

2023年出差工作总结文 出差工作总结(实用8篇)

总结是对过去一定时期的工作、学习或思想情况进行回顾、分析，并做出客观评价的书面材料，它可使零星的、肤浅的、表面的感性认知上升到全面的、系统的、本质的理性认识上来，让我们一起认真地写一份总结吧。那关于总结格式是怎样的呢？而个人总结又该怎么写呢？下面是我给大家整理的总结范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

出差工作总结文 出差工作总结篇一

本次所考察学习的张桥路小学，学校环境和文化建设独树一帜。尽管学校占地面积不大，但利用十分合理。教学楼每层墙壁上都有特色，包括世界名人录、名人名言、德育走廊等。最吸引人的是每个中队门前都有属于自我的板块，其设计别具一格，凸现了本班特色。反思我们目前的学校现状，虽有文化，可是零碎的、不系统的，教师团队缺少共同的价值观，学校许多倡导与决策教师很难及时认同，学习氛围不够，我想这都是我们没能抓住文化建设这个纲。

学校是一个培育文化的地方，而今我们书山题海，教室上大课，办公室开小灶，这些都恰恰缺失了文化，我们的一些评价制度，又诱导教师们不得不搞书山题海和加班加点，实在是一种悲哀。我想，对于我们学校，今后必须要精心打造好学校文化，要用健康、激励人的学校文化统领学校各项事务，作为学校发展的导向和真谛。文化建设虽不可一蹴而就，需要慢慢积淀与生成，但千里之行、始于足下，我们应当从此刻做起，从自身做起，加强校内群众性文化团体的建设。

与所参观的学校相比，我们此刻的教育教学常规管理的各项制度还不够健全和完善，某些具体操作要求上还不够细化。

今后一段时间内，我们应当在结合我校具体学情的基础上，充分发扬民主，重新审查各项制度及要求，如课程结构设置优化、课时分配制度等。

引进激励机制，优化教师队伍，倡导“质量求生存、求发展、求效率，向团结、人心、信心要质量，办事民主、制度管人”的办学理念。张桥路小学的小班教学给我留下了很深的印象，在那样的环境之下，教师才有充足的时间进行教科研活动，所以，我校也能够率先尝试小班教学模式，真正做到资源的合理配置。

就我们所参观的学校而言，在上海市算不上名校，但学校的课题研究却颇具特色。听着教导主任滔滔不绝讲述自我学校的课题研究，看着他们训练有素的教师队伍，我不禁为之震撼！目前，我校在课题研究方面尚是空白，教研工作也无从下手。班容量大，师资不均衡，加上各种活动，教师无力从事课题研究。

我觉得，学校应给教师一个简便的环境氛围，然后确定大课题，再分组或分段进行与之有关的小课题研究。全体上下都协调一致，工作落实到人头，有布署有总结，分阶段进行，稳步开展教科研活动。

在张桥路小学听了两节课，他们先进的教学设备让教学得心应手。而我们学校□xx年下半年，在上级教育主管部门的支持下，已建成了一个计算机教室和一个多媒体教室，这就为提高教师运用现代化教学手段供给了基础设施。但由于能联网的机子较少，教师要想查找到自我所需的教学资源困难，本来使用多媒体能让学生很好地理解课文资料，但因为条件有限，也只好作罢。

所以，教学不能得心应手。学校应当尽快为教师人手配备一台电脑，教室也要有相应设施，并且联网，这样，教师就会充分利用网络平台来进行教学，节省很多时间，更利于教学

质量的提高。

教师办公条件是保证办学质量的重要保障，而根据美国管理学家、心理学家的管理“二因素”理论，在做好教师激励工作的同时，做好教师的保健工作，不断改善教师的办公条件，为教师供给良好的工作环境，是提高教师进取性的一个重大举措。目前，由于学校规模不大，地方太小，十几位教师挤在一个办公室里，人多嘴杂，往往给教师备课、批改作业带来很多不便。

学校教导处虽然为教师供给了喝水的方便，但不能满足四五十位教师的需要，所以，有的办公室只好自我从家里拿热水器等来使用，存在很多安全隐患。同时，办公室里连教师洗手、擦手的用品也不具备，一切都得靠自我。我们学校一共六个年级，每个年级有两个或三个平行班。教师所带班级的人数有多有少，工作量很不均衡。所以，学校应尽快改善教师目前的状况，为顺利开展教学工作供给便利条件。

我认为，学校能够从扩大教学规模入手，尽快加盖楼层，实行真正的四轨制、小班教学模式。至于办公条件，能够研究同年级一齐办公，也能够分学科、分低中高段办公，这样有利于教师的共同探讨，更好地促进教学质量的提高。

感激领导给了我这次考察与学习的机会，使我真切地了解到了其它学校的教育现状，有机会解读了先进的教育、教学理念，获得了许多教育改革的信息，触发了我许多教育灵感。相信在我今后的工作中必将产生巨大而深远的影响。它必将成为我人生的一段重要历程，给我留下难以磨灭的记忆！

出差工作总结文 出差工作总结篇二

一、2个多月出差以来的表现

20xx年10月31号这天怀着火热的心来到公司，第一天来到工

作的地方感受一个新鲜的环境，感受周围热情的同事和领导。第一天学习了二代数据采集器的质检和基本维修工作。在后来一个星期里陆续学习了烟尘分析仪、旧版二代数采的质检维修、可控硅的质检和维修等工作。第一个星期就完成了质检新二代数采18台、维修二代数采整机7台、质检20xxd烟尘分析仪2台、检测维修可控硅4台，第一个星期也是在摸索学习中前进。第二个星期继续学习，质检20xxd烟尘分析仪10台、打包二代数采13台、学习调试韩国分析仪1台、到豪威维修三代数采6台等工作。

在深圳总部学习了两个星期，由于表现不错，受领导青睐，遂安排我到盐城出差。11月13号踏上了前往南京的列车，14号到达南京，在南京分公司休息了一会就直往此次出差地点盐城。在参加盐城这段工作期间，去了江苏吴江运营事业部支援学习，在吴江学习了cod-cr氨氮等设备的调试加试剂修改参数等工作。到目前为止，盐城的项目基本快完成。到盐城后与这边的负责人王俊岭经理、朱杭、黄微微、张艳超等几位同事一起开展工作，从首先的基本工程规划到后期调试，几乎每个过程都参加了。从开始的安排人员挖线管沟开始，铺设pp-r水管、接水管，铺设线缆、接线缆，收设备、搬运设备到指定地点，设备之间的接线安装工作，取电接线缆工作，调试期间的配试剂，到最后的开机调试测数据等工作。此次接触到了很多设备，我主要负责瑞士万通mn离子在线监测仪的调试，也参与了其他设备的调试，如：工控机、韩国东丽高猛酸盐codwtw五参数分析仪、氨氮分析仪等。目前为止这边的工作基本完成，设备的到位，测试的数据都可以正常上传，各个地方细节都经过了反复的检查。由于通榆河的项目基本完成，遂应领导安排到山东青岛学习烟气脱硫项目。

（一）发扬吃苦耐劳精神。面对任务重、事务杂的工作，不怕吃苦，主动找事干，做到“眼勤、手勤、脚勤”，积极适应各种艰苦环境，磨练自身意志，增强才干。

(二) 发扬孜孜不倦的学习进取精神。加强学习，勇于实践，广泛吸取各种“营养”。同时讲究学习方法，端正学习态度，提高学习效率，努力培养自己具有扎实的理论基础功底。力求把工作做到更好。

(三) 当好一个听话的‘好助手。对各项任务中出现的问题，及时提出合理化建议与解决方案供领导参考。

在此，我非常感谢公司领导对我信任，给予我体现自我、提高自我的机会，使我的思想境界、素质、工作能力都得到了最大幅度的提高，同时也激励了我在今后的工作中不断前进与完善。

出差工作总结文 出差工作总结篇三

关于竞赛：本次所观摩的竞赛是20xx年xx省职业院校春季技能竞赛其中的“数控机床装配、调试与维修”项目。竞赛主办单位是xx省教育厅，承办单位为xx省教育科学研究院职成教研究所，而xx航空职业技术学院则作为高职机电组的赛点。

出差原由：作为长期合作的友好单位，本次竞赛的协办单位——xx航空职业技术学院向xx厂发出了邀请函，本人有幸得到领导派遣观摩了此次竞赛。

出差目的：通过对竞赛的观摩，了解学习数控机床装配、调试与维修的相关知识。

(1)4月26日上午8：00——8：30，在xx航空职业技术学院学术报告厅召开了隆重的开幕式，开幕式上分别进行了领导致辞、选手宣誓、裁判宣誓等活动。

(2)4月26日9：00——16：00，在xx航空职业技术学院数控实训基地开始了竞赛(第一场)。

(3)4月26日17:00—24:00,在xx航空职业技术学院数控实训基地展开了竞赛(第二场)。

(4)4月27日9:00—11:00,于欢天喜地大酒店吧楼会议室召开了校企交流会,会议上王副院长指出了在目前大学生就业问题日趋严峻的形势下,企业与学校更要多交流多合作。会上,各企业与学校之间进行了交流。会后,召开了闭幕式及颁奖典礼。

作为一个数控技术专业的学生,在学校的时候,我就从老师口中及媒体上得知我国目前对于数控机床维修人员的缺乏。而在工厂两个多月的实习期内,我也了解到我厂数控设备的维修技术也不是很成熟,若遇到难题还不得不请国外的专家亲自前来指导。

所以,我觉得本次竞赛促进了高职院校紧贴产业需求培养制造企业急需的数控设备机械、电气维修人员,也为今后各学校向企业输送更多这样的人才做了个好的开端。

我在学校学习的内容更加偏重于数控设备操作方面,而对数控机床的装配、维修与调试方面了解不多,但是通过对这次竞赛的观摩,我对数控机床的装配,维修与调试有了更直观的了解与认识。

本次竞赛是以这样的方式进行的:参赛队在规定的时间内,根据竞赛题目的具体要求,以现场操作的方式,按照正确的操作步骤,在尽量短的时间内利用机床说明书和机械装配图、电气原理图、数控系统连接说明书、伺服驱动装置说明书、变频器说明书等资料和专用量具、专用工装、工具、刀具等,完成cak3665sj数控车床(沈阳机床集团生产,配置华中数控生产的hnc—21数控系统)的z轴机械传动部件的装配和调整,机床电气控制线路连接,机电联调与故障排除,精度检验与补偿,试切件加工等任务,并通过文字形式填写有关表格。

在本次观摩中，我学习到了在进行数控机床的装配、维修与调试时的步骤以及一些注意事项，受益匪浅。

1、机械装配与调试

根据机械装配图纸和技术要求，完成机床z坐标轴的电机支承座、螺母座、轴承座、滚珠丝杠、轴承、伺服电机等零部件的清洗、定位、安装、调试工作，并且保证机械精度。

(1) 操作者必须全面掌握机床操作使用说明书的内容，熟悉机床的一般性能和结构，禁止超性能使用。

(2) 零件装配前和部装完成后，都必须彻底清洗，不允许有油污、脏物和铁屑存在，并应倒去棱边和毛刺。

(3) 工作时榔头与凿子头部不应有油，手上油污应擦净，防止因滑动而失去控制，发生事故。

(4) 压入平键及装卸轴承时，不得用铁锤敲打，应用木锤、橡皮锤等专用装配工具进行装配。

(5) 对轴类组件(如齿轮、轴承、垫圈等)以及箱体装配均应实行预装，达到工艺要求后，再进行装配。

(6) 组件或部件装好经检查合格后，必须加妥善防护措施，以防止水汽，污物及其他脏东西进入内部。

(7) 机床装配时，应注意整机和部件以及组件间的调整工作，如摩擦片、皮带、手把、主轴、丝杠等均应仔细调整，转动灵活，松紧一致，符合工艺规定的要求。

(8) 机床空装前，应检查箱体内和部、组件上有没有铁屑及其他污物以及多余物。

(9) 试机后应检查相关紧固螺钉、螺帽等的松紧情况。

2、电气安装与连接

根据电气原理图，完成电气控制柜中部分强电、控制信号的安装接线工作。对电气安装与连接线路进行安全检查后才能通电。

操作中严格遵守规章制度及电器安全规程，戴好防护用品。第一次上电之前、重新接线后都须进行检查、确认后才可上电，否则可能会造成损坏。

最重要的是在操作时要将总电源断开。

3、机电联调与故障排除

根据数控系统、变频器、驱动器等技术手册，查找并确定需要设定的数控系统参数、变频器参数、伺服驱动器参数，完成数控系统、变频器、驱动器模块参数设置。

通过plc程序完成机床限位、回零、急停、刀架动作等的调试，对可能出现的机床故障进行诊断和排除，这些故障通常分布在数控装置、变频器、伺服驱动器的参数设置，电路连接，电器元件□plc程序等方面。

最后对数控机床的主要控制功能(如主轴转速、进给快移速度以及倍率等)进行测试，填写机床数控功能测试表。

由于现代数控系统的可靠性越来越高，数控系统本身的故障越来越低，而大部分故障的发生则是非系统本身原因引起的。系统外部的故障主要指由于检测开关、液压元件、气动元件、电气执行元件、机械装置等出现问题而引起的。

外部硬件操作引起的故障是数控修理中的常见故障。一般都

是由于检测开关、液压系统、气动系统、电气执行元件、机械装置出现问题引起的。这类故障有些可以通过报警信息查找故障原因。对一般的数控系统来讲都有故障诊断功能或信息报警。维修人员可利用这些信息手段缩小诊断范围。而有些故障虽有报警信息显示，但并不能反映故障的真实原因。这时需根据报警信息和故障现象来分析解决。

4、精度检测与补偿

用专用量具和工装、工具对z坐标轴的平均反向差值、重复定位误差和定位误差等精度数据进行检测和补偿，填写机床精度检测报告。根据精度检测数据，判断实际精度是否达到国家标准。

5、试切件加工

对机床的安装、维修调试的最终目的是加工出达到质量要求的工件，所以试切件的加工十分重要。

观摩心得：在本次观摩中，我深刻认识到作为一个数控机床维修人员的要求是相当高的，既要精通机械方面的知识，也要精通电气方面、液压方面、plc编程方面、参数设置方面、以及数控机床的操作等各个方面的知识技能。数控维修人员便是要具备这些综合素质的人才。

而要成为一个优秀的数控机床维修人员，是需要更多刻苦的学习与实践才行。就像我们师傅们常教导我们的，要做好维修这个工作，只有不断学习，故障总是千变万化，每天都可能会遇到新的问题，所以不但需要精湛的知识，还要在多年的工作中积累丰富的经验。

个人建议：有必要的話，可以对员工进行关于数控维修这方面知识的一些培训。

作为一个刚来工厂不久的实习生，我对于能去xx观摩这次竞赛感到无比的幸运。在这次观摩活动中，我不仅学到了一些数控机床装配、调试与维修方面的知识，充实了自己。更重要的是，我接触到了很多这个行业里的前辈们，在向他们的请教和交流中，他们渊博的知识以及精湛的技术都让我感到无以言表的崇敬与敬仰。我深深感到作为刚毕业的大学生，我们在经验与知识上的匮乏，在学校里更多的是对于课本上的学习，而知识与实践是从来无法脱离的，所以我们要想提高自身，还需要很多的磨练。是要从零开始，认认真真一步一个脚印地学习的。

出差工作总结文 出差工作总结篇四

一、老员工对新员工离职率高的原因分析。

1、压力过大。新员工还在试用期就进行考核，另一方面，公司的业务技能培训和帮带又不到位，很多新员工工作没多久就被罚款好几百，于是只好离职。

2、心态问题。很多时候，带新员工的老员工自己心态就有问题，对业务或公司的一些制度、模式不认同，这些心态很容易影响到新员工。另外，由于体系的原因，有些老员工对带新人没有责任意识。

3、开会时间太长，开会的时候主要是奖惩，对新员工没有特别的指导和鼓励。

4、老员工工作一段时间后，看不到自己的发展方向，只好另外寻找发展平台。

二、郭总对用人方面的分析。

在沟通过程中，关于人员招聘，郭总最先提出的是人员结构的搭配问题，包括学历、年龄、工作经验的搭配。同时，郭

总认为业务代表这个层级不一定要大学生，现在的大学生通常吃不了什么苦，实习一段时间就坚持不下去的非常多，可以考虑多招些中专生、高中生，尤其是从农村或偏远地区出来的人。工作经验上，以1年左右最合适，有两三年工作经验的人一般都已经形成固有的思维模式，很难改变。另外，在招聘过程中要特别注意心态的把握。

最后，郭总也提到，如果内勤人员能每月抽出一至两天跟线，对人员的招聘和培训上会有更大帮助。

三、新员工拜访客户时出现的问题。

在拜访客户的过程中，和老员工相比，新员工主要存在以下几个问题：

1、新员工的基本礼仪不过关。员工有叼着烟进店的现象，在离店时嘴里虽然说着“好生意”，但人却是背对着客人，语气也略显生硬，在被客户拒绝的时候尤为明显，甚至一转身就脏话连篇。

2、对公司促销活动和品牌推广活动的结合把握不到位。在介绍公司山水啤酒“买1包送2瓶”的促销活动时，对4月1日—6月30日公司赞助的模特赛活动几乎不提及，海报张贴也较少。

3、业务技巧把握欠缺火候。公司“1包送2瓶”的活动实际上就是“买9包送2包”。为了提高销量，业务代表改成“买18包送4包”的形式，如果客户没有兴趣，再改为“买9包送2包”的说法。对于销售量明显非常少的小粉面店也不做调整。另外，对于促销的分寸把握也有欠缺。碰到客户确实还有很多酒并且非常坚决表示现在不要的情况，仍有强行提货进店的情况。

4、情绪控制力较弱。一旦连续遭遇几家“老虎”店，就会很沮丧且直接表现在脸上，直接影响到和下一家的沟通。

四、集中培训情况。

在招聘方面，集中培训的内容主要包括缺编原因与解决方案分析、入离职手续办理及注意事项、劳动合同规范管理、简历筛选技巧、招聘渠道评估及简单的面试技巧。在整个培训与沟通的过程中，发现各大区的hr文员对于总部推进的工作大多还是非常用心，工作推行缓慢的主要原因还是文员自身的定位和专业技能的问题。

1、新员工心态没有正确指引，老员工到一定阶段会出现职业发展瓶颈。

2、老员工离职过快，新员工没人带。

3、大区总经理只重视业务目标达成，不重视业务代表的招聘，在月度营销会议上从来没提起过人员招聘问题。

4、hr文员不参加晨会，平时也很少和业务人员沟通，对业务不熟悉，在招聘和培训上有很大局限性，通常都是大区总经理全权决定。

5、大区之间的异动有困难。业务代表因个人原因要到另外的大区的，通常很难实现。

6、新员工业务代表没有业务技能培训，很难达成目标，导致留不住人。

在这个沟通过程中，对大区hr文员作出以下指引：

1、hr人员的价值在于有效支撑业务的发展。在所有的hr工作中，都应该在这个前提下进行思考与沟通。

2、要有效进行招聘、培训等人力资源工作，首先hr人员本身要熟悉业务。同时，要了解招聘人员的能力素质并从这个方

向去努力才能做好招聘。当人力资源工作逐步支撑到业务发展的时候，业务部门自然也就逐步重视人力资源的工作。这是一个良性循环的过程。

3、对于新老员工的抱怨□hr文员要基于“存在的就是合理的”首先站在公司的角度思考，寻找出公司制定那些制度的原因和优势，并作为面试或员工入职培训的心态引导。

如，员工抱怨开会时间长，作为hr文员首先就要思考晨会的内容和程序如何，目的是为了什么，为什么会有那么长的时间。经过思考就会发现，各大区的晨会主要是对工作中存在的问题进行剖析，对工作中好的经验进行分享，这对新员工来说是非常难得的学习机会，由此可看到我们是学习型的组织。如果hr文员在面试或入职培训中把这一点进行有效的引导，那么新员工在开晨会的时候心态就自然会有所不同，心态一不同，在晨会中的收获肯定也就不一样。那么，即使暂时还没有专门的技能培训，新员工也不会有一种“我还没接受什么技能培训就要进行考核”的心理。那么，一定程度上也就能降低新员工的离职率。

4、对于员工离职率高的问题，应首先思考从我们公司离职的业务人员离职后去了哪里。一般而言，可以把这些离职人员的去向分为三类。其一，在做了一段时间的业务后，发现自己不适合做业务或不愿意做业务，从而转向其他职位。其二，虽然很喜欢业务工作，但做一段时间后认为快消品行业太辛苦，于是转向其他压力较小工作较自由的公司。其三，刚进入快消品行业，对于快消品行业的业务也很有兴趣，但是认为不熟悉其他公司的情况，认为其他公司压力可能相对较小或有其他方面的优势，于是离职进入别的快消品公司。

对于前两种情况，公司基本上没有花很大时间精力挽留的必要。而对于第三种情况，则是我们需要认真思考的问题。员工从公司离职到其他快消品公司，很有可能是因为高估了其他公司的优势或者低估了其他公司的劣势。如果hr文员能够

把快消品行业的共性(如压力大、工作时间长等)、其他公司的劣势(如晋升慢、管理不规范、产品的地方性)和我们公司的优势(如发展平台、行业地位、品牌优势)在面试沟通或入职培训中进行分析,同样可以从一定程度上减少离职率。至少,员工离职考虑会更慎重。

5、在面试过程中,对公司进行适当的宣传是必要的,一方面可以提高应聘者的求职意向,另一方面,我们的应聘者都可能是我们的消费者。但在宣传的同时,也应该就工作强度等问题给应聘者打好“预防针”,以免入职后出现心理期望和实际情况的巨大落差。另外,对于应聘者的承压能力以及对业务工作的兴趣也需要在面试过程中进行探寻,不能以简单的封闭式问题进行询问。

五、针对上面问题,下一步的工作计划。

- 1、跟进广西hr文员对此次培训的反馈和今后的需求。
- 2、加强hr文员专业上的技能指导。
- 3、到人员较稳定的大区进行跟线学习,进一步了解公司业务特点。
- 4、加强和培训、绩效模块沟通,对招聘和配置体系的优化进行相关思考和探讨。

出差工作总结文 出差工作总结篇五

二、出差地点:车村镇、木植街、黄庄、饭坡、田湖镇、闫庄

三、出差目的:了解市场状况、发掘新客户、拓展潜在客户,以扩大市场范围,提高市场占有率以到达拓宽销路,提高利润。

四、出差主要资料：

这次出差的主要线路是先由县城到达最远的车村镇然后回到途经木植街、黄庄回到县城再由县城出发到田湖镇后回到途经饭坡、闫庄。出差报告范文。

寻找下发现一家防盗门业老板与之介绍公司的产品及产品特征和规格后对钢木门格外关注。等等一些乡镇很多防盗门业对于钢木门都很感兴趣，所以觉得能够以钢木门为突破点在这些镇乡找到一批新客户。

刚过这么多乡镇能够看出乡镇有很大的市场能够挖掘为我们公司带来超多的`客户。所以在跑业务中给客户就应仔细认真负责讲解产品及听取客户的意见或推荐，做到让客户了解产品相信产品。

出差工作总结文 出差工作总结篇六

一，了解各分公司及代理目前的经营状况并结合自我音箱品牌特性进行经营性的指导提议。

二，帮忙各分公司及代理针对各自区域市场的状况进行针对性的市场调整部署提议。

三，了解目前各分公司及代理针对多彩音箱反馈问题的收集，便于后期产品及渠道等进行调整规划。

四，排解对多彩音箱前期存在的问题意见，以及多彩音箱后期的产品规划沟通，渠道建设沟通，以此加强相互了解，信任，提高对多彩音箱产品的销售信心。

1，代理商的经营状况整体良性，但存在团队管理意识缺乏，基本没有产品培训，没有推广意识，没有严格的会议制度等是经销商普遍存在的问题。

2, 代理商没有严谨的工作部署, 日工作资料, 周工作资料, 月工作资料, 年度目标等意识, 只是为了做生意而生意, 本着生意不好, 可能就是卖场人气问题, 或者产品问题, 没有从营销的角度去寻找原因。

3, 代理缺乏完善的人才培养梯队, 人才十分缺乏, 很难培养人, 留人。

4, 多彩音箱适合做什么样的渠道?多彩音箱目前的产品定位?怎样去开展多彩音箱的市场推广?怎样与厂家结合有部署的开展经营拓展计划?代理及分公司基本没有。

5, 分公司目前对多彩音箱的重视程度因产品线太宽及因资金短缺时造成的音箱严重缺货存在很大的矛盾点。

6, 目前的产品存在必须的问题, 主要是: 1, 前面收到涨价后缺货的影响。2, 产品屡次发生的外观磨花及本身产品的质量问題, 应用分公司经理的对话(港湾14: 20: 49: 那个2100音箱最近咋那多坏的港湾: 14: 21: 04副机喇叭不响港湾14: 21: 12: 2105也有海底沙漠14: 21: 23: 投诉港湾: 14: 21: 27还有副机少脚座的港湾14: 21: 31: 投诉不管用港湾14: 21: 34: 不投港湾14: 21: 41说说而已)。其中港湾为一分公司经理。3, 促销活动存在必须的问题, 缺货后又开展, 加上活动缺乏人员跟进, 奖品的规划比例上不合理, 导致为销售创造的拉力不大。

7, 大区人员该怎样去开展自我的工作?代理及分公司应关注音箱市场的什么?此也缺乏必须的意识。

1, 提议各代理, 异常是在与哈尔滨世学牟总交流的过程中, 异常强调开展周会, 周会议资料形式(销售kpi)周培训会议制度等管理机制。

2, 提倡计划年度销售目标, 年度利润目标, 月销售目标, 利

润考核目标以及绩效考核制度。以此来加强大家对企业发展构成共同的目标。

3, 代理的发展空间有限, 没有完善的考核制度, 培训制度等, 这样就很难去培养人, 当一个优秀的人才到必须时候, 没有太大的发展空间, 必将选择离去, 所以提议采取两种方式, 一是股份制方式, 针对优秀店长对店面入股(能够占干股), 并针对每上一年送予配比必须的股份; 针对公司管理副手也按股份制。二是采取鼓励创业, 给予必须的市场空间, 给予产品代理, 让其成为自我的客户。以此来留住优秀的人才, 避免让其出去后成为竞争对手。

4, 多彩音箱目前的销售均价在75元左右, 在此价格线基本说是没有竞争对手, 因为音箱行业前5大品牌的销售均价均在100元左右, 当然我们的目标是要提高均价, 寻找竞争对手。但结合目前的产品状况, 多彩音箱在专卖店与机箱等同时摆在一齐(目前所有的音箱品牌基本都有单独的音箱专卖店), 很难构成专一形象, 同时公司一向的路线是走批发为主, 主要是结合机电, 键鼠渠道, 在零售方面十分薄弱, 所以此价格, 此形象, 缺乏零售, 必然很难构成音箱品牌影响力, 但本身具有多彩品牌拉力, 所以我们的主要渠道应当是批发, 主要对象就是diy装机商及笔记本销售店。主要的产品定位目前来说是中低端, 通路型产品定位。

明白了多彩音箱产品定位, 渠道对象, 那么就应当有部署的去开展音箱的推广工作, 重点在于四个方面: 一, 加强a类产品(重点主推产品, 2105, 2165, 2155, 2100)的样品摆设。二, 加强a类客户(前5——10名核心客户)的专柜, 展架摆设。三, 加强针对摆样产品的维护, 主要是标贴(怎样样让音箱摆在装机店能让客户看到装机店的时候第一个看到的产品就是多彩音箱)。四, 加强_展架及条幅横幅在卖场内像狗皮膏药一样大面积张贴。

多彩音箱目前的渠道体系, 主要在专卖店的陈列位置, 很难

有单一的音箱品牌形象，销售不好零售就很难提高产品销售均价，产品销售均价提不上去，高端产品出来后就很难销售，没有高端产品就很难提高产品品牌形象。而目前先将产品线完善了再根据销量去开单独的音箱专卖店？还是先开音箱专卖店再完善产品线？此成为矛盾点。经过与天津代理及其他代理的沟通，目前天津开设的专卖店整体来说是不错的，所以提议各代理：一，在适宜的位置拿专柜，单独的壁柜，并派一个销售人员在此，按电脑城均价，一个3米的专柜价格基本在2k左右，一个销售人员的基本工资在1k左右，专柜基本没有其它费用，每一天100元左右的费用每一天基本是2对零售音箱就能回收成本，一个人在一个位置，专门的工作卖零售，我想只要不是太笨一天2对应当是问题不大，但同时对我们的品牌影响力，对卖场的批发工作，方便装机商带客户看音箱将是一个很好的推动作用。二，提议个别代理，同时代理耳机或者笔记本配件的代理单独开设音箱专卖店，当然前期能够鼓励和允许同时代理其它品牌音箱，构成第二个公司，或者将此机会供给给那些有想法的优秀人员。

笔记本市场是我们产品的一个重点，笔记本音箱的配送经过了解基本是价格不超过100元的产品，最好的产品是一对音箱加上鼠标价格不超过100元，这是目前笔记本商家的需求心理，此价位段产品刚好是我们音箱产品强势的一方，如果单独卖一般笔记本客户会摆高端产品，来衬托笔记本的形象，天津，长春代理在这方面就做的相当不错，在一个区域针对hp联想，华硕ibm四个笔记本专卖店摆4款不一样的产品，在一个电脑城此四家每月就能够为其创造几百台的销售业绩，天津代理能联合三星促销，买三星笔记本送多彩音箱，一次性定单就有400台，笔记本客户还具有以下几个好处：一，选择一家产品，很少更换，因为一个在一楼，对在diy区域内他们关注很少，也就是对品牌忠诚度较高。二，销售稳定，并且根据笔记本大环境的的增长呈上升趋势。三，利润较高，笔记本客户一般为开票，对单独采购的产品均价能了解，但对于其它产品因熟悉程度固了解较少，所以能提高利润。

5, 分公司及全线产品代理对音箱产品的重视程度从天津代理(单独做音箱)就能看出构成很大的区别, 一个长春(单独做音箱), 天津这种小城市的销量居然是重庆, 西安, 南昌等个别中型的一倍。当然这和我们产品线太长, 专一度不够有很大原因。同时在今年分公司及代理缺少资金的情景下, 音箱目前还是在吃多彩的品牌拉力, 还在跟随机电及键鼠的销售渠道, 无法为多彩品牌创造单独的品牌影响力。所以, 在资金缺少的时候很大程度上音箱的货源就会存在严重问题, 此次出差, 分公司的音箱货源基本无, 在这样的情景下更谈不上去进行市场推广, 所以针对此问题需向领导当面请示改善提议。

6, 目前音箱每月都在做产品意见改善(要求一线反馈, 总部汇总, 改善后再发向一线反馈决议), 但一些问题还是改善不了, 主要是细节性的问题, 最近杭州分公司, 武汉分公司连续投诉产品质量问题及发货少脚架等细节性问题, 对一线销售人员的信心将有很大影响, 所以此次回来后将请示吴总, 针对此类问题进行彻底改善。

一, 一进卖场首先看看外场的广告, 什么品牌的广告做的最好, 有无学习的地方?能了解在这个市场什么品牌占有率有可能相对较高。

三, 上电梯看看diy的广告及自我音箱的暴光度, 标贴在上电梯的过程中是否有无随处可见?四, 围绕卖场转三遍, 一遍看看卖场的人气, 整体装机量怎样样?哪些音箱批发走的好?自我的音箱卖了多少台?占有率大概多少?二遍看看哪些音箱品牌的样品暴光度较高, 自我的音箱样品占多少?还有哪些需要加强并且能够把样品摆进去的?三遍看看卖场的_展架及标贴还有哪些不在的?哪些没有贴好的?哪些需要加强的?哪里的音箱有灰尘?哪家的音箱样品或者标贴摆歪了等?要想把音箱卖好, 主要还是不断去检讨自我, 每去一次卖场都能改正一些东西, 主要看样品, 标贴, 条幅, _展架这些哪里做的如何就能够看出这个店面的工作开展情景。最终才是到自我店面及

同行店面去了解。

出差工作总结文 出差工作总结篇七

出差地点：广西南宁

出差日程：

4月24日：1、跟线——老员工，高级业务代表甲□20xx年8月入职□20xx年3月升为高级业务代表。2、与pj□lyd就招人、留人等相关问题和郭总沟通。

4月25日：跟线——新员工，业务代表乙□20xx年4月15日入职。

4月26日：广西hr文员(12人)集中培训。

出差情景：

一、老员工对新员工离职率高的原因分析。

1、压力过大。新员工还在试用期就进行考核，另一方面，公司的业务技能培训和帮带又不到位，很多新员工工作没多久就被罚款好几百，于是只好离职。

2、心态问题。很多时候，带新员工的老员工自我心态就有问题，对业务或公司的一些制度、模式不认同，这些心态很容易影响到新员工。另外，由于体系的原因，有些老员工对带新人没有职责意识。

3、开会时间太长，开会的时候主要是奖惩，对新员工没有异常的指导和鼓励。

4、老员工工作一段时间后，看不到自我的发展方向，只好另外寻找发展平台。

二、郭总对用人方面的分析。

在沟通过程中，关于人员招聘，郭总最先提出的是人员结构的搭配问题，包括学历、年龄、工作经验的搭配。同时，郭总认为业务代表这个层级不必须要大学生，此刻的大学生通常吃不了什么苦，实习一段时间就坚持不下去的十分多，能够研究多招些中专生、高中生，尤其是从农村或偏远地区出来的人。工作经验上，以1年左右最适宜，有两三年工作经验的人一般都已经构成固有的思维模式，很难改变。另外，在招聘过程中要异常注意心态的把握。

最终，郭总也提到，如果内勤人员能每月抽出一至两天跟线，对人员的招聘和培训上会有更大帮忙。

三、新员工拜访客户时出现的问题。

在拜访客户的过程中，和老员工相比，新员工主要存在以下几个问题：

1、新员工的基本礼仪可是关。员工有叼着烟进店的现象，在离店时嘴里虽然说着“好生意”，但人却是背对着客人，语气也略显生硬，在被客户拒绝的时候尤为明显，甚至一转身就脏话连篇。

2、对公司促销活动和品牌推广活动的结合把握不到位。在介绍公司山水啤酒“买1包送2瓶”的促销活动时，对4月1日—6月30日公司赞助的模特赛活动几乎不提及，海报张贴也较少。

3、业务技巧把握欠缺火候。公司“1包送2瓶”的活动实际上就是“买9包送2包”。为了提高销量，业务代表改成“买18包送4包”的形式，如果客户没有兴趣，再改为“买9包送2包”的说法。对于销售量明显十分少的小粉面店也不做调整。另外，对于促销的分寸把握也有欠缺。碰到客户确实还有很多酒并且十分坚决表示此刻不要的情景，仍有强行提货进店

的情景。

4、情绪控制力较弱。一旦连续遭遇几家“老虎”店，就会很沮丧且直接表此刻脸上，直接影响到和下一家的沟通。

四、集中培训情景。

在招聘方面，集中培训的资料主要包括缺编原因与解决方案分析、入离职手续办理及注意事项、劳动合同规范管理、简历筛选技巧、招聘渠道评估及简单的面试技巧。在整个培训与沟通的过程中，发现各大区的hr文员对于总部推进的工作大多还是十分用心，工作推行缓慢的主要原因还是文员自身的定位和专业技能的问题。

1、新员工心态没有正确指引，老员工到必须阶段会出现职业发展瓶颈。

2、老员工离职过快，新员工没人带。

3、大区总经理只重视业务目标达成，不重视业务代表的招聘，在月度营销会议上从来没提起过人员招聘问题。

4、hr文员不参加晨会，平时也很少和业务人员沟通，对业务不熟悉，在招聘和培训上有很大局限性，通常都是大区总经理全权决定。

5、大区之间的异动有困难。业务代表因个人原因要到另外的大区的，通常很难实现。

6、新员工业务代表没有业务技能培训，很难达成目标，导致留不住人。

在这个沟经过程中，对大区hr文员作出以下指引：

1、hr人员的价值在于有效支撑业务的发展。在所有的hr工作中，都应当在这个前提下进行思考与沟通。

2、要有效进行招聘、培训等人力资源工作，首先hr人员本身要熟悉业务。同时，要了解招聘人员的本事素质并从这个方向去努力才能做好招聘。当人力资源工作逐步支撑到业务发展的时候，业务部门自然也就逐步重视人力资源的工作。这是一个良性循环的过程。

3、对于新老员工的抱怨，hr文员要基于“存在的就是合理的”首先站在公司的角度思考，寻找出公司制定那些制度的原因和优势，并作为面试或员工入职培训的心态引导。

如，员工抱怨开会时间长，作为hr文员首先就要思考晨会的资料和程序如何，目的是为了什么，为什么会有那么长的时间。经过思考就会发现，各大区的晨会主要是对工作中存在的问题进行剖析，对工作中好的经验进行分享，这对新员工来说是十分难得的学习机会，由此可看到我们是学习型的组织。如果hr文员在面试或入职培训中把这一点进行有效的引导，那么新员工在开晨会的时候心态就自然会有所不一样，心态一不一样，在晨会中的收获肯定也就不一样。那么，即使暂时还没有专门的技能培训，新员工也不会有一种“我还没理解什么技能培训就要进行考核”的心理。那么，必须程度上也就能降低新员工的离职率。

4、对于员工离职率高的问题，应首先思考从我们公司离职的业务人员离职后去了哪里。一般而言，能够把这些离职人员的去向分为三类。其一，在做了一段时间的业务后，发现自我不适合做业务或不愿意做业务，从而转向其他职位。其二，虽然很喜欢业务工作，但做一段时间后认为快消品行业太辛苦，于是转向其他压力较小工作较自由的公司。其三，刚进入快消品行业，对于快消品行业的业务也很有兴趣，可是认为不熟悉其他公司的情景，认为其他公司压力可能相对较小

或有其他方面的优势，于是离职进入别的快消品公司。

对于前两种情景，公司基本上没有花很大时间精力挽留的必要。而对于第三种情景，则是我们需要认真思考的问题。员工从公司离职到其他快消品公司，很有可能是因为高估了其他公司的优势或者低估了其他公司的劣势。如果hr文员能够把快消品行业的共性(如压力大、工作时间长等)、其他公司的劣势(如晋升慢、管理不规范、产品的地方性)和我们公司的优势(如发展平台、行业地位、品牌优势)在面试沟通或入职培训中进行分析，同样能够从必须程度上减少离职率。至少，员工离职研究会更慎重。

5、在面试过程中，对公司进行适当的宣传是必要的，一方面能够提高应聘者的求职意向，另一方面，我们的应聘者都可能是我们的消费者。但在宣传的同时，也应当就工作强度等问题给应聘者打好“预防针”，以免入职后出现心理期望和实际情景的巨大落差。另外，对于应聘者的承压本事以及对业务工作的兴趣也需要在面试过程中进行探寻，不能以简单的封闭式问题进行询问。

五、针对上头问题，下一步的工作计划。

1、跟进广西hr文员对此次培训的反馈和今后的需求。

2、加强hr文员专业上的技能指导。

3、到人员较稳定的大区进行跟线学习，进一步了解公司业务特点。

4、加强和培训、绩效模块沟通，对招聘和配置体系的优化进行相关思考和探讨。

出差工作总结文 出差工作总结篇八

王佳随行_经理一道于20__年_月14日到_月19日期间进行了为期6天的出差工作，途经的路线是：成都南京盐城扬州昆山京常州成都，整体进展较为顺利。

（一）14日早上从成都到南京，再转车去了盐城，在盐城王佳和__经理去了_____设备厂，实地参观了几台中、高效过滤检测设备，并听取了盐城苏信净化设备厂的技术工程师的操作演示过程以及讲解，王佳和__经理结合王佳们__公司的一些实际情况提出了一些疑问。涉及的设备主要有psl气溶胶发生器粒子计数法检测过滤效率的检测设备、以及检漏设备。下午再去了盐城华达仪器设备有限公司，参观了过滤检测方面的仪器设备，有尘埃粒子计数器、过滤效率检测设备、检漏设备，并听取了陈总和相关技术工程师的介绍。王佳们回头再将华达的检测设备和苏信的检测设备做了一些对比。

（二）15日，王佳和__经理一道从盐城转车去了无锡，在无锡王佳先去了无锡皇庭壹号机械有限公司，详细地看了全自动过滤器框架铆接设备的操作演示过程，以及结合王佳们公司以后使用起来所要面临的一些问题向技术人员详细咨询了一下，还了解了设备的一些构造原理，使用特点等，主要是将王佳们带过去的三幅外框拆卸之后再组装，然后焊接，观察其使用效果。下午又去了尼可超声波设备有限公司，了解并就模头一事儿向尼可那边询问了一番，尼可超声波焊接设备方也向王佳们展示了一些焊接后的滤袋的焊接效果。

（三）16日傍晚，王佳们坐车到了昆山，然后打车去了盐城中纺滤材无纺布有限公司，在中纺，王佳接触了销售经理方总，以及董事总经理张总，在张总办公室，王佳向张总询问了一些王佳们公司目前常用的空气、液体过滤材料方面的问题，涉及初效棉、空气过滤袋、熔喷无纺布、过滤顶棉、高效过滤纸、高温过滤材料等，张总也很耐心给王佳讲解，他的问答和王佳以前掌握的相关知识相差不大，足见张总比较

有诚信，然后王佳和__经理、刘总高总一起观看了一下袋式过滤器卷材的生产车间。第二天上午也就是26日王佳们和盐城中纺道别之后，就坐车去了南京过滤分离展。

（四）17—18日上午，王佳们坐车到南京国际展会参观展览会，今年展会参展厂家价不是很多，参观人员也不是很多，参展的公司主要有：爱美克空气过滤器（盐城）有限公司、安平县司因特过滤技术有限公司、北京量子金舟无纺技术有限公司、美亚新型活性炭制品有限公司、盐城辉龙净化过滤有限公司、南京固美过滤材料有限公司、石家庄辰泰滤纸有限公司、台州大昌过滤材料有限公司、中山市洁鼎过滤制品有限公司、南京天洋热熔胶有限公司、广州市捷发过滤器材有限公司……通过看、问、听的方式接触了与王佳们过滤行业或者与王佳们公司产品相关的公司，了解他们的过滤产品，看他们的产品与王佳们公司的产品相比较，在哪些地方存在不同，孰优孰劣……，在这些生产过滤产品的公司中，估计要数爱美克空气过滤有限公司的技术含量高一些，他们的生产工艺在效率和洁净度方面很高，他们的过滤材料很有特点，一般的过滤器所用的滤料无非就那几样常规滤料，像涤纶、丙纶、尼龙、玻纤、芳纶□ptfe□pps□p84等，而他们所用的滤料有活性炭滤料块、离子交换树脂等。他们的产品的用途一般是电子洁净室里的气态化学污染物的综合解决问题。还有北京量子金舟无纺技术有限公司的熔喷技术很不错，特别是他们的熔喷滤芯的生产，卷绕方式很独特，不仅过滤效果好，也就是纤维很细，而且表面的轧光效果很好。当然还有别的公司的产品都很有特点。

（五）19日下午，王佳们看完展会后，就坐车去了常州市，看了王佳们公司外框供应商的厂里面实地走访了一下，了解了王佳们公司常用的袋式过滤器的镀锌外框、内框、压条的生产加工流程，__经理还就不用压条一事儿和李总商讨、交换了意见，对王佳们公司以后生产袋式过滤器会有一定帮助，特别是在生产效率、成品外观、成品牢固性会有一定的积极改变，从而为公司的生产较低成本，增加利润。

1、在出差之前，对要拜访的厂家的产品的特点进行详细的了解，是将王佳们公司所需要了解的问题都记录在一个单卡上，以防在拜访过程中有些需要了解的问题一时想不起来。

2、与不同职能工作人员的交流与合作方面，虽然这次有__经理压阵，自己仍然需要提高与他们的合作、交流能力，以及工作中的一些必要的应酬等等，以备自己以后没有和__经理同行而独自一人在外时的独立应对。

3、在拜访一些厂家时，涉及一些比较敏感的问题时，不要直接向对方提出，特别是技术方面的问题，这次王佳在盐城中纺和张新胜懂事总经理聊天时，问到了一个pp覆膜的技术问题以及可否去他车间看一下时，尽管王佳说，了解pp覆膜不是为了开发新产品，他极不情愿的没有回答，王佳赶紧转移了话题，避免了尴尬的气氛。

4、在展会上，王佳接触到了不同厂家不同的过滤产品，特别是和aaf也就是爱美克空气过滤器有限公司的技术工程师就活性炭滤料、离子交换树脂聊了一会儿，以及北京量子金舟无纺技术有限公司就熔喷滤芯的生产工艺了解了一番，确实开阔了眼界，了解了新知识。虽然这次展会的参展公司较少，但也了解到了不少东西，对自己以后的学习起到方向性的作用。

总之，通过这次紧张而忙碌的出差工作，学习了别人，锻炼了自己，认识了自己很多的不足和有待提高的地方，认真反省和提高自己的，以便更好的开展后续工作。