

# 2023年公司一周工作报告 公司文员一周工作总结(汇总7篇)

报告是指向上级机关汇报本单位、本部门、本地区工作情况、做法、经验以及问题的报告，那么什么样的报告才是有效的呢？下面是小编为大家整理的报告范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

## 公司一周工作报告 公司文员一周工作总结篇一

- 1、协助上级建立本岗位各项工作制度，及时向上级传递请示、报告，及时反愧落实领导指示。
- 2、负责办公室的文秘、信息、机要等工作，做好办公室档案收集、整理工作。
- 3、负责公司红头文件的登记、发放、存档工作。
- 4、对外来公文、信件、邮件、报刊函件进行签收、整理保管和发送工作。
- 5、负责公司印章使用的登记、签字工作。
- 6、负责办公用品的费用支出、流水帐登记工作。
- 7、做好会议纪要，接待来访人员。会议纪要多少份。
- 8、配合其它部门做好合同的打印，会签、存档工作。
- 9、负责检查、督促办公楼及各部室的卫生工作。
- 10、做好上级临时交代的工作。

为了使公司文件管理秩序化，以提高文件处理工作的效率和

文件质量，促进与提高公司管理工作效率。在过去的文件管理工作中，按照文件的类别、日期、重要性进行了分类归档，针对各分类文件进行了标记，并建立了详细的登记台帐、存档工作，使各类文件的存取工作效率得到很大的提高。

在会议服务工作中，在上级的指导下，围绕着做好会议服务工作，创造一个良好的会议接待环境为目的，为公司的形象增添光彩。在会议上我认真记录与会人员提出的要求和问题，并及时形成书面会议纪要。

为规范印章的管理和使用，确保印章管理的安全性、严肃性、有效性，在上级的分配下，我对过去的用章登记工作做了详细的记录，并监督用章人认真签字，及时上报给公司领导确认并签字，现已经将过去的用章工作全部完成并归档。

合同保管情况：公司签订的合同，含工程合同、设备合同及其他类合同，对这些合同均进行了登记和妥善保管。

清楚自己的不足

在协助管理工作过程中，缺乏大胆的沟通和主动性，今后我应加强学习不断提高自己的水平，工作中不断总结经验。

回顾这段时间的工作，我在思想上、学习上、工作上都取得了一定的进步，成长了不少，这与领导的支持和同事们的帮助是分不开的，在此对领导和同事们表示衷心的感谢！

## **公司一周工作报告 公司文员一周工作总结篇二**

您好！

### **一、20--年上半年工作回顾**

20--年公司现场施工工作的核心和重点是按照已签定的购房

协议将房屋准时交付业主。春节复工后，公司更加全力以赴地投入到项目的施工管理工作中。在工程部和技术部同事的齐心协力下，上半年，公司克服了连续阴雨天气、施工单位投入不足、监理力度不够等种种困难，加强对工期、质量、成本三个重要因素的控制，加强合同的管理与执行，努力协调与监理、总包、各分包之间的关系，加强了管理措施。

### (一) 进一步完善设计

一是总图设计调整，完成道路竖向、场地排水等设计调整。二是单位户型的设计调整，对原设计的楼王及部分大户型进行了拆分，并完成了初步设计方案以及物业人员住房的初步设计方案等。三是景观方案调整，完成了对景观桥以东区域跌水景观的多次调整。同时，完成了样板区内绿化种植节点的优化设计及种植情况核对工作。

### (二) 组织施工建设

建设工作重心放在e区、c区和b区已开工的单体建筑施工上；同时还进行了局部区域内的市政、园林景观工程的施工，除此之外，还完成了施工路面的硬化工作。

### (三) 开展市场推广和销售工作

包括细化样板间及售楼处管理，结合新版制式物业服务合同，重新制定物业管理合同；完成首次按揭手续办理，初步证实当地人购房按揭付款的可行性；完成项目楼书的定稿印刷以及分销沙盘的制作工作。

### (四) 办理项目相关手续及公司证照年检

包括办理第批套·南区住宅项目商品房预售许可证；取得精舍项目南区和北区环境影响报告；继续跟踪·南区住宅项目a区地块调整手续。

公司执照是公司管理经营工作顺利开展的重要凭证。公司的营业执照正、副本，组织机构代码证正、副本及投资企业批准证书都由综合办公室负责统一管理。为保证公司证照的正常使用，综合办公室在各项证照要求年检的期限前顺利完成了《企业法人营业执照》、《组织机构代码证》及《台港澳侨投资企业批准证书》的年检工作。

以上仅仅是开发建设方面的主要任务，另外还有涉及企业内部管理，财务管理和建账等方面的工作。公司财务部不但完成了别墅项目的部分收款工作，还完成了兴业银行委托借款展期手续。

## 二、工作中面临的困难

上半年，我们不仅面对着国家对房地产市场宏观调控政策的压力，还面临着种种困难。

### (一)现场施工过程中遇到的困难

1、个别控制节点工期制定计划或调整计划考虑欠周，对计划运行中可能出现的问题欠敏感性和前瞻性。

2、施工单位组织不力，劳动力不足，纪律松懈，现场管理不到位，计划得不到落实。由于部分施工单位人员的业务素质较差，不能满足施工管理的实际需要，比如：对施工图纸不熟悉，造成工程质量不能保证；自检体系不健全；投入资金和材料力度不够，以次充好，质量意识不高，使得工程质量很难控制。

3、进场的材料、设备受多方面因素影响，不能及时供应、进场。

4、季节性阴雨天气，恶劣的气候环境等客观因素严重影响施工进度。

## (二)销售工作遇到的困难

国家对房地产市场宏观调控政策对项目销售造成了巨大影响。别墅项目一直以来备受开发商的青睐，然而近来受国家调控政策影响，别墅项目销售举步维艰，在售别墅项目降价再售，新盘开盘楼面价出售……等等，这种趋势已经让别墅销售面临全线崩溃的境地。尽管国家一直在试图遏制高涨的房价，但房地产业陷入萧条，对全球经济也产生巨大的涟漪效应。“·“项目准备进入销售初期，已有40-50位预订意向客户，其中大部份为企业老总(包括房地产开发、茶叶行业、建材行业等)。但由于受国家宏观调控政策及银根紧缩的影响而产生的经济涟漪效应，让很多企业自身生存发展也受到严重的影响，有部分原本计划的购房资金不得不转投入公司经营运作中，还有部分人员将资金投入到高利息放贷行业中。使不少预订意向客户原本准备在购房的计划也不得不延至2011年。但2011年的楼市延续着的宏观调控，房价调控政策、房价控制目标、房产税、限购令、新国八条，种种政策让意向客户更加坚定了持币待购的心理，项目销售一度陷入困镜。

## (三)前期手续办理遇到的困难

今年复工以来，公司积极准备·南区住宅项目a区地块进行等面积、等价置换的相关手续。但在4月中旬召开山市国家常务会议讨论该项目时，有部分专家持反对意见，造成置换手续遭到搁浅，现在继续在做有关领导的工作，基本得到相关主管领导的同意，待7月份再召开一次专题会议研究解决该项事宜。

## 三、采取的工作措施

面对房地产市场严峻的形势及施工建设中遇到的各种困难，公司领导班子不畏艰难，没有退却，采取了积极地对策和措施，有效地确保了项目建设的有序推进。

## (一)加强工程管理，推进工程进度

四是针对连续的雨季天气，通过周密部署、精心组织、合理安排全力保障工程建设速度。

在工程建设中，我们紧紧的抓住了三个不放手，

第三，我们紧紧的抓住了安全施工这一重要环节，整个施工过程中我们始终把安全第一放在首位，时刻不忘记抓安全施工，领导开会讲安全，亲临一线抓安全，用具体规章制度保安全，使20--年上半年没有出现一例不安全事故。

## (二)定期召开监理例会、不定期召开联合指挥部工程例会

每周六下午，建设、施工和监理单位定期召开监理例会，每次监理例会上，建设单位现场主管领导和监理单位的工程管理人员都对安全、质量、进度提出新要求。除此之外，还不定期召开联合指挥部工程例会，不仅使建设、施工、监理三方保持良好的沟通，而且有利于解决共同存在的质量隐患、安全隐患，使得工程施工得以有效地事先控制，有利于监督生产进度。除此之外，为解决施工生产中遇到的技术问题、质量通病问题，我们还不定期召开工程技术协调会，使得凸显的质量通病得以控制。

## (三)联合检查、工序验收为项目顺利验收奠定基础

“•“项目在各个施工阶段进行过数次由建设单位、施工单位和监理单位组织的联合检查。通过联合检查，增强了施工单位的荣誉感，促进了施工人员的质量意识，更重要的是检验了阶段性的工程质量，有利于下一步质量控制。对主要分项工程的主要工序、隐蔽工程、钢筋工程、屋面保温工程、屋面防水工程、屋面瓦工程等，均先由施工单位自检合格后报监理单位验收，监理单位验收合格后报建设单位，最后由专业工程师或总工程师检查验收合格后进行下一道工序；对验

收不合格的工序予以返工处理。此类问题处理数十起。由于措施得当为一次性竣工验收奠定了基础。

#### (四)加强预算管理，切实降低成本

上半年，公司进一步强化预算管理，一切费用开支都控制在预算内，并要求各个部门进一步细化年度预算，严格控制费用，降低各项成本。在工程进度拨付前，严格采取核价制度，及时根据市场价格情况，派专人对各项材料价格进行实地考察，做到认质认价，货比三家，充分做到材料核价准确及时，对材料价格得到有效控制。

### 四、取得的成果

(一)20--年3月取得精舍项目南区和北区环境影响报告批文。同时，我们充分利用外资企业在当地投资的优费政策，主动争取在收取施工排污等费用时给予一定优惠，为公司节约了费用。

(二)20--年5月15日相关手续审核通过，并在当日取得首批套商品房预售许可证。

(三)项目开工至20--年6月底，南区现场施工建设已累计完成土石方65万立方米、毛石挡墙3.5万立方米、市政道路7500平方米、道路雨水边沟1800米、人工湖水域工程15000平方米、景观绿化面积0平方米、景观桥一座、一座高压箱变的安装调试、建筑砼挡墙1300延米、市政给水排水管线4000米，强弱电预埋管线米，庭院围墙500延米。完成市政用用房一座，小区入口门房两座。完成独栋别墅精装修2栋。建筑封顶36栋，其中屋面瓦完成28栋；围护完成33栋；内外墙抹灰完成26栋；副框安装完成26栋；负一层地面完成14栋；天沟完成25栋，基础完成28栋；首层完成2栋，二层完成3栋。

(四)截止20--年6月底，项目整体认购套，完成正签(即合同

签约备案)套，销售额万元整，回款额万元整。其中20--年初至今累计新签认购套，完成正签(即合同签约备案)套，销售额万元整，回款额万元整。

## 五、上半年工作的经验总结

针对上半年的工作完成情况，公司认真做出以下总结：一是所有工作要有预见性、超前性和计划性，在开展日常工作中做到“三性工作法”使得各项工作效率得到明显提高，同时解决了盘子大，人员少的问题；二是所有工作要坚持“快”字当头，“快”中取胜，牢固树立“争分夺秒、与时间赛跑”的思想不动摇，确保整个工程进度得以按时完成；三是一人多岗、统一协作，针对项目部人员相对较少的问题，采取了一人多岗、统一协作的办法，各部门在做好自己本职工作的同时，服从领导的安排，统一协作，以此推动全盘工作的开展。

## 六、20--年下半年工作计划

下半年，公司的工作重心将放在年底交房的别墅的施工建设上。针对各栋别墅制定必保措施，加强重点监督，决不允许销售合同要求今年年底交房的别墅拖期，确保满足年底交房合同的兑现。

为确保年底交房合同的实现，下半年公司将从以下方面入手，集中精力、全力以赴，统筹安排好开发建设的各项工作，并在交房的基础上，加大品牌营销力度，发掘潜在业主。

### (一)加强施工建设，确保完成年底交房任务

1、鼓励科技创新、提高劳动生产率。定期进行先进个人评选、做到以点带面。只有调动工人的积极性，才能提高工作效率。在工人当中形成一个比、学、赶、帮、超的良好局面。使之带动其他工人，让每个工人都认识到自己在项目上的地位和



职责，全心全意为项目服务。

2、进一步完善工序交接制度、责任到人。坚决执行质量例会制度，工序交接检制度，质量与经济挂钩制度和挂牌施工制度等。使施工现场每个管理人员都明白自己的责、权、利，做到每项工作均有人负责，充分发挥每个人的主观能动性。

3、强化成本管理、严把材料关。完善项目材料进场制度，从报量、签字、审批、材料进场验收、使用，完全按公司制度进行，杜绝出现因材料不合格出现事故的现象。而且对建筑施工垃圾和废料处理上也制定相关条例，确保现场文明施工和项目品质。

(二)加大品牌营销力度，在完成交房任务的基础上挖掘潜在业主

1、专业化：致力于开发住宅市场中的高档房地产产品，全力创造专业化的品牌形象；以优良的生态环境、人文环境和品牌形象吸引潜在业主。

2、差别化：追求卓越的产品功能、产品质量和物业服务，建立高品质和优质服务，建立产品自身的竞争优势；针对高档消费人群的需求，提供相应的物业服务，通过良好的物业服务获得物业服务增值利润。

3、区域化：凭借山地区的旅游业资源积累潜在业主，在积累实力的基础上，向周边地区延伸。以山为中心，以为亮点，充分发挥现有旅游资源，建立区域内竞争优势，逐步向周边地区扩散，逐步探索性的向，，等省内市场拓展，成为区域内有影响的房地产企业。

上半年已结束，下半年的工作已经开始。公司全体人员在认真总结过去经验教训的基础上，会继续改正工作中的缺点，以崭新的工作面貌和更大的干劲去迎接新的战斗。下半年里，

工作任务仍很繁重，但对我们来说，既是挑战，又是机遇。公司在过去两年国家宏观调控和中国房地产业重新大洗牌的严峻形势下，不仅没有被击跨，反而挺直了腰，在各方面都变的更加成熟、更加强壮，本身就是一个了不起的成就和胜利。根据11月中国人民大学经济研究所发布《中国宏观经济分析与预测报告》指出，2011年三季度，中央国家可能逐步放松“限贷“，然后放松“限购“，曙光已经在向我们招手，让我们团结起来，去迎接新的更大的胜利！

## 公司一周工作报告 公司文员一周工作总结篇三

在中午和上晚自习之前的那一段时间，学习气氛不是太好，打闹的，说话的，玩的干什么的都有，有些同学坐在那就是在等老师，等时间，有些班级的情况还算好，有些班级有老师和没老师情况根本就是两个样，说明学生的自觉性还需要加强。

\_\_班的同学捡到一张饭卡主动交公提出表扬，加一分。\_\_班有个别同学用拿书做得圆筒敲打课桌提出批评。

综合以上各方面的情况，各班的得分和名次如下：最后，祝大家在新的一周工作顺利，生活愉快。

这学期接了一年级，三年级，五年级和六年级各一个班的英语，除了一年级，其他三个均是“乱班”，因此这学期给自己设定的目标并不是让孩子一定要考上第一名，而是，找到适应学生的方式，让每个学生努力进步几分。因此，本学期开学初期的工作主要在于纪律整治以及学生学习习惯的磨合上面。

三年级因为这个班的同学们二年级的时候已经接触过简单英语，校本教材相关内容也已学习完毕，而此班男孩众多，纪律不太好管理。开学第一课采取的是说”聪“，从理论角度上让孩子们自己明白过来英语学习与耳朵，眼睛，嘴巴，心

都相关，让孩子们从一开始就有这个意思，上课中自觉带上自己的耳朵嘴巴眼睛心。本周教授新教材第一课时sayhello以及四个三会单词。教授歌曲abcsong小盆友们比较喜欢有动作有节奏的英文歌曲。

五年级这个班是去年我带过的，本班五十余人，十九个女生，不学习的男孩子有十多个，因此上课比较困难，本周主要是在整理上课秩序。新课为两个课时。

五年级六年级都用了暑假在高效课堂里学习的一些指令，效果不错，六年级实行正副组长制，五步纪律记录。初步见效，五年级效果没有六年级效果好。但是同学们的热情激情以及态度改善了很多。

希望第二周可以有更多改进。

## 公司一周工作报告 公司文员一周工作总结篇四

培训科隶属交通技师学院汽车驾驶培训学校下属的职能部门。培训科的发展得到学校及校领导给予了大量的支持和关心。在上级领导的关怀下，培训科按照“做实、做强、做亮、做大，争创一流示范驾校”的方针结合当前培训市场的特点，在院领导及校领导的指导下，开展了全新的驾驶培训模式——预约计时培训，改变传统陈旧的培训模式。新模式的开启，是我校驾驶培训体系改革一次大胆尝试，这也看出上级领导高瞻远瞩，长远的战略思想方针。在实践中预约计时培训是正确的，得到众多学车者的青睐和称赞。与此同时加强了内部管理，提出了一种全新的观念：即朋友式的教学关系，拉近了学员与教练员之间的距离，真正使学员感受到了快乐学车。

培训科结合两个基地的经验，对分校提出“分段计时电话预约”的培训方式，从而大大方便了学员，改变了过去全天训练或半天训练带来的诸多问题，通过电话联系，使许多长期

因工作等原因不能正常完成培训的学员完成了培训。在培训  
工作刚刚步入正常轨道，“非典”随之而来，从员工到学员  
很心慌。在驾校领导的正确指挥下，培训科及时传达防非措  
施，并制定出一系列方案，组织发放宣传材料，制定预防措施，  
包括发口罩、手套、消毒药水，对学员进行全面登记，  
测量体温，要求教练员不准外出，在训练中要求路训车每回  
场一次进行一次消毒，桩训车每完成一个学员训练进行一次  
消毒。通过我们上下的努力，使员工能安心工作，使学员放  
心学车，在非常时期确保了训练正常。

在安全工作中始终坚持“安全第一”的指导思想，为了做好  
安全工作把好安全关，做好安全工作计划，及时要求各分校  
每天对车辆进行一次检查登记，发现问题及时排除，特别是  
对安全部件的检查决不放松。在对教练员的安全思想教育上，  
通过安全例会、周会，进行安全宣传教育。同时加大检查力  
度，每周不少于两次上点、上路检查。特别是六月份安全月  
中更是加强了安全的宣传教育，加强了对车辆检查。由于领  
导的重视上下一条心，确保了在第二个安全生产月没有发  
生重大安全机务事故。上半年安全行车达3218000公里，检查  
车辆12600台次。

培训科在抓培训质量同时，针对我校的质量目标重点加强桩  
训、桩考的质量跟踪，特别对5月份的桩考中出现的问题，及  
时组织有关部门在校领导的参预下进行分析原因。由培训科  
组织、制定整改措施，全面的对分校教练员进行为期一周的  
技能培训。在培训中，从学习安全生产法，职业道德教育，  
转变观念宣传教育，驾驶教学培训入手，并进行理论考试、  
口答考试、倒桩考试，将考试成绩与技能工资挂钩。教练员  
通过培训增强责任心，提高了服务意识，在教学技能上得到  
了很大提高。

上半年驾校共培训毕业学员2550人，桩考合格率--%，路考合  
格率--%。

在院及校领导的正确指导下，取得了一些成绩，但离上级领导的要求，离学校的目标还有较大距离，特别是桩考的质量目标我们还要继续努力。总结，我科全体员工将总结经验，采取有效措施提高桩考合格率。我们将与时俱进，本着“做实、做强、做亮、做大，争创一流示范驾校”的方针，努力的工作。

## 公司一周工作报告 公司文员一周工作总结篇五

### 1、衣着言行

每天穿西装、打领带，可以让我们的言谈举止合乎规范，尤其是对于我们这样的服务型企业，着正装能让我们产生一种“精致服务”的心理，形成一种心理暗示。

### 2、服务的心态

每天上班收拾桌面、擦擦桌椅，下班时拖地，既能不断在我心里强化“服务”的概念，又让我不断的将自己“归零”，从细处着手。在此事中，也暴露出了我做事粗线条的毛病。

### 3、学习的能力

这些天，一直在看《一分钟销售》，将书中所讲与自己的实际经历相结合，感觉获益很多，销售的目的、沟通的方式、销售前中后所应注意的问题，都让我受益匪浅。

1、电话销售的最终目的是约见。

2、感觉电话销售的最大难度还是在于如何在短时间内吸引别人注意、引起兴趣。

3、话术，也是我要解决的一个问题。

4、如何提问，把别人引入到我的'销售目的'上去，尤其是在别人不太愿意接受这种推销电话时。

总结我这段时间电话销售中出现的问题，主要集中在：

1、电话一开始就喜欢暴露我打电话的目的，一上来就是直接介绍公司和个人，结果屡遭拒绝。

2、没有开始时争取别人给予时间的意识，结果在中途导致别人不愿意继续听下去。

3、兴奋点的调节。前期总是没有找到打电话的兴奋感，直到最后一天才稍微有些感觉，如何把自己调节到最佳状态也是我下一个要提高的地方。

周五是我人生的第一次陌生拜访，感觉自己这次最大的问题就是：前期准备工作不足以及经验的缺乏。

1、准备工作不足，表现在对我们海点自身的认识上没有到达一个高度，导致客户提问时不能很快根据情形及时准确作答，同时，还表现在对客户反映的一种估计不足，出发前没有作出详尽的预计。还有，就是对路线的考虑不周，导致中间出现了很多的差错，结果延误了与客户见面的时间。

2、经验的缺乏，主要表现在一些礼仪的考虑不周上，如忘记同别人交换名片，敲门的高度上等。

主要是对我在工作与生活以及学习上的一种时间安排，如何平衡，如何让自己在工作时达到一种最佳状态，同时又能保持生活的愉快以及学习的动力。这个目前还在不断的学习与思考中。

“今日事，今日毕”，是我这一周工作在时间方面最大的体会。

总结一下，感觉最重要的还是一种“工作的态度”。要不断的自己“归零”，调整心态，愿意从细微之事不断成长，以及保持一种学习的心态，不断总结、归纳、成长！

最后，要感谢韦老师和路老师，还有杨老师、李老师这一周对我的关心与帮助，希望我们以后开心共事，合作愉快！

## 公司一周工作报告 公司文员一周工作总结篇六

回顾20\_\_消防年工作，在消防科全体人员的辛勤劳动下，商场全年无重大消防安全事故发生，但消防科工作也存在以下严重不足，在20\_\_年工作中我们将努力及时改正以下不足。

### 一、工作方面

1、消防科部分人员处理突发事件能力不足、责任心不强、工作不注重细节、马虎、业务技能不熟练、业务知识匮乏。

在14年工作中首要培训应急处置能力、加强责任心方面培训、严格工作要求，狠抓细节，查遗堵漏、利用业余时间增加业务技能、业务知识、培训、考核并采取末位淘汰制，逐步淘汰工作能力差，工作不用心人员，为消防工作增加新鲜血液，力争创年度部门优秀队伍。

2、个别员工消防知识掌握不全面，消防器材操作不熟练。

20\_\_年加强卖场员工消防知识抽查面，从课长到员工严格抽查消防知识及消防器材操作掌握情况，力争对抽查情况及时进行动态通报。

### 二、设备设施

消防中心部分设备因使用过久，现已出现反应迟钝、部件老化、数据丢失等问题。

现已与相关领导进行沟通，拟14年逐步进行更换。

### 三、防护器材

现有消防器材、防护装备等已无法满足现实消防要求。计划于20\_\_年进行更换增配。

### 四、技能训练

1、消防科新员工存在问题，合作意识不强，经常出现工作原因纠纷。计划14年进行消防科人员团队合作方面军训及每月消防技能比赛，成绩计入绩效考核，增强团队协作能力。

2、中队13年后半年因人员不足，流动性大等原因贻误消防联勤队消防知识、消防器材、设施培训工作。

20\_\_年计划两次以上消防联勤队消防知识、器材实操培训、考核工作并计入当月绩效考核。

## 公司一周工作报告 公司文员一周工作总结篇七

感谢领导和赵经理安排，让我在本周能够全程跟随绩优组训杜焕文老师学习人力发展方面的东西。也感谢杜老师这一段时间以来的悉心指导和大胆放权，让我在短短的时间里了解了人发组训的基本工作内容，通过与队伍沟通的方式了解了队伍对待培训的看法尤其是队伍为什么不愿意参加增员培训的原因，了解了部分业务员为什么不愿意做增员的原因，并与李燕国主管就大学生的增员与留存问题进行了深入的探讨。除此之外，更是亲身参与了02起飞人员名单与部经理的沟通和宣导工作，操作了周五增员日一天的流程，不仅对人发组训的一些工作流程有了更深的了解，更在实践的过程中学会了如何与部经理进行有效沟通，如何将公司的信息更有效的传达到队伍身上。



一、人力发展组训主要工作内容：通过跟杜老师的沟通我了解到人力发展组训主要负责组织开展增员辅导训练，负责推动营业区的人力发展、晋升工程相关工作、具体到二区，根据我的学习和观察，人发组训的工作除了主持主管早会和其他事务性的工作外，主要有周五增员日的操作、小型创业说明会的主持、人力发展推动面谈、组织发展意愿启动、分公司主管养成培训体系的宣导和沟通人员名单、追踪培训效果、了解队伍增员及组织发展状况等内容。想要做好这些工作，就需要人发组训增强自身素质，对基本法和公司政策非常熟悉，能够运用一定的技巧和队伍进行沟通交流，了解队伍人力发展的实际状况和存在的问题，进而才能更好地进行人力发展面谈，激发队伍的发展意愿。

根据与部分业务员的沟通和了解，我总结出以下几个原因：

（2）对培训目的认识不清，对培训学习产生了厌倦心理，这部分员工感觉自己跟着主管学习增员技能就可以了，公司的培训听不懂也不愿意听，培训意愿不强，更有甚者表示去参加培训就是去玩的，不指望学到什么东西。

（1）业务员自我定位错误。

有人类以来世界上只有两种基本模式，一种是拿固定工资的打工族，另一种则是拿绩效工资老板。正如207那天大早上说的一样，保险业务员应是老板心态，而事实上业务员并没有养成老板心态。因为打工心态，所以聊天的时候发现有的业务员竟然认为增员就是给公司、给营业部做贡献，增员本是业务员份内的工作，但自己误认为是打工族，因此也就不愿为公司去增员。

（2）增员短期看不到利益。

业务员是由利益驱动的，虽然基本法规定了增员后业务员的收入的提升，公司也在不断地宣导增员会给员工带来多么多

么大的利益，业务员都少了那份坚持和耐心。在部分业务员看来，新人的前期辅导和陪访需要消耗业务员本身的很多时间，影响了自己展业，导致自己收入减少，而有的新人却没有业务或者业务量很少，给业务员带来的利益有限，这样业务员在短期内就感觉到不如自己做业务了。

### （3）业务员对行业前途失去信心。

每个人寿险资源都是有限的，尤其是刚转正的新业务员，随着寿险资源的枯竭，寿险生命也将枯竭，于是他们对自己在这个行业干多久产生怀疑，对自己在这个行业的未来失去信心，更多的业务员的想法就是先在这儿干一段时间试试，不行再换工作，因此，便不愿费心费力的去增员。而一部分资深业务员，心态老化，没激情没斗志，混一天是一天，也不愿意去增员。但他们恰恰忽略了一个重要的问题，只有增员才能保证他们能在寿险行业长久干下去的一个事实，想要走的快，就一个人走，想要走的远，就需要一群人走同样适用于保险业。

（4）业务员自己的辅导意愿不高，辅导能力和增员技巧欠缺。每个业务员都是从刚入司被主管辅导的经历中过来的，有的业务员就表示自己还是个新人的时候看着主管手把手的教新人如何展业，累的半死效果可能还不好，干着卖保险的活，操着国家主席的心，对自己将来也要辅导新人心存怯意，不愿意去费力不讨好的辅导新人，自然也就对增员意愿不强。

而有的业务员则是意愿强烈，但是增员技巧欠佳，导致频繁出击却所获甚微，辅导能力欠佳，导致新人留存率低，久而久之，也就丧失了继续增员的意愿。

### （5）业务员对增员的后果感到焦虑

有部分业务员一直担心自己业绩不好被增员人超过很没有面子，所以增员意愿不强；而有的业务员尤其是通过缘故和

转介绍方式增员的业务员则更多地焦虑被增员人一旦干不好收入低或者感觉实际工作不是跟增员人宣称的那样美好给自己带来不必要的麻烦，所以也不怎么愿意去增员了。

四、大学生增员和留存问题：很幸运，在周五增员日的时候又碰到了李燕国主任领着两个应届大学生前来参加面试，因为李燕国本身在大学还没有毕业的时候就加入了平安，一个外地的应届毕业生在短短一年多的时间就晋升成为主任，也引起了我对他极大的兴趣，就在面试教室门口跟他进行了一些交流，当谈到人力新政的时候，他与我对大学生尤其是应届学生的增员和留存问题进行了一些探讨，让我关注到了在增员和新人留存这么重要的环节中应届大学生这么一个特殊的群体。

因为我本身就是应届毕业生，而且是保险学专业的，在没进入平安之前，我的想法估计跟很多应届生一样，刚毕业的大学生去做保险？没有广泛的社会人际关系、没有丰厚的社会阅历、没有一定的经济基础，还有承受家人和朋友不理解的眼光，这根本就是不可行的。但是在与李燕国主任的聊天当中，我才得知，大学生固然缺乏人际关系和社会阅历，过于乐观，不能吃苦耐劳，眼高手低，好高骛远，缺乏对家庭和个人的责任感，但是也要看到这个群体在保险行业中的突出优势，就是年轻、精力旺盛，有想法，有激情，学习能力强，敢想敢干，而且增员大学生会给整个团队注入新鲜的血液，让团队保持活力和先进性。实际上，在二区，虽说这个群体存在着客户认同度和他们自身对市场的适应能力等诸多问题，但也不乏许多优秀的营销员出自这个群体，比如三个月收入十万的范婷婷等等。

当然，并不是所有大学生都适合做保险营销，相反，适合的还是少数。据李燕国主任介绍，根据大学生新员工大批进入又大批离开血淋淋的教训，他发现具有独立生活意识和能力，有自我决定权，能够自行解决食宿问题的，言谈举止沉稳、踏实、友善，事业心强的，愿意通过自身努力成就一番

事业的，应聘其他行业频频遭拒的，特别是已经了解保险营销工作性质并且认同的大学生，才可优先考虑，否则，很难留得住。

而在搭建优秀的大学生团队和辅导留存方面，他则给了这么几条建议：

（1）为其设置美好愿景。新人岗前培训结束、合格上岗以后，要根据每个新人的具体情况，为他们设置美好愿景，让他们看到未来，看到前途和希望，会为之全身心投入，不再犹豫和观望。与此同时，要千方百计帮助他们早日开单、挣到底薪，这是留住大学生新人的硬件措施，必须做好，否则，10个会有9个流失了。

（2）不要过早“单独行动”。大学生新人不同于其他新人，他们的社会面窄、心理承受能力弱、缘故市场小。因此，不宜过早将他们单独推向市场，否则，很容易使他们夭折、前功尽弃。在一个比较长的时间内，主管要进行陪同拜访和辅导训练（具体时间视新人的成长状况而定），当然，这种陪同拜访和辅导一定是教授性和指导性的，而不是替代性和填鸭式的，要为大学生新人留出足够的成长空间。

（3）充分利用主顾开拓方式进行陌生拜访。大学生新人社会关系少，也鲜有缘故客户，因此，他们的展业市场定位主要是陌生市场，他们大都只能选择陌拜。主管和增员人要教他们学会如何利用主顾开拓方式与陌生人打交道，学会做陌生拜访，这是一种生存能力，他们必须具备。当然，大学生新人的陌拜市场应当是有所选择的，而不是盲目的，选择什么样的主顾开拓方式，开发什么样的陌拜市场，以哪类客户为主攻方向，要根据每个人的具体情况来定。也可以让他们相互结伴而行，一方面为自己壮胆、另一方面两人互相照应，减少疏漏，增加成功的机会。

在我看来，在寿险行业增员难和大学生就业难的今天，大学

生是一个很大的准增员群体，我们不应该因为这个群体存在这样或者那样的不足而去回避这个群体，否则，则是将未来保险市场的生力军推向竞争对手的怀抱。此外，增员是一项复杂的系统工程，加之大学生又是一个极为特殊的准增员群体，所以，对大学生的增员，要特别用心。从准增员对象应聘填表，到创说会召开之后进行面试，再到职前岗前培训，参加代理人资格考试，最后再到上岗开单，直至新人留存辅导训练后转正，每一个环节都要耐心细致，不能掉以轻心，更不能虎头蛇尾。

(3) 观察班主任的一举一动，思考如何当一名合格的班主任

(5) 仔细观察学员学习状态，评估这次培训对他们会产生什么样的影响