# 2024年最满意的三项工作和最不满意的一项工作工作总结(五篇)

来源：网络 作者：雾花翩跹 更新时间：2024-07-10

*总结是对过去一定时期的工作、学习或思想情况进行回顾、分析，并做出客观评价的书面材料，它可使零星的、肤浅的、表面的感性认知上升到全面的、系统的、本质的理性认识上来，让我们一起认真地写一份总结吧。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的总结吗？下面...*

总结是对过去一定时期的工作、学习或思想情况进行回顾、分析，并做出客观评价的书面材料，它可使零星的、肤浅的、表面的感性认知上升到全面的、系统的、本质的理性认识上来，让我们一起认真地写一份总结吧。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的总结吗？下面是小编带来的优秀总结范文，希望大家能够喜欢!

**最满意的三项工作和最不满意的一项工作工作总结篇一**

不得不说，很少有人很早就能知道自己想要什么，适合什么。不知道自己喜欢什么工作，喜欢哪种类型的人。

我们每个人其实都是天才，只是有的人找到了自己天才的地方，所以变成了天才，比如盖茨，乔丹，巴菲特他们。如果你让盖茨去打篮球，乔丹去炒股，巴菲特去写电脑程序，他们估计都泯然众人矣，和世界上大多数没有找到自己真正才能的人一样，淹没在人海之中。

不过好在我们都还年轻，还有大量的时间寻找最适合我们，而且我们最喜欢的职业和爱人，这就是年轻人的优势。

许多人都是这样，谈过几次恋爱之后，反思自己的感情经历，才会明白自己喜欢的是哪种人，最适合和自己结婚的是哪种人；其实选择专业和工作也是一样，多接触几个学科的知识，多接触不同种类的工作，我们才能明白最适合自己，自己最喜欢的是什么。

这里不得不说，我国的教育制度存在的弊端。我国的大学教育和研究生教育，尤其是理工科专业，都是以培养科研人才为目的；但是，不是每一个学生都适合做研究，也许他们更适合做销售，人力，品控，生产，市场，供应链，财务等等其他方向，而且社会上对于研发人员也没有那么多需求。尽管以上方向也有相关专业的学生，但是他们自己也有同样的问题，自己本身不一定适合自己的专业。因此，他们也需要多接触其他专业的信息来发现自己真正的兴趣所在。

李开复最初的专业是法学，和奥巴马是同学，后来发现计算机才是最爱，于是转行，成了谷歌的副总裁；巴菲特的合伙人芒格最初也是律师，后来接触到了投资和巴菲特，一发不可收拾，成为了伯克希尔哈撒韦的副总裁；还有许许多多名人，比如马云，谷歌创始人布林等等，最初的专业和之后的工作都不一样。

所以我们要做的，就是像他们一样，不断地尝试。想找到合适的伴侣，就多接触人，不论是别人介绍还是搭讪；想找到合适的工作，就多参加实习，各种类型的工作，多和不同行业的人交流，了解内情，而不是一直呆在实验室里。一旦发现不合适，尽早回头，不论你在那个人，那个专业，那份工作上投入了多少。（虽然很坑爹的是，许多大学转专业名额很少，比如我本科的学院，每年最多才两个，只有靠自己私下自学或者修第二专业等方法寻找新的出路）

当然人的本性是难以割舍过去的投入，对沉没成本念念不忘，这是人性；我们只有理性地认清形势，勇敢地同错误的过去说再见，才能有机会拥抱更加美好的未来。这，才是一个成熟的人应有的做法。

有的同学可能觉得我举的名人的例子是灌鸡汤，他们的成功是因为他们学校好，他们有个好爹妈，有贵人相助。不可否认，这些都是促成他们成功的原因之一。但是，他们自己的判断力和决断力，是我们可以学习的。这也是促成他们成功的重要原因。

有的人，专业是父母选的，工作是熟人安排的，恋人是别人介绍的；碰到不喜欢的专业，不敢转行，浑浑噩噩地读了几年耗费青春；碰到不合适的人，看不出那个人是个人渣，或者看出了也拖泥带水舍不得分开找更好的，拖着拖着年纪拖大了。这些事情都做不好，凭什么过上自己喜欢的生活？

成功人士之所以能够从人群中脱颖而出，不仅仅因为有好的背景；这个世界上有背景的富二代多了去了，怎么就他们几个人名字被世人铭记？他们自己出色的对自身才能和兴趣的判断力，以及对于自己努力方向的决断能力，让他们超过一大片纨绔公子，成为创造历史的人。

我们大部分人都是普通家庭，没有必要一定要像他们一样成为天才，在力所能及范围内做到更好就行了。我们没有富二代的家庭背景，没钱去西洋学习先进文化，努力学习考个一本，甚至985，乃至全奖的香港学校还是可以的；没有关系把自己安排到家族企业的中高层，可以把打dota，看韩剧的时间拿来上求职网站，听别的学科的公开课，了解自己最感兴趣的学科，去找实习，转到自己喜欢的专业，毕业后找一份有前景的工作，做一个中产阶级乃至富一代还是可以的，然后培养自己的孩子成为那些耳熟能详的名字。

**最满意的三项工作和最不满意的一项工作工作总结篇二**

作为一名党员干部，特别是企业基层党务工作者，应该时刻牢记职责，牢记使命，经常扪心自问我们党员干部的“责任田”种得怎么样？我们应该清醒地认识到：一些党组织的负责人和党务工作者不能理直气壮地抓党建，有的也不知道怎么去抓，开展党建工作缺乏起码的责任，一些基层单位党组织“三会一课”制度形同虚设，流动党员长期处于“流失”状态，党员学习活动只是走走过场，民主评议党员工作只停留在遥远的记忆里，有的基层党组织甚至几年没有召开民主生活会，上级党组织一旦检查就出现造假的现象，还有个别党员不能按时交党费，有的甚至对信念理想丧失信心，把曾经高举自己的右手在党旗下的庄严宣誓已经忘到了九霄云外……面对上述问题，作为党员领导干部和党务工作者，必须要有强烈的政治责任意识和忧患意识，要把本职工作，把组织交给的任务，当成“责任田”；要把它看成是组织的一种信任，是自己的一种责任；要把它当成事业，当作乐趣，真心实意去对待。

只有这样，党建工作就会具体，就会细致，就会深入，就会扎实，就会不怕麻烦。只有带着政治责任，才会知道工作就是要解决问题，要关心温暖党员。

要时刻不忘自己的职责，自己的身份，要拥有默默无闻、踏踏实实干工作的高尚风格，要具有不计名利、无私奉献的工作心境。应做的工作，做好了不夸耀，不张扬，做不好就要有寝食难安，无地自容之感。

只有这样，我们的基层党建工作才会有希望。

改革开放的不断深入和社会主义市场经济体制的初步确立，对基层党组织的领导权和控制力提出了新的挑战；所有制结构的不断调整和新经济、新社会组织的大量涌现，对基层党组织建设提出了新的挑战；经济社会的快速发展和执政理念的不断深化，对建设高素质的基层党员干部队伍提出了新的挑战；新旧观念的相互碰撞和东西文化的相互激荡，对基层党员干部队伍的思想作风建设提出了新的挑战。这“四大”挑战虽然巨大，但并不可怕，可怕的是缺少信心，丧失热情。

我们有些同志对待党建工作没有激情，老是提不起精神，有厌烦感，有冷漠感，总好像组织对自己不公，好像自己天生是做大事的，干这事委屈了自己，好像干这事待遇低费力不讨好，好象别人亏欠了什么。带着一肚子的委屈和牢骚，这能干好工作吗？有激情才会有动力，工作才会有魄力，有推行力，也才会激发创造力。

因此，每个党员领导干部、党务工作者都要满怀信心、满腔热情干好党建工作。对肩负的工作，要有激情，要有干好的决心，要将决心变为持久的动力，持续的激情。

工作要不分份内份外，不挑肥拣瘦，不丢三落四。要全身心的投入，要求真务实，兢兢业业，精益求精，不做表面文章，不欺上瞒下，一心一意抓好党建工作。

党建工作的头绪本来就很多，工作任务历来就很重，我们必须站在实现“中国梦”的高度，切实担负起党建工作者的职责和使命，进一步明确工作任务和目标，切实改进和创新工作方法，切实提高基层党建工作的效率与效益，更加积极主动、有序有效的开展工作，努力实现党的建设与企业稳定发展、和谐社会建设整体同步推进。一是要处理好夯实基础与突出重点的关系。

哪些是基础工作，哪些是重点工作，我们一定要搞清楚，不能够顾此失彼。作为一个企业的党务工作者，对所管辖的党组织、党员的基本情况、基本数据要有台帐，活动要有方案、办法，会议要记录记载，各种文件资料分门别类收集整理，这是必不可少的基础工作，要舍得用心舍得花气力，要非常扎实。

二是要处理好埋头苦干与巧借外力的关系。要完成基层党建的各项工作任务，需要我们亲历亲为，需要我们埋头苦干，这是关键。

但我们也千万不可忽视外力的作用，也离不开各方面的帮助和支持。自己的能量有限就动用资源，动用外力。

我们要善于汇报，要让主要负责人知道我们工作的重要，知道我们工作任务的繁重，要积极争取领导重视和支持，把自己的想法尽快变成领导的意图和决定。要注重总结归纳，还要善于宣传，要通过宣传让别人别单位学习你的好经验好做法，分享你的胜利果实，也能提高本企业党建工作的知名度。

三是要处理好巩固成果与大胆创新的关系。凡是认准了的工作看准了的事，特别是一些受基层党组织和党员干部欢迎认同的工作，就要不断巩固和扩大成果，要持之以恒地抓，不可随意性太大，不能半途而废，不要急于提新口号换新花样，要保持工作的连续性。

同时要注意在继承传统的过程中不断探索创新，不断有新的突破、新的飞跃和新的发展。工作中要与时俱进，要有强烈的创新意识，抓党建工作也要象抓企业工作一样，要有品牌意识，通过探索创新确立自己的品牌。

要紧抓热点，突破难点，发现盲点，推出亮点。四、必须科学谋划抓党建党建各项工作都是紧密相连的，也是相辅相成的，我们推进工作一定要有“大党建”的眼光和高度，“上面千条线，下面一根针”，缺少科学谋划，缺少科学统筹的方法，工作是难以开展的，也会顾此失彼。

**最满意的三项工作和最不满意的一项工作工作总结篇三**

第一，工作本身的性质和特点：工作本身的性质和特点是影响员工工作满意度的主要因素。

第二，工作报酬：工作对于大多数人来说是谋生手段，当然工作也可能是事业追求，但是必须建立在员工的基本生活得到满足和保障基础之上，员工能够得到的薪酬收入是满足员工和其家庭基本需求的物质基础，是影响员工工作和组织评价的重要指标。

第三，员工发展：研究表明，员工对于工作能否给自己提供学习、成长和发展的机会是非常重要的。

第四，监督机制：监督机制主要包括管理机制、管理者的水平、制度的合理性等。

第五，同事关系：许多研究表明，很好的人际关系是影响员工工作满意的主要因素。

对于过去做过的每一项工作，不管是做得好，还是失败，都要总结经验和教训，并在业绩报告中写出。这样做不但有利于今后的工作，而且还可以使公司了解你的成长轨迹。对以往的工作进行分析和概括，并总结出一两条经验和教训，是智者的表现。

需要注意的是，总结经验固然是重要的，但坦陈尚需改进的弱点也不可忽略。很多人在业绩报告中总是回避自己的弱点和缺陷，为写出它们会对自己的形象有损，事实上并非如此。坦陈尚需改进的弱点，表明你有不断改进的意识，有不断提高的潜能。主管不但不会因此小看你，相反他们更喜欢这样的人，也更愿意对其委以重任。需要注意的是，提出需要改进的弱点后，在以后的工作中必须认真落实，千万不能在报告上说说了事，在实际工作中依然我行我素，这无疑是对自己业绩报告的贬低。

当你取得了好的业绩，并提交了一份漂亮的业绩报告之后，千万不要沉浸在过去的业绩当中，不思进取。事实上，业绩永远属于过去，递交了业绩报告之后，意味着上一个工作阶段已经完成，又需要从头开始了。

**最满意的三项工作和最不满意的一项工作工作总结篇四**

（一）第一项工作：科室日常工作统筹谋划不足。表现在：1.对县纪委县监委组织部工作熟悉较慢；2.人事工作熟悉不够，廉政档案接手后推进较慢，机关党建工作思考不多；3.单位进人工作渠道窄、推动慢。

（二）第二项工作：培训工作统筹组织不到位。表现在：1.基层调研不足，培训针对性不强；2.开展培训计划组织不到位，多数集中在下半年，培训安排不尽合理；3.培训内容不够丰富，特别是外请、外培工作不到位。

（三）第三项工作：对基层纪委组织建设指导不到位。表现在：1.对基层纪委组织建设情况了解不够深入；2.4月份人事变动后，乡镇纪委副书记、纪检干事空缺没有及时完善；3.深入基层不足，电话联系较多，针对问题的实地调研较少。

（一）在思想认识方面。在对待工作的思想认识下降，总以为进入新岗位慢慢学、慢慢熟悉就可以，对工作重要性的认识下降，导致学习态度不够认真，主动接触工作思想怠慢，没有将先学一步要求贯彻落实在行动上，甚至有了应付的思想，为学而学，不主动，不深入，导致理论武装不到位，理论联系实践、指导实践能力不足，出现抓工作见子打子，统筹谋划不到位的情况。

（二）在履职尽责方面。政治站位不高，眼界不宽，敏锐性不强，一定程度上责任意识下降，放松了对自身的要求，在把握重点、盯紧关键工作上做得还不到位，导致针对性开展工作的思考不多，办法不多。

（三）在工作作风方面。工作作风有松懈现象，工作标准上有时不够严格，只求达标，不能尽善尽美。很大程度存在依赖和依靠的思想，干劲不足，担当不足，不想碰硬，有时有畏难情绪，工作创新、特色、亮点不多。

（一）第一项工作：科室日常工作统筹谋划不足。整改措施：1.提升思想认识，强化政治理论学习和科室业务知识学习，进一步熟悉组织部的工作，熟悉对各项系统的管理使用，熟悉工资审批、晋级晋档、保险等各项人事办理工作。2.对党建工作、干部活动进行进一步的思考并做到能提出自己的建议，谋划开展好组织各类活动。3.强化人员力量，加快廉政档案建设工作，7月底完成纸质材料整理核对和归档工作，尽快转续。4.拓宽选人用人渠道，严格按规定考察人选，加快进人工作力度。

完成时限：2024年12月前，长期坚持。

（二）第二项工作：统筹开展培训不到位。整改措施：1.对接乡镇纪委和县纪委各内设、巡察、派驻机构，坚持按需培训与全员培训结合，丰富培训内容，采取主题+专题培训方式，强化培训的针对性；2.制定年度培训计划，严格按照培训计划落实培训；3.坚持开展外出培训，积极向上级部门请示汇报，尽力争取外出培训机会，强化内培外训。完成时限：2024年12月前。

（三）第三项工作：对基层纪委组织建设指导不到位，整改措施：1.深化对纪检组织建设的规定和有关要求的学习，\*\*\*组织部门对接，强化对组织建设的指导和要求。2.进一步落实工作作风，实行好乡镇纪委工作调研制度，以加强基层纪检组织建设为主题，进行深入调研，发现问题，提出解决思路；3.根据三个提名考察办法，和县委组织部做好沟通协调，尽快配齐乡镇纪委班子，注重乡镇纪检队伍日常建设，尽可能帮助乡镇纪委解决好队伍建设后边问题。

**最满意的三项工作和最不满意的一项工作工作总结篇五**

(一)普遍重视不够。

一些部门的党组织对基层社会结构面临的改革和调整认识不足，对新形势下开展社区党的建设重视不够，没有把这项工作放到党的建设的重要位置上来，工作中没有具体的措施和抓手。有的虽然有安排、有部署，但在抓落实方面做得不够。

(二)任务不明确，工作方式方法不适应当前社区建设和管理的需要。

对于当前社区党建有哪些主要任务，从哪些方面去抓，一些社区党组织对此不明确，或者是找不准重点，眉毛胡子一把抓，造成社区党建工作的效果不明显。此外，方式方法上也存在着一些问题，主要表此刻创新不够，切实有效的措施、载体和机制不多。

(三)社区党组织的自身建设比较薄弱。表现为：

一是社区党支部发展党员困难较大。社区管理的人员多为无业人员和社会青年，思想政治素质较低，不愿加入党组织，真正能让社区党支部发展的党员后备人选少而又少。加上一些地方党支部的工作力度较弱，党员发展工作难以有效开展。二是流动党员管理上比较薄弱。流动党员主要有以下几类：

(1)外来务工经商的党员。这部分人员往往不能及时转移党组织关系，有的即使领取了流动党员活动证，也不与社区党组织取得联系，不愿暴露党员身份;

(2)迁居党员。这部分人员迁移到新居后，不愿转移组织关系，或者把组织关系放在口袋里，成为“口袋党员”;

(3)退休后二次就业的党员。这部分人员因嫌转移组织关系麻烦，往往不转移，声称回原单位参加组织生活;

(4)国有企业下岗职工中的党员。这部分人员下岗后回到街道社区，但多数人的组织关系仍然留在原企业党组织;

(5)毕业后、就业前的大中专毕业生党员和退伍兵党员。这部分人员中有的待分配时间长达一年，在“找工作”期间，多数不能及时递转组织关系，即使转移了组织关系，参加组织生活也比较困难，基本处于“无组织”状态;

(6)流动人才中的党员。这部分人员多为科技人才，流动性大，有的党员政治意识不强，长期脱离组织。

(四)工作机制还不健全。

目前，许多社区虽建立健全共驻共建工作机制，但驻社区单位党组织参与社区党建工作的广度和深度还不够，共建意识不强，支持、参与社区建设的热情不高。有不少单位对社区党建工作的职责不明确，没有建立层层负责和专人负责等职责制。

(五)社区党建工作缺乏创新和针对性。

目前，一些社区党组织开展活动，方法单一陈旧，不能适应新形势下城市社区建设和管理的需要。他们找不到有效的形式和载体，把党支部开展活动仅仅理解为传达文件和组织学习，缺乏创新和针对性。一项调查证明，一些社区党支部书记把“在党员大会上学习传达上级党组织的文件规定”作为社区党组织活动的主要形式。这样的工作方式很难对党员产生吸引力，社区党组织的领导核心作用也就难以有好的发挥。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找