

# 2023年工作总结感言 年终工作总结感言(汇总5篇)

写总结最重要的一点就是要把每一个要点写清楚，写明白，实事求是。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的总结吗？下面是小编整理的个人今后的总结范文，欢迎阅读分享，希望对大家有所帮助。

## 工作总结感言篇一

各位领导、各位同事：

大家好！

一是要在总结成绩的同时“盘点”问题。实事求是是搞好年终总结的重要原则，我们在写总结时，既要对取得的成绩充分肯定，但也不能对成绩过分夸大或任意拔高，更不可用成绩来掩盖问题。只有找出“问题”，才能改进工作，取得进步。

二是要在总结经验教训的基础上“盘点”工作规律。搞年终工作总结的关键是要找到工作中那些带规律性的东西。规律性的东西，不是那些表面现象的罗列和枯燥条文的拼凑，而是通过对以往工作经验的全面分析、研究和概括，提炼出那些具有普遍意义的基本经验、教训和工作方法来，以指导来年工作。

三是要在寻找工作规律的基础上“盘点”来年工作思路。我们工作中普遍存在着重工作计划轻落实的现象，究其原因是计划制定的科学性、可操作性不够，要克服这一现象，更好的实施工作计划，就要在认真总结今年工作规律的基础上，明确来年的工作任务、工作步骤和工作措施等，把“做什么”、“怎么做”、“由谁做”、“做到什么程度”、“什

么时候完成”等落到实处，以增强工作的主动性。

年终总结既体现着工作作风，又是不可或缺的工作方法。在总结工作时，本着实事求是的原则，通过认真细致的“盘点”，既要总结好成功经验，又要分析透彻失误教训，还要理清以后的工作思路，坦率务实，才能更好地凝聚人心，做好下一步工作。

## 工作总结感言篇二

各位领导、各位同事：

大家好！

今年实际完成销售量为5000万，其中一车间球阀2000万，蝶阀1200万，其他1800万，基本完成年初既定目标。球阀常规产品比去年有所下降，偏心半球增长较快，锻钢球阀相比去年有少量增长；但蝶阀销售不够理想（计划是在1500万左右），大口径蝶阀（dn1000以上）销售量很少，软密封蝶阀有少量增幅。总的说来是销售量正常，oem增长较快，但公司自身产品增长不够理想，“双达”品牌增长也不理想。

对于我们生产销售型企业来说，质量和服务就是我们的生命，如果这两方面做不好，企业的发展壮大就是纸上谈兵。

1、质量状况：质量不稳定，退、换货情况较多。如xxx客户的球阀、xxx客户的蝶阀等，发生的质量问题接二连三，客户怨声载道。

2、细节注意不够：如大块焊疤、表面不光洁，油漆颜色出错，发货时手轮落下等等。虽然是小问题却影响了整个产品的质量，并给客户造成很坏的印象。

3、交货不及时：生产周期计划不准，生产调度不当常造成

货期拖延，也有发货人员人为因素造成的交期延迟。

4、 运费问题：关于运费问题客户投诉较多，尤其是老客户，如xxx□xxx□xxx等人都说比别人的要贵，而且同样的货，同样的运输工具，今天和昨天不一样的价。

5、 技术支持问题：客户的问题不回答或者含糊其词，造成客户对公司抱怨和误解□xxx□xxx等人均有提到这类问题。问题不大，但与公司“客户至上”“客户就是上帝”的宗旨不和谐。

6、 报价问题：因公司内部价格体系不完整，所以不同的客户等级无法体现，老客户、大客户体会不到公司的照顾与优惠。

熟练，都能独当一面，而且工作中的问题善于总结、归纳，找到合理的解决方法□xxx在这方面做得尤其突出。各相关部门的配合也日趋顺利，能相互理解和支持。好的方面需要再接再厉，发扬光大，但问题方面也不少。

1、 人员工作热情不高，自主性不强。上班聊天、看电影，打游戏等现象时有发生。究其原因，一是制度监管不力，二则销售人员待遇较低，感觉事情做得不少，但和其他部门相比工资却偏低，导致心理不平衡。

2、 组织纪律意识淡薄，上班迟到、早退现象时有发生。这种情况存在公司各个部门，公司应该有适当的考勤制度，有不良现象发生时不应该仅有部门领导管理，而且公司领导要出面制止。

3、 发货人员的观念问题：发货人员仅仅把发货当做一件单纯任务，以为货物出厂就行，少了为客户服务的理念。其实细节上的用心更能让客户感觉到公司的服务和真诚，比如货物的包装、清晰的标记，及时告知客户货物的重量，到货时

间，为客户尽量把运输费用降低等等。

成品仓库应定时提供报表，告知库存状况以便及时准备货品和告知客户具体生产周期。

5、销售、生产、采购等流程衔接不顺，常有造成交期延误事件且推脱责任，互相指责。

6、技术支持不顺，标书图纸、销售用图纸短缺。

7、部门责任不清，本末倒置，导致销售部人员没有时间主动争取客户。

以上问题只是诸多问题中的一小部分，也是销售过程中时有发生的问题，虽不致于影响公司的根本，但不加以重视，最终可能给公司的未来发展带来重大的损失。

我们##公司经过这两年的发展，已拥有先进的硬件设施，完善的组织结构，生产管理也进步明显，在温州乃至阀门行业都小有名气。应该说，只要我们战略得当，战术得当，用人得当，前景将是非常美好的。

处罚，加班的也没有奖励，那么打不打卡有什么区别？不如不打。又如员工工作怠慢没人批评指正，即使有人提起最后也是不了了只，这是姑息、纵容，长此以往，公司利益必然受损。

过程决定结果，细节决定成败。公司的目标或者一个计划之所以最后出现偏差，往往是在执行的过程中，某些细节执行的不到位所造成。老板们有很多好的想法、方案，有很宏伟的计划，为什么到了最后都没有带来明显的效果？比如说公司年初订的仓库报表，成本核算等，开会时一遍又一遍的说，可就是没有结果，为什么？这就是政令不通，执行力度不够啊。这就是为什么国内企业最近几年都很关注“执行

力”的一个重要原因，执行力从哪里来？过程控制就是一个关键！完整的过程控制分以下四个方面：

1) 工作报告 相关人员和部门定期或不定期向总经理或相关负责人汇报工作，报告进展状况，领导也抽出时间主动了解进展状况，给予工作上指导。

2) 例会 定期的例会可以了解各部门协作情况，可以共同献计献策，并相互沟通。公司的例会太少，尤其是纵向的沟通太少，员工不了解老总们对工作的计划，对自己工作的看法，而老板们也不了解员工的想法，不了解员工的需要。

3) 定期检查 计划或方案执行一段时期后，公司定期检查其执行情况，是否偏离计划，要否调整，并布置下一段时期的工作任务。

4) 公平激励 建立一只和谐的团队，调动员工的积极性、主动性都需要有一个公平的激励机制。否则会造成员工之间产生矛盾，工作之间不配合，上班没有积极性。就我的个人看法，我认为销售部的工资偏低，大环境比较行业内各个阀门厂销售人员的待遇，小环境比较公司内各部门的待遇。虽然销售部各员工做得都很敬业，实际上大家内心都有一些意见。如果公司认为销售部是一个重要的部门，认可销售部员工的辛苦，希望能留住那些能给公司带来利润的销售人员，那么我建议工资还是要有相应调整，毕竟失去一位员工的损失太大了。另外一个方面就是公司管理结构和用人问题。由于公司自身结构的特殊性，人事管理上容易出现越级管理、多头管理和过度管理等现象。越级管理容易造成部门经理威信丧失，积极性丧失，最后是部门内领导与员工不融洽，遇事没人担当责任；多头管理则容易让员工工作无法适从，担心工作失误；过度管理可能造成员工失去创造性，员工对自己不自信，难以培养出独当一面的人才。

以上只是个人之见，不一定都对，但我是真心实意想公司

未来的发展，一心一意想把销售部搞好，为公司也为自己争些体面，请各位老总们斟酌。

初步设想2006年在上一年的基础上增长40%左右，其中一车间蝶阀为1700万左右，球阀2800万左右，其他2500万左右。这一具体目标的制定希望公司老板能结合实际，综合各方面条件和意见制定，并在销售人员中大张旗鼓的提出。为什么要明确的提出销售任务呢？因为明确的销售目标既是公司的阶段性奋斗方向，且又能给销售人员增加压力产生动力。

1、办事处为重点，大客户为中心，在保持合理增幅前提下，重点推广“双达”品牌。长远看来，我们最后依靠的对象是在“双达”品牌上投入较多的办事处和部分大客户，那些只以价格为衡量尺度的福建客户无法信任。鉴于此，2006年要有一个合理的价格体系，办事处、大客户、散户、直接用户等要有一个价格梯度，如办事处100，小客户105，直接用户200等比例。给办事处的许诺要尽量兑现，特别是那些推广双达品牌的办事处，一定要给他们合理的保护，给他们周到的服务，这样他们才能尽力为双达推广。

他们，而且服务也很好。定期安排区域经理走访，加深了解增加信任。

3、扩展销售途径，尝试直销。阀门行业的进入门槛很低，通用阀门价格战已进入白热化，微利时代已经来临。公司可以选择某些资信比较好的，货款支付合理的工程尝试直销。这条路资金上或许有风险，但相对较高的利润可以消除这种风险，况且如果某一天竞争激烈到公司必须做直销时那我们就没有选择了。

5、收缩销售产品线。销售线太长，容易让客户感觉公司产品不够专业，而且一旦发现实情可能失去对公司的信任。现在的大公司采购都分得非常仔细，太多产品线可能会失去公司特色。（这里是指不要外协太杂的产品如减压阀、煤气阀、

软密封闸阀等)

## 1、 人员安排

a□ 一人负责生产任务安排，车间货物跟单，发货，并做好销售统计报表

d□ 一人负责外贸跟单、报检、出货并和外贸公司沟通，包括包装尺寸、唛头等问题

e□ 专人负责客户接待，带领客户车间参观并沟通

f□ 所有人员都应积极参预客户报价，处理销售中产生的问题

## 2、 绩效考核

销售部是一支团队，每一笔销售的完成都是销售部成员共同完成，因此不能单以业绩来考核成员，要综合各方面的表现加以评定；同样公司对销售部的考核也不能单一以业绩为尺度，因为我们还要负责销售前、销售中、销售后的方方面面事务。销售成员的绩效考核分以下几个方面：

a□ 出勤率 销售部是公司的对外窗口，它既是公司的对外形象又是内部的风标，公司在此方面要坚决，绝不能因人而异，姑息养奸，助长这种陋习。

b□ 业务熟练程度及完成业务情况 业务熟练程度能够反映出销售人员业务知识水平，以此作为考核内容，可以促进员工学习、创新，把销售部打造成一支学习型的团队。

c□ 工作态度 服务领域中有一句话叫做“态度决定一切”，没有积极的工作态度，热情的服务意识，再有多大的能耐也不会对公司产生效益，相反会成为害群之马。

## 3、 培训

培训是员工成长的助推剂，也是公司财富增值的一种方式。一是销售部不定期内部培训，二是请技术部人员为

销售部做培训。培训内容包括销售技巧、礼仪、技术等方面。

4、安装专业报价软件，提高报价效率，储存报价结果，方便以后查找。

以上只是对来年销售部的初步设想，不够完整，也不够成熟，最终方案还请各位老总们考虑、定夺。

## 工作总结感言篇三

后面为你推荐更多工作总结感言！

今天看到手机报上很多人发来xx的总结感言，让我也有了总结一下的冲动，我的xx怎么过的呢？到了而立之年了啊，意味着一个新的起点，我的人生需要新的篇章。

xx年最重要的有三件事：

第一，是工作终于算是初步稳定了，做了很多有价值的工作，逐步得到了公司的初步认可。

第二，是家里新房盖起来了，三层小楼，虽然还有些不完善但毕竟可以踏实地住了，哥哥也结婚了。

第三，是有了一份可以长久的爱情，一个漂亮懂事的小姑娘，我们已经同居了一段时间，很幸福美满。

那么新的一年呢？将进一步全面提升。

第一，工作上两项全新的岗位工作等待我去开展，工资也由此可能翻番，对此我充满了激情与期待。

第二，带小姑娘回家，让父母安心，最好把婚期定下来，再到来年就可以结婚生子，对此我充满了幸福与甜蜜。



每一点都还需要我做大量的工作[]xx注定将要正式地开启我的新篇章吧。

福是什么？幸福就是猫吃鱼，狗吃肉，奥特曼打小怪兽--这是网络上对于幸福的诙谐版定义。不管你是70后、80后、90后，只要心态好一点，欲望少一点，你的幸福感就会多一点。

## 工作总结感言篇四

20xx年元月05日到元月25日，我参加了公司组织的微波及主设备培训。在短短的20天时间中，和其他同事一样，我得到了锻炼、认识了公司、收获了友情。这次培训将成为我记忆中难以忘怀的一部分。让我在这时间的短跑道上领略了一番不一样的情境，不一样的感受，也让我人生有了一次不一样的经历，使我感觉受益匪浅，不管是从自身的修养还是本身工作状况都得到了很多的帮助。

本次培训主要分三个阶段，一阶段是微波知识的培训；二阶段是主设备知识的培训；三阶段就是关于一些尼泊尔工作，生活环境。

首先是微波知识的培训，这方面的知识是我们这批在国内工作员工重来就没有接触过的，是关于尼泊尔基站建设传输工作中非常重要的一部分，因为在国内和国外的情况不一样，在国外因为条件限制造成距离只能运用微波传输。在微波的培训使我对微波有了全面的认识和理解，对odu[]idu设备安装、调测及故障分析等。

其次是主设备知识的培训，这次主设备培训主要是针对中兴b8800室内宏基站主设备、中兴b8900室内宏基站主设备及中兴b8200分布式基站主设备。对于中兴无线基站设备有了全面认识和理解，从中兴无线基站设备的工作原理到主设备的安装及各种注意事项。同时针对尼泊尔的工程进行有针对

的培训，从设备割接到主设备开通使我有全面的理解。

最后是关于一些尼泊尔工作，生活环境的介绍，对尼泊尔当地的人文、地理及风俗习惯有了大概的认识。针对这次尼泊尔工程对于工作人员提出更高的要求，就是日常英语沟通。日常英语也是下一阶段工作的主要重点。

通过本次入职培训使我受益匪浅，使我不仅更加深入地了解这次微波通信原理，而且还学到了很多在书本上学不到和知识和思维方式，这将成为我一生永远的财富。我深深知道下面还有很多更精彩的旋律要我去谱写，虽然我不知道我谱写的旋律是否让人如痴人如醉、扣人心弦，但我一定倾尽全力，让其尽善尽美！

## 工作总结感言篇五

感动研修——写在研修之末临近网上研修尾声，回顾六天走过的研修路，内心几多感慨。有白昼疾走的辛苦，有指导老师躬身指导的感动，有收获的喜悦。

白昼疾走：白天集中研修时间，我除了跟随老师们学习专题资源，还要及时关注其他信息，跟评作业，指导话题。晚上回到家，走进书房静下来整理思绪，跟随话题，撰写随笔。

感动指导：李老师作为我们的指导教师，对于反映慢半拍的我没有指责，更多的是鼓励，还有不辞辛苦的用心指导，令我感动，催我奋进。

收获喜悦：有付出就有收获，收获着随笔和话题，更多的是群组成员的认真学习和团结协作，还有经历的真实反思，让我找到差距，增加前进的动力。

网络研修，让我认识了很多优秀老师。“人外有人，天外有天”，自己还需不断学习，不断努力。