

2023年化工岗位述职个人述职报告(模板5篇)

光阴的迅速，一眨眼就过去了，很快就要开展新的工作了，来为今后的学习制定一份计划。因此，我们应该充分认识到计划的作用，并在日常生活中加以应用。下面是小编带来的优秀计划范文，希望大家能够喜欢!

工作计划完成情况考核标准篇一

本计划方案确定的主题是：安全、责任、荣誉，这也是我们要确立企业安全价值观。

安全：

“金钱再好，没有生命美好，时间再紧，没有安全要紧。”

“安全不是万能的，没有安全却是万万不能的。”

安全是生存与发展的前提，企业的生存与发展必须建立在员工的安全基础上。

责任：

“对员工负责，对投资者负责，对客户负责，对社会负责。”

1、保障员工的安全是企业义不容辞的责任，员工的安全也就是企业的安全。

2、员工自保安全不仅仅是对自己、对家庭负责，也是对同事、企业负责。在不伤害自己的同时，必须保证不伤害他人，不被他人伤害。而要做到“三不伤害”必须加强责任心。

3、员工不仅仅是个个体，也是企业集体中的一员，员工自保安全不仅仅是员工的权利，也是对企业应尽的义务。安全是员工与企业双方共同的责任。

4、员工加强责任心是保证安全的必要条件，企业加强责任心可以为员工创造更好的工作条件和工作氛围。

荣誉：

1、安全生产不仅仅能保证员工的生命安全和身体健康，还能为企业带来荣誉。安全表现了企业勇于承担责任的决心，是一种信誉资本，也是一种信用资本。

2、员工在日常的生活、生产中能够保证安全，本身就是一种对其工作能力的肯定，是员工的荣誉。

公司正式生产已经一年多了，经过一年多的补充完善，特别是借助三合一体系认证和安全管理流程再造工作，公司物质文化和制度文化已基本形成，适合正常生产的需要，而精神文化和价值、行为文化尚在形成中，故今年计划在完善物质和制度文化的同时侧重于精神和价值、行为文化的建设。

1、行业性质决定了保证安全的重心在于一线生产单位。一线员工接触的危险、有害因素最多，发生事故的频率最高，事故的危害程度最严重。要保证全公司安全，必须首先保证一线员工的安全。

2、公司结构决定了一线生产单位是安全生产工作的中心。公司烧成车间、原料车间、动力车间、化验室一线员工和管理人员共有员工200余人，约占公司员工总数的80%。

三、企业安全文化的建设步骤

(一)企业安全物质文化建设

企业的物质文化建设主要为硬件方面的建设。包括工器具(包括安全工器具、测量工器具、机械与设备、车辆等)，员工的安全知识、安全技能的培养。

(1) 员工素质建设

1、安环部加强对进厂新员工和复岗位员工进行安全教育、培训与考核，车间要加强对转岗人员进行培训，同时计划在第二季度组织公司所有员工进行《安规》考试，对考试不合格的进行再次培训，做到经安全培训考试及格后才上岗工作。

2、加强工作票培训。结合上一年工作票制度在公司的推行情况和办理填写工作票的实际情况与要求还有一定的距离，在第二季度内对车间班组长、值班长、安全员等所有班组长以上管理人员进行一次工作票的培训，并结合违反工作票案例进行分析，从全方位加强基层管理人员的办票能力及审票能力。

3、进行一次关于配电房方面的安全技术培训，内容侧重于配电房方面“人的不安全行为”和“物的不安全状态”、工器具的使用、危险产生的原因、消除的办法、危险转变为事故后的应急措施，由生产技术部主持，各部门配合。

4、危险源培训方面。进行一次危险源辨识，并计划公司组织一次系统的危险源知识培训，各车间组织四次更有岗位针对性的危险源培训，使职工对危险源辨识的出来、巡检的到位、控制的住。

5、安环部邀请专家老师对全厂进行一次企业安全基本知识培训。

6、结合最容易发生的安全事故，有针对性做3次应急演练，3次演练分别为“消防、中暑、高空落物”，演练将会安排不同的班组参加，注重实效。

工作计划完成情况考核标准篇二

1. 根据营运中心下发《设备/设施规范管理制度》、《电梯安全管理程序》、《工作计划管理制度》等制度规范，严格执行，逐项整改完善，按实施日期落实到位。
2. 根据《绩效考核制度》中日常工作考核标准组织各部门员工培训学习，明确岗位工作要求。
3. 拟定车辆临停收费可行性方案。
4. 配合运营中心“温馨社区生活剪影”等社区文化活动开展，组织相关部门做好准备工作。

20xx年xx区将以务实工作态度，以公司整体工作方针为方向，保质保量完成各项工作任务及考核指标，在服务质量提升年中创出佳绩。

工作计划完成情况考核标准篇三

（一）部门人员架构完善，理财团队建设

完善部门人员配置，根据理财业绩状况及管理能力，从理财专员中产生。

- 2、根据部门业绩状况，对理财专员全面定岗，优胜劣汰，在中旬之前，确定部门人员数量，并在月底之前，全部配置完成。

（二）扩大品牌影响力

客户投资平台系统升级，目前正在测试中，完善平台功能，丰富界面内容，由企划负责，并不定期召集相关人员检讨平台功能。

2、制作公司宣传画册

3、加大广告投放力度

4、参加有影响力的行业会议、活动

积极拓展与国内金融机构、投资机构的互通合作，参加一些有形影响力的行业会议，及时掌握政策动态，获取市场资源，以项目投资分享为合作点，强化品牌影响。

（三）融资目标达成方案

1、理财专员业务开展

首先，培训理财专员，全面了解公司产品，认可公司产品，从缘故市场着手开展业务，并要求理财专员设定个人目标，提出具体方案，并监督落实执行。

2、定期举办公益性理财推广活动

在业务拓展过程中，与赣州各大住宅小区物业联系，在小区内部举办一些小型公益性理财推广活动，主要提供免费理财咨询，适当配备注册小礼品，提高“中盈”知名度，挖掘客户资源。

3、借助中国传统节假日，举办客户答谢会议，维护好老客户，并向客户传达政策以及公司长远规划，以便挖掘客户背后的客户资源。

（四）配合及支持

1、公司内部定期举办一些户外拓展活动，加强员工之间的沟通，增强员工归属感和团队凝聚力，以便于留住人才，管理人才，应用人才。

2、适当时间，允许员工携带家属参与公司举办的户外活动，以便得到家属支持，并推荐家属的亲朋好友参与公司的理财投资，培养忠诚投资客户。

新的一年，希望各部门能相互配合，希望能通力合作，共同完成公司的年度目标。

在规定的考核时间（专业的说法称之为绩效周期）内，上级与下级要对考核指标保持持续的沟通。这个沟通包括前期的制定、过程的管理以及后期的考核反馈。

它体现了绩效管理所倡导的参与精神。

在企业实施绩效的一开始就要让员工参与进来，经理与员工共同明确考核指标项目，明确每个指标的实质内涵，明确衡量标准，明确绩效激励措施等。

在绩效周期内，经理和员工的工作重点是绩效考核指标的达成，围绕着如何更好地完成考核指标展开工作。考核指标只是指明了工作方向，更多的工作内容需要在日常工作中加以细化，形成可操作的工作思路和计划，支撑指标的实现。考核的时候，经理除了要公平公正地打分之外，更要公开地沟通打分结果，让员工清楚自己的工作进展怎样，哪些方面进展顺利，得到经理认可，哪些方面需要调整，如何调整才是受欢迎的。

明确的考核时间符合smart原则的截止期限原则，任何事情都要有个明确的截止时间，否则，无法衡量员工做得好坏。

工作计划完成情况考核标准篇四

认真贯彻落实南济市教育局关于开展“校园文化建设年”活动的意见，以刘元刚局长威海会议讲话中关于加强校园文化建设的论述为指导，根据学校实际，建设南济中学校园文化。

全方位、立体化、人文化，体现深层性、隐蔽性、过程渗透性、作用持久性特性，具有南济中学特色的校园文化。

（一）形象文化在现有基础上，着力在形象文化的品位上下工夫，形成简洁、明快、流畅、实用、富有文化底蕴和学校特色的形象文化。

（二）精神文化借校庆60周年之机，提炼南济中学的传统精神，在办学思想、校园精神、价值观念、创新成果等方面，形成自己的特色，能够引导激励南济中学人为学校的发展，尽心尽力。

（三）制度文化在原有基础上，尽快和市直学校接轨，建立健全符合学校实际的规章制度，按照南济市教育局编制规定，进行机构改革。

（四）信义文化师德教风建设再上层楼，学生思想道德建设有新突破。

（五）行为文化改变封闭状态，加强对外交流，增加社会实践，在行为文化方面有明显成绩。

（六）健康文化主要在心理健康教育方面有所成就，使师生都能有一种文明健康的精神和心理状态。

工作计划完成情况考核标准篇五

一、20xx年度物业公司本部全年完成的主要工作：

二、20xx年度财务经营指标完成情况分析(略)

三、20xx年度物业公司行政(人力资源)指标、客户指标、流程指标完成情况分析(略)

四、20xx年工作开展过程中存在的不足及改进措施：

(一)二、三检质量不高

1. 由管理处组织实施的三级检验存在走过场现象。个别管理处针对每月的三级检验，没有严格按照体系文件的要求认真进行检查，而是为了应付公司的二级检验，对于检查敷衍了事，导致三检成为走过场，这种情况发生主要是由于管理处经理对于三级检验的认识不深造成的。
2. 管理处组织、实施的三级检验次数不够，甚至个别管理处因为管理的事务单一及其它因素，没有组织实施三级检验。
3. 管理处组织实施的三级检验存在开单不够及重复开单的现象。为了快速推行物业公司的二三级检验，迅速纠正管理处的不正规现象，提升整体工作质量，公司对二三级检验提出了具体的量化标准，要求由公司职能部门开出的纠正指导单每月合计不少于3单，依此类推，管理处每月应开12单，但在已经进行的二级检验中，管理处往往开单不够，并且针对同一类问题存在重复开单的现象。这种情况主要由于管理处经理没有认真学习公司体系文件所致。
4. 由物业公司职能部门联合实施的二级检验中针对管理处月度绩效目标计划的检查、核对不够认真。按照要求：在检查时，应依据管理处月初的月度绩效目标计划逐项查阅相关的记录、表格及相关资料等，并依此给出相应的分值，但在实际检查时并没有得到很好执行，导致得分出现虚高。
5. 针对二级检验结果，公司职能部门在确定该管理处当月月度绩效目标、指令性计划及体系执行检验考核总得分时，因考虑到不够85分将扣发部分绩效工资，为了不影响管理处的工作热情，出现酌情给人情分的现象。
6. 管理处对于纠正指导单的整改有不及时关闭现象。

以上情况的出现，导致公司20xx年推行的二、三级检验没有体现出更好的效果。在20xx年的工作中，物业公司职能部门首先，通过组织学习体系文件的相关内容，提高管理处经理对之的认识；其次，就检验的具体细节、要求等加强培训，使管理处经理能够掌握检验过程中应该把握的重点；再次，在实施检查的过程中要求职能部门认真、逐项的进行检查；最后针对检验结果，将不再考虑体系执行接受期的问题，严格根据结果给出实际分值，该扣工资的决不加人情分。

(二) 协调配合意识不足

做为一个部门或管理处的领导，在日常的工作中所表现的沟通协调的能力，更多的是体现在事务的处理方式上。在过去的一年里，物业公司的年度工作基本完成了，然而在部分工作的完成过程中经常出现公司职能部门之间，职能部门与管理处之间，管理处内部的部门之间，管理处与管理处之间互相扯皮、推委现象，致使具体工作的开展受到一定影响，直接导致工作效率下降。比如在小区日常的报修处理上，工程部和工程部之间就存在这种现象，报修的延误处理使管理处的日常工作很难开展；这种现象主要是当发生职能交叉时当事人的本位主义造成的，克服这种现象除了除了各司其职、各负其则外当同一件事需要由两个以上部门共同完成时，大家要站在物业公司全局的角度来衡量和思考问题，以牺牲小利益，实现大利益为目标，主动加强沟通，妥善理顺关系，确保公司内部实现快速、无障碍运行着力推进效能建设。

(三) 多种经营思路不宽

由于深圳近年连续上调最低工资标准、上调社保基数、增加住房公积金、增加企业纳税等因素，使物业管理企业运营成本大副飙升。物业管理本属微利行业，如此以来物业管理企业都在面临巨大的经营压力，万科、中海、金地等知名企业都不同程度的采取了收缩战略，不是自己开发的楼盘只要盈利过小或不盈利则坚决退出，以此来降低经营风险。而物业

公司现在管理的都是地产公司开发的楼盘，就连小区虽不是自己开发的小区也因承担了一定的社会责任和地产的后续开发而无法轻言弃舍。如此以来就造成了“其实不想走，其实我想留”的现状。怎样营造较好的生存环境，减轻公司的经营压力成为衡量管理处经理工作能力不可或缺的重要指标。节流毕竟有限，开源才是根本，物业公司也把拓展作为20xx年的年度任务之一，旨在通过规模扩大、资源共享实现效益提升。然而财务数据显示，较之往年，管理处20xx年在多种经营方面并没有很好的开拓思路，利用现实的有利条件有效的拓宽收费项目。如现有的空路房屋、空路广告位、二手租赁、上千户的广告资源、公共空间、建筑设施等等□20xx年，管理处若能很好的利用以上资源，努力开辟收费项目既能适当的增加员工福利，又能有效的减轻物业公司的经营压力。

(四) 培训落实相对欠缺

在20xx年初制定年度工作计划时，物业公司的各部门、各管理处都作了详实、具体的年度培训计划。然而培训的效果却不是很明显。究其原因，主要体现在两点：一是培训的内容和培训的过程没有做到内容贴近实际，过程不够生动；二是培训计划在年度工作的开展过程中没有得到较好的落实。加强培训、提高员工素质是促进员工成长提高服务质量的最佳途径，因而培训工作是物业公司20xx年的重要任务之一，对物业公司来说具有极其重要的战略意义。

如何做好培训这个科目？我个人认为：首先要明确人员培训的目标，从总体上来说，培训的目的是提高人的素质。企业员工培训的目标就是“培训为物业公司的发展服务，培训与管理处的具体管理结合”。其次明确人员培训的内容，培训的内容因人员所处的不同职能部门和不同级别而会有很大的差异，但一般来说，培训内容包括以下两个方面：1、思想道德教育。应把树立企业形象、企业使命、企业愿景、企业核心价值观、职业道德、服务规范、工作纪律作为培训的重要内

容。让员工充分理解企业的经营理念、工作守则;2、掌握工作技能，包括体系文件内的规章制度、操作流程、岗位职责等等。再次明确人员培训的方式，可以按不同手段来划分，如言教法、身教法、境教法等等;最后是加强考核的环节，培训的内容和过程只有通过考核的环节才能有效的检验，因此在20xx年的年度工作计划制定中，检查阶段性考核的次数和通过率也位列其中，如果管理处、职能部门的培训没有考核记录或通过率不高，将直接影响年底的年度考核总分。

(五)企业文化沉淀不够

企业文化是指一个组织由其价值观、信念、仪式、符号、处事方式等组成的其特有的文化形象。它包含经营哲学、价值观念、企业精神、企业道德、团体意识、企业形象、企业制度、文化结构、企业使命等方面。良好的企业文化为员工创造良好的就业环境，激发员工的工作热情、使员工能够在身心愉悦的境界下创造性的开展工作。

物业公司虽然早在20xx年就重新创立了完整、客观、特有的企业文化，却没有得到更好的推行。为了有效的提高企业员工对物业公司企业文化的认知，公司要求每周一早上公司本部由中层以上管理人员轮流就企业文化的理解结合日常生活讲一个关联的小故事，然后带领其他员工领读企业文化。同时要求各管理处在集体场合包括升旗、员工大会、各类培训中穿插企业文化，从而加强物业公司各级员工对企业文化的认识，继而达到理解、执行的目的。就管理人员而言，对企业文化的推行更要走在基层员工的前面，如果连管理人员都不能做到掌握企业文化的精髓，哪麽奢望全员推行只能是痴人说梦，然而现状是个别管理人员别说掌握精髓，就连记忆的简单环节都做不到，何谈推行?下面的员工又怎样看待?个人以为，首先从管理人员开始，每个人都从理解企业文化上下功夫，尽快让自己先行掌握企业文化，推行时敢说向我看齐，利用各种环境、各种时段，努力通过身体力行创造良好的企业文化氛围，使物业公司的企业文化成为人们津津乐道

的亮点。

(六) 基层队伍不够稳定

综观20xx年各管理处的人力资源目标中的职员综合满意指数、职员综合不满意率、职员月平均流动率等指标，都有些差强人意，由此衍生的直接结果就是：这边物业公司耗费人力、财力不间断的招聘人员、培训人员，那边各管理处每月大量的流失。人员流失最高的管理处甚至达到了年100%以上的流失率，流失最低的也超过了年60%。远高于正常情况20%左右的流失率。虽然这当中也有诸如部分员工特殊原因、行业普遍流失率高等客观因素，但更多的还是体现了管理处经理及管理人員打造和创建团队核心凝聚力的能力欠缺。基层队伍的不稳定给管理处日常工作的开展造成了极大的困难，整体服务亦随之下降，客户满意指数也因此而受到影响。

五、20xx年工作展望

结束语：

小平同志曾经说过“发展才是硬道理”，这句话时刻鞭策着物业公司放眼未来，开拓创新的步伐。物业公司依靠全体职员的后盾力量，不墨守陈规，努力适应日趋激烈的市场竞争，力争在深圳物业管理的行业中确定自己的江湖地位。当然，在市场竞争中，我们也会从物业公司自身发展的实际情况出发，决不好高骛远，不刻意强求，按市场运行机制做事，注重实效性，创造更大经济效益的同时，树立具有特色的物业品牌效应。20xx年已经结束，崭新的二0一二年已在眼前，回顾过去，我们豪情满怀；展望未来，我们信心百倍。在新的一年里，物业人将以更加务实的作风、更加进取的胸襟、更加饱满的热情、更加昂扬的斗志，在领导下，通过物业公司全体员工的共同努力，向着把物业做强、做大的终极目标而努力！