

最新工作复盘报告 工作复盘总结(优质5篇)

报告材料主要是向上级汇报工作,其表达方式以叙述、说明为主,在语言运用上要突出陈述性,把事情交代清楚,充分显示内容的真实和材料的客观。报告帮助人们了解特定问题或情况,并提供解决方案或建议。下面我给大家整理了一些优秀的报告范文,希望能够帮助到大家,我们一起来看看吧。

工作复盘报告篇一

近段时间开始读《复盘》这本书,里面有一句话我读进去了——每个公司都需要有一个复盘的思维模式,发起这个模式的最好方法就是作为公司的领导人要起到带头作用。所以今天的我开始整理我的复盘计划。

书中说到人学习有三种途径:一种是从书本学前人的知识;一种是从身边的人身上学其先进之处;一种是向自己过去的经验和教训学习。这三种我都认可,都属于复盘。

在很多年前我就和大家说过:我有每天晚上回想一天的习惯,就像放电影一样把今天做过的事说过的话见过的人重新在自己的脑海里过一遍,这个习惯伴随我从初中时代就开始了,我实实在在从中受益匪浅。我认为我能有今天的成就,离不开我的这个习惯。

我每天都在分析我自己,一件事情处理的好与不好,需要有哪些持续的和改进的我都会每天在自己的脑子里过一遍。不怕大家笑话,我先天条件一点都不好,我是个出去永远分不清东南西北的人,所以我每次自己驾车去外地,首先想到的是哪里有加油站,因为和我们家小芳出去的时候她见识过我的路痴程度,所以小芳每次与我同行都会说李姐你油加满了没有。哈哈。我还是个有点脸盲的人,一般与我交往不深的

人，我是无法在脑海里留下痕迹的，出去外地采货特别羡慕小英的那种超强的记忆能力。

虽然我这两方面极其缺乏，但也没有影响我想闯天下的决心。我经常对身边的人说：“我是一个内心极其强大的人，我不会因为某方面的缺失而害怕。”其实这也是我自己复盘分析过了的：我分不清方向没关系，我有嘴巴，可以问，我有油，可以开。我不认识人也没关系，我见着谁我都微笑，她喊我说明我和她有过交道，我可以和她聊不会尴尬。这属于复盘自己的劣势在哪，我将怎么去弥补，所以我也不会恐惧。

还有每天都会过一遍自己做过的事和说过的话。如果一件事情做了没有达到我的预期或达到了我的预期，我都会分析自己的说话方式和做事的态度上有没有欠妥或还没有完善的地方。才会有很晚的时候去和你聊工作或有时与你道歉或鼓励你的微信出现。所以你也不要见怪，我并不是想你下班了还去工作，而是我刚好想到了你那里而已。这属于复盘自己一天的过往我有需要哪些跟进或需要调整的地方。

我在遇到自己做选择时，特别是我的事业发展方向是我也会复盘我的初心是什么，我做这件事情有没有违背我的初心。如果有，我调整或选择放弃。如果没有我会选择坚持。我也会经常复盘自己的底牌是什么，很多时候做事的过程只要没有动到我的底牌我都会为了我的初心选择妥协。所以这么多年来美嘉的发展历程都来自于我这些思考原则。

其实我也会经常思考我想过怎样的人生，而我要过这样的人生需要我付出什么。所以每当我很辛苦很难的时候都不会有怨言。我只知道这条路是自己的选择，我无需理解与安慰。

这些我都认为是我一些好的思维习惯，但我发现我虽然有这样的好习惯，我却没有用文字的形式总结出来，这样让我就无法进行传承与案例分析。所以很多时候我只会讲概念，因为我忘记了用事实案例和数据说话。所以也导致我无法复制

我自己。这样对企业而言这是一种无形的伤害与资源浪费。从现在开始我会逼自己把每天思考到的东西写用文字或语音的方式存下来。从而用于“复盘”。

工作复盘报告篇二

《复盘》一书就复盘的定义、重要性、类型、方法、内容、步骤、效果评估等方面作了详细的阐述。通读下来，印象较深刻的有以下几点。

一、复盘的重要性

本书开篇即提出了一个观点：完成一个工作其实事情并没有真的结束，还有另一半，有很大的价值。这另一半，就是复盘。紧接着，作者指出：看书和复盘，就是我们学习提高的两种方式，而且只有这两种方式。这与我先前的想法有所不同。曾经以为，对过去的总结是提升自我的一种方式。而作者却指出，复盘与总结本质上就存在不同。复盘的关键是推演，不仅是对过去的复制呈现，而是对各种可能性进行探讨。

二、复盘的频次与步骤

联想集团十几年复盘实践的经验是：小事及时复盘；大事阶段性复盘；事后全面复盘。对照自己的情况，并没有养成复盘的习惯。不管当下工作状态与结果的好坏，很少有意识地进行复盘，对于频次也没有概念。从联想集团的经验来看，每天工作结束都应该及时复盘；案件上遇到困难没有思路，应该及时复盘；周、月度结束，也要及时复盘。po谈判、大单项目进展bd等可以阶段性复盘，等有定论后再进行全面的复盘。

联想集团将复盘划分为4个步骤：回顾目标、评估结果、分析原因、总结规律。作者指出，失败的原因往往并不是缺少方向或目标，也不是缺少努力，而是在做事过程中，偏离了既

定的方向，原先设定的目标不见了。应用在实际工作中，我发现在尝试复盘的过程中，会容易出现归因偏差或错误的倾向，进而导致复盘失效或者甚至产生负向影响。这其中很大一部分原因就是没有实事求是，自己并不足够地深入，明知道存在问题，但却流于形式、从轻分析。比如：案件没有推荐，自己复盘时容易从外部找原因（如客户口碑不好、职位已经有人搜寻过）或者轻微涉及自身（身体不佳、在操作其他案件等），也就无法正视并分析得出真正的原因并加以改进。

三、复盘的形式

除了复盘自己外，复盘他人也是一种很棒的学习形式。这让我想到，团队/公司内做得优秀的同事，如何去从他们身上获得更多的经验。仅凭自己看得到的观察，也许并不充分，可以带着问题与同事交流，进而得出更具体的结论。

综上，我觉得核心是养成规律性复盘的习惯，并探索习得正确的复盘方法，指导后期的工作生活。

工作复盘报告篇三

在我还是大四的时候，也就是马上就要进入实习阶段的我，那是一个每天都期待着实习的到来，我迫不及待的想去到社会上使用自己在学校学到的东西了，也特别想看到自己究竟能成长成什么样，我也特别的想知道我在那些公司领导的眼中，会把我定位到一个怎样的位置，反正就是对实习充满了好奇。现如今我也是在一家自己心仪的公司实习了两个多月了，有跟我想的不约而同的，也有差距甚大的，总的来说这段实习的经历还是给予了我蜕变的。

在面对学校以及很多用人单位举办的招聘会，我是选择漠视的，因为我认为在这里找工作局限性太大，会很难找到最适合自己的那份工作，并且那种大公司大企业绝对不会来学校

进行招聘，因为仅仅是他们的品牌就非常的吸引人向往了。招聘会上，我一份简历都没投，直接是出来自己找工作，我体会到了找工作的艰辛，也知道了工作的来之不易，所以我在工作的时候也是十分的用心，我才能得到这么大的成长。

我的实习单位是一家酒店的经理助理，工作任务虽然是比较轻松的，但是工作的时间却是非常的长，事情也是非常的多，但是不会太累，基本上就是从早上工作到晚上，我从来没有跟领导抱怨过什么，因为我知道实习的每分每秒我都要珍惜，书本上的知识是死的，人是活的，我要在实践中才能把我在学校学到的东西充分的消化。不得不说，我的运气是很好的，这家酒店我也是来消费体验过的，各方面来说都是非常顶级的，在本市也是数一数二的酒店，在一个高质量的工作环境中锻炼，我自然也不会太差，因为周围全是优秀的人，还有就是我的上级直系领导——经理，他对我这个实习生也是特别的用心去栽培的，遇到什么事都会要先独自一个人去做，比如说遇到客人闹情绪要退房的时候，我该怎么去安抚，如果我有做的不对的地方，他再给我指点，我想不出比这更快速锻炼我的方法了。在没工作之前，我以为凭借着我在学校学的这些酒店管理知识，我应该是可以胜任酒店的大部分工作，至少实习我是可以很轻松的度过，但是事实上并不是如此，我会遇到很多我解决不了的问题，但是我是想要在这一行有所成就的，我从来都不会被打击到，这就是对于一个实习生最佳的工作状态。

现在的我，面对绝大部分的工作，我都可以独立的去完成了，并且成效会非常的好，经理也是对我这段时间的表现非常的满意，我相信经过这次的顶岗实习，慢慢的成长，我以后一定会是一个酒店行业人人青睐的人才。

工作复盘报告篇四

本周的教学内容不多，因为周三、周四、周五三天时间作为高考准备和考试时间，学校的一部分老师有监考任务，所以

学校安排了学生的第二次月考，因此本来打算的录课也只能推迟。

这次录课不同于上次着重一个知识点讲解，时间十五分钟，而是录完整的一堂课，那接着原本的教学进度，我打算将21课《伟大的悲剧》作为录课内容，以下是教学内容的大致构想：

一、导入：有人说，南极，曾是一块神秘的大陆，吸引着众多的探险者来到这里。196月1日，英国人斯科特带领探险队离开英国，前往南极。1911月，他们在埃尔斯角附近登陆，准备征服南极点……结果如何呢？现在就让我们跟着奥地利作家茨威格的步伐一起走进这条探险之旅。

二、速度，整体感知；

1、作者简介。茨威格：（1881——1942），奥地利作家。主要成就在传记文学和小说创作方面，传记作品有《罗曼罗兰》等，主要中短篇小说集有《最初的经历》、《马来狂人》、《恐惧》、《感觉的混乱》等。唯一的长篇小说《焦躁的心》。

2、快速浏览课文，用简练的语言概括文章的主要内容。

三、题目解读

题目是“伟大的悲剧”，“悲剧”体现在哪些方面？“伟大”体现在哪些方面？

悲剧：死亡之悲、失败之悲、作证之悲、世人之悲。

伟大：勇于探索的精神；诚信，有令人敬佩的绅士风度；坚毅执着，为事业献身的英雄气概；强烈的集体主义精神；无私的爱，到生命的尽头，考虑的不是自己，心中惦记的始终是别人。

四、语句赏析

明确：作者站在斯科特的角度，表达了角逐失败后的一种极度沮丧、悲哀的心情。

明确：运用拟人的修辞手法，表达了斯科特和伙伴痛苦万分的心情。

五、小结

作者倾注了他的全部情感来写了这个悲剧，颂扬了一种人类用于探索的精神、为事业而献身的精神。他们的精神让所有人仰慕，给后人以精神的鼓舞。

六、拓展

根据你平时的积累，跟大家谈谈你所知道的其他探险家的故事。

工作复盘报告篇五

飞百很多校长对“管理’的认知是不够的。管理不是传话，不是监督。我认为管理的核心是让团队创造的价值高于无管理状态下每个人单独创造价值之和。这里面包括两个要素：一是团队成员间相互正向影响(团队气氛，团队精神，团队文化)，二是团队每个成员的持续学习进步。

续班工作本质属于销售工作，基于销售工作的特点，我认为校长做续班管理的精力分配应该是：20%做业务培训；40%做过程管理；40%做团建工作。但实际情况是很多校长的精力分配是倒挂的，或者部分缺失的。

关于业务培训。如果一个辅导老师没有续班实战经验，从没接触过家长，业务流程掌握的再好，话术背的再溜，我相信

第一次续班也很难做太好，因为续班工作是非常考验一个辅导老师的识人和销售能力的。所以不要太迷信培训的'效果，大规模给一个辅导老师分配任务前，最好是能让他有机会参与到已有班级的续班工作中去。

关于过程管理。过程管理是一线管理者的重要职责，但很多校长做的很没有方法，没有规划。要么是看辅导老师不行自己上，结果把自己折腾的够呛；要么是随机，看到了就管，看不到就不管。为解决这个问题，飞百暑期实行了“日过单”制度，即每天每个人都要把每个意向续班学生的具体情况及后续措施做表汇总并向校长汇报，校长及时提出建议。对于新人来说，“日过单”是非常有效的促进其进步的方式。

关于团建工作。飞百暑期低价班目标续班率是40%，这意味着大部分人不续是正常的。但新人鉴别能力有限，很容易陷入连续失败带来的焦虑和绝望中。因此团建工作以及校长对未来的信心带给团队的“可依赖感”非常重要。我暑期是要求再忙也要保证每天的日会必须开的，日会不光是汇报续班情况，提出指导意见，更重要的校长和老辅导老师用自己的经验告诉新人，情况没那么坏，坚持下去就是胜利。

暑假期间飞百有个校区因为某些情况校长离职，总部派出主管负责具体业务指导，但为了稳定团队，我也驻校一段时间，但只给大家鼓励，并没有过多参与具体业务。中间有段时间我因为其他事情离开，回来后主管反馈，你还是多呆呆吧，工作推进顺利的时候还好，但工作卡壳了，你不在团队就很慌。

暑假期间巡校，不同的校区给我不同的感觉。其实业绩都不用问，进校转一圈大概就知道了。优秀的团队每个人都在忙，都很热情，校区充满活力。但有的校区我一进去就感觉很“丧”，感觉很不舒服，很多人都在躲着我。

很多辅导老师一看就是心态和价值观有问题的。校长的反馈

是，我也知道他不行，但很难改变，现在缺人，我只能凑合先用着，以后有人再替掉。“凑合用人’是团队管理的大忌。因为只要你凑合用，你永远不会着急去找更合适的。你凑合用他，他肯定也能感觉出来，更凑合干活。有个热力学第二定律是：孤立系统的熵永不减小，意思是如无外力干预，纯靠自发，系统元素无序性越来越强。在团队管理中，这个道理也成立。如果管理者不加参与，这种凑合的气氛，一定会越来越强，影响到每一个人。

暑假期间各个校区都聘用了大量大学生当兼职。有校长的心态是，大学生就是来挣钱的，只能做一些辅助性不需要动脑子的工作。这样的想法下，对兼职只有监督没有管理，结果是兼职会向你预期的那个方向发展能偷懒就偷懒，能应付就应付。

我相信每一个人做事绝不是只抱功利目的的，兼职也是如此。把人当工具用，他一定做得不如工具，因为工具不出错，不偷懒。正视人的价值，管理人，激励人，人才能迸发出超出预期的主观能动性，才能带来惊喜。