

2023年水果管理心得体会总结(汇总9篇)

在平日里，心中难免会有一些新的想法，往往会写一篇心得体会，从而不断地丰富我们的思想。心得体会是我们对于所经历的事件、经验和教训的总结和反思。下面我帮大家找寻并整理了一些优秀的心得体会范文，我们一起来了解一下吧。

水果管理心得体会总结篇一

时光荏苒，一年的见习期很快就要过去了，转眼间又到新开始，回首过去的一年里，内心不禁感慨万千，虽没有取得显著的成绩，但也算经历了一段不平凡的考验和磨砺。

财务工作一年，也写过对自己的总结，按说，定期对自己进行一番盘点，也是对自己的一种鞭策吧。

作为xx煤矿财务部应算是关键部门之一，对内不仅要求迅速熟悉集团财务制度，熟悉财务软件的操作，而且还应适应不断的财务更新的要求，审计及局机关的各项检查、掌握税收政策的合理正确应用。在领导及同事们的帮助指导下，并通过自身的努力，由一名初涉会计行业，没有任何经验的新人，成为一名煤炭行业财务会计。感觉自身综合工作能力相比以前又迈进了一步。

一、会计基础工作学习及理解

(1)认真学习执行《会计法》，进一步加强财务基础工作的学习，规范和学习记账凭证的编制，特别是对财务软件的学习和利用，掌握了帐套的设置和基础数据的转化，以及系统管理员的基本操作，固定资产模块的设置及基础的录入。全面掌握了该财务软件的基本操作。

(2)学习了局里及矿上的财务发展和核算的内部制度，重点了

解我局的内部银行的设置，和局往来账户的管理，对局和我矿的承包财务结算有了很好的认识和理解，为自己在以后的发展有了很好的基础。

(3)学习了编制矿上需要的各种类型的财务报表及申报各项税金。由于我单位是以采矿为主，材料品种多，成本项目多，并且涉及到很多，所以需要编制很多的财务报表，这点也是我们财务工作的难点。重点是报表的准确性和及时性，随时为上级单位提供准确的财务资料。

二、费用成本、在建工程方面的学习。

(1)学习了的材料核算的管理，明确了成本费用的分类，项目管理，分部门项目管理，真实反映当期的成本，为绩效管理提供参考依据。我矿也算是一个比较大的煤矿，每月的材料不但数量多，而且品种多，这也给财务成本和材料的管理带来了很大的不便，虽然我们试用过存货材料的软件管理，但是就因为材料品种多，出入平凡，所以存货管理软件不适合我们的矿的材料的管理。因此我矿就用人工分工的管理方法，取得了很好的效果。但材料管理好了，到结转成本的时候又遇到了很大的问题，我们成本项目共十三类，还要按各个部门分类，而且又要符合我们矿上的内部考核，这样我们的工作量大。通过认真的学习和探讨，我们把部门核算和内部考试实质性的结合在一起，再结合我们的财务总账，很明显的减少了我们的工作量，使得工作更简化和明了。通过这件事我明白了，干财务工作只有你自己经历过，你才能明白它说明了什么问题，更能好好的改进和完善财务核算办法。

(2)学习了成本核算管理，全面地掌握了材料成本差异管理。

从材料采购到材料入库再到材料分配的管理都得到了很好的学习。但是材料会计学习中最重要要说材料成本差异，这是干好这项工作的关键。我们单位是采用计划成本核算，也就是每月的入库就是按照我矿预订好的材料单价入库，但我

们实际的单价还是和我的计划有一定的差异，这就是材料成本差异，但在实际做中会遇到很多的问题，比如说正负差异的处理，差异率的计算等。从这点我学习到理论和实际结合得运用，使我更好地掌握了差异的核算。

(3)学习在建工程的管理，及资金来源的核算管理。

三、我对财务管理的总体影响及理解认识。

财务管理是利润的管理吗?利润大了，企业就盈利里吗?我认为以利润来考核企业，第一，他没有考虑到投入。比如说:a企业今年实现利润100万□b企业实现利润150万，你说哪个企业好，但很多人会认为当然是b企业了。其实他们是没有考虑到投入和产出。假如a企业投入10万□b企业投入100万，你说那个企业好?其实这里面还要考虑财务风险，这只是我个人对财务的一点认识。

新的工作岗位意味着新的起点、新的机遇、新的挑战，我会再接再厉，认真对待每件事。其实工作不仅仅是工作，更要学会做人，做事。你学会做人了，工作自然也会做好。

水果管理心得体会总结篇二

分享一下我之前参加企业管理培训心得体会。参加企业管理培训后身心得到很好的锻炼，对工作有了新的认识，企业的发展看到了希望，发现了其中的问题，我讲运用所学到的企业管理知识来更好地运作企业。

一、商道即人道，学好经商要先学会做人。

王大琨老师有20xx年在不同领域企业实战经历(历经跨国企业、大型国企、著名民企三类企业)，曾在万科、泰达、新浪网、香港博志成集团、北大纵横咨询集团担任高级专家、部门经理、高级总监、副总裁、总经理职务。近9年高端管理人才培

养经历。咨询、培训过的企业超过500个。擅长讲授沙盘模拟系列课程□ttt等课程。工的关怀，发挥每一个人的力量，形成一个有凝聚力、向心力、自豪感的集体，共同的为企业的发展贡献力量。在对外经商中，要诚信为本，以人为本，真正的将每一位顾客当做上帝，提高产品质量，提升服务态度和服务质量，获取人心，从顾客的角度出发，为每个人服务以至满意，让商场的品牌深入人心，让顾客信任商场、选择商场、推荐商场，这样不愁业务的增加，不愁利润的增长。

二、品质即价值，抓住利润先抓住品质。

商品的品质是指商品的内在素质和外在形态的综合，前者包括商品的物理性能，机械性能，化学成分和生物的属性等自然属性，后者包括商品的外形，色泽，款式或者透明度等。

同时也是一个企业核心竞争力的重要组成部分，只有不断的提高商场的产品质量、服务质量才能够将消费者留下，才能够让消费者再次光临。商场在不断提高服务品质的同时，还需要不断的创新品牌，将现有品牌做大做强的时候，不断的研究新问题，捕捉新趋势，引进新产品，始终站在高品质、新品种的前沿，才能够创造新的价值，才能够提高利润，才不会被市场所淘汰。

三、文化促发展，谋求发展先建设文化。

实现企业和谐，促进企业发展，一个正气的、团结的、向上的企业文化也是一个企业软实力的代表，它能够凝聚全体员工为了企业的发展，同生共死。所以一个企业要想长久的生存和发展，必须建设一个先进的、积极的企业文化。

四、创新促管理。

加强管理先注重创新这里的创新指的不是产品创新，而是在管理中的理念创新，以新的管理理念来管理企业，提高管理

水平，提高管理效率。任何组织的管理者都是充满了责任和挑战的经营群体，他们承上启下、协调资源，为组织的长久发展而尽职尽责，管理者需要能准确的理解上层领导的计划意图，并运用各种素质确保下属和自己共同完成任务的管理人员。作为管理者，既要严格贯彻组织高层的战略意图，又需要结合本部门具体状况合理配置资源，充分调动下属积极性，发挥团队的合作能力与创造能力，坚定地执行计划，进行具体的操作运营。管理是一门艺术，要结合不同的管理对象，管理目标，采取不同的管理方式，而一个新的管理理念将会带来不一样的管理效果。

水果管理心得体会总结篇三

一、加深了对销售管理工作的理解

“销售管理工作指南”以工作流程为内容，按工作内容分别论述并且浓缩了销售工作系统的平台操作，可称得上销售管理工作的宝典。让新同事在培训之后加深对销售工作的理解和实际工作中的操作。其中“销售人力资源管理”给我留下了深刻的印象。作为有兴趣于人力资源管理的我，以前我对其基本职能活动的认识也仅仅停留在书本中所介绍的相关内容，知之甚少。通过“销售管理工作指南”这些来源于实践工作中的分布流程，使我加深了对“销售人力资源管理”的理解。

通过阅读“销售管理工作指南”，我更加深刻地体会到，每一个销售管理工作都不是随机的、盲目的，都有一定的流程和规范性。以点到面的形式让销售管理者加深对工作职责的了解，某种意义上来讲，更有助于培训之后效果的巩固和平时工作的发挥。

通过销售管理工作指南的详细阅读，我对销售管理工作的主体和客体也有了更清晰的认识。在没有同事们的指导之前，对“销售管理工作指南”产生了些许误解，认为公司培训是最

重要，而忽略“销售管理工作指南”的作用。而事实上，“销售管理工作指南”起着指导和引导的作用，工作中的主角是我们这些员工，我们的体验和感受是最重要的，“销售管理工作指南”的出发点和落脚点也是为了让员工们有所感、有所悟，在思想上有所改变进而在工作上有所改观，使之积极而细致。所以，作为员工更应该积极配合，认真的阅读，持着有思想和负责任的心态，积极投入工作中去。

二、阅读感悟

通过阅读代入实际工作中去，让原本生疏流程的我，较能顺利完成工作任务，虽然难免有磕碰和失误的。但这些都是我工作的积累，是我精益求精的初始，当所有这些交汇在一起，成为了阅读这篇工作指南最大的也是最宝贵的收获。工作中的任务的顺利完成还得益于完善的工作指南的内容详尽、制度规范；从公司的角度考虑，公司目标的实现得益于工作中的系统的规范与科学、完善的制度、详细的工作细则及员工的共同努力。

销售管理工作让我深切感受到团队目标的实现需要每位团队成员的共同努力。而“销售管理工作指南”让我更加懂得了为什么“细节决定成败”，懂得了管理过程中分工、协调、控制的重要作用。

人生充满无数次的学习和分享，每次的学习都是不断地人生积累，每一次的实践都是一笔宝贵的财富，都值得我们认真体味，用心珍藏。在工作学习和实践中成长，踏实做人，认真做事，一步一个脚印。超越，让每一天的自己都是一个崭新的自己。也让我明白还需要不断地学习与成长；未来充满更多挑战，但相信在份学习累积中，给我之后的工作打下坚实的基础，我会更加用心和努力地走下去。

水果管理心得体会总结篇四

作为一名幼儿教师，每天面对一群孩子。因此，认真做好班级的管理工作，让班级工作井然有序就显得尤为重要了。

在幼儿教育中，“常规教育”是为了实现幼儿园的保育和教育目标，让幼儿活泼又有序是常规教育的目的之一，幼儿常规的稳定才能保证幼儿在园健康、活泼的成长。

一、班级常规管理与幼儿一日活动息息相关。

（一）常规教育要日常抓，幼儿良好的常规也是要从幼儿身边的每件小事做起，即从细小处开始，从日常生活中的基本要求做起。它包括了生活常规、学习常规，而生活常规隐含了幼儿良好的卫生习惯、在园的生活习惯、集体规则意识的培养等等，教师都要根据幼儿在幼儿园的一日生活的内容，有内容、有计划的开展教育教学的工作。

（二）常规教育要抓重点、反复地抓

幼儿的年龄比较小，自控能力比较的弱，要让幼儿养成良好的常规意识，教师首先要让幼儿知道为什么要这样做，应该怎样做，进而提高幼儿分辨是非的能力。但是由于幼儿的可塑性比较的强，他们良好的常规养成并非一朝一夕就能达到的，还需要我们在教育中遵循幼儿的身心发展规律，要将常规教育晓之以理，要讲究培养的形式，要不怕反复的练习，并不断的改变形式，以此帮助幼儿养成良好的常规意识。

二、一日生活活动中建立班级常规

（一）一日活动的流程

（二）来园接待活动

- 1、用恰当的称呼，与每位幼儿家长亲切问候。
- 2、提醒家长有特殊嘱咐事情登记（如吃药、幼儿心情等）
- 3、请蹲下来与个别幼儿交谈，稳定情绪。
- 4、提醒幼儿有礼貌向家长告别。
- 5、与保育员沟通今天活动须知。

（三）晨间活动

- 1、准备好体育器械，并指导幼儿有序进行活动
- 2、观察幼儿来园状态，对有异常的幼儿要特别关注。

（四）进餐前入厕活动

- 1、餐前组织讲故事，听音乐等，让幼儿安静下来。
- 2、教师在分餐前洗手、戴口罩，餐具餐巾有序摆放。
- 3、告诉小朋友今天吃什么，有什么好处？
- 4、提醒幼儿正确使用餐具，保持安静，根据幼儿实际情况添饭。
- 5、餐后半小时给有服药登记的幼儿服药，认真审查登记情况。

（五）餐后活动

- 1、餐后安排幼儿进行分组区角活动。
- 2、教师有目的地指导，活动场地安静、有序。

（六）盥洗/入厕

- 1、指导幼儿正确进行洗，入厕后冲水。
- 2、不拥挤，不打闹，注意安全。

水果管理心得体会总结篇五

1、不论是部门会议还是全体会议，在主要发言进行完毕之余，必须给与会者交流体会或意见的时间，且管理者不能从中间打断大家的交流，而应给予正确的引导，并将交流时的核心问题记录，能够当场讲明的应从速，不能及时解决的待会议之后以书面形式答复或者在下次会议中着重提出。

2、对于提出问题或者意见的成员，要进行鼓励和赞许，这要成为管理者的习惯。因为能够提出意见，暂不论其意见的正确或合理与否，首先表明了这个成员在乎团队的现状，对于公会的各个方面存在疑问或者认为可以做得更好，这本身就是作为公会其中一员的自觉。管理者面对这种情况，应该有一颗平常心、感恩的心。

3、倡导成员为集体考虑问题。锻炼成员的全局观，从一个部门的角度思考问题，解决问题。

4、成员取得成绩的能力要及时的给予肯定和支持。

每位成员都希望拥有一支光荣的团队，而一支光荣的团队往往有自己独特的标志。如果缺少这种标志，或者这种标志遭到损坏，员工作为团队成员的自豪感就会荡然无存。许多无知的管理者不知道，团队成员的自豪感，正式成员们原意为团队奉献的精神动力。

因此，从创建公司的形象系统，到鼓励各部门、各项目小组营造一种英雄主义的亚文化，都会对团队的创造力产生积极的、深远的影响。

团队成员必须具备履行工作职能的胜任能力，并且善于与其他团队成员合作。只有这样，每一位成员才会清楚自己的角色，清楚自己在每一个职能流程中的工作位置以及上一道工序和下一道工序。只有这样，每一个进入团队的人，才能真

正成为一个团队成员。如果做到了这一点，成员们就能根据条件的需要，迅速行动起来，而不须要有人下命令。换言之，团队成员能根据工作的需要自发的作出反应，采取适当的行动来完成团队的目标。

所以高效率的团队需要每一位成员的才能都能够与角色相匹配，并要求所有的人都全力以赴。

主管人员的职责是励整个团队向总体目标努力，而不是强调个人的工作量。如果做的好，一个劳动模范也许会起到领头羊的作用；然而，在不同的工作环境下，这种做法却可能打击团队的合作。正确的做法是，为团队设定一个具有挑战性的目标，并鼓励每一个位成员的团队协作精神。当人们意识到，只有所有成员全力以赴才能实现这个目标时，这种目标就会集中远公德注意力，一些内部的小矛盾也就往往消弥于无形了。此时，如果还有人自私自利，其他人就会谴责他不顾大局。这样，就能形成更加紧密的团队。

一个卓有成效的绩效评估体系通常包括两种评估形式：正式的评估和日常管理中的即时评估。企业之所以要进行绩效评估，首先是希望通过对员工的考核，判断他们是否称职，从而切实保证它们与职位的匹配、报呈、培训等工作的科学性，这就是绩效评估的评核性；其次是希望通过绩效评估，帮助员工找出自己绩效差的真正原因，激发员工的潜能，我们八次称作绩效评估的发展性。

与绩效评估紧密相关的工作，就是如何科学的支付报酬。作为对所有团队员工绩效的认可形式，这些报酬体系，首先在设计上应该表现出“对内具有公平性，对外具有竞争力”的特点。无论是金钱报酬或者非金钱报酬，其目的应该在于激发员工的创造力和团队合作精神。

水果管理心得体会总结篇六

从事教师这一职业，我幸福着；担任班主任这一角色，我更幸福着；角色的担当和转变也记录着自己成长的足迹。我在体味着教育的幸福的同时，也品尝了班主任工作的酸甜苦辣。

放假了，家长们纷纷打来电话向我询问孩子的期末考试成绩，并咨询孩子假期应该如何去学习，因为毕竟一个假期过后，孩子就要上初三了。而前些天接到一个家长的电话，却让我心久久不能平静，也带给我种种的思考。

周某，是二年级上学期开学之初，领导送来的一个降级生。我自然对这个孩子在原来班级的表现以及学习情况是一无所知的。说心里话，一向对降级生都不是很喜欢，试想：哪个学习好、表现好的孩子愿意降级呢？只是堪于领导的面子，不能拒绝罢了。可是，谁知后来却给自己的工作带来那么大的麻烦。

刚来到班级，对同学、老师都还陌生，一言不语。上课在回答老师问题的声音是小之又小。看起来还算老实。自初一组建班级，就逐渐形成了一个很好的班风、学风，师生关系很融洽。于是，我也试图开始想走近周某的内心，让他也早日融入这个班集体。

和他谈话、聊天，他也只是连声答应，可是日后该怎样做还是怎样做。后来，我发觉竟很难走近这孩子的内心。因为在之前的班级大概已养成了很不良的习惯，而来到新班级也是很难改掉的。后来，吸烟、打架、“早恋”、上学迟到、上课不听讲、不穿校服等等一系列的事情都出现在他的身上。一次次的找家长，甚至家长在孩子面前落泪，请求好好学习，可是竟没有任何的悔改之意。

都说，班主任要有爱心，耐心，恒心。或许我还年轻，总之遇见这样的孩子，恨得我咬牙切齿，真是恨啊，为什么百般

的说教（真是耐心的。因为本身我就不是一个爱冲动的人。）也奈何不了他呢？后来，自己竟然对他也完全失去了信心。

这学期即将结束之时，他还做了一些意想不到的事情，我也只好把情况告知校领导。领导的意思是这样的孩子真是不适合现在的学习环境，把孩子的情况一五一十的告之家长，学校也是从孩子长远发展考虑，和家长讨论着。或许，并不是所有的孩子将来都能考大学，“三百六十行，行行出状元。”希望家长能为孩子将来铺就一条适合自己走的路。

前几天家长给我打来电话，意思是还想继续跟着学。我立足于长远，着眼于眼前，帮着分析了现状。也不知道家长挂了电话是何种心情？但愿能够理解我的良苦用心。一直以来都告诉自己，自己虽然还很年轻，但希望自己可以做一个优秀的引导者，成为孩子们在人生道路上的掌舵人之一。我幸福着，他们快乐着、收获着。

这个电话也带给我种种的思考：

2、愿我们的《教育纲要》可以实施的更好，大力发展职业教育，然后让农村的那些“后进生”都有个好的出路。

作为一位语文老师，告诉自己要有一个“大语文观”；作为一位班主任，告诉自己要有一份“大爱”。可是，当班主任走到第三个年头的时候，遇到了这样的孩子，我不知道该怎么办？不知道假期过后，是希望见到他继续来学习？还是另谋出路？很矛盾！

水果管理心得体会总结篇七

近期，亨通光电结合工作实际，全面展开学习《细节决定成败》一书。

受颇深，受益匪浅，深深体会到要想搞好管理工作，提升管

理水平，带出一支过硬的管理队伍，就必须勤于狠抓细致工作的落实，遵循“做事不贪大，做人不计小”的原则，扎扎实实地从细微处入手，以提高各方面的管理水平。

首先，勤于计划是基础。

无论做任何事情，都应该按计划、有步骤、高标准地去完成任务，尤其对管理工作而言，其意义更为深远。公司各级领导日常工作千头万绪，覆盖面相对较广，如果在每项工作实施过程中不能够拿出具体的计划和安排，我们的工作就会干的没有目标、没有方向、没有灵魂，就会出现盲目和混乱，就会像“救火队”一样，哪里有险情就冲向哪里。因此，勤于计划是完成好各项工作的前提。但这个计划必须做到详细、认真、周密，并能综合考虑到实施过程中可能出现的相关问题，也就是一定要切合实际。只有做到这一点，我们的工作才会忙而不乱，有条不紊，井然有序。

其次，以身作则是表率。

俗话说“没有落后的员工，只有落后的领导”，对于我们公司上下各级领导，当你对任何一件工作安排布置以后，就要以身作则，身体力行，并付诸行动。只有这样，员工才能按照你的行为和要求进行工作。最主要的是在严明纪律这一点上，领导的表率作用就最能充分体现出来。如进入厂区公共场所不得抽烟，如果作为领导不能做到这一点，员工就会有怨言，就会有情绪，就会将纪律视为“儿戏”，就不能将我们的有关规定认真地执行到位。假若每一位管理者都能从这样的小事做起，做出表率，那么员工就不会跑在厕所、躲在角落偷偷地抽烟，这就是表率的效应。所以只有每位中层以上领导严于律己，遵守纪律，并保证执行到位，才能最大限度地调动每位员工的工作和生产积极性。

第三，狠抓落实是关键。

亨通光电历经多年的发展，公司的各项管理和规章制度相对来说都比较健全，且针对某些工作我们也拿出了具体实施方案和计划，但往往在运行过程中不能达到预期的效果，或者说效果不明显。就要求我们必须从狠抓落实上下功夫，并在日常工作中认真对照管理制度、计划、安排等，真正将其落到实处。我们的少数领导习惯将制度当作口号喊在嘴上，或者是落实不到位，从而导致每一项工作都不能高质量、高标准完成。若要坚决杜绝这些漏洞，就必须实行责任到人的管理制度。对于“责任到人”，特别是“第一责任人”制度，我始终认为是一项好的管理办法。在安排每一项工作时，都使责任人明确工作的标准及质量要求、时间限制，只有这样，他才能在落实过程中干得有目标、有方向，才不会出现偏差。

第四，奖罚严明是手段。

严明的奖罚办法有助于加强管理，我们的生产一线员工相对来说无论是文化层次，还是个人修养，都要逊色于技术、管理人员，这就给管理工作带来了一定的难度。但这个难度并不是说不能克服，克服的办法就是奖优罚劣，用一定的物质刺激达到我们的工作要求。例如每月评比的“最佳员工”和“最差员工”就是鲜明的对比。但在评比过程中一定要本着公平、公正、公开、透明的态度去做，否则就会事与愿违，起不到鞭策后进，激励先进的作用，这仅是一种提高落实过程的一个手段。

第五，提高素质是目的。

通过以上几个方面的努力，最终目标就是要进一步提高我们的管理水平。今年我们要以集团统一组织学习《细节决定成败》为契机，通过实施对质量、环境、职业健康体系内容全面整合，深入开展6s□6sigma项目推进，组织员工进行相关专业技能培训等手段，旨在提高全员综合素质，全面落实集团“精细化”管理的各项要求。我认为，只要大家的综合素质提高了，我们在管理上就不用像现在这样费时费力，且效果

一般，就能达到一个新的水准。当然，综合素质涉及的面很广，不是一天两天所能完成的，是需要长期地、不断地坚持和努力才能实现的。正如汪中求先生所说的“万里长城不是一天垒起来的”。综合素质，无不体现在我们日常工作的每个细枝末节上，只要每个人的素质提高一小步，亨通光电的整体素质就会提高一大步。

综上所述，亨通光电内部管理水平要提高到一个新的境界，就应从上述五个方面狠下功夫，抓住重点不放松。也就是，抓管理就要从点点滴滴做起，而且要将点滴做细、做完美，只有做到这一点，我们的管理水平才能得到提升。

水果管理心得体会总结篇八

一、管理内容(卫生、食品安全、菜品菜量、服务人员、成本控制)

(一)卫生方面现状描述：目前为止，我们员工餐厅卫生情况还比较理想，这和他们的内部管理及自身专业性有关，不论是厨房的内部环境还是用餐场所的桌椅、地面，卫生情况均较好。不过，在天气气候影响的情况下，地面潮湿易滑等问题，这个还没有很好的解决。应对措施：在继续保持原有良好卫生情况的条件下，针对天气等自然客观因素出现的问题，我们应预备可行性实施预案，确保卫生环境在任何条件下都做到更完美。

(二)食品安全现状描述：目前为止，未出现过食品安全问题或事故。但应加强食品原材料采购的检验工作，特别是冷冻食品。应对措施：食品采购需通过正规渠道，有必要可对蔬果类进行农药测试等，冷冻食品材料的采购需注意日期，以免冷冻时间过长造成食品安全问题。我们供给的食品卫生干净、安全可靠，才能给顾客带来安全感、归属感。

(三)菜品菜量现状描述：目前为止，客户反映最多的可能就

是这方面的问题，当今社会物欲横流，远远摆脱了温饱阶段，人们对菜的要求也大大提高，要求色、香、味、温、形面面俱到。虽说我们只是员工餐厅，但是人们对菜品的追求一样不会减少。细想下，若是我们将员工餐厅的菜品做到求搭配精致、求色调美感，那会在客户之间得到不一样的效果，亦可获得口口相传美誉，同时对我们产业园引入好的企业具有一定的影响力。

应对措施：首先，在菜品美味之余，需多注重菜的切工样式，荤菜我们餐厅供应最多的是鸡、鸭、鱼类，若非整只或半只售卖的情况下，还是建议配菜人员将切工运用到位，求精美、细致。这样做的效果最重要的是方便食用，不至于看起来没有胃口，导致浪费食物。每次到回收间处稍留心点，就会发现剩余食物还是比较多的，此现象原因与菜品的样式及口味都有直接联系。

(四) 服务人员：

现状描述：作为餐饮来说服务起的是锦上添花的作用。这里的服务包括：餐厅整体服务人员的形象、气质、微笑、言行举止等等。我们餐厅的服务人员在这方面做得还是蛮到位的，不过在包厢服务方面有待加强、改进。

应对措施：继续保持良好的服务状态，包厢服务一般都是公司宴请客户，所以包厢服务是公司形象的展示，这方面可进行专人专职培训。

(五) 成本控制

现状描述：目前为止，从餐厅月营业报表及营业情况明细表上看，我们的餐厅运营成本远远大于餐厅收入，其中食品成本、人员工资占重头。

二、管理方式

(一)不定期巡视、抽查方式

每周不定期巡查卫生情况、餐厅各项工作，抽样检查食物留样

(二)参与餐厅人员会议方式有必要时可参加他们的会议，听取各岗位人员的意见或建议(三)依据详细考核表中的事项进行评分考核等方式每月考核表根据实际巡查、抽查情况正确反映，并及时督促餐厅管理人员改善、落实。

三、需加强及改善的小建议

(一)菜品的样式，切工等(荤菜和素菜的切工应符合用餐者喜好)

(二)菜肴口味可通过与客户沟通、调查、征询意见等方式改善、创新

(三)营造和谐、温馨的就餐环境，提升亲切感、归属感。(温馨标识语、餐厅小装饰等)

水果管理心得体会总结篇九

切配岗位职责 岗位：切配 直属上级：厨师长 岗位职责：

1. 在厨师长的领导下负责切配各式菜肴及保证装饰菜品基础原料的标准供

应，保证出品质量。

2. 协助制定沾板岗位职责，服务标准，操作程序掌握各岗位的员工业务水平及专长，合理安排工作岗位，确定沾板的正常工作。

3. 合理使用原材料，减少浪费，严格控制切配成本，费用，保持良好的毛利。
4. 熟练掌握各种切配烹饪技术，帮助下属员工提高业务水平。
5. 检查本岗的卫生情况，保证食品卫生，员工个人卫生，环境卫生。检查 下属员工是否按照操作规范工作，把好卫生质量关。
6. 检查设施的运转情况，厨房用具的使用情况，协助制定年度采购计划。
7. 检查本岗的原料的使用情况，确保在离开时所有的食品存放好，防止物资积压超过保质期，防止变质或缺，制定每月工作计划，原料采购计划，控制原料的进货质量。

岗位：水果（冷菜）岗位

1. 服从冷菜主管的工作安排和指导，领用原材料，做好准备工作。
2. 掌握凉菜生产质量和要求和标准，掌握原材料的选用，保管知识，
3. 负责检查保证使用中的原材料没有变质，离开时检查食品的存放。
4. 努力掌握自身岗位的各种烹饪技能，提高工作技能。
5. 注重个人的卫生，上班前检查好自身的仪容仪表和凉菜间的环境卫生状况。
6. 经常检查所属区域的设施设备是否正常运转，工定期检查清理冰柜，保证食品的保存。
7. 确保凉菜间的用具，环境，食品的消毒工作，把好食品出品的卫生安全。
8. 完成凉菜主管下达的其他工作。