# [2024年党支部上半年工作总结]2024企业员工上半年工作总结及下半年工作计划

来源：网络 作者：蓝色心情 更新时间：2024-08-27

*回顾这半年来的工作，作为员工你有哪些总结呢，一起来看看本站小编为大家整理的：2024企业员工上半年工作总结及下半年工作计划，仅供参考，更多内容请关注本站。　　2024企业员工上半年工作总结及下半年工作计划（一）　　转眼间，一年又过半了，...*

　　回顾这半年来的工作，作为员工你有哪些总结呢，一起来看看本站小编为大家整理的：2024企业员工上半年工作总结及下半年工作计划，仅供参考，更多内容请关注本站。

**2024企业员工上半年工作总结及下半年工作计划（一）**

　　转眼间，一年又过半了，回顾这半年来的工作，我在各位同事的支持与帮助下，按照公司和个人的年度计划，较好地完成了自己的本职工作。通过半年来的学习与工作，我对本职工作有了新的认识，而且个人工作能力也得到较大的提高。现将半年来的工作情况总结如下：

>　　一、上半年工作总结：

　　（一） 知识管理

　　20xx年根据集团知识管理积分办法，结合公司实际，调整了公司原有的xx推进考核评价方案，新的积分卡更加注重考核结果量化、过程导向化、知识创新化。通过近半年的施行，达到了较好的效果。

　　数据回顾：

　　（1）20xx年集团知识管理考核积分卡（截止5月）

　　说明：截止5月，集团平均分为x分，x分以上的有x家；x分以上的有x家，最低分为x分；并列xx分的有x家（包含集团职能部门），xx公司集团并列第一，xx第一。去年同期排名x名。

　　（2）20xx年集团知识管理考核——个人积分

　　说明：员工平均积分年累计为18.85分，排名前列。

　　（3）20xx年集团知识管理考核——频道点击

　　1、培训覆盖面力求x%

　　20xx年，集团调整了考核要求，形成了以CKO频道为核心的考核机制，重点关注各工厂的频道点击、员工积分，同时也调整了x积分办法。对此，公司也作出了相应的调整，并在x月至x月对各部门进行相关培训。通过培训，使员工明白怎样可以提高积分、怎样推荐、怎样点评、怎样使用审批流程等。各部门通过培训，x推进氛围较好，员工自觉使用KM工具并达到可喜成果。

　　2、组织成立项目小组

　　3月成立QC小组，主要围绕“如何提高KM积分卡在集团的排名”展开项目攻关。4月召开项目启动会议，明确责任人及活动分工。每月回顾总结，遵循PDCA原则达到预期目标。通过项目攻关，我们规范了推进要求，解决了每月存在的不同问题。

　　3、迎接集团KM现场审计

　　3月底，集团企划总部刘曾、张宇童两位老师来我司现场查核知识管理推进工作，高度赞扬了我司的KM推进工作，认为我司亮点很多，值得兄弟工厂借鉴，特别是流程规范、流程效率高。本次查核我司成绩为99分，为第一批查核单位。

　　4、参加知识管理年会，黄石公司大放光彩。

　　4月28日，青岛啤酒第二届知识管理精英论坛与QC成果发布会在上海松江隆重召开，姜宏副总裁等公司领导及来自各业务单位及各职能部门知识管理和QC工作者200余人共同参加了此次盛会。

　　在本次大会上，x公司集体或个人共荣获4项荣誉，着实给力。

　　（1）x公司总经理檀总荣获集团“知识管理卓越领导者”荣誉称号（全集团各级工厂及职能部门参评，本奖项只有6名）；

　　（2）x公司荣获集团“知识管理频道经营进步奖”（x推进团队集中亮相，并多次受到好评，其中黄石公司的KM推进考核细则在知识管理精英论坛上被集团老师分享推荐）；

　　（3）个人荣获集团“最佳知识管理专员”荣誉称号。

　　本次年会上，集团高度评价我司的KM推进工作，通过交流学习，其他兄弟工厂也纷纷表示赞同我司的考核思路和推进思路，对我们的工作给予了充分的肯定。

　　（二） 现场管理

　　数据回顾：

　　1、调整考核思路，纠正了部门班组原有“做得多错的多”、“职能部门和生产部门考核不均衡”等现象；

　　20xx年，通过与部门班组的沟通，发现很多员工对6x推进有抵触情绪，认为“面积越大，做得事情越多，错就越多，考核就越严重。”这种情况无形中打消了员工的积极性，特别是生产部门员工认为与优秀无缘，索性放弃。针对这种情况，20xx年公司调整考核思路，引导员工“有做必有果”，班组培训、班组自查、按时整改、完成会议决议等等要求纷纷纳入考核项目，改变以往只以检查结果作为考核依据的形式，让员工正真认识到“做得多、做得对就可以得分高”。

　　2、规范班组现场管理，发挥班组主观能动性，变被动为主动，持续开展部门自查和班组自查；

　　按照20xx年制定的推进思路，各部门积极开展部门或班组自查，周自查已经成为部门的习惯。各部门均形成以部门部长和部门6x推进员为核心的自查小组，按期查核一周内部门不合格事项并督办上周整改事项。各部门或班组6x推进氛围较好，例如综合部小车班成员主动开展季度现场管理回顾工作；生产部成品库较去年改观较大，现场面貌焕然一新；工程部制冷班、配电班、财务部收发中心等区域现场有条不紊，被评为“现场管理红旗班组”；班组会议学习现场管理推进技巧，回顾现场管理存在的问题。

　　3、“示范点”、“现场亮点”以点带面，提升员工积极性。

　　公司月度查核，部门主动上报，各部门纷纷打造部门班组现场亮点，例如包装部生产现场统一有序，标示规范的员工水杯、工程部锅炉班的小改小革、人力资源部物品定置管理等。班组示范点及亮点的宣传有利的推动了部门的管理工作，提升了员工的积极性。

　　4、引入“现场管理优秀部门流动红旗”及“现场管理部门警示旗（蓝旗）”管理策略，鞭策部门力争先进。

　　（三）、包装有效工时

　　数据回顾：

　　1、成立“包装有效工时”项目攻关小组，围绕课题进行项目攻关。3月成立“包装有效工时”QC项目小组，成员包含生产部、人力资源部及包装部成员。月度开展小组活动，按期回顾和总结月度推进工作，并解决存在问题。

　　2、包装部“有效工时”氛围较好，班组长学习有效公司的统计方法，有效工时数据评比落实到包装班组，班组成员每周可以查看有效工时数据。

　　3、有效工时管理工具指导生产，引导包装开班生产。按照生产部的生产计划，结合工时统计方法指导生产，包装部部门领导一致支持“开三班”生产。与20xx年同期比，产销量增长，生产人员减少，达到了“减员增效的”目的。

　　（四） E-HR人事信息管理

　　E-HR人事信息管理为20xx年新增职责，通过半年的学习和实际操作基本掌握了相关要求和操作技巧。

　　1、员工自助查询。

　　2、积极学习新操作手册，月度erp维护正常，集团月度查核没有出现异常。

　　3、参加华南区域ERP人事薪酬管理培训，考试成绩名列前茅，顺利取得结业证书。

>　　二、上半年工作不足：

　　1、深入一线不够，基础工作缺少根基。对基层员工的需求情况了解少，不能及时掌握他们的相关情况。

　　2、管理缺乏魄力。主要体现在考勤管理上，工作滞后，致使迟到、早退现象时有发生。

　　3、对精细化的管理理念和工作方法缺少深刻的认识和理解。对集团推崇的较好的管理工具学习不透，研究不深，理解不全面。例如对集团包装有效工时的理解不深，导致HR绩效积分卡多次失分。

　　4、学习力还有待提升，关注面过窄，自己的学识、能力和阅历与其任职岗位都有一定的距离，不利于工作的正常开展。

　　5、现场管理检查力度不够，常规性问题经常出现，对一些不符合项的整改跟进滞后，部门间的沟通还有待于加强。

>　　三、下半年工作计划：

　　1、知识管理

　　（1）、完善知识管理月度查核清单，梳理部门常规文档，建立KM文档上传档案，按期查核文档上传的及时性。

　　（2）、总经理特殊门户的搭建。积极争取集团的资源，力争成为第一批试点单位，为公司高管定制专有的KM门户。

　　（3）、进一步完善审批流程。

　　（4）、网上调查、时间管理模块的推进。

　　我们的目标：总结先进工厂的亮点，打造一流的知识管理团队，奋力跻身集团前12名。

　　2、现场管理

　　（1）、持续开展旺季综合检查。

　　（2）、部门6x专员培训学习，加强检查的能力。

　　（3）、编制办公室及部分生产班组现场管理示范图，要求部门管理人员比对图文规范现场。

　　3、有效工时管理

　　（1）、完善班组有效工时评比制度，充分激励班组员工。

　　（2）、规范员工考勤管理，跟踪数据统计，加强班组长对有效工时的深入理解。

　　4、E-HR人事信息管理

　　（1）、员工照片维护；

　　（2）、按照集团要求维护培训信息等特殊信息；

　　（3）、学习薪酬管理模块的操作。

**2024企业员工上半年工作总结及下半年工作计划（二）**

　　销售工作，是以结果为导向的工作，20xx年上半年已结束，总结工作成果如下：

>　　上半年工作回顾：

　　今年公司继续了20xx年回款紧张，流动资金严重不足的状态，时常出现供应商付款艰难，销售员借款困难的现象，所以有计划的对账开票，积极催收货款成为今年工作的重中之重。在公司领导的有序安排，时时提供详尽的资料，以及大力的监督下，开票回款工作实施较为顺利。

>　　产品种类：

　　代理产品：标准通用刀具方面的代理，包括x、x、x、x等，复杂及相关刀具方面的代理包括DTR滚刀、DATHAN插齿刀、拉刀、金刚石滚轮等，另外还有比较重要的是整体硬质合金刀具（包括标准与非标的钻头、铣刀、铰刀等）供应商厂家的选择。对于供应商来说，我们是他们的客户，他们也是像我们服务我们的客户一样在服务我们，但是不知道为什么，我们与供应商之间的关系并不是很默契，偶尔会有不付款不发货、不投产、货期不能够提前、提供产品不合格也不处理等不给力的现象发生，不能够像我们销售站在客户角度去考虑问题一样，急我们所急，帮助我们解决困难，这种情况只能说明供应商还不够重视我们，我们的采购量可能也不大，所以希望公司可以重点的培养几个给力的供应商，在我们需要帮助的时候也可以伸出援助之手。

　　钢制刀体的非标刀具：BT、HxK等接口的非标镗刀体目前市场上的竞争对手越来越多，目前碰见的有力对手当属廊坊百斯图，其成立于20xx年，短短几年时间，其销售业绩早已超过千万，现已被厦门金鹭收购，专门针对于钢制非标刀具进行开发，其产品质量及价格都非常有竞争优势，几次比较，均以失败告终。

　　超硬类刀具：我司目前在超硬刀具方面制作较多的是导条刀制作及修理、非标刀杆、铰刀、绗磨头等产品，多为技术含量较高的高难度产品，虽然多数都已成功，但是有一些经过了多轮的实验，公司与客户都付出了很多。总结下来，很多困难的产品不是我们主动要求制作的，或是客户提出的实验要求、或是为了开发一个新客户而寻找的切入点，是被逼出来的绝路逢生，但这并不是公司发展的本意。众所周知，具有可持续消耗性的产品有刀片和铰刀的新品制作，另外就是承接各种超硬刀具的修磨业务。修磨业务我司一直在努力承接，但刀片与铰刀的业务一直不是特别饱满，刀片有标准与非标之分，我司目前只针对于老客户使用量较大的非标刀片进行生产，标准刀片基本不做生产，这将损失一部分市场，所以公司可以适当的将常用的标准刀片的库存建立起来，从而提高竞争优势，不过这又会陷入价格战的漩涡，其中的利弊还需领导做决断。

>　　市场主要方向：

　　汽车零部件厂家依旧是我公司主要客户，其中动力与传动系统一直是我司主攻方向，也是我们销售员多年主攻的方向，但是一台汽车，上面除了动力与传动系统之外，还有转向和底牌系统是属于机械加工范畴，可以进行业务拓展，包括转向器套筒、转向节（钢制、铸铁、铝）、齿轮齿条、差速器、分动器、半轴、车桥、球头等，部分产品已经成为我们的客户，但由于地域及人员差异，不能够进行资源整合与资源共享，所以就要靠自己拓展视野，学习相关知识，以备不时之需。

　　另外，航空航天市场潜力依旧巨大，国家对于航空航天事业的投资数以百亿，相比军工行业有之过而无不及，并且航空航天所使用的刀具，大多以超硬刀具为主，这也是我司的优势，虽然同种产品销量与量产的汽车行业不能相比，但是其价格高昂，种类繁多，消耗量也很客观，所以是一个值得拓展的市场。目前我司与XXX航空发动机合作较多，可以先从这里努力，使我司有一天能够进入航空领域的供应商，那么超硬刀具业绩将会有显著的增长。

>　　下半年工作计划：

　　积极的回款与对账政策，在下半年的工作中，依旧要努力贯彻实施下来，尽全力减少公司的欠款，增加公司的流动资金，从而对公司的正常运营有一个良好的保障。

　　机械加工所涉及的行业，包括数控机床（备品备件）、工装夹具、切削刀具、冷却液油品和产品工件共五大类，其中数控机床厂家当属龙头老大，他可以包含于其他四个行业，它可以直接与客户谈判，实现整个产品的生产，完成交钥匙工程，不过机床属于非消耗型产品，同一个客户，一笔订单完成后，短期内不会再有业务，而切削刀具、冷却液油品和产品工件这三类属于可消耗型行业，也是我们公司接触较多的三个行业，而目前的销售模式往往都是进口产品国产化，或者逐一替换其他厂家产品的形式，很少有国产厂家可以直接与机床厂家配合进行交钥匙工程。

　　目前国内较流行的交钥匙工程，可以划分为三个档次，第一是以x为代表的欧美生产线，其生产线所使用的产品大约有90%以上均为进口，其价额昂贵，不是一般企业所能承受的。第二是以x为代表的日韩生产线，其生产线所使用的产品大约有60%以上均为进口，机床为合资产品，工装夹具为国内制造，但是电、气、液控制单元要采用日本进口，切削刀具大多选择x与x，冷却液油品也是日本进口，有时产品工件初期也要是日本锻造后发到国内生产，不过生产线的稳定性还是值得认可的。第三就是以沈阳机床为代表的国产生产线，按照常理来看，其配备的产品应该均为国产才对，但事实却恰恰相反，特别是刀具这一类产品，所配备的刀具大多都是进口产品，最次也是台湾的，所以我个人认为，在我们能力允许的情况下，做生产线初期的刀具配套，也会有较大的市场，这样也改变了我们以往的逐一替换的销售模式。

　　虽然案例有成功也有失败的，但是我个人认为，在销售人员及公司的综合能力允许的情况下，可以进行生产的初期陪刀，以改变传统的替换刀具的销售模式，但并不是完全放弃以往的熟悉模式，两者相结合，实现最终的业绩目标。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找