

2023年党员评议自我总结(优秀6篇)

围绕工作中的某一方面或某一问题进行的专门性总结，总结某一方面的成绩、经验。那么，我们该怎么写总结呢？以下是小编精心整理的总结范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

研发部门工作总结篇一

一、目前研发经理工作过程中存在的问题：

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。

(一)、技术方面：目前公司研发技术能力整体上较弱，技术专家及技术带头人缺乏，部分研发经理技术能力也有待提高，主要体现为如下几点：

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。

(二)、团队建设方面：目前研发团队凝聚力不足，团队整体战斗力较差，在项目过程中研发人员普遍感觉技术没有多大提升。从目前现象上看主要存在如下几个问题：

1、凝聚力不强：虽然大家都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。

(三)、激励体系方面：公司在研发方面的激励体系主要有金牛杯，但目前公司应届毕业生偏多，在人才内部培养上需要进一步重视，所以现行激励体系在研发日常工作上还存在如下欠缺：

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。

(四)、研发管理流程方面：公司在研发流程管理方面已经很完善，不但应用了rdms、svn等信息化工具，还通过了cmmi三级认证，但实际工作还是有如下几个方面需要细化：

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。

(六)、项目管理方面：去年公司开始实施cmmi三级项目管理流程□cmmi让我们以项目的思想去筹划、管理、实施、监控研发管理工作。各项工作都规范、统一起来了，但项目的开发过程中还存在如下的不足：

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：

上述问题点之间不是孤立而是互相作用的，他们之间是一个相互作用、相互影响的系统，因此在分析问题原因时没有一一对应阐述，而是从如下三个方面进行综合分析：

(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为首要因素。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。

此外我们也应该注意研发工作的特殊性，我们也应该以辩证的观点来处理以下几个问题：

(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。

研发部门工作总结篇二

光阴如梭，平凡的，在匆匆度过。我的，有过顺境的喜悦，亦有过有过逆境的艰辛;有过项目验收后的兴奋，亦有过研发艰难中的困惑;有过收获成功后的欢乐，亦有过体验失败中的苦涩。，我们在荆棘中前行，排除万难，不为艰险;，我们仍要在磨砺中成长，合作互助，共赢天下。

xx年，自己最喜欢的一句话。我们应该学会往前看，往前看是为了让我们知道进取，不会老是停留在自己的功劳簿上沾沾自喜，停滞不前，而是要从零开始，继续奋斗;我们更应该懂得往后看，往后看是为了让我们学会珍惜，不要总是奢求别人的所拥有的，而无视自己所最宝贵的，而是要脚踏实地，稳步前行。

xx年，公司作为省内医疗行业征集解决方案的提供商，我们的目标是为客户提供更加高效，优质的服务。作为研发部的一名管理人员，个人工作目标是要除了要实现工程项目高效完成，产品质量稳步提升，客户服务及时响应以外，还是实现建设优秀的研发团队，协调好部门间的沟通问题以及实现自身综合素质水平的稳步提升。下面我对其做逐步论述。

我们各自都仍然为自己所梦想热衷的事业继续奋斗着，千难万险，不变初衷。

xx年，作为一名研发人员，在产品方面，我们完成了对于药品管理系统标准版的产品优化升级，并且在山西省中医学院附属医院□xx省中医研究院两家三甲医院实现的程序更新，在省二院，市八院等十余家二级医院免费完成了药品系统的升级工作;完成了药品供应链系统的产品研发，以及产品的实施推广工作，目前药品供应链系统产品已经初步成型，在新的

一年里，我们还需要逐步对于产品的雕琢完善，以使产品更加完美。

xx年，在产品方面，我们未能够实现的有，对于医疗器械，固定资产新开发产品的研发推广工作，未能及时保证，产品推广和完善计划未能完成；对于药品管理系统，预计新开发的升级版本的产品研发工作，未能够及时展开，并完成；对于herp管理系统，相关的产品规划，功能扩展，产品推广未能及时完成。

xx年，关于产品研发的经验是，之前定的目标过于多，定的目标过于分散，研发想做的事情太多，但真正落地的时候，才发现要么是精力不足，要么是人力资源不足，或是其他方面的原因，导致最终做了一堆半残的产品，不推广吧白白浪费经历，强行推广的化，不能够达到用户的要求，或者说只能达到部分用户的需求，后续的改造完善工作无法接续，导致新研发升级更新速度缓慢，几尽于无。还有一点就是，我们总是把大量的精力，放在如何去使用学些新的技术，如何去开发新的业务面更广的新产品，而缺乏真正在我们现有的业务产品上，进行精雕细琢，进行产品优化，扎实产品基础，完善产品不足。不过现实可能也就是这样，我们总是执着于外表光鲜美丽的东西，而往往忽略事务内在的价值意义。在这我想与公司新来的研发人员，一起共勉的一句话，研发的工作是枯燥乏味的，需要持之以恒的耐心和坚持不懈的毅力，别无他路，唯一的捷径就是勤勉，。

xx年，关于产品的研发计划，当然前提是在20xx年的时候，我们团队的核心成员依然在我们团队的前提下，我计划完成以下几个方面的工作。首先，是要实现对于药品供应链管理系统进一步功能优化，完善产品推广，优化产品实施。其次，完善门诊医生站病历管理模块，实现产品功能的便捷化开发和产品功能的进一步优化。最后，对于分诊叫号系统，多媒体导医系统，移动设备盘点系统等业务单一的模块，实

现新的html5规范的移动跨平台产品的研发，实现产品开发。

xx年已经过去，我们已经在路上。最后还想和说一句和大家共同分享的话。

人生从来就不是一帆风顺，有高潮，更会有低谷。重要的，不是你在顺境中能走多远，而是要看你在逆境中能够坚持多长时间。以后，别人羡慕你的资本，不是你在一帆风顺的时候，多么的风光无限，而是你在逆境中，在别人不知道的时候所受的苦，在逆境中的不断坚持和不变的希望。所以，朋友，不要在意你年轻时候所受到的苦难，因为他们才是你以后成功的资本。让我们一起在荆棘中前行，在磨砺中成长。

谢谢。

研发部门工作总结篇三

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。

(一)、技术方面：目前公司研发技术能力整体上较弱，技术专家及技术带头人缺乏，部分研发经理技术能力也有待提高，主要体现为如下几点：

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。

(二)、团队建设方面：目前研发团队凝聚力不足，团队整体

战斗力较差，在项目过程中研发人员普遍感觉技术没有多大提升。从目前现象上看主要存在如下几个问题：

- 1、凝聚力不强：虽然大家都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。

(三)、激励体系方面：公司在研发方面的激励体系主要有金牛杯，但目前公司应届毕业生偏多，在人才内部培养上需要进一步重视，所以现行激励体系在研发日常工作上还存在如下欠缺：

- 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。

(四)、研发管理流程方面：公司在研发流程管理方面已经很完善，不但应用了rdms、svn等信息化工具，还通过了cmmi三级认证，但实际工作还是有如下几个方面需要细化：

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。

(六)、项目管理方面：去年公司开始实施cmmi三级项目管理流程□cmmi让我们以项目的思想去筹划、管理、实施、监控研发管理工作。各项工作都规范、统一起来了，但项目的开发过程中还存在如下的不足：

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。

上述问题点之间不是孤立而是互相作用的，他们之间是一个相互作用、相互影响的系统，因此在分析问题原因时没有一一对应阐述，而是从如下三个方面进行综合分析：

(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。

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。

研发部门工作总结篇四

1、为了适应企业发展的需要，市场的变化，技术质量部修改了“***”企业标准，并通过审核，现已应用与新的标签中。

2、对进厂原辅材料的验收。在这一个月中，技术质量部严格按公司新制定的文件执行，不合格品坚决予以拒收，合格品仔细检查其合格率，基本上将各车间常用的辅料损耗控制在扣除数的范围内。

3、对公司现有的条形码进行全面审查，并对新办理的条码进行申请、备案。同时应上海销售商的需求，将“**干红葡萄酒”和“***干红葡萄酒”的条形码相关信息输入到“gds”中，以适应当地的需求。

4、随着葡萄酒市场的变化，消费者对葡萄酒的理解程度也发生着相应变化，根据这一变化，按照公司领导和顾客的要求，进行反复试验、品尝，新开发“***等葡萄酒等产品，丰富了市场，满足了不同消费者的需求。

5、在包装车间生产期间，技术质量部人员不分节假日轮流长期坚守灌装现场在工作现场，质检人员仔细查看各生产环节，杜绝一切细菌进入的可能性，并随时检查原辅料的使用情况，发现不合格或不安全隐患时及时加以解决。

6、化验人员每半月到一个月对酿造车间里所有罐的酒进行一次检测，以便观测酒的变化状况；每季度对所有酒进行全项分析。对车间新调的酒如：***干白*干红、***葡萄酒及时进行检测，为车间的生产提供了方便。同时，检验人员对生产的每一批酒都及时地做全项分析，为生产提供了可靠保障，并每天对灌装酒及其它环节做微生物检验。

7、为了使检验、化验数据准确无误，本部门制定了相应的自校规程，并对现有的仪器、器皿进行自校。

8、为了保证葡萄酒的质量，除了车间严格的监控外，还每月至少1次检查库存原酒状况。对于出厂的成品酒，不管数量的多少，全部进行检查，不合格品坚决不予出库，然后再对这些酒进行检验、提出、落实，确保成品酒出厂率达到100%。

10、为了丰富员工由应届毕业生求职网收集整理的生活，总公司举办了“篮球比赛”和“拔河比赛”，本部门积极响应，为公司争取了好的成绩。

11、为降低生产成本，节约资金，本部门制订了“原辅材料定额损耗指标”和“物料损耗管理办法”，指导了今后的工作生产。

技术质量部人虽然目前取得了一些成绩，但同时也存在一些不足之处。应此，在下一个月的工作中，质量部还应克服缺点，发挥优点，使自己的工作再上一个台阶。

研发部门工作总结篇五

研发部门工作总结范文1

时光荏苒，忙碌而又硕果累累的20xx年迎风过去了，值此辞旧迎新之际，我们公司全体上下欢聚一堂，在此刻将研发部门在20xx年的工作做一个回顾，以便弥补不足，更新观念，为20xx年能取得更好的成绩，使研发部门的工作开拓新的局面，打下坚实的基础。20xx年在公司领导正确科学的领导下，在人事部门的指导协助下，我部门以坚持精益求精，开拓进取，与时俱进的精神，本着实事求是的科学观，并坚持谨慎，细心的工作态度统领全面工作。按照科学人才观的要求，抓好专业研发人才队伍建设，并取得了一定的成绩。同时工作中也存在一定的不足，现将对20xx年工作做如下四点总结：

一、正在建设起一支强有力的专业研发队伍

由于公司人员按程序准则不成熟，各部门都存在按程序处理事件的不足，研发部门也不例外。但是在公司领导的强大支持下，在公司人事部门的大力协助中，为公司招聘了大量的研发人才，根据公司的需要，本着择优录用的原则，在不断的努力中研发部正逐步留下并巩固起一支强有力的专业研发队伍。然而由于新人对公司的产品不熟悉以及专业基础知识的薄弱，明年的培训任务还是比较重。不过，相信在公司领导的支持下，我部门会克服困难，排除问题，使全部门所有人员在新的一年中取得专业研发的飞速提高。

二、完成了公司下达的各项工作任务

本的工作因为各种原因，存在任务重，时间紧的困难。但经过公司领导的正确指导和全部门所有人员众志成城，精诚合作，不懈努力，基本保证了各项任务在公司的规定时间内，高标准，严要求的完成。这和公司领导的正确指导，大力支持，全部门员工的不懈努力密不可分。但有时也因为赶进度，图纸出现了一定的漏标尺寸、误标尺寸的纰漏，这是明年应大力解决的问题，争取在新的一年中避免和减少图纸中出现不应该犯的错误。

三、产品这一方面

快速安全地完成了产品转型，明年cbb65电容是我们公司的苗头，就真对这苗头来说，我们有失职之处也有弥补之处。

四、革新了工艺

新观念成立后，购进了高精设备，为工艺的改革创造了条件。由于原来的设备比较落后，原先的生产工艺已经不能满足现在的生产实际，在公司各部门的大力合作下，我部门对原有的工艺进行了大胆的改革，此次革新，减少了不必要的生产

工序，提高了生产效率，也为公司节约了成本。目前为至，原有的焊接生产工艺已完成了工艺革新。

不过还有焊盖子工艺需要革新，这也是明年工作的一个重点。

回顾过去，成绩是喜人的，但成绩属于过去，未来的任务会更加艰巨。在看成绩的同时，我部门也有一些问题亟待解决，比如：新员工专业知识的提高还需要一个漫长的过程，原有旧工艺的革新任务还较重(比如灌装车间)，生产研发革新较慢，新技术研发较少等等问题，是明年工作的重点。相信在新的一年里，研发部门会取得更大的成绩，同时也祝愿公司取得更加辉煌的成就！

研发部门工作总结范文2

自20xx年1月7日进公司及研发部建立以来，在上级领导的关心，支持和指导下，以及各部门的配合下，统一思想、坚定信念、规范经营、求实创新、开拓进取，为全面推进企业健康稳定快速发展而努力奋斗。促使新产品不断更新，妥善应对市场变幻的大环境，适时调整经营思路和方略，使我们较好地完成了主要工作任务，取得了一定成绩。现对本部门的工作总结如下：

一、新产品完成情况

灯：总共完成20款样品，目前有10款作为主打产品将投入生产。

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。

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。

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。

二、工程进展情况

目前新产品继续更新以下产品：

灯目前增加4款(1*1w)和2款(3*1w)新产品。

灯目前新增3款(5*1w)新产品；

灯目前新增10款产品。

4. 小功率目前新增7款新产品。

以上产品结构已经完成；先需购电源，预计在20号完成样品。

三、工作上的建议

1. 合理分配成员之间的工作量。成员的工作项目经理心中应该要清楚。哪些人任务比较重，让工作量稍微小的一点同事帮助完成。建议制定一张表格放在svn中，记录各成员工作任务，成员更新svn中的表格，完成自己应该做的事情。项目经理检查的时候可以看见谁完成了工作，谁没有完成，谁有空的时候可以去帮助其它人。

每个人都有自己的事情要做，替别人帮忙做事心中肯定不太愿意。可以理直气壮的讲这是你的工作，和我无关，老是让我帮你，我不干。工作不在乎这是你，那是他的任务，都是一个公司的人，做的都是公司的事情，没有你我之分。我觉得，如果大家都想着咱们是一个集体、是一个团队，工作上的事情互相帮助，就没有那么多的计较，最后工作一定能顺利的完成。

团队精神一定要有表率，需要有人树立这种榜样，可以每月

考核的时候参考这一点。

2. 赏罚分明。根据工作，论功行赏，有过则罚。赏罚标准参考项目经理分配的工作及要求！

3. 关于例会。开会的时候应该用一半以上的时间来讲工作报告，是每人都讲。增加一个讨论问题的时间，拿出问题出来分析讲解。新闻播报去掉，大家平时关注的新闻一定不必会议上讲的要少。游戏部分也可以去掉，时间上有时会用的比较多，意义就不大了。视频分享可以保留，播放一些积极向上，对工作有帮助的小短片。

研发部门工作总结范文3

20xx年即将过去，我们将迎来崭新而充满挑战的20xx年。作为技术研发部的我们在过去的一年里有许多收获，也存在不足的地方。回望走过的一年，有难以忘怀的欣慰，也有不堪回首的往事。回顾过去，展望未来，使人警醒，使人明智，催人奋进。

所谓“志当存高远，真诚写春秋”以下本人将向各位领导汇报20xx年的主要工作。

一、努力协调各部门，根据销售计划安排生产

根据公司销售的计划，统筹考虑原材料，生产设备，人员安排等各方面的因素，来确定生产产品的先后顺序。制定产品的生产工艺参数，安排各部门生产。

二、工作求真务实，开拓创新

在20xx年新产品的创新上，我们有了新的突破。我们经过长时间的研究探讨和实践的尝试，成功的生产出外观优美，材质耐磨的石英砂地板和具有抗菌，防水的植绒地板；以前需要

购买压花的面层，我们经过自主的研发，可以自己生产；在20xx年里通过不断总结后申报数项专利。在不断的实验和实践的过程中，我们大胆使用新的材料来减少成本提高产品的质量，以求给公司带来更大的收益。20xx年，石英砂地板还处在初期的试产状态，今年生产3550米，大约7100平方米，研发费用大约50万。植绒地板今年生产1600米，大约2400平方米，研发费用大约10万。水池纹系列产品生产2800米，大约5040平方米，研发费用大约20万。商用地板新产品包括自然系列，都尚系列，卡乐系列，希尔系列，弗瑞系列，瑞诺系列等。

三、不断学习，认真总结

无论是旧产品的改进还是新产品的研发都需要我不断地学习新的知识，提高自己的理论水平。对于新产品的研发，需要考虑新产品生产前的各种因素，然后通过实验初步确定其工艺参数，再通过实际生产来检验工艺参数的正确性，再次经过实验、总结、思考和反复的实践，最后得到我们的各项工艺参数，确保生产出合格的产品。

四、今后努力的方向

我有信心和各部门一道，努力学习，不断开发新的产品。通过大家的努力使我们企业走在行业的前面，让我们为了企业的明天，共同努力，共创美好的明天。

研发部门工作总结篇六

是我们公司全面走向市场至关重要的一年，在这一年中，我们研发部积极配合各部门的工作，并加强研新项目的研发来确保适应公司的快速稳健的发展。现将研发部的工作总结如下：

从下半年到今年年底，无氧铜管的研发是我们研发部的工作

重点。今年年初我们对铜管研发所需设备进行调研和定制，到外考察与供应商进行洽谈，定制了十吨拉管机2台，打头机、研磨机、清洗设备、纯水设备各1台。并确定生产无氧铜管的专家，制定新的工艺，确保稳定的产品质量，保证了新产品的开发。下半年我们订购了相应的配套设施，制定出可行的生产工艺，及时与客户沟通，整合资源信息，做出新产品样品，自行检测产品的圆度、弯曲度、外径、内径、壁厚、长度、外观等，并将产品送有关材料检测中心进行成分分析，连同材料检测报告以及产品数据一起向客户送样，及时反馈信息，对存在的问题进行修改，并重新试制样品。

研发部在做好新产品的研发工作的同时，坚持做好制造部生产、品质部检验、销售服务的技术支持工作，不断完善和丰富技术支持的资料和内容，从说明书的编写到作业指导书的修改以及员工的技术培训都做了一定的工作。加大对新进员工的基础知识的普及，加强对特殊岗位员工的培训（如熔炼炉）。协助制造部解决现有的设备及产品在生产过程中出现的问题，如焊料、环片及焊料带的清洗；改善熔炼方式，来解决焊料产品内部含气量过大的问题；降低水箱温度，加大拉丝液的流量来解决焊料的氧化问题等。配合车间顺利完成了公司设备的搬迁，确保产品的正常的生产和质量的稳定。为了满足生产，协助车间完成对新设备的安装、调试，扩大生产量。

从今年的7月份开始，公司运行iso9001质量管理体系以满足公司发展的需要。在运行过程中，我们研发部制定了一系列的体系文件，如《产品设计程序》《技术更新控制程序》

《新产品试产管理程序》《技术文件管理制度》《新产品标准》等，明确了研发部各岗位的职责，加强了各部门之间的沟通。在产品的设计和开发过程中，完善了策划、输入、输出、评审以及验证、确认的步骤，保证了产品研发过程中的严谨有效性。根据体系要求条款来规范部门工作，认真学习各项条款，并参加了企业内部审核员的考试取得了很好的成绩。

1、与其他部门的联系虽在加强，但还欠缺沟通。在的工作中，要加强与各部门的沟通协作，能保证产品的实用性和稳定性。

2、研发人员的缺乏。一方面要招聘新的技术型人才，另一方面加强与客户直接的信息与技术的沟通交流。

3、研发新产品的同时，严把老产品的品质关，稳定现有产品的市场，不要一味追求新产品而失去了老产品的市场优势。

一、进行市场调研，定位产品的发展方向。进一步加强对客户产品的了解，积极进行市场调研，加强与客户的合作与沟通，开发使用性可靠、性价比高的产品，加速公司发展。

二、认真贯彻执行公司的质量方针目标，落实部门目标责任，提高工作质量，搞好现场技术支持，主动研究现有产品，确保指导生产，减少错误几率。

三、根据研发的新产品，完善技术文件，编制相关的工艺文件和技术文件，改进完善设备，不断提高生产能力。

研发部门工作总结篇七

市退役军人事务局挂牌成立以来，坚决贯彻党和国家决策部署，提高政治站位，增强“四个意识”，落实主体责任，用心用情做好退役军人工作，全力做好退役军人服务管理工作，切实维护了退役军人合法权益，为全市经济社会平稳发展奠定了基础。

(一)坚持党建引领，助推党风廉政建设取得实效。组织成立了退役军人事务局党支部，选举产生了支部书记和委员，完善党组织，提升战斗力，推进党建工作有序开展。坚持党建引领，大力宣传正面典型，组织开展“最美退役军人”学习宣传行动，全面提升退役军人服务管理工作水平。认真组织开展“不忘初心、牢记使命”主题教育，把学习教育、调查

研究、检视问题、整改落实贯穿主题教育全过程，推动党员干部在学习教育、检视问题中悟初心、守初心，在整改落实、解决问题中勇作为、践使命。坚持将纪律和规矩摆在前面，切实提高全体人员对党风廉政建设和反工作的思想认识。认真协助组织部门抓好退役军人，党员组织关系接转工作，增强退役军人的党员意识，教育引导退役军人弘扬社会主义核心价值观，自觉奉献社会，珍惜军人荣誉，永葆军人本色。

(二)加强组织领导，健全退役军人服务保障体系建设。坚持边组建机构，边推进业务，边落实当前任务，边谋划长远发展，各项工作有序开展。按照省委、省政府办公厅《关于进一步加强退役军人事务工作机构和服务保障体系建设的意见》，成立了由市委领导担任组长的退役军人事务工作领导小组，加强市委对退役军人事务工作集中统一领导；组建了退役军人服务中心，作为事务局下属事业单位；在乡镇建立退役军人服务站，依托乡镇公共服务中心办公场所，设单独席位，加挂退役军人服务站牌子，在村(社区)建立退役军人服务站，搭建了政策咨询、帮扶援助、沟通联系和学习交流等活动平台。

(三)强化重点稳控，做好涉军信访维稳工作。把为全国“两会”、建国70周年大庆等重要节点创造安全稳定的环境作为检验退役军人事务工作的重要标准，加强对退役军人稳定工作的领导，精心安排，扎实工作，全面做好退役军人维稳工作。带着感情和温度做深做细政策法律咨询、思想情绪疏导等工作，努力把问题和矛盾导入法治轨道和法律框架内解决。对重点人员建立稳控台帐，实行“5+1”包保，落实24小时管控措施。对无理闹访，经教育不改的人员，加大打击力度。全国“两会”前对1人采取行政拘留10天处理，70周年国庆期间对1人采取拘留15天处理，对10人采取训诫处理，起到了极大的震慑作用。

(四)积极组织协调，推进各项优抚双拥工作有序开展。一是做好信息采集和光荣牌悬挂工作。截止目前全市信息采

集12433人，悬挂光荣牌12433块。二是做好退役军人优待抚恤工作。进一步建立和完善了优抚对象电子档案，对所有优抚对象信息进行补录和扫描。实行重点优抚对象医疗一站式结算服务，在全市设定点医院19个，共救助42人次、医疗费19万元。对患老年病、重病卧床常年治疗的采取医疗特困救助制度，共救助36人、资金18万元。三是做好烈士褒扬工作。对我市辖区内的烈士陵园等烈士纪念设施进行了专项检查，对破损的设施及时进行了维护。四是及时兑现各项抚恤补助待遇。根据上级要求，完成了在乡老复员军人、三属、伤残军人、带病回乡退伍军人及其他重点优抚对象的抚恤补助提标工作，并全部发放到位。五是全面开展双拥工作。牵头组织各相关部门走访慰问了市人武部、武警中队等，“八一”期间为每名重点优抚对象定制发放纪念军表一块，国庆节期间为每名烈属送去1000元慰问金。

(五)开展教育培训，完成退役士兵接收安置工作任务。

今年以来，我们共接收20xx年退役士兵152人，其中符合政府安排工作条件5人，已于8月份上报市政府责成市人社、编制等有关部门进行安置。全年共为自主就业退役士兵发放一次性经济补助金89.5万元。在此基础上，为切实做好我市退役军人就业工作，大力扶持退役军人就业创业，我局积极与市人社局协调，组织退役军人参与创业招聘会，现场设立退役军人政策咨询处，推进退役军人就业。同时，积极组织引导退役军人参加高职教育和职业技能培训，目前参加高职院校全日制大专学习50多人，参加职业技能培训60多人，通过教育培训，提高退役军人就业能力和竞争能力，为退役军人就业创业打下坚实基础。此外，为激发退役军人就业创业的积极性，鼓励企业吸纳退役军人，会同有关部门，对扶持自主就业退役士兵创业就业优惠政策进行了广泛宣传。

(一)全力做好信访稳定工作。畅通信访渠道，提高信访工作人员接访能力，发挥信访稳定专班的领导作用和办公室的综合协调作用，凝聚政法、信访、公安、人社和退役军人等部

门合力，守住“四不”的涉军维稳工作底线。

(二)做好部分退役士兵社会保险接续工作。认真落实省退役军人事务厅等五部门《关于解决部分退役士兵社会保险问题的实施意见》，细化工作措施，守住政策底线，加强对全过程的组织领导，确保形成工作合力。努力简化程序，优化流程，加强资金保障，让符合条件人员在规定时间内接续社会保险。

(三)妥善解决退役军人历史遗留问题。加大历史遗留问题化解力度，对于应安置未安置、安置后非个人原因未上岗、安置后下岗失业再就业困难等进一步分类梳理，积极解决合理诉求，兑现相应政策待遇。

(四)开展好涉军业务工作。大力推行“阳光安置”，按时完成年度接收安置任务，增强政府安排工作的政策刚性；广泛开展走访慰问送温暖活动，积极帮助下岗失业和遭遇自然灾害、患重大疾病优抚对象解决实际问题，把党和政府的关心关爱送到他们心坎上；继续做好信息采集工作，在开展20xx年度数据信息审核的基础上，进一步做好信息采集工作，力争实现享受军人优抚待遇的对象采集率达到100%；积极推进烈属、军属和优抚对象悬挂光荣牌工作；继续做好各类烈士纪念活动，加大对烈士纪念设施维修改造工作力度；认真做好军休、军转人员服务管理工作。

(五)加强就业创业和教育培训工作。协调相关部门，落实退役军人创业税收、金融等方面的优惠政策。积极争取上级资金支持，提高退役士兵教育培训质量，构建退役军人职业技能培训、学历教育和个性化培训等多层次多样化的教育培训工作格局。

(六)全面加强党的建设。牢固树立抓好党建是最大政绩的理念，把党建作为推进退役军人事业发展的根本保证，以政治建设为统领，强化政治担当，履行政治责任，推进全面

从严治党向纵深发展。

研发部门工作总结篇八

20xx年以来，在领导及同事的.关怀、指导和帮助下，本人开始逐步了解公司各项运作，不断加深企业文化的理解和认同。从我踏入xx的第一天开始，我就对xx充满了信心。这种信心来自公司对我的培养，来自于全体员工精神风貌和朝气蓬勃的企业文化□xx的快速发展，振兴壮大，使我有了一定的信心并努力地工作着。回顾一下几个月来的工作、反思一下不足、思考一下打算，非常必要和及时。

进来公司以后，我在诸多方面得到了学习和锻炼。现将20xx的工作汇报如下，结合自身产品研发设计师工作做一下总结：

本人在这段时间主要做的工作有：

- 1、修改规范产品研发部产品开发工作流程，缩短产品开发周期，以期提高产品开发效率。
- 2、修改公司产品包装规范，在多次与供应商讨论和商议的基础上，进一步进行产品包装试验，并形成产品包装的规范性文件。
- 3、设计开发公司网购产品：持续关注网购家具产品生存态势和流行趋势，并结合我司生产和工艺特点，开发了第一期公司网购产品。该产品已经在淘宝上线，进一步拓宽了公司的市场运营渠道。
- 4、设计跟进深圳分公司蛇口槟榔园项目：通过前期设计接洽，现场测绘，双方多次设计会议交流，本项目已经打样完毕，获得了客户认可，参与竞标。
- 5、平安产品设计优化：通过对平安二三级机构对我司购买产

品的汇总分析，对产品结构工艺进行优化改良，目前此项已经初步形成草案，会进一步联合相关部门讨论审议。

1、工作表现：

- (1) 能够较好地完成本职工作；
- (2) 懂得事情轻重缓急，做事较有条理；
- (3) 能够较好地完成上级安排的任务；
- (4) 能够主动承担责任，积极改正错误，避免类似错误的再次发生；
- (5) 与同事相处融洽，能够积极配合及协助其他部门完成工作；

2、工作收获：

- (1) 工作敏感度有所提高，能够较积极地向领导汇报工作进度与结果；
- (2) 工作适应力逐步增强，对后期安排的工作，现已得心应手。

在工作中最大的体会就是自我能动性，在对公司技术、流程、工艺等各种条件都不熟悉的基础上，首先要加强自己的学习，另外要善于利用外力，多找方法，多尝试。方法总比困难多！

通过几个月的融入和磨合，我基本上适应了公司的工作环境和氛围。在这个适应过程中，我有如下体会：

1、必须树立端正的工作态度和勤奋敬业：

热爱自己的本职工作，能够正确，认真的去对待每一项工作

任务，按照国家规范和企业规范的要求，在工作中能够采取积极主动，能够积极参加单位组织的各项专业培训，认真遵守公司的规章制度，保证出勤，态度决定一切，在日常工作中，必须踏踏实实、认认真真、扎扎实实地做事，不以事小而马虎，不以事多而敷衍，真正将手头上的每件事都好，才能为公司的发展尽微薄之力。

2、必须努力学习业务知识，在总结的基础上不断创新：

产品设计工作是一项严肃认真的行为，必须按照规范的程序来进行，稍有不慎就会引起很大的经济损失和法律纠纷。所以必须认真学习相关的法规、政策、国家规范，清晰了解产品设计工作的设计程序、方法及内容，才能提高效率，确保工作质量。

家具设计从空间的规划设计到单体的设计以及后期细部结构的设计，都是那么的琐碎和细致，甚至小到两块板的拼缝是怎样调整的，使我见识到了，这才是真正脚踏实地的产品设计，虽然这些东西都很小、都很琐碎，麻雀虽小但五脏俱全，这也让我锻炼和巩固了产品设计的知识，在我的脑海中也时刻浮现出，这也许就是我自定义的构造设计吧！

此外，对所做过的工作必须及时进行总结，要善于从工作中总结，在总结的基础上提高创新，只有这样，才能迅速进入角色，不断提升日常工作的胜任能力，提高工作效率与业绩。

3、必须要虚心请教，提高服务意识：

在家具公司工作，因为家具行业的特殊性，其横向和纵深的产品体系联系非常广泛，知识更新非常快，我始终牢记自己是家具设计行业的一员，需要不断的充电，不断的请教同业异业的老师们。时刻做到谦虚谨慎，尊重服从，注意用自己的一言一行，维护公司的整体形象。对本部门同事提出的问题要热情、准确的解答，对其他部门需要协作的要积极，对

于领导交办的任务不能推诿和拖拉，只有这样，才能保质保量完善工作任务。

1、政治思想表现、品德素质修养和职业道德有一定提高

在这一年中，我深深体会到□xx公司是一个讲学习、讲创新、讲团结的集体，在这样的氛围中，只有在思想上与集体保持高度一致、严于律己、积极上进，才能融入到这个集体之中。以往在公司中工作，往往只是注重设计知识学习，而忽视了思想理论学习。进入公司后，通过每次的培训和交流，自己深知，自己只对结构专业的知识有认知，但对其它专业的知识还不甚了解，只有通过其它专业知识的学习和了解，才能使结构专业的设计图纸和其它专业的图纸有一个很好的衔接，全套图纸的总体水平才不会受到我的影响。

其它专业的学习和了解，使我深入认识到只有丰富的理论知识来武装自己的头脑，才能指导实践，科学地研究、思考和解决工作中遇到的问题。

2、业务知识和工作能力有一定增长

在目前的工作岗位上，能够不断的去学习，积累经验，经过自己的努力，具备了一定的工作能力，能够从容的入手。在综合分析能力、协调办事能力、文字语言表达能力等方面，都有了很大的提高。对于刚刚进入公司的我来说，当前的首要任务就是要努力学习、熟练掌握各种知识，始终以积极的工作态度、踏踏实实的工作作风、高度的责任感投入到工作中；在过去的半年中，通过参加公司集中举办的各项培训讲座，以及平时在工作中的自我学习与实践，我对各项结构设计任务和结构设计知识有了进一步深入的了解。

3、需要改进和完善的地方

(1) 在这半年的时间，我虽然在思想和工作上都有了一定的

进步，但也存在的一些需要改进和完善的地方，如工作中还存在粗心、急躁、考虑事情不周全的缺点，应变能力、协调能力、组织能力以及创造能力还有待进一步提高。

(2) 我一定会在今后的工作中学习、进取完善自己，对金钱、对名誉、对权力，我都没有什么奢求，努力工作是我最大的追求。

(3) 我一定在以后的工作中加强锻炼，提高工作效率，按时、按量、按质的完成任务。我将不负各位领导的信任和嘱托，时刻跟着设计的前沿，及时更新自己的设计方法和设计观念，利用专业的设计软件，为我公司的产品设计而努力！

总而言之，工作不仅是我谋生的手段，更是我回报领导和同志们的最好方式，也是一个人实现人生价值的总结几个月来的工作，我可以问心无愧地说：自己尽了心，努了力。

会根据以上工作中存在的不足，不断改进，提高自我工作意识及工作效率，努力做好工作中的每一件事情！总的来说这半年的工作是尽职尽责的，虽然亦存在着些许的不足，工作的确也不够饱和，时有不知道该干什么的感觉，相信接下来的，在此岗位上会做得更好，发挥得更加出色。

研发部门工作总结篇九

为深入落实“立德树人”根本任务，积极培育和践行社会主义核心价值观，严格按照《二七区“城市精细化管理品质提升年”行动实施方案》要求，动员全校师生家长积极参与“文明素养提升行动”，营造文明和谐的社会氛围，决定全区教育系统积极参与“文明素养提升行动”，营造文明和谐的社会氛围，继续将此项活动扎实有效开展，现将3月份精细化工作总结如下：

进一步精细化管理工作，将校园里的树木精确到中队，精确

到责任人，用文明的行为爱护树木，保护环境，培养队员的责任感，使全校师生、家长深入了解“小手拉大手文明一起走”活动要求，引导全体师生、家长积极投入到城市精细化管理工作中。此外，充分利用教职工大会、电子屏、校园广播、黑板报等多种形式广泛开展教育宣传，真正将精细化工作宣传工作落实到位。

通过“幸福家”家长课堂，将家长邀请到学校，谈谈对学校工作特别是城市精细化管理工作中，学校层面如何开展工作以及自己是如何配合的。家长们踊跃发言，为家校齐心协力共同教育孩子打下了深厚的基础。此外，还通过家长会、校信通、微校平台等多种形式实施家校互动，带动家长参与文明校园创建，着力提升广大师生、家长的文明意识、文明素养。

实施学生上学进校排队、集体放学制度，班主任和辅导老师全程监管，按照学生接送方向，科学设置东、南、北三个接送点，实行低年级、中高年级错峰放学。利用大、小集会，严格要求学生拒绝乘坐电动三轮车等不安全、不合规车辆，减轻道路压力，确保校园门口道路畅通，文明通行。

3月20日，我校大队部经过精心策划，成功开展“春风十里有我有家校携手共建文明”为主题的家庭公约签订启动仪式活动。活动中，大队辅导员老师详细解读了二七教体局精细化管理工作“1349”工作思路。家长代表与学生代表向全体队员分享了共同制定好的家庭文明公约具体内容，从家庭成员的互相尊重，到父母、孩子各司其责共同营造和谐的家庭教育环境，再到如何维护公共资源为社会做贡献，朴实而又真诚地发言，充分显示出陇海中路小学家长们对学校各项工作的肯定和全力配合。启动仪式后，陇海中路小学全体队员与家长签订“家庭文明公约”，彼此的约定让文明和每一个家庭靠得更近，也进一步促进家长和孩子互相监督，以孩子带动家庭，以家庭带动社会，助力了社会文明的进一步提升。

班级设立“文明小使者”监督岗，发掘本班文明行为，登记在“文明行为登记表”上，每个中队每月评比出3名班级“文明小使者”，1个文明家庭，在学校文明评比栏橱窗中进行表扬。

精心设计、制作文明宣传标语，悬挂于长廊顶部，以《小手拉大手文明一起走》文明歌谣和《小学生守则》为抓手，坚持不懈地以“立德树人”教育思想为指导，将“工匠精神”运用在教书育人的每一刻，每一处，在大力抓好教育教学工作的同时，充分以“小手拉大手文明一起走”参与城市精细化管理活动为契机，加强校园环境的育人作用，将学生文明行为规范做成横幅悬于最醒目的位置，并在课堂、集会、路队等各个层面对学生加强教育，把文明规范的种子根植于学生心中。

城市精细化管理工作是一项长期的、精细的工程。这就需要我们教育人要把事情做得更实在、更全面、更理想，增强真实性，提高精细性，达到教育一个学生、带动一个家庭、影响一个社区、文明整个社会的目的。让我们以百倍的精心和努力，共同浇灌文明之花，让文明之花处处盛开，扮靓我们共同的家园！