

华为年度工作总结 华为团队工作计划 共(模板7篇)

当工作或学习进行到一定阶段或告一段落时，需要回过头来对所做的工作认真地分析研究一下，肯定成绩，找出问题，归纳出经验教训，提高认识，明确方向，以便进一步做好工作，并把这些用文字表述出来，就叫做总结。相信许多人会觉得总结很难写？下面是小编整理的个人今后的总结范文，欢迎阅读分享，希望对大家有所帮助。

华为年度工作总结篇一

- 1、在建立一种充满希望的公司氛围方面，领导者的工作是既要现实又要乐观。现实主义让你认识到当前的事实；而不论多么不愉快，乐观主义则让你明白，即便考虑到现实的困境，我们仍继续朝着目标前进。
- 2、我曾经参与到一个工作环境中，在那里it部门的每个团队都如此紧密地组织起来，以致于任何一个团队都不愿意与其他团队分享他们的专业知识。
- 3、这些年，我看到过两种极端的文化。在一个我曾经工作过的公司，每件事情都有规则，官僚作风主导着公司的管理体系，整个环境看上去井然有序，但是，几乎没有个人判断的空间，因此，没有人对自己的工作具有主人翁感，或者想主动、快速地完成工作。
- 4、你可以设置这样的基调，即工作是有趣的。这可以通过诸如你享受自己的工作、你喜欢员工和你欣赏他们工作多么努力等，来向员工表达你的这种想法。有时，这就像对那些连周末都在加班工作的人说声^v^谢谢^v^一样简单。
- 5、快乐让公司环境变得令人愉快点吧。当人们喜欢他们所做

的工作，并且乐于与那些一起工作的人共事，他们就会高效率地工作。

6、希望下一步，重要的是要认识到，高效员工梦想成功，而成功需要被希望点燃。不言而喻的是，当人们拥有希望，他们就会积极进取；当他们感到沮丧时，他们就会放弃。基于那种从工作中通过解决难题和坚持不懈而获得的认识，他们会不断前进。坚持需要乐观主义。

7、实际上，这源于工作中不同的管理体系和环境。一个充满规则，另一个则不是。从短期到中期来看，它们都能产生较好的效果。但是，从长远来看，基于人性为善的观点的管理体系，才能维持一个组织并允许它在一个持续变化的时代不断成长。

8、信任信任你的员工是一种赌注。但你可以通过设置边界而培养起信任。在这个边界里，人们拥有一定的诸如做出决定、选择、表达想法等自由，也有一定的诸如说出事实真相、解释决定、从错误中学习等责任，当员工被规则驱动时，他们就效率不高；但是，当没有边界和混乱时期，任何事情也无法完成。

9、不要把快乐与轻浮，或缺乏挑战性的工作相混淆。真正的快乐，是在你和你的团队深深沉浸于解决问题之时，而且你们经常共同解决问题。

10、作为领导者，需要创造一个工作环境。如果这是一个令人害怕的环境，人们将会反对风险；如果它是一个批评、苛刻的环境，人们的信心就会逐渐丧失；但是，如果你相信，当你信任员工本性为好时，他们就会做得最好，那么你必须培养一种环境即具有允许员工尽力做到最好的自由。

11、如果你能微笑着对待错误，而不是责备他们，你的团队就能更加专注于成功而不是失败。

12、当我们重组时，我所撰写的关于^v^团队共享会有多么好^v^的一份评估报告获得一致通过后，他们停止向其他团队封闭自己的专业知识，开始彼此信任。随后，员工开始高效工作，工作质量开始提高。

13、机会最后的挑战是创造一个能够让员工成长的环境。高效员工需要不断学习新的技巧，并会提出新想法，其目的是高水*地工作。那些能够学习新知识、与不同团队一起工作，并获得体验不同角色以扩展其世界观的机会的员工，能够创造一个更加丰富的组织。

14、这两种环境都无法使工作高效。但是，在一个人们能够获得信任的公司，人们将会付出最大努力。

15、另一个极端的例子，我在一个权力分散以至于非常混乱的公司里工作过，每个部门都按照自己的想法自行其事。

16、如果有人每周工作60小时，你就不应该关注他是否花了两个小时吃顿午饭。

17、假如你认同这个推断，那么，作为一个领导者，对您来说，关键的问题是用一种吸引、激发、扩展和激励员工精神的方式行事。有些人把这个称为价值，其他人则称为公司文化。

18、如果你信任自己和周围的环境，那么你就能既紧张又放松。正如你能在竞争性运动中感到这种紧张，你也能在领导者那里感受到它。当你传达着^v^既竞争又*和^v^的信息时，实际上，你向团队传达的是-如果我们把所拥有的都拿出来分享并相互支持，那么公司就会持续运转下去。

19、*是一个礼仪之邦，尤其是在盛大节日期间，更能体现一个人的忠孝仁义。试问在外拼搏了一年的游子，哪个不急于回家与父母团聚?与父母团聚，又有哪个不表现自己的孝顺?

我们的产品正是切合了这一需求——健康，送父母一份健康，也是大孝的体现！

华为年度工作总结篇二

__在十九大报告中明确提出：持之以恒正风肃纪，不仅对党风廉洁建设工作形势作出了判断，同时也明确了目标和方向，就是要坚持开展批评与自我批评，坚持惩前毖后、治病救人，运用监督执纪“四种形态”，抓早抓小、防微杜渐，巩固压倒性态势，夺取压倒性胜利的决心必须坚如磐石。

国有企业作为社会主义市场经济的基石，确保企业生产经营依法、规范、有序、高效运行，推动企业改革发展稳定，保证国有资产的保值、增值，给国有企业纪检监察组织提出了新课题、新挑战。

一、纪检监察工作中存在的问题纪检监察工作是党的建设的重要内容，更是企业管理的现实需求。它不仅能够预防贪腐，还能保证企业决策和制度落实，有效规范企业生产经营管理，提高工作效率，提升管理水平。但相关工作在基层单位中的地位不够突出，成效不够明显，主要表现在：

护干部、影响团结的名义，护短遮羞。部分部门领导及员工学习认识不够，对纪检监察工作不理解，认为监督只是一种形式，有的甚至认为正常监督会影响公司正常生产经营。

（二）基层单位纪检监察机构设置不健全，人员配置、素质上不符合实际工作要求。基层单位纪委除书记外只在办公室设置了一个纪检干事的岗位，纪委委员都是兼职，没有更多的精力投入到纪检工作上来。纪检监察的监督职能范围决定了从业人员不仅要有扎实的纪检基础知识，更要熟悉企业的生产经营，具备一定的专业技能。然而当前企业纪检监察力量薄弱，纪检监察人员专业素质不高，综合素质参差不齐，熟悉生产经营业务的更是寥寥无几，在一定程度上制约了监

督工作的深入推进。

（三）监督体制不完善。体制改革还未真正使其形成相对独立的监督体制，监督执纪促进企业抓好党风廉政建设和规范生产经营行为的作用没有完全发挥出来。体制建设不够完善，主要体现在纪检_门缺乏独立性和权威性。纪检监察机构与企业行政的隶属关系促使对下级监督适用，平级不好监督。

（四）监督重心有所偏离。监督工作的作用发挥并不明显，监督力量本来就比较薄弱，仅有的人员很多时候都在疲于应付大量的文字资料和事务性工作，对于监督主业却力不从心，工作重心应回归到监督执纪问责主业上来。

（五）监督工作体系不完善。国有企业的专职监督机构主要有监事会、纪检、监察、审计等部门，部分机构不健全，监督力量也呈现分散化、条块化管理的状态，各部门均在不同的业务范围内实施监督，难以形成监督合力。而且受传统观念和企业固有体制影响，都认为监督只是纪委的事情，纪检_门被赋予过多的监督职责，但实际上受职能、精力和业务技能所限，监督的深度、广度和力度往往受到限制。

（六）基层纪检工作人员的从业感不强，上级对纪检人员的管理、保护机制还不完善。由于基层纪检人员没有明确的职级、待遇规定，大都是兼职，关系到切身利益的调动、人事任免、职级待遇、工资福利等方面都要受制于其所在部门及相关单位及领导，在行使纪检监察工作职能中就不能充分发挥其作用。

二、强化纪检监察工作的想法和思考十九大报告指出：经过长期努力，中国特色社会主义进入新时代，同时对监督工作给予了新的判断、新的定位、新的挑战。要从根本上解决纪检监察工作存在的问题，适应新形势新要求，需结合企业实际，深化体制机制改革创新，整合调动一切监督力量，以强有力的纪律约束和令行禁止的执行力提升企业核心竞争力，

推动国有企业改革发展稳定。

（一）健全国企纪检体制机制。

一是认真落实“强化上级的

纪委对下级纪委的领导，保证各级纪委监督权的相对独立性和权威性”的要求，制定切实可行的具体措施和操作流程，避开外界因素对纪委执纪监督的影响，树立纪委监督相对的独立性和权威性。

二是强化纪检监察技术力量。完善纪检、监察、审计“三位一体”工作机制，增强监督技术力量，形成监督合力，有利于监督向纵深发展。

三是做好制度系统规划和精细设计。对之前建立的制度进行全面梳理，去繁化简、查漏补缺。还要结合企业实际进一步明确“一岗双责”的责任清单及考评办法，逐步构建精简、实用、明晰和系统完备的制度体系，规范指导监督工作。

（二）整合提升监督力量。

一是实现由纪检部门单兵作战向各部门合力监督的转变。建立联合监督机制，需要整合专职监督部门及其他各职能部门的力量，它不仅仅是部门间的简单联合，也不能代替部门日常的管理行为。纪委作为牵头组织，要调动、督促、检查各部门落实监督责任，还要牵头建立部门间的沟通协调机制，切实改变过去监督主要依靠纪检部门单打独斗的局面，建立各部门各司其责、密切配合的监督工作格局，使监督的各项工作任务真正落到实处、取得实效。

要选调纪检监察业务骨干，更要引进生产经营能手。同时，又要解决好纪检监察干部“出口”问题，注重往经营管理岗位输送监督复合人才，这有利于生产经营业务骨干的引进和

纪检监察人才培养。另一方面，通过联合监督平台，能促使纪检监察人员和全体监督人员不断学习各专业知识，努力提高综合素质，促进了纪检监察队伍整体业务能力的提高，也使各监督部门人员能够跳出各专业的“小圈子”，站在单位全局的高度分析问题、解决问题。

（三）发挥纪委执纪监督专门机构作用。信任不能代替监督，对职能部门、对自身亦是如此。纪委须履行监督的再监督，在体制机制优化、人力技术充实的基础上，持续深化效能监察、审计监督、问题线索核查、专项治理等传统有力武器，加强对选人用人、招投标、资金拨付等重点领域和关键环节的检查，坚持问题导向，把好监督最后一道关口，为企业健康发展套上双重保险。

华为年度工作总结篇三

就像今天的大多数工作，这类工作往往有着相似的技术联系和工作安排，主要依赖于正规的全日制雇佣关系。落入这一象限的工作模式，意味着统一的办公地点与以物理方式相连接的员工和日常工作。

与技术变革的日新月异相比，组织管理和工作形式的发展较为缓慢。个人移动设备、基于云计算的人力资源管理信息系统等更快、更好、更廉价的技术，将为传统工作关系提供支持。这一象限的工作模式就包括呼叫中心，这些员工将会远程办公或在家工作，例如jetblue呼叫中心。

另外ibm的watson人工智能技术能够与肿瘤医生合作，帮助其进行医学研究。现在，许多人力资源技术产品都致力于运用设备、基于云计算学习、智能手机 app和远程性能观测等方法，实现传统人力资源系统和工作关系管理的自动化。

这一新的就业模式已经发展到*台、项目、特约演出、自由职业者、竞赛、合同工、服役和兼职等形式，但是支持性技

术的发展却相对缓慢。一些为自由职业者服务的常见*台就属于上述情形，比如upwork、tongal和gigwalk

这种工作模式还包括就业系统的内部创新。比如，将自由职业者、合同工和兼职考虑在组织人力资源系统里；运用社交工具对被动的求职者进行跟踪和交流或在社交媒体*台上举办创新竞赛，从而改善传统的招聘系统等。

加速进步的技术和更加民主的工作安排，将会以循环的方式彼此推进。新的工作形式和技术模型包括按需应变的人工智能、极致的个性化与安全、可接入的云数据库。这些数据库不会受到任何单一雇主的控制，并为职位和应聘者提供搜索定位，使得同一类的工作和劳动力可以互相配对。

这个数据库将包括人才的能力、职业资质、招聘条件、工作背景、知识水*、学习资料和福利情况等。ibm的 open talent marketplace系统允许招聘经理把工作解构为短周期事件，将那些事件发布给组织内部与外部人员；大家通过*台参与竞标、组队完成工作、跟踪历史进度和工作能力。上述操作将以人机协作的共同工作语言为支撑，并在与watson类似的人工智能与人类判断的合作模式中不断进步。

华为年度工作总结篇四

第二天培训酒店的应知应会，常用的礼貌用语及服务忌语“如您好、请、对不起、让您久等了”。服务忌语“不知道、等一下、又要打扫、你自己打电话问”等，学习铺床，收拾房间内垃圾。

第三天 培训、了解领、交磁卡的手续，了解房态、接听电话、敲门通报，使用磁卡开门，熟悉房间内物品摆放及设施设备与使用方法。

第四天 熟悉房型、朝向、消防设施的使用方法，及掌握走廊

过道灯，空调开启的时间和规定。

第五天培训如何准备工作车及熟悉车上物品的名称、用途，了解清扫顺序，即打扫房、贵宾房、走客房、住房、请勿打扰房、空房，注：请勿打扰房一般在下午两点后进行打扫，先请领班打电话到房间询问客人是否要打扫，如无人可请领班陪同进去打扫。

第六天 培训查退房，遗留物品的处理，清扫客房的基本法，如抹尘要按从上到下，顺时针或逆时针方向，抹布折叠使用，补充房内所需物品。

第七天 培训细节服务，如打扫住房需注意事项，打扫途中客人回来时的处理，以及遇到客人要求开门需注重的事项。

第八天 培训如何打扫卫生间，正确使用消毒药水，补充物品。

第九天 培训在工作中要学会自查，如物品是否有漏放，卫生间门是否呈45度，文件夹内信签是否4张。

第十天 培训如何填写清扫表及交班本，大垃圾每天如何清理，与洗衣房联系报送棉织品，及各营业点的电话号码和营业时间。

第十一天 培训整理工作间、服务台、公共区卫生、花木、地毯的保养工作。

第十二天培训服务员的素质，如心理素质、职业素质、服务态度，不能因心情不好而影响工作，了解酒店领导和老顾客的名字、职称、习惯，以便在日后更好地服务客人。介绍以往有关案例，如动用客人物品等的后果。

第十三天 培训如何接收客衣、叫醒、加床、开夜床、服务。

第十四天 培训个性化服务，服务员应想客所想，急客所急，要注意保密宾客和酒店的一切事务，有关案例分析。

第十五天 进行一次实际操作的全方面测试，以便了解新员工还存在哪些不足，及时纠正，为新员工独自上岗打下良好的基础。

华为年度工作总结篇五

这种团队实际上是一种非正式组织，它通常包括七八名或十来名自愿成员，他们可以来自一个部门内的不同班组。成员每周有一次或几次碰头，每次几小时，研究和解决工作中遇到的一些问题。

例如质量问题、生产率提高问题、操作方法问题、设备工具的小改造问题（使工具、设备使用起来更方便）等，然后提出具体的建议，提交给管理决策部门。这种团队的最大特点是：他们只提出建议和方案，但并没有权力决定是否实施。

这种团队在70年代首先*本企业广泛采用，并获得了极大的成功，日本的qc小组就是这种团队的最典型例子。这种方法对于提高日本企业的产品质量、改善生产系统、提高生产率起了极大的作用，同时，对于提高工作人员的积极性、改善职工之间、职工与经营者之间的关系也起了很大的作用。

这种思想和方法首先*本企业带到了他们在美国的合资企业中，在当地的美籍工人中运用，同样取得了成功，因此其它美国企业也开始效仿，进而有扩展到其它的国家和企业中，并且在管理理论也开始对这种方式加以研究和总结。

这种团队是为了解决某个具体的问题，达到一个具体目标而建立的，例如，一个新产品开发，一项新技术的引进和评价，劳资关系问题等等。在这种团队中，其成员既有普通职工，又有与问题相关的经营管理人员。

团队中的经营管理人员拥有决策权，又可以直接向最高决策层报告。因此，他们的工作结果——建议或方案可以得到实施。或者，他们本身就是实施一个方案，即进行一项实际的工作，这种团队不是一个常设组织，也不是为了进行日常工作，而通常只是为了一项一次性的工作。

因此，实际上类似于一个项目组（项目管理中常用的组织形式）。这种团队的特点是，容易使一般职工与经营管理层沟通，使一般员工的意见直接反映到决策中。

这种方式是最具完整意义的团队工作方式。上述第1种方式是一种非正式组织，其目标只是在原程序中改善任务，而不是建立新程序，也无权决策和实施方案；第2种方式主要是为了完成一些一次性的工作，类似于项目组织。

而在自我管理团队中，由数人（几人至十几人）组成一个小组，共同完成一项相对完整的工作，小组成员自己决定任务分配方式和任务轮换，自己承担管理责任，诸如制定工作计划（人员安排、轮休等）、采购计划、甚至临时工雇用计划，决定工作方法等等。

- 1、大大缩短产品上市和服务完成的时间，同时使质量、成本、效益大大提高。
- 2、使企业各分立部门能够重新整合，加强企业各部门之间的沟通和合作，提高信息在整个企业内的沟通速度，提高企业的反应能力。
- 3、使整个企业都面向顾客和市场，抛弃了以工作和任务为中心的思维方式，转向以市场和顾客为中心的工作模式。
- 4、增加团队成员的士气、工作满足感和成就感，有利于其生理、心理健康，能充分发挥员工的积极性和创造性。

5、有利于员工掌握更多的知识和技能，使员工成为多面手、以利于他们的事业发展，而员工素质得到提高对整个企业发展是十分有益的。

市场的变化要求产品研发、生产和服务的速度必须快，时间成为竞争取胜的主要素。而团队工作方式由于是面向最终产品、顾客、结果和全过程，因此协调沟通容易、信息传递和决策速度快，所以能适应市场变化。

建立在几百多年前英国政治经济学家亚当·斯密的劳动分工论基础上的大量生产方式使工人长期从事单调重复乏味的工作，心理上容易疲劳，看不到整个工作的成果，而且受不到一定的决策权，工作生活质量较低。

华为年度工作总结篇六

工作模式分为两种：一种是双机热备份模式（也叫主从方式）；另一种是双机互备援（双工方式）模式。

一种是双机热备份模式（也叫主从方式）：正常情况下，一台机器工作，提供数据库或其它服务，另一台做为备份机，当工作机出现故障时，备份机可以立即接替故障机的工作，保证系统工作连续，这种工作模式保证了系统的容错和实时功能。

另一种是双机互备援（双工方式）模式：在双工模式下，一台服务器作为数据库或其它应用服务器，提供数据库或其它服务，另一台服务器可做文件服务器或www服务器使用，正常情况下，两台机器各自完成自己的工作，当有一台机器出现故障时，另一台机器可以立即接替故障机的工作，保证系统工作连续。

时分双工[tdd]模式：在tdd模式的移动通信系统中，接收和传送在同一频率信道（即载波）的不同时隙，用保证时间来

分离接收和传送信道。

2、上下行工作于同一频率，电波传播的对称特性使之便于使用智能天线等新技术，达到提高性能、降低成本的目的。

华为年度工作总结篇七

为了让员工在7天内快速融入企业，管理者需要做到下面七点：

2. 开一个欢迎会或聚餐介绍部门里的每一人，相互认识；

3. 直接上司与其单独沟通：让其了解公司文化、发展战略等，并了解新人专业能力、家庭背景、职业规划与兴趣爱好。

主管告诉新员工的工作职责及给自身的发展空间及价值。

5. 直接上司明确安排第一周的工作任务，包括：每天要做什么、怎么做、与任务相关的同事部门负责人是谁。

7. 让老同事（工作1年以上）尽可能多的和新人接触，消除新人的陌生感，让其尽快融入团队。

关键点：一起吃午饭，多聊天，不要在第一周谈论过多的工作目标及给予工作压力。