

# 2023年机械类技术人员工作总结 技术主管 工作总结(通用5篇)

写总结最重要的一点就是要把每一个要点写清楚，写明白，实事求是。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的总结吗？下面是我给大家整理的总结范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

## 机械类技术人员工作总结篇一

老天眷顾，机场路没出现较大的失误。没干过下部结构，对这些东西是一脸懵逼，毫无头绪，迷迷糊糊的就当了技术主管，也就迷迷糊糊的过来了。我承认我很不称职。

就先说放桩位吧。说真的我觉得真的不要太容易，又不需要全站仪那么笨重，讲句不该讲的话，大部分的桩顶标高是低于护筒低标高的，护筒又是1.2m的护筒，挖出来可以全部归咎于钢筋笼偏位。但是话说回来，按照我给小伙子列的几条要求，只要按照我的要求做了，就算是真的偏了那也是没办法了。校点：机场路的rtk全线校点13个，平日校点使用基站平移，（我试过cpii-036校点到cpii-040复测偏差1cm以内，两点间距3.3公里，精确度无需置疑的。）校一个cpii点，复核一个加密点（通常情况下不要选择有高压线及接收机上方有遮蔽物的点进行校点，容易出现假固定），确保校点没有错误。校点时带上杆高，备用。下面就是放桩位了：通常我要求一次性放3个桩位，一个准备下护筒，两个用来复核。桩与桩的中心间距是已知的，放出桩位后尺量桩间距也可复核桩位放样是否存在异样（放桩位时需注意rms值，可确保避免假固定现象）。

然后就是护筒埋设。（其实有些东西是需要灵活掌握的，有时候监理提出的要求也是过分小心了。但是我们做到了也能避

免很多问题。所以没有必要对监理有太大的敌意，要合理利用监理。)规范要求护筒高度高于地面50cm[]护筒中偏差5cm内。这些都是基本要求了，没什么好说的，现场总结一下，护筒埋设也不要太高，基于我们现场场地现况，护筒埋设20cm-30cm即可，太高了打灰有困难，而且钢筋笼焊接及下导管时都是坐在护筒上，放的枕木不起作用。保持这个高度，护筒周围夯实密实，监理或者其他单位检查，也不会拿这个说事情。护桩是个必须存在的东西，作用单一但真的很重要，往往现场还没到成孔，护桩就不知道丢到哪里去了。钻头、钢筋笼对中都能用上，往往现场不能引起重视。

护筒埋好了测个标高吧。之前校点rtk带的杆高这个时候用上了，用过很多次[]rtk校点后标高是绝对有偏差的，但是可以作为对比标高使用，对于小伙子的水准仪使用我一直是持有怀疑态度的，以至于一开始侧标高我都亲自去，有时候后半夜我也要去一趟，真的不放心。水准仪使用小伙子总是不听我的，不留测量记录，不闭合，想想看，无论一站还是转站，只要闭合都能查出问题，无奈我只能让他们用rtk侧标高来跟他们的水准仪的结果做对比，避免出现错误。

开钻吧，也没什么好说的，钻进过程中也没那么忙，多研究研究渣样，钻进快结束时测测护筒顶高程看看是否有变动，及时调整孔深，多测测，避免超钻或者孔深不够。

成孔了检查孔深孔径垂直度，我至今都无法理解1m的孔下1m的探孔器为什么还要成为规范，以至于成为某些心术不正的监理吃拿卡要的第一炮。一系列的报检以后(钢筋笼焊接还要说?)，现场在干726承台的桩基时我就发现，施工队伍在钢筋笼焊接及混凝土浇筑时就是把导管及钢筋笼全部架在护筒上，这样导致的后果就是钢筋笼顶高度会有差异。

最后就是打混凝土了，我真的担心我这的基坑开挖完桩基有各种各样的奇葩问题，打灰是我最担心的步骤之一(另外一个

就是放样及标高)。混凝土塌落度和易性好坏，导管接的是否紧密，有没有漏水，小伙子拔导管不会算会不会拔脱了，不能准确判别混凝土是否到达设计位置导致超打甚至桩头不够，一大堆担惊受怕的。无论是我也好，部长也好，对这个打灰都絮絮叨叨的说了好多次了，我相信就是没接触过的也应该会了。无非也就是加减法。

写着写着就觉得真的没办法再说下去了，一直强调的问题，也就这个样子了，我觉得现场用点心，都是可控的，没什么难得。真的没什么难得。其余得下钢筋笼之前再次检查钢筋笼长度啊，都懒得说了。但是有一点我想在最后强调得是，旋挖钻进场一定要校一下钻杆得垂直度。

技术主管工作总结范文

## 机械类技术人员工作总结篇二

2020年即将结束。这一年是不平凡进出，对公司来说也是不平凡的一年，也是我个人专业技能进步的一年。在这一年之中作为一名技术员，在公司领导和工友们的关心和支持下，为公司做出了应有的贡献，也有许多做得不足的一面。工作总结如下：

作为一名\_月份进厂的员工，得到公司的领导都非常的信任我，支持我，给与我这个空间。2020年我主要负责加工工艺及外部维修相关技术工作。包括新图纸的画图、审核、工艺、产品的难度加工，维修的一线操作、现场的技术指导，有时材料零件的准备，零部件的请购等。面对在理论和生产实践中遇到难解决的技术工作。我和全体同事以及生产工人一起共同探讨，在工作中找方法，从资料中找答案，以慎重的完成了一项又一项的任务。虽然在工作中犯了些错误，但是从这些工作实践当中，这些工作当中积累了大量的经验。对我以后的工作提供了宝贵的经验参考。

在2020年度的工作中，我紧跟公司的步伐，加强理论知识方面的学习，努力做到认识上有新提高、运用上有新收获，达到理论能指导实践、提高工作水平的目的，不断的提高自己的技术水平。

认真学习相关的管理和技术知识，按照公司领导的要求，对公司的相关的技术文件，工艺，资料的管理，设备保养文件等，并参与了车间的整理，整改工作，对车间环境因素，进行了重新完善。

在平时的工作中，首先做好日常工作，我与同事既有分工又有合，坚持经常和其他技术人员进行工作交流，因为个人能力是有限的，团队的能力才大。我们发挥了不怕苦，多动手，多试验，多讨论。从生产实践中得到了许多经验，把维修，工艺基本上完善。维修改造工作得到提高，更好地指导维修工作。降低维修成本，规范了维修项目和维修标准。

一年以来，根据各维修提供的图纸及其客户提出的改造加工项目。认真做好材料的计划请购和跟催工作，较好地配合了现场维修、改造，使所需的材料能及时提供。在外协遇到困难时就及时帮助。我做机械技术员以来，便到加工现场、使用现场观察分析，发现利用现有的设备条件，于是跟员工一起分析，重新制订加工工艺，并作业指导。那些老式机床，多年没有维护保养，考虑精度也会达不到要求。

在这一年里，感谢公司领导的支持理解，无论是维修过程中，还是在验收过程中，我都做到认真仔细，坚持原则，严格按照规范和要求进行。在得不到理解的情况下，坚持原则，做不懈的解释工作。在维修过程中，亲力亲为，认真负责，对每个关键工序严格把关，发现问题即立要求返工，使每个工程项目都能顺利验收。

在这一年里，使我思想上都有了进步。当然成绩只代表过去，在以后的工作中努力，争取做的更好。因为技术在不断进步

更新，只有通过不断地学习，脚踏实地的作风，才能作用好自己的工作，要使工程维修，技术和质检工作，还须在工作经验的积累中，逐步培养自己的预见性；不断在现场发现问题，解决问题；使自己的现场综合处理能力不断的得到锻炼和提高。

## 机械类技术人员工作总结篇三

从\_月份开始，我开始接触三楼生产部的生产指导，\_\_安排同事带我进入熟悉新工作，并适当给予支持指导。以后的时间里部门根据我的实际情况，合理的给我安排了任务，让我从基本做起，并逐步深入地接触工作流程，锻炼了我的工作能力，增加了我干好工作的信心。

我主要负责生产线日常的跟进和数据上报、报表填写，设备的调试。由于我们的工作对生产非常看重，所以在\_\_的带领下我们开动脑筋想尽方法，争取把工作做到。最后生产部对我们的工作表示满意并，我们的工作得到了肯定。其间我还负责既将投产的\_\_生产线的设计，规划，并极时安排人员装配，调试。现只等相关辅助设备到位就可投产运作。

在这一年的工作和生活中，我一直严格要求自己，遵守公司的各项规章制度。尽心尽力，履行自己的工作职责，做好个人工作计划，认真及时做好领导布置的每一项任务。当然我在工作中还存在一定的问题和不足，比如：对业务不太熟悉，处理问题不能得心应手，工作经验方面有待提高；对相关知识情况了解的还不够详细和充实，掌握的技术手段还不够多；需要继续学习以提高自己的知识水平和业务能力，加强分析和解决实际问题的能力；同时团队协作能力也需要进一步增强等。对于这些不足，我会在以后的日子里虚心向周围的同事学习，专业和非专业上不懂的问题虚心请教，努力丰富自己，充实自己，寻找自身差距，拓展知识面，不断培养和提高充实自己的工作动手能力，把自己业务素质和工作能力进一步提高。也希望请领导和同事对我多提要求，多提建议，使我更快更好的完善自己，更好的适应工作需要。

这里我要特别感谢公司领导和我的入职老师主管\_\_、同事\_\_对我的入职指引和帮助，感谢他们对我工作中出现的失误的提醒和指正。在工作中难免出现一些差错需要领导的批评和监督。但这些经历也让我不断成熟，在以后处理各种问题时考虑得更加全面，慎重，对待问题更加严谨。现在的我同老员工相比，在工作经验和能力上都有不少差距，工作和生活上的不懂的问题应虚心向同事请教学习，以不断充实自己。

在公司的这段时间里，我学到了很多，感悟了很多，工作之余看了很多书，须然也有辉煌以前，现在也不尽人意，但还是那句歌曲人生豪迈，从新头来过，一定做好公。看到公司良好的发展势头，我深深地感到骄傲和自豪，因此我更加迫切的希望能以一名正式员工的身份为公司工作，实现自己的奋斗目标，体现自己的价值，和公司共同成长。我一定会用谦虚的态度和饱满的热情做好我的本职工作，为公司创造价值，同公司一起展望美好的未来！

2020机械技术员年终工作总结范文

## 机械类技术员工作总结篇四

各位领导、同事们，大家好：

我来自\_\_项目部，在项目部担任主管技术员工作，非常感谢公司给我这个机会，由我代表全体技术人员做年终工作总结。下面我将过去一年的工作情况以及\_\_年的工作打算做以下汇报：

在过去的20\_\_年，我们全体施工技术人员在公司的领导下，在项目部领导和其他岗位同事的支持下，顺利完成了公司领导、项目部交予我们的各项任务，较好的落实了年初签订的目标责任内容。

在工程质量方面，我们以公司下发的“质量管理细则”为准绳，严格落实工程质量三级检验制度，着重抓紧分项工程的事中控制，问题及时发现、及时消除，确保了各个分项工程均能达到一次验收通过。

在施工现场技术方面，组织其他同事认真熟悉图纸，正确体会设计意图，未出现一次因错误领会设计意图而造成返工和现场签证遗漏事件。

安全文明施工方面我们配合协助项目部安全管理小组，贯彻、落实、执行公司的安全管理规定和整改历次检查发现的问题，确保安全文明生产的正常进行。

在20\_\_年的工作中，我们施工现场的全体技术人员将以更加积极的工作态度投入到日常工作中，一定做到：

- 1：以更加积极的态度参与管理，总结经验，提高自身管理水平，更好发挥自身能力。
- 2：认真贯彻执行公司的各项文件、通知，按时保质完成施工中的技术管理工作。
- 3：加强业务知识学习，提高业务水平，更好的发挥“传、帮、带”老大哥作用，与同事们共同进步。
- 4：团结同事，进一步提升项目部凝聚力、战斗力。

最后，给大家拜个早年，真心的祝大家身体健康，合家欢乐。

谢谢大家！

## **机械类技术员工作总结篇五**

为了配合集团公司下半年要召开的人事劳资管理工作会议，

进一步完善和推进人才队伍建设，我司对“十一五”期间的人事劳资管理工作总结如下：

## 一、“十一五”期间的人事劳资工作

1、员工队伍结构变化情况：20\_\_年在岗职工20人，其中本科4人，占职工总人数的20%，大专5人，占职工总人数的25%，中专5人，占职工总人数的25%，初中及其他6人，占职工总人数的30%。20\_\_年在岗职工33人，研究生1人，占职工总人数的3%，本科4人，占职工总人数的12%，大专12人，占职工总人数的36%，中专13人，占职工总人数的39%，初中及其他3人，占职工总人数的10%。在职工队伍不断壮大和提高的同时，高学历比例有所上升，低学历下降较明显，且员工日趋年轻化，使整个员工队伍充满活力。

## 2、领导班子建设情况：

(1)党政一把手45岁以下本科2人，平均年龄41.5岁。

各项工作能分清轻重缓急，从大处着眼，小处着手，狠抓落实，努力推动各项工作顺利开展，切实提高工作标准和工作质量。对待困难问题，有敢打能拼的“狠”劲，敢于碰硬，积极开拓创新，寻找解决问题的新思路和新方法。

3、加强专业技术和技能人才队伍的建设。公司把人才队伍建设重点放在只是培养和实际锻炼方面，公司两条生产线并行，一条是制造产品的生产线，一条是制造人才的培养线，使公司员工的业务知识和动手能力能在较短的时间内很快提高。

4、推进三项制度改革是我们国企适应市场竞争形势的需要。一是要坚持市场化原则。改革过程中，我司在劳动力资源优化配置、经营者选择、员工薪酬制度建立等方面充分体现了市场化原则。二是坚持规范化原则。改革过程中，我司严格执行政策的相关规定，坚持公平、公开、透明，规范操作。

三是要坚持政策的连续性原则。使公司有比较强的市场经济适应能力。

同时，我们要抓住改革的重点。主要有以下几点：

(1)通过改革彻底规范企业与员工的劳动关系。除董事长外，企业与全体员工签订劳动合同，通过签订、继续履行、变更、解除或终止劳动合同等方式，进一步明确企业和员工的权利与义务，规范企业与员工的劳动关系，实行真正意义上的全员劳动合同制。

确定用工人数，实行定岗定员，规范企业内部岗位设置。

(3)通过改革推行竞聘上岗机制。我司根据生产经营需求，按照条件公开、平等竞争的原则，推行管理人员和专业技术人员竞聘上岗制度。

(4)通过改革建立市场化薪酬机制。我司参照同行业、同区域劳动力市场价格水平，按照市场化的原则及生产型企业的特点，制定员工岗位薪酬标准，建立以“以岗定薪、岗变薪变”为核心内容的企业薪酬管理制度。

## 二、劳资工作中存在的不足

- 1、在处理人事关系上工作方法灵活性不够。
- 2、没有建立人力资源的储备。
- 3、对员工爱岗敬业精神的教育还不够。

## 三、对“十二五”期间人事劳资管理工作开展情况的总体规划

- 1、提高劳资管理工作人员的素质

在“十二五”期间有针对性的对劳资管理工作人员进行专业的培训，增长专业技术素质，同时教育培训必须同单位的发展目标、生产经营特点及管理方法密切结合，明确培训目标，做到因材施教，学以致用，从而不断改进工作方法以便提高办事效率。

## 2、营造更好的劳资管理工作环境

员，从而使其产生对企业发展的使命感。这样给公司员工更大的发展空间和完美的舞台，更容易激发出员工内在潜能，挖掘更多精英人才把企业的发展推上一个新台阶。

## 3、坚持知人善用的劳资管理的信念

(1) 必须树立“以人为本”的思想。制定稳定人才、留住人才和使用人才的措施，其中注意以政策留人、机制留人、事业留人、感情留人和待遇留人，做到人才留得住，用得上，充分调动人才的积极性和创造性，发挥人才的最大潜能，为本单位的改革和发展做贡献。

(2) 积极实践，使分配机制真正调动起职工的积极性和创造性。在薪酬制度的实施过程中，要把分配和企业的经济效益结合起来，和劳动者的劳动成果及贡献结合起来，和投资者的投入结合起来，建立科学的、适应社会主义市场经济体制和现代企业制度的按劳分配，按贡献分配为主体，以其它分配方式为补充的分配机制，用有效的分配机制真正激活企业。

的效益。一是挖掘现有职工的潜力，二是有目的地寻求、招聘所需要的专业人。

## 4、进一步完善和谐的劳资管理体制

(1) 完善劳动合同，从而保证职工的个人权益。劳动合同的有效签订是保证双方权益的根本保障，这样对企业和职工都能从

根本上进行有效约束,便于管理。

(2) 建立规章制度,使劳动用工制度改革更完善、更科学。建立健全的人才开发机制,建立引进和培训机制,引进和培训本单位所需要的、高素质的、具有创新精神和创新能力的经营管理人才和科技人才;通过激励机制鼓励那些具有创新精神和创新能力和具有杰出贡献的人才,鼓励拔尖人才。

人事劳资管理工作涉及到每一位职工的切身利益和单位的人事管理、财务兑现和政策的实施。在市场竞争激烈的今天,单位管理的水平需要不断提高,这就要求我们单位的劳资管理人员工作不能停留在原有的水平,要逐步提高劳资部门的工作质量和工作效率。因此在今后的工作中,我们会把促进企业人事管理策略作为企业中一项刻不容缓的艰巨任务,认真做好人事劳资管理工作,使企业稳定有序的运行,企业员工的利益得到更好的保障。