最新工作作风自我评价(汇总5篇)

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。相信许多人会觉得范文很难写？以下是小编为大家收集的优秀范文，欢迎大家分享阅读。

工作作风自我评价篇一

每一位工作领导者都有自己的工作风格，自己对于自己的工作风格也是熟悉的，下面是本站小编为大家带来的领导工作风格自我评价，相信对你会有帮助的。

关于领导者类型，至今还没有一个公认的最好的分类，在这里我们简单介绍一下美国社会学家罗夫;怀特和罗纳德;李皮特提出的三种领导方式理论以及情商大师丹尼尔;戈尔曼提出的六种领导风格理论。

三种领导方式理论

怀特和李皮特所提出的三种领导方式早已为人们所熟知，它们包括权威式领导、参与式领导和放任式领导三类。

权威式领导

此类领导者也被称为是“独裁式”的领导，他们几乎决定所有的政策;所有计划及具体的方法、技术和步骤也由领导者发号施令，并要求下属不折不扣地依从;工作内容、资源的分配及组合，也大多由他单独决定;平时他们对下属和员工的接触、了解不多，如有奖惩，也往往是对人不对事。大多数权威式的领导者为人教条而且独断，往往借助奖惩的权力实现对别人的领导，对下属既严厉又充满要求。

参与式领导

参与式领导者一般会在理性的指导下及一定的规范中，使下属及员工为了目标做出自主自发的努力，他们往往认真倾听下属的意见并主动征求他们的看法。

参与式领导者将下属视为与己平等的人，给予他们足够的尊重。在参与式领导者管理的团队中，主要政策由组织成员集体讨论、共同决定，领导者采取鼓励与协助的态度，并要求下属员工积极参与决策;在确定完成工作和任务的计划、方法、技术和途径上，组织成员也有相当的选择机会。通过集体讨论，领导者使团队成员对工作和任务有更全面、更深刻的认识，并就此提出更为切实可行的计划和方案。

参与式领导方式按照下属及员工的参与程度又可分为三种不同的类型：

咨询式：

领导者在做出决策前会征询组织成员的意见，但对于组织成员的意见，他们往往只是作为自己决策的参考，并非一定要接受。

共识式：

这类领导者鼓励组织成员对需要决策的问题加以充分讨论，然后由大家共同做出一个大多数人同意的决策。

民主式：

领导者授予组织成员最后的决策权力，他们在决策中的角色则更像是一个各方面意见的收集者和传递者，主要从事沟通与协调。

放任式领导

此类领导者喜欢松散的管理方式，极少运用手中的权力，他们几乎把所有的决策权都完全下放，并鼓励下属独立行事。他们对下属员工基本采取放任自流的态度，由下属自己确定工作目标及行动。他们只为组织成员提供决策和完成任务所必需的信息、资料、资源和条件，提供一些咨询，并充当组织与外部环境的联系人，而尽量不参与、也不主动干涉下属、员工的决策和工作过程，只是偶尔发表一些意见，任务的完成几乎全部依赖团队成员的自主工作。这种领导方式虽然控制力较弱，但对专业人员却可以收到不错的效果。

二、本人热爱学习，工作态度严谨认真，责任心强,有很好的团队合作能力.有良好的分析、解决问题的思维.以创新、解决客户需求、维护公司利益为宗旨。来接受挑战和更大的发展平台。

三、诚实、稳重、勤奋、积极上进，拥有丰富的大中型企业管理经验，有较强的团队管理能力，良好的沟通协调组织能力，敏锐的洞察力，自信是我的魅力。我有着良好的形象和气质，健康的体魄和乐观的精神使我能全身心地投入到工作当中。

工作中不断提高专业知识之余，同时也在不断地提高做人、做事的的能力，争取将工作做得更好，争取做更好的自己!

五、本人性格活泼开朗，与人相处和睦融洽，有较强的沟通能力。在校期间担任班长一职，多次策划实施几次大型活动，拥有较强的组织能力和协调能力，并具有良好的身体素质。在多次社会实践中，注意向社会吸取丰富的经验，对工作认真负责。

六、诚实守信，具有良好的感恩意识;勤勉务实，注重理论与实践的有效结合;善于创新，拥有优异的创造性思维;责任心

强，对待工作尽职尽责;进取意识烈强烈，虚心好学;有良好的团队组织能力及协作精神，具备良好的人际关系;能承担较大的工作量及较强的工作压力。

七、本人对工作负责，有积极的敬业精神，能与领导沟通协调，为人亲和诚恳能与员工和谐并能沟通提高员工的最佳素质，能为工厂利益付出个人代价，为公司创更高业绩，望贵司能给我一个发扬的机会，同时您也无悔您这次的选择。

工作作风自我评价篇二

本人

热爱xx事业，热爱本职工作。积极学习，努力提高综合素质。树立了正确的人生观，世界观。团结同事，坦诚相待，以理服人。

工作态度端正。在工作中，既“讲学习、讲政治、讲正气”，又“讲原则、讲团结、讲奉献”。能找准自己的位置，定位准确，积极处理好与各方面的关系。对于领导安排的工作，不推诿、不拖拉，努力去完成xx工作中不辞劳苦，身先士卒。从不迟到、早退，兢兢业业工作，踏踏实实干活。

班组中能够充分发挥团队的力量，有效的’协调各个部门，确保飞行安全。

在工作之余心系空管，积极开展业务，积极肯干。

工作作风自我评价篇三

本人热爱事业，热爱本职工作。积极学习，努力提高综合素质。树立了正确的人生观，世界观。团结同事，坦诚相待，

以理服人。

工作态度端正。在工作中，既“讲学习、讲政治、讲正气”，又“讲原则、讲团结、讲奉献”。能找准自己的位置，定位准确，积极处理好与各方面的关系。对于领导安排的工作，不推诿、不拖拉，努力去完成。工作中不辞劳苦，身先士卒。从不迟到、早退，兢兢业业工作，踏踏实实干活。

班组中能够充分发挥团队的`力量，有效的协调各个部门，确保飞行安全。在工作之余心系空管，积极开展业务，积极肯干。

工作作风自我评价篇四

为了更好地理解丹尼尔戈尔曼的领导风格理论，有必要先对情商作一简要介绍。根据戈尔曼的概括，领导者的情商包括四个方面：

四是关系管理，即影响别人情感的能力，包括想象力、影响力、沟通力、建立人际网络、激励他人、催化变革、管理冲突、合作意识和团队精神等。

在情商研究的基础上，戈尔曼提出了六种基本的领导风格。

远见型领导风格要求领导者动员组织成员为一个共同的想法和目标而共同努力。同时，领导者为每一位组织成员具体采用什么样的方法和手段来实现目标留下了充分的余地，也就是说，在确定完成工作和任务的计划、方法、技术和途径上，员工都有相当的选择机会。

远见型领导风格的情商能力基础：自信、影响力、组织意识、移情能力等。

关系型领导风格以人为中心，领导者十分关注员工的需求是否得到满足，他们会努力搞好与同事和下属员工的关系，并总是毫无例外地运用漂亮的词汇对员工进行赞扬，以期在组织中营造一种“乡村俱乐部式”的和谐氛围。相反，他们对工作业绩和成果的关注并不足够。

关系型领导风格的情商能力基础：社会意识能力和关系管理能力，包括沟通力、影响力、管理冲突、移情能力和建立人际网络等。

民主型领导方式的中心在于通过组织成员的共同参与而达成一致。在这种领导风格下，领导者将下属视为与己平等的人，给予他们足够的尊重，善于倾听别人的意见;重要决策主要由组织成员集体讨论、共同决定，领导者主要采取鼓励与协助的态度，并要求下属员工积极参与决策;即使是由领导者单独决策，他也会把别人的意见考虑进去。通过集体讨论，领导者使团队成员对工作和任务有更全面、更深刻的认识，并就此提出更为切实可行的计划和方案。

民主型领导风格的情商能力基础：沟通力、合作意识、团队精神、组织意识等。

教练型领导者通过积极培养和发展人才来增强组织能力。他们会帮助下属员工确定自己的优点、缺点、职业性向，并且将这些与员工的个人志向和职业发展联系起来，并为员工的长期学习和发展积极创造机会和环境，甚至会为此以短期的失败为代价。教练型领导往往比较擅长为下属员工分配工作和任务，并将他们的工作和学习有效地结合起来。

教练型领导风格的情商能力基础：自我意识、组织意识、移情能力等。

示范型领导者期望通过自己的示范效应带动组织中其他成员改善绩效，他们往往会追求完美，树立极高的绩效标准并且

会带头做出榜样。示范型领导者在工作时总是强迫自己又快又好，而且以自己的标准要求周围的每一个人，要求他们的表现都像自己一样。不幸的是，结果往往事与愿违，许多时候员工不仅难以按照领导者的要求完成任务，反而给他们造成极大的心理压力，甚至使他们产生行将“被压垮”、“崩溃”的感觉。

示范型领导风格的情商能力基础：自我控制、责任心、成就导向、开创精神等。

这种领导风格以领导者为中心，领导者往往单独做出决策，工作内容、资源的分配及组合也大多由领导者决定;而且，领导者往往要求下属员工立即服从，快速行动，而且不折不扣地依从。

命令型领导风格的情商能力基础：自我控制、成就动机、开创精神等。

国外的研究表明，领导者的情商对工作业绩和公司经营成果的影响巨大，而且，主管人员的职位越高，情商对绩效的影响越大，作用也越大。

当然，这只是对领导者的简单分类，纯粹的远见型、关系型、民主型、教练型、示范型

或命令型的领导者并不多见，大多数的领导者都是几种领导风格的综合体，在不同的场合、不同的情境，对于不同的管理对象，好的领导者可能会采用不同的领导风格。例如，民主型的领导风格深受员工欢迎，而且领导者也能通过民主领导的方式从员工中获得许多新的思想和方法，但这种领导风格也有负面作用，它往往会导致无休止的会议和讨论，而且也很难使员工真正达成一致意见，所以在危机时刻或需要快速决策的时候，民主型的领导风格并不适用。当团队需要重新从一个起点开始、树立一个远景目标或者需要一个明确的

指导方向时，远见型的领导风格是非常有效的。然而，如果远见型领导者的周围是一群有经验的专家，领导者个人的权威性并不足够时，这种领导方式的效果又会大打折扣。

戈尔曼指出，能够掌握并灵活运用四种或者更多领导风格——特别是远见型、关系型、民主型、教练型领导风格——的领导者更能营造出最好的工作氛围并取得最好的绩效。

单一领导风格的领导者并不多见，而且也不是最好的。卓越的领导者应该掌握并能在不同的场合、不同的情境、针对不同的管理对象灵活运用多种领导风格。

工作作风自我评价篇五

1、专业知识和管理能力过硬。在项目管理中注重技术及商务管理，把项目现场质量、安全放在首位。要求无论工期如何紧张，都必须保证现场质量、安全达到项目预定的目标。

2、常常深入施工现场，了解现场质量、安全工作。能够给项目管理人员指出现场的不足之处和改进的方法，使项目年轻的管理人员受益匪浅。

3、广泛听取项目管理人员意见，集中大家的力量提高项目管理水平。

4、健全项目管理制度，严以律己。

5、提高项目的学习氛围，要求每位管理人员提高专业知识和学习公司的现场标准化及公司三色书的学习。

6、提高项目管理人员的团结意识，经常开展文化体育活动，

使管理人员每天能够劳逸结合。

7、搞好项目后勤管理工作，使每位员工都能吃好住好，让大家在项目部有一种家的感觉。要求大家互相关心、互相帮助、互相爱护。

8、奖罚分明，项目部建立了奖罚管理制度，这样可以激励大家积极完成本职工作，大大提高管理效率。