# 企业员工上半年工作总结|企业员工上半年工作总结2024

来源：网络 作者：梦回唐朝 更新时间：2024-02-26

*一年过半，企业的工作也经历了半年的发展，下面是本站小编为您整理的“企业员工上半年工作总结2024”，仅供参考，希望您喜欢！更多详细内容请点击本站查看。企业员工上半年工作总结2024　　转眼间，2024年又过半了，回顾这半年来的工作，我在...*

　　一年过半，企业的工作也经历了半年的发展，下面是本站小编为您整理的“企业员工上半年工作总结2024”，仅供参考，希望您喜欢！更多详细内容请点击本站查看。

**企业员工上半年工作总结2024**

　　转眼间，2024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） 、知识管理

　　2024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km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）、2024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87分，90分以上的有25家；80分以上的有34家，最低分为57分；并列100分的有14家（包含集团职能部门），xx公司集团并列第一，华南第一。去年同期排名43名。

　　（2）、2024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）、2024年集团知识管理考核――频道点击

　　1、培训覆盖面力求100%

　　2024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cko积分办法。对此，公司也作出了相应的调整，并在3月至5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，km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，xx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，xx公司集体或个人共荣获4项荣誉，着实给力。

　　（1）、xx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）、xx公司荣获集团“知识管理频道经营进步奖”（km推进团队集中亮相，并多次受到好评，其中xx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；

　　通过与部门班组的沟通，发现很多员工对6s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，2024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2024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6s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6s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。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2024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。

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！