

# 2023年主食师傅的工作总结(实用6篇)

对某一单位、某一部门工作进行全面性总结，既反映工作的概况，取得的成绩，存在的问题、缺点，也要写经验教训和今后如何改进的意见等。怎样写总结才更能起到其作用呢？总结应该怎么写呢？以下是小编收集整理的工作总结书范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

## 主食师傅的工作总结篇一

青蓝工程师徒结对，我与曹雨老师师徒结对3个学期了。作为师傅，对徒弟在职培训起着非常重要的引导、榜样与示范作用。我努力践行着所应尽的各种责任与义务。在这一学期的朝夕相处与学习中，我获得了许多新的感悟与启迪。

每个老师都有自己的特长、优势，也各有需要提高的地方，于是我认真分析曹雨老师的情况。优点：大学毕业富有激情，热爱教育，专业知识丰富。缺点：教学经验不足，核心概念的教学不是很突出，课堂掌控、调控能力有待提高。最后根据这些，制订出了本学期的师徒结对计划，并根据计划开展一系列的活动。

1、提前备课。在课前，曹雨老师会把上课的内容进行梳理，说课。

2、认真进行互相听课，相互学习。每学期我至少各上一次引领课，她上一次汇报课。年轻有朝气、能吃苦，比较细心。尤其是作为徒弟的她，上进心很强，有钻研精神，勤学好问。每听完一次课她都会询问她有哪些不足。我们会在一起讨论，交流哪些地方上得好，哪些地方还可以怎么上效果会更好，哪些值得推敲，哪些方面有待加强等。

虽然我是师傅，但我不是专业出身，还有很多地方是需要虚

心学习的。所以，本学期我把提高自身素质作为我本学期的工作目标之一。

1、我经常向其他教师请教，努力使自己在课堂教学等方面有进一步的提高。

2、跨学科听课。我总是尽量安排出一定的时间前去听课学习，并仔细记录、认真评课，使自己在评课方面有一定进步。

3、在平时的休息时间里，我经常寻找有关资料、多看相关书籍，使自己的专业理论也有一定的提高。

我把每一节课都当成示范课，充分准备，不管是教具、教学过程都会精心设计，尽量把最好的方面展示给徒弟。在指导曹雨备课时，我会特别教导她——学习课程标准，制定教学目标，抓住核心概念安排教学活动。另外，通过听评课(包括汇报课)活动，会反馈很多她自己没有意识到的优点和缺点。比如三维目标明确、重难点把握准确、教学设计合理、上课时和学生互动促进知识的形成、小组讨论效果好、学生参与度高、板书规范、基本功扎实等比较好等优点我都给予肯定；对她的缺点如课堂上缺少激情，评价语言较少，整堂课时间分配得不够科学、对学生的纪律关注差等，我都直言不讳地给指出来。每次她都能乐意接受，并虚心改正，进步巨大。

通过三个学期的师徒结对活动，我感到这位老师非常好学、大有潜力。她不但向我学习，还虚心向其他教师学习取经，她教育教学水平有了明显的提高。在20xx-2018学年度下学期，所授《人体内废物的排出》获省级一师一优课一等奖，现在是学校生物学科骨干教师。

师徒结对，取人之长，补己之短极大的促进了教师的专业成长与发展。

## 主食师傅的工作总结篇二

1、我们设立了生产部统计室，专职统计各车间的产品生产数量，周生产进度，月生产报表等，为此生产部现在对各车间的生产数量及生产进度都一目了然，并在去年12月14日开始对各车间的半成品(成品)进行了全面的盘库和清点，为今年的生产计划正常运行提供了方便，做到生产安排有的放矢进行。

2、去年11月份建立了模具仓库，对近700付数量之大的模具进行了全面的保养和整理，我们模具按编号入库、出库和回收，由冲压车间统计员兼职做这项工作。

3、我们本着减少成本、提高效益、增加职工的劳动积极性，分别在去年7月26日和10月1日对冲压车间、工装车间模具及线切割实行了计件工资和计时工资制。

4、我们在去年12月1日成立了“纪律检查领导小组”，制定了各项安全、卫生制度及检查小组成员的岗位职责，做到卫生工作每天一小扫，每周一大扫，使车间及公司环境焕然一新，旧貌换新颜。喷涂车间挂上了灭火器，并严禁在喷涂车间内吸烟，每个车间都贴上了宣传标语，做到安全生产人人有责，卫生工作人人有责，并定期每月一次召开“纪律检查领导小组”会议。

5、冲压、钣金班组做到每星期六为一次的设备定期保养擦洗、加油工作。

6、每周星期六下午3:00召开各车间负责人会议已成了我们生产部的制度，总结一周的生产情况，布置下周的生产计划，大家畅所欲言，群策群力。

7、我们对严重违反公司规章制度，对屡教不改的员工进行了劝退。

喷涂车间主任杨建飞同志，他吃苦耐劳、不怕脏、不怕苦，在生产旺季时连续加班加点一个多月，发扬连续作战的精神。

工装车间主任王玉章同志，他吃苦在前、享受在后、无私奉献、以身作则、管理严明。

生产部统计员魏卓芬同志，她工作认真、刻苦钻研、兢兢业业、任劳任怨。

以上三位优秀员工是代表着许多先进员工，希望在新的一年里戒骄戒躁，继续努力工作、刻苦钻研，把自己的成绩做为新的起点，努力做好各项工作。

我们看到了成绩，同时也存在着许多不足之处。产品外观粗糙，装配车间装配技术力量薄弱。

1、车间管理还不完善，生产计划有时打乱仗，导致不能按时完成公司下达的生产任务。

2、加班加点要有针对性，杜绝不必要的加班。

3、从去年10月份开始，我们生产部门虽然对各车间的管理工作进行了整顿后，有所好转，但力度还是不够，还需努力，员工的工量具出库要严格审查，控制生产成本，杜绝不必要的损失和浪费。

4、员工上班虽然遵守，但下班还发现有极少数员工提前下班叫人代打卡，同时还须严格控制中途出厂，今后员工中途出厂需由生产部审批的出门单方可出厂，门卫对此要严格把关。

5、由于生产调度失误，去年10月份“电火盆”模具试生产，导致“火焰罩”模具调错，使公司经济损失元，虽然按公司规定已对直接责任人做出了相应的赔偿，但这是一次深刻的教训。今后我们对新模具的第一次试产，必须要通过严格的

复查后，才能安排生产，以避免不必要的经济损失。

6、努力做好与技术部门的工作配合，力尽所能，大力支持技术部门的工作。

我们把以上看到的问题在新的一年里要逐步得到解决，联系各有关部门负责人共同协商，谋求最佳方法，解决问题，希望广大员工积极配合。

## 主食师傅的工作总结篇三

每个老师都有自己的特长、优势，也各有需要提高的地方，于是我仔细分析三位老师的优缺点，对于她们好的地方，提出来一齐学习，对于不足的地方，帮忙其改正，使其在原有的基础上能够得到必须的进展、进步。最后根据这些，制订出了本学期的师徒结对计划，并根据计划开展一系列的活动。

虽然我是师傅，但“三人行、必有我师焉”，很多地方还是需要虚心学习的。因此，本学期我把提高自身素质作为我本学期的工作目标之一。首先，我常常向其他老师请教，发奋使自己在课堂教学等方面有进一步的提高。其次，在其他老师上公开课时，我总是尽量安排出必须的时刻前去听课学习，并仔细记录、仔细评课，使自己在评课方面有必须进步。再次，在平时的休息时刻里，我常常寻找有关资料、多看相关书籍，使自己的专业理论也有必须的提高。

在这个学期里，我把每一节课都当成示范课，充分准备，不管是教具、教学过程都会精心设计，尽量把最好的方面展示给徒弟们。

在指导徒弟们时，我常常让她们阐述备课的构思，因此她们备课

时会个性注意围绕授课目标安排教学活动。我一旦发现她们

教学设计有问题就会帮忙她及时改正，从而使她的备课水平有了提高。指导她们上汇报课或公开课时，我尽力帮她分析透教材，设计出科学合理的教学环节，精心设计有层次有弹性的作业，并指导她多次试教，尽量把优秀的教学活动汇报出来，以提高教育教学水平。另外，透过听课、评课帮忙她发现一些自己难以注意到的问题，及时改正。我给她们评课时，会反馈很多她们自己没有意识到的优点和缺点。比如她们上课时和学生互动、小组讨论、关注全体学生等比较好等优点我都给予肯定；对她们的缺点如重点难点知识的不够突出、课堂上缺少激情，评价语言较少，整堂课时刻分配得不够科学等，我都直言不讳地给她们指出来。每次她们都能乐意理解，并虚心改正。

透过一个学期的师徒结对活动，我感到这三位老师十分好学、比较有潜力，她们不但向我学习，还虚心向其他班级、其他学生的老师学习取经，并且利用业余时刻和休息时刻进行业务进修，她们教育教学水平有了明显的提高，我真为她们感到兴奋。

青年老师都有充沛的精力，有好学的热情，有丰富的知识，有创新的潜质。而我们作为师傅就应乐意把自己的一切毫无保留地传授给徒弟，带徒弟的过程中也能不断完善自己，取人之长，补己之短。今后我们还将共同经历学习、成长、成熟的专业化成长过程，坚信我们在今后的活动中会获得双赢，让师徒结对走向共生。

## 主食师傅的工作总结篇四

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公款私挪的现象。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。

## 二、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，不要以为该项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。

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，如还有顾客等候结算，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；并为等候的顾客结账后方可离开。

以上是我对整年工作的总结，20\_\_年在工作岗位上学到了很多，相信20\_\_年我会做得更好！

## 主食师傅的工作总结篇五

1、“人”在电销这份工作中是十分重要的，它决定了团队的活力与工作激情。电销在很多人眼里是十分枯燥的一份工作，工作激情需要调节。而心里调节是很有效，但这就和用“药”一样，时间长了会有抗药。在6月份中期这种“抗药性”尤为严重。

3、楼盘信息分享与开发这块做的不很理想，导致了楼盘立项的工作一直没能按时完成。

4、考核在之前的工作中没能做到。主要是我的心态出了些问题：怕人员流失，但却忽略了一点，没用的人留着也是没用的。之后我也做出了一些调整，现在团队里保证了的人员“质”。

5、过分在乎成败，急躁。这是我们团队之前的容易出现的情况。对于这点，我有了自己的解决办法：加强团队凝聚力，从我开始调整心态，加强业务和心态的培训，使团队每一个人都具备一定抗压能力和良好的心态。

这些就是导致我部门没能按时按量完成领导要求的主要问题。



针对这些问题该如何去解决呢？我觉得还是必须贯彻公司的几大机制入手，同时加大与其他部门的配合把人的“数”与“质”抓起来，改变现在业务人员与技术人员严重不成比例的现状，从而完成公司的既定目标。

如何去做？为了完成公司下达的既定目标任务，我必须从工作安排、帮助与支持、考核3个方面严格要求自己 and 业务团队。

1、每天早上本着树标、保中、促后的原则让大家轮流主持早会总结昨天计划今天，让团队里的每一个人都朝同一个目标前进。拟定新员工融入计划与员工培训计划，让团队每一名员工都熟练掌握工作技能。

2、中午休息时间，组织大家开一些分享会或团队游戏，降低工作的枯燥感的同时增加团队凝聚力。保证每天的有效电话时间大于等于6个小时。对每个业务分部工作情况进行抽查，了解员工的每日的工作情况与工作态度情况。出现问题及时做好沟通。

3、下班前收集每名员工当天的工作情况，填好日报表。

4、每天、每周、每月向店长汇报意向客户情况，做出计划，分析结果。加大业务口，客户口，设计口的衔接力度，按时召开对单会，强化对单机制。做到珍惜每一个签单的机会。

5、掌握每一个到店客户的情况，每天看系统分析数据，找出问题。及时向店长汇报，及时解决问题，保证问题不过夜。

1、根据将邀约客户的情况，结合店面活动的内容，确定邀约客户的由头，要有针对性更要有吸引力。

2、采集及时准确的楼盘信息，申请保障用于提供优质的初级客户信息渠道与活动开展的物质保障。确保业务开展过程中，能保质保量的完成。

3、做好所辖人员的培训，让每一名员工都清楚下周店面活动的主题和卖点。

4、做到良好的沟通，为团队维持一个良好的工作氛围。

5、协助店长提高店面营销氛围，完善促销政策。给客户一个良好的环境，提高邀约率与签单率。

1、业绩考核的宗旨是净化人员解决干多干少一个样。具体体现在意向客户数、到店客户数、定金数。

2、加强技能的考核的力度使每位员工都能数量的掌握工作的技能。

3、做好每天、每周、每月考核。分析原因，提供我应尽到的帮助与支持。

4、严格按照公司的考核标准，保证每一个何时的业务人员完成每月12个到店客户的基本任务。

问题和困难不可怕，不去解决和克服才真正可怕。

## 主食师傅的工作总结篇六

培训模式的试行办法

公司所属各单位：

一、推行“师傅带徒弟成长”培训模式的意义：“师傅带徒弟成长”是一种传统的、有效的培训模式。师傅带徒弟的培训方式是最有效、最直接、最具体的人才成长途径。通过这种培训模式，既能使重要技术岗位上的老师傅所拥有的知识和经验很好的传承下来，又能促进公司新员工的快速成长；既能增强公司员工之间的凝聚力，又能壮大公司的专业技术

人员队伍；既能节约公司的培训成本，又有助于公司管理方面的创新；既能避免一般培训带来的“工学矛盾”，又能弥补一般培训脱离生产实践的不足。

## 二、培训的形式和方法

### 1、师傅带徒弟专业技术岗位的确定

各单位首先根据本部门的实际情况，提出需要师傅带徒弟的专业技术岗位报公司人力资源部，人力资源部依据公司生产实际情况确定技术岗位。

“师傅带徒弟成长”的培训模式原则上要求一位师傅带1至3名徒弟。各单位根据技术岗位的实际情况，确定师傅人选报人力资源部备案，要求师傅由思想素质高、专业技术好、由丰富的生产实践经验、有责任心的员工担任。徒弟人选原则上优先选择有知识、有文化、有上进心、年轻有活力的青年员工。

3、各单位根据实际需要列出包括培训内容、课时、要求、进度等内容的培训计划报人力资源部审定。

### 4、培训的形式和方法

确立师徒关系的双方签订《“师傅带徒弟成长”合同书》，合同对师徒双方的权利和义务及岗位要求、考核办法均要作出明确的规定。在合同期内，徒弟应认真虚心地向师傅学习、服从师傅的培训安排，按时完成受训任务；师傅则应根据岗位具体要求，制定出有针对性的、具体的培训内容和培训措施，对徒弟进行认真负责的传、帮、带，实现培训目标。

## 三、相关奖惩办法

1、在师傅带徒弟合同期间，公司每月为师傅增加带徒津贴。

津贴标准为一名徒弟每月为100元，每月增加一名徒弟，津贴增加50元。每月由单位进行考核后，报人力资源部审批发放。

成长和任用的参考依据。考核合格者给予相应的岗位待遇，师傅给予一次性奖金；若考核不合格，徒弟扣罚200-500元工资，并调离专业技术岗位，师傅则扣罚同等数额的工资。

#### 四、师徒培训考核内容

培训期间及培训期满，各单位要做好对师傅和徒弟的考核、评估工作。对师傅主要从培训态度、培训内容、培训技巧、业务水平等几个方面考核评估；对徒弟主要从学习的主动性、业务水平的提高、自身素质及能够适应岗位等几个方面考核评估。

- 1、徒弟要珍惜学习机会，积极主动学习师傅的经验、技术，努力提高自己的业务水平；（单位及师傅考核）
- 2、徒弟每日做好工作记录，及时总结心得体会，每月将工作记录上交部门领导审阅；（单位考核）
- 3、徒弟培训期满后写出学习总结；（单位考核）
- 4、徒弟培训期满接受公司有关部门的业务考核；（公司相关部门考核）
- 5、师傅严格按照单位的培训计划做好对徒弟的指导、培训工作；（单位考核）
- 6、师傅平时做好对徒弟的日常管理考核工作；（单位考核）
- 7、培训期满后师傅对徒弟做出书面鉴定。（公司相关部门考核）

五、本办法自二0一0年五月起执行。