# 近期工作总结

来源：网络 作者：水墨画意 更新时间：2025-06-23

*第一篇：近期工作总结近期工作总结人力资源管理可分为三部：明确战略规划——人力资源规划——人力资源管理体系与具体的执行计划。通过近一个月的工作观察，对公司内部存在的不足，大体可分为以下几方面：一、公司战略目标不明确，人力资源规划不能具体实施...*

**第一篇：近期工作总结**

近期工作总结

人力资源管理可分为三部：明确战略规划——人力资源规划——人力资源管理体系与具体的执行计划。通过近一个月的工作观察，对公司内部存在的不足，大体可分为以下几方面：

一、公司战略目标不明确，人力资源规划不能具体实施：

企业的整体发展战略目标决定了人力资源规划的内容，而这些内容又为建立人力资源管理体系、制定具体的人员补充计划、人员使用计划、人员接替与晋升计划、评估与激励计划提供了方向指引和依据，人力资源管理必须结合企业战略的实施予以人力资源的支持和保证。在人力资源开发与管理活动中，应以战略目标出发，确保人力资源政策的正确性与有效性。因此，人力资源规划的前提是企业发展与企业战略首先要明晰，而后才能分解到人力资源方面，随后才会有人员需求计划、招聘计划、薪资福利计划等与之相配套，而公司目前缺乏较明确的发展战略，尤其想涉足于不同的业务领域，而这些新兴产业在筹备、营销、管理、服务等各个环节没有成熟的经验可以借鉴，尤其是一些新开拓的项目,定岗定编工作不象传统业务那么成熟。因此在人力资源管理方面也不可能有明确的规划，只能是走一步，看一步。

二、缺乏经验丰富的综合人才：

目前，公司人员主要表现在：第一、整体素质不高，专业人员很少，专业知识储备不足，专业技能不够；第二、缺乏系统的职业培训；第三、许多人员没有经过正规大公司的熏陶，导致很多工作在实施起

来比较困难，阻碍了工作的正常进行，影响了公司的发展。

三、公司的行政基础工作太薄弱：

由于公司刚成立，一些规章制度没有完善起来，大家对于自己的言行没有概念化。

四、公司的组织机构不明确、薪酬与绩效考核等各项制度缺失。

五、自身的不足：由于到公司不足一个月，对公司经营项目与理念不太了解，人员熟悉程度还不够，对人员分工的工作没有形成系统的计划和长远规划，各方面的工作做的还不到位。

对于下一步的工作计划，大体可分为以下几方面：

一、根据企业整体发展目标提升人力资源管理水平

1）做好招聘及录用等各项相关工作，保证企业人员因素的稳定性。

2）明确岗位职责，严明劳动纪律，完善绩效考核制度和办法。从劳动纪律、岗位履职、沟通协调四个方面进行细化，提高操作性，为人力资源的评价和考核提供有效的依据。

3）加强组织人员结构优化创新，为推进企业的发展奠定基础。组织结构设置进一步科学化，人员结构进一步合理化，加强定员定编管理，提高工作效率。

4）加强薪酬制度改革创新。在薪酬制度设计中，以职位为基础，以清晰明确的企业发展战略、科学的组织结构设置和规范的职位体系为前提，紧密结合绩效考核管理开展工作，并通过绩效考核向员工传递组织压力以激活整个组织的活力，进一步健全员工薪酬增长与企业效益同步增长的激励约束机制。

5）加强人才引进培养机制创新，为企业的可持续发展创造动力。引进人力竞争，形成内部良好的竞争氛围；建立完善人员进入和退出机制。努力为员工提供充足的个人发展空间，引导员工树立与企业共同发展的理念，提高人力资源的利用率。高度重视人才规划工作。

6）加强员工教育培训体系创新，创建学习型、知识型企业。

二、强化协调能力。协调，是行政协助领导进行有效管理的一项基本职能。在现行的机构设置中，一项工作多部门 负责的现象比较普遍。因此，进一步做好协调工作意义重大。行政在协调工作中，一定要站在全局的高度上，正确处理好整体与局部、局部与局部之间的利益关系，最后在全局利益上达到协调统一。

三、配合财务部门，贯彻后勤的成本控制，切实做好后勤费用的报销审核，包括货运费用的登记统计手续，严格按照程序核定的使用标准执行。

**第二篇：近期工作总结**

近期 工 作 总 结

近期，单位组织我们参加了站务员上岗培训，通报了快递部恶性事件，群策群力做好“创城”相关工作，下面我对近期的工作进行总结：

站务员培训期间，大家都是利用自己的业余时间近期学习，没有叫苦叫累，积极主动，认真听课，以圆满优秀的成绩完结了培训考试。在培训时间我体会良多，首先，自身的业务素质还不高，在今后的日子里仍需向老前辈多学习，多总结；其次，在言传身教，生动的经验教训告诉我，自身的服务态度和工作还不到位，没有真正的为旅客着想；最后，在协同配合方面我仍缺乏主动性，总是存在被动的接受任务的现象。

此次快递部恶性，深深的惊醒了我，在我的印象中，快递部一直都是优秀的，总是以热心的服务对待每一个人,可这次打架事件不禁让我惊愕，换作是我，我会和他们一样吗？总之，不管理由是多么的充分，出手伤人总是不对的，这不仅影响了客运中心的集体荣誉，也破坏了个人的完美形象，甚至会断送自己的个人前程。在不同的岗位上，多多少少会遇到许许多多的问题，这就考验我们个人处置事情的方式方法是否灵活多变，是否真正用心服务旅客。

在“创城”活动中，我本抱着不关事己高高挂起的想法和态度，可看到同事们积极响应，热心服务，兴致高涨的情绪，单位领导忙里忙后，大会小会，积极协调工作，这一切的一切，深深的 打动了我，我问自己我为什么不能和同事们一起加入这个热心的团队工作呢？首先，改变自己的观念，杜绝麻痹、混日子的思想，从思想上和行动上做到步调一致；其次，从优秀的前辈同事身上吸取先进的想法和方法，从自身的素质条件上下功夫，与大家共同进步；最后，我深深的意识到，“创城”活动并不是一时的，也不是一个人的，是和每一个公民都息息相关的，这也不是狭隘的石河子一个城市，这乃至新疆全省，全国各地，只有人人爱“创城”，真正做到文明、讲礼貌，团结、和谐，国文素质才可能真正的提高。

以上是我对近期工作的总结，如有不足之处还请领导批评指正，我会在今后的日子里好好工作，努力工作，团结同志，一同进步。

王俊杰 2025年12月19日

**第三篇：近期工作总结**

工作总结

12月份已经过去了一半，这半个月在营运总监和店长的领导下，我们的工作进展有所加快并且取得了一些成绩。

一、人员招聘

执行人：

这个月上旬的主要工作任务是招聘人员。虽然到了年末人员招募非常困难并且我们要跑到室外人员流动率较大的地方进行工作，但是我们共同配合通过各种努力，目前为止，外场管理层人员已基本到位，包括店长1名，领班3名，厨师长1名；基层员工也已招募到40%，其中包括收银员3名，吧员3名，厨师4名，服务员3名，另有待复试人员5名。

二、培训计划

执行人：为了在人员到位后能够迅速有效地开展培训工作，店长分别安排了外场各部门主管搜集整理相关的培训资料，具体分配如下：\*\*负责服务语言和行为礼仪方面；\*\*负责服务流程规范方面；\*\*和\*\*负责吧台内部水单知识方面。现各责任人已基本完成资料整理，并已制作书面文件，等待店长审核。

三、工作小结

初期工作开展缓慢，因为没有明确各部门工作任务，后期工作中，店长很好的对大家的工作进行了详细的安排，并且在每天的晨会中明确任务、鼓舞士气，所以我们的工作得以顺利并有序的开展。在接下来的工作中，我们仍然要把工作的中心放在招聘上，确保在开业前半个月时人员能够全部到位，以便顺利开展后期开业前进场及培训工作。

我们选择加入\*\*，那么就要以我们最大的热情和\*\*一起成长，希望在以后的工作中，我们所有的伙伴都能够全力以赴，为了\*\*和我们的明天一起奋斗！

**第四篇：近期工作总结**

近期工作总结

对于本人近期工作，主要有以下两点总结

一、加强同事间协调工作，提高沟通效率，把工作落到实处

团结是消除一切困难的有力武器。在近期的工作中，各种文件制度的整理修订，我明确的认识到这方面的不组。个人始终只是一个不成气候地的单独载体，只有加强同事之间的沟通，切实贯彻上级传达的工作任务，将整个养老团队从上下、左右、各方面有机结合在一起，才能真正的体现出整体战斗力以及个人价值！

二、对于工作，要从思想上提高认识，在工作中做到严谨、细致

在近日的工作中，本人已尽力督促自己要做到严谨细致，并取得了一定的成效。但从整个层面的深度和广度来看，显然是不够的。在先前的工作中出现了主次不分的现象，工作没有条理性，沟通不明确，至使工作很难有效的开展，我充分的认识到这对于工作的责任性，只有在今后的工作中坚决铲除这种不良的工作陋习，稳扎稳打的展开工作，强化对工作过程中的细致化态度！只有这样，往后的工作才能更上一个台阶！

**第五篇：近期工作总结**

近期工作总结

开始接到这个任务我有点为难，可能最近反省总结工作做的不到位，以至于现在没有什么想法。

我觉得作为测试的话，要熟悉系统需求有如下几点：

1.首先熟悉需求（包括：数据库设计，规格需求说明书，需求文档）；

2.在需求了解到一定程度的基础下，业务流程在脑海里形成印象，操作系统到熟练；

3.即使不看需求与系统能与他人讨论，可以达到讲解的程度；

4.依据上面三个文档，提炼测试点，书写测试用例，尽可能全面覆盖系统。这个也可根据项目发展随机应变。

目前系统存在bug应该不多，比前期好多了，在业务流程这块是比较复杂的，由于前期需求各方面不太完善，熟悉系统业务的难度就加大了。所以这方面就需要多操作系统，多与相关人员进行沟通，需求在另一方熟悉系统还是有一定的指导性的。

下面总结一些工作总会遇到的方式方法，思维模式。

1、探索精神。作为测试人员不要害怕进入陌生的环境，要喜欢拿到新软件系统，安装在自己的机器上，观看结果。

2、在系统的每一个部分不断寻找边界是极为重要的，这样更多的边界将会被发现，从而找出更多软件缺陷。

3、一定要考虑建立处理默认值、空白、空值、零值或者无输入等条件的等价区间。（不输入内容点击搜索）

4、必须测试程序的状态及其转换。竞争条件测试难以设计，最好是首先仔细弄清楚测试程序状态转换图中的每一个状态，以找出哪些外部影响会中断该状态。考虑要使用的数据如果没有准备好，或者在用到时发生了变化，状态会怎么样。（关闭一个页面和打开另一个页面）

5、要进行反复的测试。进行反复测试的主要原因是看内存是否不足。如果计算机内存被分配进行某些操作，但是操作完成时没有完全释放，就会产生一个常见的软件问题，结果是最后程序用尽了它赖以工作的内存空间。如果以前使用的某个程序在开始启动时工作状况良好，但是随后变得越来越慢，或者经过一段时间就表现不稳定，原因就可能是内存不足缺陷。重复测试能够暴露这些问题。

6、不懈努力。测试过程中要不停尝试，可能会碰到转瞬即逝或者难以重现的软件缺陷。作为软件测试员不能心存侥幸，而是要尽一切可能去寻找，要善于发现问题的症结。

7、创造性。只是测试显而易见的事实，那不是软件测试员。作为软件测试员还要能想出富有创意甚至超常的手段来寻找软件缺陷。

8、说服力。软件测试员找出的软件缺陷有时被认为不重要、不修复。测试员要善于表达观点，表明软件缺陷为何必须修复，并通过实际演示来陈述观点。

9、判断要准确。要能准确的确定看到的问题是否算作真正的缺陷；提出的问题要尽量简单化。

10、要追求完美。力求完美，但是知道某些无法企及时，不去苛求，而是尽力接近目标。其实测试中更多要注意的是与人沟通，语言表达方式；对待重复出现问题要有足够的耐心；对待自己验证多次出现的BUG与开发人员沟通时有足够信心等，还有一些需要自己在工作去慢慢体会的。

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！