

销售经理年终工作总结报告(精选13篇)

班级工作总结可以帮助我们不断提高自身的组织和管理能力。接下来是一些年度总结的参考范文，希望能够给大家一些写作的思路 and 技巧。

销售经理年终工作总结报告篇一

以下是我销售经理对于工作的简短总结：

目前，销售部员工共x人，其中销售人员x人，管理人员x人，后勤人员x人。各人员初到时，行销阅历参差不同，经过部门屡次系统地培训和实际工作的历练后，各人员已完全熟识了本岗位甚至相关岗位的运作的流程。

对销售人员，销售部按业务对象和业务层次进行了层级划分，共分为销售代表和地区经理两个层级，各层级之间分工协作，互相监督，既突出了工作的重点，又能按时防止市场随时显现的问题，表达出协作和互补的初衷。

这支营销队伍，工作虽然繁琐和辛苦，却有着坚定的为尽职尽责和为客户贴心服务的思想和行为。你们是饲料行业市场精细化运作的生力军，是能够顺当启动市场并进行深度分销的人力资源保证，是能让逐步走向强的资本。

我们起步虽晚，但我们要跑在前面！

我代表感谢你们！

1、新员工的逐步增加，伴着市场活动和拉练的开展，使我们由生疏变为熟识，熟识之间转换为亲切无隙的战友，紧密协作，同甘共苦，伴伴着的进展共同进展成长。

2、局部市场销售小团队的组建，使销售人员与主管之间在生

活上彼此照应，工作中互相协作，协作默契，利用小团队的优势，有针对性的扶植新老客户，不断的开拓为开疆拓土。

3、由于大家来自五湖四海，初到的那种小思想，小意识还是存在的，但是伴着逐步的溶入团队，小思想，小意识也在渐渐消退，大家只有一个目标：尽我所能，让强起来！

销售经理年终工作总结报告篇二

xx年已经过去，新的一年又在展开。作为一名服装营业员，我现将我的工作总结及心得呈现如下，希望各位予以指导建议。

在服装销售过程中，营业员有着不可比拟的作用，营业员是否能掌握服装销售技巧很重要，首先要注意推荐购买的技巧。

营业员除了将服装展示给顾客，并加以说明之外，还要向顾客推荐服装，以引起顾客的购买的兴趣。推荐服装可运用下列方法：

1、推荐时要有信心，向顾客推荐服装时，营业员本身要有信心，才能让顾客对服装有信任感。

2、适合于顾客的推荐。对顾客

提示商品和进行说明时，应根据顾客的实际客观条件，推荐适合的服装。

3、配合手势向顾客推荐。

4、配合商品的特征。每类服装有不同的特征，如功能、设计、品质等方面的特征，向顾客推荐服装时，要着重强调服装的不同特征。

5、把话题集中在商品上。向顾客推荐服装时，要想方设法把话题引到服装上，同时注意观察顾客对服装的反映，以便适时地促成销售。

6、准确地说出各类服装的优点。对顾客进行服装的说明与推荐时，要比较各类服装的不同，准确地说出各类服装的优点。

其次要注意重点销售的技巧。重点销售就是指要有针对性。对于服装的设计、功能、质量、价格等因素，要因人而异，真正使顾客的心理由“比较”过渡到“信念”，最终销售成功。在极短的时间内能让顾客具有购买的信念，是销售中非常重要的一个环节。重点销售有下列原则：

1、从4w上着手。从穿着时间when□穿着场合where□穿着对象who□穿着目的why方面做好购买参谋，有利于销售成功。

2、重点要简短。对顾客说明服装特性时，要做到语言简练清楚，内容易懂。服装商品最重要的特点要首先说出，如有时间再逐层展开。

3、具体的’表现。要根据顾客的情况，随机应变，不可千篇一律，只说：“这件衣服好”，“这件衣服你最适合”等过于简单和笼统的推销语言。依销售对象不同而改变说话方式。对不同的顾客要介绍不同的内容，做到因人而异。

4、营业员把握流行的动态、了解时尚的先锋，要向顾客说明服装符合流行的趋势。

以上是我在工作中的小小心得，在以后的过程中，我将做好工作计划，及时总结出工作中的不足，力求将服装营业工作做到最好。

销售经理年终工作总结报告篇三

作为一名配饰品销售经理，我对自己20xx年的工作进行总结后，对管辖内的营业员们提出了以下几点建议。

当配饰品销售员面对一位有潜力的购买顾客时，每一位营业员都应该做到如下四点：

- 1、面带笑容；
- 2、仪表整洁；
- 3、注意倾听对方的话；
- 4、推荐商品附加值；
- 5、寻找消费者最时尚、最关心的话题拉拢消费者。

作为销售员，了解商品基本知识的目的是为了帮助顾客建立购买信心，以促进销售。

- 1、就商品的品质向顾客说明珠宝玉器的价值、全球第一家买卖包回收的保障；

- 2、就商品的特别之处作为对顾客有价值的优点进行说明。

- 1、顾客购买的主要障碍：（1）对珠宝首饰缺乏信心；（2）对珠宝商缺乏信心。

- 2、顾客的类型：了解顾客是什么类型的人，是与顾客做成生意的基础。要了解顾客，可以从这几方面着手。

- （1）认真观察；
- （2）交谈与聆听。

3、顾客的购买动机。

4、顾客的购买过程。

(1) 产生欲望；(2) 收集信息；(3) 选择货品；(4) 购买决策；(5) 购后评价。

作为珠宝行的员工，使用规范、专业的销售常用语，不但可以树立品牌形象，能够建立顾客的购买信心。因此，要求每一位营业员使用以下常用语。

1、顾客进店时的招呼用语：“您好！”“您早！”“欢迎光临！”“您需要些什么？（我能为您做些什么？）”“请随便看看。”“请您稍候。”“对不起，让您久等了。”“欢迎您下次光临，再见。”

2、展示货品时的专业用语：

(1) 介绍珠宝的专业用语□abc货等等谁才能增值。

(2) 鼓励顾客试戴的销售常用语

□a□这块玉佩是天然a货，这个价位特别合适。

□b□这几件是本店新到的款式，您请看看。

□c□这几款是经典的结婚龙凤双喜佩，您可以试试看。

□d□这种款式非常适合您。

□e□您的品位真不错，这是本季最流行的款式。您不妨试试看。

□f□本店销售的玉器全是真玉，假一赔二十。

□g□本店有上百种款式，只要您耐心挑选，一定会有一款适合您。

（3）款台的礼貌用语

□a□这是一件精美的礼品，我给您包装一下。

□b□这是您的发票，请收好。

□c□收您××××元，找您×××元，谢谢！

（4）顾客走时的礼貌用语

□a□真遗憾，这次没有您满意的货品，欢迎下次再来。

□b□新货到了（指圈改好后），我们会马上给您打电话。

□c□这里是一份介绍珠宝知识和珠宝保养的小册子，送给您。

这是篇好范文参考内容，主要描述顾客、销售、翡翠、自己、工作、我们、终端、经理，希望大家能有所收获。

销售经理年终工作总结报告篇四

时间过的好快，转瞬之间，历史即将掀开新的一页□20xx年整个国内市场的日益激烈的价格战，国家宏观调控的整体经济环境，给公司的日常经营和发展造成了一定的影响，面对市场愈演愈烈的价格竞争，我们没有一味地走入“价格战”的误区。

在过去一年里，我严格要求自己，也谢谢公司领导给我提供了一个很好的平台，也在公司各部门的大力支持下，通过全体工作人员的共同努力，克服困难，努力进取，但是还是没有完成总公司给我们下发的任务。在今后的一年里，我们将

会努力提升个人的工作效率，不断学习新的销售技巧，努力完成今年总公司下达的任务。对以下工作作出明细分析：

- 1、服务流程标准化
- 2、日常工作表格化
- 3、检查工作规律化
- 4、销售指标细分化
- 5、晨会、培训例会化
- 6、服务指标进考核

细致的市场分析，我们对以往的重点市场进行了进一步的`细分，不同的细分市场，制定不同的销售策略，对于这些市场我们采取了相应的营销策略。加大投入力度，采取主动上门，定期沟通反馈的方式，密切跟踪市场动态。在市场上树立了良好的品牌形象。

当今的市场机遇转瞬即逝，残酷而激烈的竞争无时不在，市场预测成为了阶段性销售目标制定的指导和依据。在市场淡季来临之际，每一条销售信息都如至宝。

从某种程度上来讲，需求信息就是销售额的代名词。我们把公司产品市场的占有率作为销售部门主要考核目标，顺利完成总部下达的全年销售目标。售后服务是窗口，是我们整车销售的后盾和保障，为此，我们对售后服务部门，提出了更高的要求。在售后全体员工的努力下都能良好的完成工作。

公司是个整体，只有充分发挥每个成员的积极性，才能使公司得到好的发展。年初以来，我们建立健全了每周周会，每月的月会总结等一系列例会制度。营销管理方面出现的问题，

大家在例会上广泛讨论，既统一了认识，又明确了目标。

在加强自身管理的同时，我们也借助外界的专业培训，提升团队的凝聚力和专业知识。通过专业的企业管理人才对员工进行了团队精神的培训，进一步强化了全体员工的服务意识和理念。

1、合作精神的销售团队是企业的根本。建立一支熟悉业务，而相对稳定的销售团队。

2、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。

3、找出适合我们公司产品销售的模式和方法。及时更改销售促销政策。

4、根据公司下达的销售任务，把任务根据具体情况分解到每月，每周，每日；以每月，每周，每日的销售目标分解到各个销售人员身上，完成各个时间段的销售任务。并在完成销售任务的基础上提高销售业绩。如出现未完成时应及时找出原因并改正。

5、对开发的客户如何进行服务和怎样促使他们提高销售或购买；对潜在客户怎样进行跟进。

以上是我20xx年的年终总结，今后我们销售团队要更加要求自己，提高业务知识和公司员工要有良好的沟通，有团队意识，多交流、多探讨，不断增强业务技能，本着公司的销售蒸蒸日上，提高客户满意度，同时提高我们个人收入，让我们共同努力，强化优质服务，积极争取完成销售任务。

销售经理年终工作总结报告篇五

回顾这一年来，自己的工作情况，扪心自问，坦言总结。在诸多方面还存在有不足。因此，更要及时强化自己的工作思想，端正意识，提高专卖销售工作的方法技能与业务水平。

首先，在不足点方面，从自身原因总结。我认为自己还一定程度的存在有欠缺强力说服顾客，打动其购买心理的技巧。

作为我们红蜻蜓专卖店的一名销售人员，我们的首要目标就是架起一坐连接我们的商品与顾客的桥梁。为公司创造商业效绩。在这个方向的指导下，怎样用销售的技巧与语言来打动顾客的心，激发起购买欲望，就显得尤为重要。因此，在以后的销售工作中，我必须努力提高强化说服顾客，打动其购买心理的技巧。同时做到理论与实践相结合，不断为下一阶段工作积累宝贵经验。

其次，注意自己销售工作中的细节，谨记销售理论中顾客就是上帝这一至理名言。用自己真诚的微笑，清晰的语言，细致的推介，体贴的服务去征服和打动消费者的心。让所有来到我们红蜻蜓专卖店的顾客都乘兴而来，满意而去。树立起我们红蜻蜓专卖店工作人员的优质精神风貌，更树立起我们红蜻蜓的优质品牌。

再次，要深化自己的工作业务。熟悉每一款鞋的货号，大小，颜色，价位。做到烂熟于心。学会面对不同的顾客，采用不同的推介技巧。力争让每一位顾客都能买到自己称心如意的商品，更力争增加销售数量，提高销售业绩。

最后，端正好自己心态。其心态的调整使我更加明白，不论做任何事，务必竭尽全力。这种精神的有无，可以决定一个人日后事业上的成功或失败，而我们的专卖销售工作中更是如此。如果一个人领悟了通过全力工作来免除工作中的辛劳的秘诀，那么他就掌握了达到成功的原理。倘若能处处以主

动，努力的精神来工作，那么无论在怎样的销售岗位上都能丰富自己人生的经历。

总之，通过理论上对自己这一年的工作总结，还发现有很多的不足之处。同时也为自己积累下了日后销售工作的经验。梳理了思路，明确了方向。在未来的工作中，我将更以公司的专卖经营理念为坐标，将自己的工作能力和公司的具体环境相互融合，利用自己精力充沛，辛勤肯干的优势，努力接受业务培训，学习业务知识和提高销售意识。扎实进取，努力工作，为公司的发展尽自己绵薄之力！

销售经理年终工作总结报告篇六

初步设想20xx年在上一年的基础上增长40%左右，其中xx为1700万左右□xx2800万左右，其他2500万左右。这一具体目标的制定希望公司老板能结合实际，综合各方面条件和意见制定，并在销售人员中大张旗鼓的提出。为什么要明确的提出销售任务呢？因为明确的销售目标既是公司的阶段性奋斗方向，且又能给销售人员增加压力产生动力。

本着“xxxxxxxxxxxxxxxxx”的用人原则，进一步提高员工的专业技术技能，5-6月份举办了04年度技术大比武活动，比武内容共分机电、机修、筛分、干法微粉四个专业，鼓励专业和非专业人员积极参加，对获得第一名的人员公司颁发了“工人技师”荣誉称号，并享受每月100元的技师津贴，对第二名和第三名获得者，公司分别给予彩电和奖金的奖励。每月还在各分厂评出一个先进班组，三个岗位能手，并分别给予100元和50元的奖励，鼓励职工岗位成才，形成了比、学、赶、帮、超的良好氛围，对员工素质提高和公司的长远发展产生将深远的影响。

1、办事处为重点，大客户为中心，在保持合理增幅前提下，重点推广“xx”品牌。长远看来，我们最后依靠的对象是

在“xx”品牌上投入较多的办事处和部分大客户，那些只以价格为衡量尺度的福建客户无法信任。鉴于此□20xx年要有一个合理的价格体系，办事处、大客户、散户、直接用户等要有一个价格梯度，如办事处100，小客户105，直接用户200等比例。给办事处的许诺要尽量兑现，特别是那些推广xx品牌的办事处，一定要给他们合理的保护，给他们周到的服务，这样他们才能尽力为双达推广。

2、 售部安排专人负责办事处和大客户沟通，了解他们的需求，了解他们的销售情况，特别对待，多开绿灯，让客户觉得双达很重视他们，而且服务也很好。定期安排区域经理走访，加深了解增加信任。

3、 扩展销售途径，尝试直销□xx行业的进入门槛很低，通用xx价格战已进入白热化，微利时代已经来临。公司可以选择某些资信比较好的，货款支付合理的工程尝试直销。这条路资金上或许有风险，但相对较高的利润可以消除这种风险，况且如果某一天竞争激烈到公司必须做直销时那我们就没有选择了。

切实落实岗位职责，认真履行本职工作：千方百计完成区域销售任务；努力完成销售中的各项要求；积极广泛收集市场信息并及时整理上报；严格遵守各项规章制度；对工作具有较高的敬业精神和高度的主人翁责任感；完成其它工作。

5、 收缩销售产品线。销售线太长，容易让客户感觉公司产品不够专业，而且一旦发现实情可能失去对公司的信任。现在的大公司采购都分得非常仔细，太多产品线可能会失去公司特色。（这里是指不要外协太杂的产品如xx□xx□等）

1、 人员安排

a) 一人负责生产任务安排，车间货物跟单，发货，并做好销

售统计报表

d) 一人负责外贸跟单、报检、出货并和外贸公司沟通，包括包装尺寸、唛头等问题

e) 专人负责客户接待，带领客户车间参观并沟通

f) 所有人员都应积极参预客户报价，处理销售中产生的问题

2、 绩效考核 销售部是一支团队，每一笔销售的完成都是销售部成员共同完成，因此不能单以业绩来考核成员，要综合各方面的表现加以评定；同样公司对销售部的考核也不能单一以业绩为尺度，因为我们还要负责销售前、销售中、销售后的方方面面事务。销售成员的绩效考核分以下几个方面：

a) 出勤率 销售部是公司的对外窗口，它既是公司的对外形象又是内部的风标，公司在此方面要坚决，绝不能因人而异，姑息养奸，助长这种陋习。

b) 业务熟练程度及完成业务情况 业务熟练程度能够反映出销售人员业务知识水平，以此作为考核内容，可以促进员工学习、创新，把销售部打造成一支学习型的团队。

c) 工作态度 服务领域中有一句话叫做“态度决定一切”，没有积极的工作态度，热情的服务意识，再有多大的能耐也不会对公司产生效益，相反会成为害群之马。

3、 培训 培训是员工成长的助推剂，也是公司财富增值的一种方式。一是销售部不定期内部培训，二是请技术部人员为销售部做培训。培训内容包括销售技巧、礼仪、技术等方面。

4、 安装专业报价软件，提高报价效率，储存报价结果，方便以后查找。

销售经理年终工作总结报告篇七

20xx在这将近一年的时间中我通过努力的销售经理工作，也有了一点收获，临近年终，我感觉有必要对自己的销售经理工作做一下总结。目的在于吸取教训，提高自己，以至于把销售经理工作做的更好，自己有信心也有决心把明年的销售经理工作做的更好。下面我对一年的销售经理工作进行简要的总结。

一、部门工作总结

在将近一年的时间中，经过市场部全体员工共同的努力，使我们公司的产品知名度在河南市场上渐渐被客户所认识，良好的售后服务加上优良的产品品质获得了客户的一致好评，也取得了宝贵的销售经验和一些成功的客户案例。这是我认为我们做的比较好的方面，但在其他方面在工作中我们做法还是存在很大的问题。

下面是公司20xx年总的销售情况：

从上面的销售业绩上看，我们的工作做的是不好的，可以说是销售做的十分的失败。xx产品价格混乱，这对于我们开展市场造成很大的压力。

客观上的一些因素虽然存在，在销售经理工作中其他的一些做法也有很大的问题，主要表现在销售工作最基本的客户访问量太少。市场部是今年四月中旬开始工作的，在开始工作到现在有记载的客户访问记录有xx个，加上没有记录的概括为xx个，x个月xx天的时间，总体计算三个销售人员一天拜访的客户量xx个。从上面的数字上看我们基本的访问客户工作没有做好。

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；对客户提出的某项建议不能做出迅速的反应。在传达产品信息时不知道客户对我们的产品有几分了解或接受的什么程度□xxx及汽车运输有限公司就是一个明显的例子。

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写销售工作总结和计划的习惯，销售工作处于放任自流的状态，从而引发销售经理工作没有一个统一的管理，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。

新业务的开拓不够，业务增长小，个别业务员的工作责任心和工作计划性不强，业务能力还有待提高。

二、市场分析

现在xx市场品牌很多，但主要也就是那几家公司，现在我们的产品从产品质量，功能上属于上等的产品。在价格上是卖得偏高的价位，在本年销售产品过程中，牵涉问题最多的就是产品的价格。有几个因为价格而丢单的客户，面对小型的客户，价格不是太别重要的问题，但面对采购数量比较多时，客户对产品的价位时非常敏感的。在明年的销售工作中我认为产品的价格做一下适当的浮动，这样可以促进销售人员去销售。在xx区域，我们公司进入市场比较晚，产品的知名度与价格都没有什么优势，在xx开拓市场压力很大，所以我们把主要的市场放在地区市上，那里的市场竞争相对来说要比xx小一点。外界因素减少了，加上我们的销售人员的灵活性，我相信我们做的比原来更好。

市场是良好的，形势是严峻的。可以用这一句话来概括，在技术发展飞快地今天，明年是大有作为的一年，假如在明年一年内没有把市场做好，没有抓住这个机遇，我们很可能失去这个机会，永远没有机会在做这个市场。

三、20xx年工作计划

在明年的销售经理工作规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，而相对稳定的销售团队。

人才是企业最宝贵的资源，一切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，合作精神的销售团队是企业的根本。在明年的销售经理工作中建立一个xxx□具有杀伤力的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业务管理办法。

销售管理是企业的老大难问题，销售人员出差，见客户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，对销售经理工作有高度的责任心，提高销售人员的主人翁意识。

3、培养销售人员发现问题，总结问题，不断自我提高的习惯。

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，在销售经理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、在地区市建立销售，服务网点。（建议试行）根据今年在出差过程中遇到的一系列的问题，约好的客户突然改变行程，毁约，车辆不在家的情况，使计划好的行程被打乱，不能顺利完成出差的目的。造成时间，资金上的浪费。

5、销售目标今年的销售目标最基本的是做到月月有进帐的单子。根据公司下达的销售任务，把任务根据具体情况分解到每月，每周，每日；以每月，每周，每日的销售目标分解到各个销售人员身上，完成各个时间段的销售任务。并在完成销售任务的基础上提高销售业绩。

我认为公司明年的发展是与整个公司的员工综合素质，公司的指导方针，团队的建设是分不开的。提高执行力的标准，建立一个良好的销售团队和有一个好的销售经理工作模式与工作环境是工作的关键。

公司销售经理年终工作总结

销售经理年终总结

销售经理年终述职报告范文

公司销售部经理年终述职报告

产品经理年终工作总结

酒店经理年终工作总结

实用的销售经理年终总结四篇

销售经理年终工作总结报告篇八

及全体同仁大家好！伴随着新年钟声的临近，我们依依惜别了紧张、忙碌的xxxx年，满怀热情和期待的迎来了光明灿烂、充满希望和激情的xxxx年。

一转眼□xxxx年已经过去。在这一年里，市场部门的全体同事尽心尽力，不辞劳苦，在工作中发扬了高度的主人公精神，体现了高度的责任感，保证了项目优质高效的进行。在过去3年的时间里，首先感谢公司给予我这样一个发展的平台，和用心培养；感谢经理给予工作上的鼓励和督促。让我学到了很多很多的业务谈判知识和商谈技巧，并顺利的为下一步的公司业务发展迈出了第一步。其次感谢这个业务团队，感谢同事们在工作上的相互鼓励和配合。他们所有人都有值得我去学习地方，我从他身上学到了不少知识，让自己更加的成熟。

通过3年来不断与公司业务模式进行磨合，我也更加的认识到了，一个销售人员的知识面、社交能力和商务谈判技巧决定了销售人员的销售能力。为此，通过这3年的工作积累。我认识到自己现有的不足和长处。以下我想说二个方面：

1) 产品知识方面：加强熟悉自动化产品的技术参数、和材料特点、

规格型号。了解产品的使用方法；了解行业竞争产品的有关情况；

2) 公司知识方面：深入了解本公司的设备情况及服务方式、发展前景等。

3) 客户需要方面：了解客户的购买心理、购买层次、及对产品的基本要求。

4) 市场知识方面：了解自动化系列产品的市场动向和变化、不同顾客的购买力情况，进行市场分析。

5) 专业知识方面：进一步了解与自动化有关的其他方面的工艺技术知识，方便能更好的和不同的客户达成共识和业务范畴的交流，以便更好的合作。

6) 服务知识方面：了解接待和会客的基本礼节，细心、认真、迅速地处理客户状况；有效地传递公司信息及获得信任。

些经验做铺垫，相信在以后的工作当中我才能更顺利的在岗位中独立成长起来。感谢大家在工作中的给予帮助。这些都是我财富的积累。

2) 自己工作中的不足。通过这么长时间的工作积累，整体上对自己的业绩是很不满意，主要表现在业务经验不够丰富，目标不够明确，业务技巧有待突破，市场开发能力还有待加

强，希望能够尽快的提高自己的不足，发挥自己的优势，能更好的为自己以后的销售业务和开展打好基础，提高自己的自信心和业务销售技巧。

xxxx马上就要过去，虽然对自己的工作状况不是很满意，但人要往前看，一年之计在于春，在新的一年来临之际，要为自己播好种，做好规划，期待明年的年终会有更好的表现。

公司在发展过程中，我认为要成为一名优秀的'销售经理，首先要调整自己的理念，和公司统一思想、统一目标，明确公司的发展方向，才能充分溶入到公司的发展当中，才能更加有条不紊的开展工作。

第一，从理念上：我应该和公司保持一致的经营思想、经营理念，与公司高层统一目标和认识，协助公司促进企业文化方面的建设。

第二，意识上：无论在自动化产品的销售还是产品生产工作知识的学习上，用积极向上的心态，学习他人的长处，学会与上级、朋友、同事更加融洽的相处；最后我希望公司和及个人都有更大的发展空间。

第三，业务上：首先规划好自己的市场区域，了解本区域内客户的特性及目标。合理处理自己的业务时间，提高自己的工作效率。最后还要了解产品行业的未来发展趋势及要面临的问题。提前预测，为面临的机遇及挑战做好充足的准备，让自己永远都比别人快一步。

最后，在这新年来临之际，祝公司未来发展一路顺风！大家事业有成，心想事成！

销售经理年终工作总结报告篇九

各位领导，各位精英大家下午好！去年领分红时候的场景还历

历历在目，去年就是站在这个地方拿钱的！今天又重新回到这个讲台上，销量做的也不算太好，比较惭愧。其实今天主要是朱大伟和卢春花两位优秀的经理将我推上了今天的讲台，分裂的这两个部门做的还是不错，首先借大家的掌声感谢两位经理。

目前我的团队由4名员工构成，本来说我们要保证每个月至少30箱的，在去年的时候是有把握的，但是我相信现在这只是一个过渡期。一旦左膀右臂砍掉一只的时候，我相信肯定还会随着成长，我们会立马在最短的时间内将它接起来。现在我们就在培养人员，目前部门几乎都是新员工的基础结构，我们一家两口带着两位新员工。

培养过程中，要给他们的东西

我个人的感悟就是不能分裂的太快，一定要保证员工的收益，尤其是那种不是工作能力很强、之前没有做过销售或者一个刚踏出校门的学生。以我部门分裂的两位经理为例，他们用了一年的时间，他们之间有一个共同的特性就是需要一年的时间成长。然后第二个就是一年销量在100箱以上的销售额，并且至少要带过一个徒弟，最重要的是要经过翻单的过程。在这些成长过程中两位都是全部都经历过了，所以说他们分裂出来之后，个人能保证一年100箱的业绩。我们陈总经常讲的就是单看一个月的数据可能不能够说明什么问题，但是一年整体下来有100箱的销量做支撑的话，一个加盟部应该做的不会太差。在这个成长过程中要给他们的就是行业的认知度，一个新人，一个学生，他到我们这个企业来，开始肯定都抱着一种试一试的心态：我来这先看看，慢慢干，干的好我就继续干，干的不好我就走人。包括我自己的想法也是一样的，20__年12月份过来签约的，合同签的是两年的’时间，签完合同之后我就想，我先把这两年干完，干得好我就继续干，干得不好我两年到期就不干了。我说的是实在话，确实是我当时心理所想的，多数人都是这样的心态。所以这就是一个人一开始对行业的认知度，经过时间慢慢的一个转化。一个学

生从一开始认为能干我就干，然后慢慢的就从喜欢这个行业到最后看到很多人在这个平台上成功了赚钱了，对自己的定位就不一样了，开始对自己有信心了。

我跟大家讲述我的一个经历，我在接触销售这个行业也比较晚，我25岁才开始跟着陈总做销售，我在25岁之前换过10几份工作。之前我老表让我去跟他干，一个月给我一万，我说我不去。为什么，因为我觉得他的那份工资并不能满足我，当我来这个公司后我就觉得我实现的价值会更大。工作中对待员工要像对待兄弟姐妹们一样关心他们。我们在座肯定也有很多的90后，现在很多人会有一个这样的心态，做事我肯定是要开心，钱的问题无所谓，主要工作要开心，当然前提也是要把事情做好。作为经理首先一定要设身处地的去关心他们才是最重要的，这个心态管理也是最主要的一步。让他们在行业看到希望和收益，一旦他们看到身边有卖到100箱的员工，一般年收入都在8-10万，可以讲在我们垦荒人这个平台上，在一个刚毕业的前提下一个月能挣到6000块钱算是收入比较高的。发展空间不用我多讲大家也能算明白的，在去年的时候，朱大伟经理拿到了8万，今年我认为翻一倍是不成问题的，当然也要靠自己努力了。我记得我在20__年时候，我们夫妻两个人一年工资加起来大概是23万元，去年我们翻了一番，大概拿到51万左右。

销售经理年终工作总结报告篇十

又到了年底写总结的时候了，沉下心来，想了想刚刚过去的xxxx年，感觉时间真的像飞驰的动车，太快了，一不小心一年就又交代了！华南区，一直给人感觉是比较沉着的地方，市场竞争激烈，什么层次的产品都有市场，只在珠三角地区，就有10多种本地光电品牌，质量不好，价格很低，严重扰乱光电市场，要想占到多数的市场份额，很难！有时候对于经销商来说，质量差的产品恰恰赚钱多，这种现象也给我们带来了更大的难度，我们只有投入更多的人力物力，跑得快，才能得到更多的市场份额，其他的事半功倍的.办法基本上没

有！

说到人员，年初华南区走了几人，由上年的7个人，只剩下3个人，这叫什么事情，这说明我们没有重视市场，没有拿它当回事，市场也不会眷顾我们！此时，匆匆的我上阵了，公司信任我，大家好像有些放心了。但是我心里明白，年初的状况，慢说去夺取市场，就是能守住现在的客户不丢，已经谢天谢地了！按照年初的状况，我们只能压住阵脚，守住阵地，确保老客户不丢，否者不仅是经济损失，更会打击到弟兄们的士气动摇军心，所以我把多半精力集中到这方面的工作，强调手下兵将们，先守好，在考虑进攻，相信大家也认为我这样做是对的！半年下来，老客户算是没有什么动荡，基本很稳定，一直悬着的心算也就放下一多半了。

销售经理年终工作总结报告篇十一

今年实际完成销售量为5000万，其中xxxx万，1200万，其他1800万，基本完成年初既定目标。

常规产品比去年有所下降□xx增长较快□xx相比去年有少量增长；但xx销售不够理想（计划是在1500万左右□□xx□dn1000以上）销售量很少□xx有少量增幅。

总的说来是销售量正常□oem增长较快，但公司自身产品增长不够理想□“xx”品牌增长也不理想。

对于我们生产销售型企业来说，质量和服务就是我们的生命，如果这两方面做不好，企业的发展壮大就是纸上谈兵。

1、质量状况：质量不稳定，退、换货情况较多。如xxx客户的xx□xxx客户的xx等，发生的质量问题接二连三，客户怨声载道。

2、细节注意不够：如大块焊疤、表面不光洁，油漆颜色出错，发货时手轮落下等等。虽然是小问题却影响了整个产品的质量，并给客户造成很坏的印象。

3、交货不及时：生产周期计划不准，生产调度不当常造成货期拖延，也有发货人员人为因素造成的交期延迟。

4、运费问题：关于运费问题客户投诉较多，尤其是老客户，如xxx□xxx□xxx等人都说比别人的要贵，而且同样的货，同样的运输工具，今天和昨天不一样的价。

5、技术支持问题：客户的问题不回答或者含糊其词，造成客户对公司抱怨和误解□xxx□xxx等人均有提到这类问题。问题不大，但与公司“客户至上”“客户就是上帝”的宗旨不和谐。

6、报价问题：因公司内部价格体系不完整，所以不同的客户等级无法体现，老客户、大客户体会不到公司的照顾与优惠。

经过近两年的磨合，销售部已经融合成一支精干、团结、上进的队伍。团队有分工，有合作，人员之间沟通顺利，相处融洽；销售人员已掌握了一定的销售技巧，并增强了为客户服务的思想；业务比较熟练，都能独当一面，而且工作中的问题善于总结、归纳，找到合理的解决方法□xxx在这方面做得尤其突出。各相关部门的配合也日趋顺利，能相互理解和支持。好的方面需要再接再厉，发扬光大，但问题方面也不少。

1、人员工作热情不高，自主性不强。上班聊天、看电影，打游戏等现象时有发生。究其原因，一是制度监管不力，二则销售人员待遇较低，感觉事情做得不少，但和其他部门相比工资却偏低，导致心理不平衡。

2、组织纪律意识淡薄，上班迟到、早退现象时有发生。这种

情况存在公司各个部门，公司应该有适当的考勤制度，有不良现象发生时不应该仅有部门领导管理，而且公司领导要出面制止。

3、发货人员的观念问题：发货人员仅仅把发货当做一件单纯任务，以为货物出厂就行，少了为客户服务的理念。其实细节上的用心更能让客户感觉到公司的服务和真诚，比如货物的包装、清晰的标记，及时告知客户货物的重量，到货时间，为客户尽量把运输费用降低等等。

4、统计工作不到位，没有成品或半成品统计报表，每一次销售部都需要向车间询问货物库存状况，这样一来可能造成销售机会丢失，造成劳动浪费，而且客户也怀疑公司的办事效率。成品仓库和半成品仓库应定时提供报表，告知库存状况以便及时准备货品和告知客户具体生产周期。

5、销售、生产、采购等流程衔接不顺，常有造成交期延误事件且推脱责任，互相指责。

6、技术支持不顺，标书图纸、销售用图纸短缺。

7、部门责任不清，本末倒置，导致销售部人员没有时间主动争取客户。

以上问题只是诸多问题中的一小部分，也是销售过程中时有发生的问题，虽不致于影响公司的根本，但不加以重视，最终可能给公司的未来发展带来重大的损失。

我们xx公司经过这两年的发展，已拥有先进的硬件设施，完善的组织结构，生产管理也进步明显，在xx州乃至xx行业都小有名气。应该说，只要我们战略得当，战术得当，用人得当，前景将是非常美好的。

“管理出效益”，这个准则大家都知道，但要管理好企业却

不是件容易的事。我感觉公司比较注重感情管理，制度化管
理不够。严格说来公司应该以制度化管为基础，兼顾情感
管理，这样才能取得管理成果的最大化。就拿考勤来说，卡
天天打，可是迟到、早退的没有处罚，加班的也没有奖励，
那么打不打卡有什么区别？不如不打。又如员工工作怠慢没
人批评指正，即使有人提起最后也是不了了只，这是姑息、
纵容，长此以往，公司利益必然受损。

过程决定结果，细节决定成败。公司的目标或者一个计划之
所以最后出现偏差，往往是在执行的过程中，某些细节执行的
不到位所造成。老板们有很多好的想法、方案，有很宏伟的
计划，为什么到了最后都没有带来明显的效果？比如说公司
年初订的仓库报表，成本核算等，开会时一遍又一遍的说，
可就是没有结果，为什么？这就是政令不通，执行力度不够
啊。这就是为什么国内企业最近几年都很关注“执行力”的
一个重要原因，执行力从哪里来？过程控制就是一个关键！
完整的过程控制分以下四个方面：

1) 工作报告。相关人员和部门定期或不定期向总经理或相关
负责人汇报工作，报告进展状况，领导也抽出时间主动了解
进展状况，给予工作上指导。

4) 公平激励建立一只和谐的团队，调动员工的积极性、主动
性都需要有一个公平的激励机制。否则会造成员工之间产生
矛盾，工作之间不配合，上班没有积极性。就我的个人看法，
我认为销售部的工资偏低，大环境比较行业内各个阀门厂销
售人员的待遇，小环境比较公司内各部门的待遇。虽然销售
部各员工做得都很敬业，实际上大家内心都有一些意见。如
果公司认为销售部是一个重要的部门，认可销售部员工的辛
苦，希望能留住那些能给公司带来利润的销售人员，那么我
建议工资还是要有相应调整，毕竟失去一位员工的损失太大
了。

另外一个方面就是公司管理结构和用人问题。由于公司自身

结构的特殊性，人事管理上容易出现越级管理、多头管理和过度管理等现象。越级管理容易造成部门经理威信丧失，积极性丧失，最后是部门内领导与员工不融洽，遇事没人担当责任；多头管理则容易让员工工作无法适从，担心工作失误；过度管理可能造成员工失去创造性，员工对自己不自信，难以培养出独当一面的人才。

以上只是个人之见，不一定都对，但我是真心实意想公司未来的发展，一心一意想把销售部搞好，为公司也为自己争些体面，请各位老总们斟酌。

销售经理年终工作总结报告篇十二

转眼间□xxxx年已成为历史，但我们仍然记得去年激烈的竞争。天气虽不是特别的严寒，但大街上四处飘飘的招聘条幅足以让人体会到阀门行业将会又是一个大较场，竞争将更加白热化。市场总监、销售经理、区域经理，大大小小上百家企业都在抢人才，抢市场，大家已经真的地感受到市场的残酷，坐以只能待毙。总结是为了来年扬长避短，对自己有个全面的认识。

今年实际完成销售量为x万，其中一x万，x万，其他x万，基本完成年初既定目标。

x常规产品比去年有所下降□x增长较快□x相比去年有少量增长；但x销售不够理想（计划是在x万左右）□x(x以上)销售量很少，软密封蝶阀有少量增幅。

总的说来是销售量正常□x增长较快，但公司自身产品增长不够理想，“双达”品牌增长也不理想。

对于我们生产销售型企业来说，质量和服务就是我们的生命，如果这两方面做不好，企业的发展壮大就是纸上谈兵。

- 1、 质量状况：质量不稳定，退、换货情况较多。如x客户的x客户的x等，发生的质量问题接二连三，客户怨声载道。
- 2、 细节注意不够：如大块焊疤、表面不光洁，油漆颜色出错，发货时手轮落下等等。虽然是小问题却影响了整个产品的质量，并给客户造成很坏的印象。
- 3、 交货不及时：生产周期计划不准，生产调度不当常造成货期拖延，也有发货人员人为因素造成的交期延迟。
- 4、 运费问题：关于运费问题客户投诉较多，尤其是老客户，如x客户的x等人都说比别人的要贵，而且同样的货，同样的运输工具，今天和昨天不一样的价。
- 5、 技术支持问题：客户的问题不回答或者含糊其词，造成客户对公司抱怨和误解x客户的x等人均有提到这类问题。问题不大，但与公司“客户至上”“客户就是上帝”的宗旨不和谐。
- 6、 报价问题：因公司内部价格体系不完整，所以不同的客户等级无法体现，老客户、大客户体会不到公司的照顾与优惠。

经过近两年的磨合，销售部已经融合成一支精干、团结、上进的队伍。团队有分工，有合作，人员之间沟通顺利，相处融洽；销售人员已掌握了一定的销售技巧，并增强了为客户服务的思想；业务比较熟练，都能独当一面，而且工作中的问题善于总结、归纳，找到合理的解决方法x在这方面做得尤其突出。各相关部门的配合也日趋顺利，能相互理解和支持。好的方面需要再接再厉，发扬光大，但问题方面也不少。

- 1、 人员工作热情不高，自主性不强。上班聊天、看电影，打游戏等现象时有发生。究其原因，一是制度监管不力，二则销售人员待遇较低，感觉事情做得不少，但和其他部门相比工资却偏低，导致心理不平衡。

2、组织纪律意识淡薄，上班迟到、早退现象时有发生。这种情况存在公司各个部门，公司应该有适当的考勤制度，有不良现象发生时不应该仅有部门领导管理，而且公司领导要出面制止。

3、发货人员的观念问题：发货人员仅仅把发货当做一件单纯任务，以为货物出厂就行，少了为客户服务的理念。其实细节上的用心更让客户感觉到公司的服务和真诚，比如货物的包装、清晰的标记，及时告知客户货物的重量，到货时间，为客户尽量把运输费用降低等等。

4、统计工作不到位，没有成品或半成品统计报表，每一次销售部都需要向车间询问货物库存状况，这样一来可能造成销售机会丢失，造成劳动浪费，而且客户也怀疑公司的办事效率。成品仓库和半成品仓库应定时提供报表，告知库存状况以便及时准备货品和告知客户具体生产周期。

5、销售、生产、采购等流程衔接不顺，常有造成交期延误事件且推脱责任，互相指责。

6、技术支持不顺，标书图纸、销售用图纸短缺。

7、部门责任不清，本末倒置，导致销售部人员没有时间主动争取客户。

以上问题只是诸多问题中的一小部分，也是销售过程中时有发生的问题，虽不致于影响公司的根本，但不加以重视，最终可能给公司的未来发展带来重大的损失。

销售经理年终工作总结报告篇十三

在繁忙的工作中，我们度过了xxxx年，不知不觉又迎来了新的一年。作为公司的一名销售经理，主要以人员的管理为核心。经过一年的摸索与总结，我将人员的管理分为两大类：

制度管理和目标管理。

制度管理顾名思义就是按照严格的制度执行管理来约束员工工作行为的一种管理方式，没有规矩不成方圆。短短的几个月内就发现了很多问题，所以新的一年我将不断完善各种管理制度和方法，并真正贯彻到行动中去，且严格督促员工按制度行事。

目标管理，说白了就是所谓的任务，任务就是制定完就必须完成的，业务每个月都要给员工制定销量，其实这个数据是目标，结合这几个月终端的销量数据来看，能有几个月是达到这个目标的，这也是几个月来我一直在反省，一直在深思的一个问题，销量上不去的原因是什么，真的都是员工的原因吗？不完全是，难道我们存在的意义就是每天去找上级告诉他我应该做的都做了，但是员工有某种某种问题吗？那我存在的意义是什么？考虑了这么久，我认为在员工看来业务每个月定的销量数据是目标，她们并没有将这个目标转化为任务，这也是销量上不去的原因之一，其实将目标转化为任务很简单，就是将目标计划分解到每个季度、每个月、每个数据、每个细节，并调动员工的积极性去认真思考要通过哪些通路、方法来达到目标，目标分解了也就成了任务，也就是我们必须需要完成的。

制度与目标共存是我明年的管理方向，由于内容比较琐碎所以就一一阐述了，工作重点大致分为五个部分：

终端促销管理体系；

员工的招聘与培训；

员工的出勤与考勤；

员工的日常管理；

激励员工，达成目标。

在这里工作的这段时间里让我学到了很多，接下来我将从三个方面向大家介绍一下我感悟到的一些观点，与大家共同交流和探讨。

在工作期间我看到了很多问题、矛盾与困难，当然这些都是不可避免的，但是我觉得导致这些问题和困难不能解决的主要原因还是态度问题，态度决定一切。经常有人会说如果当初我怎样怎样，那么现在我肯定会，人们常常只停留在这样的说上，而不真正付诸行动，怎么会有好结果？白酒的竞争日趋激烈，不断会有新的挑战摆在你面前，你以一种什么样的态度去对待它，你就会得到一种什么样的结果。所以怨天尤人是没有意义的，积极地工作才是我们最应该做的。

首先，任何公司都有公司发展的目标，每一个员工也都有自己的个人发展目标，在这个问题上，我认为作为公司的一名员工就应将个人目标与公司目标统一起来。每个人都会有压力，但是在实现公司发展目标的同时，也是在实现自己的个人目标。

其次就是我刚才提到的实现目标要有正确的态度与方法，并将目标切实分解落实。只有可分解的、能实现的目标，才是可行的目标。

关于学习，有一位经济学家讲过这样一句话不学习是一种罪恶，学习是有经济性的，用经济的方法去学习，用学习来创造经济。在工作中也是一样，我们需要不断地学习、充实，争取做到学以致用，相得益彰。

以上只是本人比较肤浅的一些认识，希望在工作中同事们可以多多指点，只有群策群力才能取得成功，也希望公司在每一位员工的努力下，在新的一年里会有新的气象与新的突破。