

最新疫情期间出差工作总结 出差工作总结 (精选9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，它有助于我们寻找工作和事物发展的规律，从而掌握并运用这些规律，是时候写一份总结了。怎样写总结才更能起到其作用呢？总结应该怎么写呢？那么下面我就给大家讲一讲总结怎么写才比较好，我们一起来看一看吧。

疫情期间出差工作总结 出差工作总结篇一

指导思想：为加强学校各项工作的管理，充分调动全体教职工的工作积极性，提高工作效率，增强考评工作的公平性和透明度，创建和谐校园。

工作职责：处室人员出勤、师生遵规守纪、衣着打扮、文明礼貌

本学期的督导工作分为两部分。11月份为第一阶段，已作过重点汇报。在总结第一轮督导工作的基础上，12月份-1月份进行了第二轮的联查、问卷和座谈，及时查漏补缺，使各项督导工作更具有针对性。

处室人员出勤督导主要方法：定期、不定期检查处室人员在岗情况。

1、在第一轮督导的情况看，处室人员在上班的时间内都能较好的遵守学校的各项规章制度，认真履行工作职责。有少数同志有上班迟到和临下班时间外出或早走的现象。

2、第二轮督导主要在处室人员上班和临下班的时间段进行检查，基本上保证每周一次。从检查结果来看，只有极少数人

有迟到和早退情况，都进行了个别沟通，现在都能做到按时上下班。只有在临考试周实验室工作人员工作出勤出现较大问题，也已进行批评教育，现在都已改正。

3、建议：

(1)各处室的主任还应加强对本处室人员的管理。

(2)对个别的情况有相应的制度约束和处罚措施。

督导工作方法：日常督导和学生问卷反馈

1、第一轮督导从学生对教师的整体感觉、遵规守纪的细节、文明礼貌、遵守课堂时间、教师的大德育观上进行选择性答卷。认可大多数教师穿衣打扮的为100%。认可大多数教师的为100%。认可大多数教师在学生打招呼时都能回应的占100%。认可大多数教师及时到教室上课的占100%。认可大多数教师在辅导、自习课始终和学生在一起的占100%。

存在问题：

1、有的教师在课堂上手机响。

2、有的教师言谈举止在课堂上有随意现。

3、部分教师校园骑车

4、有的教师到达教室不及时

第二轮督导着重解决以上问题。从日常督导和调查问卷发现：

1、有的教师在课堂上手机响。

2、有的教师在课堂上和同学们开不必要的玩笑

- 3、个别教师换衣服过于频繁，且搭配不协调
- 4、个别的教师在校园内有骑车现象
- 5、有的教师在工作时间用电脑看韩剧，个别教师在工作时间特别是在学生、家长面前网上聊天、打游戏，情况仍存在。
- 6、个别教师行为不注意时间、地点、环境，有不好影响。

建议：

- 1、教师在上课期间不带手机或手机处在关机状态，可作为一项制度去执行。
- 2、继续加强教师的职业道德教育，真正做到为人师表，从各方面为学生作表率。尤其学校的各项规章制度教师必须率先垂范。
- 3、对教师的着装提出明确要求，太个性化的服装应该杜绝，要符合教师的身份。

疫情期间出差工作总结 出差工作总结篇二

一、市场分析：

- 1、从总体市场上存的压力分为几个方面：各品牌与品牌之间的劲争压力、店铺费用的不断提升所造成的费用压力、物价上涨所造成的通货压力等等的一些因素造成大多数的客户对投资信心下降，所我们对市场开发的压力随之增大。
- 2、随着市场的不断发展现今在市场上的店铺资原也满足不了现状，就好以这次我们出差的几个省下方比较好的地区的店铺资原都十分的有限。出现一店难求的状况。

3、有某些地区客户对我们的品牌的价位和产品之差的差距不太能理解，比如说他们会拿一些大众休闲品牌作比较，当然我们会对这方面的问题给客户作一个详细的分析，我们的品牌的优势在哪里，有什么好的政策从而引导他走进我们的品牌，用心去了解我们的品牌。

二、存在的问题：

1、工作安排的合理性及有效性，就好以这次我们所开展的冬季订货招商会在山西站我们的工作就安排得很不到位导致招商会的效果远远达不到理想的目标，所以工作合理安排也是一个成功的关键。

2、工作计划与实行性不强，做好工作计划我们之后的工作就是按照计划开展工作在要修正时对计划进行调整修正，但很多时候就会把计划省略掉。这样工作就没有了计划性和目的性，后期就很难把工作做好也难以得到理想的效果。

3、工作中团队之差的合理沟通，作为一个团队我们就应相互间进行有目的沟通，从沟通中相互吸收对方的优点从而提升自我的工作效率。我们团队在工作中就少了这种相互间沟通学习，我们有时分组在不一样的市场工作会撞到不一样的问题，我们在沟通中就能够相互了解不一样市场的状况及学习不一样的工作方式。

三、自我总结和下一步的工作

1、加强学习型组织的建立，做从好团队组织的假设。结合实际工作的经验，不断学习提高，充实完善自我，促进各业务人员素质的提高。和大家一道努力把业务部建成团结合作亲密无间、所向披靡的团队。

2、继续加大市场开发力度。进一步开拓市场，做细市场。消灭空白市场，构建一个立体市场销售网络。抓好大客户，抓

好渠道建设，建好客户档案并随时跟踪回访。

在此感谢上级领导工作上给予关心及帮忙。

疫情期间出差工作总结 出差工作总结篇三

本次出差主要工作资料：新客户的开发，配合胡经理作洪雅活动的准备，和赵生健做广安活动的准备。

新客户的开发出差地方有：仁寿、井研、乐山、峨眉、夹江、雅安、新津、浦江、眉山。仁寿市场不错，人口130万人，但竞争也很大，全友，双虎，掌上明珠，南方，金虎，三叶，鼎高，金亿等专卖店，公司之前在那里也开过店此刻没有了。乐山市场很大，家具市场较为分散，公司在沙湾区有专卖店，但经营不是很好，之前在五通桥有店此刻没有了，眉山家具较为分散，公司也有店，但专卖店内杂乱空旷，听导购说老板对公司板式家具不感兴趣了，在等年会实木家具出来。

新客户开发：到一个卖场，应先观察；看导购精神状态，卖场装修，饰品摆放，产品系列，标价。再问：问导购卖场多大，老板在不在，生意好不好，对我厂了解程度，卖场做多久了，做了哪些品牌，是否打算更换品牌。介绍：介绍公司背景，品牌，产品系列，产品定位，卖点，价格。

洪雅专卖店重装开业，配合胡经理做开业准备。包括家具调配、饰品的摆放、灯光的调试，还有整个卖场的包装，场内吊旗装订、地贴、灯笼。带队发dm单，从乡镇到城市dm单的发放。

总结：

- 1、床头尽量靠墙壁放，衣柜和状台统一放在床的一边，衣柜靠近床头方向放，状台靠近床尾，斗柜从高到底依次靠墙边放。

2、家具摆放要整齐有序，高低搭配协调，要根据卖场实际状况摆放，卖场不能太空，也不能太挤，一般进门口要相对宽松。

1、饰品整体讲究：美观、协调、大方的原则、对家具摆放中留下的空隙，进行填补、美化，突出家具卖点。

2、床头柜摆放的饰品不要高过床头，色彩也要和家具色彩协调、不冲突，饰品组合摆放要高低方圆搭配，一般按左高右低摆放，同一局部色彩最好不要超过三种色。

1、饰品有：吊旗、气球、地贴、标语牌、灯笼、展架、标价签、特价签等摆放整齐。

dm单必须要发到人手上、街上；停放的自行车、摩托车、汽车都要夹放，行人、商铺都要发；行人中不要发小孩，商铺发放到老板手上，并作解释，若商铺中无人，则要放到商店里面的收营台上，不要放到门口柜台上。小区：每家每户挨着发，家里有人则敲门发到人手上，无人则夹在门把手上，并要放规整。楼盘：若在装修应发到装修工或业主手上，并询问客户信息，收集电话，予以装修工以小利进行帮忙介绍，若无人在装修则夹在把手上。

在行人发放中，必须要介绍活动主题、地点、时间。在所有发单过程中，若有人询问要耐心讲解，吸引客户来电，并对意向客户留电话，发单的目的只有一个吸引更多的客户来店面。

一场活动是否成功，销量能否超多提高，我们能决定的有三个因素：1、宣传是否到位：包括活动主题；资料；特价产品2、卖场氛围、卖场外围的包装、场内家具的饰品、灯光的调试3、导购：心态、信心、活动了解、专业知识、综合素质等。

广安活动做准备，这次就我和赵生健，整个卖场场内、场外的包装。场内氛围的营造，导购的培训，与商场老总沟通进行广告的制作，缺货的补充。

这次出差了解开业活动，促销活动的流程应准备的物品。一场活动应注重三个环节：1、活动的宣传2、卖场氛围3、导购培训，每个环节的工作都要做到位，活动才能成功。

总结：

广安卖场是一个综合卖场，卖场共三层楼，欧尔雅专卖在第三层大约500平米。

这次活动主题是“消防升级，全场裸卖。”宣传方法：1、秧歌队2、dm单3、老客户信息dm单6万份兼职人员发放，早上9：00到午后11：30，下午14：00到xx：00无人带队，定点发放，资料未发放完。

卖场装修是两年前的与所摆产品风格色系不搭配，各区域家具高低、大小搭配不合理，不协调，部分区域太空、缺货，而把其它厂家产品进行填补，风格不统一，饰品摆放混乱，扑满灰尘。我们对整个卖场先做清洁打扫，然后和商场工作人员一齐作展场家具的调整，饰品的打扫与调配。灯光的调配，其它厂家的产品的清理，缺货的叫商场发货。卖场标签的规范，吊旗装订，从一楼到三楼贴了地贴，在卖场的前后门挂了灯笼。导购是卖了欧尔雅两年的，中间离开近几天刚回来，对我厂产品卖点并不了解，心态过于急躁，导购技巧缺乏。花了半天时间对导购进行了导购技巧培训，产品卖点的培训，重新树立了产品信心。

活动时间两天，第一天空上午停电，销量一万多，大部份客户停在一楼二楼。第二天有电了销量二万多，两天共销3万多。这次活动是相当失败的。我应作深刻的检讨，原因有：1、没有独立操作过活动没有经验，2、外围包装不到位，没有吸引

更多的客户到三楼卖场3、场内家具，饰品没有调到位，卖场氛围不够好4、导购培训不到位，丢失此刻客户。在以后的工作中应对以上几方面进行认真、深入的学习弥补自己的不足。

疫情期间出差工作总结 出差工作总结篇四

20xx年初我很荣幸客户服务中心一员从进入客服中心之日起我把客服中心视同家中心每一位员工都是亲人不论是公司正式员工还是聘用员工无论是年纪大员工还是刚进入社会女孩她们性格、兴趣我了如指掌她们喜怒哀乐都让我牵挂在心相互信赖无话不谈在沟通中她们倾诉委屈释放压力在放松中调整心态保持阳光心情她们眼中我不仅是中心负责人更是她们工作和生活导师我常与她们分享工作和人生快乐心法：即做人要有品德做事要有品质生活要有品位指导年轻员工怎样去工作如何去生活真正让员工感受到工作快乐从而把握着幸福生活。

两年来我将关爱体现在生活最小细节中把真情融入工作每一环节里从爱心出发相互理解真心相待赢得了员工尊敬和认同这是我人生最大财富！我骄傲是公司最友爱团队我自豪我是优秀团队中一员！

所谓团队单纯理解为特定范围一群人而应是大家同一目标声音一起努力团体这一团体是否团结是否有凝聚力是否有相互学习、知识共享决定了团队战斗力它是影响单位或部门发展关键因素之一。

“众心齐泰山移”我深知：无论多么优秀管理人员其个人能力是有限而众人智慧是无穷怎样去设计客服中心内部文化激发每一位员工爱岗敬业、积极向上工作热情创建一支富有凝聚力和战斗力学习型团队让每员工具有归属感和职业自豪感这是自客服中心成立之日起至今一直是我孜孜追求境界和竭力奋斗目标。

号在公司团队建设中是难度系数最大单位中心员工年龄差别大用工方式不统一薪酬待遇偏低工作烦琐压力大个人素质要求高而且在工作中经常不被理解遭遇委屈是家常便饭“客服中心是防火墙话务员是灭火器”这是号日常工作真实写照常戏称“客服中心对外是矛盾汇集中心对内是克服困难中心”事实确如此面对现状如何在这种情况下舒缓员工压力?怎样防止服务过程员工自我情绪失控而产生负面影响?通过样方式和途径去激发员工工作和学习热情增强员工对岗位认同感对企业忠诚度是我常常思考和需解决实际问题。

管理是观点是服务更是艺术激励与日常管理与团队建设密切相关不可分割客服中心激励工作具有人力资源管理共性也有它特殊性大家都知道无论任何单位发展都离不开全体员工创造力和积极性虽然物质激励仍然是衡量员工自身价值重要指标但事实上在特定环境下精神激励作用在一定程度上超出了物质奖励意义我认为：有激励就有动力有期许就有冲刺有认同就会产生归属感两者之间是作用力与反作用力关系基于这个观念在号日常管理中工作中将激励措施面向所有员工我关注每个员工一点一滴进步表现量体裁衣灵活运用一张满意笑容赞许眼光一句肯定话都会员工“温馨服务天天进步”动力重视员工欣赏员工塑造员工点点滴滴积累就形成了团队合力保证了中心整体服务水平不断提升和各项目标顺利完成。

我常常告戒和勉励同仁：面对市场面对客户所呈现必须是最好已与电信溶为一体站出来就代表着随州电信！

二、细化基础管理量化绩效指标营造了公平、公正、公开考核氛围

标杆要定位管理要精细指标要量化评价要公允这是我对客服中心日常管理工作的简单概括。

疫情期间出差工作总结 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。

疫情期间出差工作总结 出差工作总结篇六

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！

疫情期间出差工作总结 出差工作总结篇七

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。

疫情期间出差工作总结 出差工作总结篇八

经过半个月的出差，走访陕西省、甘肃省、宁夏省三个省份的省会城市为主，这些年来，国家一向支持和发展西部，陕

甘宁地区各行各业得到了迅速的发展，建材、洁具、卫浴等等逐步构成了必须的规模，与发达的省缩短了差距，异常是西安和银川的规模和西南地区市场不相伯仲，下面就个人对各个地区市场进行简单的分析。

1、市场特点和范围。

西安的建材市场分布在西安的东南西北，可是最有名最集中的在未央区，从北2、5环到北三环这个区域范围内，大大小小的市场不少于15个。北2、5环是早几年的建材批发市场，此刻剩下了3个大型的市场，走中高档的品牌零售为主，北二环大明宫、大明宫建材批发商贸城，大品牌有汉斯格雅、高仪、科勒、安华等等高档卫浴，太华北路至北三环沿路有贝雷、红旗、太华路装饰市场等建材市场，这些市场都是零售为主，批发为辅。几乎都从北三环大明宫建材市场出货或者调货。北三环大明宫建材市场是整个西安最大的市场，辐射范围陕西省各个地级市，前几年西宁、甘肃、宁夏大部分经销商从北三环大明宫进货，市场的容量大，窜货范围广。

2、西安北三环大明宫建材市场经销商分类。

北三环大明宫建材市场主要集中在潮州人、河北人、福建南安人在操作，挂件类潮州人比较成功，潮安聚源、维佳、卡贝、凯乐、浙江、温州等区域挂件市场占有率很高，广东挂件相对占有份额比较少，洁具配件在西安第一类：长江水暖配件中心、三鱼洁具，今年目标销售总额破亿，据三鱼洁具销售主管透露，去年销售额8000多万，主打帝富龙品牌，出奇展翔套装花洒，出奇展翔一年保守统计一年60万，三鱼洁具是市场配送车最多的，目前10多辆车配送，计划明年达20多辆。第二类，普新洁具(过江龙总代理、悍将、四维、在做雨希套装花洒)、安得巧洁具、丽驰(欧雷仕)在做福建套装花洒、金家园、朝阳卫浴老板王友强代理银龙花洒，其中安得巧和普新有好几台车在配送，销售总额达4000-5000万。整个市场的广告投放最多的是三鱼、安得巧、普新这几家大型水暖配

件中心。

2、产品优势和劣势。

挂件类，喷砂工艺，西安市场喜爱率不高，哑光和亮光工艺市场占有份额十分高，浴巾架的设计风格和款式与西北地区有点格格不入，潮州曾老板谈话中得知，玻璃的挂件市场上还是很热门，我们挂件可能就两款凑合着能走，9255和9256，预计一年最多10万左右，他做挂件一年销售额达1000万左右。升价架套装在市场没能寻到踪迹，普新洁具店有两款哑光的四维品牌的升价架，也很难走得动，有一家浙江经销商在成都市场上看到升价架走得很好，以往从四川亲戚调货试走，最终没有走起来。套装花洒，市场上也存着萎缩趋势，市场上要么是走单喷头，要么是淋浴大花洒。即使是做得十分大的经销商，也很少做出印象来。贝驰卫浴的产品，凭借着过硬质量优势，经销商是十分肯定的，款式和厦门有点差距，电镀和保养还得加强。

3、应对措施。

西安建材市场，对于贝驰卫浴是一个机遇和挑战，市场上套装花洒没有一家经销商做出形象和推广，对于贝驰是一个十分好的机遇，当然前期的路可能有点难走，鉴于自身优势，已经和安得巧配件中心达成试销承诺，西安地区的套装花洒由安得巧独家试销，利用安得巧的广阔的销售网络，在西安几个大市场做出贝驰套装花洒的形象。

宝鸡，建材市场有新建路建材市场、国艺、自然之家、大有联盟、冠森建材市场等等，这些市场几乎都零售为主，宝鸡离西安不到200公里，几乎很多西安配送下来，进货渠道西安。批发十分少，宝鸡仓库配送的批发有7、8家，其中最大的是河北人孙柱-柱子洁具，有4辆货车每一天配送县、镇，孙柱与西安普新是老乡，过江龙也是从西安进货，一年销售额达20xx多万，孙老板对于贝驰套装花洒形象和质量比较认可，

合作问题还在沟通中。

驰形象与推广达成协议，前期试销期间4个市场都进驻贝驰品牌，满怀信心把贝驰品牌在兰州做稳做大。兰州爱迪雅套装花洒名气比较大。

□

洒的没有做出形象，出奇一样没有形象，接触贝驰后，对贝驰的形象和包装十分满意，鉴于几个方案，李文灿在价格和贝驰质量还是不太满意，后续我继续跟进和沟通，把贝驰卫浴在银川市场快速打开。

以上是我陕甘宁的一下见解，不足之处，请原谅。

疫情期间出差工作总结 出差工作总结篇九

广西南宁

4月24日：1、跟线——老员工，高级业务代表甲，2004年8月入职，2007年4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，2008年4月15日入职。

4月26日：广西hr文员(12人)集中培训。

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。

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。

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。

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。

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。

注：查看本文相关详情请搜索进入安徽人事资料网然后站内

搜索出差工作总结。