

最新炉具生产主管招聘信息 研发部工作总结(模板10篇)

总结，是对前一阶段工作的经验、教训的分析研究，借此上升到理论的高度，并从中提炼出有规律性的东西，从而提高认识，以正确的认识来把握客观事物，更好地指导今后的实际工作。总结怎么写才能发挥它最大的作用呢？以下是小编为大家收集的总结范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

炉具生产主管招聘信息 研发部工作总结篇一

研发经理工作中存在的问题主要从技术、团队建设、激励机制、研发管理流程、有效产出、项目管理等方面进行分析与解剖。

1、技术攻关能力偏弱，经验不丰富：部分研发经理在一些项目攻关上无法深刻、准确理解项目要点，进而无法为研发团队提供解决思路方面的指导，不利于把握整个研发团队技术方向。

2、技术榜样、领袖气质较差：研发经理在研发团队中无法树立技术榜样，缺失了研发团队建设的技術魅力优势。

1、凝聚力不强：虽然大家都很认真完成自己的各项工作，但却很少关心团队其他成员的技能提升、工作进展以及团队整体发展等情况。

2、团队方向不明确，目标不一致：研发技术方向和研发重点不明确，存在经常来回变动的现象。

3、成员成长缓慢：没有为每个研发成员制定提升或晋升培养计划，对新人的指导工作有所忽略。

4、团队合作分工未能形成合力：团队存在有人忙死有人清闲的现象。未能及时关注及解决项目进度与人力资源配置不合理情况。

5、人员构成不合理：有些研发团队人员构成不合理，未能在能力、学历、年龄等方面形成有差异性的团队人员结构。现行团队成员年龄偏小，技术偏弱，不利于团队建设。

1、缺乏培养新人的激励体系：目前新人加盟公司后，一般是研发经理为新人指定其职业导师，然后由导师对其进行指导，但并没有一套导师培训效果的跟踪评价体系。培训效果的好与坏无法跟踪评价，这样对新人快速成长很不利。

1、研发流程过于单一，没有针对不同领域、不同产品生命周期的子流程：我们公司产品比较多样化，有不同规模大小、不同开发应用平台、不同技术领域、不同产品生命周期阶段等的产品，比如对于一些新领域的新产品，产品缺陷是不可能避免的，产品现状也急需频繁升级，升级流程可否灵活些。

2、研发经理流程工作过多，无法为团队掌控技术方向：现在研发经理定位上偏重于项目管理，研发经理的流程管理工作偏多，导致在团队建设及技术指导上比较弱化，这样容易出现团队有流程而没有技术体系与方向。

3、研发工作的前瞻性不足，部分成员工作无法连续进行：现在很多部门研发工作是被动的、没有前瞻性、一直都处于救火状态。没有以发展、持续的观念去领导研发工作。这种救火状态也导致工作量巨大，同时也带来工作量分配不合理。

(五)、有效产出方面：研发工作的有效产出主要是指研发了多少有竞争力的产品，解决了多少明显提升产品竞争力的bug□培养了多少能独当一面的各层次技术人才。

1、团队有效产出率偏低：很多研发部门一年中没有研发出多少有竞争力的产品，也没有把现有产品精品化，团队能力也没有明显提升，甚至有些团队还存在不断流失现有人才现象，产出效率没有很好的重视。现在的团队是动态发展的，而不是一个静态的单一的系统，所以必须关注整体的产出效率。

1、项目风险识别能力不强：去年有很多项目都延期了，这说明研发经理对项目风险能力识别不强，而且在rdms上的许多风险都是qc人员识别并提交的。

2、项目危机处理能力不强：在项目人员、项目需求、项目进度等变动下，规避风险及危机处理手段单一，通常情况下只是采取项目延期手段。

3、项目监控手段单一、呆板：项目执行过程对项目进展情况监控不足，或者频繁利用一种监控手段打断成员开发进度，对成员开发积极性、主动性有较大的损害。

4、项目资源配置混乱：项目资源配备没有一定的预见及前瞻性，在突发事情出现时，导致部门人员工作目标不明确，资源浪费现象。

5、项目成果无积累：项目完工后，项目总结工作没有做出实质效果。对开发成果及开发过程中的经验与教训总结不足，没有在团队中引起强烈的共鸣，不具有成果性。

二、问题的原因分析：

(一)、研发经理自身能力问题：

1、技术能力：研发经理自身的技术能力在深度、广度有待提高。技术能力的瓶颈会导致研发经理在项目风险识别、项目把控、团队技术领导、人才培养、研发技术攻关及技术预测等方面上存在问题。往往领导的高度决定了一个团队的高度。

2、管理技巧：研发经理大多是技术出身，表达及管理能力偏弱，有时会宠溺于技术研究而忽略团队的建设，未能及时对下属进行激励、监控、纠错。同时对适度授权把握不好，容易造成监控过度或项目失控现象。

3、教育培训：研发经理对内部人才培养不够重视，没有在上面花大力气。任何事情都喜欢亲历亲为，没有适度放权于下属，并逐步培养、提升下属各项能力。

4、系统思维能力：研发经理有时思考问题过于局限，没站在多维度、多角度思考问题。比如有时局限于技术，而忽略了营销、产品、测试等问题。系统思维能力缺失还容易导致部门间的协调不顺畅及上下级沟通出问题。

(二)、研发团队人员配置问题：目前研发团队能力较弱、年龄较轻、经验较少。应届毕业生及经验少的占了部门较大比重，无法在学历、经验、能力、年龄、性格、性别等上形成互补互进。没有差异与层次的团队对于快速构建相互追赶、相互促进的部门人才发展体系不利。没有层次的团队对团队凝聚力、战斗力的建设也不利。

(三)、团队变动频繁：频繁的组织、产品变动对于产品精品化有一定的影响。研发人员负责的产品线或者领域变动过于频繁，使其无法深入各个领域，进而影响其持续精耕每个产品的研发工作。

(四)、研发管理体系问题□cmmi研发管理体系在研发管理工作中过于固化细节流程及行业化标准参数，在特定领域或产品上弱化了研发团队的快速反应能力，不利于应变突发事件，不利提高研发工作的敏捷度。

三、问题的解决方案：

经过银星班一系列的管理理论、案例观摩、拓展体验、思想

熏陶课程培训，强化了管理意识与思维，构建了团队管理知识体系，确立了实际管理工作中的管理重点，明确了管理的真正意义与目标，增加了构建高效研发团队的信心。

一个高效的软件开发团队是高质量产品的保证。建设高效的研发团队，是解决上述问题与实现软件项目管理目标的前提和保证。

(一)、选拔或培养适合角色职责的人才：

软件项目是由不同角色的人共同协作完成的，每种角色都必须有明确的职责定义，因此选拔和培养适合角色职责的人才首要的因素。研发经理要熟悉各种设计方法，愿意听取其他人的意见，并且要很客观地把自己的思想与其他人的意见相比。此外，还要掌握激发团队成员积极性的方法。选拔或培养适合角色职责的人才，特别是合适的研发经理是建设高效软件开发团队的最重要因素。

(二)、增强研发经理的领导才能：

研发经理是项目的负责人，负责整个软件项目的组织、计划及实施的全过程，在项目管理过程中起着关键作用。研发经理必须以身作则，严格要求自己，起到榜样和示范作用；要明确具体的软件项目质量、范围、工期、成本等目标约束；明确各软件开发团队成员的角色和责任分工，充分发挥团队成员各自的作用。

(三)、充分发挥激励作用：

在软件开发过程中，由于严格的目标约束及多变的外部环境，研发经理必须运用各种激励理论对软件开发团队的成员进行适时的激励，鼓励和激发团队成员的积极性、主动性，充分发挥团队成员的创造力。

(四)、灵活授权，及时决策：

灵活的授权，一方面显示了研发经理对团队成员的信任，有利于充分发挥项目团队队员的积极性和创造性，使得团队成员在自己的授权范围内可根据内外部环境的变化及时决策。另一方面，通过灵活的授权，研发经理逐渐将工作重点转向关键点控制、目标控制和过程监控，工作重心由内转向外，侧重于处理软件项目横向、纵向等方面的沟通，从外部保障了软件开发团队的运作。

(五)、营造良好的沟通氛围和交流环境：

要营造良好的沟通氛围和交流环境。成员之间由于价值观、性格、处世方法等方面的差异会产生各种冲突，人际关系往往会陷入紧张的局面，甚至有可能出现敌视情绪以及向领导者挑战等各种情况。为此，研发经理要进行充分沟通，引导团队成员调整心态和准确定位角色，把个人目标与项目目标结合起来。团队成员与周围环境之间也会产生不和谐，如对软件开发团队采用的信息技术不熟悉等。研发经理要帮助团队成员熟悉工作环境，学习并掌握相关的技术，以利于软件项目目标的及时完成。在软件开发过程中，开发团队与其他部门也会产生各种各样的矛盾冲突，这需要研发经理与这些部门的管理者进行很好的沟通和协调，为软件开发团队争取更充足的资源与更好的环境。

(六)、充分发挥软件开发团队的凝聚力

团队凝聚力是无形的精神力量，是将一个团队的成员紧密地联系在一起的看不见的纽带。一般情况下，高团队凝聚力会带来高团队绩效。团队凝聚力在外部表现为成员的团队荣誉感，而团队荣誉感主要来源于项目目标。因此，应当设立较高的项目目标，并使团队成员对项目目标形成统一和强烈的共识，激发成员的团队荣誉感。同时，引导团队成员个人目标与项目目标的统一，增大团队成员对项目团队的向心力，

使项目团队走向高效。团队凝聚力在内部表现为团队成员间的融合度和团队士气，良好的人际关系是高效团队的润滑剂。因此，必须采取有效措施增强软件开发团队成员之间的融合度，让成员在短期内树立起团队意识，形成对团队的认同感和归属感，形成高昂的团队士气，提高团队的工作绩效。

(七)、 建立共同的工作框架、规范和纪律约束：

软件项目的开发是创造性的工作，但要有必要的开发纪律。建立共同的工作框架使团队成员知道如何达到目标，建立规范使各项工作有标准可以遵循，建立一定的纪律约束可以保证计划的正常执行。

(八)、 学习国内外成功经验：

学习先进的系统分析和设计的思想，可以完成更高质量要求的软件项目；学习各种体系结构优缺点及适应情况，可以设计出满足系统需求的软件体系结构；学习国外成功的设计模式，可以使代码的编写满足更高质量的需求。

(九)、 建立新技术预研机制：

明确团队成员的优势技术组成结构，建立技术知识体系。确立每个技术研究方向，并责任至每个成员。确保新技术预研的时间及效率。同时与产品组建立反馈的长效机制，及时反馈技术热点、产品热点等。

(九)、 建立团队内部研发人员技术晋升线路与目标：

准确了解团队成员技术技能情况，确立团队内部首席技术标杆，制定每位成员技术提升线路与目标。建立团队内部技术帮扶导师机制，并责任到每个成员，每月对目标、效果进行专门评估与修正。

(十)、建立团队内部主动汇报工作氛围：

构建想法、问题、建议主动反馈机制，并建立相关奖励措施，同时对于拖延、隐瞒问题者进行处罚，提高问题防范的预防机制。

(十一)、建立每月研发组织生活活动：

设立每月研发组织生活活动，此活动不限定主题、地点、形式，秉着促进沟通、减少误会、消除唠叨、增强工作信心，释放心情，排除忧郁，宣泄烦恼为目的。

(一)、在项目监控方面，研发人员并不喜欢被严格管理，尤其是那些能力比较优秀、比较自负的人。这些人实际上确实非常聪明，习惯于认定自己比别人知道得更多。要是这种自我认定恰恰是正确的，那么当他们被命令去做其不认可的事时，他们真的会非常反感。这里就要保持理性，软件开发团队有许多目标，让每个人都高兴，绝对不是排在第一位。

(二)、流程规范管理法的另一个缺点是操作上的，就是说，无法有足够的时间用在微观管理上，原因很简单，因为每个程序员的工作是创造性的、内容不一致。在软件开发团队中，每个人干的活都不一样，所以如果想进行微观管理，就会变成‘打了就跑’的抽风式管理。抽风式微观管理的问题在于，你无法坚持足够长的时间看到为什么你的决定行不通，或者无法将整个过程的每一个步骤理顺。从效果上看你起到的作用，只不过是每隔一段时间就将你手下的可怜程序员敲打一番，让他们像火车一样脱轨，然后下一个星期，他们不得不花上所有的时间，找回每一节列车车厢，将它们放回到轨道上，将所有一切重新安排好，这种经历会让它们一点点地受伤。

(三)、在软件开发中，负责项目的程序员总是比领导者对相关的程序有更多的信息，所以他们才是做决策的最佳人选。

巨人集团的史玉柱曾经对外宣称，他坚决拒绝在技术问题上发表意见。闻道有先后，术业有专攻，让专业的去完成专业的事情，这才是社会进步的高效轨迹。

最后，我们要极尽全力建设一个高效的研发团队，给这个团队注入企业的核心文化，让这个团队具备独立自主、自力更生的造血功能；也让这个团队具有核心的技术人才及人才梯队；让我们的团队真正成为能够快速响应、快速成长、快速执行、快速战胜一切困难的高效研发团队。

炉具生产主管招聘信息 研发部工作总结篇二

xxxx年度，努力学习党的“十九大”报告精神，学习企业管理和项目管理知识，学习国家鼓励企业自主创新的政策，推进企业研发体系建设和制度建设。

坚持学习，以科学发展观指导具体的管理和创新实践。主动学习全国科技大会关于鼓励企业成为创新主体的精神，从完善社会主义市场经济体制，推进社会主义文化强国建设，坚守共产党人理想信念几方面提出了学习报告。

作为总支支委和企业的研发主管，支持所在研发中心党支部积极主动开展活动，到西柏坡等地参观学习。在企业管理党政各项事务中坚持原则，维护组织纪律，从xxxx年开始提出“和谐民主，计划有序”的团队管理理念，保障研发活动有序执行。

勤勉敬业，抓住企业管理和科研实践两条主线，积极开拓思维，落实创新实践。一年中在绩效管理，项目组织管理，促进企业研发制度建设等方面落实了多项措施。深入掌握研发队伍现状，从团队管理、绩效设计上促进研发中心各部门的团队建设，培养管理团队，帮助年轻部门经理胜任管理角色，帮助新员工适应工作环境。

主动为新员工和研究生开设“职业规划生涯规划”讲课、“科学研究方法论”讲课，支持部门开办学术沙龙，推动员工和研究生外出见世面，经历学术会议，交流发表我们的见解。

主动开通了研发中心博客和微博，联系到研发中心三分之二以上的中层经理、员工和研究生，开通了企业研发中心与地方、与行业、与社会交流的网络渠道。

全面组织实施xxxx年启动的联盟科技支撑项目。负责联盟项目课题xx处理的组织管理，经费规模725万元，组织协调xx等五个参加单位的工作，编制xxxx年度总结，中期报告和xxxx年度总结，接受课题审计并保证原则通过，在xxxx年年底召开技术研讨会，全面交流课题进展成果，协调xxxx年工作计划。同时协调我公司参加课题一、课题二、课题七的实施进展。

具有战略意识和发展眼光，联系落实与xx在文化遗产方面的合作意向，与xx合作争取到国家哲学社会科学重大项目“xx”□将与xx合作培育文化地图与gis协同创新中心，组织申报测绘地理行业重点实验室和xx市工程技术研究中心。为研发中心今后发展创造有利条件。在部门树立“和谐民主，计划有序”的管理理念，重大事项在研发中心范围内广泛征求意见。

重视企业管理的学习，人力资源管理、绩效管理和财务经费管理知识，学习领会国家科技政策和促进文化事业大发展大繁荣的政策，从中寻找技术创新生长点。

通过学习以增强贯彻落实企业规划目标的能力。参加研究院“十x五人才规划”的编制，提出企业管理人才研发人才的发展思路。

组织实施自xxxx年9月以来的数次绩效考核，以业绩导向激励

和表扬先进员工。鼓励激励实践个人成就与团队成就，优化资源配置，以激励机制主动引导部门经理树立管理权威，引导员工把精力投向企业研发要紧的任务中去。大胆负责，敢于承担责任，力推研发团队任务责任制与绩效制以及收入再分配制度的有机统一。

发挥积累，提出新认识，在□xx□发表有关文化地图文章一篇，参加全国遥感大会、地理学会学术会议、遥感考古会议，参加航空遥感产业联盟、遥感应用产业联盟工作，了解同行进展，介绍研发成果。受聘为xx研究基地的研究员□xx校外指导教师，与xx等单位建立业务联系，传播我们的研发成果，将为今后的企业创新发展和应用创造有利条件。

以研发团队建设带动企业精神文明建设。研发团队都具有研究生以上学历，个人注重用正确的思想引导员工，以科学的精神指导个人和团队，关注和支持新党员发展。

在团队里实行民主管理，重大事项民主商议，集思广益。

在贡献方面，注重团队能力和部门经理的能力提升，实现部门产值在300-400万元的研发任务规模。人均40万元的能力。唤起青年员工的活力，在20xx年公司总结会及文艺演出活动中得到充分的体现，个人感到自豪和自信。

炉具生产主管招聘信息 研发部工作总结篇三

20xx年转眼间就过去了，回首这半年的工作□xx事业部研发团队，根据公司下达的任务，在大家的一致努力下，顺利的完成了各项任务，应该说成绩是有的，但同时也有问题和不足，需要我们不断改造和优化。

2.1□xx移动农信通项目

该项目由于是公司重要项目，上半年研发客户端组投入了几

乎所有人员进去进行相关开发，是投入最多人力和资源的一个项目，该项目花费工作量为1067天。该项目已经按照计划与6月底完成了主要的开发工作，系统已经上线运行，平台运行较为稳定，后续只安排了3个人进行少量的优化工作。

2.2 m3接入xx移动adc平台项目

该项目于6月初接到公司下达的任务，要求在奥运会xx移动封网之前完成该项目接入到xx移动adc平台，经过一个多月的努力，目前已经接近尾声，按照计划将在7月15日提交修改和优化的最终版本。该项目有前期的一些积累，开发工作量为132个工作日，包括pc端、手机端、web端、与adc平台的soap接口开发以及后台管理系统的开发工作。

2.3 fone+手机客户端项目

该项目于启动后，一直是手机客户端与业务组的主要工作重点，在上面投入463.5个工作日的工作量，该组所有人员都直接参与了该项目的开发，目前该项目已经在重庆运行，并按照计划投放了部分手机盒子做试点。现在开发工作量小。

对于增值业务运营平台的工作，主要集中在xx联通的话费周周报增值业务平台和xx联通声控秘书平台sp平台，其中黑龙江联通的话费周周报增值业务平台上半年按照要求从平台事业部接手过来，并做过多次业务功能的升级，投入开发工作量22个，目前系统运行稳定。

xx联通声控秘书投入开发工作量13个，目前运行正常。

xx业务平台的维护工作投入工作量33个，业务正常。

针对adc平台的pc客户端产品，上半年主要工作集中在xx移动pc客户端的扩容上，扩容了多台powerlead机器，同时软

件方面也做了重要调整，包括分多模块、细分模块功能等改造，为xx农信通的开发架构做了一个好的基础。

2.6□xx总部行业应用平台项目

xx总部行业应用平台上半年主要的工作是修改原有模块自身缺陷，提高系统性能优化改造□sp接入工作以及系统的终验工作。目前模块改造开发都已经完成，并提交测试部测试通过，一个模块已经上线，另一个等待局方通知。终验申请以及相关文档资料已经提交，正等待局方审批。目前系统运行稳定，已经接入sp52家，每天业务量在150万条左右，业务运行正常，同时我们已经配合产品部同事开始做三期扩容方案。

上半年客户端组和手机端业务组分别为1238和936.5个工作日，具体分布情况如下(略去)

从上面两张表可以看出，主要工作量体现在xx农信通农政、农生、劳务版本、后台□web服务平台、丰佳100手机终端以及xx移动短信运营业务的相关项目上。

4.1、团队建设

在团队管理方面，上半年主要完成了二个部门3个项目组的整合工作，按照公司发展需要，将原有xx事业部客户端组与xx事业部客户端及手机端组进行了整合，3个组合并为2个组，调整了原有各组人员结构，按照pc客户端、手机端以及增值业务的业务特点，并考虑人员开发技能、特点等因素从新划分到了新的组，对工作进行了细分，使得更加趋于合理。

4.2、思想工作

按照公司要求，注意做好人员的思想工作，多次开会强调工作重要性，培养团队合作精神，提高团队成员士气，竭

力解决员工提出的各种问题。

4.3、计划考核

在计划执行方面，要求两个组项目经理制定一个月的详细工作计划安排，下二个月的大概方向和粗的开发计划，由我们商量定出计划，再由他们精分到项目组每个人的每一天。严格要求按时提交工作周报、计划、总结，每月按照要求实事求是的做好成员的考核工作。

在成绩的背后，总是存在一些问题，具体表现在

5.1、团队人员的流失问题

上半年特别是客户端组，人员流失情况比较的严重，究其原因有很多，从一个团队建设者和管理者的角度来说，虽然自己也做了不少工作，但是应该负有一定的责任，今后再多思考多想解决方案，尽可能的做好本质工作。

5.2、工作计划的执行监控问题

需要提高计划执行监控问题，计划的执行情况监控工作还要继续加大力度，提高执行率。

5.3、管理方面知识的缺乏问题

计划通过学习一些相关的知识不断充实自己，多向同事请教相关知识，努力提高管理水平。

上半年过去了，下半年我们将面临很多的机遇，如xx部的项目、家校通□xx行业应用平台的扩容机会等等，同时我们也不得不面对更多的挑战，人员的不整、技术上xx这些技术和业务上一定会遇到很多问题和困难，但我想只要我们团队踏踏实实的做好每一件事情，不怕艰险，我们就一定能够完成下

半年公司交代的各项任务。

炉具生产主管招聘信息 研发部工作总结篇四

研发经理工作中存在的问题主要从技术、团队建设、激励机制、研发管理流程、有效产出、项目管理等方面进行分析与解剖。

1、技术攻关能力偏弱，经验不丰富：部分研发经理在一些项目攻关上无法深刻、准确理解项目要点，进而无法为研发团队提供解决思路方面的指导，不利于把握整个研发团队技术方向。

2、技术榜样、领袖气质较差：研发经理在研发团队中无法树立技术榜样，缺失了研发团队建设的技術魅力优势。

1、凝聚力不强：虽然大家都很认真完成自己的各项工作，但却很少关心团队其他成员的技能提升、工作进展以及团队整体发展等情况。

2、团队方向不明确，目标不一致：研发技术方向和研发重点不明确，存在经常来回变动的现象。

3、成员成长缓慢：没有为每个研发成员制定提升或晋升培养计划，对新人的指导工作有所忽略。

4、团队合作分工未能形成合力：团队存在有人忙死有人清闲的现象。未能及时关注及解决项目进度与人力资源配置不合理情况。

5、人员构成不合理：有些研发团队人员构成不合理，未能在能力、学历、年龄等方面形成有差异性的团队人员结构。现行团队成员年龄偏小，技术偏弱，不利于团队建设。

1、 缺乏培养新人的激励体系：目前新人加盟公司后，一般是研发经理为新人指定其职业导师，然后由导师对其进行指导，但并没有一套导师培训效果的跟踪评价体系。培训效果的好与坏无法跟踪评价，这样对新人快速成长很不利。

1、 研发流程过于单一，没有针对不同领域、不同产品生命周期的子流程：我们公司产品比较多样化，有不同规模大小、不同开发应用平台、不同技术领域、不同产品生命周期阶段等的产品，比如对于一些新领域的新产品，产品缺陷是不可能避免的，产品现状也急需频繁升级，升级流程可否灵活些。

2、 研发经理流程工作过多，无法为团队掌控技术方向：现在研发经理定位上偏重于项目管理，研发经理的流程管理工作偏多，导致在团队建设及技术指导上比较弱化，这样容易出现团队有流程而没有技术体系与方向。

3、 研发工作的前瞻性不足，部分成员工作无法连续进行：现在在很多部门研发工作是被动的、没有前瞻性、一直都处于救火状态。没有以发展、持续的观念去领导研发工作。这种救火状态也导致工作量巨大，同时也带来工作量分配不合理。

(五)、有效产出方面：研发工作的有效产出主要是指研发了多少有竞争力的产品，解决了多少明显提升产品竞争力的bug□培养了多少能独当一面的各层次技术人才。

1、 团队有效产出率偏低：很多研发部门一年中没有研发出多少有竞争力的产品，也没有把现有产品精品化，团队能力也没有明显提升，甚至有些团队还存在不断流失现有人才现象，产出效率没有很好的重视。现在的团队是动态发展的，而不是一个静态的单一的系统，所以必须关注整体的产出效率。

1、 项目风险识别能力不强：去年有很多项目都延期了，这说明研发经理对项目风险能力识别不强，而且在rdms上的许多

风险都是qc人员识别并提交的。

2、项目危机处理能力不强：在项目人员、项目需求、项目进度等变动下，规避风险及危机处理手段单一，通常情况下只是采取项目延期手段。

3、项目监控手段单一、呆板：项目执行过程对项目进展情况监控不足，或者频繁利用一种监控手段打断成员开发进度，对成员开发积极性、主动性有较大的损害。

4、项目资源配置混乱：项目资源配备没有一定的预见及前瞻性，在突发事情出现时，导致部门人员工作目标不明确，资源浪费现象。

5、项目成果无积累：项目完工后，项目总结工作没有做出实质效果。对开发成果及开发过程中的经验与教训总结不足，没有在团队中引起强烈的共鸣，不具有成果性。

二、问题的原因分析：

(一)、研发经理自身能力问题：

1、技术能力：研发经理自身的技术能力在深度、广度有待提高。技术能力的瓶颈会导致研发经理在项目风险识别、项目把控、团队技术领导、人才培养、研发技术攻关及技术预测等方面上存在问题。往往领导的高度决定了一个团队的高度。

2、管理技巧：研发经理大多是技术出身，表达及管理能力偏弱，有时会宠溺于技术研究而忽略团队的建设，未能及时对下属进行激励、监控、纠错。同时对适度授权把握不好，容易造成监控过度或项目失控现象。

3、教育培训：研发经理对内部人才培养不够重视，没有在上面花大力气。任何事情都喜欢亲历亲为，没有适度放权于下

属，并逐步培养、提升下属各项能力。

4、系统思维能力：研发经理有时思考问题过于局限，没站在多维度、多角度思考问题。比如有时局限于技术，而忽略了营销、产品、测试等问题。系统思维能力缺失还容易导致部门间的协调不顺畅及上下级沟通出问题。

(二)、研发团队人员配置问题：目前研发团队能力较弱、年龄较轻、经验较少。应届毕业生及经验少的占了部门较大比重，无法在学历、经验、能力、年龄、性格、性别等上形成互补互进。没有差异与层次的团队对于快速构建相互追赶、相互促进的部门人才发展体系不利。没有层次的团队对团队凝聚力、战斗力的建设也不利。

(三)、团队变动频繁：频繁的组织、产品变动对于产品精品化有一定的影响。研发人员负责的产品线或者领域变动过于频繁，使其无法深入各个领域，进而影响其持续精耕每个产品的研发工作。

(四)、研发管理体系问题□cmmi研发管理体系在研发管理工作中过于固化细节流程及行业化标准参数，在特定领域或产品上弱化了研发团队的快速反应能力，不利于应变突发事件，不利提高研发工作的敏捷度。

三、问题的解决方案：

经过银星班一系列的管理理论、案例观摩、拓展体验、思想熏陶课程培训，强化了管理意识与思维，构建了团队管理知识体系，确立了实际管理工作中的管理重点，明确了管理的真正意义与目标，增加了构建高效研发团队的信心。

一个高效的软件开发团队是高质量产品的保证。建设高效的研发团队，是解决上述问题与实现软件项目管理目标的前提和保证。

(一)、选拔或培养适合角色职责的人才：

软件项目是由不同角色的人共同协作完成的，每种角色都必须有明确的职责定义，因此选拔和培养适合角色职责的人才首要的因素。研发经理要熟悉各种设计方法，愿意听取其他人的意见，并且要很客观地把自己的思想与其他人的意见相比。此外，还要掌握激发团队成员积极性的方法。选拔或培养适合角色职责的人才，特别是合适的研发经理是建设高效软件开发团队的最重要因素。

(二)、增强研发经理的领导才能：

研发经理是项目的负责人，负责整个软件项目的组织、计划及实施的全过程，在项目管理过程中起着关键作用。研发经理必须以身作则，严格要求自己，起到榜样和示范作用；要明确具体的软件项目质量、范围、工期、成本等目标约束；明确各软件开发团队成员的角色和责任分工，充分发挥团队成员各自的作用。

(三)、充分发挥激励作用：

在软件开发过程中，由于严格的目标约束及多变的外部环境，研发经理必须运用各种激励理论对软件开发团队的成员进行适时的激励，鼓励和激发团队成员的积极性、主动性，充分发挥团队成员的创造力。

(四)、灵活授权，及时决策：

灵活的授权，一方面显示了研发经理对团队成员的信任，有利于充分发挥项目团队队员的积极性和创造性，使得团队成员在自己的授权范围内可根据内外部环境的变化及时决策。另一方面，通过灵活的授权，研发经理逐渐将工作重点转向关键点控制、目标控制和过程监控，工作重心由内转向外，侧重于处理软件项目横向、纵向等方面的沟通，从外部保障

了软件开发团队的运作。

(五)、营造良好的沟通氛围和交流环境：

要营造良好的沟通氛围和交流环境。成员之间由于价值观、性格、处世方法等方面的差异会产生各种冲突，人际关系往往会陷入紧张的局面，甚至有可能出现敌视情绪以及向领导者挑战等各种情况。为此，研发经理要进行充分沟通，引导团队成员调整心态和准确定位角色，把个人目标与项目目标结合起来。团队成员与周围环境之间也会产生不和谐，如对软件开发团队采用的信息技术不熟悉等。研发经理要帮助团队成员熟悉工作环境，学习并掌握相关的技术，以利于软件项目目标的及时完成。在软件开发过程中，开发团队与其他部门也会产生各种各样的矛盾冲突，这需要研发经理与这些部门的管理者进行很好的沟通和协调，为软件开发团队争取更充足的资源与更好的环境。

(六)、充分发挥软件开发团队的凝聚力

团队凝聚力是无形的精神力量，是将一个团队的成员紧密地联系在一起的看不见的纽带。一般情况下，高团队凝聚力会带来高团队绩效。团队凝聚力在外部表现为成员的团队荣誉感，而团队荣誉感主要来源于项目目标。因此，应当设立较高的项目目标，并使团队成员对项目目标形成统一和强烈的共识，激发成员的团队荣誉感。同时，引导团队成员个人目标与项目目标的统一，增大团队成员对项目团队的向心力，使项目团队走向高效。团队凝聚力在内部表现为团队成员间的融合度和团队士气，良好的人际关系是高效团队的润滑剂。因此，必须采取有效措施增强软件开发团队成员之间的融合度，让成员在短期内树立起团队意识，形成对团队的认同感和归属感，形成高昂的团队士气，提高团队的工作绩效。

(七)、 建立共同的工作框架、规范和纪律约束：

软件项目的开发是创造性的工作，但要有必要的开发纪律。建立共同的工作框架使团队成员知道如何达到目标，建立规范使各项工作有标准可以遵循，建立一定的纪律约束可以保证计划的正常执行。

(八)、学习国内外成功经验：

学习先进的系统分析和设计的思想，可以完成更高质量要求的软件项目；学习各种体系结构优缺点及适应情况，可以设计出满足系统需求的软件体系结构；学习国外成功的设计模式，可以使代码的编写满足更高质量的需求。

(九)、建立新技术预研机制：

明确团队成员的优势技术组成结构，建立技术知识体系。确立每个技术研究方向，并责任至每个成员。确保新技术预研的时间及效率。同时与产品组建立反馈的长效机制，及时反馈技术热点、产品热点等。

准确了解团队成员技术技能情况，确立团队内部首席技术标杆，制定每位成员技术提升线路与目标。建立团队内部技术帮扶导师机制，并责任到每个成员，每月对目标、效果进行专门评估与修正。

(十)、建立团队内部主动汇报工作氛围：

构建想法、问题、建议主动反馈机制，并建立相关奖励措施，同时对于拖延、隐瞒问题者进行处罚，提高问题防范的预防机制。

设立每月研发组织生活活动，此活动不限定主题、地点、形式，秉着促进沟通、减少误会、消除唠叨、增强工作信心，释放心情，排除忧郁，宣泄烦恼为目的。

(一)、在项目监控方面，研发人员并不喜欢被严格管理，尤其是那些能力比较优秀、比较自负的人。这些人实际上确实非常聪明，习惯于认定自己比别人知道得更多。要是这种自我认定恰恰是正确的，那么当他们被命令去做其不认可的事时，他们真的会非常反感。这里就要保持理性，软件开发团队有许多目标，让每个人都高兴，绝对不是排在第一位。

(二)、流程规范管理法的另一个缺点是操作上的，就是说，无法有足够的时间用在微观管理上，原因很简单，因为每个程序员的工作是创造性的、内容不一致。在软件开发团队中，每个人干的活都不一样，所以如果想进行微观管理，就会变成“打了就跑”的抽风式管理。抽风式微观管理的问题在于，你无法坚持足够长的时间看到为什么你的决定行不通，或者无法将整个过程的每一个步骤理顺。从效果上看你起到的作用，只不过是每隔一段时间就将你手下的可怜程序员敲打一番，让他们像火车一样脱轨，然后下一个星期，他们不得不花上所有的时间，找回每一节列车车厢，将它们放回到轨道上，将所有一切重新安排好，这种经历会让它们一点点地受伤。

(三)、在软件开发中，负责项目的程序员总是比领导者对相关的程序有更多的信息，所以他们才是做决策的最佳人选。巨人集团的史玉柱曾经对外宣称，他坚决拒绝在技术问题上发表意见。闻道有先后，术业有专攻，让专业的去完成专业的事情，这才是社会进步的高效轨迹。

最后，我们要极尽全力建设一个高效的研发团队，给这个团队注入企业的核心文化，让这个团队具备独立自主、自力更生的造血功能；也让这个团队具有核心的技术人才及人才梯队；让我们的团队真正成为能够快速响应、快速成长、快速执行、快速战胜一切困难的高效研发团队。

炉具生产主管招聘信息 研发部工作总结篇五

20xx年共完成施工图设计面积约15.3万平方米，方案设计面积约21万平方米。

协调、落实九龙湾边坡、九龙湾2、3#楼、锦都等勘察工作的进度，及时提供勘察报告，满足设计要求。

协调、函接绿岛三期灯饰设计工作。

协调、落实九龙湾还建房（双景园）的施工图设计工作，满足现场施工需求。组织本部门专业工程师参加绿岛、九龙湾及锦都等在建项目的图纸交底工作，并协助项目部做好设计协调和技术配合工作。

协助总经理做好绿岛双山公园、九龙湾、锦都等项目的方案及初设阶段的设计管理工作。

3. 负责提供开发中心项目报建所需的方案、初步、施工图设计各阶段的设计资料及技术咨询。主要项目有：九龙湾、绿岛公园等。

5. 负责提供成控中心测绘所需要的相关图纸。主要包括：九龙湾1、2、3、6#楼、上江城a2#a3门面、绿岛a14#会所）、绿岛车库a16#彩园车库、上江城车库、杨馨花鸟市场等。

6、配合物管公司绿岛云间1、2、5、6栋交房，落实云间及蓝溪分户图的按时完成。

7、负责按时提供集团营销、物管、开发、成控、赛戎公司等部门所需的工程资料，并提供技术支持。

8、较好地完成了本中心月度、年度工作计划和资金计划的编制与执行；完成本中心日常行政工作和办公、差旅等事务的

管理。

9、完成总裁、研发中心总经理安排的其它工作。

1、研发工作不能按照程序文件进行工作，导致产品设计上仍然会出现在施工图期间有大的变更的现象，产品设计的工作不够细，工作粗躁[]20xx年要对产品研发程序进行梳理和修正，初步建立起一套适合公司项目开发特点的研发工作流程。

2、项目建设中，有关的变化信息不能及时传递到相关部门，特别是营销部门，造成产品交付使用时出现与销售不符的现象。完善相关的制度和程序文件，加强问责制，进一步明确项目负责人（专业工程师）的职责。围绕着这个工作，中心将会完成相关的工作手册。重点做好对营销中心的技术支持工作。这项工作持续时间长，从产品设计方案起到产品实施完整个过程都要与销售紧密配合。要求在工作中仔细，资料提供应统一、完整，并与实施内容一致。在交房标准、户型图、总图、面积指标、模型、以及承诺提供业主某些产品等方面要及时、全面、准确。要以客户的要求来衡量工作，以“鸡蛋里挑骨头”的工作精神对待这项工作。保证产品销售的完整性、连贯性。

3、中心的工作不够细致深入，专业工程师深入现场不够，对项目的特点缺乏全面的认识，导致工作混乱的局面。比如。在交房标准的制定中，前后变化多，出现了多个版本，给销售和项目实施带来不必要的麻烦。

4、研发中心运做一年，目前还只是狭义的产品研发工作。前期的研发（市场调研、项目可行性研究等）都需要相关部门提供指导性意见。我个人认为这种工作模式在现状下并无多大问题。只是感觉需要产品前期工作的准确和全面。应该给予前期工作充足的时间，哪怕出现多次反复，推翻重来都可以。但是，一旦项目定位的指导纲要确定，就不应再做大的变动，整个项目的后期运做，包括设计、销售、推广、施工

等都应该围绕这这个目标去实现。形成产品从研发到成品的清晰路线，使得各部门工作目标明确。

5、中心学习氛围还做的不够好，离公司学习理念主张的“学无止境”还有很大差距。学习的方式是多种的，可以向同行学习，考察本土优秀楼盘；也可以向同仁学，组织中心对技术问题展开讨论以及和项目部、营销及物管的技术回访；还可以通过网络学习。等等。虽然中心去年的管理提升计划中将学习纳入了工作计划，但是由于中心负责人的变动，此项工作做的不好，有欠账。今年里将会改变这一不足。通过不同的学习，在中心内部形成技术交流、探讨的学术气氛，以提高中心的整体专业水平。

1、工作不够细致、扎实，有时比较浮躁。处理问题、思考问题时不够周全，细密。如住宅设计中的一些细节：窗、空调机位等的设计，从上江城暴露出了问题，到绿岛依然有部分没有很好的解决。虽然从思想上意识到问题，但是工作中还不够深入，不够扎实。对以往的经验教训没有及时总结，或者总结了却没有更正和实施，导致产品设计水平没有大的进步。

2、由于项目开发报建流程有了新的变化，对此变化的熟悉和了解不够深入，需要加强。中心在九龙湾报建图纸提供工作中出现了一些疏漏，主要是与开发等部门的沟通不是很到位，还有专业工程师及我本人对报建流程的不熟悉等原因造成的。我们及时总结了教训，现已经整理出了整个项目从方案到施工图阶段所需要图纸的明细，要求每个专业人员都要掌握。

3、工作缺乏前瞻性和预见性，对计划实施过程的检查和督促工作还不到位，有时会出现因临时发生的状况而导致计划不能按时完成的情况，对困难预见不充分，影响工作的顺利开展，也影响了其他部门的工作。

在公司20xx年经营计划纲要的指导下，本中心工作思路：

1、理顺产品的研发工作流程，初步建立一套适合晋愉项目发展特色的产品研发程序（或者说是工作手册）。

2、设计管理工作水平要进一步提高。从设计单位的选择到设计图纸的过程管理，都需要吸取以往的教训，要总结出好的管理经验。使设计图纸的质量能达到公司研发产品的要求，满足市场的要求。提高工程技术资料的准确性、完整性，为项目报建、施工及营销提供更加有利的技术支持。减少很多以往出现的低级错误。

3、加强内部管理，进一步提高工作水平和效率。

4、加强计划管理，做到工作提前构思、准备，由被动变主动。计划的实施性也应比去年有大的提高[]20xx年对我来说是个不平静的一年，我经历了三任总经理的来去。和三个不同工作特点的老总共事，带给我的收获很大，特别是锻炼了自己的工作适应能力，能够在最短的时间里适应领导的工作风格。另一方面，由于中心总经理的人员不稳定，自己也做了一些超出本岗位职责范围的工作，使自己的工作整体能力有一定提高。总之，这一年里，我感到压力是非常大的，惟恐自己的工作不够完美。

20xx年产品研发工作是取得了一点成绩，但也只是万里长征迈出的小小一步。前面的道路还很远、困难还有很多。我希望在今后的研发工作中能得到公司上上下下的关注和支持，从项目地块的取得到产品的设计全过程都有清晰的工作思路和明确的目标，使研发系统的这艘航船乘风破浪，勇往直前。

炉具生产主管招聘信息 研发部工作总结篇六

一、主要工作

在过去的一年里开发部工作进展得比较胜利，第一部分完成新产品开发，真对壁挂式泳池灯开发为主，开发有壁挂式水

泥池灯，壁挂式胶膜池灯，壁挂式玻纤池灯共三项，第二部分完成公司产品的温升测试，温升报告的制作，提供测试报告108份，第三部分完成开发部内部文件的制订和产品技术承认书的整理，完成制作产品技术承认书共122份，第四部分完成原有产品的结构上的改良，功能上的优化，进一步产品上的完善；关于客户回馈的不良状况和往年相比有着明显的降低，客户退回来的不良样品开发部有进行详细的分析，大部分是用户使用不当所引起，小部分是产品本身的问题，产品本身的问题开发部有着进一步的改进，用户使用不当要求业务员与客户沟通上多提供灯具操作方面的指引。

二、不足之处：

对新产品开发新思维能力掌握得不够，产品灯具实地运用，实地装配，实地现场施工等相关信息了解得太少，在这些方面开发部还需要不断地加强，有机会要求多去实地现场考察，多了解灯具实际使用情况，多与外界同行交流，多参观展会，多参加技术讲座和技术培训，开阔视野，了解对手及了解行业最新动向，了解相关信息与掌握最新技术，挖掘新思路，提高开发人员的开发能力。

三、取得成果

在20xx年里研发部工作完成事项如下：

- 1、完成新开发产品共3项27款：
- 2、完成优化更新产品共3项20款：
- 3、完成电源优化共4款：
- 4、配合外界控制电源优化共4款：

炉具生产主管招聘信息 研发部工作总结篇七

20xx年度，努力学习党的精神，学习企业管理和项目管理知识，学习国家鼓励企业自主创新的政策，推进企业研发体系建设和制度建设。

一、在政治素质方面

坚持学习，以科学发展观指导具体的管理和创新实践。主动学习全国科技大会关于鼓励企业成为创新主体的精神，从完善社会主义市场经济体制，推进社会主义文化强国建设，坚守共产党人理想信念几方面提出了学习报告。

作为总支支委和企业的研发主管，支持所在研发中心党支部积极主动开展活动，到西柏坡等地参观学习。在企业管理党政各项事务中坚持原则，维护组织纪律，从20xx年开始提出“和谐民主，计划有序”的团队管理理念，保障研发活动有序执行。

二、在廉洁从业方面

勤勉敬业，抓住企业管理和科研实践两条主线，积极开拓思维，落实创新实践。一年中在绩效管理，项目组织管理，促进企业研发制度建设等方面落实了多项措施。深入掌握研发队伍现状，从团队管理、绩效设计上促进研发中心各部门的团队建设，培养管理团队，帮助年轻部门经理胜任管理角色，帮助新员工适应工作环境。

主动为新员工和研究生开设“职业规划生涯规划”讲课、“科学研究方法论”讲课，支持部门开办学术沙龙，推动员工和研究生外出见世面，经历学术会议，交流发表我们的见解。

主动开通了研发中心博客和微博，联系到研发中心三分之二

以上的中层经理、员工和研究生，开通了企业研发中心与地方、与行业、与社会交流的网络渠道。

三、在决策能力方面

全面组织实施20xx年启动的联盟科技支撑项目。负责联盟项目课题xx处理的组织管理，经费规模725万元，组织协调等五个参加单位的工作，编制20xx年度总结，中期报告和20xx年度总结，接受课题审计并保证原则通过，在20xx年年底召开技术研讨会，全面交流课题进展成果，协调20xx年工作计划。同时协调我公司参加课题一、课题二、课题七的实施进展。

具有战略意识和发展眼光，联系落实与在文化遗产方面的合作意向，与合作争取到国家哲学社会科学重大项目，将与合作培育文化地图与gis协同创新中心，组织申报测绘地理行业重点实验室和xx市工程技术研究中心。为研发中心今后发展创造有利条件。在部门树立“和谐民主，计划有序”的管理理念，重大事项在研发中心范围内广泛征求意见。

四、在执行能力方面

重视企业管理的学习，人力资源管理、绩效管理和财务经费管理知识，学习领会国家科技政策和促进文化事业大发展大繁荣的政策，从中寻找技术创新生长点。

通过学习以增强贯彻落实企业规划目标的能力。参加研究院“十x五人才规划”的编制，提出企业管理人才研发人才的发展思路。

组织实施自20xx年9月以来的数次绩效考核，以业绩导向激励和表扬先进员工。鼓励激励实践个人成就与团队成就，优化资源配置，以激励机制主动引导部门经理树立管理权威，引

导员工把精力投向企业研发要紧的任务中去。大胆负责，敢于承担责任，力推研发团队任务责任制与绩效制以及收入再分配制度的有机统一。

五、创新能力

发挥积累，提出新认识，在发表有关文化地图文章一篇，参加全国遥感大会、地理学会学术会议、遥感考古会议，参加航空遥感产业联盟、遥感应用产业联盟工作，了解同行进展，介绍研发成果。受聘为研究基地的研究员，校外指导教师，与等单位建立业务联系，传播我们的研发成果，将为今后的企业创新发展和应用创造有利条件。

六、工作实绩

以研发团队建设带动企业精神文明建设。研发团队都具有研究生以上学历，个人注重用正确的思想引导员工，以科学的精神指导个人和团队，关注和支持新党员发展。

在团队里实行民主管理，重大事项民主商议，集思广益。

在贡献方面，注重团队能力和部门经理的能力提升，实现部门产值在300-400万元的研发任务规模。人均40万元的能力。唤起青年员工的活力，在20xx年公司总结会及文艺演出活动中得到充分的体现，个人感到自豪和自信。

炉具生产主管招聘信息 研发部工作总结篇八

一、主要工作

在过去的一年里开发部工作进展得比较胜利，第一部分完成新产品开发，真对壁挂式泳池灯开发为主，开发有壁挂式水泥池灯，壁挂式胶膜池灯，壁挂式玻纤池灯共三项，第二部分完成公司产品的温升测试，温升报告的制作，提供测试报

告108份，第三部分完成开发部内部文件的制订和产品技术承认书的整理，完成制作产品技术承认书共122份，第四部分完成原有产品的结构上的改良，功能上的优化，进一步产品上的完善；关于客户回馈的不良状况和往年相比有着明显的降低，客户退回来的不良样品开发部有进行详细的分析，大部分是用户使用不当所引起，小部分是产品本身的问题，产品本身的问题开发部有着进一步的改进，用户使用不当要求业务员与客户沟通上多提供灯具操作方面的指引。

二、不足之处：

对新产品开发新思维能力掌握得不够，产品灯具实地运用，实地装配，实地现场施工等相关信息了解得太少，在这些方面开发部还需要不断地加强，有机会要求多去实地现场考察，多了解灯具实际使用情况，多与外界同行交流，多参观展会，多参加技术讲座和技术培训，开阔视野，了解对手及了解行业最新动向，了解相关信息与掌握最新技术，挖掘新思路，提高开发人员的开发能力。

三、取得成果

在20xx年里研发部工作完成事项如下：

- 1、完成新开发产品共3项27款：
- 2、完成优化更新产品共3项20款：
- 3、完成电源优化共4款：
- 4、配合外界控制电源优化共4款：

灯具生产主管招聘信息 研发部工作总结篇九

2：灯：总共完成10款样品，其中9款为新产品，目前有5款作

为主打产品投入生产。

3: 灯: 总共完成33款样品, 目前有7款作为主打产品将投入生产。

4□x灯: 总共完成20款样品(其中8款年前样品完成), 目前有5款作为主打产品。

5: 灯管: 总共完成13款样品, 目前将此款作为主打产品且投入生产以批量生产。

6: 小功率灯: 总共完成9款样品, 其中5作为主打产品, 目前有4款投入生产以批量生产。

1: 灯目前增加4款(1*1w)和2款(3*1w)新产品。

2: 灯目前新增3款(5*1w)新产品;

3: 灯目前新增10款产品。

4: 小功率目前新增7款新产品。

5: 客户6000pcs目前做样品确认;其次为激光灯;蜡烛灯;射灯(目前市场最新产品)正在研发阶段, 预计号完成样品。以上为研发部工程进度统计, 根据工程实地情况, 准确对工程进度进行统计, 同时并建立了相关工程进度, 相应做好工程计划工作。其次新产品是质保体系中重要的环节, 是质量创优的内容之一, 也是客户是否满意中不可缺少的组成部分, 工程资料的更加规范、明了、标准是以后工程管理的工作核心。我们部门是一个年轻的团体, 也是一个充满生机和活力的团体, 虽然取得一定成绩、但同时也存在一些不足、对新产品安全隐患未建立相关记录及纠正措施、对不合格产品的预防及纠正措施还有待完善。

总之：我们部门一定会扬长避短，不断完善、不断进取、在以后工作中更上一个顶台阶。

炉具生产主管招聘信息 研发部工作总结篇十

态度决定悄悄的走，却给你思想和想象，让你去做你做不到的事。时间真的很公平。如果你努力工作，你会得到公平的回报。20xx年，我就这样离开了我和大家，在不知所措的时候总有一种得与失的感觉。现在已经过去了，只是为了历史，既然是历史，那就是不可改变的事实，只有不加反抗才能理解。

本文总结回顾了我这20xx年的所作所为，给了我新的一代。20xx年的大部分工作生活时间是在四平度过的。在四平的儿子身上，有努力中的充实，有汗水中的甜蜜，我的大部分目标都实现了，没有让领导和人民注意到我的失望。但是为什么说是大部分，而不是全部呢？原因有二：第一，虽然我努力完成了我应该做的事情，但是我完成的很好，得到了领导的认可，但是也暴露了我的不足，有点致命。虽然在慢慢改善，但是效果不明显，让我陷入了尴尬的境地。急功近利的心理一直都在作怪，很多原创想法也是为了时间磨合中的月中。第二，我想能掌握一门今年能到手的技能，但是没有得到我想要的。我做了很多事情，也学到了很多，但是他们并没有带走光明，反而都显得那么平淡。只要我用心，谁都能完成，心有不甘。我明白这个结果不是我想要的，但这是一个牺牲我无能为力的受害者。但是很多工作需要一个循序渐进的过程，但是这个过程太长太慢，这是我自己的问题。我觉得这是我的原因。我的态度不够端正，没有足够的心去做，或者心不到位。我已经尝试并适应了这份工作。我现在要做的就是如何做的更好。计算20分钟内的自我工作表现：在我做过的所有工作中，我发现我做过最好的就是协调和维护。在协调中，我学会了如何和他接触沟通好，最终达成共识，达到双赢。

从无线到光纤到微光纤，在维护过程中总结了许多经验教训。虽然有时候看起来做的不够，储存的知识也经常被拉长，但是通过自己的努力和老同事的指导已经成功完成了。说到这里，我不得不提到我的顶头上司连志英和一位老同事翟继兴，他们的指导和亲切的引导使我在这方面有了很大的提高。虽然他们为公司做了一切，但我还是要在这里感谢他们。生活离不开工作和学习。工作有工作态度，学习勤奋。我一直坚持这样发展明天。

20xx年我儿子也是这样。今年在四平，了解了公司所有的工作流程，接触了公司几乎所有的产品，包括老的和最新的。虽然还缺少安装调试的技巧，但是我想只要我坚持不懈的努力就会掌握，不会比别人差。永远做一个自信的人，但是自信的放松需要好好把握。你失去的可能是你太自信，忘记了自己是谁。这样真的会导致崩溃，你不知所措。很多事情是无法控制的，所以你要控制自己。时间的流逝见证了一切，也成就了自我的得失。一个人的态度决定了一个人的方向，我也不例外。既然想在这个交际圈有所作为，京信是一个展示的好地方，就不花了。我的角度我很清楚，领导们心里会明白的。可能是因为这个原因，我在年底回到了长时间的全职勘察设计。说实话，我不是很喜欢勘察设计，但是我是一个不服输的人，我能做好事。

在此期间，我的直属领导是史晓先生，他给了洛沃必要的帮助。我感谢他的指导和帮助。同一句话，我总是怀着一颗感恩的心对待一切。因为在其他城市工作时间太长，在总部呆的时间太短，必然会带来一些不合适的工作方法，给领导带来很多麻烦。有时候，我控制不了，我的轻率给领导带来了丑陋的回报。我在那里道歉，希望领导能理解。在京信干了20xx年，总体上还是很踏实的。我没有轻易越界，按规矩办事，得偿所愿。说白了，都是为了我的生活。为什么我和自己过不去？况且我还年轻，不努力等什么时候。

20xx年悄然而至。在这个新的一年，我为自己制定了一个

新的计划，现在我来解释一下。

1. 在新的一年里，在完成工作的同时，我将学习相关的知识和技能，发展自己成为一名全面的人才。
2. 改掉自我的坏习惯，用心去做每一件事，细节决定成败，时刻展现自己，严格遵守。
3. 虚心求教，积累经验，与领导沟通。事件的发展离不开沟通，只有交换意见才能实现改善。