

2023年管理者的工作报告(汇总8篇)

在经济发展迅速的今天，报告不再是罕见的东西，报告中提到的所有信息应该是准确无误的。那么什么样的报告才是有效的呢？下面是小编带来的优秀报告范文，希望大家能够喜欢！

管理者的工作报告篇一

思想道德素质。人力资源管理人员应具有较高的马克思主义理论水平和政策水平，把坚定正确的政治方向放在第一位，具有强烈的事业心和责任感，形成崇高的道德品质、高尚的道德情操和道德境界。在人力资源开发与管理中必须严格自律、坚持原则、不徇私情、秉公办事、脚踏实地、兢兢业业、与时俱进、开拓创新、团结协作、干事创业，以广大人民群众的根本利益为切入点，完成历史赋予的神圣职责，为企业可持续发展做出积极的贡献。

心理素质。人力资源管理人员应具有较强的心理承受能力，良好的心理健康素质。面对各种压力要意志坚强、不怕压力、无所畏惧，还要心胸开阔、不计个人得失，并能容忍和原谅别人的过失，以良好的心理健康素质面对人和资源开发与管理中可能出现的新情况、新问题。

知识素质。人力资源管理人员应具备本体性知识、信息知识、人文知识和实践知识，对企业经营管理活动的主要内容要有所了解 and 掌握，从而具备较强的政策水平、宽广的业务知识、精湛的理论水平、丰富的实践能力。只有这样才能得到别人的尊重和信任，才能在人力资源有效开发与管理中施展各自的才华，把握时代的脉搏，推动人力资源开发与管理工作协调发展、整体推进。

能力素质。人力资源管理人员应具备的能力主要有管理能力、

文字组织能力、语言表达能力、计算机操作能力、外语能力、交流与合作能力、获取和处理信息的能力、学习能力、计算能力、分析和解决问题的能力等。

科研素质。人力资源管理人员要加大科研创新力度，坚持不懈地探索和研究，从新的广度和深度上，从新的视角重新审视人力资源管理工作，以新的动力激发起重新研究探讨人力资源管理理论，以先进的理论组织好自己的本职工作，大力实施由经验型向科研型的转变。

身体素质。身体是革命的本钱，干好本职工作，必须有健康的身体，要劳逸结合，做到精力充沛、精神饱满、身体健壮，适应人力资源开发与管理这一繁重的工作，承受住各种压力，始终保持旺盛的精力。

管理者的工作报告篇二

- 2、做好学生宿舍内务卫生、晚自习及晚休管理与督查工作；
- 4、完善学生宿舍管理和教育的规章制度，做好学生宿舍建档工作；
- 5、编制新生住宿计划，安排新生住宿；
- 6、办理毕业生离校退宿手续；
- 7、安排好寒、暑假留校学生的住宿；
- 8、学生宿舍文化的创建；
- 9、做好学生公寓量化考评工作；
- 11、经常深入学生宿舍，了解学生心声，主动为学生做好服务工作；

- 12、做好住宿协议签订前的相关审核、协调工作；
- 13、协调各院部做好学生公寓管理工作；
- 14、及时完成领导交办的其他工作。

管理者的工作报告篇三

1. 分类整理并管理好教导处各类文件、资料；积累、保管、提供、利用教学资料，教学服务，为教师服务、为学生服务。
2. 做好招生、考试、编班、学生成绩及各方面表现的登录、汇总。
3. 各年级学生学籍名册必须完整，并按时填好归档，做到无差错。运用微机管理学籍，实现学籍管理现代化、科学化、规范化。纸质、电子学生档案的管理。
4. 热情接待家长、学生来访。
5. 经校长、教导主任批准办理转学、复学、休学等相关手续。按时办理毕业生的毕业证书和会考合格证书。
6. 处理各种各类教育教学资料归档及教导处的临时工作。

管理者的工作报告篇四

不管工作多少年，在业务能力方面有多少提升，在进行个人业务工作报告时，都要进行最为详细的总结。以下是一份，请参考。

一、扎实学习专业知识，不断提高学识水平

为了做好思想政治工作，我坚持学习与思想政治工作密切相

关的学科知识，从1984年技校毕业参加工作后，于1989年至1992年自修了山师大中文系汉语言文学专业毕业。系统学习了马克思主义哲学、政治经济学、科学社会主义、中共-党史四门基础理论课。认真学习党的基本路线，系统学习了〈邓-小-平文选〉，十六大精神和江-泽-民同志三个代表重要思想。通过学习，更加深刻地认识到邓-小-平理论的地位和作用，认识到社会主义必然战胜资本主义的历史发展规律，增强了党性观念，坚定了在思想政治工作岗位上，为实现共产主义奋斗终身的信心。现在，为进一步提高自己，我又于2001年考取了博山区委党校经济管理本科班，继续深造。

二、立足本职，狠抓企业思想政治工作

通过政治理论学习，不仅提高了思想政治觉悟和理论水平，而且坚持理论指导实践。自己作为公司政工科科长，在工作中，向实践学习，向群众学习，向先进的同志学习，不断提高充实自己。注意尊重职工群众的主人翁地位，关心群众，依靠群众，发挥群众的力量和智慧办好企业，增强企业的凝聚力。公司绿巨人纯净水厂开业前夕，广大职工不怕困难，日夜奋战，齐心协力，无私奉献，取得了显著成绩，对此，我及时进行总结，在市供水系统政研会上发表了《实施一业为主，多种经营方针，开辟以水养水、发展三产战略》，将公司的成功经验和职工中先进典型进行了大力宣传，收到了极大的轰动效果。同时，狠抓公司的对外宣传工作，专门成立的宣传工作小组，签定宣传工作计划责任书，组织对外宣传。几年来，公司的对外力度不断加大，先后发表各类稿件一千余篇，收到了较好效果。自己撰写的《浅谈企业文化建设与企业思想政治工作的相互作用》以及《当前加强企业思想政治工作的几点做法和认识》等论文先后在市供水系统政研会上获奖。

三、严于律己，为供水事业积极奉献

多年来，自己作为一名共-产-党员，一名政工干部，我在各

方面严格要求自己，努力做到工作上勤奋，纪律上严守，作风上务实，作为上廉洁。在自己的工作岗位上，扎实工作，不断加强思想作风建设，得到了公司领导和广大职工的一致好评。在今后工作中，将更加严格要求自己，狠抓理论学习不放松，积极探索新形势下思想政治工作方向，为公司的发展做出更大的贡献。

时光荏苒，三个月的实习期很快就要过去了，回首过去的三个月，内心不禁感慨万千……（时间如梭，转眼间将跨过三个月实习期之坎），回首望，虽没有轰轰烈烈的战果，但也算经历了一段不平凡的考验和磨砺。

财务工作十余年，也写了近很多份的总结，按说，定期对自己进行一番盘点，也是对自己的一种鞭策吧。

作为**集团子公司的华品房产、华建策划、商业公司的财务，财务部应算是关键部门之一，对内不仅要求迅速熟悉集团财务制度，熟悉财务软件的操作，而且还应适应不断提升财务管理水平的要求，对外要应对税务、审计及财政等机关的各项检查、掌握税收政策及合理应用。在这三个月里在领导的支持，在同仁的配合下我终于将各项工作都扛下来了。本人感觉自身综合工作能力相比以前又迈进了一步。回顾即将过去的三个月，在部门经理的正确领导下，本人的工作着重于公司的经营方针、宗旨和效益目标上，紧紧围绕重点展开工作，紧跟公司各项工作部署，在核算、管理方面做了应尽的责任。为了总结经验，发扬成绩，克服不足，以及集团行政部的要求，现将三个月的工作做如下简要回顾和总结。

实习期的工作可以分以下三个方面：

一、费用成本、客户往来方面的管理

1. 规范了低值易耗品的核算管理，全面建立低值易耗品台帐，从易耗品的购买、领用全面跟踪，方便企业更全面的了解这

些价值较低物资的分布情况，加强管理。

2. 在集团财务制度的基础上规范了华品成本费用的管理，明确了成本费用的分类，重新整理了科目，为加强了项目管理，分门别类的`计算实际消耗的费用项目，真实反映当期的成本。为绩效管理提供参考依据。

3. 规范商业公司财务帐套布局设置，根据商业公司特点，设置相应帐套，通过辅助帐中客户、仓库模块的核算使博科软件充分发挥出作用，能够及时有效的反映财务数据，满足未来经营管理的需要。

二、 会计基础工作

(1) 认真执行《会计法》，进一步加强财务基础工作的指导，规范记账凭证的编制，严格对原始凭证的合理性进行审核，强化会计档案的管理等。

(2) 根据集团的指示，对华品公司会计电算化情况进行了备案，使财务工作符合财政部的需要，更加规范化，为不断提高财务工作质量而努力。

(3) 按规定时间编制本公司及集团公司需要的各种类型的财务报表，及时申报各项税金。

(1) 按公司要求对商业公司包租的商业地产进行登记、分析，对各项收入监督、审核，制定相应的财务制度。统一核算口径，日常工作中，及时沟通、密切联系并注意对他们的工作提出些指导性的意见，与各分公司、集团财务管理部建立了良好的合作关系。

(2) 正确计算各项税款及个人所得税，及时、足额地缴纳税款，积极配合税务部门新的税收申报要求，及时发现违背税务法规的问题并予以改正，保持与税务部门的沟通与联系，

取得他们的支持与指导。

(3) 在紧张的工作之余，加强财务部团队建设，打造一个业务全面，工作热情高涨的团队。作为一个基层财务工作管理者，注意充分发挥财无部其他员工的主观能动性及工作积极性。提高团队的整体素质，树立起开拓创新、务实高效的部门新形象。

(4) 作为基层管理者，我充分认识到自己既是一个管理者，更是一个执行者，是集团财务管理部对外的一个窗口。要想做好财务工作，除了熟悉业务外，还需要负责具体的工作及业务，首先要以身作则，这样才能保证在目前的情况下，大家都能够主动承担工作。

新的工作岗位意味着新的起点、新的机遇、新的挑战，本人决心再接再厉，更上一层楼。在今后的日子里我们将向财务精细化管理进军，精细化财务管理需要“确保营运资金流转顺畅”、“确保投资效益”、“优化财务管理手段”等，这样，就足以对公司的财务管理做精做细。要以“细”为起点，做到细致入微，对每一岗位、部门的每一项具体的业务，都建立起一套相应的成本归集。并将财务管理的触角延伸到公司的各个经营领域，通过行使财务监督职能，拓展财务管理与服务职能，实现财务管理“零”死角，挖掘财务活动的潜在价值。虽然，精细化财务管理是件极为复杂的事情，其实正所谓“天下难事始于易，天下大事始于细”。

管理者的工作报告篇五

要有一个很好的口碑，人品要好，说话要有分量，要让理字站在你这，让别人认可你是对的。说话算数，你最好先拿个不负责型的员工开除了，杀鸡敬猴，树立威信，有过错就承认。（前提要有口才）要有很细的观察习惯，要看到

你酒店的缺点和优点，以便改善。换位思考顾客和员工们的感受。

5 星酒店不会所有的事让你管吧，找个信任的人管财会，记得要留心眼，防人之心不可无！

英语呢能听明白就好，别说你要跟外资合作开酒店，够用就好了。

不要太懒，多出来看酒店运营的怎么样。

在企业中领导人是各形各异，要针对自己的企业做好领导也不外乎于在管理上下大功夫。

作为企业的领导人对企业要做什么、对员工要做什么、对市场要做什么？这完全是领导人的一种管理能力、和决策能力，更是取决于领导自身的能力与素质。

企业的领导人对企业的管理要做到实：就是对企业的制度规范和完善，当然也要认识当前的形式是怎样的，这样才能对症下药。如果只是看到的是表面问题，只对当前的问题做出决定，那会免不了死灰复燃的，现在不少的企业只看到了头疼治头，脚疼治脚的方法，没有从根本上解决问题的所在，久而久之就会影响到整个企业。

当然不是让制度放到嘴边的，要从内心里表现出来、做出来，时刻记意在心里。制度是规范企业的不是让企业拿来作利剑的，是让企业的员工时时刻刻来遵守的，把它作为一种企业的文化，人人都要学习这种文化，当然这要从领导自身做起，是要发挥领导的作用去带动企业员工的积极性、自觉性，不能象一颗螺丝一样只要把它拧紧就可以高枕无忧。

领导的决策是企业的发展的根本，如果企业没有了领导的决策就象是鱼儿没有了水。所以领导的决策是关乎企业向前发

展的关键，那么企业领导本身的素质和文化水平与市场发展的需求要跟随现代企业管理和发展的步伐。有道是画龙点睛，这点睛就可以说是一个企业的领导，整个企业的精髓，企业领导人的一切水准也就会反应出企业水准。重要的是企业领导自身水平是什么样的，要从哪方面着手？着手的力度应在哪？往往领导人是从全面着手的，但又看不到问题的所在原因也就不能从哪着手了，所以也只能任由其发展到最后反而做的一团糟，领导说员工不好好做事、不听从管理，员工说领导无能、不好甚至骂领导。这些方面恰恰是企业最难解决的，要从根本上解决问题的所在，就是作为领导人要看清事、物出现的原因找到根源，为什么会出现？是从哪出现？以后怎样做才能让类似的事、物不会再出现。而不是出现了！我用制度处理你，让你不敢再犯，这样的话在员工心里也不会服气领导的所作所为，会更加增强领导与员工之间的矛盾化。

还要从工作上分工、分岗、分职、分位。员工有了自己的岗位后就会增强自身的责任感，（人是有私心，做好了己的才能有时间和精力帮助他人）也就是说要分工明确，从根本上打破原有的大集体思想。

在对员工分工时要充分看到员工自身的兴趣与爱好。（兴趣是最好的老师）

一要看要让员工感觉不错的饭碗，也就是薪金收入，但重要的是主要是一种心理感觉，能够满足员工自身生活中和各种需求，与各个行业、岗位相比较处于中上等水平，这样可以使员工在本企业中有一种自豪感。

二是给员工一个展示自己的舞台，使员工有成就感。这个舞台能够使员工的知识用上，能力发挥出来，智慧彰显出来，员工就会有一种成就感。无论如何普通的员工心中也期盼着舞台感和成就感。因为任何人都有一个共同的需要，即受到组织成员的尊重。怎么能赢得组织其他成员的尊重呢？*的就是自己过硬的本领，这个本领体现在组织所需要和承认的

知识，解决工作实际问题的能力以及组织发展所需要的智慧。如果一个员工所拥有的知识、能力和智慧不是组织所需要的，甚至是组织所批判排斥的，那么，这位员工是不会受到组织其他成员的尊重，甚至还会遭到奚落），也就是说员工拥有的知识和能力以及智慧在组织中不能用上和发挥出来，员工就没有舞台感和成就感。

三是给员工足够一个成长的空间，员工在自己的知识派上用场、能力发挥出来、智慧彰显出来的同时，还需要学到新的知识、提高自己的能力、增进自己的智慧。这样员工才会感觉到自己在成长。否则，员工就会有被掏空的感觉，感觉到自己在被企业组织所压榨，而缺少安全感。这时员工就会想着去充电。因此说，如果一个企业组织纯粹是一个机械性的工作场所，而不是一个学习型的组织，是留不住人才的’。许多企业之所以发展到一定规模后，不少骨干会纷纷跳槽，或自立门户，其原因就是企业不能满足这些急需成长员工的成长需要。所以，企业组织永续成长，是比高薪更能满足员工的有效方法。

四是员工由于年龄和经验与参加工作的时间来看，要充分给予员工机会与机遇。刚参加工作的年轻人，追求成长感强烈。因为刚参加工作的人在事业上和技能上都是零状态，所以急于成长，否则其它需要都无从谈起。工作一段时间后，学会了一定的专业技能，积累了一定的工作经验，就希望得到组织成员的认同与尊重，所以成就感的愿望强烈。

重要的是企业领导人不要轻易许诺，一旦吊起员工的胃口，而到后来很有可能无法兑现承诺，将失信于员工。同时也不要过多地限制什么，避免矛盾激化。对原来明显不合理的地方可以去掉而不要轻易改。

对于市场现在不是坐在家里就会卖掉产品的那个年代了，要充分认识市场跟随市场发展的步伐看清当前市场的需求和产品的卖点，开发出客户想要的新产品和客户所向往的企业的

信誉、服务和质量。不能再象以前的计划经济一样产出产品后再去到市场上卖。

作为企业的领导人要看清、认清、找到问题的根源、发挥企业决策的正确思路和发挥员工自身的优势、把问题落到实处、不断观模市场的发展规律、了解客户之所想、所需。真正的把企业做好，那才是一个企业领导人的作用、水平、素质和才能。

打造卓越的领导力

取长补短 构筑企业核心团队

因地制宜 运用各种领导方式

企业要想在激烈的竞争中立于不败之地，获得持续健康的发展，打造卓越的领导力是关键。培育卓越的领导力，首先要求企业必须构筑一个强有力的核心团队并使它高效运转。其次，作为企业的领导人，应根据实际情况，因地制宜、有的放矢地运用各种领导方式。企业文化和领导力是同一问题的两个方面，要想打造卓越的领导力，企业还要必须塑造自己的价值观并始终以这一价值观来指导行动。

构筑企业核心团队

企业要发展，需要一个稳定、可靠的核心团队，这就是平时大家所说的“搭班子”。作为企业领导人，搭建一个优秀的核心团队是第一要务，也是领导力的一个重要体现，一个强有力的核心团队能够促使企业领导力的提升。

选择核心团队成员

如何搭好这个班子，企业领导者首先要面临的的就是核心团队成员的选择问题。从来源上看，不外乎有内部培养和外部招

聘两种方式。无论是自己带大的还是外聘的，核心团队成員必須擁有不同的層次和特長，才能使成員之間取長補短、互相配合，獲得“1+12”的效果。如果在一個核心團隊里大家的專長、能力和經驗類似，那就意味著整個團隊在其它很多重要的地方專長就越少，就會產生管理的“短板”。

除了專長、能力和經驗需要互補外，選擇班子成員時，還應考慮企業所處的發展階段。企業處於不同的發展階段，對核心團隊成員的要求不盡相同。處於創業時期的團隊，其核心成員一般都較少，少則三四人，多則十來人，這時候就應該選擇相互熟悉的同學、朋友、校友或同鄉，有利於迅速形成團隊的向心力和凝聚力。如位列中國民营企业三甲之一的上海復星高科技集團，其創業團隊中的5人均是復旦大學畢業，相互之間知根知底，創業之初就能夠根據每個成員的能力特點做出合理分工，形成了一個戰鬥力極強的核心團隊，在10年中創造了近百億淨資產的神話。當企業發展到一定階段後，核心成員就不能僅僅局限於創業時期的人員，而應該在文化背景、知識結構等方面進行平衡，否則不僅會影響企業的發展速度，而且還可能會為企業長期發展埋下致命的隱患。

建立信任關係

正確選擇核心團隊成員僅是班子建設的基礎，要保證這些核心成員能夠心往一處想、力往一處使，真正形成一個高績效的團隊，建立信任關係是最為重要的。如果團隊成員之間貌合神離、互相猜疑，怎麼可能形成一個高效率的、富有凝聚力和戰鬥力的團隊？因此，作為企業的領導人，應該在團隊內部營造相互信任的氛圍。

人力資源管理者工具一：招聘面試的star原則

招聘面試是hr經理的一項重要工作內容，每個成功的經理人都必須具備高超的招聘面試技巧，使合適的人在合適的崗位

上，创造岗位高绩效。所谓star原则，即situation（背景）、task（任务）、action（行动）和result（结果）四个英文单词的首字母组合。在对应聘人员进行面试的时候，不妨试试star原则。star原则是面试过程中涉及实质性内容的谈话程序，任何有效的面试都必须遵循这个程序。在与人力资源管理者人员交谈时，首先要了解应聘人员以前的工作背景，即所谓的背景调查（situation），然后着重了解该员工具体的工作任务（task）都是哪些，每一项工作任务都是怎么做的，都采取了哪些行动（action），所采取行动的结果如何（result）。通过以上四个步骤，hr经理基本可以控制整个面试的过程，招聘到合适的人才。

人力资源管理者工具二：职责清晰

人力资源管理者工具三：目标管理的smart原则

人力资源管理者工具四：有效管理的pdca原则

人力资源管理者工具五：经理职业化的mkash原则

所谓mkash原则，即是：

3. 技能（skill）技能是经理赖以开展工作的必要手段。只有知识，没有技能，寸步难行。试想，一个经理如果不具备沟通的技能，怎么与人沟通，怎么开展工作？没有人际交往技能，怎么和下属建立和谐的人际关系？技能的锻炼应该提高到与知识同等的高度，不断将知识转化为能力。

管理者的工作报告篇六

一、团总支是团的基层组织，在党总支和院团委的领导下工作，团总支是系级团组织的核心，在系级团工作中发挥主导

作用。

二、根据党的中心工作和上级团组织的工作部署，围绕培养“四有”新人的目标，结合青年特点，以学习为中心，全面开展团的工作。

三、规划、组织本单位团的工作，制定工作计划，定期召开团支部书记例会，传达上级指示，研究重大问题，讨论布置工作任务，总结交流工作情况。

四、组织团员青年学习马克思主义、毛泽东思想、学习邓小平建设中国特色社会主义理论，学习党的路线、方针、政策、宣传和执行上级党团组织的指示和决定，充分发挥团组织的突击也队作用和团员的模范带头作用。

五、加强团的思想建设和组织建设，健全团内“三会二薄二制一册一课”（团小组会、团支委会、团员大会；团会、团课教育记录簿；支委会会议记录簿；青年团员名册；团员教育评议制度、团员年度团籍注册制度；团课），完善团的各项工作制度。

六、加强团组织的日常管理工作，做好团员证的管理、发展新团员、团员组织关系接转、团费的收缴、违纪团员的教育、处理和团工作情况统计等工作事项，做好团总支活动经费的使用和管理工作的。

七、关心团员青年的思想、学习和生活，代表青年利益，调查研究青年工作中的实践问题，及时向上级反映团员青年的意见，并提出解决问题的建议。

八、组织开展校园文化、社会实践、学术科技等内容的学生课余活动，丰富和活跃学生业余生活，促进健康、文明的系风和校风的形成。

九、指导和帮助系学生会、学生社团依照各自章程，积极主动地开展工作，支持学生会和学生社团的工作。

配合系党总支和系行政做好学生的日常教育和管理工作的。

管理者的工作报告篇七

时光荏苒，光阴似箭，自康杰代班以来，已有一个年头之久，从中经历了很多坎坷，也学到了很多的东西，班组也一直在一个比较好的状态下运转。本以为自己对基层管理已略知一二，自八月二十四日班长考核领导点评之后，我仔细端读试卷良久，方知自己作为最基层的企业管理者，诸多方面还深有不足。

首先是自身管理方面：作为一个优秀的班组长，本身自己必须以身作则，公司要求的规章制度自己必须带头做好。而自己却一直在个人形象方面稍显随意，譬如上班期间，无意识的卷袖，不带防护眼镜等，由于过于自信对物料性质、设备运转、生产运行岗位过于了解，知道哪些岗位可能会发生突发事件，而有选择性的做到防护，从而不自觉地让员工养成了坏的习惯。虽整日班前班后，包括班中巡查期间，对员工都是耳提面命，可效果依旧收之甚微。对此，以后自己会在这方面严格要求自己，努力执行ehs要求的防护到位，切实做好员工的安全防护工作。

其次是员工管理方面：作为一个优秀的管理者，自己必须要深入了解自己的下属，包括他（她）的人品、性格、爱好、处事作风、工作能力等诸多方面，针对不同性格、不同年龄段、不同能力的人应该分别予以不同的管理方式、说话语气和工作任务，做到人尽其才，物尽其用。同时要懂得关心自己的员工，真诚的关心。当他们犯错的时候，除了批评外还要多加鼓励，以及对其的信任，让他（她）体会到领导层的关心与器重，让他知道我们不但是上下级关系、同事关系，我们还是互相支持、关心的朋友关系。当然，作为管理者，

同样要在员工面前树立自己的威信。这种威信不是靠恶语批评，也不是靠一味的做老好人树立起来的。一个真正优秀的管理者，是要让自己的员工中的一大部分人说你好，一小部分说你坏，才能称之为优秀的管理者。因为管理者不是员工，只要做好自己的分内事就行了，你需要的是一个团队的力量，你需要说你好的人的支持，你同样需要说你坏的人的执行。因为朋友和同事概念上的执行力度的效果迥然不同，好坏恰恰能做到互补。譬如自己带班以来，从当初的谭玉华谭师傅的接班时的百般刁难、锱铢必究，王文强、杨猛等老员工在我班的不屑与刻意逃避重任，以及年轻员工的夜班随意离岗与经验匮乏，委实给了我巨大压力，深感管理是一门很深的学问，是一种艺术。如何在这个浓缩的有着形形色色的代写论文人物的小社会中把这个团体玩转起来，不光需要埋头苦干的精神，还需要胆识和魄力。对于无理取闹的员工要予以颜色，让其深知自己不是谁都可以随便捏的柿子；对于不屑你的员工要让他认识到你的能力，无论是理论、实践、还是为人处事方面，你都要做到让他知道你比他强（至少不差）；对于年轻员工，要严格要求执行公司规章制度，事不过三，再犯同样错误，绝不姑息；同样还要让大家了解到你一直在努力地想把这个班组带好，想让每个人都得到领导的肯定与认可，这样慢慢的他们就会从心里折服与你，慢慢的这个团队就成型了。

当然，由于自己社会阅历，经验方面还有所欠缺，对于员工心理等各个方面拿捏的还不是很好，对某些员工的想法没有深入的了解，从而导致班组偶尔的不和谐。譬如七月份在u9713离心岗位的陈东风与取代岗位新进员工胡波发生口角就是一个典型例子：由于公司极少数员工的挑拨，导致其对离心岗位颇有怨言，虽予以调动，但因时间仓促，未及时了解新近员工胡波性格特征，第一天相处，没有很好的磨合，由于岗位操作方式不同，导致矛盾，最后演化为口角，虽及时制止，但此次之后深知不同员工，性格上的差异与岗位安排的重要性。以后自己会在这方面多加用心，争取做到每位员工都在一个好的情绪下认真的工作。

最后，作为一个优秀的班组长，在下级面前要代表公司的立场说话，在上级面前要做好下级的工作，全力辅助领导的工作，从而让整个生产工序在一个顺畅的环境下进行。

总之，经过上次的考核，感触颇多，深知自己在现场管理，人员管理，生产管理，甚至包括自身管理方面还有很大的不足，以后自己将不遗余力的做好自己应该做的工作，争取成为一个优秀的基层管理者，不辜负领导的期望和栽培之心！

生活总是不能老是随人愿。没离开禧尚之前觉得海阔天空任我行，然后放着所谓白领级的工资无敌轻松的工作不要，毅然决然辞职鸟。然后找工作，慌了一个星期，怕太阳晒怕辛苦一顺路就去了尊安。跟最讨厌英文却做外贸一样，最讨厌忽悠却做车险了，妈的还是电话销售！

培训了四天，我是优秀学员，得了大红本本。自信满满以为自己无敌了。然后正式进入工作状态。最后一个破蛋出单的是我，第一个月出单最少的是我，这个月到目前为止出单最少最后破蛋的还是我。经理最照顾的是我因为我实在太笨了而且看起来好像挺弱的，她担心我想不开虽然比我小几岁□nnd比我小几岁当经理了！好吧，尽量少说粗话！通过辞职通过新工作，让我感慨良多受益匪浅。

1. 没有文化真的很可怕，没有能力更可怕。

我以为我没文化已经很可怕了，进了尊安，发现没能力更可怕。主管，经理都是很年轻的小姑娘，有好多都是比我小的，但是做事却雷厉风行，严谨认真，心里常常暗暗叹服。同事的口才更是了得，能把死的说成活的，快死的能说成活蹦乱跳的，活得好好的能捧上天当美猴王了。文化知识可以补充，很多企业都有培训，都是读过书的人，学习能力都不会太差。但能力并不是每个人都有，所以要多加锻炼。特别是趁年轻，尽量多学习多揣摩，可不能像我现在这样，老大徒伤悲。

2. 口才很重要，说服力更重要

做销售的，不单单要对所卖产品熟悉，专业，透彻，说明力更重要。口才只是表面的装饰，说明力才是重点。说服力不够，很难说到客户心坎上，同理性不足，达不到共鸣，当然不能引起客户对你的信任，就更谈不上和你合作，买单。怎么才能说服力呢？首先要相信自己，说服别人之前必须要说服自己，只有自己肯定了自己的话，才有可能让别人相信你的话。然后是有针对有重点，有的放矢的去说明你的产品，不能一大通乱七八糟不知所云。客户没有时间听你废话，尽量用简单有效的几句说出你的目的。当和客户发生异议时，要有同理性，顺着客户的心理往下走，才能增加客户的好感度，达到共鸣。最后主动出击，让客户看清利弊，做出选择。当然，很多只能说yes的问题，最好都扔给客户自己去回答，这样的话，你在说明客户的过程中，也引导了客户自己说服自己，事半功倍。

3. 态度决定一切

做销售考验人的心理承受力，做电销考验人的忍耐极限。没有良好的心态，就会容易受到客户的影响。上一个客户让你很不爽，如果不能及时调整情绪，你的不爽就直接影响下一个客户，这样恶性循环，你就失去客户的好感度，那么接下来的沟通就变得难上加难。没有人愿意跟黑脸的张飞说话，所以不打笑脸人，你开开心心乐呵呵的和客户沟通，客户大多态度也会柔顺很多，能够听进去的话也多点，那么成功的希望就大点了。

4. 艺术说话，展现个人魅力

你在销售产品的同时，也是在销售你这个人。这当然是和个人性格有关的。但是每个人都是有魅力的，怎么样展现自己的个人魅力，就靠说话的艺术。没什么人愿意听你语调平平念书一样宣读你的产品你的优势。说话跟唱歌似的，人家喜

欢刘德华你就唱忘情水，人家喜欢周杰伦你就唱青花瓷，当然，就算人家喜欢李宇春你也最好能哼哼几句阿么阿么。所谓见人说人话见鬼说鬼话，在销售方面，绝对是褒义。

5. 要学会感恩

公司理念，感恩放第一。学会感恩，你会得到更多。这个适用在任何行业任何领域任何人任何物。只有心怀感恩，上帝才会给你更多回报！

总结写了那么多，都是从自己的不足来总结的。希望自己能看到自己的不足，加油努力，做到最好，给自己一个完满的结局。就算转不了证，也要努力过才知道自己行或不行□xx□加油！！！！

1、严格要求自己，不断提高素质

作为一名领导司机，我深深体会到职责所在。我严格要求自己的言行，注意时刻维护良好的形象，同时积极配合领导的工作，比较圆满地完成了领导吩咐的任务。在闲暇之余，我与车队其他同事经常交流如何提高驾驶技术、模范遵守交通法规等问题，不断提高自己的驾驶技能和守法意识。

2、扎扎实实工作，勤勤恳恳服务

一年来，我坚守自己的岗位，严格遵守规章制度，不迟到，不早退，做到提前检查，提前预防，坚持做好汽车的保养与保洁工作，礼貌待客，准确及时地完成领导安排的工作任务。在日常的生活和工作中，我与同事和睦相处，积极配合同事们的工作，热心为同事服务。

3、严格遵守法律，谨慎安全行车

因为岗位的特殊性，我行车之前或出差在外的过程中，滴酒

不沾，时刻保持清醒的头脑，严格遵守交通法律法规，文明驾驶，安全行车。

通过努力学习和实践，我的安全驾驶技能得到了提高，但与领导的要求相比，还存在一定的差距，我会在今后的工作中加以改进，扬长避短，坚持学习，不断提高，让本职工作上新的台阶。

管理者的工作报告篇八

一切管理活动都是围绕目的展开的，管理者在管理活动中，无论是认识问题，还是分析问题，最终都是围绕解决问题而进行的，解决管理中所遇到的各种问题是管理的最终目的所在。

要解决问题，管理者必须具备以下几种能力：

一、协调关系能力

管理，包括对人和事两方面的管理，其中对事的管理也需要人去执行，去协调，去管理。工作中，不同的人都处于复杂的人际关系中，如何协调人与人之间的关系，使人与人能融洽相处，密切配合，人对事能尽其所能，不至大材小用，也不会不胜其任，这就需要管理者具有良好的协调关系能力，做到尽善尽美的安排。

二、沟通能力

语言是管理中的一门艺术。在管理活动中，管理者需要以身作则，更需要善于语言表达，来讲解分配各项任务，沟通协调人事关系。简明扼要的语言可以让员工对自己的工作有充分的了解和认识，使其尽快开展工作；恰如其分的表达可以

协调人际关系，激发员工积极性，使其全身心的投入工作。语言是管理活动的催化剂和润滑剂，良好的沟通能力可以使管理工作事半功倍，是每个管理者必须具备的管理技能之一。

三、应急处事能力

正如前述，管理活动是一个动态发展的过程，在管理过程中，难免会遇到各种各样的突发事件，打乱管理计划。管理者此时如果自乱阵脚，不能及时妥善处理，必然会导致整个工作团队的精神紧张，方寸大乱。因此管理者必须具备较强的应急处事能力，遇到突发事件时，能安之若素，冷静分析，从容对待，合理解决。这不仅提升了管理者自身的个人魅力和威望，更提升了整个管理团队的信心和信念，使团队效率不断提升。

四、灵活变通能力

管理无定式，世界上没有一成不变的管理活动，也没有放之四海而皆准的管理万能公式。所谓具体问题具体分析，就是要求管理者在管理活动中能具备灵活变通能力，善于按章办事而不迷信教条，善于类比解决而不至本本主义。把握事情本质，灵活变通，具体对待，是每一个管理者都需具备的基本素质。

五、引导教育能力

再完善的预防系统都不可能万无一失，再万能的灵丹妙药都不能百病包治，管理活动中要面对各种复杂的人事，再高明的管理者都不能达到十全十美，毫无瑕疵。任何人都难免会犯错，对有错误认识的员工进行引导教育，使其充分认识到自己的错误，并能及时改正，正如对堵塞的管道进行及时疏通，使其重新发挥效用；又如对偏离轨道，背离目标的航船方向的及时调整，为其指明方向，使其重返轨迹。引导教育能力是对已有偏差错误及时更正调整的能力，是每个管理者

必须具备的基本素质之一。

六、计划能力

计划是按章办事中的“章”，是对工作目标的定位和工作方法的选择。计划对于个人而言，能够减少其漫无目的的随波逐流和无所适从的徘徊游离；对团队而言，可以规划集体的方向，使每个成员的力量和信念都朝着统一的方向前进。管理者的计划能力，可以减少团队成员不知所措的蛮力，意见相左的分力，背离目标的反力和消极怠惰的不出力。计划不仅可以使每个人都出力尽力，还可以让所有人都朝着统一的方向努力，使整个团队产生动力合力，始终都围绕着管理目标坚持不懈，始终如一。

管理者是管理任务的决策者，是管理计划的制定者，是团队工作的协调者，是团队成员的领导者。管理者必须具备全面而精湛的管理能力，才能合理利用资源的所有优势，才能充分发挥团队的最大力量，才能解决不断涌现的管理问题，才能不断达到管理目标，实现管理目的，才是一个合格而优秀的管理者。

1. 作为下属是否晋升的依据；因为民营企业里的管理还不成熟和规范，普遍会存在这样一种弊病，就是“一人飞升，仙及鸡犬”，意思就是说领导晋升后，拥护他的下属就会得到提拔，这样通常会将一些重要的关键的岗位，交给能力不足的人，而后能力不足的人又提拔一些拥护自己的骨干，从而形成一个管理上的恶性循环。当然，在实施绩效考核后，员工的工作成果会很直观的反映出来，哪里做得不好，哪里还需要改进，该员工是否能够胜任本岗位，甚至是否能晋升等等都有了一个评判的依据。

2. 作为下属是否调薪的依据；不少企业里，很多部门经理都很苦恼，手上堆的调薪单太多，调还是不调，没有依据。如果调，调的比例是多少，依据是什么，其他下属会不会有影

响？如果不调，也许就会影响这位员工的工作积极性，甚至是离开公司。如果有完善的考核系统，员工自己就会明白，想拿到多少工资，就得做到何种程度，达到什么样的`结果，从而也激发了员工的工作积极性。

3. 明确了下属工作事项，能有效管理下属；绩效管理是自上而下的管理理念，你让一个高层管理者去对车间几百号员工的工作事必躬亲，肯定管不好，也会让管理者陷入日常的琐碎工作中，不能跳出来思考企业更高层的问题。但是运用绩效管理后，高层管理者只要盯住下面的几个部门经理，而部门经理盯住下属的几个主管，主管再去盯下面的线长，从上到下，就能形成一套完整的控制链，一旦出现问题，也能及时管控。

4. 有利于加强了员工与领导之间的工作交流，能有效指导员工改进工作中的不足。绩效管理的目的是为了提升组织与员工的绩效，管理者在与员工就工作目标达成一致后，会与员工一起寻找完成目标的方法与措施，并对一些问题能给予解决方向。这样做不仅加强了管理者与员工的交流，也提升了管理者的管理水平和员工的工作能力。

5. 是岗位能力胜任模型的建立依据，并能够有效运用于招聘、培训、薪酬等人力资源管理系统里面。对于高绩效的员工，我们可以分析他们的成就导向、个性品质、价值观，从而在招聘的过程里面，我们可以有针对性的去甄选这方面的人才。另外一方面，对于现有绩效一般或者差的员工，我们可以根据高绩效员工的个性品质，可以有针对性的进行培训，从而提高他们的工作能力，达到预期的培训效果。