

最新团队工作总结感言(大全5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。相信许多人会觉得总结很难写？这里给大家分享一些最新的总结书范文，方便大家学习。

团队工作总结感言篇一

一年来，在公司领导的亲切关怀和其它主管的热情帮助下，自己从一个保险门外汉到能够很好的为客户提供保险咨询服务，在自己的业务岗位上，做到了无违规行为，和全司伙伴一起共同努力，较好地完成了领导和上级布置的各项工作任务。以下是本人一年来的工作情况总结。

一、努力提高政治素养和思想道德水平

积极参加上级公司和支公司、本部门组织的各种政治学习、主题教育、职业教育活动以及各项组织活动和文娱活动，没有无故缺席现象；能够坚持正确的政治方向，从各方面主动努力提高自身政治素养和思想道德水平，在思想上政治上都有所进步。

二、努力提高业务素质和服务水平

积极参加上级公司和支公司、本部门组织的各种业务学习培训和考试考核，勤于学习，善于创造，不断加强自身业务素质的训练，不断提高业务操作技能和为客户服务的基本功，掌握了应有的专业业务技能和服务技巧，能够熟练办理各种业务，知晓本公司经营的各项业务产品并能有针对性地开展宣传和促销。

三、严格执行各项规章制度

一年来，无论在办理业务还是其它的工作中，都能严格执行上级公司和支公司的各项规章制度、内控规定和服务规定，坚持使用文明用语，不越权办事，不以权谋私，没有出现被客户投诉的行为以及其它违规违章行为。业余生活检点，不参与不良行为。

四、较好地完成支公司和本部门下达的各项工作任务

一年来，能一直做到兢兢业业、勤勤恳恳地努力工作，上班早来晚走，立足岗位，默默奉献，积极完成支公司和本部门下达的各项工作任务。能够积极主动关心本部门的各项营销工作和任务，积极营销电子银行业务和各种银行卡等及其它中介业务等。

一年多来，本人凭着对保险事业的热爱，竭尽全力来履行自己的工作和岗位职责，努力按上级领导的要求做好各方面工作，取得了一定的成绩，也取得领导和同志们的好评。回首一年过来，在对取得成绩欣慰的同时，也发现自己与最优秀的伙伴比还存在一定的差距和不足。但我有信心和决心在今后的工作中努力查找差距，勇敢地克服缺点和不足，进一步提高自身综合素质，把该做的工作做实、做好。

团队工作总结感言篇二

工作总结应对已经完成的工作进行整理回顾、分析研究、找出问题，从而探寻出规律性的东西、明确今后发展的方向。下面是小编精选的关于销售团队工作总结范文，仅供参考，希望能帮助到大家！

一、销售情况

我们公司在xx□xx等展览会和xx等专业杂志推广后，我公司的xx牌产品已有一定的知名度，国内外的客户对我们的产品

都有了一定的认识和了解。老板给销售部定下xxx万元的销售额，我们销售部完成了月累计销售总额xxx万元，产销率xx%□
货款回收率xx%□

二、加强业务培训，提高综合素质

产品销售部肩负的是公司全部产品的销售，责任之重大、任务之艰巨，可想而知。建立一支能征善战的高素质的销售队伍对完成公司年度销售任务至关重要。“工欲善其事，必先利其器”，本着提高销售人员综合业务素质这一目标，销售部全体人员必须开展职业技能培训，使销售业务知识得以进一步提高。

三、构建营销网络，培育销售典型

xxx是我公司产品销售部工作的重点，销售形势的好坏将直接影响公司经济效益的高低。一年来，产品销售部坚持巩固老市尝培育新市尝发展市场空间、挖掘潜在市场，利用我公司的品牌度带动产品销售，建成了以xx本地为主体，辐射全省乃之全国的销售网络格局。

四、关注行业动态，把握市场信息

随着电子产品行业之间日趋严酷的市场竞争局面，信息在市场营销过程中所起的作用越来越重要，信息就是效益。销售部密切关注市场动态，把握商机，向信息要效益，并把市场调研和信息的收集、分析、整理工作制度化、规范化、经常化。产品销售部通过市场调查、业务洽谈、报刊杂志、行业协会以及计算机网络等方式与途径建立了稳定可靠的信息渠道，密切关注行业发展趋势；建立客户档案、厂家档案，努力作好基础信息的收集；要根据市场情况积极派驻业务人员对国内各销售市场动态跟踪把握。

销售部门群体成员有信心在接下来的工作中做得更好，请公

司拭目以待!

在20xx过去的三月份中销售部通过努力的工作，也取得了一点收获，现对销售部的工作做一下总结。

20xx年开始当中，坚决贯彻xx的政策。学习、制定销售各环节话术，公司产品的核心竞争优势，和市场部共同策划宣传公司的形象、品牌的形象，在各媒体广告里如：广播电台、报刊杂志等，使我们公司的知名度在太原市场上渐渐被客户所认识。

部门全体员工累计发短信三万余条。团队建设方面，制定了详细的销售人员考核标准、销售部运行制度、工作流程、团队文化等。这是我认为我们做的比较好的方面，但在其他方面工作中我们做的还有很大的差距。

- 1、销售人员工作的积极性不高，缺乏主动性，懒散，也就是常说的要性不强。
- 2、对客户关系维护很差。客户留资率、基盘客户、回访量太少。一个月的时间里，总共八个销售顾问一天拜访的客户量x余个，手中的意向客户平均只有x个。从数字上看客户是非常少的，每次搞活动邀约客户、很不理想。导致有些活动无法进行。
- 3、沟通不够深入。销售人员在与客户沟通的过程中，不能把我们公司产品的情况十分清晰的传达给客户，了解客户的真正想法和意图，对客户提出的一些问题和要求不能做出迅速的反应和正确的处理。在和客户沟通时不知道客户对我们的产品有几分了解或接受到什么程度，在被拒绝之后没有二次追踪是一个致命的失误。
- 4、工作没有一个明确的目标和详细的计划。销售人员没有养成一个工作总结和计划的习惯，销售工作处于放任自流的状态

态，工作时间没有合理的分配，工作局面混乱等各种不良的后果。

5、销售人员的素质形象、业务知识不高。个别业务员的自身素质低下、顽固不化恶习很多、工作责任心和工作计划性不强，业务能力和形象、素质还有待提高。

在接下来的工作计划中下面的几项工作作为主要的工作来做：

- 1、建立一支熟悉业务，高素质高效率而相对稳定的销售团队。
- 2、完善销售制度，建立一套明确系统的管理办法。
- 3、提高人员的素质、业务能力。
- 4、建立新的销售模式与渠道。
- 5、顾全大局服从公司战略。

提高执行力的标准，建立一支好的销售团队与一个好的工作习惯是我们工作的关键。我们销售部在20xx年接下来的工作中有信心，有决心为公司再创新的辉煌！

一、人员没有执行力，先找管理者原因

王经理倍感惭愧，基础工作不扎实，哪来的工作效率呢？每天都是围着销量转，销量围着促销转，有工作无效率，忙到最后，基础不扎实，哪来的增量空间？到了年底，还是向公司哭诉市场的艰难，任务的艰巨，需要公司的大力支持。

要求员工有执行力，就必须先把自身的执行力树立起来，凡事就怕认真二字，只要自身比员工更认真的去对待每一件事情，员工就不敢不认真的去做事。

二、将合适的人用到合适的位置上

经过仔细的人员分析之后，王经理将业务人员分为类：一类善于攻，一类善于守，一类善于混。有的业务员善于谈客户，与客户打交道如鱼得水，不善于按拜访路线天天铺小店，那就让他去开发特通和团购，管理分销商和二批商，发挥他的长处；有的业务员就善于按着既定的路线拜访拿订单，走店比较仔细，那就让他去巩固开发的结果，每天进行门店的维护工作；有的业务人员成了老油条，没有什么突出的光点，大错误不犯，小错误不断，每天混日子，市场和业务都很熟，就是没有主动性，淘汰掉有点可惜，毕竟培养了很长时间，成为业务人员中的“鸡肋”！

善于攻的业务员打头阵，开发弱势渠道的新客户，挖掘特通和团购的潜力，善于守的业务员巩固开发结果，加强维护，提高服务，善于混的业务人员在充分激励的情况下，仍然没有动力，就适时进行淘汰。

一个新的业务组织架构图呈现在王经理脑海里，在新的竞争形式下，将合适的人用到合适的位置上显得尤为重要，只要人员的布局合理，执行力的要求才能达到事半功半的效果。

三、注重教给员工思路而不是方法

人员的重新布局完成了，王经理又想到了一个问题：为什么每天都那么累呢？总有解决不完的事情，有些事情很简单，稍动脑筋就能想出解决的办法，而业务人员却不愿意去多想，总是想到有事找领导。

在管理中存在这样的情况，有的领导什么都不会告诉你，只会要结果，有的领导却告诉的太多了，搞的下属凡事不敢私下结论，对领导的依赖性过强。王经理反思了一下，确实如此，每天晨会，只要有一个业务人员带头，其它业务就会随声附和，鸡毛蒜皮的小事也要提出来，让领导给予解决，如

果能把领导当场问住，业务人员就会暗自窃喜，如果领导把所有的问题都给出答案，业务人员就养成了惰性，工作整天围着领导转，凡事都找领导解决，自己也不用动脑了，真正成了领导的千里眼、顺风耳。

凡事不要急于给出答案，而是反问员工应该怎么办？对路的解决办法，充分肯定并授权执行，鼓励员工积极思考，不对路的解决办法，引导员工的思考方式，从思路上去纠正员工，一定要在最后一刻给予员工解决办法，既充分调动员工的潜能，又将事态尽在掌控中。

随着工作的深入，我接触到了许多新的事物，也遇到了许多新的问题，而这些新的经历对于我来说都是一段新的磨练历程。回顾整个十一月，我学会了很多：在遇见困难时，我学会了从容不迫地去面对；在遇到挫折的时候，我学会了去坚强地抬头；在重复而又单调的工作背后，我学会了思考和总结；在公司形象受到破坏的时候，我学会了如何去维护；在被客户误解的时候，我学会了如何去沟通与交流。

以上是我在工作方面取得略微突破的地方，但这种突破并不意味着我就能够做好工作，在接下来的工作中我会继续完善自己，在失败中不断总结经验和吸取教训；在和同事配合工作过程中学习他们先进的工作方法和理念；在沟通和交流过程中学会谅解他人。

现将十一月份工作总结作如下汇报：

一、工作方面：

- 1、做好基本资料的整理，及时向工厂反映客户的情况、向工厂反映客户的信息；
- 2、是做好订单跟踪：在下订单后要确认工厂是否排单，了解订单产品的生产进程，确定产品是否能够按期发货，最后还要确定客户是否准时收到我司产品；
- 3、是货款回笼，与客户确认对帐清单并确认回传，及时将开票资

料寄到财务处，做好开票的事项，最后确认客户财务收到税票并要求及时安排;4、维护老客户，保持经常与老客户联系，了解客户对产品需求的最新动向。另外要向客户推出公司最新产品，确定客户是否有需要。

二、工作中存在的问题

1、货期协调能力不够强，一些货期比较急的货经常不能很好地满足客户的需求，货期一退再推，有些产品甚至要二十多天才能完成。这种情况导致了部分客户的抱怨。工作的条理性不够，在工作中经常会出现一些错误;对时间的分配和利用不够合理，使工作的效率大大地降低;不能很好地区分工作内容的主次性，从而影响了工作的整体进程。

2、由于自身产品知识的缺乏和业务水平的局限，在与客户的沟通交流过程中不能很好地说服客户。这一方面我还需要继续学习去完善自身的产品知识和提高业务水平。

3、产品质量问题在大货生产中是很难避免的，但是所有人都希望降低产品质量问题的发生率。据统计，上个月客户投诉我司产品存在质量问题的案例达十几起。举两个案例:邦威(盛丰)h0710136单撞钉，因为底钉在实际大货生产过程中不够锋利、穿透力不够强，导致客户在装钉过程中出现大量底钉打歪、打断、变形情况。这给客户带来了一定的损失，经过协调，客户要求我司尽快补回损耗的底钉1000粒;邦威(圣隆)h0710052单的工字扣，客户投诉我公司产品存在严重的质量问题，一个工字扣同时出现几种质量问题:掉漆、钮面变形、颜色不统一。

这使我们和客户的沟通出现空前的尴尬场面。客户对我们的产品质量表示怀疑，也对我们的态度表示怀疑。他们觉得我们没有一点诚意。后来我们工厂采取了相应的措施解决了此次质量问题。但是之前糟糕的质量问题给客户带去了非常不好的影象对我们的信任度和满意度都大幅度降低。

对于产品质量问题我觉得它是客观存在的，如果要求工厂生产的大货不发生质量问题，那时不现实的也是一种幼稚的想法。容忍一定限度的质量问题是每个业务员所必须做到的，如果一味地去埋怨工厂，只会让事情变得更加糟糕。如果说有什么可以弥补质量问题，那就是我们的态度。一旦发生质量问题我们就应该及时有效地去挽回损失和客户对我们的信任，拿出我们的诚意寻找并承认自己的过失之处，这才是首先要做的事情。

三、自我剖析

在心态方面，我存在两个问题：一是急躁心理、二是责任分散。我还需要进一步去调整和改变。

在紧张的工作中会经常产生急躁的心理状态，我曾尝试着去缓解这种状态，但是效果并不好。心理学解释导致急躁的心理有许多因素：工作环境、自身素质、生活习惯、工作方法等等，而我认为调整急躁的心理状态还需要从自己的生活习惯和工作方法做起，因为工作环境是客观的，而提高自身素质特别是心理方面的素质更不是一朝一夕的事情，现在我能把握的就是调整自己的工作方法和自己的生活习惯。

责任分散是为了提高工作效率的一种重要手段，但是工作分散心理却有着它消极的一面，当一件事情的责任被多个人分担后，没有人认为这件事是自己的事情，久而久之便没有人会去刻意关注这件事，在我身边我能感受到它是存在的。我想克服这种心理的最佳方法就是培养和加强自身的团队合作精神。时刻都要把自己摆在一个团体的位置里，因为这里没有我只有我们。

四、下月规划

- 1、维护老客户：主要是订单跟踪，确保森马巴拉的大货能够准时出厂。做好森马巴拉秋季打样工作。

2、做好货款回笼，上个月我在这一方面做得不好，被人敷衍的感受实在不好受，从现在开始要多长一个心眼，俗话说：口说无凭，什么事情都要确认才行。

3、对于新客户，一定要完全按照合同上的规范行事。尽快地获得新客户对我们的信任和支持。

4、坚持学习产品知识和提高自身的业务水平，事物都是在时刻变化的，我需要不断补充新的知识来充实自己。坚持多出去走走，保持经常与客户的有效沟通和交流，真正了解客户需要什么产品。

以上是我十一月份工作总结，不足之处还请领导多多指点和批评。

销售是指实现企业生产成果的活动，是服务于客户的一场活动。下面是的销售团队工作总结，希望对大家有帮助！销售团队工作总结篇1 每一个销售人员的实践中都隐藏着很多经验教训，但让他们在日常业务工作中整理、加工和传递自己的经验，是不太容易的。这个过程不会自然发生，需要有效的管理。

任何组织都存在一个经验的自然传播过程，上下级之间的工作指导，师傅与徒弟的传帮带，年终或季度总结会上的回顾，同事之间平时的聊天，同一个项目组在工作配合时的互相学习等，都会把好的经验传播开。

发现和收集经验

实际上，在每一个团队中，每一个销售人员的实践中都隐藏着很多经验教训，但通常是分散的，不成系统。让他们在日常业务工作中整理、加工和传递自己的经验，是不太容易的。这个过程不会自然发生，需要有效的管理，要赋予每个团队和每个人员以承担这项责任的意愿和能力。

具体方法就是对日常的销售会议制度和日报制度进行改造。

改造日常销售会议制度的要点

通过销售会议弄清楚：

哪些经验对销售人员最有价值？

业绩好的团队与差的团队，其行为和能力差异何在？

销售人员当天处理的最大问题是什么？

他们在业务工作中感觉最吃力的是什么？

他们在工作中最欠缺的能力是什么？

从自身和团队的角度，业绩提高的障碍是什么？

改造日报制度的要点

让销售人员接受这样一个基本理念：要使上司的决策有助于销售业务的展开和业绩提升，他必须向上司贡献自己掌握的信息、知识、经验、对策和信念。他必须时时问自己：应该报告一些什么，才能让上司做出正确的决策。

同时，依靠制度性规范约束销售人员，按照规定的要求做出报告：

如果需要寻找系统思考问题和综合解决问题的经验典范，就要找到最优秀的团队和最优秀的销售人员，追踪业绩最好的团队，追踪最成功的案例。

因此，日常销售会议制度的重点是：关注优秀的市场和优秀的团队，关注成功的典型案例。日报制度的重点是：关注所有团队、全部销售人员，关注他们每天的具体业务工作。

提炼和总结经验

二是提炼出解决“关键过程以及难点”的有效办法，主要表现为个人的独到经验。

完整案例提炼法

要提炼完整案例，就需要在每项重要任务或者关键活动之后，进行回顾总结—无论成功还是失败。而且，必须以故事的方式进行总结，使之富有感染力，易于接受。

这些经验案例中包含着创新的方法、有效的谈判技巧、团队的良好合作、对市场的独到理解、思路复杂而操作简单的方案等，都需要演绎成故事，不仅要经常被讨论、学习和思考，而且要被口头传播给新员工。

演绎成故事并不需要夸张，而是把经验发生的前因后果交代清楚。在陈述事实之外，多去关注当事人的想法和思维过程，强调达成目标的阶段、困难和方法。像传诵英雄事迹一样去重视这些最佳实践，这样经验才更容易传播。销售人员也因为感觉被关注、被依靠、被认同，而更有成就感和归属感。

总结案例时，容易产生的误区是：当面交流起来很好的经验一旦变成纸上的，大部分信息就被遗漏，活生生的事例变成死板的文字。我们需要的经验，变成文字后往往只是一些信息。那些让人豁然开朗、激动人心的东西再也找不出来，经验复制就会变成形式主义，毫无价值。

要避免这个问题，重点案例一定要讲清楚来龙去脉，与其给团队员工提供10个简单故事，不如把一两个案例阐述透彻。真正产生价值、达到复制团队效果的经验案例不是普遍性的原则，而是具体的做法，是事情发生的过程，是经验教训。

这就需要企业安排专门的人员，比如人力资源部的培训部门，

跟踪重点案例的采集，而不是让销售人员自己总结——他们往往没有精力，也没有专长去用文字阐述一个完整的过程。

有效的做法是：让有营销工作经验的培训部专门人员，按照一个完整的逻辑结构，采访每一个重要的当事人，详细记录每一个重要的细节。案例总结过程就是一个研究的过程。

个人经验提炼法

总结日常业务工作的经验，是每个优秀业务员必须养成的良好习惯，这种制度在大多数企业都被使用过，但做得好的很少。大多数时候都会走样，变成应付上司的任务，或变成不认真填，或者确实不知道怎么填写；报表反馈的信息没有人去关注，提出的困难没有人去帮助——本来还有一部分人在认真填写，因为管理者不关注，逐渐地也丧失了积极性。

如何避免这种形式主义，让销售人员养成反思和总结的习惯，不是靠几张表格可以实现的，必须通过会议和讨论等方式，围绕他们日常工作流程上的要点和难点来总结，帮助他们深入剖析业务过程，关注那些花费他们大量精力、让他们头疼、又能让他们一讨论就兴奋的事，让他们体会到通过反思和讨论找到成长的兴奋感。

关键过程和难点上的经验，可以从每周总结“三点经验”和“三点教训”做起。

1. 总结。

把每个人的经验教训拿出来讨论，每次指定2~3人，不仅把三点经验和三点教训说出来，更要回顾事情发生的过程，回到事情的目的、计划和实际的进展上。

不管是经验还是教训，都要多问为什么。主管上级要指导帮助，提出具体改进建议，让当事人体会到反思和总结的价值，

最终让其进入反思角色，养成反思习惯。

如果每周总结太频繁，也可以在完成一项工作后总结。尤其是团队协作的活动中，小而简单的事可以少花时间，比如一小时；大而复杂的活动结束后，就是花上半天或一天的时间来总结，也是值得的。

2. 汇总。

三点经验和三点教训汇总起来，就是关键过程的操作指南，是难点问题的改进办法，是销售人员能力提升的经验点。

汇总要从基层团队开始，从5~8个人独立的行动团队开始，比如一个项目组，或一个地市业务团队。汇总时不需要掺杂个人意见，录入电脑并按照要求归类即可。

然后以分公司或业务部门为单位，进行第二次汇总，这时候就需要总结提炼而不仅仅是汇总。按照专题和重要顺序整理好，从中发现可以进一步挖掘总结的经验亮点，总部可以围绕这些亮点进一步编写专题性的案例。

所有的经验和教训到公司总部再进行第三次汇总，根据实际运作的成效，一般在第二天就可以下发到各分公司供学习参考。

提示：团队经验总结提炼能否执行到位的关键

基层团队和营销人员的经验能否转变为原始信息，取决于团队经理能不能让他们把有效的信息表达出来。

为让基层重视，可以把经验总结作为基层团队经理和分公司经理的考核指标。基层团队经理由他的直接上级评价，分公司由总部的培训部门评价，评价的依据就是信息反馈的情况。

同时，为了鼓励这种行为，公司可以设定专项奖励基金，分季度或者年度评寻“团队经验传播最佳实践奖”。销售团队工作总结篇2 团队，即是介于组织与团体之间目前最流行的一种合作方式。其精髓是沟通、分工、合作、共同进步，以形成一个目标明确、有战斗力的团队。由于中国市场各个行业的不断整合，行业前列的集团公司在全国各地都建立销售分公司和营销中心，这驻外销售队伍的建设和管理成了大家都关注的问题。

目前，由于营销工作的特殊性和驻外销售队伍的团队建设没有很好地执行，区域市场内的业务工作，还是停留在“单打独斗”的层面上，团队合作失去了意义，甚至出现的1+1 < 2情况。很荣幸我在聚成参加了销售团队建设与管理培训，通过对团队核心、建设内容与过程、工作方式与结果的认识，我对团队的理解更为深刻。一个优秀的团队，它至少应具备3个条件：1、优秀的核心；2、制度完善；3、团队文化。现在，我们就一同分享我对“营销团队建设与管理”的理解。

一、队长领导

无论怎样，任何组织模式都需要以领导核心。领导与被领导之间的区别是领导可以创造一个良好的工作环境，带领大家走向成功。在营销团队的领导核心选择上要求更严格，因为团队核心的工作和领导风格将决定团队建设方向。另外，在营销团队的管理中，很多是体现合作协调的管理，而不是行政管理。

1、树立核心形象与威信

很明显，公司任命的区域市场负责人就是团队的领导核心。任命的依据是这个人的历史业绩，也可以理解为他的业务能力。有了业绩和能力，下一步就是把业绩与能力升华为威信。把你的工作经验传授给你的手下，尤其时那些业务新手。假如你的手下把你当作教练，他没有理由不尊重和接受你的指

导。销售工作客户对业务员的抱怨是常常遇到的，这可能是工作做得不到位，或者是客户无理取闹。这时是你树立威信的好时机，去承担你手下可以原谅的失误和客户的抱怨。可在实际工作中，就有很多区域负责人在接到客户的抱怨时，不加思考地顺着客户的抱怨来责怪自己的手下。这是非常失误的。在工作中承担更多的责任，有利于你树立威信。

2、创造一个良好的沟通环境

a□领导核心官僚化，做事武断，认为自己总是对的。这种情况一般出现在业务能力比较强的领导核心身上。具体表现是团队成员对领导人的称呼上，假如只有5个人的团队，成员对领导的称呼是什么“经理”、“主任”之类的。我敢肯定这个团队的沟通不是很顺畅，称“领导”、“老大”次之，最好就是互相称姓名。我这里有一个大家都熟悉的例子，“联想”公司老总杨元庆，为了更好地与“联想”的员工沟通，要求每一个员工不要称呼他老总，统一叫他的名字“元庆”。可想而知“联想”的沟通会怎样顺畅。当然，我并不是要求每一个团队都必须这样，可以根据你公司的企业文化和工作方式来决定这称呼。

b□建立沟通平台，一般销售工作有很多的例会，可以通过这种会议来进行很好的沟通。本人建议在销售会议中不仅仅是寻找市场出现的问题，还要多一些表扬与肯定的声音。另外，还可以每月约定时间来单独交流。听听团队成员的想法。

c□多一些集体活动，很多外企在这方面做得很好。一方面可以加强员工的归属感，另一方面可以加深相互间的了解。这也是团队文化建设的一个重要内容。

3、合理分工各尽其才

在营销行业里流行着这么一句话；只有优秀的团队，没有优秀的个人。而我的理解是：优秀的团队里，每个一人都优秀。

经过20多年的市场经济，很多行业都进入了相对的品牌消费时代，也就是说营销工作主要是在终端市场的精耕细作——勤。在大的营销规划方面都有公司总部营销高层的工作指引。这也是营销由“营销英雄”时代进入“制度模式”时代的标志。在这种情况下，团队领导的日常工作就是对区域市场的销售任务进行规划、指导、监督。但要发挥团队每一个成员的潜力体现到团队合作的高度，是一件不容易的事情。一般来说，区域细分操作、分品类是目前比较流行的两种分工模式。但这不能发挥个人的特点，最好的方式就是“纵横分工”，即是在区域细分、分品类的基础上，根据个人的业务特长而进行跨区域、跨品类合作。比如现场促销活动、客户人员培训、销售数据整理等。这就需要团队领导了解队员的特长，协调好队员的工作，以充分各自的才能。

二、制度建设与执行

无规矩不成方圆，制度的建设可以规范团队的工作开展，以形成一个共同的工作目标。制度的制定需要团队的共同讨论，而不是团队领导自己决定。它的内容包括：日常考勤制度、会议制度、各种台帐制度和激励制度。而且是可以执行的。我了解到有这么一个营销中心，它的日常工作要求每天(冬季)早上8：30准时到办公室，制定的依据是公司总部要求早上7：00起床，7：30晨读。我认为这是很难执行的，也是没有必要的。要知道营销工作是介于体力劳动和智力劳动之间的工作。不要说遇到出差的情况，就是前一晚的业务应酬，就不能保证这个工作时间。可想而知这个制度的执行结果是什么。在这里我并不是说早上8：30上班是一个错误，而是说明制度的可执行性。

在这里我阐述一下各种制度的目的和内容：

- 1、考勤制度，目的是了保证工作时间。内容包括办公室考勤与出差考勤。

2、会议制度，目的是讨论解决工作中的问题和提供学习的平台。内容是周例会、月例会、公司例会。3、台帐制度，目的是对工作的监督与跟踪。内容是工作计划、工作日记和其他与销售工作相关的台帐。

4、激励制度，目的是保持团队的工作热情。内容有正负激励之分，正激励一般有：公司高层的表扬与肯定；经济奖励；提升奖励以及公费旅游等。

三、团队文化建设

俗话说：态度决定人生的成功高度，而团队文化就像这人生的“态度”，它决定团队效力是否1+1 > 2。团队文化是对公司的企业文化和发展战略认同的前提下，形成一种积极、易沟通、学习的精神状态。团队文化的外在表现是团队有共同的工作目标、集体活动开展情况以及学习制度的执行情况。共同的工作目标是指团队全体成员愿意把自己的才能奉献给团队，以争取取得良好的业绩。

而集体活动的开展可能让许多的销售经理忘记了，这是可以理解的，总部给你高薪是有高要求的。但这集体活动是团队文化建设的重要内容，我们不可偏废。其实这集体活动的开展并不是很难，在每次例会后举行一场足球赛、篮球赛并不是过分的要求。或者一次ok□一次晨跑也是好的。但很多的团队领导宁愿跟商家喝到胃出血都不会组织一次集体活动。学习也是团队文化建设的重要内容，共同学习，共同进步。学习公司的销售政策、学习新品知识、学习彼此优势等。只有学习型的团队才能取得好的业绩。，因为学习的态度反映团队的精神面貌，是团队工作技能的保证，是沟通的需要。

四、个人与团队共同进步

不想做将军的士兵不是好士兵。做销售的人都是生意人，不可否认加薪或者升职是工作的动力之一。一个优秀的团队，

应给队员提供个人的发展平台。合理的人员流动，是非常必要的。从另一个方面看，业务工作有强烈的态度需求，在一个地方工作久了，换一个工作区域未尝不是一个让激情再次燃烧的方法。假如，在你的团队有优秀的人才，团队就应给他激励的考核。在这个时候，团队的领导就应该向公司推荐人才，并给予培训指导。一个优秀的团队应是个人与团队共同进步，个人在团队工作中，应把自己的职业规划跟团队业绩相结合。

1、加强营销团队领导力建设。

组建一支全新的、具有全面组织能力的领导班子，积极开展标杆企业和销售标兵学习交流，做好周例会、月总结大会部署工作，做好医院部、商务部及综合办公室全员绩效计划、宣传和推动工作。

2、建立统一规范的企业文化体系，加强团队文化建设

团队目标与团队文化建设是团队建设的两大基石。优秀的团队文化是成功的基础。利用报纸、例会等宣传途径对营销人员宣贯企业发展、整合机制要求、解读华润文化，推行职位体系建设理念。

3、加强区域团队建设

区域营销团队的建设和管理是最基础的业务工作，是决定区域市场营销成效好坏的关键因素。因此，区域营销主管要善于整合人力资源，能够知人善任，重视并强化团队的系统化建设与管理，用训练有素的理念和方式来培养员工持续创业的敬业精神，加强系统化的区域团队建设，创造性地开展组建队伍、系统培训、人员配置、制定规则、建立共识等工作。加强营销团队内部规章制度、工作流程建设，引导团队成员彼此协作，更高效地做好营销各个环节工作，从而保证高效的团队执行力。把建立共识放在团队建设阶段的首要地位，

建设共同的理念、信念、精神和目标，这是营销团队的魂魄，激发区域营销团队成员的使命感、责任感，增强营销团队的凝聚力和感召力。

4、加强团队日常管理

为稳定区域营销团队，区域营销主管应该对团队成员日常工作表现进行公平、合理的评估，严格执行目标管理、费用管理、报表管理、例会管理、汇报管理等，建立包括直接下级、同级甚至客户的评估意见在内的、客观公正的、可量化的绩效考核指标体系。根据考评结果，及时对团队成员进行奖励与惩处，营造奖惩分明、优胜劣汰的团队组织氛围，确保营销团队旺盛的战斗力和战斗力。

一、销售情况 我们公司在xx等展览会和xx等专业杂志推广后，我公司的xx牌产品已有一定的知名度，国内外的客户对我们的产品都有了一定的认识和了解。老板给销售部定下xxx万元的销售额，我们销售部完成了月累计销售总额xxx万元，产销率xx%□货款回收率xx%□

二、加强业务培训，提高综合素质

产品销售部肩负的是公司全部产品的销售，责任之重大、任务之艰巨，可想而知。建立一支能征善战的高素质的销售队伍对完成公司年度销售任务至关重要。“工欲善其事，必先利其器”，本着提高销售人员综合业务素质这一目标，销售部全体人员必须开展职业技能培训，使销售业务知识得以进一步提高。

三、构建营销网络，培育销售典型

xxx是我公司产品销售部工作的重点，销售形势的好坏将直接影响公司经济效益的高低。一年来，产品销售部坚持巩固老市尝培育新市尝发展市场空间、挖掘潜在市场，利用我公司

的品牌度带动产品销售，建成了以xx本地为主体，辐射全省乃至全国的销售网络格局。

四、关注行业动态，把握市场信息 随着电子产品行业之间日趋严酷的市场竞争局面，信息在市场营销过程中所起的作用越来越重要，信息就是效益。销售部密切关注市场动态，把握商机，向信息要效益，并把市场调研和信息的收集、分析、整理工作制度化、规范化、经常化。产品销售部通过市场调查、业务洽谈、报刊杂志、行业协会以及计算机网络等方式与途径建立了稳定可靠的信息渠道，密切关注行业发展趋势；建立客户档案、厂家档案，努力作好基础信息的收集；要根据市场情况积极派驻业务人员对国内各销售市场动态跟踪把握。

销售部门群体成员有信心在接下来的工作中做得更好，请公司拭目以待!销售团队工作总结篇5 在20xx过去的三月份中销售部通过努力的工作，也取得了一点收获，现对销售部的工作做一下总结。

20xx年开始当中，学习、制定销售各环节话术，公司产品的核心竞争优势，和市场部共同策划宣传公司的形象、品牌的形象，在各媒体广告里如：广播电台、报刊杂志等，使我们公司的知名度在太原市场上渐渐被客户所认识。

部门全体员工累计发短信三万余条。团队建设方面，制定了详细的销售人员考核标准、销售部运行制度、工作流程、团队文化等。这是我认为我们做的比较好的方面，但在其他方面工作中我们做的还有很大的差距。

1、销售人员工作的积极性不高，缺乏主动性，懒散，也就是常说的要性不强。

2、对客户关系维护很差。客户留资率、基盘客户、回访量太少。一个月的时间里，总共八个销售顾问一天拜访的客户量x余个，手中的意向客户平均只有x个。从数字上看客户是非常

少的，每次搞活动邀约客户、很不理想。导致有些活动无法进行。

3、沟通不够深入。销售人员在与客户沟通的过程中，不能把我们公司产品情况十分清晰的传达给客户，了解客户的真正想法和意图，对客户提出的一些问题和要求不能做出迅速的反应和正确的处理。在和客户沟通时不知道客户对我们的产品有几分了解或接受到什么程度，在被拒绝之后没有二次追踪是一个致命的失误。

4、工作没有一个明确的目标和详细的计划。销售人员没有养成一个工作总结和计划的习惯，销售工作处于放任自流的状态，工作时间没有合理的分配，工作局面混乱等各种不良的后果。

5、销售人员的素质形象、业务知识不高。个别业务员的自身素质低下、顽固不化恶习很多、工作责任心和工作计划性不强，业务能力和形象、素质还有待提高。

在接下来的工作计划中下面的几项工作作为主要的工作来做：

- 1、建立一支熟悉业务，高素质高效率而相对稳定的销售团队。
- 2、完善销售制度，建立一套明确系统的管理办法。
- 3、提高人员的素质、业务能力。
- 4、建立新的销售模式与渠道。
- 5、顾全大局服从公司战略。

王经理倍感惭愧，基础工作不扎实，哪来的工作效率呢？每天都是围着销量转，销量围着促销转，有工作无效率，忙到最后，基础不扎实，哪来的增量空间？到了年底，还是向公司哭

诉市场的艰难，任务的艰巨，需要公司的大力支持。

要求员工有执行力，就必须先把自身的执行力树立起来，凡事就怕认真二字，只要自身比员工更认真的去对待每一件事情，员工就不敢不认真的去做事。

二、将合适的人用到合适的位置上

经过仔细的人员分析之后，王经理将业务人员分为类：一类善于攻，一类善于守，一类善于混。有的业务员善于谈客户，与客户打交道如鱼得水，不善于按拜访路线天天铺小店，那就让他去开发特通和团购，管理分销商和二批商，发挥他的长处；有的业务员就善于按着既定的路线拜访拿订单，走店比较仔细，那就让他去巩固开发的结果，每天进行门店的维护工作；有的业务人员成了老油条，没有什么突出的光点，大错误不犯，小错误不断，每天混日子，市场和业务都很熟，就是没有主动性，淘汰掉有点可惜，毕竟培养了很长时间，成为业务人员中的“鸡肋”！

善于攻的业务员打头阵，开发弱势渠道的新客户，挖掘特通和团购的潜力，善于守的业务员巩固开发结果，加强维护，提高服务，善于混的业务人员在充分激励的情况下，仍然没有动力，就适时进行淘汰。

一个新的业务组织架构图呈现在王经理脑海里，在新的竞争形式下，将合适的人用到合适的位置上显得尤为重要，只要人员的布局合理，执行力的要求才能达到事半功半的效果。

三、注重教给员工思路而不是方法

人员的重新布局完成了，王经理又想到了一个问题：为什么每天都那么累呢？总有解决不完的事情，有些事情很简单，稍动脑筋就能想出解决的办法，而业务人员却不愿意去多想，总是想到有事找领导。

在管理中存在这样的情况，有的领导什么都不会告诉你，只会要结果，有的领导却告诉的太多了，搞的下属凡事不敢私下结论，对领导的依赖性过强。王经理反思了一下，确实如此，每天晨会，只要有一个业务人员带头，其它业务就会随声附和，鸡毛蒜皮的小事也要提出来，让领导给予解决，如果能把领导当场问住，业务人员就会暗自窃喜，如果领导把所有的问题都给出答案，业务人员就养成了惰性，工作整天围着领导转，凡事都找领导解决，自己也不用动脑了，真正成了领导的千里眼、顺风耳。

凡事不要急于给出答案，而是反问员工应该怎么办？对路的解决办法，充分肯定并授权执行，鼓励员工积极思考，不对路的解决办法，引导员工的思考方式，从思路上去纠正员工，一定要在最后一刻给予员工解决办法，既充分调动员工的潜能，又将事态尽在掌控中。

团队工作总结感言篇三

20__年对于我来讲是成长的一年、奋斗的一年、学习的一年、是感恩的一年。感谢接纳我工作的公司，感谢敦敦教诲的领导，感谢团结上进的同事帮助鼓励，感谢在我沮丧时鼓励我给我打气相信我的朋友，感谢那些给我微笑，接纳我的人，因为他们的帮助、认可、信任、鼓励才能使我更加乐于我的工作，更加热爱我的工作。

销售是一个竞争非常大的行业，也是最能锻炼人的行业。刚开始工作的前一个月真的很没有信心，业绩没有上升，我除了天天的拜访和宣传，我不知道我还能从哪方面进行努力，两个月过去的时候，我已经不能说是一名新员工，市场我已经慢慢熟悉了，跟大部分的客户应该也算是熟悉了，可是月底销售总结的时候，我傻眼了。那个时候的夜晚总是让人难以入眠，躺在床上，关着灯，眼睛睁开着，看着由外渗入的一点微弱的光，怎么也没有睡意，脑子里都在想，明天该做什么，要见什么人，跟他们聊什么，希望得到什么样的结果，

每晚都在想的问题，天天都照着做。可我心里是没底的，不知道这样下去成绩是否能上升。假如三个月试用期后我达不到公司的要求，我将如何？面对眼前的市场，我也没有信心了。但我还是希望在我的努力下，希望能有稍好的成绩，能让我继续这份工作。

就这样生活还在一如既往的发生变故，而唯一不能变的就是自己对工作的态度，不管怎么样，每个工作日都容不得半点偷懒半点松懈，因为竞争无处不在，竞争者只要看见有一个空子，就一定会手插进来扰乱你的平衡，当然没有竞争就没有动力，就没有市场。

不管明天迎接的是什麼，统统接招，积极应战。

本人20__年的计划如下：

对于老客户，和固定客户，要经常保持联系，在有时间有条件的情况下，送一些小礼物或宴请客户，好稳定与客户关系。

在拥有老客户的同时还要不断从各种媒体获得更多客户信息。

要有好业绩就得加强业务学习，开拓视野，丰富知识，采取多样化形式，把学业务与交流技能相结合。

一周一小结，每月一大结，看看有哪些工作上的失误，及时改正下次不要再犯。

见客户之前要多了解客户的状态和需求，再做好准备工作才有可能不会丢失这个客户。

对客户不能有隐瞒和欺骗，这样不会有忠诚的客户。在有些问题上你和客户是一直的。

要不断加强业务方面的学习，多看书，上网查阅相关资料，

与同行们交流，向他们学习更好的方式方法。对所有客户的工作态度都要一样，但不能太低三下气。给客户一好印象，为公司树立更好的形象。客户遇到问题，不能置之不理一定要尽全力帮助他们解决。

团队工作总结感言篇四

一、凝聚人心，铸就一支高素质的队伍

思想是行动的指南。人心涣散将会一事无成。营业部主任室一班人深刻认识到这一点，因此，我们将凝聚人心放在突出的位置。

1、率先垂范，正人先正己主任室一班人以身作则，加强学习，做学习典型的倡导者、组织者，更是实践者。为人师表，清正廉洁，以俭养德，以自己品质来影响每一位员工。在工作中始终坚持公平、公正原则、不搞亲疏、不拉帮结派、做到一碗水端平。鼓励员工多提意见，只要是合理的就采纳。充分调动员工参与的积极性。在业绩分配的敏感问题上，实行公开化，增强透明度。确保每位员工看到放心、拿到舒心。

2、充分发挥党员的模范带头作用营业部现有员工__名，其中党员__人。党员在群众中的作用在营业部显得尤为重要。营业部党支部围绕支行所下达目标任务进行剖析，统一认识确保每一位党员就是一支标杆，充分发挥基层党支部的战斗堡垒作用。在党员发挥战斗模范作用下，积极培养后备力量，吸收优秀员工向组织靠拢。

二、服务创优、运筹制胜千里

服务创新是银行工作永恒的主题，只有加强服务才能赢得市场、才能创效益。营业部主任室一班人响应市分行和__市国家行政机关的号召，积极投入到创建“文明诚信”窗口的活动中，将营业部服务水平上升一个新台阶。我部先进做

法，__和《__日报》已作了相关报道。

1、抓好员工职业道德教育主任室以创建“文明窗口”为契机，经常性组织员工学习《__银行员工基本素养和服务行为规范》、《__银行营业规范化服务标准》、等规章制度，不断规范员工的服务言行，促使员工严格遵守“八要、九不、十做到”，真正把客户当衣食父母，倡导“用心”服务，把顾客当亲戚、当朋友。员工__在柜面服务中，能够标准使用“三声、两站、一微笑”，多次在市分行明查暗访中受到表彰。

2、抓好考核激励机制一是建立员工优质文明服务奖罚档案，将员工服务表现列入年度评优评选等考核内容，增强了员工忧患意识，提高员工的服务自觉性；二是建立服务质量与业务量挂钩的考核机制，营造“多干多得，少干少得”的公平竞争机制，形成了全行员工“争干”、“抢干”业务的良好局面。三是建立各网点、客户经理、客户的评议机制。由网点负责人评议管库、提解员，客户、客户经理评议柜面接柜人员，从会计接柜、出纳接柜、管库提解员中各评选一名服务先进，按季给予奖励。四是设立了优质文明服务奖励基金，表彰先进，鞭策落后。

三、求真务实、勇拓市场

“发展才是硬道理”。没有市场的发展一切将无从谈起。年初，主任室根据支行市场为导向，以服务为手段，以客户为中心的精神，结合营业部具体情况，确立了向市场要存款、向他行存款挖存款的工作思路。锁定目标，不达目的不罢休。

1、全面理顺营业部开户单位状况建立大户台帐，定期走访。现代银行的竞争是产品与服务的竞争。营业部根据不同的客户推行个性化服务，对__医院、__公司、__等大客户继续实行上门服务，向结算频繁单位推荐我行网上银行快捷的结算方式。目前，已开立网上银行__户。

2、拼服务、情胜一筹__管理公司是我x月份争取过来的一家客户。作为一名银行人员要有一种职业的敏感性，当主任室得知__商人__x等__名老板筹集资金准备__集团产权时，马上多打听并与__等人取得联系，向他们介绍我行的服务和结算优势，用真诚赢得__人的信任□x月x日决定来我部开户，并打入注册资金__万。

团队工作总结感言篇五

201x年即将结束，回顾这一年的工作，我们团队中的每个人都尽自己的努力为销售厅做出贡献，在今年一、二、三季度本销售厅分别获得了销售优质服务奖的二等奖、二等奖和一等奖，这与每个人的辛勤付出是分不开的，为了在今后有更好的发展和进步，现将这一年的工作做一下总结以及对今后的工作要求。

一个目标：

在工作中我们秉着“安全运行、健康发展”的目标，带领员工共同进步，中国发行福彩的宗旨是“扶老、助残、救孤、济困、赈灾”，福彩的产生本来就是善良健康的，我们以从事这样一项工作为荣，福彩的这种深刻内涵更增加了员工的凝聚力及团队意识，鼓舞员工的士气，让员工真正做到快乐生活快乐工作，这是一项对社会有益的事业，我们也要用自己的职业道德让这项事业“安全运行、健康发展”。

两个建设：

一、建设和谐的销售环境

在销售过程中，我们努力营造一种良好的销售环境，不论是销售人员还是购买彩票的民众都能感受到这是一种公益事业，每个人都可以通过购买彩票为生活困苦的人提供帮助，对那

些输钱过多的情绪彩民，我们劝导他们在下注大额前要理性投注。在全体员工的努力下，我们一直维持着一种和谐的销售环境，今后仍将对此不断完善。

二、建设优秀的销售团队

优秀的员工是我们销售厅最宝贵的财富，我们11个人的团队不断创造着良好的销售业绩，在服务上我们都特别注重细节，尽己所能完成好一切销售活动，福利彩票的文化更增加了员工之间的凝聚力及团队意识，每个人都是在快乐中进行工作今后我们仍将保持这种工作态度，全体员工团结一致共创佳绩。

三个创新：

创新是一切事物发展的力量和源泉，在今后的工作中我们必须时刻保持创新精神，在销售过程中懂得创新、在管理过程中勇于创新、在服务上善于创新；有创新才有发展，才能使销售运转不僵化，福利彩票是一项用心用脑的事业，我们必须使这项销售活动充满活力。

中福在线是福彩市场三部管辖的销售厅，中福在线的营运总是以“安全运行”“健康发展”为中心，安全是中福在线的生命基石，健康发展是中福在线的动力源泉。新的一年即将开始，在我们收获工作成果的同时，我们也不忘自己的工作使命，当然在把快乐带给别人的同时自己也会感受到快乐，在销售厅的每个人都对新的一年充满了期待，创建青年文明号销售厅仍将是我们的坐标和方向。