# 2024最新版员工工作总结3篇(“2024年终总结：员工工作新高度”)

作者：纷飞的雪花 更新时间：2024-03-19

*“2024最新版员工工作总结”旨在梳理企业员工在过去一年内所完成的工作，回顾过往的成果和不足，为新的一年规划出更为明确的工作目标和方向。此总结不仅是对员工工作的评估，更是企业未来发展的基础和支撑。第1篇自我工作以来，我一直都担任班主任，而且*

“2024最新版员工工作总结”旨在梳理企业员工在过去一年内所完成的工作，回顾过往的成果和不足，为新的一年规划出更为明确的工作目标和方向。此总结不仅是对员工工作的评估，更是企业未来发展的基础和支撑。

第1篇

自我工作以来，我一直都担任班主任，而且是同一个班级，本班共有学生\_\_人，其中男生\_\_人，女生\_\_人。男生比较多，而且大部分男生比较活泼好动，我依旧把加强班风建设放在首位，通过班会、晨会等各种教育渠道强化班级的团结，只有形成一个互相关爱、互相帮助，互相谅解，全班上下一心的良好的集体，才可以带动班级其他各方面的发展。下面我就讲讲我所做的具体工作：

这是班主任工作的主要任务，也是班级工作的重点。首先要关心爱护学生，再对他们进行思想品德教育。增强集体观念，培养高尚的情操，形成一个遵守纪律、团结向上的集体。我利用每天的晨会课对学生进行教育，另外我碰到比较有必要说的事情了，我会在语文课上抽出一部分时间进行教育。

班主任对班干部，不能只是使用，还应该进行教育和培养。我经常教育他们树立为集体服务的光荣感和责任感，要求他们努力学习、团结同学、以身作则，鼓励他们既要大胆工作，又要严格要求，注意工作方法。而对于班干部在班级中的不良行为，决不姑息，鼓励他们以身作则并带动其他同学，促进整个班级的管理工作。

热爱，尊重学生既是教师高尚师德的集中反映，也是教师取得成功的关键所在。教师对学生的爱决不是无原则的迁就，偏袒，而是体现在对学生的严格要求上，爱之深，求之严，我总是以热爱学生为前提。例如，在平时的学习活动中有的班干部不能严格要求自己，上课不守纪律，与同学打闹，学习不求上进的现象，我就找他交谈，帮助教育，使其尽快改正，对个别既调皮学习差的学生，不是置之不理放任自流，总是想尽办法创造条件，耐心帮助他们，鼓励他们上进。

后进生的心理过程中，最缺乏的是自信心，觉得自己这样不行，那样很笨，因而无论做什么事都很被动，生怕被人嘲笑，看不起，我在平时的教学管理中，有意激励这些学生，大胆去学习，思考，劳动。无论他们做得多么不完整，哪怕只完成了任务的五分之一，也要不失时机地肯定所完成的部分，鼓励他们继续努力来完成得更好。通过激励法，可以给后进生树立起自信心，并在学习和生活中时时关心和帮助后进生。做好后进生的工作不是一朝一夕的事，需要老师不断地反复做教育工作。必须要有耐心;耐心地与后进生交谈，耐心地帮助，使学生在这种转变过程中学到老师那种“持之以恒”的精神。

学生有一半时间是在家里度过的，一个学生在家里学习情况的好坏，在很大程度上决定了这几个同学学习成绩的好坏。因此，有必要密切联系学生家长，和学生家长一起共同来提高学生的学习和各种优良习惯的形成。与家长联系的最常用的方式，还是打电话。当孩子在学校里有什么了比较大的进步或者获得优异成绩时，我就及时地打一个电话给学生的家长，让家长也给学生积极的肯定;当学生在学校里犯了什么错误的时候，有必要的话我也会给学生的家长打一个电话，让学生的家长和我一起来教育学生。

在这学年中，要我说对自己最满意的：那就是孩子们在进步，比如：跳绳比赛，一年级时我们班是最后一名，而且平均成绩和他们差了很多，今年经过我和孩子们的共同努力，我们班取得了第一名。一学期我们班的五项竞赛还取得了全校第一名的好成绩。这点点滴滴的进步，都让我感到很欣慰，因为我的付出，终于有所回报了。

第2篇

在公司各部门的大力支持下、在部门全体工作人员的共同努力下，紧紧围绕集团公司的发展目标及“团结、务实、开拓、创新的企业精神，勤奋学习，积极工作，同心协力，较好地完成了上级和公司领导交给的各项工作任务。现将\_\_年工作总结：

结合公司近年来的发展规划，逐步建立和完善了公司的人力资源管理体系，初步建立了公司人力资源6大管理模块的框架，从真正意义上把公司的人力资源管理从以前人事管理提升到目前的人力资源管理的角度。人力资源部的角色也从以前单一的行政、人事管理的控制、改善演变到目前的服务和协助各部门管理的角度，完成了从人事管理—人力资源管理—人力资本的逐步演变。

a.招聘管理：根据需要，及时做好人员招聘及现有人员潜力开发工作

人员招聘是行政人事部人事管理工作中的重点，今年采用多元化招聘手段，建立了合理的招聘渠道，通过职介机构、本地人才中心进行招聘;建立了公司的招聘和面试管理流程，\_\_年度累计招聘人数为16人，通过试用留用12人。行政人事部在“人力资源是企业的第一生产力”前提下，努力把好招聘环节，力求提高员工整体文化素质，使高中生以上员工录用和在册高中生以上人员学历比例由年初的72%提高到80%，提高了8个百分点，为本公司员工整体素质的进一步提高打下了坚实的基础。从人员学历分布上看，我公司基本具备了一支高学历、知识丰富的人才队伍。

人力资源的招聘与配置，不单纯是开几场招聘会如此简单。要按照既定组织架构和各部门各职位工作分析来招聘人才满足公司运营需求。也就是说，尽可能地节约人力成本，尽可能地使人尽其才，并保证组织高效运转是人力资源的配置原则。所以，在达成目标过程中，今后将对各部门的人力需求进行必要的分析与控制。力争使人事招聘与配置工作做到三点：满足需求、保证储备、谨慎招聘。

以前公司在员工入职方面比较随意，既不进行体检，劳动合同也未及时签订，导致存在的后遗症不少。\_\_年1月1日随着新的劳动合同法实施，这就要求，对每位新入职员工都须签订劳动合同。改变了以往一贯试用期后签订合同的做法，新的规定在无形中加大了劳动合同签订和社保办理的工作量，对新进的人员在入职后一周内全部签订了劳动合同，确保了用工的合法性，转正后全部购买了五险。同时对新进人员进行了入厂体检，从源头上控制了员工队伍整体的健康性。对公司主要骨干人员签订了商业保密协议，为公司技术和商业秘密免除了相关后顾之忧，防患于未燃。同时每月定期做好新入职员工的培训上岗和转正考试，确保每位员工均能跟踪到位按时转正或对不胜任岗位的员工予以解除劳动关系处理。

为了提高员工的服务意识、竞争意识、创新意识，行政人事部积极开展员工培训工作。

在人力资源的开发和管理上，\_\_年度是做得较为出色，有显著效果的一年—尤其在培训工作的展开方面：建立了新进人员的培训体系、操作工培训体系、营销业务人员的培训体系，对近20个岗位制订了相对应的考核试卷，汇总了各部门员工岗位技能培训教材。全年培训计划为12次。

同时，通过进行各种类型的岗位培训和技能培训，为新进人员很快熟悉公司、熟悉岗位业务、很快融入公司奠定了坚实的基础。

a.薪酬体系管理上，建立了二级薪酬管理制度：从以前未成体系的工资管理规定提升到薪酬管理制度，完成了生产体系员工薪酬制度和管理人员薪酬管理制度。

b.善了公司的福利保障体系：对公司的社保保险范围进行扩大化，增加了员工门诊医疗的模块，使全体参加医保的员工免除了后顾之忧。在8月份为26名员工办理了意外伤害保险，降低了公司在安全和经济损失上的风险。

c.根据近半年来的测算，结合日常员工沟通中汇总的建议，本着建设和谐的宗旨，在广泛征求了大多数管理部门员工和生产一线员工意见的基础上，对公司的《加班管理规定》进行了合理的完善和修正，降低了大多数员工的抱怨，总体上使员工加班后得到了较为合理的劳动报酬，同时也降低了公司法律方面的风险。

a.以业绩为导向，既是公司的经营目标，也是人力资源管理的重要环节。企业是：“考核什么，就得到什么”。对股东而言，要的是利润;对经营者来说，要的是业绩;对员工来说，要的是个人成就和个人发展。而这一切的基础都取决于公司的经营业绩。因此，公司对业绩的考核，对考核目标的设定，对考核标准的选择，对考核内容的要求将直接体现公司的经营理念和管理思想，并直接作用于企业对员工的激励。在实践中，我们通过对岗位业绩、员工素质、工作态度和领导能力多方面的量化考核，规范了月度的基础考核，不断完善和增加新的月度绩效考核表，加强计划与过程控制，加强了会议纪要的执行，强化了公司奖优罚劣、重在激励的分配制度，并成为激励人才成长的重要手段和管理方式。

b.逐步完善公司的绩效管理体系，把管理思路从绩效考核转变到绩效管理，由行政人事部组织各部门在\_\_年12月底对各部门进行了年度绩效评估，并根据评估结果对各部门相关管理人员进行了绩效面谈，确定了各级管理人员\_\_年的管理任务和管理目标，通过评估，一方面把员工年度业绩和优点得到了展示，另一方面，也让每位员工了解到自己工作中的短板，有利于员工通过自找差距，逐步提升不断改进自我工作的意识，为全面实现公司\_\_年新的管理任务提前做好准备工作。

人性化、多样化的员工离职面谈和管理，使公司员工离职时均很平静，加上完善的离职手续的办理，降低了劳动争议的风险，有利于建立和谐的劳动关系。\_\_年1月—12月，累计离职员工为6人，其中被公司辞退或开除的1人，退休1人。

企业独有的企业文化是企业向心力的源泉。本年度公司初步建立了“以人为本，科技为先”的企业文化，希望能够结合优越的工作环境，宽松、人性化的管理氛围，同事间的友善热情，形成公平向上的企业精神。

回顾\_\_年，我们欣然坦然，展望\_\_年，我们信心依然。人力资源部将在公司领导运筹帷幄的战略决策下，紧紧围绕\_\_年度工作目标，扬长避短，尽职尽责，开拓进取，与时俱进。将继续紧密配合各部门的相关工作，高质高效、努力奋斗致力于满足企业战略发展的需要，立足企业，节约成本，保障需要，激励员工，为公司的持续发展提供专业支持，完成专业工作，贡献专业力量。

第3篇

建立完善售后服务队伍，为服务油田保驾护航，客户在选购产品时，不仅注意到产品实体本身，在同类产品的质量和性能相似的情况下，更加重视产品的售后服务。因此，企业在提供价廉物美的产品的同时，向消费者提供完善的售后服务，已成为现代企业市场竞争的新焦点。因此，建立和完善一支具有一定专业技术业务水平的售后服务队伍就显得尤为重要，为此，公司在原有一名售后服务人员的基础之上，招聘并培训了采油，化工等专业技术人员四名，进一步完善壮大了售后服务队伍，为产品更好的在油田上使用奠定了基础，为服务油田保驾护航。

在实践中学习，增强业务技术经验实践是最好的老师，在实践中才能更好的检验已经学到的专业知识;了解到产品使用的各个环节;学习到油田各种工作及各部门间的运作程序;更能在与各类人的交流中增强人际交往能力。为此在前半年中，特别是新员工加入之后，先后在甘谷驿，青化砭，川口等采油厂现场学习了解压裂，注水，原油破乳等工艺，积累了一定的专业知识，同时在人际交往方面也有了一定的提高。

加强内部各部门间合作，售后内外都服务售后服务在全力保证产品在油田正常使用的同时，也注意加强与公司内部质检部，研发部，生产技术部的合作，及时收集各采油厂的使用情况及各种信息，为产品更新及检测等提供数据支持。

(1)先后两次在油田公司下属23个采油厂提取共计油样60余桶，水样40余桶，为新产品研发及产品适用性实验提供支持。

不足之处售后服务部成立时间较短，新成员多，现场实践经验较为欠缺，我们必须坚持加强现场实践的力度，在实践中培养增强各种业务水平，同时要争取工作的主动性，提高责任心，专业心，加强工作效率，工作质量。

要树立真正的主人翁思想，心往一处想，劲往一处使，积极主动共同服务于公司的各项工作中。为公司产品更好的在油田使用，为更好地服务油田贡献自己的微薄之力。

本文档由撇呆范文网网友分享上传，更多范文请访问 撇呆文档网 https://piedai.com