

# 基层管理人员培训计划(优秀5篇)

时间就如同白驹过隙般的流逝，我们的工作与生活又进入新的阶段，为了今后更好的发展，写一份计划，为接下来的学习做准备吧！那么我们该如何写一篇较为完美的计划呢？下面是我给大家整理的计划范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

## 基层管理人员培训计划篇一

通过对以上六门课程的学习，感触颇深，受益匪浅，让我进一步明确了一名基层管理人员所担负的岗位职责、任务、管理职能和应掌握的管理技巧与应具备的素质、技能。同时也让自己的思维、视野得到了较大的开拓，管理理论知识水平得到了提高。让我学到了很多新的管理知识、管理理念、方法及工具，修正了自己以往一些对管理模糊的认识和观念，熟悉了解了一些科学管理的新方法，科学管理的有效手段和工具在实际管理工作中的应用等，特别是在听了老师们抛砖引玉地对一些实际案例的分析讲解后，对我在今后的实际工作中不断提高管理水平与管理能力，不断提升岗位履责能力，具有积极的促进与指导作用。通过本次学习，也为我今后自学管理理论新知识、新方法、新工具及专业技能奠定了一定的基础。

管理沟通是为实现组织目标而进行的组织内部及外部的信息传递和交流。沟通在我们的企业管理工作中扮演着十分重要的角色。

管理沟通，从其概念上来讲，是为了一个设定的目标，把信息、思想和情感在特定个人或群体间传递，并且达成共同协议的过程。沟通是企业管理的有效工具。沟通还是一种技能，是一个人对本身知识能力、表达能力、行为能力的发挥。无论是企业管理者还是普通的职工，都是企业竞争力的核心要

素，做好沟通工作，是我们企业各项工作顺利进行的前提，也是我们基层管理人员的主要任务之一。

在企业管理工作中，管理层与非管理层之间需要沟通来掌握和传播信息、交流思想，从而使企业内部成员之间互动地把握自己与他人、与总体的动态联系，从而推动企业的发展。

沟通是企业的凝聚剂，它能使企业内部对信息的传递和理解更为迅速且一致；其次，沟通是企业管理者联系下属以实现管理基本职能的有效途径，这在一定程度上对企业的高低层管理之间在信息纵向传达的准确性上起到了保障作用。同时有效沟通还可以消除误会，增进了解，融洽关系。如果彼此缺乏沟通，就会产生矛盾，酿成隔阂，甚至酿成内耗，影响工作的绩效。为了保证企业目标的顺利实现，我们应该高度重视企业管理工作中的有效沟通。通过良好的沟通，为企业决策者提供全面准确可靠的信息，达到企业内部的人际关系和谐，保证工作质量，提高工作效率。

管理创新是企业管理科学的精髓，是管理者用系统理论，用创新思维、创新技术、创新方法、创新组织等以创造出一种新的更有效的资源整合范式，以促进企业管理系统综合效率、效益的不断提高，达到以尽可能少的投入获得尽可能多的产出，并具有持续动态创新机制和动态反馈机制的全过程管理。随着社会的发展，时代的进步，企业面临着更加激烈的市场竞争环境。企业要想在市场竞争中占有一席之地，实现健康持续发展，就必须与时俱进，不断创新。在当今企业外部环境激烈变动的形势下，创新是企业获得核心竞争优势的决定因素；创新是企业求得生存和发展的灵魂；创新是企业实现持续发展的重要源泉；创新是企业提高经济效益的根本途径。人类社会已进入新的世纪，新世纪的年代是多变的年代，变是唯一不变的真理。

任何已有的和常规的管理模式都将最后被创新的管理模式所取代，管理创新是管理的主旋律。不论是民营企业、国营企

业或是外资企业等等，都必须真正认清当前的形势，及时发掘企业自身的创新点，调整企业今后发展的策略和战略，提高企业在各个方面的制度、体制、用人机制等方面的制度规范。同时把创新渗透于整个企业管理过程中，让企业组织中的每个成员都成为创新者，企业要为员工创造一个适合于每个人都可以创新的环境和机制。适应市场经济的发展状况，打造企业的知名品牌，营造适应企业自身发展的企业文化，实现企业个性化，即具有独特的个性化的产品和个性化的经营管理方式。正确把握企业的核心力量，为企业今后进一步发展奠定一个良好的基础。

通过本次学习，使我对企业基层管理和企业发展有了新的认识，在今后的的工作中我将再接再厉，加强学习，将理论知识落实和应用到实际工作中，并不断提高自己的管理水平和岗位履责能力，做到与时俱进，开拓创新，求真务实，为\_\_\_\_\_公司健康持续发展贡献自己的力量。

## 基层管理人员培训计划篇二

### 一、领班的定义

领班是指在生产现场，直接管辖约10--20个生产线作业员工，并对其生产结果负责的人。领班的工作是将生产资源投入以生产出成品的管理，即对现场的作业人员、材料、设备、作业方法、生产环境等生产要素，直接指挥和监督，以达成公司/部门的各项管理目标。

#### （1） 领班的使命

领班的使命是：为了达成公司、部门、班组等追求的目的，根据现有的条件，高效率地达成自己应承担的组织的目标或者被分担的业务。

## （2）领班的任务

1 指挥工作。即保质保量完成具体的工作（产品及服务的提供）。

1 领导人员。提高部下及同事的能力，创造有工作意义的劳动环境。

## （3）领班应有的精神

1 具有发现问题的意识；

1 经常留意革新的挑战；

1 具有不被既定观念约束的柔软性；

1 基于高敏度的信息管理下的先见性；

1 根据三现主义（现场、现物、现实）解决问题；

1 具有与其他人一起运营组织的影响力；

1 具有高度的专业知识和敬业精神；

1 一定的社会知识和被人信赖的人品。

## 二、领班自我角色的认知

### （1）对企业来说

领班是基层的管-理-员，直接管理作业人员，是q□品质□□c□成本□□d□交货期）指标达成的最直接的责任者。

### （2）对主管人员来说

领班是主管人员命令、决定的贯彻者和执行者，同时对自己的某方面工作起着辅助和补充作用。并且在现场管理过程中，领班既是管理精神传播的窗口，又是主管与作业人员沟通的桥梁。

### （3）对作业员工来说

领班是直接的领导，并对其进行作业指导，评价其作业能力及作业成果。

### （4）对领班来说

对领班来说其他领班是同事，是工作上的协作配合者，同时又在晋升方面形成竞争关系。

领班在企业、公司、员工、同事之间，扮演着不同的角色，不同的角色赋予其不同的价值：

首先，领班是企业价值和利润的创造者。这是最基本的一点，也最容易被忽略。很多领班常常以为只要与上司搞好关系、与下属和平共处就可以了，这是很错误的。价值是一只看不见的手，无处不在。正所谓铁打的营盘流水的水兵，上司和下属会经常更换，但企业追求价值和利润的目标永远不会改变，有不少领班在大的人事变更中往往被降职或解雇，这除了人际关系的原因外，与没有为企业创造较大的价值有很大关系。

退一步来说，愿意为企业付出的人，即使在这个企业失去工作，也会有别的企业争着要，这个现实相信没有人会不知道。其次，领班是中层管理人员的左右手。是“左右手”而非“左右脑”，表示工作的重点是具体实施，即以最好的方法贯彻上司的指示和命令。具体要注意以下几点：

1 是辅助上司工作，而非设计主导；

1 协助上司开展工作，与上司形成配合和互补关系；

1 指出上司不足时要注意方式；

1 原则上只接受直接上司的工作指令，只向直接上司负责和报告工作。

再次，领班是作业人员的帮助者和支持者。经常有人认为领班一旦晋升，就有了“权力”，就可以“管人”，所以对员工颐指气使，动辄呵斥处分，引起员工的不满和对抗。有这种“官”思想的人为数不少。

领班多数从优秀员工中提拔上来，所以原来的工友对这个转变一般有一个适应过程。如果对作业人员以帮助者及支持者的身份出现解决他们工作上的困难相信很快会获得员工的拥戴，以权相压只会适得其反。

最后，领班是同事之间的战友和兄弟。现代化生产最直接的特点是高度的协作分工，所以同事之间工作交流配合频繁。同事之间往往又是晋升的竞争者，上面的位置只有一个，你上去了，我就要接受做你的下属的现实。因为这个关系，所以面和心不合、互相拆台及互相攻击的事时有发生。

从另一个角度来说，如果某个同事平时与他人不配合，处处刁难别人，他一旦成为上司，就会主所有人不服气，甚至消极抵抗，这种情形下，任你有通天的手腕能力，也很难开展工作。

### 三、领班的素质要求

任何一个人，都可能成为一名出色的管理者。但真正成为管理者的人并不多，这并非谁有管理的天分，只是大多数人都没有注意到管理的能力这个问题。管理者需要有比非管理者更出色的能力，而这些能力并不神秘，只要注意，我们都

可以做到。这些管理能力是：

### （1）专业能力

在所管辖的团队内，对自己的业务（人员、机器、材料、方法）娴熟，能够指导下属并向上司提供建议帮助正确判断，这是开展工作必须具备的能力，随着工作经验渐丰富。领班作为基层管理人员，这方面的能力特别重要。

如果固守自己的思想，不愿意深入学习专业（行业）知识，很难想象能管理好技术上的问题。学习专业知识，不限年龄、学历、性别，任何人只要肯努力，方法得当的话，不出几年都能达到较高水平。

### （2）目标管理能力

在处理业务时，设定主题、时限、数量等具体的目标，提高员工们的参与意识，具备使p—d—c—a这一循环不断地周而复始的能力。

### （3）问题解决能力

具有发现问题的意识和想象预测能力，一旦发现妨碍目标达成或业务开展的问题，立即分析现状，找到原因。善于用“为什么？为什么？为什么”的三问思维，从360度全方位思考对策，并提出对策直至解决工作上的问题。

### （4）组织能力

为了达成部门的目标，利用班组每一个员工的特点进行任务的分担，发挥全体人员的能力，同心协力，使部门运作达到 $1 + 1 \geq 2$ 的效应。

### （5）交流、交际能力

为了能够进行直接地意见沟通、交流必要的信息，在应该具备高度的说话、倾听、商谈、疏通及说服对方的能力。交流能力随着工作经验和悟性会逐渐提高。

良好的沟通协调能减少摩擦、融洽气氛、提高士气，有助于构筑良好的信赖关系。

### （6）倾听的能力

很多管理者都有这样的体会，一位因感到自己待遇不公而愤愤不平的员工找你评理，你只需认真地听他倾诉，当他倾诉完时，心情就会平静许多，甚至不需你作出什么决定来解决此事。

这只是倾听的一大好处，善于倾听还有其他两大好处：一是让别人感觉你很谦虚；二是你会了解更多的事情。每个人都希望受到重视，并且都有表达自己意见的愿望。所以，友善的倾听者自然成为最受欢迎的人。

### （7）幽默的能力

管理者进行管理的目的是为了他的下属能够准确、高效地完成工作。轻松的工作气氛有助于达到这种效果，幽默可以使工作气氛变得轻松，使人感到亲切。幽默的管理者能使他的下属体会到工作的愉悦。

在一些令人尴尬的场合，恰当的幽默也可以使气氛顿时变得轻松起来。可以利用幽默批评下属，这样不会使下属感到难堪。

### （8）激励的能力

要让员工充分地发挥自己的才能努力去工作，就要把员工的“要我去做”变成“我要去做”，实现这种转变的最佳方



法就是对员工进行激励。如果我们用激励的方式而非命令的方式安排员工工作，更能使员工体会到自己的重要性和工作的成就感。

激励的方式并不会使你的管理权力被削弱。相反，你会更加容易地安排工作，产能使他们更加愿意服从你的管理。

优秀的管理者不仅要善于激励员工，还要善于自我激励。作为一个管理者，每天有很多繁杂的事务，及大量棘手的事情需要解决，其所面对的压力可想而知。自我激励是缓解这种压力的重要手段。通过自我激励的方式，可以把压力转化成动力，增强工作成功的信心。

#### （9）指导员工的能力

在经过深思熟虑后，为了顺利地展开日常业务而传授必要的知识及方法；指出员工在意识和行动上的不足之处；使大家理解业务的定位、重要性；提高他们的工作劲头。

#### （10）培养能力

部下的培养是管理人员的重要任务。培养能力是熟悉每一个部下的欲求，在工作中让他们自由发挥自己的长处，使他们在成就感与工作能力能够长期地有计划地得到提高。

#### （11）控制情绪的能力

一个成熟的管理者应该有很强的情绪控制能力。当一个领导者情绪很糟的时候，很少有下属敢汇报工作，因为担心他的坏情绪会影响到对工作和自己的评价，这是很自然的。从这点意义上讲，当你成为一个管理者的时候，你的情绪已经不单单是自己私人的事情了，会影响到你的下属及其他部门的员工；而你的职务越高，影响力越大。

## （12）自我约束的能力

不沉湎于惰性及日常业务之中，描绘“理想的自画像”，经常以此自律自己的行动。为此必须了解自己的长处与短处，在有限的时间内有效地活用，努力增进自己的知识、人格、健康的能力。

（13）概念化能力。把握事物的本质，发现问题、了解问题时不可缺少的能力。越高层次的管理人员，对于概念化能力的要求就越高。概念化能力取决于工作环境和个人悟性，带有潜能性质。

书本上的管理方法再高明，其他公司的管理手法再先进，却不一定适用于自己，所以领班在实际的工作中，要努力亲身实践，不耻下问。

宇辉培训的目的是提高员工的知识、提高员工的技能、改变员工的态度：宇辉培训的间接目的是使企业与员工形成共同目标以维持企业的持续发展。企业培训有以下几个主要目的：

1、                    优化人岗匹配。以岗择人、人岗相适是企业发挥员工积极性的重要途径。随着企业的发展，大部分员工都不同程度地存在达不到岗位要求的情况，企业需要通过破谗寻使员工更好地胜任自己的本职工作，以在自己的岗位上发挥更大的作用。

2、                    提高员工的能力和技术水平。企业的发展对员工的能力和技术水平提出了新的要求，只有通过培训才能使员工的能力和技术水平的提高与企业的发展同步。

3、                    提高员工的综合素质。员工的素质包括思想素质、知识素质、能力素质、心里素质等。员工的综合素质如何直接关系到公司的发展。通过企业培训提高

员工的综合素质是企业培训的重要目的。

4、有效沟通、团结合作。通过培训使得企业各部门之间及员工之间能够有效地进行思想、观念、信息、情感的交流以促进彼此间的了解，形成企业内部和谐的人际关系、高效的工作，团结合作完成企业的目标。

1、在培训开始前，要建立一个明确的培训目标，并让每个参与者了解这些目标。

2、讲授内容要有科学性、系统性、条理性，突出重点。

3、讲授时语言要清晰、生动、准确。

4、演示时，部门主管准备好所用工具，搁置整齐。要求每个受训者都能看清示范。示范结束后，每个受训者亲手操作并对操作中产生问题提问。

5、对于部门主管在示训过程中要让受训者了解每个环节质量和时间限制条件，并告知受训者每个环节完成时的检查方法。

(1) 确立培训目标—通过对培训需求的调查分析，将培训的一般需求转变为企业培训的总体目标，如通过培训来达到的各项生产经营目标和提高企业的管理水平。通过对上年度培训计划的总结及分析培训的特殊需要，可以确立需要通过培训而改善现状的特别目标，成为本年度培训的重点项目。

(2) 研究企业发展动态—企业培训部会同有关的主要管理人员研究企业的生产营销计划，以确定如何通过培训来完成企业的年度生产经营指标。一项生产经营目标的达成往往取决于一个或几个员工是否正确地完成任任务；而要正确地完成任务，又取决于员工是否具备完成任务所需的知识、技能和态

度。通过检查每一项业务目标，确定要在哪些方面进行培训。企业培训部还要与有关人员共同研究企业的生产经营状况，找到需要改进的不足之处，寻求通过何种培训可以改善现状、实现培训的特别目标。

（3）根据培训的目标分类—围绕企业生产经营目标的培训应列入业务培训方案；围绕提高企业管理水平的培训活动则应列入管理培训方案。因此，培训方案的制订是针对培训目标，具体设计各项培训活动的安排过程。企业的业务培训活动可分为素质训练、语言训练及专门业务训练。企业的管理培训活动主要是班组长以上管理人员的培训，内容包括系统的督导管理训练及培训员专门训练等。

（4）决定培训课程—课程是培训的主题，要求参加培训的员工，经过对某些主题的研究讨论后，达到对该训练项目的内容的掌握与运用。年度培训计划中，要对各类培训活动的课程进行安排，主要是列出训练活动的细目，通常包括：培训科目、培训时间、培训地点、培训方法等。注意培训课程的范围不宜过大，以免在各项目的训练课程之间发生过多的重叠现象；但范围也不宜过狭，以免无法真正了解该项目的学识技能，应主要以熟悉该训练项目所必需的课程为限。培训课程决定后，需选编各课程教材，教材应包括以下部分：培训教材目的的简要说明；列出有关教材的图表；说明表达教材内容的方法；依照下列顺序编写教材：教材题目、教材大纲及时间计划、主要内容及实施方式和方法，讨论题及复习的方法和使用的资料。

（5）培训预算规划—培训预算是企业培训部在制订年度培训计划时，对各项培训方案和管理培训方案的总费用的估算。预算是根据方案中各项培训活动所需的经费、器材和设备的成本以及教材、教具、外出活动和专业活动的费用等估算出来的。

短期计划指针对每项不同科目、内容的培训活动或课程的具

体计划。制订培训活动详细计划的步骤如下：

1. 确立训练目的—阐明培训计划完成后，受训人应有的收效。
2. 设计培训计划的大纲及期限—为培训计划提供基本结构和时间阶段的安排。
3. 草拟训练课程表—为受训人提供具体的日程安排，落实到详细的时间安排，即训练周数、日数及时数。
4. 设计学习形式—为受训人完成整个学习计划提供有效的途径，在不同学习阶段采用观察、实习、开会、报告、作业、测验等不同学习形式。
5. 制订控制措施—采用登记、例会汇报、流动检查等控制手段，监督培训计划的进展。

第一，掌握真实需求并能描述需求的来源。所谓掌握真实需求，是指要了解各个部门当前的工作最需要的培训需求，而不是时下有哪些最流行的课程和哪些最知名的讲师。很多企业容易犯一个错误，就是在进行培训需求调查的时候并不是从公司的业务出发，而是从培训提供商出发，不是考虑员工的工作需要什么培训，而是从一些培训机构来信来函的介绍中所列举的课程出发，把这些课程重新编排，作为需求调查的内容。

所以，只有从员工绩效出发的培训需求才是最真实的需求，也是企业最需要的。从这个观点出发，人力资源部在设计培训需求调查表的时候，就要从员工的绩效出发，设计结构化的培训需求调查表。关于这个问题后面还要详述。

第二，年度培训的目标要清晰。所谓培训目标，其实很简单，也很明确，就是帮助员工改善绩效。在这个大目标的基础上，可以根据员工的工作职责以及上一绩效周期的绩效考核，确

定针对性的培训目标。例如，上一绩效周期内，员工在工作计划方面存在薄弱环节，工作缺乏计划性，或计划不合理，可以设计一个《如何做好计划管理的课程》，培训目标是：掌握计划管理的理论、学会编制计划、学会检查计划。

年度培训计划的制订

年度培训计划的组织

培训总结

培训效果评估

参与者在研习活动中探索、体验并贡献自己于有效团队合作的关键性要素，例如共同的目的、信任、相互尊重、正直，开放的沟通还有承诺，这些要素让人们紧密地结合在一起，并且获得一种归属感。如果必要的话，企业培训还会针对特定的团队设定动态议题，像是冲突的解决以及跨文化多样性的协调，如此一来可以让参与者觉得与他人相连结，并采取一个坚定的立场以确保团队成功。

参与者要探索一个成功的领导者所应具备的人格特质，包括：承诺、愿景、激发他人、沟通、主动聆听、热情、正直，还有以身作则。在企业培训课程中，参与者有机会直接去探索跟体验这些人格特质。他们探索要身为一个有效的指导教练须具备的特质，并且了解如何协助他人将他们的贡献跟潜能发挥到极致。参与者将深入了解授权的意义，并且得以实践与增长他们自身指导及授权的能力。

参与者将培养出接受并拥护变革的新观念，而不再反抗与抵制。为更成功而持久的变革努力铺路，而学员可以提出对变革所潜在的顾虑、恐惧、以及抗拒。这个课程能够让学员对过去、现在及未来的改变塑造并强化更乐观积极的态度。我们赋予人们能力能拥有变革，积极地去面对改变、迎向变革！

企业培训活动帮助参与者增进他们的沟通技巧与人际关系，尤其当他们必须一起共事、分享信息以使团队的绩效达到极致的时候。参与者可以体验并了解有效沟通的性质与特色，像是诚心倾听、产生共鸣、反应确认及敞开心胸。此课程为参与者举办讨论会以练习及培养沟通技巧。此课程同时强调利用观察及其它不同的方式，看看在何种情况下沟通是有效的，在什么情况下是行不通的。

培训的目的是让员工在能力上获得提升，因此，不断提高岗位要求，并辅以薪酬激励，使员工有学习的动力，在通过能力考核的方式对员工进行评估。激励机制的建立不仅可以避免员工在培训时懈怠的态度，提高员工学习的积极性，同时还能营造员工之间良性的竞争氛围，最后又可以将培训效果评估与绩效考核结合到一起提高工作效率。

技能学习是一个长期的过程，而将技能学习到实际过程中更是漫长。企业培训的目的是让员工将学到的知识应用到工作中并为企业带来价值，因此在员工结束培训课程后，应该以不同的形式对所学内容进行磨练，如通过视频、实战演练等方式长期、分阶段的进行，使员工对知识不断巩固，最终让员工养成一种习惯。

企业成功=5%的战略+95%的执行，没有执行力，一切等于空谈。若不解决企业执行问题，就无企业核心竞争力可言——打造团队的执行力是当前企业发展必修课程。

本课程旨在全方位打造团队的执行力，从而提升团队的战斗力！用通俗的例子解释执行的理念与行为；用互动的方式引导正确的执行心态与执行技能。

帮助企业通过投资心态，梳理企业的文化；通过投资整个团队来实现团队执行力的提升，从而达到业绩的提升；培养一批具有结果思维和客户价值为一体的优秀人才。

帮助参与者：投资自己，让自己通过培训与实践逐渐成为信守承诺、结果导向、百分百责任的执行型人才；将参与者打造成为职业、专业、敬业的职业化人才。

员工和企业是什么关系？

执行是“我做了吗”？

做任务是陷阱、做结果是馅饼。

做结果三思：结果是谁要的？结果要有什么？结果有什么用？

如何获得最佳的结果？结果思维、底线原则、外包理念。

理由源于责任是否锁定

陷阱一：“请示”工作与推脱责任

陷阱二：“人多力量大”与推脱责任机会

领导只为结果买单、员工为结果而战

4个步骤：结果定义、一对一的责任、跟踪检查、结果考核

服从法则：以服从为天职

目标法则：盯准一只野兔

冠军法则：做自己擅长的，上帝助你成功

速度法则：先开枪再瞄准

团队法则：利他就是利己



裸奔法则：没有退路就是出路

为什么人们总说“很忙”？

时间守恒：时间在哪，执行力就体现在哪

不良时间分配：哪里起火往哪里跑

最佳时间分配：永远做重要不紧急的

生命守恒：若不是现在，那是何时？

时机守恒：与其盯着新闻，不如常照照镜子

沟通目的：鼓舞他人的行动

沟通步骤：解码、编码、反馈

沟通底线：说对方想听的，听对方想说的

沟通策略一：与对方频道同步（同理心）

沟通策略二：如果…更好…

1. 人员流程：用对的人

2. 战略流程：做对的事

3. 运营流程：把事做对

战略是管理者的事，执行是员工的事；用人不疑、疑人不用；学谋略多，学规则少；管理制度变来变去，朝令夕改；制度变形，熟人环境没有规则；管理者没有常抓不懈；差不多就行；策略与制度本身不具有执行性。

1. 言行一致地实践企业价值观
2. 确立明确的目标及实现目标的先后顺序；
3. 持续检查与督导
4. 对执行者即时奖励；
5. 用人所长

“好的开始等于成功的一半”，新员工进入公司最初阶段的成长对于员工个人和企业都非常重要。新员工培训的成功离不开每一个细节的精心筹划。成功的新员工培训是企业管理工作的重要一环，为员工顺利融入企业，进而选择长期发展迈出了坚实的一步！

## 基层管理人员培训计划篇三

在繁忙的工作中不知不觉又迎来了新的一年□xxxx年这个具有重大历史意义的一年是有价值的、有收获的，回顾这一年来的学习和工作历程，作为xx百货公司的一名员工，我深深感到xx百货公司之蓬勃发展的热气。现将本人xxxx年工作总结如下：

### 一、工作职责

营业八部是与其他部门不同，主要是以餐饮为主。我是营业八部的营管，作为最基层的一名管理者，我深感自己更是一名最终端的经营者。我的主要职责是：维护整个餐饮部现场经营秩序的有序运行。

### 二、工作质量和业绩

在这一年，我在公司领导的关心爱护、各位同事的支持配合和餐饮部全体员工的通力协作下，本着xx管理理念“xxx就把事情做好”这样一个目标，依靠营业八部“默契、激情、出活”的职业化团队，较好地履行了自己的工作职责，积极圆满的完成了领导交给的各项工作任务。

1、提高自身素质，适应岗位需要。俗话说：百货无大事，营管的工作大部门比较具体、琐碎，但为了做好工作，我不断学习，充实自我，以尽力适应岗位需要。一方面，我努力看书，如有关餐饮、食品安全、管理等方面的专业报纸、书籍。另一方面，我虚心向领导、向同事、向员工学习，学习他们的专业知识、工作方法、对人处事艺术等。通过学习与实践的有效结合，自身素质逐步得到提高，基本适应了本岗位的需要。

2、注重规范管理，提升工作质量，

具体工作(1)协助经理做好了员工考勤监督，员工培训，员工入职的登记和每月星级服务员评选等工作，并把原来没有具体整理的文件按类别整理好放入贴好标签的文件夹内，给大家查阅文件提供了很大方便。(2)做好了节假日活动卖场布置，新专柜进场的施工管理。(3)参与公司各部门间的配合，如上报企划部一周信息，联系工务科维修损坏的硬件，上交每周一篇广播稿至广播室，领用行政部物品，协助保卫科维持卖场秩序等工作。(4)协助经理做好员工的管理工作。管理工作是公司的一项重要工作，需要认真负责，态度端正，并按照公司制度管理每一位员工，体现人性化管理。(5)认真、按时、高效率地做好公司领导交办的其它工作。(6)为了部门工作的顺利进行及其他部门之间的工作协调，除了做好本职工作，我还积极配合其他同事做好工作。

3、加强现场巡视，维持经营秩序。营管的工作场所就是八部的整个卖场，工作内容非常具体、琐碎，这就要求本人必须具备较强的责任心，保证在经营现场对各种具体、琐碎的工

作当场进行解决，使营业秩序良好的运行，给顾客提供一个方便、舒适的购物环境。在这一年中，通过本人和餐饮部所有员工及时的信息反馈及后勤各部门的及时配合，基本实现了这一目标。

### 三、本人工作中存在的不足

1、工作中，对一些日常管理方面出现的问题尚未进行及时的总结和归类，特别是在投诉管理方面做得还很不够，仍需向领导与主任学习。

2、创造性的工作思路还不是很多，个别工作做的还不够完善，这有待于在今后的工作中加以改进。

3、对员工思想的了解、对专业知识的了解仍有待深入、细致，自身管理水平有待进一步提高。

总结一年的工作，尽管有了一定的进步和成绩，但今后更需要努力改进工作中存在的不足，认真学习各项规章制度，不断加强个人修养，努力使思想觉悟和工作效率全面进入一个新水平，力求把工作做得更好，为部门的发展做出更大的贡献。

## 基层管理人员培训计划篇四

在这四个月的工作和生活中，领导和同事给了我许许多多的关心和指导，加上自身的不懈努力，使得我在工作能力和为人处世等方面取得了长足的进步。

这篇总结主要针对这几个月以来的实习过程中的主要工作以及所遇到的问题进行总结，阐述解决这些问题的方法，并谈谈自己通过本次实习所获得的心得与体会。

作为一名企业最基层的管理者，首先也是最重要的就是同工

人之间的沟通问题。工厂里大部分员工是外来务工人员，可想而知素质平均水平是比较低下的，再加上他们的工资形式是计件分配，没有奖惩制度，造成员工不顾产品质量，一味地追求产量。比如拼板时没有拼够层数，导致竹胶板厚度不够；拼板效果不佳，竹胶板边角不整齐，板内产生缝隙；压板时温度不足，没有达到胶水的最佳固化温度，或者保温时间不足，胶水的固化效果不好，都会引起竹胶板质量不达标的问题。这些都需要我们管理者去想办法避免。刚下车间的那几天，每每遇到这些情况我就感觉很棘手，我试着用祥和的语气去让他们改正，但效果极差，非但没有消除这些现象，更让我与员工之间产生了一种隔阂。渐渐地，我发现，为了管理而管理并不是一种有效的管理方式，越是监督，工人就越有反抗的心理，最终会形成对抗的局势，只会给管理工作带来更大的难题。

为了解决这一问题，我决定降低监督力度，在空闲时间，帮忙工人做些力所能及的事，在与工人近距离接触的同时，观察他们的行为习惯和性格特征。慢慢地，他们开始接受我的存在，并时不时跟我聊些生活上的事情，适时也会开些玩笑，对于工作方面我们会互相学习。自然而然地，他们工作地更加认真和积极了。至此，我成功地将监督转换成了他们的自觉。

当然，竹胶板质量问题不完全是工人造成的，原材料的好坏也在一定程度上起作用。我们公司的产品是由竹片长、短帘、蓆子、红纸以及胶水等半成品通过人工拼接与机械压合联合生产而成。因此，半成品的各项指标很重要，只有各项指标均符合要求，才能生产出优质的竹胶板。下面我重点说说半成品的厚度与含水率这两项指标。

- 1、厚度：竹胶板的厚度是严格按照客户的要求进行生产的，由于长、短帘在拼板层数中占绝大部分，因此长、短帘厚度在很大程度上决定了竹胶板的厚度。我们必须时时观察竹胶板的厚度，不断调整帘子，以达到控制竹胶板厚度的目的。

2、含水率：蓆子是拼板的封面与底面，故蓆子的含水率直接反映于竹胶板的外观，含水率偏高，降低胶水的浓度，板面颜色淡化，含水率偏低，则胶水浓度偏高，流动性差，板面有浅沟。当蓆子与莲子含水率都过高时，在高温状态下，水分子由液态转化为气态，当气态水分子达到一定量时，板内压强大于外界大气压力，板面出现鼓泡，这样的帘子和蓆子生产出来的竹胶板是严重不达标的。

为了避免泡板的产生，我们就得时时监测帘子和蓆子的含水率，及时更换不符合要求的帘子或蓆子，以保证竹胶板的质量。

时间过得真快，转眼间，我在双棱竹业有限公司的实习结束了。通过这四个月的实习，我接触到了真正的工作，下到车间体验企业的生产，真正从课本中走到现实里，将抽象的理论运用到具体的实践，从实践中的感性认识上升到了更深刻的理性认识。同时，我也认识到自身存在的一些不足：一是在工作中不够自信，反而出现了低级错误；二是在处理突发情况时较为急躁；三是理论知识仍存在盲区。在今后的工作中，我必须发扬优点，克服不足，做到精益求精。

以上是我的实习工作总结，这是一段布满艰辛和收获的经历，这是一段布满幸福和快乐的旅程，这是一段布满挫折与反思的人生。

## 基层管理人员培训计划篇五

(一) 狠抓政策理论学习，强化领导班子的政策水平和管理水平

xx年，\*\*\*\*党委把加强领导班子的政策理论学习，作为加强领导班子建设的工作重点，一是严格学习制度的执行。班子成员按照《党委中心组学习制度》的规定和学习计划的安排，积极利用业余时间，每月完成二至三篇指定文章的自学任务，

并结合实际深入思考，写出学习心得，做到学有所悟、学有所获。在此基础上，党委中心组每季度组织集中学习一次，广泛开展学习心得交流和工作务虚讨论，在思想交流中加深理解，在相互启发中升华认识，确保通过学习活动的开展，统一思想认识，明确工作目标，找准工作重点，统一工作步调，协调推进工作的目的。二是注意学习内容思想性和现实性的统一。今年\*\*\*\*党委在坚持以“三个代表”重要思想、党的十六届三中、四中全会精神等党的路线、方针、政策为主要学习内容的基础上，重点组织学习了《中国==内监督条例(试行)》、《中国==纪律处分条例》、《\*\*\*\*\*集团公司管理人员违纪违规行为的处分规定(试行)》，国家有关法律法规，分公司、气矿工作会议精神。同时为提高班子适应改革发展形势和现代企业管理的要求，不断充实和更新有关生产经营管理、市场经济知识，现代企业管理知识等方面的内容，着力加强和提高领导班子的工作预见性、创造性、解决实际问题和驾驭全局的能力。三是大力弘扬理论联系实际的学风。班子成员在学习过程中，坚持以求真务实的精神，改进工作方法，围绕作业区加强管理、推进“三基”工作、保证安全、有效控制成本、加强基层党建、思想政治工作等工作运行中的突出问题，深入进行分析、研究，制定相应措施和办法，为作业区各项工作的顺利开展，发挥了重要的作用。

## (二) 坚持==集中制原则不放松，进一步强化领导班子整体功能

\*\*\*\*\*党委把坚持==集中制原则作为有效加强领导班子凝聚力和战斗力的重要途径。一是按照==集中制原则的要求，严格实行党委集体领导和班子成员分工负责相结合的制度，在\*\*\*\*重大问题的决策，各项措施、办法的出台过程中，严格做到集体领导、个别酝酿、会议决定的工作程序，确保了决策==化、科学化。二是\*\*\*\*党委以进一步建立健全规范的工作运行机制为出发点，相继修订完善了《\*\*\*\*\*党风廉政建设、==生活会、领导干部廉政谈话指导工作责任制规

定》、《领导班子议事规则》等相关的学习、会议、管理制度和规定，确保了各项工作开展有章可循。三是领导班子成员按照各自工作职责开展工作的过程中，自觉坚持请示汇报和事前事中事后的碰头通气制度，保持经常性的通气商量、协调解决工作中出现的问题，确保了班子成员工作和谐，步调统一。

### (三)深化“四好”领导班子创建活动，进一步加强领导班子思想作风建设

为了使“四好”领导班子创建活动收到实实在在的成效。一是按照《\*\*\*\*\*党委创建“四好”领导班子暂行办法》的要求，\*\*\*\*\*党委根据上年度创建工作开展情况，制定了年度《创建“四好”领导班子活动规划》，明确了创建活动以继续保持“四好”领导班子为起点，以强班子、带队伍、促发展为思路，进一步拓展创建内容和创新活动方式，真正把创建“四好班子”活动的成效体现在完成业绩指标上来。二是坚持领导班子自查自纠与党内监督、==监督相结合。领导班子成员自觉接受上级机关和群众监督，在工作中做到相互支持、相互理解、相互信任，对\*\*\*\*生产经营管理以及关系员工切身利益的重大决策问题的实施，坚持把宣传解释工作做在前，提高领导水平和工作能力，自觉增强了大局意识、政治意识、责任意识。\*\*\*\*\*领导班子成员坚持利用大量的时间深入生产一线调查研究，帮助指导解决生产工作和\*\*\*\*(班组)建设中的实际问题，树立了领导班子勤政务实的良好形象。三是在狠抓领导班子建设的同时，结合作业区机关运行以来的实际，\*\*\*\*\*党委以加快建设“学习型、创新型、高效型”机关的步伐，结合“形势、目标、责任”主题教育活动的开展，从年初开始，坚持每月集中时间对管理人员进行形势目标、企业经营管理、安全生产等知识的学习教育，全面提高机关人员素质。并针对各职能部门存在的作风不扎实、履职不力，成效不够等现象，明确各职能部门一级管一级、一级对一级负责的原则，大力开展机关作风整顿，要求机关各部门、管理人员转变工作作风，热情为井站员工服好务，从而



有效提高了\*\*\*\*\*机关的工作质量、工作效率和管理水平，为\*\*\*\*\*完成任务目标、加快发展打下了坚实的基础。

## 二、围绕中心、积极探索，深化基层党建方式和途径

\*\*\*\*\*党委在今年的工作中，进一步转变观念、提高认识，把“围绕经济抓党建、抓好党建促发展”这一主要工作职责和基本思路落到实处，把充分发挥党组织、党员队伍的“三个”作用作为加强自身建设、推动\*\*\*\*\*全面发展的出发点和落脚点，不断改进工作方法，完善工作运行机制，为作业区各项工作的全面推进提供了保证。

### (一) 以加强基层党组织建设为重点，进一步完善党建工作机制

\*\*\*\*\*党支部、\*\*\*\*\*党支部和机关党支部，以配强党支部书记为重点，进一步完善了党小组的划分，结合“创显基优”活动的开展，完善了考核奖惩机制，使党建工作运行与生产经营管理任务目标同步部署、同步检查、同步奖惩、有效的促进了\*\*\*\*\*党政工作的协调发展。二是认真贯彻落实《\*\*\*\*\*党委关于加强党建工作的实施意见》，突出建立健全以党支部为核心的基层党建工作机制，学习借鉴\*\*\*\*\*、\*\*\*\*\*等兄弟单位党支部的先进经验，立足实际，规范党支部的工作内容、方法和途径，建立规范、简洁、实用的工作制度和行之有效的工作程序，进一步规范党支部的基础资料和各项工作。\*\*\*\*\*党委融合党支部工作职责、工作制度、会议制度、工作流程和党建工作常用文件，制定了《\*\*\*\*\*基层党支部工作手册》，推动了党支部建设的整体发展，使党支部工作逐步迈入了制度化、规范化、程序化轨道。

### (二) 进一步深化党员责任区活动，充分发挥党员的先锋模范作用

一是\*\*\*\*\*党委在优化党组织配制的基础上，坚持以党员责任区活动为载体，积极探索、改进党建工作方法。首先根据党员责任区活动开展三年来的实际，制定了

《\*\*\*\*\*“党员责任区”目标管理实施办法》，进一步明确了责任区责任人的工作职责、内容和权限，并建立了季报表和考核细则，明确党员责任区责任人的责、权、利的激励机制，有效调动了党员责任人的工作积极性。其次紧密结合生产经营，加大党员责任区工作的力量。根据责任区活动和机关管理岗位的党员工作特点，挖掘机关党员的潜力，以加强工作协调、上下结合、点面结合为思路，将机关管理岗位党员充实到党员责任区各井站(班组)，建立了机关党员责任联系点\*\*\*个，以帮助各责任区工作，形成“党支部-党员责任区-联系点”层层负责的管理格局，进一步畅通了工作渠道，推动基层党建工作深入开展。第三，\*\*\*\*\*党委每季度深入责任区调查了解活动开展情况，帮助、指导工作，严格考核，确保责任区活动不走过场、收到实效。二是认真作好保持==员先进性教育活动准备工作，摸清了\*\*\*\*\*党建工作现状，找准了党员队伍中的突出问题。\*\*\*\*\*党委把此项工作作为大事来抓，从加强组织领导入手，认真制定工作方案，层层落实责任制，积极稳妥的加以实施；并广泛发动群众，听取意见，从而为客观掌握基层党的建设、正确分析评价每一位党员，为xx年开展保持==员先进性教育活动提供了切实可行的依据。三是严格党内组织生活、坚持“三会一课”制度为重点，采取编印下发学习资料，办班培训，以会代训等方式，深入学习党的路线方针政策以及气矿工作会议精神，在党员中广泛开展了“我为52135、52345做什么？怎样做？”主题讨论活动，引导广大党员牢固树立大局意识、责任意识和竞争意识。\*\*\*\*\*党支部在全体党员中开展了“我为井站找差距、献一策、促整改”活动，收到较好效果。在此基础上结合“形势、目标、责任”主题教育，围绕生产管理的工作重点、难点，进一步深化“党员身边无违纪违章无事故”、“一个党员一面旗”等创显基优活动，要求广大党员立足岗位作奉献，自觉成为维护\*\*\*\*\*发展与稳定、实现可持续发展的中坚力量，努力做到完成任务多于群众、工作质量高于

群众，真正成为群众学习的榜样。一年来，\*\*\*\*\*有\*\*名党员受到\*\*\*党委表彰，有\*\*\*名党员受到\*\*\*\*\*党委的表彰。

### (三) 狠抓教育培养，认真作好组织发展工作

\*\*\*\*\*党委根据三年来的组织发展和一线党员的分布情况，坚持把新党员发展工作重心放在生产一线。一是吸收入党积极分子参加所在支部的入党誓词重温和建党八十三周年纪念活动，组织党员、入党积极分子、团员青年共\*\*\*\*\*人参加的学习党内《两个条例》和集团公司《规定》知识竞赛，进一步提高了党组织在广大群众中的影响力和感召力，为组织发展工作营造了良好的工作氛围。二是采取邀请入党积极分子参加党内有关活动、上党课的同时，充分发挥“党员责任区”的作用，通过党员“一帮一”、培养联系人等方式，落实对入党积极分子的教育培养工作。作业区现有递交入党申请书\*\*\*\*人，入党积极分子\*\*\*\*\*名，发展对象\*\*\*\*\*名，今年发展新党员\*\*\*\*\*名。

### 三、加强教育防范，规范从政行为，把勤政廉政工作落到实处

单位，认真剖析管理工作中存在的不足，查漏补缺、规范管理。一年来对发现的三个突出问题进行了及时整改，完善了相关的工作制度，加强了“窗口”服务管理，收到了良好的社会效益和经济利益。

### 四、深化思想政治工作，进一步加强精神文明建设和井站(班组)文化建设

今年，\*\*\*\*\*党委根据形势任务的变化，找准思想政治工作与精神文明建设的结合点，积极改进、创新工作方法、完善工作格局，全面深化思想政治工作和精神文明建设。

#### (一) 完善运行机制、找准工作载体、确保稳定大局

一是为进一步完善与企业发展形势相适应的思想政治工作运行机制，\*\*\*\*\*党委修订完善了《\*\*\*\*\*思想政治工作考核办法》，把思想政治工作目标与生产经营目标一同量化到各部门(单位)、井站(班组)，把责任目标落实到各党支部、党员责任区，并结合社会治安综合治理工作、计划生育工作的开展，层层落实责任制，采取季度考核与业绩奖挂钩，严格奖惩，形成了思想政治工作专兼职结合，党政工团齐抓共管的“大政工”格局。二是大力开展“形势、目标、责任”主题教育。编印转发《形势宣传材料》、知识竞赛、专题辅导等形式，积极营造主题教育声势，提高广大员工参与的积极性。结合\*\*\*\*\*强化基础管理，狠抓岗位责任制落实等工作的开展，及时将改革政策和形势任务宣传贯彻到基层，使每位员工明确从分公司、\*\*\*\*\*到\*\*\*的工作重点和工作目标，不断强化广大员工的责任意识。同时注重先进典型的示范作用，号召作业区全体员工向\*\*\*\*\*劳动模范蒲光能和气矿先进生产者\*\*\*同志学习，形成崇尚先进、学习先进、争当先进的良好风气，增强了员工队伍的凝聚力和创造力。三是坚持思想政治工作与解决实际问题相结合，针对持续改革中潜在的不稳定因素，在狠抓教育管理的同时，\*\*\*\*\*党委充分发挥专兼职信息员队伍的作用，及时收集了解和反馈信息，掌握员工队伍动态，发现问题及时处理化解矛盾。涉及生产经营管理的重点、难点和关系员工切身利益问题的措施办法出台前，充分发扬民主，听取员工意见或建议。一年来，为\*\*\*\*\*个井站配备了电视机、音响、卫星信号接收机和文体用品；坚持送温暖和献爱心活动，解决了\*\*\*井危房拆除及洗澡塘、\*\*\*抚恤费补差多年来的遗留问题等，较好的稳定了员工队伍，为\*\*\*\*\*改革、发展营造了良好的内部环境。

## (二)强基固本，切实加强井站(班组)文化建设

一是根据\*\*\*\*\*党委的工作部署，制定了《\*\*\*\*\*关于加强井站(班组)文化建设的实施意见》，认真组织开展百站“管理·安全优胜杯”劳动竞赛活动，参赛的\*\*\*个井站有\*\*\*个井站获90分以上，同时为\*\*\*\*\*个井站制作安装了安全宣传标语、

居民安全须知、管道保护条例等固定警示牌和学习活动室用品。作业区还投入资金对\*\*、\*\*、\*\*\*井等进行了员工住房、配套设施改造，进一步改善了生产一线的生产、生活环境。二是在广泛开展hse应急预案演练、每班一题等岗位练兵的基础上，结合安全生产责任制的落实，以新知识、新理论、新技能为主要内容，突出培养员工的学习能力、实践能力、创造能力，不断加强实际操作规范性培训。同时，引入激励机制，有计划的落实对员工的技能培训，先后组织 期培训，安排 人次参加分公司、气矿组织的各类培训班，并利用举办第二次气井分析会、第二届员工技术竞赛的契机，大力营造比技术、练本领的良好氛围，有效的促进了广大员工的业务素质和操作水平的提高。三是突出井站(班组)长作用的发挥。作业区把表率作用强，==作风好、技术素质高、有一定管理能力的员工聘任为井站(班组)长，并采取==测评、轮换岗位等方式加强管理，促使其不断提高综合素质及管理水平，开拓(井站)班组管理的新局面。

### (三)注重宣传工作，提升内外形象，营造和谐环境

一是加强宣传信息员队伍的管理，不断提高专兼职宣传工作人员的写作能力。新闻宣传、信息报道和调研工作取得新的突破，全年新闻报道投稿\*\*\*篇，采用\*\*\*篇，信息类投稿\*\*\*篇，调研报告\*\*篇，为\*\*\*\*内聚人心、外树形象，起到了应有的作用。二是紧紧围绕生产建设中心，各井站充分利用《学习园地》、黑板报等宣传阵地，对作业区涌现出来的好人好事予以大力宣传，把上级有关改革精神及时宣传到每个员工，对凝集队伍和鼓舞士气起到了积极的作用。三是坚持以开展“巾帼文明示范窗口”等活动，加强对员工的职业道德教育，提高服务水平；利用输气管线整改等工作的实施，加强与地方==的沟通协调，加强对外宣传，在增强地方相关部门的协作意识的同时，有效提高了\*\*\*\*的对外形象。

### 五、加强领导，进一步发挥工团组织的桥梁纽带和助手作用

充分发挥工会组织桥梁纽带作用，广泛调动员工积极性。一是\*\*\*\*工会组织不断规范运作方式，完善==管理的工作机制，加强==管理和==监督，坚持抓好==评议干部和厂务公开、班(站)务公开工作，认真组织员工参与重大问题决策和重要制度出台的审议，广泛听取员工的意见和建议，把员工的知情权、参与权和监督权落到实处，形成\*\*\*\*生产经营管理上下互动的良好工作格局。二是进一步加强了《工会法》、《劳动法》和安全生产法律法规的学习宣传，采取积极有效措施，抓好相关制度的落实，保障员工的劳动安全和健康，关心和维护女员工的合法权益和特殊利益，加强了困难员工档案的动态管理，切实做好“送温暖”工程。一年来发放困难补助费\*\*\*\*元，慰问住院员工\*\*人，\*\*\*名同志参加了疗养，开展了“献爱心”捐款活动，为员工\*\*\*之子患重病住院捐款\*\*\*\*元，\*\*\*\*井工会小组为女员工\*\*\*住院捐款\*\*\*\*\*元，增进了员工之间的团结友爱精神，广泛调动了员工队伍的积极性。三是围绕生产工作重点，积极开展劳动竞赛活动。结合“安全生产管理年”，认真组织开展了“严管理、查隐患、反三违、保安全、增效益”，百站“管理·安全优胜杯”、老井挖潜、修旧利废、井站基础管理等劳动竞赛活动，配合党政组织实施了第二届采气、增压、仪表专业技术竞赛，推动了广大员工岗位练兵和\*\*\*\*\*各项工作任务全面完成。四是就地就近，广泛开展小型多样化的文娱活动，丰富员工的业余文化生活的的基础上，今年投资\*\*\*\*万元装修了\*\*\*\*活动室，为\*\*\*\*个井站配备了卫星电视接收机、电视、音响设备和文体用品。

充分发挥共青团员的助手作用，积极培育团员青年的成才意识，今

年，\*\*\*\*团委按照气矿团委的工作部署，结合\*\*\*\*党政各阶段性工作重点，开阔思路，找准切入点，扎实开展各项工作。一是坚持学习贯彻“三个代表”重要思想和“形势、目标、责任”等主题教育，并结合保持团员先进性教育活动的开展，加强调查研究，及时分析掌握团员青年的思想实际，采取召

开座谈会、知识竞赛、征文等团员青年喜闻乐见的思想教育活动，不断提高团员青年的事业心和成才意识。二是以“服务与青年、安全与青年、责任与青年”为思路，大力开展“青年文明号”、“团员示范岗”、“青年岗位练兵”等活动，不断强化团员青年的岗位技能和责任意识；积极推进“青年人才工程”和“推优入党”工作，为团员青年建功立业创造条件、营造好的环境。三是围绕\*\*\*\*生产建设工作的重点，认真组织实施“青年志愿者”、“双争双创”、等团内创建活动，有效的调动了青年员工的生产工作热情。\*\*\*\*\*团支部在作业区团委的支持下，不定期的到所属各井站，交流加强井站管理经验，开展义务劳动。一年来，\*\*\*\*工团组织通过不断努力，有效的把自身建设与作业区整体工作运行有机融合，为\*\*\*\*\*各项生产工作任务全面完成做出了积极的贡献。