

最新村群团工作总结(实用5篇)

总结的选材不能求全贪多、主次不分，要根据实际情况和总结的目的，把那些既能显示本单位、本地区特点，又有一定普遍性的材料作为重点选用，写得详细、具体。怎样写总结才更能起到其作用呢？总结应该怎么写呢？下面是我给大家整理的总结范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

村群团工作总结篇一

1. 为培养学生文明礼貌的习惯。我校开展了“文明班级”的评选活动。这学期以来，我班在全体师生的共同努力下，每周都能得到“文明班级”的称号。同时我还到班级的工作做了一定的引申，即要求学生做到“三美”即仪表美、语言美、心灵美。强化要求学生执行学校的学生行为规范，衣着整洁，佩戴好红领巾升旗、做操，由班干部督促检查，结合学校评比制度，促使学生养成良好的习惯。在语言行动上，同学们懂得讲文明礼貌，无论在校内、校外，他们见到老师都很有礼貌地向老师问好，同学之间团结友爱，互相帮助，和睦相处。

2. 培养学生遵守纪律的习惯。在学校，纪律是教学质量的保证。本学期，我经常利用班会课，教育学生怎样遵守课堂纪律，平时上课发现某些同学做得好的及时表扬，增强学生的自信心，在班中树榜样，发现不良现象及时纠正。经过一个学期的努力，班里五位同学基本都能做到上课不说话，积极举手发言，配合老师上课，但其中还有个别纪律观念薄弱者经常要老师提醒才能做好，以后还要加强教育。

3. 为培养学生良好的品质，全校师生积极参与了学孔思孔的活动当中去。在学期的开始，我便组织全班的学生到校门口举行拜孔活动，同时学校也开展校本课程《弟子规》，在

每周四下午的第七节，全班的学生都要学习《弟子规》，并作好学习笔记。这样用中华的传统文化去塑造学生的品质，对学生良好品质的形成起到良好的作用。

4. 培养学生良好的卫生习惯。良好的卫生习惯有助于孩子健康成长，我结

合搭班老师利用早读课期间及时纠正同学们错误的读书写字姿势，检查他们的个人卫生。教育学生保持环境卫生，除了教室卫生，还有包干区卫生。但由于班级包干区经常有些不同年级的学生带着零食在那边跳绳，经常会留一些瓜皮果壳在场地，有时没有老师去根本就不理会二年级同学需要打扫应及时离开场地自觉性，经多次教育有所好转，但由于学校活动场所有限，因此包干区卫生始终存在着一些问题。如何增强学生的卫生意识，让学生从小养成爱劳动的好习惯，成了我下学期的工作重点之一。

5. 做好学生的安全教育工作。安全，就象是“100”中的“1”，没有了安全，一切工作成效为零。因此，我几乎每天都会抽些时间进行安全教育，教育学生遵守交通规则，注意人身安全，一个人在家时不要爬高，不要玩刀玩火做危险的游戏，不要随便使用电器。学生课间玩耍时也要求他们注意团结，不打架，不追跑，以免出现事故。把安全隐患消灭在萌芽状态。

以上是我这一个学期的工作小结，工作中还存在很多不足，在今后的的工作中还要继续克服困难，学习探索。

村群团工作总结篇二

一、概述

2015年7月28日我从云南坐了48小时的火车回到了北京，回到

了团队的怀抱，也同样结束了面试部市场营销中心市场专员的生活。

8月初，我们团队正式转型，进入创业期，成立优职项目组。我很荣幸能够继续留在团队，别样的心情。我正式转入市场组。8月到10月，这三个月的时间，我经历了很多，我们经历了很多。遇到了很多困难，并且像以往一样也解决了很多问题。虽然还有一些，但我们一直在持续解决中。我们能行！

我把这段时间分成了两个阶段，一个阶段是：“市场组+大客户组阶段”，第二个是目“市场组”阶段。

第一阶段市场组工作由刘老师主持，组员有……。我们这段时间的工作可用“很多、很杂、很乱”六个字来形容，我把它比作“广撒网”。

我们开拓了3大渠道：书店、网络、校园大使。书店，分为……。起到廉价媒体作用。能很好的配合地面宣传。网络，……。网络渠道能够最大限度的节省我们的人力成本。校园大使，地面推广渠道主力军，负责……。如果我们是一把剑，那么校园大使就是剑锋！所以怎么用好校园大使，是我们的重中之重！

大客户组由王老师负责，配合的有……。主要负责……。

第二阶段，由于项目战术重点转移，大客户组并入市场组，由刘老师，王老师共同牵头市场组，分为项目一组，项目二组。

工作正在开展中，后面我将重点阐述第一阶段中我发现的问题和不是问题的问题。第二阶段，因刚刚开始处磨合阶段，不作介绍。

二、问题

1、人的问题：

a□ 现有市场认知与原有市场认知的偏差：由于项目的变换，导致现有营销人员的原有的市场认知与现有市场的认知存在偏差，指定的目标与实际情况偏差度大，导致执行往往不能真正到位。

b□ 心态转变的问题：原有单兵作战，营销人员会有一种荣誉感与虚荣心。但是现在团队转入创业期，我们每做的一件事，都是小事，分校员工做的事情。这个在很大程度上面，影响了我们营销人员心中的那份的小小虚荣。进而会影响我们工作的积极性与工作心态。

c) 团队协作问题：原有体系，我们的营销人员做的都属于“大营销事件”，但现有的体系，只允许我们做“小营销事件”。对于工作经验不足的我们，一下子触到了我们的短板，让我们有些有心无力。

2、渠道的问题：

a□ 书店，在这块我们面对的对大问题，是营销人员，话语权过小，导致时间进度不能跟上。（主要方面费用预算、包装制作周期、主管层面回馈速度过慢，甚至忘记）

b) 网络渠道，这块对我们这个团队来说，可能是太熟悉了。可是这块我们做的并不是很好。表面原因：时间问题。根源问题，营销人员的自我管理能力不足。

c) 校园大使渠道，这个渠道对我们来说，不陌生，但是由于我们的营销认知偏差问题。反而导致对校园大使的管理不善，抹煞了优质资源。抹煞了校园大使的主观能动性。

三、解决思路

1、人的问题：

a) 市场认知偏差，经过这三个多月的工作，我们的营销人员已经渐渐的认识到了这个问题。并且随着对北京高校市场的了解与深入，正在慢慢的克服这个问题。但要快速解决这个问题，还是需要主管领导，先进行深入的了解与总结，并对针对性问题，进行培训。

b) 心态问题，这个问题，最根本的原因，其实是我们的营销人员太年轻了，不成熟。解决它，个人感觉应该多组织一些动员活动。

对营销人员多做激励，无论从工作上还是生活上。随着时间的推移，我们在慢慢成熟。

c) 团队协作问题，基础团队协作问题在前两个月已经解决，现阶段我们正在往默契的方面发展。为加快速度，建议做一些团队协作相关的拓展培训。

3、渠道的问题：

a) 书店，这块的渠道问题，有个收权与放权的过程。主体原因还是刘冠虎老师开始时成长阵痛期。现已基本解决。

b) 网络渠道，这块问题，我感觉，应该变自我管理，为多方督促。靠外力来督促强化营销人员的自我管理能力。（原有放羊式管理已不适合我们现在的团队。）

c) 校园大使渠道，主要问题或者问题的症结，其实是如何提高校园大使的主观能动性。建议首先解决的问题，是减去校园大使的底薪。当然这个问题需慎重，现在我在所在的区域，首经贸已经开始试点，接下来就是北京林业大学、华北电力大学。会陆续试点。预计年底能够得出一个结论。

四、我对整个团队的建议

- 1、会议制度。标准化会议模式很好，并且能让我们团队正规化，团队成员能力、水平逐步适应现代化管理。但是还是希望每个月留出半天的时间，整个团队有个交流的时间。
- 2、近期多增加些培训。团队协作类拓展培训。校园大使管理类培训。

村群团工作总结篇三

1、加强构建营销平台建设。一方面进一步提高专业营销人才素质，加强专业营销团队建设，主要体现在加强了对大客户经理和营销能手的素质业务培训方面。另一方面，深入挖掘普通投递人员的营销潜质，特别是在大收订期间，以社会关系广、头脑灵活、营销能力强的投递人员为首组成班组营销团队，对本班组服务范围内的客户进行走访营销，努力突破校园市场和第三方订阅市场等，开展项目营销。

2、建立健全营销团队管理制度，明确团队目标。大客户营销团队由大客户营销中心主任担任负责人，负责营销攻关的各项工作。各班组团队结合自身特征确定团队名称，负责人由班组营销能手和班组骨干担任，负责团队成员分工，收订业务培训，并进行营销节点控制以及营销目标确定、分解和团队奖励发放等工作，团队根据指标及团队成员能力情况将指标落实到人。3、明确奖励制度，开展丰富多彩的团队竞赛活动，按各团队的完成进度定期进行通报，并对业绩突出的团队给予奖励，完善激励制度。

1、班组团队根据目标要求和收订节点制订本队的具体收订办法及措施，落实对所辖区域的宣传和收订日程表。

2、发行站团队由内勤人员、出班台、发行员和班长组成，主

要任务是做好所辖发行站和大单位的前期宣传，由班长和发行员走访大单位和重点校园，推荐重点报刊品种，严把订阅清单关。

4、大收订期间，营销团队利用本部门资源针对不同客户群积极开展各种宣传活动。一是组织开展“邮政进社区、报刊送万家”周末进社区和“订一份报刊，了解一个世界”午后上门续订服务；二是制作本地企业版、家庭版精选目录，推出“订阅超市”；三是召开行业报刊、校园发行站座谈会；四是利用报纸、电台、dm等宣传平台；五是开展数据库推介活动。

5、提升大客户营销业绩，明确大客户营销团队要强化市场开发，完善维护机制，提高个性化服务水平，建立建全大客户档案和会员制。着力培养一批用邮量大、忠诚度高、成长性强的黄金级以下精品客户。

4、通过开展班组团队对所辖区域的段道进行设推和上门收订活动，形成流转额1567.1万元。

一直以来，我局都致力于加强营销团队的建设工作，不断加强团队营销和个人营销能力建设，不断挖掘有营销潜力的人才充实到营销团队中来。目标是建立一支能够满足专业发展需要的营销人才队伍。在以后的工作中，我局都要一如既往地加强营销团队能力建设，而且要努力建设一支综合素质过硬、业务水平娴熟、营销能力一流的精英团队。

村群团工作总结篇四

建设方案书

彭迪波13318851730

公司企业文化

愿 望：成为生产经营全国运输系统的知名企业，确保一流的设备，一流的行业经验，一流的售后服务，一流的运营团队。

发展方向：主要制造模块化柔性连板运输系统，烘培行业的成型运输系统，自动进出炉，螺转冷却塔，垂直升降冷却塔，饼干闪动运输系统，装配流水线，智能分拣运输机，皮带运输机，辊筒运输机，式，往复式提升机，包装友垛设备，是集研究，设计，开发制造，销售，安装，维修于一体的专业型工程公司。

核心价值：安全，现代，可靠，稳定。

使 命：做珠三角地区的输送设备的龙头企业，带动生产潮流，优化生产工艺，提供生产效率，为客户创造新价值，为员工实现理想，共同创造企业美好的明天。

企业精神：客户所需, 我们所想!

营运销售团队策划

(一) 销售团队建设宗旨：

团队建设的核心是参与。团队的参与特征体现在团队的会议上，团队中每一个成员都能敞开心扉，没有任何顾忌的发表自己的意见，在一种和谐的氛围中，共同研究解决问题的方案。有效销售团队的一个基本特点是创新，应把创新视作销售团队的灵魂。销售团队的创新主要是在思想上创新，行为上创新。使行动成为思想，使思想成为行动，创造出更多的行动型思想。

(二) 销售团队定位与总体目标

销售团队必须有一个一致期望实现的愿景。在团队讨论中，你越努力使整个团队朝共同的方向前进，而不是专挑那些个

别成员之间的不同意见，你的团队就越团结，越有活力。在实施愿景中，就会越努力奋斗。

(三) 团队建设规划

1、建立团队文化的四点要素

(1) 成就的认同。

(2) 任务圆满完成时大方的赞美。(3) 给应得的人真正的升迁机会。(4) 目标达成时的金钱奖励。

2、建立共同目标观念

(1) 每个团队的成员必须相信，当公司获利时，他们也会得利。他们必须相信，当区域的运作顺利时，他们也是赢家。

(2) 安排有赢家的善意竞争，但如果达成目标的话，就不要有牺牲者。(3) 内部竞争是健康的，不是特别指明某个业务员对抗另一个业务员。(4) 鼓励团队中的成员一起努力。要他们彼此帮忙，平衡优缺点。(5) 花时间在一起工作确是建立同胞爱的最好方法。(6) 销售团队中任何人的杰出表现都要让公司本部知道。

(四) 销售中心组织结构

1、 设立 销售总监 1名 【由彭担任】

3、 财务结算，统一由行政财务部负责。

4、 营销计划书、广告作品及相关推广方案，报开发公司审批。

5、 销售总监定期与客户沟通联系

(五) 责岗位职责：

1、销售总监：

总体负责项目的营销推广，撰写营销计划书。

负责与客户技术沟通。保证各项计划的顺利实施。负责各期营销方案的审阅并报公司批准实施 负责有关销售部各项工作的指导与监督工作 负责销售合同的签订、保管工作 建立执行各项规章制度管理制度。总结销售技巧，培训销售人员。

总结分析项目销售情况，提交销售任务计划书。主持召开销售会议。

1 • 负责传达公司各期整体工作与重大决策。 2、技术支持

3、文秘【可以由行政人员兼任】

(4) 同销售代表及时沟通，整理每日销售控制表。(5) 提交销售业绩汇总，及销售人员业绩表。

4、销售工程师和电话销售工程师

1) 协助主管收集和分析所涉领域整体市场信息数据，为销售决策提供参考意见。

2) 根据市场发展和公司战略规划，制定客户开发计划并落实执行。

客户信用进行鉴别。

4) 联系潜在客户，争取合作机会。

5) 合同条款的拟定、谈判、签约 接收订单，将项目资料交付技术部。

客户催款。

核查，及时反馈并处理客户投诉意见。

8) 完成执行主管交办的其他工作任.

3, 电话营销。

1、负责搜集新客户的资料并进行沟通，开发新客户；

3、维护老客户的业务，挖掘客户的最大潜力；

4、定期与合作客户进行沟通，建立良好的长期合作关系

(六) 团队建设

团队的建设对于销售提供最基础的保障。团队名称：广州华瀚自动化设备有限公司—销售中心 部门职责：主要负责各项目的管理、策划、执行，还负销售之间的沟通、销售与技术部之间的沟通，电话人员与销售与技术部的沟通、技术人员内部沟通。

村群团工作总结篇五

第一：领导者能力的标准核定。在我们处于基层领导者的时候，而到了中层，流程及沟通时工作的主打方向，到了高层，战略及沟通是主打方向，而现实中，找不到工作方向，或者是被动的工作，所带来的负面效果，是非常严重的，，不利于工作的整理效率。而在这里面，不管是哪个位置，沟通都占据了较为重要的角色，体现出了沟通的重要性，工作中，重要的各司其职，彼此间多沟通，信任，才能使工作更加有效的去完成。

第二：执行力的战略意义：首先，执行力对于企业而言，意

味着战略方向，没有执行力，就没有与市场竞争的核心，所谓兵贵神速，一个好的战略及发展方向，必须要具备好的执行，只要将战略，付之行动，才能得到优秀的结果，下面就必须要具备一批敢打，敢拼，如军队般的执行。阿里巴巴ceo马云曾讲过：机会往往是让人不舒服的，机会往往就在你身边，只有你感受到机会，应对机会对你的挑战，战胜机会，你才会拥有机会，而机会，就等同于执行，把握机会，执行机会。

第三：执行力在企业的现状，将一件事情无法完成或不想完成，找出n多个借口，缺乏对事情的分析，完不成是理所应该。首先身为管理者，这种想法必须要转变：如《亮剑》里。李元龙和旅长的对话，如果有枪，有钱，有炮，有兵，还要你李云龙干嘛？所以在工作中，管理者必须具备这样一个理念：有条件要上，没条件创造条件也要上。

第三：执行中，如何选人，用人。现有团队中，用人不够理性，将主观关系，能力，安全，信任等全部放在选人中，如这个跟我关系很好，哪个干了几年的老员工，能力很好，我就要提拔他，等等现象，包括我们主任提升下面的组长线长，感性过于理性，没有充分的分析任用者的本身条件，会导致团队的气氛的不和谐，员工之间的不信任，员工对于绩效考核的不信任等等，甚至你提升的人，最后背叛你，使你的工作出现被动。这说明我们在用人方面，出现了严重漏洞，对于此问题，用人的时候，我们要进行充分的分析，要做到以下几点：1. 要保证这个人的安全，不背叛自己，背叛团队。2. 信任自己的领导。3. 有胜任该工作的能力。4. 领导喜欢的下属。

第四：执行中，沟通的重要性。首先，在沟通之前，你要了解自己的性格特点，比如我的性格特点：属于超级活泼型的，活泼型的人沟通能力极强，但工作中，不注重细节，只讲求效率，对质的把控度不足，再者，沟通时，你要通过彼此的谈话，语气的大小，肢体语言的动作，笔记的观察，了解到

你交谈的对象，是何种性格，如我的性格是活泼型，而叶总的性格倾向于完美型，在我向叶总反馈问题的时候，可以拿出更多的数据来阐述问题及反映效果，从而达到最好的效果。了解他人的性格，按照他人的性格特点，选择他的性格方式，进行沟通，得到最有效的效果。

第五：零成本激励。现实工作中，8090后的员工，逐渐走入我们的企业，而在管理中，我们还是在延续6070年代的管理模式，故导致了工作的被动，甚至经常出现裸辞现象，其主要的原因，是8090员工的认知不足，8090员工，工作的主要方向，已经不是原有的高工资，高福利，而是团队的成就感，领导的认同感，所以在后续工作中，应加大对8090员工的信任，尊重，关怀，赞美和肯定。加强对公司的认同。从而更好的管理团队，管理自己。