

# 品管工作心得总结 出差工作总结(实用7篇)

总结是对某种工作实施结果的总鉴定和总结论，是对以往工作实践的一种理性认识。总结怎么写才能发挥它最大的作用呢？以下是小编为大家收集的总结范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

## 品管工作心得总结 出差工作总结篇一

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场所，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，更利于教学质量的提高。

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的提高。

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！

## **品管工作心得总结 出差工作总结篇二**

说到出差，大家都十分羡慕，可谁又知道出差的苦楚。

虽说在樟树生活了近三年，药交会几乎也是年都参加，但以前去都是以参观者的身份，说实在的也就是去凑凑热闹而已，而这次去却是以参展商的身份，好奇而又兴奋的心里压力自然也就增加了不少。在学校的时候曾在正邦集团实习过四个月，对坐车出差更是家常便饭，因此对环境的适应力也就大

大加强了。

xx月xx日上午9点多，我和王部长一同从樟树汽车站出发开始了我们为期四天的出差之行——南京药交会。xx日中午我们到达南昌，在超市买了些火车上应食用的“粮食”——泡面、矿泉水等；买好了储备粮我们就在一家小面馆草草的吃了下午饭，之后就直赶火车站。

下午2点29分我们从南昌火车站出发，在火车上颠簸了一个下午另加一晚上才敢到充满古文化之都——南京！为了抓紧时间办事，我们早餐都没吃就直接去找住地，南京的销费实在是高，我们只好找了个差些的小旅店住下，放下行李马上赶往目的地——南京国际会展中心。外面的天气阴沉沉的，眼看就要下雨了，可我们一点也不敢耽搁时间，我们知道公司也不容易，要拿出这么多钱来就是想通过药交会将公司推向江苏、广至全国，通过这个平台可以将我们公司的品牌形象大大提升，让全国人民都知道江西有我们五洲，记住我们五洲团结同心、康泽世人的精良团队！为了第二天的药交会能开的更加成功，我和王部在会展中心都精心的布置我们的展位。因王部有多年的经验，对布展也是条条理理井然有序的进行着，展位的布置也就在轻松的过程中完成。

通过这次出差，让我锻炼了胆量同时也长了不少见识，所以我也很珍惜这次出差的机会。我本着尊重我工作的态度，我努力去做。南京药交会的工作就此告一段落，以后的我还需要领导多多支持与指教，争取把工作做的更加出色！

### **品管工作心得总结 出差工作总结篇三**

无法理解带队（出差一行四人）人竟然出卖自己的同事，随便让我们这些没有结婚的女孩子和那些结婚和没结婚的男人合拍照，让我难以接受，也很火。但我为了不伤及无辜还是忍了。

反思：我以前就是总是怕伤害别人，什么都忍着，委屈自己，现在虽然好了些，但是还是有时候有些话和思想还是说出口。没那么勇敢、真实地说“不”。

a□同事加同伴，不明白，怎么为了自己哪小小的利益，就出卖同事加同伴呢？不明白，感觉太难以理解了。不但处处出卖同事加同伴还如此自私，自私应该有个限度啥。说的那么好、那么有责任心、那么懂得爱国顾全大局，怎么自己做不好呢？而且超级自私呢。狂泪，她写的东西真不想看了。

b□某总工程师，怎么能那么不懂顾全大局、一点当领导的魄力都没有呢，连一点点责任心都没有。他不但无视劳苦职工的辛勤果实，而且超级自我，自己不干啥，就强迫他人也跟着不干啥，而且事后推卸责任。狂晕吧。

c□其他小角色的演绎就不谈了，无素质、无品位，无语。

谈话间，才知道，他们那些“超成熟的人”对活泼的理解竟然加上一层“随便”的意思；沉默竟然定义为完全默认，超级无法理解。

玩的本来很开心，突然发现，我们老板也是个反复无常的人，说好了让我们在成都玩两天，竟然又当没有那么回事，也不怎么考虑职工的立场及辛勤，竟然让员工连续加班，许诺的事情总是成为泡影，是不是每个技术领导都是这么没有领导意识及责任心啊？我可是做技术工作的，泪啊。

此次出差是最长的一次（36天），也是大开眼界的一次，啥人、啥素质都融合在此次的人群中。是好还是坏，一时还无法下定论，在我的世界里，是能理解他们的存在，还是有些无法接受这些事实的存在！也许应该定论为收获，好些吧，只是对我来说发现的晚些而已，慢慢消化吧！

## 品管工作心得总结 出差工作总结篇四

### 二、工作成绩、不足之处及推荐等

1、较为顺利的完成了既定的计划工作，完成了每个子公司仓库的盘查工作，同时90%以上的仓库进行了拍照指导。但是搞笑前期的协调做的不够，使得工作进展较计划有所拖延。

2、同时很好地解决了出差中遇到的一些突发事件。并做了记录

### 三、工作的不足之处和有待提高的地方，主要有：

1、前期协调不够，需要加强前期的协调力度和深度，便于以后工作的开展

总之，透过这次紧张而忙碌的出差工作，学习了别人，锻炼了自我，认识了自我很多的不足和有待提高的地方，认真反省和提高自我，以便更好的开展后续工作。

## 品管工作心得总结 出差工作总结篇五

出差时间□20xx年x月x日至20xx年x月x日

1、6月x日我先前往塔城移动公司开展正式工作，此次在塔城进行了4天的洽谈，接触了移动公司市场部徐明江，集团客户部赵总，分公司罗总等人，就前期合作协议中的返利问题进行了协商，在确保公司利益的前提下与公司罗总进行了多次洽谈最总达成了返利的共同认识，与集团客户部赵总就后期行业应用的开展进行了洽谈，其中赵总对我公司的行业应用比较感兴趣。

目前存在的问题是分公司罗总对我公司的后期行业应用存有疑问，认为塔城地区经济和群众文化认识程度较差，目前开

展手机钱包业务为时尚早，需要和集团客户部罗总开会研究后进行最总确定。

手机钱包：手机钱包方面对于返利问题进过几次协商没有达成相关协议(7月x日早本来已经同意签订，但是后来分公司王总认为后期会有额外支出，最后没有同意签订)，但是对于我们的行业应用非常感兴趣。我已同我公司阿勒泰人员李岩商议后决定换个思路从其他方面入手进行协商，具体方案已经和李岩商议讨论过，后期由我和李岩共同跟进。

校讯通：目前我公司校讯通人员和移动方面关系比较融洽，但是移动公司要求我公司将阿勒泰其他县的校讯通人员补充齐全，进行全地区覆盖，目前阿勒泰地区中的个别区域由于没有我公司人员维护，校讯通业务开展较慢，维护方面由于人员不足也存在一些问题。

以上是此次出差的工作内容和总结，请领导批评指正。

## 品管工作心得总结 出差工作总结篇六

出差地点：广西南宁

出差日程：

4月24日：1、跟线——老员工，高级业务代表甲□20xx年8月入职□20xx年3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□20xx年4月15日入职。

4月26日：广西hr文员(12人)集中培训。

出差情景：

## 一、老员工对新员工离职率高的原因分析。

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我心态就有问题，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职责意识。

3、开会时间太长，开会的时候主要是奖惩，对新员工没有异常的指导和鼓励。

4、老员工工作一段时间后，看不到自我的发展方向，只好另外寻找发展平台。

## 二、郭总对用人方面的分析。

在沟经过程中，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必须要大学生，此刻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十分多，能够研究多招些中专生、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年左右最适宜，有两三年工作经验的人一般都已经构成固有的思维模式，很难改变。另外，在招聘过程中要异常注意心态的把握。

最终，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忙。

## 三、新员工拜访客户时出现的问题。

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、新员工的基本礼仪可是关。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。对于销售量明显十分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十分坚决表示此刻不要的情景，仍有强行提货进店的情景。

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此刻脸上，直接影响到和下一家的沟通。

#### 四、集中培训情景。

在招聘方面，集中培训的资料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十分用心，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，老员工到必须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。

在这个沟经过程中，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，都应当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，要了解招聘人员的本事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资料和程序如何，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

来说是十分难得的学习机会，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一样，心态一不一样，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，新员工也不会有有一种“我还没理解什么技能培训就要进行考核”的心理。那么，必须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，能够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，发现自我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，可是认为不熟悉其他公司的情景，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。

对于前两种情景，公司基本上没有花很大时间精力挽留的必要。而对于第三种情景，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，同样能够从必须程度上减少离职率。至少，员工离职研究会更慎重。

5、在面试过程中，对公司进行适当的宣传是必要的，一方面能够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，也应当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景的巨大落差。另外，对于应聘者的承压本事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。

五、针对上头问题，下一步的工作计划。

- 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。

## 品管工作心得总结 出差工作总结篇七

3月6日，3月7日，是我进公司的第一次出差，跟随人社局去南京财经大学和镇江的江苏大学进行校园招聘，第一次出差对我而言还是比较有新鲜感的，也比较激动。

这次一共去校园招聘的公司大概有90多家。这次的出差和平日里去的人才市场招聘有共同点，但也有区别。

1，为公司引进人才；2，出去招聘始终是代表公司形象；3，为公司做一定的宣传。

1，不仅需要和面试人员进行沟通，也要和其他公司人员进行沟通，了解其他公司的一些状况；2，了解并学习其他公司招聘时的优点，取长补短；3，了解其他公司的薪酬福利和他们的招聘状况。