

# 2023年高工技术工作总结(优质10篇)

总结是对过去一定时期的工作、学习或思想情况进行回顾、分析，并做出客观评价的书面材料，它有助于我们寻找工作和事物发展的规律，从而掌握并运用这些规律，是时候写一份总结了。那关于总结格式是怎样的呢？而个人总结又该怎么写呢？下面是小编整理的个人今后的总结范文，欢迎阅读分享，希望对大家有所帮助。

## 高工技术工作总结篇一

**【提要】**本篇《超声科医生工作总结》是66test小编为需要医生工作总结的朋友收集整理，仅供参考。内容如下：人生尚有梦，勤学日不辍。临床如履冰，求索无寒暑。“几度风雨，几度春秋”，1995年至今一直在中医院工作。从xx年临床科室转入超声科至今，多年被评为先进工作者，现申报晋升为副主任医师，自任职以来个人工作总结汇报如下：一、加强政治学习，思想政治素质不断提高。

认真学习贯彻xx大精神，积极开展深入实践科学发展观活动，坚持“以病人为中心，以质量为核心”的服务理念，积极适应卫生改革、社会发展的新形势，加强爱岗敬业教育，以服务人民、奉献社会为宗旨，以病人满足为标准，全心全意为人民服务。具有良好的职业道德和敬业精神，工作任劳任怨，呕心沥血得到领导及大家的好评。

二、加强业务学习，认真履行职责。

1 动，提高了医护人员的业务素质，努力提高自身的业务水平，不断加强业务理论学习，通过学习查看订阅的业务杂志及书刊，学习有关卫生知识，即时写下了相关的读书笔记，丰富了自己的理论知识。

根据上级下乡巡回医疗的工作要求，认真完成下乡任务，每年为乡镇居民免费健康查体1千余人次，为家庭贫困的乡镇居民提供了有病早检查、早发现、早治疗的机会，有力保障了乡镇贫困居民的身体健康。

对患者，对自己负责的态度，认真对待自己的工作，对待患者态度和蔼可亲，认真解释患者提出的问题，尤其是彩超室，有时由于患者太多，且许多患者必须反复看，这就给一些新来的患者造成误会，认为是插空，夹塞了，遇到这种情况大家都能耐心地跟患者解释，沟通，及时化解了许多矛盾，纠纷。

b超室在做许多早孕及婚检的患者时，需要憋足尿才能检查，这也造成了许多人的不理解，大家要费许多口舌跟患者作解释，保证了工作能顺利开展下去。在工作中，科室同志能做到认真仔细，不放过一处疑问，能够加强自己的业务理论与实际操作的学习，遇到疑难病例能主动提出来，大家共同研究，讨论，从而不断提高自己的业务水平与技术能力，把事故，差错尽可能地降到最低，从而树立了中医院超声科在社会上的良好信誉。

## 2 三:发挥专科特长，拓展业务，创新医疗服务

积极配合各科室开展了一系列较有特色的诊疗项目，受到院领导和病人的一致好评。发表论文数篇，获得科研成果奖，促进了我科各项工作再上新台阶。在工作中，本人深切体会到一个合格的医务工作者应具备的素质和条件，努力提高自身业务水平，不断加强业务理论学习，通过订阅大量业务杂志，书刊学习了解超声新进展，丰富自己的理论知识，并且经常参加学术活动，听取专家学者的学术讲座，还经常到上级医院学习新技术，从而开阔视野，扩大知识面，始终坚持用新理论技术指导工作。

## 高工技术工作总结篇二

答：一般意义上讲，人们常常把员工工资与员工薪酬看做是等价的，但实际上，二者是存在差异的。员工工资一般是货币形式或可以转化为货币形式的报酬，薪酬则还包括一些非货币形式的报酬，如终生雇用的承诺（职业保障）、安全舒适的办公条件、免费的午餐、参与决策的机会、反映个人兴趣和爱好的工作内容等；工资指单位耗费一定的经济资源支付给员工的报酬，而薪酬则还包括员工从工作本身所得到的报酬。

2. 通常资历高的员工比资历低的员工的薪酬要高，为什么？

答：通常资历高的员工比资历低的员工的薪酬要高，主要的原因是要补偿员工在学习时所耗费的时间、体能、金钱和机会，甚至是心理上的压力等直接成本，以及因学习而减少收入所造成的机会成本，而且还带有激励作用，即促进员工愿意不断地学习新技术，提高生产力水平。

3. 员工薪酬制度的基本形式及特点是什么？ 答：1. 绩效薪酬制 绩效薪酬制的主要特点是：员工的薪酬根据其近期劳动绩效来决定，员工的薪酬随劳动绩效量的不同而变化，并不是处于同一职务（或岗位）或者技能等级的员工能保证拿到相同数额的薪酬。

2. 能力薪酬制

结构薪酬制的特点是：将薪酬分解成几个组成部分，分别依据绩效、技术和培训水平、职务（或岗位）、年龄和工龄等因素确定薪酬额。

答：工作岗位分析与评价是制定科学合理的薪酬制度的前提和依据。工作岗位分析，即对岗位工作的性质及其内容进行分析。采用一定的技术方法全面地分析组织中各职位的工作任务、职责情况，并在这一基础上对各种工作的性质及特征

做出描述，对担任各种工作需具备的资格条件做出规定，这为工资奖酬的决策奠定了基础。

工作评价是在设立企业内部各项工作共同付酬因素的基础上，根据一定的评价方法，按每项工作对企业贡献的大小，确定其具体价值的过程。工作评价是确保薪酬系统达成公平性的重要手段，工作评价的主要目的在于衡量企业内部每一项工作的价值，并建立各项工作价值间的相对关系，得出岗位等级序列。

3. 依据员工薪酬管理的基本程序，思考如何制定员工单项薪酬管理的工作程序。

答：1明确企业薪酬政策与目标 2进行工作岗位分析与评价 3实施具体的企业薪酬调查 4确定企业薪酬制度结构 5设定薪酬等级与薪酬标准 6执行、控制和调整薪酬制度 1. 简述薪酬制度设计的基本原则。

问卷调查法是通过向调查者发出简明扼要的征询单（表），请其填写对有关问题的意见和建议来间接获得材料和信息的一种方法。问卷调查法相对来说实施起来较容易，成本较低，是最常用的数据收集方法，它给被调查者充裕的时间仔细考虑问题。问卷调查法的缺点是：不同的人对同样的问题可能会有不同理解，会使调查结果受到影响。根据调查对象和所需要获得的信息的不同，可以把问卷调查法分为企业外部问卷调查法和企业内部问卷调查法。

1. 简述结构工资制的优点及缺点 答：（1）结构工资制的优点：1）工资结构反映劳动差别的诸要素，即与劳动结构相对应，并紧密联系成因果关系。劳动结构有几部分，工资结构就有几个相对应的部分，并随前者变动而变动。2）结构工资的各个组成部分各有各的职能，并分别计酬，可从劳动的不同侧面和角度反映劳动者的贡献大小，发挥工资的各种职能作用，具有比较灵活的调节功能。3）有利于实行工资的分级

管理，从而克服“一刀切”的弊病，为改革工资分配制度开辟了道路。4) 能够适应各行各业的员工工资管理。

答：1. 采取比较合理的点因素分析法和科学的点数确定法确定薪点数（1）采取比较合理的点因素分析法（2）采用比较科学的点数确定法 2. 实践中岗位薪点工资制具体操作方法  
动效率和工作质量付给员工的货币奖励。

答：奖金是指支付给职工的超额劳动报酬和增收节支的劳动报酬。包括：生产奖、节约奖、劳动竞赛奖、机关、事业单位的奖励工资、其他奖金等。

津贴是指为了补偿职工特殊或额外的劳动消耗和因其他特殊原因支付给职工的津贴，包括保健性津贴，技术性津贴，年功性津贴及其他津贴等等。以货币形式支付给劳动者的报酬。即列入工资总额统计的货币收入。工资总额是指各单位在一定时期内直接支付给本单位全部职工的劳动报酬总额。工资总额由下列六个部分组成：

（一）计时工资；

（二）计件工资；

（三）奖金；

（四）津贴和补贴；

（五）加班加点工资；

（六）特殊情况下支付的工资。由此可见，奖金和津贴是工资的组成部分，计算社保费缴费基数应该包括奖金和津贴。

3. 简要分析制定奖励条件的要求。

答：奖励条件是指对某项奖金，规定员工获奖所需达到的超

额劳动的数量、质量标准，它是奖金制度的核心，也是能否发挥奖金的效用，实现该奖金设置目标的关键，制定奖励条件的要求如下。

1) 以促进生产或工作为宗旨，结合生产工作实际，与超额劳动直接相连。2) 个人收益与个人表现相结合，与企业效益紧密联系。

3) 超额劳动和奖金分配的标准都要适中合理。

4) 奖励条件必须明确、具体，应建立在数量化、规范化的工作评价体系基础上，使每个员工都充分掌握计算和实施方式，明确自己的责任与努力方向。4. 简述确定奖金总额的原则与方法。答：（1）确定奖金总额的原则。

1) 奖金总额应与员工超额劳动创造的经济效益保持合理比例，该比例应使奖金对员工能产生较强的激励作用，又使企业、国家（所有者）也能从超额劳动中得到利益。

2) 奖金总额应与企业工资分配基金总额保持合理比例，不当超过工资所占比例，以充分发挥工资在分配中的基础作用。

3) 奖金总额应保持从本期超额劳动创造的价值（超额利润），或节约的成本中提取，新增奖金额应从新增超额利润中提取。

1) 按企业超额利润的一定百分比提取奖金 2) 按产量、销售量、成本节约量来发放奖金总额 3) 以附加价值（净产值）为基准计算 5. 简要回答员工津贴制度的制定步骤。答：津贴制度的制定分为确定津贴项目、实施条件范围、津贴标准和支付方式等步骤。（1）确定津贴项目（2）确定实施条件范围（3）确定津贴标准（4）确定津贴支付形式 1. 简要回答福利对员工和企业的效用。

答：福利具有满足员工多方面、多层次需要的效用，具体表

现在以下几个方面：（1）满足员工的经济与生活需要，如各种加班、乘车、伙食、住房等津贴与补助。（2）满足员工的社交和休闲的需要，如各种有组织的集体文体与旅游活动、带薪休假等。（3）满足员工的安全需要，如医药费报销或补助、公费疗养、因工伤残津贴、退休金、抚恤金等。（4）满足员工自我充实、自我发展的需要，如业余进修补助或报销、书报津贴等。对企业的效益：企业可以通过建立科学而完善的福利制度，吸引和留住优秀人才，提高企业的生产效率，降低企业的运营成本，从而全面提高和改善企业的经济效益。

2. 简述法定员工福利和企业员工福利的区别与联系。答：法定员工福利是国家通过立法强制实施的对员工福利的保护政策，包括社会保险和各类休假制度。

中国资本市场上通过员工(主要指管理层)参与国有股减持，从而改变公司的股权结构，实现持股经营，最终改善公司治理结构。在国有资本退出的过程中，上市公司利用员工作为减持的中间体可以获得国家、公司、员工、资本市场“多赢”的效果。

一方面，国有股减持，不仅使国有资产成功变现，而且有利于解决目前上市公司普遍存在的国有股“一股独大”、所有者代表缺位、内部人控制、公司治理结构不够完善等问题；另一方面，在现代企业制度下，公司所有权和经营权分离，企业的经营者包括员工就有可能为了自己的利益去损害所有者的利益。而通过经营者及员工持股，使得经营者及员工成为企业的所有者，解决了所有者和经营者利益的冲突，可以在一定程度上削弱“内部人控制”，降低代理成本，提高企业的经营效益。

对企业经营者和员工来说，持股经营，也可以使他们分享企业业绩增长所带来的成果，在资本市场上得到相应的回报，从而极大的调动他们的积极性。

4. 简要回答员工持股计划的实质和优缺点。答：（1）员工持股计划的实质是在人力资源价值理念的基础上，借助于按劳分红（将红利转化为股权）

或自愿投资持股的途径，通过产权关系纽带，使员工获得劳动者与出资者的双重身份，享有相应的剩余价值索取权和经营管理权，强化员工与公司的联系，激发员工对其人力资源存量充分利用和对人力资源进一步开发的动力，实现公司利润最大化和员工效用（福利）最大化的目标。

## （2）员工持股计划的优点。

1) 员工具有劳动者与出资者的双重身份，成为公司的股东，能使员工利益与公司利益直接相关。2) 有助于优化公司股本结构，推动企业产权制度改革。3) 福利型的员工持股计划有助于完善社会保障体系，减少人口老龄化对社会的压力；非福利型的员工持股计划则是企业筹资、扩资、提高社会储蓄率和投资率的一种有效方式。4) 劳动力的资本化顺应了当代社会发展的历史趋势，体现了知识经济时代经济科技运动内在规律的要求，对促进劳动者不断提高自身素质也有积极作用。（3）员工持股计划的缺点。

1) 在企业总体经营状况和效率、效益均不佳的情况下，员工持股的收益可能小于其成本，而员工认为其个体的努力又无法改变企业总体经营状况，这会使员工在esop的成本收益分析中“趋利避害”，从而大大降低了对esop的热情和兴趣，使esop无法达到预期目标和效果。2) 员工具有双重身份对企业决策管理带来了负效应；3) 有外部股东的公司实行esop后，由于员工与外部股东信息不对称，会加剧侵蚀外部股东权益的“内部人行为”，使公司内外股权不平等。4) 员工持股计划不利于企业人力资源的流动，不利于劳动力资源配置效率的提高。5) 有些企业以esop为名，实际目的却是规避税收，套取优惠贷款，减少福利性支出，或为企业“圈钱”，员工实际上却未享受到股东的权益，挫伤了员工积极性。5. 简述社会保障制度的含义。

答：社会保险是由法律规定的专门机构负责实施、面向劳动

者建立、通过向劳动者及其雇主筹措资金建立专项基金，以保证在劳动者失去劳动收入后获得一定程度的收入补偿的制度。1. 简要分析员工福利管理要坚持透明性原则的原因。

员工福利同工资奖金一样属于薪酬系统，但又有所区别。主要区别是它们的机密程度不同。许多企业将工资奖金列为商业秘密范畴，而对员工福利都一致采取透明化的原则。这样设置一是为了让员工全面了解福利体系，以便从中获益；二是为了在更大的范围里听取员工意见，以改进员工福利的管理工作。

2. 制定员工福利计划主要考虑哪几个方面的问题？

- 1) 要使福利制度的设计与组织的人力资源战略、薪酬战略相统一并为之提供有效的支持，要研究什么样的福利方案（福利项目和支付方式）能最有效地实现组织的各种目标，同时又能满足员工的需求偏好，据此来做出合理的福利制度安排。
- 2) 要考虑组织对员工福利的承受能力，脱离组织支付能力的福利方案没有可行性，甚至会对组织和员工产生巨大的负效应。

员工福利制度的设计，包括员工福利制度的策划和员工福利项目的确定两个方面。

（1）员工福利制度的策划。除了国家法定的员工福利方案（社会保险制度）不能随意变动外，组织对其他的福利方案要有精心策划。

（2）员工福利项目的确定。员工福利项目种类繁多，其中法定的福利项目（社会保险、法定节假日、带薪休假等）组织无权决定，必须按法律规定执行，其他福利项目均由组织自行确定。

组织在确定福利项目时，受到组织内部和外部各种因素的影

响，如组织的规模和性质、雇主或经营管理者偏好、组织的薪酬策略和支付能力、工会的态度和实力、员工的需求偏好、竞争对手提供的福利、法律法规的限制等。在面临各种各样福利项目的选择时，坚持从组织的目标和现实条件出发、坚持从满足员工的实际方案利大于弊，因而在发达国家中已得到较为广泛的应用和发展。

5. 简述影响员工福利计划制定的主要因素。

1. 企业外部的因素
- (1) 国家的法律、法规。
- (2) 社会的物价水平。
- (3) 劳动力市场的状况。
- (4) 竞争对手的福利状况。
2. 企业内部的因素
- (1) 企业的发展阶段。
- (2) 企业的经济效益。
- (3) 员工个人的因素。

1. 哪些项目费用应列入薪酬福利总额？哪些项目费用不应列入薪酬福利总额？

按国家的有关规定，薪酬福利总额由6个部分组成：计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班加点工资，以及特殊情况下支付的工资。不列入薪酬福利总额范围的项目。

5) 稿费、讲课费及其他专门工作报酬；

11) 支付给家庭工人的加工费和按加工订货办法支付给承包单位的发包费用； 12) 支付给参加企业劳动的在校学生的补贴； 13) 计划生育独生子女补贴。

(1) 根据员工所在的薪酬等级，对照岗位工资表、能力工资表确定员工的岗位工资标准和能力工资标准。

计件工资制的具体操作。根据操作的方式和对象可以分为：计件单价的操作、个人计件工资的操作和集体计件工资的操作。

4. 简述计件工资与计时工资的区别。计件工资制是从计时工资制转化而来的，由于计件工资制的计件单价是根据计时工资标准计算的，因此计时工资制和计件工资制在本质上没有

区别。它们之间不同表现在：

(1) 计算原理不同，计时工资制的计算原理是将员工的出勤或视同出勤天数和规定的计时工资标准或计时工资比例相乘，计算员工工资。计件工资制的计算原理是用员工已完成的经检验合格或视同合格的工作量，乘以事先确定的计件单价来计算员工工资。

(2) 计算依据不同，计时工资制是以一定质量的劳动的延续时间为计量工资的依据。计件工资制则是以一定时间内的劳动所凝结成的产品数量为计量工资的依据。

(3) 计量方式不同，计时工资制是在劳动开始前就决定了的，计件工资制是在劳动完成以后才确定的。

(4) 作用不同，计件工资制能够更准确地反映劳动者实际付出的劳动量，反映同等级劳动者之间以及劳动者本人不同时期的劳动差别。计时工资制不能反映上述的差别。

反映物价的变化。在物价上涨时期，如没有其他措施对物价进行补偿，尽管劳动生产没有提高，也必须调整计件单价。

## 1. 基层管理人员的奖金应该如何设计？

基层管理人员的上述特点决定了基层管理人员的薪酬福利模式：基本薪金+奖金+福利。三者在基层管理人员整体薪酬福利中所占的比例没有统一的标准，而是随地区、行业、企业经济性质的不同而有所差别。据调查，在基层管理人员整体薪酬福利中，基本薪酬约占60%，奖金约占20%，福利约占20%。

## 2. 销售人员的薪酬福利普遍采用哪些模式？原因是什么？

1. 纯薪水/固定薪酬制 2. 纯提成/佣金制 3. 薪水+佣金制  
4. 薪水+奖金制 6. 特别奖励制度5. 薪水+佣金+奖金制 原因在于：

销售人员是企业从事销售业务的人员，他们相对于基层管理人员和专业技术人员来说，具有明显的群体特征，其工作也表现出独特性，主要体现在以下几个方面。（1）工作业绩直接影响到企业的生存。（2）工作时间不确定。

（3）工作过程无法实施有效的控制和监督。（4）工作业绩能够衡量。

（5）工作业绩的风险性，业绩不稳定，波动性大。3. 对钟点工的薪酬福利如何支付？钟点工工资是以时薪为基础的一种薪酬福利计算方法，员工获得薪酬福利的多少按工作时间的长短来计算。大多数临时的或兼职的员工，他们的薪酬福利计算通常都采用钟点工的薪酬福利模式。

5. 销售人员薪酬福利设计中应注意哪些问题？（1）销售人员对薪酬福利形式的要求。（2）营销工作特点决定了销售人员薪酬福利形式的特殊性。（3）组织的战略和目标。（4）销售产品和服务的性质。（5）外部竞争性。1. 简述劳动力市场工资指导价位制度的作用。

1) 有利于促进劳动力市场的发展和劳动力市场价格机制的形成和完善，使劳动力市场不仅有场有市，而且有市有价。2) 有利于充分发挥市场机制对工资分配的调节作用。3) 有利于促进政府职能转换。2. 工资制度的主要内容包括哪些。（1）规定了工资的构成内容。（2）规定了工资标准。3) 规定了工资晋升。

（4）规定了工资的考核，原始记录，工资的计算与发放等。3. 试分析哪些收入属于个人所得税的征收范围。

《\_个人所得税法》（以下简称《个人所得税法》）规定，在中国境内有住所，或者无住所而在境内居住满一年的个人，从中国境内和境外取得的所得，依照本法规定缴纳个人所得税。在中国境内无住所又不居住或者无住所而在境内居住不

满一年的个人，从中国境内取得的所得依照本法规定缴纳个人所得税。可见依照个人所得税法的规定，只要在中国境内取得所得，就必须缴纳个人所得税。

(1) 工资、薪金所得适用超额累进税率，税率为5%~45%，  
(2) 个体工商户生产、经营所得，对企事业单位的承包经营，承租经营所得，适用5%~35%的超额累进税率，(3) 稿酬所得，适用比例税率，税率为20%，并按应纳税额减征30%。

(4) 劳务报酬所得，适用比例税率，税率为20%。对劳务报酬所得一次收入高的，可以实行加成征收，具体办法由\_规定。

(5) 特许权使用费所得，利息、股息、红利所得，财产租赁所得，财产转让所得，偶然所得和其他所得，适用比例税率，税率为20%。

### 高工技术工作总结篇三

由于感到自己身上的`担子很重，而自己的学识、能力和阅历与其任职都有一定的距离，所以总不敢掉以轻心，总在学习，向书本学习、向周围的领导学习，向同事学习，这样下来感觉自己半年来还是有了一定的进步。经过不断学习、不断积累，已具备了本部门工作经验，能够比较从容地处理日常工作中出现的各类问题，在组织管理能力、综合分析能力、协调办事能力和文字言语表达能力等方面，经过半年的锻炼都有了很大的提高，保证了本岗位各项工作的正常运行，能够以正确的态度对待各项工作任务，热爱本职工作，认真努力贯彻到实际工作中去。积极提高自身各项业务素质，争取工作的主动性，具备较强的专业心，责任心，努力提高工作效率和工作质量。

半年来，本人能敬业爱岗、创造性地开展工作，取得了一些成绩，但也存在一些问题和不足，主要表现在：

第二，有些工作还不够过细，一些工作协调的不是十分到位；

第四，自我约束意识不强，在业余时刻琅缦嫌有更好的操作来进修专业常识和考虑问题，导致工作没有更好的前进。

在20xx年的工作中，我计划首先将积极主动配合客户办理客户银行按揭贷款手续做为我的工作重点，其次我将与财务部门积极配合进行一期楼盘交房后的房屋不动产发票及契税完税证办理，同时与房管所进行一期楼盘的房屋产权登记办理工作，配合公司工程部收集业主在交房后的房屋问题整改单，在整改后及时向客户进行反馈。

针对自己的不足，明年我自己决心认真提高业务、工作水\*，为公司经济跨越式发展，贡献自己应该贡献的力量。我想我应努力做到：

第二，本着实事求是的原则，做到上情下达、下情上报；真正做好领导的助手；提高自身业务水\*。遵守公司内部规章制度，维护公司利益，积极为公司创造更高价值，力争取得更大的工作成绩。

客服专员：

20xx年x月x日

## 高工技术工作总结篇四

20xx年内科护理组在院领导和护理部的正确领导下，在科主任的关心支持下，在各科室的密切配合下，通过全体护士姐妹们的共同努力，较为圆满地完成了年初制定的护理工作计划。按照二甲标准，逐条逐项抓好各项工作，通过持续质量改进，优质护理的深化，有效的促进我科护理管理制度化、规范化，护理质量稳步提高，现将一年的护理工作总结如下：

## 1、“三送”服务

首接负责制，增强患者归属感。“三卡”服务入院温馨提示卡；住院护患沟通卡；出院友情联系卡。加强了与患者入院、住院期间、出院的护患沟通及健康宣教，主动缩短与患者之间的距离赢得患者的理解和支持，进一步提高住院病人满意率。

## 2、生日祝福

进一步落实护理部开展的为住院病人过生日活动，全年共为21人送上生日祝福及长寿面，得到病人及家属热情洋溢地褒奖。

## 3、便民服务

丰富的便民措施，为病人提供温馨服务，满足病人需求，如为病人提供一次性纸杯、针线、眼镜，免费提供微波炉方便病人热菜热饭，这些服务的开展，得到了病人和家属的表扬，收到良好的社会效益。

## 4、护士长倾听日

每周三护士长倾听日，通过病人及家属与院方的沟通，解决了较多的医患、护患之间的问题，这一方式深受病人及家属的欢迎。

## 5、优护举措

充分利用微信平台，发动护理组每个人的积极性，充分挖掘潜力，大家集思广益，每月推出一条优护举措，如为无陪护的患者提供就餐，为加床病人提供收纳箱，帮助患者放置衣物，用自制的夹板防止输液针头的滑脱，为注射胰岛素的糖尿病患者提供部位注射卡、在床尾挂提示牌，天冷了及时提

供毛毯，天热了提供电蚊香，发放健康教育资料等等，这些人性化举措让病人感受到了温暖。

1、在护理部三级质控的领导下，明确质量控制人员职责和任务，合理分工。每月对病区管理、基础护理、专科护理、护理文书书写、抢救物品、消毒隔离、护理管理、护理带教、优质护理、安全管理10项进行必检，将存在问题书面反馈到相关病区，要求病区进行原因分析及提出整改措施，二级质控进行质量追踪检查，在内科护士长会议上对当月护理工作中存在的主要问题讲评、原因分析及提出整改措施，从而确保了护理工作质量。

2、应用pdca循环管理护理缺陷注重抓环节质量，细心寻找科室内的护理安全隐患，并主动上报问题及缺陷，及时整改，有效降低护理缺陷的发生，持续稳步提高护理质量，确保护理工作安全。

3、在文书书写方面今年下半年实施了护理病历电子信息化，使护理人员在操作上更方便、快捷、准确，我们也加强了对新入院、转入、急危重病病人的评估，特别是急危重病病人的风险评估，自理能力评估等，落实告知制度，严格执行晨晚间护理查房制度和危重病人床边交接班制度。导管、防跌倒监控和压疮预报的病人实施班班交接、监控，对没有达到评分但自理能力分数较低的患者也实施班班交接。4、强化护理人员的安全质量意识，时刻敲响安全警钟，组织培训相关法律法规知识，严把质量关，从点滴做起，从细节做起，确保了全年安全质量达标。20xx年，我们内科未发生护理差错；未发生因护理差错引起的护理纠纷。

## 1、加强业务学习

科室里组织形式多样的学习交流互动：有晨间提问、护理查房、三基考试等，不断提升专业技术水平。并积极鼓励护理人员参与再教育学习，通过自考、函授、远程教育、在职学

习等，截止今年底，我科48名护士，已有10人本科学历，28人大专学历，护士的综合素质都有了很大的提升。

## 2、开展岗位练兵

结合护理岗位特点，开展三基知识、护理操作、应急演练等业务竞赛活动，以进一步提高业务素质和技能，促进护理工作良性运行。

3、加强专科护士的培养，今年根据心内科需求选送2名专科护士去九院进修冠脉造影检查。

## 4、撰写护理论文

1、加强年青护士的培养。1~12月，共有4名新护士上岗，3名护士轮转，针对科内低年资护士较多的情况，改变原有的带教模式，认真做好新老护士传帮带工作，使新护士尽快角色转换，适应新的岗位，年轻护士尽快成长起来。

2、带教老师，言传身教，根据计划层层落实，严格把关，及时做好实习生护理个案的书写和出科考试。

3、护士长定期检查带教老师的态度、责任心及计划的落实情况。

4、临床带教老师每周进行小讲课的示范性教学，并关心实习生的学习、生活情况。

1□20xx年度共收到锦旗10面，表扬信25封。

2、全院三基理论考试：5人得奖；静脉留置针操作比赛中：6人得奖。

3、在年终评优活动中，潘建弘、陈翠芳被评为优秀，裴芸、

陆寒幼、邓瑶被评为表扬。

4、内二病区被评为上海市巾帼文明岗。

1、护理病历电子信息化运用还不够成熟，造成护理电子病历书写方面漏项缺项较多，年轻护士对评估单把握尚欠缺，需要不断的摸索总结。

2、年轻护士主动学习性欠缺，常常需要督察、盯紧。新职工补液技能方面还有待锻炼提高。

3、健康宣教缺乏针对性、实效性、连续性。

4、个别护士法律意识淡漠，对制度掌握不到位，不能在护理环节中有效落实。

5、护理论文质量不高，没有核心期刊发表的论文。

1、加强电子文书书写规范化培训，上级护士多指导下级护士书写评估，平时互相帮助，互相督促，发现不足及时指出。

2、鼓励新职工或低年资护理人员主动学习，锻炼各项操作技能，更大程度的发挥互帮互助组、经验传授组的作用，提高年轻护士的技能水平。

3、健康宣教深入开展，通过护士宣传讲解、发放健康教育手册、板报、社区联动、电话回访等多种形式，提高健康教育的水平。

4、对护理人加强培训，通过现身说法，案例学习，来敲响护士心中的警钟，从中吸取教训，引以为鉴，真正从思想上重视起来，行动上规范起来，严格按照制度落实各项工作，养成好的工作习惯。

6、配合院部、科主任在内二病区开展癌痛示范病房。

7、继续加强专科护士的培养。

以上是内科20xx年度的护理工作总结□20xx年我们要不断提高和加强科室护理队伍的建设，人人从我做起，不断充实和完善自己，做一名高素质的优秀护理人员，打造一支高精尖的护理团队。我们相信在院领导、护理部及科室全体护理人员的努力下，我们一定能把护理工作做得更好！

## 高工技术工作总结篇五

首先感谢公司能提供给我这次工作岗位的机会，给我这个\*台。也感谢这段时间以来在工作上给予我支持和帮助的各位同事及公司领导的关心和教导。使我在这期间学到了很多专业上、工作和生活上的很多东西，我相信这些将会给我今后的生活工作及成长都会起到很大的帮助。

我来公司这一年，在领导和同事间的帮助和支持下，让我的工作还算顺利，但我深知自己还存在一些缺点和不足，工作经验欠缺，工作方式不够成熟。在今后的的工作中，我要努力做到戒骄戒躁，虚心求教，认真加强学习，积累经验教训，不断调整自己的思维方式和工作方法，在实践中磨练自己，把自己职责内的工作尽快做好。

一、对于招聘工作

二、对于新进面试人员基础培训

向即将入职的人员详细讲解公司的管理制度：公司企业文化发展与宣传推广、欲从事的工作岗位职责及发展空间、任职职位工作时间安排、考勤管理及奖惩制度、劳动合同签订、公司福利待遇、资薪待遇发放时间及发放方式等问题，必须一一向其说明清楚。

三、对于人员入职离职手续办理工作

必须认真的处理好人员入职/离职办理手续，做好人事档案管理与更新。对离职同仁在提出离职申请后，进一步和其沟通询问确认离职原因，认真听取他们对公司的期望及意见。确认其离职意向坚决，且对之前任职前工作、办公设备等物件已移交清楚后才给予办理离职手续。

#### 四、对于考勤管理等工作

每天早上向上级领导提交公司人员前一天工作执行情况；执行项目进度；认真做好员工考勤及项目进度跟进；和他们相互沟通，研讨在执行项目的过程中遇到的一些个人心得体会；碰到异常状况，第一时间向执行项目督导报备，遵循督导给予的处理意见执行。项目执行回来后大家一起相互探讨处理方法，以便今后能尽量避免同样的问题发生。在执行项目之前必须认真听取项目培训，完全的做好充分准备。坚持奉行第一次就把事情做好。

其实对人事方面工作，原来接触和了解不深入，所以到了公司以后，很多工作都是在学习和摸索状态。一开始的工作效率很差，到后来现在能独立处理人事方面的一些工作，这不能不说是一个很大的提高，当然我能在一年的时间里是如此大的进步，与公司领导和同事的帮助和关怀是分不开的。

经过这一年的工作，我知道了人事招聘的流程，学会了工资表的编制，学会了人事手续的办理与人事考勤方面的管理等等，这些为我日后更好的工作打下了良好的基础，当然了仅仅知道这些，想把人事行政工作做好是远远不够的，要学的东西还有很多。

## 高工技术工作总结篇六

第一条为完善公司管理制度，逐步健全现代化管理机制，使内部管理走向科学化、系统化、规范化，使之管理有法可依、违章可究，从而督导全体员工遵纪守法，共同维护、保障公

众生活及各项工作有序进行，特制订本管理章程。

第二条在地方政府有关部门领导下，本厂最高领导权力属于总经办，并由以总

经理为首的办公室领导机构开展具体工作，聘用职工解雇职工和开除职工以及其他重大事项由行政部共同批核。

第三条凡属本公司职员都必须遵守和执行本管理章程的各有关条款，同时享有本

章程所规定的一切权益。

第四条本章程经公司扩大会议集体讨论通过，公司总经理签署生效，其解释权及

修改权归本公司所有。

第五条本章程于二零一二年八月一日正式颁布实施。

第一条公司采用28天/月上班制，全年正常工作时间为8小时，上午8:00-12:00，下午14:00-18:00，需晚上加班的均为18:30-21:30。

第二条凡加班超过10点钟后的有5元夜宵费。另每月男性员工补住20元工鞋

第三条公司薪酬发放采用隔月结算制，即当月月底20号发放上月工资，一般情

况下厂方及时发工资，特殊情况需延时的，最多不能超过15天。

第四条假期七天以上者，一律需经公司领导批准方可有效。

# 高工技术工作总结篇七

## 一、员工薪酬

- 1、公司根据每一个职位所要求的知识技能、工作经验及教育等情况，向员工支付有竞争力的工资。
- 2、薪酬的制度将根据员工工作表现，公司经营情况，劳动力市场等因素制定。
- 3、公司将在每月付薪日期间以银行工资卡形式向员工支付工资。

## 二、福利

- 1、婚假：应提前一个月提交申请，由部门主管安排人员临时接替其工作，保证公司生产经营的正常运行。对依照国家婚姻法履行正式登记手续的正式员工，按法定结婚年龄结婚的，可享受7天婚假。
- 2、产假：女职工生育，办妥生育假期手续的，公司准予休假。产假90天，其中产前假15天；晚育多享受30天产假；男性员工可在配偶生产期间连续休假7天带薪假期。
- 3、丧假：员工直系亲属(父母、配偶、子女、配偶的父母)死亡准假3天；员工近亲属(兄弟、姐妹、祖父母、外祖父母或配偶的兄弟、姐妹、祖父母、祖父母等)死亡准假2天。
- 4、法定休假：春节、清明节、劳动节、端午节、中秋节、国庆节、春节为国家法定休假日。具体放假时间按国家颁布的规定实行。
- 5、其他福利：如带薪年假、带薪外出考察等。

## 高工技术工作总结篇八

一年中，紧紧围绕的生产和经营开展工作，由于化工急件采购比较多，采购工作经常处于忙碌之中。今年化工（除煤炭）共计采购额xx多万元，其中主要原材料xxx万，备品备件xx万，劳保用品和工程物资xxx万，和去年相比，采购总量减少xxx万，主要减少原因是去年化工技改后原材料用量减少造成的。虽然采购量比去年减少了，但作为采购人员，从供应商的选择到采购计划的下发，采购价格的控制到交货期等，我都严格管理，有条不紊，较好的完成了全年的工作任务。在日常工作中积极主动的同各部广]沟通用料情况、库存情况，同时积极了解和学习业务知识，并且能够在同事请假、休假的情况下主动承担其他工作业务，保障生产顺利进行。

采购工作是不断的花的钱，但怎样节约，以最低的价格买到最合适的产品，是我不断思考的问题和努力的方向。在采购过程中，我始终坚持在分析、权衡质量保证、价格、交货时间等因素的基础上才与供应商确定最终的合作。今年以来，各种材料价格波动比较大，原材料在保持上涨的趋势下有涨有跌，在跌价时有些供应商是不会主动降低价格的，但是我通过多方面的沟通，理顺价格构成的各个明细，适当合理的进行了价格的调整，确保了生产的顺利进行。但因为今年来主要原材料依然保持上涨态势，故与年初制定的计划相比，共计涨xx多万。

在采购工作中采购合同的签订和对供应商的管理，是十分重要的一个环节[]20xx年我对所有的大宗物资都签订了采购合同，对数量不多，但比较重要的物资也签订了采购合同，全年共签订采购合同xx份。同时继续完成了20xx年度的合格供应商评审，收集了大量的供应商资料，编制了xx版合格供应商名录，对新发展的供应商严格考察，谨慎选择。保障了采购工作正确有序的开展。

采购业务牵涉范围广，相关部门多，是需要内部各个有关部门]的密切配合的一项工作，与设备、生产、财务、仓库等部门有着紧密的联系，且需要掌握基本的财务、法律等知识和各种商品的鉴别、制造等知识。在同相关部门不断的接触与合作中，使我的业务知识及人际沟通、协调能力、分析与表达能力等都有了显著的提高。

面对无法解决的问题，比较被动。特别是今年的财务状况比较紧张，但对于承兑汇票的使用，和供应商沟通的还不够好，这是将来需要进一步提高的地方。在今后的工作中，我会清醒看到自身存在的问题和薄弱环节，加强学习，不断的改进，增强与各部门的沟通学习，多请示、多交流、多动脑。在工作中学习，在学习中工作，不断在实践中增长知识才干，发扬吃苦耐劳，知难而进，积极进取的工作作风。

时光又将翻过20xx年的最后一页，步入新的一年。面对国际、国内复杂的经济形势也即将迎来更加严峻的挑战，我的工作也会更加繁重，要求也会更高。为此，我将会更加勤奋的工作，刻苦的学习，努力的上进，全面提高自身的素质，与企业共命运。

## 高工技术工作总结篇九

20xx个人年终总结采购部：郭健伟又一年过去了，我来到嵘森以有2年多，时间总是在悄无声息中流逝。真的很感谢公司给我提供磨练自己的机会，更感谢公司长久以来对我的信任和栽培！

支出如下：

1、苗木基地农家乐、实验室、大棚新建扩建等需要

的日常用料及猪、鸡等家禽等支出万元。

3、土建七号地泊岸用料、幸福新居啤酒广场用料、钢管扣件等租赁费用、农家乐九号地施工所需模板木方等材料、小区黑色路边施工养护用料及一部分的华盛通体砖白灰货款合计支出万元。

6、水电用料采购九号地七号地星城小区景观亮化所需电缆，工程日常施工所需水电材料，景观绿化所需材料支出30万元。

在采购当中坚持做货比三家多询价多看在经常采购的商店做到价格最低采购速度最快尽量不延误工程施工以最快的速度把所需的材料送到现场。

采购部是关系到公司利益的重要部门，所以我很感谢公司和领导对我的信任，将我放在如此重要的岗位上。在未来的工作中加紧学习自己所不熟悉的材料与树木。努力完善自己，感谢我身边的好同事。

## 高工技术工作总结篇十

### 一、薪酬现状分析

整体情况分析

工时激励机制

固定工资制

工时工资制

薪酬体系问题归纳

未能起到应有的激励作用

### 二、下步薪酬设计思想

设计原则

按照价值、能力和贡献进行设计 方法对比

传统的薪酬设计方法操作难度极大 总体框架

考虑基本工资、年终绩效、工龄工资

三、相关说明

职级工资区间

职级序列的划分

薪酬结构细化

总额确定说明

四、其他相关问题

新工资体系的推行

工资体系的调整

薪点一览表