# 酒店个案论文范文模板(实用35篇)

来源：网络 作者：繁花落寂 更新时间：2024-11-27

*酒店个案论文范文模板1根据上级文件精神，从实际出发，我县决定改造提升教师整体水平，对全县教师开展继续教育全员培训。培训培训对教师的培训方式和新课程的跟进指导方式的创新探索，对加快教师专业发展等具有重要的普遍意义。为了适应基础教育改革与校本，...*

**酒店个案论文范文模板1**

根据上级文件精神，从实际出发，我县决定改造提升教师整体水平，对全县教师开展继续教育全员培训。培训培训对教师的培训方式和新课程的跟进指导方式的创新探索，对加快教师专业发展等具有重要的普遍意义。为了适应基础教育改革与校本，为了更好地推动我校教师继续教育校本培训工作，全面提高教师的综合素质和业务水平，我校方案实际情况，根据当前教育改革形势，就20xx年暑期校本培训制定如下实施方案。

一、指导思想

二、目标任务

(一)总体目标

(二)主要任务

通过校本培训，确保完成以下暑期任务：

1、做好农村远程教育应用工作，培训班招生方案 典型示范的带动作用，推动全体教师的应用水平的提高。

2、精心打造学校部分学科的精品课和课改精品教案，推动日常教学杭州计算机等级培训 工作。

3、培育骨干教师和教学能手，在教学培训发挥榜样引领作用。

4、通过研讨、交流等有效手段，建设满足我校新课程改革需求的教育教学资料库，及时推荐配发到每个教师，服务和满足教学工作的需要。

**酒店个案论文范文模板2**

1、电力企业培训存在的问题

电力企业培训存在的问题主要体现在六个方面:

第一，被动式的培训缺乏灵活性。电力企业进行主动培训的情况通常比较少，一般情况是由上级的计划指导之下进行，然后相关部门根据实际情况进行培训，最后在年终接受上级的考核检查。

第二，培训项目需求不明确。在培训的时候往往采用“通用型”的培训课程，甚至几年不会改变，极少甚至不考虑企业和员工的实际需求。

第三，培训项目制度不完善。由于培训已经变成了一种应急式、偶然性的工作，所以相应的企业在培训项目制度之上并没有完善，也没有明确的规划，更加没有利用有效的奖惩制度来引导员工达到培训目标。

第四，培训内容针对性不强。对于所有的参加培训的员工，其培训的内容并没有因为员工个人水平、素质、技能等问题而不同，而是统一采用无差别的。很容易导致培训对于总体水平高的员工无用，而对于总体水平低的却太过深奥，最终同样达不到培训效果。

第五，培训资金不足。由于部分电力企业将目光集中在短期经济效益之上，所以对于培训的资金投入往往不足。

第六，效果评估系统不完善。培训完成之后大部分的电力企业都没有一个完善的效果评估系统，所以无法具体详细的把握员工培训之后的优点和缺陷，无论是对本次的培训还是之后的培训设计都是没有好处的。

2、电力企业员工培训管理方法

制定战略性培训管理项目计划

电力企业根据发展规划来建立具有战略意义的员工培训项目，并对此给予高度重视，让员工意识到企业对人才队伍建设的格外关注，从企业内部树立正确的人才观。将员工培训作为企业议事日程的一部分，并让专门的人去负责健全企业的培训制度，并将培训任务落实到实处。这既是对员工培训工作的大力支持，也能够让各部门从大局出发，尽量支持培训工作。另外，还要制定完善的培训计划，管理完善的计划是员工培训工作成功开展的重要保障。员工培训战略管理主要反映在员工培训计划管理中，在项目计划启动中，应该要明白培训项目优化的范围，为达到培训目的而制定相关措施。要在培训计划管理中对素质培训目标、培训对象、培训时间、培训内容、培训地点、培训师、经费预算这七个方面有通盘的考虑。每个企业都有自己的经营理念，人力资源部门也应该要制定出符合企业发展蓝图的员工培训计划。而每个部门在确定本部门的员工培训方案时，也需以企业为本。而人力资源部门则应认真审批各部门的培训计划。另外，要格外重视企业核心部门及优秀人才培训计划的制定，制定方案必须符合企业的长远发展战略，也要根据培训对象进行分层管理。例如重点培训决策层的创新能力、大局观把握能力，培训管理层的创新知识及创新管理能力，培训操作层的技能。

开展员工培训动态管理

一是做好员工培训实施管理。实用性高的培训计划需要有一个科学的实施过程，培训项目管理计划需要有一个实施过程，以便更好地达到培训目标。企业的培训主管部门应该要建立一个培训项目管理团队，该团队的主要负责人应该要具有人本主义管理思想，要明白知识受人驾驭，培训者的学习热情及创造性潜能的发掘是需要培训管理者通过人本主义思想来激发的。因而培训管理者应该做到相信员工、尊重员工、依靠员工、倾听员工，这是培训管理者能够及时找出培训过程中所存在的问题的重要环节。

二是做好员工培训监控管理。所谓培训监控就是要跟踪审查、调整培训项目进展，以便让培训管理项目中的培训绩效目标可以顺利实现。培训主管部门应该认真调查培训过程及效果反馈情况，对那些不按照企业整体要求进行的培训部门，要适时进行警告，用扣分等处罚方式来作为对该部门主管的绩效考核处罚。对于那些对培训工作不认真对待、考核不及格的员工，要进行批评教育，或者重新进行考核，必须合格。

做好员工培训收尾管理工作

项目收尾过程为完结所有过程组的所有活动，以正式结束项目或阶段而实施的一组过程。企业在评估员工的培训效果的时候，应该把时间选定在培训完以后。评估的内容包括:学员的反映对主要概念的理解、行为代写论文和发表论文发表服务,欢迎您的光临的改变、业绩的提升。评估的结果可以作为下年度培训计划制定的参考依据。培训管理部门还应让员工对每次授课内容及培训师进行评议，对不合格的培训师应及时提出警告促其改进。若某培训师连续两次被警告，则应取消其资格或不再聘任其为培训师。无论如何，作为电力企业的重点工作，员工培训管理是一个长期而又系统性的工作，因为它关系到电力企业全体员工的切实利益。

3、结论

我们应该从思想上重视企业文化培训，树立全员参与的培训观念，加强安全文化建设，通过长期系统的培训课程体系，建立一支训练有素的内部讲师，使用适合的培训方式，有效的培训评估，加上配套的约束和激励机制，相信我们利电集团的培训工作一定会卓有成效。

**酒店个案论文范文模板3**

案例一： 一天晚上，某县中学的4位学生，傍晚闯进了城郊某中学的男生寝室里，掏出匕首威胁并殴打宿舍学生，共抢劫200余元。

我国刑法还对刑事责任年龄问题作了明确的规定：“（1）犯罪时已满16岁的人是完全负刑事责任时期。因为他们的智力随着年龄的增长已具有分辨是非善恶的能力，应当要求他们对自己的一切犯罪行为负刑事责任。

（2）犯罪时已满14岁不满16岁的人是相对负刑事责任时期，对社会危害性较大的犯罪如故意杀人、故意伤害、 \*\*\* 、抢劫、xxx、放火、爆破、投毒等犯罪负刑事责任。这4位学生犯罪时3位16周岁，一位15周岁，理应根据刑事责任年龄，追究他们应负的法律责任。

一个多月后，刘某的父母发现5000元现金被盗，很快就怀疑到他，于是追问儿子有没有拿家里的钱。此时，5000元钱都快被他挥霍光了，刘某害怕家长责备，便一再说自己没有拿，其父亲便向公安机关报了案。

公安机关经过缜密的侦查后将犯罪目标锁定在刘某身上。在大量事实面前刘某不得不承认钱是自己偷的，公安机关遂将其刑事拘留，后转为逮捕。

父母知道窃贼是自家的儿子后，认为儿子偷拿父母的钱财不犯罪，他们也不想追究责任，要求公安机关释放刘某，但公安机关认为刘某已涉嫌犯罪，因此对于刘某父母的请求未予允许。 案例分析：盗窃父母或近亲属的财物，在是否构成犯罪和处罚上有其特殊性。

法律规定：“偷拿自己家的财物或者近亲属的财物，一般可不按犯罪处理；对确有追究刑事责任必要的，处罚时也应与在社会上作案的有所区别。”刘某偷盗自家钱财达5000元，数额大，在父母追问时又拒不承认，且把偷拿的钱用于赌博和挥霍，结合这些情节看，刘某应当属于“确有追究刑事责任必要的”情形。

司法机关以涉嫌盗窃罪将刘某刑事拘留，这是完全符合相关法律规定的。不过，刘某偷盗的财物毕竟是自己家的，其社会危害性明显比在社会上作案要小，加之他属于未成年人，因此法院在宣告其有罪的同时，通常会给予较大幅度的减轻处罚。

案例三： 二00二年七月的一天晚上，某中学三位同学乘门卫不注意，悄悄溜进学校，直奔某班教室。一名同学对着教室门先踹了几脚，然后另两名同学接着踹，将教室门板踢下一块，三人乘此钻进教室，又开始毁坏其他东西，后扬长而去。

案例分析：《xxx教育法》第72条规定：“结伙斗殴、寻衅滋事、扰乱学校及其他教育机构教育教学秩序或破坏校舍、场地及其他财产的由公安机关给予治安管理处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任。”三名同学破坏校舍及其他财产行为，应由公安机关依据《治安管理处罚条例》有关规定给予处罚。

案例四： 李某（男，19岁）、王某（男，19岁）、徐某（男，15岁）预谋绑架某乡中学生刘某、张某，然后向其家勒索现金。于20\_年5月8日晚6时许，犯罪嫌疑人李、王带着事先准备好的凶器卡簧刀二把，绳子三根，铁棍一根，胶带一卷，预先到达某乡大桥东头第三泻洪口处，另一犯罪嫌疑人徐以去河西玩电脑游戏为由将刘某（男，16岁）、张某（男，15岁）从家中骗出，当三人走到西大桥东头时，徐借口说去桥墩取事先藏在那的钱，将被害人骗至西大桥东头第三个桥墩处，这时躲在桥墩处的李、王手持卡簧刀将二被害人逼住，李用铁棍猛击刘头部数下，刘倒地后王、徐又用事先准备好的绳子将刘的脖子勒住，约一分钟后见刘不动了，又用同样的手段将被害人张打倒，认为二被害人已死亡迅速逃离现场。

三犯罪嫌疑人第二天给张某家打电话索款，要人民币五万元。 案例分析：李某、王某和徐某预谋实施的是绑架罪，但具体实施犯罪过程中，他们不仅实施了绑架的行为，并且还实施了故意杀人的行为。

按照我国刑法的规定，实施绑架行为并杀害被绑架人的，以绑架罪论处。这种类型的绑架罪实质上包含两种具体的行为：一为绑架行为，二为杀害被绑架人的行为。

这两种情况在我国刑法中均可构成独立的犯罪，即一般情节的绑架罪和故意杀人罪。本案中，李某、王某已够法定年龄，所以应承担完全刑事责任。

徐某案发时的年龄为未满16周岁，根据刑法第17条的规定，其不应对绑架罪承担刑事责任，但应对其实施的故意杀人罪承担刑事责任。俗话说：“冰冻三尺，非一日之寒”。

未成年人违法犯罪并非一朝一夕的事。

**酒店个案论文范文模板4**

儿科头皮静脉输液是儿科治疗各种疾病的重要手段之一，传统的头皮静脉输液需要每天进行静脉穿刺，增加了护士工作量。而且儿科全部是小儿，极不合作、好动。传统的头皮静脉针头非常锋利，往往引起漏针的现象经常发生。造成多次穿刺，造成患儿痛苦。因此使用静脉留置针穿刺治疗，大大减少了护士的工作量，减少穿刺次数和患儿痛苦，及时有效地执行医嘱，大大提高了危重儿抢救的成功率。

>一、方法

1.穿刺前准备：穿刺前先向患儿家属解释套管针的好处，告诉患儿家属留置针只是将外套管留置在静脉里，而不是钢针。可以减少每日反复穿刺给患儿造成痛苦和危害。取得患儿家属同意后，协助患儿取合适体位，如为不合作患者，有助手协作。护理人员在操作之前，要严格按照“七步洗手法”认真洗手，同时应注意在操作两个病人之间也应严格进行手的清洁。

2.穿刺体位的选择：尽可能选择粗直、弹性好、易固定的血管，由于静脉炎的发生率下肢明显高于上肢，尽量不要选择下肢静脉。可为双手和头部额前及双侧的血管，用75%酒精消毒，范围不少于8cm8cm，待干。

3.穿刺的具体操作步骤：穿刺时，穿刺点在消毒范围内1/2或2/3处，右手拇指、食指轻捏针翼（多点面朝外），左手食指和拇指绷紧皮肤，以15～30度的角度在血管上方进针，进针速度宜慢，见回血后降低角度约5～10度再进针1～2cm,左手拇指和食指固定侧管，右手固定针翼，同时拇指下绷紧皮肤，左手持针座缓将软管全部送进静脉。注意见回血时不可立即拔出针芯，必面降低角度送针。因为此时可能只是钢针在血管内，而导管在血管外，拔出针芯会导致穿刺失败，一旦针芯拔出，勿再插入。松开止血带，打开调节器，观察有无外渗。穿刺成功后，左手拇指、食指固定针翼，右手快速抽出针芯，透明无菌敷贴固定穿刺部位（使敷贴下缘与留置针翼下缘平齐），胶布固定延长管及头皮针。注明穿刺日期、时间、穿刺者姓名。

4.穿刺后嘱患者注意事项：可适当活动，不可剧烈运动。留置针具有许多优点，但若护理不当，操作不规范，仍会有许多并发症发生，常见的有静脉炎外渗和堵管。因此，要求穿刺者应注意各操作环节的无菌操作，熟练掌握穿刺技巧，穿刺动作应轻、巧、稳、准，争取一次穿刺成功。在使用留置针的过程中，要求护士加强巡视，严密观察局部皮肤颜色有无红肿、血管有无条索状改变、穿刺点是否可触到硬结、输液是否通畅，并根据情况及时更换输液部位，局部碘伏消毒，同时应根据患儿年龄、病情需要和药物对血管刺激性大小来调整输液速度，还要加强心理护理，以自己精湛的技术、端庄的仪表、微笑的服务，与患儿沟通，取得他们的信任，达到良好的护理效果，同时注意对患儿家长的宣教，先教给家长注意事项，以保证留置针使用的时间。

5.封管：将头皮针拔剩针尖在肝素帽内，推注稀释的肝素液2～5ml,剩余～1ml时，一边推封管液，一边拔针头（推注速度大于拔针速度），确保留置管内全是封管液，而不是药液或血液，用活塞压紧延长再拔针。

6.留置时间：一般为3～5天，最好不超过7天。

>二、结论

综上所述，由于静脉留置针临床的广泛使用，使患儿在整个输液过程中感觉舒适，且能够保持静脉管道的持续通畅，便于抢救，并减少普通头皮针反复多次穿刺给患者带来的痛苦，降低对浅表静脉的损伤。静脉留置针为一次性产品，对于长期输液治疗的患儿，既安全又可避免交叉感染的发生，可减轻护理人员的工作量，虽然它存在着许多并发症，但已有较好的预防和处理方法，作为一名护理人员，我们应最大限度地发挥留置针的优点，真正体现“以病人为中心”的护理主题。

**酒店个案论文范文模板5**

撰写法律案件分析报告可以按照以下方法： 首先应当介绍案件情况，其次可以对案件进行法律上的分析，然后把法律依据专门列明，在法律分析中可以对法律依据第一二三进行引用。

最后是总结性的判决结果，并可以对判决结果进行小结。 在办案中会出现很多有争议的案件，法官与检察官、律师对案件有着不同的认识、处理方式也相差甚远。

甚至学术界与实务界对此类案件都存在着不同认识，处理方式也不尽相同。 撰写这类案件主要目的是想通过讨论，形成共识，更好地处理这类案件。

因此，撰写此类案件首先应当起一个能够概括争议问题的题目。题目应当简短明确，直接点出案例分析的实质问题。

切忌题目过长或者不明确，使人读后不知所云。 第二，写出要旨。

要旨应当是对最后的结论总结性的归纳。文字一般控制在150字左右，用简洁的语言，明确的观点概括出规则意义的结论。

第三，叙述案件事实。在正文中应当将有争议问题的事实完整叙述清楚，特别是有关决定案件适用法律和处理结果的细节事实问题叙述清楚，以免让读者读后生产误解或者被误导。

第四，对不同观点及理由进行全面介绍。这里的不同观点一般是指主流观点，而不是将所有的不同观点一一列上。

第五，论证。 一是确定应当适用的法律条文的含义，若对法律条文理解上存在分歧的，运用解释法律的基本方法，如文义解释、目的解释、历史解释和体系解释等方法，来确定适用相关法律条文的含义、适用范围适用及条件； 二是，结合不同观点从学理上分析的立法的本意，以及法律条文本身是否存在漏洞，是否需要修补等等； 三是，涉及其他法律的，还应论述清楚该法律条文与其他法律条文的关系（包括是否存在冲突等问题）； 四是，涉及到历史、文化、经济、风俗传统等问题的，亦要从这些角度并根据当时的相关法律、法规、政策的相关规定进行分析。

例如，涉及土地、森林等自然资源的确权案件，就应根据当时的土地制度和法律、法规及政策进行分析； 五是不同处理方式的社会效果等等。 若在认定事实和证据上存在分歧的，还要从有关证据规则的原理分析庭审调查中，对各方当事人提供的证据的效力，根据有效证据，按照认定证据的规则确认案件事实。

例如，在撰写《职工因公外出期间死因不明的能否认定为工伤——于保柱诉临清市劳动和社会保障局劳动保障局工伤认定申诉案评析》中从《社会保险法》和《工伤保险条例》的立法目的、行政程序中的举证责任、诉讼中的举证范围三个方面进行分析； 从而得出“职工因公外出期间死因不明，用人单位或者社会保障部门提供的证据不能排除非工作原因导致死亡的，应当依据《工伤保险条例》第十四条第（五）项和第十九条第二款的规定，认定为工伤”的结论。 在法理论述中，不少同志喜欢用比较法分析论证。

比较有三种比较方式：一是用外国的法律与中国的法律进行比较，解决法律漏洞问题。此种方法对拓宽思路，找到更好的处理路径是很有帮助的。

但是，每个国家的国情不同，法律体系不同，因此在介绍外国法律时，一定要介绍清楚制定相关规定时的社会背景，该规定的含义、适用范围及条件，适用的社会效果等背景情况。否则，难以进行比较，难以预料将外国的法律规定移植到中国是否存在水土不服等问题。

二是用国外发生的类似案件的处理方式与该争议案件进行比较。使用此种方法时，一定要将外国的类似案件的案情介绍清楚，是否真的与争议案件相类似，此外，还应将该国的国情及风俗习惯等问题介绍清楚，因国情不同，风俗习惯等不同，国外的处理方法就很难借鉴。

三是用国内其他法院类似的案件处理情况的利弊进行比较，从中找出对争议案件处理的最佳方式。在这里需要注意，中国幅员辽阔，各地方的经济、文化、宗教信仰、风俗习惯等等多有不同，分析时不能忽略上述因素，否则南橘北枳。

对争议案件一般应当提出自己的结论性意见，不能没有结论或结论含糊不清。实在难以得出肯定性结论意见的，也应提出倾向性意见。

**酒店个案论文范文模板6**

培训方法是培训者和参训者为了实现共同的培训目标，完成共同的培训任务，在培训过程中运用的方式与手段的总称。公务员培训是以丰富知识、提升技能、改变态度为目的的一种综合性培训。为此，必须多种培训方法结合运用才能实现培训目标。

随着广大公务员学历越来越高、眼界越来越宽、学习能力越来越强、学习途经越来越多，公务员参加培训班学习时，已不满足于仅仅被动接受知识信息，而是要求主动参与到培训活动中，将知识信息与实际工作相结合，真正解决实际工作中的问题，推动工作发展，从而提升自身综合素质和能力。为此，培训者必须适应公务员需求的变化，从控制培训、传授间接经验，转向催化挖掘学员的经验，为学员间互动交流搭建平台。

不同的参训者在培训中会有不同的行为，培训者就必须采取适当的行为以满足参训者的需求，这样的“适应”对应出一种培训方法。由此推论，参训者千差万别，培训方法应该是多种多样的。本文仅汇总常用的部分培训方法。

一、讲授式

讲授式方法是公务员培训中使用最普遍、最常用、运用最方便的培训方法。培训者围绕授课主题，根据培训对象特点和需要，在学科范围内，选择和组织相关内容。培训者通过语言表达，并借助必要的多媒体设备，把准备好的内容向参训者传授。

不同班次、不同参训者对培训主题都有不同程度的了解和一定的工作实践经验，培训者每次授课都应该准备不同的授课重点内容，并且合理分配各重点内容的讲授时间。

一般情况下，讲授式方法是培训者“讲”、众多参训者“听”，也可根据需要穿插小组研讨和课堂问答，以帮助参训者加深对重点内容的理解和掌握，也可活跃课堂氛围、引导参训者积极思考，提升培训效果。

二、小组研讨

小组研讨是培训中重要的和主要的方式之一。培训者把培训班学员分成若干小组，围绕研讨议题，各小组成员发表观点、相互协作，实现培训目标。小组研讨主要分为结构化研讨、传统小组研讨和小组作业三类。

结构化研讨将研讨议题分解为问题(现象)、原因、对策三个阶段，安排在培训班前、中、后，多角度、分层次展开研讨。

传统小组研讨，作为独立单元安排在培训方案中，以半天时间为一次研讨活动。一般情况下，培训者提前确定2个左右的研讨议题，请各组组长(召集人)组织研讨。组长大致平分并宣布每位参训者发言时间，随后请大家畅谈个人的观点。其他参训者对发言人的某些观点有兴趣，可随时提问。

小组作业是穿插在其他培训方法中的一个环节，例如案例教学、角色扮演、专题讲授等方法中的小组研讨环节。根据培训需要，把全班参训者分成若干小组，向每个小组提出一定的任务或问题，由组员相互配合，完成任务或解决问题。随后，各组选派一名发言人汇报本组观点。

培训者根据培训目标、培训内容的需求，可综合吸收上述三种研讨方式的元素，精心设计研讨方案，以提升培训效果。

三、案例式

案例教学是公务员最喜欢的培训方法。是指把实践工作中的真实事例加以典型化处理，通过参训者独立研究和相互讨论，来提高参训者分析和解决问题能力的一种教学方法。案例教学要求学员运用已学知识解决案例中的实际问题，而不是单纯为了获得一些新知识。

案例教学的实施过程一般有两类。一类是包括参训者提前阅读案例文本并独立思考、培训者理论铺垫讲解、案例介绍、小组研讨、各小组代表全班汇报会交流、培训者点评6个环节。另一类，不组织小组研讨、全班交流，而是由培训师采用问答方式与参训者交流，即参训者提前阅读案例文本并独立思考、培训者理论铺垫讲解、案例介绍、课堂问答、培训者小结5个环节。

案例教学并不适合所有的参训者。这一方法要求参训者一般应具有良好的专业背景、丰富的工作经历和实践经验。在案例分析中，每位参训者都要以案例中的角色，设身处地地参与到矛盾冲突之中，以当事人或决策者的身份发表意见，重演决策过程。

一般情况下，案例教学以半天为教学单元组织实施。也可在一个教学模块中，以案例为线索，吸收其他培训方法的元素，形成组合式的案例教学。上海行政学院把案例教学与角色扮演结合形成“模拟式案例教学模式”;把案例教学与现场教学结合形成“体验式案例教学模式”。

“模拟式案例教学模式”，在案例教学中，引入情景模拟、角色扮演元素。例如，在领导决策力提升专题中，以“大城市流动滩贩问题治理”案例为载体，引入情景模拟、角色扮演的教学方式，分五个环节展开。第一环节：理论铺垫。时间：3学时。培训者讲授决策基本理论与原理，为领导决策力提升案例研讨提供理论准备。第二环节：案例研讨。时间：3学时。根据“大城市流动滩贩问题治理”案例中的不同主体，设计4个角色，决策者(市容局)、执法者(城管部门)、利益相关者(市民)、被执行者(小商贩)，然后将参训者分成4个角色小组，分角色对案例进行研讨，为情景模拟、角色扮演、经验分享提供素材。第三环节：角色扮演。时间：3学时。设置好情景，让不同角色代表进行充分的演绎，请各种主体从自身角色对流动滩贩治理发表不同的看法，实现不同观点的合理冲撞，让各主体的利益表达充分清晰。培训者适时介入，合理引导，使参训者从感性外延向理性思考转变。探讨大城市流动商贩治理决策的困境和未来发展趋势，并请市容局领导就治理决策进行介绍，培训者做阶段点评及小结。第四环节：经验分享。时间：6学时。每位参训者就亲自参与过的成功或失败案例进行交流，以每小组为单位进行研讨，请理论功底扎实与实践经验丰富的局级领导进行现场点评，形成自评、互评及领导点评相结合的模式。第五环节：理论提升。时间：3学时。结合情景模拟、角色扮演的流动商贩治理案例和参训者参与决策的案例，培训者从理论上进行梳理，分析领导决策力提升的具体要求和措施。决策力提升案例教学过程始终以决策主体角色定位及决策模拟为基础，以提高参训者对决策过程的认识和感悟为主线，使参训者的思维得到有效训练，决策能力提到提升。

“体验式案例教学模式”把案例教学与现场教学结合。例如：“一线工作法”是上海市杨浦区委组织全区处级以上实职干部每人定点联系一个居民区、每月一次深入社区，与群众面对面解决群众的急、难、愁问题的一种制度化和长效化的机制。在上海行政学院中青班党性教育专题单元中，围绕培训目标，选取具有代表性和典型性的杨浦区“一线工作法”案例，及其现实场景，采取体验式案例教学模式，让参训者在亲自经历和实际感受中受到教育，提升素质和能力。整个培训共分课堂热身和现场演绎二个阶段实施。在“课堂热身”阶段，分四个环节。第一环节：了解“一线工作法”。让参训者阅读“一线工作法”文字案例、观看“一线工作法”视频录像，了解“一线工作法”的背景、经验和成效。第二个环节：分析“一线工作法”。培训者讲授密切党群关系的经验及其相关理论。这一环节的教学重点是，让参训者了解当前党群关系的矛盾状况和做好群众工作的经验，为参训者提供案例教学的相关理论分析工具。第三个环节：讨论“一线工作法”。由参训者分组讨论执政党如何密切与群众联系，推动社会和谐发展的问题。这一教学环节的重点是，让参训者思考当前党群关系的状况、解决党群矛盾的方法，对“一线工作法”做出评估。第四个环节：思考“一线工作法”。由培训者汇总和梳理学员提出的疑惑问题，然后通过电子邮件等形式传送给杨浦区有关领导，为下一步的现场演绎提供素材。在“现场演绎”阶段。全体参训者乘车前往杨浦区“一线工作法”现场教学基地，分5个环节进行。第一环节：专题辅导。由培训者做“一线工作法”专题辅导。第二环节：参观考察。安排参训者集中参观杨浦区规划馆，使参训者对杨浦区的区情和规划有初步的认识和了解。第三环节：现场观摩。参训者在实际部门工作人员的带领下，兵分5路，赴5家居委会现场，观摩杨浦区干部与居民群众面对面的开展“一线工作法”的情况，运用“一线工作法”与当地干部一起接待、商讨和解决群众的实际问题。第四环节：现场互动。全体参训者准时集中，由杨浦区领导同志就“一线工作法”的历史背景、当前实践和发展前景进行讲解，回答参训者在课堂热身和现场演练中碰到的难点问题。第五个环节：现场点评。培训者进行点评，对“一线工作法”做出理论上的提升，引导学员对“一线工作法”进行前瞻性思考。“一线工作法”的体验式案例教学模式，重视“现实场景”与“现场参与”，注重理论与实践、课内与课外、各种教育培训资源与元素的相互结合交融，将体验式教学方式与案例式教学方式嫁接，突破了传统的党性教育路径，让参训者无论在思想上还是能力上都有所收获。

四、角色扮演式(情景模拟式)

角色扮演是比较生动的一种培训方法。角色扮演要求参训者在事先设计好的一个模拟真实的情景中扮演不同的角色，进入角景去处理各种问题和矛盾，并讨论在类似情况下的各种应对行为与措施。

角色扮演的目的，主要是通过这种角色间的交往和博奕过程，使参训者“身临其境”，从不同角度体验一个相对真实的情境和各类人物的心理感受，从而培养其多角度看待问题的思维能力和自我控制的能力，并在认知和情感上产生冲击，形成新的、更高层次的认识和体验。也就是给参训者提供不同的待人处事、处理各种人际关系与事件的技巧，特别是寻求在矛盾突出、情绪激动、问题棘手、意见多样和情况比较复杂等特殊情况下，解决问题的可能思路与方法。

角色扮演适用于有一定工作或社会经验、有相关知识基础的参训者，它可以在讨论决策、练习管理技能、模拟谈判、处理各种人际关系等培训中使用。在实施过程中，一般包括培训者理论讲授、情景介绍、分角色小组研讨、各组代表按角色发现观点、培训者点评小结5个环节。

五、论坛式

论坛式教学是深受参训者欢迎的方法之一。围绕经济社会发展中遇到的重要问题、参训者所关心的热点问题作为议题，组织参训者、培训者、专家、官员等相关人员就议题各自发表见解、共同研讨解决问题途径。论坛一般邀请一名主持人和若干名主发言人，全体参训者参加。实施过程包括主持人导入、主发言人阐述自己的观点、主持人引导参训者向主发言人提问并就某些观点发表自己的意见、主持人小结4个环节交叉循环进行。

根据论坛议题和嘉宾的不同，可分为学员论坛、专家论坛、政策论坛等。“学员论坛”中，主发言人都是本班学员，可根据需要邀请若干培训老师作为嘉宾参加点评。“专家论坛“中，主发言人是对论坛议题有深入研究的专家。“政策论坛”中，首先议题是经济社会发展中的相关政策主题，主发言人为参与制定该政策的官员，也可再邀请研究该政策的专家一起参加。

论坛式教学要准备充分、精心设计实施方案，包括邀请合适的主持人和主发言人、材料准备、各环节时间的分配等。在实施过程中，主持人担负营造一个宽松的交流氛围，让参训者乐于提问互动，鼓励不同视角探讨问题，并能够迅速准确提炼总结参训者的观点的重任，主持人的表现直接影响教学效果，必须慎重选择主持人。。

六、辩论式

辩论就是不同立场的参训者面对争议性的议题提出自身看法并反驳对方论点以达到预期目的或效果的公开争论。课堂辩论就是在参与式教学中，将辩论形式引入课堂，使参训者最大限度的参与与发挥。训练参训者的逻辑思考能力、思辨能力、创造性思维能力、快速应对能力、资料运用能力和语言表达能力等。

培训者在深入研究培训目标的基础上，可以选择一些有争议的、似是而非、概念模糊的问题转化成正反对立的辩论话题，通过课堂辩论的方式理清参训者思路，澄清或加强参训者对问题的认识，提高参训者的思辨能力。在辩论过程中，各种论点不断碰撞，能够迸发出一个又一个闪烁着智慧光芒的思想火花，再经过反复的沙里淘金，包含着创造性思维的科学论点就可能脱颖而出。

实施辩论式教学时，培训者一般把参训者分成正方组、反方组、观察组，实施过程包括培训者导入、正反双方参训者代表阐述各方观点、观察组代表作点评、培训者小结4个环节循环进行。

七、现场教学

现场教学是突出实地感受的一种方法。围绕培训主题，培训者和参训者都到达现场，通过培训者主题导入、现场参观、现场工作人员的介绍、参训者与现场工作人员的问答交流、培训者点评小结5个环节，达到培训目的。

实施现场教学前，培训者要精心设计，包括现场参观的路线、每个参观点的主题、讲解内容、讲解人员的邀请确定、问答互动的引导、时间分配等。

八、体验式培训

体验式培训是有力量、有效果的培训方式。通过置身于特定情境的实战演练，使参训者达到强化认识、锻炼和提高能力的培训方式，如沙盘演练、拓展训练等。

体验式培训重视过程，是个直接认识、欣然接受、尊重和运用当下被教导的知识及能力的过程。参训者主动参与学习，并为自己的学习负责。参训者对正在发生的学习及过程是有察觉的，学到了什么和如何学到的，投入于省思的体验中，整个人全身心地投入。培训者只是个资源和架构的提供者。

体验式培训实施过程一般包括培训者布置活动安排、参训者参加一项活动、培训者组织问答使参训者分享交流他们的感受、培训总结出原则或归纳提取出精华、培训者引导将体验联系在工作中途经等5个环节。

一次完整的体验式培训需求有一定的时间作保证。一般情况下，沙盘演练需要3天左右的时间。期间，培训者根据培训目标和内容，循环实施以上5个环节。拓展训练一般可安排至1天时间。

九、研究式

研究式培训是运用多种培训方法实现教与学双方互动、贯穿培训全过程的方式。围绕参训者关注的重大理论和现实问题，用“问题意识”导向培训者研究式地“教”，参训者研究式地“学”，营造教学和研究相结合、培训者和参训者都是学习者和研究者的氛围。有利于参训者开动脑筋、积极思维，从理论和战略的高度把握战略性、前瞻性和全局性问题;有利于他们总结工作实践中的成功经验;有利于他们将实践中的一些具体做法加以总结提炼并且上升到规律性的水平来认识。

研究式教学实施过程一般包括培训者确定研究主题、参训者按主题分成若干研究小组、培训者采用多种方法培训、实地调查研究、不断进行小组研讨及全班交流、形成研究报告、分享研究成果等环节。

**酒店个案论文范文模板7**

>【摘要】目的：探析儿科护理中静脉留置针的应用效果。方法：选取我院50例儿科的患儿，随机性质的把患儿分为两组，分别为对照组与观察组，其中观察组使用静脉留置针的方法，对照组使用常规的静脉穿刺护理的方法，然后通过观察来对比两组患儿的护理效果和现象。结果：观察组和对照组无论是在操作技能和并发症等方面都有着明显差异。观察组的应用效果明显的比对照组要好，有着很强的护理效果，能够更好的促进儿科的患儿的治疗，有着良好的临床推广意义。

>【关键词】儿科护理；静脉留置针；应用效果

静脉留置针被广泛的应用在临床护理中，尤其是对于儿科的护理，静脉留置针有着良好的治疗效果，静脉留置针是让患者实现静脉输液的目的，使用静脉留置针的患者大多部分是需要实施长期治疗的、静脉补液、静脉穿刺比较困难的现象，能够有效的改善此类患者的病情，促进患者更好的痊愈。静脉留置针相对于静脉穿刺有着多项的优势，包括操作流程简单、不容易穿破血管、套管较为柔软、在静脉中留置的实践较长等优势。

>1资料和方法

一般资料选取

我院儿科患儿50例，其中分为两组，分别为观察组和对照组，每组25例患儿，其中男患儿有26例，女患儿有24例，年龄在5到11岁之间，患儿的住院时间都是在10到20天之间，两组患儿在性别、住院时间、年龄上没有明显的差异，可以作为对比的对象，完全符合规定。两组患者在进行穿刺治疗之前都要做好消毒工作，充分的保证患儿的身体健康。

观察组的患儿在治理过程中采用的是静脉留置针，而对照组在治疗过程中采用的是传统的静脉穿刺治疗，常规静脉穿刺护理中首先是对患者实施皮试和体征的检测，最后在完成输液后进行拔针，而观察组的患者实施静脉留置针的时候要充分的观察患者的药物皮试、静脉穿刺和体征检测等，两组的患者都需要在良好的环境中接受治疗，这样充分的保证患儿能够实现无菌的操作，减少发生感染的频率，防止发生并发症的现象出现。护理的工作人员还要加强巡视工作，如果发现患儿出现不良的反映要及时的进行治疗，做好预防工作，在工作过程中工作人员还要做好交接班和护理记录工作，按照三查七对的方法实施工作，最大程度的做好患儿的护理工作，在两组的患儿完成护理工作之后，要采用病情记录和对患者进行问卷调查，来分析两种护理方法的治疗效果，让两组患儿家属都对护理工作满意度做出评价。

>2儿科护理中留置针的具体应用

在进行留置针工作中，首先要以穿刺点消毒常规消毒皮肤，范围是在穿刺点为中心直径6-8厘米，然后在按照标准来实施穿刺工作，用食指与拇指把留置针的针柄握紧，让针柄和患者静脉之间的角度设置为十五度和三十度之间，然后把针刺入，在回血状态良好的情况下后退针芯1-2mm再将外套管送入血管中，通过左手把留置针外套管固定住，在用右手把针心拔出来，最后用透明的敷贴规定留置针的时间，采用正确的封管操作能够防止并发症的发生，在封管工作中首先要注意一定是采用正压封管，将封管液3-5ml从肝素帽的处的输液针头内缓慢推注2-3ml，再边推余液边拔出输液针头，这样才能最大程度的保证管腔呈现一个充满的状态。最后留置针保留的时间是4d左右。在留置针工作结束后，护理工作也是非常重要的，其关系着患儿是否会引起并发症和感染的现象发生，所以在护理工作中要使用无菌操作，随时观察患者的情况，如果发生红肿、干燥、渗出的情况立即采取相应的措施。

>3结果

经过对比发现静脉留置针的护理效果较好，最后通过患儿家属对两种护理方式进行评分，静脉留置针的护理得到的分明显高于对照组，并且两组实验的并发症发生率观察组明显的低于对照组。静脉留置针的应用能够有效的节省成本，减少患儿的疼痛，并且穿刺的成功率较高，所以静脉留置针的护理效果更为理想。

>4讨论

在儿科护理中采用静脉留置针的护理效果明显比常规的穿刺要好的，但是在静脉留置针护理中要加强预防和消毒工作，减少并发症的发生概率，防止出现感染、堵管的现象发生，发生堵管的现象多数是因为血液把留置针堵塞了，最终药物没有办法进入到体内中，静脉炎很容以导致患者的\'血管脆弱，所以密切的观察和护理对患儿的健康有着很重要的作用，在静脉留置针护理工作中，要选择和患儿符合的穿刺部位和型号，工作人员的手法尽量要熟练，这样能够充分的减少患儿的痛苦，在穿刺过程中要最大程度的保证针头无菌和对皮肤的消毒，在留置工作结束后要观察患者的病情现象，充分的预防并发症现象的发生，只有把静脉留置针的方法做好，才能最大程度的提高静脉留置针的临床价值。随着经济的迅速发展，人们的生活水平也在逐渐提高，这就导致家长对医院的要求更高，在穿刺治疗中多数要求一次性穿刺的成功，所以采用静脉留置针的护理方法，能够实现穿刺成功率较高，并且比较容易固定，最大程度的减少了患儿的疼痛，最大限度的提高了工作效率和质量，工作人员除了做好巡视工作，还要加大和患儿的沟通交流，减少患儿的心理压力。

>5总结

总之，静脉留置针的应用效果是非常理想的，能够有效的减轻患者的疼痛，减少成本的支出，但是在静脉留置针护理工作中要做好消毒工作，采取无菌的操作流程，最大程度的减少并发症现象的发生。静脉留置针在儿科的护理工作中有着十分理想的效果，具有良好的临床推广意义。

**酒店个案论文范文模板8**

参考答案： A、我认为这位老师主观简单地处理此事是很不妥当，错误不可取的。

B、家庭变故给学生情感伤害之大是难以想像的，给学生的学习和经济生活造成的直接影响也是可想而知的，班主任绝不可凭主观臆断去批评学生，发现新情况、新问题，一定要做深入细致调查研究，全面研究和了解学生。 C、由父母离异、父母下岗，父母生病等天灾人祸因素造成的家庭变故相当普通，这些学生在发展和适应方面比正常家庭子女有更多困难和问题。

他们需要关心、希望幸福，但伴随他们的是复杂的人际关系和对立的感情，尽管这种对立老师是无意识的。这个案例再一次提醒学校尤其是班主任要充分关爱家庭发生变故的学生。

**酒店个案论文范文模板9**

注明案例分析的题目，参与人员等等必要事项。

案例本身的特点，经过深刻领悟、仔细研究分析的关键点。

案例全盘陈述和删节陈述，但是，要严格保留案例的实际性。要全面、翔实。时间、地点、人物、事件，尤其是真实情景中的关键因素不可遗漏，特别要突出情境中的要素间的冲突——人物间的冲突、行为与结果的冲突、决策中的困境和困惑。

针对第一种类型，该部分就是对已经提出来的问题进行逐步深入分析，寻找解决问题的方案；针对第二种类型，该部分要求学员在深刻领会案例设置意图的情况下，自行提出案例中存在的问题，并且深入讨论，选择合理的策略和方法；针对第三种案例，该部分是印证和完善新的理论的部门。毋庸置疑，这是案例分析报告的关键部分。案例分析是案例写作中的关键部分，要注意由案例透视理念的冲突与变化，透视深藏于行为背后的乃至潜意识中的理念是什么。分析要注意条理清晰、将行为的意图和结果以及当时的情景反复比照，联系相关理论，进行客观、深入的分析，在反思中提升经验。分析中要注重问题解决策略的情景适宜性和合理性。

**酒店个案论文范文模板10**

>【关键词】 产妇;心理护理;整体护理

随着现代生物、心理和社会医学模式的建立和不断完善，护理管理中越来越强调系统化的整理护理，体现人文精神，重视心理护理，已经成为现代护理管理的重要组成部分。人是有意识的高级动物，是身心的统一体，医心对于医病，发挥着十分重要的作用，直接影响着医疗效果。本文就产妇的心理护理谈一点体会。

>1、临床中产妇的心理表现

临床中由于产妇的社会地位、文化程度、个性意志特点的不同，相应地会有不同的心理表现：

紧张与恐惧感：大多数产妇入院都很紧张，尤其是存在异常情况(如胎位不正，胎膜早破，过期妊娠等)提前入院待产的产妇更是如此。她们往往顾虑情绪重，担心自身和胎儿的安全，不能很好地休息与睡眠，很多造成人为的难产。

陌生感与孤独感：多数产妇入院后，感觉环境陌生，面对陌生的人群，心理中较易产生孤独无助感，主要表现在进入待产室及分娩室的产妇，她们暂时离开爱人和亲人，加上产痛的侵袭，会让她们感觉无所适从，感觉很痛苦和孤独，宫缩疼痛时会喊叫躁狂。

急躁、忧虑心理：住院时间较长、产和进展较慢的产妇表现更为突出，她们对自然分娩容易失去信心，总感觉自己做不到，强调自身条件，要求剖宫产，并拒绝自然分娩。

>2、产妇不良心理的后果分析

产妇的上述不良心理状态，极易造成难产与并发症的发生。这是因为：

严重的紧张和恐惧心理，会造成人体内分泌失调，引发产妇不协调宫缩，导致滞产和产后出血过多。

不良心理状态可影响临床产妇的休息与饮食，致使消耗过多、过早，使中枢神经受抑制，导致产妇宫缩无力，使产程延长，易发生胎儿在宫内窘迫窒息甚至死亡，也易使产妇发生并发症。

产中不良心理状态，可造成产妇产后宫缩恢复不良，造成产后大出血，直接危及产妇生命。

>3、产妇心理护理要点：

通过对入院产妇施以积极和心理护理，可以有效消除或减轻产妇不良心理，进而减少难产和并发症的发生。临床中要针对不同心理状态的产妇，采用不同的心理护理措施。一般说来，具体的产妇心理护理措施如下：

向产妇讲解分娩过程的规律，阐明紧张恐惧心理可能给自身和胎儿造成的危害，指导产妇积极与医护人员配合，消除恐惧与紧张心理，以实现顺利自然分娩。

产妇入院后，尤其是进入待产室和分娩室后，医护人员及助产士要热情接待，态度诚恳，语言和善，体贴与关心她们，用较多的时间陪在产妇身边，通过触摸腹部宫缩、喂水喂饭等动作显示对产妇的亲昵与关心，使产妇犹如在家中生产的感受，消除其孤独与陌生感。

对待急躁、忧虑情绪较重的产妇，要真诚指出其自身的优势：如胎儿不是太大，会阴条件较好，你能顺利自然分娩，列举以往成功产妇事例等，鼓舞产妇信心，从而促进她们自然顺利分娩。

在产科多年的护理工作实践中，使我深深感到，只有使产妇保持良好心理状态，消除或减少其不良心理活动，减少并发症的发生。护理人员应当是产妇心理护理环节中最积极和活跃的因素，只具有必要的医学知识和操作技能是远远不够的，同时必须具有高尚的职业道德，丰富的心理学知识和良好的自身修养。只有这样，才能针对不同产妇的不同心理状态，采用不同的心理护理手段，才能有效解决产妇的心理问题，促使她们以最佳的心理状态，顺利通过分娩这个非常时期，保证母婴安全。

**酒店个案论文范文模板11**

>一、指导思想

班主任是班级的组织者、领导者和教育者;是学校教育决策、计划的执行者;是班级各科教育、教学的协调者;是学校、家庭、社会的沟通者;是学生美的心灵、健康人格的塑造者。所以，拥有一支热爱学生、爱岗敬业、具有高度的责任心，又懂得科学育人的班主任队伍，是完成学校各项教育、教学任务的重要保证。为此，以教育部《关于加强中小学班主任工作的意见》和《中小学班主任工作规定》为指导，结合我校班主任队伍现状，有计划、有步骤地组织实施班主任培训，建设一支结构优化，富有活力的高素质、专业化的班主任队伍。

>二、领导机构

>三、培训目标

1、长远目标：通过多种形式开展全员培训，促进班主任转变教育思想和观念，掌握现代教育理论，树立爱心意识、服务意识和责任意识，从而提高班主任教师队伍的专业化水平，努力建设一支拥有较强的实践能力、创新能力和教育研究能力的高水平班主任队伍。

2、近期目标：努力创设有利于班主任成长、成才的机制和环境。完善班主任的激励机制，每学期举行一次优秀班主任的评选，在此基础上每学年进行一次明星班主任的评选，鼓励班主任争当先进，促使中青年优秀班主任教师脱颖而出。

>四、培训对象

班主任培训采取学校指定和个人申请相结合的方式，对有志于担任班主任工作的教师和在职班主任进行培训。

>五、培训途径

采用集中培训和自学相结合的形式，每月集中听讲座和观看视频共两课时，其余时间采取自学的形式，完成学校布置的培训作业。每学年开展一次班主任工作论坛交流，举行一次班主任基本功大赛，举行一次主题班会观摩活动。

>六、培训内容：

(一)常规培训内容(专家讲座)：

1、班主任常规工作及基本要求。

2、文昌中学学生的规范教育内容应有哪些?途径如何?

3、文昌中学应如何让学生形成优秀的道德品质、行为品质、学习品质和心理品质?

4、班级活动设计、组织技巧及深远意义。

5、如何上好班会课。

6、如何发挥学生在自主管理、自我服务方面的作用。

7、与学生、科任老师、家长沟通技巧。

8、学生工作个案分析与指导。

(二)专题培训的内容(观看视频)：

1、新时期初中班主任工作新思路、新内容、新策略。

2、如何通过对学生的行为规范教育来促成价值观的形成。

3、班级文化建设。

4、以人为本与敢管会管的班级日常管理技巧与策略。

5、学生的良好心理素质的培养，心理咨询及青春期教育的技能。

6、对学生学习的管理策略及优化学生学习压力的途径。

7、班主任工作中的法律风险规避与班主任权益保护。

>七、培训措施：

1、作好集中培训和自学的学习笔记，政教处每月检查一次。

2、每学期要写一份培训学习心得体会。

3、建立班主任档案，将培训工作列入班主任年度考评，作为学期优秀班主任、学年明星班主任评选的重要依据。

**酒店个案论文范文模板12**

衡量服务的优良：1.参标准、照流程，通过制度检查;2.客人反馈，从客人感觉中完善。

在正常的对客接待中不能完全体现出服务能力的高低，只有通过特殊个案、细节才能表现出服务水平的优良。我把这个当做是客人对我们的考核与检验。其实，正是有了这些客人才让我们在工作中越来越成熟。在此分享一个“刚出炉的”

新鲜案例：

住在酒店的一个老客户，要延长半小时退房，原因是天气太热到车站接人过早，对于这个要求是完全可以满足他的，这也是作为老客户的优势所在。但问题出来了，房间是在一个小时后退出的，单子需要签，因为同意的是半小时，为什么变成了一小时呢?经了解客人的确是在延长半小时后从酒店后门到停车场走了，房卡在房间，没有报退。当班员工也是如此解释。

看似问题应该在于客人，是我们发现没人才退房的，没有造成更大的损失。

但既然作为案例，我们还是剖析一下中间的问题吧：

1.此客人是老客户，员工对他很熟悉。从以往的消费习惯上讲，他不止一次的将房卡放在房间退房。因此此次出现这个举动也不奇怪。

2.客人提出过延长半小时退房，在他看来就已经与酒店做好了沟通，因此到半小时后前台应该电话过问一下。

鉴于这两个问题，也暴露出了在服务中存在的不足：

1.对于老客户的习惯没有完全掌握，以此为例，让所有的接待人员再次加深印象。

2.没有做好记录，前台的口头信息多于文字信息，客人交代的事情要做记录勤检查才能少出错。往往容易出现问题的时间段是：高峰期与交接班，一个是太忙容易漏，一个是急着走容易忘。所有的这些问题并没有很好的办法去弥补，因为这都不是高难度的操作，只需两个字，用心!少一些浮躁，多一些用心。很多职能岗位在定薪时都比劳动岗位高，因为什么，酒店多发的是操心的钱。只有用心才能干好工作，减少失误。

通过这个案例希望能够给职能岗位的员工带来启发:面对客人的考核，用心做事一定能够取得优异的成绩!

**酒店个案论文范文模板13**

摘要：多媒体技术广泛地应用在教学领域中，对教学效果产生极大的影响。文章通过对环境设计专业和多媒体技术的介绍，探究多媒体技术在环境艺术设计专业中的应用。

关键词：环境设计专业;教学;多媒体技术;应用

随着信息技术的发展，多媒体技术因具有直观、形象、信息量大等特点，深受教师和学生的青睐。相对于传统的环境设计专业教学，多媒体技术具有无可比拟的优势，被广泛地应用在课堂教学中，并成为推进和改善教学的重要手段。

>一、环境设计专业

1.环境设计专业的概念

环境是是人类赖以生存和发展的物质基础。环境艺术是20世纪新兴的艺术类型。狭义的环境艺术设计专业从属于设计学，主要包括室内装饰、装修设计、建筑装饰和装潢设计等。广义的环境艺术设计是一个复杂的综合系统，几乎涵盖了与环境有关的所有内容，涉及美化、装饰的所有设计领域。

2.环境设计专业的发展

环境设计专业在我国始于20世纪80年代。1988年，国家教委设立环境艺术设计专业(简称环艺专业)。改革开放后，环艺专业迅速发展，20xx年被正式确认为艺术学门类下一门独立的专业。随之各类院校广泛开设该专业，并根据开设专业性质的不同而确定不同的培养重点。综合类院校以建筑类课程为主体，进行艺术素养的基本训练;艺术类院校重点培养艺术表现技能，辅助增加景观和建筑等课程。

3.环境设计专业的人才培养目标

环境设计专业培养的是具有一定艺术修养、良好文化素养和娴熟专业技能，具有符合社会发展需求的价值观和世界观，掌握必备的环境设计专业相关课程知识，创新和实践能力较强的复合型专业设计人才。

>二、多媒体技术

1.多媒体技术的概念

**酒店个案论文范文模板14**

1.电力企业开展员工培训的意义

电力企业在工作、人员、管理方面时常发生变化，加强对员工的培训，是电力企业保持稳定发展的保证。电力企业时有新进的员工，新员工对电力企业的文化规定及制度知之甚少，对其开展制定、规范地培训，能使员工较快地适应电力企业的管理要求，增强员工的归属感，树立员工强烈的主人翁精神和责任感，以更好地为电力企业建设添砖加瓦。随着社会的进步，知识的不断更新，新技术不断涌现，电力企业对高新技术有了更高的要求。因此，电力企业应当不断对员工进行有关本行业的最新发展态势，最新技术要求方面的培训，以此来督导员工跟稳行业发展步伐，胜任变化的岗位技术要求。只有不断改进工作方法，实现技术上的创新，才能有效提高企业的经济效益。

2.电力企业员工培训的方法

3.如何有效开展员工培训

思想和制度基础

电力企业应转变思想，增强认识，对员工培训工作给予相应重视，在企业内部树立起对员工培训的统一意识，加大对培训的资金投入，实行量入为出的原则，可将利润或销售额的固定比例作为培训基金使用，也可将工资总额的一定比例留存作为培训基金。创造良好的培训环境，激发员工的学习欲望和热情，引导员工用正确的方法进行学习，改变员工被动参与培训的心理状态。企业员工培训工作的有效开展，还需要电力企业把培训工作纳入具体的管理行进程中，实现培训工作的制度化。具体表现为，没有接受岗前培训的员工不能上岗，岗前培训员工不合格的员工不能上岗，要接受再培训等。

合理的培训内容

电力企业要使员工培训有针对性，有实效性，就要与本企业的发展战略相适应，就要紧密结合企业的实际需求，为员工创造一个良好的工作环境，以利于把员工在培训中学到的技能发挥出来，在工作中去运用它，更好地为工作服务。可以说，员工培训的内容，应当是立足于电力企业的战略目标和发展规划的，同时还应与员工的实际情况相结合。培训过程中，应当注意与时俱进，更新培训的内容，引进新颖的成果，从而不断更新扩充员工的知识面，跟稳行业发展步伐，胜任变化的岗位技术要求。最后，完善培训的评价机制。

有效的培训评估体系

有效的培训评估体系包括培训前评估、培训中评估和培训后评估，即对培训的需求进行分析评估，对培训实施过程中的场地、人员、教材、教师、方法等的评估和培训结束后组织者对培训过程中呈现的问题及效果的评估。培训的评估体系关乎培训的效果，应进行严格的考核和评估，使员工培训避免有走过场之嫌，要对培训效果进行严格的考核与评估，避免走过场。而对培训内容本身的可实践性、对员工作工作绩效的影响程度进行全面的评价，也能为以后的培训取得更好的效果奠定基础。有效的培训，应当是与员工的绩效管理、薪酬管理及员工的奖惩、晋升等紧密结合的。电力企业可以在设计薪酬结构时将员工岗位技能的提升与其经济效益直接挂钩，把岗位技能工资作为员工薪酬的重要组成部分，而员工的日常考核中，培训情况也要占一定比列。例如对累计多少次培训不达标不予晋升等做成制度性的规定。将培训要与员工年终“先进员工”评选联系起来。如在企业组织的培训中提升了自身的综合素质及技能的优秀员工，企业可授予相应的奖励，以此来鼓励员工将所学到的知识和技能充分应用在工作岗位上。

总之，电力企业树立只有对员工培训的思想认识，抓好培训，把把培训工作纳入具体管理范畴，才能有效激发员工的潜能，为企业稳步发展奠定人才的基石。

**酒店个案论文范文模板15**

营销案例分析报告

哈特曼公司营销案例分析报告

一、企业背景

1.公司背景

哈特曼箱包公司成立于1877年，从1930年开始生产皮包。刚开始它的产品是同行业最昂贵的，是针对需要最好、最耐用皮箱的消费者设计的。公司只在百货商店和箱包专卖店销售自己的产品，一直到1955年以前，它限制分销，在每一个区域市场只通过选择一个中间商销售产品。在新一任领导卡兹上台之后，哈特曼公司拓展了它的分销覆盖面，消减了产品线，制定出了一套全面的零售人员培训方案。1980年，哈特曼公司总收益是3300万美元，年销售增长率22%，卡兹试图将哈特曼公司的年收益增长率提高5%-10%，同时，增大它在高品质箱包的市场占有率。

公司的产品线包括框架式与软边式两类皮箱的四个系列，其中价格最昂贵的是4700系列。现在，卡兹正考虑对哈特曼产品线加一些变化，用新产品代替已经销售疲软的超麂皮产品。哈特曼公司的最主要的直接竞争对手是Lark公司和French公司。

2.决策背景

1981年，哈特曼公司总裁卡兹对公司过去实行的价格促销策略进行评价，同时考虑在新的一年里是否继续实行这一策略。关于是否继续这一策略，专家研究的结果与营销副总裁舒斯特的看法产生了分歧。除了价格促销策略之外，哈特曼公司还实行过：馈赠礼品与连带购买促销策略。

二、决策选项

1.卡兹不支持继续实行价格促销策略

专家研究报告认为，价格促销策略虽然增大了销售，但是所生成的贡献却低于不实行该策略所获得价值。而且，卡兹认为价格促销会有损哈特曼公司的形象。

2.舒斯特支持继续实行价格促销策略

舒斯特认为价格促销能够增大顾客对哈特曼箱包的兴趣，吸引新的消费者，鼓励现有顾客增加对哈特曼产品的购买，从而增加销售量。

三、决策标准

1.公司利润

经济利润是资源优化配置的指标器，它指导人们把资源用在最有价值的地方，正因为如此，经济利润是决策的基础。任何一个公司都是以盈利为目的，为了实现价值最大化，利润的不断提高，从而回应对不同阶段而实行不同的决策。

2.产品销售量

面对瞬息万变的市场，需要根据产品销量灵活的调整产品定价、存储策略、销售方案等。合理的销售预测对于决策者做出正确的决定有重要的意义。

3.品牌形象

随着国内外经济的快速发展，企业面临的竞争较以往大的多，当企业计划推出一种新产品时，由于广告成本的急剧增加，使得新产品的风险相对提高。因此企业的经济模式逐步从产品经济转向了品牌经济，企业希望通过建立品牌形象减少产品的销售成本，减少产品开发的风险，增加企业的竞争优势。

4.公司战略目标

公司会为自己在未来几个月或几年的时间内制定自己公司的战略目标，而企业公司，为了实现自己的战略目标，实现利益最大化，不断推进自身的发展。会根据不同阶段的不同战略目标而制定不同的决策，从而影响决策的实行。

四、决策标准的论据

1.公司利润的案例论据

专家报告分析指出，1978年的促销费用使哈特曼公司的贡献毛利益减少了1320\_元。 无促销定价

20%促销价 哈特曼公司平均每个产品的定价资料 平均零售价 平均制造商销售价 变动成本 100 48 80 平均毛利益

表1哈特曼公司产品定价资料

但相反一面，哈特曼公司在实行零售促销计划时受到零售商的欢迎。1979年其4200系列产品的税前净利润达到21%，4700系列达到36%，而Samsonite公司的Silhouette系列只达到13%。到1980年5月，哈特曼建议的零售价格向零售商提供了54%的毛利润率，相比之下，整个箱包行业的平均毛利润率只有46%。

所以说，不实行价格促销策略也可以为公司带来高额利润。

2.产品销售量的案例论据

1979年4月22日到5月6日，哈特曼公司对全部四种箱包系列中三种最流行的手提式皮包实行20%的削价促销。但在促销结束之后的一段时间，对三种手提式皮箱的订单量明显低于1978年的同期水平。1980年的促销合同中，大约销售出了144000件促销产品，只达到了预期数量的一半。

根据专家研究结果表明，促销活动造成4400产品线在销售量上互相残杀;1978年3月-5月，4400产品线的销售量为15130件，低于17020的预期数量，使贡献毛利润减少40366美元。

所以说，哈特曼可能在促销中蒙受了损失，销售量迅速增长和销售收入大幅增长是不可能同步的。

3.品牌形象的案例论据

\_年，哈特曼公司对年龄在25岁以上、家庭年收入超过25000美元的消费者进行调查，结果只有12%的消费者认识哈特曼品牌，而美国旅行者的品牌认知水平超过了90%。只有5%的被调查者回忆起曾见过哈特曼的广告，而哈特曼的价格促销活动只能通过，较大的零售商进行地区性广告宣传，广告着力突出公司的名称和声誉。

所以说，即使实行价格促销，而不提高企业形象，消费者对该品牌的认知度仍然较低，从而并不会增加其销售量以及顾客对其产品的购买需求。

4.综上所述

我们认为，不应该继续实行价格促销策略。

五、行动计划

1.继续实行馈赠礼品和连带购买策略

为促销专门制作生产礼品或连带购买的商品，促销结束以后，此商品不再进行售卖。

2.加大企业形象和品牌认知度的推广

在高端杂志、报纸期刊刊登广告;在奢侈品展销会进行展销;利用名人效应，进行代言;请专业人士宣传，进行口碑营销。

3.实行特殊节日营销方案

在店庆、特殊节假日、VIP顾客生日等具有纪念意义的时候，进行馈赠典藏版箱包活动。减少库存，将存货改装为限量版非卖品。

4.体验式营销

重视顾客的体验和对产品满意度的反馈。可以将公司在新一季度的新产品和特殊性产品在上市前，免费发送给限定的VVIP顾客体验，并进行及时的反馈信息的收集。对产品进行及时的修改和更进。

5.经销商，消费者订货优惠

实行提前订货，享受分期付款，优惠折扣，赠送产品等优惠。

六、行动计划的风险

1.不能合理预测销售量，造成连带购买或馈赠的产品数量无法控制。导致供不应求或库存积压，影响销售额和产品成本的预估。

2.提升品牌形象可能需要大量的资金支持，而充足资金流是对企业的一大考验。对于顾客对品牌的认知度和形象的提升，需要一定时间的接受过程，见效慢，短期收益不会有太大的提高。

3.关于体验式营销的方案，可能导致顾客只体验不购买。一旦，该产品在顾客体验过程中，得到满意度低的结果，那么对于后来产品在营销过程中有很大的不利影响。

4.分期付款或延期付款。容易导致资金一时无法到账，企业正常营运受到影响。容易出现坏账等现象，造成企业的损失。

七、风险的解决方案

1.合理预测促销中连带购买品或馈赠品的数量，并且在促销活动结束后，该产品不再进行生产和售卖。

2.提高自身的信誉度，联系好与银行或其他风投的关系，以便获取更多的资金支持，为公司经营和扩大企业规模和产品线做后盾。

3.提高产品品质和顾客满意度。在体验期一旦出现问题，及时修改，并将改进品再次进行体验，避免负面影响过大。

4.在产品设计上加大重视，吸取行业精华，力求走在行业的最前端。满足更多客户的产品时尚需求。

**酒店个案论文范文模板16**

1．有个人的见解。要防止单纯复述或罗列案例提供的事实，用所学过的管理理论和知识，发现经营管理中已经出现的或潜在的问题，并对这些问题加以逻辑排列，从中抓住主要矛盾。

2．文字表达要开门见山，在案例分析中，为使论点突出，可以使用小标题，在各段落的开始，应突出该段的主题句子，紧接着可用陈述句支持主题句，这样分析，思路清晰、逻辑性强，便于他人理解和接受。

3．提出的建议要有特色。首先是提出的建议要符合具体情况，有明确的针对性，防止出现空泛的口号和模棱两可的观点及含糊不清的语句。应当注意的是，管理的实际问题可能有多种解决办法，不会是唯一答案，关键是对问题的分析要符合逻辑，对所提出的观点和建议方案要有充分的信息支持和必要的论证，并进行合理的比较。

4．要重视方案实施的步骤和可操作性。在分析案例时，对提出的解决问题方案，常能列出很多优点，有时却难以操作，这样就失去实际意义，也缺乏说服力。因此，需要对实现目标所需要的条件加以说明。5．对你的假设或虚拟的条件要作必要的说明。

案例中所给的信息，有时是不完全的，而在案例中扮演高层管理者进行决策，要以属下为你提供比较理想的决策条件为前提，因此，需要作一些必要的假设。

**酒店个案论文范文模板17**

一、培训对象：我区所有学校专职、兼职及代课体育教师80余人。

二、培训目的：通过一系列课程培训和足、篮、排三大球球类规则的培训，提升体育教师的教育教学理念，提高体育教师的常态课、研究课及体育科研能力，提高体育教师组织体育活动和田径运动会和开展课外活动的综合能力。同时也为下半年市教育督导团对我区的学校体育卫生专项督导工作奠定基础。

三、培训内容及主讲人：

1.新课程培训(主讲人：)

2.体育教师教学业务技能培训(主讲人：)

3.学校体育课外训练及运动员选材(主讲人：)

4.篮球规则及裁判法培训(主讲人：)

5.足球规则及裁判法培训(主讲人：)

6.田径竞赛规则及运动会编排培训(主讲人：)

四、培训经费：

1.主讲教师课件费及误工补助x元∕每人，计x元，筹备经费x元，共计：x元。

五、培训时间及地点：

培训时间定于6月底7月初(三天)，地点另行通知

**酒店个案论文范文模板18**

为新员工提供正确的、相关的公司及工作岗位信息，鼓励新员工的士气

让新员工了解公司所能提供给他的相关工作情况及公司对他的期望

让新员工了解公司历史、政策、企业文化，提供讨论的平台

减少新员工初进公司时的紧张情绪，使其更快适应公司

让新员工感受到公司对他的欢迎，让新员工体会到归属感

使新员工明白自己工作的职责、加强同事之间的关系

培训新员工解决问题的能力及提供寻求帮助的方法

使新员工迅速投入工作,降低离职率.

二.公司整体培训：

致新员工的一封信

企业简介

企业标识

企业文化及愿景

企业十年宣传片

企业组织结构图

各部门职能及各分公司简介

关于企业

企业人才观

工资体系

福利体系(补助,资金,假期,提成,优惠,培训,俱乐部,竞聘机制,沟通机制)

办事“指南”

智能化办公系统应用

沟通交流机制及方式

各经理邮箱列表

转正及离职办理流程

培训费及工装费

着装规范

卫生制度

值班及脱岗处罚

安保条例

服务二十条

服务二十条处罚条例

考级制度

回答新员工提出的问题

三、培训流程

到职前：

l致新员工欢迎信(附件一)

l让本部门其他员工知道新员工的到来(部门经理介绍)

l准备好新员工办公场所、办公用品

l准备好给新员工培训的部门内训资料

l为新员工指定一位资深员工作为新员工的导师

l准备好布置给新员工的第一项工作任务

到职后:部门岗位培训(部门经理负责)

1.到职后第一天：

到部门报到，部门经理代表全体部门员工欢迎新员工到来

介绍新员工认识本部门员工

部门结构与功能介绍、部门内的特殊规定

新员工工作描述、职责要求本部门faq

讨论新员工的第一项工作任务

派老员工陪新员工吃第一顿午餐.

2.到职第五天:

到人力资源部报到，进行新员工须知培训(课件二)

3.到职后第六天：

一周内，部门经理与新员工进行非正式谈话，重申工作职责，谈论工作中出现的问题，回答新员工的提问。

对新员工一周的表现作出评估，并确定一些短期的绩效目标设定下次绩效考核的时间

4.到职后第十五天

部门经理与新员工面谈，讨论试用期一个月来的表现，填写评价表心形卡片:说出心里话.建议,意见.疑问.无论是否合理,都应积极回应.不冷落

5.到职后第三十天

人力资源部经理与部门经理一起讨论新员工表现，是否合适现在岗位，填写试用期考核表，并与新员工就试用期考核表现谈话，告之新员工公司绩效考核要求与体系。

6.见习官制度:

转正后前三个月为观察期,(观察项目见表).符合标准留用.不符合标准.继续试用或劝退.

四、新员工培训反馈与考核

岗位培训反馈表(附件三)(到职后一周内)

公司整体培训考核试题(培训后)

新员工试用期内表现评估表(附件四)(到职后30天部门经理填写)

观察期考核表(转正后前三个月由部门经理填写)

五、新员工培训教材

入职培训课件，员工手册.本部门faq.服务二十条.

六、新员工培训项目实施方案

首先在公司内部宣传“新员工培训方案”，通过多种形式让所有员工了解这套新员工培训系统及公司对新员工培训的重视程度

每个部门推荐本部门的培训讲师

对推荐出来的内部培训师进行培训师培训

给每个部门印发“新员工培训实施方案”资料

根据新员工人数，公司不定期实施整体的新员工培训

培训四步骤:

第一步：使员工把心态端平放稳(首先调整心态,让他把心放下)

迫不及待地向新员工灌输自己的企业文化或职业技能，强迫他们去接受，希望他们能尽快派上用场，而全不顾及他们的感受。新到一个陌生的环境，总会顾虑：待遇与承诺是否相符;会不会得到重视;升迁机制对自己是否有利等等。首先会肯定待遇和条件，让新人把“心”放下.与新人面对面地沟通，解决他们心中的疑问,鼓励他们发现、提出问题。另外还与员工就如何进行职业发展规划、升迁机制、生活方面等问题进行沟

通。让员工真正把心态端平放稳，认识到没有问题的企业是不存在的，企业就是在发现和解决问题的过程中发展的。关键是认清这些问题是企业发展过程中的问题还是机制本身的问题，让新员工正视内部存在的问题，不走极端。要知道没有人随随便便跳槽的，往往是思想走向极端，无法转回时才会“被迫”离开。

第二步：使员工把心里话说出来员工虽然能接受与自己的理想不太适应的东西，但并不代表他们就能坦然接受了，这时就要鼓励他们说出自己的想法——，如果你连员工在想什么都不知道，解决问题就没有针对性。所以应该为他们开条“绿色通道”，使他们的想法第一时间反映上来。给新员工每人都发了“合理化

建议卡”，员工有什么想法，无论制度、管理、工作、生活等任何方面都可以提出来。对合理化的建议，海尔会立即采纳并实行，对提出人还有一定的物质和精神奖励。而对不适用的建议也给予积极回应，因为这会让员工知道自己的想法已经被考虑过，他们会有被尊重的感觉，更敢于说出自己心里的话。

新进员工受到的待遇与招聘时的承诺不太符合，产生不满，这种不满情绪原本并不算什么大事，只是员工出来乍到时很自然的一种反应而已，但不能很好的消除这种不满，就会造成了新员工情绪激化.

第三步：使员工把归属感“养”起来，这时就要帮助员工转变思想，培养员工的归属感。让新员工不当自己是“外人”。

创造感动,对新工关心到无微不至的程度,为新员工过日子,经常与新员工沟通交流.发现他们生活中,工作中的问题,帮助解决.

2.用企业先进事例鼓舞新员工.

3.让他感受到团队的温暖,力量.

第四步：使员工把职业心树起来

当一个员工真正认同并融入到企业当中后，就该引导员工树立职业心，让他们知道怎样去创造和实现自身的价值。由此体现招聘什么人很重要把企业的使命变成自己的职责，为企业分忧，他们利用周末时间走访各商场、专卖店，观察.发现问题并反映给上级领导将职能与公司实际情况结束,让员工自己体验,表现,让培训工作成为员工的一种主动行为.

**酒店个案论文范文模板19**

>课题名称：启东林洋大酒店方案设计

院(系)：建筑学院

专业：建筑学专业

姓名：陈\*\*

学号：P1601060330

起讫日期：\*\*\*\*

指导教师：张\*\*

>一、毕业设计(论文)题目、来源、理论或实际应有意义

题目：启东林洋大酒店方案设计

功能定位：酒店项目的定位为南通地区中型度假会议综合酒店，会展部分以高端会议服务为主，能够承担800人左右的大型会议以及600人的宴会，同时能够灵活接待各种中小型会议、专项会议等活动，总建筑面积约6万平方米。

实际实施：酒店按5星级规格进行设计。

>二、课题的研究

1、课题的研究内容、目的和意义

①研究的内容

该项目市南通新城区的标志性项目，体量大，所占地位也较重，主要又高档企业会所，五星级酒店及高档住宅区组成。项目本身在完成基本经济使用目的的基础上还应兼顾地域文化的重塑和整合的作用，它将是未来新城区的视觉景观集中点，利用基地内部地势平坦，主要为田地和林地。基地内河道较多，纵横相连的特点结合景观进行设计力求成为未来南通新城的景观中心。

②研究的目的

在地块合理地开发的前提下，研究建筑形态构成和空间建构的新途径、新方法，景观布置得新思路，力争创造一个健康、良好和可持续发展的的建筑环境。

③研究的意义

1. 通过课题研究，收集必要的原始数据和勘测设计资料，综合考虑总体规划、基地环境、功能要求、建筑经济以及建筑艺术等多方面的问题，进行设计并绘制成图纸。

2. 方案应有创新精神，注意建筑和生态环境的有机结合，满足建筑功能要求，造型大方，既有时代气息又有地域特征;总体目标明确，设计方法得当，建筑语言清晰，图纸表现新颖。

3. 满足国家和成都市现行的有关规划和设计的标准和规范，技术上现实可行。

2、课题的研究方法和研究框架

①研究方法

系统观是本论文的研究方法论。系统论思想是一种对事物及整体中各部分进行全面考察的思想。系统内的每个要素之间都存在着相互交替、渗透的关系，并通过要素之间的相互作用促成其在系统中的传递或转化，从而对整个系统产生影响。因此，系统思想其实是一种强调整体、注重联系的研究方法。对建筑外部空间设计而言，要形成正确的研究方法，系统论的引进是必要的。坚持系统论思想，具体体现在以下两个方面。

1.研究对象的整体性

研究建筑外部空间，不能只着眼于外部空间本身，而应同时把空间研究放到环境这个大的背景下。我们只有在系统观的基础之上来研究整体中的要素才不至于狭隘地看问题。

2.研究体系的综合性

基于地形的建筑外部空间是一个综合性的研究课题，它所涉及到的学科基于地形的建筑外部空间设计研究是相当广泛的，包括建筑学、城市设计学、地理学、生态学、视觉美学、环境心理学、社会学等学科的内容，它们之间相互影响、相互作用……通过对收集的基础资料和实践的成果进行系统的分析整理，得出论文的最终研究成果。

②研究框架

这次的研究主要是基于对于五星级酒店极高的设计标准的理解同时在满足这些要求的基础上达到环境保护景观提升和可持续发展的设计要求之间的平衡点的把握和设计。

3、相关概念与研究现状

①相关概念与界定

酒店产业是我国各城市发展服务型行业的突破口。而在其中五星级酒店作为酒店设计中的佼佼者又有其独特的价值和相当高的自我要求和定位，酒店星级的划分以酒店的建筑、装饰、设施设备及管理、服务水平为依据，五星级酒店是其中较高的。具体的评定办法按照国家旅游局颁发的设施设备评定标准、设施设备的维修保养评定标准、清洁卫生评定标准，宾客意见评定标准等执行。

在五星级酒店设计的规范中我们能够发现对于酒店的接待大厅、客房、餐饮、公共区域、商务设施、会议服务、公共健康和娱乐设施乃至于服务质量和管理制度都有着严格的要求。而正因为有这么多高标准的不同要求才导致了至今全国仅有500余家五星级酒店。同时也证明了为什么五星级酒店的设计和建设往往能带动整个地区的经济和景观发展的浪潮，正因这种趋势导致了在南通新城的规划设计中本案成为了重中之重，也是各级领导着重指导的重要项目。

②五星级酒店的的研究现状

随着可持续发展的提出和金融危机的影响即使如五星级酒店这样的项目我们的主张都是节约和适用反对铺张和浪费。但同时也要保证酒店本身的品质和对于周边环境的景观提升作用。

>三、五星级酒店的发展条件优势和挑战

①五星级酒店发展条件优势

随着中国经济的高速腾飞和发展，经济活动日益增加，这势必对高档酒店提出了更高的使用要求。而更高的使用频率也必将催生更多的五星级酒店，这将是五星级酒店发展的巨大机遇。

②五星级酒店

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！