

# 最新工程轮岗心得(优秀10篇)

在日常的学习、工作、生活中，肯定对各类范文都很熟悉吧。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？下面我给大家整理了一些优秀范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

## 工程轮岗心得篇一

深入贯彻落实科学发展观，坚持“以人为本”的管理理念，认真落实“安全第一、预防为主、防治结合、综合治理”的方针，以国家安全生产法律法规和\_南水北调办公室、建管处有关安全生产的规章制度、标准规范为依据，全面落实本项目部的各级安全责任，预防坍塌及高处坠落事故的发生和建立安全生产长效机制为目标，保证我标段南水北调工程又好又快的建设。

（一）为了认真贯彻上级文件精神，我标段成立专门的领导工作机构，召开了安全例会，传达活动精神，明确工作目标，精心组织，分别成立了相应的领导小组，制定专项整治工作方案，落实责任部门和责任人，使“预防坍塌及高处坠落事故专项整治工作”在本标段范围内得到贯彻落实。

（二）明确了“预防坍塌及高处坠落事故专项整治工作”的目标，加强安全生产的管理和防范工作，杜绝安全隐患和违章违规行为，有效遏制各类坍塌、高处坠落等事故的发生。为进一步促进落实安全生产方面的政策、安全生产规章制度、安全操作规程及安全方案与措施，促进隐患排查治理和预防坍塌及高处坠落事故专项整治工作深入开展，建立健全隐患和危险源监控制度，加强事故预报、预警、预防和应急救援工作，努力构建预防坍塌及高处坠落事故长效机制，确保方城段五标安全生产。

（三）建立健全了自上而下的“预防坍塌及高处坠落事故专项整治工作”责任和管理体系，为更好的实施预防坍塌、高处坠落事故专项整治工作，项目部成立以项目经理谌永强为组长，项目副经理为副组长，项目部各部门负责人为组员的预防坍塌、高处坠落事故专项整治领导小组。领导亲自抓安全生产工作，项目部上下层进一步明确责任，为创造一个安全、安定的工作、生活环境创造了条件。

项目部结合“安全生产年”积极开展“预防坍塌及高处坠落”活动的宣传工作，使全体参建人员全面了解专项整治工作内容和要求；坚持每月组织新进场人员、项目部人员以及全体参建人员安全教育学习通过教育学习活动，向全体参建人员大力宣传安全教育学习的目的和意义，调动全体参建人员的积极性，提高全体参建人员安全意识和安全知识及遵章守纪的自觉性；继续深入开展预防坍塌及高处坠落事故专项整治工作，共同提高项目部安全管理水平，增强个人安全意识，树立先进的安全文化理念。

### （一）深化预防坍塌及高处坠落专项整治工作

把预防坍塌及高处坠落专项整治工作做为当前安全生产工作的一项重要任务，精心组织，周密安排，扎扎实实开展工作，严格整治标准，针对以往一些领域整治不彻底的问题，坚持标本兼治、综合治理的方针，狠抓工作落实，查找预防坍塌及高处坠落专项整治工作存在的问题和深层次的原因，采取综合性措施，对症下药，真正解决问题。

### （二）开展预防坍塌及高处坠落专项检查

结合我标段实际，开展预防坍塌及高处坠落专项检查，加强组织领导，突出“深挖隐患抓整改”这个工作重点，做到层层发动、层层布置、层层落实；做到全面彻底、不留死角，务求实效。

本标段围绕“查隐患、找死角、反违章、保安全”为主要内容的专项检查，在检查中，注意做到“四个结合”，即一是把检查和整改结合起来，边查边整改；二是把检查与落实责任和责任追究结合起来；三是把检查与加强安全生产基础工作结合起来；四是把检查与专项整治结合起来。

(一) 必须坚持“安全第一，预防为主，综合治理”的方针，不折不扣地贯彻落实预防坍塌及高处坠落事故专项整治工作，要做到居安思危，警钟长鸣。

(二) 安全管理工作要以教育为主，建立健全长效管理机制和完善的规划制度来规范安全生产行为，要用宣传引导全体参建人员，用安全知识提升大家的安全意识，用管理制度约束人员的行为习惯。

(三) 紧紧抓住预防坍塌及高处坠落事故的主体，要把基础工作落到实处，必需要将安全管理工作的关口前移，重心下移。安全生产工作的重点在班组，在现场，关键在领导和安全管理人员，要严于管理、敢于管理、善于管理，要经常深入到现场去，发现问题，解决问题。

(四) 要发挥各方面的积极性，形成齐抓共管的强大合力。安全生产是一项涉及方方面面的系统工程，必须建立纵向一抓到底，横向一揽到边的管理体系，并实行综合治理，齐抓共管和总体推进。

总之，防坍塌及高处坠落事故专项整治工作在本标段的共同努力下，严格按照当初制定的方案执行。但在预防坍塌及高处坠落事故专项整治工作中，仍有个别人员安全意识淡薄、我行我素、麻痹大意，在工作时图方便，违章操作。我们将坚持常抓不懈、警钟长鸣的思想意识，树立安全发展的观念和“以人为本”的理念，坚持“安全第一、预防为主、综合治理”的方针，进一步强化责任，转变作风，狠抓各项安全措施的落实，确保我标段20xx年各项目标任务顺利完成。

## 工程轮岗心得篇二

为建立医院干部职工廉洁从政的有效约束机制，根据医院管理有关规定，对中层干部、重点岗位工作人员实行轮岗。

- 1、因工作需要轮岗交流的；
- 2、需要通过轮岗交流锻炼提高领导能力的；
- 3、在重要岗位同一职务工作时间较长的；
- 4、按规定需要回避的；
- 5、因其他原因需要轮岗交流的。

本办法中提到的重点岗位、重点部门是指在我院担任干部人事、党办、办公室行政管理、项目审批、设备采购、药品器材采购、药剂、信息、财务管理和基建等方面行使相应权力的岗位。干部交流的形式，可以在各部门、科室之间、同一科室的不同领导岗位之间、党群干部和行政管理干部之间进行。

- 1、重点岗位、重要部门中层干部、职工的轮岗管理工作由人事科考核，提出具体方案，报党委研究批准并组织实施。
- 2、纪委、监察、审计部门是轮岗工作的监督部门，实施监督。
- 3、重点管理岗位、重点部门人员在工作2-3年，必须进行轮岗；对缺员的重点岗位和部门要及时调整补充。

- 1、轮岗工作一般结合岗位聘任工作实施。但也可根据工作需要，在聘任期内进行轮岗调换。
- 2、可以结合干部、职工的测评考核，实行末位淘汰，调离岗

位，另行安排工作。

3、轮岗人员的薪酬管理按轮岗后的新岗位执行。

4、轮岗人员应服从轮岗的决定，对无正当理由坚持不服从者。经教育无效者，医院可直接办理任免手续或者作待岗处理。

## 工程轮岗心得篇三

20xx年以来，我加强学习了煤矿科技发展，进入机械化时代有关科学书籍，参加了煤矿总工程师的技术培训，结合我矿实际情况，明确了今后的工作方向，使自己的思想和认识有了进一步的提高，强化了管理能力水平。

### 1、积极进行矿井产能升级工作

20xx年3月，矿井委托山东科技大学编制《矿井地质报告》，并通过了专家审核。4月，委托山东科技大学编制《山东省新汶煤田汶河煤矿储量核实报告》，通过了专家审核。5月，委托山东煤炭技术服务有限公司对矿井生产能力进行重新核定工作。矿井现正委托山东科技大学进行《矿井资源开发利用方案》的编制工作。矿井产能升级的各项工作正在积极进行。

### 2、进行矿井机械化改造工作

20xx年4月完成二水平皮带巷及+36水平两个煤仓的井巷工程及皮带安装工程，并经市局验收，正常运行，完成了全矿井运输系统优化改造。矿正在3204采面装备mg150-t型采煤机，实现二煤层高档普采，实现全矿井采煤机械化。

3、施工二水平皮带巷是矿井运输系统改造重点工程，实施贯通测量时积极参与现场指导，并组织技术人员进行测量数据的验算，保证了巷道准确贯通，误差仅为10cm□为矿井运输

系统改造顺利完成打下了坚实基础。

4、参与编制《汶河煤矿2煤层机采工艺可行性论证报告》，并通过泰安市煤炭局审核。

5、积极落实20xx年雨季“三防”工程，与相邻良庄矿和孙村矿签订互联互通协议、安全开采协议，与新矿集团救护大队签订救护协议，确保矿井安全度汛。

6、完成20xx年度采矿许可证年检工作，矿井安全许可证变更资料已送至山东煤矿安全监察局，正在进行审查。

7、组织相关人员编制矿井中长期规划和年度、季度及月度生产计划，并组织实施，保证了矿井的正常接续。

8、定期主持召开每月安全隐患排查会、生产计划会，每季度挂图研判会，分析矿井的安全形势，研究解决宝剑生产的技术问题。组织相关人员对每个采掘作业规程进行审查，使作业规程管理标准化、规范化。

上半年以来，我虽然各项工作有了一定进步，但距组织、领导要求还有很大的差距，一是工作中重点不突出，学习思维保守，视野不开阔，创新发展意识不强，工作中遇困难时存有畏难情绪思想，二是有时对自我学习、自我提高抓得不紧，理论水平提高慢。这些缺点和不足都有待于今后工作中努力改正和克服。

我决心继续发挥敢于吃苦、不怕吃苦、团结同志、听从领导安排、服从领导指挥的好传统，干好各项工作。在工作中将取长补短，改进不足，团结一致，尽职尽责，以百倍努力为我矿安全生产贡献所有力量。

## 工程轮岗心得篇四

真诚成就未来

员工试用期自我评价范文怎么写

进入公司的三个月时光里，在引导和同事们的悉心关心和领导协助下，使我在较短的时光内适应了公司的工作环境，也熟习了公司的工作流程，现在基础能完成各项分配到的工作；同时让我充足感受到了引导们海纳百川的胸襟，领会到了同事的团结向上，和气的大家庭感到。这段时光是我人生中弥足可贵的阅历，也给我留下了出色而美妙的回想。

由于原单位从事的是客户服务工作，对行政工作有很多做得并完不完美，在此，我要特地感激公司引导和同事对我的入职指引和辅助，感激他们对我工作中呈现的失误的提示和指正。在今后的工作中，我将扬长避短，奋发工作，克难攻坚，力求把工作做得更好，不断进步充实自己，盼望能尽早独当一面，为公司做出更大的贡献不辜负公司引导对我的期望与栽培；实现自己的斗争目的，体现自己的人生价值，我会用谦逊的态度和丰满的热忱做好我的本职工作，为公司创造出更多的价值。

试用期自我评价怎么写？在参考范文的时候，试用期员工还需要有自己的思想，可以对公司的提出合理的意见和建议，让领导肯可你工作的积极性，并对公司发展有所帮助，能成为公司有用的人才。

## 工程轮岗心得篇五

杨建华：日本、韩国等地的厨师都是“一岗多能”。随着国内用工荒的形势越来越严峻，日后“一岗多能”必然会成为我国餐饮业的主流工作模式。

在这种工作模式下，一个人需要干三个人的活，待遇肯定会相应提高，员工的积极性、主动性无疑都被调动起来了，这是有利的一方面。

有害的一面是，当酒店生意持续爆满，或遇到婚宴高峰期，员工的工作量会很大，精神状态、情绪都会受影响，最终会影响菜品质量。

0条评论

请遵守用户 评论公约

优化厨房人员配置 提高后厨工作效率

厨房合理省钱10个细节

评判炒锅是否合格的五大项，你都做到了吗？

**【厨政】新厨房管理十五天速成法**

## 工程轮岗心得篇六

1、对工作年限的限制

1) 在同一职位满5~8年的人员。

2、对工作岗位的限制

1) 在同一单位的执纪执法、干部人事、财务审计、项目审批、资金管理、工程建设管理等岗位任职满5年的。

2) 在卫生执法部门的审批、主办岗位工作满6年。

3、对职级的限制



- 1) 在同一处室连续任正副职满5~10年的人员。
- 2) 在职能部门任正职或副职累计满10年的人员。

#### 4、其他

- 2) 在同一单位工作满5年，本人自愿交流，并经本单位党委同意的。

#### 1、跨部门交流

##### 1) 含义

即在同一单位不同部门或同类性质部门之间交流。

##### 2) 对象

直属各单位人事、财务部门负责人主要在本单位不同岗位交流必要时可以在直属单位同类性质部门之间交流。

#### 2、跨区域交流

##### 1) 含义

即不同单位的中层干部之间交流。

##### 2) 对象

处级以上干部或直属单位领导。

副科级后备干部缺乏两个以上单位工作经历的人员。

#### 3、内部交流

##### 1) 含义

即在本部门不同岗位间轮岗交流。

## 2) 对象

在同一单位的同一岗位任职满5年的人员。

### 1、排查任职情况

由人事部对各单位中层干部的任职情况进行调查摸底，登记造册。

### 2、产生预备交流人选

采取个人申请（获组织批准）、单位推荐、人事部门根据工作需要直接确定人选三种方式，产生预备交流人选。

### 3、确定预备交流岗位

在用人单位申报预备交流职位的基础上，组织人事部门将申报单位空缺的职位、预备交流人选所对应的职位统一调剂，确定预备交流职位。

### 4、制定方案

根据要求，结合实际，在充分沟通酝酿、广泛征求意见的基础上，制定轮岗交流工作方案，经党委研究同意后，报有关部门审核批准实施。

### 5、确定交流人选和岗位

双方确定交流人选和岗位：

#### 1) 组织填报志愿

根据确定的预备交流职位，书面征求预备交流人选的择岗志

愿。

## 2) 双向选择确定交流人选的岗位

结合个人意愿和用人单位意见，确定交流人选对应岗位。对双方意愿不一致的预备交流人选，组织人事部门个别征求意见，调剂安排。

领导决定交流人选和岗位：

1) 党委召开专题会议，根据摸底情况、工作需要、岗位特点及人员专长等条件，讨论决定交流人选及岗位，并予以公布。

## 6、任职报批

轮岗交流人员任职岗位确定后按干部任免程序和要求报有关部门审核批准并予以公布任职。

## 7、到岗履职

任职决定公布后，轮岗交流人员应迅速将以前承担的工作进行清理，并由分管领导主持，搞好工作交接。在做好交接工作的基础上，尽快到岗。

### 1、任期管理

1) 轮岗交流后，对所有局管科级领导干部重新发文任命，任期三年，距退出领导岗位年限不满3年的中层干部，其任期按实际任职年限计算。（样例3）

### 2、保障措施

1) 中层干部交流轮岗工作一般每2年集中组织一次。（样例1）

2) 对交流的干部，同等条件下优先提拔任用。（样例1）

3) 凡提任副科级领导职务的，原则上应具有两个以上单位的中层岗位工作经历。（样例1）

## 工程轮岗心得篇七

1、公司各岗位定员标准人事工作计划生产人员：保证生产工人占总职工人数的60%以上。

行政人员：按部门对人员进行分析，定制岗位职责，按责定员，做到精简。勤杂工人：勤杂人员做到各司其职，无闲散人员。

外聘人员：根据已签订的合同，整理外聘人员信息，做好外聘人员的管理工作。

2、公司各岗位、人员明细：（见附表1）

1、严格按照公司发展需要招聘人员，规范招聘程序。第一季度末完成公司人员配置情况分析，各部门提供岗位职责、人员分工、人员冗缺情况分析，进行汇总，并拟定20xx年余下一季度人事调整、补充规划。

2、人员储备和管理目标

为确保公司各岗位运转正常，及时应对突发情况，人事部要做好人事储备工作，建立应急人员，在固定合同人员合同到期前6个月，培训同岗位职务人员，做好储备。

3、人员管理指标

1、全年员工异动率控制在20xx内，正式员工离职率控制在5%以内；员工解聘率控制在3%以内。分季度做好人员流动性分析报告。

及时沟通，及时解决新员工提出的问题。

4、合理进行岗位的调整和解聘不适用的员工。

5、员工异动、离职的按公司流程办事率达到90%以上；因随意操作导致事件拖延，给公司造成损失的，追究相关人员的责任；离职人员手续需在3个工作日内办完，做好相应人员的沟通工作，减少纠纷的可能性。每月底提交本月人员新进、异动、离职人事分析报告，月度总结。

1、招聘计划及工作实施规划

1、保持与市人事局、扬州市国展中心的联系，及时掌握招聘会信息；

## 工程轮岗心得篇八

（一）公司形象树立需站在应聘者的角度去考虑问题

招聘过程是公司代表与应聘者直接接触的过程，在这一过程中，负责招聘的人的工作能力、对公司的介绍、如何接待人员安排面试、拒绝什么样的人等都会成为应聘者的评价企业的依据。招聘过程即可能帮助企业树立良好形象，吸引更多的应聘者，也可以损害企业形象、使应聘者失望。例如在招聘过称中，我们会简要的和应聘者介绍公司的背景（包括公司成立的时间，公司的组织结构，应聘部门的主要工作等等）无形中就为企业做了次免费广告。那么，招聘人员的素质高低，也直接决定了这次广告做的成功与否。另外，当面试官不能及时面试应聘人员或是等待较长时间时，我们就需要安抚他们的情绪，并及时核实面试时间，做好面试安排。因此，成功的招聘即使应聘者并没有被录取，也会对公司留下良好的印象，那么这种良好的印象就有利于公司未来发展和树立公司正面形象。

## （二）合理的操作有利于绩效考核真实反映

绩效考核包括五个环节，绩效计划、绩效辅导、绩效考核、绩效反馈和绩效应用。它的重点不在于得到绩效考核的结果，而是希望员工能够根据公司的发展目标不断跟进，达到持续改进的目的。但是在操作上如果忽视这个问题，那么绩效考核就会流于形式，绩效结果也无法真实反映。例如，在绩效计划阶段，就需要部门做好每一个岗位的岗位说明书，结合岗位说明书填写员工绩效考核计划书。在具体操作时需要部门负责人与员工沟通达到共识，双方签字确认，以此作为考核得分的标准。我们在操作时，往往会忽略绩效计划书的作用，将之束之高阁，其实，在绩效辅导、绩效考核、绩效反馈和绩效应用中都要以此作为标准，来督促员工在考核期内完成工作目标。否则，员工可能会偏离工作重点，或是在绩效考核表中随意打分，部门领导也起不到监督的作用，绩效考核以此流于形式。因此，在以后的绩效工作中，我们要注重工作的方式方法，经常交流工作中的经验，规范合理操作，使绩效结果得以真实反映。

## 二、对所参与招聘工作的学习体会

### （一）熟悉掌握招聘流程的10个具体环节

总公司招聘流程具有10个环节，包括招聘需求申请、需求信息发布、简历筛选推荐、人员甄选、背景调查、薪资确定、入职审批、聘用通知、入职体检和报到准备。其中，我参与的有需求信息发布、简历筛选和背景调查。

### （二）简历筛选的标准

第一步，初步判断简历是否符合职位要求。

#### （1）判断求职者的专业资格和工作经历是否符合职位要求。

(2) 工作经历至少3年以上，且注意之前所在公司的层次和水平。

(3) 第一学历是否为国民教育本科。

(4) 投递简历人员的态度，主要根据其简历信息是否完备，简历设计是否过于简陋判断。

第二步，结合招聘职位要求查看客观内容。主要包括个人信息、教育程度、工作经历三方面。个人信息包括姓名、性别、年龄、学历等；教育程度包括学习经历；工作经历包括工作单位、起止时间、工作内容、参与项目名称等。

个人信息的筛选，在筛选对硬性指标（性别、年龄、工作经验、学历）要求较严格的职位时，例如人力资源部、稽核部，要求具备研究生学历。如其中一项不符合职位要求则快速筛选掉。

(1) 工作时间：主要查看求职者总工作时间的长短、跳槽或转岗频率、工作时间衔接等。如在总的工作时间内求职者跳槽或转岗频繁，则其每项工作的具体时间就不太会长，这时应根据职位要求分析其任职的稳定性。查看求职者工作时间的衔接性时，如求职者在工作时间衔接上有较长空当时，应提醒面试考官多关注求职者空当时间的情况。

(2) 工作职位：主要查看求职者所学专业与工作的对口程度，尤其要看是否有同业经验，还要注意到之前所在公司的层次和水平。对中高层管理和特殊岗位需要查看其曾经工作公司的大致背景。

### (三) 背景调查的重要性

(1) 获取求职者更全面的信息，供面试官参考。

(2) 规避道德风险，验证工作经历的真实性及其道德品质的良好性。

(3) 规避法律风险，避免劳动纠纷。

背景调查前需要做的准备：

(1) 确定调查的对象和范围，一般是求职者工作经历中提供的工作单位或应届毕业生就读的学校，调查对象应该是人力资源部门人员或其部门直接负责人，应届毕业生则为其导师或辅导员。

(2) 设计相应的调查问卷或提纲，内容包括工作能力、性格品行、过往工作经历、学历学位、资格认证、薪资标准等。

背景调查时需要注意的问题：

(1) 设法取得调查对象的合作。开始询问求职者工作背景前，可以交流彼此工作中的经验（同业人力资源部门），先得到调查对象的信任及好感，随后再询问求职者的工作经历。这样可以得到比较真实的调查，不会因为太正式而只获得正面评价。

## 工程轮岗心得篇九

1、工程部xx经理——

1) 民工班组初步商议劳务承包问题，了解班组意向；（侧重是xx三个班组）

2) 落实机场材料传送小组人员10人，名单交xx□

3) 初步协商机场项目民工食堂承包事宜，拿出承包方案。



## 2、材料部xx经理一

- 1) 继续落实租赁站事宜，签订租赁合同；
- 2) 带领xx熟悉材料租赁市场信息、运输路线、租赁流程；
- 3) 拟草《材料供应方案》、《材料进场流程》、《工地材料管理办法》（库管人员□xx□

## 3、技术部xx一一

- 1) 带领xx等人去机场航站楼打标高、放控制线和施工线。
- 2) 拿出班组作业计划、作业面布局方案，制作进度控制横断面图；
- 3) 制作《班组每日作业成果表》。

- 1、督促以上工作逐一落实；
- 2、做好专家评审施工方案的协勤和服务；
- 3、召集班组洽谈□ac.....四个）劳务协议；
- 4、拟定《现场管理实施细则》；
- 5、草拟《架子工劳动竞赛规程》。

## 工程轮岗心得篇十

诚信、热情的接电话是我们每个话务员的<sup>^v^</sup>职责。每个电话对我们来说都是咨询、投诉、报修和意见。事情与条件各不同，所以每个客户我们都要认真的对待，由此可看出公司的形象、文化与尊严；也可看出工作人员的工作态度是否认真。

以下是我制定的话务员工作计划。

## 一、付出更多时间与精力进行学习

我作话务员的时间不长，跟许多老手相比，我是一个新手。但这并不能成为我可以比别人差的理由，相反，越是因为这样，我就更要付出比别人更多的精力和时间来学习，从而跟上大家的步伐。在刚上\_\_平台的时候，凭借着自己努力、刻苦、任劳任怨的工作态度，我除熟悉了语音平台的操作和办理流程外，还更深一步地了解到\_\_设备的整个运作流程，让我在工作时更能得心应手。

## 二、心系客户、诚信服务

在同样的条件下，服务得好可以赢得顾客或“创造”顾客；服务得不好可以失去或“消灭”顾客。诚信是一种资源，一种资本，是优质服务的灵魂。我作为\_\_中心的一名普通话务员会更加的做到认真查找差距，同时学习、借鉴其他“满意窗口”的先进经验，取他人之所长补己之短，使在\_\_中心的我不断茁壮成长。

以“树群众满意窗口号”为旗帜，“您的满意，是我的追求”为行动口号，坚持贯彻“以群众为中心，以市场为导向，以群众满意为目的，把优质服务工作做得有声有色。自我管理、严格落实树立服务大众、奉献社会的思想，为人民群众办实事、做好事；以客户为中心，不断提高服务质量；以微笑服务，给客户留下亲切、热情、口气柔和的好印象。同时，注重各项规章制度的贯彻落实，除抓好学习做到人人知晓熟记在心上，把重点放在落实上。

## 三、内强素质，外塑形象，抓好业务技能培训

为自己适应“服务大格局”的要求，坚持经常性地利用下班后时间组织业务知识学习，开展岗位大练兵活动，不断提高

自己业务技能水平。同时，做好对新同志的“传、帮、带”工作，力求大家共同进步。自身素质不断提高的同时，也以大家优质的服务树立了优秀的服务品牌。在与来电人的开始几分钟交谈中，我聚精会神倾听来电人的信息，保持礼貌态度，提高工作质量。

遇到投诉反馈意见，要清楚来电人的全部要求，准确理解来电人的意思，要抓住问题中心，尽可能避免多讲无关紧要的事并做好相关记录工作方便日后和用户联系，为正常的工作状态保驾护航。还要做好事后的回访工作，当用户反映表示不满意时，应悉心认真的听用户述说，尽可能的替用户排除问题，作到急客户之所急，想客户之所想。