# 管理员工工作总结

来源：网络 作者：平静如水 更新时间：2025-03-17

*管理员工工作总结 前几天领导要我写一个工作总结，不知总结哪方面的，我想就将这段时间的工作感受向你汇报一下： 这里主要谈一下管理方面的感受与心得。我认为，一个企业要想做大做强，起决定作用的是高层管理人员的思想观念。对民营企业来说，老板的观念...*

管理员工工作总结

前几天领导要我写一个工作总结，不知总结哪方面的，我想就将这段时间的工作感受向你汇报一下：

这里主要谈一下管理方面的感受与心得。我认为，一个企业要想做大做强，起决定作用的是高层管理人员的思想观念。对民营企业来说，老板的观念决定一切。有了一个好的思想观念，还要有一个好的运作方式。只有当一个好的思想观念和一个好的运作方式吻合后，企业的发展才会如人所愿。反之，企业的运转就会出现一些不可预测的问题，停滞不前，衰败倒闭都是有可能的。

我们厂的老板在讲话中豪言壮语的表达了如何求发展，如何做大自己的企业。可是他的运作方式与他的良好愿望发生背离。如工人工资低，福利待遇差，人才培养不够等。特别是工人生产的计件价格，远低于同类行业。工人打工的目的是为了求生存，是想用自己的劳动力交换等价商品。当工人认为自己的劳动力交换的商品低于自己的劳动力价格时，就会失去工作热情，就会辞职离厂，另谋职业。一个工厂如果员工不稳定，频繁流动，这无疑给企业的发展带来负面影响。新员工技术不熟练，工作效率低，浪费时间，浪费材料，目标任务完不成，不合格产品增加。这些对于一个员工来说是一个小失误，但对一个求发展的企业来说却是一个大失误。因为这些原因，不能按质按量的交货，诚信一次一次的丢失，客户一天一天的减少，一个本来可以做大做强的企业，一个本来可以威名远扬的企业，就因为这些失误导致了衰败，最后被竞争对手吃掉。一个好的管理方式可以使一个企业走向辉煌，一个不好的管理方式可以使一个企业走向毁灭，可见管理是多么重要。就我们厂而言，管理工作有好的一面，也有不好的一面，现在我就对不好的一面谈一些自己的看法。

>1、员工的精神生活和素养管理抓得不够

要想一个企业快速发展，必须做好方方面面的工作。素养教育，是现代5S管理中的一项重要内容，忽视了这一项，企业的生命就不会强盛，发展就不会健康。厂里现在高呼的口号是抓好目标任务生产，而关于目标任务生产的辅助性工作没有引起重视。如人才培训，素养教育，精神生活的改善等都没有纳入工作计划，也没有提上议事日程。一个企业要想求发展，就必须有计划的进行人才培训和素养方面的教育，定时定期的在看板上表扬先进个人和先进事迹。看板是反映工厂情况好坏的一个窗口，同时也是员工精神生活的一块绿洲。一个内容丰富的看板，可以源源不断的给员工提供精神食粮，告示一些员工关心的事项。但我厂的看板却闲置已久，尘封多日，给人的第一印象就是精神生活的贫乏。员工在满足物质生活的同时，也需要精神生活的滋润，当物质生活与精神生活同时满足后，员工就会自然的与厂建立感情，就会通力合作，就会以厂为家，自觉的激发工作热情。这种热情来自于员工的心灵深处，他们急主人之所急，忧主人之所忧，热情的持久性和强烈感与主人共振共鸣，奔放出来的力量足以使一个企业腾飞。而这一重要方面被厂里的领导层冷落了。

>2、管理层沟通工作不“通”

沟通工作在企业管理中是一项很重要的工作，工作中的许多问题都是在沟通中发现，在沟通中解决。而我们厂的沟通工作就象闲置已久的看板一样，被人遗忘了。我来厂一个半月了，还没有人和我沟通过一次。我问过其他员工，回答是有“沟”不“通”，这方面我主动找副总谈过，是因为生产主管说话不友好，每次说话时都把我本来愉快的心情一扫而光，留下的是一腔烦恼。我不是说我们之间有意见，我只是评论他说话的习惯使人不快乐。其他员工也有同感，议论主管总是用命令的口气与人对话。前不久你也发过这样的短信，提醒管理员要用自身的影响和与人相处的艺术来激励员工。他的手机也应有显示，为什么对这些置之不理?也许是因为他说话的习惯，无法感觉到自己的行为伤害了对方。不管怎样，军阀作风是管理工作中的大忌，有效沟通才是管理之道。现在厂里的员工本来就因为工资低牢骚满腹，如果管理员用命令的口气，那且不是干柴烈火，一点就着。有个员工说，我是来挣钱的，不是来受气的!恼怒之下，离厂而去。本来厂里就人心不稳，如果用这种管理办法，那走的人且不是更多?沟通工作是激发员工工作热情的方法之一，是部门之间合作的纽带。可我们厂的沟通工作不仅是在管理员和员工之间不通，就是在管理层里面也出现堵塞现象，勾心斗角、拉邦结派显而易见。工作上的支持、帮助与理解，已经在暗战的气氛中消失得无影无踪，唱埋怨歌，出难题，找岔子，暗箭伤人成了近段工作中的主基调。管理层内部有了这样的分歧，员工工作的好坏就可想而知了。这段时间因任务完不成，天天不能按时交货，送货司机忍不住的和副总吵了起来，言行举止不能说没有影响到副总的威信。矛盾指向副总可能是表面现象，究竟剑指何方，暗藏什么玄机，还有待时间的证实。不识庐山真面目，只因生在此山中。管理层的领导跳出山界外，看清大势，拿起沟通的武器，是完全可以解决这些问题的，完全可以把矛盾消灭在萌芽状态，化干戈为玉帛。如果管理层不认识到这一点，今后的矛盾将会愈演愈烈，管理工作的失败就将会成为定论。作为管理层的领导，要重视沟通工作，要定时、定人、定计划的进行。只要重视这项工作，就有意想不到的效果，就有神气的力量出现。如果是一个面临倒闭的企业，他就会因此而发生逆转，就有机会再展宏图。要想使每次的沟通工作成为有效沟通也不是件容易的事情。管理员遇到沟通困难后，不要丧失信心，更不要失去理智，要用平和的心态、冷静的头脑去对待，用灵活的方法、变通的思维去解决，力争使每次的沟通成为有效沟通。团队精神，需要员工用满腔热情来铸成;完美团体，需要管理员用沟通艺术来打造。一个企业拥有了团队精神，拥有了完美团体，他们在困难面前将无坚不摧，在前进的路上将无往而不胜!

>3、整理整顿工作留死角

整理整顿工作在我厂上一届领导就不重视，现任领导重视得不够。如仓库存在大量待处理物品和放置已久今后很难用上的物品。这些物品站用了大量的空间，严重影响了常用物品的摆放，一些不良品也没有地方设立专区，加之仓库材料的发放工作没有一套完整的措施，很容易造成物品的混乱，耽搁仓管取料的时间，进而影响整个车间生产进度，如果错发物品，还会出现质量上的问题。仓库共有五百多个品种，由于空间不够，许多不常用物品，只好压在常用物品的下面，偶然用到这些材料时，仓管还要花一定的时间寻找。因为压埋的原因，报缺不及时，导致生产停产，直接影响生产进度，给企业带来损失。因此，整理工作非常重要，一定要狠心的将一些非必须品清出仓外，让位给必须品。物品的放置一定要定量、定位、定品目，并固定存卡，按时更新。做到不良为零，浪费为零，切换产品时间为零。小问题不重视就会导致大问题，大问题不解决就会酿成大祸。因此，仓库的整理工作一定要重视，物品的“三定”原则一定要遵守。

>4、安全管理

安全是最大的经济效益，这方面厂里既没有安全知识讲座课，也没有壁画专刊，更没有新员工的专门培训，让人觉得安全警钟似乎停摆了。事故往往在粗心大意中出现，最近厂里连续发生几起工伤事故，不能说与厂里的安全管理不够没有关系。近段时间由于离厂人员较多，造成了在职人员生产任务大，中午连班，晚上加班，加班之后还续班。新来员工不经培训就持\*上阵，哪里需要人就往哪里冲，可谓疲劳战、混乱战、持久战一起上。结果是效率低，任务完不成，安全事故上升，质量问题加大。现在医院内有员工躺着，医院外有员工疗伤。幸好员工受伤程度不重，厂里损失不大。如果出现重伤或死亡现象，那就惨了，经济赔偿的法律主任谁也免不了。一个实力雄厚的企业这样折腾一下只是皮毛之伤，但如果是一个刚起步的新生企业，就会大伤元气，甚至是一命归天。这样的短命企业在现实中举不胜举，历史教训告戒我们，安全警钟不能停摆，安全警钟应该长鸣不熄。

>5、目标任务只有数量，没有行之有效的措施

作为管理层，目标任务的制定是首要任务，公司的总目标，部门的总目标，个人的总目标，都要加以落实，并且要细化，分解到每季度，每个月，每一天，制定生产目标要通过沟通渠道征求员工意见，让员工参与目标任务的制定与管理。这样员工就会认为自己受到了重视和尊重，就会增强主人翁意识，就会主动的去完成自己制定的目标任务，工作的快乐感和责任感就由此而生。对于许多员工来说，实现目标就象一场比赛，随着时间的推移，员工实现一个又一个的目标，这时他的思想方式和工作方式就会渐渐改变。一个企业有了目标后，还要有一个具体的措施加以跟随，为目标的实现保架护航。我们厂的员工来厂很长时间了，还没有见到自己的工作制度。工作制度的得知，完全从管理员的嘴里而来，今天知道一点点，明天知道一点点，这种点点滴滴的口述制度，会让员工低估管理层的水平。管理员不重视沟通工作，就更谈不上征求意见，员工完成了目标任务没有奖，没有完成也没有罚，只是在摊派制度下机戒的工作，毫无责任的工作。由于员工没有受到制度约束，物资上没有受到奖惩，精神上没有受到激励，工作动力也就大大下降。在这种情况下，那些本来积极工作的员工，也会因为对工厂的前途担忧而失去热情，失去信心，工作心态也就很容易发生改变，甚至是集体改变。如果出现这种情况，那等于就是宣告一代领导人的管理工作失败。

希望有这样的企业能进行共勉!

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！