

# 工作报告的正文(汇总10篇)

报告是指向上级机关汇报本单位、本部门、本地区工作情况、做法、经验以及问题的报告，那么报告应该怎么制定才合适呢？下面我就给大家讲一讲优秀的报告文章怎么写，我们一起来了解一下吧。

## 工作报告的正文篇一

很久以前就看过上海三菱电梯的广告，现在回想起来那句经典的广告词仿佛还回荡在耳边，“上上下下的享受，上海三菱电梯。”不过当时的我怎么也不会想到，我会来到上海三菱电梯公司广西分公司实习。

当知道我的实习请求被允许的时候，我真是说不出的高兴，这样的实习机会对于即将毕业的我来说是相当珍贵的，同时我也是非常担忧的，一个人来到一个陌生的城市，陌生的环境，之前没有任何公司工作经验的我能不能适应三菱公司的工作要求呢？不求有功，但求无过。我怀着这样的心情开始了我在三菱公司的实习生活。

第一天开始实习，怯生生的走进三菱公司的我立即就被三菱公司整洁的环境，宽敞明亮的办公室，工作人员整齐划一的工作服所震撼。上班时间刚开始，大家就忙了起来。公司到处可以听到工作人员3，5个聚在一起讨论工作上的事情，电话声此起彼伏。不愧是中日合资的大公司啊，我心里不禁这样感叹道。

实习的第一个星期，是我实习的初始阶段，也是我学习得最多的阶段。在销售部各位经理和前台小韦姐的帮助下，我学会了传真机，打印机，复印机，碎纸机等各种办公器材的使用；还学会了如何整理公司的回访单、保修单，将它们分门别类的放入档案夹中；还有就是销售部经理小曾的教导下

学会了最基本的询价，将有意与公司建立关系的客户资料输入公司网络备案，并按照客户、代理商传真过来的电梯要求输入电脑，进行询价，制作询价单，提交询价员。通过制作询价单，使我对影响电梯价格的电梯型号、轿厢材料、门厅规格、提升高度等有了初步的了解，从中受益匪浅。在这个星期中，我还负责公司职员午餐订餐工作，整理办公桌，将打印过的纸进行分类回收利用，公司电话的接转，事情繁琐而有意义，让我感觉过了很有意义的一个星期。

实习的第二个星期，除了继续上个星期学到的工作外，电梯的报价也成为我新的实习工作，将询价员发回的价格提升5%传真给客户、代理商。因为涉及价钱的关系每次我都再三检查，并请销售经理帮我检查完才安心的传真出去。这个星期还开始学习打公司的文件和信函，让我意识到自己的打字速度有待提高，今后要多练习盲打。闲下来的时候还会跑到琅东站寄快件，将档案盒的手写标签替换成打印版，用洗甲水将粘在玻璃上的透明胶印迹清除，这些都是从公司同事那里学来的，在三菱实习的每一天都很快乐。

实习的第三个星期，正好遇上公司有几个投标项目，我也有幸能加入标书制作的工作中。校对标书，打印标书——每次都有好几十页，查找资质文件，打孔，装订，然后拿给领导签字盖章，最后封标，一做起来就是1个多小时，有时忘记了吃饭，下班时间过了也还在继续，当我和大家制作完一份标书的时候真的很有成就感。这工作虽然复杂，却让我学到的很多东西，也锻炼了我的耐心和毅力。在制作标书的过程中，我感觉能和大家一起专注的做一件事真的很好。我想无论今后我将从事什么职业，我会记着这种感觉，将它带到我今后的工作中去。

在三菱电梯公司实习了三个星期，对公司我也有一些自己的想法，有些小问题我觉得应该注意一下。首先，公司的办公系统网络速度太慢，每次询价的时候，刷新网页都要好几十秒，实在是让人等得心急，应该像总公司反映一下，优化公

司办公系统网络，提高办公效率。其次，公司的办公文件模板存储在电脑中太过随意，每次需要用时就整个电脑一个硬盘，一个文件夹去找，这样既影响效率，也不利于资源的共享。应该把文件分门别类，按首字母或按类型存放在不同的文件夹，方便查找。再次，像订书机，解钉机之类的小东西，应该人手一个，或存放在统一的方便使用的地方，不应使用完后随意乱放，以免真正需要用的时候找得辛苦。当然，以上仅代表我个人的想法，如有冒犯之处实属无心，请多包涵。

最后，我要感谢上海三菱电梯公司广西分公司给我这样的机会，让我在此而实习，同时也为给公司带来的诸多不便，深感不安。我还要感谢上海三菱电梯公司广西分公司的各位领导和同事在实习期间对我的照顾，教会了我很多课堂上学不到的东西，包容我的无知，特别是这次实习期间大家都亲切的叫我表妹，让我感觉到家的温暖。我在上海三菱电梯公司广西分公司实习的每一天都是那么的充实，那么的快乐，让我觉得能到三菱电梯广西分公司来实习时多么幸运的事。我打从心里喜爱着三菱电梯广西分公司这个大家庭。最后，我祝愿上海三菱电梯公司广西分公司业绩蒸蒸日上。

## 工作报告的正文篇二

### 一、推荐工作情况

(一)加强组织领导。接到通知后，我局高度重视，立即召开党组会专题研究评选推荐方案，并向市委、市政府分管领导进行了汇报，主动与市人社局、公务员局沟通对接，要求相关部门认真研究、积极推荐、严格把关，确保评选推荐工作顺利完成。

(二)严格选拔标准。坚持以政治表现、工作实绩、贡献大小作为衡量标准，将热心民族团结进步事业，认真贯彻中央民族工作会议精神，能够认真执行党的民族政策，模范遵守国

家法律法规，立足岗位，勇于奉献，在促进各民族共同团结奋斗、共同繁荣发展的崇高事业中取得显著成绩的先进集体和先进工作者推荐上来，做到优中选优，确保了推荐对象具有先进性、典型性和代表性。

(三)精心选拔推荐。要求参选单位严格履行规定程序，进行民主推荐，领导班子集体研究决定，拟推荐对象在所在单位进行公示。推荐评选工作始终坚持群众路线，充分发扬民主；坚持评选条件，确保评选质量；坚持面向基层，突出工作一线；严格评选程序，严肃评选纪律。整个推选过程做到公开、公平、公正，被推选出来的单位和个人在本单位进行为期5个工作日的公示。

(四)深入细致考察。通过谈话、政审及征求意见等办法，全面了解考察对象情况。被推荐的对象，按照干部管理权限征求了干部管理部门的同意，并征求了纪检监察和卫生计生部门的意见。市人社局会同我局对推荐单位和个人进行了认真审核把关。

## 二、评选推荐结果

根据文件要求，经各区市层层推荐，结合工作中掌握和了解的情况，综合考虑各区市少数民族人口数量、民族工作任务完成情况和对民族工作的贡献，我市拟推荐青岛市市南区民族宗教局为全省民委系统候选先进集体，青岛市城阳区委统战部副部长、民族宗教局局长张为全省民委系统候选先进工作者。

## 三、推荐对象基本情况

### 1. 全省民委系统候选先进集体

市南区民族宗教局，针对新形势下民族工作的新任务、新特点，立足区情，创新举措，在完善民族工作治理体系上谋新

思路，在探索民族工作途径上求新突破，在推动民族工作向社区延伸上见新成效。设立了“一个中心”（民族事务联管中心），搭建了“两个平台”（“微市南”信息发布平台和“帮到家”互动交流平台），健全了“三项机制”（常态化管理机制、亲情化服务机制、立体化应急机制），组建了“四支队伍”（街道民族工作指导员、社区民族工作联络员、楼院民族工作调解员、社区民族工作宣传员），不断深化创建工作，民族团结进步事业硕果累累□x年、x年，连续两届被国务院授予全国民族团结进步模范集体□x年被评为全省民族团结进步创建活动示范单位。

## 2. 全省民委系统候选先进工作者

张，女，汉族□x年4月出生，中共党员□x年9月参加工作□x年5月因工作需要调入城阳区委统战部（城阳区民族宗教事务局），从事民族宗教工作，现任城阳区委统战部副部长、民族宗教事务局局长。城阳区有41个少数民族、居住半年以上的少数民族常住人口22667人，少数民族企业88家，民族餐饮网点300多家（清真网点150余家），少数民族百人以上社区11个，民族工作任务十分繁重。多年来，张带领全局同志，认真贯彻党的民族政策，围绕各民族“共同团结奋斗、共同繁荣发展”主题，扎实开展民族团结进步创建、创新民族工作服务管理方式，为促进全区民族团结作出了突出贡献。城阳区民族宗教事务局先后荣获国务院表彰的全国民族团结进步模范集体、山东省民族宗教工作先进集体、青岛市民族团结进步模范集体等荣誉称号。

附件：1. 推荐对象汇总表

2. 全省民委系统候选先进集体和先进工作者事迹材料

青岛市民族事务局

x年7月17日

## 工作报告的正文篇三

1、成立了由校长负责的卫生管理工作领导小组和学校突发公共卫生事件工作领导小组。组长由张祖悬校长担任，副组长若干人，分别由副校长和总务处主任担任，组员若干人，他们分别是学校各年级组组长、学校负责卫生工作的老师、学校医务室工作人员、学校分管卫生安全监督员的老师以及学生食堂负责人。具体负责落实学校的卫生工作和突发事件的防治工作。做到明确分工，责任到人。

2、认真组织广大教职工和学生认真学习，将开展卫生建设年活动的目的和活动内容向全体师生进行了广泛的宣传，并按精神贯彻落实。

3、为了确保把学校卫生工作做得更好，学校通过以下工作进行开展：

第一：学校共制订了《学校卫生工作制度》、《学校食堂卫生若干制度》、《学校环境卫生制度》、《内宿生管理条例》、《学校突发公共卫生事件应急预案》等等各项管理制度。同时也做到了由各领导小组负责抓好制度的落实和检查工作。我校未发生过任何不安全的事故。

第二：加强学校食堂卫生的管理，确保学生健康。

我们学校认真贯彻执行食品卫生法律、法规，加强对食堂卫生的管理，除制订了一系列有关制度外，还指派一位监督人员经常对食堂进行检查卫生情况，验收采购回来的食品，禁止向学生出售变质的食品和“三无”产品。让学生吃上放心的饭菜。防止因食品不卫生而引起的食物中毒事件发生，确保学生的安全、健康。

第三：加强学校环境卫生管理，为学生提供一个安全卫生的学习和生活环境。

我们学校经费上不是很充裕的情况下还投入了大量资金整治校园环境，努力改善环境卫生条件，使我们学校的美化、绿化、净化的校园得到了上级部门的好评。常年不懈地开展爱国卫生运动，重点搞好食堂卫生、教室卫生、宿舍卫生和环境卫生，保证学校食堂、教室、宿舍、厕所及其他公共场所的清洁卫生，为学生提供一个安全卫生的学习和生活环境。

第四：建立健全各项卫生防疫制度，制订突发事件应急预案。

我们学校成立了由校长负责的学校突发公共卫生事件工作领导小组，具体负责落实学校突发事件的防治工作。广泛深入开展突发事件的宣传教育活动，普及突发事件防治知识，提高师生的科学防病能力。建立健全突发事件防治责任制，检查、督促学校各部门各项突发事件防治措施的落实情况。

建立学生缺课登记制度和传染病流行期间的晨检制度，及时掌握学生的身体状况，做到早发现、早报告、早隔离、早治疗。及时向当地疾病防控部门和上级教育行政主管部门汇报学校的突发事件发生情况。

以上是我们学校在抓好学校卫生工作的几点工作，不足之处，敬请各位领导提出指导意见，以便使我们学校在今后的工作能得到更完善。

## 工作报告的正文篇四

校长推荐制作为当下高考的改革的一项举措，既不是世纪之创造，更不是东方之奇葩。世界诸多国家习以为常，我国也早已有之。之所以牵动亿万国人之心，引来全社会的关注，兴起各阶层的热议，真的值得反思。

关注的强度常常意味着关注者与其关系紧密和复杂，关注的量度常常显示出关注人群的普遍与广阔，关注的深度则常常标示着关注者的角色、心态与处境。校长推荐制之所以如此

备受关注至少有以下原因。

1. 社会对教育的高度重视。过去，人们关注的是能不能进高校，进入即意味着工作的获得，收入的稳定，未来生活的安逸。而今，进什么样的高校决定着是否有工作，能否有好工作，能否有好的收入与生活，能否有好的社会认同与家族声誉。更何況近年来的高校如雨后春笋，名目繁多，良莠不齐。

2. 社会对公平的深度关切。教育公平也许是社会公平范畴中最基础最敏感最脆弱的一个领域。应当说多年来，国家为此作出了巨大努力，也主持和维护了教育的公平，但高等教育体制、基础教育体制、社会人事信用与运行体制的内在深层次问题错综复杂，尽管国家也不断实施改革，但收效与期待相距偌大，而且教育又备受经济社会的诸多思潮冲击、绑架，导致问题比过去更加显现。

3. 无序竞争导致高考空前激烈。对于高考，民怨之所以众多，一个很重要的原因就是我国在宏观、中观与微观层面上对于教育的认识、决策与管理还明显地缺乏科学与理性，缺乏控制与协同、缺乏引领与激励。更多的是在教育的中观与微观上寻求改革与发展，因而尽管改革的初衷善好，但常常是入水即无力，漂流到岸边。高考的竞争激烈如此，原因众多，其中一个问题显而易见却又始终没有得到真正的重视与机制化落实。那就是对于中考高考成绩的表面认识。无论对于学生个体、学校群体乃至区域总体而言，成绩应当有一个合理的良性区间，而这一结论的得出应当基于教育的基本目标、学生的身心实际，学生学习投入的（时间、精力、体力、心力）合理当量，以及区域性的教育基础条件。由此，我们理所当然的会得出这样一个结论：一个学生、一个学校、一个地区的高考成绩应当处在一个科学合理的区间，过高或过低都是一种非常态，考分过高必有理由，如果除了办学条件优越、师资队伍精良，学生生源精选以及学校管理先进等因素还不足以解释高分的原因，则背后更多的理由往往便是对于教育规律的违背与人本精神的丧失；考分过低必有原因，这



些原因往往源自社会发展与政策管理水平低下，源自办学条件、生源素质与教师队伍的不良。所有这些理由与原因都应当成为教育主管部门管理的重点与焦点。现在的情形是，似乎高考成绩越高越好，而且这一认知不仅存在于社会民众中，也存在于教育领域内，这是最让人痛心与执腕的。也正是这一思潮导致学校无极致地发掘学生的学习潜力，无极致地动用教师力量，去追求考试成绩的极致。而事实上，这种所谓的教育精神正是对于教育宗旨的极大远离，对于教育科学的事实背离，更是对于师生生命的巨大漠视。

4. 优才奇才在教育体制面前的脆弱生态。我们目前的教育一如超大型的机械运动体，其自转速度很快，惯性很大，其独具的虹吸效应使我们在现实面前无力理性地固守自己立场，尽管我们今天的教育运行与我们的教育目标、教育期待和教育结果严重偏离。但在现实生活中，我们更多的父母孩子都无法与当前的教育体制抗争，即便孩子真的独具天赋，但现实的教育遴选体制一是讲求所谓的全面，其实是各个考试科目的均衡，是对于孩子优长的排斥；二是强调尽可能的超越同伴，分数越高意味着越多拥有选择名校的权利，从而导致孩子即便具备个人优长，又独具学习发展与探究的兴趣，也只好在现实面前忍痛割舍，全身心投入热火朝天的学科考试成绩博弈。

5. 学校间地区间存在着偌大教育落差。只要看一看目前北京大学公布认可的有资格推荐优生的学校与校长，便可清楚了解到目前教育均衡工作的迫切与沉重。那些学校、那些校长都是名校名校长，几乎都是当地其它学校其他校长无以匹敌的no.1。是那些校长成就了那些学校，也是那些学校造就了那些校长。那些二流三流的学校有机会吗？那些在二流三流学校工作的校长有这权利吗？答案十分简单，办学条件不是校长向改善就改善的，生源素质不是校长想优化就优化的，教师素养不是校长想提升就提升的。没有学校等着您，没有学校让着您。这就是中国教育的积极发展中的绵长忧患。

6. 社会思潮对于教育的深刻影响。当今时代，经济发展成为第一主题，然后才是稳定、发展与和谐。功利意识渗透于经济社会的每个角落，更史无前例的深刻影响着教育的全过程。有钱可以四处为家，无钱只能四处寄居；有钱可以择校，无钱只能上民工子弟学校。不管社会能力如何，不管人格素养怎样，不管学习兴趣有无，不管思想情操优劣，好的高考成绩决定一切。在这样的形势下，无论社会、父母、孩子和教师，真正成为教育主线红线的唯有考试成绩。细细的回顾多年来的高考，相信很多人的感触能在我的情怀中听得回响。

高校招生，高校管理，能倡导宽进严出吗？决策不难，或许难的是诸多利益阶层与保守人士的阻碍。

教育，有爱执着，真爱难说，一路走来，责任重荷。我们挚爱教育，我们关心教育，我们更愿用自己的心力改善教育。

只是，教育啊，想说爱您总有几丝由衷的忐忑。

## 工作报告的正文篇五

实习是我们每个大学的必修课，也是一门十分重要的人生必修课。它使我们在实践中打开视野，增长见识，为我们以后走向社会打下坚实的基础，是我们走向岗位的垫脚石。今年我们从7月23日至7月28日在东软集团进行了五天实习，此次实习的主要目的是学习一些关于软件方面的知识，在老师的带领下做一些有意义的游戏。为期一周的实习就这样匆匆的落下帷幕了，光阴似箭，在这短短的实习期间我收获颇多。以下是我们实习的具体内容。

### 2、感受与体会

在高中时就听过东软，只是当时认识的局限不知道东软究竟是做什么的，更不知道这个企业的文化和业界的影响力。幸运的是这学期院里组织我们去东软进行了为期一周的实习。

给了我们一次了解东软，提高个人能力，增强自我认识，增加知识的机会。

通过介绍，我了解到东软是由东北大学发起的一家软件公司，在多年的发展进步中东软已经成为了软件领域的一个佼佼者，东软以它独特的工作风格培育了一代又一代的东软人，他们对自己所经手的项目兢兢业业，一丝不苟。东软用他的管理风格回报着每一个东软人。

前三天时间，为我们安排了能力拓展，一些专业知识，时间管理，以及高效能人士应具备的七个习惯等课程活动，给了我们一个发现自我，挖掘自我，提高自我的方法和途径。在这三天的培训中给我感触最深的安老师给我们放严重残疾的外国人麦克不因自己的残疾而悲观失落，而是勇敢的面对一切，去挑战自己，将自己的乐观心态与大家分享，激励那些已经拥有很多人正视自己，学会感恩。与以往我们看这样的录像的方式不同的是安老师采取的是分段播放，然后让我们上台发表自己的意见。让我们通过看录像学习一种精神，学一种态度，分享自己的心得，分享我们的经历，加深了同学的了解，同时也锻炼了我们一种能力，在众人面前敢于展现自己，能够展现自己的能力。

实训的第四天给我们安排了一场最有趣，最有意义的“游戏”，将我们来自三所不同高校的同学分成八组，每组选出“队长”，“队秘”，“安全员”来各负其职，每个人都对这次充满趣味的活动十分期待，大家都积极地编口号，画队徽，信心满载，准备迎接这次挑战。下午的或外活动真正的体现出了团队合作的宗旨，如果这些游戏中有一个人掉队，那么就会失败。最终每个人都发扬了团队合作的精神。

晚上回去，我的感触很深，认识也很深，不但今天的我们是一个团队，社会也是一个团队。我们的国家如何能有竞争力？有一句老话：帮人即帮己，也就是利人又利己。

最后一天我们学习了嵌入式技术的发展与应用，这也是我们在东软的最后一堂课。我们在以前的学习中没有听说过这方面的知识，所以我听得很认真。随着信息化、智能化、网络化的发展，嵌入式技术将全方面展开，目前嵌入式已成为通信和消费类产品的一起发展方向。总体来说，嵌入式系统分别在硬件和软件(主要是嵌入式操作系统)方面获得发展。嵌入式技术就是“专用”计算机技术，这个专用，是指针对某个特定的应用，如针对网络、针对通信、针对音频、针对视频，针对工业控制等，从学术的角度，嵌入式系统是以应用为中心，以计算机技术为基础，并且软硬件可裁剪，适用于应用系统对功能、可靠性、成本、体积、功耗有严格要求的专用计算机系统，它一般由嵌入式微处理器、外围硬件设备、嵌入式操作系统以及用户的应用程序等四个部分组成。

经过这五天的实习，走的时候我有一种感觉就是很乏，我知道这是我在东软的实习的七天里学到东西，带走东西的最好凭证。可能有的时候我们把这种实习看做是一种体验，能够感受一把就是收获。可是我们既然有这么好的机会来学习我们就应该全力以赴，尽可能多的去学习一些东西，毕竟这样的机会不多。我相信在东软的这一周实习中我们所学到的不仅仅就是学到一些职场技能，我们更多的是感受到了一些职场气氛，一种进入职场的心态，一种做人的态度。不是有人说态度决定高度么？我相信我们今天所学到的在我们即将步入的领域中都会有用的。

### 3、总结

这些都是我们这些即将面临就业的大三学生所应该学习的，希望有机会能多学习一些这样的知识。

## 工作报告的正文篇六

受中铁二局集团公司第三届职工代表大会主席团的委托，我向大会报告工作，请予审议。

一年来，公司各单位以坚持和完善职工代表大会制度为抓手，继续推进“一个主题”（即和谐主题——构建和谐职工、和谐工会、和谐企业）、“两个维护”（即以促进“工者有其岗位、劳者有其报酬、耕者有其保障”为重点，维护职工合法权益；以服务企业改革、维护企业稳定、促进企业发展为己任，维护企业利益。）的总体工作思路，着力实施“三抓一创”（即“抓基层、抓基础、抓基本，创新工会工作”）的工作举措，不断深化企业民主管理与民主监督，厂务公开、集体合同、平等协商、民主评议领导干部、职工董事、职工监事等民主管理工作机制日臻完善，促进了职代会各项职权的全面落实，为企业的和谐发展发挥了积极作用。

“三抓一创”是20xx年集团公司工会、职代会践行科学发展观，加强和改进工会、职代会工作的重要举措。一年来，集团公司工会始终坚持“面向一线、紧盯基层、狠抓落实、强基固本”的理念，坚决贯彻“组织起来，切实维权”的工作方针，依据企业生产经营格局，及时建立组织、健全制度，通过坚持推行“片区联合、上挂下派”的组织建设新模式，做到了哪里有任务、哪里有项目、哪里有机构，哪里就有工会、职工（代表）大会。年内，先后指导一公司、机筑公司、深圳公司等多个单位筹备召开双代会，顺利进行了换届选举，及时指导兰新二线、京福、玉树、钦北等新建项目部成立了工会工作委员会，调整了物资公司、贵广、榆神、湘桂指挥部工会主席（工委主任），基本做到了“全盘思考、及时建制、全面覆盖”，为职代会民主管理工作打下了良好基础。另外，自20xx年7月开始，集团公司工会专门组织成立“三抓一创”工作调研组，对一公司、电务公司、瑞城公司、贵广指挥部、投资公司、榆神高速公司等12家单位进行了系统调研，就基层工会工作、企业民主管理等问题进行了调研，汲取教训、总结经验、摸索方法，引导职工民主管理向深入发展。

认真贯彻四川省、中国中铁《职代会条例》相关规定，落实好职代会各项职权。年内，集团和各单位不定期召开职代会

代表团（组）长联席会议共15次，讨论、审议和通过了职工监事选举、全国劳模评选、省市灾后重建先进个人推荐、提高员工住房公积金缴存比例等议题和事项，较好地发挥了职代会源头参与、民主决策的作用。年初，为召开好年度职代会，在公司行政领导和相关部门的大力支持下，公司工会主持召开了成都部分单位、本部部门职工代表座谈会，广泛征求职工意见和建议，搭建起了企业、工会、职工三方和谐交流、坦诚沟通、平等协商的平台。20xx年3月，集团公司召开三届四次职工代表大会，听取并审议行政工作报告、职代会工作报告、集体合同执行情况报告、职工代表提案审理情况报告，调整充实职代会各专门工作委员会成员，通过并签订了20xx年集体合同和工资及女职工的专项集体合同。此外，切实抓好提案工作，职代会闭会期间，通过多种有效形式，对涉及公司改革发展和员工切身利益的重大议案进行讨论和审议，对职工提案进行督促落实。三届四次职代会后，公司工会对立案的29项职工提案进行了分类汇总，就提案落实工作召开专题会议，明确了落实责任部门和责任人，并对立案落实情况进行检查，使29项提案件件有回音。其中，已解决和落实的提案26条，有待进一步研究解决的3条，提案落实率达90%以上。

平等协商机制进一步完善。20xx年，根据《工资集体协商试行办法》和上级组织的要求，公司各单位全面推行了工资集体协商工作，年内包括集团公司在内的17个单位，均按要求签订了工资集体协议，签约率达100%，增强了集体合同的实效性。

10月份，全总党组成员、经审委主任张世平对公司推进的“两个普遍”进行了调研，对公司全面开展工资集体协商工作给予了高度评价，称赞中铁二局“名不虚传，是一支真正的铁军、开路先锋，不愧为全国先进典型”。在10月份四川省委省政府召开的工资集体协商电视电话会上，集团公司董事长郑建中专门就公司推行集体协商工作做大会发言，受

到广泛关注和好评。进一步强化监督检查，各单位通过组织职工代表到基层和各项目就职代会条例落实情况、职代会决议执行情况及安全生产、劳动保护、生产经营等情况进行巡视检查，发现问题及时纠正。年底，按照总公司要求，组织对集团公司及各子（分）公司《集体合同》和各专项合同履行情况进行了自查和抽查，有力促进了《集体合同》相关工作的规范化。

均年收入达60337元，比上年增长19.51%。特别是大家非常关注的“提高工龄工资”的问题，领导非常重视，经多次研究，决定将工龄工资标准提高到每工龄年15元/月；同时，根据公司《工程项目经理部薪酬分配办法》有关规定，项目系数考虑了因流动施工而给予员工的流动津贴；针对高原地区项目，公司专门设立了高原补贴，高原补贴标准根据高原海拔高度确定，最低为50元每人每天，最高为130元每人每天。与此同时，公司还大力开办农民工夜校，不断完善农民工创业就业培训、帮扶救助、技能竞赛、评先奖励等工作机制，将农民工权益维护工作落到实处。一年来，公司各级党政工组织同心同德，同舟共济，协作无间，确保推进集体合同和专项集体合同的一一落实，实现企业与职工共建共享共赢，真正将“依靠职工办企业，办好企业为职工”的理念落到了实处。

20xx年，公司继续贯彻落实《中铁二局集团有限公司工程项目部厂务公开实施细则》、《中铁二局项目党建工作标准化手册》，不断拓展公开渠道，丰富公开形式、规范操作程序，逐步完善了厂务公开长效机制。进一步明确了各级组织、各有关部门的工作责任，形成了“党委领导、行政运作、纪委监督、工会协调、职工参与”的工作机制，把公开的内容、程序、形式、考核、效果等都纳入了企业管理轨道，使职工群众充分享有了知情权。

## 工作报告的正文篇七

一年的工作就要结束了，这是一个很好的一年，在这1年里，

我们酒店的工作和业绩都较去年同期增幅很大，所以在新的  
一年里，我们一定要努力创新，继续在今年的基础上，加大  
努力，争创更好的业绩！

通过对酒店全年工作进行回顾总结，激励鞭策着全店上下增  
强自信，振奋精神，发扬成绩，整改问题。并将制订新年  
度的管理目标、经营指标和工作计划，以指导20xx年酒店及  
部门各项工作的开展和具体实施。

1年的工作，经过全店上下的共同努力，成绩是主要的。但不  
可忽略所存在的问题。这些问题，有些来自于客人投诉等反  
馈意见，有些是酒店质检或部门自查所发现的。用四星级酒  
店的标准来衡量，问题之明显、整改之必要已非常迫切地提  
上酒店领导班子的议事日程。

1、服务质量尚需有优化。从多次检查和客人投诉中发现，酒  
店各部门各岗位员工的服务质量，横向比较有高有低，纵向  
比较有优有劣。白天与夜晚、平时与周末、领导在与不在，  
都难做到一个样地优质服务。反复出现的问题是，有些部门  
或岗位的部分员工，仪容仪表不整洁，礼节礼貌不主动，接  
待服务不周到，处理应变不灵活。此外，清洁卫生不仔细，  
设备维修不及时等，也影响着酒店整体的服务质量。

2、设施设备不尽完善。

3、管理水准有待提升。一表现在管理人员文化修养、专业知  
识、外语水平和管理能力等综合素质高低不一、参差不齐；二  
表现在酒店尚未制订一整套规范的系统的切实可行的“管理  
模式”；三表现在“人治”管理、随意管理个人行为在一些管  
理者身上时有发生。

酒店总经理班子根据中心的要求，年初制定了全年工作计划，  
提出了指导各项开展的总体工作思路，一是努力实  
现“三创目标”，二是齐心蓄积“三方优势”等。总体思路



决定着科学决策，指导着全年各项工作的开展。加之“三标一体”认证评审工作的促进，以及各项演出活动的实操，尤其下半年十六届四中全会强劲东风的激励，酒店总经理班子带领各部门经理及主管、领班，团结全体员工，上下一致，齐心协力，在创收、创利、创优、创稳定方面作出了一定的贡献，取得了颇为可观的业绩。

2、安全创稳定。酒店通过制定“大型活动安保方案”等项安全预案，做到了日常的防火、防盗等“六防”，全年未发生一件意外安全事故。在酒店总经理的关心指导下，店级领导每天召开部门经理反馈会，通报情况提出要求。保安部安排干部员工加岗加时，勤于巡逻，严密防控。在相关部门的配合下，群防群控，确保了各项活动万无一失和酒店忙而不乱的安全稳定。酒店保安部警卫班也因此而被评为先进班组。

3、经营创收。酒店通过调整销售人员、拓宽销售渠道、推出房提奖励、餐饮绩效挂钩等。相关经营措施，增加了营业收入。酒店全年完成营收为万元，比去年超额万元，超幅为%；其中客房收入为万元，写字间收入为万元，餐厅收入万元，其它收入共万元。全年客房平均出租率为x%[]年均房价元/间夜。酒店客房出租率和平均房价，皆高于全市四星级酒店的平均值。

4、管理创利。酒店通过狠抓管理，深挖潜力，节流节支，合理用工等，在人工成本、能源费用、物料消耗、采购库管等方面，倡导节约，从严控制。酒店全年经营利润为万元，经营利润率为%，比去年分别增加万元和%。其中，人工成本为x万元，能源费用为x万元，物料消耗为万元，分别占酒店总收入的x%[]x%[]x%[]比年初预定指标分别降低了x%[]x%[]x%[]

酒店总经理班子率先垂范，组织指导党员干部及全体员工，认真学习领会十八届四中全会精神。结合酒店经营、管理、服务等实际情况，与时俱进，提升素质，转变观念。在市场竞争的浪潮中求生存，使整个酒店范围下半年度突显了可喜

的改观。主要表现在干部员工精神状态积极向上。酒店总经理大会、小会反复强调，干部员工要有紧迫感，应具上进心，培养“精气神”。酒店的管理服务不是高科技，没有什么深奥的学问。关键是人的主观能动性，是人的精神状态，是对酒店的忠诚度和敬业精神，是对管理与服务内涵真谛的理解及其运用。店级领导还通过组织对部门经理、主管、领班及员工的各项培训交流，启发引导大家拓宽视野，学习进取，团结协作。

在完成酒店经营指标、管理目标和接待任务的过程中实现自身价值，并感受人生乐趣。因而，部门经理之间相互推诿和讥贬的现象少了，则代之以互通信息、互为补台、互相尊重；酒店每月两次夜间例行安检和每周一次质量检查请假、缺席的人少了，则代之以主动关心参加、检查仔细认真等。在一些大型活动中，在店级领导的榜样作用下，部门经理带领着主管、领班及其员工，加班加点，任劳任怨，工作延长虽很疲惫却始终保持振作的精神状态，为酒店的窗口形象增添了光彩。

在今年抓“三标一体”6s管理的推行认证过程中，酒店召开了多次专题会，安排了不同内容的培训课，组织了一些验审预检等。这些大大促进并指导了酒店管理工作更规范地开展。同时，酒店引进国内外先进酒店成功经验，结合年初制定的管理目标和工作计划，酒店及各部门全年主要抓了8大工作。

1、班组晨会。为保证酒店基本产品“客房”质量的优质和稳定，客房部根据酒店要求，设立了长包及散客班组的晨会制度，对当日的工作进行布置，对每个员工的仪表仪容不整进行规范，从而使全体员工在思想上能够保持一致，保证了各项工作能够落实到位。在班组的周例会中对上周工作进行总结，对下周的工作进行布置并形成文字，同时将酒店相关文件的内容纳入其中，充分体现了“严、细、实”的工作作风。

2、安全检查。除部门设立专职安全保卫分管负责人外，将安

全知识培训开成系统在全年展开，体现不同层次、内容。从酒店相应的防范措施、突发事件的处理办法到各项电器的检查要求等等，从点滴入手。明确各区域的安全负责人，以文字形式上墙，强调“谁主管、谁负责”“群策群力”的工作原则。对于住店客人、会客人员、过往人员进行仔细观察、认真核对，做到无疏漏。全年散客区共查出住客不符的房间间，不符人员人。客务部共查出不安全隐患起(客人未关门、关窗起;不符合酒店电器使用规定起)。

1、人员调整。酒店销售部划开前台等岗位，单销售人员上半年就有名，是同规模星级酒店的2倍多。酒店总经理班子分析原因，关键是人，是主要管理人员的责任。因此，酒店果断地调整了销售部经理，并将人员减至名，增强了留下人员竞争上岗意识和主动促销的工作责任心。

2、渠道拓宽。销售部原来分解指标因人而定，缺少科学依据。酒店下达的经营指标却难如期完成。针对上半年出现的缺少市场调研、合理定位、渠道划分种种问题，总经理班子在调整了部门经理后，研究通过了下半年度的“销售方案”。其中在原有协议公司、网络订房、上门散客仅三条自然销售渠道的基础上，拓展增加了会展、团队、同行、会员卡等渠道，设渠道主管专人负责，并按各渠道客源应占酒店总客源的比例，相应地按比例分解指标。这样，一是划分渠道科学，二为分解指标合理，三能激励大家的工作责任心和促销的主动性，四可逐步再次减员增效，五则明显促进了销售业绩的提升。

3、房提奖励。根据本酒店市场定位为商务型特色酒店，以接待协议公司商务客人和上门散客为主，以网络订房、会展团队等为辅的营销策略，总经理班子参照同行酒店“房提”的一些成功经验，制定了对销售部前台接待人员按高出协议公司价售房后予以一定比例提成的奖励。这一房提奖励政策，极大地调动了前台接待员促销热情和服务态度，使酒店上门散客收入由上半年万元升至下半年万元，升幅约为x%□

1、绩效挂钩。餐厅虽然是酒店的一个部门岗位，但在管理体制上率先进入市场轨道，绩效挂钩的改革举措在该餐厅正式推行，即将餐厅的经营收入指标核定为万元/月，工资总额控制为万元/月。在一定的费用和毛利率标准下，若超额完成或未完成营收指标，则按完成或未完成的比例扣除工资总额的相应比例名额。这种绩效挂钩的做法，一方面给餐厅厨房的管理者、服务员、厨师等人员以无形的压力，思想工作欠缺或管理不得法等还会带来一些负面的影响；另一方面，却使大家变压力为动力，促进餐厅、厨房为多创效益而自觉主动地做好经营促销工作。如餐厅增开夏季夜市、增加早餐品种等等。

2、竞聘上岗。餐厅除了分配政策作了改革，用人、用工机制也较灵活。管理者能上能下，员工能进能出，依据工作表现竞聘上岗等等，这些皆利于酒店及部门岗位的政令畅通，令行禁止。当然，主要管理者若素质欠佳或管理不力，也自然会产生一些逆反后果。但总体看来，餐厅将表现和能力较优秀的主管安排到负责岗位，将认真工作的员工提为领班，将不称职的主管、领班及员工予以劝退等，多多少少推动了餐厅各项工作的开展，为力争完成营收指标提供了管理机制等方面的保证。

3、试菜考核。酒店要求餐厅的厨师每周或至少隔周创出几款新菜，由店级领导及相关部门经理试菜打分，考核厨师的业务水平，同时对基本满意的新菜建议推销。半年来，餐厅共推出新菜余种，其中，铁板排骨饺、香辣牛筋、汉味醉鸡、野味鲜、兰豆拌金菇等受到食客的广泛认同。此外，对考核优秀的厨师给予表彰鼓励，对业务技术较差的厨师要求及时调换等。

另外，餐厅配合酒店，全年共接待重要客人批，计多桌，约人次。餐厅的服务接待工作得到了酒店和上级领导的基本肯定和表扬。

1、店级讲座。按照酒店年初制定的全员培训计划，参照《员工待客基本行为准则》20字内容，由店级领导组织召集对部门经理、主管、领班及待客服务人员的专题培训，重点讲解管理素质、服务意识、礼貌待客、案例分析等。全年共组织培训余批，约人次参加，通过讲解、点评、交流等，参训人员在思想认识和日常工作中，皆得到不同程度的感悟和提升。

2、英语授课。上半年人事培训部每周二、四下午2.5小时，定期组织前台部门、岗位人员进行“饭店情景英语”的培训；下半年重点对餐厅、销售部前台员工进行英语会话能力的培训考核，促进了待客服务人员学习英语的自觉性。

3、部门培训。各部门在酒店组织培训的同时，每月有计划，自行对本部门员工进行“20字”准则内容和岗位业务的培训。例如销售部前厅，抓好对各岗位的培训，做到“日日有主题，天天有培训”。分阶段、分内容对前厅员工进行培训和考核。前台的接待、收银每天早班后利用业余时间进行培训；主管、领班每两周进行一次培训，前厅全体员工每月一次的培训。培训内容包括业务知识、接待外宾、推销技巧、案例分析、应急问题处理等。员工培训，使得员工的整体素质提高了，英语水平提高了，业务水平提高了，客人的满意度也提高了。一年来，各部门共自行组织培训批，约人次参加。酒店与部门相结合的两级培训，提高了员工整体的思想素质、服务态度和业务接待能力。

4、练兵考核。酒店会同客房、前厅、餐厅等前台部门岗位，在日常业务培训、岗位练兵的基础上，组织了业务实操考核，评出了客房第一名丁剑，第二名吕玺，第三名王凤；前厅第一名张进，第二名张振，第三名王云；餐厅第一名李晓娟，第二名孙桂芬，第三名高梅；厨房第一名黄玮，第二名方胜平，第三名钟玉彪。酒店分别予以奖励并宣传通报进行表彰。

1、耐心售房。如物业部出租3322房，房主是做旅行社的，又处于刚创业阶段，为减少资本投入，就想租一间面积稍小但

位置好能一目了然的房间，于是他们看中了3322房，离台口近18平方米的面积非常合适。然而此房间已被其他客人预订了。他们在物业部待了一整天。后来，物业部不厌其烦地给他们介绍其他房间，经过两天多的不断做工作，他们租下了比3322房大20平方米的3346房。在物业部全体员工的努力工作下，写字间的出租率达到了%，超过了去年同期水平。

2、售后服务。夏天到了，空调不制冷，投诉；房顶漏水了，投诉；发现有人私自动用公司的用品了，投诉；冬天到了，暖气不热了，投诉；就连浴室少了个凳子，都要投诉。每当物业部接到投诉电话时从不推卸责任，首先向客人道歉，再找到相关部门协助解决。解决完了还要对客户进行回访直到令其满意为止。

3、催收房费。催收房费也是一件难事。有的客人因为某种原因不按时交房费，物业部就积极进行催账，不仅是打电话，每到交费的时候就亲自到房间去收房费。

1、制订预案。在日常经营、每个重大节日、大型活动前，保卫工程部都积极制定安保方案和应急预案共份、及时签订安全协议书份。按时组织酒店内安全检查，与各部门签订安全责任书，做到责任明确、落实到人、各负其责。

名全店人员编制的基础上，由店级领导出面，找相关部门协调，再减10名编制，并未影响酒店及部门工作。

2、员工招聘。根据酒店经营需要，控制人事费用支出，调整人员结构。由店级领导带队，数次去密云、怀柔、天津等地，联系职校，招聘录用实习生人次；登报次、网上招聘次，共计招聘人次。

1、八字要求。根据北京市委市政府关于节电节水的通知精神，酒店总经理办公会专题研究决定，在酒店及各部门原有管理规定执行的基础上，再次向全店干部员工提出节能降耗8字要

求。即一要关，二要小，三要隔，四要定，五要防，六要查，七要罚，八要宣。

2、抢修维修。维修组的7名同志承担着酒店各个部门设备设施的维修保养工作，经常为抢修一个部位坚持工作到深夜，有时一干就是一整夜。同时，他们对自己的工作做到心中有数合理安排，如在入冬前提前对酒店供暖设备进行了全面检修、整修酒店配电箱更换电度表等。

3、采购把关。采购部在工作中努力做到节约开支，降低成本，积极走访市场咨询商家，努力做到货比三家，坚持同等价格比质量，同等质量比价格，严把进货质量关。坚持制度原则，凡是支出金额较大的采购计划，都要事先得到领导审批。做好预算费用开支，控制采购费用的支出。

20xx年即将度过，我们充满信心地迎来20xx年。过去的一年，是我党十六届四中全会胜利召开、其会议精神鼓舞全国人民与时俱进的一年，是促进酒店“安全、经营、服务”三大主题的一年，也是酒店全年营收及利润指标完成得较为理想的一年。值此辞旧迎新之际，有必要回顾总结过去一年的工作、成绩、经验及不足，以利于扬长避短，奋发进取，在新一年里努力再创佳绩。

## 工作报告的正文篇八

一、在过去的一段时间里，我因为个人主观上的惰性，和一些对学习方面的厌倦，而屡屡不去上课或早退，并抱着侥幸的心理以为老师不会发现。这是一种十分幼稚而可笑的不成熟行为，这是在虚度自己的大学生活，浪费自己的时间和生命，辜负了老师和家长的期望。老师在发现我这样的行为之后，没有放弃对我的期望，对我进来交流沟通教育，谆谆教导让我认识到了自己的错误，我一定会在以后的学习生活中予以改正。

二、在经过老师的教导之后，和同学的帮助之下，我真正地认识到了自己旷课不去上课的错误，并在实际行动中将自己的行为切实地加以改正，已经能真正地做到不迟到不早退不旷课，这条大学生日常行为的基本准则。

虽然有时候心里还是会有懒惰的心思作祟，想着不去上一节课应该也没多大关系吧，但最终我都能以自己的决心战胜懒得，从而带着自豪愉快的心情去上课，我为自己感到骄傲。

三、最近的课程我一节也没有落下，我为自己感到高兴。同时我也感受到，一天一个星期不旷课很容易，但要做到一学期一年并且永远守时守纪不旷课，这需要自己有坚定的决心和顽强的毅力，并让自己在学习生活中对学习有浓厚的兴趣，这才能从根本上解决旷课的问题。要做到上好每节课，必须保证自己有充沛的精力，这首先要从有规律的生活作息做起，每天都能早睡早起，不熬夜不睡懒觉，这样才能保证上课的质量。

四、最近我一直保持着良好的作息時間，从而保证了完整的上课出勤。每天寝室熄灯后就能入睡，早上7点便起床，和同学去食堂吃过早饭，带着愉快的心情去教室上课。经常都是第一个到教室，有时候比老师还早。老师看到我们都是一惊，然后便露出会心的微笑。这是对我守时守纪的肯定，更加坚定了我的决心。

正是在这样的良师益友的教育和帮助下，我才能走出大学生活的迷茫期，回归到积极向上的学习生活中。

五、冬天到了，很多同学因为天气转凉的缘故都喜欢躲在被窝里睡觉而直接不去上课。看到这样的场景总是会联想到以前自己也都是这样。一时的懒惰总能拖延的很久且愈演愈烈然后变成惯性，现在想来的确很浪费光阴。

近日在空闲时间去图书馆走了走，发现里面的书对自己的专



业课很有帮助，才意识到学校图书馆的作用，就连其他专业或者业余的书看来也增广了自己很多见识。我想在大学里还有很多需要自己学习的方面。

六、到期末了，发现自己在这学期的表现相比以前有所改善。以前觉得落下几堂课对最后考试关系不大，自坚持去上课并且不迟到后，深刻感受到所学知识都是在于积累，不再觉得到了期末对课程很生疏甚至一无所知，且对考试也少了些慌张。

所有的事都在于坚持和积累。习惯是慢慢养成的，好的坏的都是，且差的习惯容易形成却难以克服，因此在老师的教导下我将会逐渐摒弃掉旷课的恶习向良好积极的学习生活方式努力。

## 工作报告的正文篇九

电梯中，门是掌管电梯出入的生命线。门本身的质量与安装，保养的好差直接影响到电梯的舒适度与安全性！所以电梯门方面的实训是大家不容忽视的一课。

目前门电机使用较广的：有三相异步电机和三相同步电机。原理就不便多说了。此次实训主要是拆装门吊板，要求保证尺寸，垂直度、水平度及间隙、噪声等。

持续一个星期的实训让我受益匪浅，学到书本不能传授的知识，懂得实际与理论间的差距。在此，谢谢指导老师对我的教诲，没有你们的帮助我们可能到现在还不能把那个中分双折门调整好，至少是不合格。在老师的提示与帮助下我们能较快，较准确、有技巧地将轿门，层门安装好。最终结果也比较满意。

1、门槛水平度；

2、门扇两个方向的垂直度（小于千分之一）；

3、门扇与门扇间隙1——6mm

4、门扇无明显喇叭口；

5、开关门噪音；

6、门刀安装要求。

等等还有很多需要注意的要求。很多时候理论与实际操作往往相差很大。

就像调整门扇的垂直度，如果没有一定的技巧没有一定的经验会觉得很吃力，到头来效果还很不客观。刚开始指导老师没有给我们讲解需要注意的问题前我们就干活，做了很久，很累，但是还是没成效。因为我们没有经验，不知道应该怎样走捷径也不知道技巧。后来在不断的摸索中找到了技巧，懂得在干每个部位时需要注意的细节！需要把握的尺寸。最后我们分组比赛！我就采用老师教我们的技巧。在门板下塞垫片的方案，不但减少了测量的时间同时准确度更高。同时，引用一紧二靠（即先把一扇门调节准确作为基准，再采用靠近贴紧的原则安装对应的门）就这样使我们在短短的四十分钟完成。而且老师也较为满意，我收获了知识，感到很满足！