# 2025年程序员工作总结

来源：网络 作者：逝水流年 更新时间：2025-07-31

*每逢月底，年底。大家都要在工作岗位上总结自己的工作情况。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。而怎么写工作总结才算好呢?下面是小拜年分享的几篇程序员个人工作总...*

　　每逢月底，年底。大家都要在工作岗位上总结自己的工作情况。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。而怎么写工作总结才算好呢?下面是小拜年分享的几篇程序员个人工作总结，欢迎大家阅读。

　　总结一：程序员个人工作总结

　　工作四年了，保持着每年写一份总结的习惯。

　　我很希望总结有一个醒目的名字，比如从xx到XX，或者薪水从yyyy到YYYYY这样。可惜什么都没有，我的职位依然是软件开发，薪水依然是那么多。现在经济萧条，估计也没什么希望涨钱了。

　　对于怀有远大抱负的同学，这份总结应该是份反面教材。

　　记得去年写总结的时候心情很差，抱怨了很多当时的工作以及领导\"花生\"，那个时候的愿望是找一份新工作。没想到刚进入12月我就找到了。

　　不得不说这一次求职我是认真的把它当作一个工程去做，客观得对自己进行了定位，而且非常重要的是明确我想要的工作到底是什么样的。我需要的是让我每天的8小时能够享受工作的快乐。

　　投简历面试的过程非常折磨人，尤其是我的处境(每天很大压力，完全是自我打磨的阶段)。

　　我清楚地记得面试现在这份工作那天是某个周六，我的经理\"娃娃\"和技术主管T同意我周末面试。一共4个小时，那绝对是一个互相争取的过程。他们对于工作的热情打动了我，觉得和这样的团队合作一定可以有火花。

　　真是幸运，当我正视错误，用行动做出改变的时候，找到了一份我要的工作。入职三周已经和团队磨合得很好了，用同事的话说就是觉得我已经加入很久了。

　　这里不得不说一句我们的团队，一个老中青结合富有战斗力的集体，而且还不乏八卦调节生活。每个人都特别，合作也会有摩擦，但是整体运作非常协调，开发速度和效率都高。从他们身上我看到不同的工作态度，生活态度。这些对我的都有着潜移默化的影响。领导“娃娃”也非常合适我目前阶段对于领导的需求。如果说几年前我初出茅庐需要的是一个有时间且肯耐心带我的领导的话，现在的我需要的是一个可以给予我充分信任的上司。“娃娃”信任我，从刚进入公司就如此。在熟悉产品阶段我提出的问题和建议他都认真的听了，而且给我时间让我按照自己的想法作出修改。后来我也喜欢把新想法跟他说，当我们带着创意去和老板谈的时候他是我坚强的后盾。

　　这一年下来我在纯技术上的提高并不多，我们所面向的客户并不要求尖端的技术。经验主要体现在理解需求上面，如果说前两年我还需要领导把需求说得很明白，还会为\"马后炮\"而耿耿于怀。那么今年应该算是个分水岭。现在的我不需要领导花很久时间来讲需求，也不用每一步都需要认可再做接下来的工作。总的来说就是技术和业务之间的距离越来越近，而且还可以想到客户将来会需要什么(我曾经的领导应该很欣慰，他培养的人终于达到他说的big picture了)。

　　也许这也是我一年来少来csdn的缘故吧，不会有什么特别没有头绪的问题需要上来发问。可以把所掌握的技术灵活的运用到实践中去。

　　其实把需求抽象建模还是很麻烦的，很多时候在最初阶段客户自己都不知道自己要的是什么样的方案。对于需求很明确的客户实在太少了。这个不断修改的阶段耗时耗力，关键是还不一定能争取下来拿到单。我们单位有个很好的传统，当争取到新的客户后。售前和销售都会对我们开发人员作一次演讲，分析客户特点(一般客户都比较有名没啥说的)以及我们的解决方案中哪些部分是最打动客户的，也就是\"利润\"点。每一次这样的会议都会伴随着很久的讨论余波，开发者在讨论的时候又会产生新的想法，我是100%享受这样的流程。

　　实在要说技术点上面，第一个接手的工程是提速，大量数据快速插入数据库(我找到的.net的bulkcopy，vb6的string class+union all )开始大面积接触sql server 2025,写很多存储过程.net写一些winform的东西，不是特别高深。但是很好的对于结构的锻炼vb6跟不同版本的cad及其衍生物结合(这个一直在做，不过越做越高深)

　　最后就是我每年都会写的\"细节与规范\"，现在身边立着几个榜样，我需要时时刻刻鞭策自己。

　　总结二：程序员个人工作总结

　　记得去年写总结的时候心情很差，抱怨了很多当时的工作以及领导花生，那个时候的愿望是找一份新工作。没想到刚进入12月我就找到了。

　　不得不说这一次求职我是认真的把它当作一个工程去做，客观得对自己进行了定位，而且非常重要的是明确我想要的工作到底是什么样的。我需要的是让我每天的8小时能够享受工作的快乐。

　　投简历面试的过程非常折磨人，尤其是我的处境(每天很大压力，完全是自我打磨的阶段)。

　　我清楚地记得面试现在这份工作那天是某个周六，我的经理娃娃和技术主管T同意我周末面试。一共4个小时，那绝对是一个互相争取的过程。他们对于工作的热情打动了我，觉得和这样的团队合作一定可以有火花。

　　真是幸运，当我正视错误，用行动做出改变的时候，找到了一份我要的工作。入职三周已经和团队磨合得很好了，用同事的话说就是觉得我已经加入很久了。

　　这里不得不说一句我们的团队，一个老中青结合富有战斗力的集体，而且还不乏八卦调节生活。每个人都特别，合作也会有摩擦，但是整体运作非常协调，开发速度和效率都高。从他们身上我看到不同的工作态度，生活态度。这些对我的职业规划都有着潜移默化的影响。领导“娃娃”也非常合适我目前阶段对于领导的需求。如果说几年前我初出茅庐需要的是一个有时间且肯耐心带我的领导的话，现在的我需要的是一个可以给予我充分信任的上司。“娃娃”信任我，从刚进入公司就如此。在熟悉产品阶段我提出的问题和建议他都认真的听了，而且给我时间让我按照自己的想法作出修改。后来我也喜欢把新想法跟他说，当我们带着创意去和老板谈的时候他是我坚强的后盾。

　　这一年下来我在纯技术上的提高并不多，我们所面向的客户并不要求尖端的技术。经验主要体现在理解需求上面，如果说前两年我还需要领导把需求说得很明白，还会为马后炮而耿耿于怀。那么今年应该算是个分水岭。现在的我不需要领导花很久时间来讲需求，也不用每一步都需要认可再做接下来的工作。

　　总结三：程序员个人工作总结

　　先自我简介一下，本人从事asp.net开发进一年， 09届毕业生，XX年11月开始上班，之前做asp，XX年2月后开始做asp.net，由于公司转型，现在带十几个人在一起搞asp.net开发，主要是关于准金融行业的行业管理软件。年度总结在会议上也写了，但仅限于对于工作总结及XX年工作计划，自我总结较少，因此今天专门做下自我的年度总结，主要从技术、管理、人生上面谈谈这一年的收获，前辈路过欢迎多多指正。

　　技术

　　我在学校里学的是电气自动化，程序基础仅限于c基础课程的一些知识，后来由vb、html转向asp，在asp上花费了不少时间，对asp比较熟悉，后来由于公司业务需要，将开发平台转向asp.net，开始对asp.net不是很感冒，以为就是asp的一点扩展(那时还不知道三层架构，数据数据访问全在页面里——!)，后来招来几个北大青鸟的过来终于意识到asp.net的强大之处，经过个人的努力已经逐步掌握了asp.net，现在层次上只能讲个人觉得是入门而已，原因是多方面的，待会儿会讲到。

　　相信从面向过程转向面向对象的同学都有一种感觉：面向对象开始真的有点别扭， 涉及到属性，尤其是类之间的各种关系，那时老想用面向过程传递参数多方面啊。于是老在想对象这种东西，从概念中跳中来，以自己的方式去理解才逐渐体会到页面对象的精华来，分层次展现、分级别访问、封装对象之间各种关系逐渐真正理解了，尤其是对象之间的关系，如对象a与对象b两者之间的关系，有些需要完全公开，有些需要隐藏，有些需要通过第三方传递，有些需要给自己的下级可见，有些需要让下级去完成具体操作——这不是现实的实际模型吗?应该这么理解，面向对象来源于现实，它不是一种凭空空想出来的理论，这些对象之间的关系可以将其还原为父子、夫妻、领导下属、同事、朋友之间的关系。相比之下，页面过程往往像是一股脑全部推给用户使用，其中的数据与数据访问方法层次不清晰，在模拟现实上它与面向对象相比更易于入门理解，实质上难于准确直接地表述。

　　面向对象上另一方面是它的设计模式，在之前的面向过程中 对这个设计模式并没有清晰地提出来，面向过程优秀的代码要求高内聚低耦合，从个人的理解上，这仅是对软件开发方法“技”上理论总结;设计模式是达到了“道”的层次，因为它从更大的方向、更抽象的层次来去表述具体的代码模块之间的关系，可以认为设计模式是完全从实际的应用来不断总结得来的经验，之间并没有这种术语，但相信前人肯定也使用到这种思想，它从实际应用于来，当然要应用于实际工作中，认真思考不断总结每个人都会有自己的“设计模式”，可以借鉴前人的思想来去提升自己，不可去为“设计模式”而设计模式。

　　具体到asp.net的实现模型中，真正理解它的机制与方法也就不难理解，记住b/s中离不开post或get，所有的autopostback、selectedindexchanged……都是去调用form传值，加上runat=server的服务器控件打开它生成的源文件也是普通的html标签，微软的让软件开发更容易的思路是很好的，时代在前进，很多年前你使用c写出mis证明你很牛，很多年之后你不在使用c去写“学生管理系统”、“图书馆管理系统”那只能说明你的脑子少一根筋，开发语言都有长处与不足的地方，因为它们适用的场合不同，类似不能拿匕首去跟炮弹比，也不能拿c与php比，程序员都有一种偏执的心理，但一点要记住，你面对的用户才有最终发言权，程序能不能满足需要，易用性、稳定性、成本才是应当首先放到重要位置来去谈的。

　　管理

　　最开始担任管理一职时开发团队加我在内只有四个人，那时只是抱着接受挑战的心理去做管理，加上我本人比较重感情，团队之间关系相处都不错，但严重的问题逐渐显露出来：工作的随意性、团队精神薄弱、工作方式蛮干，印象深刻的是有几个开始承诺项目不能完工，于是最后天天加班，一直做到早上6点，睡一会7点半接着上班，几个同事都是年龄差不多的小伙子，干劲十足。后来随着时间的推进，问题越来越摆在眼前：项目迟迟不能完工，又由于公司待遇方面让新员工感觉不值得，于是形成了老板抱怨员工也抱怨的状况，我在中间两点都要去“消火”，这期间是我们部门相对最累的时间但也是相对感觉最充实的时候，后来，之前的员工跟我说“再也找不到那种感觉了”，这是我能想像的。这期间主要是老总对我十分信任，工作上主要是管理方法上对我指点了不少。后来我逐步体会到，管理应该是“大家定规则去遵守”，而不应该是“人管人”。

　　人管人很容易陷入一个误区：领导去时时刻刻关注每个员工，这样最后往往后造成员工对领导的敷衍了事，管理松了员工会责任下下降，管理紧了造成员工与领导关系紧张，另一方面领导时间精力有限必然耗费大量的精力在日常的监督中而不能投入到全局的管理中。

　　于是“定制度-定分工-定进度”，明确日常所有的规章制度，这期间除了公司主要的工作规章制度外其他的日常工作纪律、日常管理等规章制度都是我本人制订，然后征求大家意见最后去贯彻执行。中间也遇到了不少问题，比如开始我们内部是允许使用qq的，后来员工用qq闲聊的时间增多，大大影响了工作效率，最后决心禁止，开始阻力较大(貌似程序员都喜欢挂上几个qq去到群里搞个群主，虽然群里大多都是菜鸟)，最后多次开会，逐个谈话，阐明道理，形势逐渐好转。

　　项目分工上针对技术水平明确分工，制订项目开发计划，由于开始技术都不是很成熟，不少时间我这边强势要求，使用野蛮方法，完不成加班——我陪着加班， 这段时间能感觉到员工对我稍有怨言但总体还是认可的。

　　这期间公司新招人员，人员的增多更使我意识到团队管理的重要性，这期间版本控制、编码规范、文档管理、bug管理等诸多问题都得到一一解决， 技术水平上主要是我个人利用空余时间学习新知识充电，然后展开各种培训，主要是photoshop、css、js、sql等方面，培训一方面提升了员工的技术水平，一方面我本人在学习培训的过程中得到的最多，因为这个时候个人要求去思考的会更多，加上我本人对技术兴趣比较深厚，所以后期工作慢慢踏入良性循环。

　　待遇低、条件艰苦、工作时间长、工作压力大是团队中最大的难题，这方面公司在某些方面决策层有着严重的错误思想，造成技术人员对公司埋怨增多，在这方面我本人只能以劝架婆的身价去安慰身边的兄弟，因为我明白现在公司的问题与当前中国软件行业的通病一样，盲目追求利益最大化，不求质量，但求速度，整个社会风气造成软件行业良莠不齐发展，整个中国三四个人的开发团队组成的公司数不胜数，整个程序员阶层生存状况可想而知，疯狂加班、代码质量低下、维护成本大、稳定性差、用户体验差……。当然我们本身不能去逃避这个现状，对于个人来讲任何假大空的口号都是没有意义的，程序员作为技术人员最重要的是心态，以良好的心态去面对各种问题，发现问题、解决问题，发现问题抱怨是解决不了问题的(“it民工”是我个人认为it人最没有正确的自我定位的一个称谓，试想一个人连自己都看不起自己的职业，他能做好自己的工作吗?)，最主要是解决问题。

　　我在面试员工时反复提到的三点是：工作态度、发展潜力、工作能力，由前向后排序，心态最重要，大公司大家都想削尖脑袋往里挤，但名额有限，所以广大的程序员同志绝大多数都集中在二流三流四流的软件公司，这个时候更应该做好个人职业定位。以我个人的经验，新员工选择一家公司往往最看重工资待遇跟发展潜力，程序员是一种不可以混日子的职业，工作能力很重要，但不是最主要的，工作态度是最重要的，工作态度往往跟个人的思想认识还有职业所在的环境有关，我个人的体会是绝不能太过于情绪化，情绪化无论是对工作还是对个人的发展都是不利的，就是说哪怕是明天你要辞职，你今天都要把今天要做的事情认真用心做好。

　　对于工作责任心不够的员工是尤其值得关注的，他们往往自我意识过于强烈，追求以自我为中心，很多时候伴随着工作得不到认可、工作感觉不充实不开心，我会主动找他谈话，我认识：你管理的是一个实实在在的人 ，他不是一台任你摆布的机器，人会有情绪往往是有心结，找到原因，多加开导，用心去关心每个成员。对于实在不适合在本团队发展的员工要做好最坏打算。程序员这个职业与现在的大学生具有一致的特征，一个是从天之骄子沦为多余人，一个是从高智商人士成为今天中国通行的”it民工“。另一方面是程序员往往年龄集中在20-25之间的男性中，情绪化、失落感、心理不成熟等一系列问题都会出现。但这个阶段的人往往也最易沟通，可塑性也较强，适当的引导、合理的方式会比野蛮的管理效果强上百倍。

本文档由范文网【dddot.com】收集整理，更多优质范文文档请移步dddot.com站内查找