

最新研发部门的工作目标 研发部部门工作总结(精选6篇)

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。范文怎么写才能发挥它最大的作用呢？下面是小编为大家收集的优秀范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

研发部门的工作目标篇一

自20xx年x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年度主要工作任务，取得了一定成绩。现对本部门的工作总结如下：

1□xx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。

2□xx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□xx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□xx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□xx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。

目前新产品继续更新以下产品:

1□xx灯目前增加4款□1x1w□和2款□3x1w□新产品。

2□xx灯目前新增3款□5x1w□新产品;

3□xx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; 先需请购电源, 预计在x号完成样品。

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。

（1）开会的时候应该用一半以上的时间来讲工作报告，最好是每人都讲。

（2）增加一个讨论问题的时间，拿出问题出来分析讲解。

（3）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。

（4）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。

以上是对本部门自开以来的工作总结，望各位领导指正。

研发部门的工作目标篇二

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。

研发部门的工作目标篇三

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里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。相信在新的一年中，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看帮助其它人。

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。

研发部门的工作目标篇四

20xx年我们完成了部分工作，并使工作进入的有序化□20xx年我们部门的全体员工将继续努力，做好以下重点工作：

一、进一步完善人才培养，有计划的从社会上专用对口的名牌大专院校吸收新鲜血液，增强团队建设。

二、制定xxx公司11项企业技术标准

三、完成3个工法和5个qc成果

1□xxx有限公司能源管理系统工法；

2、热辐射采暖系统工法；

3、大型钢结构厂房屋面虹吸排水工法。

4、5个qc成果涉及到生产车间，项目施工，办公系统的技术、材料、经营、设备、财务等方方面面。

四、加快信息化平台资源库的建设

信息化平台资源库建设正在准备阶段

五、加快技术资料库的建设

技术资料正在收集整理准备阶段

六、进一步做好企业内部和外部的. 技术服务工作

在做好信息化平台资源库的建设和技术资料库的建设后才能依托这些资源库更好的为企业内部和外部进行技术服务工作。

研发部门的工作目标篇五

时光荏苒，20__年很快就过去了，回首过去的一年，内心不禁感慨万千，忙碌的一年里，回首望，虽没有轰轰烈烈的战果，但也算经历了一段不平凡的考验和磨砺。非常感谢公司给我这个成长的平台，令我在工作中不断的学习，不断的进步，慢慢的提升自身的素质与才能，回首过往，公司陪伴我走过人生很重要的一个阶段，使我懂得了很多，领导对我的支持与关爱，令我明白到人间的温情，在此我向公司的领导以及全体同事表示衷心的感谢，有你们的协助才能使我工作中更加的得心应手，也因为有你们的帮助，才能令到公司的发展更上一个台阶，在工作上，围绕公司的中心工作，对照相关标准，严以律己，较好的完成各项工作任务。在作风上，能遵章守纪、团结同事、务真求实、乐观上进，始终保持严谨认真的工作态度和一丝不苟的工作作风，勤勤恳恳，任劳任怨。

在生活中发扬艰苦朴素、勤俭耐劳、乐于助人的优良传统，始终做到老老实实做人，勤勤恳恳做事，勤劳简朴的生活，严格要求自己，在任何时候都要起到模范带头作用。今后努力的方向：随着公司各项制度的完善与实行，可以预料我们的工作将更加繁重，要求也更高，需掌握的知识也更高更广。为此，我将更加勤奋的工作，刻苦的学习，努力提高文化素质和各种工作技能，为公司做出应有的贡献。

为了今后更好的工作，总结经验、完善不足，本人就本年度的工作总结如下：

1、完成a系统与验收工作。

在各位同事的积极努力下□a系统从于__年春节后进行开发，并于__年12月31日完成验收工作。期间经历从需求调研到研究开发再到扫尾验收工作，让本人学习了很多，同时也让本人成长了不少。期间主要的工作内容如下：

1)完成系统外框架功能的实现。主要实现了系统中除图形与设立扩区外的其他功能。跟客户数据科的科长与助工进行深入的需求探讨与研究，经过数十次的修改后，终于基本满足客户的要求。目前处于验收后的试运行阶段，还有问题仍要继续的修正与改进。

2)配合图形研发人员进行功能的交互。本系统最大的亮点就是图形的浏览与图形校验。由于客户要求，为了减少初始图形时带来的加载缓慢问题，将用户交互的部分功能迁移至外框架中，实现公司(包括总公司)的业务首创，减少初始加载带宽过大，从原有的半分钟以后的图形加载时间减少至几秒。相对其他公司的图形系统，还是很快的(客户数据科表扬)。

3)除设立扩区外的表单实现与展示。共三十多张。

4)用地与供地情况分析定时服务。该服务主要是满足客户各科室对供地与用地的项目是否落于a系统的数据。与客户用地报批系统进行交互。提供财务科对项目退钱的依据。当然，也只是个依据，不提供法律效应。

2、维护b系统。

1)用户同步服务。目前b系统是通过客户原有的政务系统进行单点登录，会导致用户a修改完密码，通过政务系统无法登录

到b网系统中。在此前景下，做了用户同步的服务程序，现每天定时执行一次。

由于前期需求调研不是太仔细，导致后面改了数十次。

2)b存量用地接口开通数据获取。此工作是b系统存量用地数据获取，以_ml格式传入行政区代码参数，获取的数据格式行政区名称，存量用地名称，存量总面积，存量剩余面积。

3)b系统增加专项工作模块。

4)b系统升级(增加动态巡查功能)。主要功能有：用户同步程序；动态巡查数据获取同步程序；增加动态巡查菜单链接地址。

5)旧数据的处理。由于b系统部署至客户前，有大量未知的上报数据，结果监察厅要求利用处将有问题的项目处理，并列出表单，最后跟同事a一起加班加点解决此问题。

6)b系统用户同步添加权限。

7)客户增加查询供地数供地面积接口，主要新增内容为：接口根据行政区名称，合同签订日期开始，合同签订日期结束3个参数，来查询项目的供地面积供地数，条件是当年供地，当年开工，当年竣工的。

8)配合a公司对b网接口的调用。

9)土地开发利用数据获取服务。部页面动态巡查交地巡查，动工巡查，竣工巡查，闲置巡查数据填报完后，把实际交地时间，实际开工时间，时间竣工时间，闲置状态数据获取下来更新到客户数据库。

10)客户动态巡查用户同步服务：根据客户政务网用户跟土地b系统上用户比较，根据行政区名称和用户名来比较，两边都

有用户都存在，才把这些用户同步到部系统。

11) 合同公告页面增加估计报告备案号，如果有备案号填写备案号，如果没有备案号填写无备案号原因。

12) 合同与划拨选择土地农转征土地来源时候如果有报批明细的项目关联bp_m_guid[]如果没有明细的项目关联bp_guid[]

13) 等其他就不一一列举。以上为重要修改内容。

3、其他地籍修改

1) 柘荣地籍修改。

2) 连江地籍修改。

二、20__年工作计划

1. 工作计划

1) 维护与更新a系统。

2) 进行c系统的调研与开发。

3) 维护b网，根据客户利用处提出的新问题与新需求进行修改。

4) 按经理发布其他新的任务与需求。

2. 学习计划

1) 对公司所有系统的业务进行研究，方便二次开发。

2) 加深对现有技术的研究，主要包括减少代码耦合，功能互不影响，多线程保持系统稳定等。

3) 研究新框架，多看技术方面书籍。

三、意见与建议

1. 针对公司的建议

1) 厘清部门职责。

在具体开发过程中发现公司的职责不明确。耦合度较高。如在系统开发过程中，经数据部处理过的数据发生问题，无法得到数据部门的及时反馈，时间较急，只好自己研究解决。希望专事专人管。

2) 良好与健全的绩效考核。

绩效考核本质上是一种过程管理，而不是仅仅对结果的考核。它是将中长期的目标分解成年度、季度、月度指标，不断督促员工实现、完成的过程，有效的绩效考核能帮助企业达成目标。无论是对企业或是员工个人，绩效考核都可以对现实工作作出适时和全面的评价，便于查找工作中的薄弱环节，便于发现与现实要求的差距，便于把握未来发展的方向和趋势，符合时代前进的步伐，与时俱进，保持企业的持续发展和个人的不断进步。通过绩效考核，把员工聘用、职务升降、培训发展、劳动薪酬相结合，使得企业激励机制得到充分运用，有利于企业的健康发展；同时对员工本人，也便于建立不断自我激励的心理模式。因此良好的绩效有助于公司的发展，望公司慎重考虑与制定。

2. 针对部门的建议

1) 未来it行业的趋势是移动互连网，国土行业也不例外。国土行业的从业者基本都有智能移动手机(android[ios])本人设想，以后国土部分外出实地考察的工作将是使用手机与省或地方国土部门实时交互。这样做的原因首先可以防止工作人员参

与违法行为;其次及时的将图片也实现情况上报,防止下次再过来监察时,宗地人掩盖等行为导致无据可依;最后可防止有重要信息遗漏或遗忘。希望公司能重视android与ios的开发,为公司领先全国国土行业而打下夯实的技术基础。若有成立移动端小组,本人愿意进行学习与开发。

2)培训到位。不是每个人都是高手与大牛,特别是业务流程方面,无论研发还是测试。

都希望对所接手的项目有个大概的业务概念。光靠简陋的操作手册与功能性ppt是无法满足对业务的深入理解。希望由专门开发或专门实施该项目的同事将以前在工作中遇到的问题进行汇总与总结,并通过培训的方式将这些讲出来。有两方面好处,首先可以让学习者意识到在实际工作过程哪些问题是重要的,要先解决或测试,同时也知道对其他的功能是否有影响;其次对培训人来说,是一个锻炼口才的机会,从能想到会讲对个人的进步不是一点两点可以形容的。无论是需求调研或跟客户研讨需求,都是有极好的帮助。

3)总公司的配合。在维护b网的过程中,遇到不少问题。有些问题是自己瞎折腾解决,但却导致其他的问题产生。总公司专门开发人员对二次开发的指点是相当重要的,可能由于他们的工作比较繁重,有时无法及时响应。只好一直烦他们,自己都不好意思啦。

4)美工。无论大到界面设计,小到一个图标的改动,仅仅靠研发人员来找素材,进行修改,感觉相当不靠谱。像本人这样色弱自己觉得好看,但客户却觉得不协调,不美观。而总公司的美工设计人员任务也比较繁重,时常加班加点,无常面对面进行样式讨论,经常返工,首先耽误时间,其次客户反馈的问题无法及时更正。

四、结束语

随着国土行业制度的渐渐完善，特别是国家对不动产登记的实施，对公司来说是一个好的契机。因此，__年对我们公司来说是一个充满机遇的年份，只要抓住机会，全公司上下一条心，扎实做好客户要求，努力提升业绩，公司的前途将一片光明，未来的国土软件行业将属于我们的！

最后要感谢a经理，在遇到难题时总是细心教导，耐心指点。感谢公司c总经理，在他的传授下无论是工作还是生活，对以后工作生活都大有帮助。希望公司越来越好，20__年再创辉煌！

研发部门的工作目标篇六

从进公司的第一天起，我就告诫自己：“只有自己比别人更努力，才会比别人收获的更多。”事实证明，在这段时间中，我收获很多，感悟很深。我对自己能在这样一个充满生机与活力的企业里工作而自豪。

一年里，我生活在项目部如同生活在一个大家庭里一样。大家都是那么的亲切，如同我的亲人。公司的企业文化让我感受到了家以外的亲情。在这样的工作环境里，身边的同事如同我的兄弟姐妹，大家的相互关心让我觉得我不是那么的孤单。很多时候，要干好一份工作一个人是很难完成的，只有同事间的团结协作才能把工作干好。因为同事间的团队精神和大家的相互关心，让我觉得我在工作中不是很孤单，也不觉得怎么累。

一年里，我注意把书本上学到的理论知识对照实际工作，用理论知识加深对实际工作的认识，用实践验证所学理论的正确性。在同事们的帮助和项目总工的指导下，我学到了很多知识，具备了很多处理现场的能力。但是作为一名现场技术员有较强的专业技术知识还不够，还应该具备良好的交际能力。一种产品很多时候是由于技术上的错误和在施工过程中跟作业队伍沟通交流不够，以至于作业队操作不当才出

现了问题。所以这个时候就需要我们找出症结所在，很好的跟作业队伍沟通，规范操作，规避错误，确保产品质量，从而避免客户对产品的不信任乃至对企业形象的损害。

一年里，作为一名工程技术人员，我时常在想我能为企业的建设做点什么？想来想去，还是觉得是脚踏实地做好自己本职工作才是最关键的。秉承这一认识，自己的工作就有方向了。一年的工作学习和磨练，让我的思想认识也得到了一定的提高。我认为不管从事什么工作，树立全局意识是首要的问题，现场技术服务也不例外。我认为现场技术服务工作的全局就是，“树立企业形象，使客户对公司产品的满意度和忠诚度最大化。”最大限度的保护客户的利益，是提高我们公司产品的核心竞争力的一个重要组成部分。做现场服务工作，同时也是对公司产品的宣传，以及对公司产品性能的情报收集，以便作出及时改进，使产品更好的满足现场的使用要求。

一年里，我一直担任着驼峰街跨线桥的技术服务工作。工作中，我采用了看、问、学等方式，对桥梁的各个施工程序每都有了有了进一步的了解。每天我都坚守在工地，我希望我能在工地通过实践经验能学到更多的东西，同时避免一些技术上的错误和排除工地上的一些安全隐患。我希望我们浇筑的桥梁能够创出公司的品牌，构筑精品，造福社会。

简短的实习生活，既紧张，又新奇，收获很多，感悟很深。通过一年的实习，使我对日常工作有了深层次的感性和理性的认识。在以后的工作中，我将会更加努力学习，更好的为公司服务。