

销售团队月工作总结 团队销售工作总结 报告(实用5篇)

总结是写给人看的，条理不清，人们就看不下去，即使看了也不知其所以然，这样就达不到总结的目的。相信许多人会觉得总结很难写？那么下面我就给大家讲一讲总结怎么写才比较好，我们一起来看一看吧。

销售团队月工作总结篇一

总结是对自身社会实践进行回顾的产物，它以自身工作实践为材料。是回顾过去，对前一段时间里的工作进行反思，但目的还是为了做好下一阶段的工作。下面就让豆花问答网小编带你去看看团队销售工作总结报告范文，希望能帮助到大家！

团队销售总结报告

每一个销售人员的实践中都隐藏着很多经验教训，但让他们在日常业务工作中整理、加工和传递自己的经验，是不太容易的。这个过程不会自然发生，需要有效的管理。

任何组织都存在一个经验的自然传播过程，上下级之间的工作指导，师傅与徒弟的传帮带，年终或季度总结会上的回顾，同事之间平时的聊天，同一个项目组在工作配合时的互相学习等，都会把好的经验传播开。

但是，按照整体目标复制销售团队经验，必须对“经验发现和提炼”过程进行管理。这就包含两个过程：

发现和收集经验

实际上，在每一个团队中，每一个销售人员的实践中都隐藏着很多经验教训，但通常是分散的，不成系统。让他们在日常业务工作中整理、加工和传递自己的经验，是不太容易的。这个过程不会自然发生，需要有效的管理，要赋予每个团队和每个人员以承担这项责任的意愿和能力。

具体方法就是对日常的销售会议制度和日报制度进行改造。

改造日常销售会议制度的要点

通过销售会议弄清楚：

哪些经验对销售人员最有价值？

业绩好的团队与差的团队，其行为和能力差异何在？

销售人员当天处理的问题是什么？

他们在业务工作中感觉最吃力的是什么？

他们在工作中最欠缺的能力是什么？

从自身和团队的角度，业绩提高的障碍是什么？

改造日报制度的要点

让销售人员接受这样一个基本理念：要使上司的决策有助于销售业务的展开和业绩提升，他必须向上司贡献自己掌握的信息、知识、经验、对策和信念。他必须时时问自己：应该报告一些什么，才能让上司做出正确的决策。

同时，依靠制度性规范约束销售人员，按照规定的要求做出报告：

如果需要寻找系统思考问题和综合解决问题的经验典范，就

要找到秀的团队和秀的销售人员，追踪业绩的团队，追踪最成功的案例。

因此，日常销售会议制度的重点是：关注优秀的市场和优秀的团队，关注成功的典型案例。日报制度的重点是：关注所有团队、全部销售人员，关注他们每天的具体业务工作。

提炼和总结经验

销售团队的经验要能大规模、有组织地复制，必须经过系统化、知识化的总结提炼，一般分为两个方面：

二是提炼出解决“关键过程以及难点”的有效办法，主要表现为个人的独到经验。

完整案例提炼法

要提炼完整案例，就需要在每项重要任务或者关键活动之后，进行回顾总结—无论成功还是失败。而且，必须以故事的方式进行总结，使之富有感染力，易于接受。

这些经验案例中包含着创新的方法、有效的谈判技巧、团队的良好合作、对市场的独到理解、思路复杂而操作简单的方案等，都需要演绎成故事，不仅要经常被讨论、学习和思考，而且要被口头传播给新员工。

演绎成故事并不需要夸张，而是把经验发生的前因后果交代清楚。在陈述事实之外，多去关注当事人的想法和思维过程，强调达成目标的阶段、困难和方法。像传诵英雄事迹一样去重视这些实践，这样经验才更容易传播。销售人员也因为感觉被关注、被依靠、被认同，而更有成就感和归属感。

总结案例时，容易产生的误区是：当面交流起来很好的经验一旦变成纸上的，大部分信息就被遗漏，活生生的事例变成

死板的文字。我们需要的经验，变成文字后往往只是一些信息。那些让人豁然开朗、激动人心的东西再也找不出来，经验复制就会变成形式主义，毫无价值。

要避免这个问题，重点案例一定要讲清楚来龙去脉，与其给团队员工提供10个简单故事，不如把一两个案例阐述透彻。真正产生价值、达到复制团队效果的经验案例不是普遍性的原则，而是具体的做法，是事情发生的过程，是经验教训。

这就需要企业安排专门的人员，比如人力资源部的培训部门，跟踪重点案例的采集，而不是让销售人员自己总结——他们往往没有精力，也没有专长去用文字阐述一个完整的过程。

有效的做法是：让有营销工作经验的培训部专门人员，按照一个完整的逻辑结构，采访每一个重要的当事人，详细记录每一个重要的细节。案例总结过程就是一个研究的过程。

个人经验提炼法

总结日常业务工作的经验，是每个优秀业务员必须养成的良好习惯，这种制度在大多数企业都被使用过，但做得好的很少。大多数时候都会走样，变成应付上司的任务，或变成不认真填，或者确实不知道怎么填写；报表反馈的信息没有人去关注，提出的困难没有人去帮助——本来还有一部分人在认真填写，因为管理者不关注，逐渐地也丧失了积极性。

如何避免这种形式主义，让销售人员养成反思和总结的习惯，不是靠几张表格可以实现的，必须通过会议和讨论等方式，围绕他们日常工作流程上的要点和难点来总结，帮助他们深入剖析业务过程，关注那些花费他们大量精力、让他们头疼、又能让他们一讨论就兴奋的事，让他们体会到通过反思和讨论找到成长的兴奋感。

关键过程和难点上的经验，可以从每周总结“三点经验”

和“三点教训”做起。

1. 总结。

三点经验和三点教训的总结过程，不可能一蹴而就、一步到位，要循序渐进，尤其需要基层团队经理的重视和组织。具体做法可以如下：

把每个人的经验教训拿出来讨论，每次指定2~3人，不仅把三点经验和三点教训说出来，更要回顾事情发生的过程，回到事情的目的、计划和实际的进展上。

不管是经验还是教训，都要多问为什么。主管上级要指导帮助，提出具体改进建议，让当事人体会到反思和总结的价值，最终让其进入反思角色，养成反思习惯。

如果每周总结太频繁，也可以在完成一项工作后总结。尤其是团队协作的活动中，小而简单的事可以少花时间，比如一小时；大而复杂的活动结束后，就是花上半天或一天的时间来总结，也是值得的。

2. 汇总。

三点经验和三点教训汇总起来，就是关键过程的操作指南，是难点问题的改进办法，是销售人员能力提升的经验点。

汇总要从基层团队开始，从5~8个人独立的行动团队开始，比如一个项目组，或一个地市业务团队。汇总时不需要掺杂个人意见，录入电脑并按照要求归类即可。

然后以分公司或业务部门为单位，进行第二次汇总，这时候就需要总结提炼而不仅仅是汇总。按照专题和重要顺序整理好，从中发现可以进一步挖掘总结的经验亮点，总部可以围绕这些亮点进一步编写专题性的案例。

所有的经验和教训到公司总部再进行第三次汇总，根据实际运作的成效，一般在第二天就可以下发到各分公司供学习参考。

提示：团队经验总结提炼能否执行到位的关键

基层团队和营销人员经验能否转变为原始信息，取决于团队经理能不能让他们把有效的信息表达出来。

为让基层重视，可以把经验总结作为基层团队经理和分公司经理的考核指标。基层团队经理由他的直接上级评价，分公司由总部的培训部门评价，评价的依据就是信息反馈的情况。

同时，为了鼓励这种行为，公司可以设定专项奖励基金，分季度或者年度评寻“团队经验传播实践奖”。

团队销售总结报告

自从走出学校这座象牙塔，犹如温室里的花朵般的我便在双选会上义无反顾的选中了现下我所在的公司：__珠宝国际玉器城。从7月份报道加入这个行业到现在，不知不觉中半年光景一晃而过。本来是被看好做茶叶销售的我，在我的坚持下最终被分配到珠宝销售部门并开始了人生当中全新的完全与专业无关的“历程”。

认真回顾这六个月的时光，从一无所知到现在的游刃有余，无不载满了我的酸甜苦辣，不过，深深感谢正是因为这一切的历练才指引着我一步步慢慢走向成熟和稳重。

我之所以会选择该新兴企业，得益于在实习开始之前去探访贵公司基地时老总和员工们那热情的接待和回答问题时诚挚的态度，都给我留下了极深刻的印象。作为康辉旗下的子公司，贵公司的企业精神和企业文化都不容置疑。因为我从中看到，这里随时随地标榜的是团队合作精神这样一种凝聚的

力量，同时也不乏残酷的竞争意识。所以无论身处何方优胜劣汰是个永恒的主题，更何况我是个坚信自己定能经受得住考验的人。

从试用期到正式上岗这一路走来，无论是我的销售技巧还是专业知识虽然说没有质地的飞跃却在日臻成熟和进步。我生性喜爱交流和谈话，所以不存在面生或不爱说话的难题。却在如何看客和物色“好”客人方面却时常栽了跟斗，也因此吃过不少苦头、走了不少弯路。都说人心最难测，做这行的最能够体会到这点。而且每天来自于业绩方面的压力真的好大。同样的顾客量同样的机会如果自己销售的业绩比其他人低了会很伤心不已。毕竟拿提成吃饭的人能不视业绩如命么？现下还正处在旅游淡季之际，混这口饭吃的我们更是愁云惨淡之极。时光在飞逝生命要继续，我们每天也还是继续拼命的创造自己的价值。

话说回来，真的不得不好好感谢一番三位老总平日里对我们悉心的指导与支持。感谢他们仨培训专业知识时的认真；感谢他们仨在我们销售工作过程中遭遇困难时的解围；更感谢他们仨在我们出错之余时的理解与包容。总之，在这个企业似一个大家庭般的温暖总会环绕着温暖着彼此。更重要的是在很多层面上也相应反映出三位老总处理事务时常以以人为本作为出发点，让大家感受到了人性化的关怀。

虽然在我还没有完全的融入角色之前却经历了公司两次大的工资制度的改革，然而事前负责招聘的管事人也不曾给我们打过此类的预防针，所以老实说当时还觉得贵公司没什么信誉，只会不停的出尔反尔，什么两千的工资都只是说来糊弄像我们这样不谙时世的学生罢了。对于处涉社会的我这事儿算是个不小的打击，我为此还偷偷抹过好几回眼泪呢。左思右虑之下最终还是坚持了我最初的选择坚持直到现在，尽管现在的我还是那么的渺小，那么的默默无闻，可是我就是越挫越勇。我知道理想与现实之间往往会有很大的差别，但是我不怕前路艰难。就像黄总说的“又不是造原子弹，有什么

难的。”也像雷总说的“明天，会更好。”眼下最主要的就是做好本职工作。

做好本职工作我概括出三大点：1. 热情服务每一位顾客，我们每天都在接待着形形色色的顾客，不管顾客有多刁难，也不管顾客是不是我们的潜在客户，我们都要热情服务，面带微笑的为他们讲解。2、对工作随时充满激情，不管我们每天的工作有多么的乏味，我们都应该保持高度的责任心和满腔的热情。3. 控制好自己的情绪，对待每一位顾客我们都要一视同仁，不骄不燥，耐心的对待每一位进店的顾客。

都说兴趣是最好的老师。任何一个人只有在做自己喜欢的事情的时候才会用心的去做好它，所以作为一名销售人员首先是要热爱销售，然后喜欢与人交流与沟通，并勇于承受其间的任何压力，总之，胜不骄败不馁，我们才会有好心情、好的工作状态和好的战果。

建议与意见：

2. 餐饮卫生不过关，要不豆芽菜里带汽油味儿，要不米饭带馊味儿要不菜里夹带学生胸卡或指甲的情况时有发生。

3. 上级不能够对员工一视同仁，在判分单之事存有私心，伤人心呐。

4. 希望不要出现主管无辜打骂员工而不给予公正处理还销声匿迹丑事的情形。

5. 每个柜台上所挂标牌指示的最低和最高价位与实际存在不符，有客人发现后为此对我们的服务产生不信赖感。

团队销售总结报告

团队，即是介于组织与团体之间目前最流行的一种合作方式。

其精髓是沟通、分工、合作、共同进步，以形成一个目标明确、有战斗力的团队。由于中国市场各个行业的不断整合，行业前列的集团公司在全国各地都建立销售分公司和营销中心，这驻外销售队伍的建设和管理成了大家都关注的问题。

目前，由于营销工作的特殊性和驻外销售队伍的团队建设没有很好地执行，区域市场内的业务工作，还是停留在“单打独斗”的层面上，团队合作失去了意义，甚至出现的1+1<2情况。很荣幸我在聚成参加了销售团队建设与管理培训，通过对团队核心、建设内容与过程、工作方式与结果的认识，我对团队的理解更为深刻。

一个优秀的团队，它至少应具备3个条件：1、优秀的核心；2、制度完善；3、团队文化。现在，我们就一同分享我对“营销团队建设与管理”的理解。

一、队长领导

无论怎样，任何组织模式都需要以领导核心。领导与被领导之间的区别是领导可以创造一个良好的工作环境，带领大家走向成功。在营销团队的领导核心选择上要求更严格，因为团队核心的工作和领导风格将决定团队建设的方向。另外，在营销团队的管理中，很多是体现合作协调的管理，而不是行政管理。所以营销团队领导人需要良好的协调管理能力、业务能力、团队建设意识。在实际工作中，有很多业绩突出的业务经理，每天不停地忙碌，业绩可能上来了，但其手下对工作不知如何开展，甚至把完成销售报表当作主要工作，这样团队的力量就没得到发挥。当该领导调动时，团队里很难找到合适的顶替者。另外有一种情况，区域经理每天忙于各种总部的报表和会议，很少参与业务工作，对下属的工作也没有很好的指导和监督，团队的建设没有得到执行。究竟营销团队核心该如何进行团队建设呢？我认为可以从如下3个方面入手：

1、树立核心形象与威信

很明显，公司任命的区域市场负责人就是团队的领导核心。任命的依据是这个人的历史业绩，也可以理解为他的业务能力。有了业绩和能力，下一步就是把业绩与能力升华为威信。把你的工作经验传授给你的手下，尤其时那些业务新手。假如你的手下把你当作教练，他没有理由不尊重和接受你的指导。销售工作客户对业务员的抱怨是常常遇到的，这可能是工作做得不到位，或者是客户无理取闹。这时是你树立威信的好时机，去承担你手下可以原谅的失误和客户的抱怨。可在实际工作中，就有很多区域负责人在接到客户的抱怨时，不加思考地顺着客户的抱怨来责怪自己的手下。这是非常失误的。在工作中承担更多的责任，有利于你树立威信。

2、创造一个良好的沟通环境

对于沟通的力量，是不容置疑的。有意见、有矛盾，不说出来会积怨；出现问题相互推诿，可能出现更大的问题，这些都是沟通不够的表现。我一直都相信解决问题的办法肯定存在，假如大家有充分的沟通合作。为什么会出现沟通障碍呢？我认为有如下几个方面的原因：

a□领导核心官僚化，做事武断，认为自己总是对的。这种情况一般出现在业务能力比较强的领导核心身上。具体表现是团队成员对领导人的称呼上，假如只有5个人的团队，成员对领导的称呼是什么“经理”、“主任”之类的。我敢肯定这个团队的沟通不是很顺畅，称“领导”、“老大”次之，最好就是互相称姓名。我这里有一个大家都熟悉的例子，“联想”公司老总杨元庆，为了更好地与“联想”的员工沟通，要求每一个员工不要称呼他老总，统一叫他的名字“元庆”。可想而知“联想”的沟通会怎样顺畅。当然，我并不是要求每一个团队都必须这样，可以根据你公司的企业文化和工作方式来决定这称呼。

b□建立沟通平台，一般销售工作有很多的例会，可以通过这种会议来进行很好的沟通。本人建议在销售会议中不仅仅是寻找市场出现的问题，还要多一些表扬与肯定的声音。另外，还可以每月约定时间来单独交流。听听团队成员的想法。

c□多一些集体活动，很多外企在这方面做得很好。一方面可以加强员工的归属感，另一方面可以加深相互间的了解。这也是团队文化建设的一个重要内容。

3、合理分工各尽其才

在营销行业里流行着这么一句话；只有优秀的团队，没有优秀的个人。而我的理解是：优秀的团队里，每个一人都优秀。经过20多年的市场经济，很多行业都进入了相对的品牌消费时代，也就是说营销工作主要是在终端市场的精耕细作——勤。在大的营销规划方面都有公司总部营销高层的工作指引。这也是营销由“营销英雄”时代进入“制度模式”时代的标志。在这种情况下，团队领导的日常工作就是对区域市场的销售任务进行规划、指导、监督。但要发挥团队每一个成员的潜力体现到团队合作的高度，是一件不容易的事情。一般来说，区域细分操作、分品类是目前比较流行的两种分工模式。但这不能发挥个人的特点，最好的方式就是“纵横分工”，即是在区域细分、分品类的基础上，根据个人的业务特长而进行跨区域、跨品类合作。比如现场促销活动、客户人员培训、销售数据整理等。这就需要团队领导了解队员的特长，协调好队员的工作，以充分各自的才能。

二、制度建设与执行

容包括：日常考勤制度、会议制度、各种台帐制度和激励制度。而且是可以执行的。我了解到有这么一个营销中心，它的日常工作要求每天(冬季)早上8：30准时到办公室，制定的依据是公司总部要求早上7：00起床，7：30晨读。我认为这是很难执行的，也是没有必要的。要知道营销工作是介于体

力劳动和智力劳动之间的工作。不要说遇到出差的情况，就是前一晚的业务应酬，就不能保证这个工作时间。可想而知这个制度的执行结果是什么。在这里我并不是说早上8：30上班是一个错误，而是说明制度的可执行性。

在这里我阐述一下各种制度的目的和内容：1、考勤制度，目的是为了保证工作时间。内容包括办公室考勤与出差考勤。2、会议制度，目的是讨论解决工作中的问题和提供学习交流平台。内容是周例会、月例会、公司例会。3、台帐制度，目的是对工作的监督与跟踪。内容是工作计划、工作日记和其他与销售工作相关的台帐。4、激励制度，目的是保持团队的工作热情。内容有正负激励之分，正激励一般有：公司高层的表扬与肯定；经济奖励；提升奖励以及公费旅游等。

三、团队文化建设

俗话说：态度决定人生的成功高度，而团队文化就像这人生的“态度”，它决定团队效力是否1+12。团队文化是对公司的企业文化和发展战略认同的前提下，形成一种积极、易沟通、学习的精神状态。团队文化的外在表现是团队有共同的工作目标、集体活动开展情况以及学习制度的执行情况。共同的工作目标是指团队全体成员愿意把自己的才能奉献给团队，以争取取得良好的业绩。

而集体活动的开展可能让许多的销售经理忘记了，这是可以理解的，总部给你高薪是有高要求的。但这集体活动是团队文化建设的重要内容，我们不可偏废。其实这集体活动的开展并不是很难，在每次例会后举行一场足球赛、篮球赛并不是过分的要求。或者一次ok□一次晨跑也是好的。但很多的团队领导宁愿跟商家喝到胃出血都不会组织一次集体活动。学习也是团队文化建设的重要内容，共同学习，共同进步。学习公司的销售政策、学习新品知识、学习彼此优势等。只有学习型的团队才能取得好的业绩。，因为学习的态度反映团队的精神面貌，是团队工作技能的保证，是沟通的需要。

四、个人与团队共同进步

就应该向公司推荐人才，并给予培训指导。一个优秀的团队应是个人与团队共同进步，个人在团队工作中，应把自己的职业规划跟团队业绩相结合。

综上所述，营销团队的建设需要一个既有业务能力，又有团队建设意识的领导。团队负责人的工作风格将决定团队的发展。在这里，我主要强调的是团队的工作沟通水平和团队文化的建设。无论从事什么工作，工作中的乐趣是最重要的，它可以让人最大可能地发挥潜能，这是公司与个人双赢的结果。

不可否认，写得很赞。

工作团队心得体会总结报告

销售工作总结报告

销售工作年度总结报告

销售年终工作总结报告

销售年终工作总结报告

销售团队月工作总结篇二

销售珠宝相对于其他商品人流量较少，珠宝营业员经常在很枯燥的等待。如果是专业店就应给营业员一个好的环境和气氛，如放些轻音乐及一些专业杂志。在顾客未进入店内时，无须长时间地笔直站立。而当顾客进入或准备进入店内时立即礼貌地站起，并用微笑的眼光迎接顾客，亦可给予一定的问候，如“您好”！“欢迎光临”。如果是综合商场，营业员

就应时刻准备接待顾客，当有顾客步行于珠宝工艺部时要尽可能地采取措施引起顾客对你柜台的注意，如做出拿放大镜观察钻石的动作，拿出某件商品试戴等等，这样就可能会使顾客产生对你柜台的兴趣，实际上就是一个小小的广告。

2、适时地接待顾客

当顾客走向你的柜台，你就应以微笑的目光看着顾客，亦可问候一下，但不宜过早地逼近顾客，应尽可能的给顾客营造一个轻松购物的环境。当顾客停留在某节柜台并注意去看某件饰品时，你应轻步靠近顾客，建议不要站在顾客的正前方，好的位置是顾客的前侧方，这样既减轻了面对面时可能造成的压力，也便于顾客交谈，因为侧脸讲话要比面对面时顾客抬头给你讲话省力的多，而且也尊重顾客。另外，营业员还可以劝顾客试戴，这就要求给顾客一个不戴难以挑选合适首饰的信息，同时还要打消顾客怕试戴后不买可能遭到白眼的顾虑，从而毫无顾虑地让你拿出首饰来。

3、充分展示珠宝饰品

由于多数顾客对于珠宝知识缺乏了解，因此，营业员对珠宝首饰的展示十分重要。许多营业员当顾客提出拿某件首饰时，便机械地打开柜台，拿出后便递交顾客，个别的夸一下款式。其实当你开始拿出钻石首饰时，首先应描述钻石的切工，而且用手不停地摆动钻饰，手动口也动，把该描述的话基本说完在递给顾客，这样顾客很可能会模仿你的动作去观察钻石，并且会问什么是“比利时切工”，什么是“火”……。营业员便可进行解答。这样的一问一答，是营业员展示珠宝饰品的技巧，不要只是局限在自己的描述中，这样容易产生枯燥无味的感觉。在顾客挑选款式出现挑花眼的情况时，营业员应及时推荐两件款式反差较大，且顾客选择观察时间较长的饰品，应重新描述二者款式所代表的风格。这样容易锁定和缩小顾客选择的风格和范围。

4、利用顾客所提出的质疑，尽可能抓机会介绍珠宝知识

顾客所了解的珠宝知识越多，其买后感受就会得到更多的满足。当一位女士戴上新买的一枚钻戒去上班，总是希望引起同事们的注意。当别人看到这枚钻戒后，她便会把所知道的有关钻石知识滔滔不绝地讲一遍，充分得到拥有一颗钻石的精神享受，同时她也在为你做广告。常言道：“满意的顾客是最好的广告”，“影响力最强的广告是其周围的人”。但如果你不管顾客是否愿意听，不分时机的讲解珠宝知识，也会招来顾客的厌烦。因此时机很重要，在销售的整个过程中抓住机会，尤其是当顾客提出质疑时。

5、引导消费者走出购买误区，扬长避短巧妙地解释钻石品质

由于有些营销单位的误导，使许多消费者购买钻石时要求产地是南非的，且净度是vvs级的，评价是极好的等等。遇到此类问题营业员既不可简单地说没有，也不应毫不负责地说有。比如当顾客问有无南非钻时，我们可以先肯定说有(否则顾客可能扭头就走)，随后再告诉消费者实际上钻石的好坏是以4c标准来衡量的，南非产量大，并非所有钻石都好，而且世界上大部分钻石均由戴比尔斯进行统配，倒不如说我们的钻石均来自戴比尔斯。对于钻石的品级，营业员在给顾客拿证书时，应首先掌握主动权，即在递给顾客前先看一下，并根据品级扬长避短地先对钻石做一肯定，这犹如给人介绍对象，假设把净度当作身材，白度当作长相为顾客去推荐，结合钻石分级原则和条件以及价格比说服顾客。

6、促进成交

由于珠宝首饰价值相对较高，对于顾客来讲是一项较大的开支，因此，往往在最后的成交前压力重重，忧郁不决，甚至会暂时放置，一句“再转转看看”而可能一去不回。这就需要营业员采取分心的方法减轻顾客的压力，比如给自己的同事或顾客的同行者谈一下有关首饰流行的话，也可拿出几种

档次的首饰盒让顾客挑选。

7、售后服务

当顾客决定购买并付款后营业员的工作并未结束，首先要填写售后要详细介绍佩戴与保养知识，并同时传播一些新的珠宝知识，比如：“如果您不佩戴时，请将这件首饰单独放置，不要与其它首饰堆放在一起。”此话立即引起顾客注意：“为什么？”“这是因为钻石的硬度非常硬，比红蓝宝石硬140倍，比水晶硬1000倍(这可能又是她办公室的话题)，如果堆放在一起就会损坏其他宝石”。……最后最好用一些祝福的话代替常用的“欢迎下次光临”，比如“愿这枚钻石给你们带去美好的未来”，“愿这枚钻石带给你们幸福一生”等等，要讲“情”字融入销售的始终。

8、总结销售过程和经验

对于顾客进行分析归类，对于特别问题及时向上反映。与同事进行交流，寻找不足，互相帮助，共同提高。

最后要谈的是职业道德，那就是要诚信，严禁欺诈、以假充真、以次充好的恶劣行径。要视顾客为亲人，只有这样才能诚心诚意地对待顾客。其次是同行间不搞不正当竞争，相互诋毁，有些营业员靠贬低别人拉生意，殊不知是在贬低自己。首先你可能会同样遭到众多同行的贬低，其次也可能会遭到顾客的贬低。所以讲，诚信有利于别人，更有利于自己。

珠宝团队销售年度总结报告3

销售团队月工作总结篇三

进入公司已经有3个多月的时间，个人在__年度取得了不小的

进步。现将有关__年度个人工作情况作如下总结：

一、年度工作情况：

1、熟悉了解公司各项规章制度

我于__年9月进入公司，为了更快更好地融入公司这个团队，为以后的工作打好铺垫，我加紧对公司的各项规章制度进行全面了解，熟悉了公司的企业文化，学习专业知识。通过了解 and 熟悉，我为能进入公司这个团队感到自豪，同时也感到自身的压力。在以后的工作中，我将以公司的各项规章制度为准则，严格要求自己，在坚持原则的情况下敢于尝试。

2、熟悉工作流程，

作为战斗在前线的销售员，熟悉和了解工作流程及状况对开展工作是相当有利的，对以后顾客进行分析，研究，我对顾客的实际情况做较为客观的预测，为下一步工作的进展完成提供了可靠的依据。

3、与各个市场的同事沟通和协调

工作的进展和完成，离不开公司各个市场的参与，努力和宣传。并且离不开公司领导的帮助和关心。

二、存在的不足以及改进措施

__年已经结束，回想自己在公司3个多月来的工作，闪光点并不多，许多工作还有不尽如意之处，总结起来存在的不足主要有以下几点：

1、缺乏沟通，不能充分利用资源

在和顾客沟通的过程中，由于对专业知识掌握有缺陷，又碍于面子，造成讲解出现错误，不能达到更好的效果。俗话说

的好“三人行必有我师，在以后的工作中，我要主动加强和同事的沟通，通过公司这个平台达到资源共享，从而提高自己。

2、缺乏计划性

在工作过程中，特别是待攻单的顾客，由于缺乏计划性，主次矛盾不清，常常达到事倍功半的效果，顾客不买票不说，自己还一肚子委屈。在以后的工作过程中，我要做事加强目的认识，分清主次矛盾，利用可利用的资源，争取能达到事半功倍的效果。

3、专业面狭窄

自己的专业面狭窄，对其它专业知识比较缺乏，回答顾客的其他方面问题拘谨，认识不够，限制了自身的发展和工作的展开。在以后的工作过程中，我将加强其他专业的学习，充分利用公司资源，提高自己，争取把本职工作做的更加完美和成功。

__年已过去，虽然我入职时间短，但收获也不少。特别是公司领导塌实的工作作风以及认真负责的工作态度给我树立了榜样。总结过去，展望未来，__年，对于我来说也是一种挑战。新环境，新机遇，新挑战，在以后的工作中，充分发挥个人能力，配合同事，高标准要求自己，不断学习，善于总结，也希望公司领导能给我更多的理解和更大的支持，争取为共同的目标贡献自己的力量。

销售团队月工作总结篇四

产品销售部肩负的是公司全部产品的销售，责任之重大、任务之艰巨，可想而知。今天本站小编给大家为您整理了销售团队半年总结报告，希望对大家有所帮助。

自从走出学校这座象牙塔，犹如温室里的花朵般的我便在双选会上义无反顾的选中了现下我所在的公司：珠宝国际玉器城。从7月份报道加入这个行业到现在，不知不觉中半年光景一晃而过。本来是被看好做茶叶销售的我，在我的坚持下最终被分配到珠宝销售部门并开始了人生当中全新的完全与专业无关的“历程”。

认真回顾这六个月的时光，从一无所知到现在的游刃有余，无不载满了我的酸甜苦辣，不过，深深感谢正是因为这一切的历练才指引着我一步步慢慢走向成熟和稳重。

我之所以会选择该新兴企业，得益于在实习开始之前去探访贵公司基地时老总和员工们那热情的接待和回答问题时诚挚的态度，都给我留下了极深刻的印象。作为康辉旗下的子公司，贵公司的企业精神和企业文化都不容置疑。因为我从中看到，这里随时随地标榜的是团队合作精神这样一种凝聚的力量，同时也不乏残酷的竞争意识。所以无论身处何方优胜劣汰是个永恒的主题，更何况我是个坚信自己定能经受得住考验的人。

从试用期到正式上岗这一路走来，无论是我的销售技巧还是专业知识虽然说没有质地的飞跃却在日臻成熟和进步。我生性喜爱交流和谈话，所以不存在面生或不爱说话的难题。却在如何看客和物色“好”客人方面却时常栽了跟斗，也因此吃过不少苦头、走了不少弯路。都说人心最难测，做这行的最能够体会到这点。而且每天来自于业绩方面的压力真的好大。同样的顾客量同样的机会如果自己销售的业绩比其他人低了会很伤心不已。毕竟拿提成吃饭的人能不视业绩如命么？现下还正处在旅游淡季之际，混这口饭吃的我们更是愁云惨淡之极。时光在飞逝生命要继续，我们每天也还是继续拼命的创造自己的价值。

话说回来，真的不得不好好感谢一番三位老总平日里对我们悉心的指导与支持。感谢他们仨培训专业知识时的认真；感谢

他们仨在我们销售工作过程中遭遇困难时的解围；更感谢他们仨在我们出错之余时的理解与包容。总之，在这个企业似一个大家庭般的温暖总会环绕着温暖着彼此。更重要的是在很多层面上也相应反映出三位老总处理事务时常以以人为本作为出发点，让大家感受到了人性化的关怀。

虽然在我还没有完全的融入角色之前却经历了公司两次大的工资制度的改革，然而事前负责招聘的管事人也不曾给我们打过此类的预防针，所以老实说当时还觉得贵公司没什么信誉，只会不停的出尔反尔，什么两千的工资都只是说来糊弄像我们这样不谙时世的学生罢了。对于处涉社会的我这事儿算是个不小的打击，我为此还偷偷抹过好几回眼泪呢。左思右虑之下最终还是坚持了我最初的选择坚持直到现在，尽管现在的我还是那么的渺小，那么的默默无闻，可是我就是越挫越勇。我知道理想与现实之间往往会有很大的差别，但是我不怕前路艰难。就像黄总说的“又不是造原子弹，有什么难的。”也像雷总说的“明天，会更好。”眼下最主要的就是做好本职工作。

做好本职工作我概括出三大点：1. 热情服务每一位顾客，我们每天都在接待着形形色色的顾客，不管顾客有多刁难，也不管顾客是不是我们的潜在客户，我们都要热情服务，面带微笑的为他们讲解。2、对工作随时充满激情，不管我们每天的工作有多么的乏味，我们都应该保持高度的责任心和满腔的热情。3. 控制好自己情绪，对待每一位顾客我们都要一视同仁，不骄不燥，耐心的对待每一位进店的顾客。

都说兴趣是最好的老师。任何一个人只有在做自己喜欢的事情的时候才会用心的去做好它，所以作为一名销售人员首先是要热爱销售，然后喜欢与人交流与沟通，并勇于承受其间的任何压力，总之，胜不骄败不馁，我们才会有好心情、好的工作状态和好的战果。

建议与意见：

2. 餐饮卫生不过关，要不豆芽菜里带汽油味儿，要不米饭带馊味儿要不菜里夹带学生胸卡或指甲的情况时有发生。
3. 上级不能够对员工一视同仁，在判分单之事存有私心，伤人心呐。
4. 希望不要出现主管无辜打骂员工而不给予公正处理还销声匿迹丑事的情形。
5. 每个柜台上所挂标牌指示的最低和最高价位与实际存在不符，有客人发现后为此对我们的服务产生不信赖感。

在这一年的时间中销售部通过努力的工作，也取得了一点收获，临近年终，对销售部的工作做一下总结。目的在于吸取教训，提高销量，以至于把工作做的更好，以至于有信心也有决心把明年的工作做的更好。下面我对一年来的工作进行简要的总结。

在20xx年当中，坚决贯彻xx厂家的政策。学习、制定销售各环节话术，公司产品的核心竞争优势，和市场部共同策划宣传公司的形象、品牌的形象，在各媒体广告里如；广播电台、报刊杂志、等，使我们公司的知名度在太原市场上渐渐被客户所认识。部门全体员工累计发短信三万余条，团队建设方面；制定了详细的销售人员考核标准、销售部运行制度、工作流程、团队文化等。这是我认为我们做的比较好的方面，但在其他方面工作中我们做的还有很大的差距。

从销量上看，我们的工作做的是不好的，销售业绩的确很不理想。

客观上的一些因素虽然存在，在工作中其他的一些做法也有很大的问题，目前发现销售部有待解决有主要问题有以下几点：

1. 销售人员工作的积极性不高，

缺乏主动性，懒散，也就是常说的要性不强。

2. 对客户关系维护很差。

销售顾问最基本的客户留资率、基盘客户、回访量太少。一个月的时间里，总共八个销售顾问一天拜访的客户量20余个，手中的意向客户平均只有七八个。从数字上看销售顾问的基盘客户是非常少的，每次搞活动邀约客户、很不理想。导致有些活动无法进行。

3. 沟通不够深入。

销售人员在与客户沟通的过程中，不能把我们公司产品的情况十分清晰的传达给客户，了解客户的真正想法和意图；对客户提出的一些问题和要求不能做出迅速的反应和正确的处理。在和客户沟通时不知道客户对我们的产品有几分了解或接受到什么程度，在被拒绝之后没有二次追踪是一个致命的失误。

4. 工作没有一个明确的目标和详细的计划。

销售人员没有养成一个工作总结和计划的习惯，销售工作处于放任自流的状态，工作时间没有合理的分配，工作局面混乱等各种不良的后果。

5. 销售人员的素质形象、业务知识不高。

个别业务员的自身素质低下、顽固不化恶习很多、工作责任心和工作计划性不强，业务能力和形象、素质还有待提高。（长久下去会影响公司的形象、和声誉）

一. 市场分析

市场是良好的，形势是严峻的。通过今年自主品牌汽车的销

量下滑，厂家一定会调整应对的策略。明年是大有作为的一年，我们一定要内强素质，外塑形象。用铁的纪律，打造铁的团队，打一场漂亮的伏击战。假如在明年一年内没有把销售做好，我们很可能会失去这个发展的机会。

二. 20xx年工作计划

在明年的工作计划中下面的几项工作作为主要的工作来做：

1) 建立一支熟悉业务，高素质高效率而相对稳定的销售团队。

人才是企业最宝贵的资源，一切的销售业绩都起源于有一个好的销售人员，建立一支具有凝聚力，战斗力、高素质的销售团队是企业的根本。只有通过高素质高效率的销售人员不但能提高车的销量，而且能把保险、上户、装潢等附加值上一个新的台阶。在明年的工作中组建一支和谐，高效率的销售团队作为一项主要的工作来抓。

2) 完善销售制度，建立一套明确系统的管理办法。

销售管理是企业的老大难问题，销售人员的出勤、见客户时处于放任自流的状态。完善销售管理制度的目的是让销售人员在工作中发挥主观能动性，对工作有高度的责任心，提高销售人员的主人翁意识。强化销售人员的执行力，从而提高工作效率。

3) 提高人员的素质、业务能力。

培养销售人员发现问题，总结问题目的在于提高销售人员综合素质，在工作中能发现问题总结问题并能提出自己的看法和建议，业务能力提高到一个新的档次。

4) 建立新的销售模式与渠道。

把握好制定好 保险 与 装潢 的销售模式，做好完善的计划。同时开拓新的销售渠道，利用好公司现有资源做好店内销售与电话销售、邀约销售、车展销售等之间的配合。

根据公司下达的销售任务，把任务根据具体情况分解到各个销售顾问身上，再分解到每月，每周，每日；并在完成销售任务的基础上提高销售业绩。我们将带领销售部全体人员竭尽全力完成目标。

5) 顾全大局 服从公司战略。

我认为公司明年的发展是与整个公司的员工综合素质、公司的战略方针、厂家的政策扶持、和个人的努力是分不开的。提高执行力的标准，建立一支“亮剑”的销售团队与一个好的工作习惯是我们工作的关键。我们销售部在20xx年有信心，有决心为公司再创新的辉煌！

xx年即将过去，在这一年的时间中销售部通过努力的工作，也取得了一点收获，临近年终，对销售部的工作做一下总结。目的在于吸取教训，提高销量，以至于把工作做的更好，以至于有信心也有决心把明年的工作做的更好。下面我对一年来的工作进行简要的总结。

在xx年当中，坚决贯彻xx厂家的政策。学习、制定销售各环节话术，公司产品的核心竞争优势，和市场部共同策划宣传公司的形象、品牌的形象，在各媒体广告里如；广播电台、报刊杂志、等，使我们公司的知名度在太原市场上渐渐被客户所认识。部门全体员工累计发短信三万余条，团队建设方面；制定了详细的销售人员考核标准、销售部运行制度、工作流程、团队文化等。这是我认为我们做的比较好的方面，但在其他方面工作中我们做的还有很大的差距。

从销量上看，我们的工作做的是不好的，销售业绩的确很不理想。

1. 销售人员工作的积极性不高，

缺乏主动性，懒散，也就是常说的要性不强。

2. 对客户关系维护很差。

销售顾问最基本的客户留资率、基盘客户、回访量太少。一个月的时间里，总共八个销售顾问一天拜访的客户量20余个，手中的意向客户平均只有七八个。从数字上看销售顾问的基盘客户是非常少的，每次搞活动邀约客户、很不理想。导致有些活动无法进行。

3. 沟通不够深入。

销售人员在与客户沟通的过程中，不能把我们公司产品的情况十分清晰的传达给客户，了解客户的真正想法和意图；对客户提出的一些问题和要求不能做出迅速的反应和正确的处理。在和客户沟通时不知道客户对我们的产品有几分了解或接受到什么程度，在被拒绝之后没有二次追踪是一个致命的失误。

4. 工作没有一个明确的目标和详细的计划。

销售人员没有养成一个工作总结和计划的习惯，销售工作处于放任自流的状态，工作时间没有合理的分配，工作局面混乱等各种不良的后果。

5. 销售人员的素质形象、业务知识不高。

个别业务员的自身素质低下、顽固不化恶习很多、工作责任心和工作计划性不强，业务能力和形象、素质还有待提高。（长久下去会影响公司的形象、和声誉）

一. 市场分析

市场是良好的，形势是严峻的。通过今年自主品牌汽车的销

量下滑，厂家一定会调整应对的策略。明年是大有作为的一年，我们一定要内强素质，外塑形象。用铁的纪律，打造铁的团队，打一场漂亮的伏击战。假如在明年一年内没有把销售做好，我们很可能会失去这个发展的机会。

二. 20xx年工作计划

在明年的工作计划中下面的几项工作作为主要的工作来做

1) 建立一支熟悉业务，高素质高效率而相对稳定的销售团队。

人才是企业最宝贵的资源，一切的销售业绩都起源于有一个好的销售人员，建立一支具有凝聚力，战斗力、高素质的销售团队是企业的根本。只有通过高素质高效率的销售人员不但能提高车的销量，而且能把保险、上户、装潢等附加值上一个新的台阶。在明年的工作中组建一支和谐，高效率的销售团队作为一项主要的工作来抓。

2) 完善销售制度，建立一套明确系统的管理办法。

销售管理是企业的老大难问题，销售人员的出勤、见客户时处于放任自流的状态。完善销售管理制度的目的是让销售人员在工作中发挥主观能动性，对工作有高度的责任心，提高销售人员的主人翁意识。强化销售人员的执行力，从而提高工作效率。

3) 提高人员的素质、业务能力。

培养销售人员发现问题，总结问题目的在于提高销售人员综合素质，在工作中能发现问题总结问题并能提出自己的看法和建议，业务能力提高到一个新的档次。

4) 建立新的销售模式与渠道。

把握好制定好保险与装潢的销售模式，做好完善的计划。同时开拓新的销售渠道，利用好公司现有资源做好店内销售与电话销售、邀约销售、车展销售等之间的配合。

根据公司下达的销售任务，把任务根据具体情况分解到各个销售顾问身上，再分解到每月，每周，每日；并在完成销售任务的基础上提高销售业绩。我们将带领销售部全体人员竭尽全力完成目标。

5) 顾全大局服从公司战略。

销售团队月工作总结篇五

是我们团队快速发展的一年。一年来，我校共青团、少先队工作在上级团组织和学校党支部的坚强领导和关怀重视下，坚持科学发展，实事求是，解放思想，带领全校团员青年、少先队员紧紧围绕学校中心工作开展各项工作，在团队的自身建设、服务青年、服务大局、对内对外宣传以及参加重点活动等各方面上都取得了长足的进步。

正因如此，我校团委在成立至今不到两年的时间里，实现了质的飞跃，于20上半年光荣成为安徽省第九批“全省五四红旗团委创建单位”。现将《以创建为契机，坚持科学发展，打造一流初级中学团队工作精品》年度团队工作总结范文如下：

一、加强团队自身建设，促进团队科学发展

1、党建带团建：自成立以来，在校党支部的亲切关怀和有力领导下，我校团队建设工作发展迅速，校党支部一直将团队建设纳入党建总体规划当中，每年专项研究团队工作至少两次，每周行政会上都会对团队工作进行讨论，并帮助解决实际问题。

2、计划总结：我校团委年初工作有计划，年终工作有总结，并根据学校团工作的特点，按学期制订工作总结，及时上报团区委、教体局团工委。每周都有详细的周工作安排，学生会有半月工作简报。各班级支部都有团队工作手册，内容翔实、活动丰富。工作手册上各支部计划、总结、周工作总结、活动记录、团籍登记等等，应有尽有。

3、团员发展：团员发展工作是团工作的生命线，我校团委一直常抓不懈，并积极开展团员意识教育活动，在青年教师中积极做好“推优入党”工作。针对我校学生基数较大，管理阵地以级部为主，故在发展工作时，巧妙运用级部、班级推荐表制，在推荐入团学生时进行严格把关。每年按学期举行两次新团员宣誓仪式。每位团员能按要求积极地缴纳团费。

二、服务大局和青年，促进青年科学发展

1、招商引资工作：我校团委积极参加十二届三次全委(扩大)会议，返校后立即在全体师生中积极宣传招商引资工作政策，通过行政会汇报、教师会宣传的方式，多次强调招商引资工作的重要性。但由于实际原因，在有所作为上未能实现突破。

2、青少年思想政治教育：自成立初，我校团的工作一直以加强未成年人思想道德建设为基本出发点，本着这样的原则，开展了丰富多彩的教育活动。重点介绍具有特色的几类活动：1)团委重点开展的“6.5”环境日系列活动：组织学生参加市环保局举行的“减少污染-行动起来”府山广场宣传活动，在校内回收废旧电池，设立环保提示牌，赴司尔特化肥厂参观污水处理过程，出手抄报，征集环保故事等等。此次活动赢得市委常委、副市长黄东升同志的高度赞扬，他与方泉老师亲切握手并交谈，鼓励十二中要继续开展类似有针对性的活动。

3、校园周边环境治理：我校团委积极配合政教处、总务处做好开学初、期中、期末的安全、卫生排查工作，并联系市电

视台5280栏目报道校门口流动摊点及交通状况，每学期至少开展一到两次抽查教师办公室活动，每周学生会的常规监督管理中都会涉及环境治理等方面的工作。(本站)

4、深化青年文明号创建活动：我校团委虽成立时间不长，但在创建青年文明号活动中，目前处于积极筹备之中，已联合教务处、政教处在各级部、教研组中开展此项活动，得到了全体师生的支持。

三、参与重点工作，紧跟上级科学步伐

1、在团区委举办的《爱在宣州—“精享裕”杯千人相亲大会》活动中，积极推荐人员报名参加活动，协助团区委工作人员做好会务工作。团委书记方泉及部分委员带头参加活动，并协助熊玉芳部长做好猜灯谜等活动筹备工作。

2、参加于5月4日、8月20日分别举办的共青团宣州区十二届二次全委(扩大)会议和十二届三次全委(扩大)会议。

3、积极发动青少年志愿者参加9月27日团区委举行的“迎国庆、讲文明、树新风”青少年志愿者集中行动。返校后，组织志愿者联合校党支部开展校内清扫活动，学生活动情绪高涨，教育意义深远。

四、积极对内对外宣传，发挥科学宣传堡垒作用

积极做好各类优秀集体和个人的推报宣传工作：每学期开学，我校团委利用宣传栏以团员风采录的形式展示团员青年的风采，利用广播站进行大力宣传，尤其是教师节期间对优秀教师进行了重点的报道。在积极做好“十杰百优”宣传工作中，我们通过网络、广播对十大杰出青年候选人陈俊鹏校长进行了大量细致的报道。组织“校园之声”广播站进行换届，播音节目进行进一步的改进，现有的特色节目有：“温馨提示”、“多国语言课堂”、“音乐快车”、“校园七彩

树”“nba战报”等。如今的校园里，“校园之声”广播节目已成为师生校园生活必不可少的元素，在宣传国家政策、传达学校通知上也起到了十分重要的桥梁作用。

总结：目前，我校团委正处在积极创建“省五四红旗团委”工作中。在12月8日至11日参加全省“五四红旗团委创建单位”负责人培训会议时，充分认识到自身与省内其它县市学校团委之间的不足。在新的一年里，我校团委会继续坚持在上级团组织的正确领导和学校党支部的有力指导下，以创建为契机，坚持科学发展，开拓创新，艰苦奋斗，力争打造一流初级中学团队工作精品。