# 技术研发部年度总结报告7篇

来源：网络 作者：柔情似水 更新时间：2025-03-06

*技术研发部年度总结报告模板7篇技术研发部年度总结报告有哪些好的呢？研发部除了要掌握基本的工作知识,明白自己的岗位职责,经过一年的研发部生涯之后就可以对这一年的工作做一个总结,下面是小编为大家整理的关于技术研发部年度总结报告，如果喜欢可以分享...*

技术研发部年度总结报告模板7篇

技术研发部年度总结报告有哪些好的呢？研发部除了要掌握基本的工作知识,明白自己的岗位职责,经过一年的研发部生涯之后就可以对这一年的工作做一个总结,下面是小编为大家整理的关于技术研发部年度总结报告，如果喜欢可以分享给身边的朋友喔!

**技术研发部年度总结报告精选篇1**

20\_\_年即将过去，我们将迎来崭新而充满挑战的20\_\_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20\_\_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20\_\_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，我们进过自主的研发，可以自己生产；在20\_\_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。20\_\_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，再次进过实验、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

1.努力学习，勇于实践，理论结合实践，提高综合素质和业务能力，为本职工作作出自己的贡献。

2.强化创新意识，加强各部门之间的合作，不断开拓，大胆创新。

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。

**技术研发部年度总结报告精选篇2**

时光荏苒，忙碌而又硕果累累的20\_\_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20\_\_年的工作做一个回顾，以便弥补不足，更新观念，为20\_\_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。20\_\_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20\_\_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中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

本年度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即待解决，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！

随着时针和秒针交替运行的滴答声，转眼猪年已悄然走过，即将迎来猪年、中国年。回顾过去的一年，产品研发部在公司领导的正确指导下，在兄弟部门的密切配合下，在部门同仁的共同努力下，顺利完成了公司制定的各项前期筹备任务。

现将今年工作总结如下：

1、 详细学习总规，了解经营核心：入职后，公司领导先行组织认真对项目文字版策划总规学习。并通过不定时的学习中讨论，讨论中学习的方式，加深对整体项目策划的理解。使我们全面了解项目位于樟树市洋湖乡与阁山镇交界处，距樟树市区约4公里，总投资31.65亿元，属全省第37次重大调度项目。公司重点利用樟树特有的 “盐、药、道、酒”四大核心旅游资源，以国教养生文化为底蕴，以盐泉为核心支柱，整合酒都、药都、盐都等养生资源;中国首创盐泉养生旅游新概念，让游客在愉悦的旅程中养身、养神、养心、养性，将给人们创造天堂般美丽、舒适的养生旅游度假环境，打造全国第一个复合型养生旅游项目，国际一流的养生旅游度假基地。同时围绕以“盐”为核心，深度盐开发，做足盐文化，打造出中国最具特色的盐泉养生旅游度假区，成为江西旅游的新地标。

2、 依据项目总规，细化产品设计：在充分理解总规前期文案策划的基础上，根据公司对项目分期分批建设的原则，在相关领导的指导下，对一期营业配套项目进行局部方案量化。依据总规对一期涉及的经营项目，进行梳理性的整理和完善，使产品更具竞争性和实用性。并在相关部门通力配合下，顺利完成一期(一阶段)东方死海养生区、游客餐饮中心、游客住宿中心、后勤服务楼等，营业配套项目的工程设计任务书及最低运营人力编制需求方案工作。

3、 外出考察学习，完善产品设计：为了使产品在国内更具有独特性和超前性，参与公司多次组织的与相关部门联合外出考察学习。先后对浙江、湖南、湖北、四川、重庆、贵州、广东、山西等盐泉和温泉资源企业考察，重点对同行业的大英死海和运城死海，以及自贡的盐文化旅游资源和经营特色进行相应的详细了解。在借鉴同业的成功经验的基础上，并根据本项目的客源市场定位，以及区域资源优势，对产品设计和产品特色作出有机的调整。以死海沐浴养生为主，水上娱乐互动作夏季补充，温泉养生作冬季补充，使产品形成季节的优势互补。在产品设计满足客源市场需求的同时，融入温泉的服务理念打造东方死海旅游新品牌。

4、 接待各级领导，筹备项目开基：项目自立项以来，受到省内各级单位及相关领导的关注，并在政策上给予了极大的支持。期间现场接待了江西省级政府副省长朱虹、省国土厅厅长胡宪、宜春市委副书记任桃英等省市领导的检查指导，在听取公司对项目规划及筹备进展后，纷纷给予了高度的评价。同时也就项目在筹备过程需政府协调的问题，认真听取汇报并记录备案，会后逐项及时排解和回复，对加快项目的进度起到积极的作用。在各级政府共同关注及支持下，在集团公司领导的正确指导及鼎力配合下，顺利完成6.19《中国首创盐温泉养生度假旅游区开基大典》前期策划和现场接待方案。开基大典的圆满成功，在受到参会嘉宾赞扬的同时，也在樟树爆发较大的社会影响力，为项目快速推进奠定良好的基础。

5、 采集产品资料，做好信息收集：根据项目一期(一阶段)产品的市场定位及经营需求，为配合好项目工程设计阶段性推进需要，对相应的经营项目设备进行了网络信息采集。信息采集主要针对设备的产地、品牌、规格、功率、特点等数据资料，以及使用说明等文字资料，为项目局部硬件设计需求提供详细依据。同时也为制定设备设施使用保养流程，降低设备设施损耗，延长设备设施使用寿命，全面提升员工日常工作中的综合业务技能。

6、 收集人才信息，做好人力储备：旅游行业是一个劳动密集的产业，业务科目繁多，需要不同类别的专业人才加入。针对一期(一阶段)项目岗位及人才需求，为应对部分岗位急需、特殊人才招聘难的问题，采用了意向性超前约聘办法。提前对核心岗位人才电话约聘，将部分符合岗位需求标准，有意向加入公司工作的人员简历收集储备。再根据项目的实时进度情况，合理安排适时的阶段加入公司服务。经过供需双方充分的了解及认知，使所需人才做到“召之即来，来之能战，战则必胜”人才使用关。

7、 协助一期修规，完成方案评审：依据集团项目开发原则：一期集中开发大众型、人气旺、投资省的项目，二期开发个性化、投资大的项目，二期开发时要能不影响一期正常经营的工作要求。部门积极参与协助一期东方死海配套项目前期的规划设计跟进工作。在集团公司领导的鼎力支持及设计公司的通力配合下，顺利完成一期营业配套项目修建性详规的报批，并通过项目相关专家评审通过。

8、 积极参与活动，营造和谐氛围：高效有序的的工作效率，离不开公司各部门的相互协作，更需要一个快乐工作及生活的和谐氛围。为了营造良好的工作氛围，部门积极参与公司组织的各项文娱活动，如：五四青年节的卡拉OK比赛、中秋节的邀月晚会、光棍节的美食派对、指挥部绿地平整等相关活动。不但增进了部门岗位之间的认识，拉近部门之间伙伴关系，同时也提升了整个团队的集体荣誉感和企业使命感。

认真回顾、分析过去的一年，部门也存在以下不足：

1、策划思路保守，产品缺少创新：前期协助一期项目文案策划过程中墨守陈规，产品设计方案依照传统温泉规划布局，没有突出盐泉本身独有的特色。后经集团领导及团队成员的思路不断碰撞，通过实地观摩考察和学习国外书籍资料，在汇总同业项目经营特点的基础上，使部门成员的产品思路豁然开朗，共同达成“东方死海”项目新的设计共识。

2、 缺少资源共享，缺乏沟通理解：在项目日常推进及重大活动中，没有很好的借助集团公司内部的优势资源共享，部门之间缺少沟通，导致部分工作很努力，但工作成绩不是很明显。如在开基大典的过程中，集团公司委派精兵强将前来协助，大家在前期工作推进中各司其事，没有针对大典进度认真有效的沟通。期间双方交叉点的工作经常扯皮，既影响了大家的工作情绪，有影响了工作的进度。

总结过去的一年，是为新的一年工作顺利展开打下坚实的基础。今年是产品研发部项目产品研发完善年，骨干团队成立组建年，筹备专项实施推进年……。同时也肩负着集团公司樟树项目的品牌推广和品牌塑造重任，产品研发部工作计划如下：

1、组建核心团队，积极项目推进：随着项目的实施性推进，以及项目工程设计任务的不断深化，产品研发部将分期分批引入相关专业的骨干人员，从而确保项目任务按时、保质、保量的完成。初期核心骨干由20名主管级以上人员组成，主要任务是协助配合完成一期(一阶段)营业配套项目的工程设计任务书的深化，以及试营业项目营销部、死海养生部、餐饮部、房务部等筹备工作的前期准备和产品深化;

2、 建立营销网络，扩大品牌宣传：坚决贯彻集团“营销为王”的市场管理理念，没有市场，没有客户一切都是空谈。没有营销再好的理念，制度执行得再好，都是空话。在建立健全营销精英团队的基础上，借助集团公司、合作伙伴、政府机关等良好的市场资源平台，结合网络、电台、电视、报纸等不同形式的媒体宣传推广，扩大目标市场产品的市场知名度和影响力。同时，加强重点目标市场“扫街扫楼”的无缝隙拜访宣传，进一步抢占市场的占有率。

3、拟定制度文件，明确职责范围：文件分为《部门规章制度》和《部门岗位职责》两个篇章，规范严谨的规章制度和岗位职责，是工作质量及行为规范的重要考核依据。根据相关制度文件，明确个人职权范围，使“人人有事做，事事有人做;责任到人，一包到底”，是创造紧张有序、高效满意、和谐团结的良好工作氛围的前提保障;

4、拟定流程文件，规范操作标准：文件分为《部门岗位服务操作流程》、《部门设备清洁保养操作流程》、《部门工作督导操作流程》三个篇章，各项工作操作流程手册，是各部门员工技能培训及考核的重要工具，是对客优质服务体现的前提保障条件。规范统一的操作标准，既是星级酒店软件考核的指标，也是市场对品牌“物有所值，物超所值”的重要考量依据。

5、 拟定采购类项，物资选型调研：项目一期(一阶段)所需采购的物资种类繁多，存在材质不一，数量不一、生产周期不一等诸多因素。部门将根据项目实际经营定位，在“满足现有需求，又具有超前性”的采买原则下，组织制定各部门硬件及软件设备设施采购需求表。采购分类为《设备采购类》、《家具采购类》、《玻璃瓷器采购类》、《布草采购类》、《低值易耗品采购类》等。

6、汇总采购方案，编制采购预算：并依据采购类型需求表对市场进行全面调研，选择性价比更高的产品，或更符合项目营业需要的产品。经过充分的市场调研后，将调研信息统一汇总制表，并对产品的材质、规格、功率、价格、售后等信息对比，最终制定出合理的采购预算。为公司投资用好每一笔钱，节约每一分钱做好数据测算。

7、 拟定培训方案，编制培训教案：培训教案的编制是项目筹备工作中重要的工作之一，培训方案及教案编制的好坏，将影响到员工业务知识学习的兴趣;间接影响服务品牌的推广。培训方案将按《业务理论教案课件》、《业务实操培训课件》、《团队互动游戏课件》三部分组成，根据培训形式所需的场景，灵活采用以PPT、实操展示或视频播放模式的课件。以不同的表现形式带动员工的业务学习兴趣，形成良好的比、学、赶、帮、超的学习氛围。

8、配合工程设计，跟进施工监督：根据项目实时推进需要，积极配合各相关工程设计单位的工作，及时沟通阶段性的推进成果，尽快完成各项设计任务。同时配合监督现场施工进度及工程质量，实时与施工方沟通，严格按照施工图施工，确保各项施工指标满足营业的需求。

9、协助人才招聘，跟进培训方案：在人才招聘方面，积极协助人力资源部制定岗位人才任职标准及人员的选聘工作。同时，借助本部门在行业的人力资源优势，协助定向招聘部分重要岗位的员工。在协助做好招聘的同时，还要配合人力资源部做好员工的入职及培训工作。让每一位员工在进入公司后，能尽快的熟悉公司，热爱公司，愿意以公司为家，为公司的未来贡献一份热血。

10、营造文化氛围，打造王牌团队：一个有“文化”主题，有“传奇”故事的团队，才是一个真正的有凝聚力、战斗力的团队。部门在筹备推进中将围绕“打造一流团队，打造王牌团队”为工作核心，通过企业内刊、部门板报、群内论坛、比武练兵、拓展学习、竞争上岗等多种文娱形式;普及行业专业知识，宣传岗位中感人事迹，传递员工心声，展现员工魅力风采等内容。积极培养员工“争学先进、争当先进”，“企业为我，我为企业”的主人翁意识。通过不同形式的班组会议、绩效面谈、经理邮箱等沟通方式，建立员工沟通交流平台，倾听员工心声，及时为员工排忧解难，树立员工强烈的企业责任感。

11、 建立团体组织，创建和谐环境：在集团公司领导下，成立党支部、团支部、工会等团体组织，充分发挥各职能团队的优势，积极创建和谐工作环境。在公司内部不定期举办各项团队活动，丰富组织生活，活跃团队氛围，搭建良好的员工交流平台。在公司外部借助组织关系，加强公司与公司之间，企业与政府之间的友好互动，搭建良好的资源交流平台。

12、筹备开业演练，塑造一流品牌：因东方死海项目作为集团公司重大投资项目，樟树市重点招商引资项目，江西省第37次重大调度项目。从项目立项初期就备受市场的关注，项目筹备的开业必将再次吸引人们的眼球，会为项目带来大批较高期望值的宾客，所以一期(一阶段)试营业的前期演练是重要的。演练是在业务知识培训熟练掌握的基础上，通过一个月的经营场地实地业务技能模拟实操，强化技能在实操中的应用。通过实操消除员工对客服务的羞涩心理，强化员工在服务中的处变能力，提升员工在实际工作中的服务质量和工作质量。通过实操演练检验培训中的不足之处，不断健全完善培训内容，突显对客的细微服务，个性化服务，塑造一流的服务品牌。

人心齐，泰山移，团结就是力量。相信在部门仝仁的积极努力下，公司相关部门的通力配合下，集团公司的鼎力支持及正确指导下。产品研发部各项工作将有条不紊推进，全员将以百倍的信心顺利完成公司交给的各项任务指标和相关工作要求，为江西樟树易达旅游发展有限公司美好的明天添砖加瓦。

**技术研发部年度总结报告精选篇3**

本人自20\_\_年3月2日入职\_\_公司，同年10月份至今任职研发一部项目助理。在这两年的工作中，我尽职工作，不断进取，努力钻研，吸取经验，在协调客户关系，与内部沟通，项目方案策划制作，技术文档撰写与归档，活动组织策划，以及项目推广运营等各方面的工作能力也得到了很大的提升和明显的进步，同时也取得了一些成果，下面介绍一下我目前工作的主要内容：

一、负责项目的启动、跟进、管理，与客户交流，协调合作关系

目前我曾参与协调以及项目管理的主要项目有：\_\_公司的业务应急系统、企信通、移动家校通管理平台，\_\_市国家税务局网站，林业局触摸屏网站，\_\_增值税防伪税控服务器管理系统等。主要负责项目的需求分析、协调移动公司与研发小组之间的合作关系，跟进项目进度，对需求文档、技术文档、合同方案等进行拟稿撰写以及归档管理，协助项目验收。

其中，业务应急系统经过一年多的程序开发、需求变更、功能叠加以及升级维护等过程，在今年11月份已经顺利通过了终验，并拿到移动公司的终验合格报告，得到移动公司市场部、业务部、业务技术支撑室、网维室等部门用户的肯定和一致好评；企信通也在今年7月份通过了初验，现进入硬件升级阶段，即将进入终验，移动公司用户反应良好；国税网站也于今年9月份成功通过了验收；另外，移动家校通管理平台也陆续在各市投入使用，功能在逐步完善当中。

二、负责项目投标方案、策划方案、需求分析等文档的撰写与策划

曾参与的投标项目有\_\_公司的综合应用管理平台、移动易缴费系统以及中共\_\_市委党校市教师进修学校远程教育管理系统等，协助完成标书有综合应用管理平台商务标、\_\_移动家校通投标方案、继续教育平台投标方案等，为项目前期策划的方案有“宽带家校通”项目整体设计方案、\_\_移动家校通白皮书、综合信息管理平台白皮书、卫生保健系统需求分析、局网站方案、社保短信系统建设方案、\_\_市旅游局企信通系统方案等，参与功能框架规划的项目有\_\_市中小学校综合信息管理平台、移动家校通管理平台、宽带家校通管理平台等；其中，在综合应用管理平台的投标中，我们成功被评选为20\_\_年度入围合作伙伴；在易缴费的评标中排名第二。

三、项目推广与网站运营

从10月份开始，我开始对电信宽带家校通项目着手开展一系列的工作，包括前期的网站功能、邮箱内容规划，合同的修订，项目跟进以及前期向3所试点学校进行推广工作。

自12月21日试运行以来，电信宽带家校通绿色邮箱系统目前已有2580个邮箱用户，我负责安排了3所试点学校进行培训，希望通过培训引起老师们对邮箱的关注，调动他们使用教育邮箱，目前已激活的用户有700多个，师生反映良好。

四、项目合同的撰写、审批过程跟进及归档整理

负责各项目合同的拟稿、修订、跟进，高新技术企业申请、软件著作权登记申请等行政申请的相关资料的撰写，合同的归档整理。

五、部门行政事务协调及管理，制定客观合理有效的激励政策

制定相关政策协助部门协调内部同事之间的关系，以及制定了“员工形象礼仪准则”，客观合理地制定有效的激励政策。

六、协助副总经理处理日常事务

七、组织策划部门活动

成功地策划了几个活动元旦贺年聚餐，端午节欢乐谷旅游活动，每周的乒乓球、羽毛球部门运动等，成功地调动了部门同事的积极性，提高部门士气。

八、今后的设想和决心

过去，我在\_\_公司又走过了充实的一年，尽职尽责完成好本职工作，尽可能地把工作做到最好。虽然，工作中偶尔会有做得不够完善的地方，但通过失败的教训让我从而累积了更多工作经验。

展望20\_\_年，我将如何独立管理操控项目流转过程作为个人发展目标，努力推动各项目的进程，协调配合各项目的实施、推广、运营等工作，在保持以往的工作质量的基础上，寻求更高层次的突破。朝着这个方向，我一直努力着，希望能让工作更完美，不断提升自我价值。

在此，我衷心感谢上级各领导给予我学习和锻炼的机会，以及对我工作的信任与支持！我会再接再厉，争取在日后的工作中能够得到更大的提高。

**技术研发部年度总结报告精选篇4**

20\_\_年快结束了，回首20\_\_年研发工作，有硕果累累的喜悦，有与同事协同的艰辛，也有遇到困难和挫折时的惆怅。时间过得飞快，不知不觉中，充满梦想和激情的20\_\_年随着新年伊始即将临近，本人8五月份之加入到研发部，融为这个集体的一份子以来，本着对工作的热爱，抱以积极，认真学习的态度，用心做好每件事，干好这个前端工作，充分利用这一平台提升自身的技术，回顾历程，收获和感触颇多。

虽然在学校里学的是网站开发专业，但是毕业之后从事这个行业只有短短几个月，所学的知识基本没有用到，事隔两年多重新步入这个行业，感觉还是有点吃力的，多亏研发同事在工作上的帮助，才能够很快上手，没有耽误工作，进入工作状态之后，又恶补了一段时间，前端制作基本上能独立完成，前端是个很复杂的岗位，所涉及的知识面非常广，刚开始并不了解前端主要是做什么的，只有很浅的认识，以为只要把美工给的页面排版成html格式实现一些动态交互效果即可，这可能只是初级或中级前端做的工作，如果往更高层次发展，就要配合程序与服务器连接，这个认识可能还存在一些问题，对于我这个也算是新手来说确实有点难，很多东西都不太懂，都要学，问题依旧存在，可能是因为真的很喜欢这份工作吧，从没想过要放弃，我还会继续努力提高学习效率，为以后能够更好的完成工作做准备。

在资源部pe频道管理期间，主要工作：

一、每日pe（hdpe\\ldpe\\lldpe）资讯发布；二、每日pe（hdpe\\ldpe\\lldpe）编辑短信；三、每日更新石化出厂价及市场报价；

四、每日清晨6点半左右发布原油短信及原油资讯；五、每日添加技术参数；

到研发部这半年多以来主要参与的项目：

一、模具网前台页面及管理员后台页面制作；二、西南网前台页面制作及版块调整；

三、改性二期前台页面及m网前端页面设计；四、中塑文库页面制作；

五、主网商铺及其它一些维护；

**技术研发部年度总结报告精选篇5**

随着时针和秒针交替运行的滴答声，转眼猪年已悄然走过，即将迎来猪年、中国年。回顾过去的一年，产品研发部在公司领导的正确指导下，在兄弟部门的密切配合下，在部门同仁的共同努力下，顺利完成了公司制定的各项前期筹备任务。

现将今年工作总结如下：

1、详细学习总规，了解经营核心：

入职后，公司领导先行组织认真对项目文字版策划总规学习。并通过不定时的学习中讨论，讨论中学习的方式，加深对整体项目策划的理解。使我们全面了解项目位于樟树市洋湖乡与阁山镇交界处，距樟树市区约4公里，总投资31、65亿元，属全省第37次重大调度项目。公司重点利用樟树特有的“盐、药、道、酒”四大核心旅游资源，以国教养生文化为底蕴，以盐泉为核心支柱，整合酒都、药都、盐都等养生资源；中国首创盐泉养生旅游新概念，让游客在愉悦的旅程中养身、养神、养心、养性，将给人们创造天堂般美丽、舒适的养生旅游度假环境，打造全国第一个复合型养生旅游项目，国际一流的养生旅游度假基地。同时围绕以“盐”为核心，深度盐开发，做足盐文化，打造出中国最具特色的盐泉养生旅游度假区，成为江西旅游的新地标。

2、依据项目总规，细化产品设计：

在充分理解总规前期文案策划的基础上，根据公司对项目分期分批建设的原则，在相关领导的指导下，对一期营业配套项目进行局部方案量化。依据总规对一期涉及的经营项目，进行梳理性的整理和完善，使产品更具竞争性和实用性。并在相关部门通力配合下，顺利完成一期(一阶段)东方死海养生区、游客餐饮中心、游客住宿中心、后勤服务楼等，营业配套项目的工程设计任务书及最低运营人力编制需求方案工作。

3、外出考察学习，完善产品设计：

为了使产品在国内更具有独特性和超前性，参与公司多次组织的与相关部门联合外出考察学习。先后对浙江、湖南、湖北、四川、重庆、贵州、广东、山西等盐泉和温泉资源企业考察，重点对同行业的大英死海和运城死海，以及自贡的盐文化旅游资源和经营特色进行相应的详细了解。在借鉴同业的成功经验的基础上，并根据本项目的客源市场定位，以及区域资源优势，对产品设计和产品特色作出有机的调整。以死海沐浴养生为主，水上娱乐互动作夏季补充，温泉养生作冬季补充，使产品形成季节的优势互补。在产品设计满足客源市场需求的同时，融入温泉的服务理念打造东方死海旅游新品牌。

4、接待各级领导，筹备项目开基：

项目自立项以来，受到省内各级单位及相关领导的关注，并在政策上给予了极大的支持。期间现场接待了江西省级政府副省长朱虹、省国土厅厅长胡宪、宜春市委副书记任桃英等省市领导的检查指导，在听取公司对项目规划及筹备进展后，纷纷给予了高度的评价。同时也就项目在筹备过程需政府协调的问题，认真听取汇报并记录备案，会后逐项及时排解和回复，对加快项目的进度起到积极的作用。在各级政府共同关注及支持下，在集团公司领导的正确指导及鼎力配合下，顺利完成6、19《中国首创盐温泉养生度假旅游区开基大典》前期策划和现场接待方案。开基大典的圆满成功，在受到参会嘉宾赞扬的同时，也在樟树爆发较大的社会影响力，为项目快速推进奠定良好的基础。

5、采集产品资料，做好信息收集：

根据项目一期(一阶段)产品的市场定位及经营需求，为配合好项目工程设计阶段性推进需要，对相应的经营项目设备进行了网络信息采集。信息采集主要针对设备的产地、品牌、规格、功率、特点等数据资料，以及使用说明等文字资料，为项目局部硬件设计需求提供详细依据。同时也为制定设备设施使用保养流程，降低设备设施损耗，延长设备设施使用寿命，全面提升员工日常工作中的综合业务技能。

6、收集人才信息，做好人力储备：

旅游行业是一个劳动密集的产业，业务科目繁多，需要不同类别的专业人才加入。针对一期(一阶段)项目岗位及人才需求，为应对部分岗位急需、特殊人才招聘难的问题，采用了意向性超前约聘办法。提前对核心岗位人才电话约聘，将部分符合岗位需求标准，有意向加入公司工作的人员简历收集储备。再根据项目的实时进度情况，合理安排适时的阶段加入公司服务。经过供需双方充分的了解及认知，使所需人才做到“召之即来，来之能战，战则必胜”人才使用关。

7、协助一期修规，完成方案评审：

依据集团项目开发原则：一期集中开发大众型、人气旺、投资省的项目，二期开发个性化、投资大的项目，二期开发时要能不影响一期正常经营的工作要求。部门积极参与协助一期东方死海配套项目前期的规划设计跟进工作。在集团公司领导的鼎力支持及设计公司的通力配合下，顺利完成一期营业配套项目修建性详规的报批，并通过项目相关专家评审通过。

8、积极参与活动，营造和谐氛围：

高效有序的的工作效率，离不开公司各部门的相互协作，更需要一个快乐工作及生活的和谐氛围。为了营造良好的工作氛围，部门积极参与公司组织的各项文娱活动，如：五四青年节的卡拉OK比赛、中秋节的邀月晚会、光棍节的美食派对、指挥部绿地平整等相关活动。不但增进了部门岗位之间的认识，拉近部门之间伙伴关系，同时也提升了整个团队的集体荣誉感和企业使命感。

认真回顾、分析过去的一年，部门也存在以下不足：

1、策划思路保守，产品缺少创新：

前期协助一期项目文案策划过程中墨守陈规，产品设计方案依照传统温泉规划布局，没有突出盐泉本身独有的特色。后经集团领导及团队成员的思路不断碰撞，通过实地观摩考察和学习国外书籍资料，在汇总同业项目经营特点的基础上，使部门成员的产品思路豁然开朗，共同达成“东方死海”项目新的设计共识。

2、缺少资源共享，缺乏沟通理解：

在项目日常推进及重大活动中，没有很好的借助集团公司内部的优势资源共享，部门之间缺少沟通，导致部分工作很努力，但工作成绩不是很明显。如在开基大典的过程中，集团公司委派精兵强将前来协助，大家在前期工作推进中各司其事，没有针对大典进度认真有效的沟通。期间双方交叉点的工作经常扯皮，既影响了大家的工作情绪，有影响了工作的进度。

总结过去的一年，是为新的一年工作顺利展开打下坚实的基础。今年是产品研发部项目产品研发完善年，骨干团队成立组建年，筹备专项实施推进年……。同时也肩负着集团公司樟树项目的品牌推广和品牌塑造重任，产品研发部工作计划如下：

1、组建核心团队，积极项目推进：

随着项目的实施性推进，以及项目工程设计任务的不断深化，产品研发部将分期分批引入相关专业的骨干人员，从而确保项目任务按时、保质、保量的完成。初期核心骨干由20名主管级以上人员组成，主要任务是协助配合完成一期(一阶段)营业配套项目的工程设计任务书的深化，以及试营业项目营销部、死海养生部、餐饮部、房务部等筹备工作的前期准备和产品深化；

2、建立营销网络，扩大品牌宣传：

坚决贯彻集团“营销为王”的市场管理理念，没有市场，没有客户一切都是空谈。没有营销再好的理念，制度执行得再好，都是空话。在建立健全营销精英团队的基础上，借助集团公司、合作伙伴、政府机关等良好的市场资源平台，结合网络、电台、电视、报纸等不同形式的媒体宣传推广，扩大目标市场产品的市场知名度和影响力。同时，加强重点目标市场“扫街扫楼”的无缝隙拜访宣传，进一步抢占市场的占有率。

3、拟定制度文件，明确职责范围：

文件分为《部门规章制度》和《部门岗位职责》两个篇章，规范严谨的规章制度和岗位职责，是工作质量及行为规范的重要考核依据。根据相关制度文件，明确个人职权范围，使“人人有事做，事事有人做；责任到人，一包到底”，是创造紧张有序、高效满意、和谐团结的良好工作氛围的前提保障；

4、拟定流程文件，规范操作标准：

文件分为《部门岗位服务操作流程》、《部门设备清洁保养操作流程》、《部门工作督导操作流程》三个篇章，各项工作操作流程手册，是各部门员工技能培训及考核的重要工具，是对客优质服务体现的前提保障条件。规范统一的操作标准，既是星级酒店软件考核的指标，也是市场对品牌“物有所值，物超所值”的重要考量依据。

5、拟定采购类项，物资选型调研：

项目一期(一阶段)所需采购的物资种类繁多，存在材质不一，数量不一、生产周期不一等诸多因素。部门将根据项目实际经营定位，在“满足现有需求，又具有超前性”的采买原则下，组织制定各部门硬件及软件设备设施采购需求表。采购分类为《设备采购类》、《家具采购类》、《玻璃瓷器采购类》、《布草采购类》、《低值易耗品采购类》等。

6、汇总采购方案，编制采购预算：

并依据采购类型需求表对市场进行全面调研，选择性价比更高的产品，或更符合项目营业需要的产品。经过充分的市场调研后，将调研信息统一汇总制表，并对产品的材质、规格、功率、价格、售后等信息对比，最终制定出合理的采购预算。为公司投资用好每一笔钱，节约每一分钱做好数据测算。

7、拟定培训方案，编制培训教案：

培训教案的编制是项目筹备工作中重要的工作之一，培训方案及教案编制的好坏，将影响到员工业务知识学习的兴趣；间接影响服务品牌的推广。培训方案将按《业务理论教案课件》、《业务实操培训课件》、《团队互动游戏课件》三部分组成，根据培训形式所需的场景，灵活采用以PPT、实操展示或视频播放模式的课件。以不同的表现形式带动员工的业务学习兴趣，形成良好的比、学、赶、帮、超的学习氛围。

8、配合工程设计，跟进施工监督：

根据项目实时推进需要，积极配合各相关工程设计单位的工作，及时沟通阶段性的推进成果，尽快完成各项设计任务。同时配合监督现场施工进度及工程质量，实时与施工方沟通，严格按照施工图施工，确保各项施工指标满足营业的需求。

9、协助人才招聘，跟进培训方案：

在人才招聘方面，积极协助人力资源部制定岗位人才任职标准及人员的选聘工作。同时，借助本部门在行业的人力资源优势，协助定向招聘部分重要岗位的员工。在协助做好招聘的同时，还要配合人力资源部做好员工的入职及培训工作。让每一位员工在进入公司后，能尽快的熟悉公司，热爱公司，愿意以公司为家，为公司的未来贡献一份热血。

10、营造文化氛围，打造王牌团队：

一个有“文化”主题，有“传奇”故事的团队，才是一个真正的有凝聚力、战斗力的团队。部门在筹备推进中将围绕“打造一流团队，打造王牌团队”为工作核心，通过企业内刊、部门板报、群内论坛、比武练兵、拓展学习、竞争上岗等多种文娱形式；普及行业专业知识，宣传岗位中感人事迹，传递员工心声，展现员工魅力风采等内容。积极培养员工“争学先进、争当先进”，“企业为我，我为企业”的主人翁意识。通过不同形式的班组会议、绩效面谈、经理邮箱等沟通方式，建立员工沟通交流平台，倾听员工心声，及时为员工排忧解难，树立员工强烈的企业责任感。

11、建立团体组织，创建和谐环境：

在集团公司领导下，成立党支部、团支部、工会等团体组织，充分发挥各职能团队的优势，积极创建和谐工作环境。在公司内部不定期举办各项团队活动，丰富组织生活，活跃团队氛围，搭建良好的员工交流平台。在公司外部借助组织关系，加强公司与公司之间，企业与政府之间的友好互动，搭建良好的资源交流平台。

12、筹备开业演练，塑造一流品牌：

因东方死海项目作为集团公司重大投资项目，樟树市重点招商引资项目，江西省第37次重大调度项目。从项目立项初期就备受市场的关注，项目筹备的开业必将再次吸引人们的眼球，会为项目带来大批较高期望值的宾客，所以一期(一阶段)试营业的前期演练是重要的。演练是在业务知识培训熟练掌握的`基础上，通过一个月的经营场地实地业务技能模拟实操，强化技能在实操中的应用。通过实操消除员工对客服务的羞涩心理，强化员工在服务中的处变能力，提升员工在实际工作中的服务质量和工作质量。通过实操演练检验培训中的不足之处，不断健全完善培训内容，突显对客的细微服务，个性化服务，塑造一流的服务品牌。

人心齐，泰山移，团结就是力量。相信在部门仝仁的积极努力下，公司相关部门的通力配合下，集团公司的鼎力支持及正确指导下。产品研发部各项工作将有条不紊推进，全员将以百倍的信心顺利完成公司交给的各项任务指标和相关工作要求，为江西樟树易达旅游发展有限公司美好的明天添砖加瓦。

**技术研发部年度总结报告精选篇6**

一、新产品申报方面：

参与了包括\_\_原料药、\_\_片剂、\_\_注射液在内共计10个品种的现场考核(包括研制、生产)，均已顺利通过，到年底已有其中两个片剂品种(5类)下发批准文号，为公司的发展注入新的动力。

在研项目顺利进行，与医药科技公司合作开发的两个原料药、三个片剂进展正常，其中\_\_原料药申报资料及需要配合工作已完成。

自主研发项目顺利进行，\_\_注射液的CTD资料已经完成，其他资料也已经准备完毕;\_\_原料及片剂的项目也在顺利进行中。

二、工艺改进方面：

针对\_\_肠溶片存在的粘冲及释放度不合格等问题，通过调整粘合剂、润滑剂的用量进行了大量试验，最终解决了质量问题。针对\_\_原料药收率低、成本高的问题，对其合成工艺进行了优化，通过大量试验提高了反应收率，研究了溶剂回收、母液提取等，大大降低了产品成本，提高了市场竞争力。

三、质量一致性评价工作：

\_\_片已经进行了初步试验，对自制片剂在4种溶出介质中的溶出曲线与原研片剂进行了比较，结果存在差异，相似因子不能达到50，说明我们的自制制剂与原研制剂在这几种溶出介质中存在较大差别，需要我们在后续工作中继续进行试验，对片剂的处方工艺进行适当调整，使之能够满足质量一致性评价的要求。

在过去一年的工作中，也存在自主研发项目进度慢、效率低等问题，这与我们研发人员的技术水平有关，也与研发中心的现实情况有关，研发人员少，实验项目多，这就需要在新的一年里加强研发人员的培训学习，提高业务技能。

比如每年都有同事参加药审中心的培训班学习，可以让参加学习的同事给大家讲一讲学习内容，让大家对最新的审评政策、审评要求有所了解，然后通过学习研讨班讲义结合案例，提高技能水平。

通过合作开发的项目，我们可以学习到药物研究的许多技术，包括试验设计、标准制定、杂质研究等，总之通过各种途径不断学习，提高药物研发水平。

在新的一年里，我们要自主研发与合作开发同时进行，人员合理安排，充分调动研发人员积极性，各项工作统筹安排，提高工作效率。

**技术研发部年度总结报告精选篇7**

一、目前研发经理工作过程中存在的问题：

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术魅力优势。

(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，产品现状也急需要频繁升级，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。

二、问题的原因分析：

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。同时对适度授权把捏不好，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。

三、问题的解决方案：

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是首要的因素。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，这种经历会让他们一点点地受伤。

(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。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！