# 厨房管理论文范文餐饮厨房管理论文

来源：网络 作者：心上人间 更新时间：2023-12-20

*随着社会的发展与进步，各行业都在不断形成并完善自己的管理体制(体系)。餐饮业也不例外，已从过去的家庭作坊式的经营管理模式过渡到现在的连锁化、集约化经营。以下是本站分享的厨房管理论文范文餐饮厨房管理论文,希望能帮助到大家!　　厨房管理论文范文...*

随着社会的发展与进步，各行业都在不断形成并完善自己的管理体制(体系)。餐饮业也不例外，已从过去的家庭作坊式的经营管理模式过渡到现在的连锁化、集约化经营。以下是本站分享的厨房管理论文范文餐饮厨房管理论文,希望能帮助到大家![\_TAG\_h2]　　厨房管理论文范文餐饮厨房管理论文

　　摘要：近些年以来，随着我国教育不时的发展与革新，酒店餐饮服务与管理课程也在积极停止着改革的探究，并且相继获得了一系列的成果。本文分离我国酒店餐饮行业的发展现状，主要针对酒店餐饮服务与管理课程改革进行了分析，希望可以进一步推进行业及社会的发展。

　　关键词：餐饮服务;酒店管理;课程改革

　　我国酒店业虽较世界一些兴旺国度起步较晚，但却发展尤为疾速。随同着近几年来我国经济的迅猛发展，我国的酒店行业也在不时的进步与完善，短短的十几年期间曾经成为了我国经济建立中的生力军，并在国际市场上获得了优良的成果。也正是由于我国酒店行业的不时发展，酒店餐饮服务与管理人员成为当今社会上紧缺的人才。因而，针对当前社会对人才的迫切需求，我国各大院校正在积极的对酒店餐饮服务与管理课程停止改革与创新，力图把握时期律动，进步学生综合素质，以便于满足社会对酒店服务与管理人才的需求。

>　　一、目前酒店餐饮服务与管理课程存在的问题

　　1.课程内容布置不合理

　　酒店餐饮服务与管理课程是一门适用性极强的科目，其在授课过程中主要对学生停止酒店餐饮服务和管理方面的实务指导，目的在于让学生在今后的工作中学致使用。但是从目前我国的酒店餐饮服务和管理课程现状来看，想要到达上述目的还有一定的艰难，究其缘由主要就是教员在停止酒店餐饮服务与管理课程的授课过程中课程内容布置不合理，不顺应当今学习的需求，详细来说存在以下几个问题：

　　(1)教学内容过于陈旧

　　酒店业是一个发展疾速，不时革新创新的行业。其紧紧的把握着时期的脉搏，跟紧时期的脚步，对酒店内部不时的停止着自我完善。因而学校教材上原封不动的内容明显过于陈旧，无法跟上酒店业快速发展的脚步，形成教学内容与实践工作脱节，影响学生今后在酒店行业的工作。

　　(2)缺乏与实践生活的联络

　　目前我国各大院校普遍存在着一个通病，那就是在酒店餐饮服务与管理的课程上只注重课堂理论学问的教授，无视了学生理论的重要性。而酒店餐饮服务与管理正是一个注重理论的专业，学生在学习过程中缺乏与实践生活的联络，将直接障碍学生对学问的了解，局限学生才能的提升。

　　(3)缺乏典型的案例

　　案例学习是学生理解详细工作的有效途径，其能够很好的协助学生理解详细工作中可能会遇到的问题，协助学生做好意理准备。而在如今的酒店餐饮服务与管理的课程内容中严重缺乏典型的案例，无法让学生对酒店餐饮服务与管理工作停止全面的理解，不利于学生今后的发展。

　　2.学生文化根底单薄，缺乏学习热情

　　从我国各中职学校的课程设置来看，酒店餐饮服务与管理专业在学生的招收过程中分数线请求较低，因而大局部的酒店餐饮服务与管理专业的学生文化根底单薄。而随着现代社会的发展酒店行业对酒店餐饮服务与管理工作人员文化素质的请求也在不时的进步。同时其在人才的选拔过程中不只仅局限于对学历的挑选，还针对学生自身给予一定的测试。由此可见文化根底单薄不只会影响学生今后的学习，对其今后进入社会也会产生一定的影响。

　　3.教学方式过于陈旧，教学手腕单一

　　就我国中职学校的教学方式及教学手腕而言，其在一定水平上存在着缺乏创新的问题。在酒店餐饮服务与管理课程的授课过程中，不少教员仍因循着传统的教学办法，经过“照本宣科”式的教学手腕停止课堂的授课。这种教育教学的方式与手腕过于陈旧，很难提起学生课堂的学习兴味，影响了酒店餐饮服务与管理课程的顺利停止。而这带来的直接结果有两方面，一方面是学生学习成果难以提升。由于教育教学方式的陈旧，教学手腕的单一，酒店餐饮服务与管理课程的课堂教学曾经很难满足现代教育的发展需求，招致学生对课堂学问难以控制，进而局限学生学习成果提升。另一方面则是酒店餐饮服务与管理课程难以向前发展。由于遭到传统教育方式的约束，酒店餐饮服务与管理课程的发展遭到了很多的局限，阻碍了酒店餐饮服务与管理向前迈进的脚步。

>　　二、针对酒店餐饮服务与管理课程停止改革的设想

　　1.突出创新的重要性

　　酒店餐饮服务与管理课程要停止改革与创新，改革的设想是关键。在改革与创新的过程中一定要有大方向停止指引才干保证酒店餐饮服务与管理课程改革的顺利停止。就改革的设想而言，创新是其中最重要的一条，缘由有以下几个方面：

　　(1)契合社会发展请求

　　创新是如今全社会关注的焦点，创新型人才，创新型思想，创新行业等都是如今社会的热点。因而在对酒店餐饮服务与管理课程停止改革的过程中，应把握住社会的这种发展请求，注重创新的重要性。

　　(2)创新是发展的推进力

　　创新是关于旧事物的打破与革新，有利于事物的进一步发展，是事物发展的推进力。

**厨房管理论文范文餐饮厨房管理论文**

　　随着经济社会的发展和人民生活水平的不断提高，我国餐饮业得到了蓬勃发展。20\_年我国餐饮业零售总额超过1万亿元，餐饮从业人员队伍近202\_万人。餐饮业的高速发展必然带来激烈的竞争，这也是造成经营难度的重要原因。面对激烈的竞争，餐饮企业自然希望烹调、面点技术人员不仅能做好一、两道菜点，还希望他们具备协助解决经营问题的技能，具备协助决策的能力。餐饮业期望着具有这样能力的高技能人才。几乎所有餐饮企业现在都认为，缺乏高技能人才是制约发展的重要因素。

　　目前我国餐饮业产业化程度不高，生产工具简单，技术比较落后，市场竞争力强。这与厨房管理水平较低有着密切的关系。目前我国餐饮企业的厨师长、行政总厨约有45万人。他们大多数是从厨师岗位上成长起来的，习惯于经验型管理，缺乏现代厨房管理理念，不擅长运用现代优化管理知识和先进管理技术。因此，难以形成标准化、规范化的厨房管理体系，一定程度上制约了我国餐饮业的发展。

　　众所周知，有特色，有营养，高质量的菜色是酒店餐厅成功的法宝，保障好出品的质量、口味和营养这是餐饮企业市场生存的重重之重。厨房好比酒店餐厅的心脏，一切的工作都围绕着它展开，而整个酒店的经营成功在与三大块：菜肴特色，营销策划，内部管理。要使得这三大块相得益彰，就必须在酒店厨房中建立有效完整的管理体系。

　　目前，餐饮市场环境比较混乱，体现为餐饮模式多样、行业平均薪酬水平低、从业人员缺乏培训机会、管理人员缺乏专业管理知识。一般来说，一个中型餐饮企业至少一二百人，这些从业人员素质普遍不高，他们的岗位分工不明细，上下级之前缺乏信任，再加上不科学的管理模式，很容易为其经营埋下隐患。目前已有不少大型酒店因管理不善而倒闭。中型餐饮企业尚且如此，妥善管理好大型酒店的中式餐厅，难度更是可想而知。作为酒店的中餐厅的行政总厨，我很早地意识到了快速建立餐厅管理体系的必要性和紧迫性。作为管理者，我还意识到，餐厅的管理体系要同酒店发展的实际相结合，既要有分析好现在有的基础，效利用酒店现有的条件，也要考虑酒店的客观限制因素。管理体系的建立并非一劳永逸，要不断创新，持续推进，才能在不断变化的市场环境中保持竞争的优势。

　　我的管理理论主要出自于五常法和kpi绩效考核。所谓五常法即常组织、常整顿、常清洁、常规范、常自律。所谓kpi就是将每人每个岗位加以细分化，从仪表、卫生、安全、节能、出品质量都有一个严格的考核制度，并结合相应的奖罚制度。当然管理也要靠人性化，现如今大多数人比较突出自我，人类社会的进步，思维方式的改变，使我们在管理方式上也要变，过去高压强硬的管理方式已不适用，取而代之是人性化管理，文化管理。通过这些综合性管理方法，对提高员工的势气，自律都有很大的提高。我们要让员工有舒适感、安全感、紧迫感，要努力营造员工的希望田野。为了保证整个厨房团队都具有良好的风尚和精神面貌，我还制定了厨房考勤制度、原料管理与验收制度和厨房卫生管理制度。

　　行政总厨作为酒店核心人物，不但要有扎实的技术功底，博大的胸襟还要有敏锐的眼光，还要对对餐饮市场有一定的了解，分析市场动态，设计编排菜单，研发新菜式，质量监管，员工培训等等，都体现了厨师长的组织能力和执行能力。作为行政总厨，我必须了解每个员工的基本素质及技术水准，要合理优化的安排好每个人的岗位，及时了解他们在工作上遇到的困难，倾听他们对流程改进和菜式创新的意见，做好及时有效的沟通，并鼓励他们通过学习实现个人的发展。另外，我还未他们安排设置了厨房内的轮岗机制，每过一段时间，他们就有机会到别的岗位学习，这样既可以提高大家的工作积极性，为他们提供学习其他岗位技能的机会，又可以使他们互相具有兼容性，提高整个团队处理突发状况的能动性。我还特别提倡在菜肴配置及调味汁方面尽可能标准化、配方化这也是提高出品标准的有效手段之一。合理的使用原材料杜绝浪费，也是提高企业效益的又一手段，厨师长要经常检查冷库冰箱对库存积压要心中有数，并采取相应的解决办法。我会灵活地运用电脑里的仓库管理软件，记录好货品的进出，保证菜肴质量并提高团队的工作效率。

　　出菜速度和出菜流程往往是大型酒店控制不好的环节。厨房管理不善的一个体现就是菜肴积压，上错菜等情况的出现。防止这些现象的发生，前后厅的沟通尤为重要。我初到酒店上任时，发现厨房出菜很乱，客人投诉也较多。每到高峰时菜单总是整篮整篮的倒进来。如果没有大型酒店的管理经验是很难控制这样的情况。我意识到，行政总厨在市口上一定要掌握节奏，一个市头好比一场战争，争分夺秒，厨师长好比指挥官，出色的指挥才能完成出色的任务。

　　于是我先从出餐区入手，这是关键的一区，是整个厨房的指挥台。厨房把做好的菜品传给服务员，再经服务员传给客人，要求工作人员细心、快速、沉着、冷静，做到忙而不乱，工作人员一定要有鉴别能力，并懂得色彩搭配，严格根据菜单先后顺序出餐，把好质量关、卫生关，保持工作台面和餐具的洁净。

　　接着，我整顿了配餐区，要求大家能耳听八方，眼观六面，熟悉配菜的供给与协调。特别要注意检查点菜单上所注客人吃素或清真等特殊要求，作出相应处理。然后是斩板区，要求厨工熟悉企切、平切、斜切三种基本刀法，具备斩、起、片、切、剁、剔、撬、改、雕九种刀功。要懂得菜品的验收，严格把关，计划每天的采购清单，了解用料的先后，生熟分开，熟记餐牌上每道菜肴的配料搭配，并管理好冰箱。色拉区的用料以生料为主，所以我特别强调了该区的卫生，要求大家每两小时进行一次双手消毒，工作时带好手套口罩，并掌握菜式装饰技巧。在炸扒区，我改善的重点在于炸炉的安全使用，要求大家熟读操作准则，带好隔热手套，牢记控温标准及技巧，要能识别原材料是否新鲜，并了解不同材料所应采取的合理温度。在炒炉区，技术是决定一道菜成败的关键，要求对操作流程非常熟练，有团队精神，善于互相配合。

　　为了更好把握出菜流程我们必须做好以下几点:

　　1)沽清单是厨房在了解当天购进原料的数量缺货，积压原料的一种推销单，也是一种提示单，它告诉服务员当日的推销品种，特价菜，所缺菜品，以便服务员对当日菜式的了解，避免服务员在当日为客人服务时遇到尴尬、难看、指责等情况，从而造成不必要的换菜、退菜使酒店声誉受到影响

　　2)做好餐前检查，检查备料是否合理，抓料是否顺手，原材料质量是否符合标准，灶上油温是否升起，有些预制品是否已加工等等

　　3)冷菜单应提早下入厨房

　　4)海鲜尽早通知鱼缸，争取时间宰杀

　　5)遇到客人退单或换菜及时与厨房沟通

　　总结来说，酒店中餐厅的厨房管理是一门很细的功课，厨房是餐厅心脏，而餐厅的成功与否，又很大程度决定了酒店的整体经营状况。要树立酒店的良好形象，培养品牌，餐厅必须建立完整细致的管理体系，并不断改善。管理实现统一标准、规格、程序、提高工作效率，降低成本，确保菜肴标准、质量、口味，提高服务速度，需要行政总厨和其团队的不断努力，需要厨房的团队朝着共同的目标前进。

**厨房管理论文范文餐饮厨房管理论文**

　　现代厨房管理中包括许多方面的内容,如人员的管理、原料的管理、质量的管理、安全的管理等等。但说到底,在这些管理中,人员的管理是非常重要的。也是管理学中一直研究的第一对象。特别是在餐饮业激烈竞争的今天,只有对人员管理好,才能对厨房乃至整个酒店、企业取得较好的经济效益。那么,如何搞好厨房中人员的管理呢?这里本人谈一些不成熟的体会,敬请同行们批评指正。

>　　1 厨房人员的配备

　　厨房人员的配备主要包括两层含义。一是指满足生产需要的厨房所有员工人数的确定;二是指人员的分工定岗和合理安置。由于厨房人员的配备不仅直接影响到劳动力成本的大小、队伍士气的高低,而且对厨房生产效率、产品质量以及餐饮生产经营的成败都有着不可忽视的影响。因此,不同规模、不同档次、不同规格要求的厨房,对员工的配备也是不一样的,只有综合考虑以下几个方面的因素,来确定生产人员数量才是科学而可行的。

　　1.1 厨房的生产规模及合理布局

　　厨房的大小、多少、生产能力如何,对厨房人员配备起着主要作用。如规模大,餐饮服务接待能力就大,生产任务无疑也重。比如呼市的新城宾馆、内蒙古饭店等,配备的各方面生产人员就要多。相反,厨房规模小,生产服务对象有限,厨房就可少配备一些人员。厨房节奏紧凑,布局合理,生产流程顺畅,相同岗位功能合并,货物运输路程短,厨房人员就是减少。厨房多而分散,各加工生产厨房间隔或距离较远,甚至不在一座或同一楼层,配备的人员就增加。因此,厨房设备性能先进、配套合理、功能齐全,不仅可以节省人员,而且还可以提高生产效率、扩大生产规模、提高经济效益、满足生产需要。

　　1.2 菜单的制定及产品标准

　　菜单是餐饮生产、服务的任务书。菜单品种丰富、规格齐全、菜品加工工艺复杂,加工产品标准要求高,无疑要加大工作量,厨房就要配备较多的人员。如快餐厨房由于供应菜式固定,品种数量有限,而零点或宴会厨房经营品种繁多,烹制菜品的工艺复杂,质量标准要求高。所以,快餐厨房就比零点和宴会厨房的人员在配备上就少的多。

　　1.3 员工的技术水准及营业时间

　　厨房的人员大多是来自四面八方,由于地区和菜系的差异导致烹制手法和行业套路的不同,缺乏默契的配合和沟通,工作效率就低,生产的差错率就会高。因此,厨房的人员就多配一些。而人员技术全面、稳定、操作熟练度高,就可少配一些。厨房生产应对的餐厅营业时间的长短,对生产人员配备有很大的关系,如有的饭店,餐厅除一日三餐外,还要经营夜宵,并负责住客18或24小时的客房用餐,甚至还要承担外卖产品的生产加工,所以,营业时间的延长,厨房的班次就要增加,人员就要多配。

　　总之,通过上述分析,厨房人员数量确定的具体方法多,比如按比例确定、按工作量确定、按岗位确定等,但一般是按照就餐餐位来确定。国外是30-50餐位配备一名厨房人员,国内是15-20餐位配备一名厨房人员,也有7-8餐位就配备一名厨房人员。但也应根据实际情况灵活具体掌握。也有按工作量来确定的,那按照平均每天处方所有生产任务的总时间,再考虑到员工轮休、病、事假等因素,一般确定的方法是:厨房员工数=总时间×(1+10%)÷8,因此,不论采用哪种方法,只要合理准确,才能提高效益。

>　　2 厨房人员的录用

　　餐饮企业新开业,厨房人员的招聘是大量而系统的工作,已开业的餐饮企业,随着餐饮生产和销售规模的扩大,厨师流动的增加,也需要招聘、补充生产加工人员。要搞好现代厨房管理工作,必须严格把好这一关。要求应聘人员具有知识、技能、内在、外表等多方面的良好素质和职业道德,以确保其能很快胜任厨房工作,并为提高菜点质量、改进厨房管理作出积极贡献。一般招聘的方法是看求职申请(或自我推荐信)、初试、面试、体检、录用。由于招聘人员来源渠道是多方面的,但为了搞好管理工作,必须掌握好各方面的情况。 1 与本店管理者或在职员工有亲属、朋友关系的不用

　　一个名优的企业,一个良好的酒店,都需要全体员工共同建立一个完善可行的规章制度,它既是搞好工作的动力,又是完成任务的制约。那么在执行制度时人人平等,一视同仁。这样才有利于管理者做好各项工作。但往往一些员工不自觉执行,造成混乱局面。比如总经理的小姨子迟到两分钟,李大师的侄儿早退了五分钟,这虽然是件小事,但对管理者来说非常重要。如果严管,总经理可能不高兴,甚至会给“穿小鞋”,李师傅有想法,闹情绪;因为众所周知,人非草木,私心杂念较重;如不管,在全体员工中造成极坏的影响,甚至波及大家干好工作的情绪和信心;另外向岗位的分配,工作目标的制定等都存在着同样的问题,因此,这样的员工最好不用。 2 厨师职业道德低的人员不用

　　作为一个优秀的厨师,不仅具有精湛的厨艺,而且还要具有良好的职业道德和素质。但是,有些厨师虽然厨艺较好,但厨德较差。在工作中自以为胜,出口伤人,根本不团结员工,一心只是溜须拍马,讨好领导,总认为自己工作干的多,工资拿的少,甚至带着情绪干活,时好时坏,处处搞特殊,违反规章制度。员工看在眼里,气在心里又不敢说,管理者说了又不听,造成极坏的影响,不仅完不成规定的任务,而且造成浪费和损失,经济效益上不去;这样的员工能用吗?坚决不用。相反,只要厨德好虽然厨艺较差,而且又年轻,有好学上进的精神,我认为可以重点培养,早日成为厨艺精英。例如,各大、中专院校的毕业生和社会优秀青年,应该多录用。 3 月收入工资较高的员工不用

　　目前,我区的一些大宾馆、酒店,积极向外地香港、澳门等地招聘一些月收入在万元以上的厨师,来证明本店的档次和特色之高,我觉得没有必要。因为,我们国家正处于发展中国家,而我区又是经济相对落后的地区,餐饮业的发展必须要适应市场、适应民情,就本地而言,有多少人能吃得起燕、翅、鲍呢?因此,我觉得应积极培养有文化、能吃苦,敢创新的青年厨师,开发利用本地区的自然资源,积极打造自己的品牌产品和拳头产品,同样可以提高酒店的地位和档次,使我们民族餐饮业真正成为一个菜系,遍布全国,走向全球。另外,一个人的能力是有限的,我们为什么不用这一人的工资去招聘三个人呢?常言说得好:“众人加柴火焰高”,实际上三个人要比一个人发出的光和热多的多,创造的财富和贡献就更大了。这点应该不说自明。

　　总之,经过面试、体检等应聘的人员,都是过五关斩六将,经过再三筛选录用的,所以他们理所应当成为本店的生力军,充分发挥他们的聪明才智和烹饪技术,边学边干,进一步搞好厨房的各项工作。

>　　3 厨房员工的培训

　　厨房员工的培训,无论是对新员工还是老员工都非常重要。厨房管理方式,手段以及菜点制作方法技巧的研发创新,都需要对员工进行培训,只有培训,才能不断扩大员工的知识面,改变其工作态度,传授新的工作技巧,紧跟和适应餐饮业飞速发展的新步伐和新需要。

　　3.1 培训的目标和对象

　　厨房培训的目标,一是了解社会餐饮市场发展的新动向和菜点创新的新方向,如何创新才能适应市场的飞速发展;二是提高在厨房实际工作的能力。既节省时间、降低成本,又提高工作生产效益。那么,选择培训的对象就尤为重要。应该从员工的最低层为基础,选择没有任何关系而在厨房第一线默默干了多年,能吃苦好学上进的员工,为重点培训对象。选择的方法要公平、公开、公正,让员工真正体会到自己在本店的重要性,是受人尊重的,是有发展前途的。通过培训后,可根据实际情况,重新或调整工作岗位,特别是把一些学习好的提拔到中层管理岗位上,增加新鲜血液,充分发挥他们的长处,改善和增加工资待遇和地位,使员工真正体会到培训不仅作为提高工作效率的动力,而且是调动员工积极性和增强责任感的重大举措,同时也是对周围其他员工积极向上、不断进取的巨大推动力。正是人心齐,泰山移,工作起来有劲头。 2 培训的计划和方式

　　有了具体的培训目标和优秀的培训对象,就可制定合理的培训计划,一般是根据本店的实际情况,去决定一个月培训一次,还是半年培训一次,具体培训的内容和时间的长短地点必须制定正确合理的计划,并公布于众,让员工心中有数,充分调动工作热情和积极性。至于培训的方式,一般分为三类,一类是在本地区进行学习培训,把本地区的一些优秀、先进的经验和技巧学到手;另一类是去外地培训,博采众家之长,学到更多的创新菜点和管理理念;第三类是请回来,在本地进行培训,让更多的员工受益,收到更大的培训效果和目的,起到培训的作用。 3 培训的作用和要求

　　在培训中,不论是新员工还是老员工,都可互相竞争,真正体现培训的作用和目的,相互促进,提高工作效率。比如新员工开始工作时,要教给他们有关工作的技巧和常识,以及本厨房的生产、劳动相关的程序和标准。对老员工来说,随着创新菜点的开发和工作程序的不断改进,适应新的工作程序和环境。特别是不少员工工作没有做好,并不是他们不想把工作做好,而是不知道应该做些什么,如何去做,以及为什么要这样做等,只有通过培训才能发现这些问题,才能解决好这些问题。因此,针对新老员工的实际情况,达到培训的目的和要求,使他们明确方向,了解工作程序,越干越起劲,成绩和效益突出显着,精神面貌焕然一新。

　　总之,培训对厨房的新老员工来说,是一项必不可少的工作程序,按照培训的目标和优秀的培训对象,合理制定培训计划和要求,必将起到意想不到的效果和作用,虽然,培训要耽误时间和投入费用,但收到的效果要比投入的多的多,应大力提倡。

>　　4 厨房人员的激励

　　激励就是管理者为了鼓励或感化他人去做的必要的事情而作出的努力。对于一个酒店,一个厨房而言,激励的方法有多种多样,如优厚的福利待遇,平等互爱的工作环境等,这些主要是体现在员工身上,让员工们亲自感觉到,这样优厚的待遇与同行业相比是否优厚,自己应该怎么做?集中表现在以下几个方面。 1 环境与待遇的激励

　　一家酒店的员工来自四面八方,文化素质不同、生活习惯各异。内部问题较多,主管人员首先应能理解员工精神和情感需要的心里,除为他们争取更合理的权益外,更依赖每位员工建立谦虚待人,相互尊重和关爱,工作心情舒畅,同事和睦相处的工作环境,在这种气氛里,员工热爱集体关心同事,有困难大家互助,有意见坦诚交流,不摆架子,多干实际工作,多接触最低层的员工,了解其心声建议,关心每位员工的生活情况或帮助解决实际困难。如三千浦火锅城在员工中建立“员工之家”的组织,并成立了工会,用于组织员工的日常工作和业余生活,以及扶助和解决特殊困难,“员工之家”的经费由饭店每月拨款和员工们自由结合,在关键时刻发挥了巨大作用。

　　优厚的待遇首先想到的就是员工的工资,就拿“三千浦火锅城”来说,员工的工资比本地区同行业高出约5-10%,而且员工可以随时解雇,工资也随时调整,员工的积极性高,酒店的效益则好。一般调整的标准是按本企业的利益结合员工技术进步和贡献,实事求是的调升或降低,而且要准时发到员工手中。二是随市场均值,同行业工资上升即调升。同时还要注意调升的时机,今年开业以来,员工的工资提升了多次,但都是酒店主动提升的,员工们拿到工资才知道。另外,酒店为员工每月支出医疗费50元,特殊者除外,还为每个员工上了双保险,并对工作满一年以上的员工结婚时发给安家费1万元等,这样一个平等互爱的工作环境和优厚的待遇使员工觉得自己是被重视和肯定的骨干,并且知道要不断努力,提高技术水平,争取更高的待遇,这样不但稳定了技术队伍,也保证了产品质量。 2 关爱和生活的激励

　　一般情况,目前大多数酒店的员工都是远离家庭而工作,因此,酒店在衣、食、住、行等方面尽量满足员工的需求,想办法一定要搞好员工的宿舍、伙食、用水、取暖、医疗、交通等方面的工作,给员工安排一个良好的宿舍坏境,并制定出一周伙食菜谱,尽力符合各地区员工不同的口味和嗜好,每天按规定执行,同时在冬季具有良好的取暖设备,利用业余时间开展多方面的学习和娱乐活动,使员工觉得酒店比自己的家还好。

　　对于员工的业余生活和节假日生活,酒店要根据具体情况安排的丰富多彩,使员工累了一天的体力放松和恢复。从思想和精神上受到欢快的感受。如从大的方面讲,每年举行一两次集体旅游、每周举办一两次丰富多彩的生活会;从小的方面来说,定时安排厨师与服务员联欢,是他们互相通气、沟通顾客对菜品的反映,不仅丰富了业余生活,而且又提高了菜点质量,同时组织给员工过生日,赠送生日礼物,开展歌舞晚会,大力提倡“工作时尽心、娱乐中尽情”,更重要的是为了提高员工的技术水平,每月举办一次业务“大奖赛”,分设一、二、三等奖,并发给珍贵的奖品,同时也是调升工资、选择培训对象的有力重要依据。 3 情感和奖惩的激励

　　实践证明,上下级之间情感融洽,环境气氛和谐,布置下去的任务雷厉风行,甚至创造性的完成。相反,不但执行走样,而且还完不成任务。这就需要管理者重视和尊重员工,从情感上给予支持和投资。比如,一次小张的父亲来店看他,正赶上小张上班工作,没时间接待,厨师长知道后,主动安排好食宿,并派专人带领上街游玩,还给买了许多没有吃过的新鲜水果和食品,小张下班知道后,抓着厨师长的手感激的说:“你比我这个儿子还要亲!”看起来虽然是生活小事,但他反映了深厚的友谊和情感,这样的情感必将转化为工作的动力,激励着周围所有的员工爱店如家,尽力的搞好本职工作。

　　厨房通酒店一样,建立合理的规章制度是应该的,也是必要的,但在执法上一定要掌握好轻重,如重犯的要严,初犯的要松,给初犯者已改过之机,而屡犯不改的则应该重罚,甚至开除。这样才能服众。例如,每天上下班的时间可以规定,但要灵活掌握,只要求上班时间不管下班时间是不对的,应做到按时上班,按时下班,并安排好值班人员,但特殊情况根据时间的长短,必须嘉奖,这样看来,员工心理才能平衡痛快,只要心理痛快,情绪稳定,干起工作才有用不完的方法和使不完的干劲。

　　综上所述,来自员工的劳动力,是厨房、酒店乃至企业发展的重要“资源”,酒店成功与否,取决于对员工的管理。厨房也是如此,要取得最佳的经济效益,就要最大限度的调动和发挥员工的积极性和创造力,这就是厨房管理的取胜之道,也是搞好管理工作的核心和动力。因此,人员的管理是一切管理中的第一要素。只要将人员管理好,就能取得较高的社会效益和经济效益。

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！