# 半年工作总结超市业务管理(必备7篇)

来源：网络 作者：尘埃落定 更新时间：2025-05-14

*半年工作总结超市业务管理1半年来，在超市领导的正确领导下，在同事们的积极支持和大力帮助下，我能够严格要求自己，较好的履行一名领班的职责，圆满完成工作任务，得到领导肯定和同事们的好评，总结起来收获很多。一、在日常工作中学习，不断提高自己的业务...*

**半年工作总结超市业务管理1**

半年来，在超市领导的正确领导下，在同事们的积极支持和大力帮助下，我能够严格要求自己，较好的履行一名领班的职责，圆满完成工作任务，得到领导肯定和同事们的好评，总结起来收获很多。

一、在日常工作中学习，不断提高自己的业务水平

作为一名超市客服总管，首先是一名服务员，只有自己的业务水平高了，才能赢得同事们的支持，也才能够带好、管好下面的人员。虽然我从事服务员工作比较久，且取得一了定的成绩，但这些成绩还是不够的，随着超市的发展，对我们服务员的工作提出了新的要求，通过学习，我总能最先掌握电脑操作技术，总能为下面的同志做指导。

二、做好了员工的管理、指导工作

客服总管虽然不算什么大领导，但也管着一堆人，是领导信任才让我担此重任，因此，在工作中，我总是对他们严格要求，无论是谁，有了违纪，决不姑息迁就，正是因为我能严于律已，大胆管理，在生活中又能无微不至的关怀下面的员工.工作中，常听到周围的一些主管抱怨工作的繁忙，总有忙不完的事，总有加不完的班，总有挨不完的骂，总有吵不完的架，等等诸多的抱怨。在这里，粗浅的谈谈如何做好一个领班。

(1)、专业能力

作为一个领班，你必须掌握一定的专业知识和专业能力，随着你的管理职位的不断提升，专业能力的重要性将逐渐减少。作为基层的主管，个人的专业能力将非常的重要，你要达到的程度是，能直接指导你的下属的实务工作，能够代理你下属的实务工作。专业能力的来源无非是两个方面：

1是从书本中来，2是从实际工作中来。而实际工作中你需要向你的主管，你的同事，你的下属去学习。“不耻下问”是每一个主管所应具备的态度。

(2)、管理能力

管理能力对于一个领班而言，与专业能力是相对应的，当你的职位需要的专业越多，相对而言，需要你的管理能力就越少。反之，当你的职位越高，管理能力要求就越高。管理能力是一项综合能力，需要你的指挥能力，需要你的决断能力，需要你的沟通协调能力，需要你的专业能力，也需要你的工作分配能力，等等。管理能力来自书本，但更多的来自实践，因此要提高你的管理能力，需要不断的反思你的日常工作，用你的脑袋时常去回顾你的工作，总结你的工作。

(3)、沟通能力

所谓沟通，是指疏通彼此的意见。这种沟通包括两个方面，跨部门间的沟通，本部门内的沟通(包括你的下属你的同事和你的上级)。公司是一个整体，你所领导的部门是整体中的一分子，必然会与其他部门发生联系，沟通也就必不可少。沟通的目的不是谁输谁赢的问题，而是为了解决问题，解决问题的出发点是公司利益，部门利益服从公司利益。部门内的沟通也很重要，下属工作中的问题，下属的思想动态，甚至下属生活上的问题，作为主管你需要了解和掌握，去指导，去协助，去关心。反之，对于你的主管，你也要主动去报告，报告也是一种沟通。

(4)、培养下属的能力

作为一个领班，培养下属是一项基本的，重要的工作。不管你所领导的单位有多大，你要牢记你所领导的单位是一个整体，要用团队的力量解决问题。很多主管都不愿将一些事交给下属去做，理由也很充分。交给下属做，要跟他讲，讲的时候还不一定明白，需要重复，然后还要复核，与其如此，还不如自己做来得快。但关键的问题是，如此发展下去，你将有永远有忙不完的事，下属永远做那些你认为可以做好的事。让下属会做事，能做事，教会下属做事，是主管的重要职责。一个部门的强弱，不是主管能力的强弱，而是所有下属工作的强弱。绵羊可以领导一群狮子轻易地去打败狮子领导的一群绵羊，作为主管，重要职责就是要将下属训练成狮子，而不需要将自己变成狮子。

(5)工作判断能力

所谓工作能力，个人以为，本质上就是一种工作的判断能力，对于所有工作的人都非常的重要。培养一个人的判断能力，首先要有率直的心胸，或者说是要有良好的道德品质，这是工作判断的基础。对于世事的对错，才能有正确的判断，才能明辨是非。其次，对于你所从事的工作，不管是大事，还是小事，该怎么做，该如何做，该由谁做，作为一个主管，应该有清晰的判断，或者说是决断。其实工作的判断能力是上述四项能力的一个综合，主管能力的体现是其工作判断能力的体现。

(6)、学习能力

当今的社会是学习型的社会，当今的企业也必须是学习型的企业，对于我们每个人也必须是学习型的主体。学习分两种，一是书本学习，一是实践学习，两者应交替进行。你只有不停的学习，你才能更好的、更快的进步，才能跟上赶上社会的发展。走上社会的我们，要完全主动的去学习，视学习为一种习惯，为生活的一种常态。学习应该是广泛的，专业的，管理的，经营的，生活的，休闲的，各种各样，都是一种学习。未来人与人之间的竞争，不是你过去的能力怎样，现在的能力怎样?而是你现在学习怎样，现在的学习是你未来竞争的根本。

(7)、职业道德

但丁有一句话：智慧的缺陷可以用道德弥补，但道德的缺陷无法用智慧去弥补。对于工作中人，不管是员工，还是主管，职业道德是第一位的。这就好比对于一个人而言，健康、财富、地位、爱情等都很重要，但健康是“1”，其他的都是“0”，只要“1”(健康)的存在，个人的意义才能无限大。职业道德对于工作的人而言，就是那个“1”，只有良好的职业道德的存在，上述的六种能力才有存在的意义，对于公司而言，才是一个合格之人才。职业道德不等同于对企业的向心力，但作为一个员工，作为一个主管。不管公司的好与不好，不管职位的高低，不管薪水的多少，对自己职业的负责，是一种基本的素养，是个人发展的根基。“做一天和尚撞一天钟”，只要你在公司一天，就要好好的去撞一天钟。

以上，仅仅是个人的一些看法，要做好一个领班，要做的事还很多。我坚信一句话：师傅领进门，修行靠个人。一切的一切，个人以为，都要靠自己去感悟，将一切的一切变成自己的东西。

因此他们都非常尊重我，都服从我的管理，一年下来，我们的工作得到了经理的肯定。

三、合理安排好服务员值班、换班工作

服务员的工作不累，但得细心，因此服务员必须任何时候都保持良好的心态和旺盛的精力。因此，在给几名员工作排班时，我总是挖空心思，既要让怍银员休息好，又不能影响超市的工作，还要照顾好她们的特殊情况。

四、抓好一级工作、给领导分忧

做为一个领班，能够在员工一级解决的问题，我决不去麻烦领导，对超市里的大事，又从不失时机的向领导请示汇报。

上半年，虽然工作取得了一定的成绩，但还有很多发展的空间，我相信，只要我和我们的员工一起努力，一定会把工作做得更好。

**半年工作总结超市业务管理2**

一年来，在领导的正确领导下，在同事们的积极支持和大力帮助下，我能够严格要求自己，较好的履行一名领班的职责，圆满完成工作任务，得到领导肯定和同事们的好评，总结起来收获很多。

一、在日常工作中学习，不断提高自己的业务水平

作为一名超市领班，首先是一名服务员，只有自己的业务水平高了，才能赢得同事们的支持，也才能够带好、管好下面的人员。虽然我从事服务员工作比较久，且取得一了定的成绩，但这些成绩还是不够的，随着超市的发展，对我们服务员的工作提出了新的要求，通过学习，我总能最先掌握电脑操作技术，总能为下面的同志做指导。

二、做好了员工的管理、指导工作

领班虽然不算什么大领导，但也管着一堆人，是领导信任才让我担此重任，因此，在工作中，我总是对他们严格要求，无论是谁，有了违纪，决不姑息迁就，正是因为我能严于律已，大胆管理，在生活中又能无微不至的关怀下面的员工.工作中，常听到周围的一些主管抱怨工作的繁忙，总有忙不完的事，总有加不完的班，总有挨不完的骂，总有吵不完的架，等等诸多的抱怨。在这里，粗浅的谈谈如何做好一个领班。

(1)、专业能力

作为一个领班，你必须掌握一定的专业知识和专业能力，随着你的管理职位的不断提升，专业能力的重要性将逐渐减少。作为基层的主管，个人的专业能力将非常的重要，你要达到的程度是，能直接指导你的下属的实务工作，能够代理你下属的实务工作。专业能力的来源无非是两个方面：

1是从书本中来，2是从实际工作中来。而实际工作中你需要向你的主管，你的同事，你的下属去学习。“不耻下问”是每一个主管所应具备的态度。

(2)、管理能力

管理能力对于一个领班而言，与专业能力是相对应的，当你的职位需要的专业越多，相对而言，需要你的管理能力就越少。反之，当你的职位越高，管理能力要求就越高。管理能力是一项综合能力，需要你的指挥能力，需要你的决断能力，需要你的沟通协调能力，需要你的专业能力，也需要你的工作分配能力，等等。管理能力来自书本，但更多的来自实践，因此要提高你的管理能力，需要不断的反思你的日常工作，用你的脑袋时常去回顾你的工作，总结你的工作。

(3)、沟通能力

所谓沟通，是指疏通彼此的意见。这种沟通包括两个方面，跨部门间的沟通，本部门内的沟通(包括你的下属你的同事和你的上级)。公司是一个整体，你所领导的部门是整体中的一分子，必然会与其他部门发生联系，沟通也就必不可少。沟通的目的不是谁输谁赢的问题，而是为了解决问题，解决问题的出发点是公司利益，部门利益服从公司利益。部门内的沟通也很重要，下属工作中的问题，下属的思想动态，甚至下属生活上的问题，作为主管你需要了解和掌握，去指导，去协助，去关心。反之，对于你的主管，你也要主动去报告，报告也是一种沟通。

(4)、培养下属的能力

作为一个领班，培养下属是一项基本的，重要的工作。不管你所领导的单位有多大，你要牢记你所领导的单位是一个整体，要用团队的力量解决问题。很多主管都不愿将一些事交给下属去做，理由也很充分。交给下属做，要跟他讲，讲的时候还不一定明白，需要重复，然后还要复核，与其如此，还不如自己做来得快。但关键的问题是，如此发展下去，你将有永远有忙不完的事，下属永远做那些你认为可以做好的事。让下属会做事，能做事，教会下属做事，是主管的重要职责。一个部门的强弱，不是主管能力的强弱，而是所有下属工作的强弱。绵羊可以领导一群狮子轻易地去打败狮子领导的一群绵羊，作为主管，重要职责就是要将下属训练成狮子，而不需要将自己变成狮子。

(5)工作判断能力

所谓工作能力，个人以为，本质上就是一种工作的判断能力，对于所有工作的人都非常的重要。培养一个人的判断能力，首先要有率直的心胸，或者说是要有良好的道德品质，这是工作判断的基础。对于世事的对错，才能有正确的判断，才能明辨是非。其次，对于你所从事的工作，不管是大事，还是小事，该怎么做，该如何做，该由谁做，作为一个主管，应该有清晰的判断，或者说是决断。其实工作的判断能力是上述四项能力的一个综合，主管能力的体现是其工作判断能力的体现。

(6)、学习能力

当今的社会是学习型的社会，当今的企业也必须是学习型的企业，对于我们每个人也必须是学习型的主体。学习分两种，一是书本学习，一是实践学习，两者应交替进行。你只有不停的学习，你才能更好的、更快的进步，才能跟上赶上社会的发展。走上社会的我们，要完全主动的去学习，视学习为一种习惯，为生活的一种常态。学习应该是广泛的，专业的，管理的，经营的，生活的，休闲的，各种各样，都是一种学习。未来人与人之间的竞争，不是你过去的能力怎样，现在的能力怎样?而是你现在学习怎样，现在的学习是你未来竞争的根本。

(7)、职业道德

但丁有一句话：智慧的缺陷可以用道德弥补，但道德的缺陷无法用智慧去弥补。对于工作中人，不管是员工，还是主管，职业道德是第一位的。这就好比对于一个人而言，健康、财富、地位、爱情等都很重要，但健康是“1”，其他的都是“0”，只要“1”(健康)的存在，个人的意义才能无限大。职业道德对于工作的人而言，就是那个“1”，只有良好的职业道德的存在，上述的六种能力才有存在的意义，对于公司而言，才是一个合格之人才。职业道德不等同于对企业的向心力，但作为一个员工，作为一个主管。不管公司的好与不好，不管职位的高低，不管薪水的多少，对自己职业的负责，是一种基本的素养，是个人发展的根基。“做一天和尚撞一天钟”，只要你在公司一天，就要好好的去撞一天钟。

以上，仅仅是个人的一些看法，要做好一个领班，要做的事还很多。我坚信一句话：师傅领进门，修行靠个人。一切的一切，个人以为，都要靠自己去感悟，将一切的一切变成自己的东西。

因此他们都非常尊重我，都服从我的管理，一年下来，我们的工作得到了经理的肯定。

三、合理安排好服务员值班、换班工作

服务员的工作不累，但得细心，因此服务员必须任何时候都保持良好的心态和旺盛的精力。因此，在给几名员工作排班时，我总是挖空心思，既要让怍银员休息好，又不能影响超市的工作，还要照顾好她们的特殊情况。

四、抓好一级工作、给领导分忧

做为一个领班，能够在员工一级解决的问题，我决不去麻烦领导，对超市里的大事，又从不失时机的向领导请示汇报。

这一年，虽然工作取得了一定的成绩，但还有很多发展的空间，我相信，只要我和我们的员工一起努力，一定会把工作做得更好。

**半年工作总结超市业务管理3**

一、当前人员配置存在的问题

1.难预测

人员需求不能科学预测。对于人力资源需求，尚不能科学地根据企业战略发展规划和内外部环境，选择适当的方法和技术，对人力资源需求的数量、结构等进行预测。造成人员流动导向性不强，与配置需求结合不紧密，造成人员无序流动，人力资源形不成有规律的流动态势，内部市场配置效能低下。

2.总量大

用工总量偏大。该公司20\_年末按照核定定员核算，超员率超过60%，呈现整体严重超员状态。

3.不均衡

结构性超缺员依然存在。按单位层级划分，呈现“县公司超员配置，市公司和省公司支撑实施机构缺员或满员配置”的格局。县公司层面，整体超员，处于严重超员状态。省公司业务支撑和实施机构层面，整体超员，处于满员配置状态；市公司本部层面，整体缺员，处于一般缺员状态；按专业分类划分，呈现“知识密集型高端业务缺员配置，劳动密集型低端业务超员配置”的格局。乡镇及农村配电与营业、物业后勤专业用工配置率最高，超员率分别为和，规划、信息通信、大运行等专业均处于缺员配置，缺员率分别为、和。

4.难调剂

跨单位、跨专业调配人员难以实现。一方面人员调配机制不健全，工作中各有各的想法，各有各的规矩，工作不够严谨，审批制度不健全，事前无管控，事后无考核，由此带来的职工内部矛盾较多。另一方面激励约束机制不健全，对于跨单位、跨专业调配人员激励约束不够，对于从超员向缺员的正向人员流动无激励措施，对于逆向的人员流动亦无管控措施，造成了人员无序流动，后勤等专业超员情况愈发严重，公司整体人员配置情况更加不均衡。

二、解决方法

1.通过需求预测技术，量化内部人员配置矛盾和需求

首先根据各专业的业务发展需要，预测各专业的用工需求。一是依据专业需求预测设备台帐对各专业结构用工数量进行科学预测；二是运用总量需求预测模型中的“效率提升调整系数”对各专业模型的预测结果进行调整，通过调整后得到的人员结构模型的汇总结果与总量模型预测结果基本一致；三是利用“专业弹性系数”对于二者之间的个别差异进行了小幅修正，做到差异率为零。

（1）数据收集与整理。数据收集模板包括输电、变电运行、变电检修、电力调控、电力通信、信息系统、城区配电、城区营销、乡镇及农村配电与营业和送变电施工等专业内容。各年度数据统计口径必须保持一致，数据整理操作包括数据修正、数据分类汇总、数据整合和统一数据量级。

（2）指标筛选与降维。在建立结构需求预测模型时，各专业关键驱动因素与用工总量的相关系数可酌情下调，但一般不低于；然后通过公因子分析，进一步减少各专业建模过程中自变量的数量。

（3）专业结构建模。经营类、管理类、技术类、服务类模型设计：根据经营类、管理类、技术类和服务类人员的工作内容特点，不适用于采用关键驱动因素法建立需求预测模型。经营类采用定额标准法，管理类、技术类、服务类采用比例法（以技能类为基数）进行专业建模。业务指标选择与公因子分析运用SPSS软件分析，通过对公因子F与实际人数进行曲线拟合，得到各专业模型拟合曲线，进而预测出未来年度的用工人数。

（4）补员配置。综合考虑各地市公司和下属工区的专业配置率，将预测到的各年度用工增量额度分配至各市（县）电公司及下属工区和其他二级单位，逐步平衡各单位、工区用工配置结构。针对不同的专业类别，运用不同的补员办法。一是经营类补员，由于经营类用工数量变动弹性较小，结合需求预测结果，保持用工数量不变，全数补充自然退出人员。二是管理类和技术类补员，总体原则向低于平均配置率水平的地市公司倾斜，以逐步平衡各地市公司的人员配置结构。

（5）技能类补员：补员配置公式如下

ΔYi=ΔY\*Xi/（X1+X2+X3+...+Xn）

X=地市公司专业用工数量\*（1-N）

其中，ΔYi：某地市公司分配至某工区补员总量；ΔY：某专业补员总量；N=地市公司总量配置率\*专业配置率。限制条件：N>1，不补员，也不减员；专业配置率大于100%，不补员，也不减员。

最终，通过“人员结构需求预测模型”预测得到的专业人员用工总量之和与“人力资源需求总量预测模型”的预测结果一致，由此验证结构预测模型科学合理。根据人力资源需求预测结果，明确年度人员配置导向。

2.全面建设内部人力资源市场，盘活人员存量

（1）建立内部市场配套制度体系。制定了公司十项配套实施细则，详细规定了组织调配、岗位竞聘、挂职（岗）锻炼、人才帮扶、临时借用、劳务协作等6种人员配置方式的适用范围和实施流程规范，明确了薪酬待遇标准，同时对员工转岗培训和退出岗位提出了统一要求，全面规范公司内部人力资源市场运行规则。

（2）充分利用内部市场信息平台。通过信息平台，根据“三定”制度标准和人员配置现状，各单位定期超缺员信息，主要包括超缺员情况、配置计划、完成进度等内容，促使超员单位和专业自我严控用工总量，引导超编人员向缺员单位和专业流动。硬性规定所有人员流动必须通过信息平台实现，全盘规划、实时监控，有效避免逆向流动和无效流动。

（3）加大人力资源优化配置力度。按照“先内部优化、后跨单位调剂”原则，推进人力资源的优化配置。一是针对调控一体化、远程集中抄表等公司发展新形势，组织有关人员培训合格后充实到新业务或缺员岗位。二是择优从严控制员工向上级单位岗位流动，鼓励超职超员人员到供电所、生产一线工作。三是员工由生产岗位向管理岗位、辅助岗位向关键岗位、本级单位向上级单位调整的，原则上实行内部公开竞聘。四是严禁超计划、超比例、超权限用工，缺员单位推广非核心业务外包，超员单位加快推进长期职工置换主营业务核心岗位其他用工。

3.建立有效的激励考核体系，激发内部市场运行活力

（1）与单位工资总额挂钩。将职工工资总额直接与超缺员挂钩，按人均工资的20%核减超员工资、30%核增缺员工资。

（2）与企业负责人年度业绩考核挂钩。在企业负责人年度业绩考核关键指标中设置“人员配置到位率”指标，重点考核超员率降低成效。

（3）与同业对标挂钩。在同业对标指标体系中设置“内部人力资源市场工作评价指数”指标，主要包含“超员优化率、专业间用工配置均衡率、专业间用工配置优化率和内部市场参与率”4个分项指标。重点考核结构性超缺员的优化情况、人员配置的均衡程度和内部市场的参与程度。

（4）建立内部市场运行看板，强化过程管控。围绕内部市场关键指标，依托内部市场信息平台数据源，月度将各单位的主要指标完成情况进行对比排名，并将对比结果采用柱状图、折线图、饼图等图表形式直观的进行展示，充分利用这一“曝光台”将各单位通过内部市场解决超缺员问题的成效进行“比武打擂”，充分激发内部市场对于员工配置的调节和优化作用。

三、实施效果及发展前景

1.人力资源需求实现科学预测。一是为公司内部更高层次、更大范围优化配置人力资源提供了科学性导向，为充分发挥内部人力资源市场的集约配置效能提供了坚实的基础保障。二是通过结构模型预测得到未来5年各专业用工需求，统筹考虑不同单位的发展战略和企业运营需求，按照补员优先级将不同专业补员总量科学合理地分解至各单位不同专业，进一步明确了内部人力资源市场工作导向。

2.用工总量实现连续负增长。公司通过严格劳动用工管控，持续盘活人员存量，劳动用工集约化管理的基本框架基本形成，实现了用工总量连续负增长。20\_年末，较20\_年末减少用工4818人，较20\_年末减少用工7124人，整体超员率从20\_年的下降为当前的。

3.跨单位、跨专业调剂更加合理。完善员工流动配套规章制度，充分发挥资源配置的杠杆作用（对单位）和政策激励引导作用（对个人），依托信息平台及员工流动运作方式，有效突破体制、地域、收入差异，实现公司系统员工跨区域、跨单位，由超员向缺员单位、由冗余专业向紧缺专业的正向有序流动，有效建立起与公司“三集五大”体系相适应的机构及人员配置，逐步实现人与业务的有效统一，切实提高劳动生产效率。

4.专业间、单位间用工配置更加均衡。专业层面，20\_年末，实现了检修、运行、营销、物资4个专业的超缺员率控制在2%以内，实现基本配置到位目标。预计20\_年末，实现除后勤和农电外其他专业的超缺员率均控制在3%以内，实现基本配置到位目标。单位层面，20\_年末，县公司层面超员率由20\_年末的下降为，市公司缺员率控制在10%左右；预计20\_年末实现省、市公司层面基本达到平衡配置，县公司超员率下降为55%左右。

参考文献：

[1]索志勇.电力企业人力资源管理策略研究[D].大连海事大学，20\_（03）：131.

**半年工作总结超市业务管理4**

为了切实加强对经管实训超市的管理,确保超市校内经营性实训基地既定职能的发挥,经济管理学院成立了“经管实训超市董事会”,董事会由学院分管领导、实训中心主任和各教研室主任组成。超市总经理由董事会指定人选并对超市董事会负责。总经理下设运营部、人力资源部、财务部、电子商务部、采购部共5个职能部门,各职能部门分别由两位实训指导老师和若干名管理实习生组成,见图1。超市职能部门实训指导老师由总经理提名,并报请实训超市董事会批准。超市职能部门管理实习生在经济管理学院学生中公开招聘。

“经管实训超市”实践教学职能的实现

以培养合格店长作为经管实训超市实践教学平台的首要目标明确实践教学的目标对于深化实践教学改革,提高实践教学质量有着重要意义[4]。“经管实训超市”作为创新型的校内经营性实训基地,明确提出以培养合格店长作为实践教学的具体目标。以培养合格店长作为目标归因于对以下两点因素的深入思考:第一,一店虽小,但“五脏”俱全。林丽卿通过实证研究,指出一名优秀店长的胜任力需要具备包括沟通影响力、员工与团队管理能力、理货业务能力、大局观、创新适应力、顾客导向思维、计划执行力、安全管理能力、营销管理能力和财务管理能力在内的十大能力[9]。因此,合格店长的培养目标不仅能够统领工商管理类专业知识的有机整合,还有利于锻造学生的沟通、团队合作、自我调适、计划执行等基本职业素养。第二,由于全球零售连锁行业的快速发展、中国经济的高速增长引发的国内零售业的扩张以及行业竞争的加剧等多种因素的影响,导致零售业店长人才极其稀缺[10]。鉴于此,以培养合格店长作为经管实训超市实训教学的目标符合区域社会经济发展对人才的需求,符合应用型本科工商管理类专业建设的导向。从具体实施上看,经管实训超市为保证店长的培养质量,采取从职能部门管理实习生中选拔副店长,再从副店长中选拔店长的阶梯式提升制度。与此同时,超市内部采取周期轮换制度,以两周时间为一个岗位实训周期,每个岗位实训周期结束后进行部门岗位轮换,通过岗位轮换和阶梯式提升制度,以保证每位店长都经历过基层部门的锻炼和长达至少4周时间的超市实训。以“特色店长实训”课程作为经管实训超市实践教学平台的重要载体理论知识和实践知识有着密切的联系,实践知识可以增进对理论知识的理解,理论知识可以帮助实践知识的掌握[4]。高职高专层次的校内生产经营性实训基地往往聚焦在操作技巧、技能的掌握,作为本科层次的校内经营性实训基地不仅要解决“知其然”还要解决“知其所以然”的问题,不仅要解决操作层面还要解决战略层面的问题。因此,为了让学生在超市里获得的直观感性体验升华到可以解决类似问题的一般方法与对问题背后机理的透彻理解,“经管实训超市”校内经营性实训专业老师开发了“特色店长实训”课程和配套讲义《经管实训超市店长手册》,并纳入到经管实训超市创新型实践教学体系之中,实现“脑”与“手”的统一。经管实训超市“特色店长实训”课程内容包含有机相连的三个部分:首先是老师现场指导,每个指导老师以两周为一个周期,依次循环轮流,每个指导老师在所属周期内每天在经管实训超市内进行一个小时的现场指导;其次是参加实训同学集中授课,每学期要进行5个模块内容的集中授课,共32课时,具体每个模块内容如表1所示;最后,每两周进行一次的由实训同学参加的经营讨论会,每次一两个小时。以企业特聘专家沙龙论坛作为经管实训超市实践教学平台的有益补充实践教学指导教师与实践教学质量密切相关[11]。殷辉等认为,地方院校青年教师占比较大,他们普遍缺乏工商企业实践经验,对企业的运作过程和人才要求没有深入的了解,并以德国应用科技大学为例提出具有丰富实践经验的兼职教师队伍对学生职业能力的培养和强化起到独特作用[12]。为了提高经管实训超市的实践教学效果,学院聘请宿州金满食品有限公司门店运营总监与徽香源食品有限公司直营连锁总监作为校外指导专家。校外特聘专家的指导避开了讲座式的单项交流,而是采取了沙龙论坛的形式:首先,受邀企业嘉宾分别就各自的连锁经营管理职业生涯及体验做15分钟的主题分享;之后,由经管实训超市管理实习生与受邀嘉宾进行现场互动问答;最后,论坛主持老师进行观点分析。企业特聘专家沙龙论坛使得经管实训超市的校企对接更具有互动性和趣味性,最大程度地激发了学生的参与和学习热情。

“经管实训超市”实践教学体系的实施效果

**半年工作总结超市业务管理5**

紧张繁忙的半年即将过去，新的挑战又在眼前。沉思回顾，在\_\_超市这个大家庭里使我得到了的锻炼，学习了的知识，交了的朋友，积累了的经验，详细内容请看下文超市客服个人年度工作总结。

通过不少深刻的教训发现了自身的�种植蛔悖庖荒晔浅涫档囊荒辏业某沙だ醋詘\_超市这个大家庭，为\_\_超市明年更好的发展尽自已的全力是义不容辞的责任。

一、\_\_客服工作阶段

\_\_年春节后，我依旧负责\_\_市场大厦的各项经营工作，在与翟经理的配合下经历了节后淡季各商户的经营困境租金难收、托管员工因季节性原因大量减员等很具挑战性的问题，通过这些问题的解决，使自己对我市的服装零售行情、市场大气候的了解、及员工人事的管理有了迅速的提高。通过与各商户的调解工作的接触，协调能力得到了进一步的锻炼。为了适应不断变化的情况，配合公司的整体规划对\_\_市场进行了一定的布局调整。3月份\_\_市场超市开始构想到\_月份开业，自己全身心的投入到了筹建工作中，人员招聘、业务培训、货架安装、商品上架到日常经营维护，在老总的关心下，公司各方的支持下，在\_总与李店的指导下，\_\_市场超市得以平稳的发展与过渡，自己对超市最新的业务知识又得了系统的强化。 负责\_\_市场期间，尽力维护了各项经营活动的正常运转，没有发生意外的突发事件。但\_\_市场的整体潜力没能全部发挥发来产生效益是事实，虽然\_\_市场的发展有各方面的客观环境不成熟的制约，但\_\_市场的潜力没能全部发挥自己有很大的责任。这也显出了自身能力的局限，这是在\_\_市场工作得到的最深刻认识。同时，\_\_市场各种困难压力的经历，使自己的心理素质得到极大的提高，面对再大的困难与压力，我都不会退缩逃避，能够从容冷静的去面对解决，这是我在\_\_市场工作得到最大的收获。

二、\_\_超市工作阶段

\_月份因工作的需要，我被调到\_\_超市任店面客服。在工作中加强商品管理与人员现场管理，实现业绩的提升是贯穿各项工作的中心。

虽然自开业就加入了\_\_超市这个大家庭，对\_\_超市的人员也很熟悉，但到了具体工作上必竟还是有差别的。为了尽快进入角色负起职责，一方面加强了专业知识的学习，积极看书报文章，虚心向刘总李店请教。一方面加强沟通了解实际情况，向食品、接货、收银等各相关部门负责人沟通，与非食品组长文娟深入交流。在短时间内与相关主管建立了溶洽的工作关系，负起了店面值班经理的职责。与柜组长一起对非食品的人员进行了整顿培训，对商品的规划与陈列作了调整，经过非食品员工的共同的努力，我们的销售有了明显的增长。在文娟升任非食品采购后，我兼起了非食品的组长，潜下心来，从头干起，卫生、陈列、库房、接货从每一个细节开始严格的要求，使非食品的卖场氛围有了改观。与员工有了的接触，在严格要求的基础之上，给员工的思想沟通与业务培训，使员工的精神面貌有了改观，工作的积极性自主性得到了发挥。在公司各部门的关心支持下，全组员工齐心努力，非食品的进步得到了公司的认可。店面值班经理负责协调各部门工作，维护全卖场的正常营运，应对突发事件的处理，在这个岗位上，自己立足全面把控全局。

**半年工作总结超市业务管理6**

超市年终总结报告1岁月荏苒，转眼间我在\_\_\_\_\_\_作已近两年。两年内，我学到了很多专业方面的知识，也结交了许多好朋友。犹记得刚来的时候，生活的单调与工作的枯燥却是我始料未及的。工作中，每天基本上是十多个小时的站立姿势，面对的是数不清顾客，其中的艰辛是不言而喻的。曾经，我也迷茫过、困惑过，难道我的青春就是这样黯淡无光、平平淡淡?态度决定高度，付出才能杰出!，到最后，我慢慢转变了观念，商场里的工作虽然是单调的，但我们的生活也可以亮丽多彩，我们面前的顾客虽然多数都不认识，但与人接触中流露出的真挚情感却是真实存在的。

一、工作感想

在不同的岗位，都能创造价值。超市工作让我渐渐地认识到我的岗位不仅仅是我履行自己责任的地方，更是对顾客奉献爱心的舞台。生活就像一面镜子，当你对着它笑时，它也会对着你笑。当顾客对着我们微笑时，当领导肯定我们的工作时，当同事之间真诚互助时，我就会感到欣喜和自豪。这些将激励我用自己的方式向社会奉献爱心!

二、工作回顾和工作目标

回想以往的工作情况，还有很多地方需要改进和突破。自从提升为组长后，怎么安排人员出色的完成工作，这是一个困扰我的难题。有时候工作安排到位了，却是无人干活。归根到底，怎样处理好同事之间的关系才是处理问题的关键。

有时候细想要生存，就离不开交往，交往无定法，贵在得法。渐渐地我明白与人相处首先是真诚，张良因为真诚为老人拾鞋，故而得到原书《太公兵法》。真诚待人是人际交往得以延续和发展。其次是宽容，雨果曾经说过：“世界上最宽阔的是海洋，比海洋更宽阔的是天空，比天空更宽阔的是人的胸怀。”在与人交往中，如果能心宽似海，那还会有什么令自己不快呢!再者就是乐观，世界上有两种人，一种是乐观的人，一种是悲观的人。乐观的人总能把自己的微笑带给别人。一旦养成达观性情，将会宠辱不惊，不以物喜，不以己悲。践行后，我开始调整自己，改变自己，本着静坐常思己过的原则，我的境况也慢慢得到改善。

在以后的工作中，我将从以下几个方面，力所能及的把自己的本质工作做的更好。第一，提高服务态度。作为一个服务行业，顾客就是上帝。要想获得更多的利润就必须提高销售量。我们要想顾客之所想，急顾客之所急，提高服务质量语言要礼貌文明，热情周到，要尽可能满足顾客的要求。第二，夯实管理基础，积极应对突发情况。做好管理工作，增加团队凝聚力，提高团队整体效率，并提高应对突发问题的能力。第三，为创新注入新活力。唯有创新，才能实现价值化。今后，我将根据超市所处的市场环境和企业自身情况，在业态创新、商品创新，还是制度、管理创新，营销方式等各方面积极与组员探讨创新。第四，积极遵守超市规矩。正所谓：“国有国法，家有家规。”自然，作为一个单位也有相应的规定了。超市制定了很多的规定，比如：不可以串岗、不可以闲谈、不可以在上班时间打电话等等。不破坏规矩，也是增强自身修养。第五，勤付出，少抱怨。牢骚太盛防肠断，风物长宜放眼量。对待工作，积极热情，如果没有货要上的话要找点事情做。比如：补充货物、整理货物，抹货架等。树立超市整洁有序的良好形象。

三、自我总结

人生路不可能永远都是平坦大道，伴随着我们的还有困难和挫折。流水因为受阻才形成美丽的浪花，人生因为受挫才显得更加壮丽多采。不经历风雨，怎能见彩虹。今后，我将用快乐带动心情，用真诚对待朋友，用平淡对待磨难，用努力追求幸福，用感恩对待生活!

超市年终总结报告2年终岁末，紧张繁忙的一年即将过去，新的挑战又在眼前。沉思回顾，在\_\_\_\_这个大家庭里使我得到了的锻炼，学习了的知识，交了的朋友，积累了的经验，当然也通过不少深刻的教训发现了自身的?a href=\'\' target=\'\_blank\'>种植蛔恪U庖荒晔浅涫档囊荒辏业某沙だ醋訽\_\_\_这个大家庭，为\_\_\_\_明年更好的发展尽自已的全力是义不容辞的责任。

一、工作阶段

\_\_月的需要，我被调到\_\_\_\_超市任店面经理兼非食品经理。在工作中加强商品管理与人员现场管理，实现业绩的提升是贯穿各项工作的中心。

虽然自开业就加入了\_\_\_\_超市这个大家庭，对\_\_\_\_超市的人员也很熟悉，但到了具体工作上必竟还是有差别的。为了尽快进入角色负起职责，一方面加强了专业知识的学习，积极看书报文章，虚心向刘总李店请教。一方面加强沟通了解实际情况，向食品、接货、收银等各相关部门负责人沟通，与非食品组长文娟深入交流。在短时间内与相关主管建立了溶洽的工作关系，负起了店面值班经理的职责。与柜组长一起对非食品的人员进行了整顿培训，对商品的规划与陈列作了调整，经过非食品员工的共同的努力，我们的销售有了明显的增长。在文娟升任非食品采购后，我兼起了非食品的组长，潜下心来，从头干起，卫生、陈列、库房、接货从每一个细节开始严格的要求，使非食品的卖场氛围有了改观。与员工有了的接触，在严格要求的基础之上，给员工的思想沟通与业务培训，使员工的精神面貌有了改观，工作的积极性自主性得到了发挥。在公司各部门的关心支持下，全组员工齐心努力，非食品的进步得到了公司的认可。

店面值班经理负责协调各部门工作，维护全卖场的正常营运，应对突发事件的处理，在这个岗位上，自己立足全面把控全局，在工作的同时充分利用这一平台全面提升自身的组织协调与业务水平，在收银、客服、接货、防损、消防等各个环节深入了解，发现问题，消减漏洞，作一名称职的店面经理。

二、员管理培训工作

作为一名主管，对员工的管理是一门难度较高的必修课，每个人的经历、性格各不相同，如何使本部门员工心往一处想劲往一处使不是嘴上说说那么简单的事情。通过相关专业理论知识的学习与实际工作中的应用，在人员管理下了很大我功夫。遵循了严格与关爱并用的方法。

首先自身从心理上真正的关心员工、尊重员工，真正的为员工着想，真心的想让员工有所提高。在这个基础上，有针对性的对员工进行思想沟通与业务培训，解决员工思路，树立明确的发展目标，确实激发员工工作的主动性与积极性，再通过业务培训让员工知道如何去作，如何作的更好。在工作管理上，始终严字当头，只要犯了原则性的错误，决不纵容。使员工队伍从内在有动力，对外有战斗力能够产生效益。

但人是不断变化与发展的，人员的管理也会随之变化与发展，这需要自己保持清醒的头脑，不断学习与提高，更好的发挥出团队的全部潜力。

对员工培训也是一名主管的重要工作，最早自\_\_\_\_市场的\_\_\_\_员工到\_\_\_\_市场超市的\_\_\_\_工再到\_\_份\_\_\_\_六部门乙班\_\_\_\_员工的培训，通过一次次的培训与交流，自己从最初的基本商业常识培训，经过积集与学习，初步形成了对员工从思想、商品知识、销售心理与技能、纪律守则等方面的系统培训内容。得到了员工认可收到了一定的成效。

三、专业知识的学习与市场把控能力的提高

超市零售业发展的潮流势不可挡，但零售业同时面临着机遇与挑战并存，自己有幸能够参与进时展的行业之中，一定要把握机遇努力拼搏。学习、学习、再学习是在工作与业余时间不变的任务。一方面超市管理的基本功，商品陈列、库存合理存量、季节商品的调整、快讯商品的选择、营运各个环节的衔接，自己从书上的理论到日常工作中的实践，真正把所需的知识消化贯通再运用到工作中。另一方面，通过各种信息媒介了解最新的市场信息，行业动态，听取相关专业的培训，使自己在全局的思路更加明晰，以更高的角度来审视市场的变化，能够对公司决策层提出出自自己的战略性的建议。

四、不足方面与下年工作思路

俗话说：冰冻三尺非一日之寒。必竟加入到零售行业的时间仅仅一年时间，具体开始超市的工作才近半年，而市场的学问与超市零售的知识是如此的深广。通过冷静的自省，自己还有诸多的不足，整体上因参与营运时间较短，操作不够自如外，具体还体现在：首先，对商品的选择与把控有待加强，由其由于分工不同对食品商品的了解相对更弱。其次，对市场的分析预测不够透辙准确，底气不足，这是由于经验少。

面对明年机遇与挑战，我本着务实扎实的原则，更好的负起自身的职责，加强理论业务学习，勇于实践，使自己的业务水平，管理水平全面提高，为公司发展奉献自身全部的能量。

总之，在新的一年中我更加努力的投入到为之奋斗的\_\_\_\_超市事业中去，用发展用效益来回报公司，实现自身的人生价值。

超市年终总结报告3万事开头难，什么事都得去尝试，都要经历开始、经过和失败。自从在\_\_\_\_工作之后，我明白了很多事情其看起来远比做起来简单。就算是一个小小的超市，它的经营也不容易，不但要细心，还要有策略，谋划。

尝试经商的滋味，增加自我的阅历，透过亲身实践让自我进一步了解社会，在实践中增长见识，锻炼才干，培养韧性，并检验一下自我所学能否运用到实际中去是我此次去超市工作的主要原因。在未工作之前，一个长辈曾告诫我：上班要多做事，少说话!话虽简单，但做起来就难了。此次工作，为了使它更完美，我坚持做到了以下几点：

一、决不破坏超市的规矩。俗话说：国有国法，家有家规。自然，\_\_\_\_也制定了一些相应的规矩，比如：不串岗、不闲谈、不把手机带身上等等。这些规定虽看似严格，但我认为这只是最基本的职责心的体现。

二、不管是谁，随喊随到。在超市实习有时还是很忙的。个性是星期一、星期二、星期三，这三天是结帐的日子，很多供货商都在这几天送货，然后顺便结帐。有时候，一连几家供货商送货来，这时候就忙了，有很多货物卸在收货处。仅有几个人在收货是忙但是来的。既要验货又要把货装走。所以，他们就需要人帮忙，通常在这种状况下我都是很主动地跑过去。

三、工作时间绝对不无所事事。在做采购时，我会努力记清各店对同种商品的报价及他们的售后服务并选取最适合的商品。在做文员时，我会仔细输入各内部数据，并牢记各商品价格，以便使以后的工作更有效率。在做理货时，我一贯坚持没货时补货，顾客多时不只顾补货，还会看着点，即使货架上的货物都补齐后我也不会发呆或闲逛，因为被店长看到会认为我是在混时间!所以我会在没事时抹货架。在做收银时，我会耐心解答顾客的各项疑问，做到手快心快。

在超市实习我还学到一点。此刻这条街上的超市很多，大家为了吸引更多的顾客，自然打起了价格战。有时候，还能看到别的超市的员工到我们那里来看价格。有时候我们也会被店长安排到别的超市去看价格。对于做“间谍”，我总结了一个经验：要装作是买东西的顾客，而且必须要像!因为一般超市是不会对真正的顾客有疑心的。

总结我的这次工作经历，我收获颇丰，因为我真正的实践了一句话：不要抱怨这个社会是如何的黑暗，现实是如何的不公平。因为这个社会并不会因为你的抱怨而改变，只有你自我去适应它。

超市年终总结报告420\_年过得无声无息。在这一年里，我们经历了风风雨雨。核心客户、营业额、营业利润大起大落，得而复失、失而复得;人力资源、运作模式、业务开发经过了很多并不成功的尝试。在这许多尝试中，我们付出了很大代价。但值得安慰的是，虽然\_\_\_\_公司略有亏损，但我们还存在，我们每一个团队的核心成员还在一起。相比20\_\_\_\_年，我们都显得更加成熟和稳健。在成败更迭和不断的探索中我们能更清楚地看清自己的能力、所处的定位。

总结20\_年，主要总结这一年各个业务及营运口子的失误和经验，以规避前进道路中的差误。

一、企业无小事----由于对\_\_\_\_报价策略不当导致新一佳业务全盘皆输

由于\_\_\_\_的生鲜运输业务量不大，总部一直未将其作为重点事务处理。从车辆组织、营运管理、甚至报价均由营运部负责。该部门在车辆运力组织上失当，对驾驶员的人品，服务意识缺乏考核、培训。出现了偷盗、驾驶员直接与客户接洽、操作主管与客户对应主管不和等完全失控局面。此情况直接影响了我们在新一佳的良好商业口碑。

由于我们在付出运价上居高不下，导致总体成本上升，给客户的报价水涨船高。加上\_\_\_\_管理人员本身也不太熟悉物流业务，以简单的社会闲散车辆单价来对比我司车价，以我司的\_\_吨容积\_\_\_\_m?的车价对比\_\_吨容积\_\_m?的车价。出于我们自身报价偏高、客户不当比对两因素，我们运价超高。

由于\_\_\_\_的连带影响，我们先后丢掉了深圳配送、全国联采。而\_\_\_\_的招投标也变得无比艰难。我们虽然以超低价得到了该业务，但事实上已完全没有利润。至此，我们由于一个小小的\_\_\_\_业务连带损失了一个年营业额\_\_\_\_万的项目。一句话概括“一着不慎、满盘皆输”。

二、执行力缺失就是企业的生命力的枯萎

由于历史的原因，公司团队人员的文化程度普遍不高。加之部分员工以前没有从业经验，特别是缺乏大公司工作经验。这让我们的管理和运营困难重重。一方面我们没有主动制作管理制度的意识、就是制定了也可操作性不强。而就算这些现有的简陋的管理制度，我们在运作中也很难看到制度的影子。

忽视培训和宣教。我们的操作团队对驾驶员、对基层员工、对供应商缺乏足够的培训和宣教。不能够以制度和流程来规范日常运作，减少管理者自身劳动量，一边腾出精力来处理与收发货人协调、整合资源、协调内部、开发客户、营运方案创新等更重要事务上来。我们的经理们更喜欢直接跳到矛盾的一线，与客户、与驾驶员、与供应商关系紧张。这一现象在身配、长配、联采中普遍存在。

懒惰和懒散。公司自\_\_\_\_年成立以来，市场部苑成文开发了\_\_\_\_项目，除我之外没有任何人能够给公司开发到新的可持续性项目。大家都习惯于懒惰，没有去打江山的勇气和豪情。当我们缺失了打江山的豪情时，那我所能要求大家的，你起码要有守住家业的勤劳。

三、低成本是企业核心竞争力的主要构成

物流业务不同于其他高科技行业，谁的整合资源能力强、管理成本和财务成本低谁就能在招投标中笑到最后。20\_\_\_\_年我们通过各种渠道摸索，对各种车型的成本测算、运力资源渠道应该是积累了经验。我们通过\_\_项目、\_\_项目作了尝试。明了与其他企业的差距有多大，知道了\_\_项目为什么会亏本。

超市年终总结报告5在繁忙的工作中不知不觉又迎来了新的一年，回顾这一年的工作历程，作为\_\_\_\_服装超市的一名员工，我深切感到\_\_\_\_服装超市的蓬勃发展的态势，\_\_\_\_服装超市人的拼搏向上的精神。祝愿\_\_\_\_服装超市20\_\_\_\_年销售业绩更加兴旺!

20\_年，我柜组在公司党委的统一领导和部署下，在兄弟柜组的支持下，经过全体会员的共同努力，顺利地完成了服装销售任务。现将有关状况总结如下：

20\_年我们柜组认真学习销售知识，加强自我修养的提高，真诚为顾客服务，开展满意在\_\_\_\_，服务为顾客的营销活动，想顾客之所想，努力为顾客营造良好的购物环境，做到进货、贮备、销售各环节的落实，严把质量关。努力做到无论顾客货比多少家，我们\_\_\_\_服装超市也能为顾客带给质优价廉的商品。在销售过程中贯穿微笑服务，多和顾客交流，她们透过服装销售，与别人谈话的时候变多了，增强了自信心，也进一步懂得了如何与顾客沟通，推销服装的款式、颜色、价格与顾客的需要适应，使顾客理解你的意见和推荐。我们柜组努力树立企业良好形象，笑脸迎顾客，真诚待嘉宾，为顾客量身推销产品，赢得了顾客的认可。顾客满意率、回头客呈良好势头。20\_年我柜组完成销售任务……

我们作为服装超市的一个销售部门，部分员工，刚到超市时，包括我，对服装方面的知识不是很精通，对于新环境、新事物比较陌生。在公司领导的帮忙下，我们很快了解到公司的性质及其服装市场，以及消费对象和潜在的顾客。我组员工队伍整齐，认识统一，努力做好自我的本职工作。她们行为约束潜力强，深刻认识到作为销售部中的一员身肩重任。作为企业的门面，企业的窗口，自我的一言一行也同时代表了\_\_\_\_的形象。因此我柜组姐妹不断拓展专业知识，提高自身的素质，高标准的要求自我，在销售实践中积累一些工作经验，较好了解整个服装市场的动态，走在销售市场的前沿。经过这段时间的磨练，我柜组的同志个个成长为合格的销售人员，有的成为销售骨干，为完成20\_\_\_\_年销售计划立下了汗马功劳。

**半年工作总结超市业务管理7**

我从事超市收银工作的时间不是太长，自身的素质和业务水平离工作的实际要求还有一定的差距，但我能够克服困难，努力学习，端正工作态度，积极的向其他同志请教和学习，能踏实、认真地做好本职工作，为超市的发展作出了自己应有的贡献。现针对自己在工作中遇到的问题谈谈自己的心得和体会，也算是对自己工作的一个总结吧。

>一、作为与现金直接打交道的收银员，我认为必须遵守超市的作业纪律

（1）收银员在营业时身上不可带有现金，以免引起不必要的误解和可能产生的私挪的现象。收银员在进行收银作业时，不可擅离收银台，以免造成钱币损失，或引起等候结算的顾客的不满与抱怨。收银员不可为自己的亲朋好友结算收款，以免引起不必要的误会和可能产生的收银员利用收银职务的方便，以低于原价的收款登录至收银机，以企业利益来图利于他人私利，或可能产生的内外勾结的“偷盗\"现象。在收银台上，收银员不可放置任何私人物品。因为收银台上随时都可能有顾客退货的商品，或临时决定不购买的商品，如果有私人物品也放在收银台上，容易与这些商品混淆，引起误会。收银员不可任意打开收银机抽屉查看数字和清点现金。随意打开抽屉既会引人注目并引发不安全因素，也会使人产生对收银员营私舞弊的怀疑。不启用的收银通道必须用链条拦住，否则会使个别顾客趁机不结账就将商品带出超市。收银员在营业期间不可看报与谈笑，要随时注意收银台前和视线所见的卖场内的情况，以防止和避免不利于企业的异常现象发生。收银员要熟悉卖场上的商品，尤其是特价商品，以及有关的经营状况，以便顾客提问时随时作出正确的解答。

（2）认真做好商品装袋工作。将结算好的商品替顾客装入袋中是收银工作的一个环节，不要以为该顶工作是最容易不过的，往往由于该项工作做得不好，而使顾客扫兴而归。装袋作业的控制程序是：硬与重的\'商品垫底装袋；正方形或长方形的商品装入包装袋的两例，作为支架；瓶装或罐装的商品放在中间，以免受外来压力而破损；易碎品或轻泡的商品放置在袋中的上方；冷冻品、豆制品等容易出水的商品和肉、菜等易流出汁液的商品，先应用包装袋装好后再放入大的购物袋中，或经顾客同意不放入大购物袋中装入袋中的商品不能高过袋口，以避免顾客提拿时不方便，一个袋中装不下的商品应装入另一个袋中；超市在促销活动中所发的广告页或赠品要确认已放入包装袋中。装袋时要绝对避免不是一个顾客的商品放入同一个袋中的现象；对包装袋装不下的体积过大的商品，要用绳子捆好，以方便顾客提拿；提醒顾客带走所有包装入袋的商品，防止其遗忘商品在收银台上的情况发生。

（3）注意离开收银台时的工作程序。离开收银台时，要将“暂停收款”牌放在收银台上；用链条将收银通道拦住；将现金全部锁入收银机的抽屉里，钥匙必须随身带走或交值班长保管；将离开收银台的原因和回来的时间告知临近的收银员；离开收银机前，如还有顾客等侯结算，不可立即离开，应以礼貌的态度请后采的顾客到其他的收银台结账；并为等侯的顾客结账后方可离开。上面就是我在实际工作中的一点想法，请各位领导和同事批评指正。超市实习工作总结曾几何时，我从梦里一回回惊醒，却以为自己仍在工作中，也许像我们这样的人真应该叫做工作狂才对，但我们却必须面对现实，不仅仅要能够工作埋下头去忘我地工作，还要能在回过头的时候，对工作的每一个细节进行检查核对，对工作的经验进行总结分析，从怎样节约时间，如何提高效率，尽量使工作程序化、系统化、条理化、流水化。

从而在百尺竿头，与日俱增进一步，达到新境界，创造新篇章！经过这样紧张有序的锻炼，我感觉自己工作技能上了一个新台阶，做每一项工作都有了明确的计划和步骤，行动有了方向，工作有了目标，心中真正有了底。基本做到了忙而不乱，紧而不散，条理清楚，事事分明，从根本上摆脱了过去只顾埋头苦干，不知总结经验的现象。我是一名大四的学生，我在易初莲花工作中让我懂得了很多，作为一个大学生没有社会经验的人是不完整的，因此我必须紧密地和社会联系在一起，和它成为一个整体。

通过工作，我明白了很多，比如我懂得如何去和同伴团结在一起，挖掘每个人的优势，发扬团队精神，高质量地完成任务。要知道一个人的力量是弱小的，集体的力量是强大的。换句话说，积水成河，积沙成丘。同样在工作中我们也必须尽可能的帮助我们团队里的成员，一旦某个成员遇上了困难，我们应该毫不犹豫的去帮助他，使他感到集体的温暖。这时他就会有这样的想法：因为我的团体好温暖，定要好好努力。假如集体中的某一成员在那边努力的工作，那么其他集体的成员也会受到感染。在团队中我们要绝对服从上级的命令，一个有纪律的团体本身就是一个好的团体，我相信在纪律保证下的团体无论他的质量还是速度，绝对是优秀的。你看在军队里，哪个队没有纪律，no rule，no succe。在学到工作经验的同时，我也懂得了市场的重要性，这也是因为经济体制结构所影响的，社会主义市场经济占主导地位的情况下，经济的发展要密切联系市场这个大的环境，没有它，一切也不用谈，因为没有市场也就没有顾客，那没有顾客我们去赚谁的钱呢？在我看来，大型超市是将来的社会发展趋势，因为超市有几大优点

>二、购物方便

物品的种类繁多；环境优雅；总体服务水平比较完整；五、卫生符合国家标准。我在易初莲花担任盘点小组长的工作中，明白了作为一个领导要想下属赞同你，你必须及时地发现下属的困难，及时地进行帮助，这是非常重要的。在检查他们工作质量的时候，发现工作中的错误时，我都会及时地纠正，并且教育他们，这是我的职责，也是我必须做的，而在实际工作中我更多的是去谅解他们，这可能与我工作的时间长短有关。

在工作中，我也发现了更多好的建议可以用在易初莲花经营上，我个人觉得乐购与易初莲花的价格相比上还是乐购好，原因有很多，首先我觉得乐购的地理位置比较好，我计算过晚上在乐购，每半小时单单进入的顾客平均为600人；其次他们门口时常有大型的活动，通常有舞蹈、音乐，这些极大的吸引了顾客源；其三、会员卡制度，他们实行的会员卡号中这样的，会员价与商品的实际价是一样的，只是看会员卡上的积分，根据积分的多少可以兑换礼品，在过年过节的时候赠送礼品，这对顾客来说是非常温暖的，虽然赠送的商品并不多。这个在商品管理中就是充满了人性化。

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！