傅和领导的指导有方，很快，就对公司的设备有了基本的了解。实习期，我的工作主要是协助师傅生产，同时，也是对矿车的零部件有一个认识，在装配工作中，只能做一些基本的工作。虽然这些工作看起来不起眼，但是，它也是做好一个产品必不可少的环节。所以，我对这些小的工作，做的也是特别仔细。

在工作的同时，我也发现自己的机械制图能力不是很好，我结合工作的需要和我个人的实际情况，重点学习了autocad制图方面的有关知识。使得自己在机械制图方面的基本功有了很大的提高。这给我以后的工作带来了很大的帮助。

通过前期的工作实习，使我在机械知识和对产品的制作工艺认识方面，都有了很大的提高。

经过前几个月的锻炼，我已经逐渐完成了从学校到社会的转变，已抛弃了那些不切实际的想法，全身心地投入到工作中。在接下来的几个月里车间集中生产各种型号的矿车，在去年年底有幸遇上10立方矿车的生产，作为公司新推出的产品，公司上下都摩拳擦掌准备大干一番，工人的积极性都很高，我也怀着期待的心情参与了10立方矿车的生产工作。作为一个新产品在技术和工艺上有许多地方都需改进，在领导和老师傅的建议和鼓励下我尝试着运用大学学习的理论知识及在车间学到的操作技能来更新矿车上不足的地方。每当和师傅们讨论时，总是思考着怎样才能更好的去发现问题和解决问题，就这样在潜移默化中专业技术水平有了提高。

在生产0.75立方小矿车时给我印象最深的就是开动脑筋以最省时省力的方式去完成工作，由于先前的技术娴熟程度的制约，工作效率总是提高不上去，在对接矿车斗的环节一个小组三个人一天最多只能完成5辆，后来同领导及老师傅的探讨改进下，使矿车斗的工作效率提高了40%。而同样作为车间的主力产品1.6立方和4立方矿车也存在这种问题，4立方作

为1.6立方矿车的放大版，使得我们在技术改进方面能把力往一处使，比如矿车碰头的铸造一体化就为车间工人的节约出很大一部分时间去完成其他工作，再比如在生产矿车部件的环节领导主动改进集中作业方式，解决了因分散作业带来的工作环节时间消耗问题使得生产效率得到进一步提高。在这过程中我渐渐学到了工作环节中的一些技巧，在学以致用过程中我尝到了专业知识带来的效率提高的快感，这让我有了更足的劲头和更高的热情去虚心的学习，更勤奋的去发现问题解决问题！

为提高自己的理论素质和业务水平。我每次下班回宿舍记笔记外，也安排自己学习。抓住每一个学习机会，认真学习专业技术，悟透“善于学和”的重要思想，学习敬业的精神和业务知识，理论和实践上武装自己，不断提高自己的专业理论水平和服务的意识。通过学习，时刻警醒自己，约束自己，提高自己的思想意识。从而更好地为公司服务。如何保持自己的良好作风，靠突击抓不行，我认为用制度管理比较有效，给自己定下规矩，加强自我检查，更能起到明显的效果。使机自己时刻绷紧一根弦，这些都有力地促进了各项工作的有序进行，个人精神面貌焕然一新。

在工作中取得这些进步的同时，也深刻的体会到自身的很多不足：

一缺乏创新精神。不能积极主动的发挥自己的能力，而是被动消极的适应工作需要。业务量基本都能完成，但自己不会主动牵着工作走，很被动。因此也失去了一些机会，工作没有上升到一定高度。二工作不很扎实。存在眼高手低，懒于动手的毛病，不能专注于工作学习，很多知识虽了解但却不精，在公司培训时不能积极发言，没有完全放开自己。这是我对一年来工作的总结，在以后的工作中我会更加努力，更好的为公司服务更好的服务于矿山建设！