

台区经理技术总结 销售经理工作报告 告(优质8篇)

在当下社会，接触并使用报告的人越来越多，不同的报告内容同样也是不同的。掌握报告的写作技巧和方法对于个人和组织来说都是至关重要的。下面是小编为大家带来的报告优秀范文，希望大家可以喜欢。

台区经理技术总结 销售经理工作报告篇一

增强为客户服务的思想;业务比较熟练，都能独当一面，而且工作中的问题善于总结、归纳，找到合理的解决方法□XXXXXX在这方面做得尤其突出。各相关部门的配合也日趋顺利，能相互理解和支持。好的方面需要再接再厉，发扬光大，但问题方面也不少。

1、人员工作热情不高，自主性不强。上班聊天、看电影，打游戏等现象时有发生。究其原因，一是制度监管不力，二则销售人员待遇较低，感觉事情做得不少，但和其他部门相比工资却偏低，导致心理不平衡。

2、组织纪律意识淡薄，上班迟到、早退现象时有发生。这种情况存在公司各个部门，公司应该有适当的考勤制度，有不良现象发生时不应该仅有部门领导管理，而且公司领导要出面制止。

3、发货人员的观念问题：发货人员仅仅把发货当做一件单纯任务，以为货物出厂就行，少了为客户服务的理念。其实细节上的用心更能让客户感觉到公司的服务和真诚，比如货物的包装、清晰的标记，及时告知客户货物的重量，到货时间，为客户尽量把运输费用降低等等。

4、统计工作不到位，没有成品或半成品统计报表，每一次销

售部都需要向车间询问货物库存状况，这样一来可能造成销售机会丢失，造成劳动浪费，而且客户也怀疑公司的办事效率。成品仓库和半成品仓库应定时提供报表，告知库存状况以便及时准备货品和告知客户具体生产周期。

5、销售、生产、采购等流程衔接不顺，常有造成交期延误事件且推脱责任，互相指责。

6、技术支持不顺，标书图纸、销售用图纸短缺。

7、部门责任不清，本末倒置，导致销售部人员没有时间主动争取客户。

台区经理技术总结 销售经理工作报告篇二

财务部门的主要职责是做好财务会计工作，进行会计监督。财务部全体员工严格遵守国家财务会计制度、税收法律法规、集团公司财务制度等国家财务法律法规，认真履行财务部职责。原始收入和支出从收费到出纳的操作；从地磅到基础数据的录入和统计报表的编制；从审核原始凭证和会计凭证的录入到编制财务会计报表；从各种税费的计算到申报纳税；从资金计划的安排到各种资金的统一分配和支付，每一个财务人员都勤奋、努力、尽职尽责，认真执行企业会计制度，实现会计信息收集、处理和传递的及时性和准确性。

经过两个月的erp项目的准备和准备，财务部根据新企业会计制度的要求和集团公司的实际情况，启动了erp项目销售管理、采购管理、合同管理和库存管理各个模块的初始化。根据实际业务流程设置供应商、客户、存货、部门等基础数据，对平时统计和销售中发现的问题和不足进行改进和完善。例如，设置“库存价格调整表”，使得油品的销售价格可以按照预定的工艺规范进行操作；设置普通采购订单和特殊采购订单，规范普通采购业务和特殊采购业务的操作流程；在与资产部门实物管理部门协调全面清理所有实物资产的基础上，将实

物资产分为9类，并在此基础上完成erp系统库存管理模块的初始化。erp系统8月初正式运行，10月初同时运行原统计软件。目前，财务会计模块已经升级到erp系统，运行良好。

财务部根据集团年初下达的企业经济责任指标，分解相关经济责任指标，制定成本核算方案，合理确认收入金额，统一成本费用核算标准，开展医院科室成本核算工作，对科室进行绩效考核。在财务执行过程中，严格控制费用支出。财务部每月总结收入、成本、费用的执行情况，每月中旬到各责任单位分析经营情况和指标完成情况，协助各责任单位负责人加强经营管理，提高经济效益。

由于原材料市场价格不稳定，销售市场也是多变的，所以在石油生产和销售中占用了大量的资金。为此，财务部一方面及时与客户对账，加强销售货款的及时返还，做到资金安排公平透明，先急后缓；另一方面，根据集团公司的经营方针和计划，合理配合财务部安排融资进度和额度，以资金为纽带，通过综合调控，促进整个集团生产经营的有序发展。

根据公司原制定的《财务收支管理细则》的实际执行情况，为进一步规范集团财务工作，提高会计信息质量，财务部全面制定了财务管理制度，包括财务部的组织机构和岗位职责、财务会计制度、内部控制制度、erp管理制度和预算管理制度。通过财务人员的职责分工，从报送时间的及时性、数据的准确性、报告格式的规范性和完整性等方面，系统地规定了各公司的会计核算和会计报表。从而逐步提高会计信息质量，为领导决策和管理者财务分析提供可靠有用的信息。

财务部门平时通过定期或不定期的交流会解决前期工作中的问题，安排后期的主要工作，逐步规范各种财务行为，使财务工作的各个环节都能按照一定的财务规则和程序得到有效的操作和控制。

为了规范财务行为，配合年终和明年年初的竣工结算检查和

审计，财务部在集团20xx年末财务决算中组织了一系列财务自查活动，如在年终决算前清理关联企业的往来账户，检查在建工程的未处理项目，对已支付的财务利息费用及时跟踪开具发票等。我邀请税务会计师事务所对20xx的会计处理进行了预审查，及时纠正了审计和自查中发现的问题，降低了涉税风险。

财务部组织了两批财务人员培训和经验交流会议，对整个财务系统进行了工作总结和预期工作计划展望，并将财务人员分为会计、出纳、统计和收费小组进行小组讨论，及时解决实际工作中存在的问题。通过南丰会计师事务所关于内部控制和税务风险的专题讲座，丰富了财务人员的税务知识。邀请审计部、财务部、资产部、财务人员进行深入交流。增强了整个财务链中各部门工作的协作性，强化了各岗位会计人员的责任感，促进了各岗位的沟通、合作和团结。

财务部根据xx公司的经营目标和各项成本核算指标的实现情况，提出全面预算管理方案。根据企业设定的经营目标和发展目标，将全面预算管理层层分解到企业各经济责任单位，建立起一套以预算、控制、协调、考核等一系列为内容的科学完整的指标管控体系。在20xx年数据和往年经营数据的基础上，制定了xx年各单位成本预算、销售预算、人员预算、利润目标预算等一系列预算指标，希望通过“分散权力，集中监督。有效配置企业资源，提高管理效果，实现企业目标。

台区经理技术总结 销售经理工作报告篇三

一，一年来的工作情况

（一）从实际情况出发，认知和解决区的各项工作问题。

每年三月份到八月份是区岗位人员流动最大的时期，往往会存在新员工上手慢，不能独立解决问题；而老员工工作强度

大工作时间长，导致工作积极性不高的问题。对此，我和其他三位领班在加强对新员工岗位职责，岗位要求，岗位服务流程培训的同时，加强对他们的监督和引导，以老员工带新员工，表现突出的新员工和新员工之间互相交流学习的方式，让新员工尽快适应环境，独立处理工作中的问题。而另一方面，对于老员工因上班时间长，休班时间少而闹情绪的现状，我们尽量在适当的情况下，和其他部门的领导沟通协调，争取从其他部门调同事过来以补区的人员空缺，让本部门的员工休班难的问题得以缓解。从而以人性化的管理方式来调动员工的工作积极性和工作热情。

（二）加强对员工的培训

按照以往的经验，在员工培训方面我们多重点培训员工的服务意识和技能以及岗位职责和要求。而在今年，我们积极响应酒店倡导的“建设环保型绿色酒店的方针政策”，在原有的培训计划上制定出“一个循环，三个节约”的绿色环保实施办法，并在新员工的培训课程上进行强化。号召员工努力做到将客用消耗品的成本降到最低，并在节约用水，用电等方面要求员工形成“我为绿色酒店尽一份力”的意识。将节能降耗的措施“由小及大，由点到面”的贯彻传播开来。切实从酒店实际情况出发，争取将节能降耗措施做到最好。

（三）在做好本职工作的同时，积极参加酒店组织的各项活动。

在今年全运会志愿者服务中，我作为酒店志愿者中的一员，和其他同事一起奔赴全运村进行为期两个多月的开荒和服务工作。虽然开荒的工作很累，但是因为之前参加了佳悦酒店的开荒工作，所以二次开荒对我来讲可以说是轻车熟路。我在努力带好自己班组的同时，和酒店领导积极配合，协助做好每一项工作，最终顺利完成了全运会的全部工作。同时，我被授予全运会志愿服务“微笑天使”的称号。

在此期间，我利用工作之便，和其他酒店的同行进行沟通交流，取其精华，弃其糟粕，为回酒店后的继续工作做着积极的准备和改进。

二，存在问题以及整改措施

一年来，尽管我在做好自己的本职工作上付出了很大的努力，但仍存在诸多不足。

- 1：对服务和管理的理论知识储备不够。
- 2：工作开拓创新不够。
- 3：在工作中对细节问题考虑不够。
- 4：只注重工作质量，对工作态度和工作作风要求少。
- 5：争取上级支持多，和同事协作，共同处理问题少。

针对上述问题，我将从以下几方面着手，予以整改：

- 1，加强理论学习，进一步提高自身素质。
- 2，工作上创新。转变工作思路，集中精力，解决好工作中存在的各个问题。
- 3，采取过硬措施，确保工作保质保量完成。
- 4，加强对员工的督促和培训。
- 5，主动和同事沟通，多采纳大家意见，共同协作处理问题。

衷心感谢各位领导一年来对区工作的支持，监督，指导以及对我个人的帮助。我将认真地总结经验，发扬成绩，克服不足。以百倍的信心，饱满的工作热情与班组成员一道：勤奋

工作，开拓创新，为酒店的发展和壮大做出应有的贡献。

台区经理技术总结 销售经理工作报告篇四

大家晚上好。

今天在这里召开____大饭店第三季度总结述职大会，本人觉得此次会议是一次文化的大餐、思想的盛宴，希望大家能认真用心领悟。虽然会议时间长容易使人疲惫，但是从大家的精神层面上都还是很兴奋的，我们要以更加饱满的热情投入到本次述职会议中。

20__年第三季度，在董事长的英明决策下，酒店一线部门实施了“权利下发”管理方案，也就说将“人、财、物”的管理决策权全权交给部门进行管理。一个季度的工作试运行下，各部门的工作标准、工作流程以及管理制度正在逐步的完善，酒店的整体经济效益和社会效益得到了稳步的提升，现将第三季度工作予以总结并汇报第四季度工作规划。

一、“提供微笑服务，创造优质品牌”百日活动圆满结束

第三季度中，在酒店各部门员工的共同努力下圆满地完成了此项活动。此项活动中，各部门领导人以规范员工的服务行为为重点，以客人满意为标志，引导员工自觉把“亲情服务理念”贯穿于酒店工作的全过程，形成了一个积极向上、竭诚为客人服务的强劲势头和浓厚氛围。

与此同时，各部门制定本部门各岗位、各服务项目的服务质量标准和工作程序，对服务人员的服务行为进行规范和控制，使员工服务行为有章可循，并量化工作指标，促进服务过程的规范化、程序化、标准化和星级化。

充分体现出了“权力下放”管理模式的优势，激发了各部门员工主动工作的积极性，提高部门团队建设的和谐、共进退

的合作精神，带了团队正能量的发挥。

二、广开言路汇群智、广纳谏言促发展

本季度工作中，总经办严格落实每月的员工《合理化意见书》处理工作，及时组织各部门领导人商讨员工提出的意见解决方式、方法。第一时间对处理结果反馈给员工，真的的做到了“民主化、公开化”。

此项工作的开展，对酒店的管理提升起到了相应的作用。但是，希望各部门员工在日后的《合理化意见书》中对提出对酒店营业发展方向有利的意见，少些关于自己利益的意见。

三、员工“培训交流会议”工作

各部门在第三季度工作中对此项工作要求落实不够，领导人责任心不强，以“忙”为借口推卸责任不落实工作要求。我记得鲁迅先生曾说过“时间就像海绵里的水，只要愿意挤，总还是有的”，更何况我们各部门的工作真的做到了饱负荷运转了吗？希望各部门领导人自己反省一下，在第四季度工作中强化自身的责任管理，认真落实此项工作的管理要求。

一、强化消防安全责任，全面提高员工消防安全意识

在日常的工作中，广大员工总认为，消防工作是消防队或保安部兼职消防员的事情，与自己无关，根本认识不到消防工作是关系到自己的生命安全。所以我们要让员工树立“自己安全自己负责，同事安全自己有责”的安全意识。

(一)消防工作要抓重点部位。

各部门针对各消防重点部位定时定期开展日常自查自纠工作。坚持做到检查不留死角，隐患排查清楚，隐患排查要做到全员参与，整改工作要及时到位，努力实现各阶段消防工作的

目标。

(二)是严抓薄弱环节。

相对的越是消防隐患少的部位，往往越容易被忽略。但实际上，隐患少并不代表没有隐患。只有未雨绸缪，抓住消防安全工作中的薄弱环节，才能做到不为隐患留空隙。

(三)是要侧重抓细节。

消防安全工作的开展应从大处着眼，从小处做起。越是细节问题越不易引人注目，但几乎所有的重大事故都是源于起初的“不注意”、“不小心”。千里之堤，毁于蚁穴，只有将这些被忽略的小细节一一拾起重视起来，才能将消防隐患消灭于萌芽。

(四)坚持严格管理。

让员工保持安全意识不松懈，使员工有紧迫感、压力感。通过一些安全案例和安全事故发生的后果描述，从对危险源的认识开始，让员工感到遵守企业的安全操作规程及规章制度是必要的，并让员工在工作实施执行。

二、领导人加强日常“走动式管理”工作落实

由于酒店服务工作覆盖面广，涉及的要点繁多，使得我们部门领导人在走动式管理的过程中容易产生凡事亲力亲为的思想。这就要求领导人能够合理运用“管理授权”，摆脱凡事“事必躬亲”的思想，至少每天三次的“走动”，作用不是到现场替员工解决问题，而是通过巡视了解情况和倾听意见，教导、支持员工自己解决问题。

“走动式”管理要完成三大目标是：倾听、指导、协助。忙忙碌碌、足不出户的领导决不是好领导；事无巨细、事必躬亲

的领导也不是好领导；只有削掉“椅子背儿”，从办公室中解放出来、深入基层到员工群众中去，才能取得事半功倍的效果。走动式管理是一种蕴含着巨大能量的管理艺术，它既让部门领导人了解了服务现场的真实情况，又增加了与员工的联系程度，“走动式管理”的合理运用，将会提高酒店的日常工作效率，从而提高经济效益。

三、酒店各部门加强区域卫生环境的清理与保持

在前不久的董事长会议上，董事长说过“卫生环境直接影响到酒店使用寿命的长短”。这句话我们不难理解，酒店开业以来已经走过了八载春秋，之所以现在酒店的环境依旧保持如新与我们在座每位员工的日常卫生清理与保持是分不开的。

但是，我们酒店现在的局面曾现出来的是“大面卫生保持良好，但是局部细节卫生存在着死角”，这就要求我们每位员工在日常卫生清理过程中要注重细节，俗话说“细节决定成败”。应董事长会议要求，酒店将每半个月定期组织部门领班级在岗人员对存在卫生死角的部门进行帮扶清理工作，彻底形成以领导人牵头、带动员工对卫生环境清理的重视与积极性。

四、加强“班组文化”建设，促进“亲情服务理念”落实

班组文化是班组的灵魂，它具有小群体性、直接性的特征。对外是形象的树立，对内是凝聚力的表现。良好的班组文化能够形成一种具有群体心理定势的指导思想，激发团队人员爱岗敬业、奋发向上的工作热情，增强员工的积极性、主动性、创造性，提升归属感、使命感和向心力。

“亲情服务理念”作为企业文化的灵魂存在，只有建设好班组文化才能更好地促进亲情服务理念的落实，人人争创“企业明星员工”，使来店的客人切身感受到宾客至上、宾至如归的感觉。

五、加强员工培训，提高产品推销意识和能力

在我看来，所谓的推销意识和能力，就是服务员能够通过客人的表情、动作、言语等各个方面发现客人潜在的消费需求，从而对其进行进一步的推销，把酒店符合客人消费需求的产品推销给客人。

但是如何才能使得员工达到上述工作要求呢？那就要求各部门领导人必须教会服务员，什么时机、什么情况下才是最适合推销的。同时，你还要教会他对客人的言语、表情进行分析。这样只有，通过系统的、长期的培训才能使得员工真正具有推销意识和能力。使之就会带动部门产品的销售，为部门的营业额添砖加瓦。

六、领导人加强客前准备各项事宜的自检自查工作意识

客前准备工作的自检自查必要性不言而喻，它直接影响到客中的接待及接待结果。我们每次会议都要求领导人做好客前准备工作检查，但是在座的各位领导人究竟有几人知道你需要检查的事项有哪些呢？在这里我简单的复述一下需要检查的事项：用餐备品是否齐全、客用餐具是否干净明亮、环境卫生是否达标、布草是否干净无破损、部门人员仪容仪表是否达标等等，这就需要领导人亲力亲为、心细严谨，禁止走马观花或是指派下属人员代替进行检查。客前检查工作也充分体现出了一位领导人对待本岗工作的责任心，责任心不强是做不好部门各项事宜的管理工作。

综上所述，各部门在第四季工作中仍要严把工作中的细节，提高自身及团队的综合素质养成，打造一支工作纪律严明、执行力强、凝聚力高的优秀团队。与此同时，对于“老生常谈”的话，诸如“节能节约、成本管控”“设施设备自检自查报修意识”等日常管理工作要持之以恒、常抓不懈地坚持下去。

同志们、家人们，过去的鲜花和掌声是否依旧伴随我们一路前进，取决于我们是否具备强烈的责任感，孜孜不倦的学习精神和勤勉严谨的敬业精神。我相信，只要我们实事求是、脚踏实地，拼搏进取、牢记宗旨，就能创造万国更美好的明天！

最后祝愿，所有家人们工作顺心、阖家欢乐。

台区经理技术总结 销售经理工作报告篇五

尊敬的同事们、朋友们：

大家下午好！

很荣幸由我代表公司向大家做年终总结报告。

1月17日公司组织召开了年度总结会议，对xx年**公司经营情况进行了全面系统的总结。xx年，在董事长先生的正确指引下，公司全体同仁认真贯彻执行年初规划纲要精神，部分板块较好地完成了年度目标任务。全年公司产值近1.2亿元，实现利润1000多万元。

此次年度会议中，各部门做了xx年工作述职报告和xx年工作规划，公司领导层对xx年各部门所取得成绩予以肯定。

xx年，我们用心经营，改进策略，业绩显著。虽然有各种不利因素的影响，所幸的是，通过大家的努力，我们的销售和利润仍然获得了好的成绩。工程中心全体同事齐心协力，付出了辛勤的努力，超额完成全年业务指标，为**公司业绩保持稳定增长做出了重大贡献。营销中心，在面临电信市场调整与变动的情况下，经历外部与内部的结构化调整，最终通过第四季度的劳动竞赛，使业绩得到有力的回升。驻地网事业部，在xx年加强了经营管理力度，调整了经营策略，初步实现驻地网向智慧社区的业务进化，为**公司未来的长

足发展奠定了良好的基础。

xx年，我们规范管理，严控成本，硕果累累。通过公司组织架构改革，公司各岗位工作职责得到梳理与明确，公司管理制度和工作规范进一步得到完善。实行分管领导制，设有两大职能管理中心与三大主营业务板块，从管理架构上稳中带新，强而有力。通过绩效工作的执行，各部门有效明确目标、跟进过程、落实结果。同时，我们加强了财务管理，通过梳理财务流程、财务管理软件的引进、严格的成本控制以及良好的资金回笼等工作，充分保障了公司资金流的正常运作。

(提高音量)在此，我谨向各条战线上的全体同仁们致以衷心的感谢和崇高的敬意！

各位同事，在肯定成绩的同时，我们也要清醒地认识到，**公司与同行们相比较，增速还不够快，市场排名和份额还不够高。我们需要注入新的管理思路与发展策略，紧跟时代发展的步伐，长足发展**公司事业。xx年，我们面临更加严峻的挑战，董事长在年终工作会议上提出：“强素质 调激励 抢速度 促转型”的十二字方针，给我们在20xx年的经营管理与业务发展上指明了方向、提出了更高的要求。

一、强素质，古人云“贤者在位，能者在职”，**公司面临市场战略转型和长足发展的关键期，迫切需要加强队伍建设，强化人才结构，建立强而有力的人才队伍。一是要增强思想素质、统一意识，从意识层面达成一致，形成合力，拥有“全局观”。不谋全局者，不足谋一域。不谋万世者，不足谋一时；我们要团结一致按公司的整体经营方向与管理方针，“谋全局，讲全局”，一切从**公司利益出发，深入理解与贯彻执行**公司xx年十二字经营方针。二是要求大家增强业务素质，提高业务能力和管理水平。对业务领域的专业知识，对公司产品、服务、业务操作流程和管理要求必须熟练掌握，成为行家里手。同时，公司要求全体员工必须加强学习，将学习作为一种责任和追求，在工作上学习和实践相结合，完

成自我综合素质的提升。三是增强心理素质，积极应对各种工作挑战，出色完成工作任务。大家要具备百折不挠的勇气、坚忍不拔的毅力、胸有成竹的自信，团结一致，为共同的目标全力以赴。

二、调激励，公司从经营思路与管理策略上对我们提出了更高的要求。我们必须以目标为导向，加大市场开拓力度，同时，公司将制定有效的绩效考核制度，加大激励，打造**公司的发展活力。公司将建立员工价值与企业效益同步增长的长效激励机制，实现**公司发展和个人发展最大化。

三、抢速度，速度管理，就是比别人先行一步，在市场竞争中抢占先机。我们要做，就努力做到最好，要有速度制胜的意识和信念！通信行业是一个日新月异的行业，变化迅速。抢速度，无疑是**公司20xx年的重要策略！未来，**公司公司是否还能实现跨越式增长？取决于我们是否能够做到的快、狠、准，这将决定我们的未来！

四、促转型，一是思想的转型，我们必须从传统思维模式中解放出来，跟上信息时代和公司发展的步伐。二是：核心员工的职业化、中高层管理人员的专业化、基层员工的技术化的提高与转型。三是业务结构调整和转型，结合公司新老业务的发展，依据公司经营目标和发展方向，逐步完善公司管理和内部服务的落地。驻地网业务，要调整发展思路肯经营策略，加快发展速度。工程板块上要在保证原有拆迁工程的基础上，大力增加以智能楼宇社区建设为主的新业务。营销业务板块，则要从门店经营向连锁运营转型，逐步形成具有**公司特色的核心竞争力。

人力资源部：强素质：人才规划、岗位分析、调整配置、人员培训、人才引进；调激励：以“速度、转型”为导向，加大对市场拓展团队、关键岗位的激励力度，打造以速度取胜的核心竞争力。

财务部：完善预算管理体系，制订规范的预算文书，每项预算有编制说明。积极发掘各种降低成本的先进方法，事前、中、后均有控制手段，根据预算对各部门提出预警；确保现金合理流动与平衡，满足公司正常经营和发展需要；合理投资，使资本保值增值。紧跟业务部门，主导应收款项回笼，提高现金使用效率。

工程中心：完善工程项目管理制度，继续推行项目承包制，项目经理必须对成本、质量、安全、进度负责。项目部的目标、激励跟实际施工量完全挂钩，按工日承包；推进业务结构的调整，开拓非通信专业市场。

智慧社区：打造第三方通信服务平台，建立驻地网运营手册，包括市场拓展、投资建设、运营服务的标准、流程，快速拓展市场、快速完成建设、快速投入运营，形成用户规模；根据智慧社区的商业模式，建立与产业链上下游合作伙伴的整合方式、标准与流程，建立智慧社区运营平台并进入试点运营，打造深圳地区智慧社区第一品牌。

营销中心：完善门店运营服务体系，坚持打造以店长为核心的人才培养、激励机制；推进业务的转型，导入o2o模式，实现线上线下的有效结合，做大销售规模；建立与智慧社区营销业务的对接模式，整合、壮大营销人才资源。

同事们，伙伴们，**公司xx年的奋斗目标是收入实现1亿元，利润1000万元□xx年是**公司事业发展史上的一个重大的转折点，我们处在信息时代的前沿，前景广阔、机遇凸显。公司立足于通信工程建设业务、电信产品营销业务，将用三到五年的时间向智慧社区平台运营商转型。为客户提供安全、便捷、美好的智慧社区生活方式是**公司的发展使命。我们力争未来成为行业内中国前五名的公司，成为一家社会公众公司。我们要坚信，在董事长的正确指导下，围绕20xx年的十二字经营方针，全体同仁们上下一心，群策群力，继续发扬过去的优良传统，奋发向上、继往开来，朝着我们既定目标，

坚定地、踏实地向前迈进!(提高音量)xx年必定会有我们的辉煌、**公司的辉煌!

最后，在新春佳节即将到来之际，我再一次衷心地祝愿大家新春快乐，阖家幸福，工作顺利，健康平安!猪年马上成功!谢谢大家!

台区经理技术总结 销售经理工作报告篇六

从工作报告中可以体现出我们的工作能力和工作态度，所以我们应该认真对待，下面本站小编给大家带来20xx年总经理工作报告范文，供大家参考!

尊敬的各位领导、各位代表、同志们:

大家好!今天我们欢聚一堂，在这里共同祝贺xx公司二届三次职工(会员)代表大会胜利召开。我受公司经营班子委托，向大会做工作报告，请予审议。

一、xx年工作回顾

20xx年，面对宏观经济增速放缓、下游需求不振、产品价格大幅下降等诸多不利因素影响，天福公司在集团的坚强领导下，在园区关联单位的支持下，迎难而上，攻坚克难，全年装置累计运行335天，氨醇产量48.5万吨，较好的完成了全年生产经营任务。国内同类装置对标，处于领先地位，获得壳牌公司授予的“最佳运行奖”。

这一年，我们始终坚持“集团利益最大化”和“投入产出最优化”，围绕集团“质量成本效益年”和“安全环保管理提升年”主题，夯实了天福“安、稳、长、满、优”的生产管理模式。为此，我们召开了历年事故分析专题会，强化了长周期经济运行;固化了数字化煤场管理、煤焦配比的实践经

验;用投入产出分析等数学模型指导精益生产，用价差管理、量本利分析工具，充分发挥三大产品的协同效应，以效益最大化原则组织生产和销售。

20xx年产供销主要情况。一是装置运转率，煤气化装置运转率97.53%，氨合成装置运转率95%，甲醇合成装置运转率91.27%。二是主要产品产量，生产合成氨xx.67万吨、粗甲醇18.82万吨、二甲醚xx.36万吨、硫铵xx.64万吨。三是大宗原料采购，采购原燃煤xx.31万吨、石油焦xx.06万吨，进出物流量约200万吨。四是主要产品销量，销售二甲醚8.25万吨、精甲醇xx.19万吨、合成氨xx.万吨;供园区液氨xx.45万吨、蒸汽xx.29万吨。以上生产经营成果，实现了营业收入xx.21亿元。

一年来，我们以科学发展观为指导，围绕“年度生产经营任务”主要做了以下工作。

(一)解决生产经营中的突出问题

1. 加强生产管理。一是保障了园区液氨、甲醇、二甲醚、蒸汽、燃料气、硫化氢气体供应，加强了园区64根关联管道的管理。二是要求管理干部多到现场，多观察现物，查找装置运行问题，科学研判，进而提出有效的对策和措施。三是开展了以“携手低碳环保、共建碧水蓝天”为主题的节能宣传周活动。四是协助了二甲基亚砷装置开车。五是完成了二氧化碳回收(减排)项目前期准备工作。

2. 高产靠工艺、稳产靠设备。高标准、高质量、高效率的检修为稳定生产提供保障。整合国内专业检修力量，完成了380余项检修项目，有序组织煤气化气化炉检修、1501陶瓷滤芯更换、变换r041接管漏处理、二氧化碳压缩机大修、压力容器定期检验、安全阀门校检、仪表阀门外送维修等大修工作。装置累计运行4年来，各装置静动设备、电气、仪表、阀门、

管道等出现各类问题，需要加强在线设备运行监护，厘清设备在线运行缺陷，结合生产计划制定设备计划检修和预防性维修计划，强化责任意识，及时发现和消除设备运行中的隐患，提高设备完好率和运转效率。

3. 煤气化车间升级各单元逻辑、联锁图，组织酸罐泄漏应急救援桌面演练，成功更换b磨煤机喷嘴环□a系斜三通等，9小时奋力抢修气化装置灰水处理系统，多次清理气化炉堵渣，开展消防水防冻应急演练。

4. 氨醇醚车间成功更换二甲醚和甲醇催化剂、硫保护剂、吸附器分子筛，成功处置甲醇合成气连通管砂眼、高压蒸汽减中压蒸汽管道裂纹□lv045021后球阀漏氨□s04101导淋阀大量漏粗煤气□xv043009仪表空气漏□pv0420xxb后焊缝裂纹等重大隐患。

5. 热电装置承载了园区“供热中心”的重任，3月成功应对两次晃电，成功处理锅炉水冷壁泄漏4次、锅炉空预器泄漏4次，5月组织人工排渣并成功抢修排渣管、输渣皮带，四台锅炉累计平均运行346天，同比提升了2.3%。

6. 四水装置累计平均运行364天，同比提升1.1%。吨氨耗原水18.34吨，同比降低了0.8%。一是组织应急演练，如照明开关着火、除盐水泵复位操作、模拟硫酸罐底部阀法兰滴漏□ci02发生器泄漏；二是召开循环水爆管事故分析会。

7. “三修”为装置运行提供保障。更换v1204a系列裤衩管与火炬顶端被腐蚀堵塞的管道，自制拉姆达管和喷嘴，改造真空泵、大修磨煤机。坚持110千伏外线巡检和高压电机的预知维修，配合完成瓮马高速段及xx工业园区110kv线路的迁移工作。加强了凝冻天气对重要仪表、阀门的保温特护。完成dcs控制系统组态调试。提供mtg仪表安装设计数据图，组织dcs组态和现场仪表阀门调试。

8. 贮运严把大宗原料进出口关，确保原料及时准确输送。累计收贮原料xxx万吨，充装甲醇x.39万吨、二甲醚7.86万吨。向主体装置送原料约106万吨，组织5号皮带抢修与主体装置共商堵煤应急预案等。

(二) 围绕生产经营抓管理

1. 加强公司内部控制。一是目标量化分解考核将利润指标与员工薪酬挂钩，团队利益与个人利益有机结合，使企业与员工形成真正的“利益共同体”；二是升级《基础管理考评实施细则》，基础管理工作及考核步入常态化；三是进一步完善内控制度，组织编写了合同授权、发票管理、业务外包、零星工程、在线学习、视频监控等管理制度，相关管理工作进一步规范、流程化；四是每周发布投入产出分析数据，用曲线走势反映管控水平，用离散数据驱动纠偏；五是召开合同管理季度例会，推行了合同履行保证金制度；六是提升了“安全生产调度例会”效率，进一步发挥了生产调度统领装置运行和协调园区关联的作用；七是后勤保障措施得力，视频监控完好率得到大幅提升，现场保洁维护良好，强化了保障和服务两项职能，落实了安全和卫生两个重点。

2. 完善人力资源管理。一是薪酬体系进一步完善，与岗位职责、安全风险、经营业绩挂钩，以正向激励为主线，充分发挥薪酬杠杆，调动员工的积极性。二是加强履职考评，植入“岗位能升能降、薪酬能高能低”的危机意识。三是制定了《专业技术职务管理办法》规范管理，建立了专业技术职务晋升通道，通过竞聘形式，共有14名骨干晋升为副主任工程师。四是人力资源结构得到持续优化，整合了部分班组和岗位，通过校园招聘补充了14名新员工。五是加强职称评定和特种作业取证工作，完成76人的职称资格证书审验和51人职称申报。六是加快人才培养步伐，xx名在职化学工程硕士论文开题，提升了公司的学历层次结构；引导员工到瓮福企业大学平台学习；制作上传4个培训视频，加强了知识管理。七是完善“师带徒”的动态培训机制，多措并举促进人力资本升值，

为公司下一步发展奠定了人才基础。

3. 强化财务管理与分析。公司强化了经营活动“算—干—算”的过程管理。一是有效利用财务杠杆，加强财务风险防控；二是通过全面预算管理彩排企业生产经营活动；三是加强了经营活动净现金流管理，严格控制库存，动态关注应收应付、预付账款；四是制定了发票管理办法，加强了增值税票据管理；五是积极跟进民贸民品流动资金贷款的息差补贴工作，预计在20xx年第一季度到位；六是密切关注投入产出比、净资产收益率、毛利率、三项费用率、经营活动净现金流等运营指标。

4. 物资采购、配送、回收工作。全年签订合同464份和订购单261份(含甲醇催化剂、二甲醚催化剂、一变催化剂和硫保护剂采购)，累计支付xxx万元；废旧物资销售收入xxx万元。甲醇催化剂实现了国产化，国内采购费用xxx万元，比进口降低了约xxx万元。

5. 大宗物资采购。一是通过“错峰采购、淡采年用”等手段，严控大宗原料采购成本。二是运用底线思维模式，变“单向主动”为“双向主动”，变“集中冬储”为“多批次放量储备”。三是运用价值链分析模式，变“订货量少、事先不确定”为“订货量大，事先确定”的采购模式，以“坑口摸底+密封报价”方式研判供求关系，发挥买方市场优势，降低采购成本。四是转换观念，把大宗物资采购“成本中心”演绎为“创利中心”。

管理工作。质量管理方面，完成了质量、环境、职业健康管理体系的复审工作，安全分析导致的事故为零，为出口液氨提供质量分析保障，为甲醇制油项目提供质量分析，开展了“抓质量、讲诚信、树品牌、重服务”为主题的质量月活动。安全环保方面，签订了《安全环保健康目标责任书》，编写、印制和发放《员工hse手册》、《安全管理手册》，重

点监护了脱硫技改、甲醇制汽油等高危区域安全，开展了以“强化红线意识、促进安全发展”为主题的安全生产月活动。完成脱硫a/b系列节能环保改造、烟气比对和监督性监测及涉源个人剂量监测。转移处置了二甲醚、甲醇和三变催化剂及硫保护剂，回收处置两枚“铯-xx7”放射源。

这些成绩的取得，得益于集团的关怀，得益于有使命感、有责任感、有危机感的企业文化，得益于长期开展增比进位的“大轮班”竞赛活动，得益于“巡检之星”们传递着榜样的力量。

(三)坚持“技术先导”战略。一是在集团十年战略发展顶层设计的框架下，组织煤化工战略发展研讨会，倾听专家们的声音，谋划煤化工发展。二是获得由省科技厅、省经信委、省国资委、省总工会颁发的《创新型企业》荣誉奖牌。三是全力推进技术创新体系建设和提升知识产权保护管理，公司累计获得专利证书41项(发明专利5项)。四是初步完成脱硫技改工作。五是甲醇制汽油中试项目在技改调试中。

(四)深化廉洁从业教育。按照《国有企业领导人员廉洁从业若干规定》和“八项规定”，践行从业规范，做廉洁从业的践行者，维持组织稳定性和可持续发展。一是认真处理“三重一大”制度涉及的主要事项。二是以领导干部为重点，针对“易失阵地、易腐岗位”，组织参观瓮安监狱，开展案例警示教育，发放警示教育片，签订廉洁从业责任书，召开批评与自我批评的会议，撰写自查自纠报告，提高防腐拒变能力。三是将廉洁从业建设与审计工作、效能监察和依法治企有机结合，确保企业的经营安全和领导人员、关键岗位工作人员的行为安全。四是以“查制度、查流程、查职责、查考核、查改进”为主线，全面启用效能监察手段，多点并发，提升企业管理水平。

一年来在集团的坚强支持下，全体员工励精图治，公司生产经营工作取得了一定的成绩。在看到成绩的同时，我们也清

醒地认识到：经济下行的压力加大、化解产能过剩任务艰巨、生产经营困难加剧，化工行业从“产品价格下降”大于“原料价格下降”到“行业整体利润下降”，是经济发展和结构调整的新常态。

二、xx年主要任务

20xx年是“”规划的收官之年，我们要坚持发展、主动作为，围绕“四化”（产品精细化、园区一体化、节能环保化、销售服务化），抓好“三全管理”（全面预算管理、全面成本控制、全面质量管理）。围绕“四结合”（依法治企与内控体系相结合，磷化工配套与精细化工相结合，安全生产与长周期高负荷运行相结合，盘活存量与做优增量相结合），努力实现“三个平衡”（煤电磷的产业平衡，产品产能分配的价值平衡，生产计划与计划检修的时间平衡）。以市场需求为导向，探索未来产业发展方向，抓住机遇调整自身业务布局，降低宏观经济放缓带来的经营业绩压力。

xx年主要生产经营目标：生产氨醇50万吨，实现产值约亿元。

我们做好xx年工作的基本思路是：深入贯彻落实“中央经济工作会议精神”和“xx届四中全会”精神，深入开展群众路线教育实践活动，以“内控体系建设年”和“营销突破年”为主题，继续做好“精益生产”和“精细化管理”，更加关注市场，更加关注技术，更加注重实用型人才培养，把成本控制放在显著的位置，不断优化升级产品结构，不断优化发展空间格局，利用创新驱动发展的新引擎，持续领跑贵州煤化工产业。

2xx年经济形势的不确定性和复杂性，我们要努力抢抓机遇，从容应对各类风险和挑战，主要做好以下工作。

（一）生产管控全面升级

科学组织生产，强化工艺控制和工艺纪律，加强安全环保、装置运行、设备管理的联动协管，狠抓落实、强化责任，努力实现装置安全稳定长周期运行，实现规模经济效益。一是通过装置运行和设备管理的良性互动，促进稳产、高产；二是加大生产系统员工培训与考核，提升生产人员驾驭装置水平，重点提升技术员、班组长等生产管理人员的管理水平；三是深入开展大轮班考核，加大综合能源消耗指标考核力度；四是升级完善操作手册、检修规程，制定检修制度，编制关键设备维护手册，明确预防性维修和计划性检修(小修、大修)频率，减少设备故障，延长使用寿命，提升设备使用的可靠性；五是科学的、系统的分析气化炉堵渣、开关柜着火等概率小损失大的事件，减少停车次数，降低开停车损耗，从而减少经济损失；六是加速备品备件的国产化，降低库存额度，逐步减少资金占用。

(二) 提升人才资源管理

合理的人才匹配促使个体在有效管理下释放出最大的正能量。一是加快推进重要技术岗位人才和经营管理人才的培养，为公司可持续发展提供技术保障和人才支持。二是进一步做好工作岗位研究和人员素质测评，利用人力资源5p模型(识人、选人、用人、育人、留人)，审查“定编定岗定员定额”工作，加强员工绩效管理。三是以“利益需求和心理需求”为结合点，建立宽带薪酬、员工晋升路线相匹配的激励机制，激发员工动力，从而为企业创造更大的价值。四是以实用为导向，选择优质的培训机构，让员工参加内外训，开发员工技能，帮助其升值。五是做好知识管理，将隐性的专业知识显性化、电子化、标准化。六是加强岗位(劳务)外包全流程风险控制与管理。七是探索股权激励机制，深度融合股东、公司和员工的利益。

(三) 原料采购降本增效

大宗原料采购，从市场源头倒逼成本效益。在保生产保质量

的基础上，加大对原料采购成本、物流运输成本的考核控制，有效降低运营成本。进一步加强供应商关系管理，完善供应商评价、进入、退出机制。

(四) 渠道深耕提效增量

2xx年为“营销突破年”，把营销作为全公司中心工作来抓，创新营销模式，全力渠道下沉，聚焦服务升级。一是着力提升销售人员的营销意识、市场意识、服务意识、利润意识。二是坚持量价兼顾原则，科学布局，大力推广纯烧示范点、二甲醚替代燃煤锅炉工作，以替补者的角色在城乡结合部逐渐渗透液化气市场，力争局部市场做到最优。三是强力推进二甲醚销售保持较快增长，努力实现产销平衡和效益最优化。四是巩固现有合成氨市场，继续拓展直供模式的优质合成氨用户。五是定期检查危化品运输车辆资质，有序组织灰渣清运工作。

(五) 安全环保常抓不懈

安全为了生产，生产必须安全。公司是高温高压、有毒有害、易燃易爆、易污染的高风险行业，紧盯安全生产“六个零”的目标。要认真组织全员学习新《环保法》，做好生产经营活动中“三废”（废水、废气和废渣）达标排放，积极应对可能面对的环保风险，推动形成绿色低碳循环发展模式。继续抓好重点区域、重点设备、重点管线、重点时段的安全生产工作，尤其是检修时段的安全教育、安全分析和安全监护，完善过筛式隐患排查体系，严格执行hse管理体系。通过开展“安全生产月”、“安康杯”等主题活动，营造安全文化氛围，筑牢安全防火墙。

(六) 企业管理再上台阶

在新的宏观环境中，更应提升企业管理水平。练好内功，向管理要效益、向管理要业绩。从组织架构、管理体系、管理

机制等方面，弥补短板、做精做深管理。通过对标管理、目标量化分解考核等维度的工作，提升企业整体运营效率。

1. 内控体系。引入“上市公司内部控制指引”和“中央企业全面风险管理指引”，提升内部管控能力，强化合规管理、风险管理、缺陷管理等，进一步强化业务流程执行力，加强重大风险管理与监督，开展流程与风险梳理，建立企业运营主要风险(战略、法律、财务、操作风险)清单，组织内控风险测试，尝试推行风险报告制度。认真贯彻《企业信息公示暂行条例》，用好企业信用信息公示系统，定期报送年度报告并公示相关信息，做好政府职能部门的沟通协调，高度重视“舆情管理”，积极维护企业形象。

2. 优化管理。一是将工业信息化与大数据相结合，着力建立公司运营数据库，充分运用“设计值、历史运行值、同行运行值”实施对标管理，为企业经营决策提供可靠依据。二是加强数据收集、数据分析、挖掘、变现、报告管理工作，积极推进数据报告体系建设。三是用好基础管理考核工具，规范员工行为，提升企业执行力，塑造现代文明工厂形象。

(七) 创新破题驱动发展

公司以“发展质量和技术创新”为突破口，将集团的顶层设计与基层实践结合起来，规模与价值并重，实施成本领先、差异化、集中化战略。一是盘活存量、做优增量，投资建设年产5万吨的二氧化碳回收(减排)项目，做好质量、投资、进度、安全管控，力争7月底建成投产。二是创新驱动发展，紧盯煤化工前沿的高端技术和精细化的新型产品，配合集团产业研究院做好煤化工产业发展规划与项目落地工作。三是在风险可控情况下，用“流贷”置换“长贷”，多使用票据结算，努力增加民贸贴息额度，降低财务费用。四是探索引入融资租赁模式，降低高固定成本带来的经营风险。五是策划引入民营资本，谋划产业链终端战略合作，探索股份稳定市场的盈利模式。

我们要认清形势、坚定信心、看好前景、适应新常态。我们正处在国家产业结构调整、经济规模增速减缓、供应与需求层面显著变化的大环境，加上新《环保法》的严厉实施，行业加快“去产能”的步伐。我们要高度重视、冷静应对外部市场环境的艰巨性、复杂性、长期性和不确定性，这个经济的寒冬不会短，我们要做好打一场持久战的准备。我相信，天福有挑得起重担的脊梁，有人心汇聚的团队，有强大的集团支撑，我们没有任何理由不赢下这场战斗。

各位代表，同志们：

新的一年开启新的希望，新的征程承载新的梦想。风正济时，自当扬帆破浪；任重道远，还需策马扬鞭。我们需要牢记使命，因为天福承载着我们的梦想，为了我们自己和妻儿老小生活更加富足、更加美好，我们一起努力奋进吧。只要我们凝聚共识、形成合力，就能跨越条条艰难险阻，天福的明天一定会更加美好！

谢谢大家！

在我谈问题之前，我想首先强调的是，我们第一批销售部承担着公司管理模型和市场模型的建立任务，而公司下一步规划的前提就建立在一支过硬的销售队伍和市场网络上，目前的实际情况是大家都各有优势和劣势，我们只有集中大家的优势，发挥团队的力量，群策群力，充分的尊重市场和事实，才能够取得成功。因此，希望大家重视这次学习和交流的机会，毫无保留地、开诚布公地来相互学习和总结。下面，我将从三个方面谈一点自己的看法，与大家共同交流和探讨。

一、统一思想，端正态度

1、关于态度

甲：经过努力，最终卖出了一把梳子。（在跑了无数的寺院、

推销了无数的和尚之后，碰到一个小和尚，因为头痒难耐，说服他把梳子当作一个挠痒的工具卖了出去。)

乙：卖出了十把梳子。(也跑了很多寺院，但都没有推销出去，正在绝望之时，忽然发现烧香的信徒中有一个女客头发有点散乱，于是对寺院的主持说，这是一种对菩萨的不敬，终于说服了两家寺院每家买了五把梳子。)

丙：卖了1500把，并且可能会卖出更多。(在跑了几个寺院之后，没有卖出一把，感到很困难，便分析怎样才能卖出去?想到寺院一方面传道布经，但一方面也需要增加经济效益，前来烧香的信徒有的不远万里，应该有一种带回点什么的愿望。于是和寺院的主持商量，在梳子上刻上各种字，如虔诚梳、发财梳……，并且分成不同档次，在香客求签后分发。结果寺院在应用之后反响很好，越来越多的寺院要求购买此类梳子。)

态度决定一切。大家知道，在处方药的市场管理当中，常见的管理方式有预算制和承包制两种。我们公司采用预算制的形式，即由公司承担着整个市场的风险，以此为基点，公司要建设好队伍，并达成目标，就需要运用管理工具对大家进行管理，并且也有权利管理到大家的每一个工作日。

在前阶段的工作中，销售部或多或少地体现出一种等靠要的心态，遇到难题就消极地等待，或是想靠朋友、靠公司来解决，或是千方百计向公司要政策、要钱。不错，我们在市场运作的初期有不少的问题，但如果什么问题都没有，还需要我们大家来干什么?如果作为一个省级经理，成天在自己的队伍和客户面前怨天尤人，怎能带领好队伍?大家的表现牵涉到每个人，不要因此耽误了公司、上级、下级以及自己将来的发展。

市场竞争日趋激烈，市场机制会愈趋规范，每个公司、每个人都会面临不断的变化，并不断会有新的挑战摆在你面前，

你以一种什么样的态度去对待它，你就会得到一种什么样的结果。

2、关于目标

一是要将个人目标与公司目标统一起来。每个人都会有压力、有需求，但怎样使之与公司的长期和短期发展目标有机统一，使得在实现公司发展目标的同时，实现自己的个人目标。这就需要将自己的个人职业生涯规划融入到公司的发展当中，公司会不断的发展，要上新产品、要购并药厂、要上市……，只有上下统一起来，步调一致，才能往前走。这就需要大家加强相互沟通，达到构建一支优秀的团队和网络的目标。

二是实现目标要有一种正确的观念、方法，并将目标切实分解落实。只有可分解的、能实现的目标，才是可行的目标。毛泽东说过，政策和策略是党的生命，其重要性不言而喻。在目标确定和实现的过程中，不能仅依靠经验值，要与科学的方法相结合。另外，保持一种好的心态将会帮助你渡过很多困难。

3、关于学习

有一位经济学家讲过这样一句话“不学习是一种罪恶，学习是有经济性的，用经济的方法去学习，用学习来创造经济。”我们应该从理论上、实践中和相互的交流中学习，不仅要注意学习的方法，更要有正确的学习态度。大家或多或少都有一种批判的吸收心态，也就是说在接受别人的观点或意见之前，带着一种质疑的态度，这是我们应该改正的。我们要以吸收的批判的态度来对待他人的观点和意见，即先以一种宽容、包容的心态听取别人的观点，然后经过自己的深思熟虑，对其观点加以批判性的接收。

就像我们组织开会和培训，公司花费金钱，同时让大家在繁忙的工作中挤出时间聚到一起交流和总结，如果不以一种学

习的心态、以一种空杯的心态来对待，肯定学不进去。每个人都有优点，都值得大家相互学习，如果你无法改变自己的心态，也就不会进步。

我也经常对大家说，只有不断地学习、思考、总结，我们才能不断地提高和把事做好。

这个过程就像下围棋一样，起初从零开始，水平都差不多，慢慢知道了布局，有了进展之后，对水平低的不屑一顾，自以为是，进入一个平台期；然后慢慢也就有了对更高水平的向往，如果继续学习和总结，就逐渐有了大局观，也知道了何以舍小保大，就这样在不断的学习当中进步，其实，工作中也是一样，你需要不断地学习、充实，销售部要尽力塑造一种学习的氛围，来培养一支优秀的团队，但也不要形成教条主义和经验主义，要切记与实践相结合，学以致用，相得益彰。

4、关于团队

每个企业都要做大做强，但江山不是一个人打出来的，而要依靠群体的力量。大家来自不同的企业，不同的企业有不同的文化、习惯和管理模式，要把原来企业中好的东西融入到公司来，不好的东西要摒弃掉。

每一个销售部经理在面对销售部员工时，首先是长者，有义务有责任让下属开心的工作，要理解人性；不要把那些江湖作风、老爷作风带到队伍中来，要让自己的队伍有安全感，能获得收益，能够不断成长；要努力培养下属，将自己的知识和技能毫无保留的传给他们，要抱着一种水涨船高而不是水落石出的心态来对待它；要切实加强团队意识，加强培训，建设一支真正优秀的属于公司的团队。

随着公司的发展，会有更多的岗位和机会摆在每个人的面前，在团队建设的过程中，面临着一个信任与控制的问题，我们

现在运用各种表格加强过程管理，其实只是管理的手段之一，大家不要有一种排斥、对抗的心理，任何事物都有一个不断完善和发展的过程，最终的目的都是一样的。

5、关于管理

在公司里，我们每个人都处在一种角色的转换中，在下级面前是管理者，在上级面前是被管理者。而从另外一个角度，大家都是社会人、企业人，管理具有科学性和艺术性，要真正达到有效管理，在队伍出现问题的时候，在医院开发的临床跟进上，沟通是一种非常重要且有效的途径。所以有的管理学家甚至说，管理就是沟通。其重要性不容置疑。

没有规矩不成方圆。管理是一种投入，我们要向管理要效益，不断完善各种管理制度和方法，并真正贯彻到行动中去。

二、总结教训，推广经验

1、财务意识有待加强

需要强调的是，一定要严格按比例控制整个营运成本，同时，开发费用属于个人借支，涉及到摊销问题，需要绷住弦，树立财务控制的态度。

首先要学会算帐，加强财务分析。各销售部财务主管要主动承担工作，帮助经理算帐、分析，对不同费用间的相互关系加强分析，做到有效的财务管理。既要算好市场的帐，要考虑怎样去进行摊销，又要算好投资的帐，把工作看成是自己的事，从自己的角度出发，什么事情该做，什么事情不该做。

其次，对于医药代表存在的价值，要与他(她)所辖区域的销量相关联，他们的工资可以根据具体的市场情况进行调整，在基本工资和奖金提成上灵活变动，是增加还是减少激励成分，不同销售部可以有不同的处理方式，但任何人不得克扣

他们的工资。

所有的结果最终都落在财务指标上，要抛打紧用，先紧后松，加强费用分析与市场策略的结合。特别是财务主管，要尽量以各种简明扼要的形式如柱状图、饼状图、曲线图等加强分析，帮助经理做好财务控制。

2、严格规范、有效管理

前面说过，我们公司管理的大前提是预算制管理，而制度仍处在不断的完善和修改之中，需要大家共同努力，有了制度就一定要执行，不要流于形式，否则还不如不要制度。管理制度对公司大系统需要、对销售部小系统也同样需要，对规范个人的行为、了解员工动向非常有用。如医药代表日报表、周报表的填写，经理通过其规范的报表很容易就能发现问题，并及时加以追踪解决。

对于年度计划，要将目标计划分解到每个季度、每个月、每一天、每个医药代表、每个医院、每个科室、每个医生，并认真思考要通过哪些通路、方法来达到目标。目标分解了就成了任务，任务是必须要完成的。

要加强目标管理和时间管理，同时经理们要严格要求对自己的管理，要以身作则，才能带好团队。比如，如果经理自己睡懒觉，有怎能要求员工按时上班和勤奋工作？管理是要付出成本的，是成本就一定要出效益。下一步我们正在考虑上erp系统，来简化管理的程序和提高管理的效率和质量。

3、人力资源管理

首先有一个用人标准的事情，我们一直倡导合适的就是最好的，不一定最优秀的就是最好的，在选人用人上，还要注重员工的忠诚度和专业性。

其次在形式表现上，员工的工作能力如开发医院情况，工作效率和工作饱和度也是需要着重考虑的方面。

最后要通过培训，采取不同策略，把医药代表个人资源与公司资源进行有效组合，达到整合资源，发挥团队优势的目的。

在市场人员运用策略上，对于枪手的运用在现在特定的阶段，可以予以考虑，但必须事先向公司声明。

在对医药代表的培训上，主要从三个方面来进行，一是培养大家一个良好的工作习惯，通过经理的榜样作用，加强管理；二是通过召开会议如周会、系统的培训会议来全面对他们进行知识和技能的培训；三是通过市场运营过程中的传帮带，利用辅助性和协同性拜访，带好团队。只有让所有员工的长期目标和短期目标与公司的目标统一起来，涉及到现实的收益、成长的空间、实际能力的提高等诸多方面，只有在过程中不断地兑现和满足大家，才能团结稳定队伍并不断地吸引更多的人才加盟我们的事业。

4、市场策略

各省经理对市场都有不同的感觉，经验固然重要，但它并不是成功的必然。只有将感性和理性结合起来，理论与实践相统一，在市场直觉的基础上，加上科学的分析和研究，这样得到的成功才是一种必然。

不妨看一则关于肯德基的故事：在准备进入中国市场的时候，肯德基针对北京王府井的情况先后派了两位职员进行开店前的调研，第一位职员在到达王府井后，看见熙熙攘攘的人流，凭直觉马上判断值得在王府井开店，于是回去后告诉公司说可以在王府井开店；另一位职员到达王府井后，在主要的路口开始计时统计通过的人流情况，按层次、按年龄加以分类，同时还对北京周围的鸡的来源以及养鸡的饲料等环境进行综合调查，最终通过数据分析，得出可以在王府井开店的结论。

事实证明最终开店的结果是成功的，但两位职员得出结论的方法和过程并不一样，其差别大家可以很容易看到，所以第一位职员回去之后就被降职了。如果我们在市场操作的过程当中，能够把丰富的市场经验和准确科学的市场调查结合起来，则成功将会属于我们。

要学会分析市场，分清主要矛盾与次要矛盾，主要矛盾的主要方面与次要方面，抓住重点，才能有效地开展工作。比如湖北市场，由于网络很熟，开发进医院可能相对比较容易，但临床跟进比较缺乏，所以，下一步的重点就要适当向临床上倾斜，包括招聘临床工作人员等；而湖南市场相对来说，医院开发力量较弱，所以在招聘人员的时候，必须考虑到开发能力和临床维护能力都很强的人。不同的市场，不同的环境，需要采取不同的策略。

在市场推广方面一定要抓住一个中心，结合主要与次要矛盾，有效避免东一榔头，西一棒槌的事情发生。

带金销售是目前市场上普遍应用的主要手段，但绝对不是唯一的手段。从医药行业发展的趋势来看，只有能为医生全方位提供解决方案，专业化、学术化才是未来的方向。我们只有综合运用这些手段，抢占先机，才能走在别人的前面。所以，现阶段首先必须从意识上上升到一种高度，体现出我们专业化、规范化的形象，有效整合各种资源和方法，有系统、有计划地去做市场推广，通过正确的市场策略的运用，来达到我们建设队伍、营建网络的目的。

5、物流管理

一是货物风险的问题，各省级销售部必须注意政策性风险和窜货的风险，加强风险管理的意识，做到预先统筹，以避免临时抓瞎。

再一个就是货物周转率，必须时刻与经销商、医院进行沟通，

随时了解它们的存货状况，发现问题，找到问题产生的原因，及时采取办法加以解决。

三、明确目标，分解任务

各省级销售部在进行目标分解的过程中，既不要保守，也不要画饼充饥，要本着实事求是、务实的态度，用经验值和科学相结合的方法，确定每个区域合理的、可实现的目标。

在目标确定之后，分解到人，到医院，到每季度、每月、每天。在这里，我要强调贯彻“事事落实，事事督导”这八个字，事事落实就是要既事事落实到人，也要事事落实到时间；事事督导就是要实行财务督导、层层督导和相互督导。通过加强过程的管理和监控，来确保目标的达成。

尊敬的董事长：

尊敬的各位来宾、各位同仁、各位员工：

今天我满怀感激与喜悦之情，站在这里代表沈阳置业有限公司总结已经过去的一年多的工作。

首先，感谢公司的股东。是公司股东的高瞻远瞩，以战略投资的眼光投资1亿7千万元成立了这个具有巨大发展潜力和光明前景的公司，非常感激股东一年多来给予了我们以充分的信任、理解和全力的支持。

在这里我也要感谢公司的全体员工及各位员工家属，是大家共同的辛勤努力，创造了“河畔新城”这一沈阳房地产界新品牌，树立了沈阳房地产界一面大旗。面对未来，我为公司拥有这样优秀的干部和员工更加充满信心。

同时也要感谢政府、社会各界朋友对我们的大力支持。需要提及的是营销合作伙伴广州凌峻房地产咨询有限公司；项目总

设计师，沈阳华新国际工程设计顾问有限公司总建筑师马涛先生；“”色彩主设计师，中国美术学院副院长宋健明教授；“”园林景观主设计师，清华大学章俊华教授。正是我们的这些真诚合作者认真负责的工作态度与敬业品行，为项目的顺利发展奠定了牢固的基础，使我们的产品性能别具一格、脱颖而出。

下面我代表沈阳华新联美置业有限公司做过去一年多来的工作报告。

第一部分过去工作的回顾

一、主要经营指标

自20xx年5月份公司正式组建，河畔新城一期可售房屋总套数555套，认购率100%；已经签订《商品房买卖合同》并缴纳房款666套，签约率99%，尚未签约部分预计至明年6月份之前，部分主体封顶以后全部签约。可售住宅面积达22万平方米，预计实现住宅销售收入6亿元；半地下车库、库房、网点销售收入1万元，总销售收入5亿元，预计实现利润2万元。同时形成的股东资产有俱乐部、幼儿园、销售中心、物业用房等。据有关政府部门统计，在20xx年沈阳市住宅房地产开发项目中，河畔新城销售总额、销售率、销售速度三项指标均位于沈阳市第一位。

二、工程进展情况

20xx年河畔新城项目建设取得了突飞猛进的发展，河畔新城于20xx年3月18日正式开工，总占地面积约16.3公顷，一期总建筑面积14.3万平方米[]20xx年全部开工。由于场地动迁和高压线迁移迟缓，五栋多层住宅7月份开工，二栋小高层和三栋多层九月底开工。

工程建设方面：

多层住宅共29栋，有26栋住宅已经全部通过主体结构验收，剩余三个单体正在进行主体结构施工。其中16栋楼土建装饰工程完成70%，剩余10栋楼砌筑工程全部完工。

小高层共2栋，正进行四层主体结构施工。

半地下车库共8个，主体结构全部完工，除8#、9#车库外均通过主体结构验收。

幼儿园，土建装饰工程完成90%，已通过主体结构验收。

物业办公用房，通过主体结构验收，土建装饰工程完成45%。
商业网点，主体结构已全部完工。

俱乐部主体结构全部完工，正进行钢结构的制作和安装。

三、企业品牌建设

品牌是消费者对产品或企业的信赖与忠诚，而且是长期与持久的信赖与忠诚。品牌是在激烈的市场竞争中独树一帜，也是对消费者的郑重承诺，是企业综合素质的体现。未来长期在市场竞争中取胜的法宝就是品牌。

因此，公司成立之初，下决心、花功夫进行品牌的建设，并成功的迈出了第一步。我们在去年就提出“河畔新城”要成为沈阳房地产界的一面旗帜。目前，在沈阳市民中流传着这样一句口头禅“南有河畔新城，北有格林梦夏”，昭示着河畔新城品牌已开始深入人心。

一年来，河畔新城项目先后获得6项全国性荣誉称号、3项省市级荣誉。

20xx年3月，河畔新城项目从全国35个申报项目中脱颖而出，当时唯独河畔新城通过国家住宅与环境工程中心的评审，成

为本年度第一个，也是东北首家“国家健康住宅”试点工程项目。

国家20xx年总经理工作报告a级住宅是建设部根据住宅五大性能指标设定的最高等级住宅[]20xx年7月，在由建设部住宅产业化促进中心与沈阳市住宅产业化管理办公室联合组织的20xx年总经理工作报告a级住宅性能评审会上，河畔新城项目以高分通过评审，成为沈阳首家国家20xx年总经理工作报告a级住宅项目。

20xx年9月，在“中国沈阳第六届房地产交易展示会”上，河畔新城荣获“十大畅销楼盘奖”。

20xx年11月，在万众瞩目的第五届中国住交会上，河畔新城从强手如林、名盘汇翠的参评项目中，脱颖而出，一举夺得“20xx年度中国名盘五十强”。

台区经理技术总结 销售经理工作报告篇七

新年好！首先，我给大家拜年！祝你们合家欢乐，万事如意！

我毛司自20xx年设立以来，在地方各级政府的大力支持下，在客户的带动下，在全体员工的共同努力下，积极贯彻“紧盯市场、苦练内功、创造优势、促进发展”的企业方针，得到的迅猛发展。我们培养了一支优秀的团队，员工队伍从十几人发展到近x百人。我们的厂房建筑面积从几百平方米发展到现在已达2x万平方米。我们的产品已从单纯的来样加工发展到现在能自主开发。我们建立了iso9001—20xx[]ts/16949质量管理体系和企业标准化管理体系，提升了产品质量和企业管理水平。我们实现了销售收入实现了从37万元到亿元的快速增长。这是xx公司的骄傲，这是全体xx人的骄傲！

在这里，我首先感谢在各个岗位上辛勤工作的公司全体员工，是你们用勤劳与智慧铸造了xx公司今天的成就。

xx的事业正在不断壮大。我们不仅生产模具、夹具、检具及汽车零部件，而且还生产家用电器零部件。我们不仅有机械、数控、线切割、铆焊、冲压加工，而且有自动开平、阴极电泳漆、自动喷涂、动平衡等大型自动生产线。我们不仅实行了计算机设计、三维造型等高技术设计加工手段，而且实现了计算机网络管理。我们不仅是“xx”等国内著名汽车制造企业的重点配套商，而且也是“xx”等国内著名家电制造企业的重要合作伙伴。我们不仅有本地的客户群，而且客户群已扩展到xx全省及周边省市。我们不仅赢得了广泛的市场，我们还赢得了良好的信誉。

我相信□xx公司的二次创业刚刚开始，在我们全体员工的共同努力下，只要我们坚持以人为本的方针，尊重科学，尊重人才，努力营造具有自身特色的企业文化和温馨和谐的人际关系，坚持唯才是举以及对人才的不断引进和再培训的用人机制，使人人都有发展的机会□xx公司的明天会更加辉煌。

20xx年，诗司扩大生产规模、强化内部管理、提高经济效益的关键一年。

（一）销售工作。

- 1、汽配产品从单纯为xx公司配套，发展到为省内及周边省市的相关汽车厂家配套，从单一的冲压件配套发展到总成件配套。
- 2、模具方面，在模具车间与产品工程部合并成立模具分厂后，从为公司生产提供模具发展到对外销售。
- 3、向家用电器领域开拓，实现了家用电器零部件的销售，并

使家用电器销售成为公司主要利润增长点。

4、为扩大产品销售，增配了人员，增强的销售力量。

特别要指出的是，我们的销售人员非常吃苦耐劳，涌现出了xx等许多优秀销售员。

（二）技术工作。

1、实现了产品设计与客户需求同步进行，最大限度地满足了客户生产需要。

2、完成了家电配件产品的试制并正式投入生产。

在技术工作中涌现了xx□xx等优秀技术人员。

（三）生产管理。

1、在20xx年3至5月份销售淡、任务少的情况下□xx公司为降低成本收回了部分任务，给我公司造成的很大的压力，特别是人员不稳定。但我们顶住了压力，留下的员工虽然收入较低，但大家都从公司大局着眼，较好地完成了生产任务。事实证明，我们的员工绝大多数都是好样的。

2□xx分厂在建厂期间，我们的员工克服的重重困难，在条件相对艰苦的情况下，能够吃苦耐劳。涌现了xx□xx等一大批优秀员工。

3、今年元月份在生产任务突然上量的情况下，我们的员工顶住压力，经受了考验，连续加班，较好地保证的供货。

（四）质量保证工作、采购供应工作也都在人手不足、任务繁重的情况下，较好地完成了各自的工作。

我们的工作虽然取得了成绩，但也应该看到不足。

- 1、统计数据不准确，不能体现多劳多得。
- 2、劳动定额不完善。
- 3、少数人员管理水平不高，伤害了员工。
- 4、少数干部工作作风不过硬。如下午17：30下班吃饭，19：00回公司加班至20：00，然后还要公司派车送或要求报销的费。

5、少数干部和采购人员坑害公司利益。

- 1、建立了企业标准化管理制度。
- 2、实现了车间目标考核，车间主任与工人工资挂钩。
- 3、开拓了四家新的客户，超额完成了年初计划。
- 4、完成了设备技术改造投资3000万元。
- 5、员工队伍人数达到了500人，基本达到了年初制定的目标。
- 6、解决了员工上下班交通问题。

- 1、对部长、分厂厂长等管理人员的考核没有到位。
- 2、车间主任以上管理人员实行公开招聘没有到位。
- 3、物流管理准确化、准时化、精益化生产没有落实。
- 4、员工的培训工作不到位。
- 5、节能降耗工作没有落实。

6、设备、模具管理、工位器具、周转箱、包装物管理不到位。

7、新产品年底未能实现批量供货。

20xx年，在全体员工的共同努力下，我们基本上完成了年初制定的全年发展计划。

一、推行和完善企业标准化管理体系。

1、实现了以人制变为制度化管理，制度面前人人平等。

2、职责清晰了，责、权、利也明确。

3、员工利益量化，让能干的人、肯干的人得到了实惠。

二、加强了质量管理。

二分厂推行ts/16949质量体系，6月份前通过评审。

三分厂推行iso9001—20xx版质量体系，6月份前通过评审。

三、推行了工资分配制度改革。

1、逐步增大了工资的透明度，让员工干多少得多少心里有了数。

2、模修、机修、调模工工作量化，与产量、质量已挂钩。

3、检验员工作量化了，与产量、质量挂钩，提了高检验员的待遇，同时检验员的技能在接受培训后得到了相应的提高。

4、操作工、辅助工、装箱工、检验员、调模工、模修工、机修工、仓管员、统计员等上班工资有了明确的规定和考核，加班工资也有了明确的规定和考核，超产工资也有了明确的

规定和考核。

5、班组长、车间主任、科长、部长、厂长设了岗位工资和绩效工资，也增强了干部的责任心，在其位谋其政，并得到了相应的报酬。对考核后不称职的干部也劝其辞职，避免影响所在部门部下的利益和公司的利益。

四、进一步加强管理培训和基础培训。在为公司的发燕尾服培养管理人才的同时，全面提高了员工的基本素质。

五、车间主任以上管理人员实行竞争上岗，做到能者上、庸者下。

六、进一步完善劳动定额和所有岗位的量化考核。

七、同时也进一步完善原、辅材料消耗定额，加强了成本控制。

八、强化物流管理，降低了成品库存，做到了准确化、准时化、精益化生产。

九、销售人员实行了月目标考核、开拓2至3家新客户。

十、完善设备、模具、夹具、工位器具、周转箱、包装物的管理工作。

十一、再建20000平方米左右的新厂房，并于20xx年11月份进行验收。

十二、实行上下班交通车改革。

十三、加强市场调研，开发了自己的产品。

20xx年上半年国家继续实行紧缩的货币政策，国内部分企业

形势严峻。美国20xx年2月份新的投资政策出台，大部分美资企业将撤回美国本土。为美资配套的企业压力巨大。国内的经济形势将受到较大的影响。我毛司将从中得到不小的受益。另外，我毛司已进入中型企业，在战略上，公司已做好充分的准备。只要克服目前管理上、制度上的瓶颈，迅速推行企业标准化管理制度体系，公司在这轮经济浪潮中将大显身手。公司的发展将进入新的里程碑的阶段。我坚信全体员工只要努力工作，会为自己是xx人而感到自豪的。

谢谢大家！

台区经理技术总结 销售经理工作报告篇八

20xx年对于我来讲是成长的一年、奋斗的一年、学习的一年、是感恩的一年；首先要感谢敦敦教诲的领导，感谢团结上进的同事帮助鼓励，感谢在我沮丧时鼓励我给我打气相信我的同事，感谢那些给我微笑，接纳我和五洲产品的合作者，因为他们的帮助、认可、信任、鼓励才能使我更加乐于我的工作，更加热爱我的工作。

20xx年，我负责连、徐、宿地区的销售工作，该地区全年销售1000万元，完成全年指标14%，比去年同期增加了1000万元增长率为19%。与去年相比原老经销商的销量都有所增长，开发的新客户销售也基本稳定□20xx年新客户销售额有望有较大突破。

在原有的销售网络的基础上，精耕细作。以各经销商为中心，从一个一个市场入手，同经销商编织五洲产品的销售网络，通过我们的努力，和每个经销商细致沟通，耐心做工作，明确各家经销商经销区域范围，做到不重复，不恶意串货，逐一解决售后服务等各项问题，终于让经销商重拾了销售五洲产品的信心。

连、徐、宿地区三个地区20xx年底只有6家经销商，能够正常

发货的只有4家，空白县市过多，能正常销售的太少□20xx年年初我对空白区域进行重新调研，结合区域生活用纸消费习惯，制定了详细的市场开发方案，寻找合适目标客户，有针对性宣传销售产品。经过一年的努力，全年共开发新客户6家，终端连锁超市1家。