

# 最新店长工作汇报总结(模板8篇)

通过学习总结，我们可以发现学习中的问题并及时加以改进。小编为大家整理了几篇军训总结，希望对大家写作有所启发和借鉴。

## 店长工作汇报总结篇一

1. 员工的培训工作时冷时热，且培训富于形式化，大部分的培训内容都是书面的东西，让部分员工难以理解，难以激发起员工对各种业务知识全面、深入的了解，近而对公司的制度了解程度也就可想而知，加之hl超市□yb进货年进入了用工难的问题，员工的离职太大，一来影响了公司的整体人力费用，二来对商品的缺断货、对公司企业文化的认可度一然不知，有的岗位职责全然无知，也许是如今员工的素质问题也是阻碍了培训的需要吧!缺少举行员工对公司制度知识的抢答赛，对业务知识的辩论赛等。

2. 商品管理员及中层干部的素质急待提升，年以来，主要针对中层干部的培训课屈指可数，每次的培训工作都是采用“大锅饭”的形式，员工干部一起来，无针对性，加之有的商管员是从员工提升不久，除了会写要货单之外，能有多少业务外知识很值得研究，或者是出现只管商品不管人和现象，这样长持以往，公司中层干部的实力会呈急速下降的趋势，并且会出现一定的惰性和依赖性，在大的建议方面也大较有力的意见且缺乏主观能动性，为此建议公司能够对长期以来的培训工作的质量提升到一个新的台阶，请一些在零售方面资深人士对公司干部员工进行培训，另外，对收银员的培训工作也是急不可待，一般卖场的最重要一道把关是在收银台，有了电脑收银的先进基础外，收银工作仍不能重重把关，例如：给顾客多输几个单品、少输几个单品那简直是常事，为此带来的投诉问题也不断增多。

3. 一些原有的制度随着公司规模增加及外部管理因素，原有的一些制度出现老化，缺乏新流程的再造工作，例如：每次盘点前后商品库存的准确性，商品特价的中间差价有没有扣取货商货款，买赠特价商品有没有确保全公司各分店的原有商品也配有赠品，公司的赠品管理能否印刷带有yb(hl)专门标志的赠品专用标志、标签，如此种种，我认为都应该建立相应的流程制度来加以约束。

4. 人员流失率过高，员工入职时间一到两月或者半年时间对柜台业务知识相对熟悉后出现辞职或自动离职，对商场的损失较大，一支稳定、高效的团队是商场参与竞争的根基，而今年，公司员工的离职率触目惊心，损失难以估算，公司应建立健全具有公开化的具有市场竞争力的薪酬体系，规划因人制宜的职业发展生涯以及营造相互尊重、有较强企业归属感的文化氛围。

实行以低成本为基础的差异化战略，是公司年初提出管理总纲，但从今年实际的情况来看，超市的用人状况确实从数量上减下来了，但从另外一个角度来看人力资源管理，还是向管理要效益的决定，超市优秀员工，工作能手也随着市场经济的发展把工资作为衡量选择工作方式的唯一标准，眼前成本确实低了，但是从服务质、销售质量等等方面上还是影响不少，顾客对员工的投诉率增加，员工抱着一种无所谓的态度工作，将工作视作一种娱乐，这才是公司的无形影响，巨大地阻碍了公司的正常发展。

有了战略才有工作的方向也是年初提出的工作构想，它意味着我们要对自己的运营过程或实践方式进行独特性的定位，对实践活动做出取舍，通过部门之间、上下之间的沟通衔接和配合，实现投入的最优化，有效的阻隔被他人模仿的可能性，保持长期的竞争和赢利优势，沃尔玛成功的秘诀应该是他的方式或工作方法因为不易模仿才是真理，但年战略实现了吗？年的运营成果是什么呢？市场经济在竞争，市场竞争的实质是人才的竞争，又是企业文化与内涵的竞争，可在这一

年我们做了什么呢?数据方面，从库存的角度来讲，库存总会出现过大、过小甚至断货的问题，由于进货的权限分割，往往就划分不清这个进货不当的责任归咎于门店还是总部。负库存的问题，形成负库存的原因很多，如：条码错误、包装错换、收银计量错误、收货录入错误、改包装错误、未及时修正分割和打包等。

1. 商场在防损、防盗意识上还需严格把关，员工对公司的理念认识较为模糊，防盗意识较弱，专管员干部工作没有一定的计划性和工作目标，对商品的季节性管理不强，对商品及促销商品的库存观念全无，量感陈列不能实现，怕库存引起的退货难。

2. 商场环境及现场管理强度还需加强，主管及员工的沟通、指导以及专管员干部的考核力度不够，员工的纪律观念强化有待升级，对商品的缺断货追踪不能坚持，只存在三分钟热度，时有时无，不能做到商品的断缺货要常抓不懈的观念进行追踪。

3. 商场对公司目标的宣传和理解程度不够，鼓动员工工作的积极性方面灵活程度还要进一步提高，员工在经营理念上未树立起一定的目的，商场的各项培训工作未贯彻到实际工作中去，认知率较低，特别是一些服务理念上只落实在口头上，与实际操作行动程度上还有较大的差距，惰性的工作态度较为严重，特别是收银员的岗位技能不能完全按标准完成，三唱服务时有时无不能体现在长期工作的行动中去。

3. 对商场团队的建设上一般号召性多，过细的思想工作较少，过于相信人性化管理的观点，相信全体干部的自我约束，工作不全面、不细致。

4. 工作纪律不严，经常将上级安排的工作忘记，袒护纵容自己及员工，由于本人性格原因，惰性的工作态度较为严重，时常工作效率不高，对员工及干部纵容性大，通过对企业制度及结合

其它企业的管理，得知纵容是企业管理的禁忌，人最不可缺的气度气容，但企业不是，将人情关系赋予企业管理之中是一底蕴，也是最大的伤害，纵容别人的同时，也是纵容自己，使得管理在纵容中失去威严，公司在纵容中失去生机，拿人性化管理作为纵容的托辞是要不得的，没有责任与权力的管理是荒唐的，在新的一年里，希望公司能够相信我做到公司的管理靠的是制度而不是人情。

衷心感谢各位领导一年来对我工作的支持、监督、指导及对我个人的帮助。我将认真地总结经验，发扬成绩，克服不足，以百倍的信心，饱满的工作热情，与班子成员一道，团结全体干部职工，勤奋工作，顽强拼搏，为hl超市发展和振兴做出应有的贡献，管理对于本人而言，永远如履薄冰！

自从到公司来的那天起，感觉每天都学习到很多以前不知道的东西，这段工作期间，虽然还存在很多问题，但还是总结了很多经验，希望对自己工作上的不足能够得以早日改正：

观念可以说是一种较为固定性的东西，一个人要改变自己原有的观念，必须要经过长时间的思想斗争。我当初既然有勇气选择了离开三尺讲台，就要改变在学校时的一些观念，由原来的被动学习转变为现在的主动学习等很多观念。

一个人要做好自己的本质工作，就必须全面的认识自己，了解自己的职责是什么。我对自己的工作职责作了几方面的认识。

初次面对这项工作，感觉非常复杂，我认为学习任何一样东西都好像在阅读一篇文章一样，先要了解其大概，然后理清其层次，再是深入到字词句的研究。因此，我对我所做的这项具体工作作了一个简单的概括，我所面对的客体是什么，和谁有工作上的联系，联系的内容是什么，面对这一连串的疑问，我就把自己的工作流程用列表的方式把它罗列出来。

经过一段时间的工作后，基本流程已经熟悉，但是随之而来的小问题也就多了，比如说在核对订单时，有的经销商不传汇款底单，即使有的传了也不写明公司名称，因为其中有很多汇款金额和订单不一致，很难辨别出是谁家公司的款，遇到问题就要学会用自己的思维去解决问题，对此，我首先想到的是把此类问题出现的情况了解清楚，再是根据问题去找一个好的解决方法。于是，我就在qq群里连续发了几天的通知。(连续几天发的原因是考虑到不是每个经销商都天天上网)。通知的内容是根据数学选择题的格式来书写的，我认为这能有利于经销商更能清楚，明了，简单，易懂的看清楚我所要达到的目的。后来又考虑到不是所有的经销商都上网，于是在出现同类问题时我都要特别的提醒他们要注意哪些问题。

任何东西的改进都是在原有基础上进行的，在开始的时候，我按照她们的记录方式来进行记录每天的定单情况，可后来发现有很多不便之处，我根据自己对工作的了解，做了一些改变，这样就减轻自己在工作中不必要的麻烦。

每当订单太多时，我必须要保持清醒的头脑，因为之前有由于订单太多而出现过一次当天没有及时签单的情况，这应该要引起我的注意，就是要注重细节，找出原因，进行改正。

在这项工作中，有很多东西需要自己去发现，去不断的发现与改变。

沟通是一门技巧，善于沟通是一门艺术，从心理学的角度来讲，站在对方的角度去思考问题，可能会收到意想不到的效果，但在与客户沟通时，我忽视了自己的出发点，没有注意到张弛有度，还有在开始时我没有注意到说话时内容上要讲求言简意赅。经过一段时间我发现了自己这方面的不足，既然发现了自己不足，就要找到方法进行纠正。

语气，在沟通时是一个很重要的环节。面带着微笑去和别人沟通，别人也会感受到你的微笑与阳光。

## 店长工作汇报总结篇二

为早日将我院建成综合性大学，落实学校党的十一次代表大会的精神，餐饮公司必须有省级标准的食堂为之配套服务。

学年初的暑期，为达到标准化食堂而进行整建基础设施，餐饮公司筹集了240万元资金，有50多人参加工程的施工。工程收尾时，公司130人全员上阵，为暑期的整建工程圆满划上了句号。为节约每一元钱，包括经理在内的公司每一个人都成为最普通的劳动力。整建后的二个学生骨干食堂的面积增加了尽1000平方米，炊事设备基本达到了不锈钢化，硬件设施基本达到省《标准化食堂》的要求。目前，第一食堂后厨的硬件环境已被大连市甘井子区卫生行政部门列为院校食堂的样板。

公司的全年经营管理比以往更加规范有序。我们遵循了省《标准化食堂》细则的要求进行运作。我们根据《标准化食堂》细则和我院的具体实际重新修订了大连轻工业学院餐饮服务公司〈规章制度汇编〉。对全员进行了规章制度的学习和讨论，对新工人进行了上岗前的组织纪律、基本技能、食品卫生法规、服务要求等的培训。同时，要求参加培训的人员参加考试。

全员素质的提高，为创造省《标准化食堂》打下了坚实的基础。经过艰苦努力和充分准备，我院的餐饮管理水平达到和部分超过了省《标准化食堂》的要求，二个学生食堂在xx年11月9日双双被授予辽宁省《标准化食堂》。我院餐饮的服务效果被上级和社会承认，是对学校的最大贡献，提前为建设综合性大学提供了相配套的基础性的服务标准。被授予《标准化食堂》，有力的提升了我院后勤服务的标准化和规范化水平的提高。

按照高标准的《标准化食堂》管理细则和服务标准进行企业

化运作，是实现师生满意、学校满意、餐饮企业满意的最佳过程。

一年中，我们食品生产严格按相关法规进行操作，就餐者没出现肠道传染疾患。说明我们的食品卫生工作抓到了实处；生产过程的质量控制达到了要求；食品的餐具洗消毒过程达到卫生要求；就餐环境在本地属于一流，各界人士有口皆碑；省、市卫生行政部门对食堂的检查没提出异议或实质问题；我们为就餐者的健康真正负了责。

全年的利润率在8%左右，低于省《标准化食堂》的15%指标。低利润经营，使就餐者受益，突出公益性的高等学校后勤服务。

每日三餐的主副食品种多于《标准化食堂》的指标。两个主体食堂的午和晚间的主副食品种各达100余种，高于《标准》的2倍□xx年3月成功地同陕西科大进行厨艺交流，社会和经济效果明显。

开办了食品一条街。在原有小炒部的地址上，进行了有计划的隔断，形成了有羊肉馆、炒饼店、西北拉面铺和快餐盒饭、新疆烧烤和风味包子间等组成较有特色的小吃区域，解决了部分人的饮食需求，丰富了我院的餐饮内容。

在餐厅里，每日午、晚有免费粥和汤供应给就餐者。有专用售饭窗口为贫困学生提供补贴性的饮食服务。有200把雨伞为师生雨天服务。餐厅内有12台电视为就餐者播放各类节目，丰富学生的文化生活和缓解了学校的压力。

成功地试办了教工自助餐形式。社会效果非常好。

全年没有一例炊事员或餐饮公司员工同就餐者发生争吵或以上的事件。

在一和二食堂设立了餐饮区主任现场办公席，实现服务者和被服务者零距离接触，面对面直接受理就餐者的提问和投诉或者批评。

转眼间入职x公司工作已一年多了，根据公司经理的工作安排，主要负责餐厅楼面的日常运作和部门的培训工作，现将20xx年度工作情况作总结汇报，并就20xx年的工作打算作简要概述。

1、礼节礼貌要求每天例会反复练习，员工见到客人要礼貌用语，特别是前台收银和区域看位服务人员要求做到一呼便应，要求把礼节礼貌应用到工作中的每一点滴，员工之间相互监督，共同进步。

2、班前坚持对仪容仪表的检查，仪容仪表不合格者要求整理合格后方可上岗，岗上发现仪容问题立即指正，监督对客礼仪礼貌的运用，员工养成一种良好的态度。

3、严抓定岗定位和服务意识，提高服务效率，针对服务人员用餐高峰期的时候进行合理的调配，以领班或助长为中心随时支援忙档的区域，其他人员各负其责，明确各自的工作内容，进行分工合作。

4、提倡效率服务，要求员工只要有客人需要服务的立即进行为客人服务。

5、物品管理从大件物品到小件物品不管是客损或者自然损坏，凡事都要求做到有章可循、有据可查、有人执行、有人临督、跟单到人、有所总结。

6、卫生管理公共区域，要求保洁人员看到有异物或者脏物必须马上清洁。各区域的卫生要求沙发表面、四周及餐桌、地面、无尘无水渍、摆放整齐、无倾斜。



7、用餐时段由于客人到店比较集中，往往会出现客人排队的现象，客人会表现出不耐烦。这时就需要领班组长人员作好接待高峰前的接待准备，以减少客人等候时间，同时也应注意桌位，确保无误。做好解释工作，缩短等候时间，认真接待好每一桌客人，做到忙而不乱。

8、自助餐是餐厅厅新开项目，为了进一部的提升自助餐服务的质量，制定了《自助餐服务整体实操方案》，进一步规范了自助餐服务的操作流程和服务标准。

9、建立餐厅案例收集制度，减少顾客投诉几率，收集餐厅顾客对服务质量、品质等方面的投诉，作为改善日常管理及服务提供重要依据，餐厅所有人员对收集的案例进行分析总结，针对问题拿出解决方案，使日常服务更具针对性，减少了顾客的投诉几率。

1、新员工作为餐厅人员的重要组成部分，能否快速的融入团队、调整好转型心态将直接影响服务质量及团队建设。根据新员工特点及入职情况，开展专题培训，目的是调整新员工的心态，正视角色转化，认识餐饮行业特点。使新员工在心理上作好充分的思想准备，缓解了因角色转变的不适应而造成的不满情绪，加快了融入餐饮团队的步伐。

2、注重员工的成长，时刻关注员工的心态，要求保持良好的工作状态，不定期组织员工进行学习，并以对员工进行考核，检查培训效果，发现不足之处及时弥补，并对培训计划加以改进，每月定期找员工谈心做思想工作，了解他们近期的工作情况从中发现问题解决问题。

3、结合工作实际加强培训，目的是为了工作效率，使管理更加规范有效。并结合日常餐厅案例分析的形式进行剖析，使员对日常服务有了全新的认识和理解，在日常服务意识上形成了一致。

- 1、在工作的过程中不够细节化，工作安排不合理，工作较多的情况下，主次不是很分明。
- 2、部门之间欠缺沟通，常常是出了事以后才发现问题的存在。
- 3、培训过程中互动环节不多，减少了生气和活力

目前餐饮行业环境相当严峻,如何搞好经营,餐饮部在酒店的正确领导下,全面落实酒店经营承包方案,以经济建设为中心,强化管理,上下一致,使餐饮部在餐饮业不景气,且承包任务重的情况下,稳步前进,取得了较好的经济效益和社会效益,现将主要工作总结如下:

全年实现营业收入\_\_\_\_\_元,比去年的\_\_\_\_\_元,增长\_\_\_\_\_元,增长率\_\_\_%,营业成本\_\_\_\_\_元,比去年同期的\_\_\_\_\_元,增加\_\_\_\_\_元,增加率\_\_\_%,综合毛利率\_\_\_%,比去年的\_\_\_%,上升(或下降)\_\_\_%,营业费用为\_\_\_\_\_元,比去年同期的\_\_\_\_\_元,增加(或下降)\_\_\_\_\_元,增加(或下降)率\_\_\_%,全年实际完成任务\_\_\_\_\_元,超额完成\_\_\_\_\_元,(定额上交年任务为380万元)。

今年,餐饮部定额上交酒店的任务为380万元,比去年的320万元,上升60万元,上升率为19%。为了较好地完成任务,餐饮部领导制定了内部经营方案和效益工资分配方案,按照部门、岗位、技术、技能、劳动强度等方面的不同,把经济指标分解到各个分部门,核定了各分部门的营业额、出品额、费用额、毛利率,逐月核算,超额提成,节能加奖,充分体现了任务与效益工资挂钩的原则,使他们发挥各自的优势,能想方设法,搞好经营,调动了员工的积极主动性。今年人均月收入\_\_\_\_\_元,比去年同期的\_\_\_\_\_元,增加了\_\_\_\_\_元,增长率为\_\_\_%。

1. 健全管理机构,由餐饮部领导、分部门经理组成的质量管理小组,全年充分发挥了作用,小组既分工,又协作,由上而下,层层落实管理制度,一级对一级负责,实行对管理效益有奖有罚,提高了领导的整体素质,使管理工作较顺利进行。

2. 完善餐饮部的会议制度。会议包括年终总结会、季度总结会、每月经营分析会、每周例会、每日检讨会、班前班后会、财务监督稽查会、卫生安全检查汇报会等,由于制度的完善,会议质量提高了,上级指令得到及时落实执行。

3. 建立出品估清供应监督制度。为了最大限度降底估清品种,协调各分部门做好出品供应工作,每天早、午、晚市检查出品供应估清情况,对当市估清的品种设专簿记录,同时到有关分部门核实查证,并要求管理人员签名,以分清责任。制度建立后,原来每市估清五、六个菜式的现象已成为历史,现在出品供应情况已处于正常化。

4. 加强协调关系。酒店分工细,环节多,一项工作的完成,有赖于各部门之间的协调合作,每周例会上反复强调,出现问题,部门之间不得相互责怪、推搪,要敢于承认错误,多发现对方的优点,搞好协调,今年大大减少了过去存在的一些脱节不协调的现象。

5. 提高综合接待能力。今年,全面抓好服务规范,出品质量,使接待能力大大提高。在做好各类社团宴会、酒会、喜宴、自助餐、会议餐接待的同时,还做好高级领导和各大公司、酒店的各种类型宴会的接待,如接待了多个外国国家总统、元首、总理和使团,国内的中央部委级领导、省长、司令员、军长、市长等等领导;3月18日晚市接待单位宴客、婚筵等订餐共165席,创开业以来日订餐总席数的最高记录;9月29日晚,接待婚筵共75席,创历史纯婚筵总席数的最高记录。由于环境优美、价格合理、味道可口、服务一流,使宾客高兴而来,满意而归。

## 店长工作汇报总结篇三

遂川县发动基层党员干部和党组织靠前服务,在精准帮扶、发展产业、连心服务中作示范,做群众贴心人;吉州区开展“落实三个走在前列,争当项目攻坚先锋”活动,在项目

攻坚一线成立临时党支部、划分党员责任区、设立党员先锋岗、组建党员攻坚小组；青原区为每名党员统一配发“党员活动日”文具袋，每个文具袋配有一枚党员徽章、一本党员手册、一本党员主题活动日记录簿和一顶党员志愿者帽；永新县开展机关事业单位党员志愿服务、建立县乡村三级党建微信群、向非公和社会组织选派“第一书记”，分行业、分领域开展主题活动……自2月27日，全市“一树两强”主题活动部署以来，吉安市各地迅速行动，党员树旗帜、组织强堡垒、党建强活力成为各地基层党建的主题曲和火热实践。

抓好党建打牢基层基础。针对部分基层党组织“发不出声”、少数党员干部“带不好头”、基层党组织和党员干部服务群众“力不从心”等问题，市委把抓好党建作为最大政绩，坚持问题导向，精准施策，决定从20xx年开始，在全市各基层党组织和全体党员中开展“树旗帜、强堡垒、强活力”“一树两强”主题活动，着力在推动党员树旗帜、组织强堡垒、党建强活力上下功夫，力争用两到三年时间，使全市各领域基层党的建设都有进步、过得硬，实现基层党建工作组织有力、队伍过硬、纪律严明、保障到位、作用彰显，以优异成绩迎接党的xx大胜利召开，为实现“三个走在前列”“两大战略任务”提供坚强组织保证。

市委高位谋划在前，出台了《关于开展“树旗帜、强堡垒、强活力”主题活动全面提升基层党建工作水平的实施意见》，明确了活动总的要求和目标任务，具体措施及组织领导，引领和指导全市各地开展“一树两强”主题活动。为了确保主题活动各项目标任务落到实处，我市结合实际，进一步细化了措施和任务，出台了《20xx年项目化推进基层党建工作的实施方案》《吉安市基层党建综合示范点创建工作方案》《关于建立健全党支部组织生活四项制度的通知》等配套文件，确保“一树两强”主题活动有序有力推进。

各地各单位强化组织领导，迅速动员部署，扎实落实各项要求。各县(市、区)通过召开常委会、党建工作会、专题座谈

会等形式，对主题活动方案进行了专题研究。各地各单位党委(党组)高位推动，主要领导亲力亲为、动员部署。各地结合实际，细化工作方案，组织培训，加大投入保障，督促工作落实。井冈山将农村作为夯实基层党建的重中之重，探索创建“组织建设好、集体经济好、村容村貌好、社会稳定好”的“四合一”党支部。青原区将“一树两强”3个方面的9项措施，细化为56项工作要求，建立责任清单，落实牵头单位和具体责任单位。吉安县由财政单独列支“一树两强”主题活动专项经费30万元。各地还普遍采取派出专项督查工作组的形式推动各项工作落实。

党员树旗帜。各地各部门通过亮身份展形象、走前列当先锋、立标杆作示范，落实《关于弘扬跨越时空的井冈山精神走前列的行动方案》，开展了以“弘扬井冈山精神·讲好故事走前列”为主题的讲红色故事系列活动、“讲曾建故事、传井冈精神”演讲比赛以及报告文学《公仆曾建》赠书仪式。吉州区开展“落实三个走在前列，争当项目攻坚先锋”活动，在项目攻坚一线成立临时党支部、划分党员责任区、设立党员先锋岗、组建党员攻坚小组。

组织强堡垒。各地各单位通过抓基层夯基础、抓保障增实力，使支部成为教育党员的学校、团结群众的核心、攻坚克难的堡垒。新干县以“四联四促”活动(城乡联建、促乡村规范化建设提升，村企联姻、促村级集体经济发展，干群联亲、促全面同步小康，十户联创、促农村和谐富裕)为主要抓手，全面推进农村领域活动开展。党建强活力。各地各单位通过抓项目创品牌、抓连心促服务、抓创新建机制，提升基层党组织和党员服务群众的能力和促进经济社会发展的活力。吉州区实施智慧党建升级工程，探索“1+4+n”智慧党建新模式，计划6月底正式上线投入运行。遂川县构建一个党建云平台、一个党建手机app、一支党建信息员队伍“三个一”智慧党建新模式。

## 店长工作汇报总结篇四

今年以来，我区认真贯彻落实自治区卫生计生委、编委办关于《整合优化全区妇幼保健计划生育服务及卫生计生综合监督执法资源的指导意见》（桂卫人发〔20xx〕14号）、自治区卫计委、编委办、财政局等6部门《关于加强卫生计生综合监督执法工作的实施意见》（桂卫监督法〔20xx〕20号）和来宾市卫计委、编委办《关于进一步优化配置医疗卫生和计生资源的指导意见》（来卫计发〔20xx〕96号）精神，扎实抓好卫生计生综合监督执法工作，现将情况汇报如下：

（一）全面落实《人口与计划生育法》、《广西壮族自治区人口和计划生育条例》，扎实稳妥实施全面两孩政策。一是深入学习宣传。举办培训班，组织卫生计生干部、基层领导干部参加专题学习培训。二是改革生育服务证制，简化程序，方便群众办证。在区婚姻登记中心，设置卫生计生工作平台，为新婚夫妇提供婚检、“孕优”检查、生育登记等“一站式”服务。三是加强计划生育执法监督。开展了两次打击“两非”治理专项活动，共检查辖区内185家有妇产科b超机或可能存在“两非”行为的机构，其中二级医院2家、妇幼保健院1家、卫生院和社区卫生服务中心31家、个体诊所64家，药店64家，未发现“两非”行为。加强依法依规征收管理社会抚养费。共立案查处违法生育行为543起，征收社会抚养费153万元。四是加强督查工作。将全面两孩政策等计划生育政策法规落实情况纳入党委、政府重大督查范围，开展两次计划生育工作专项督查，依据督查结果落实奖惩措施，并全区通报。五是加强组织领导，及时解决卫生计生难点问题。今年7月31日，区委韦平书记主持召开区委常委会议专题听取卫生计生工作汇报，研究卫生计生服务和执法监督资源配置等问题，解决卫生计生基层基础建设、人员编制不足和乡村卫生计生服务人员待遇偏低等问题。各级党委、政府的高度重视、投入到位、措施有效，全区卫生计生工作取得新的成绩。统计去年10月至今年9月，全区出生人口14506人，

人口自然增长率7.31%，出生率12.97%，政策外多孩率2.04%，出生人口性别比104.19，二孩出生率49.36%，各项指标均达标，两孩政策平稳落地。

(二)加强卫生监督执法工作，医疗卫生环境进一步净化。一是继续深入开展了打击非法行医专项行动，立案并取缔“黑诊所”23户，没收药械23件(价值约2.2万元)，结案19户，收缴罚款121620元。二是对全区各级各类医疗卫生机构进行检查。出动卫生监督人员495人次，执法车辆118车次，共检查470户次，对监督检查发现存在问题的医疗机构63户下达了卫生监督意见书。三是狠抓公共卫生监督。共出动卫生监督78人次，出动车辆26车次，对公共场所进行日常性卫生监督828户，监督覆盖率82.63%，发放办证通知210份，下达监督意见书18份，罚款1000元。四是加强生活饮用水卫生的监督。对辖区23个乡镇集中式饮用水单位及学校直饮水进行日常及专项监督检查，对发现的问题均下达了卫生监督意见书限期整改，对违法水厂进行了行政处罚，罚款共4000元。五是对辖区内开展放射诊疗工作的22家医疗机构进行了放射卫生监督检查，针对检查发现的问题，均下达了卫生监督意见书。六是切实加强学校卫生监督，对全区各类学校和托幼机构的传染病防治、饮用水卫生管理、环境卫生、手足口病等进行了检查，并建立了档案和长效监管机制。七是认真开展了卫生行政许可、传染病防控监督、消毒产品卫生监督等工作，取得了明显成效。

(三)卫生计生服务及监督资源整合优化正在进行。目前，我区区级设置有区妇幼保健院，编制53个，人员52人；区计划生育服务站，编制25个，人员28人；区卫生监督所，编制30个，人员26人；区计生督查队，人员15人，属临时机构，无编制，人员从乡镇计生站、区卫生计生局及区法院抽调。建有基层医疗机构30个(其中5个社区卫生服务中心)，编制1101个，在编人员850人，编外人员895人。每个乡(镇)、街道设有人口和计划生育办公室和计划生育服务站，办站合署办公，编制275人，人员226人。村级建有241个卫生室，全区282个村

委、社区均设有计生服务室。今年以来，我区为抓好卫生计生服务与监督资源的整合优化工作，区委、区政府多次组织卫生计生、编办、财政、人社等部门研究，制定整合方案，明确责任和各阶段的工作时间，经过征求意见、反复讨论，目前，方案已通过第二次讨论完善，近期可以出台，预定在今年年底前完成区、乡、村三级卫生计生服务与监督资源的整合优化工作。

(四)全面贯彻落实自治区《关于进一步完善我区基层医疗卫生机构用人机构的指导意见》(桂人社发[20xx]37号)精神。

1. 人员招聘和管理情况[20xx年-20xx年招聘用人数597人，招聘形式，面试和笔试两种[20xx年前招聘均采用笔试、面试，笔试合格后，按招聘比例进入面试[20xx年招聘形式，取得职业资格证书的直接进入面试，无执业证的专业人员通过医学基础知识笔试从高分到低分划分数线进入面试，笔试和面试题均由人才管理中心出题，必要时另请专家出题。所招聘的工作人员全部纳入编制管理，建立人事档案管理，聘用临时人员按单位要求、主管局批准，办理签订劳动合同，编内或编外人员一律参保(五险一金)[20xx—20xx年安排8名农村免费定向毕业生到乡镇卫生院就业，签订聘用合同后，列为入编制管理，按文件规定一律参加3年规范化培训，在培训期间单位按规定给予发放基本工资，不足部分由培训单位补足。

2. 财政保障情况。基本公卫补助资金按中央80%，自治区12%，市级2%，本级6%的比例承担基本公卫资金[20xx年45元/人(总金额4258.35万元)[20xx年40元/人[20xx年35元/人[20xx年30元/人;各级资金均拨付到位。基本药物零差率补助按20xx-20xx年年均基本药物销售数据为计算基数，每年拨付到兴宾区基层医疗卫生机构的基本药物零差率补助资金为936.49万，其中中央474.5万，自治区461.99万。村卫生室的基本药物补助20xx年为116.63万(中央80.43，自治区36.2万)[20xx年为331.03万(中央294.83万，自治区36.2万)，市



级和兴宾区目前正在发文配套，预计配套36.2万元。基本工资方面，自治区按5000元/人拨付给在编人员基本工资□20xx—20xx年为505.5万/年；本级财政补助在职在编人员按基本工资的40%拨付，退休人员按全额工资拨付。社会保险、住房公积金等相关待遇情况。由于各单位财力不等，有相当一部分单位没有能力缴纳住房公积金。

(一)按自治区(桂卫监督发□20xx□20号)文件要求，我区卫生监督所需要增加人员编制达到68个，目前区卫生监督所编制30个，需增编制38人。受我区事业单位控编的影响，按要求配备编制难度较大。

(二)经费困难。卫生计生服务和监督执法整合后，服务质量需要提升，监督执法范围扩大，办公、培训场地及车辆、设备都需要增加、改善，因我区财政比较紧张，投入困难。

(三)基层医疗单位人才不稳定，每年我区均向社会公开招聘工作人员，从20xx年—20xx年间招聘的人员有的不安于在基层工作，有的工作不到二年又辞职到上级医院作编外聘用，每年虽有招聘人员，但辞职的人员也较多，据统计□20xx年至20xx年9月共辞职450人，基层在编人员不稳定，流失严重。

下一步，我们继续按照自治区、来宾市年度卫生计生工作部署安排，进一步加强领导，强化措施，重点抓紧抓好卫生计生服务及监督执法资源整合优化。

(一)制度出台《来宾市兴宾区卫生和计划生育资源整合优化实施方案》，年底前完成区、乡镇妇幼保健、计划生育服务资源整合工作，实现卫生计生服务和监督执法职能整合优化。

(二)完善机构建设机制。加大财政投入，加强区乡妇幼保健计划生育服务机构标准规范建设和卫生计生综合监督执法机构的基础设施建设，保证全区妇幼保健计划生育服务机构达到标准规范建设要求，保证卫生计生综合监督执法单位的办

公和业务用房，配备必要的执法取证、快速检测等设备和交通工具。推进妇幼保健计划生育技术服务和综合监督执法信息化建设，提高管理服务水平。

(三)加强妇幼健康和综合监督执法人员队伍建设。强化妇幼计生计生服务人员岗位培训和继续教育，加快助产专业人员培养，建立人才激励机制，吸引高素质人才。加强综合监督执法人员的培训和考核，依法取得行政执法资格证，优化队伍结构，全面提高综合监督执法能力和水平。

(四)全力推进卫生计生重点工作的落实。紧扣年度各项工作重点指标，抓好各项目工作的管理和运作，加强督查指导，强化措施落实，确保卫生计生各项工作指标任务的完成。

## 店长工作汇报总结篇五

### 餐饮店长工作计划1

休闲部是整个会所营业面积最大，顾客停留时间最长，投诉高发区域。为了方便部门管理，激发员工热情，增强客户归属感，树立部门发展的方向，特作以下计划，请领导给予帮助和指点。

#### 一 卫生

众所周知，所有服务业中卫生是决定客流量多少的重要条件之

一、清洁干净整齐有品位的环境会让我们的顾客有更好的消费体验。所以，为了给顾客和自己创造更好的消费和工作环境，我们必须有一个切实可行的办法，并且绝不徇私，公正严谨的去执行。那就是《休闲部卫生标准》，我们会分区域及岗位细化的写出每一块卫生区域的标准，每班交接，每周清扫，每天检查，随时监督。

## 二、服务

服务的概念是相对的，好与不好最终由受众群体来衡量，那么，我们该怎么确定如何对待我们尊贵的客户呢？其实有一句话说得好“刚开始时面对面，最重要是心贴心”，我们相信机械式的，千篇一律的服务已经没有了竞争力，应用企业的文化做出自己特色的服务手段才是我们的出路，本年度在服务培训中我们要落实《服务流程》，《服务标准》，《细节服务》，《顾客分类需求》。以循序渐进的办法坚持培训，理论实操相结合，从员工中选出合适的管理员接班人。逐渐强大团队，为下一年的旺季打好基础，让顾客满意打造公司良好的口碑。

## 三、安全

我们是休闲娱乐行业，顾客进店时冲着我们提供的服务来的。如果连最基本的安全都有问题，那么，后果绝对是不容乐观的。人身安全，财物安全，食品安全，隐私安全，环境安全等都是日常管理中不能忽视的存在，如何保障及发现安全问题尤为重要。一切潜在的安全问题都是我们需要去探查和解决，我们会结合店内实际情况，完善预案，制作成册，逐一排查。并根据风险的高低同休闲部所有人员一同学习落实。也希望公司在这项给予大力支持。

## 四、人员

员工是企业的根本，所以对员工的培养，帮助就显得尤为重要。在本年度，我们将以公司制度为前提，奖罚分明，一视同仁。以人情化管理为辅，关注员工在工作和生活中遇到的难题，并给与最贴心的鼓励和帮助，让员工觉得受重视，有价值。满意的员工带来满意的顾客，满意的顾客带来满意的企业，满意的企业成就优秀的员工。让我们一起关爱员工，关爱顾客，关心和关爱所有帮助我们成长的人。

## 五、销售

酒香也怕巷子深，我们不能坐等顾客上门，所以，整合部门资源，主动销售时很有必要的，这也是我们工作中主动服务的内容，好的东西要让大家来分享，我们会把公司除净桑外的服务项目添加到服务流程里，在二次服务时捆绑二次销售。其次，申请销售人员对我们进行销售技能和话术的培训。

## 六、成本

### 第一、餐厅内部管理方面：

1. 参与制定合理的餐厅年度营业目标，并带领餐厅全体员工积极完成经营指标。
2. 根据市场情况和不同时期的需要，与厨师长共同商讨并制定餐饮促销计划，并在实施过程中收集客人反馈意见加以改进。
3. 制定员工岗位职责和服务标准程序，督促、检查餐厅管理人员和员工按服务标准对客服务，不断提高服务质量和工作效率。
4. 抓好员工队伍建设，掌握员工思想动向，通过对员工进行评估、考核，为优秀员工提供晋升和加薪机会。
5. 安排专人负责制定员工培训计划，并组织员工参与各项培训活动，不断提高员工服务技能、技巧以及服务质量，提高工作效率。
6. 至少每月召开一次餐厅全体员工大会，分析、通报餐厅每月营运指标、收支情况，解决目前存在的问题；听取员工对餐厅内部管理和对外销售的意见及建议，让员工广泛参与餐厅的管理工作。
7. 与厨房密切配合，检查菜品出菜质量，并及

时反馈客人意见，改进菜品质量，满足客人需要。

8. 建立餐厅物资管理制度，加强餐厅食品原料、物品的管理，安排专人负责食品原料、物品的领取和保管，检查前厅及厨房的食品、原料成本是否过高，确保各项成本的转进、转出得到体现，合理利用水、电等资源，减少浪费，降低费用，增加盈利。

9. 抓好餐厅卫生工作和安全工作，安排专人负责检查餐厅清洁卫生，定人定期清洁整理餐厅各个区域，为客人提供舒适、优质的用餐环境。

第二，营销方面：

1. 利用各种媒体渠道广为宣传，增加餐厅在本地的知名度，并锁定目标客户群，加大对目标客户群的宣传力度。

2. 建立常客联系档案，与客人建立良好的关系，并通过面谈、电话访问等形式征求客人意见，处理客人投诉，销售餐厅产品。

3. 牢牢抓住小六汤包的企业餐饮文化，从餐厅的装修装饰风格 and 高质量餐品出品，以及热情温馨的服务，最大程度的展现这种小六汤包的文化主题和内涵，抓住了这一卖点，将使餐厅具有无限的生命力。

第三，经营战略：

本餐厅位于西安繁华地段，已经有了比较好的餐饮氛围，人流量及客户群也不是很大问题，正因如此，周边相对成熟的快餐厅，豆浆店，咖啡馆，面馆，海鲜餐馆，川菜馆等等，这些琳琅满目的餐饮形式都是我们不同程度上的竞争对手，因此我们在经营上应该从以下几方面着手：

1. 经营项目：我们要在避其锋芒的同时，发扬自己的特点，产品上不要以品种数量取胜，要集中力量，把“小六汤包”这一本餐厅的招牌产品做精做好，拳头攥紧了打出去才有力量。

2. 产品在保持以汤包为主，弘扬陕西特色饮食的基础上，辅之精致凉菜、家常热菜、特制蒸碗，注重科学饮食、合理搭配，真正做到踏踏实实为百姓服务。

3. 从长远来看，继续开分店，实行多店经营，是我们努力的目标。

为发挥所有员工的主动性和创作性，使员工从被动的“让我干”到积极的“我要干”。为了给顾客创造一个良好的购物环境，为公司创作更多的销售业绩，带领员工在以下几方面做好本职工作：

1、加强规范管理，鼓励员工积极性，树造良好形象。加强员工间的交流与合作，不断规范管理，除了每天要打扫店内外的卫生外，每周还要进行一次大扫除，尤其是对产品的货架展示进行了合理调整，使店内整洁、有序，树造了良好的形象。

2、认真贯彻公司的经营方针，同时将公司的经营策略正确并及时的传达给每个员工，起好承上启下的桥梁作用做好员工的思想工作，团结好店内员工，充分调动和发挥员工的积极性，了解每一位员工的优点所在，并发挥其特长，做到量才适用。增强本店的凝聚力，使之成为一个团结的集体。

3、以身作则，做员工的表帅。不断的向员工灌输企业文化，教育员工有全局意识，做事情要从公司整体利益出发。

4、处理好部门间的合作、上下级之间的工作协作，少一些牢骚，多一些热情，客观的去看待工作中的问题，并以积极的

态度去解决加强和各部门、各兄弟公司的团结协作，创造最良好、无间的工作环境，去掉不和谐的音符，发挥员工最大的工作热情，逐步成为一个最优秀的团队。

5、当日积极回笼公司货款，做到日清日结。为配合公司财务工作，按时将已开单据呈报回公司财务，确保不存留任何问题，6、按时上下班，做到不迟到，不早退，认真完成当日工作。

7、当顾客光临时，要注意礼貌用语，积极热情为顾客服务，做到要顾客高高兴兴的来，满满意意的走，树立良好的服务态度和工作形象，靠周到而细致的服务去吸引顾客。

8、严格执行公司政策，确保产品价格的准确。杜绝员工私自打折。

#### [一]、职责与职权：

1、协助经理制定服务标准和工作程序，并确保这些服务程序和标准的实施。

2、根据客情，负责本部门员工的工作安排和调配，作好交接班工作，编排员工班次和休息日，负责对员工的考勤工作。

3、在营业期间，负责对整个餐厅的督导、巡查以及对客沟通工作。

4、负责实施前厅员工的业务培训计划，负责下属员工的考核和评估工作。

5、妥善处理对客服务中发生的各类问题和客人的投诉，主动征求客人意见，及时向经理反馈相关信息。

6、检查结账过程，指导员工正确为客人结账。

7、督导服务员正确使用前厅的各项设施设备和用品，做好清洁卫生保养工作，及时报送设备维修单，控制餐具损耗，并及时补充所缺物品。

8、督导员工遵守饭店各项规章制度及安全条例，确保就餐环境清洁、美观舒适。

9、完成经理交办的其他工作。

## [二]、任职条件：

1、热爱服务工作，工作踏实、认真，有较强的事业心和责任感。

2、熟悉餐厅管理和服务方面的知识，具有熟练的服务技能。

3、有较高的外语会话能力和处理餐厅突发事件的应变能力及对客沟通能力。

4、熟悉宴会、酒会、自助餐的服务程序，能够协助经理进行各种形式的宴会、酒会、冷餐会、茶话会、展览会等等的设计布置及安排。

6、组织能力较强，能带领部属一起做好接待服务工作，为客人提供满意加惊喜的服务。

7、旅游大专毕业或具有同等学历，有从事餐饮服务三年以上（西餐服务两年以上）的工作经验。8、身体健康，精力充沛，仪表端庄、气质大方。

## [三]、工作内容：

1、注意登记好部属的出勤情况，检查员工的仪容仪表是否符合要求，对不合格的督促其改正。



## 2、餐前的准备工作：

- (1)、了解当天各宾客的订餐情况，了解宾客的生活习惯和要求。
- (2)、根据当天的工作任务和要求分配部属的工作。
- (3)、开餐前集合全体部属，交代当天的订餐情况，客人要求及特别注意事项。
- (4)、检查工作人员的餐前准备工作是否完整；调味品、配料是否备齐；餐厅布局是否整齐划一，门窗灯光是否光洁明亮，餐台布置是否整齐美观；对不符合要求的要尽快做好。

## 3、开餐期间的工作：

- (1)、客人进餐期间，领班要站在一定的位置，细心观察，指挥值台员为客人服务。
- (2)、对重要的宴会和客人，领班要亲自接待和服务。
- (3)、对客人之间，客人与值台员之间发生的矛盾要注意调解，妥善处理，但不准介入客人之间的矛盾与争吵，自己处理不了的要及时报告经理处理。
- (4)、客人就餐完毕需要督促值台员将帐单汇总交给客人结帐，防止漏单。
- (5)、开餐过程中，注意对部属进行考核，对服务好的或者差的，效率高或低等均要记录，在餐后进行奖励或批评。

## 4、收市后的工作：

- (1)、收餐具：收餐后，督促值台员按收市工作程序及标准迅速收拾台面餐具，集中到备餐间送洗碗间清洁消毒。

(2)、布台：收好餐具，换上干净的台布，按摆台规格摆台，恢复餐厅完好状态。

(3)、清洁餐厅：做好上述工作后，搞好餐厅卫生，保持餐厅的洁净美观。

(4)、部属做完上述工作后，要进行全面检查，检查合格后通知员工下班。

(5)、将当天的工作情况及客人反映、开餐中出现的问题，重要宴会和客人进餐情况，客人投诉等等做好记录并向经理报告当天工作。

[四]、权力：

- 1、有调配所属员工工作的权力。
- 2、对所辖范围员工，有奖惩、晋升或调换工作岗位的建议权。

## 店长工作汇报总结篇六

回首今年，是播种希望的一年，也是收获硕果的一年，在上级领导的正确指导下，在公司各部门的通力配合下，在我们xxx橱柜全体同仁的共同努力下，取得了可观的成绩。

### 一、指导思想

用心去观察，用心去与顾客交流，你就可以做好。具体归纳为以下几点：

- 1、认真贯彻公司的经营方针，同时将公司的经营策略正确并及时的传达给每个员工，起好承上启下的桥梁作用。
- 2、做好员工的思想工作，团结好店内员工，充分调动和发挥

员工的积极性，了解每一位员工的优点所在，并发挥其特长，做到量才适用。增强本店的凝聚力，使之成为一个团结的集体。

3、通过各种渠道了解同业信息，了解顾客的购物心理，做到知己知彼，心中有数，有的放矢，使我们的工作更具针对性，从而避免因此而带来的不必要的损失。

4、以身作则，做员工的表率。不断的向员工灌输企业文化，教育员工有全局意识，做事情要从公司整体利益出发。

5、靠周到而细致的服务去吸引顾客。发挥所有员工的主动性和创作性，使员工从被动的“让我干”到积极的“我要干”。为了给顾客创造一个良好的购物环境，为公司创作更多的销售业绩，带领员工在以下几方面做好本职工作。

首先，做好每天的清洁工作，为顾客营造一个舒心的购物环境；其次，积极主动的为顾客服务，尽可能的满足消费者需求；最后，要不断强化服务意识，并以发自内心的微笑和礼貌的文明用语，使顾客满意的离开本店。

6、处理好部门间的合作、上下级之间的工作协作，少一些牢骚，多一些热情，客观的去看待工作中的问题，并以积极的态度去解决。

### 三、下年计划

现在，门店的管理正在逐步走向数据化、科学化，管理手段的提升，对店长提出了新的工作要求，熟练的业务将帮助我们实现各项营运指标。新的一年开始了，成绩只能代表过去。我将以更精湛熟练的业务治理好我们门店。

面对明年的工作，我深感责任重大。要随时保持清醒的头脑，理清明年的工作思路，重点要在以下几个方面狠下功夫：

1. 加强日常管理，特别是抓好基础工作的管理；
2. 对内加大员工的培训力度，全面提高员工的整体素质；
3. 树立对公司高度忠诚，爱岗敬业，顾全大局，一切为公司着想，为公司全面提升经济效益增砖添瓦。
4. 加强和各部门、各兄弟公司的团结协作，创造最良好、无间的工作环境，去掉不和谐的音符，发挥员工最大的工作热情，逐步成为一个最优秀的团队。

时光转瞬即逝，不知不觉的度过了20xx年，但是，我依然清晰的记得，当初刚上任的时候，经历了多么艰辛的过程，压力空前的大，克服很过问题，需要付出比以前更过的劳动和努力，公司安排我接任xxx专柜店长一职。而面对激烈挑战，我有些彷徨，自己是否有能力挑起这副重担，看到专柜品牌齐全，知名度响亮，人员团结，心想既来之则安知，放下包袱，一心投入工作中，尽自己所能，完成公司所交给的任务，就这样拼搏完成一个月，又接着挑战新的一个月，半年后看到更多的顾客认可我们的品牌，使我们特别开心也很欣慰，让我们看到了我们品牌会有更好的发展前景，使我对未来有了更大的目标。

## 一、本年业绩

本年总体任务xxx□实际完成xxx□完成任务的96%。经过坚持不懈的努力工作，成绩突出的有两个月□x月份和x月份。完成任务的同时超额24%，其他几个月均在xxxx左右□x月份柜组导购离职一人，但并没有因此影响销售，虽然没有完成任务，但我们还是坚持了下来□xx月份，二线品牌完成了销售任务的96%，因x月份xx撤柜，对销售有一部分的影响，回头客来找留下了一部分顾客群，但有一部分还是丢失了。

## 二、本年促销活动

x月份举行大型促销活动□xxx连续8天，总体任务xxxx但我们只完成了xxxx多，任务完成的不是很理想，从中我吸取了很多的教训：

4. 因一人在职盯岗有些力不从心，流失一部分顾客；5连续几天阴雨天气客流较少。

以上因素属人为影响的，在以后的工作中会加以改正。三、结账

x月份公司有了新的结账流程，关系到保底与超保底的问题，因从未接触过这类账目，所以到现在还不是很懂，但我知道，努力完成超市下达的促销任务(任务完成不超额)来减少公司财务损失，对于不懂的问题，我会努力学习，学会为止。

#### 四、对人员要求

对本年的工作，我知道要做好橱柜产品品导购，要做到以下几点： 1. 始终保持良好的工作心态。

比如工作中会碰到顾客流失，或一连几个顾客介绍产品都没有成功，我们很容易泄气，情绪不够好，光想着是今天运气不好，这样注意力会不集中，在看到顾客也会没有积极性，信心不足，更会影响以后的销售。

2. 察颜观色，因人而异。

3. 当你面对顾客时切忌，不要一味的说产品。

现在的品牌种类多，促销员更多，促销的语言大同小异，所以介绍产品时一味的说产品好容易让顾客觉得我们只是为了推销自己的产品，使我们不能很快被顾客信任，事实上顾客只有信任你才会听你的话，从而接受你的产品，我们可以问问他平时怎么护理来拉近关系，再针对性介绍产品。

## 五、问题与解决方案

日常工作中，我们会遇到很多问题，对于联营专柜来说，可能问题会更多。x月份因商场过分的管理，我想过离职，每天上班压力很大，无论自己怎么努力还是得不到认可，但xx的一番话给了我信心，她告诉我有问题不能逃避，能自己解决的自己解决，不能自己解决的我帮你解决，我不能解决的公司会出面帮你们解决，给了我很大的鼓励，我知道我不是一个人，我们是一家人，他们会帮助我，使我更有信心努力走下去。

下面几句话，对我激励很大，我与大家分享一下，职场必备：  
1勤快不懒惰 2找问题不找借口 3积极向上的心态 4遇事不退缩。

伴随着新年钟声的临近，我们依依惜别了紧张、忙碌的xx年，满怀热情和期待的迎来了光明灿烂、充满希望和激情的xx年。一转眼，一年马上就过去了，在今年的工作中，付出了很多努力，在自己的工作岗位上也取得过好成绩。像6店的xx销量数一直都是几个店当中最好的。xx店的xx销量数也在不断的上升，对与每个月的断品种更是非常的关注，每个月都能完成任务。对门店面的一日工作流程及公司基本规章制度都在严格的执行中，店面的员工稳定性也比较强，平均都在公司工作了一年以上了，对公司也是比较认可的。

但还是没有用100%的心去工作，所以感到非常惭愧，今年整体来说店面业绩没有完成30%，销售单价虽然比去年是上升了40%，但整体条数只上升了16%。

回顾这一年以来所做的工作，心里颇有几份感触。

在过去的的时间里，首先感谢公司给予我这样一个发展的平台，和用心培养；感谢领导给予工作上的鼓励和督促。让我学到了很多销售和沟通管理技巧，并顺利的为下一步的公司发展

迈出了第一步。其次感谢我的这个团队，感谢同事们在工作上的相互鼓励和配合。他们所有人都有值得我去学习地方，我从他/她们身上学到了不少知识，让自己更加的成熟。

通过今年来不断与公司销售管理模式进行磨合，我也更加的认识到了，一个做销售店长的知识面、社交能力和熟悉产品知识技巧决定了一个店长及销售人员的销售能力。

为此，通过这么久的的工作积累。我认识到自己现有的不足和长处。现将全年来的工作和感受总结如下：

客观上的一些因素虽然存在，在工作中其他的一些做法也有很大的问题，主要表现在： 1)销售工作最基本的顾客维护量太少。

记载的贵宾顾客有xxx个，其中有xx个老贵宾今年一年没消费过，加上办过贵宾就来消费的大概xx个，从上面的数字上看我们基本的维护工作没有做好。没能及时的了解贵宾不来的原因。导致销售量也不是太理想。

2)沟通不够深入。

员工销售在与顾客沟通的过程中，没能把我们产品的价值十分清晰的介绍给顾客，只是意味的在纠结价位提升，没能说出产品的价值。也没了解顾客的真正想法和购买意图;对顾客提出的疑义没能及时给予完美的解答。

3)工作每天/每月没有一个明确的目标和详细的计划。

没有养成一个写工作总结和计划的习惯，销售工作处于放任自流的状态，从而引发销售工作没有一个统一的管理，工作时间没有合理的分配，工作局面混乱等各种不良的后果。

4)对店面要求也不严格。

特别是门岗这块，站岗不及时，在员工面前缺少说服力，没有起到号召力的作用。工作责任心和工作计划性不强，这些问题都是下一步需要尽快改进的。

5) 因为个人不够勤快、没有严格要求自己，所以没有好好的关注库存销量。

xx店从开业---x月份橱柜一直占比都比较高73%□xx品牌橱柜只占27%。后来意味的要求提高xx比例，这样想着同样也在提高销量，结果在这后来的几个月xx是提上去了xx却在一直下降，这是自己不关注库存销售导致的，现在就开始改进这一系列的问题。以上是自己做的好的及不好的和需要改进的问题，望领导给予监督，帮助和提宝贵意见。

我是来自xx专卖店的xx□现任xx橱柜店店长，自进入公司以来，在公司领导们的大力支持和关怀下，在同事们热心帮助和配合下，使我的工作能力和一步步得到了提升。下面我就xx-x年的主要工作向各位领导作如下汇报：

1、为全面规范管理，树造良好形象。

xx店全体员工在深刻学习和领会公司各项精神的基础上，积极建立健全各项规章制度，加强员工间的交流与合作，不断规范管理，并从卫生等基础性工作开始抓起，除了每天要打扫店内外的卫生外，每周还要进行一次大扫除，尤其是对产品的货架展示进行了合理调整，使店内整洁、有序，树造了良好的形象。

2、积极回笼公司货款，做的日清日结。

为配合公司财务做好专卖店账务工作。我们对每一笔货款做到不截留，不坐支，及时打款。并及时将已开单据呈报回公司财务，确保不存留任何问题。



3、严格执行公司政策，确保产品价格的平衡。

为了维护渠道零售商的利益，专卖店严把价格关，在确保店内销售额稳步增加的前提下，维护了渠道中间商的利益，使得市场销售形成了良性循环。

4、在确保店内工作的前提下，积极配合业务人员开拓新的市场渠道，使得xx的大部分礼品渠道已步入正轨。

5、积极拓展团购渠道，维护老客户，拓展新客户。

但由于初涉团购，经验不足，加之起步太晚，使得团购处于被动局面，今后还将继续努力，将团购工作作为工作重心，争取今后扭转团购被动局面。

6、积极配合公司领导和部门领导交办的其他工作。 7、本年取得成绩

国庆期间xx专卖店实现销售额xx万余元，其中现金xx万，暂欠款xx元，团购与店内销售参半。较之xxx销售有所增加。

## 店长工作汇报总结篇七

所以当学校说我们需要去实习的时候，我早已经准备并对实习生活充满了兴趣。由于本身在学校里面参加不少实践活动，成绩也不错，所以实习工作分配的时候我成为了一名店长。

下面我就谈谈我对这次店长实习的一些感受。

首先我觉得当一名长期在家里和学校里面生活的学生走入现实中的工作的时候，我们需要将自己的人物角色进行一定的转换，也就是我们常说的观念转换。但是这个转换的过程比较麻烦，我足足花了一个星期的时间才彻底地将自己从原来的学生身份转变到了社会工作人员的身份。其实这个身份的

转换就只是意味着我们需要承担更多的责任。

作为店长，如果我不能以自己作为表率，早到晚退，工作有热情的话，其他的店员们又怎么会更努力的工作呢？我们都希望跟着大家的步伐走，所以为了提高我们店里所有人员的工作效率，我每天几乎都是在超负荷的工作，虽然比起在学校里面的生活要艰难数倍，但是在不断的工作中我也不断地和人打交道，拥有了很多和各种不同人大交道的经验，这对于我日后我工作也将提供很大的帮助，所以我觉得这样一点也不亏。

有一点就是需要把握细节，有时候新进产品或者送产品到客户提供的地址的时候，店员有可能会有所疏忽，为了以身作则，让每个店员都拥有细心检查，尽量不给客户带来可避免的麻烦的意识，我如果在店内的话，基本上都会亲自和其他年龄和我相仿或者比我稍微年长一点点的店员们一起做，这样不仅可以培养我们个人的关系，也还真的提高了我们的工作效率。也许是以前在学校里面学到理论知识比较多吧，我也运用了一下管理小技巧让和我一起工作的店员可以发现一些细节上的错误，并深刻的记得然后解决他。

最后一点就是需要去倾听别人的意见，一个不会倾听他人意见的人往往难以找到最合适的方法处理事情，因为他始终都是一个人在战斗，如果可以吸纳其他人的意见，整合起来找出方法的话，那这个方法将更有可行性。

现在又回到了学校，毕业论文对我来说已经不再是问题，只要细细回顾一下这次店长实习经历，我就可以给这次实习交出一份满意答卷的同时完成毕业论文了，所以我相信这次实习将会给我未来的职场生活带来很多的方便。

## 店长工作汇报总结篇八

橱柜行业的订单流程多，各环节丝丝相扣，对店面管理的要

求高，对橱柜店面的店长的基本要求要懂导购，设计与安装。对于选拔店长，一是在同行里挖，二是靠自身培养。对有培养店长能力的专卖店建议以培养为主，比较在内部成长起来的员工再提拔为店长，首先是对现有团队的文化不冲突，再次是较为合肥自身店面的管理习惯和风格，最后是了解团队，较为容易融合。但员工被提拔为店长后会出现一些员工之间的矛盾，比较大家都是平等的同事关系。所以对提拔店内员工做店长，一方面要经常向员工灌输店长管理制的必要性，另一方面要通过公平方式选拔，一下三方面可以作为考核指标：

一、优秀积分制

二、店长轮岗制

通过以上三方面的考核，综合优胜的员工可直接提给店长，提干有数据，选拔有根据，上任有依据，大大降低团队间犹豫选拔不公导致的团队矛盾激化，人员不稳定的现象。

以上观点来自<http://>若有任何疑问或建议，请投稿至[admin@](mailto:admin@) 雅锐企业版权所有！

鑫雅橱柜—中国集成厨房十大品牌，中国橱柜十大品牌，厨卫百强企业，中国著名商标，现针对全国空白区域诚招品牌加盟商！欢迎有志之士共谋发展！