

2023年检修阀门工作总结(实用5篇)

总结是对前段社会实践活动进行全面回顾、检查的文种，这决定了总结有很强的客观性特征。那关于总结格式是怎样的呢？而个人总结又该怎么写呢？下面是小编带来的优秀总结范文，希望大家能够喜欢！

检修阀门工作总结篇一

人力资源部主要负责公司的人员招聘、培训、绩效、薪酬、异动等管理工作，以及员工关系、档案、合同、离职等日常性事务的协调处理，目标是为员工和部门提供优质的服务和有力的支持，满足公司发展对人力的需求。

岗位部长科长科长副科长科长人员赵云良孙卫堂周俊龙（兼）于秋芬王金刚张霄张万莹（兼）侯和素（兼）

1、人员结构统计：分生产系统、营销系统、技术系统、运营系统；其中生产系统再分为一线人员和管理人员，营销系统再分为业务人员和管理人员，运营系统再分为基层人员、中层管理人员、高层管理人员，统计人数比例。

2、人员素质统计：包括学历统计；技能统计；

3、人员工龄统计：分5年、3年、1年、1年内四档统计。

4、分析：

1、本月人力资源整体费用为元，其中招聘元，人均招聘费用元；培训元，人均培训费用元；其它费用元，人均元。

2、统计实际费用与计划费用比较；与此前费用相比较；

3、本月人力资源人员工资总额元，比较上月，比较此前数据。

4、分析：

1、本月共招聘员工人，其中一线工人人，各部科人。本年度累计招聘人，其中一线工人人，各部科人。具体招聘状况如下：

隶属集团公司底盘事业部制动器事业部铸造公司电源公司改装公司模具公司

部门/科室岗位人员人员素质（学历、专业、年龄、工作经验等）薪酬由上表可以看出，招聘的人员当中，学历、工作经验、技能等统计数据。

部门/科室岗位人数4

1、本月共组织培训课时，其中人力资源部发起的课时，由部门发起的课时。具体情况如下：

培训费用（元）备注本月人均累计（元）累计5

考察交流培训时间公司培训形式培训内容发起部门培训对象、人数培训讲师本月累计本月培训费用（元）备注人均累计（元）

2、本月培训考核情况：共对xxxx培训，组织了xxxx人，进行了xxxx形式的考试，考试结果如下：

3、本月培训满意度调查情况：共对共对xxxx培训，组织了xxxx人，进行了xxxx形式的满意度调查，调查结果如下：

4、本月培训工作考核情况：培训计划完成情况考核；参与培训完成情况考核：

1、本月公司在职工员工人，发放薪酬元，具体情况如下：应发

工资

各类罚款项6

各类奖励项实发2、人力成本统计：同上，分生产系统、营销系统、技术系统、运营系统；其中生产系统再分为一线人员和管理人员，营销系统再分为业务人员和管理人员，运营系统再分为基层人员、中层管理人员、高层管理人员，统计工资总额比例，同时统计工资占成本和销售额的比例。

2、绩效考核奖惩情况：公司集团公司底盘事业部

1、员工晋升、降职、调动、离职（主动离职和被动辞退）统计汇总公司

部门/科室绩效考核得分部门/科室绩效奖惩统计数据3、绩效考核工作分析：

部门/科室8

晋升、降职、调动、离职集团公司底盘事业部

2、员工离职原因分析：

3、员工流失率考核：

1、“以人为本”工作：与员工沟通交流情况总结：

序号1234567891011

交流人员交流内容人数9

发现的问题实施的解决措施

2、制度建设工作：

3、公司领导交办的工作：

检修阀门工作总结篇二

xx年已成为历史，但我们依然记得去年激烈的竞争。气象虽不是特别的酷寒，但大巷上到处飘飘的应聘条幅足以让人体会到xx年阀门行业将会又是一个大较场，竞争将更加白热化。市场总监、销售经理、区域经理，大大小小上百家企业都在抢人才，抢市场，大家已经真的地感触到市场的残暴，坐以只能待毙。总结是为了来年取长补短，对自己有个全面的意识。

一、任务完成情况

今年实际完成销售量为5000万，其中一车间球阀xx万，蝶阀1200万，其余1800万，基础实现年初既定目的。

球阀惯例产品比去年有所降落，偏心半球增长较快，锻钢球阀相比去年有少量增长；但蝶阀销售不够理想（筹划是在1500万左右），大口径蝶阀（dn1000以上）销售量很少，软密封蝶阀有少量增幅。

总的说来是销售量畸形□oem增加较快，但公司本身产品增长不够幻想，“双达”品牌增长也不理想。

二、客户反应较多的情况

对咱们出产销售型企业来说，品质跟服务就是我们的性命，假如这两方面做不好，企业的发展强大就是夸夸其谈。

1、质量状况：质量不稳固，退、换货情况较多。如xxx客户的球阀□xxx客户的蝶阀等，产生的质量问题接踵而至，客户口碑载道。

2、细节留神不够：如大块焊疤、名义不光洁，油漆色彩犯错，

发货时手轮落下等等。固然是小问题却影响了全部产品的质量，并给客户造成很坏的印象。

3、 交货不迭时：生产周期计划不准，生产调度不当常造成货期迁延，也有发货人员人为因素造成的交期延迟。

4、 运费问题：关于运费问题客户投诉较多，尤其是老客户，如xxx□xxx□xxx等人都说比别人的要贵，而且同样的货，同样的运输工具，今天和昨天不一样的价。

5、 技术支撑问题：客户的问题不答复或者含混其词，造成客户对公司埋怨和曲解□xxx□xxx等人均有提到这类问题。问题不大，但与公司“客户至上”“客户就是上帝”的主旨不协调。

6、 报价问题：因公司内部价钱系统不完全，所以不同的客户等级无奈体现，老客户、大客户领会不到公司的照料与优惠。

三、销售中的问题

经由近两年的磨合，销售部已经融会成一支精悍、团结、长进的步队。团队有分工，有配合，人员之间沟通顺利，相处融洽；销售人员已控制了一定的销售技巧，并加强了为客户服务的思惟；业务比较纯熟，都能独当一面，而且工作中的问题擅长总结、演绎，找到合理的解决方式□xxx在这方面做得尤其凸起。各相关部门的配合也日趋顺利，能互相懂得和支持。好的方面需要马不停蹄，发挥光大，但问题方面也不少。

1、 人员工作热忱不高，自主性不强。上班聊天、看片子，打游戏等景象时有发生。究其起因，一是轨制监管不力，二则销售人员待遇较低，感觉事件做得不少，但和其他部门比拟工资却偏低，导致心理不均衡。

2、组织纪律意识淡漠，上班迟到、早退现象时有发生。这种情况存在公司各个部门，公司应该有恰当的考勤制度，有不良现象发生时不应该仅有部门领导管理，而且公司领导要露面禁止。

3、发货人员的观点问题：发货人员仅仅把发货当做一件单纯义务，认为货物出厂就行，少了为客户服务的理念。实在细节上的居心更让客户感到到公司的服务和真挚，比方货物的包装、清楚的标志，及时告诉客户货物的分量，到货时光，为客户尽量把运输用度下降等等。

4、统计工作不到位，没有成品或半成品统计报表，每一次销售部都须要向车间讯问货物库存状况，这样一来可能造成销售机遇丧失，造成劳动挥霍，而且客户也猜忌公司的办事效力。成品仓库和半成品仓库应定时供给报表，告知库存状况以便及时筹备货品和告知客户详细生产周期。

5、销售、生产、采购等流程连接不顺，常有造成交期耽搁事件且推辞责任，相互责备。

6、技术支持不顺，标书图纸、销售用图纸缺乏。

7、部门义务不清，本末颠倒，导致销售部人员没有时间主动争夺客户。

以上问题只是诸多问题中的一小局部，也是销售进程中时有发生的问题，虽不致于影响公司的基本，但不加以看重，终极可能给公司的未来发展带来重大的丧失。

四、对于公司管理的主意

我们双达公司经过这两年的发展，已领有进步的硬件设施，完美的组织结构，生产管理也提高显明，在温州乃至阀门行业都小著名气。应该说，只有我们策略切当，战术得当，用

人得当，远景将是无比美妙的。

“管理出效益”，这个准则大家都晓得，但要管理好企业却不是件容易的事。我感觉公司比较重视情感管理，制度化管管理不够。严厉说来公司应当以制度化管管理为基本，统筹感情管理，这样才干获得管理结果的最大化。就拿考勤来说，卡每天打，可是迟到、迟到的没有处分，加班的也没有嘉奖，那么打不打卡有什么差别？不如不打。又如员工工作怠慢没人批驳斧正，即便有人提起最后也是不了了只，这是迁就、放纵，长此以往，公司好处必定受损。

4) 公平鼓励树立一只和谐团队，调发动工的积极性、主动性都需要有一个公正的激励机制。否则会造成员工之间产生抵触，工作之间不配合，上班没有积极性。就我的个人见地，我认为销售部的工资偏低，大环境比较行业内各个阀门厂销售人员的待遇，小环境比较公司内各部门的待遇。虽然销售部各员工做得都很敬业，实际上大家心坎都有一些看法，燃气阀门。如果公司以为销售部是一个重要的部门，认可销售部员工的辛劳，盼望能留住那些能给公司带来利润的销售人员，那么我倡议工资仍是要有相应调整，究竟失去一位员工的损失太大了。

另外一个方面就是公司管理构造和用人问题。因为公司自身结构的特别性，人事管理上容易呈现越级管理、多头管理和适度管理等现象。越级管理容易造成部门经理威望损失，积极性丧失，最后是部门内领导与员工不融洽，遇事没人担负责任；多头管理则容易让员工工作无法适从，担忧工作失误；过度管理可能造成员工失去发明性，员工对自己不自负，难以培育出独当一面的人才。

以上只是个人之见，不必定都对，但我是真心实意想着公司将来的发展，二心一意想把销售部搞好，为公司也为自己争些体面，请各位老总们斟酌。

xx年销售的初步假想

销售目标

初步设想xx年在上一年的基础上增长40%左右，其中一车间蝶阀为1700万左右，球阀2800万左右，其他2500万左右。这一详细目标的制订愿望公司老板能联合实际，综合各方面前提和意见制定，并在销售人员中声势浩大的提出。为什么要明确的提出销售任务呢？因为明白的销售目标既是公司的阶段性斗争方向，且又能给销售人员增长压力产生能源。

销售策略

1、办事处为重点，大客户为核心，在坚持合理增幅条件下，重点推广“双达”品牌。久远看来，我们最后依附的对象是在“双达”品牌上投入较多的办事处和部门大客户，那些只以价格为权衡尺度的福建客户无法信任。鉴于此□xx年要有一个合理的价格体制，办事处、大客户、散户、直接用户等要有一个价格梯度，如办事处100，小客户105，直接用户200等比例。给办事处的承诺要尽量兑现，特别是那些推广双达品牌的办事处，一定要给他们合理的维护，给他们周密的服务，这样他们才能努力为双达推广。

2、售部支配专人负责办事处和大客户沟通，了解他们的需要，了解他们的销售情况，特殊看待，多开绿灯，让客户感到双达很器重他们，而且服务也很好。定期支配区域经理访问，加深了解增添信赖。

3、扩大销售道路，尝试直销。阀门行业的进入门槛很低，通用阀门价格战已进入白热化，微利时期已经降临。公司能够抉择某些资信比拟好的，货款支付公道的工程尝试直销。这条路资金上或者有风险，但绝对较高的利润可以打消这种危险，况且如果某一天竞争剧烈到公司必需做直销时那我们就取舍了。

5、压缩销售产品线。销售线太长，轻易让客户感觉公司产品不够专业，而且一旦发明实情可能失去对公司的信任。当初的至公司洽购都分得十分细心，太多产品线可能会失去公司特点。（这里是指不要外协太杂的产品如减压阀、煤气阀、软密封闸阀等）

销售部治理

1、 人员安排

a) 一人负责生产任务部署，车间货物跟单，发货，并做好销售统计报表

d) 一人负责外贸跟单、报检、出货并和外贸公司沟通，包括包装尺寸、唛头等问题

e) 专人负责客户招待，率领客户车间参观并沟通

f) 所有职员都应踊跃参预客户报价，处置销售中发生的问题

对销售部的考核也不能单一以业绩为标准，由于我们还要负责销售前、销售中、销售后的方方面面事务。销售成员的绩效考核分以下多少个方面：

a) 缺勤率 销售部是公司的对外窗口，它既是公司的对形状象又是内部的风标，公司在此方面要坚定，毫不能因人而异，养虎遗患，助长这种陋习。

b) 业务纯熟程度及完成业务情况 业务纯熟水平可能反映出销售人员业务常识程度，以此作为考核内容，可以增进员工学习、翻新，把销售部打造成一支学习型的团队。

c) 工作态度 服务范畴中有一句话叫做“态度决定所有”，没有积极的工作立场，热情的服务意识，再有多大的能耐也不

会对公司产生效益，相反会成为害群之马。

3、培训 培训是员工成长的助推剂，也是公司财产增值的一种方法。一是销售部不按期内部培训，二是请技巧部人员为销售部做培训。培训内容包含销售技能、礼节、技术等方面。

4、 装置专业报价软件，进步报价效率，贮存报价结果，便利当前查找。

以上只是对来年销售部的初步设想，不够完整，也不够成熟，最终方案还请各位老总们斟酌、定夺。

检修阀门工作总结篇三

销售部2013年年终总结

在将近一年的时间中，经过销售部全体员工共同的努力，以及其他部门的鼎力相助，使

任务责任化，制度不断人性化的三深化改革下，****的2014将会更加辉煌。

一、工作回顾

总体来说今年it系统集成销售额正常,idc逐步成为主营业务之一，智能化工程增长迅

猛，工作开展如鱼得水，顺风而行。但是由于园区部门工作重心调整，导致销售部人员变动

较大，有一定程度的影响了正常的工作安排，不过剩下的一些骨干还是按照规章出色的完成

了今年的任务。

销售部门的主要工作核心：

- 1、千方百计完成区域销售任务并及时催回货款；
- 2、努力完成销售管理办法中的各项要求；
- 3、负责严格执行产品的出库手续；
- 4、积极广泛收集市场信息并及时整理上报领导；
- 5、严格遵守园区及公司各项规章制度；
- 6、对工作具有较高的敬业精神和高度的主人翁责任感；
- 7、完成领导交办的其它工作。今年的几个大型项目：*****

术知识的同时认真分析市场信息并适时制定营销方案，其次经常召开短会让同事之间勤沟通、勤交流，分析市场情况、存在问题及应对方案，以求共同提高。

在日常的事务工作中，自己能积极着手，在确保工作质量的前提下按时完成任务。总之，一切工作都在有条不紊的进行当中。

合作，人员之间沟通顺利，相处融洽；销售人员已掌握了一定的销售技巧，并增强了为客户

服务的思想；业务比较熟练，都能独当一面，而且工作中的问题善于总结、归纳，找到合理

大的变化，主要在于：

是想靠朋友、靠公司来解决，或是千方百计向公司要政策、要赞助。我们在市场运作的初期

有不少的问题，出现问题不可怕，只要我们齐心协力地去解决，所有的问题就都不再是问题

了。作为一个部门经理，我们更要在自己的队伍和客户面前有担当，做好榜样作用，带领好

队伍。一个人的表现会影响到一个团队的成绩，我们不能因此影响公司以及自己将来的发展。

拿破仑曾经说过，“人与人之间没有太多区别，只有积极的心态与消极的心态这一细微的

所以你要比别人更勤奋，才可能赶超别人。经常有人这样说“如果当初我怎样怎样，那么现

检修阀门工作总结篇四

随着装置生产负荷达到100%，标志着20xx年公司第一次大修取得了预期效果。本次大修从20xx年1月26日至2月6日，机修车间全体人员顾大家舍小家，不分昼夜地工作在最前线，克服了大修时间紧，工作任务重，天气寒冷等多方面困难，最终完成了公司下达的检修工作任务，并达到预期的检修效果，为公司的顺利开车奠定了坚实的基础。现将本人在这次大修工作情况总结如下：

- 1、提前对检修项目进行梳理，细化，落实到班组、落实到个人；
- 2、提前熟悉检修项目、对所需备件、材料、机具、专用工具积极准备，对所需脚手早安排进行搭设，对需要拆除的保温要求在装置停车前一两天进行拆除。

这次检修工作项目多、难度大、时间紧、人员少、再加上天气寒冷，给本次检修工作带来了困难，为尽快完成检修工作，

大家每天连续工作16小时，有时候每天工作达20小时，饭菜送到现场，吃了饭就接着干，累了，就在桌上趴上一会儿，在十来天的检修中，除了现场进行x射线探伤不得不停工，可以回家洗个澡外，其余时间均在现场。

k1301是本次大修工作重中之重□k1301由于是第一次检修，本人和班组人员一道，认认真真对k1301进行拆检、对检修数据认真进行检测、并作好记录。对每一道检修工序认认真真进行。

在检修k1301同时，及时地对s1204a/b滤棒固定改造工作进行现场安装指导，进入到s1501□a1101a/b□气化炉内□7f斜三通更换□e3050换热器抽芯□k1102a/b轴瓦检查等现场了解检修情况。

为了保障停车检修过程中安全施工，避免出现安全事件和事故，对于特殊作业、高空作业、进入受限空间作业，要求检修人员严格执行公司的安全管理规定，作业前均办理相关的工作票证并得到批准后方进行检修作业。

整个大修，充分发挥了个人的技能与水平，但在大机组检修经验、机组对中判断能力上要进一步提升能力。班组人员能独当一面的员工不多，还在打人多战术，在焊接、管铆这一块我们需要向兄弟单位学习的还很多。

检修阀门工作总结篇五

光阴似箭□20xx年即将过去，在这辞旧迎新之际，我们为了把各项工作做得更好，取长补短，发挥优势，所以对过去一年的工作加以总结。在领导的正确指导下脱硫工作在过去的一年里硕果累累。同时也存在很多不足之处。在过去的一年里我们主要做了以下工作：

一失，为飞行腾飞做出贡献。

文明生产劳动纪律：为确保安全稳定高符合生产，减少不必要的损失，加强管理，责任到人，杜绝跑冒滴漏，节能降耗，维护好设备，使其达到长周期运行。认真传达执行公司文件精神，使每个职工自觉的礼貌用语，文明待人。针对在工作中违反劳动纪律现象，我们采取“以人为本”的理念，以“劳动纪律规定”为准则，做到对事不对人，纪律面前人人平等。要求职工做到的班组长首先要做到，班段长身先士卒做员工的楷模。我们从元月份组织员工认真学习“白国周班组管理”，以“六个三”为指导方针开展各项工作。使每个班长的管理水平有所提高。针对个别违纪的员工我们以“管理规定”为准绳，进行了处理。由于我们严抓管理全年无严重违纪现象发生。

严格管理，认真地完成上级领导下达的各项任务，充分发挥组长的聪明才智。为分厂的工作做出应有的贡献。