

最新企业管理工作总结报告 企业s管理工作总结s工作总结报告(优质5篇)

在当下社会，接触并使用报告的人越来越多，不同的报告内容同样也是不同的。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的报告吗？这里我整理了一些优秀的报告范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

企业管理工作总结报告篇一

是企业各项管理工作的基础，它能帮助企业消除工作和生产过程中的各类异常现象，为企业创造一个整洁、规范、优美和舒适的工作环境。

为提高企业形象，激励员工士气，促进文明生产，增加企业效益有着极大地推动和指导作用。

6s现场管理包括有整理、整顿、清扫、清洁、素养和安全六个方面的内容，其主要功能是为企业创造一个良好的工作空间，使每个员工都养成一个良好的工作习惯，从而达到提高工作效率，降低生产成本，保障生产安全，最终实现提高企业经济效益的目的。

下面就通过对6s现场管理模式的学习，谈谈我个人的认识和感受。

通过学习，总结6s六个方面的内容，其关键点在于人、物、环境和管理几个环节上。

一、提高人的思想意识是解决问题的关键。

所以首先要使人从思想上认识到企业管理对企业的生产、安

全和经济效益的重要性，能够自觉的遵守各项管理制度，使之在工作和生活中都养成一个良好的习惯，按章办事，规范行为，增强团队观念，提高主人翁意识。

促使我们每个员工都能从小事做起、从我做起，从思想上养成规范化、标准化做事的良好习惯。

只要做好这一点，其他问题就容易解决了。

二、整理，整顿。

它不仅仅只是体现物品本身的形态，同时还体现着企业的形象。

对需要的物品管理中，要求做到物品定位，明确标示，物归原位。

定位即是物品要摆放整齐，按类各归其位，做到整齐摆放，一目了然，不错放，不乱放，按照其性质和用途合理放置。

达到井然有序，操作便利。

例：以前的数控车间，物品的摆放杂乱无章，标示不清，卫生环境不够清爽明朗，安全隐患自然存在。

经此次6s整改后，原有物品的摆放，标示不仅整齐且条理清晰。

卫生环境也大有改观，基本消除了死角现象。

安全隐患降到最低！

三、环境是影响人情绪的一个主要因素。

有一个良好的工作和生活环境，可以改变人的精神面貌，激

发人的工作热情。

所以创造一个优美的工作环境也是6s管理的一项重要内容。

有了一个清洁的环境，不仅可以使我们的精神保持一个最佳状态，同时还可以及时帮助我们发现工作中的不足，以便及时得以解决。

四、让管理无真空。

抓好了管理生产才能得以顺利进行。

从每个环节抓起，从细、从严、从实是抓好管理工作的关键。

要使每个部门、每个员工、每道工序、都严格按照制定的规章制度办事，这样才能使企业走向规范化、标准化，才能提高企业形象，使企业更加充满活力，从而达到提高经济效益的目的。

通过学习6s管理模式，使我认识到要想树立企业形象，促进企业生产发展，提高企业经济效益，必须加强企业管理，而6s现场管理模式正是现代化企业最有效的管理方法。

在今后的工作中，我们不但要将6s贯彻到行动中去，而且还要将6s似规章制度一样的执行，标准化的落实。

我们的举止言行等问题都要形成素养，让好的成为制度，更要成为习惯。

以致教养修身！

元月下旬在公司6s管理办公室的正确领导下，我们严格按照6s管理工作标准，进行落实、推进，并取得了一定的成绩，使6s管理工作正常有序进行，现将10天来的实施情况总结如

下。

一、按照6s管理工作程序，进行每日岗前5分钟和离岗前10分钟6s活动，规范整理现场物品，打扫卫生，检查标签是否完好牢固，物品存放是否合理，仪器是否能正常使用，是否存在安全隐患，对前一天存在的问题归纳解决，离岗时检查仪器是否关闭，门窗是否关好，各种物品是否归置原位等。

二、工作期间按照6s管理看板、岗位点检表，岗位操作程序进行工作，检查安全隐患，落实整改措施，实现零错位、零盲点。

三、卫生区域管理，严格按照管理看板，每日专人对路面进行清扫，花木管理责任到人，定期浇灌、除草、清理杂物，每周一进行检查、评比。

四、每日坚持岗前500秒训导活动，步调一致、声音宏亮，确保三分之二以上人员参加，每周一进行6s管理培训及军事化训练活动。

五、加强培训学习，每周二次6s理论培训，每周一次民主评议会，征求合理化建议，讨论在6s实施过程中，存在问题，整改方案等。

虽然在元月下旬6s管理中取得了一定的成绩，但仍有很多不足之处，在今后的6s管理中我们一定要发扬成绩，弥补不足，加强培训学习，强化责任意识，提高整体素质，在学习中实践、在实践中学习，通过持续不断的改善活动，使我们的管理水平不断提升。

企业管理工作总结报告篇二

实习地点:1:x大酒店(驻地实习)

2:x有限公司(走访实习)

实习目的:通过进厂实地实习,了解企业生产经营组织过程,企业的组织结构,加强管理理论与实践的结合.

实习时间:20xx-6-20----20xx-8-20

1. 企业介绍

1. 浙江瑞鹏汽车电器有限公司

浙江瑞鹏汽车电器有限公司是一家以专业生产汽车雨刮器总成、暖风电机总成、鼓风电机总成、风扇电机总成、玻璃升降器总成、暖风水箱、喇叭等产品为主的股份合作制企业。公司先后通过了iso9002□qs9000&vda6.1国际质量体系认证。

公司创建于1997年,位于中国汽摩配之都——浙江省瑞安市,并于20xx年在吉林成立吉林瑞鹏汽车电器有限公司,形成以汽车暖风机总成为主产品的生产基地。公司总占地面积4897m2□建筑面积9800m2□现有职员400余人,其中大专以上学历100人,技术人员150人,高中级技术职称40人,产值达8000余万元,集产品开发、试制、生产和销售为一体。

公司主要产品能满足重型、轻型、微型卡车以及各类轿车的需求,不仅定点配套销往一汽集团、重汽集团、天津一汽、一汽吉轻、陕西重汽、沈阳金杯华晨、南京长安公司、一汽红塔等20多家企业,同时,公司生产的直流电机、玻璃升降器电机、按摩器电机、日用电机、柴油输油电机及电动门升降机等产品畅销全国各地,并出口欧美、澳大利亚、东南亚、中东等20余个国家,公司拥有进出口自主经营权。

经过多年的发展,公司已形成了自己的市场优势、技术优势、人才优势和地理优势。为了在激烈的市场竞争中立于不败之地,公司不断完善创新机制,构筑人才平台,建立和谐的客

户关系以及提高产品质量和做好全方位的服务，使公司在新产品的研制和市场开发等方面处于国内同行业领先地位。公司以优惠的价格、可靠的质量，高度的信誉获得国内外客户的一致好评与青睐□20xx年，公司被一汽联合销售集体列为“首届理事会单位”□20xx年，被中国汽车零部件联合销售集团评为“名优产品生产企业”。被全国汽车零部件双百推展委员会列入“全国双百汽车零部件推展品牌企业”□20xx年，被瑞安市命名为“中国汽摩配之都功勋企业”。

回顾过去，创业维艰，展望未来，任重道远。“为各类汽车生产优良品质的配件，以真诚的服务赢得用户的满意”是瑞鹏的经营理念。瑞鹏人愿与国内外朋友携手并进，共创辉煌！

2. 台州开元大酒店

台州开元大酒店是开元旅业集团跨地区连锁发展的第七家酒店，酒店地处台州经济开发区中心，位于台州市东环大道458号，毗邻台州市政府，距离黄岩机场10公里，距离甬台温高速公路黄岩出口20公里，交通便利，酒店部投资2.2亿元。按四星级标准设计建造。20xx年5月，台州开元大酒店建成并开始试营业，酒店占地24亩，建筑面积4万余平方米，楼高9层，共拥有各类豪华客房372套，大小餐厅7个，可容纳1000余人同时就餐，康体娱乐设施齐全，包括大剧场，ktv包厢，棋牌室，健身房，桑拿中心等数十个娱乐项目，拥有不同规模的会议室11个，多功能配备八声道同声传译，酒店目前为台州市档次最高，规模最大，设施最齐全的旅游涉外饭店之一，酒店所在地区集江、海、山于一体，无论商务会议，旅游观光，休闲度假均能令宾客倍感尊荣与舒适。

酒店管理实行部经理负责制，酒店总经理对酒店整体的经营管理活动统一领导，全面负责，酒店的重大方针、政策由总经理提交店务会议讨论决定，报集团公司批准后实施，酒店设总经理，副总经理以及各部门经理，经理助理，领班组成酒店的管理层，

酒店下设10个部门,分别为人力资源部,财务部,安全部,工程部,客房部,前厅部,康乐部,餐饮部,公关部,销售部.台州开元大酒店在开元旅业集团的间接领导下,本着以服务为基础,以人本为宗旨,以品牌为核心,以连锁为模式,以市场为先导,以学习为动力,以绿色为形象,以文化为风骨的经营观念,依托集团公司的综合管理和投资平台,以饭店业为主导产业,塑造强势品牌,实施连锁化经营,积极发展房地产业,形成具有竞争力的房地产业特色,导入导入和孵化相关产业,强化产业结合优势构建产业联动发展体系,力争在未来5年内,构建高效运行的综合管理和投融资平台,拥有15家以上的饭店的国内一流的饭店管理公司和省内最具特色和长性的房地产公司,形成总销售收入超过20亿的全国性企业集团.

台州开元大酒店在开元旅业集团的间接领导下,本着以服务为基础,以人本为宗旨,以品牌为核心,以连锁为模式,以市场为先导,以学习为动力,以绿色为形象,以文化为风骨的经营观念,依托集团公司的综合管理和投资平台,以饭店业为主导产业,塑造强势品牌,实施连锁化经营,积极发展房地产业,形成具有竞争力的房地产业特色,导入导入和孵化相关产业,强化产业结合优势构建产业联动发展体系,力争在未来5年内,构建高效运行的综合管理和投融资平台,拥有15家以上的饭店的国内一流的饭店管理公司和省内最具特色和长性的房地产公司,形成总销售收入超过20亿的全国性企业集团.

企业管理工作总结报告篇三

实习地点:xx大酒店(驻地实习)

2:x有限公司(走访实习)

实习目的:通过进厂实地实习,了解企业生产经营组织过程,企业的组织结构,加强管理理论与实践的结合.

实习时间:20xx-6-20----20xx-8-20

1. 企业介绍

1. 浙江瑞鹏汽车电器有限公司

浙江瑞鹏汽车电器有限公司是一家以专业生产汽车雨刮器总成、暖风电机总成、鼓风电机总成、风扇电机总成、玻璃升降器总成、暖风水箱、喇叭等产品为主的股份合作制企业。公司先后通过了iso9002、qs9000&vda6.1国际质量体系认证。

公司创建于1997年，位于中国汽摩配之都——浙江省瑞安市，并于20xx年在吉林成立吉林瑞鹏汽车电器有限公司，形成以汽车暖风机总成为主产品的生产基地。公司总占地面积4897m²、建筑面积9800m²、现有职员400余人，其中大专以上学历100人，技术人员150人，高中级技术职称40人，产值达8000余万元，集产品开发、试制、生产和销售为一体。

公司产品能满足重型、轻型、微型卡车以及各类轿车的需求，不仅定点配套销往一汽集团、重汽集团、天津一汽、一汽吉轻、陕西重汽、沈阳金杯华晨、南京长安公司、一汽红塔等20多家企业，同时，公司生产的直流电机、玻璃升降器电机、按摩器电机、日用电机、柴油输油电机及电动门升降机等产品畅销全国各地，并出口欧美、澳大利亚、东南亚、中东等20余个国家，公司拥有进出口自主经营权。

经过多年的发展，公司已形成了自己的市场优势、技术优势、人才优势和地理优势。为了在激烈的市场竞争中立于不败之地，公司不断完善创新机制，构筑人才平台，建立和谐的客户关系以及提高产品质量和做好全方位的服务，使公司在新产品的研制和市场开发等方面处于国内同行业领先地位。公司以优惠的价格、可靠的质量，高度的信誉获得国内外客户的一致好评与青睐。20xx年，公司被一汽联合销售集体列为“首届理事会单位”。20xx年，被中国汽车零部件联合销售集团评为“名优产品生产企业”。被全国汽车零部件双百推展委员会列入“全国双百汽车零部件推展品牌企业”。20xx年，被瑞安

市命名为“中国汽摩配之都功勋企业”。

回顾过去，创业维艰，展望未来，任重道远。“为各类汽车生产优良品质的配件，以真诚的服务赢得用户的满意”是瑞鹏的经营理念。瑞鹏人愿与国内外朋友携手并进，共创辉煌！

2. 台州开元大酒店

台州开元大酒店是开元旅业集团跨地区连锁发展的第七家酒店，酒店地处台州经济开发区中心，位于台州市东环大道458号，毗邻台州市政府，距离黄岩机杨10公里，距离甬台温高速公路黄岩出口20公里，交通便利，酒店部投资2.2亿元。按四星级标准设计建造。20xx年5月，台州开元大酒店建成并开始试营业，酒店占地24亩，建筑面积4万余平方米，楼高9层，共拥有各类豪华客房372套，大小餐厅7个，可容纳1000余人同时就餐，康体娱乐设施齐全，包括大剧场，ktv包厢，棋牌室，健身房，桑拿中心等数十个娱乐项目，拥有不同规模的会议室11个，多功能配备八声道同声传译，酒店目前为台州市档次最高，规模最大，设施最齐全的旅游涉外饭店之一，酒店所在地区集江、海、山于一体，无论商务会议，旅游观光，休闲度假均能令宾客倍感尊荣与舒适。

酒店管理实行部经理负责制，酒店总经理对酒店整体的经营管理活动统一领导，全面负责，酒店的'重大方针，政策由总经理提交店务会议讨论决定，报集团公司批准后实施，酒店设总经理，副总经理以及各部门经理，经理助理，领班组成酒店的管理层，酒店下设10个部门，分别为人力资源部，财务部，安全部，工程部，客房部，前厅部，康乐部，餐饮部，公关部，销售部。台州开元大酒店在开元旅业集团的间接领导下，本着以服务为基础，以人本为宗旨，以品牌为核心，以连锁为模式，以市场为先导，以学习为动力，以绿色为形象，以文化为风骨的经营观念，依托集团公司的综合管理和投资平台，以饭店业为主导产业，塑造强势品牌，实施连锁化经营，积极发展房地产业，形成具有竞争力的房地产业特色，导入导入和孵化相关产业，强化产业结

合优势构建产业联动发展体系, 力争在未来5年内, 构建高效运行的综合管理和投融资平台, 拥有15家以上的饭店的国内一流的饭店管理公司和省内最具特色和长性的房地产公司, 形成总销售收入超过20亿的全国性企业集团.

台州开元大酒店在开元旅业集团的间接领导下, 本着以服务为基础, 以人为本为宗旨, 以品牌为核心, 以连锁为模式, 以市场为先导, 以学习为动力, 以绿色为形象, 以文化为风骨的经营观念, 依托集团公司的综合管理和投资平台, 以饭店业为主导产业, 塑造强势品牌, 实施连锁化经营, 积极发展房地产业, 形成具有竞争力的房地产业特色, 导入导入和孵化相关产业, 强化产业结合优势构建产业联动发展体系, 力争在未来5年内, 构建高效运行的综合管理和投融资平台, 拥有15家以上的饭店的国内一流的饭店管理公司和省内最具特色和长性的房地产公司, 形成总销售收入超过20亿的全国性企业集团.

企业管理工作总结报告篇四

一、基础准备工作

1、梳理岗位职责, 完善岗位职责体系在公司组织架构及部门职能分工的框架下, 通过与各部门负责人的反复沟通, 规范岗位名称、明确岗位设置目的及岗位层级、细化岗位工作职责及相关任职要求, 形成了公司完整的岗位架构图, 完善了公司岗位职责体系, 为公司人力资源工作的进一步深入开展打下了良好的基础。

2、制定职位规范, 规范职位管理工作为了巩固岗位职责体系建设取得的成果, 进一步提升人力资源基础管理水平与人力资源管理工作效率, 在人力资源中心的领导下, 并征求事业部人力资源部门的意见, 制定了公司岗位描述管理规定, 分别从管理中心及事业部、子公司两个层面, 新增岗位与原有岗位两个维度, 对岗位管理工作流程与具体实施细节进行规

范，明确了用人部门与人力资源部门在职位管理工作中各自承担的责任，为公司整体职位管理工作提供了规范依据。

3、成立绩效委员会，建立绩效领导机制绩效管理工作涉及到公司宏观层面的目标实现，也关系到微观层面每个员工的切身利益，为了有效统筹与领导公司绩效管理工作，专门成立了由公司高层领导的绩效管理委员会，并明确了绩效管理委员会的定位，即对公司董事会负责，同时明确了绩效管理委员会的主要职责及具体工作机制，为公司接下来推动绩效管理工作提供了坚强的组织保障。

4、制定绩效细则，保障体系有效运行为了保证整体绩效工作的有效实施，人力资源中心牵头拟定了公司绩效管理实施细则，并从长远考虑将公司绩效区分为组织绩效与员工绩效，同时吸取公司高层对绩效管理工作的指导意见，最终该实施细则获得签批确定，通过绩效管理实施细则，从整体上明确了各部门、各层级在公司整体绩效体系中所承担的责任，明确了公司各层级在绩效管理工作中的具体考核归属，明确了绩效管理工作具体操作流程，明确了绩效考核结果在人力资源管理工作中的应用，为公司绩效管理工作提供了实施依据，从而保障绩效体系有效运行。

5、丰富绩效体系，制定试用期考核方案从工作实际来看，绩效考核可以分为试用期考察与正式任职后考核，各自侧重点不同，为了丰富绩效管理体系，有效评估试用期员工与岗位胜任匹配度，为公司做出科学用人决策，在人力资源中心领导下并结合相关入职培训工作，完成了公司新员工试用期考核方案，明确了新员工在试用期间的考察标准及相关操作流程，具体为企业文化学习、品牌知识掌握、专业知识掌握、工作态度与表现、工作成果体现与一票否决事项等六个方面对。

二、绩效实施工作

1、拟定绩效指标，明确工作重心要点绩效指标的本意在于对工作目标的跟踪，根据公司年度业绩目标及关注要点并结合各岗位核心岗位职责，拟定相关绩效考核指标，总监级从关键业绩、职能履职与否决项三个维度进行考核，普通员工从关键岗位职责及关键胜任素质两个维度进行考核，在各有侧重的同时兼顾周边及上下游协作。

2、沟通确定指标，达成一致考核标准岗位层级不同，绩效管理的归属也就不同，人力资源中心内部对拟定的绩效指标达成一致认同后，分别与公司高层及部分负责人进行探讨商定，事业部总监级以上分别由公司高层及事业部负责人确定并最终与被考核人沟通达成一致，在与部门负责人达成一致考核标准后，管理中心普通员工由各部门负责人与其下属员工沟通并最终达成一致。通过多方努力及反复沟通，最终形成了公司各层级、各岗位考核标准，并初步形成了公司绩效考核指标库。

3、分层推进实施，合理控制推进节奏由于公司的绩效氛围还不浓厚，尤其是各部门负责人对绩效管理工具的作用与认识并不相同，为了合理控制推进节奏，真正实现绩效管理目的，根据绩效管理委员会的统一部署，在人力资源中心领导下，绩效管理工作分层、分情况逐步推进。事业部总监级每季度进行模拟，待条件成熟时进行试点，最终按公司要求实施；管理中心员工绩效开展有一定基础，因此按月度进行实考，并与绩效工资挂钩，且目前已基本走上正轨；物流中心仓储部以前从未进行考核，因此绩效认识比较薄弱，目前主要是从工作表现及工作态度方面进行考核，并对相应指标进行二次量化，以加强考核针对性，总体来说，目前绩效推进节奏控制合理。

4、阶段工作回顾，总结改进存在问题总结过去、改进未来是绩效管理工作的根本要求，通过对各层级绩效考核工作的直接跟踪，采用pdca循环总结改进方法，每季度结束后在人力资源中心内部进行绩效工作阶段回顾，改进考核指标设计中

存在的问题，同时对考核过程发现的其他部门存在的问题进行积极反馈并协助改进，待时机成熟将扩大绩效工作阶段回顾范围，在绩效管理委员会领导下重点解决组织绩效反馈与改进问题。

5、探索激励方式，提升绩效激励力度针对目前总监级绩效考核挂钩项缺失与部分部门负责人反映绩效激励力度不足问题，在人力资源中心负责人领导下我们积极探索公司激励方式，努力提升绩效激励力度，并结合年度薪资调整契机，完成了年度调薪与绩效挂钩设计，此方案的实施将会很大方面解决总监绩效挂钩项缺失及激励力度不足问题。

三、目前存在问题

1、高层的后续关注力度还不够大量的基础准备工作已经基本完成，前期公司高层也给与了大量时间与建议支持，但在后续工作中由于某些其他原因导致高层的关注力度不够，但绩效管理工作中涉及公司全局，离开高层关注将导致推进难度增大。

2、配套支撑系统还不够完善绩效体系的正常运行离不开其他配套系统的有效支撑，但公司目前的预算体系还不完善，部分重要指标不能实施（如，费用），数据支撑系统还不够稳定，部分数据相互打架（如□ma单产），不能看到各部门的年度工作计划，导致难以及时了解部门工作重心变化（如，新店计划、新品计划等），如此难免将降低绩效管理工作的效果。

3、少数部门的绩效认识还不够深入个别部门还停留在绩效管理是人力资源部的事的认识上，认为是在为人力资源部做工作，觉得绩效考核工作繁琐，只想给个总分（如，物流中心），这其实是管理懒惰与管理者责任缺失的表现；个别部门认为绩效考核就是扣钱，因此担心影响员工情绪，在考核结果中都是给满分，“息事宁人、讨好员工”（如，财务中

心)，这其实违背了绩效管理的“帮助员工成长实现企业目标”的最终目的，实质上并不利于员工成长。

4、考核结果应用还比较单一目前绩效考核结果主要应用于绩效工资核算，与岗位晋升、年度薪资调整的关联度不大，针对被考核者存在问题的培训改进工作尚未进行，与员工关系管理的关系尚不明确，与招聘体系的联动尚未建立。

5、薪酬与绩效体系还不够匹配薪酬与绩效是激励体系的重要组成部分且互为依托，需要无缝对接与相互匹配，目前部分层级薪资区间较大，但对应绩效工资额度恒定，因此可能导致薪资在高位的员工对绩效的重视不足，影响激励效果。

四、绩效工作改进建议

企业管理工作总结报告篇五

有效地进行人本管理，关键在于建立一整套完善的管理机制和环境，使每一个员工不是处于被管的被动状态，而是处于自动运转的主动状态，激励员工奋发向上、励精图治的精神。人本管理主要包括相互联系的如下一些机制：

1. 动力机制。旨在形成员工内在追求的强大动力，主要包括物质动力和精神动力，即利益激励机制和精神激励机制。二者相辅相成，不可过分强调一方而忽视另一方。

2. 压力机制。包括竞争压力和目标责任压力。竞争经常使人面临挑战，使人有一种危机感；正是这种危机感和挑战，会使人产生一种拼搏向前的力量。因而在用人、选人、工资、奖励等管理工作中，应充分发挥优胜劣汰的竞争机制。目标责任制在于使人有明确的奋斗方向和责任，迫使人去努力履行自己的职责。

3. 约束机制。制度规范和伦理道德规范，使人的行为有所遵循，使人知道应当做什么，如何去做并怎样做对。制度是一种有形的约束，伦理道德是一种无形的约束；前者是企业的法规，是一种强制约束，后者主要是自我约束和社会舆论约束。当人们精神境界进一步提高时，这两种约束都将转化为自觉的行为。

4. 保证机制。包括法律保证和社会保障体系的保证。法律保证主要是指通过法律保证人的基本权利、利益、名誉、人格等不受侵害。社会保障体系主要是保证员工在病、老、伤、残及失业等情况下的正常生活。在社会保障体系之外的企业福利制度，则是作为一种激励和增强企业凝聚力的手段。

5. 选择机制。主要指员工有自由选择职业的权力，有应聘和辞职、选择新职业的权力，以促进人才的合理流动；与此同时，企业也有选择和解聘的权力。实际上这也是一种竞争机制，有利于人才的脱颖而出和优化组合，有利于建立企业结构合理、素质优良的人才群体。

6. 环境影响机制。人的积极性、创造性的发挥，必然受环境因素的影响。主要指两种环境因素：一是指人际关系。和谐、友善、融洽的人际关系，会使人心情舒畅，在友好合作、互相关怀中愉快地进行工作；反之，则会影响工作情绪和干劲。二是指工作本身的条件和环境。人的大半生是在工作中度过的，工作条件和环境的改善，必然会影响到人的心境和情绪。提高工作条件和环境质量，首先是指工作本身水平方向的扩大化和垂直方向的丰富化；其次是指完成工作任务所必备的工具、设备、器材等的先进水平和完备程度；再次则指工作场所的宽敞、洁净、明亮、舒适程度，以及厂区的绿化、美化、整洁程度等。创造良好的人际关系环境和工作条件环境，让所有员工在欢畅、快乐的心境中工作和生活，不仅会促进工作效率的提高，也会促进人们文明程度的提高。