

# 最新投标部门经理工作总结 部门副经理 年度工作总结(精选8篇)

幼儿园工作总结是对一段时间内的工作进行概括和总结的重要文件。以下是一些学生工作总结的经典范文，希望能给大家写作时提供一些参考和借鉴。

## 投标部门经理工作总结篇一

今天，我们中道纸业董事成员和各个管理人员在此欢聚一堂，热烈召开xxxx年终总结大会，年终是一个人或者一个企业对过去一年所做事情的努力与取得的成果进行总结、并对不足地方进行分析提升完善，在这辞旧迎新的时刻，我谨向奋斗在我司生产一线的员工、全体职员及长期驻外营销中心、各分公司的全体同仁们致以最崇高的敬意和衷心的感谢！向你们说一声：“谢谢你们！你们辛苦了！拥有你们，我感到非常地骄傲！”同时提前向全体员工家属致以最亲切的问候和新年的祝贺！祝愿大家：新春愉快，身体健康，合家欢乐，马到成功。

xxxx年对于中道纸业来说，是一个冲满创新、改革、机遇与挑战并存的一年，我们全体员工齐心协力，顽强进取，各方面的工作都取得了一定的成绩，在过去的一年里，公司全员团结拼搏、务实创新，始终坚持“以人为本”“质量为本”“不断创新”“顾客至上”的经营理念，同心同德、真抓实干，基本实现了20xx年的预期目标。现将xxxx年度的各项工作情况总结如下：

1. 生产任务/年成本/年出货增长百分点：（不含市场销售等一切费用）
2. 狠抓产品质量，提升中道产品形象/客户投诉比率降低：

处理客诉/可退及时率已达到。

### 3、建立起激励性薪酬福利体系：

7月底，我们对针对员工的福利待遇调整成立了专职小组，评估了现有不同性质用人单位劳资的合理性，力求公平公正，激励先进、鞭策后进的原则、对一线员工和管理人员做了新的待遇调整，调整幅度达到10-15%以上，远远高于以往任何一年。既解决了部分不公平现象，也增加了员工收入，还有利于稳定员工并增强了员工的团队意识。

我们以前是协商制的工资体系，计算工资混乱，没有与业绩挂钩，吃大锅饭，这样的薪资体系不能适应企业的快速发展需要，且极不规范。我们针对这样的事实，组织专人专职对工资考核体系进行了修订，新编制了《工资管理制度》、《绩效考核制度》和《工资薪酬方案等。全员实现了以量化考核为主的绩效工资管理体系，初步建立起了激励性薪酬体系》、《绩效kpi评分表》《员工晋升/培训管理制度》等。为公司下一步的发展提供了人力资源保障体系，也充分体现了我们坚持“以人为本”的管理理念和科学的发展观念。

### 4、整合公司组织架构/优化公司体系/实现科学精细标准化管理：

目前这一部分工作有新来的（原）制造系统经理负责、由于对公司一切事情不了解及平时日常工作的束缚，导致次工作未能达到预期的目标和效果，目前已调离做副总助理（主要负责制造系统体系优化、标准化建立、各部门规划、目标的设定）。

### 5、生产计划/物控得到基础性的改善、全面实现bom计划物控链；

### 6、设备与产品的磨合及设备机动改造、确保完全胜任后期工

作的顺利开展；

7、公司本年度无重大人员事故、失火发生；

8、公司顺利通过相关部门的安检认证；

1、管理水平、有待提高。

在中层/基层等部门的管理人员、管理方法、管理技巧、存在问题；

2、产品质量不稳定，对产品的检测手段及方式不明确；

3、人员不稳定、人员流失率大；

4、生产效率有待提高，员工潜能需进一步挖掘；

6、部门之间配合不到位，跨部门沟通协调有待进一步加强、信息共享不及时；

7、公司的程序制度/标准不完善、导致我们的管理人员/员工在工作时盲目作业；

8、新产品开发试制程序不明确、前期销售计划提报不及时等；

9、新进员工的技能培训；

10、员工心态动向沟通不及时；

以上是结合xxxx年企业的各项工作运作情况，总结出来的10大具体问题，希望20xx年我们能趋利避害，在质量管理、安全卫生、生产效率、人力资源管理、人员素质、部门协作等方面彻底解决xxxx年存在的问题。

提前祝福大家新年快乐、万事如意、祝我们中道在再创佳绩、马到成功！

## 投标部门经理工作总结篇二

本职自20xx年5月26日被酒店聘为总经办主任兼人力资源部经理以来，已经六个多月了。按照酒店的工作安排和本职的一些想法，五个月来，本职主要负责做好以下几项工作，现向酒店决策层报告。

一、加强酒店的行政管理。具体规定如下：

(一)考勤管理规定：本规定要求部门经理/负责人每天上下班要打卡，除本休日外，休假、请假要履行正常的审批手续。若违反规定，将给予相应处罚。自实施本规定以来，部门经理/负责人上下班比较准时，基本杜绝了迟到、早退或不打上下班卡的现象；休假或请假也均能按正常的手续办理，规范了酒店的管理。

(二)会议管理规定：按酒店管理的需要，每周一召开行政例会。会上，各部门经理/负责人汇报上周的工作情况，提出本周的工作计划和需要协调的工作。与会人员仪容仪表符合酒店的规范，按照指定的位置就座。自执行本规定以来，共召开行政例会21次，除营销部经理请假2次、采购部经理请假1次外，其他人基本上能按时到场参加会议，如本人有事情不能参加，均能安排部门管理人员参加。没有缺席、迟到/早退、无故旷工等现象。与会人员汇报工作时也比较详尽，会场气氛比较好，酒店的工作安排也能及时贯彻执行。

(三)总值值班相关规定：本规定将“总值值班时间”、“总值值班职责”、“总值值班记录的记述要求”、“总值值班人员的纪律要求”、“总值房的安排”、“违规处罚”等多项内容重新强调，以激励总值值班人员履行工作职责。自实施以来，值班人员基本上能在岗履行自己的职责，及时处理

值班期间发生的突发事件和客人的投诉，没有发生脱岗、不履行职责等现象。值班记录的记述也比较规范。

(四)工作日志的记述：从6月5日起，各部门经理/负责人每天基本上能记述工作日志，并于次日10:00交总办/人力资源部收集，统一交总经理阅处。据统计，几个月来因工作日志未上交、迟上交或应付式记述等原因而受到处罚的极少数。

(五)每月工作总结：自6月份以来，各部门经理/负责人基本上能在每月5日前提交上月工作报告，内容也比较详尽，包括：总结上月工作完成情况、未完成工作情况及亟待解决的问题、下月的工作计划、对本部门、酒店工作的意见或建议、本部门的人事动态。

## 二、加强员工宿舍的管理

为改变酒店员工宿舍脏、乱、差的现状，为员工创造一个清洁、有序、舒适的居住和娱乐环境。本职在其他管理人员的帮助下，着手加强员工宿舍的管理：

(一)加强组织管理：强化员工宿舍的组织管理。一是明确后勤主管员的工作职责，激发后勤主管的工作积极性，发挥后勤主管的重要作用；二是要求宿管员认真履行工作职责，对宿管员的履职情况进行评定，实施奖罚制度；三是评定员工宿舍长，将日常的管理工作交给宿舍长完成，形成“人事部经理——后勤主管——宿管员——宿舍长”四级管理的网络。

(二)加强宿舍水电管理：根据季节和级别的不同，对酒店员工用水用电进行规定，节余水电进行奖励、浪费水电进行处罚。自实施本规定以来，员工宿舍用水、用电量减少很多。在每周检查宿舍卫生时，对员工使用的大功率电器进行收获，并对使用人进行处罚，杜绝大功率电器在宿舍的使用，降低了不安全的隐患。

(三)实施宿舍卫生规范和检查、奖惩办法：根据我酒店员工宿舍的具体情况，制定“宿舍卫生规范”，规定每周检查一次宿舍卫生。对卫生比较差的宿舍实行“反馈——由部门负责人督导——通报批评——罚款”的程序进行逐步的改善。经过几个月来的不断努力，宿舍卫生比以前大有改善，秩序良好。

(四)规范访客登记：规定员工亲友探视时间，且必须履行登记手续。对拒不填写《登记表》者，宿管员可禁止其进入员工宿舍。未经许可的外来人员一律不准进入宿舍楼。来访人员不得擅自进入非探访员工宿舍。到了规定的探访结束时间，宿管员必须催促来访者尽快离开。几个月来，宿管员认真执行这一规定，没有因为来访员工亲友而出现意外的情况。

(五)规范棋牌室、电视房的管理：棋牌室、电视房刚开放时，卫生与秩序都比较乱，且常有外人进来打牌、看电视。经过大家不懈努力，现棋牌室、电视房的卫生和秩序都比较好，杜绝了外人在里面消遣、娱乐，为员工创造了一个良好、安全的休闲环境。

### 三、开展三次基层员工的培训工作

20xx年7月份、9月份、11月份，人事部安排三期培训工作，参加培训的人员为各部门的基层员工，总共培训了150多人次。培训内容主要有：酒店基本知识、员工的仪容仪表规范、电话礼仪和微笑服务、员工的酒店意识、酒店消防安全知识、国内外风土人情、泉州旅游知识等。经过培训，员工对酒店的工作有所了解，仪容仪表、处理酒店事务更加规范，酒店的意识有所提高。

在人力资源部的督导下，各部门开展了岗位技能培训200多人次，现基层员工的实际操作能力有所提高，客人的投诉大为减少。员工中掀起了一股学技能、比技能的热潮，既使员工的操作技能逐步提升，又营造了一个积极向上的团队。

## 投标部门经理工作总结篇三

大家在工作中要用到工作总结的地方还是很多的吧，它可以帮助我们有寻找学习和工作中的规律，因此好好准备一份工作总结吧。我们该怎么去写工作总结呢？下面小编给大家整理了部门经理年度工作总结最新，希望大家喜欢！

20\_\_年6月10日，我们参加\_\_银行20\_\_年投资者日活动，\_\_银行分管零售银行业务的丁伟副行长和零售金融总部刘建军副总裁对于招行零售银行业务经营情况和未来发展方向进行了重点介绍，此外我们还参观了\_\_银行私人银行业务和远程银行业务中心。

### 一、\_\_银行零售银行业务经营情况介绍

\_\_银行在7年前就提出了将零售业务作为银行未来发展的重点，在战略和资源配置上积极倾斜，目前已经取得了良好的成果，目前\_\_银行已经拥有一\_\_\_\_\_600万张，其中有效户数超过4800万户，拥有储蓄存款6000多亿元，平均卡均存款达到了将近1万元，在国内银行业中名列前茅，以830家网点的网点数量拥有了3700万张信用卡，其中有效卡数为1700万张，有效户数为1300卡，户均卡数量在1.25-1.28张之间，从两手客户的贷款结构上看，50万元以上的“金葵花”客户数量为70万户，500万以上的钻石客户数量达到了3万户，资产总额在1000万以上的私人银行客户数量达到了1.5万户。高端客户的交叉销售率达到了4-5(国际上的指标为5-7)，而低端客户的该指标仅为2.7-2.8，未来还有较大的提升空间，零售银行整体的收入占比已经达到了40%，其中零售银行非利息业务收入占比达到了零售银行总收入的60%，零售银行来的利润贡献度从20\_\_年的10.9%迅速提高到21%，20\_\_年5月底已经达到了31%。

\_\_银行零售业务的发展优势可以总结为

2、体系化的优势，整体零售银行的业务管理体系分为财富管理、私人银行、个人信贷、信用卡、渠道管理和运营作业体系，目标是打造强大的客户综合服务能力。

3、良好的客户结构；

5、完善的产品体系，

7、较强的专业能力和较强的销售能力，20\_\_年和20\_\_年连续两年\_\_银行偏股型基金销售位居同行第三位(仅次于工行和建行)，20\_\_年实现基金销售额1333.6亿元，同比增长10.68%，实现基金销售收入11.85亿元，同比增长6.37%，而同期很多银行同业基金销售额和基金销售收入同比都出现了下降，特别是在银保业务上，由于20\_\_年保监会出台了银保销售新规，禁止保险经纪人进入银行网点代理销售保险，因此整体20\_\_1-4月，同业的银保销售业务同比下降了15%左右，但是\_\_的银保业务增幅达到了28%，8、先进的管理技术、独具特色的零售文化和较高的品牌美誉度。

从\_\_银行零售业务的未来发展情况看，由于传统业务的盈利模式已经收到挑战，零售业务增长将成为商业银行日益重要的利润来源，\_\_银行将致力于持续打造零售银行业务的四项能力，分别是低成本运营能力、客户价值挖掘能力、风险定价能力和新客户获取能力，最终提高零售业务对于\_\_银行整体的利润贡献度。

分摊运营成本，最终通过it系统实现快速精确的自动定价，从新客户的获取能力看，\_\_银行将通过客户介绍、信用卡、营业厅e理财、全员推介和公私联动等各个方面全力推进新客户的获取和挖掘能力，\_\_银行内部制定的目标是每年保持30%以上的客户数增长速度。

二、\_\_银行远程银行和私人银行业务

\_\_银行远程银行中心成立于1999年，是由早期的客户咨询服务中心演变而来的

是集咨询、交易、营销、理财与一体的远程中心，目前服务与\_\_银行5000多万的零售客户和50多万的批发客户，在深圳福田、蛇口以及成都拥有三个场地，客户咨询服务中心于20\_\_年3月更名为远程银行，目前已经发展成为集远程柜台、远程助理、空中理财、空中贷款和空中商旅为一体的综合远程中心，主要包括：1、快易理财，包括转账汇款、产品购买、支付缴费和账户维护，2、空中贷款，包括在线受理、主动授信和电子化签约，在一年多的运营过程中，远程交易中心已经实现了600万笔的交易笔数，基金销售超过1000亿元，空中贷款授信超过60亿元，空中理财客户超过8万户，客户总资产提升将近10%。

\_\_银行私人银行业务是为特定主体提供的以财富管理为核心的综合金融服务，目前中国的私人财富市场较大而且发展较快，据招行统计，目前中国3%的客户拥有70%的财富，0.39%的客户拥有45%的财富，而且在金融危机期间，财富管理业务是相对稳定，具有良好收益的业务；\_\_银行目前的私人银行业务的客户数已经达到了1.44万户，管理的私人银行客户的资产总额达到了3000亿元以上，\_\_银行私人银行的服务特色包括：

1]“1+n”的专业团队，螺旋提升的四步工作法，包括倾听、建议、实施和跟踪，确保客户利益的最大化2、开放式产品平台：这是\_\_银行的私人银行业务与券商基金等第三方机构的不同，银行完全站在公正的角度，以客观的角度为客户提供现金管理类、固定收益类、股票投资类、另类投资(包括PE股权、艺术品投资和葡萄酒投资基金等)、海外投资以及其他投资；3、便捷的融资渠道，高额的消费易发放消费贷款，最高信用额度达到150万元和金融资产抵质押融资，4、全球联线的理财服务；5、尊享的增值服务；6、高雅尊崇的品质生活体验。

### 三、结论：

1、中国银行业传统依靠利息业务收入尤其是对公贷款的利息业务收入的营业模式受到越来越多的挑战，业务转型的必要性和迫切性越来越得到银行自身和研究界的重视，\_\_银行的业务转型和零售银行发展明显领先于国内同业，并且形成了自己的鲜明优势，其中客户基储客户结构等均是同业无法在短期赶超或者模拟的优势。零售业务的发展除了能够为银行开辟新的收入来源和利润来源之外，在利率市场化作为长期趋势的大背景下，零售业务占比越高的银行，未来的盈利能力受到的冲击就越小，从而能够保持银行利润的稳健增长和盈利能力的稳定。

2、从\_\_银行其他方面的情况看，他的投资亮点在于：1、\_\_银行在降息周期的净息差下降幅度最大，实际也说明了如果宏观经济真的复苏进入升息周期之后，\_\_银行净息差的上升幅度和盈利能力的提高能力也是最快的；2、在贷款规模天量增加而宏观经济复苏基础尚且不稳固的基础上没有轻易的释放贷款拨备来平滑利润波动；盈利质量良好3、收购永隆银行之后永隆经营的逐渐改善和协同效应的逐渐发挥；4、贷款结构逐渐调整，中小企业贷款业务发展顺利。

3、我们目前维持前期的盈利预测，预测\_\_银行20\_\_年实现净利润为366.81 亿元，净利润的增长幅度为42.19%，不考虑可能的融资方案的每股收益为1.7 元，每股净资产为7.2 元，按照最新收盘价12.83 元计算，目前20\_\_年的动态pe和pb 分别为7.55 倍和1.78 倍。

度的提高，整体我们看好\_\_银行在零售业务上的长期发展和持续的先动优势，长期维持推荐评级，但是短期由于考虑到资本指引即将下发和平台贷款的可能政策扰动，建议投资者适当谨慎。

岁月荏苒，时光如梭，旧的一年即将过去，新的一年就要来

临。今临近年终，思之过去，放眼未来，为了更好的开展新的工作的任务，明确自己新的目标，理清思路，特对自己这一年以来的工作进行全方面的分析，使自己能够更加的认识自己，鞭策自己，提高自己，以便于更好，更出色地完成今后公司赋予的各项工作！回顾这一年的工作历程，作为恒胜企业的一名员工，我深深感到企业之蓬勃发展的热气，人之拼搏奋斗的精神。

严格要求自己，按照公司的要求，基本完成了自己的本职工作。在企业不断改革的推动下，我认识到不被淘汰就要不断学习，更新理念，提高自我的素质和专业技术水平，以适应新的形势的需要。经历了很多酸甜苦辣，认识了很多良师益友，获得了很多经验教训，感谢领导给了我成长的空间、勇气和信心。在这一年的时间里，通过自身的不懈的学习，和努力的工作，得到了有形与无形的成长进步。但也存在了诸多不足。回顾过去的一年，现将工作总结如下：

## 一、工作内容

我于去年10月份进入公司以来，在公司售楼部工作。在公司领导及各位同事及各位同事的帮助下，我对公司各项规章制度和办事流程有了一定地了解，也从部门领导和其他同事身上学到了很多新的知识，我的工作能力也由此得到很大提高。

至今进入公司我主要负责售楼部的有关文件的保管，签订网签合

同，催促购房客户补交余款，收发登记及文字处理，房屋销控和户型图的绘制，并协助售楼部经理办理各项证件提供资料等工作，现由于销售人员不足，在之前的工作基础上，又于今年11月20日与销售人员一起参与房屋销售的工作，为此我要感谢公司领导对我的支持与信任，因为销售是企业的门面也是企业的窗口，所以上级领导安排给我这么光荣的工作，我是由心的感到领导对我的支持与信任。

## 1、资料方面：

□a1□a2#楼网签合同已全部签订完成□a1□a2#楼cad户型图已全部绘制完成并粘贴完成□a1□a2#楼客户资料已全部整理好（除个别资料不合格的客户，已经通知重新递交）。

？、售楼部房屋、车库、门市、地下商铺等销控不断跟进。

？、售楼部各资料归档及地下商铺销售报表等等。

## 2、销售方面：

？、关于地下商铺的销售情况，今年大不如去年的销量，自开盘至今销售共计300套，面积1500m<sup>2</sup>（除顶账与预定的），去年9月份—12月份销售共计136套，面积680m<sup>2</sup>，今年1月份—12月份销售共计164套，面积820m<sup>2</sup>（除顶账与预定的），去年相对今年地下商铺的销售比例为17：7。。

？、自前不久参与销售以来的一个多月，就于本月地下商铺才销售了4套，预定了3套，比起以前销售人员的销量大大不足，还需自我改进，和他们多加学习。

## 二、工作思想

积极贯彻公司领导关于公司发展的一系列重要指示，忠于公司、诚实守信、爱岗敬业、团结进取，进一步转变观念，改革创新，面对竞争日趋激烈的房地产市场，强化核心竞争力，开展多元化经营经过努力和拼搏，使公司持续的发展。

看似简单的工作，更需要细心与耐心。销售部是对外的形象窗口，我们回答客户的每一个问题，都跟公司的利益息息相关，每说一句话都要为公司负责，为树立良好的公司形象做铺垫。每接待一次客户后，还要善于总结经验和失误，避免同一类差错的再次出现，确保在下次工作中有新的提高。

随着工作的深入，现已开始接触销售工作，电话拜访、催款是一门语言艺术，这不仅需要好的表达方式，还需有一定的经验。俗话说：“客户是上帝”，招待好来访的客户是我义不容辞的义务，在客户心理树立好公司形象。

就总体的工作感受来说，我觉得这里的工作环境是比较令我满意的。第一是领导的关爱以及工作条件在不断改善给了我工作的动力；第二是同事间的友情关怀以及协作互助给了我工作的舒畅感和踏实感。

场的前沿。经过这段时间的磨练，再加上之前的专业知识，我自认为已成为一名合格的销售人员，并且也努力做好了自我的本职工作。

### 三、自认为工作中存在的不足

1、我虽然在房地产方面有点专业知识，也是专科院校毕业，但是在售房销售方面对我而言是一个新的岗位，许多工作我都是边干边摸索，以致工作起来不能游刃有余，工作效率有待进一步提高。

2、有些工作还不够过细，一些工作协调的不是十分到位。

3、也是最重要的一点，我是属于慢性子，在做事方面相比急性子要慢一些，但并非不会，也能赶在规定时间内完成任务，虽熟话说“江山易改禀性难移”，但我更坚信事在人为，所以在今后的工作中我一定会尽量克服我的缺点，使之工作一次更比一次效益精、准、快。

### 四、自认为工作中好的方面

1、思想上积极进步，不断进取，热爱销售行业尤其是房地产销售行业，因为只有干一行，爱一行，才能通一行，精一行，平时能够保持一颗积极向上的心态，立足本职，安心工作！

2、工作上乐观自信能吃苦耐劳，认真务实，服从管理，听从安排，适应能力强，有团队协作精神，富有责任心自觉性强，领导在与不在都是一个样，能自觉的完成好手头上的工作！并能遵守公司的各项规章制度！

3、心态上能都端正自己的态度，毕竟销售也是服务行业，正所谓“一流的置业顾问卖的不是产品而是服务”平时能够保持一颗积极向上的心态，以及良好的从业服务意识，能制动调节自己的情绪！

4、我是本着一个先学会做人，再学会做事的一个心态去工作的，无论工作还是做人都是实事求是，例如：会就是会，不会就是不会，只要能做到不会可以不耻下问，或翻阅资料，直到会为止，从不不懂装会，怕人耻笑，也不是有点成绩就沾沾自喜，骄傲自大，自以为是等，因为我一直认为金无足金，人无完人。

4、对于新来的同事凡是有不会的，凡是我知道的都能认真并耐心反复的给讲解，知道她完全理解为止。

5、生活中与同事们相处友善，为人诚恳并善于助人！

尊敬的公司领导，同事们大家好！ 20\_\_年已经即将逝去，崭新的一年也即将开始。整整一年的忙碌也即将告一段落。回头看一看这一年的工作，真的让我觉得很惭愧。在\_\_年末的时候，我已经预料到今年的艰难之处——\_\_年我们是在打江山，\_\_年则是在治理江山。说到这里，我们还真的没有预料到\_\_年竟然是个市场的灾荒年。在这一年中，我们的心情都是起伏不定的，先是国家大事，跟着是行业艰难，还没等我们喘过气来，\_\_年就没了。这就意味着\_\_年我们的工作担子会更加沉重。接下来我将对我们业务部在今年一年中的工作做一下深刻检讨，希望得到大家的指导和批评。

一 组织机构和人力资源

\_\_年末——\_\_年初，公司投入了大量的经费为业务部四位较出色的业务员配了车，公司也因此组织机构方面做了较大的调整。因为考虑到团队合作和提高车辆使用率的问题，我们依托这四名较优秀的业务员建立了四个业务小组，分别由四人任组长。最初要求各组在三个月内健全队伍，配额三人，即一名组长加两名组员。我也开始帮助他们招聘人才。但是由于方向的错误和对所聘用人员的要求过高，造成进入公司的六名新员工都在半年之内先后离岗。虽然人员流动是正常现象，但是全军覆没确实有些说不过去。不管怎么说，我们没能留住人，就证明我们在某些方面出现了错误或失误。

第一，我们招聘的对象有问题。应届大学本科毕业生，本身就是极不稳定的群体，他们要求的是长久稳定的收入和良好的个人发展空间，而我们这样以销售为主的公司在这些激情澎湃的孩子眼里是没有这样高地位的。

他们找不到快速学习的法门，当他们需要快速找到到兴趣和方向的时候，我们却没能迅速提供。这就造成了他们的一个心理落差，逐渐激情消失，工作也就失去了动力。 第三，我们现有的团队还不够优秀。人以群分，虽然我们所聘用的这几个员工并不都是那么出色，但是他们最想加入的确是正规军，他们希望自己成为最优秀的团队中的一员。但是我们无论个人能力还是从团队资质，都没能达到他们的要求。松散的管理体制，无力的要求，这些也是他们逐渐离开的一个原因。

总之，我们从这次招聘中还是领会了一些道理。我们最需要的并不是高学历、高素质的人才，而是中素质、中学历、高经验、低要求的人才。我们在今后的招聘工作中，一定要淡化对学历的要求，但要注重品质和经历，重点放在经过一段时间磨练的相关行业流动销售人员的身上，因为他们已经过了预热期，只要品质好、略微有些销售经历，而往往这部分人群对工资和企业的要求不一定很高。我们还必须制定一整套的招聘和培训方案，力争用最短的时间对新员工进行科学

考核，并使他们的工作能力和忠诚度有大的提升。另外，我们还要针对公司现有的员工进行定期的培训，对现有的老员工进行严格要求，从而不断提升团队的战斗力和凝聚力。

## 二 执行力

关于执行力的问题，公司的两位老板已经多次提到。在我看来，执行力应该分成两个环节，一个是反应，另外一个行动。首先，有很多一部分工作是需要团队合作或者分工才能完成的，这个过程指挥者需要有快速反应的过程，分工结束时就是行动。在两个环节的连动过程中，团队的指挥官也就是部门主管的责任是最大的，因此我认为执行力不好，部门主管罪不可赦。借此机会，我也向大家检讨。之前我在执行的时候，一般都只有一个步骤，那就是分配。错误已经很明显了，我缺少了指挥、监督以及检查（或者说验收）。我也决心在今后的工作中，严格要求自己，争取做执行的标兵。

## 三 市场开发和维护

\_\_年工作中最漂亮的的就是家装渠道的成功开发，但是\_\_年在这方面却几乎是一无所获！首先在家装渠道方面，我们虽然对一些主流客户做了大量的工作，力争使资源的利用率达到最高，但是我们的努力似乎没有取得过多的好成绩。那么\_\_年我们应该从什么方向上来扭转这个局面呢？我认为应该从细节做起。我已开始和负责家装渠道的人员探讨一些我的想法。首先是对渠道客户的定位和分类，把渠道客户的销售业绩拿出来分析，先把以我们为重的客户找出来，放在首要位置，因为这些是我们最忠实朋友，我们也应该最重视；接着是把有一定销售能力但并不以我们为主的客户，先找到他们的重点合作对象，再了解他们合作好的原因，一对一的做针对性的方案，力争扭转乾坤；最后才是那些能力一般又没有方向性的客户，自然不能放弃，但是不必要投入太多的精力和物力。我始终认为对渠道来讲对客户的维护重于开发，我们必须要先学会防守再去进攻，否则得不偿失。

工装市场更糟糕。\_\_年市场环境不容乐观，从大的方向来看，由于经济危机的影响，短期内楼市的情况不会有太大的好转，老百姓都处在恐慌中，买房、投资都很谨慎，买房子的少了，精装的少了，甚至有些计划重新装修的小型企业都会将计划推迟。总之就一个字——难！但是我们可以从另外一个方向上多少嗅到一点乐观的味道，那就是国家的基本建设。我对明年的工装市场的看法是，大型采购会增加，反之小型的工装可能会较往年有较大的缩水。这就需要我们把重点工作放在大型工地上，作好明年的投标和公关工作，力争在恶劣的环境下找到夹缝以保平安。

小区推广在\_\_年是空白，\_\_年我们开始认识到了这个环节的重要性。在同行业，已经有很多的先行者无功而返，大家都在摸索最便捷的路。这条路实在是不太好找，但是我认为首先是我们要选择一个目标，如果没有最终的目标，我们就没有办法确立方向。

所以我们在\_\_年着手做小区推广之前就定向为“以宣传和推广为主要工作，力争提高我们的商品在小区的占有率”。目前这项工作正在试进行，我相信只要我们能坚定的沿着已确定的目标，一步一个脚印的走下去，就一定会取得成功。\_\_年，我们还是要把重点广告投入放到小区，但是一定要作好小区的定位和可行性分析，并找到性价比最高的传播方法，并作好一系列的服务工作，力争让用过我们产品的客户做我们的宣传媒介，从而带动其他消费者购买。

## 五 业务部部分经验教训的总结和检讨

1 各组实力的失恒。当我们指定\_\_年销售任务的时候，我们过多的把业绩目标理想化了，却忽视了各组综合实力的评估。竞争和勉励是重要的，但是如果游戏开始的时候就存在着不平等，那么就缺少了乐趣。当我们注意到这一失误的时候，后果已经很严重了。我有个愿望，我希望在我们的帮助和指导下，让落后的这支队伍重新回到游戏中来，找到自信，找

到方法继续玩下去。但是这毕竟是工作，我将把努力倾注到失恒的一方，只要他不放弃，我们就不放弃！我在追我老婆的时候说过一句话，直到现在我想起自己都感动——我的一只臂膀是属于你的，只要你挽住，我就不会放开。我只相信一个道理——人定，胜天！我不想以失败告终，不管是选择的失败还是指挥和辅佐的失败，只要有失败的存在我们的团队就不再完美。我在追我老婆的时候说过一句话，直到现在我想起自己都感动——我的一只臂膀是属于你的，只要你挽住，我就不会放开。

2 关注度的不公平。这一点完全在于我个人，可能每个人都有几分自私。在给四个组长开会的时候我已经检讨过了，仔细思考一下，我在处理同样问题的时候用的尺度还是比较公平的，但是为什么还是有人觉得我偏心呢？苦思冥想，最后发现原来我过多的关注一些沟通多的员工。平时我也是主动的找到一些员工谈心，但是主动找我谈心的员工实在不多。包括一些工作方面的交流，主动找我请教和请示的，我自然关注就多一些，而那些凭借自己的蛮力或智慧默默工作的员工就逐渐的远离了我的视线。看来我这个领导不合格了，难怪有些员工在遇到问题的时候偶尔会发牢骚，虽然经过沟通后都能理解，但是回忆起来我对他们实在太不公平了。今天在这里请大家对我作个监督，期望我在明年的工作中，认真的关注关心每一个人的工作，用最贴近公平的方式对待每一位员工。

3 优点大集合。我经常和我部门的职员讲这样一个道理：每个人都有自己的长处和短处，学习别人的长处可能不是那么容易，那么就要尽量把自己的长处发挥到及至，把短处尽量隐藏起来；不要盲目的去效仿别人的做法，要更善于树立自己的风格。我最欣赏“三人行必有我师”着句话，孔子的教诲深刻在心，但是如何发现你的老师是至关重要的。我们经常在一起工作、娱乐，有好多习以为常的行为和处事风格已经被我们淡化，想要发现对方最大的缺点不是难事，但是如果想要发现他的优点并学习确实有些难，尤其是人格上的优

点。两位老板经常教导我们“先做人后做事，先做事后赚钱”，在我们身边缺少榜样，更缺少完美的老师。我在前一家公司工作了将近三年的时间，学了不少东西，但是让我最最骄傲的是我懂得了一个做人的道理：“在发现别人优点之前，先不要急着指出他的缺点。”但是我在对我部门员工做一对一谈话的时候往往都是在批评他们的缺点，即便他们不接受，我也要强烈的指出来，最起码我要告诉他在我看来他是有这样的缺点的。我的部下们都很敬重我，并不是因为我的权威，而是因为我和他们推心置腹，也许这就是我的优点吧。然而在我职责对方存在缺点的时候，还是有那么一点反抗的味道，人之常情。

但是，他们的优点我还是要找出来的，只不过我不喜欢当面表扬我的部下，因为我觉得让其他同事认可是最好的表扬，所以我要把一个人的优点拿出来，给其他所有的人去分享。\_\_年末我有计划要做一轮培训，培训的主要内容就是有四个小组长做经验性的总结报告，我希望通过他们自我的褒奖或者批评来指导大家，成功需要总结经验，失败更需要接受教训，只有共勉才能促进大家提升自我。

我于20\_\_年11月调往分理处担任客户经理一职。在分理处工作的将近12个月的工作中，我勤奋努力，注重创新，在自身业务水平得到了不断提高的同时，于思想意识方面也取得了不小的进步。现将我本人在担任客户经理工作期间的情况总结汇报如下：

20\_\_年11月21日，我由处调往处担任客户经理一职，在分理处领导和各同事的关心指导下，用较短的时间熟悉了新的工作环境。在工作中，我能够认真学习各项金融法律法规，积极参加行里组织的各种学习活动，不断提高自己的理论素质和业务技能。通过这次全方位的培训和学习，使我深刻意识到自身岗位的重要性和业务发展的紧迫感。在工作中，我把所学到的理论知识和客户所遇到的实际问题相结合，勇于探索新理论、新问题，创造性的开展工作。

到了新的岗位，自己的工作经验、营销技能和其他的客户经理相比有一定的差距。且到了新的工作环境，对分理处业务往来频繁的对私对公客户都比较陌生，加之分理处的大部分存量客户已划分到其他客户经理名下。要开展工作，就必须先增加客户群体。到任新岗位后，我始终做到“勤动口、勤动手、勤动脑”以赢得客户对我分理处业务的支持，加大自身客户群体。在较短的时间内，我通过自身的优质服务和理财知识的专业性，成功营销了分理处的优质客户，提高了客户对银行的贡献度和忠诚度。

担任客户经理以来，我深刻体会和感触到了该岗位的使命和职责。客户经理是我们银行对公众服务的一张名片，是客户和银行联系的枢纽，在与客户交往中表现出的交际风度及言谈举止，代表着我行的形象。我深知客户经理的一言一行都会在第一时间受到客户的关注，因此要求其综合素质必须相当的高。从我第一天到任新岗位，从开始时的不适应到现在的能很好地融入到这个工作中，心态上也发生了很大的转变。刚开始时，我觉得客户经理工作很累、很烦琐，责任相对比较重大。但是，慢慢的，我变得成熟起来，我开始明白这就是工作。每天对不同的客户进行日常维护，热情、耐心地为客户答疑解惑就是我的工作，为客户快速地办理好贷款所有手续和让客户的资产得到保障就是我的工作范围，当我明确了目的，有了工作目标和重点以后，工作对于我来说，一切都变得清晰、明朗了起来。当客户坐在我的面前我不再心虚或紧张，我已经可以用非常轻松的姿态和亲切的微笑来从容面对。如今客户提出的问题和疑惑我都能够快速、清晰的向客户传达他们所想了解的信息，都能与大部分客户进行良好的沟通并取得很好的效果，从而赢得了客户对我工作的普遍认同。同时，在和不同客户的接触中，也使我自身的沟通能力和营销技巧得到了很大的提高。

我在开展工作的同时也发现自己仍然存在很多问题：

- 1、金融专业知识有待进一步加强。面对如今市场经济的多样

性，银行信贷业务成为越来越多客户的需求，如何能给我行优质客户提供专业贷款及理财服务，这就需要提高自身的学习能力和学习主动性，及时掌握财经信息和准确分析未来的经济走势，以提高自身金融专业知识水平。

2、针对不同的客户，还应朝细致精准化管理方面进行加强。对现有的客户资源，深挖细刨，根据不同客户的需求和实际情况，做精准化营销，提高支行收入。

3、进一步克服年轻气躁，做到脚踏实地，提高工作主动性，不怕多做事，不怕做小事，在点滴实践中完善提高自己，决不能因为取得一点小成绩而沾沾自喜，骄傲自大，而要保持清醒的头脑，与时俱进，创造出更大的辉煌。

由于银行业的特殊性和一定程度上的专业性，想成为银行业的优秀员工，必须经过系统的培训与丰富的实践。我期望在20\_\_年能争取到更多的培训机会，希望能参与afp培训等金融专业培训，使自身的综合素质得到全面的提高。夯实自己的业务基础，朝着更高、更远的方向努力。

去年是我们公司具有挑战性的一年，在承受多方面的压力。在各外协单位的支持下，在总经理的领导下，在在座各位主管、员工的共同努力下完成了公司的各项工作。为此，我代表公司向大家表示衷心的感谢！下面就20\_\_年x月至今的工作情况我向大家总结如下：

1、去年我们在总经理的带领下，在平稳过渡中完成了生产部人事结构改革、生产流程改革、品质监控和车间环境的改善。

2、工价问题基本上我们做到在合乎情理之中，坚持以人为本、定点定量、确保工人日工资达到要求标准、员工薪金进一步提高。促进了员工之间相互帮助，自由竞争、共同进步。

3、生产数量上也有较大的增长率，在车间各主管的精心管理

下，月产量提升幅度较大，产品质量有了提高。

#### 4、规范管理，日日提升。

生产例会的准时召开、建立各部门的培训例会制度，给管理人员的一个沟通、协调、学习的机会。并及时掌握车间人员、机械设备、品质、卫生、产能等主要生产要素的具体情况，反馈上报总经理，给予处理意见并协助处理。总结了过去好的一面，其实我们也存在很多不足。从各个部门也能发现，产品质量不过关、节约意识差、纪律性薄弱，还有很多没按照公司制度去做。有很多待去改善和完善的地方。

明年我们的管理将从以下几方面着手，使其进一步完善：

#### 一、现场5s管理

全年班组按照5s管理的要求，持续不断的对现场进行改善和提升。

- 1、车间生产线由于流动性大，不易控制，为此，流水线利用业余时间每月至少2次以上的整顿。
- 2、制作各种适宜的标语，美化现场环境；创造一个舒适的生产环境。
- 3、实施5s管理看板的更新，使其更具实效性。

#### 二、成本控制与改善

##### 1、成本管理改善

对各项成本指标进行了修订，加强漏包、溜包，皱包、挂烂包等控制。为了让成本更具可控化，班组将成本指标分解到个人，让组员都参与到成本管理中去，建立成本目视管理看

板，实施岗位成本投入产出报表。

## 2、做好节约、消耗控制

培养员工节约意识，减少浪费。要求从小事、实际做起、提高资源的有效利用。

## 三、产品质量与工艺管理

### 1、质量管理

质量缺陷有反复现象，控制手段有待提高，方法需要改进；为此要加强质量控制，做好不良品统计。做好成品检验工作，做好抽检、巡检工作，加大成品出库产品的质量控制。还要提高生产部门的监督、检查力度，充分发挥其主导作用。此外，加强品检队伍素质的培养，给生产部的员工一个奖罚权利和责任，从而完善我们的品控管理制度。

### 2、工艺管理

(1) 为适应生产的需要，做到工艺的及时调整与更新，做好生产工艺作业指导书。

(2) 班组明晰工艺流程，开展工序之间质量和服务活动。

## 四、安全生产、设备维护与宿舍管理

### 1、安全管理。

2、设备、工装、完成部分工位工器具的改造与更新。车间加强统一化、一体化要求，及时做好员工工装后勤服务工作。

### 3、宿舍管理。

对员工的宿舍进行调整，为了迎接新员工的到来，我们将加

强宿舍基础设施建设，给员工创造一个舒适的生活环境。

## 五、组织建设

### 1、制度完善

围绕精益创建的涵盖内容，建立健全班组各项管理制度，形成班组制度文件汇编。设定明确的质量、安全目标和信得过内容。从产能、质量、损耗三项中继续完善生产工价，使工价更加合理，进一步完善计件人员的改革，能计件的尽量计件制，不能计件的，尽可能量化或保底计时制。此外，做好各部门和员工的绩效奖励制度。

### 2、精益推进

班组从明年开始，进行精益班组的创建。班组实行月度计划、总结制，围绕“精益”二字，在生产、质量、工艺、培训、安全、设备、成本、物流、学习型组织建设等方面要不断创新、改善，力求信息传递简便化、准确化、扩大化。抓好车间一线管理的管理水平，从识人、知人、用人、育人、留人做好开展各类的培训活动，到明年上半年管理提升到一个新的水平。生产主管管理规范化，主要是从物料的领用制单、生产制单、生产产出看板制单、不良统计制单的统一化。

## 六、岗位技能和学习型团队建设

为了营造学习的氛围，加强岗位培训□5s学习，操作技能、工艺学习。以适应生产的需要。

以上几方面将是生产部20\_\_年实现基础管理提升的主要内容，我们将全面组织学习，以提高生产效率、降低浪费、提升质量效益、增强个人和组织适应性为主要目标，充分挖掘全体组员的潜能，实现团队综合素质、管理水平和劳动价值的提升。

各位同事、各位员工，路漫漫其修远兮。希望20\_\_年我们在新的-年里；改变思想，转变观念，立足本职，认真工作。有新的希望、新的进步。我们有决心、有信心在20\_\_年使生产部的各项管理工作再创新佳绩，为公司的改革与发展做出应有的贡献！

## 投标部门经理工作总结篇四

为了尽快适应新的工作环境，通过赵经理了解项目的基本情况，每周工作例会让我对各部门的工作岗位及岗位职责有了不断的了解，为我开展工作掌握了第一手资料，在熟悉工作的同时，通过与相关施工单位之间的联系学习工程土建维修、消防、排水等知识，虚心求教各部门经理，不断理清工作思路，总结工作方法，使之尽快融入到工作当中。

物业管理的项目管理就是现场管理，在日常工作当中，我时刻严格要求自己，以身作则，工作中认真听取员工的意见，尊重、团结每一位员工，不搞一言堂，不搞特权，不谋私利，始终以堂堂正正做人，踏踏实实做事的原则要求自己，在员工中树立一个良好的管理人员形象。

管理出效益、团结出战斗力。先从紧抓员工思想工作入手，牢固树立项目一盘棋的指导思想，引导员工转变服务观念、每日写日志、每周写工作总结及下周工作计划，强化管理人员自身素质及业务培训的不断提高。

在经过加收换热站运行费用一事上，业主对于我们现在的管理所出现的问题产生了疑问？事后深知项目目前存在严重的问题，为秉承和心物业的服务理念，加强了对员工服务意识思想教育，针对于业主提出的问题陆续整改，并将整改的情况，反馈给相关业主，通过项目全体员工的努力，现在的管理和服务比以往有了较大进步。

物业客服中心每天都会接到业主的投诉，客服中心认真接待每一位投诉的业主，详细记录相关投诉内容并反馈给相关部门负责人，负责人通过整改情况告知客服中心，客服中心将有关整改情况的进展程度报给业主，最终将投诉问题解决好，按照这个流程我们项目部完成不少工程遗留问题。通过定期回访、责任落实，不但加强了与业主的沟通，还提高了我们服务水平。

## 投标部门经理工作总结篇五

因为工作需要□20xx年1月底至10月初，我在xx支行个人业务部担任部门经理。根据行党委的工作思路和xx支行个人业务发展的现状，确立了“注重传统业务，狠抓新业务，围绕新的经济增长点，促进个人业务收入的稳定快速地增长”的努力方向。具体工作汇报如下：

一、推动存款、借款的稳定增长。在行党委的正确领导下，通过开展“春天行动”和“夏日激情”等各种劳动竞赛活动，周周督、天天催，推动储蓄存款和个人借款业务稳定增长，在全行员工的共同努力之下，到9月末储蓄存款在年初余额的基础上，净增..万元，完成分行下达计划的64.1%，各项借款比年初净增..万元，使近年来xx较好的“江临天下”和“山水江岸”两个楼盘落户xx农行。

结合xx长江航道的优质运力，配合市分行三农个人金融业务部的调研，出台了《中国农业银行..市分行个人船舶按揭借款管理办法（试行□□□xx支行成为首批可以开办个人船舶按揭借款的支行。作为水上运输的大县，我们又多了一个新利润的经济增长点。

二、推动三农工作的持续发展，全力降低三农借款的风险。

以“农商通”、“惠农卡”和“小额借款”作为支撑点继续

推动三农工作。收集农商通资料120多户，4月份组织农商通安装使用培训会，一次安装农商通60台，开通小额取现农商通20户，拓宽惠农卡的用卡环境。

与分管行长到三个三农网点实地摸底调研，针对“小额农贷不良借款的增长”的现状和农户的实际情况，制定并落实“起诉一部分，震慑一部分，上门催收一部分，暂缓一部分”的方案，对于小额农贷的不良借款，进行严防死堵。通过各种方法，全县共收回180万元，不良率控制在5%以下。

三、狠抓新业务发展，理财产品和黄金销售实现零的突破。

针对金融市场的新变化和客户的需求，从客户利益出发，推动理财产品的营销。首先自己带头营销理财产品250万元，其次制定了理财产品的奖励办法，再把理财产品的精神对主任、大堂经理和客户经理讲透彻。刚开始每有新的理财产品就将资料的重点打印交给大堂经理王小燕等人，将营销由点及面地推开。到9月底，共营销理财产品39416万元。

针对黄金市场的升温与客户的要求，借市分行同意xx支行营业部开办实物黄金买卖的东风，在行领导的支持下，跑银监局、工商局、分行等以及内部各部门的协调，使5月份xx支行营业部实物黄金得以成功销售，并在当月组织营销实物黄金651克。在5月6月都获得了市分行三农行营业网点贵金属销售竞赛活动第二名及各三千元的奖励。

四、注重信用卡业务的发展。

严格控制信用卡增量的优质性，避免货币学中“劣币驱逐良币”的事情发生到白金信用卡的客户群体中。对于存量白金信用卡客户，改变“重发放、轻管理、缺教导”的现状，对原有客户群体进行分类清理，恩威并举，引导客户正确使用白金信用卡正确消费，合理积分，避免恶意套、恶意透支。高积分、高分期、高贡献率的客户给予继续使用和适当升额，

低积分和无分期，一味套客户给予降额和信用锁定，推动信用卡业务良性、健康、可持续发展。

在分行卡部和行领导的正确领导下，我带领个金部和网点客户经理，积极开拓信用卡消费分期还款以及信用卡分期付款购车业务□20xx年5月三农行中月新分期额230万元，月新增汽车台数12台，位居第二名；6月xx支行月新增分期额555万元，月新增汽车台数15台，位居第二名；7月xx支行月新增分期额868万元，月新增汽车台数26台，位居第二名，获分行对xx农行奖励费用6万元。在今年信用卡业务收入比去年同期增长157万元，增长率153%，对今年的中间业务收入中做出了较大贡献。

五、贵宾团队建设有一定的成效，但任重道远，仍需努力。

银行之间的竞争无论如何激烈，其实质不过是对优质客户资源的争夺。因此，注重贵宾团队的建设和管理，增强竞争力，将决定谁将占有更多的优质客户资源。这就要求：一是团队成员自身要有高度的责任心、事业心和比较全面的素养；二是要有好的金融产品，针对不同性格和不同需要的人对各种金融产品进行较完备的融通组合营销。从来就没有单一的产品可以满足所有客户，也没有一个客户经理可以搞定所有客户。是人产品都有缺陷，没有完善的个人，只有完善的团队。这是目标，还需努力。在市分行的评比中□20xx年5月、9月□xx农行分别获得了市分行贵宾团队管理的第8名第6名以及6万元的费用奖励。

六、注重网点转型和优质文明服务。

根据网点建设转型的要求，不定期的参与到各机构的晨会，宣讲金融产品和金融产品的营销，以及本人参加分行培训技能进行转培训工作。

利用总行的“神秘人暗访”提升网点文明优质服务，制定□xx

支行文明优质服务管理奖惩办法》，组织个金部人员不定期对各机构进行检查督导，号召大家不因暗访而优质服务，而应该“让文明优质服务成为一种习惯！”

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

## 投标部门经理工作总结篇六

各位领导、各位同事：

你们好！

本人于20xx年x月x日在xx加入集团，并于x月x日到达xx国报道，任石膏板厂总经理一职[x月x日开始正式投入工作至今将两个月。现将工作中发现的主要矛盾，解决的问题，工作进展及存在的问题和下步工作重点，向集团总经理办公会进行述职如下：

石膏板厂从20xx年x月开始建设，截止20xx年x月底。

投资情况估计：土地xx万；厂房xx万；设备xx万。在几次议定投产日期后，至今基建工程未能完成，更谈不上实现投产

目标。

针对以上发现的问题，找出其症结所在是项目无规范制度化  
管理。因此，采取抓大放小，逐步并穿插解决的办法，以推  
进实现投产目标为中心，以抓凝聚人心，调动工作热情，达  
成团结协作，和抓进度，达成抢时间，提效率为两个基础点  
的方针，踏实工作，发现问题，解决问题，推动投产前施工  
及设备调试工作全面进展，效果凸显。迄今面貌一新，基本  
实现了具备试车及生产的条件。主要工作情况：

- 1、制定施工计划，推动工程进度。
- 2、加强队伍建设，调动工作热情。
- 3、强化企业管理意识，实现规范化发展。
- 4、加强费用监管，努力为年效益的实现降低成本。
- 5、积极参与现场安装调试，学习掌握生产技术及流程。
- 6、加强自身建设，提高工作能力水平；深入了解xx国市场，  
为下步工作打基础。

综上，迄今为止（将近x个月的时间），在集团领导的指导支  
持下，在各相关部门的配合下，在板厂所有员工的共同努力  
下，在前期采购及建设的基础上，现在，团队凝聚力大大增  
加，工作热情高涨，基础建设完成，设备安装调试完成，总  
体看，已基本具备试生产的条件。按原计划到20xx年x月底试  
车后不久，将能够实现投产，生产出合格产品。但个人工作  
中还存在着不足：

下步工作重点：

一是加紧最后工作，实现投产的目标并将重点从施工管理转

向生产管理。

二是人力资源规划，实现稳定的生产及销售队伍。

三是广开销售渠道，实现预期利润。

此致

敬礼！

述职人□xxx

20xx年x月x日

## 投标部门经理工作总结篇七

尊敬的公司领导，同事们：

大家好□20xx年已经即将逝去，崭新的一年也即将开始。整整一年的忙碌也即将告一段落。回头看一看这一年的工作，真的让我觉得很惭愧。在xx年末的时候，我已经预料到今年的艰难之处——xx年我们是在打江山□xx年则是在治理江山。说到这里，我们还真的没有预料到xx年竟然是个市场的灾荒年。在这一年中，我们的心情都是起伏不定的，先是国家大事，跟着是行业艰难，还没等我们喘过气来□xx年就没了。这就意味着xx年我们的工作担子会更加沉重。接下来我将对我们业务部在今年一年中的工作做一下深刻检讨，希望得到大家的指导和批评。

xx年末——xx年初，公司投入了大量的经费为业务部四位较出色的业务员配了车，公司也因此组织机构方面做了较大的调整。因为考虑到团队合作和提高车辆使用率的问题，我们依托这四名较优秀的业务员建立了四个业务小组，分别由

四人任组长。最初要求各组在三个月内健全队伍，配额三人，即一名组长加两名组员。我也开始帮助他们招聘人才。但是由于方向的错误和对所聘用人员的要求过高，造成进入公司的六名新员工都在半年之内先后离岗。虽然人员流动是正常现象，但是全军覆没确实有些说不过去。不管怎么说，我们没能留住人，就证明我们在某些方面出现了错误或失误。

第一，我们招聘的对象有问题。应届大学本科毕业生，本身就是极不稳定的群体，他们要求的是长久稳定的收入和良好的个人发展空间，而我们这样以销售为主的公司在这些激情澎湃的孩子眼力是没有这样高地位的。

第二，我们没有成熟的新人培训方案。刚出校门的孩子虽有冲劲，但是他们没有社会阅历也没有工作经验，他们在学校里依靠更多的是导师或教师，离开了课堂和老师，他们找不到快速学习的法门，当他们需要快速找到到兴趣和方向的时候，我们却没能迅速提供。这就造成了他们的一个心理落差，逐渐激情消失，工作也就失去了动力。第三，我们现有的团队还不够优秀。人以群分，虽然我们所聘用的.这几个员工并不都是那么出色，但是他们最想加入的确是正规军，他们希望自己成为最优秀的团队中的一员。但是我们无论个人能力还是从团队资质，都没能达到他们的要求。松散的管理体制，无力的要求，这些也是他们逐渐离开的一个原因。

总之，我们从这次招聘中还是领会了一些道理。我们最需要的并不是高学历、高素质的人才，而是中素质、中学历、高经验、低要求的人才。我们在今后的招聘工作中，一定要淡化对学历的要求，但要注重品质和经历，重点放在经过一段时间磨练的相关行业流动销售人员的身上，因为他们已经过了预热期，只要品质好、略微有些销售经历，而往往这部分人群对工资和企业的要求不一定很高。我们还必须制定一整套的招聘和培训方案，力争用最短的时间对新员工进行科学考核，并使他们的工作能力和忠诚度有大的提升。另外，我们还要针对公司现有的员工进行定期的培训，对现有的老员

工进行严格要求，从而不断提升团队的战斗力和凝聚力。

关于执行力的问题，公司的两位老板已经多次提到。在我看来，执行力应该分成两个环节，一个是反应，另外一个行动。首先，有很多一部分工作是需要团队合作或者分工才能完成的，这个过程指挥者需要有快速反应的过程，分工结束时就是行动。在两个环节的连动过程中，团队的指挥官也就是部门主管的责任是最大的，因此我认为执行力不好，部门主管罪不可赦。借此机会，我也向大家检讨。之前我在执行的时候，一般都只有一个步骤，那就是分配。错误已经很明显了，我缺少了指挥、监督以及检查（或者说验收）。我也决心在今后的工作中，严格要求自己，争取做执行的标兵。

xx年工作中最漂亮的的就是家装渠道的成功开发，但是xx年在这方面却几乎是一无所获！首先在家装渠道方面，我们虽然对一些主流客户做了大量的工作，力争使资源的利用率达到最高，但是我们的努力似乎没有取得过多的好成绩。那么xx年我们应该从什么方向上来扭转这个局面呢？我认为应该从细节做起。我已开始和负责家装渠道的人员探讨一些我的想法。首先是对渠道客户的定位和分类，把渠道客户的销售业绩拿出来分析，先把以我们为重的客户找出来，放在首要位置，因为这些是我们最忠实朋友，我们也应该最重视；接着是把有一定销售能力但并不以我们为主的客户，先找到他们的重点合作对象，再了解他们合作好的原因，一对一的做针对性的方案，力争扭转乾坤；最后才是那些能力一般又没有方向性的客户，自然不能放弃，但是不必要投入太多的精力和物力。我始终认为对渠道来讲对客户的维护重于开发，我们必须要先学会防守再去进攻，否则得不偿失。

工装市场更糟糕□xx年市场环境不容乐观，从大的方向来看，由于经济危机的影响，短期内楼市的情况不会有太大的好转，老百姓都处在恐慌中，买房、投资都很谨慎，买房子的少了，精装的少了，甚至有些计划重新装修的小型企业都会将计划推迟。总之就一个字——难！但是我们可以从另外一个方向

上多少嗅到一点乐观的味道，那就是国家的基本建设。我对明年的工装市场的看法是，大型采购会增加，反之小型的工装可能会较往年有较大的缩水。这就需要我们吧重点工作放在大型工地上，作好明年的投标和公关工作，力争在恶劣的环境下找到夹缝以保平安。

小区推广在xx年是空白□xx年我们开始认识到了这个环节的重要性。在同行业，已经有很多的先行者无功而返，大家都在摸索最便捷的路。这条路实在是不太好找，但是我认为首先是我们要选择一个目标，如果没有最终的目标，我们就没有办法确立方向。

所以我们在xx年着手做小区推广之前就定向为“以宣传和推广为主要工作，力争提高我们的商品在小区的占有率”。目前这项工作正在试进行，我相信只要我们能坚定的沿着已确定的目标，一步一个脚印的走下去，就一定会取得成功□xx年，我们还是要把重点广告投入放到小区，但是一定要作好小区的定位和可行性分析，并找到性价比最高的传播方法，并作好一系列的服务工作，力争让用过我们产品的客户做我们的宣传媒介，从而带动其他消费者购买。

1、各组实力的失恒。当我们指定xx年销售任务的时候，我们过多的把业绩目标理想化了，却忽视了各组综合实力的评估。竞争和勉励是重要的，但是如果游戏开始的时候就存在着不平等，那么就缺少了乐趣。当我们注意到这一失误的时候，后果已经很严重了。我有个愿望，我希望在我们的帮助和指导下，让落后的这支队伍重新回到游戏中来，找到自信，找到方法继续玩下去。但是这毕竟是工作，我将把努力倾注到失恒的一方，只要他不放弃，我们就不放弃！我在追我老婆的时候说过一句话，直到现在我想起来自己都感动——我的一只臂膀是属于你的，只要你挽住，我就不会放开。我只相信一个道理——人定，胜天！我不想以失败告终，不管是选择的失败还是指挥和辅佐的失败，只要有失败的存在我们的

团队就不再完美。我在追我老婆的时候说过一句话，直到现在我想起自己都感动——我的一只臂膀是属于你的，只要你挽住，我就不会放开。

2、关注度的不公平。这一点完全在于我个人，可能每个人都有几分自私。在给四个组长开会的时候我已经检讨过了，仔细思考一下，我在处理同样问题的时候用的尺度还是比较公平的，但是为什么还是有人觉得我偏心呢？苦思冥想，最后发现原来我过多的关注一些沟通多的员工。平时我也是主动的找到一些员工谈心，但是主动找我谈心的员工实在不多。包括一些工作方面的交流，主动找我请教和请示的，我自然关注就多一些，而那些凭借自己的蛮力或智慧默默工作的员工就逐渐的远离了我的视线。看来我这个领导不合格了，难怪有些员工在遇到问题的时候偶尔会发牢骚，虽然经过沟通后都能理解，但是回忆起来我对他们实在太不公平了。今天在这里请大家对我作个监督，期望我在明年的工作中，认真的关注关心每一个人的工作，用最贴近公平的方式对待每一位员工。

3、优点大集合。我经常和我部门的职员讲这样一个道理：每个人都有自己的长处和短处，学习别人的长处可能不是那么容易，那么就要尽量把自己的长处发挥到及至，把短处尽量隐藏起来；不要盲目的去效仿别人的做法，要更善于树立自己的风格。我最欣赏“三人行必有我师”这句话，孔子的教诲深刻在心，但是如何发现你的老师是至关重要的。我们经常在一起工作、娱乐，有好多习以为常的行为和处事风格已经被我们淡化，想要发现对方最大的缺点不是难事，但是如果想要发现他的优点并学习确实有些难，尤其是人格上的优点。两位老板经常教导我们“先做人后做事，先做事后赚钱”，在我们身边缺少榜样，更缺少完美的老师。我在前一家公司工作了将近三年的时间，学了不少东西，但是让我最最骄傲的是我懂得了一个做人的道理：“在发现别人优点之前，先不要急着指出他的缺点。”但是我在对我部门员工做一对一谈话的时候往往都是在批评他们的缺点，即便他们不

接受，我也要强烈的指出来，最起码我要告诉他在我看来他是有这样的缺点的。我的部下们都很敬重我，并不是因为我的权威，而是因为我和他们推心置腹，也许这就是我的优点吧。然而在我职责对方存在缺点的时候，还是有那么一点反抗的味道，人之常情。

但是，他们的优点我还是要找出来的，只不过我不喜欢当面表扬我的部下，因为我觉得让其他同事认可是最好的表扬，所以我要把一个人的优点拿出来，给其他所有的人去分享。xx年末我有计划要做一轮培训，培训的主要内容就是有四个小组长做经验性的总结报告，我希望通过他们自我的褒奖或者批评来指导大家，成功需要总结经验，失败更需要接受教训，只有共勉才能促进大家提升自我。

## 投标部门经理工作总结篇八

岁月荏苒，时间如梭，旧的一年马上过去，新的一年就要降临。今接近年终，思之过去，放眼将来，为了更好的开展新的工作的任务，明确自己新的目标，理清思路，特对自己这一年以来的工作进展全方面的分析，使自己能够更加的熟悉自己，鞭策自己，提高自己，以便于更好，更精彩地完成今后公司给予的各项工作！回忆这一年的工作历程，作为恒胜企业的一名员工，我深深感到企业之蓬勃进展的热气，人之拼搏奋斗的精神。

严格要求自己，根据公司的要求，根本完成了自己的本职工作。在企业不断改革的推动下，我熟悉到不被淘汰就要不断学习，更新理念，提高自我的素养和专业技术水平，以适应新的形势的需要。经受了许多酸甜苦辣，熟悉了许多良师益友，获得了许多阅历教训，感谢领导给了我成长的空间、士气和信念。在这一年的时间里，通过自身的不懈的学习，和努力的工作，得到了有形与无形的成进步步。但也存在了诸多缺乏。回忆过去的一年，现将工作总结如下：

我于去年10月份进入公司以来，在公司售楼部工作。在公司领导及各位同事及各位同事的帮忙下，我对公司各项规章制度和办事流程有了肯定地了解，也从部门领导和其他同事身上学到了许多新的学问，我的工作力量也由此得到很大提高。

至今进入公司我主要负责售楼部的有关文件的保管，签订网签合同，督促购房客户补交余款，收发登记及文字处理，房屋销控和户型图的绘制，并帮助售楼部经理办理各项证件供应资料等工作，现由于销售人员缺乏，在之前的工作根底上，又于今年11月20日与销售人员一起参加房屋销售的工作，为此我要感谢公司领导对我的支持与信任，由于销售是企业的门面也是企业的窗口，所以上级领导安排给我这么荣耀的工作，我是由心的感到领导对我的支持与信任。

## 1、资料方面：

1□a1□a2#楼网签合同已全部签订完成□a1□a2#楼cad户型图已全部绘制完成并粘贴完成□a1□a2#楼客户资料已全部整理好（除各别资料不合格的客户，已经通知重新递交）。

2、售楼部房屋、车库、门市、地下商铺等销控不断跟进。

3、售楼部各资料归档及地下商铺销售报表等等。

## 2、销售方面：

1、关于地下商铺的销售状况，今年大不如去年的销量，自开盘至今销售共计300套，面积1500m<sup>2</sup>（除顶账与预定的），去年9月份—12月份销售共计136套，面积680m<sup>2</sup>，今年1月份—12月份销售共计164套，面积820m<sup>2</sup>（除顶账与预定的），去年相对今年地下商铺的销售比例为17：7。

2、自前不久参加销售以来的一个多月，就于本月地下商铺才销售了4套，预定了3套，比起以前销售人员的销量大大缺乏，

还需自我改良，和他们多加学习。

积极贯彻公司领导关于公司进展的一系列重要指示，忠于公司、诚恳守信、爱岗敬业、团结进取，进一步转变观念，改革创新，面对竞争日趋剧烈的房地产市场，强化核心竞争力，开展多元化经营经过努力和拼搏，使公司持续的进展。

看似简洁的工作，更需要细心与急躁。销售部是对外的形象窗口，我们答复客户的每一个问题，都跟公司的利益息息相关，每说一句话都要为公司负责，为树立良好的. 公司形象做铺垫。每接待一次客户后，还要擅长总结阅历和失误，避开同一类过失的再次消失，确保在下次工作中有新的提高。

随着工作的深入，现已开头接触销售工作，电话访问、催款是一门语言艺术，这不仅需要好的表达方式，还需有肯定的阅历。俗话说：“客户是上帝”，款待好来访的客户是我义不容辞的义务，在客户心理树立好公司形象。

就总体的工作感受来说，我觉得这里的工作环境是比拟令我满足的。第一是领导的关爱以及工作条件在不断改善给了我工作的动力；其次是同事间的友情关心以及协作互助给了我工作的舒服感和踏实感。

作为销售部中的一员，我深深感觉到自己身肩重任。作为企业的门面，企业的窗口，自己的一言一行也同时代表了一个企业的形象。所以更要提高自身的素养，高标准的要求自己。在高素养的根底上更要加强自己的专业学问和专业技能。此外，我虽然是专科院校毕业的，但还是要广泛了解整个房地产市场的动态，与市场走向趋势，走在市场的前沿。经过这段时间的磨练，再加上之前的专业学问，我自认为已成为一名合格的销售人员，并且也努力做好了自我的本职工作。

1、我虽然在房地产方面有点专业学问，也是专科院校毕业，但是在售房销售方面对我而言是一个新的岗位，很多工作我

都是边干边摸索，以致工作起来不能游刃有余，工作效率有待进一步提高。

2、有些工作还不够过细，一些工作协调的不是非常到位。

3、也是最重要的一点，我是属于慢性子，在做事方面相比急性子要慢一些，但并非不会，也能赶在规定时间内完成任务，虽熟话说“江山易改禀性难移”，但我更坚信事在人为，所以在今后的工作中我肯定会尽量克制我的缺点，使之工作一次更比一次效益精、准、快。

1、思想上积极进步，不断进取，喜爱销售行业尤其是房地产销售行业，由于只有干一行，爱一行，才能通一行，精一行，平常能够保持一颗积极向上的心态，立足本职，安心工作！

2、工作上乐观自信能吃苦耐劳，仔细务实，听从治理，听从安排，适应力量强，有团队协作精神，富有责任心自觉性强，领导在与不在都是一个样，能自觉的完成好手头上的工作！并能遵守公司的各项规章制度！

3、心态上能都端正自己的态度，究竟销售也是效劳行业，正所谓“一流的置业参谋卖的不是产品而是效劳”平常能够保持一颗积极向上的心态，以及良好的从业效劳意识，能制动调整自己的心情！

4、我是本着一个先学会做人，再学会做事的一个心态去工作的，无论工作还是做人都是实事求是，例如：会就是会，不会就是不会，只要能做到不会可以不耻下问，或翻阅资料，直到会为止，从不不懂装会，怕人讥笑，也不是有点成绩就沾沾自喜，傲慢自大，自以为是等，由于我始终认为金无足金，人无完人。

4、对于新来的同事但凡有不会的，但凡我知道的都能仔细并急躁反复的给讲解，知道她完全理解为止。

5、生活中与同事们相处友善，为人恳切并擅长助人！