

酒店绩效考核方案(精选9篇)

为了确定工作或事情顺利开展，常常需要预先制定方案，方案是为某一行动所制定的具体行动实施办法细则、步骤和安排等。方案的制定需要考虑各种因素，包括资源的利用、风险的评估以及市场的需求等，以确保方案的可行性和成功实施。下面是小编为大家收集的方案策划书范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

酒店绩效考核方案篇一

第十七条 权重分配

考核内容	权重	综合考核得分
工作完成业绩	70%	业绩×70%+能力×20%+态度×10%
业务能力	20%	
态度考核	10%	

第六章 考核实施

第十八条 考核周期

第十九条 考核流程

第七章 考核结果的应用

第二十条 考核结果等级分布

分数段					60以下
等级	a	b	c	d	e

意义	优秀	良好	称职	基本称职	不称职
对应奖金	100%	80%	70%	60%	没有奖金

第八章 考核面谈及绩效改进

第二十六条 考核面谈

- (1) 让被考核者了解自身工作的优、缺点；
- (2) 对下一阶段工作的期望达成一致意见；

第二十七条 绩效改进

第九章 考核结果的管理

第二十八条 考核指标和结果的修正

第二十九条 考核结果反馈

第三十条 考核结果归档

第三十一条 考核结果申诉

注：查看本文相关详情请搜索进入安徽人事资料网然后站内搜索酒店厨师绩效考核。

酒店绩效考核方案篇二

大家好！

首先非常感谢xxx酒店给予我一个良好的'学习机会和平台，

还要感谢我的同事对我的帮助和支持，我于四月三十日入职富佳大酒店，时间虽然不长，但我确实感觉到自己学到了很多，受到了很大的启发，由此也产生了许多心得体会。

酒店行业，是一个拥有多个管理部门的复杂系统，对于刚刚入职不久的新人，我想多深入现场应该是快速学习的最好方法。多深入现场，其目的是为了有效掌控第一手资料。对酒店所布置的工作执行的如何，只有深入现场才能知晓。比如，对掌握的其他信息及时分析和总结，这样工作才能更具有针对性和有效性，这也是作为管理人员执行到现场、管理到现场、检查到现场的重要体现。反之，对工作布置后的情况一知半解，久而久之，业务能力必定大打折扣。

多关注细节。关注细节，就是关注对客户服务的品质。首先，要有发现问题、解决问题的能力，对客户的一举手一投足，一颦一笑，一言一行，穿衣打扮等等，点点滴滴都要仔细观察，以达到最优秀服务理念，同时发现问题要及时纠正；其次，发挥良好表率作用，对自身要求从细节做起，要求到现场，服务到现场。其三，通过沟通、交流、改进，提高自己的服务理念，不断在细节中体现对客户服务的个性化、亲情化，形成把服务当作亲情的传递，融细节于点滴服务之中，让客人真正感受亲情、愉悦和惊喜，让细节发挥超值的作用。

快速解决问题。酒店业一年365天，天天会遇到各种各样的问题，快速处理或解决各类问题，是业务能力、沟通协调能力，以及责任心、使命感最好的体现，也是执行中工作效率高低最直接的反映，问题处理得快，工作效率就高，反之，工作效率就低。

通过这短时间的学习，让我对酒店有了更深刻的认识，真正感受到了酒店的活力与魅力，认识到作为一个星级酒店员工的应尽的义务和服务意识！在今后的工作当中，我将通过所学的知识灵活运用到酒店工作中，真正做到是星级酒店的满意员工。我坚信富佳大酒店在我们大家的共同努力下，一定

会创造新的辉煌！

酒店绩效考核方案篇三

大家好！

我叫xxx□去年我运气不错，有幸来到咱们这个人才聚济、团结又温暖的大家庭。首先感谢董事长及各位领导给我们大家这次公平、公正竞争、展示自我的机会，竞聘上岗是公司用人机制改革的一项新的举措，是顺应企业发展需要的。企业的发展需要人才，为了使企业能在竞争日益激烈的大市场环境中立于不败之地，我们不仅需要服务技能过硬的员工，还需要懂业务、善经营的管理者，只有平时严格要求自己，不断提高自身业务素质，才能把握好每一次展现自身才能的机会，从而实现自我价值。

- 1、过道地毯无油迹、无积水、瓜子皮、纸屑；地毯随时铺平拉正。
 - 2、大垃圾筒里外开餐前刷洗干净，外面无油迹
 - 3、盛剩饭菜桶里外刷洗干净，无油。
 - 4、长托盘摆放整齐、无油迹、水迹、擦洗干净。
 - 5、拖把洗净挂起
 - 6、地面干净无杂物
 - 7、墙壁无油渍、脏物。
 - 8、备餐间里异味。
- 1、沟通问题

做为一个管理者要学会沟通、善于沟通，我们应该用自己的热情把快乐传播到每一个员工的心里面，给员工创造零距离的沟通，让员工在一个“无压”的环境中工作，充分发挥员工的积极性。

2、工作方法

一个优秀的管理者要学会人性化的管理制度，要学会调动员工的主观能动性。员工不行可以教，好的员工就应该给与充分的信任，有了充分的信任才能有和谐的管理制度和服务意识。

3、服务意识

我们服务行业一直提倡顾客就是上帝，其实服务是相互的，用主动、周到、热情的服务换来客人的愉悦和灿烂的笑容，也就是自己最大的快乐。做为一个管理者你首先需要的就是敬业精神。而这种精神就是责任，对自己，对集体，对社会的责任和义务。

我今天的演讲虽然是毛遂自荐，但却不是王婆卖瓜，自卖自夸。我只是想向各位领导展示一个真实的我。

我相信，凭着我的个人素质，我的爱岗敬业、脚踏实地的精神，我的工作热情，我的管理经验，我一定能把xx主管的工作做好。如果各位有疑虑，那就请给我一个机会，我决不会让大家失望。

最后以一首自编的对联来结束我的演讲，上联是“胜固可喜，宠辱不惊看花开”，下联是“败亦无悔，去留无意随云卷”，横批是“竞聘上岗”。

酒店绩效考核方案篇四

大家好！

我是酒店前厅部商务预订中心员工，非常荣幸地能代表酒店的优秀员工发言，这是对我和我们前厅部最大的褒奖和鼓励。

在已经过去的一年里，是我们酒店具有重大而深远意义的一年。在毛董事长的亲切关怀下，在以洪总为核心的酒店管理团队的正确领导下，继往开来，与时俱进。使酒店初步走上了制度化、规范化的管理轨道，取得了社会效益和经济效益的双丰收。

“认真工作、虚心学习、更好的服务于酒店”是我工作的职责。所以，我作为大成酒店员工，更应该为实现酒店的共同目标添砖加瓦。虽然我的工作很普通，但我从不觉得它卑微，因为我每天都在帮助别人，宾客从我这里得到满意的服务，我也从宾客满意的眼神中得到了满足，找到快乐。专业技能与经验也从中得到提升。前厅部是酒店的形象窗口，前厅每一位员工的一言一行都代表着酒店。作为前厅部的一员，我深感自己岗位的重要性，所以工作中从不敢有半点马虎，比如一个电话、一份传真、一份预定都直接关系到客人的切身利益。稍有不慎，将会给客人造成无法挽回的损失，酒店的形象也将会在客人的心目中大打折扣。做为一名亲身经历其中的普通服务人员，我只是做了我份内的工作，自20xx年7月进入酒店工作至今，我并没有为酒店做出了不起的大贡献，也没取得特别值得炫耀可喜的成绩，我只是尽量做好属于自己岗位上的工作，尽自己最大的努力尽力尽快的去完成每一次任务，总结自己的经验，从经验中学习，向他人学习，尽量将自己的工作争取一次比一次做得更快更好，尽可能的提高工作效率，与同事相处和睦，合作愉快。虽然如此，但我的付出得到了酒店的认可，我深感无比的荣幸。

逆水行舟，不进则退。成绩与辉煌，属于已逝去的20xx□光荣

与梦想，则属于已到来的20xx[]我们相信，在新的一年里，在公司领导和酒店的正确领导下，团结一致，同心同德，定能发扬和巩固已取得的成绩和进步。我会用实际行动为酒店的发展尽自己的绵薄之力，大成的发展让我们成长，我们的共同努力让大成更加辉煌。

谢谢大家！

酒店绩效考核方案篇五

为了加强内部管理，根据公司发展目标及营运需要，对各岗位的职责胜任程度、工作表现及阶段性工作结果进行评估，促使管理人员自我改进，自我完善，鼓励先进，鞭策后进，进而提高工作效率，提升工作业绩，现结合酒店实际情况，制定本办法。

一、考评原则

- 1、公开性原则。考核组织者要向被考核者明确说明绩效考核管理的标准、程序、方法、时间等事宜，使绩效考核管理有透明度。
- 2、公平公正性原则。绩效考核要做到以事实为依据，对被管理者的任何评价与考核都应有事实根据，避免主观臆断。
- 3、开放沟通原则。在整个绩效考核过程中，考核组织者和被考核者要工诚布公地进行沟通与交流，考核结果要及时反馈给被考核者、肯定成绩、指出不足，并提出今后应努力和改进的方向及办法，发现问题或有不同意见应在第一时间内进行沟通。
- 4、差别性原则。对不同部门、不同岗位进行绩效考核时，根据不同的工作岗位及工作内容制定贴切的衡量标准，考核的

结果要适当拉开差距，不搞平均主义。

5、常规性原则。绩效考核管理是各级管理者的日常工作职责，对管理层做出正确的考核评估是管理者重要的管理工作内容，绩效考核管理工作必须成为常规性的管理工作。

6、发展性原则。绩效考核通过约束与竞争促进个人及团队的发展。因此，管理人员应将通过绩效考核管理提高绩效作为首要目标。

二、绩效考核的依据

绩效考核的依据是被考核者在绩效期内工作过程中的工作表现观察记录和工作成果小结。包括质检记录、过失记录、客户评价及财务数据等。

三、绩效考核对象、频率

绩效考核对象为中层以上管理人员，每季度考评一次。

实行上级、同级、自我、下级、客户考评为一体的360度考核。

五、考核的组织

绩效考核的归口管理部门为公司人力资源部，负责督促和推动绩效考核方案的实施、汇总核定考核成绩，并及时向被考核者公布。酒店总经理为绩效考核的审批者，并负责考核指标的设定、修改。

六、考评内容

考评内容包括德、能、勤、绩四个方面，重点考评工作实绩。

德：指思想素质与道德品质表现、理想信念、工作作风、职业道德和社会公

德。

能：指业务能力、管理能力、创新能力、语言文字表达能力和业务学习情况。

勤：指工作态度、勤奋敬业表现，出勤情况、事业心和责任感。

绩：指工作实绩、工作数量、工作质量、工作效率和贡献。

七、加分项

1、所有考核指标中有五项为满分的加1分，六项加2分，七项以上加3分。

次加5分。

3、协助其他部门或者酒店及以上级别单位组织的相关活动中获奖的，一次加2分。

4、本人或者本部员工在酒店举办的各类活动、比赛中获得第一名的（包括只设一名的评比）一次加2分。

5、本部门为客人提供过个性化服务或特殊服务被客人书面或酒店认可的四次加2分，五次加3分，依此类推。

6、本人或者本部员工为酒店经营管理提供建议被采纳的一次加2分，二次加3分，依此类推。

7、经营指标超额完成时（客房部、餐饮部按经营利润指标），每高于1%则客房部、餐饮部加4分，其它部门加1分。

八、减分项

1、出现安全事故的视情节严重情况，一次减5-50分。

- 2、酒店检查通报的需整改项目，未在指定时间内整改的，一次减5分。
- 3、受到客人投诉的一次扣1分，二线部门被一线部门投诉的一次扣1分。
- 4、被总经理点名批评的一次扣1分。
- 5、接到过处罚通知书的 一次扣1分。
- 6、经营指标未能完成时（客房部、餐饮部按经营利润指标），每低于1%则客房部、餐饮部减4分，其它部门减1分。

九、评分标准及奖罚措施

2、考核结果处理办法：

低于60分，未能达到最低要求，3次以上需要离开原岗位。并扣发其当月绩效工资100%。

90分以上，优秀，非常适合此项工作。当月绩效工资上调30%。

十、考核具体实施程序与细则

1、因病事假或非单位派出、学习等原因累计超过3个月的人员，不进行年度考评。

2、新任职的管理人员在岗时间未满6个月者，不进行年度考评，从下一个年度开始考评。

3、360度考核的比例分配分别是：总经理占50%，员工占20%，同级互评与自评占30%。

4、每个季度的第一个月的11日前酒店财务部、总办、人事部负责将有关数据提供至公司人力资源部，提供的数据必须以

事实为依据。

5、年度评选”优秀管理人员”一般应从年度绩效考评的优秀人员中产生。

6、考核使用表格形式，实行百分制，原则上满分为100分，但综合其特殊贡献总分可能超过100分。

7、考评每季度进行一次，年度得分为各季度考核平均数。

8、鑫地酒店管理公司负责《民主评议实施办法》的组织实施和解释。

注：查看本文相关详情请搜索进入安徽人事资料网然后站内搜索快捷酒店绩效考核。

酒店绩效考核方案篇六

大家午好！

首先，真诚感谢领导给予我展示、检验自己机会。能站在这个竞聘平台上，我心情非常激动，因为这是对我年来工作态度与工作成绩充分肯定，我感到十分欣慰！今天，我本着参与、锻炼、提高进而推动我酒店事业发展目，我要竞聘职位是酒店总经理。下面，我对自己基本情况向各位做一简单介绍。

（个人基本情况）回首过去年，在领导和同仁们支持和帮助下，我在工作中一直兢兢业业，任劳任怨，从一个业务新兵逐渐成长为一个有担当、敢反思、珍惜人生价值责任人。

宝剑锋从磨砺出，梅花香自苦寒来。随着这些年工作历练与学习充电，我工作经验日见丰富，理论知识日益扎实，人也

越来越成熟，已具备较高业务素质和一定管理经验，我觉得自己有信心也有能力担任一名酒店总经理，能做好应该履行职责。

我认为酒店总经理工作是：

1. 全面负责处理酒店总体事务，和酒店全体员工共同努力，及时完成酒店所确定各项目标。
2. 制定酒店管理目标和经营方针，包括制定各种规章制度和服务操作规程，规定各级管理人员和员工职责，并监督贯彻执行。制定市场拓展计划，带领销售部进行全面推销。制定酒店一系列价目，如房价、餐饮毛利等。详细阅读和分析每月报表，检查营业进度与计划完成情况，并采取对策，保证酒店业务顺利进河。
3. 建立、健全酒店组织管理系统，使之合理化、精简化、高效化。主持每周总经理室办公例会。阅读消防和质量检查情况汇报，并针对各种问题进行指示和讲评。传达政府或总经理室有关指示、文件、通知，协调各部门之间关系，使酒店有一个高效率工作系统。
4. 健全酒店财务制度。阅读分析各种财务报表，检查分析每月营业情况，督促财务部门做好成本控制、财务预算等工作，检查收支情况、应收账款和应付账款等。
5. 定期巡视公众场所及各部门工作情况，检查服务态度和服务质量，及时发现问题、解决问题。
6. 培养人才，指导各部门”作，提高整个酒店服务质量和员工素质。
7. 加强酒店维修保养工作和酒店安全管理工作。

8. 选聘、任免酒店副总经理、总经理助理、部门经理等，决定酒店机构设置、员工编制及重要人事变革。负责酒店管理人员录用、考核、奖惩、晋升等。

9. 与社会各界人士保持良好公共关系，树立良好酒店形象，并代表酒店接待重要贵宾。

10. 关心员工，以身作则，使酒店有高度凝聚力，并要求员工以高度热情和责任感去完成本职工作。

竞聘该职务我有如下优势：

一是具有勇挑重担信心。要干好一项工作，首先必须热爱这项工作。今天，我能鼓足勇气参加这次竞争，决不是意气用事，也不是心存侥幸，而是自己热爱这项工作，珍惜这次机会，渴望成功、追求进步真实体现。

二是具有丰富工作经验。我具备系统酒店管理知识、娴熟业务技能。知识方面，这些年我始终不忘充实自己，坚持干中学、学中干，完善自我，提高自我，各项工作都是凭着扎实知识做好。业务技能方面，年以来多岗位磨练，也练就了我娴熟业务能力。特别是我先后担任、、工作，积累了大量工作经验。这些都有助于以后工作开展。

三是具备良好人际沟通能力和组织协调能力。在工作中尊重领导，团结同事，坚持做到识大体顾大局，能够坚持原则而又不失灵活，处理问题思路清晰，头绪分明。特别是经过多年来岗位学习和锻炼，使自己业务能力、组织协调能力、分析判断能力、领导掌控能力都有了较大提高，使自己一步步走向成熟。

四是具备严谨工作作风，认真工作态度。酒店总经理工作关系到是酒店经济利益和酒店发展，也是一项要求非常严格工作。来不得半点马虎，严谨工作作风，认真细致工作态度是

对一个从事酒店工作人员最基本要求。我始终坚定不移地认为，严谨工作作风和认真工作态度同等重要，尤其对于我们酒店工作，更是如此。

成绩属于过去，激情成就未来。回首过去，我所走过每一步，都渗透着组织培养，都凝聚着领导关心，更有各位同仁默默奉献。我想，酒店总经理不只是一个有吸引力职位，更是一份沉甸甸责任。如果领导和同志们信任我，我将从以下几个方面努力工作，为我们酒店发展做出更大贡献。

（一）抓好自身建设，全面提高素质。酒店总经理工作，责任重大，任务繁重，我将努力按照政治强、业务精、善管理复合型高素质要求对待自己，加强政治理论与业务知识学习，全面提高自己政治、业务和管理素质，公平公正、洁身自好，清正廉洁，做到爱岗敬业、履行职责，努力争当一名合格酒店总经理，全力实践“团结、务实、严谨、拼搏、奉献”时代精神。

（二）严格成本控制，加强细化核算。控制各项成本支出，就是增收创收。严格细化可控成本管理、做到同质比价、同价比质，选用优质原料，开发低价实用原料。因此，我将加强成本控制力度，对各部门各项成本支出进行细分管理，由原来每月进行盘点物资改为每周一次，对各项消耗品使用提出改进意见和建议，从而强化员工成本控制意识，真正做好酒店各项成本控制工作。

（三）加强厨房管理，严格把好食品安全关。民以食为天，食以洁为本，卫生管理是餐饮企业管理工作中一项经常性非抓不可工作，对于促进企业经济效益和提高企业信誉、知名度，有着不可低估作用。我们在管理上严格把好食品卫生关，从进货、领料、烹调制作都严格检查，防止食物污染。严格按操作程序工作，对刀具、案板等用具按规定消毒。为杜绝菜品质量不合格问题，对厨师进行编号，署名制度，进行跟踪服务，促使厨师在烹制中下足功夫确保产品质量。对加工

原料坚持先进、先出原则，对原料领用、备货、涨发必须认真细致，分档取料要合理化使物尽所用。冰箱仪器摆放整齐、生熟分开，每天进行整理，防止食品变质，发现变质食品不准加工出售，应报厨师长处理。坚持饭菜不合质量不上，不合数量不上，盛器不洁不上，不尊重宗教信仰不上原则。尤其是花色菜，火功菜认真对待，不任意改变风味特点，严格按顺序和宾客要求掌握出菜时间。随时根据市场需求变化和顾客对菜品提出要求，对菜品进行局部修整和完善，提高菜品质量，使菜品色、香、味、型更适合人们口味变化。对餐饮经营要善于及时地分析不同层次需求欲望，才能开发出多种多样适应各种不同层次需求新产品，满足人们需求产品才能为顾客所接受。

（四）加强培训，提高员工素质。业务知识与服务技巧是体现一个酒店管理水平的，要想将业务知识与服务技巧保持在一个基础之上，如果培训工作不跟上，新老员工更新又快，将很容易导致员工对工作缺乏热情与业务水平松懈，特别是对一个企业会直接影响到品牌。员工培训将以酒店发展和岗位需求为目标，提高员工认识培训工作重要性，积极引导员工自觉学习，磨砺技能，增强竞争岗位投身下一步酒店各项改革自信心。培养一支服务优质、技能有特色高素质员工队伍，稳固酒店在当地市场中良好口碑和社会效益。达到从标准化服务到人性化服务再到感动性服务逐步升华。也为此，将计划每月进行必要一次培训，培训方式主要是偏向授课与现场模拟方法。全方位加大管理力度，按照星级酒店标准，继续完善各种规章制度，工作流程，逐步建立起以“制度管人”和以“工资拉开档次”为主要内容奖罚激励管理机制。

（五）健全完善客户档案，着力培养忠诚客户。完善客户档案，对宾客按：签单重点客户，会议接待客户，有发展潜力客户等进行分类建档，详细记录客户所在单位，联系人姓名，地址，全年消费金额及给该单位折扣等。建立与保持同政府机关团体，各企事业单位，商人知名人士，企业家等重要客户业务联系，为了巩固老客户和发展新客户，除了日常定期

和不定期对客户进行销售访问外，在年终岁末或重大节假日及客户生日，通过电话、发送信息等平台为客户送去我们祝福。

（六）以经济效益为中心，建立目标经营责任制。面对激烈市场竞争，我们要准确定位，确定目标消费群体，转变观念，加大营销力度。根据不同季节制定营销计划，注意稳定老客户，发展新客源，重新整合营销队伍，建立起以专业营销人员为主、动员全体员工进行营销大营销网络，富都上下，人人都是服务员，个个都是营销员，营销中有服务，服务中有营销，并建立起相应奖励机制，最大限度地调动每一个人工作积极性，内挖潜力，外拓客源。

（七）坚持创新，培养创新意识。创新是酒店生存动力和灵魂，有创新才有活力和生机，有创新才能感受到酒店成长乐趣，在目前对酒店产品、营销手段大胆创新基础上，在新市场形势下，将要大力培养全员创新意识，加大创新举措，对陈旧落后体制要进行创新，对硬件及软件产品要进行创新，对营销方式、目标市场选择也要创新，再进一步开展创新活动，让酒店在创新中得到不断进步与发展。

成功是得到所爱，幸福是爱所得！各位领导，各位评委，各位同事，面对着大家信任和期待目光，我看到了希望所在，同时也意识到压力和责任所在，但都必将成为我们工作动力。假如组织选择了我，我坚信自己有能力在酒店总经理岗位上做出更大成绩。古人云：不可以一时之得意而自夸其能；亦不可以一时之失意而自坠其志。不论这次竞聘结果如何，我将继续勤奋学习、勇于实践，不断提高科学判断形势、应对复杂局面及配合全局能力。进一步增强事业心、责任感和使命感，尽心尽责做好各项工作，为我酒店事业发展添砖加瓦！

谢谢大家！

酒店绩效考核方案篇七

大家好！

今天，我很高兴能和大家一起召开我们酒店的员工开业动员大会。在此，我代表皇爵假日酒店对大家能成为我们酒店的开业元老表示热烈的欢迎。通过你们的掌声，我谨向付出辛勤劳动的酒店员工，以及关心支持酒店事业的家人表示衷心的感谢和真挚的敬意。在此，我代表酒店管理层对大家筹备期间付出的辛勤劳动表示衷心感谢！

第一：在思想上要做好迎接正式营业的准备，树立精品意识，完成思想状态从筹备到试运营再到正式开业状态的转型，从今时今日今刻开始，我们酒店筹备组已经不复存在了，随之迎接我们的是各部门已经走上运营的轨道。

第二：在行动上做好准备，强抓劳动纪律和仪容仪表，做有纪律、有气质，举止有礼、进退有度的合格的四星级酒店从业人员。

第三：酒店是对外的一个窗口，要树立窗口形象，就必须从我自身素质抓起。酒店的硬件建设在长沙同规模酒店中是一流的，但你们才是将来创造酒店形象的代言人。各位须树立主人翁意识，时刻牢记自己的角色，明白自己的一举一动都代表着皇爵假日酒店，关系到酒店品牌的建设，酒店的声誉。

第四：我们在酒店实行层级管理：“垂直领导，层层负责，分工合作。酒店管理团队须从自己的言行举止出发，以身作则，高标准，严要求，将自己的专业和特长充分发挥出来。各级管理人员加强沟通与协作，保证沟通渠道畅通，做到上传下达。员工之间，岗位之间，部门之间相互合作，提高工作效率。

第五：树立安全意识。不断完善安全设施，制定安全措施，按照规范化的流程操作，确保来宾和自身的安全。

新的年岁带来新的希望，新的年岁带新的梦想！把梦想掌握在自己的手中。开业的日子终于到来了，展现我们的机会终于来临了，大家要保持最积极地态度，以最职业的微笑来面对每一位客人，以最标准的服务语言来迎接每一位远道的来宾。我们将一如既往的时时刻刻为我们的员工着想，让你们在工作的岗位上得到的不仅仅是收入，而是宝贵的学习经验及标准化的岗位技能。请你们相信：酒店美好的将来将是你们迈向成功事业的敲门砖，奠基石。让我们携起手来，为皇爵假日酒店的明天共同努力。

谢谢！

酒店绩效考核方案篇八

通过绩效管理，提高部门工作业绩及员工的工作能力，让员工更好的履行工作职责，以达到最佳工作状态，同时也使酒店达到最佳营运状态。

从xx年xx月xx日执行

酒店全体员工

- 1、为了简单有效的实施绩效管理，全酒店分三个层次进行绩效考核，即基础员工层、基础管理层(领班、主管)、管理层(部门经理)，考核比例为工资总额的xx%□
- 2、员工工作考核和工作表现的评估分别为分值系数。
- 3、由行政人事部根据不同层级的绩效结果设定统一的考核分值，在一个考核周期内，每个员工表现评估的结果，作为工作考核的结果得到自己的分值，分值系数由两部分组成，即100分的固定分值，20分的浮动分值，当员工当月表现十分优秀时，最高分值为120分。

4、员工奖励和处罚直接对应分值的变化；

5、每月先由员工对自己本月的工作表现作出评估，然后由上一级领导作出评估，基础员工层和基础管理层评估结果由部门经理签字确认后报人力资源部审核。

6、各个部门由于工作任务和特点不同，在工作技能、工作能力、工作效果的评估中，允许部门添加具有部门特点的工作内容指标，但是必须上报行政人事部并总经理批准，不得任意改动。

考核表)

每月号前采取书面方式由酒店各级管理层进行绩效评估。

1、考核结果作为评选月度优秀员工的依据；

2、考核评分标准为：

120分为优秀，员工将得到绩效工资1：

1.1的绩效奖励(不超过部门总人数的xx%)；

99分-90分为良好，员工将得到xx%的绩效工资；

89分-80分为及格；员工将得到xx%的绩效工资(不超过部门总人数的xx%)；80分以下为不及格，员工将得到xx%的绩效工资(不超过部门总人数的xx%)□

酒店绩效考核方案篇九

大家好！

人活着总要有追求，活得有价值有意义，价值何在？意义何

在?生命是可贵的，可贵在使别人活得更美好;生命是有价值的，生命的价值在于对亲爱的祖国作贡献。而我们华天人，我们潇湘人，就应该坚定不移的坚持自己的信念，完成自己的历史责任，共同建设好咱自己的家，让她更庞大。为此，我执着追求，追求信念希望能点燃心灵之火。生命的价值不在炫耀和享受，而在于精神上的充实和事业上的成功。没有战士谁也当不了将军;没有水平，谁也当不了船长;没有各岗各位的分工，就没有酒店的各个方面的欣欣向荣。我既然选择了厨师这条道路，就要坚定不移地走下去。为酒店餐饮繁荣昌盛奉献我微薄的力量。

为了坚持信念，实现理想，就须孜孜不倦的努力。厨师技术长流水，烹饪学识博大精深。因此，学习上要执着追求，上下求索。不断的学习其深刻地认识到自己的浅薄与无知，故而不断地自我鞭策，不断努力。这是我对自我成长的要求。

亲爱的员工兄弟姐妹们，还记得集训队时我们共同走过的时光吗?是那么的让人值得留恋和回忆;还记得那晚一次接着一次的紧急集合吗?是那么的让人觉得刻骨铭心;还记得实习时我们共同学习一起努力的日子吗?是那么的让人感觉充实和难以忘怀;还记得开荒时我们一同流淌的汗水吗?是那么的让人汹涌澎湃，热情高涨;还记得开业时我们跳跃的心情吗?是那么的兴奋激动和充满着激情``是缘分，是信念，是激情让我们同在一片天空，共同努力，学习，见证了自己和酒店的共同成长。

路是人走出来的，不管是康庄大道，还是羊肠小道，如果没有经过坎坷曲折付出的辛勤劳动和汗水，没有坚强的意志，没有准备吃苦的精神是不会有有什么成就的。我相信，我自己胸膛的那团火焰定会熊熊燃烧。我会和所有厨师以及全体兄弟同仁一道，奉献我们全部的青春，智慧和力量，投入到华天，投入到潇湘，和她一起成长，一起强大，一起感受荣耀，一起见证辉煌!