

2023年促销员的社会实践报告(大全5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，报告对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇报告。下面是小编带来的优秀报告范文，希望大家能够喜欢!

促销员的社会实践报告篇一

在学校领导及工商管理教研室老师的组织带领下，我们工商管理专业12级学生进行了为期一周的企业认知实习。

实习地点是湘潭xx超市驻湖南工程学院新校区分店

经过了在超市一周的认知实习，我对万福隆连锁超市的基本情况，包括它的发展历史，企业文化，企业的经营理念与经营方针，企业的发展目标与发展前景等都有了一定的了解与认识。通过这次的实习，我更加了解在工作时的注意事项，及企业的货物管理情况。

湖南xx商贸有限公司是一家专业的便利店连锁企业，公司成立于20xx年9月，自从第一家校园超市开业以来，已在湘潭、长沙地区发展了近200间连锁店。公司志立于好邻居、好伙伴的市场定位，为广大市民提供了实惠的商品和优质的服务，获得了良好的社会效益。公司吸纳了一批既有零售专业知识又有实战经验的优秀人才，全心全意为门店服务，为门店争取最大限度的利益，广大加盟者凭借万福龙的品牌优势以及专业的管理团队，取得良好的经济效益。我们的近期目标为□20xx年发展门店达200家□20xx年连锁门店达250家□20xx年门店总数突破300家。未来五年将打造成为三湘大地最大、最专业的连锁便利店品牌。

湖南xx商贸有限公司由董事长兼总经理主管，其下有业务中

心、发展中心、结算中心和行政中心，其中业务中心包括采购部、市场部、物流部；发展中心包括加盟事业部、督导部、校园事业部和电子商务部；结算中心包括会计部、出纳部和信息部；行政中心则包括人力资源、工程部和针棉部。合计十三个部门。

市场部的职责实现公司市场的开发目标，制订和实施开发市场计划，负责市场开发政策的制订与施行和人员管理，做市场调研与市场预测，市场工作的监察与评价组织，指导各项工作等。 2. 人力资源部的职责：人力资源部要站在公司发展的角度，创新工作方法，借鉴国内外成功企业培养人才的方法，培养适合企业发展需要的复合型人才。要制定出切实可行的干部、员工培训方案，做到培训有内容、计划有考核。

(2) 是抓好干部队伍的理论学习。重点解决思想上和作风上存在的问题和不足。增强干部队伍学习的自觉性和执行能力。另外。人力资源部要在现有的基础上。利用公司组织干部学习的机会。在方式。内容上做出统筹安排。同时还要借助外脑。聘请专家来授课。进一步拓宽我们的视野。提高研究问题和解决问题的能力。另一方面制订出培养年轻干部和新的用人标准。广泛招纳结构合理。素质优良的优秀人才。培养新生力量。同时还要积极的创造条件。使更多的优秀人才获得深造的机会。打造一支思想过硬。作风优良。技术精湛。一职多能的优秀干部和员工队伍。 3. 物流部岗位职责 深入了解商品价格信息。及时掌握市场动态。为公司大宗物资采购提供决策依据。 建立和健全公司物资采购，配置，流通各环节的规章制度和工作规范。，承担物流部日常事务工作。完成公司各项物资招标任务。加强与各实体联系。及时掌握实体物责任在于 买质量好的商品，谈最好的供货条件，做好促销企划工作，为公司取得最大的利润 。资采购动态。提出采购建议和提供优质服务。 指导各实体小宗物资采购工作。完成公司领导交办的各项工作。配合公司各职能部门做公司的其它工作。 4. 商务部职责 (1) 负责公司业务拓展的规划及可行性方案的制定及执行。 (2) 负责公司经营指标的分

解及评效的分析。

根据学校的安排，在临近期末，我们人力12级在超市实习了一周。可以说我们在这一周的实习中除了学到了很多在课堂没学到的知识外，还有意外的收获，不但接触了社会，亲历了工作的艰辛，还根据社会的需求和自己的预期来确定自己的社会定位。以前一直觉得这种连锁超市的运营状况离我们似乎很遥远，可没想到就确确实实见到了。细细想来，主要可分为以下几个过程：

真正意义上接触了社会，完成了一次从大学生到社会人士的转变。过程短，经历却很多。

见到了向往已久的大公司的庐山真面目。认识并了解这些大企业。了解了他们的运作模式，经营理念以及经营方式，发展方针，发展前景。

学到一些为人处事的道理，也学会了如何与人主动交往。明白了作为大学生的我们，要以怎样的方式去充实自己，去为未来做准备。明白了作为一个企业领导人应当具备反而素质，而我们要怎样做才能具备成为一个优秀领导的资格。

通过这次实习，我更加明确了我的人生目标，我想它会一直为我指明前进的道路的。

因此当加快建设步伐，完善企业治理结构。应建立良好的产权清晰、政企分开、权责明确的企业领导机制，组织制度以及人员管理结构。

因而企业应当加快改组步伐，形成科学、合理规范的管理模式。同时集团应明确目标，适时地按照市场规律兼并、重组，以最快的速度形成最优化的经济管理规模，设置一套成熟、规范系统的管理制度，以抵御全球的经济变化，实现企业的做大、做强目标。

将企业资产产权本收归国家或集体所有，进一步刺激管理者经营管理的积极性；实行政企相分离，政权和企业权利相分离有利于湘电与江麓重工展自身管理理念，不受政权的干预，促使湘电企业以高效益运转；所有权和经营权相分离，以适应国际潮流及企业发展的需求。

加强有效的人力资源管理，明确各级各类岗位的管理权限并实行动态管理；在进行公司人力资源管理体系的建设的同时，推动公司建立现代企业管理制度。我认为应主要做好以下四个方面的工作：开展员工职业生涯管理；塑造学习型组织；科学进行绩效考核与评估；完善薪酬福利与激励机制。

许多部门的管理体制不健全，更没有一套成熟、规范系统的管理制度，很大部分企业是被动反应型的，受国内同行或国际环境的影响较大。著名学者郭重庆认为当前中国企业最缺的是企业管理，国内企业危机多半来自经营管理不善，企业竞争实质上是管理水平的较量，资源（知识、劳力、资本）的可获性是平等的、开放的，而通过管理实现资源的优化配，并赢得效益在企业间却存在着差异。

我国企业中有相当部分没有长远的战略目标，一味追求的是短期效益或者仅仅是利润短暂最大化以及规模的增长；也有些企业虽然制定了长远的战略目标，但目标不符合实际，容易使企业为实现这个战略目标而陷入多元化经营的陷阱。

在市场经济条件下，激励机制是企业发展不可忽略的一个战略。在当今社会，适当的激励是企业发展的动力，只有充分激发管理者及员工的潜能，让他们看到企业的发展和自己的利益是息息相关的，也是为自己谋福利时，才能充分调动他们的积极性。万福龙没有明晰的激励方式，也就没有百分之百地激发人的潜能和动力。

公司的人力资源管理是公司的一个关键性因素。如果对员工进行有效管理与分配，直接关系到整个公司的效率与发展。

集团公司定位不清晰，导致组织机构臃肿，组织职能不明确。业务流程不畅，工作效率低。

短短一周的实习，我们小组的工作态度令店长很满意，得到了充分的肯定和表扬，在这过程中我们虽然没有啥物质上的奖励，但学到了很多书本上没有的东西，开阔了眼界，并且认识到了很多自身的缺点及不足。

俗话说：问渠那得清如许，唯有源头活水来。在实习过程中，这句话得到了最大的验证。书本上的东西终究是浅显的，要学会回归社会，一定要在实践中学到真正的内涵。

心态上调整的体会收获：学校人向社会人转变，在学校接受了十多年的教育，真正的和社会接触并不是太多，而这次认识实习，则是由学校人走向社会人的其中一个缓冲阶段。在这个过程中最需要调整的就是心态。我们并不是什么天之骄子，也没有什么可以值得炫耀的资本，而从学校走出就直接到一个公司最基层上班，接受公司严格的规章制度约束，以及体力，心力上等等的挑战，当然这中间最大的挑战就是我们自己心理上的调整。要有一切归零心态，从零开始，我们不可以改变环境，只有改变自己来适应这个环境。

相关知识上的收获：我由一个不熟悉超市物流，仓储，营销，管理等等，到对这些相关知识的了解熟悉。以及与自己相关知识的进一步学习加强，如管理学，物流学，计算机，营销渠道管理等等。很多工作都是一项需要挑战一个人综合能力的，在工作中，我认识到了自身知识不足和优势，这促使我改进和加强。

人生目标感的清晰：通过这次实习，我自身其他各方面都有所提升，如交际，口才，做事情，心理等等，但是最大的收获，是让我认清了我自己身上的优势和不足，以及如何去规划自己的时间，工作，生活，使我对自己的时间、目标有了更加清楚的合理分配方式。

顾客就是上帝，做买卖的不仅要了解自己的商品还要了解自己的顾客。我不敢苟同“顾客就是上帝”这句话，在我的思想里，商人把顾客奉为上帝，终极目标还是获利。教科书和著名经济学家教给我们要以顾客为导向，满足顾客的需求，我很认同这个思想，顾客需要什么，我们满足他什么，这样才可谋求更大的利润。撇开理性层面，从感性的层面上讲，了解顾客（需求）、了解商品，让我觉得做工作时更得心应手、方便。

做任何事 诚信 一直都是不能忽视忘记的。俗话说 人无信而不立，诚信是做人之本，要想作为一个成功的经营者，必须得做到言而有信。超市是一个薄利多销的企业，需要的是留住老顾客，吸引新顾客。顾客越多，效益越好。如果一个超市想以次充好，廉物高售，那么这个超市离 关门大吉 应当是不远了。当超市内出现了货物质量问题时，该向顾客道歉的及时道歉，该赔偿的及时赔偿，该退换的及时退换，做到顾客对商品和服务满意。放心。诚信是立人之本，狡诈是害人之源。作为经营管理者绝对不能为牟取暴利而损害消费者的权益。要知道，顾客 就是上帝。在上帝面前是没有谎话可言的。一个超市，甚至是一个企业，最重要的就是诚实与信用。做人亦如此。

超市没有特别注重对员工的精神激励。在我们实习期间也有很多的空闲时间，虽然工作要劳逸结合，但店长并没有对我们严加束缚，而且在休息期间店长没有及时地和我们分享店里的营业额，让我们做事没有太大的动力，激励效果不强，会出现磨洋工的问题。

在超市内员工的工作状态处于被动。客人过来买东西，店里的正式员工就只在收银台前

时刻为顾客解答疑问的状态，而不是让顾客被动。

以上两点只是我自己的个人观点，还望老师能不吝赐教。

促销员的社会实践报告篇二

第二，在实践中掌握自己的不足，测试自己的能力，进而更好地提高自我。

第三，结合理论与实际，更好的完成毕业论文。

材料保管员

材料部有13个库房，每个库房负责的材料有所不同。如一号库房负责汽车上的零件，例如螺丝，轮胎等；二号库房就负责日常办公用品，例如桌子，拖把等。每个库房分工很详细，并且有专门的记录簿。作为材料保管员也分成3个小组，每组4到5个人，设有专门的组长负责各组的日常工作。

上班的第一天，单位分了个李阿姨作为我的师傅。李师傅先带我在单位熟识了一下单位的环境，然后给了我两本小册子：一本是岗位责任制，一本是材料介绍，主要是材料的分类，用途，特点的介绍。

我和李师傅还有一个30出头的阿姨负责五号库房和六号库房，这两个库房的负责节假日的发放品，正逢春节之际，开始的几天时间我们负责库房的材料入库，我们先要查看购料单上的物品数量，然后进行确认，确认无误后签字盖章，最后分类入库。2月十几号的时候就开始物品的发放了，发放的物品主要是食物油，大米，面粉，成箱的苹果等节日的慰问品。如果有人来领东西，现在花名册和领料单上找到他的名字，然后让其签字，确认无误后根据规定发放相应的物资。两个月的时间都很充实，听李师傅说其他组的成员周末都要上班，因为井上的单位需要材料的时候司机岗的师傅们就无固定上班的时间，周末都可能会出车，所以材料库不能没有人。

虽然上班的时间并不是很长，但凭自己对单位的认识和从李师傅的聊天中我可以看出这里的职工都很热爱他们的岗位，

而且企业对他们激励也很看重。

建立科学的、公正的激励机制。激励的目的是为了提高员工的积极性，影响工作积极性的主要因素有：工作性质、领导行为、个人发展、人际关系、薪酬福利和工作环境等。在制定激励制度时体现了科学性，企业系统地分析、搜集了与激励有关的信息，全面了解员工的需求，不断地根据情况的改变制定出相应的措施。另外，激励制度体现了公正的原则。例如，企业的员工基本上都是本地居民，对于人际关系和工作环境上都有一定的优势，而且在本地兴建起了学校，为解决子女教育迈出了有力的一步。

精神激励与物质激励并重。不可否认，高薪与良好的福利待遇在此发挥出了吸引人才、留住人才的效力，但随着员工需求的不断满足，其需求将会变化，产生更深层次的需求。此时，企业在激励时将物质激励与精神激励进行有机的结合，在形式上多样化，保证了实现激励效应的最大化。对于一些工作表现比较突出的优秀员工，企业采用精神激励的方法，给予必要的荣誉奖励。例如，管理者向干得好的员工表示祝贺，最简单的方式是说一句干得不错，对他们的工作表示认可。对于渴望社会赞同的员工，管理者公开对他们的成绩表示认可，满足他们的成就感。为了加强团队的凝聚力，管理者还召开会议来表扬那些有成效的团队。

对员工分层次进行激励。根据马斯洛的需求层次理论，企业的不同层次的员工对于激励的需求是不尽相同的，很多企业在实施激励措施时，并没有对员工的需求进行认真的分析，一刀切地对所有人采用同样的激励手段，结果适得其反。从事简单劳动的员工，创造的价值较低，人力市场供应充足，对于他们采用物质激励是适用的和经济的，采用物质激励会更有效。对于，高层次的技术技术人员和管理人员，来自于内在精神方面对成就的需要更多些，而且他们是企业价值的重要创造者，企业希望将他们留住。因此，企业除尽量提供优裕的物质待遇外还注重精神激励和工作激励，如优秀员工

奖、晋升、授予更重要的工作、创造宽松的工作环境。以及尽量提供有挑战性的工作等，出国学习等来满足这些人的需要。

了解员工需求，实施个性化激励。在管理实践中，企业对职工中的个人实施有效的激励，首先是对人的认识为基础。了解其动机和需求。对于不同的员工企业具体分析，采取不同的激励方法，有针对性地进行激励。例如，年轻的员工比较重视拥有自主权及创新的工作环境，中年员工比较重视工作与生活的平衡及事业发展的机会，年龄较大的员工则比较重视工作的稳定性。女性员工相对而言对报酬更为看重，而男性员工则更注重企业和自身的发展。因此，企业在制定激励机制时考虑到企业的特点和员工的个体差异，例如对于新员工企业将其派往一线工作，环境比较艰苦，并为其安排住处，一般都是年纪轻的住在一起；对于上了年纪的员工，企业考虑到其身体状况，基本都派往二线做些稳定的工作。而女性员工都会安排些较轻松的活。根据不同的员工，实施不同的激励措施。

国有企业存在的问题

一，监管机制不严格

虽然国有企业福利相当好，有利于对员工进行有效的激励，但其监管制度不严格，迟到早退现象严重，很多员工认为当天下午没事干，便不来单位，在制度上造成了混乱。

二，无竞争机制，难以调动员工积极性

国有企业的工作一般很稳定，一般不降工资也不降职位，只要把本职工作完成就是任务。与私企相比，这是一大弊端，当员工工作稳定后，便缺少把工作做好做优的意识，积极性不高，难以实现企业最大价值。

三，工作人员普遍学识不够

私企一般都是通过竞争选用企业员工，优胜略汰，而国企相当一部分是本局子弟，很多是在外面找不到工作，或是学历不够，通过本企业的福利政策在本企业招工，解决工作难题。

个人建议

一，加强监管机制，制定一系列相关制度，施行赏罚分明制，严格管制员工的工作行为。

二，施行竞争上岗，提高企业进入门槛

对于优秀者首先考虑其上岗或是提升，而不是根据工龄晋升。对于招进的本局子弟，应限制学历，这样一方面可促进少年儿童的学习欲望，另一方面可有效提高本企业全名素质。

促销员的社会实践报告篇三

今年9月开始，我在德阳贸易有限公司综合管理办公室进行实习工作。在实习过程中，我在单位领导的热心指导和同事的大力帮助下，积极参与与日常业务相关的各项工作，并且注意把书本上学到的工商管理理论知识与实际工作相联系，力求在实践中提升自己的能力，升华自己的理论水平。

在实习的日子里，使我对日常行政管理工工作有了深层次的感性与理性的认识，让我体会到了作为一个社会人和学生的区别，收获颇多。实习中，我采用了看、问、学等方式，对公司管理工作的开展有了进一步了解。主要实习情况报告如下：不同的职能办公室具有不同的工作及职责范围，作为公司的综合管理办公室，其岗位使命是实施管理推进，协调内外关系，强化品牌宣传，为公司实现长期发展战略与经营管理目标服务的综合性部门，工作范围大，任务也比较繁杂。综合管理工作是办公室的主体工作，领导要做到决策科学化，离

不开各个管理人员的协助。综合管理人员处理着大量的日常事务工作，使得领导能集中精力考虑大问题；另外，还能发挥他们了解全面情况，掌握多方面信息的优势，辅助领导决策，提供合理的建议。综合办公室工作头绪多，任务重，必须抓好以下几个方面：

第一，主动做好领导之间、部门之间的协调工作，帮助领导有计划、有步骤、有重点的抓好各项工作，做到忙而不乱。并从过去偏重办文办事，转变到既办文办事，又出谋划策。

第二、开展调查研究，了解基层职工的学习、思想、工作、生活情况，及时向领导反映，并提出合理的建议。对一些急需解决的问题，应及时与有关部门协商解决。

第三、检查督促各种行政法规和本单位的各项决议、制度、办法、规定的执行，验证决策是否科学合理，是否符合实际。发现问题要及时向领导反映，防止并纠正偏差。

第四、组织起草本单位的工作计划、报告、总结、规划、决议和规章制度，对需上报、下发的文稿进行政策、文字上的把关。

第五、日常工作，如：公司工商执照年审；公司各类上报、外发文件的起草；公司文件、资料的整理、归档工作；组织各类重要文件、合同的会签；办公区日常管理；公司工作人员仪容仪表管理；部门员工考勤管理；年度报刊、杂志订阅，日常管理、上架、入库；公司各类会议的通知，会议决定的督办、反馈等。

因此，综合管理人员要自觉、全面地加强这四个方面的修养，努力把自己造就成为德才兼备，既合格又称职的工作人员，并注重掌握以下原则。

1、要有充分的政策依据和事实依据。办事是要针对现实状况，

或是为了解决某个问题，或是指导某项工作。因此，必须以党和国家的政策公司的规章制度和客观事实为依据，坚持实事求是的原则。

2、要有准确性。准确，是对工作质量的要求。综合管理人员的准确是指正确体现政策，正确表达领导意图，正确地办文办事，言行有分寸，文字能达意。它在一定程度上保证领导工作的准确性。其涉及的方面很多，简要地说，就是：办文要准，办事要稳，情况要实，主意要慎。而要做到这些，必须态度认真，作风过细，不能疏忽大意，不能马虎潦草。比如说办理公文，就要保证文件的质量，用词要准确，材料要真实，抄写要认真，校对要仔细，力求每一个环节都不发生差错。否则就会贻误工作，甚至酿成难以弥补的损失。

3、要雷厉风行。这是对工作效率的要求。任何目标的实现，都离不开两个因素，一是准确，二是时限。其中任何一个失误，都会使事情办不成或办不好。时限就是尽可能缩短周期，减少中间环节。因此办事必须具有很强的时效意识，要迅速行动，不可拖拖拉拉，要制定科学的工作制度，理顺关系，分工明确，充分发挥工作人员的重要性和创造性。要简化办事程序，减少不必要的行文和礼节，消除“文山会海”的现象，提高工作效率。尽可能利用电脑等现代技术改变工作手段，实行办公自动化，例如用电脑传递信息、检索资料、编辑文稿等。

4、严守纪律，保守机密。综合办公室要制发文件，处理文件和管理文件。在各种文件中，大部分具有不同程度的保密性，而且管理人员经常接近领导，看一些重要文件，参加一些重要会议，所以，在公共场合活动时要注意内外有别，把握分寸，对什么应该说什么不应该说要心中有数，切实做好保密工作。短暂的实习转眼而过，回顾实习生活，既有收获的喜悦，也有一些遗憾。通过实习，加深了我对企业管理知识的理解，丰富了我的综合管理知识，使我对工作有了深层次的感性和理性认识。同时，由于时间短暂，感到有一些遗憾。

对部门管理有些工作的认识仅仅停留在表面，只是在看人做，听人讲如何做，未能够亲身感受、具体处理一些工作，所以未能领会其精髓。通过实习，我对企业综合管理工作的重要性有了更深一步的了解。特别是在新的形势下，综合管理工作人员更要努力学会运用马克思主义基本原则和方法，认真学习钻研党和国家的各项方针政策，充分把握政策的精神实质，及时了解和掌握上级领导不同时期的工作部署和要求，把政策具体落实下去化为实际行动，并强化组织协调能力，专业工作能力，检查指导能力，参谋咨询能力、文字表达能力和熟练使用各种自动化办公设备的技能，努力提高自身素质，成为政治过硬，业务精通的合格管理人员。

以上是我的社会实践报告。不妥之处，请老师指正。

促销员的社会实践报告篇四

大学就是一个与社会衔接的过程，我们的理论知识需要自己去亲身体会生活，才能发挥其价值。没有实践就没有发言权，尽早适应社会，了解社会为以后的大学生活做铺垫。作为一名专科生，我们面临着本科生的高学历和中职生对工资相对要求不是很高的双重压力。社会不断发展，对知识和技能的要求越来越高，如何提高各方面的能力，增强自身的综合素质都是我们大学生要关心的话题。适者生存，优胜劣汰是社会发展的必然趋势！竞争无处不在，我要做有准备之战。荷马史诗《奥德赛》中有一至理名言：“没有比漫无目的地徘徊更令人无法忍受得了。”树立正确的人生方向，开始定位人生！

在社会实践中可以培养一个人的完美情操，社会并不等于学校，它必然存在人与人之间的矛盾，都来自于五湖四海，各方面价值观不同的人，难免存在些小误会。同时，不正当竞争也是存在的！我们每天在学校交往的都是大学生，面对突如其来起来的社会问题，心里难免会有许多失落和报怨，在这其中，正是磨练意志和锻炼自己的品格的大好机会。对于农

村的孩子，我不怕苦、不怕累是我们的优良传统美德，然而缺少城市孩子对时代信息了解的广泛，所以我肩上的担子很重。

在社会实践过程中，对于我正确认识自己，对自身成长产生紧迫感，通过广泛的社会实践活动，能让我看到自己和社会需要之间的差距，看到自己知识和能力上存在的不足，比较客观地去重新认识、评价自我，逐步摆正在社会中的位置。实践中不断动手、动脑、动嘴，直接和社会各阶层、各单位人员打交道，培养实际工作能力。促使自己更新知识结构，获取新的知识信息，了解社会所需，更早适应社会！

在紧张的月自考完后，鉴于自己专业知识不是很全面。就选择和学校同学一起坐上了去浙江的大巴。这一刻，我好兴奋，这是暑假一个多月的实习，可以体验生活去了。想到可以去陌生的城市，感受企业文化，心情无比激动。到了浙江后，对于我们进行一系列的应聘。在这个过程中，他们问到我们许多专业知识学些什么课程，假如一旦被录用，你将会怎样做等等。然后就是协议书的签订，身份证的核实。后来的标准化体检淘汰了些学生。我很快通过了。

当站在浙江嘉兴市南湖工业区，身临其境，这就是企业群啊！到浙江亚特电器有限公司后，我被分配到塑胶部，相对于装配车间、生产部门、模具部、马达部、精工部，电子部。塑胶部是实行两班倒制度，亦即“早八晚八”每天上班十二小时，周日没有休息，当时我真的被吓晕了，在那样一个燥热又带有很浓的塑胶味道的部门，我真的是欲哭无泪。找了人事部调剂没有结果。只因塑胶部恰逢员工短缺高峰期。既然改变不了环境，那就只有改变自己的心情。不管环境多么艰难，我也会坚持下去！第一天进行所谓的军训，练一些基本的站军姿，一年多没有感受到的军训，这里对纪律要求更严格了，有人在站军姿时倒下，我凭着自己顽强的意志坚持下来了！接下来就是一天的培训，了解企业文化，熟悉企业制度度。

第一天上班，统一穿上了厂服，带上厂牌，到公司门口打卡后就到塑胶部上班去了。看到老员工都在认真的上班，我们学生被分到不同的车间，老员工教我们基本的操作。有时候一个人一台机器，进行削边，贴模，包装。这些过程要求我们特别的细心，不能心浮气燥。前几天上班热情高，但过几天确实由于中午不能休息觉得有些累上夜班还要和打瞌睡作斗争。想到许多同学被机器压伤、烫伤，还有刀伤，我就担心。真的，那时候好想回家休息。确实这里的环境太艰苦了，每天睡眠不足，食堂饭菜没有营养，时常还要看领班的眼色，大学生和普通员工同工同酬，什么补贴也没有，模具一百多度的高温，整个车间就像一个火炉。也想过离开，也有离开的，看到比我还小的还在那上班。半途而废不是我的一贯作风。既然选择了我无怨无悔，再苦再累也会扛下去！

每周一还要进行升国旗仪式，全体员工早会，进行奖惩通告。当自己得到嘉奖的时候心情好激动，毕竟第一次暑假社会实践大学生里面一个得到嘉奖的，好有成就感。许多的产品要通过品检，检查合格才能被运到仓库，毕竟上市公司，产品销往美国、德国、法国等。老员工每天追求所谓的超产，也为自己深受各个领导喜欢而高兴。

在真正深入基层，了解社会后。我自己看到了许多社会现象，也发现了许多的问题。基层员工工作强度之上，工作时间长，他们确实辛苦。那点微薄的收入由于工作一些细节被扣工资。基层管理阶层过于庞大，管理者臃肿，办事效率不高，对于工作的热情不是很高，没有真正把自己放在一个团队里面。管理者之间协调能力有待加强。

对于塑胶部经理调来不到两周又被员工给推了。至于经理和普通技术员一样将时间花在模具上面。这已经称不上一个经理了。这倒不说，看问题总是停于表面，不看实际。对于员工大呼小叫，他一直说的一句话是：“我让你做什么就做什么，没有那么多话说，”许多员工和他争吵过，对于工资的苛刻，员工也罢工过。作为部门经理，经常听到和他有分歧

的声音已经让我麻木了。许多人总是想尽量避免和他发生争执。其中，我和他吵过一次，那是他和品检的意见不同一，原因也在他！我想：面对一个从来没有请假、迟到过的员工突然请假，其实员工是亲人病故。可经理想也没有想就否定！这员工直接回去，等他回来时候两天算无故矿工，许多人暗地说经理没有性。

企业是以盈利为目的，以最小的投入取得的经济效益。节约成本，实现资源利用的化。可是我在这个实习的过程中发现由于管理者，制度上存在许多问题，对于塑胶的浪费很大。记时的和记件的一起，他们存在要不要追求效率。社会贫富差距加大，人民生活的压力越来越大，许多的社会问题也表现出来了！公司要求每个员工自己买保险，其实每个企业给员工买保险是必须的，可……还有员工由于部分产品会被拒收，他们钻了这个空子虚报数。四、实践总结或体会经过暑假一个多月的社会实践，我发现自己的思想认识得到了进一步提高，深入基层，我明白员工所想、所需。爱拼才会赢，战胜自己才能取得成功，我也真正意义上发现自身的不足。如何处理各不同阶层的人的关系是一个很大的学问，这需要好好研究心理学。人过一百，行行色色！怎样在社会这个大舞台上立于不败之地，将是我们要思考的问题。树立正确人生方向，为将来的生活从现在起要加倍努力，要想不被社会所淘汰，就要完善自己，让自己变得更强大。

大学生就业难，我们所学专业知识要不断提升，行行出状元，这是我们毕业后的技能，所以我们现在要好好掌握！在不同的单位上班，脚踏实地，工作态度端正是我们遵从的，是金子在哪里也会发光。有时候领导会故意对自己看中的下属进行考验，这也是他们在选拔人才。做好自己本职工作，不断创新，加强自身的魅力，走在社会发展的前列。我们是21世纪有理想有追求的青年，我们肩负着许多的重担，风华正茂，我们要拼搏，博出属于自己的舞台。趁着年轻，多出去看看，读万卷书，不如行万里路，行万里路，不如阅人无数。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

点击下载文档

搜索文档

促销员的社会实践报告篇五

工商管理专业的应用性很强，它的目标是依据管理学、经济学的基本理论，通过运用现代管理的方法和手段来进行有效的企业管理和经营决策，保证企业的生存和发展。下面是本站小编为大家整理的工商管理专业社会实践报告范文，欢迎阅读。

xx.3.3 20xx.5.11

福州a贸易有限公司

公司的概况

总经理亲自抓市场工作，几乎天天接待客户。洽谈、揽客户、接订单、发货都是进出口部业务员的工作。进出口部人最多，每一个产品有一个人负责接订单、登记，并把订单传到生产部，任务完成后再由该业务员负责发货到福州港，每类产品有一个业务员负责采购原材料。

具体的工作

办公室和生产技术部

毕竟是个在校大学生，没有工作经验。所以我一进公司先被安排在办公室，给公司打文件，制表格。确实有些枯燥无味。一周后才被管生产的副经理带到生产技术部，并将生产流程逐一给我介绍了一遍。生产技术部有6个人各负其责。生产车间的设备全都是缝纫机、包缝机。一个车间约有100人，全是年轻女工，操作比较简单，缝纫机前有一塑料管，加工好的产品都推到前边的管中。车间里设备放置非常整齐，生产有序，都实现定置管理，工作环境非常好，卫生、整齐、明亮。工人都穿统一的工作服，带工作帽。

在生产技术部待了几天，每天转一转车间，剩余时间在办公室里。我觉得工人的工作表面看挺轻松，其实是挺累的。坐在机器前，一坐就是半天，有时为了赶活儿还要加夜班。往往一天都要工作十几个小时。公司实行计件制，只有多干活才能多赚钱。工人都是农村的。个别也有下岗职工，大都来自偏远的农村，每月只挣八九百元。

我曾经问过副经理怎样才能把一个企业管理好。他说当老板只要明白三条就行了，一条是老板要有市场，二是会核算成本，三是会用人。当时我觉得他说的太简单了，但现在体会一下，还是很有道理的。会用人 他的意思是会用他这样的管生产的人，我觉得 会用人 还包括工人，如何关心他们，如何调动他们的积极性，不能把工人都看成是经济人。

进出口部

进出口部是公司的核心部门，由经理亲自负责。经理几乎每天都到，客户来了有翻译陪同，洽谈，参观工厂，吃饭。作为业务员每天按其职责工作，采购的原材料主要是布、线、袋子、拉链、纸箱等。供方大都是经常合作单位，电话联系，

传真定货单，到时业务员负责接货等事宜。顾客要货时直接把定单传真过来，定单上有品名、合同号、数量等。有时带有图样，标有尺寸、花色、质量要求、包装要求、支付期限等，都是外语需翻译成中文，然后再把它传到生产部门生产出样品，经由顾客确认后才进行生产。

由于和公司进出口部的业务员关系处的好，我一边观察不明白就问，很快我就熟悉了他们业务上的工作流程，业务员们的素质较高，一般都大学毕业，他们的工资比工人高，一般都在1500元以上，在这里我一般跟随业务员去送货，由于有些产品要出口，所以相当麻烦，需报关，报检，办理出口手续。

进出口部的工作人员大都是年轻人，25岁左右，待人热情，有朝气，但也有牢骚，有怨气。也许都是年轻人容易沟通，再加上我不是公司正式员工，可以随时过来帮忙兼学习，因此了解了不少人情世故：譬如如何与顾客打交道，如何与机关人员打交道等。

第一， 深入地了解企业的运营环境，并且将学到的知识应用于实际工作中；

第二， 在实践中掌握自己的不足，测试自己的能力，进而更好地提高自我。

第三， 结合理论与实际，更好的完成毕业论文□

材料保管员

公司背景：

材料部有13个库房，每个库房负责的材料有所不同。如一号库房负责汽车上的零件，例如螺丝，轮胎等；二号库房就负责日常办公用品，例如桌子，拖把等。每个库房分工很详细，

并且有专门的记录簿。作为材料保管员也分成3个小组，每组4到5个人，设有专门的组长负责各组的日常工作。

上班的第一天，单位分了个李阿姨作为我的师傅。李师傅先带我在单位熟识了一下单位的环境，然后给了我两本小册子：一本是岗位责任制，一本是材料介绍，主要是材料的分类，用途，特点的介绍。

我和李师傅还有一个30出头的阿姨负责五号库房和六号库房，这两个库房的负责节假日的发放品，正逢春节之际，开始的几天时间我们负责库房的材料入库，我们先要查看购料单上的物品数量，然后进行确认，确认无误后签字盖章，最后分类入库。2月十几号的时候就开始物品的发放了，发放的物品主要是食物油，大米，面粉，成箱的苹果等节日的慰问品。如果有人来领东西，现在花名册和领料单上找到他的名字，然后让其签字，确认无误后根据规定发放相应的物资。两个月的时间都很充实，听李师傅说其他组的成员周末都要上班，因为井上的单位需要材料的时候司机岗的师傅们就无固定上班的时间，周末都可能会出车，所以材料库不能没有人。

虽然上班的时间并不是很长，但凭自己对单位的认识和从李师傅的聊天中我可以看出这里的职工都很热爱他们的岗位，而且企业对他们激励也很看重。

企业的有效激励

建立科学的、公正的激励机制。激励的目的是为了提高员工的积极性，影响工作积极性的主要因素有：工作性质、领导行为、个人发展、人际关系、薪酬福利和工作环境等。在制定激励制度时体现了科学性，企业系统地分析、搜集了与激励有关的信息，全面了解员工的需求，不断地根据情况的改变制定出相应的措施。另外，激励制度体现了公正的原则。例如，企业的员工基本上都是本地居民，对于人际关系和工作环境上都有一定的优势，而且在本地兴建起了学校，为解

决子女教育迈出了有力的一步。

精神激励与物质激励并重。不可否认，高薪与良好的福利待遇在此发挥出了吸引人才、留住人才的效力，但随着员工需求的不断满足，其需求将会变化，产生更深层次的需求。此时，企业在激励时将物质激励与精神激励进行有机的结合，在形式上多样化，保证了实现激励效应的最大化。对于一些工作表现比较突出的优秀员工，企业采用精神激励的方法，给予必要的荣誉奖励。例如，管理者向干得好的员工表示祝贺，最简单的方式是说一句“干得不错”，对他们的工作表示认可。对于渴望社会赞同的员工，管理者公开对他们的成绩表示认可，满足他们的成就感。为了加强团队的凝聚力，管理者还召开会议来表扬那些有成效的团队。

对员工分层次进行激励。根据马斯洛的需求层次理论，企业的不同层次的员工对于激励的需求是不尽相同的，很多企业在实施激励措施时，并没有对员工的需求进行认真的分析，一刀切地对所有人采用同样的激励手段，结果适得其反。从事简单劳动的员工，创造的价值较低，人力市场供应充足，对于他们采用物质激励是适用的和经济的，采用物质激励会更有效。对于，高层次的技术技术人员和管理人员，来自于内在精神方面对成就的需要更多些，而且他们是企业价值的重要创造者，企业希望将他们留住。因此，企业除尽量提供优裕的物质待遇外还注重精神激励和工作激励，如优秀员工奖、晋升、授予更重要的工作、创造宽松的工作环境。以及尽量提供有挑战性的工作等，出国学习等来满足这些人的需要。

了解员工需求，实施个性化激励。在管理实践中，企业对职工中的个人实施有效的激励，首先是对人的认识为基础。了解其动机和需求。对于不同的员工企业具体分析，采取不同的激励方法，有针对性地进行激励。例如，年轻的员工比较重视拥有自主权及创新的工作环境，中年员工比较重视工作与生活的平衡及事业发展的机会，年龄较大的员工则比较

重视工作的稳定性。女性员工相对而言对报酬更为看重，而男性员工则更注重企业和自身的发展。因此，企业在制定激励机制时考虑到企业的特点和员工的个体差异，例如对于新员工企业将其派往一线工作，环境比较艰苦，并为其安排住处，一般都是年纪轻的住在一起；对于上了年纪的员工，企业考虑到其身体状况，基本都派往二线做些稳定的工作。而女性员工都会安排些较轻松的活。根据不同的员工，实施不同的激励措施。

感悟与总结

国有企业存在的问题

一，监管机制不严格

虽然国有企业福利相当好，有利于对员工进行有效的激励，但其监管制度不严格，迟到早退现象严重，很多员工认为当天下午没事干，便不来单位，在制度上造成了混乱。

二，无竞争机制，难以调动员工积极性

国有企业的工作一般很稳定，一般不降工资也不降职位，只要把本职工作完成就是任务。与私企相比，这是一大弊端，当员工工作稳定后，便缺少把工作做好做优的意识，积极性不高，难以实现企业最大价值。

三，工作人员普遍学识不够

私企一般都是通过竞争选用企业员工，优胜略汰，而国企相当一部分是本局子弟，很多是在外面找不到工作，或是学历不够，通过本企业的福利政策在本企业招工，解决工作难题。

个人建议

一，加强监管机制，制定一系列相关制度，施行赏罚分明制，严格管制员工的工作行为。

二，施行竞争上岗，提高企业进入门槛

对于优秀者首先考虑其上岗或是提升，而不是根据工龄晋升。对于招进的本局子弟，应限制学历，这样一方面可促进少年儿童的学习欲望，另一方面可有效提高本企业全名素质。

共2页，当前第1页12