# 总监工作年终总结900字

来源：网络 作者：天地有情 更新时间：2024-01-29

*工作总结必须有情况的概述和叙述，有的比较简单，有的比较详细。这部分内容主要的是对工作的主客观的条件、有利和不利的条件以及工作的环境和基础的等进行分析。工作总结频道为您整理了《总监工作年终总结900字》，感谢阅读！>【篇一】　　致亲爱的同事及...*

工作总结必须有情况的概述和叙述，有的比较简单，有的比较详细。这部分内容主要的是对工作的主客观的条件、有利和不利的条件以及工作的环境和基础的等进行分析。工作总结频道为您整理了《总监工作年终总结900字》，感谢阅读！

>【篇一】

　　致亲爱的同事及xx的伙伴们：

　　辞旧迎新，202\_转眼即逝，一年又过去，xx设计公司再次理智的整理与总结，我们需要一如既往的做到让我们身上这双眼睛，一只去往前看，一只去往后看，往前看是因为需要远见和谋略展望未来，往后看是需要知道走过的路，总结过往的成功与失败，收获与失去。走过的202\_，无论是公司还是每位同事我们都共同再次成长一个步伐，大家都知道，也能深刻体会，时间让我们每次的成长都伴随着喜怒哀乐，无论这个成长的过程是如何情感化，我们每个人和公司的发展大方向始终是积极与进步的。在此，我们需要非正式形式的祝贺与鼓励下自己。

　　首先我想代表xx对每位同事道上一些真诚的感谢话!每个公司的发展，永远离不开每位同事所做出的贡献，xx也是如此!最尊敬的同事，谢谢您一路同行!

　　xx设计在202\_年的发展过程中，很难避免经历着一些积极与消极意义的人、事、物变更和变化。人事方面，202\_中xx设计经历几次明显的变动，有同事因为理想、个人情感、工作能力的缺乏离开了我们这个团队，在这里，对离开的同事道上真诚的感谢和祝愿，遗憾的同时，在这个过程中我们陆续也迎来了新同事的加入，xx境处发展阶段，正视所有一切存在的问题，针对薪资待遇、福利待遇等最为实际的问题，进行着不断的调整正与完善，我们根据公司发展进步收获来不断的提升同事的待遇，以此期望吸纳更多优秀新伙伴的加入，我们同时一直会根据员工的实际职业水平调整待遇的层次，世界总体始终还是公平的，我们也将一直努力在这个和谐的氛围之下，做到多劳多得，能者上，庸者让的原则。每位同事进公司第一天起，都收到一份《xx薪酬以及职位表》，那不是一种形式，他是如此的具体，在xx，愿您时刻关注自己所处的阶段有无变化，若一直没有变化，您是不是该总结没有变化的原由?!若您的表现如此出众，而我却没有给您按照《xx薪酬以及职位表》进行调整，那么请您潇洒从容的走进我的办公室和我“和谐洽谈”。

　　202\_年过程中，针对公司同事工作与情感事理态度，大体是如此和谐与融洽的，每位同事因为优秀的人格，专业的设计职业修养，能以的包容、耐心和热情与同事友善并并肩作战，能坚守职业素养，为每个设计项目贡献才华，并为每个客户做到项目策略保密原则，为客户贡献职业力量，真诚的期愿，无论在哪里，我们的同事都能一直保持这样的美好情操，因为出于设计行业的职业“病态”，我们总会不经意间去追求一些更完美的状态，因于此，我还需要对我们的已经很优秀的表现提出三点意见和建议，

　　其一，和同事的生活中工作中，尽力多一份主动性，除了职业必须做的工作外，为同事乃至公司多做点“鸡毛蒜皮”的事情，培养一份“好人缘”，“鸡毛蒜皮”的友情赞助会为您的人生发展助上一臂之力。美好的人格，受人尊重的人格必须先建设起您积极而真诚的情商，一起共勉;

　　其二，对我们的客户更多一份耐心，要时刻换位思考，多站在客户的角度上思考一些具体的问题，多站在客户的角度上来理解一些设计存在的问题，再此，我还需要更直观的表达一个概念，不要抱怨你的客户缺少审美，因为客户不像我们一样，一直在从事和钻研这个设计领域的工作，他们的偶尔认识显得非专业也是必然，所以请更多一份耐心去引导和建议，对方客户的意见往往多半就是设计所需要去解决的问题，所以，努力做到与客户心目沟通;

　　其三，加强自身知识的积累，公司一直是定期的采购设计专业书籍和设计边缘学科书籍杂志等，多看，多听，多思考，努力培养设计师所该有的敏感嗅觉性，前沿性，秩序性质，充分做到理性和感性充分结合思考。多参加公司内外的设计讨论交流活动，针对202\_年职业中所产生和遇见的设计问题进行总结，尽可能摸索出属于自己特有的设计方法，学会以最少的时间内更效率的完成工作计划和项目案，每个项目案子的结束，学会理性总结，这样才能获得所谓的“经验”，去年的一封信中，我曾提到过，公司整体就像个个求助网，希望您成为这个大系统中一个开放的子系统，积极有效的求助于他人，同时又给予支援，这样，您就能充分的利用公司的资源取别人的经验，很快的进入角色很快的进步，很快提高各方面的意识。

　　202\_年过程中，xx设计公司的工作环境也发生了变更，这个变更让我们有更多信心和热情去迎接新的设计生活，新的职业挑战，公司环境向相对更舒适方向转变也是从另外一方面表达了xx所有人的努力没有白费(当然，我们不会停止建设，我们将在不停的努力下，把公司建设成更设计、更漂亮、更舒适、更人性化、更品位的设计城堡......)。xx的明天会更好，我们每位同事的生活水平也将会更好，我们的快乐值也会更明显，前提是只要我们齐心协力全情投入。

　　202\_，真诚的感谢所有同事支持、付出和信任，感谢所有选择xx设计公司合作往来的客户,感谢很多朋友创业阶段中热心的帮助与支持，感谢家人，感谢爱妻媛媛。

　　作为xx设计公司创办人，设计总监，我期待我们xx有更多的声音在互动，我期望能经常听到每位同事批评与赞美的声音。总结结尾之际，我将重复去年《致xx同事的一封信》中最后几段话。

　　在xx，我们对上班时间是相对人性化的，我们上班不打卡，也尽量避免加班。但希望您能每天早上9点前赶到公司，即使您迟到，公司也从来不会对您进行任何处罚，因为我们坚信，您不会总是迟到!如果您一直没能克制住自己，每天总是姗姗来迟，xx会请您享受更长期的假期!(建议每天早点起床，来公司的路上，提前几站下车，剩下的几站步行到公司，这样的运动积累，身体会更舒适健康)

　　在xx，我们允许请假，但的要求就是您能把手上的工作合理安排好，保证设计质量的同时充分尊重客户的时间允许范围!否则，您将是缺少责任心!

　　在xx，工作属于生活，这一点，我们正努力学习!

　　在xx，公司要发展，您的设计水平、职业素养如果总是不和谐，我也只能很遗憾不能与您继续同事了，这个需要双方理解。

　　(强调职业素质，公司一些机密文件请您学会理智对待，公司所有设计图库与客户项目设计提案等资料，请您私人想拷贝回去他用的时候学会换位思考，公司的不会因为你拷贝点资料走了而停止向前奔跑，您也无法因为拷贝这点资料就能如何作为，xx最核心价值的东西是方\*与团队协作职能互补，在这里和您说这些只是真切的希望您能养成一个好的职业品格，只有这样您的职业成长将更加顺利，路正长，无论你一直留下，还是未来走向其他更好的公司，还是独立去创业这些都是您发展的基石。)

　　如果您无法认同以上，说明我们本不是一路人，道不同时，将不相为谋!

　　最后，祝愿同事们身体健康，工作顺心!给力202\_!

>【篇二】

　　远航公司作为盈众集团的旗舰店，在这一年内得到了迅速的发展，为集团做出了应有的表率作用，带领集团其他公司大踏步向前进。

　　远航是一家汽车销售服务公司，完美的营销是公司制胜的关键之一。作为公司的营销总监，在这一年以来主要完成了如下工作：

　　一、参加公司有关会议，全面主持营销部工作，将工作落实到位并定期及时向总经理进行汇报。

　　二、在公司成立之处，组织强有力的宣传广告，从而大大提高公司的知名度，为公司的远航打下坚实的基础。

　　三、针对厂商一年来的新产品，多次组织部门小组成员开展客户需求调查，并共同研究制定营销战略，拟定营销计划方案，适时进行督促，长期进行跟踪，监督营销任务完成情况。。

　　四、有力实践jdpowar流程，加强营销队伍的建设和管理，提高营销团队的服务水平。

　　五、对团队成员完成的标准业务合同进行审批。

　　六、每次任务后及时进行营销统计和考核，客户档案的汇总和管理。

　　七、反馈客户意见，与其它部门进行工作沟通。

　　八、总结营销经验，多次召开会议，促进成员间的业务交流。

　　存在的不足;

　　一、市场尚有很大的空间，应进一步积极把握消费者的消费需求，及时与厂家进行沟通，更快地把握市场主动权;

　　二、宣传力度还不够，公司知名度还有进一步提升的可能;

　　三、团队比较稚嫩，需要更长时间的有效指导与磨合。

　　以上是我一年来的工作总结。望各位同仁予以监督。

>【篇三】

　　一、销售业绩回顾及分析：

　　(一)业绩回顾：

　　1、开拓了新合作客户近三十个(具体数据见相关部门统计)。

　　2、8~12月份销售回款超过了之前3~8月的同期回款业绩。(具体数据见相关部门统计)

　　3、市场遗留问题基本解决。市场肌体已逐渐恢复健康，有了进一步拓展和提升的基础。

　　(二)业绩分析：

　　1、促成业绩的正面因素：

　　①调整营销思路，对市场费用进行承包，降低新客户的合作资金门槛。虽然曾一度被人背后讥笑，但“有效就是硬道理”!我公司的思路是促成业绩的重要因素之一。

　　②加强了销售人员工作的过程管理，工作实效有所提升。

　　③用提高提成比例和开发新客户给予额外奖励的“经济激励”手法，形成了“重奖之下必有勇夫”的积极心态，也是促成业绩的重要因素之一。

　　④对于市场遗留问题的解决，依据“轻重缓急”程序，采用“坚持公司利益原则，以有效依据处理”的指导思路，从而使问题的解决未成触份公司的利益。

　　2、存在的负面因素：

　　①销售人员对公司的指示精神理解不够，客户定位不够稳定，没有严格按照终端思路开拓客户，部分客户选择方面存在一定失误!

　　②销售人员的心态以及公司存在薪资制度，均存在“急功近利”状况。销售人员更多的只想有钱回到公司帐上，却没有更多的考虑客户是否适合公司的合作定位以及长久发展。

　　③客户选择公司产品时更多考虑的是折扣低价，所以很多未将铺底铺入终端卖场，甚至根本无终端意识，直接将公司的终端品牌变成毫无优势的流通产品。

　　④大多数代理商的“等”“靠”“要”观念存在，但公司的产品价格降到底价，已无更多利润支持市场。

　　⑤公司的品牌定位终端，但包装缺乏视觉优势，宣传促销赠品不够新颖丰富，对产品的宣传、销售的拉动力不大。

　　⑥暂时缺乏品牌入市的拉动策略，不能促成品牌的热销。

　　⑦销售人员不能切实推行公司指导思路，至今未建立起典范式的品牌样板市场。

　　⑧销售人员缺乏统一的营销培训，观念、思路、方法和工作执行力无统一和协调，往往擅长市场开拓而不擅长市场维护和提升。

　　二、费用投入的回顾和分析：

　　(一)费用回顾：

　　1、营销政策调整后，市场费用得以控制，公司的盈利能力稳定，8~12月相比3~8月同期利润额增加。(具体数据见相关部门的统计)

　　2、人员费用的固定风险降低，基本扼制了人力资源的亏损，8~12月相比3~8月周期人力成本降低，剩余价值提升。(具体数据见相关部门的统计)

　　(二)费用分析：

　　1、正面因素：

　　①公司提出市场费用承包政策之后，限度防止了费用陷阱，费用超支现象得以控制。

　　②公司调整并制定了销售人员新的待遇方案，公司的固定风险降低了，人员的竞争意识和挑战性加强。

　　2、负面因素：

　　①营销部没有数据统计的支持，对费用的控制较为盲目。

　　②市场支持费用和人员费用报销等，营销部存在“知情难，无审批”的歧形现象，管理无法加强。

　　③个别人员管理观念陈旧、保守，不能主动遵从层级化管理，因此整个管理缺乏科学的流程。

　　④老板“一笔签”的现象依然存在。

　　三、营销团队的建设回顾及分析：

　　(一)团队建设业绩回顾：

　　1、销售人员的“放牧式”现象基本消除，营销团队的管理加强。

　　2、待遇方面，基本消费了“大锅饭现象”，薪资待遇的挑战性增强，标准更科学合理。

　　3、团队的执行力有所增强。

　　4、提问题不提解决方案的现象减少，销售人员的工作能动性增强。

　　5、销售人员工作主动性有所增强，工作实效提高。

　　(二)团队建设分析：

　　1、正面因素分析：

　　①采取每日电话报到和每月工作汇报的管理形式，一定程度上可以了解销售人员在做什么?做得怎样?

　　②降低了销售人员底薪，并将提成比例随着回款额度的增加而提高，增强了销售人员的工作挑战性。

　　③通过“提醒式”的罚款和个人管理信用的树立，从制度要求和心理印象上让销售人员感觉到公司管理的严肃性，因此执行力随之增强。

　　④管理要求每一个销售人员必须提出问题的解决办法，从而“逼迫”销售人员遇到问题时首先联想解决问题的办法。同时树立了销售人员的责任心，遇到问题找借口、找理由的现象降低，逐步树立了“解决问题是职责”的职业操守。

　　⑤在管理实践中，不断地给销售人员心理压力和工作危机感，从而使得销售人员的主动性不断增强。“居安思危”的心理利于工作能动性和工作实效的提升。

　　2、负面因素分析：

　　①公司内部的辅助管理配合不到位，团队管理实效降低。

　　②公司部份管理人员管理意识保守，团队管理实效降低。

　　③销售人员长期适应了“放任式”的管理，从观念上、心理上和行为上有一定适应期去接受较为实效的管理。

　　④部分人存在“老油条”观念，有一定优越感，因此对于公司加强管理有“和稀泥”的想法存在。

　　⑤部分人心存不轨，希望钻公司管理的漏洞。所以希望公司管理的漏洞一直存在，甚至增加。

　　⑥人性特点的普遍反映：被管理者希望公司管理的能见度、透明度一致较低。因此对能见度逐渐增强的管理有一定抵触心理。

　　⑦公司管理高层调整，久经事故的销售人员见风使舵，左右逢缘，趁机蒙混过关，不遵从公司的管理，重新回到“放任状态”。

　　⑧谁都想做好人，缺乏主动做“恶人”的管理人员，管理原则不能坚持，等于一纸空文。

　　四、内部管理运作的回顾及分析：

　　(一)运作回顾：

　　1、基本解决了不按客户定单发货的现象。

　　2、公司制定工衣，并规定着装时间，公司人员有了较统一的形象。

　　3、文员工作有了一定分工，工作程序、方法和责任逐步明确。

　　4、制定并实施了新的行政管理制度，逐步规范了员工行为，出勤等管理一视同仁，趋于规范化。

　　5、客户档案基本建立。

　　6、周一和周六有开例会，工作有了积极明确的氛围。

　　(二)存在的负面因素分析：

　　1、部门协作性不强，都喜欢围着老板转，喜欢把老板推到“工作前线”。一方面不能形成管理层面;另一方面促成了“一笔签”现象，并让老板处于被动境界。停留于小公司的思想、观念、模式和行为，是阻碍公司科学化管理进程的障碍。

　　2、客户管理能力较弱，有待进一步的能力提高和完善。

　　五、存在的主要问题：

　　1、销售管理无数据：

　　一份正规地年度工作总结报告，应该用数据来说话，可是……真正的销售管理必须包含两部份内容：一、销售回款的管理;二、销售费用的管理。从而成为真正的经营。管理需要数据支持，就相当于打靶需要有望远镜帮助看靶心一样。每次放枪，都

　　应当检查结果，以便于不断调整而尽量达到目标准确度。而公司现时的销售管理，就等于闭着眼睛瞎放枪，只知道靶子的方向在哪里，至于每一枪的结果，只能凭着经验去判断，去调整射击位置。所以目标的命中率可想而知!所以我认为，正确地管理应当是每半个月，财务部门应当向销售部门提供详尽的数据，帮助销售管理的判断和调整，以达到管理实效!

　　2、管理无层级：

　　公司的员工常挂到嘴边的一句“我要请示老板……”。本意没错，老板才是最终决策者!但是我认为老板花钱雇用我们，最少应当有三个目的：一、为公司创造剩余价值;二、为公司解决问题;三、帮老板分解、承担责任。所以应当是员工主动帮老板分析问题，解决问题，把老板“藏到幕后”。否则的话，做好人做恶人的都是老板!——例如，某客户要申请某项支持，若公司给予了支持，客户会认为“老板不错”!若由于其他原因公司未给支持，客户自然会认为“老板太精了”!正确在做法，我认为是永远让老板是“好人”，时刻维护老板的正面形象。

　　身为公司的管理人员，是判断和处理一般问题的责任人，是帮老板做事的。如果大事小事都让老板判断和处理，那就等于是老板在做事!既然老板自己在做事，多请些文员就行了，哪需要那么多经理呀、老总呀!另外老板“一笔签”绝对正确!——正确的前提在于各级管理人员有责任帮助老板判断，确保老板每一笔都签得正确!

　　而且，从管理的角度来分析公司的管理。《a管理模式》一直强调管理的层级和跨度(事实上，无论任何组织或群体，成功的管理结构都是呈“a”形状)。管理的扁

　　平化，适合小的组织。当组织不断壮大之后，人的精力和能力很难再直接适应不断膨胀的管理层和面，如果可以的话，各朝帝王都完全没必要设那么多部门，养那么多大臣!就相当于，如果公司大事小事都是老板处理，相信老板一天48个小时都不够用!老板雇用管理人员就等于养着一群光拿钱不做事的“闲人”，——老板不是在做生意做企业，而是在做“慈善事业”!

　　我一直的观点，公司的管理应当是一条自动化地生产线，老板就只是掌握开关的自动化操作员。当然，“生产线”要真正实现自动化，对每一个“部件”的品质要求都比较高，我想作为操作员(老板)来讲，最担心的还是“部件”的品质!——因为“部件”品质不稳定，一方面操作员心理压力和警惕性会加大，比较累。第二方面操作员会时常扮演更换“部件”的“机械维修工”;第三方面，生产出的“产品”很难达到“预期品质”;第四方面，品质不稳定的如果是“重要部件”，有可能会毁掉整条“生产线”!

　　3、管理无流程：

　　生产洗发水，需要配料——搅拌——灌装的基本流程。在配料一定的情况下，搅拌的过程决定了洗发水的品质!管理也一样，中间的管理流程直接影响着管理的结果。倘若省去中间流程，把配料直接装进洗发水瓶，就等于把原料变成垃圾，最多也只能算是半成品洗发水，并没有达到预期的结果，或者说结果的品质没有达到!

　　当然，以上是从结果方面来分析。如果从过程来分析，就会出现有些事大家都在做，有些事没有人去做!有些人忙得实效低下，有些人却闲得无所事事!简单地举例，某份文件传真过来，文员不知道该给谁处理或者先给谁处理后给谁处理?的办法，上面注明给谁就交给谁!结果，几乎全部是由老板去处理!(直接从配料到灌装环节)

　　六、完善管理的建议：

　　无论什么样的观点，无论什么样的管理，无论什么样的人来建设和推行管理，必须从根本上解决公司存在的三大现象问题：

　　1、执行力太差的问题：

　　无论什么样的管理，不执行或执行不到位，不是一纸空文就是达不到预期效果，永远还是原地踏步!

　　2、责任不与职权、利益挂钩的问题：

　　有权有钱却没有责任，谁都可以乱搞!搞出了问题拍拍\*就可以走人!打工的，谁都可以走，唯独老板走不了，所以最终遗留的问题只能老板自己负责!而且，任何员工要是都不用为自己享有的利益相应的负责任，都抱以“无产阶级思想”，说不定哪天还可以“杀富济贫”呢!

　　3、做事有始无终的问题：

　　《超级成功学》里有这样一句话：成功者永不放弃，放弃者永不成功!做事有始无终，如何能成功?

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！