# 酒店康体研究论文范文推荐5篇

来源：网络 作者：青苔石径 更新时间：2024-11-26

*酒店康体研究论文范文 第一篇[1]李宝元，战略性激励[M],北京：经济科学出版社，[2]卢盛忠，管理心理学[M],杭州：浙江教育出版社，1998[3]赵日磊，摩托罗拉的绩效管理[J],人才了望，,36-177,第02期[4]陈永秀，人力资源...*

**酒店康体研究论文范文 第一篇**

[1]李宝元，战略性激励[M],北京：经济科学出版社，

[2]卢盛忠，管理心理学[M],杭州：浙江教育出版社，1998

[3]赵日磊，摩托罗拉的绩效管理[J],人才了望，,36-177,第02期

[4]陈永秀，人力资源开发和管理[M],北京：北京理工大学出版社，

[5]李爱梅、肖胜，员工激励与企业创富[M],北京：中国纺织出版社，20\_

[6]方振邦、陈建辉，不同发展阶段的企业薪酬战略[J],中国人力资源开发，20\_,82-846,第01期

[7]洪琳，国有企业如何有效发挥薪酬体系的激励性[J],厦门科技，20\_(2)

[8]孔杰，王洪伟，中国企业最佳案例一人力资源[M],北京：商务印书馆，20\_

[9]宋艳君、张雪松、严玲，国有企业经营者的薪酬激励[J],中国电力教育，20\_(6)

[10]杨东龙，杨文志，如何评估和考核员工绩效[M],北京：中国经济出版社，

[11]刘昕，薪酬管理[M],中国人民大学出版社，20\_

[12]刘爱东，全面薪酬休系初探阴，中国人力资源开发，20\_,82-846,第04期

[13]付亚和、许玉林，绩效管理[M],上海：复旦大学出版社，20\_

**酒店康体研究论文范文 第二篇**

酒店管理毕业论文模板

摘要：目前我国高职院校的酒店管理专业毕业生在酒店就业率偏低的现象十分严重，高职酒店管理专业在制定教学目标时应充分考虑学生与企业,发展自己的特色，树立自己的品牌;建立真正的基于工作过程的课程体系；采用理论与实践相结合的教学模式,构建教学效果的评价和考核体系；建构具有特色的校园文化；依靠政府、企业、学校共同建设职业教育之路。

关键词：高职；酒店管理；人才培养；就业

随着我国经济的发展，酒店行业也进入了快速发展阶段，对人才专业素质的要求也是越来越高。为了适应这一情况，不少的高职院校开设了酒店管理专业，并且不断地对酒店管理专业的人才培养模式进行创新。但是，高职院校酒店管理专业理论知识、教育体系等与学生的需求之间依然存在着脱节的问题。

一、高职院校酒店管理专业人才培养模式的内涵解析

1.以学生为本

2.以酒店为本

酒店服务质量的好坏主要体现在是否可以为顾客提供主动的、规范化的、快捷周到的服务。每个行业都有自己的行业标准，高职院校在进行人才培养的过程中要主动将酒店的职业技能融合进课程体系之中。以职业技能证书的获取为动力，努力进行生产性培训。酒店需要的是具有专业素养和比较强的适应能力的人才，如踏实肯干、吃苦耐劳、诚实守纪等等。酒店需要的是可以立即创造价值的人才，而不是还需要大量培训的人才，这样看来，高职院校的酒店管理专业与酒店进行衔接就显得尤为重要。

二、高职院校的酒店人才培养策略

1.在制定教学目标时应充分考虑学生与企业

高职院校酒店管理专业课程目标的确立需要从学生特长以及企业岗位要求着手。由于酒店企业的组织机构以及职能部门具有不同的划分，各司其职，这就要求高职院校在进行人才培养的时候也要进行相应的划分。在制定教学目标和任务的时候，让学生与企业共同参与，让学校结合自身的特色，设计理论与实践相结合的课程。这样才可以培养出理论知识与专业技能齐头并进的高素质酒店管理人才。

2.发展特色，树立品牌

高职院校的办学目的就是为了向企事业单位输送掌握专业技能的应用型人才。只有高职院校的毕业生可以实现较高的就业率，掌握较多的市场份额，才能实现高职院校的办学目的。酒店管理专业要以市场为导向，高职院校在进行人才培养时更加要注重符合市场的需求，只有在市场上受欢迎，该院校在竞争激烈的\'办学环境下才具有一定的生存之地。所以，高职院校在办学时要着重发展自己的优势，在发展自己特色的同时引入企业式的运作模式。只有这样才可以保持高职院校的市场竞争力。

3.建立真正的基于工作过程的课程体系

酒店管理专业应该以整个的工作过程、工作任务、课程的结构作为设计的理念，形成一体化、完整的课程体系和课程结构。[2]应该根据酒店的实践任务编写教材。构建科学的教材体系在整体上要做到整个工作过程系统化、课程的结构模块化、情景化，要建构这样的体系则需要学校、酒店、学生三方面的配合。

4.酒店管理专业应该采用理论与实践相结合的教学模式

高职院校的酒店管理专业的教学模式必须走理论与实践相结合的道路，理论与实践相结合、学生工作与学习的过程紧密结合才是职业教育院校实现自己的教学目标的重要手段。通过对“典型任务”[3]的分析来确定教育课程的分类，但是这一模式也对教师的专业能力提出了更高的要求。所以教师一定要在教学的过程中对整个课程的体系做好掌控,为学生自我个性的发展创造良好的环境。

5.高职院校需要构建教学效果的评价和考核体系

高职院校需要建构自己的职业技能鉴定体系和合适的职业教育评价标准，这要求高职院校在对学生进行考核的过程中适度的与企业的管理标准进行接轨，将学生理论知识的考核、专业技能的培养与从业资格考试、实习考核、毕业论文等结合起来。[4]目前情况下，酒店管理相关行业已经具备行业鉴定标准和职业技能鉴定的机构，这些都是一些有益的探索。

6.高职院校需要建构具有特色的校园文化

职业教育的终极目标就是就业，要实现学习与就业的对接，就要在平时的校园环境中层层渗透企业文化。不仅仅是专业知识要与就业进行对接，而且在学生的价值观、行为方式上都要与企业进行对接。高职院校必须要构建企业的校园文化之路，把价值观、思想方式、行为方式、专业素养引进校园。[5]加大力度建设自己的校园文化，增加对学生的职业道德教育和企业文化的教育，让学生在平时专业知识的学习过程中感受先进的企业文化。

7.职业教育未来之路需要依靠政府、企业、学校共同建设

学校与企业进行有机的结合，学校的酒店管理专业可以吸取酒店的资金、人才、技术和管理的经验，学校可以根据酒店的实际需要有针对性的培养企业需要的人才。对于所有的这些，政府都应该在政策上给予支持和引导，对职业教育的办学模式进行改革，使职业教育向着规模化和园区化的方向发展，最终实现优势的互补、资源的共享。总之，提升高职院校酒店管理专业的就业率需要政府、企业、学校三方面共同作出努力，尤其是作为先导的高职院校，更加应该掌握行业的发展规律，进行全面的改革。

参考文献：

［1］彭宜佳，闫秦勤.高职酒店管理专业“三课堂一体化”人才培养模式探析［J］.职业技术教育，（8）:5-8.

［2］张春娥.高职酒店管理专业基于产业适应性的人才培养模式研究［J］.教育与职业，（9）:109-111.

［3］杨红波.高职教育酒店管理专业“HOTEL”人才培养模式探析［J］.中国职业技术教育，(29):78-81.

［4］张娟玲，袁旭超.河北省高职酒店管理专业人才培养模式研究［J］.才智，20\_（30）：219-220.

［5］李萍萍，吉根宝.高职酒店管理专业“334”人才培养模式的实践探索［J］.湖南工业职业技术学院学报，（5）：50-53.

**酒店康体研究论文范文 第三篇**

在竞争日益激烈的现代社会里，酒店业作为第三产业中的支柱企业之一，面临着巨大的挑战，上海、这个正在飞速发展的国际化大都市，就处在竞争最前列。，又一座豪华的大酒店――南新雅大酒店开业，笔者通过酒店筹建、管理并在两年的经营管理中，运用现代营销理念于实际工作中，得益非浅，深深地认识到其在现代酒店管理中所起的重要作用。

首先，就是市场定位，饭店处于市中心的黄金地段，但周围有海仑宾馆、国际饭店、和平饭店等诸多知名酒店，要想在众多的竞争对手中取得市场，市场定位是起着决定性作用。而要定好位，就必须进行市场细分。酒店市场细分的主要原因就是为了有效地使用酒店各种营销费用及资源。经过我们对市场的细分，使我们对市场有了正确的认识，于是制订了一套灵活多样的适合南新雅大酒店的价格体系。

其次，是引竞争战略与定点超越营销观念，以往的传统营销理念是以消费者为中心，但忽视了竞争者的营销略与行为。今天，市场营销内涵实质不仅是满足人类的需要和欲望而是企业的冲突。因此，现代营销应树立一种既考虑顾客需要，又考虑竞争者的营销战略，在其指导下，去观察竞争者分析竞争者所谓“知已知彼、百战不殆”进而制定了并实施一系列制胜的营销措施，最终取得胜利。为了有效地争夺市场，我们采用定点超越的最新理念。所谓定点超越理念，就是当今很多知名企业采用的一种崭新的战略营销方法，以有效地与竞争者争夺市场。我们将自己与竞争者进行分析对比，将其中的领先者作为我们的发展目标，并通过考察将其先进的经验移植到我们日常管理中去。我们先后考察了上海的多家五星级的酒店，通过学习，加强各部门对工作程序、操作流程的细化、奖励销售等，并进行质检监督。同时，我们还考察了周边地区的同级酒店，利用我们自身餐饮的强项，首先隆重推出具有沪上大规模的海鲜城，并举行了整个集团公司联动的“三百万餐饮大派送”活动，通过餐饮促销，让各界人士对大酒店有客观的认识。这样一来，以餐饮带动了客房，形成了客房、餐饮“两翼齐飞”的经营态势。初步实践证明，定点超越的营销观念在现代酒店营销中的作用是不可低估的。

再次，顾客满意(CS)战略与服务营销：CS(CUSTOMERSATIS?FACTOIN)在营销学中是一个比较新的概念，它是由日本企业率先提出的经营战略，意即顾客满意战略，其宗旨在于促使企业努力探索有效的经营途径。改善经营方式，针对需求个性化的发展趋势，采取相应的经营措施，在顾客满意中树立良好企业形象，增强竞争能力，使营销取得成功。就饭店而言，要使服务成为行之有效的营销战略，就要让顾客满意。顾客满意不仅增加营业额，而且因为有良好的口碑，使顾客转化为潜在的业务广告员，节约了大量促销费用。

CS战略是借助于服务营销来实现的。随着市场经济的发展，饭店间的竞争将日趋激烈，顾客的需求将日益多样化，从而必然引起产品结构和使用方法的复杂化，顾客对产品的“感觉风险”(购买前的疑虑)不断增加，而消除顾客“感觉风险”，提高顾客满意度的最好办法就是饭店为之提供产品实物形态以外的一系列服务。服务营销既是产品概念的延续，也是CS战略实现的手段。因此，服务营销的内容、形式要与CS战略的要求相适应，这就需要饭店在产品售前、售中和售后以及在产品生命周期的投入期、成长期、成熟期和衰退期各阶段都要采取相应措施，并以服务营销质量为中心，施以全方位、全过程的控制。具体讲，全新的服务营销质量观，通常有以下四个方面：

1.赢得顾客一颗心。这是新服务质量观的基点，它要求顾客消费服务产品时无后顾之忧，主要包括在实施上没有不安全的顾虑，

财务上没有风险，在服务的过程中及服务过后不让顾客产生困忧，得到享受。

2.追求无缺陷。所谓无缺陷(ZERODEFECT)未必缺陷绝对是零，而是以零为最终目标，来制定目前的目标，以便努力去实现，并在实现目标的过程中，对目标作出进一步的修订，这样看来，无缺陷非指技术而是一种管理哲学。服务质量的提高和保证是一个永恒的目标。因而，饭店不应浪费时间去推断能够达到何种水平，质量工作的目标永远是100%完美无缺陷。

3.三位一体的质量提高。这是新的服务观念的基本内容。这种思想在于确认强化服务质量贯穿于饭店营销全过程。实际上，许多饭店未意识到服务质量的保证是分三种类型的：一是预防性的，如长期需求信息的调查、竞争对手及顾客评估等；二是监测性的，如产品质量的检验、服务的安排等；三是补偿性的，如重新设计产品和饭店形象等。传统的做法强调补偿性服务，而新观念却主张预防性、监测性和补偿性服务齐头并进，从而形成良性循环的服务质量保障系统。

**酒店康体研究论文范文 第四篇**

1、论文题目：要求准确、简练、醒目、新颖。

2、目录：目录是论文中主要段落的简表。（短篇论文不必列目录）

3、提要：是文章主要内容的摘录，要求短、精、完整。字数少可几十字，多不超过三百字为宜。

4、关键词或主题词：关键词是从论文的题名、提要和正文中选取出来的`，是对表述论文的中心内容有实质意义的词汇。关键词是用作机系统标引论文内容特征的词语，便于信息系统汇集，以供读者检索。 每篇论文一般选取3-8个词汇作为关键词，另起一行，排在“提要”的左下方。

主题词是经过规范化的词，在确定主题词时，要对论文进行主题，依照标引和组配规则转换成主题词表中的规范词语。

5、论文正文：

〈2）论文正文：正文是论文的主体，正文应包括论点、论据、论证过程和结论。主体部分包括以下内容：

a.提出-论点；

b.分析问题-论据和论证；

c.解决问题-论证与步骤；

d.结论。

6、一篇论文的参考文献是将论文在和写作中可参考或引证的主要文献资料，列于论文的末尾。参考文献应另起一页，标注方式按《GB7714-87文后参考文献著录规则》进行。

**酒店康体研究论文范文 第五篇**

随着全球化经济的扩张,酒店业的发展也越来越迅猛,其酒店管理专业人才的需求越来越大。那酒店管理的毕业论文要怎么写呢?下文是我为大家搜集整理的关于酒店管理的论文参考范例的内容，欢迎大家阅读参考!

浅析酒店督导管理方案

摘要：督导工作主要是预防一系列问题的产生，从而使工作正常进行。本文结合实际情况，阐述了酒店督导的一些管理方法，以供同行参考。

关键词：督导;管理;探讨，

酒店督导管理(Supervision Management)是指酒店的主管、领班等基层管理人员对酒店资源通过监督、指导为主的一系列管理职能进行现场的管理。广义的督导指酒店的一线管理，如领班、主管等工作，即对下属工作的监督和指导。酒店督导包括餐厅督导、客房督导、营销督导、康乐督导等，酒店督导要具备起码的人际沟通的能力与经验，处理好与上级、平级和下级以及客人四个方面的关系。在酒店组织中，督导管理者是下属和上层管理者的媒介，既要向上层管理者汇报，又要作为管理层的代表与员工、顾客直接联系。酒店督导是处在管理层的最基层，与普通员工直接接触，介于管理者与非管理者之间，是介于员工和上层管理者之间的中间人，起“承上启下”的作用。 酒店督导在酒店组织层次关系结构如图一所示。对员工而言，酒店督导代表管理方，对上级而言，督导是他们与员工和具体工作之间的纽带。

一、酒店督导在管理中的地位

督导层在酒店管理中的管理内容包括人力资源管理、信息资源管理、物质资源关和以及时间管理，其管理实质内容如表一所示：

二、酒店督导提高管理水平的方法

(一)运用循环管理法提高督导管理水平

酒店督导层要合理利用钱、物、人、时间、设备、能源等资源进行有效管理，必须要在工作中不断学习和积累，酒店督导要提高其管理水平可通过计划、实施、检查、处理四个步骤形成一个循环，即管理方法上常运用的PDCA管理法，循序渐进，避免简单的重复，对下属负有督导责任，每循环一次都有新的更高的目标，步步提高管理水平，最终实现高效管理。

计划阶段：确定督导管理方针和目标，确定计划，使下属掌握标准程序等基本技能。

执行阶段：将部门工作的任务、目标落实到个人，讲明最终质量标准及要求，员工按要求完成任务。

检查阶段：总结执行的结果，找出问题，检查下属的执行情况，指导工作，确保最终质量。

处理阶段：必须制止员工不合理或错误的操作，造成后果要给予相应的处理，公正评价考核员工的工作结果，及时奖优罚劣，并作为对优秀员工实行“级别工资制”的重要参考依据。对总结检查的结果进行处理，成功的经验加以肯定并适当推广、标准化;失败的教训加以总结，以免重现，未解决的问题放到下一个PDCA循环，不断的总结，提高，最终实现优质管理。

(二)酒店督导需要不断地反思

作为酒店督导，都想让下属心甘情愿地做好工作，必须不断地反思自己是否是一个好的督导，反思自己是否能够很好的领会上级的工作指示，执行的力度是否到位，下属员工是否能心悦诚服的服从指挥，有效率的工作，如果出现了问题，是下属的原因还是自己的问题，“反思”既指不断地反复思考，又指不断地从反面思考自己的管理行为，反思自己管理中的错误和缺点，一一改正，从中寻找继续提高的可能。

(三)提高沟通水平

管理就是对人的管理，对团队的管理，管理是一种有意识、有目的的活动过程，有组织目标，管理目标的实现必须依靠团队，依靠员工，所以酒店督导管理的实质很大程度上取决于和员工的沟通渠道是否顺畅，能否激发下属的工作热情，沟通是最重要的手段。每个下属都希望知道自己在领导眼里的地位，领导是如何看待和培养自己的，当员工出现不满情绪是什么原因，是酒店的工作环境让员工不满意?还是酒店的薪资体系让员工无法安心?或是员工的职业生涯规划无法实现?员工的工作得不到肯定?所以作为一个优秀的酒店督导应与下属经常地沟通，让下属感觉到自己永远是领导的得力助手，肯定他的优点、价值，指出缺点，帮助员工不断改进，运用“个性化的员工管理+柔性管理”等管理方法让员工心甘情愿地做好工作，不断进步。

酒店业是年轻人多的劳动密集型行业，在酒店工作强度大，对员工情商要求较高并要求学习能力强以适应工作，面对高强度重复性的工作员工容易出现职业倦怠感。很多从酒店一线员工提升起来的酒店督导更应该学会跟员工沟通，摒弃狭隘和自私的心理，帮助下属成长，做好员工的职业生涯规划，做到人尽其才，才尽其用，不要怕下属超越自己，从另外一个层面说，能让下属高效率、高效益的工作，自己的员工都很优秀，都升迁了，自己肯定也会相应升到更高的职位。

酒店督导的沟通还在于跟客人的沟通。在酒店行业中，沟通伴随对客服务的全过程，没有有效的对客沟通，就不可能有高满意度的顾客和酒店盈利的实现。因而酒店督导要排除沟通障碍，进行积极有效的沟通，要了解顾客，善于揣摩顾客心理。善于运用个性化服务语言，积极处理下属无法处理的对客服务问题，尤其要掌握宾客投诉处理沟通技巧，做好投诉反馈和回访工作。培养忠诚于酒店的顾客。

作为督导，与上司的沟通尤为重要，向上司汇报情况要具有真实性，尽可能了解上司的意图。汇报工作要有条理。表达意见时应有明确的观点。对于上司的要求，自己要量力而行，不可盲目和违心应承，要积极维护员工的利益。

(四)提高人际关系处理技能

酒店督导作为基层管理者在员工中要有独特的领导魅力,这种魅力来源于对专业的精通,丰富的知识和经验。酒店基层管理者必须学习跟本行业有关的知识,掌握人际关系处理技能，正确处理好与上司、平级、下属、客人的关系。善于领会上级的指示;处理好与平级的关系，实事求是，善于观察和思考，运用现代管理方法提高下属工作积极性，做下属的好领导，树立威信。要会管理和敢管理，承担应有的责任，避免只求上级满意，除了发号施令而不为下级做事，平时对下级又不信任，下属需要时又不能挺身而出的处事方式。酒店督导在工作中既要对上，又要对下，最佳境界应当像一株茂盛的植物，既向上开花，又向下扎根。因此在这点上我们推介上级多为下级服务的精神。“服务也是一种领导”已经成为世界上成功企业管理者的通用理论。

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！