

最新事业刚职级晋升工作总结 个人职级 晋升工作总结(精选7篇)

总结是把一定阶段内的有关情况分析研究，做出有指导性的经验方法以及结论的书面材料，它可以使我们更有效率，不妨坐下来好好写写总结吧。优秀的总结都具备一些什么特点呢？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！

事业刚职级晋升工作总结篇一

xx年7月我从大学毕业，回到xx中学工作，现将10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x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□xx年我所教的4个班总共只有3个学生会考不通过，一次性达99%。1998我所教的两个班的物理科会考一次性达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。xx年我第一次带高三，同时我还继续任c班的班主任。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“xx年度武鸣高中十佳学生”，且在xx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“xx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。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

[点击下载文档](#)

[搜索文档](#)

事业刚职级晋升工作总结篇二

本人自20__年晋升为主管护师，奉行“终身学习、学以致用”的理念，在工作中，运用“反思预见-制定落实-提高整改”的学习模式，不断完善自身素质。

一是熟练掌握了本专业及相关专业的理论知识，熟练掌握了心肺复苏、各种插管和各种急危重症的抢救，熟练掌握了各种急救仪器如呼吸机、太空监护仪、除颤器、心脏起搏器等性能、使用方法、禁忌和适应症，掌握识别了常见心电图

的诊断及各种常规及急救药品的药理和配伍禁忌，整理掌握了中心静脉压测定、临时及永久起搏器植入、射频消融术、急性心肌梗死溶栓治疗及冠脉造影介入等护理常规。

二是参与上百次的疑难危重病人的抢救，参加院、科组织护理查房和护理会诊__次，并将护理实践心得总结为高学术价值的护理论文11篇，在国家及省级刊物上发表。并且我在高精端的新技术项目开展中不断强化自身的科研意识，医、护、患亲密合作，在《临时起搏器在缓慢性心律失常患者急救中的应用》的研发课题中，参与并汇集了严谨的临床数据，预见防范措施到位，我们荣获了院科技进步二等奖。

三是在我院“以教促学”的教学理念指导下，我严格要求，以身示教，教学同步，认真指导新入科人员、高年资护士、护师的业务理论，并在工作中严密督导，及时发现和处理临床疑难病例的技术难题，培养“慎独”思想和独立果断应变的应急能力，让护士“齐头并进”共发展。因此我多次被评为省、市级优秀带教教师，带领的科室也多次被评为优秀带教示范病房。

我在担任护士长期间，自己时刻谨记工作任务和责任，身先士卒，敢于担当，以“细节决定成败”和“温馨管理常在心中”的病房管理模式，推行“优质高效安全无缝隙”的护理理念，按照pdca的护理质量管理的“黄金流程”，重点加强制定安全缺陷防范制度的落实，提高法律保护意识，倡导“护理制度规范是第一准则”的工作态度。

近几年，我们的心血管专业得到了迅猛的发展，在新业务研发和开展中，机遇和挑战时时存在，于是，我运用现代与传统管理相结合，与临床医师共同研讨切磋，及时增改护理专科常规，完善专科交接班制度，制定切实可行的操作规程，及时发现、跟踪、反馈新设备和器材的使用情况，保证病人合理和安全的使用。

在财、物管理中讲究成本管理，在人员分配中，强调适才为用的理念，即分工明确，又班班、人人环环相扣，被省厅誉为“医疗质量示范科室”，多次在全院的季度及年终护理质量检查中名列前茅。并能在制度管理的同时，以人为本，发挥员工的主观能动性，提高新形势下员工的职业自豪感，强化新员工入科培训和教育，提高整体护理队伍的人员素质，被病人誉为“微笑服务的天使科室”，病人称我们的护士为“病房里飞翔的一群白鸽”！凭借我率先垂范的工作作风，我所带领的护理组以优质的服务质量和精湛的护理技术，为我院赢得了很高的社会好评。

职级晋升工作总结最新

事业刚职级晋升工作总结篇三

尊敬的领导：

我是邓琼□xx年大学本科毕业，9月来疏附县第三中学执教，至xx年9月时满一年。在这一年的工作期间内，我担任初一(3)班及初一(4)班的汉语教学工作。

首先，本人在思想上坚决拥护共产党领导，紧跟党的方针。以教书育人作为自己的最高追求，立志在教育岗位上作出优异的成绩。以积极乐观的态度来对待学习过程中遇到的难题和突发事件，从容不迫，沉着应对，冷静处理。

其次，在工作中我兢兢业业，刻苦钻研，不断的探索教学方法和教育技巧，多请教，多学习，拓展自己的视野。在教学过程中努力将传授学生知识和培养学生能力的关系处理得当，落实注重培养学生的独立性和学生的自主性。使他们能够在老师的指导下自主的进行符合自身特点的富有个性的有效的学习。

再次，在教学过程中我非常尊重学生的人格、自尊，关注个

体差异，满足不同学生的学习需要，激发学生学习汉语的兴趣，提高了他们的积极性，逐渐的培养他们掌握和运用知识的态度和能力，使每个学生都能得到充分的发展。

最后，我还努力将现代信息技术运用与教学，促进信息技术与汉语教学的整合，充分发挥信息技术在教学过程中的优势，为学生的物理学习和发展提供丰富多彩的立体式的学习环境和资源，努力让学生在形式多样、内容丰富的课堂教学中爱上汉语并努力学习汉语。

通过一年的教学实践，现在我已具备了一名合格的中学教师所应具备的基本素质，并且自认为各个方面也符合申请中学二级教师评定的资格。因此，我特向上级领导提出中学二级职称评定的申请，请领导批准为盼。

申请人：

20xx年10月18日

事业刚职级晋升工作总结篇四

第十五条员工职级晋升是指公司内部职务的任免、升迁（降级）和岗位级别的升高、降低。

第十六条职级晋升原则：

- 1)符合公司发展战略和人力资源发展规划；
- 5)能升能降的原则。根据绩效考核结果，员工职务和级别可升可降；
- 6)内部优先原则。职位空缺时，首先考虑内部人员，在没有合适人选时，考虑外部招聘。

7) 考试考核原则。员工的晋升需要通过必要的考试，并必须经考核合格，考核不合格的，不予晋升。

第十七条员工职级晋升分为晋职、晋级、降职、降级。

晋职和降职指传统的职务晋升和降低，即行政管理职务的晋升和降低。晋级和降级指在同一工作岗位内级别的升高和降低。员工晋职由公司根据职位空缺情况决定，无职位空缺，不得予以晋职；员工晋级根据年度考核结果，每两年评定一次，有特殊贡献、表现特别优异的，根据具体情况由公司领导决定。

第十八条员工职级晋升的形式分为定期或不定期。

定期指公司根据经营情况，结合员工考核结果，每2年对符合晋级条件的员工按制度在本岗位晋升级别。不定期指在年度工作中，对公司有特殊贡献，表现优异的员工，根据具体情况予以晋职、晋级。试用期员工，在试用期间，工作表现优秀者，由试用部门推荐，可以提前进行晋升。

第十九条职级晋升实行能上能下，能进能出的动态管理，员工岗位等级的晋升和降级主要根据员工年度绩效考评结果确定，能力和工作业绩突出的员工将优先获得晋职晋级的机会；不称职或出现重大责任事故、有违纪违规行为的员工将被降职使用或降低级别。

员工在本序列本岗位上晋升或降低级别，对应的薪酬也会做出调整，同岗位职级的调整主要取决于员工的绩效水平以及个人能力的提高。

第二十条年度绩效考核连续两年达到称职以上的员工、可在本人所在职业发展序列中晋升一级；年度绩效考核连续三年达到优秀的员工，可在本人所在职业发展序列中晋升两级；年度绩效考核连续两年为基本称职或其中一年为优秀，另一

年为基本称职的员工，不予晋级；对于年度绩效考核为不称职的员工，在本人所在职业发展序列中降一个等级。

第二十一条年度绩效考核连续三年为基本称职或连续两年为不称职的员工，建议培训和转岗，或者在原岗位留用，但职级等级降低二级，并相应调整工资等级；经培训仍不符合上岗条件的，待岗学习，待岗学习期间不予发工资。

第二十二条员工通过国家相应的资格或评级考试获取证书后，可以酌情予以晋级的鼓励。

第二十三条员工岗位级别晋升到该岗位最高级别时，宜通过转岗到更高职务岗位，不能转岗到更高职务岗位的，按其所在岗位中的最大级差工资给予一级浮动岗位工资激励（期限2年），期满后，根据连续两个考核年度的考核结果，参照本规定执行；员工岗位级别降低到该岗位最低级别时，宜通过转岗到下级职务岗位试用，试用期满，根据所在岗位确定级别，不能转岗到更低职务岗位的，按其所在岗位中的最低级别对应的最低工资标准，再按该岗位最大工资级差予以降低一级工资标准，或待岗学习后，参照新进人员试用，试用期满，根据岗位和表现重新确定级别。

第二十四条根据工作需要，通过考察、考核和公司领导研究，晋升职务的员工，按规定予以职级晋升；连续三年年度绩效考核结果为优秀等级，且业绩特别突出、群众公认的员工，及对公司有重大贡献的员工，经所在单位领导班子集体研究，并报公司领导审批，可提前晋级。

对拟提前晋级员工的资格认定，由人力资源部提请公司总经理办公会议定。第二十五条原则上员工的晋职晋级最多一年一次，因职务晋升或提前晋级等原因已获得岗位等级晋升的，自晋升之日起，重新计算考核年限。

降级降职员工自批准之日起，重新计算考核年限，须在本岗

位连续工作满十二个月以上，方能提出晋升申请。

第二十六条员工因违纪或工作失误给公司造成经济损失或不良社会影响的，应予降职降级处理。对情节严重的，按免职或辞退处，构成犯罪的，提请有关机关依法处理。

经济损失和不良社会影响程度的认定由公司总经理办公会议定，降职降级处理由公司总经理办公会决定。

第二十七条员工岗位等级的晋升工作由人力资源部组织实施，每年一次，在员工年度绩效考评工作结束后一个月内组织实施到位；员工的晋职晋级由人力资源部按相关制度办理。

第二十八条员工职级晋升执行时间以最终批准时间为准。

第二节 晋升条件

第二十九条员工职级晋升主要考虑员工的工作绩效、能力，并综合考虑员工学历、职称以及工作经验。员工职级晋升的基本条件：

- 1) 具备良好的职业道德、积极主动的工作态度和较高职位的技能；
- 2) 相关工作经验和资历达到拟晋升职务所规定的工作阅历要求，个人工作能力优秀；
- 3) 入职满12个月以上，表现及操行良好，工作绩效显著，连续两年考核为称职以上；
- 5) 具有较好的适应性和潜力。

第三十条员工晋升需满足以下条件：

- 2) 考评期内无违规和较严重的失误行为（以公司通报为准）；

3) 考评期内必须有8个月（含）以上完成销售或经营管理指标。

第三十一条员工晋升时，同时满足以下条件的具备职务晋升资格：

1) 在部门内担任低一级职务满一年，或在公司内不同部门担任低一级职务满两年；

2) 近三年内的年度考核均为称职以上，且没受过处分；

3) 具备拟任岗位任职条件：自身基本条件符合岗位说明书列明的任职资格条件；

4) 具备拟任岗位所需能力：经考核，符合拟任岗位所需要的综合素质与能力要求。

第三十二条员工晋升考察，还应综合考虑员工的道德素质，适应性以及培养潜力。

第三十三条管理序列员工晋升标准拟晋升的'管理序列员工，必须具有团队精神和服从意识，工作责任心强，有积极的工作态度，有亲和力和较强的管理、沟通、协调能力，敢于承担责任，能承受较大工作压力，为公司做出杰出贡献，业绩完成卓越。管理序列员工具体晋升标准（附表二）。

第三十四条门店营销序列员工晋升标准（附表三）。

第三十五条通用序列员工晋升标准（附表四：通用序列财务部员工晋升标准，附表五：通用序列营运部员工晋升标准，附表六：通用序列质管部员工晋升标准，附表七：通用序列品管部员工晋升标准，附表八：通用序列销售部员工晋升标准，附表九：通用序列配送中心员工晋升标准，附表十：通用序列办公室员工晋升标准，附表十一：通用序列人力资源部员工晋升标准，附表十二：通用序列信息部员工晋升标准，

附表十三：通用序列企划部员工晋升标准）。

第三节特别规定

第三十六条公司建立荣誉奖励体系，突出“用人，激励”机制，完善员工非职务晋升的职业生涯发展。

1) 长期服务奖，对司龄七年以上且年度考核称职以上的员工，司龄每增加一年，公司给予奖牌、奖品和奖金等奖励，以鼓励员工长期为公司服务。

2) 年度卓越奖，对年度考核等级为优秀的单位和优秀员工给予奖牌、奖品和奖金等奖励。

3) 年度功勋奖，对本年度为公司做出特、重大贡献的员工个人给予奖励表彰。公司于每个年度末举办荣誉表彰会，对获奖员工和单位给予奖励和表彰。

第三十七条有下列情形的，可晋升一个级别：

1) 全年五次及以上被评为优秀员工或受公司奖励；

2) 经常及时举报或制止危害公司的事件，避免较大损失；

3) 带头节约公司各项资源，并卓有成效；

4) 善于及时发现隐患，并予以妥善处理，避免公司遭受损；

第三十八条有下列情形的，不予晋升：

1) 一年内，违反公司制度3次以上或有3个月未按期完成任务；

2) 工作消极、失职、散布消极言论或负面信息，能积极改正，未造成损失；

- 3) 不积极参加并完成公司安排的临时活动和交办工作；
- 4) 一年内，迟到、早退次数超过总次数5%或以上；
- 5) 近六个月内旷工行为；
- 6) 一年内，病、事假天数累计超过30天（含）以上者，工伤除外；
- 7) 违反《员工手册》及其它规章制度，被处以书面警告及以上处罚在案；
- 8) 有其他应不予晋升的情形。

第三十九条有下列情形的，予以降低一个级别：

- 1) 被顾客直接有效投诉；
- 2) 严重违反工作纪律，单次不够直接降级，一年内被通报二次及以上；
- 3) 未严格执行相关制度和操作规范，造成事故，尚未造成损失；
- 4) 违反公司规章制度，一年内累计满5次及以上；
- 5) 连续3个月未完成工作目标任务或业绩持续下降；
- 6) 工作消极不力或失职，被有关部门通报，给公司造成损失或声誉损害；
- 7) 有其他应予以降级的情形。

第四十条有下列情形的，降低2个级别：

- 1) 违反法律法规或规章制度，给公司造成重大损失或声誉损害；
- 2) 打架斗殴、参与有其他违法行为，被有关国家机关处理；
- 3) 连续旷工5日或累计旷工7日及以上；
- 4) 工作不力或失职，被有关部门处罚或通报，给公司造成重大损失；
- 5) 在公司或库房内酗酒滋事，妨害秩序；
- 6) 向外泄漏公司业务机密者；
- 7) 对上级不满，不通过正当渠道陈述事实、说明真相、提出建议，而任意谩骂；
- 8) 有其他应予以降级的情形。

第四十一条有下列情形，予以降职、免职或开除：

- 1) 未经许可，擅自在外兼职或参与同公司业务有关的经营活
动；
- 2) 胁迫上级或同事，蓄意违抗合理调度，或打骂侮辱上级或
同事；
- 3) 利用公司名义，在外招谣撞骗者；
- 4) 利用职权循私舞弊者；
- 5) 未严格执行相关制度和操作规范，造成事故，使公司蒙受
损失者；
- 6) 偷窃或故意损坏公司财物者；

- 7) 触犯刑律，经判处有期徒刑确定者；
- 8) 在公司内打人或互相打骂者；
- 9) 散播有损公司名誉的谣言，而妨害工作秩序；
- 10) 因故意或过失的行为而引起灾害或造成损失；
- 11) 有煽动怠工或罢工具体事实者；
- 12) 有其他应予以降职、免职或开除的情形。

第四节 晋升程序

第四十二条员工的定期晋级由本人提出申请，部门负责人审核，有关部门调查评审（上级、同级和下级三级评审），最后报总经理办公会审批。

第四十三条员工的晋职和不定期晋级一律由部门管理层提出申请，并附有详实的突出事迹材料（证明所满足的晋级条件），不接受员工个人申请。

第四十四条符合晋升条件的各职类序列员工按以下程序进行晋升：

- 1) 员工本人在规定的时间内向人力资源部和本单位负责人提出晋升申请；
- 2) 员工所在部门（门店）复核后，根据员工的实际情况向人力资源部推荐；
- 6) 人力资源部将调整修订后的人员名单以及处理意见报总经理办公会审议；
- 7) 总经理办公会审议通过后，由人力资源部制定并下发文件

公布最终结果，同时调整相关员工的岗位级别和薪酬。

第四章定级

第四十五条所有员工被公司录用后，均将根据工作岗位、个人工作经历、技能、学历、职称、原单位职务与职级、相关岗位和相关行业经验等因素，确定其初始职级。

相关岗位指具有本岗位工作经历，比较熟练地掌握本岗位工作流程、职责、规范与达成任务标准；相关行业指具有医药行业工作经历，熟悉行业经营特点，了解本岗位工作的基本特点、操作流程。

第四十六条管理序列员工在见习期满后，由公司总经理办公会，提出定级初审意见，报董事长审批；门店营销、通用序列员工试用期满，符合转正条件的，入职为正式员工，原则上满周年后给予定级，但是否给予定级，取决于员工表现。员工转正后，未定级的，为初级员工。对于工作满周年后仍未能定级的员工，由员工所在部门（门店）负责人组织员工面谈，并对员工做好解释工作。

第四十七条新员工定级根据其资历、经验确定其岗位职级：

- 1) 应届毕业生：应届本科生根据工作表现和能力初始定级在1--2级，应届专科生根据工作表现和能力初始定级为1级。有相应工作经验的应届生，根据实际情况可以上浮一级。
- 2) 经验型人才：可根据学历、工作经验、原单位职级等方面情况确定岗位职级和工资。
- 3) 特需人才：特需人才指公司急需或特别优秀的专业技术人员及管理人员。特需人才的定级实行特别审批程序，由用人部门及人力资源部申报公司领导审核，报董事长批准。

第四十八条本制度发布之日起，已入职的正式员工按现岗位、工作年限、能力、业绩和工作表现参照各序列员工晋升标准定级。

第五章人才储备管理

第四十九条为加强人才储备和培养，公司建立人才储备管理机制，储备人才的培养和管理由人力资源部负责。储备人才是指具备相应的业务能力、管理能力、工作经验等，有潜力晋升为管理人员或执业药（医）师等专业技术人才的员工，按照现有副店长（含）以上管理人员数量的40—50%培养和管理。

第五十条储备人才的资格条件：

- 1) 大学专科（含）以上文化程度，身体健康；
- 2) 良好的个人素养和职业操守，为人正直、诚实，作风严谨；
- 3) 较强的业务能力和一定的管理能力；
- 4) 较强的事业心、责任感和进取心，善于学习，工作积极；
- 5) 年龄在40岁以下；
- 6) 工作业绩突出或年度考核成绩在优秀以上。

第五十一条储备人才由各部门（门店）民主推荐（含负责人推荐），经人力资源部考察，报公司总经理办公会确定。对储备人才主要从“德、能、勤、绩”等方面进行考察，重点考察阶段工作实绩。

第五十二条储备人才的培养

- 1) 通过外部人才招聘和内部推荐，积累并逐步建立公司人才

信息库，为公司人力资源开发提供基础保障。

2) 公司鼓励员工通过学习、培训及参加国家资格认证考试，扩大储备人才队伍，加强人才培养。

3) 通过绩效考核工作，发现潜质较好的人才，进行岗位轮换，适当开展在岗锻炼和在岗考察。

4) 公司对关键岗位和管理职务实行ab制（替补制），加强人才梯队建设，保证管理队伍的稳定和健全。

第五十三条建立储备人才档案，主要包括：后备干部推荐材料、考核材料、培养意向及培训情况、奖惩情况等。储备人才档案由人力资源部门保管和管理，作为储备人才的员工在公司内工作调动的，档案随同移交。

第六章领导者优化

第五十四条用科学的方法进行分析，发现需要提升的管理者，是帮助管理人员提升素质、能力和水平的必要手段，是对管理队伍进行优化、提高管理水平的必要措施。

第五十五条收集资料，并进行分析，有下列情形之一的，可以视为需要优化帮助的管理者：

1) 年度绩效考核成绩为“不可接受”的；

2) 连续两次季度绩效考核为“不可接受”，同时，年度绩效考核为“需要改进”的；

3) 连续两年年度绩效考核为“基本达到要求”的。

第五十六条由人力资源部准备资料，组织对需要优化帮助的管理者进行座谈、讨论与分析，报总经办。

第五十七条管理者表现不佳的原因有很多，透过事前资料搜集、座谈、分析，以及会议中充分的讨论后，拟定相应的处理方法报董事长批准。

1) 降级使用：对于能力不够的管理者予以降级；

2) 轮换：对于能力不适合现职的给予职位轮换；

4) 解雇：解雇无改进可能的管理者。

第七章附则

第五十八条本制度未尽事项，参照公司有关制度执行，其他制度与本制度不相符的，以本制度为准。

第五十九条本制度由公司人力资源部和办公室负责解释。第六十条本制度自下发之日起执行。

事业刚职级晋升工作总结篇五

我来到销售部工作已有一年。在这一年的时间中，领导给予了我很大的支持和帮助，使我很快了解并熟悉了自己负责的业务，同时更感受到了销售部领导们宽容的胸襟和对员工无微不至关怀的温暖，感受到了销售部人员“不经历风雨，怎能见彩虹”的豪气，也体会到了销售部人员作为公司核心部门工作的艰辛和坚定。更为我有机会成为销售部的一份子而感到荣幸。

一年以来，在领导和同事们的悉心关怀和指导下，通过自身的努力，各方面均取得了一定的进步，现将我20xx年的工作情况向各位述职。今年我的销售工作重点：

作为企业的门面，企业的窗口，代表的是企业的形象。这就要求我们在与客户直接接触的过程中都应态度热情、和蔼、

耐心，处理业务更应迅速、准确。过去的工作中，真正体会到什么才是客户最需要的服务，工作中点点滴滴的积累，为我今后更好地为客户服务奠定了良好的基础。

在工作中除了每天要做好的客户来电、案件投诉受理及销售部后勤工作的一些工作外，时刻监控市场动态，为维护市场秩序和客户管理提供相关建议等。在领导和同事的指导协助下，基本保质保量的按时完成了各级领导安排的各项工作。

具体包括按照相关销售管理制度，对相关部门进行监督、检查具体执行情况，提出意见和建议。随时掌握市场变化情况，与销售一道对客户实行动态管理，作好客户满意度调查、客户评价。对销售市场进行检查、监督、检查等工作。

通过完成上述工作，使我认识到一个优秀销售部员工应当具有优秀的管理能力，不断强化的服务意识，遇事经常换位思考的能力，良好的协调、沟通能力，及时发现、解决问题的能力，准确分析、判断、预测市场的能力，如何保证管理者信息及时、对称的能力，良好的语言表达能力、流畅的文字写作能力，较强的创新能力。以提高办事效率和工作质量为标准，这样才能不断增强自身工作的号召力、凝聚力和战斗力。

在部领导的正确指导和同事们的帮助下，通过自己的努力，我按照岗位职责的要求，做好个人销售工作计划，克服对市场的不熟悉、客户的不了解等困难，较好的完成了工作任务。

- 1、由于经验少，从事管理工作时间较短等原因，虽然能够充分认识创新在管理工作中的重要意义，但创新意识不够强。
- 2、由于多种原因，有时对于工作中相关问题的处理，协调难度大。
- 3、遇事经常换位思考的能力有待进一步加强。

4、在工作和生活中，与人沟通时，说话的方式、方法有待进一步改进。

我认为：勇于承认缺点和不足并正确认识，在以后的工作和生活中不断加以改进，对于自己来讲是开展好工作的前提和保证。

未来我将努力改进工作方法，相信自己在以后的销售工作中业绩会有质的提升。

事业刚职级晋升工作总结篇六

领导，亲爱的同事们：

在职责上勤奋努力。回顾一年来的自身工作。我主要是：

一、注重工作的力。

把握好工作规律，工作有条不紊地。常规性工作和突击性工作相，统筹兼顾。工作的和任务后就不停留在号召和被动应付上，而是抓，一年来的工作和本院催办的情况。在“三民工程”活动中工作组周家乡宋家村，参加每月10号的民情沟通日活动，对该村资料台帐建设建言献策，工作进展。沟通，下情上达。乡里在三民工程物质建设上遇到，寻求市中院支持，多次后，为宋家村用于购置电脑和投影机的8000元款项到位。周家乡党委非常满意，党委书记带上我到市法院表示感谢。今年，在8名公务员考核录用上克服人多分散的矛盾，抓紧工作，节约开支办事。在科级非职务办理过程中，基础工作，程序，材料详实，与区委组织部汇报沟通，思想工作到位，地了8名同志的主任科员的任职和3名副主任科员的材料报送了20名同志的法官等级和警衔，123人次的工资和津贴，干部任免12人，3人转正定级，2人的退休手续的办理，38人次的续职等培训。工作涉及到个人利益，排查，公开公示，漏、错。率先在全市法院政治处自身的力量了全省新的人事

信息系统安装录入工作，的做法在省高院《政工园地》予以刊登。与此表彰奖励和教育活动等工作。县联动竞争性选拔干部工作中动员，使我院符合参加，组织挑选。组织学习型党组织建设。在由区委宣传部牵头，区委组织部、区机关工委的批学习型党组织建设情况抽查中，了肯定，被列为建设学习型党组织工作六个好的，通报表扬。

高昂的工作姿态。在法院综合工作20足年余，任政治处主任也7年有余。在岗位过长，总会有惰性。一直能够的心态投入到工作当中去。其主要的的原因，工作的性高。能够把工己任。工作长说明了更多的组织培养，，唯有工作才是对组织的最好回报；在工作长，能够积累更的工作经验，工作更能够游刃有余，能够把工作任务得更快；私心杂念少，社会应酬不多，能够静得下心来工作，能够有精力工作，能够有心思去工作，而不会患得患失，斤斤计较，感到有吃亏，感到组织上有亏待；工作的乐趣，的。人在为生计奔波发愁时而一份稳定的职业，倍感珍惜，投入。在的工作当中细致不应付。讲求工作，谋划在前，经常加班加点已融入日常生活中。

在干部队伍建设上，能够与党组舆论同声，行动同拍。对队伍中的思想波动，能够和党组一班人合力合拍，协助院长谈心交心，做思想工作，化解矛盾，怨气。在经济责任审计等涉及法院全局干部选拔任用组织谈话中，能够从班子团结，法院整体形象，有利于干部成长的角度谈看法，谈情况，谈建议。在涉及人事、表彰奖励、教育培训，能够原则和标准，工作实绩，不搞亲亲疏疏，不做交易，公道正派。

二、的主要问题

应该说的工作努力的，在工作的定位上追求从要求向更高的层次描绘，考虑工作在前、细致，注重工作的力，也了的。也清醒地看到有不少的问题和。主要在四个：

在与班子之间汇报、沟通、交流思想、工作少。政工工作是

政治处的职能工作，但上是法院的一项全局性的工作。当前在新的下法院的队伍建设的任务越来越重，要求越来越高，越来越多样，政工是主力军，但仅仅靠政工单打独斗是做不好工作的，更需要举全院之力。这就对政工要汇报、沟通、交流支持上了要求。而在点上我做的很，关起门来干事，交流、沟通、汇报少。

在新的下如何创新思想政治工作办法不多、思路不宽。思想政治工作中的新问题，创新思想政治工作方法不活，路子不宽，载体不多，内容不新，地、前瞻性工作，更多的是停留在按部就班，以日常工作任务为主。思想政治工作不活跃，性不强，收到的不。发掘先进、总结经验、弘扬典型，如何营造向上、奋发争先，怀有强烈的集体荣誉感和工作责任心的还做得。

在队伍建设中有畏难情绪，感觉大。新下队伍建设的难度加大，工作是务虚来的，现在审判工作的任务非常艰巨。在的情况下再把务虚的工作布置下去很容易流于，的难度比以往大，很有畏难情绪。现在上面部署的工作越来越多，而且上面的分工细，上头千条线，下面一根针，二个人要应对上面那么多的事情，感觉到。

三、今后的努力方向

上述问题和根源，今后的整改措施主要是“拉高标杆追赶跨越，科学发展争当先锋”要求，着力五力建设，即：把“创先争优”的前提，贯穿解放思想的灵魂；把服务力“创先争优”的关键，科学发展的实践；把制度力“创先争优”的基础，深化工作机制的创新；把力“创先争优”的，务实操作的实效；把免疫力“创先争优”的保障，体现廉洁从政的要求，在七个深化功夫：

（一）在勤奋学习，履职的能力上深化功夫。学习是胜任本职工作的内在要求和必由之路。要新的历史条件下的新要求，

就要学习，能力和。在学习上要能够静得下心来，挤出，真正把学习当作生活、工作责任、精神追求。学习，坚定理想信念，政治素养，锻炼道德情操，提升思想境界，实践人生追求，履职能力。

（二）在服务、总揽全能力上深化功夫。要善于从工作考虑和问题，自觉把政工工作置于中去谋划、去安排，的政治方向，政工工作服务、服务审判、服务干警的。

（三）在善于沟通、的能力上深化功夫。要在实践中养成严谨的工作作风，亲和的人格魅力，较强的表达能力和能力。要在工作中率先垂范，勤勉敬业，一丝不苟，细致，以此工作的感召力。面对工作，努力宁静的心态、从容的心情、理智的头脑和豁达的胸怀。要地总结经验，学会沟通，善于沟通，多请示，多汇报，多做解释工作，努力、理解和支持，工作合力，队伍建设更上一层楼。

（四）在求真务实、调查的`能力上下功夫。政治处主任是班子，但更多的是生产队长，二个人的来说不把高高挂起。，在工作中要付出更大的努力，不摆花架子，不做表面文章，不流于，亲躬亲为，脚踏实地地做工作。，为使工作更有性，更富有实效效性，对工作中孤立就工作而工作，要勤于总结，要善于思考，多搞调研，工作的质量。

（五）在钻研、胜任本职的能力上深化功夫。在当前工作任务重，要求高，事情多，人员少的情况下如何使工作游刃有余，就要努力：做思想政治工作要活。表彰奖励工作要新，教育培训工作要实。干部任免职级晋升工作要公。法官警衔工资工作要细。考勤绩效考核工作要慎。支部工会工作要勤。

事业刚职级晋升工作总结篇七

今天，我在这里将我这两年来工作情况，向大家进行汇报，希看各位领导、同道批评、指正。

在车间里，我主要分管检验工作。这两年中，在厂部和车间的领导下，我发扬爱岗、敬业、精业、创业的主人翁精神，以经济效益为中心，安全生产为重点，与车间全体同道齐心协力，共同努力，较好地完成了自己的本职工作，主要体现在以下几个方面：

一、努力学习，进步政治、业务素质。

“勤于学习，善于创造，乐于奉献”的要求，耐得平淡，舍得付出，努力以一名党员干部的标准严格要求自己，充分发挥中层干部桥梁和纽带作用，认真组织、治理、落实各项工作。坚持学习，与时俱进，用各方面的知识充实自己，加快知识更新，增强应变能力，不断进步工作水平和治理能力。

二、树立安全第一的思想，扎实做好安全生产工作。

在电厂的生产过程中，安全第一是要务。我们必须对生产过程中任何一个环节做到位，按要求规定往做，才能确保安全。在检验工作中，把安全生产目标分解到人，明确责任，制定防范措施，杜尽“说起来重要、做起来次要、忙起来不要”的现象，切实捉住职员、设备、治理三个环节，通过规范安全目标治理强化检验职员的安全意识；整顿习惯性违章，加强现场安全治理，认真排查、清除设备缺陷和事故隐患；经常提醒检验职员绷紧安全生产这根弦，学会从别人的事故中吸取教训，积极预防，落实各项措施，把事故消灭在萌芽状态。通过以上措施，使我车间检验的安全治理水平有了较大的进步。近年来，没有发生一起因检验职员违章操纵引起的设备事故和人身伤害。

三、转变观念，进步检验治理水平。

在工作中树立“治理出效益、治理出效率，治理是永恒的主题”的观念，切实加强检验治理工作。在这两年中我重点抓了质量第一的治理思想，加强质量教育，夸大检验过程的零

缺陷治理，使检验职员树立起“百年大计，质量第一”的观念；经常不断地进行质量治理的学习和教育，使每个检验职员都充分地熟悉到，只有进步生产质量，才能进步企业的经济效益，从而进步企业的市场竞争能力；实行全方位治理，凡是涉及到质量的，如性能、寿命、可靠性、安全性等方面，都加强治理；进行全过程的治理，对质量形成的计划、设计、预备、外委、制做、装配、检查、试验、投运等一系列过程和环节一步不放，实施全过程质量监控；全体职员参加治理，质量治理不仅是治理职员进行治理，要动员全体职员都参加质量治理，从自我做起，从点滴做起，让检验职员自己知道做什么？怎么做？做到什么程度为好？使检验工作有了可靠的质量保证。近年来，我车间主要设备的运行周期普遍延长，的增加了一倍，设备检验用度也有了较大幅度的下降，通过加强质量治理，取得了良好的经济效益。

四、进步职员素质，抓规范治理，促进检验工作的开展。

化学车间设备种类繁多，检验职员少，检验项目多，弦一直绷得很紧。近几年来，增加了很多新设备，对检验工作技术含量又提出了更高的要求。我们采取多种途径，在检验职员的素质上很下功夫，营造边学、边干、边进步的良好氛围，帮助大家进步解决题目的能力。针对车间检验工作的特点，科学公道调配职员，明确操纵流程，建立质量考核方案，对设备保养维护、职员职责分工，作出了严格的规定。抓好每月的检验工作总结，检查每个检验职员上月的工作情况，布置当月工作，筹划下月工作，作到有计划，有检查，有落实，有覆信。根据年度、月度检验计划和临时性检验工作的安排，两年来共完成大修项目70项计各类设备120台次，完成技改项目15项，以及大量的日常消缺维护工作。

加强设备诊断工作，针对设备状况，猜测设备可靠性，对可能出现的设备故障的部位、原因、程度进行识别和评价，并确定故障的修复方法，努力使检验工作成为以可靠性为中心的维修，保障设备的安全稳定运行。

近两年来，我们不断地把新的科技成果运用到检验工作中，通过技术改造进步设备的科技含量。我们完成了再生废水处理系统改造，实现了水处理生产废水的达标排放；先后对7台交换器进行了成功的技术改造，使交换器的性能大幅度进步。在保证质量的条件下，我们自己设计、施工，与同类设备改造相比，每台交换器节约施工用度15万元；对澄清池、无阀滤池的技术改造，消除了重大安全隐患，车间的面貌也焕然一新。通过一系列检验工作、技术改造，使车间在设备治理水平和设备健康状况有了长足的进步。

在检验工作中，坚持“降本增效”的原则，以“最低的本钱、的质量，取得的效益”为宗旨，抓治理、降能耗、增效益，增强了检验职员的主人翁意识，大家以厂为家，立足本岗，在节能降耗上挖潜革新，做到能修的不换、能利用的不废弃、能自己干的不过委，时时处处留意节约。

五、认认真真做人，兢兢业业工作。

在过往的两年中，做了很多工作，也取得了一些成效。这里面包含着厂部和车间领导的关怀与支持，凝聚着全车间同道的心血和汗水，也得益于相关处室和车间的理解与配合。作为化学车间分管检验工作的副主任，我在工作中努力做到尽职尽责、尽心尽力，发挥党员、中层干部的表率作用，考虑题目、处理事情当中，凡是要求群众做到的，自己首先力争做到。不以“干部”自居，寻求索取，而是以“党员”自律，讲求奉献。我个人以为，我的表现是能够达到称职标准的。

总结两年多的工作，有所得也有所失，不足之处主要表现在以下三个方面：一是要进步熟悉水平，特别是对工作中可能出现的题目和困难，要留意从大局出发，从总体上把握，增强工作的预见性；二是要防止急于求成，克服急躁情绪，避免处理题目简单化，时刻保持强烈的忧患意识；三是要充分发挥副职的助手作用，克服消极等待的思想，使分管的工作创新发展。

以上报告，请领导和同道评议，欢迎对我的工作多提宝贵意见，并借此机会，向一向关心和帮助我的各位领导、同道表示诚挚的谢意。