最新公司一周工作总结报告(实用5篇)

报告是一种常见的书面形式，用于传达信息、分析问题和提出建议。它在各个领域都有广泛的应用，包括学术研究、商业管理、政府机构等。报告帮助人们了解特定问题或情况，并提供解决方案或建议。下面是小编帮大家整理的最新报告范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

公司一周工作总结报告篇一

由于下周被培训部借调去当02起飞班的助教，正好借助这个机会去学习调研本周存在的一些疑惑，因此，我下周的工作计划如下：

（1）了解02起飞班的操作流程，了解02起飞班的训练对象，训练目的和意义。

（2）学习02起飞班的课程，了解增员方面的知识。

（3）观察班主任的一举一动，思考如何当一名合格的班主任。

（4）与业务员聊天，了解他们参加培训的动机以及增员的意愿，了解他们对增员难这个问题的看法，了解大学生尤其是应届大学生新人留存、展业和增员的内容。

（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。

公司一周工作总结报告篇二

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。

公司一周工作总结报告篇三

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的血淋淋的教训，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。

公司一周工作总结报告篇四

自x月x号进入公司__月正式接手出纳工作，到此刻已经整整一个星期。在这期间我虚心学习新的专业知识，积极配合同事之间的工作，努力适应新的工作岗位，以最快的速度和的状态进入自我的工作状态。

首先，在领导的帮忙下我了解了出纳岗位的各种制度及其日常的工作流程。在同事们的指导和帮忙下使我学到了很多工作中的知识，使我最快的熟悉了这份新的工作。在工作岗位没有高低之分，必须要好好工作，来体现人生价值。同时为了自我的工作效率，平时加强专业知识的训练及基本知识的练习。

其次作为单位出纳，我在收付、反映等方面尽到了应尽的职，顺利完成如下工作：

一、日常工作

1、每日做好日常的`现金盘存工作，做到账实相符严格执行现金管理和结算制度，定期向会计核对现金与帐目，发现金额不符，做到及时汇报，及时处理。负责支票、汇票、发票、收据管理。

2、负责员工的各项费用的报销，及时去银行提取现金。及时收回各项收入，开出收据，及时收回现金存入银行。

3、根据会计供给的依据，与银行相关部门联系，井然有序地

完成了职工工资和其它应发放的经费发放工作。

4、坚持财务手续，严格审核（凭证上必须有经手人及相关领导的签字才能给予支付），对不符手续的凭证不付款。

5、完成领导交付的其他工作。

二、回顾检查自身存在的问题

1、学习不够。当前，以信息技术为基础的会计软件的应用及理论基础、专业知识、工作方法等不能完全适应新的工作。

2、对针对以上问题，今后的努力方向是：

加强理论学习，进一步提高工作效率。对业务的熟悉，必须经过相关专业知识的学习，虚心请教领导和同事增强分析问题、解决问题的本事。

综上所述。在过去的一个星期中，付出过努力，也得到过回报。我坚持要求自我做到谨慎的对待工作，并在工作中掌握财务人员应当掌握的原则。作为财务人员异常需要在制度和人情之间把握好分寸，既不能的触犯规章制度也不能不通世故人情。仅有不断的提高业务水平才能使工作更顺利的进行。

公司一周工作总结报告篇五

跟业务员沟通的多了，越来越有一个感觉，就是他们不是不想增，也不是不愿意去增，而是大多抱有这么一个心态，先做好个人业绩再增员吧，碰上了就增，碰不上就算了。这种心态不是极少数人在有，而是无论是刚转正的新员工还是工作了数年的老业务员，在我有过接触的人里边有这种心态的不下七八成，这也是一个非常令我感到震惊的事实。根据我的观察和了解，业务员存在不愿意增员或者增员考碰运气的

心态的原因有以下几个方面：

（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的老板。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，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。