

工作计划里的获奖经历

计划是提高工作与学习效率的一个前提。做好一个完整的工作计划,才能使工作与学习更加有效的快速的完成。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的计划吗?以下是小编收集整理的工作计划书范文,仅供参考,希望能够帮助到大家。

工作计划里的获奖经历篇一

班里突然人声鼎沸,叽叽喳喳的。

“我猜喔喔头是班长!”

“我想竞选学习委员!”

“我想竞选班长!”

“我想竞选班长,因为我认为班长要热爱同学,帮助同学,而我就是最热爱同学,最帮助同学的。”李明同学说完,扬了扬眉毛,得意洋洋的。

“大家安静,我也要竞选班长,因为在班上我学习最好,也是老师最好的小帮手。”王帆同学用对决的眼神望着李明。

这时曾美美大声说:“我要竞选文艺委员,谁都别想跟我争。”曾美美说的脸通红,脖子上的青筋都露出来了。

大家的目光齐刷刷投向曾美美,曾美美马上起身,匆匆跑到讲台上,冲着大家甜甜一笑:“我给大家唱首歌吧,希望大家喜欢。”教室里响起了一阵欢呼声。

“同意!”异口同声的回答让曾美美顺利当上了文艺委员,她对着同学们连连鞠躬,真是一个聪明漂亮又有文艺天份的同学啊!

最后，喔喔头当选了班长，美丫当上了学习委员，班干部竞选终于落下帷幕。

工作计划里的获奖经历篇二

刚刚接触otc市场的一些区域经理经常会出现不知如何在陌生市场开展工作的尴尬局面。其实，只要掌握工作中的一些相应要点，并佐以合适的工作技巧，其所负责的otc市场的业绩就会在短时间内迅速得以提升。下面分几个方面加以介绍，希望能够对那些刚刚荣任区域经理的一线朋友有所帮助。

otc新品上市必须在该市场寻找重点销售店—“旗舰店”。所谓“旗舰店”是指在所有a类店里，根据市场分布区域、交通位置、客流量大小遴选出若干家能够方便各城区消费者购买的“方便店”。比如在北京就需要在东城区、西城区、崇文区、宣武区、朝阳区、海淀区、丰台区等重点城区的繁华街区各选择一家店铺作为自己产品的“旗舰店”。“旗舰店”的作用主要在于能够方便消费者购买，但更重要的是方便终端促销活动。“旗舰店”是开展定期或不定期促销活动的平台依托，平时广告宣传的重点对象，大额回款的主要来源！

有了区域市场“旗舰店”作支撑，此时必须重视区域市场“面”的工作。所谓“面”，是指在区域市场内强化产品的铺货率。足够的市场铺货率可使产品能够与消费者有更多的接触机会，让消费者有足够的消费契机，这样才会带来足够的销售业绩。足够大的“面”是弥补“点”之外的销售空缺的基本保证。点面结合，相得益彰。

能否用最短的时间在新辟市场迅速打开局面，除了“点”、“面”的有机结合之外，更重要的是“人”□otc销售过程中除了区域经理的能力水平必须到位之外，起决定作用的就是otc专员和终端促销人员□otc专员能否在企业规章制度的约束下、在工作中积极发挥主动性和创造性，是能

否“起量”的重要环节。如，能否按计划进行终端拜访、能否处理好低端和高端不同级别的客情关系、能否管理好公司外派的促销人员等工作都十分重要。另外，有些企业在终端设有“短促”或“长促”特殊人员（如坐堂医生或促销员），以便更好地开展终端拦截工作。然而，这些终端促销人员的业务水平、道德水准都将决定“临门一脚”的力度，当然更直接影响到该店的销量和业绩。

终端工作开展的好坏除了“硬终端”建设之外，更重要的是“软终端”中的“挂金”政策的执行力度。目前国内中小广告力度的企业一般给予终端店员返利的比例大约在零售价的10%左右，给予终端派出促销人员1~5%，给予坐堂医生2~10%。当然，一般以上终端促销人员构成都是不并列存在的。能否制定出符合自身品种和本市场实际情况的“返利”政策十分重要，能否很好地将政策贯彻执行下去更为重要。有些企业由于管理方面出现差错，结果终端返利政策不是没有贯彻下去就是“返利”被otc专员截留，结果“返利”成为了“反利”！

区域经理必须具有强烈的时间观念。时间就是成本，任何一项工作都是有时效性的。例如布置给下属的工作一定要有准确严格的时间限制，无论成功与否都必须要求下属按时汇报工作进程，以便及时了解工作进度，做出结论或调整方案。

促销是otc营销中最具魔力的工作环节。一个合格的区域经理必须具有超强的促销策划能力和执行能力。区域经理必须根据该市场实际情况设计出近期、中期及远期促销活动方案，并能够配合总部的企划部和市场部落实或调整促销计划。其中，促销方案的合理性、及时性、可行性、创新性、目的性都是区域经理必须仔细斟酌的。除了促销活动方案的策划以外，区域经理必须甄选出该区域内适合公司产品的有效媒体，根据促销活动的时效性进行不同整合，以降低销售成本，提高促销效率。

售后跟踪服务对当前的每个制药企业都十分重要，引起了业内企业的足够重视。实际上，一些生产适合长期服用产品的企业大多都会设立售后服务部门，如，健康咨询中心、产品专卖店或专科门诊。在竞争日益激烈的今天，如果能够科学有效地设置售后服务平台，那些长期使用公司产品的消费者就会逐渐地依赖你、信任你，并通过口碑传播不断带来新的消费者。因此，设立售后服务部门是很好的企业销售持续发展的操作平台，如果你的产品是适合长期使用的（如糖尿病治疗类产品），你不妨做好售后服务工作，建立有效的操作平台。

制定出科学的、适合本区域市场的管理制度是做好区域经理的“护身符”。但是如何让“护身符”发挥更大的魔力呢？这实际上也比较简单——定期检查市场，不定期抽查市场。任何人如果没有制度对其进行约束，犯错误只是迟早的事。OTC区域经理必须针对自己所在区域反复不断地进行检查。重复检查本身就是使得下属不断提高遵纪守法意识的一种手段，在不断地重复检查的过程中，你的手下就会形成一种“必须按规章制度办事”的惯性思维，一般不会出纰漏，否则就很难说。OTC市场检查一般包括：终端铺货率检查、终端拜访率检查、终端维护情况检查、终端财务检查、媒体投放检查、终端患者档案登记检查、工作计划与总结检查等。

带领团队重在“带心”。能否以身作则，身体力行，起到区域经理的表率作用是做好区域经理的重要条件。

这里更要强调的是下属员工的心态问题。作为区域经理，要经常与大家进行业务和情感上的沟通，要时刻注意到下属的心态变化。要为下属设立近期和远期的职业生涯和奋斗目标，用积极向上的思想不断地感染他，让下属感到在你的带领下会有无限美好的未来。当然，对于那些心境灰暗、缺乏阳光的员工在无论怎样教导和帮助都无法奏效的前提下，要及时将其开除，因为，情绪是会传染的！

以上只不过是做好otc区域经理必须注意的10个要点，如果你是刚刚步入区域经理行列的“新贵”，只要能够按照以上10点去要求自己、不断对照自己的工作，也许你会在短时间内有所提高。当然，要学的知识及需要注意的问题还很多，千万不要浅尝辄止啊！

工作计划里的获奖经历篇三

二零零八年世界华人艺术大赛，荣获四川赛区古筝专业青年a组二等奖

2017年参加云南省古筝协会十周年活动

“永远跟党走”云南省第二届青少年艺术节荣获“云南省优秀指导教师”

现于沁乐古筝私塾翠湖校区、同德校区及云子棋院教授古筝

本人从事古筝教育十余年，教学中亲和力很强，能很快与学生及家长建立良好关系。在教学过程中，从发展心理学来说，学龄前儿童这个阶段的孩子模仿能力较强，让他们跟着老师的动作，比如教他们打简单的拍子及节奏，以兴趣和基础为主，引导孩子演奏方法及技巧，当孩子们理解能力达到一定程度时慢慢加入理论乐理部分，再加以情感辅助效果。

在教学过程中，我也会根据孩子各自的性格特点设计上课的内容，更侧重于学生的基础指法及练习曲；也会与学生共同合作一些小的合奏曲、从而达到让孩子提高兴趣，学会与别人合作，从而达到教学相长。在课后也会引导孩子们学习一些音乐相关的知识，在课堂上会穿插一些音乐相关的故事，推荐一些历史读物，让她们在学习乐曲的过程中学会更好地投入情感及调动情感，让他们深刻体会到乐曲的魅力。

工作计划里的获奖经历篇四

在成长过程中，每个人都会有欢笑，有感动，当然也会有泪水，有悲伤……这些都是人生必不可少的经验，一点一滴都是生命中宝贵的财富，在我的成长过程中，有许多的经历让我深受触动，难以忘怀。但是让我印象最深刻的是第一次骑自行车。

记得我在六岁时，在公园里学习骑自行车，当时我心里十分忐忑，因为我从小四肢就不协调，学习走路都学了好久，更别说骑自行车了。

果然刚上自行车，我就摔了个大跟头。不过幸好我带了护具，所以我没有受伤，紧接着我又摔了好几个大跟头。就当我准备放弃时，爸爸连忙安慰我道：“宝贝，没事，当你要学习新的事物时，总是没有那么容易。必须要吃到一些苦之后，才会尝到甜头。俗话说的好：吃得苦中苦，方为人上人。”我听了爸爸的话之后，深受启发，立刻跑过去把地上的自行车弄了起来。随之我又摔了几个大跟头，但这几次我并没有轻言说放弃。爸爸那句“吃得苦中苦，方为人上人。”在我心中回荡。

经过了几次尝试，我终于进步了不少，至少在自行车上可以坐稳了。渐渐的，爸爸也进入到了我的学习自行车的计划之中。爸爸推着自行车的后座，我的脚将踩踏板不停地往前转，这种感觉真的`棒极了。当我往回看的时候，爸爸已经离我越来越远。但他还是不停地在追赶着我。那时我才发现，原来爸爸早就撒手了，我意识到我做到了，我真的做到了。我停下车，爸爸向我欣慰的笑了，虽然他并没有说什么，但我都明白。

所以说世界上没有困难，只看你会不会解决困难，当你把困难解决之后，那种发自内心的愉悦，让我们体会到努力的美好，这真是一次难忘的经历。

工作计划里的获奖经历篇五

一个人获得的奖励越多那么一定能够说明这个人很有实力吗?不能一味地这么看待,要知道获得的奖励数量和质量是两回事,质量高才能够说明求职者很有实力,否则尽是一些空洞的奖励又有什么作用?通常我们看到大学生最喜欢在简历里乱加奖励,什么优秀学生、优秀班干部、优秀系干部、优秀校干部、某某社团最佳组织者等等,这都是些什么样的奖励了?有些还是自己胡乱捏造的,招聘者只对自己了解的奖励关注,至于那些没有份量或者个人捏造的奖励根本不会引起他们的重视。就说某某社团最佳组织者这种奖励,谁还在乎这样的东西了?为此我们描述简历奖励时需要注意三大问题。

奖励的数量到底应该达到多少?奖励虽然是好东西但是多了就会起到不好的作用,俗话说过犹不及,意思是不管是什么样的东西过度都会带来反作用。要是在简历里放上一二十个奖励,谁有功夫一个个看下去?就算看了能够记住哪个奖励了?好比看了一大堆的姓名一样,本文信息来源于大学生个人简历网。转载请注明。最后你能够记住几个姓名?为此奖励在数量上应该位于六个以内。

奖励有什么特殊性?比如获得全校奖学金的人数有多少个?你得把数量写在后面或者使用百分数的形式,例如:北京某示范大学奖一等奖学金(三人获得),或者(排名前1%获得)。同时建议求职者将重大奖励使用粗体字显示出来,这么大的优势当然要显著地体现出来。而奖励后面的说明文字并不需要加粗,只需对奖励名称这个重点内容加粗即可,因为加粗的东西越少越显得珍贵。