# 关心员工的工作总结(32篇)

来源：网络 作者：寂夜思潮 更新时间：2024-09-24

*关心员工的工作总结1社区各委主任对空巢老人进行走访慰问，询问他们的生活状况、子女外出工作情况等，及时了解和解决空巢老人的紧急需求，陪同老人聊天解闷，提供精神慰籍和心理抚慰，增进与老年人之间的交流与沟通，并赠送了一些生活用品和食品给老人，嘱咐...*

**关心员工的工作总结1**

社区各委主任对空巢老人进行走访慰问，询问他们的生活状况、子女外出工作情况等，及时了解和解决空巢老人的紧急需求，陪同老人聊天解闷，提供精神慰籍和心理抚慰，增进与老年人之间的交流与沟通，并赠送了一些生活用品和食品给老人，嘱咐老人要注意饮食，保重身体。此外，还鼓励老人多参加社区活动以及专为老人开展的系列活动，保持乐观向上的良好心态，享受老年生活。

为了让空巢老人在\*时生活中更注重饮食健康，科学合理地控制食用盐和食用油的摄入量，预防三高疾病，社区向空巢老人陆续免费发放控盐勺、限油壶、量油尺共13个，并组织20名志愿者专程上门为老人详细介绍正确使用方法。为此，老人都纷纷对社区以及志愿者的关爱和帮扶表示由衷的感谢。

**关心员工的工作总结2**

此次活动的目的既是让大家身心放松的好机会，又是锻炼团队的好时机，重要的是在体现公司对员工关怀的基础上，活跃公司团队气氛，加强员工之间的沟通与协作，把团队精神融入到活动中，营造全体员工团结凝聚、活跃、奋进的氛围。

此次旅游活动共分几个阶段

>一、前期准备，制定方案

1、按照公司领导关于旅游活动的指示精神，公司人力资源部首先组织策划了一整套活动方案，并将此次活动的精神、旅游条件以及旅游整体思路与总经理工作部共同商讨，最后，统一了思想和认识，并将方案报总经理批示，而实施。

2、为了让员工在这次旅游中到达满意度，此次活动组织者将所有参加人员编成七个小组；

并选派了组长，同时把各组组长召集到一起，针对旅游路线选取、旅游安全注意事项、具体活动安排等要项进行了细致的部署，并要求将会议的全部资料传达至各小组成员。

3、行前叮嘱、确保安全。为了保障此次活动顺利进行，4月29—30日下午，各小组组长分别组织其小组旅游活动人员召开了行前叮嘱会，特别强调：

（1）活动时必须要注意我们的企业形象，发扬我们的团队精神、传扬我们的企业文化。别忘了，我们是博微人，就应知道怎样做。

（2）在旅途中，不好私自改变旅程或掉队，外出时要与领队请假，随时注意自身安全。

（3）用餐、住宿、旅行自己要有警惕，确保人身、财产安全。

>二、旅游活动精彩缤纷，笑声多多

在旅途中笑声不断，热闹氛围激昂，导游感慨万分；

随队人员倾羡的心悦诚服；

大家激动不已，带给年轻人是一片欢乐；

带给大家的是团结、互助、凝聚，营造了有青春、活力的氛围。更多的则是各种各样的收获，体现的则是博微良好的团队精神。曾现出几多笑声：

笑声一：“疱丁解牛”

当车辆驶进高速公路，约8：30分，销售副总万慧建的笑话撩拨起了大家的兴致，于是，按捺不住寂寞的年轻人便争先恐后的拉起了话匣子。万副总经理提议：大家进行“疱丁解牛”，由输者表演节目；

于是大家有序的将牛疱了起来，到轮到周进时；

他挠着脑袋，接不上来，感到没辙了，此时大家不约而同的齐声喊着，“一、二、三周进来一个”，周进拿起话筒就吼了起来：“我站在烈烈风中”正当大家会神的听着，他就忘词了，哈哈，哈哈，大家被他的诙谐表演弄得笑声难止。大家的高呼声、洪亮的歌声、掌声不断，笑话、唱歌、故事、方言小品等载体不一，热闹非凡，激情澎湃，整个车厢成了欢乐的海洋。随队导游为我们队伍激情的氛围所感染，嗓音嘶哑的她不由自主地也加入到活动中。

笑声之二：风雨同行

中午12点左右，我们到达了安徽省的潜山县城，中饭安排在此，吃罢午饭，大家就马不停蹄的直奔本次游览的第一站：三祖寺，此时天公不作美，下起了雨，且越下越大，但这怎能阻挡我们游览的脚步呢，我们购买了一批雨衣，给每人发了一件后兴致勃勃的朝着三祖寺进军了。而后游大峡谷，峡谷中的山路很陡峭，峡谷间的瀑布似“飞流直下三千尺，疑似银河落九天。”还有那潺潺的流水声，松竹遮天蔽日，我们在导游的带领下游览了一个又一个风景点，转一个弯，天地一新；

上一道岭，风光又异，使人应不暇接，同时也感到身体的疲惫，傍晚时分我们下榻住宿地，游峡谷时虽然一路上穿着雨衣，而瓢泼的大雨早已将我们淋了个透湿，从头到脚都理解了一次“洗礼”，很多人的鞋子都能养鱼了。

笑声之三：欢聚的晚餐

我们住在天柱山的华庭山庄，晚餐也安排在那，因思考到大家淋了雨，晚餐时每个餐桌上都备有一壶姜汤，这是给大家御寒防感冒的，好让大家在第二天有足够的精神和体力登上天柱山顶峰，同时也是表示公司领导对员工的体贴和关怀。晚上的特色饭菜也是10人一桌10菜一汤，另外我们还为大家准备了真空包装的鸡、鸭、鱼、花生米等佳肴，酒水、饮料样样都有，这多少也让大家舒舒服服的享受了一下，缓解了一点路途的辛苦。值得一提的就是上山时，背上山的啤酒和白酒最后在晚饭时，让兄弟们好好的爽了一把。

笑声之四：送关怀、互帮忙

经过一个晚上的休整，第二天早上吃过早餐后大家又整装待发了，好在天气还不错，昨日的雨也已经停了，导游给我们说了天柱山的大概状况，天柱峰孤峰突起，山峰险绝，很难登攀，从山脚到山顶几乎都是阶梯式的上升，共有1680多个阶梯，虽然绵长、陡峭，但我们务必徒步登上山顶。

昨晚的阵雨把森林清冼的干干净净，我们沿着小道慢慢往前走，路边的竹林参天，竹叶绿的发亮，空气格外清新，像滤过似的，使人神清气爽。我们来到山脚下，一座高大的门坊耸立在我们眼前，门两边各有一根黑色的大柱子，上方壤着美丽的花边。嵌着“古南岳天柱山”六个金黄色的大字。

我们从南天门顺着石级往上攀登，走着走着来到了神秘谷在神秘谷休息了一会儿只看见一块岩石有鼻子有眼睛像一位慈祥的老人，导游告诉我们那是皖公神相。离神秘谷不远的是天池峰，举目远眺，白雾笼罩着群山，树木浸在乳白色的浓雾里，使人仿佛在腾云驾雾，就像走进了美丽而又神秘的人间仙境，不一会环绕在山尖的雾落到山腰，像仙女的轻纱一样在晨风中飘舞荡漾。

一路大家有说有笑的在山间的林荫道上行进，兴致颇高，处处可见关怀、互助的情景，到达第二索道区的时候大家已经都累得不行了，一个个喘着粗气，但是大家可都没放过路边的景点，看到好的景点都疯狂的占领拍照，都生怕遗漏了美丽的景致，没留下美丽的身影。嬉笑打闹削弱了这超负荷的登山过程对我们的威胁，在进行短暂的休息，吃过东西喝过水后大家之后向山顶迈进，这段阶梯却格外陡峭，好像是要告诉我们，想一览山顶的风光就务必付出双倍发奋，务必学会忍受心理和体力的极限，一步一步，一步一步，最后，随着一声呼喊声，我们到达了山顶，经过攀登，本来大家都很热，可一到山顶却感觉到了一阵强烈的凉意，呈此刻我们眼前的几乎是一片仙境，山朦胧，雾朦胧，连绵起伏的山峦，渺渺茫茫的白雾，让你感叹大自然的神奇，创造出这似景似仙，如梦如幻的天柱山峰。大家欢呼雀跃，争相恐后的拍照，恨不能把山顶上的每一处景致都留进快门中。

下山的路我们走的虽没那么费力，但身体的反应却随之而来，很多人在下阶梯的时候两条腿已经不听使唤了，俗话说：“上山的气管炎，下山的关节炎”此次可得到了体验，尽管如此，还是没有一个人掉队，大家的脸上依然洋溢着兴奋喜悦的笑容，看不到疲惫的神情。

渐渐的已近午时，我们走到青龙涧索道的不远处。只见索道上有一串串像盒子一样的小房子，忽然听到轰轰隆隆的声响，似千军呐喊，似万马奔腾，只见一条瀑布直泻而下好似一匹美丽的绸缎，从半空中飘落下来，不经意间我们也到山脚了，看看表全程我们只花了六个小时，据了解一般都得花七小时，由此可见；

我们团队的团结互助、坚忍不拔、顽强拼博的精神风采。

天柱山的仙女石。仙人洞。百步梯引人入胜，令人流连忘返。天柱山真是美丽极了！

>三、安全回归，收获颇丰

登山是个征服的过程，征服我们的心理和身体极限，在我们的生活和工作中，常持续乐观的心态，准备迎接一切挑战的精神是务必的，也许，这是本次活动最能让我们体会的！

从此次旅游活动来看，公司建设良好的团队管理的目的基本到达。在团队管理中，制度的完善化、体制的系统化以及团员的执行力是必不可少的。通过本次旅游活动，塑造了坚强的意志、良好的习惯、团结互助的品质，为今后的工作打下了坚实的基础。同时，进一步增强了企业凝聚力，弘扬了企业精神，丰富了企业文化，对企业今后的经营起了很大的推动作用，提升了公司的软实力。

从我们这次旅游中看为我们服务的两家旅游公司的服务以及态度，我们以为还算是能够，但在服务的细节中还存在一些问题，例如：二旅行社在协调中还存在问题，就是正因缺乏沟通，而显得不尽完美，作为客户，我们认为满意度不够高。由此；

我们不得不自检在协作、沟通、服务中是否也存在问题呢？我们就应以怎样的服务态度、服务质量才能到达客户的满意呢？我想，大家在旅途中理解别人服务时感触颇多，也经历了这样或那样的问题，应对自己的工作如何改变服务、调整心态、从新应对工作是这次旅游收获的重中之重。

**关心员工的工作总结3**

扶贫帮困是工会组织的一项重中之重的工作。工会组织要牢固树立为员工服务的思想，除了正常的节日帮困、助学帮困和领导结对助学帮困等各种形式扶贫帮困外，适当的可增加些动态帮困，就拿我厂情况来讲，一些员工家庭困难不只是节日或某个特定时候困难，\*常也很困难，我们只有在除节日期间以外，定期或不定期的对一些困难员工家庭进行走访、慰问、帮困，让他们时时能感受到组织的关心与温暖。另外，与厂行\*商为每一位员工办理个人、团体意外险、特种重病保险和女职工重病保险等险种，这也是扶贫帮困的一种形式。

当然，送钱、送物只是狭义上的帮困，真正要做好帮困工作，关键还是要努力提高员工的工作技能，加强员工培训、提高员工技能水\*。员工的技能水\*提高了，未来才会有真正的保障，这才是最好的帮困、最大的\*。

**关心员工的工作总结4**

关于员工关爱会议总结

爱如春风

员工对企业关爱的感受心得

在君乐宝这个大家庭里，处处能感受到企业对员工的关爱。这种爱，真诚、细微、体贴、厚重，如春风拂面，似春雨润物，给人以温馨和感动。

\*\*厂现有近七百名职工，他们的吃、住、行、工作、家庭时刻牵动着公司领导的心。食堂是与职工打交道最多的部门，也是最难让职工满意的部门。常言道：众口难调。尽管食堂的工作人员想尽了办法，但职工满意度仍然不理想。为了解职工需求，公司通过召开座谈会、调查问卷等形式，多方征求职工意见，听取职工建议，想方设法改进食堂工作、提高饭菜质量，让职工吃好，吃得满意。春节、元宵节、端午节、中秋节等传统节日到了，食堂为职工准备了丰盛的饭菜，但王总还是不放心，每次都会亲自去食堂察看，了解是否准备了水饺、元宵、粽子、月饼等特定过节食品，一定要让职工在食堂找到家一样的感觉。为进一步改善职工的居住环境，20\_年，\*\*厂加大了对职工宿舍的投入，进行了标准化宿舍建设，并在暑季到来之时为职工宿舍增装了空调。公司还要求后勤部门，每周对职工宿舍进行检查，对宿舍设施、洗衣、洗浴、衣服晾晒、蚊蝇防治等认真听取职工意见，发现问题，及时解决，一定要让职工休息好、生活

工作环境、工资待遇，也是职工最关心的问题。

员工关怀需要“对症下药”

员工关怀在富士康发生“十二连跳”事件之后，被国内越来越多的企业所重视，并纷纷开始建立企业自己的员工关怀体系。但随着一哄而上的员工关怀体系建设“风潮”，不排除有些企业在形式上设立了员工心理辅导室，加强了与员工的沟通平台建设，改善了员工后勤服务质量，等等。但是针对员工多样化、多层次的“被关怀”，企业的关怀体系依然显得单薄，并不能真正满足员工的全面需求。企业如何建立有效获取不同员工的关怀需求?如何设计针对不同员工有效的关怀措施呢?如何确保关怀措施的“对症下药”呢?这里我们结合中国最佳雇主在员工关怀方面的案例，针对不同种类员工，分析总结出了以下一些员工关怀的类别，管中窥豹，权当抛砖引玉吧。

员工关怀首先要做好需求分析

通过了解整个团队士气、氛围和效率，分析员工心态与工作状态，掌握员工关怀的需求状况，确定整体改善的思路与关键点，就可以制定有针对性的关怀方法。一般来讲需求需求分析的方法有以下四种：

日常观察与反思：通过观察与反思，发现员工需求;要透过现象看到本质，深入了解问题背后的问题，才能从根本

上解决问题。

员工座谈：利用座谈、头脑风暴，集中了解民意、抓住问题重点。

员工沟通日：定期进行，制定不同的主题和形式，利用这种主动型管理工具和沟通渠道，发现问题，寻求解决办法。

Q12调查：通过问卷调查，收集潜在需求，深入分析问题根源。

重视精神奖励：不要吝啬你的赞美之词

理解是人天生就具有的一种欲望，人一旦得到理解，就会感到欣慰。在阅读中国最佳雇主案例的相关资料时发现，“尊重”、“信任”、“沟通”、“鼓励”、“帮助”、“关怀”、“共赢”、“发展”等词语出现的频率非常之高，由此总结出这些优秀雇主的共同特点之一就是，重视员工。

领导者可以通过改善管理提高员工对精神待遇的满意度。实践证明，赞美是职场关系的润滑剂，赞美比批评更易被员工所接受。每一个员工均有被欣赏、被重视的需要，上司要学会运用“保龄球效应”，发挥赞美的激励作用。美国钢铁大王安德鲁·卡耐基选拔的第一任总裁查尔斯·史考伯说，“我认为，能够使员工鼓舞起来的能力，是我所拥有的最大资产。而使一个人发挥最大能力的方法，是赞赏和鼓励。”所以，管理者不要吝啬你的赞美之词，这是一种自上

而下的精神关怀。重视员工的意见、建议，赋予员工管理和控制自己工作自由的权利，也可以为提高员工精神待遇的满意度起到积极作用。在华为、谷歌、巨人集团等优秀企业，基层员工可以直接上书最高层或是直接敲门，并能及时得到反溃

能做到“吏民能面刺寡人之过者，受上赏”的领导者必是胸怀博大之人，也一定是能提升员工精神待遇满意度的人。

在构建和谐人际关系过程中，领导者的主导思想、管理理念、管理风格是关键。领导者可分为任务导向型和员工导向型两大类。任务导向型领导者更倾向于关心生产技术和工作任务;员工导向型领导者则重视下属的需要和人际关系。有研究表明，员工导向的领导行为与高群体生产率和高工作满意度成正比。

由此可见，人际关系和谐是进行员工关怀的基础，而和谐人际关系的构建则离不开领导者的以人为本理念。

给予“胃口”关怀：想留住员工先留住他的胃

企业“食堂”仿佛是计划经济的产物，实际这是一个误解。如今各国公司都重视员工的生活和个人健康，纷纷为员工开办内部食堂，提供优质低价的食品。在日本，企业都有开办员工食堂的传统。三菱公司在位于东京丸之内区的总部旁边重开食堂，除正餐外，在晚间还提供酒精饮料，三菱

希望员工能把食堂当作自由聚会的场所。著名的Shidax服务公司，在查出一些员工患有新陈代谢综合症后，改变食堂供餐结构，提供低卡路里的食物。

目前我国也有许多企业建有职工食堂。xx年，谷歌公司在办公楼的餐厅举办了一个规模不大的聚会，其间李开复特别向大家介绍了他们的大厨。这是一位来自青岛、英语流利、原供职于五星级酒店的酗子，他当场表演了高超的厨艺，受到赞誉。谷歌请来高级厨师，为员工提供美味佳肴，有道是“满足了员工的胃，也得到了员工的心”。

对于小公司，如自办食堂有困难，可将公司1公里范围内的美食店网罗起来，勾勒出一个美食指南，同样具有很好效果。总之，各企业都应从实际出发，千方百计去实施员工“胃口”关怀。

关心职业安全：接触员工后顾之忧

1957年2月23日，我国\_制定并颁布了《职业病范围和职业布者处理办法的规定》，首次将职业病列入工伤保险的保障范畴。我国职业安全最重要的保障是社会保险，但因社会保障的广度、深度不足，故需附以其它保障措施，目前主要有雇主责任险、意外伤害保险、补充医疗保险等。比较理想的商业保险是组合式保险，即将员工的主要家人亦包涵在内的组合式保险。这样不仅保障了员工，同时解除了员工的后顾之忧。

随着劳动条件的不断变化，劳动保护的层面、对象亦在悄悄的发生变化，不仅一线的产业工人涉及职业病问题，天天置身于办公室的白领或金领们，也需要提倡职业安全保护。大量的伏案工作和电脑操作，使白领们也成为未定义的职业病受害者，诸如干眼症、腰间盘突

出、肩周炎、精神压迫等。这些隐性职业危害正在侵蚀职业人的身心健康，亦会影响工作效率。因此，需要投入精力关心、关怀每一个职场人，使其安全、快乐工作。

杜邦作为世界上悠久的工业企业之一，其经久不衰的一个重要因素便是坚持健康、安全、平等待人和保护环境的核心价值观。他们的安全目标是“零工伤、零职业餐零事故”。每个进入杜邦的员工最先接受的是安全培训，员工要严守安全信念，管理层必须对意外发生的事故负责。杜邦召开的任何一个会议，无论是内部员工会议还是与政府首脑会谈，会议主持人的第一句话都是：“开会前，我先向诸位介绍安全出口”。同时在会上宣布疏散步骤。故此，杜邦的安全记录优于其他工作企业平均10倍，其员工上班时比下班后还要安全10倍。安全关怀作为为一种管理理念，可从细节做起。没有健身房可以安排工作间操、眼保健操等，以缓解压力、调节身心状态，保持良好工作状态。

建立员工归属：营造家文化

金山软件董事长兼CEO求伯君表示：“金山一直倡导

一种快乐文化、家的文化，希望员工在公司更有归属感。越是经济不景气时，我们越希望给员工更多关怀。”

归属感是员工对自己所在组织的观念认同和思想依赖，是个人价值关系隶属于或依附于组织的一种意识倾向。企业可采用设立“员工之家”、职工参与决策过程、员工持股等形式来建立这种员工归属感。

对于以脑力劳动为主的企业，应通过开展竞按性、趣味性、益智性文体项目，来达到员工身心健康的目的。其中建立“羽毛球协会”、“象棋协会”等员工志趣相投性社团组织，更有助于增强部门之间的互动，营造良好的工作氛围。

员工持股或股票期权更是凝聚组织向心力、建立主人翁精神的最好催化剂。蒙牛乳业、平安保险、华为等大企业不断向外界发布员工持股计划的实施进程，世界500强企业的员工持股更是频见报端。这次殃及全球的金融危机，员工持股很大程度上保护了员工权益。工会股东在企业决策中拥有相当强的声音也在一定程度上增强了员工的归属感。

注重职涯规划：打造没有天花板的发展空间

职业生涯规划是一个人为寻求理想的职业发展途径，有意识的思考而确定的自己期望从事的职业目标，并在此基础上进一步设计未来发展所需的职业知识、技术和能力结构以及不断开发自身潜能的一系列计划的行为和过程。在现代企业人力资源开发和管理中，不能仅把员工的职业生涯局限

于本企业之内，必须从知识型员工的需要出发，为他们的职业生涯创造条件，提供方便。员工职业生涯规划主要包括培训提高计划、留人用人计划、职务晋升计划等。因此，企业在为知识型员工制定职业规划时，应将重点放在使他们具备终身就业能力方面，以提高他们在未来社会竞争中的工作能力为目标，使他们从职业生涯规划中看到自己的希望和前景，从人力资本增值的角度达成企业价值最大化，间接的推动企业的大发展。

随着组织发展的扁平化、多元化、信息化、全球化趋势，组织发展趋势对职业生涯规划影响重大，组织在对员工进行职业生涯规划时必须考虑组织所处的发展阶段，这样才能有的放矢地进行员工职业生涯规划，以保证组织未来人才的需要，并能使组织留住优秀人才。培训是实施职业生涯规划的关键环节，应以一种关怀的态度进行员工培训。培训可针对员工工作中可能遇到的问题进行，增强他们分析问题、解决问题的能力。培训活动应帮助员工既达到为组织盈利的目的，又满足员工自我价值实现的需要。所以，对员工职业生涯发展的关怀，是对员工关怀的关键之点。

员工的需求是多方面、多层次的，同时各企业的情况也不尽相同，因此，实施员工关怀的具体内容、途径也不能一概而论。在实施员工关怀时，应从实际出发，考虑组织的发展周期、规律、阶段、资金实力等一系列相关因素，制定

切实可行的多层次关怀互动体系。对此，既不能借故不实施，也不能盲目实施，更不能靠拍脑门，作为权宜之计来抓，而应该订立制度，将之形成组织行为惯生。

总之，员工关怀是一个多因素、多层次的系统工程。只有从实际出发，创造性地运用各种实施策略，才能使之起到“润滑剂”的作用，收到预期的效果，达到增强员工归属感和满意度，形成组织文化核心阶值观的目的。

20\_公司员工年度总结会议演讲稿

我今天和大家谈谈关于让理想和现实的话题，题目是让理想照进现实。其实我这个说不上是演讲，更多的是把我和我们这个团队，对人生的想法，结合我们企业的价值观跟大家做一个交流。虽然我们的很多想法其实也不一定很成熟。因为我们自己也在创业，在改进，在不断进步的过程中。但我还是很想把我们对企业、对世界、对人生最根本的想法告诉大家。如果我们大家能够在思想上、在价值观上达到高度一致的话，那我想我们肯定是不可战胜。

第一，正确认识我们的现状和未来。

1、我们真的已经登顶中国的PE行业了吗?

我们在去年在清科榜单成了PE行业的第一名。但是我们真的是第一名吗?我是一个宏观上乐观，微观上悲观的人。我通常都看不到具体成功带来的喜悦，而是生活在危机感中，因为我知道失败必将到来，更何况我觉得我们离真正的成功还非常遥远。我觉得不管从哪一个方面看，我们显然都没有真正地登顶中国的PE行业。当然经过我们大家这些年的努力，我们显然已经是中国比较优秀的一家PE公司了。我觉得这点是没有疑问的，这是我们大家共同奋斗的结果。但我们和我们得到的这个称号距离还很遥远，还要很长时间的努力，我想这一点我们每一个人在欣喜快乐的同时，要有清醒地认识。

2、我们还在不在创业期?

我一直觉得，我们其实更多的不是一个投资家，而是一个创业家。有一次有个人问我们：他说我们都在投创业投资，你们都在投成熟企业，你们对国家贡献不大。我说：错了。我们自己本身就创造了一个优秀的企业，我们用生命来投资了一个一直在创业的企业。所以说：我们是创业家，我们是一个一直在创业路上的企业。因为我们创业期，所以我们会不断地有调整、不断地有改变、不断地有不完善、不断地有让大家不满意的地方;也恰恰因为我们在创业期，所以我们有梦想，有追求，有目标，有未来。我们期望着、我们梦想着，我们共同朝奋斗的方向努力着!我想这是一个创业企业最大的缺点，也是一个创业企业最大的优点!

在这个过程中，我们的同事面对我们长期的变化、调整，收入不高、待遇不好，工作繁重，你们这么久以来，一直刻苦努力，默默承受，跟我们一起分担，感谢你们!未来的成功和成就也一定是大家一起分享。在未来的很长时间里，我们还在创业期，我们希望大家依然能以创业的心态继续再往前走。

3、如果有一天我们真的登顶了，我们该如何?

如果有一天当我们自称是中国PE行业的第一名，我们也不感到脸红的时候;我们在全行业的关注下领奖，觉得自己实至名归的时候;当国内所有的PE同业机构对我们都极其尊重，对我们取得这个第一名的名誉都发自内心的佩服的时候，我们应该怎么样?

我想如果在那个时刻，我们应该想三个问题。第一个问题就是刚才蔡总讲的，我们

能够持续站在顶峰吗?是偶然的因素让我们站在这里，还是我们可以一直站在这里?第二，在这么一个广大的行业中，在PE行业排名第一，其实根本算不了什么。全世界的PE行业还很大。在中国当前，如果你到了500亿人民币，恐怕就是就是现在实至名归的第一名。但是在美国，顶尖的机构规模都在一千亿美元以上，”TPG”1993年创业，现在已经管理了超过1000亿美元。我们和全世界的对手还有多远的差距?

4、我们在漫长历史中的伟大与卑微

在漫长的人类历史中，我想我们如果能够坚持不断努力的话，个体就会取得一点成就，我们整体也会取得一些成就。但是，我想在漫长的人类历史中，我们的个体和我们的整体一定是非常卑微的。人类群星闪耀，有过太多改变人类历史的时刻，我想，我们的一生，和这样的成就比起来，距离实在太遥远。就算我们有这样的能力，我们有这样的运气吗?人类历史在绝大多数时候都是在默默地流淌着，激动人心的时刻要好几百年才会来一次。我们有这个能力，也未必会有这个运气。在人类的历史中，我们是非常渺小，也是非常卑微的。但是如果我们能尽我们的努力，不断地奋斗，我们个体就是值得的。我们公司的每一个成员，每一个员工也好，高管层也好，司机班的司机也好，如果他这一生，像刚才吴刚讲的，尽自己努力，在不断前进的话，那相对于自己的一生就是非常伟大的。

二、关于志存高远

我后面讲的问题会慢慢地矛盾冲突。因为世界本来就是矛盾统一的。在矛盾中如果我们能够找得到统一的话，我们对问题的认识会加倍的深刻。

1、我们在创立公司时讨论的目标

关于”志存高远”，这是我们公司价值观的第一条。我们在公司刚刚创业的时候，在一个很简陋的小会议室里面讨论。当时我们说要创立一个中国有竞争力的股权投资公司还是最有竞争力的股权投资公司，后来我们决定用”最”。开始我们有点害怕，感觉提这个”最”字我们能做到吗?但

是作为奋斗的目标，我们不后悔提了这个要求。我想经过这几年努力，我们初步向这个目标靠近了一步。如果在成立那一天，我们只是想成为一个中国比较好的机构，我们一点不会有今天，我们没有这么巨大的勇气去选择这么一条荆棘丛生的道路，更没有勇气坚持走下去。

今年10月份的时候，我在美国拜访全球的一些投资机构。在旧金山附近的Sandhill公路，这是美国投资历史上极富传奇的一条公路。这条公路的附近分布了美国过去三十年间崛起的最优秀的一些公司，包括：苹果、惠普、思科、谷歌、Ebay、Facebook等等;同时，这里还有全世界最优秀的投资机构，全世界最好的都聚集在那里。我在那里交流学习，在一个傍晚，我们在这条公路快走进峡谷的地方的一个酒店，Rosewood酒店和一些国际上的投资者聚餐交流。夕阳西下，晚霞漫天，落日余晖，在更远处，这条公路蜿蜒进入到了沙丘和沙漠中，景色非常壮美。当时我告诉他们说，我们将来也会在这个地方开个办公室。当时很多人都笑了，他们可能觉得中国人能够在中国折腾折腾就了不起了，还想到美国来开办公室。我说我们不仅会开，还会经过长期的努力成为这里最好的公司之一。他们都沉默了。只要我们不断努力，我们能做到的。我相信。

这也让我想起来xx年的一个小故事。那时XX产业基金刚筹备，我有一个师弟在那里。他问我：师兄，你说这个PE

行业里面哪几个机构不错?我说，天下英雄，就是你们和我们，你们会是国有机构里面最好的，我们会是民营里面最好的。他当时付之一笑。过了三年，他给我回了一封邮件，他说：师兄，没想到被你言中了。然后他从中信辞职，来到我们公司。当然，他离开来我们这里我并不说明中信产业基金没有我们好，他们也是极其优秀，甚至有更强的综合实力。只是我们公司更适合一个草根，更能够让一个一无所有的人在这里成长。

一个人倘若没有远大的志向，就会度日如年;我们在过去，现在和将来，之所以能奋勇向前，就是因为我们有过，有，并将继续有这从来没有动摇过的远大目标。2、关于志存高远与脚踏实地

如果光有远大的志向，最容易犯的错误就是不愿意把每一天、每一件小的事情做好。因为你总是想这些宏伟的大业，却不愿意在每一个小事里面花工夫。各位，我们不能忘记，我们是一无所有的人。我们在创立这家公司的时候，我们可以说几乎一分钱都没有。我们大多数的同事在进入我们公司的时候，我想恐怕还去不了高盛、去不了摩根斯坦利，在全国的投资行业的从业人员素质来看，我们也不是最优秀的。和大家一样，自己也是如此，我们的合伙人也未必能去全世界最好的投资公司担任主要的管理者职位，担任不了。恰恰因为我们一无所有而又志存高远，所以我们特别需要脚

踏实地，把每一件事情，尽我们最大努力都做到最好。如果没有这么一个过程的话，我们所有的梦想、理想都是空中楼阁，不可能实现。

3、关于胸怀天下与虚怀若谷。

有远大的志向，通常都能有广阔的胸怀。我们的确要有藐视一切的决心、藐视一切的勇气，我们也必须有极其远大的胸怀。但是这并不是说我们能在别人面前非常张狂，我知道我们有同事犯这样的错误，经常也有人告诉我说，你们公司的谁谁谁非常张狂，觉得自己在最好的公司里面，觉得自己很了不起。我很肯定他对公司的自豪感以及他自己的自信，但是我们庚要做到虚怀若谷。当你真的拥有极其广大的胸怀，对自己有极其高度的自信，那就一定会是静水流深，内心坦荡，谦虚谨慎的。任何一个没有足够谦虚谨慎的人，一定没有足够的自信;任何一个没有极其广大的胸怀的人，也不可能创造盖世伟业。

4、要在长跑中胜出

我们因为志存高远，我们看十年后、二十年后、三十年后的中国与世界经济，所以我们要致力于在长跑中胜出。刚才吴刚也讲了，我们在20\_年要花更多的工夫，把我们内部的流程、管理做好，我们要做得更强。在这个基础上再把它做得更大，这是我们20\_年首先要做的。因为人生很漫长，要检验一个投资人的投资能力，要经历很多次周期，甚至等到他自然生命结束了，才能够盖棺定论;要检验一个企业，第一代的企业家离开人世，都未必能够检验出这个企业是否足够优秀。如果我们没有做好在长跑中胜出的准备，我们就不可能实现我们高远的理想。

三、关于业绩导向的绩效制度

我今天谈的问题是”理想照进现实”。如果我们一边谈理想的，一边又是一个业绩导向的管理制度，谈钱，大家觉得这矛盾吗?我觉得一点都不矛盾。在人类历史以来，最好的分配制度就是按劳分配。用田园生化董事长李卫国的话说，按劳分配就是劳动多的人多得，劳动复杂的人多得，同样的劳动所在的地方越艰苦，劳动条件越差，他就越多得，我们的整个激励制度就按照这个来设计的。我想它可能并不是最人性、最完美的，但它是人类历史上到现在为止最科学的一个。在我们所能看到的视野范围，这种制度也是实现长远的企业理想的唯一途径。

我们在用人上，也并不完全是仅仅按绩效来判断一个人。我们首先是从品德上来决定我们要不要一个人。一个人的能力再强、业绩再好，品德不好，我们就不会要。我们根据每个人的能力来确定每个人的职级，所以在我们公司里面，各位不要有过强的等级之分，如果你有足够强的能力，那你要把它展现出来，我们会根据你的能力给你一个合适的职级。在收入上，我们则根据按劳分配的原则，根据每个人的绩效来确定每个人的薪酬。概括起来，可以这么说：以德定取舍，以能定职级，以绩定薪酬。

业绩导向与敬天爱人。如果以业绩导向来说的话，那么应该凡是业绩优秀的人才能留下来，没有业绩的人就是要被淘汰的人。长期看我觉得一个商业机构要存在下去，的确要坚持这样的原则。但是我们同样也强调一点，敬天爱人。我们尊重我们遇到过的每一个人，关心能够在一起努力的每一个员工，珍惜和所有人能共处的每一段时光。所以我们不会过于短期的看一个人的业绩，也不会把业绩作为对每个人评判的唯一标准。每一个人来到这里，就算他离开，我们依然会尽最大的努力，为他创造一个好的离开的条件，为他创造一个好的生活的环境。我们也有离开过的员工，出去生活很困难，我们依然会在经济上帮助他。一些同事在短期业绩上，不一定符合我们的要求，但是我们依然会关爱他，给他更多的时间和空间去学习和调整，这就是业绩导向与敬天爱人的辩证统一。

除了业绩之外，我们还要追求什么?去年年会上，我们谈了我们长期以来的追求，致力于创造一个超越个体生命的伟大组织。在人类几千年里，任何一个机构如果没有超越利益之外的追求，都不可能长久。所以我们的机构和我们的个人也一定要有超越利益之外的追求，不然我们层次很低，也不可能经受住长期的、艰难的、复杂的考验，遇到风吹草

动就会散伙。不要看我们人很多，如果没有超越利益之外追求的话，我们就是一盘散沙，在一个大的危机到来的时候，很快就会烟消云散。

四，关于个体与集体的问题。

社会发展到今天，已经很难让个人英雄主义存在了，甚至包括最强调个体性的艺术家，如果没有一系列的人为他服务配套的话，他都不可能成为一个现代社会意义上的有影响力的艺术家。个体只有结合为一定的集体，才能够实现自身在现实世界的生存和存在，但是集体也必须依托于个体的能力而存在和发展。所以我们一起加入九鼎投资，因为我们在一块儿才能更好的生存;而九鼎投资也是因为我们的存在而存在的。我们是相互依存的，我们中的每一个员工和九鼎这个集体都是这个关系。然而我们又是对立的，因为每一个个体都有他的需求，而每一个个体都希望最大化的占有资源，所以在每一个集体中，个体与个体之间、个体与集体之间长期是存在着分裂和对立的。就好像每一个人都希望多发工资、多发奖金，每一个人都希望我多拿，别人少拿，所以在很大程度上，他是分裂和对立的。但是个体又要依托于集体才能够存在，所以，我们在管理中，从哲学上讲，要努力达到这两者的统一。

我们的底线是个体要生存，集体要存在，就我们公司而言，首先要保证大家在这个平台上面可以生存下去，不管

环境多艰难，希望首先大家可以生存下去，不管你们的生活还是家里人的生活，如果我们不能让这个集体的每一个人在最坏的情况下生存下去，那我们这个集体是非常失败的。我们同时要保证这个集体的存在，如果我们的集体不存在了，也谈不上保护这个集体中每一个人的生存了。所以我们今年在激励体系上又做了一些调整，做了一些变化。我也希望大家能理解我们。因为我们还在创业期，我们的的确确有很多没有做得太好的事情，有很多需要不断改进的事情，但这样做只是为了让大家集体存在的时间更好、更长久，存在得更久远。我们也会尽我们的努力，保证这个集体里面每一个个体的生存。

我们希望达到目标是什么呢?是个体在不断进步，集体在不断发展，就是刚才吴刚和蔡总都讲到的，如果我们的个体在进步，不断走向优秀，达到刚才提到的那些条件的话，那我们的集体一定是蓬勃发展的。过去的五年其实走的就是这个路线。我们创业时甚至并不真正懂投资，我们投的第一个项目甚至可以定性为上当受骗了，在很大程度上被糊弄了，就这么一个背景，这就是我们那时的个体背景。但是经过过去的五年，我们个体进步了，从不懂投资到慢慢的懂一些投资，到慢慢的更加熟悉和精通投资。我们的集体也一样，从一个微不足道的小公司，成长为行业里比较优秀的企业之一。我个人对这个集体也深怀感恩之心，如果没有九鼎这个

集体，现在恐怕我还在人民银行当一个公务员，每天在缺乏创造力的无趣工作中浪费生命。我不想过这样的生活，是九鼎给了我这个个体改变和进步的机会。我也希望我们的每一个同事，你想想在过去的几年，你在这个平台上所获得的进步，也希望你们发自内心的感谢这个集体。每一个当有感恩之心，尤其是对你身边的人和你赖以生存的集体。

我们最终希望达到的愿景是什么?我们希望我们的每个个体都是自由的，幸福的，我们的集体是伟大而恒久的。这需要非常长的时间，需要我们整个公司有更多的积累、更多的发展，需要我们有更好的行业地位，需要我们把大家培训得更好，大家进步得更快，我们会为这个目标不断努力。

如果我们每个个体是幸福与自由的，那么我们的集体一定是伟大而恒久的。我自己实际上在思想上也有一个变化的历程。我过去是一个倾向于东方集权主义思想的人，所以我一直认可的是一将功成万骨枯的社会哲学，我曾在大学写了一篇文章谈这个问题，认为在取得一个社会需要的成就面前是可以牺牲很多人的。不过我后来的长大，慢慢的经历，慢慢的变化。尤其是在过去的一年，我亲历了一个生命的诞生和一个生命的离去，思考了很多问题，我觉得我的情感和世界观变化了。各位不知道有没有读过一将功成万骨枯这首诗的全文，它的前面一句话是凭君莫话封候事，一将功成万骨枯，谈的其实是在一个人在建立自己的丰功伟业的同时，如果牺牲了太多的人，是没有意义的。我后来也慢慢地认可这个思想，我们在实现集体的长远价值的同时，更要有悲天悯人的情怀，因为每一个个体来到这个世界上，都是非常不容易的，我们又刚好在一起为一个目标奋

**关心员工的工作总结5**

加强员工与企业的沟通是工会组织的一项基础工作。在员工存在的疑惑的时候，工会组织要在第一时间站出来，做好员工的解惑释疑工作，特别是在金融危机不断蔓延、市场形势持续低迷的时候，做好员工的形势教育工作势在必行。

其一是要通过形势宣讲，让员工清楚的知道、了解危机的严重性、市场的严峻性、企业生存与发展的紧迫性，从而端正自己的认识与偏见；

其二是要开展主题活动，围绕“学习湘钢，赶超湘钢”中心工作任务，号召大家放下包袱，与企业共克时艰；

其三是要按区域划分，分时间分层次进行座谈交流，以点带面，化解员工的不解与疑惑，让员工明白企业的生存与发展，和员工息息相关，只有大家努力工作，企业才能发展，大家才能进入和谐社会；

其四是要充分发挥好基层分工会\*、基层工会小组长的作用，以谈心的方式，面对面的做好解释工作，让员工知道企业面临的困境和实行各项制度的必然性。

**关心员工的工作总结6**

趣味运动会

在某企业曾组织过一次趣味运动会。项目有：拔河、跳大绳、踢毽子、引体向上、俯卧撑（仰卧起坐）、持拍接力、定点投篮等等。也是以部门进行组合，计团体总分，单人项目计前三名。

趣味运动会的优点是参与度广，体育运动是培养团队精神的最佳载体。而且，简单易行，项目根据场地情况设定，受局限小。而且，可以集中进行，也可以分阶段进行。这里特别推荐两个项目：拔河与跳大绳。在不同的企业尝试过，效果非常好。

在非典之后，公司为推动大家锻炼身体，规定每天上下午各有15分钟休息时间，大家可以下楼跳跳绳，散散步、打打球，要求各部门主管在不影响工作的前提下起带头作用。效果挺好。

**关心员工的工作总结7**

本次促销活动从20xx年1月1日至20xx年2月29日，共计58天。据了解，商超与去年同期相比有一定的增长，销量重点拉动是以华润万家及人人乐等商超的重点店面为主，活动方案效果表现一般。

据市场了解，今年春节整个商超红酒市场有一定的萎缩，但主要体现在礼盒方面，我公司通过去年的产品结构调整与完善、店面客情关系的维护、促销队伍的建设，配合经销商的活动方案，取得了一定的业绩。

本次的促销活动形式主要分为四大类：

>一现场特价销售:

主要体现华润万家系统共计12个单品，累计单品特价次数18次，此活动形式，迎合了广大普通顾客的心理需求，市场反应比较好，在一定程度上有效的拉动了销量。但同时，也存在一点负面影响，降低消费者的品牌忠诚;增加消费者对价格的敏感度;影响消费者对商品的品质认可。

>二堆头、端架

堆头与端架不仅仅是体现在销售上，更体现在他的宣传与展示方面，吸引顾客，从而指引顾客到此类商品或者与之相配的产品上。整个春节期间，我公司在超市的堆头与端架未能按照当初方案逐一落实到位，但几个重点店相继有了一定的补充，也起到了一定的宣传与销售促进作用。

>三上刊

一种单品的宣传广告，既有特价又有宣传。我公司产品主要做了xx、xx俩个单品。此活动形式，有效地提高了销量，增加了顾客的可信度。据卖场实际情况，xx现场顾客有一定的自点量。

>四返现

返现类活动也属于一种间接让利的促销方式，虽然表面价值偏小，但对于消费者来讲是最实惠的促销。整个活动期间，我公司产品主要针对各个单品，单品返现手续比较麻烦，且只能针对有促销员的店，相对受众面比较小。整体限额促销返现相对比较弱。

总之，我们要灵活掌握各个活动形式的优缺点，从顾客的实际需求出发，尽量利用其优点，回避不利方面，从而做出最优化的方案，实现销量与品牌同步发展的格局。

同时，xx葡萄酒市场竞争非常激烈，尤其是xx、xx、xx三大品牌，在xx地区根深蒂固，已经在顾客心中潜意识的形成。在每次的旺季促销活动中，采用高费用投入(各个店做堆头、端架、上刊)，重点店面人海战术、次类店人员覆盖，促销方式灵活，主打产品突出、礼盒更新速度较快，切合市场实际，迎合消费者。

我通过这段时间的观察与了解,觉得这整个活动是比较成功的,但从我个人的角度来看,还是有一些不足的地方，我就从以下几点说说我的看法：

一.与系统谈判我公司人员信息封闭，未了解到一手信息，导致整个决策过程时间较长，都处于未定状态，所以商超系统以及经销商临时的决定，短时间内难以拿出最优方案，影响较大。鉴于此，以后再做促销方案时，我们到底应该采用那种模式，显得非常重要。

二.我公司产品价格体系不完整，表现在单品二三十几元的无法做活动，xx和xx做活动都成二十几元，三十几元又空白，无法填补。应进一步加大售价在20到60元之间，尤其是30到50元之间的单品，可采用经销商低利润的方式，用出厂价高的单品，这样消费者受到了实惠，单瓶价格也相对提高。礼盒价格在90元左右销量最大，而我公司礼盒价位很高，再加上品牌宣传的缺乏，走不了量。工作总结

三.促销员，尤其是临促，应当加强培训，尤其是葡萄酒知识与个人店里行为方面。临促作为应急人员的补充，应当提前做好准备，建议在旺季来临之前加强产品与销售技巧的培训，尤其是在店里接待顾客与引导顾客，应加强与长促交流，总结，必要时可采用长促带临促的方式，学习一段时间，等到旺季再分配到各个具体店面。

四.除进一步加强重点店面的日常维护外，还应加强次类店的销售，尤其是销售旺季，以拉动整体销量，目前，在整个xx商超中，重点店面的销量占很大比重，但是其他次类店仍然有一定的客流量，尤其是在销售旺季，更是值得注重。据了解，我们的酒在旺季在这些店有一定的自流量。如果对这些店面加大投入，尤其是旺季临促，会大幅拉动该店的销量。

五.针对淡季以维护市场份额做市场为主，加大店内堆头、端架、上刊等广告宣传引导销售，并将旺季的产品功能诉求，逐渐转向侧重于品牌认知，力争淡季的广告投放能够最大水平地提高公司葡萄酒产品的知名度，迎接销售旺季的到来。只有这样，才能更好的为旺季提高销量奠定基础，也为品牌的长期培育客户基础。

在xx、xx的阴影下，我们每销售一瓶酒都很困难。因此，我们只有根据市场具体情况，结合自身实际情况，进一步革新营销思路。把工作做透、做细、做精，进一步提高工作效率，在产品陈列、卖场客情、产品结构、促销员管理方面做好我们的工作。

**关心员工的工作总结8**

(一)我于20xx年7月份进公司任质量管理部外协检查科外协检验员职务，在工作中我兢兢业业，严格要求自己，虚心学习、积极进取，服从安排，及时完成领导交待的各项工作任务。

围绕公司质量方针，作为一名普通的外协检验员，我从自身做起，严格控制进厂产品质量，本年度共检验外协、外包件1920批次，1825批次合格，95批次不合格，一次交验合格率为96%，公司进厂产品质量得到有效控制;并对不合格产品分析原因，将存在的质量问题以《质量信息联系单》形式及时反馈给物资采供中心，要求其整改，在科室内建立《不合格品台帐》在后续检验过程中对台帐中反映出质量问题的同类零件进行加严检验，使产品质量得到了有效控制。

1、为了提高外协检查科工作效率，保证工作质量，抓住重点性能，在工作之余，对军品外购件进行统计，并编制了《军品外购件检查卡片》40余张，并对原有检查卡片进行了更新，为日常工作的展开提供了检验依据，提高了工作效率;

2、根据20xx年外协检查科关于铸件质量提升计划，参与编制了铸件质量控制计划，并发物资采供中心，根据铸件质量提升计划，对供方提供的铸件进行质量控制，经过控制后，我公司铸件质量得到有效提升，并满足了我公司的质量要求;

3、在质量考核方面，对外购件进厂月度一次交验合格率进行统计，并对一次交验合格率未达到97%的合格供方按照质保协议进行考核;共计发放供方质量信息联系单46份，共计罚款考核万元;

4、为保证关键零部件质量，通过识别关键零部件，对进厂关键零部件进行实物质量控制，共计向厂家索取第三方检测报告50份;

5、对科室现有图纸、技术协议、检验标准进行梳理，共计整理图纸1800份，国家标准、企业标准60多份，技术协议200多份，并建立电子台账，以方便检验员查询图纸，提高了日常工作效率;

6、完成20xx年度各供方质量问题汇总及一次交验合格率统计，识别质量问题中的.主要特征，并发20xx年度《供方质量信息单》，要求供方针对已发生的质量问题认真分析原因，制定纠正预防措施，并作出20xx年质量保证计划，共发15份。

**关心员工的工作总结9**

我叫章帮，今年20周岁。能进入这个沈阳市大型的的上市公司，这是我做梦也没有想到的我这个从农村来的孩子，能进入这样的企业我感到十分的荣幸和骄傲。我进入沈阳市装备制造工程学校读书，说实在话心里十分迷茫，不知道将来就业能怎样，但我勤学苦练，在心里告诉自己一定要学到真正的本领，走出学校靠真本事吃饭。

20xx年我很幸运的进入这家公司实习，而且我也很幸运的遇到的好的.领导，好的师傅，好的同事，他们无微不至的关怀我，指导我，鼓励我。我确实也没有辜负大家的期望。虚心请教，全身心的工作，脏不怕，累不怕，在大家殷切的目光中逐步成长。在辛勤汗水中走向成熟。

我由试试看而已不知不觉爱上了这个企业，因为这家企业规模大管理好，待遇也不错。我梦想着到我毕业的时候能够成为这个企业的正式员工。20xx年九月，这是我最难忘的时光---我顺利的签约梦寐以求的单位。当时我兴奋不已我的亲人朋友也为我高兴。我下定决心一定不会让公司对我失望，必须全力以赴工作为企业的发展贡献我的一份力量！我做过叠板，插板，装配，组模，不论领导分配我做什么我都聚精会神一丝不苟，因为我知道我做的每一项工作都关系到公司的产品质量，影响到公司的形象，公司兴我荣，公司衰我耻，我在这公司一天就不能给公司抹黑。

十月二十二日车间班长带我出差，去山西太原进行售后维修，到现场我才知道我们要维修的是公司零五年的产品，这个产品已经九年了，压根我都没见识过，当时有点发蒙，不知从何处下手。开弓没有回的头箭，既然来了就绝没有回头的道理。天大的困难也要克服，在班长的指导下开动脑筋，从最难的地方下手，终于找到突破口，顺利的完成维修工作。太原的公司很满意，对我们的服务给予好评。这是我第一次出差，收获很大，心里美滋滋的，没让领导失望，没让师傅失望。

经过几个月的亲身实践。深深地认识到自己的理论水平远远不够，工作经验非常欠缺，还需要从多方面充实自己，变压器非常复杂，我不能只知道一方面的工作，其他方面也应该弄懂。

20xx年已经开始了，我认真的给自己做了一个规划：继续做好本职工作，如果有机会的话，也想学习实践其他岗位的工作。请领导相信，不论安非我什么工作我都会任劳任怨。我一名勤勤恳恳忠于公司的好员工。

**关心员工的工作总结10**

在大力开展扶贫帮困工作中，重点开展以下四项工作，第一，继续做好扶贫?一加一?工作开展活动。严格按照司下发的文件精神开展扶贫工作，在基层单位结成扶贫?一加一?帮扶对子，定期开展走访慰问工作；第二，认真做好节日扶贫走访活动。在双节走访工作中，厂工会组织各单位分工会\*组成走访调查小组，加强了慰问和走访工作的审批程序，保证了工作开展的严密性。截止到目前，共走访困难人员46人，发放慰问金46000元；第三，继续深入开展日常走访慰问工作。加强了对车间申报人员的审核工作，按照公司下发文件的统一要求，坚决把好申报、下发两道关口，保证申报人员情况属实，钱款发放落实到位。年初以来，共发放慰问金52900元。第四，开展即时性的日常大额补助。针对家庭存在重大变故、得大病的员工，在深入调查的基础上进行大额补助，年初以来共对两人进行了补助，补助金额合计6000元。第四，在工厂党委的统一领导下，工会组织开展了对动力车间张明杰捐款活动，全厂广大干部员工积极捐助，合计捐款59820元。

**关心员工的工作总结11**

进入贵工厂工作已经快两个月了，在工厂领导和广大同事的支持和帮助及部门经理对我的正确指挥下，我坚持不断的学习行业理论知识、提炼以往工作经验、加强自身思想修养、严格遵守各种规章制度、提高综合业务素质。对自己的工作总结如下：

>一、加强业务学习，提高业务素质

通过工厂精心安排、组织的新员工培训，充分了解工厂的基本状况。结合自己工作岗位，通过工厂内部网、互联网以及领导、同事的介绍，学习相关行业知识、工厂成功案例等，为以后的实际工作做准备。期间，在部门领导的指导下，编写了《浅议市场营销与管理咨询》，并作为项目组成员参与编写了《xx工厂管理咨询建设项目建议书》、《xx工厂管理咨询建设项目调研方案及调研提纲》、《xx工厂企业文化建设项目调研报告提纲》等相关文件。

>二、改变思想，转换角色，严于律己

一位优秀的管理咨询顾问，不仅要掌握各行各业丰富的理论知识和实战经验，还必须能从中提炼出其精华之所在，同时结合客户的实际状况，提供整体解决方案。从自身角度考虑，一要改变思想，采取“空杯理论”的工作态度，不断提高；二要转换角色，尽快的进入工作状态；三要严于律己，不仅要遵守各种规章制度，也要把工厂的企业精神、工作作风融入日常工作，并严格执行。

>三、众人拾柴火焰高，一定要与人合作，才能快速高效

自古就有圣人言：众人拾柴火焰高。在工作中，与人合作必不可少，不仅要能合作，还要会合作。在部门待的这一个月让我充分认识到了这一点，我们自然而然会分工合作，合作无间，效率自然高。

>四、责任重于泰山，一定要有责任心，事情才能做到位

爱因斯坦说过：对一个人来说，所期望的不是别的，而仅仅是他能全力以赴和献身于一种美好事业。而一个人要对一件事全力以赴，那他必须要有责任心，心中有责，做事才能负责，才能竭尽全力。而只要做事者竭尽全力，再难的事情也有解决的办法，世上无难事只怕有心人嘛。在我看来生产部是工厂的源头，更要做好，管窖人员更要有责任感，才能更好的为工厂为自己创造利益。

以上就是我的.新员工试用期工作总结，再次感谢工厂的领导、部门领导、指导老师和同事们的关心和照顾！

在今后的工作中，我会遵守工厂的规章制度，响应工厂领导的决策，多看、多学、多问，巩固自己的系统知识，多动脑筋，开阔思路，认真做好岗位工作，争取早日成为一名合格的员工，进而争作优秀员工！

**关心员工的工作总结12**

本学年以来，关爱中心在院部和指导老师的殷切关怀和精心指导下，各项工作进展顺利。20\_年11月17日，关爱中心在足球场举办了我院首届心理趣味活动，举办这个活动是为了加强团队内部、团队间的沟通与协作能力，锻炼团队面临机遇与挑战时的反应与应对方式，进一步提高同学们的心理健康素质以及增强同学们的心理自助能力与助人能力。

这次心理趣味活动项目有袋鼠跳跳乐、绳舞飞扬、南水北调和无敌风火轮。袋鼠跳跳乐每班有8位同学参加，有10米的距离，分为

A、B两个位置每边每班4个同学。在比赛过程中，各班都非常的努力，选手也很给力，啦啦队热情高涨，每个人都在为自己班的荣誉而战。但是，在比赛过程中，也存在一些不足，例如：在比赛过程中有的同学因为想要快速的跳完，而出现了犯规的现象。但是总体来说都是比较好的。

绳舞飞扬一听就感觉这会是一个轻巧的活动，没错，就是这样的。这也是以班级为单位，每队8人，两人摇绳，6个人按顺序一个接一的个跳，成绩按在规定的时间内谁跳的个数多，哪队就是获胜队。跳绳对每个人来说都不陌生吧，所以，绳舞飞扬这项活动很受人们的欢迎。

南水北调这项活动虽然每班参加的人数最少，但是观看的人却很多。在比赛过程中，队友们都非常的团结、给力，但可能是因为选手要在出发前的起点处原地转5圈，所以有的同学可能在跑到终点的过

程中，有出现晕晕乎乎的感觉。不过，这并影响他们对这个活动的喜爱。所以这个活动还是的给力的。

无敌风火轮这项活动由每班8个同学参加。在比赛过程中，这项活动非常考验每队的团结精神，因此这也是我们举办这次活动的目的，就是要让同学们发挥团队的精神。

虽说这次活动顺利的结束了，也让参赛选手以及观众都非常的开心，但是在这次活动中，也出现了一些问题，比如：工作人员以及选手都不熟悉场地，选手对比赛要求以及规则都不是很了解。在抽签中也存在一些不足，就比如说人还没到齐就开始抽了。在比赛时，有的班级到了，对方却没有到，这也不能依次进行我们的活动等等。

总体来说，此次活动全体成员都非常的团结努力，积极进取，满怀激情，使这次活动取得了较好的成绩，并得到了老师以及同学们的认可。同时，我们力求创新，在创新中不断前进，争取一次比一次好更好，我希望在下一年里，我们会继续我们所取得的成绩，以及总结工作上的不足，积极做好各项工作，以争取将关爱中心提高到一个更高的台阶上。

**关心员工的工作总结13**

1、员工宿舍条件改善

添臵集体宿舍的日常生活必备品，例如:热水器，衣柜，床，仪容镜，劳保用品（洗衣粉和香皂），烧水壶，电视，空调、洗衣机等

2、员工日常作业条件改善

（1）季节性配臵

夏季可让厨房熬制绿豆汤等；

冬季可让厨房熬制姜汤等。

（2）预防性配臵

可为各类户外岗位配臵雨衣及在各管理处配臵爱心伞，采用

登记循环利用的管理方式，为员工工作及上下班提供便利和关怀。

3、员工就餐条件改善

（1）员工集中的县公司建立自办食堂，配臵冰箱和微波炉；

（3）组织各分部建立职工小家，以补贴的方式解决职工小灶；

4、员工其他生活关爱

各分部配备日常跌打损伤药品，并根据其有效期进行更换； 员工生病、丧亲、结婚、生子等特殊情况下，由公司领导带领综合部给予慰问或祝福。

5、员工活动开展

（1）定期组织的团队型业余活动

工会按照每年度制定的企业文化活动计划，定期举办相关文娱活动:

（2）相关活动举办奖励

对于以项目或者项目联合组织的形式自发开展员工团队活动的，活动举办超过2次的，每增加1次，综合部给予该部门年度绩效考核增加0。5分/次（加分上限为2分）。

综合部每年至少一次对员工业余活动社团活动成效进行评估，举办效果良好或者团队在参加上级单位、社会相关活动中表现良好的，综合部给予该团队一定奖励。

**关心员工的工作总结14**

（一）子女关怀

公司内部或和同行联谊组织各类亲子活动，如:

1．少儿绘画大赛:此活动建议与其他公司联谊，获胜方也代表着本公司的荣誉，（当然也可无需联谊），参赛作品可以作为公司新台历背景。

2．宝宝爬行赛:对于家里有月龄较小的宝宝，可以组织宝宝爬行比赛的亲子活动，父母在终点为宝宝呐喊加油，工作人员注意宝宝全程安全（注:使用儿童拼图爬行垫）；

3．亲子运动赛:组织小孩年龄较大一些的员工参加一些传统运动，比如家庭接力短跑、背对背夹球运球、球类双打、花式投篮、套圈游戏等，增加亲子间的默契度，同时穿插一些游戏比拼环节，给予参与者和优胜者不同奖励。

4．《我老爸最棒》金昌宝顺版游戏比拼，让各位父亲与宝宝一起组成若干组进行比赛，促进亲子交流。

5．春秋亲子游，户外的春游、风筝节、植树节、科技馆、海洋馆和其他各类暑期游玩参观等。

注:以上各项活动可以借助社会\*台或者媒体进行宣传，在募集活动参与人员的同时，也提升了公司的知名度与影响力。对于没有子女的员工，也可以携带亲戚

子女一同参与。

（二）节日关怀

在国家法定节日津贴或补贴的基础上创新一个庆祝形式，而不仅仅是发东西放假。比如中秋可以组织夜游运河赏月吃月饼活动，劳动节集体打扫各部门办公室最后相互评比，同时在法定节假日之外不妨还可以借助六一儿童节的机会，组织亲子活动或比赛，或选择给有子女的员工发放礼物，六一当天有子女员工可以提前半小时下班，礼物可以是:电影票、餐券、玩具、文具等等。在其他的重阳节、感恩节、圣诞节等也可举行相关主题活动。

（三）父母/配偶关怀

员工忙碌的背后家人的支持是非常重要的，公司可以在适当时机对员工家属表示感谢，具体建议有:

1．在节日（父亲节、母亲节、中秋节、春节）给员工家属表达感谢，购买小礼物邮寄给父母，同时附上感谢信。或者为员工准备一份送给父母的礼物，并由员工亲自书写祝福贺卡。

2．在员工结婚纪念日准备小礼物，或者是其他节日（如2月14日西方情人节，7月初7七夕节），为员工配偶准备惊喜礼物，礼物可以是主题餐厅餐券、电影票、护肤品等，需要员工亲自写下对妻子/丈夫的祝福和感谢。或者为员工录制温馨感恩视频等，促进家庭和谐融洽，建立幸福感，增强员工对公司感恩之心和归属感。

3．一封\*信一封浓浓的真情，每年组织员工参加“我给父母的感恩信”活动，请员工用普通的信纸感谢父母的培养感恩之心，另外附上公司领导的感谢信，介绍公司发展情况和员工成绩。

（四）家庭日主题活动

家庭日活动可以分为全公司统一组织大型的家庭日活动，也可以是部门组织的小型家庭日活动，这项家庭主题的活动可以促进员工家庭成员之间的交流，促进沟通与融合。可以每季度组织一次，公司主办，相关俱乐部承办等形式。建议有以下几种方式:

1．参观主题家庭日:在家庭日时候，组织员工家属参观员工工作环境，安排专人负责介绍；

2．自助餐家庭日:地点可以选择户外或者室内，(原文来自: 千叶 帆文摘:>关爱员工活动方案)内容包括自助餐、游戏环节、儿童才艺环节等，每个家庭可以展现各自的厨艺，自助餐食物由参加家庭日的家庭分别准备，主要食物是冷盘和沙拉，每个家庭可以准备1-2种食物（可以是水果、糕点、各色沙拉、中式冷菜、炒饭、饭卷、冷面等），需要各自在家制作好，一般情况下不允许购买，每个家庭在各自制作的菜肴旁边用标签写上菜肴的介绍，附上家庭签名，最后每个家庭给予菜肴评分，给予优胜者“超级大厨”的称号。

3．化妆舞会家庭日:员工家庭成员各自设计自己的装扮，每个家庭都需要呈现自己的角色扮演，并借助角色表现一个小才艺，评比出最受欢迎的家庭，评出称号接受奖励。

4．融合亲子活动和家庭日一起，组织一些户外游，参观等活动，结束后分享小朋友的心得笔记，作为内刊素材。

5．在暑假或寒假，可以组织员工家庭去附近较贫困农村体检生活，和当地小朋友联谊，给小同学赠送礼物。

注:家庭日活动尽量融入公司创新文化和快乐生活文化。

（五）生日祝福

行政部为新进员工办理入职手续时就员工生日、爱好、家庭成员情况、家人联系方式等资料信息必须完整并确认其准确性。

凡员工生日，行政部给员工送蛋糕、代表高层领导对员工给予祝福问候，有条件或有机会也可举行员工生日party，并在party上邀请员工家人一起参加，播放制作员工家人的祝福视频或公布亲人书写的祝福信，增强员工的自豪感或荣誉感。

（六）帮助提高生活品味及情趣

利用业余时间，从交流分享角度组织一些生活相关的手工活动或者讲座分享活动，比如:

1。在端午节的时候，准备好馅料、糯米、粽叶，组织员工包粽子活动，然后煮粽子吃粽子。同样元宵节可以猜灯谜包汤圆，能够更加发挥员工的参与感，促进和谐的氛围。

2。从快乐工作快乐生活的角度，可以组织烹饪大赛，属于简单容易操作的类型。

3。生活品味情趣类分享培训

不定期组织一些生活方面的分享培训，优先考虑公司资源。如谷雨季节组织大家采茶，不仅可以体会农家生活，顺带进行户外游，了解茶叶知识。让员工增加一些生活品味，放松紧张的工作状态。

4。建立《公司工作生活服务手册》，特别为新加入公司的外地员工服务，指引他们更好的融入公司、融入上虞的生活。

（七）健康管理、工作\*衡

1。不少员工久坐电脑前，有些还有颈椎类职业病，对于员工的健康管理除了提供例行体检之外，可以请专家到公司进行专题讲座，和员工进行互动答疑等，或者请医生来给大家教授健康保健操等。

2。建立专门的法律援助点，当有员工需要法律援助时，提供信息指导和帮助；

3。关注员工情绪，及时进行谈心疏导；有定点的感情婚姻咨询服务点。

4。员工发生工作之外的困难，根据情况尽力帮助解决。

（八）社会公益

1。倡导热爱大自然，热爱家园，进而热爱公司热爱家庭，每年3月12日可以组织大家进行公益植树活动，或者由员工领养小树，组成公司之树。

2。根据实际情况组织大家参加一些公益活动，倡导员工积极承担社会责任、回馈社会，这类活动非常多，如组织交通，拾取垃圾，回收可乐罐、塑料瓶等，也可以自行组织去福利院、敬老院看望老人孩子。

3。成立爱心大使小组，同其他社会组织或者以公司为单位，组织不同的献爱心活动，组织员工捐款捐物，支援西部贫困山区学生。

（九）情感关怀服务

最常见的便是相亲派对:公司未婚员工非常多，可以借助公司资源，组织选择酒吧、休闲吧进行单身派对活动，为单身员工搭建恋爱\*台。小型的形式更好。

（十）司龄嘉奖/入职(周年)纪念

分析公司员工工龄情况，设计对不同工龄员工的司龄奖励，除了工龄工资的部分之外，还可以是:

1。对于入职满一年的，带上员工直属上司的致谢卡和一份纪念礼物；

2。对于入职满三年的，带上员工直属上司的致谢卡、收集周围人对他的祝福和评

价及一份纪念礼物送出。

3。对于工作满6年和10年的，发出高层领导的感谢信，收集周围人对他的评价祝福，制作成视频，外加一份惊喜礼物，送给员工，能起到增强员工稳定性和归属感的作用。

（十一）公司赞美周活动

每年或者每半年确定一个礼拜为赞美周，需要由领导层带动，普通员工全部参与，倡导每个员工要对邻座的人、同事、上司、有工作关联的人至少说一句真心的赞美之言，每个楼层都预留出宣传板，请需要感谢身边人的同事写上自己的赞美之言贴上去。

（十二）内刊建设

内刊能承载更多与工作战略或业务进程相关的情况，比如项目的进度发布，以让员工了解业务方向和进程，这一点也是我在员工访谈时大多数员工想了解的，可以增强员工的信任感和信心。

（十三）民主生活会/个别员工交流访谈

员工直接上级或隔级上级定期与员工进行个别访谈，关注员工心声、辅导绩效、工作内容方面的困惑等内容，敞开心扉、畅快沟通，拉近彼此的距离，提升团队的向心力。也可以组织民主生活会，倾听团队意见和建议。

（十四）下午茶点

可以在每周三的下午3:30增加下午水果和小吃，可以舒缓工作压力，促进员工更好的进行工作。

（十五）短信提醒祝福

1。购买一个常规短信\*台，节假日、员工生日时给予短信祝福。

2。对于离职员工，在节假日发送短信祝福，传递企业感恩员工，重视人才的理念。 （十六）大型活动建议

可以举办一些拔河比赛和趣味运动会，或其他体育锻炼、娱乐活动、周年庆活动、年终晚会、春游等，具体大型活动方案另行设计。

**关心员工的工作总结15**

某公司每年的年终都会组织活动，晚会是其中的一种形式。通常情况，按部门分组，每个部门提前上报节目。晚会期间，以自演节目结合小活动及年度颁奖。员工是多才多艺的，晚会的形式给了他们一个展示自已才能的机会。记得有一次晚会，公司邀请了一些合作伙伴及客户参加，部分节目的水准让大家赞叹不已，那次晚会全程摄像，后来刻录成光盘，以做永久留念。

晚会的组织成功与否与公司各部门投入的精力是直接相关的，毕竟，节目的精彩与否和投入的时间、精力是成正比的。同样，组织者（人力、行政部门）的投入会更多，节目的串联，气氛的调节、包括各部门需要的支持等等。所以，晚会不宜年年搞，对于年底业务较繁忙的公司选择晚会活动更加要慎重。

**关心员工的工作总结16**

真情关爱员工 构建和谐车架

——车架厂员工关爱工作总结

在公司驱动变革、文化重塑，成就千亿陕汽的征程中，车架厂秉承以人为本的管理理念，以推动陕汽“德”文化和车架“脊梁”精神的战略落地，提高员工契合度为抓手，始终把员工的利益放在首位，为员工解忧，为员工送去关爱。

一、健全组织机构，保障员工关爱落到实处

职工是企业的主人，企业是职工的大家。车架厂按照公司员工关爱的活动的总体要求，为了保障员工关爱活动的开展有计划、有制度、有保障，并且能形成长效机制，专门成立了车架厂员工关爱活动领导小组，负责车架厂一系列员工关爱活动的落地。通过职工恳谈会、车架青年微信平台等倾听员工心声，推出符合广大与昂哦陪你过需求的关爱活动内容，为企业的和谐、稳定、健康发展奠定了良好基础。

二、开展员工走访 实际了解员工的困难和需求

企业的发展壮大离不开各部门员工的努力奋斗，员工的成长离不开企业的关爱。企业与职工之间只有心心相印，和谐相处，才能开拓创新，健康发展。为了切实掌握员工真实的生产生活状态，对症开展关爱行动。20\_年年底，车架厂杨万忠书记冒着寒冷亲自带队，利用半个月时间对车架厂租住在周边的210户员工进行了实际走访，征集并现场解决各类问题320条，得到了广大员工的一致好评。同时也为后续员工关爱活动的开展寻找到了新的思路。

三、打造沟通平台 丰富沟通渠道

在新媒体发展迅速的今天，车架厂也紧抓时代脉搏，为方便员工沟通、实时掌握企业发展动向、倾听员工心声，车架厂团委建立了“车架青年”微信平台。并在20\_春节期间首次运用语音方式向广大员工送去了分厂领导的新春祝福，得到了员工的广泛好评。到目前为止平台运转良好，已有近800人参与其中。

四、创新关爱方式、丰富关爱内容 生活工作齐抓共管

1、推出“车架惠通卡”丰富员工业余消费

20\_年车架厂团委进过工作创新，推出了致在减轻员工消费压力、丰富员工业余活动的新关爱模式。进过对周边吃、喝、玩、了、乐等消费资源的走访洽谈，推出了特针对车架厂员工消费进行最低优惠的折扣卡——车架汇通卡。此项活动一经推出就在车架厂反响强烈，好评如潮。到目前为止周边合作商家近30家，在今后我们还将继续推进这项活动的开展，通过不断的优胜略汰让广大员工享受到最好的资源。

2、创造新型消音器 减少员工职业危害

由于车架厂生产工艺所限，打磨作业在车架厂普遍存在，但传统的手持砂轮机消音器设计简单易损，消音效果很不理想，较大的作业噪音给作业人员及周围员工都带来了一定伤害。对此，车架厂专门成立项目小组，通过不断探索和多次实验，创造出了新型的消音器，噪音由原来的，降到现在的，有效的保护了员工的职业健康。

五、广泛开展文体活动 陶冶情操 倡导健康的生活方式

健康是员工奉献企业的本钱。只有身心健康的优秀的员工才有可能奉献企业。车架厂积极倡导健康的企业文化，促进员工身心健康。

1、成立员工兴趣小组，丰富职工8小时之外生活

对于员工反应的8小时之外业余生活单调问题，车架厂进过调研，成立了职工象棋兴趣小组、职工骑行兴趣小组、职工垂钓兴趣小组、职工羽毛球兴趣小组四个兴趣小组，分别在业余时间组织开展活动，极大丰富了广大员工的业余生活。随后还计划开设书画、乒乓球、篮球等兴趣小组，不短满足广大员工的精神需求。

2、开展大型文体活动 陶冶员工情操

车架厂在正常生产外，积极创造条件，开展各种文化、体育等娱乐活动。组织开展车架厂第二届青工才艺大赛、车架厂20\_年迎新晚会、车架厂职工趣味运动会、20\_年元宵节游艺、好歌唱三秦第100场走进车架厂等大型文艺汇演，活动的开展拉近了广大员工之间的距离，在陶冶情操的同时有力地增强了企业的凝聚力和向心力。

六、重视员工成长，提高员工岗位素质

车架厂是由全体员工共同经营的。打造精品车架，共建一流企业，靠的是广大员工的集体智慧和力量。仅靠一个人的力量提高不了奉献效率，实现不了奉献的效益。从古到今，人人都需要关心，人人都有彼此被重视的渴望，也就是“人人心里有盏灯，需要企业去点亮。”有了车架厂以人为本的关心，就会有员工不怕任何困难的奉献。就像生活中的“礼尚往来”，甚至还会达到“士为知己者死”的境界。

1、新进员工由于生产生活环境的改变，一时很难迅速地融入到车架厂的生产生活节凑中来。为此车架厂组织开展了员工关爱——师带徒结对活动。专门为每一位新进员工配置生活和生产师傅，指导和帮助新进员工健康成长，并且快速的融入车架厂的发展中来。

2、车架厂要求员工经常参加集体培训，积极倡导技能学习和文化学习。定期举办各种专业技能培训，如安全生产、消防知识、技术质量知识、设备操作、心理健康知识等培训。并支持一切要求上进的员工参加各种函授、自学考试等，考试通过取得学历的都给予奖励。

3、开展岗位练兵、技术比武、选拔尖子能手等活动。从而在车架厂上下形成了人人提高技术、个个钻研业务的良好氛围。对技术操作比武中的获奖者，不仅给予精神鼓励，同时也给予一定的物资奖励。通过各种培训和技能比武，既提高了职工的技术素质，又激活了劳动生产效率，从而大大提高了企业的经济效益。

4、开展“青年安全生产示范岗”“车架最美青年”、“车架四好员工、四好班组”等先进评选，通过表彰先进，感谢员工的奉献；通过树立榜样，引导员工学习榜样，激发员工工作的热情。

七、关爱职工特殊困难，激发职工爱岗敬业

职工是企业的主体，是企业的宝贵财富。“企”字，除去“人”字头，就是“止”字，企业离开职工这个主体就不复存在，这是车架厂对“企”字的最深刻理解。车架厂坚持做员工守护神，为员工送温暖。逢年过节，都要拿出数千元帮助贫困家庭。分厂领导都亲自登门，送去慰问品和慰问金，传递着企业关心员工的暖流。平时，对生病、意外伤害、住院的员工，分厂都会带上慰问品到医院探望。使职工感受到企业这个大家庭的温暖。对家庭有特殊困难的员工，更是给予特别的关爱。仅20\_年困难帮扶资金就达6万余元。

企业就像一棵大树，树干就是经营者，树枝就是中层骨干，片片绿叶就是职工，相信车架厂这棵大树在各级领导和全体员工的共同努力下，必将会更加枝繁叶茂，蒸蒸日上，职工的生活必将会更加安康幸福，企业氛围将更加和谐美好。

**关心员工的工作总结17**

1、为“空巢老人”提供生活照料服务。组织志愿者深入“空巢老人”家庭，了解老人的身体状况和生活情况，在这次活动中，我校派出了由10人组成的志愿者服务小分队，志愿者们带着用自己的零用钱集中购买的慰问品，与社区领导及相关人员一道，分别走访了三户老人家，送去了我们的关心与祝福。有的帮助收拾家务，有的给老人捶背、讲笑话、和老人聊天……老人们看到这 么多人来探望他们，都很高兴，家中不时发出欢声笑语。通过志愿者们一上午的努力，客厅变整洁了，厨房变干净了，老人们开心地笑了，志愿者们也笑了。

2、为“空巢老人”提供“三个一”心理抚慰服务。定期组织小志愿者，给“空巢老人”打一个问候电话、上门走访慰问一次、陪老人聊一次天。有针对性地对老人进行心理咨询和心理疏导，帮助老人摆脱心理寂寞和精神孤独，使他们“巢空心不空”，保持乐观健康的生活态度。每个月，志愿者至少去老人的家中慰问1—2次，做一些力所能及的事情，或是做家务活，或是为老人读读报纸，或是陪老人聊聊天，或是给老人捶捶背等，只是老人需要，志愿者会尽自己所能，给老人以切实的帮助。

3、为“空巢老人”提供文体健身服务。每逢重阳节、春节等传统佳节，学校的志愿者更会自发前往社区看望老年人。陪伴“空巢老人”观看一场文艺晚会、欣赏一场精彩文艺表演、参与一次群众文化活动，丰富“空巢老人”的精神文化生活。

在今后的活动中，我们将会将此活动切实落实下去，并继续做好衔接工作，真诚地服务于每一位空巢老人和孤寡老人，让爱心的接力棒一直传下去。我们将会号召广大少年儿童志愿者用自己的实际行动，将爱奉献给社会，温暖他人的同时快乐自己，竭尽全力，努力做一名合格的志愿者。

为进一步解决空巢老人的养老问题，加快养老服务事业发展，推进我社区精神文明建设，结合深入开展“迎全运、讲文明、树新风、促和谐”全民行动，在全社区范围内持续开展了“关爱空巢老人志愿服务行动”，共组织志愿者21名，服务空巢老人13个。现将开展关爱空巢老人志愿服务活动总结如下：

**关心员工的工作总结18**

xx年，我服从公司安排，调入xx路面五标项目，从事设备科科员工作。

在工作过程当中，我发现设备科的科室内业工作是项目部不可分割的一个分支，是项目部这个整体重要的组成部分之一。是项目部迎接上级部门检查的重要内容。因此，我将继续努力的完成今年的设备科科室以及安全的内业工作。

在项目经理丛德民，生产经理孔祥礼，总工杨天柱和科长魏国有的协调统一的集体领导下，我所在的安全设备科在xx年度圆满完成了年初制定的工作计划，全年共组织项目部安全自检8次，检查出来和更改完成安全隐患若干处；全年迎接上级领导机关和部门检查5次，检查内容涉及施工现场的安排（包括人机料的摆布，现场整体的\'安全评估等），科室的内业资料检查（包括设备部分的全套资料和安全部分的全套资料等）；施工期间组织全体项目人员实施安全火灾演练一次，使项目部全体人员明确了自己在事故发生时的职责，保证在事故发生时不慌乱；施工期间组织全体项目人员实施突发事故的应急演练（包括高空坠物伤人事故演练，施工现场人员触电事故演练和交通事故救急演练），3次演练取得了很好的效果，全年未发生一起责任交通事故和责任突发安全事故，未产生一起责任工伤或死亡事件。

在思想建设方面，我着重加强了对党的认识的学习，使我在思想上对党有了更深一层的认识和了解。知道了全心全意为人民服务的内涵，知道了坚持一切从实际出发，解放思想、实事求是，不断探索创新是党对待解决事物的基本思路，今年我将继续的加强思想学习，认真领会党章中的规定，在思想上以党章中的规定为标准，在行动上以先进党员为榜样，思想上净化自己，行动上约束自己，为早日投入党组织的怀抱奠定思想基础。在xx年新的一年中，我将制定切实合理的工作计划目标和工作安排，除了保持上一年度零责任各类事故的成绩以外，争取在工作上能够更精细的完成，我将认真的总结以往工作的经验教训，争取能够提高合理有效的组织工作的能力。以项目部整体利益为目标，以本部门的工作为依托，全力配合其他职能部门的工作。在工作上，向老同志虚心学习请教，平时注意观察领导的工作艺术，补充自己的不足。对待新同志，努力做到在态度上认真耐心，在内容上细致全面，在传帮带上发挥积极地作用。

以上是我在xx年度工作上的一点体会。

**关心员工的工作总结19**

不知不觉在这个班上已经过去了三月，对班上的同学也都有了了解，我认为如果说学风是班级的灵魂，那么班级学习制度就是班级的筋骨。健全的学习制度是提高同学学习成绩的强有力的保障，也是建设优良学风班的客观要求。根据班级同学这段时间的表现，总结以下几点：

>一、自习方面：

许多同学上自习不够专心，稍有动静就会抬头看，有说话现象。有些同

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！