

## 销售总监年终个人总结

### 篇1：销售总监年终个人总结

尊敬的各位领导、同事们：

大家好！在这一年里，我有幸担任销售总监一职，与团队一起奋力拼搏、不断拓展市场，取得了一定的成绩。在此，我将对这一年的销售情况进行总结，并提出一些对接下来工作的建议，希望能够得到大家的支持和帮助。

我们来看一下今年的销售情况。今年，整个市场竞争激烈，经济下行的压力也不容小觑。我们团队经过不懈的努力，取得了一定的成绩。整体销售额比去年同期增长了15%，客户数量也有了明显的增加。这一成绩离不开每一位团队成员的共同努力，也离不开各位领导和支持部门的大力支持。在此，我代表团队对大家致以最真诚的感谢！

我们也要清醒地认识到，虽然取得了一定的成绩，但是仍然存在不少不足之处。部分业务线的销售额增长较慢，甚至出现了下滑的情况。客户满意度方面还存在一些问题，一些客户反馈我们的售后服务不够及时、不够专业。市场份额方面，我们的竞争对手也在不断加大力度，我们应当保持警惕。

为了解决上述问题，我提出了以下几点建议：

我们应当加强对各业务线的销售工作的监控和分析，找出其中的症结所在，制定相应的销售策略，以期提振销售额的增长。我们要在售后服务方面加大投入，提升服务质量，增强客户黏性，争取更多的回头客。我们要加强市场调研，及时了解市场动态和竞争对手的情况，制定针对性的销售策略。

在接下来的工作中，我将以更加积极的姿态，更加务实的态度，继续与团队一起并肩作战，迎接新的挑战。希望在支持部门的帮助下，我们能够在明年取得更加骄人的成绩！

再次感谢所有对我们团队工作给予支持和帮助的人，祝愿大家在新的一年里工作顺利，生活愉快！

谢谢！

### 篇2：销售总监年终个人总结

在繁忙的工作中不知不觉又迎来了新的一年，回顾这几个月的工作历程，作为耘海益的一名员工，我深深感到企业蓬勃发展的热气，以及耘海益每一位员工的拼搏的精神。

对于我们的企业来说，这一年是有意义的;对于我个人来说，这一年是有价值

的、有收获的。

人要不断的总结过去，才会有新的未来、新的发展，如果不懂得总结，那么我们做的永远都只是重复过去，平庸无为，感谢公司给我们这次总结的机会，可以让大家一起分享各自的收获，使我们互相渗透各自成功的经验。

作为公司的一名销售主管，主要以人员的管理为核心。经过半年的摸索与总结，我将人员的管理分为两大类：制度管理和目标管理。

制度管理顾名思义就是按照严格的制度执行管理来约束员工工作行为的一种管理方式，没有规矩不成方圆。短短的几个月内就发现了很多问题，所以新的一年我将不断完善各种管理制度和方法，并真正贯彻到行动中去，且严格督促员工按制度行事。

目标管理，说白了就是所谓的任务，任务就是制定完就必须完成的，业务每个月都要给员工制定销量，其实这个数据是目标，结合这几个月终端的销量数据来看，能有几个月是达到这个目标的，这也是几个月来我一直在反省，一直在深思的一个问题，销量上不去的原因是什么，真的都是员工的原因吗？不完全是，难道我们存在的意义就是每天去找上级告诉他我应该做的都做了，但是员工有某种某种问题吗？那我存在的意义是什么？考虑了这么久，我认为在员工看来业务每个月定的销量数据是目标，她们并没有将这个目标转化为任务，这也是销量上不去的原因之一，其实将目标转化为任务很简单，就是将目标计划分解到每个季度、每个月、每个数据、每个细节，并调动员工的积极性去认真思考要通过哪些通路、方法来达到目标，目标分解了也就成了任务，也就是我们必需要完成的。

制度与目标共存是我明年的管理方向，由于内容比较琐碎所以就不一一阐述了，工作重点大致分为五个部分：

终端促销管理体系;

员工的招聘与培训;

员工的出勤与考勤;

员工的日常管理;

激励员工，达成目标。

### 篇3：销售总监年终个人总结

回顾过去一年的工作，其工作的成绩是在俱乐部领导的正确指导下，在各部门同事的协力帮助和支持下，与部门人员的共同努力下是分不开的，本人严格要求自己，按照公司的要求，较好地完成了自己的本职工作，在围绕俱乐部长远发展的战略和目标，打响俱乐部品牌的影响力和提升服务品质为重点，工作模式上有了新的突破，工作方式有了较大的改变，本年

度个人主要重点工作有以下方面：

### 一、完善制度管理

因俱乐部在短期内，内部管理人员及员工不断更新，每一位管理者都有在原有的基础上不断完善和创新，员工在跟着制度或流程完善时接受程度也相应受些影响，根据目前的工作状态，结合具有可执行制度和流程再次进一步完善和改变不足之处，具体有：

- 1、改变球童奖罚方式及球童维护场地责任制，
- 2、完善接包处、出发台、练习场岗位制度及流程，
- 3、健全管理人员岗位职责，
- 4、完善更衣室、车库卫生清洁标准，

### 二、加强督导执行力度

在每项工作安排与落实中，采用上传下达的原始模式，一级管一级的方式，安排事情到个人，责任到个人的原则，谁领导谁负责督导落实与检查。执行每周球童场地服务总结例会，每周总结管理者工作例会，每月不定期其它岗位工作总结例会，认真总结找出问题并及时解决问题。

### 三、抓培训落实，提升服务品质

根据各岗位工作性质，重新制定培训计划，并按照计划进行实施，培训中不采取照本宣科的培训模式，而是结合实际工作中的经验不足之处加以强化，举事例及模拟示范。培训后加强督导力度及跟踪辅导，广泛收集客人反馈宝贵意见，将反馈意见不好方面再次进行培训。经过反复的加强，在服务的规范与专业知识及质量上有了明显的提高。

### 四、建立资产管理责任制

为了有效地管理好部门资产，建立了部门物品管理第一责任人及岗位物品管理第二责任人，做到每月定期盘点并备案，在实际工作中做到有损必赔的原则，制定了《客人及内部员工物品赔偿规定》，

### 五、储备多元化人才

根据现状为公司尽量减少招聘难的问题，我们坚持以一人多能，一人顶多岗的方式培养人才，以开展部门岗位人员11人进行兼职球童培训，以球童为主部分人已参与车库、接包员、出发台岗位培训工作。

### 六、工作中的不足

虽然在实践工作中努力地做了不少工作，也改变了些现状的提升，但任然存在着很多问题和不足，

工作中的问题：

- 1、加强员工的自觉性还不够，
- 2、岗位管理人员工作计划性、组织性有待提高，
- 3、个人主人翁意识淡薄，

自身的不足：

- 1、创新思路匮乏，
- 2、执行力度偏差，

七、总结经验：

通过制度修订、流程整改、执行力度加大及增加培训学习等方面工作，大家也能认真接受与执行，通过整体的改变。这让我有所体会的是：只有严格才能有规范，只有不断完善才有提升，只有不断创新才有进步。

八、下步工作计划：

针对今年工作中存在的不足，为了做好新的一年里的工作，突出做好以下几个方面：

1、制定管理人员职责工作主要体现：

- 1)制定全年月工作计划，详细表述每月执行工作重点，
- 2)制定每月工作问题总结，如何解决问题，落实的情况，
- 3)制定每周工作会议，协调事务和解决问题的情况，
- 4)制定每天工作检查，发现问题，纠正问题的情况，

2、岗位工作安排与督导执行

- 1)安排月工作固定事项，月培训内容并落实检查培训实施效果，
- 2)安排周工作量，督导执行完成情况，
- 3)安排日工作，执行检查工作标准和规范，

### 3、树立员工主人翁的思想

- 1)加强员工责任感，认真执行制度，不要流于形式，
- 2)多倾听员工建议和意见，发挥员工的想象力，有效建议及时采纳，

### 4、加强自身提高：

- 1)加强管理知识学习，提升管理能力，
- 2)创新工作方式方法，提高工作效率，

总结过去的不足和吸取的经验，为此在2021年里，我将以崭新的精神状态投入到工作当中，严格要求自己，努力学习，提高工作效率，积极响应公司加强管理的措施，遵守公司的规章制度，做好本职工作。

## 篇4：销售总监年终个人总结

在这里工作的这段时间里让我学到了许多，接下来我将从三个方面对大家介绍一下我感悟到的一些观点，与大家共同沟通和探讨。

### 一、端正看法

在工作期间我看到了许多问题、冲突与困难，当然这些都是不行避开的，但是我觉得导致这些问题和困难不能解决的主要缘由还是看法问题，看法确定一切。常常有人会这样说——“假如当时我怎样怎样，那么如今我确定会……”，人们经常只停留在这样的说上，而不真正付诸行动，怎么会有好结果?白酒的竞争日趋激烈，不断会有新的挑战摆在你面前，你以一种什么样的看法去对待它，你就会得到一种什么样的结果。所以怨天尤人是没有意义的，主动地工作才是我们最应当做的。

### 二、明确目标

首先，任何公司都有公司进展的目标，每一个员工也都有自己的个人进展目标，在这个问题上，我认为作为公司的一名员工就应将个人目标与公司目标统一起来。每个人都会有压力，但是在实现公司进展目标的同时，也是在实现自己的个人目标。

其次就是我刚刚提到的实现目标要有正确的看法与方法，并将目标切实分降落实。只有可分解的、能实现的目标，才是可行的目标。

### 三、学习

关于学习，有一位经济学家讲过这样一句话“不学习是一种罪恶，学习是有经济性的，用经济的方法去学习，用学习来制造经济。”在工作中也是一样，我们需要不断地学

习、充实，争取做到学以致用，相得益彰。

以上只是本人比较肤浅的一些熟悉，盼望在工作中同事们可以多多指教，只有群策群力才能取得胜利，也盼望公司在每一位员工的努力下，在新的一年里会有新的气象与新的突破。

感谢大家。

## 篇5：销售总监年终个人总结

时间已经悄悄的你擦肩而过，留着的只有记忆我们或多或少会在某些时候有些深刻的故事，可以说，写总结是不可避免的了，总结可以让我们自我反省，提升自我。写总结内容的时候我们注意哪些地方呢？请您阅读作者辑为您编辑整理的《网络销售年终总结报告》，欢迎您阅读和收藏，并分享给身边的朋友！

光阴似箭，转眼间，20XX年即将接近尾声，在这辞旧迎新的一天，先祝大家元旦快乐。总的来说，在这一年里还是学到了很多，进步了很多。因为主要是负责网络发布这一块，今天我对网络发布这一块的情况做如下总结。

在互联网如此发达的今天，网络营销或者说电子商务显得极为重要。首先，对于网络平台的总体发布情况来看，网站平台的选择不外乎两块，中文网站和英文网站，记得刚来的时候，比较注重中文网站的发布，因而使得我们主打产品在中文排名上有了一定的位置，但是英文网站方面就相对弱了一点。不过还好，后来将侧重点慢慢移到了英文网站上，使得我们的主打产品在英文网站上也有了一定的排名。对于具体的关键词排名每半个月都有做统计，总体来讲还是可以的，基本上在各大搜索引擎的前三页都能找到我们公司的产品信息。

从总体网站发布量来看，大概地统计了一下，目前注册的中文网站约110个左右，英文网站90个左右。当然并不是说注册的网站多，我们产品的曝光率就会高，因为搜索引擎都喜欢原创的东西，所以平时在产品简介部分也下了一定的功夫。还有就是每天会去更新产品信息，可一键更新的网站，每天会更新一次，对于一些更新比较麻烦的网站，至少3-5天会去更新一次(这样不会影响搜索引擎的收录)。还有就是鉴于网上视频搜索率也挺高的，同时也注册了5个视频网，将我们相关设备的视频传了上去，希望能吸引一定的浏览量。

对于公司的企业网站，平时也会定期上去完善一些资料，比如上去发布一些行业动态，充实并更新一下我们的产品信息。企业网站主要是用来展示我们公司的一个整体形象及服务，因此也为此统一了一下产品的发布格式及图片，这样看起来更专业点。中文页面的产品信息已经都统一好了，至于英文页面还有部分产品未统一格式，接下来会抽空完善一下的。至于网站的改版问题，如果没必要的话暂时不要改版，因为改版的话会影响到网站被各大搜索引擎收录的情况(一般新网站被收录的时间大概在1个月左右)。

由于我们公司成立不久，所以对于网站上还有一些板块处于空白状态，像企

业荣誉、发展历程这几块，希望以后能慢慢完善起来。还有就是之前用现成的一些照片及设备运行视频整了一小段视频出来，放在了企业网站上，用来介绍企业形象，虽然不知道被浏览到的概率是多少，而且看起来也不是很完美，但凑合着先用着吧，以后有机会再重新做一个。

至于其它问题都是老话长谈，在此也就不多说了。不过有一点还是值得高兴的，自从楼下车间实行承包制后，效率提高了很多，希望他们能再接再厉，当然也希望销售部的人员也能加把劲，多接点单子，免得设备在车间排排站被冷落了。都说一根火柴再亮，也只有豆大的光。但倘若用一根火柴去点燃一堆火柴，则会熊熊燃烧。希望将来公司能有这么一根火柴，带动大家的积极性，以百分百的热情投入到工作中。

都说人和产品一样都犯有一个毛病：认为自己能为所有的人干所有的事。其实不管是人还是产品的能力都是有限的，一个人不可能样样都行，一台设备不可能做出所有产品。所以不管是人还是产品都应该有一个定位，一定要清楚自己能做什么，应该做什么。

最后希望在新的一年里，不管是公司还是个人都能以全新的面貌来迎接新的挑战，更上一层楼。希望公司所有的员工都能齐心协力，努力让我们公司走得更好，走得更远，共同努力营造一个和谐的工作环境。

## 篇6：销售总监年终个人总结

### （一）业绩回顾：

- 1、开拓了新合作客户近三十个（详细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。（详细数据见相关部门统计）
- 3、市场遗留问题基本解决。市场肌体已渐渐恢复健康，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：

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。

加强了销售人员工作的过程管理，工作实效有所提升。

用提高提成比例和开发新客户给予额外嘉奖的“经济激励”手法，形成了“重奖之下必有勇夫”的乐观心态，也是促成业绩的重要因素之一。

对于市场遗留问题的解决，依据“轻重缓急”程序，采纳“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：

销售人员对公司的指示精神理解不够，客户定位不够稳定，没有严格根据终端思路开拓客户，部分客户选择方面存在肯定失误！

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期进展。

客户选择公司产品时更多考虑的是折扣低价，所以许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。

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

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

临时缺乏品牌入市的拉动策略，不能促成品牌的热销。

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。

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，市场费用得以掌握，公司的盈利力量稳定，8~12月相比3~8月同期利润额增加。（详细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。（详细数据见相关部门的统计）

### （二）费用分析：

#### 1、正面因素：

公司提出市场费用承包政策之后，最大限度防止了费用陷阱，费用超支现象得以掌握。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：

营销部没有数据统计的支持，对费用的掌握较为盲目。

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”的畸形现象，管理无法加强。

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。老板“一笔签”的现象依旧存在。

## 三、营销团队的建设回顾及分析：

### （一）团队建设业绩回顾：

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

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，增加了销售人员的工作挑战性。

通过“提示式”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厉性，因此执行力随之增加。

管理要求每一个销售人员必需提出问题的解决方法，从而“逼迫”销售人员遇到问题时首先联想解决问题的方法。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。

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加。“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：

公司内部的帮助管理协作不到位，团队管理实效降低。

公司部份管理人员管理意识保守，团队管理实效降低。

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

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

部分人心存不轨，盼望钻公司管理的漏洞。所以盼望公司管理的漏洞始终存在，甚至增加。

人性特点的普遍反映：被管理者盼望公司管理的能见度、透亮????度全都较低。因此对能见度渐渐增加的管理有肯定抵触心理。

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”。

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，等如一纸空文。

#### 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、文员工作有了肯定分工，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，工作有了乐观明确的氛围。

##### （二）存在的负面因素分析：

- 1、部门协作性不强，都喜爱围着老板转，喜爱把老板推到“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最大障碍。
- 2、客户管理力量较弱，有待进一步的力量提高和完善。

#### 五、存在的主要问题：

##### 1、销售管理很多据：

一份正规地年度工作总结报告，应当用数据来说话，可是真正的销售管理必需包含两部份内容：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关心看靶心一样。每次放枪，都应当检查结果，以便于

不断调整而尽量达到最高目标精确????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\*结果，只能靠着阅历去推断，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供应详尽的数据，关心销售管理的推断和调整，以达到最高管理实效！

## 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、为公司制造剩余价值；二、为公司解决问题；三、帮老板分解、担当责任。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，若公司赐予了支持，客户会认为“老板不错”！若由于其他缘由公司未给支持，客户自然会认为“老板太精了”！正确在做法，我认为是永久让老板是“好人”，时刻维护老板的正面形象。

身为公司的管理人员，是推断和处理一般问题的责任人，是帮老板做事的。假如大事小事都让老板推断和处理，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”肯定正确！——正确的前提在于各级管理人员有责任关心老板推断，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》始终强调管理的层级和跨度（事实上，无论任何组织或群体，胜利的管理结构都是呈“A”外形）。管理的扁平化，适合小的组织。当组织不断壮大之后，人的精力和力量很难再直接适应不断膨胀的管理层和面，假如可以的话，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，假如公司大事小事都是老板处理，信任老板一天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”！我始终的观点，公司的管理应当是一条自动化地生产线，老板就只是把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，最担忧的还是“部件”的品质！——由于“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。其次方面操作员会时常扮演更换“部件”的“机械修理工”；第三方面，生产出的“产品”很难达到“预期品质”；第四方面，品质不稳定的假如是“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。在配料肯定的状况下，搅拌的过程打算了洗发水的品质！管理也一样，中间的管理流程直接影响着管理的结果。如果省去中间流程，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最佳！

当然，以上是从结果方面来分析。假如从过程来分析，就会消失有些事大家

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！简洁地举例，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？唯一的方法，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，必需从根本上解决公司存在的三大现象问题：