

2023年研发部门年度经营分析报告(大全6篇)

报告在传达信息、分析问题和提出建议方面发挥着重要作用。报告的作用是帮助读者了解特定问题或情况，并提供解决方案或建议。以下是我为大家搜集的报告范文，仅供参考，一起来看看吧

研发部门年度经营分析报告篇一

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：虽然大家都很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。

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。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。

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。

研发部门年度经营分析报告篇二

过去的一年，才展公司在部门设立、硬件配路、制度建设、人力资源等诸多方面都得到了必要的增补和加强。就在去年底也确定了xx的批量定单，同时xxx不断有批量定单的利好消息。总体看来，才展公司正进入一个全新发展的时期，一个需要保量既保质的时期。

20xx年是才展公司发展关键的一年，通过几年来的参展及推

广，光纤展示柜产品的优越性正被越来越多的高端客户所认识，预计将有越来越多的生产需求。基于公司发展的现状，研发部将致力于各项相关工作的规范化及确保核心技术的地位和成熟应用。因此本部门今年的关键词是：基础研究规范化和新技术的研发应用。本部门将配合公司本年度的全局发展规划极力做好以下工作。

一、标准化工作

1、完善制图标准化工作

进一步完善制图标准化工作去年年末推行制图标准化以来，封面、图框□bom格式及制图标识基本得到了统一，今天x月底前完成升级方案并正式全面推行新方案。

2、结构标准化工作

为了提高生产作业人员的劳动效率，研发部从制作施工图开始将展柜常用结构归纳和总结，优化并推行标准化结构。如抽屉或门的抠手行位统一；抽屉部件结构和制作方法统一；抽侧长度根据化开料分级设定□150w光源器通风结构标准方案□35w光源器通风结构标准方案；不同跨度或长度的门和层板标准厚度及安路结构；统一玻璃开槽尺寸；统一玻璃罩粘贴结构；包装结构标准化等等。

3、工艺标准化工作

推行工艺标准化，有利于稳定产品质量，减少劳动适应周期，提高生产率，降低生产成本。尤其批量生产效果显著。例如玻璃磨边工艺标准名称、标准尺寸□mdf做白哑/白亮/珠光漆，天然木皮或实木做开放/封闭效果的标准工艺流程、标准油漆配比、标准单位用量；冷压加厚板胶水标准用量；贴防火板标准工艺；贴木皮标准工艺等等。

4□x月底前制定物料编码规则。

5、准五金件资料库；

6、统一bom制作标准。

研发部门年度经营分析报告篇三

1.x年度上半年，基于厂区设备图纸的老旧，残缺不全，错误较多、查找困难等原因，我部门对老旧设备图纸进行了审阅、完善、数字化。图纸的数字化有利于图纸错误的减少、查阅、保存、修改与创新。上半年度我部门完成了3-1翻车机图纸数字化（合计210张图纸）、6-17罐笼图纸数字化（合计115张图纸）、0301-301-04阻车器图纸数字化（合计96张图纸）、1-23井上固定天轮图纸数字化（合计21张图纸）、2-9抓捕器图纸数字化（合计92张图纸）3-3翻车机数字化、16-4前倾式翻矸架图纸的数字化、k3/k4给煤机图纸的数字化、3-8高位翻车机等图纸的数字化。现在各部门需要以上生产图纸时，直接给予数字化后的图纸，省去了在众多老旧图纸中查找需要图纸的时间，也减少了图纸在传阅过程中由于数据的修改造成的误差。图纸数字化过程中发现了老旧图纸数处的错误的地方，也发现不符合现在生产的地方，经过和各部门的商讨研究，对这些老旧图纸不符合现在生产的地方进行了完善。

2.x年度下半年我部门李伟同志被借调到西厂工作。协助西厂质检科、技术科等部门图纸数字化工作，配件图的绘制等技术工作。为西厂生产工作的顺利进行起到了积极的作用。

3.x年度下半年我部门还牵头新厂的设备布置及工艺规划工作。主要包括新厂区新设备的定型、技术认证、新厂区设备布局的设计、新旧厂区设备的安装就位等工作。推进的新厂区的建设速度，为新厂区进快投入生产起到了积极的作用。

4.x年度末iso9000认证复审工作在我厂展开，我部门人员准备大量工作材料、积极协调各部门迎接本次认证工作，配合认证老师进行企业的检查指导等工作，并顺利通过iso9000认证复审。通过此次iso9000认证复审工作，发现了我厂存在的缺点和不足，力求在下年度完善、落实厂里的制度，以求符合iso9001-20xx质量管理内容，使公司步入正规化。

1. 由于本部门初次办理iso9000认证工作，很多地方还存在不熟悉的地方。我们准备在下一年度，在各部门间推行和落实iso9000的具体内容和规定，严格按照iso9000质量管理体系条例执行。下年度审核所需要的资料提前准备完善，证件需要延续办理的提前办理好，积极配合迎接下次的审核工作。督促企业质量管理体系工作，有效的组织和协调各部门，做好质量管理体系的审核和认证工作。

2. 利用新厂区厂房屋顶，与力诺太阳能合作，采取光伏与屋顶相结合的方式建设光伏电站给企业生产等供电，以缓解高峰期用电紧张的局面。项目建成达产后每年平均可发电72万kwh，每年可节约标准煤约200吨，减少二氧化碳排放约500吨，具有良好的环保节能效益。

3. 积极参与新产品的设计与开发，督促新增产品的完成进度，确保完成新产品开发计划。编制公司技术发展中、长期规划，开发调研设计新产品，为企业跨越发展的产品。加强对外技术交流，收集有关新产品、新技术、新工艺、新设备等术信息供领导参考决策。

总之，这一年以来，我们有得也有失，有苦也有甜，但是不论成绩或教训，都将会是我们部门弥足珍贵的经验。新的一年意味着新的起点、新的机遇、新的挑战。我们部门全体成员决心再接再厉，使工作更上一层楼。

研发部门年度经营分析报告篇四

x年，在公司领导的指导下，我们围绕公司的经营目标和工作任务，克服人员少、底子薄的不利因素，积极开展各项工作。完成的工作主要有图纸数字化、带新人、新厂工艺设备定型等三部分，具体内容如下：

1.x年度上半年，基于厂区设备图纸的老旧，残缺不全，错误较多、查找困难等原因，我部门对老旧设备图纸进行了审阅、完善、数字化。图纸的数字化有利于图纸错误的减少、查阅、保存、修改与创新。上半年度我部门完成了3-1翻车机图纸数字化（合计210张图纸）、6-17罐笼图纸数字化（合计115张图纸）、0301-301-04阻车器图纸数字化（合计96张图纸）、1-23井上固定天轮图纸数字化（合计21张图纸）、2-9抓捕器图纸数字化（合计92张图纸）3-3翻车机数字化、16-4前倾式翻矸架图纸的数字化、3/k3/k4给煤机图纸的数字化、3-8高位翻车机等图纸的数字化。现在各部门需要以上生产图纸时，直接给予数字化后的图纸，省去了在众多老旧图纸中查找需要图纸的时间，也减少了图纸在传阅过程中由于数据的修改造成的误差。图纸数字化过程中发现了老旧图纸数处的错误的地方，也发现不符合现在生产的地方，经过和各部门的商讨研究，对这些老旧图纸不符合现在生产的地方进行了完善。

2.x年度下半年我部门李伟同志被借调到西厂工作。协助西厂质检科、技术科等部门图纸数字化工作，配件图的绘制等技术工作。为西厂生产工作的顺利进行起到了积极的作用。

3.x年度下半年我部门还牵头新厂的设备布置及工艺规划工作。主要包括新厂区新设备的定型、技术认证、新厂区设备布局的设计、新旧厂区设备的安装就位等工作。推进的新厂区的建设速度，为新厂区尽快投入生产起到了积极的作用。

4.x年度末□iso9000认证复审工作在我厂展开，我部门人员准备大量工作材料、积极协调各部门迎接本次认证工作，配合认证老师进行企业的检查指导等工作，并顺利通过iso9000认证复审。通过此次iso9000认证复审工作，发现了我厂存在的缺点和不足，力求在下年度完善、落实厂里的制度，以求符合iso9001-20xx质量管理内容，使公司步入正规化。

x年度工作目标计划：

1. 由于本部门初次办理iso9000认证工作，很多地方还存在不熟悉的地方。我们准备在下一年度，在各部门间推行和落实iso9000的具体内容和规定，严格按照iso9000质量管理体系条例执行。下年度审核所需要的资料提前准备完善，证件需要延续办理的提前办理好，积极配合迎接下次的审核工作。督促企业质量管理体系工作，有效的组织和协调各部门，做好质量管理体系的审核和认证工作。

2. 利用新厂区厂房屋顶，与力诺太阳能合作，采取光伏与屋顶相结合的方式建设光伏电站给企业生产等供电，以缓解高峰期用电紧张的局面。项目建成达产后每年平均可发电72万kwh□每年可节约标准煤约200吨，减少二氧化碳排放约500吨，具有良好的环保节能效益。

3. 积极参与新产品的设计与开发，督促新增产品的完成进度，确保完成新产品开发计划。编制公司技术发展中、长期规划，开发调研设计新产品，为企业提供跨越发展的产品。加强对外技术交流，收集有关新产品、新技术、新工艺、新设备等术信息供领导参考决策。

总之，这一年以来，我们有得也有失，有苦也有甜，但是不论成绩或教训，都将会是我们部门弥足珍贵的经验。新的一年意味着新的起点、新的机遇、新的挑战。我们部门全体成员决心再接再厉，使工作更上一层楼。

研发部门年度经营分析报告篇五

20xx年度，努力学习精神，学习企业管理和项目管理知识，学习国家鼓励企业自主创新的政策，推进企业研发体系建设和制度建设。

作为总支支委和企业的研发主管，支持所在研发中心党支部积极主动开展活动，到等地参观学习。在企业管理党政各项事务中坚持原则，维护组织纪律，从20xx年开始提出“和谐民主，计划有序”的团队管理理念，保障研发活动有序执行。

勤勉敬业，抓住企业管理和科研实践两条主线，积极开拓思维，落实创新实践。一年中在绩效管理，项目组织管理，促进企业研发制度建设等方面落实了多项措施。深入掌握研发队伍现状，从团队管理、绩效设计上促进研发中心各部门的团队建设，培养管理团队，帮助年轻部门经理胜任管理角色，帮助新员工适应工作环境。

主动为新员工和研究生开设“职业规划生涯规划”讲课、“科学研究方法论”讲课，支持部门开办学术沙龙，推动员工和研究生外出见世面，经历学术会议，交流发表我们的见解。

主动开通了研发中心博客和微博，联系到研发中心三分之二以上的中层经理、员工和研究生，开通了企业研发中心与地方、与行业、与社会交流的网络渠道。

全面组织实施20xx启动的联盟科技支撑项目。负责联盟项目课题处理的组织管理，经费规模万元，组织协调等五个参加单位的工作，编制20xx度总结，中期报告和20xx度总结，接受课题审计并保证原则通过，在20xx年底召开技术研讨会，全面交流课题进展成果，协调20xx工作计划。同时协调我公司参加课题一、课题二、课题七的实施进展。

具有战略意识和发展眼光，联系落实与在文化遗产方面的合作意向，与合作争取到重大项目，将与合作培育文化地图与gis协同创新中心，组织申报测绘地理行业重点实验室和市工程技术研究中心。为研发中心今后发展创造有利条件。在部门树立“和谐民主，计划有序”的管理理念，重大事项在研发中心范围内广泛征求意见。

重视企业管理的学习，人力资源管理、绩效管理和财务经费管理知识，学习领会国家科技政策和促进文化事业大发展大繁荣的政策，从中寻找技术创新生长点。

通过学习以增强贯彻落实企业规划目标的能力。参加研究院的编制，提出企业管理人才研发人才的发展思路。

组织实施自20xx月以来的数次绩效考核，以业绩导向激励和表扬先进员工。鼓励激励实践个人成就与团队成就，优化资源配置，以激励机制主动引导部门经理树立管理，引导员工把精力投向企业研发要紧的任务中去。大胆负责，敢于承担责任，力推研发团队任务责任制与绩效制以及收入再分配制度的有机统一。

发挥积累，提出新认识，在发表有关文章一篇，参加全国遥感大会、地理学会学术会议、遥感考古会议，参加航空遥感产业联盟、遥感应用产业联盟工作，了解同行进展，介绍研发成果。受聘为研究基地的'研究员，校外指导教师，与等单位建立业务联系，传播我们的研发成果，将为今后的企业创新发展和应用创造有利条件。

以研发团队建设带动企业精神文明建设。研发团队都具有研究生以上学历，个人注重用正确的思想引导员工，以科学的精神指导个人和团队，关注和支持新党员发展。

在团队里实行民主管理，重大事项民主商议，集思广益。

在贡献方面，注重团队能力和部门经理的能力提升，实现部门产值在万元的研发任务规模。人均万元的能力。唤起青年员工的活力，在20xx公司总结会及文艺演出活动中得到充分的体现，个人感到自豪和自信。

研发部门年度经营分析报告篇六

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，在轻松此刻我在研发部门在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，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，细心的工作态度地工作，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年工作做如下总结：

1、完成了公司下达的各项工作任务

20xx年对我们颜料开发组人员来说，同样有许多值得回味的地方，也有许多经验值得吸收。这一年中，在陆总和其他科室的帮助下，我们努力工作，努力钻研，做了几个项目，有成绩，有不足。

1□bk—hw提高强度8%。

2、5828———146红，何工标。

3□bbc—e调整色相及过滤值。

4、永固桔黄1158，溶剂墨。

以上是车间生产过的品种，在生产的同时碰到了，一些本可必要的问题。由于是新产品，车间操作员工在技术员不在场

的情况下擅自操作，导致产品质量做的不好。从这看来员工的素质是有待提高的，以避免出现不必要的损失。

由于4车间技术员请假，我暂时代管车间15天，对其中的工作深有体会，并不是有些人所说的技术员只是开张料单。技术员需控制车间生产流程质量事件的处理，我在代管期间生产bk碰到松香无法溶解，在研发人员的处理下，比较成功地解决了问题，没有出现质量事故。由于4带式干燥质量较差，技术员随时关注，检测并控制车间半成品的水分，温度等情况，通过应用检测检查半成品的质量情况，以及颜料的拼混。

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，也有一些问题亟待解决，比如：车间新员工专业知识的提高还需要一个漫长的过程，生产技术革新较慢，新技术研发较少等问题，是明年工作的重点。

我相信在新的一年里，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！