

最新监督员亮点工作计划和目标(优秀10篇)

在现代社会中，人们面临着各种各样的任务和目标，如学习、工作、生活等。为了更好地实现这些目标，我们需要制定计划。写计划的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？下面是小编整理的个人今后的计划范文，欢迎阅读分享，希望对大家有所帮助。

监督员亮点工作计划和目标篇一

年，在市委、市政府的坚强领导和省旅游局的大力支持下，市旅游局按照《绿色旅游计划》发展目标和主要任务，把实施绿色旅游计划作为贯彻落实科学发展观和《关于加快发展旅游业的意见》，以全国旅游服务质量提升年的重要抓手，大力实施招大引强、项目攻坚、线路统筹和节能减排，加快推进旅游品牌打造，进一步强化宣传营销和行业管理，旅游业发展取得明显成效，全市旅游产业核心竞争力得到有力提升。

同时，多项工作得到省政府、省旅游局充分肯定，市政府作为先进代表先后在年初全省旅游工作会和月份全省旅游线路统筹工作现场会上交流经验，市旅游局作为先进代表先后在全省城乡环境综合治理进景区工作会、全省旅游宣传营销工作会上作交流发言，先进经验在全省交流、学习。经省旅游产业领导小组推荐，我市将作为全省唯一的市州代表参加在北京召开的年全国旅游工作会议。

(二) 发展目标完成情况

1. 旅游经济实现快速发展。通过实施绿色旅游计划，年全市实现旅游收入亿元，名列全省第六位，同比增长，增速位列全省第七位。实现接待游客1011万人次，游客接待量首次突

破千万大关，位列全省第十位，同比增长11%。

2. 绿色旅游品牌建设成效显著。年全市新创（增）国省绿色旅游品牌56个。新增a级旅游景区3个、星级饭店4家，其中，中华侏罗纪公园旅游区创建国家4a级旅游景区，蓬溪万和大酒店创建为四星级饭店，全市a级旅游景区和星级饭店总数分别达到9家和20家。新增绿色旅游商品企业4家，总数达44家，新增旅游商品品种100余种，产品参加中国国际旅游商品博览会、第六届旅游商品博览会等国省级旅游商品大赛，获得银奖2个、铜奖2个、特别奖2个。新创建省级乡村旅游示范县2个、示范镇4个、示范村8个，省星级农家乐、乡村酒店25家。

3. 旅游行业节能减排成效明显。年市旅游局建立了旅游企业用能统计监测体系，编制了《星级饭店合理用能指南》，各旅游企业制定了一系列节能降耗措施，在节约用电、节约用水、减少废弃物等方面，严格标准，科学管控。全市星级饭店、旅游景区清洁能源普及率达91%，全市旅游企业节能减排量在2009年基础上减少3%，实现节约用水万吨、用电万千瓦时、用气万立方米。其中，星级饭店能耗比为12%，比年下降，比全省节能目标任务多下降个百分点。

4. 城市旅游功能更加完善。年全市以九大旅游度假区、五大特色旅游镇、5个五星级酒店为核心，实施项目攻坚，创新督查机制，强化督促指导，加速推进全市旅游项目建设，不断完善城市旅游功能。年30个文化旅游特别项目建设，完成投资亿元，占年度计划投资的，完成投资额是去年旅游项目投资总额的倍。其中，蓬溪万里阳光乡村旅游区、中华侏罗纪公园4d影院、射洪欢乐谷、东方贵族商务会所等9个项目已竣工营业。景区化城市建设一期22处景点已基本完成，二期28处景点正由发展投资公司编制规划，将在“巴蜀1660”项目中集中体现。开发区五星级酒店、东旭锦江国际分别于年8月2日、12月30日开工建设；莲花会展中心五星级酒店已完成酒店内部功能设计和二装方案设计，正在进行土建施工；太

阳城酒店改建五星级酒店，已于今年4月底竣工营业。

监督员亮点工作计划和目标篇二

以“三个代表”重要思想为指导，认真贯彻党的届三中全会精神，牢固树立“全面、协调、可持续”的旅游发展观，把握旅游市场发展规律，坚持“地方政府负责、部门协同配合、统筹协调、综合治理”的方针；不断推进旅游行业精神文明建设和行风建设，强化信息管理手段，加大社会监督；坚持整顿与规范并举，治标与治本并举，进一步强化旅游法制建设和标准化建设，不断完善旅游市场的监督管理制度，着力建立长效机制，全面优化我州旅游发展环境。

二、工作任务

以东部五县一沟为重点，推广至重点旅游线，针对旅游市场存在的突出问题，深入开展“涉旅安全”、“涉旅宗教场所”、“旅行社违规经营”、“旅游购物点”、“驾导服务”、“星级饭店市场”等系列专项整治活动，着力解决影响市场规范的深层次问题和矛盾，全面规范旅游市场秩序。

（一）涉旅安全专项整治

整治工作重点：

1、旅游交通道路：公安部门组织对全州主要旅游线路路况进行安全排查，在主要旅游道路的危险路段增设波形防护栏和安全警示标识。

2、旅游客运企业和旅游驾驶员：公安部门要严格旅游客运企业资质审查，搞好交通法律、法规的培训；落实对旅游车设施设备及安全运营状况的日常检查制度；督促旅游客运公司认真签订旅游团队运输合同，执行派车单制度，严格执行日行400公里以上或40座以上大客配双驾的规定；加强路检，

严厉查处无证、无牌车辆的非法旅游客运行行为，坚决打击旅游沿线车匪路霸；从严查处旅游车辆驾驶员擅自更改团队行程，增加购物点和游览点，以及带故、套团和超时运营等违规行为，切实消除安全隐患。

3、旅行社团队运作：旅游部门要加强对旅行社安全教育，强化对旅行社招徕和运作团队活动的监督，督促旅行社设计推出符合安全运行的旅游线路和项目，按规定制作团队运行计划，制定和执行团队安全预案；严厉查处旅行社租用无证、无牌车辆运输团队，不为游客购买旅游意外保险等违规行为；坚决打击导游人员不执行团队运行计划，擅自增加旅游项目和购物安排，导致不安全运行隐患的违规行为。

4、旅游景区及旅游公共场所：建设、文化、林业、水利、国土等部门要认真履行各自职责，加强对所辖景区安全工作的领导，督促景区做好游览道路整治，完善游览安全设施和危险警示标识；安办、质监、公安(消防)部门、景区管理局要加强对景区索道、电梯、锅炉、消防等旅游设施设备的安全检查，认真排查宾馆饭店、旅游车站等公共聚集场所的安全隐患；卫生部门要抓好热点线路和景区旅游医疗急救点建设，加强对旅游经营单位的卫生防疫执法检查。

制度建设：

1、州交通局牵头，联合相关部门尽快制定旅游安全线路设计规范、旅游线路行车安全规范、制定完善的旅游交通安全预案。

2、州建设局牵头，联合相关部门尽快制定旅游景区安全及服务规范。

监督员亮点工作计划和目标篇三

在饭店里无论哪一级的管理人员，置身服务现场发现了在服

务中存在的问题，都应及时纠正，协调各部门妥善处理工程监管的服务细节问题，最大限度地满足宾客的需求，让宾客在饭店度过美好时光。饭店应该对工程维修人员在服务过程中的严格管理，坚持质量标准，在出现服务质量问题时，管理人员首先应该做的是通知有关人员采取措施补救工程服务上存在的问题，或发现因人员不足而导致服务质量下降因增加服务人员来保证顾客获得高质量服务待遇。例如：重要会议在大会堂召开时，省主要领导来会作报告，此时会场增加灯光管控人同，电工要在现场做好供电保障，音响管理人员事前对设备进行调试以达到最佳音响效果。对这样的重点工作不能认清，出现工作中的混乱。因此，工作重点认清是每位工程管理人员必须明白的工作。

二、工程管理人员缺乏维护质量标准的意愿

维护饭店的工程质量标准，按设计的饭店服务程序提供饭店服务要防止在服务中的偏差，这是工程的主要职责之一。而工程服务的效果如何，与管理人员有无维护饭店质量标准的强烈意愿有很大关系。在饭店日常管理中会制订各种维修质量管理标准，但管理人员应该明白，员工不是按饭店的标准而是按管理人员实际掌握的标准工作的。一旦我们容忍不合格的现象存在，它就永远存在。我们降低了标准，而工作中员工实际的工作表现有可能更差。所以管理人员要有强烈的责任心始终保持工程高标准的维修质量要求。

三、督而不导，没有改进，就事论事，缺乏系统地处理问题的能力

饭店工程质量管理应贯彻持续改进的原则。管理人员在现场，既要对员工的工作进行有效的监督，更要给予下属改进工作的切实指导及现场培训。许多管理人员也常在现场巡视，实行走动式管理，但看到问题后没有及时改变或改进，他们已失去敏锐，变得迟钝了。

饭店工程维修中遇到许多具体问题需要立即处理解决，如：管道漏水、经营场所经常断电、空调效果不好等等这些问题处理得怎么样，对员工的工作质量影响甚大。任何事情都不是孤立存在的，而是和其他一些事情息息相关，这就要求管理人员具备系统思考的能力。如果背离系统的原则，就事论事地处理面临的问题，其结果往往不是解决了问题，而只是推迟或转移了问题，这就要求我们管理人员要有发现问题的能力要能深层次思考问题的意识，要找到问题的源头。但往往工程管理人员只是针对现在发生的事情处理当时发现的问题，在处理完问题后没有思考问题的原因和解决方法，饭店工程管理中这种现象并不鲜见。

四、只当法官，缺乏对自身角色的认知

饭店工程管理中强调走动式的管理，但更应该研究的是如何走动。有些管理者，置身现场，只是挑下属的毛病，训斥、处罚部属，更有甚者不想干就回家，只是在充当法官的角色。发现问题，处罚违纪的人员，这是必要的，是现场管理的重要内容。但如果认为它是现场管理的全部内容就未必恰当。任何一级的管理者，都是一位领导者，领导者的职责在于引领、指导、推动，让下属把工作做好。管理就是让别人把工作做好的工作，因此，管理者置身现场，发现英雄及英雄事迹，及时肯定、表扬，至少与发现问题是同样重要的。即使下属做错了事，作为管理者，也首先应扮演教练员的角色，帮助下属找到失误的原因，纠正失误，吸取教训，不再重犯，而不是一罚了事，辞退回家完事。当然这不是说不要惩罚，必要的时候，也要敢于当法官，以维护法纪的严肃。总之，一个管理者要全面设计与扮演好自己的角色，这对于工程现场管理的好坏，也是很重要的。

五、对监管制度缺乏执行力监而不管

认真设计监管规范，严格按设计的规范对饭店工程现场进行监管，是提高现场监管质量的基本方法。

监督员亮点工作计划和目标篇四

二、 管委会在授权范围内代表公司履行或协助公司履行《□xxxxxx国际饭店管理合同》规定的权利和义务。

三、 管委会本着“指导、协调、监督、服务”的宗旨和“勤勉、尽责”，“确保饭店资产安全有效运行、保值增值”，“不干预饭店正常的日常经营管理”的原则开展工作。

第二章 组织机构

四、 管委会设主任一人、副主任一人、秘书长一人、委员三人。管委会成员组成如下：

成 员:xxx,xxx,xxx,xxx,xxx

主 任:xxx

副 主 任:xxx(兼)

秘 书 长:xxx(兼)

五、 管委会配备秘书一名，从事相关公文处理、文档管理、会议记录、文件传阅、事件催办等管委会的文秘工作，管委会秘书列席管委会会议。

六、 对饭店的重大事项，管委会以会议决议的形式做出。

第三章 管委会职责

七、 接受公司股东会、董事会、监事会的领导和监督；

八、 执行公司董事会决议；

- 十、 审议批准饭店总经理工作报告；
- 十一、 审议批准饭店的年度财务预算方案、决算方案；
- 十二、 审议批准饭店内部管理机构 settings；
- 十三、 审议批准饭店的各项管理制度、岗位责任、操作流程；
- 十四、 审议批准饭店年度工资方案；
- 十五、 审议饭店装修改造方案，并报请公司董事会批准；
- 十六、 审议饭店固定资产增减、处置方案，并报请公司董事会审批；
- 十八、 对饭店管理人员进行考评，并将考评过程及结果向公司董事会报告；
- 十九、 定期向xxxxxx酒店物业管理公司通报饭店管理人员的工作情况；
- 二十四、 将每次会议情况和形成的决议向公司董事会作专题报告；
- 二十五、 督促公司委派在饭店从事管理的人员服从饭店总经理的统一管理；
- 二十六、 履行公司董事会赋予的其他职责。

第四章 日常工作方式

- 二十七、 管委会主任代表管委会对饭店的管理行使管委会的职权，主任不在饭店现场时，由其授权的秘书长或副主任代为行使职权。

二十八、 管委会成员在主任的领导下发挥各自的专业特长，协助管委会主任履行管委会的职责。

二十九、 管委会成员在管委会主任的授权下，可以对饭店日常经营管理中是否存在违规违纪的情况进行检查，并将检查结果提交管委会。

三十、 各单位向管委会呈送的文件、资料，统一由管委会秘书收取、登记，然后送管委会秘书长按文件处理程序办理，办理完后由秘书统一存档。

三十一、 日常事项的处理以文件传阅的形式，由各位成员在限定时间内出具书面意见，管委会主任汇集各成员的意见后形成处理意见。

三十二、 对需要开会讨论的重大问题，由管委会主任或其授权成员召集会议。会议由召集人主持，通过管委会会议形成决议。对于会议无法形成决议的情况，由管委会将会议议题提交公司董事会处理。

三十三、 管委会成员应当对会议形成的决议承担责任。会议决议违反法律、行政法规、公司章程或公司（或饭店）管理规定，致使饭店或公司遭受损失的，参与决议的委员对公司负赔偿责任。但经证明在表决时曾表明异议并记载于会议记录的，该委员可以免除责任。

第五章 管委会成员权利的限制

禁有下列行为发生（经公司董事会批准的除外）：

- （一） 利用在饭店的地位和职权为自己谋取私利。
- （二） 利用职权收受贿赂或者其他非法收入。

（三） 侵占饭店或公司的财产，挪用饭店或公司的资金或者将饭店或公司的资金借贷给他人。

（四） 将饭店或公司资产以其个人名义或者以其他个人名义开立账户存储。

（五） 以饭店或公司的资产为他人作担保。

（六） 自营或者为他人经营与公司（含饭店）同类的营业或者从事损害本公司利益的活动。

（七） 同本公司（含饭店）订立合同或者进行交易。

监督员亮点工作计划和目标篇五

对于饭店业来说， 人力资源在企业中有着举足轻重的地位。在激烈的人才竞争时代， 饭店要想吸引和留住优秀人才，就必须将员工第一的理念深入贯彻到人力资源管理工作中，这也是提高服务质量的一项重要保证。

没有满意的员工， 就没有满意的顾客。在服务工作中员工与顾客直接接触。员工的工作情绪、态度、言谈举止会直接影响服务质量的高低。饭店要想为顾客提供优质服务， 就必须将员工放在第一位， 充分了解员工的想法， 考虑员工的需要。那么， 饭店在人力资源管理之中应如何贯彻员工第一的理念， 我认为可以从以下几个方面着手：

一、员工的招聘和录用

大多数饭店在员工的招聘和录用工作中将主动权掌握在自己手中， 通过严格的面试、录用测验等来获得求职者的信息， 从而判断求职者的技能、知识是否与工作要求相符。但求职者却缺少相关信息来判断自己对所应聘的工作是否满意， 是否能胜任其职。就像有的学生想到就点去做实习生， 应聘的

时候信心满满，工作了一段以后却表示自己对所从事的工作毫无兴趣。大量研究表明，如果在招聘工作中让求职者充分了解所应聘工作的内容，自己在饭店将来可能的发展状况及所将会面临的困难，将会有助于饭店选择到更为优秀的员工，也有助于坚定其在饭店长期工作和奋斗的信心，增强企业的凝聚力。因此，饭店应在员工招聘中向求职者全面客观地介绍饭店情况，员工工作的内容、要求，饭店所能为员工提供的培训、晋升、薪酬、福利等。让求职者有充足的信息来决定自己是否愿意在饭店工作。

二、根据员工自身特点帮助其制定职业生涯规划

饭店应从员工一入店就开始指导员工确定自身的职业目标，帮助其设计个人的成长计划，并为员工提供适当的发展机会。这样便可以减少员工的流失，提高员工的满意感。

三、关心员工生活，增强员工对酒店的信任

关爱员工，公平地对待每一位员工，为员工营造一个关心、信任和尊重的氛围关心员工的工作和生活，视员工为酒店最有价值的资产，为员工提供培训和发展的机会。相信每个员工都想有所作为，酒店应该创造一个鼓励员工积极进取、恪尽职责的良好环境。

一些大型酒店创设了客房^{^v^}免检员^{^v^}即是体现酒店对员工信任的一个范例。客房^{^v^}免检员^{^v^}不仅获得业内一种崇高的荣誉，而且获得酒店给予的一定奖励，体现了酒店对优秀员工的充分信任，对于广大员工也具有榜样作用和激励作用。相对于其他行业来说，饭店的员工一般工作压力较大，可自由支配的时间较少。管理者应从生活上多关心员工，为员工提供各种方便，解除员工的后顾之忧。

四、建立合理有效的薪酬体系与激励机制

为了有效地对员工进行激励，饭店必须要从员工的需要出发，建立一套完善的报酬体系。它应该包括直接报酬、间接报酬、非金钱性报酬3个方面内容。

1. 直接报酬

直接报酬主要指饭店为员工提供的基本工资、加班费、津贴、奖金等。为了提高服务人员的待遇，饭店应推行以岗位工资为主的岗职工资制度。岗职工资制是从总经理到员工按决策层、领导层、督导层、服务层分成许多级别，各级别有因技术工种的不同有所不同的工资制度。这样便可以避免单纯按行政级别来划分工资高低，工作多年的服务人员的工资还比不上初出茅庐的管理人员的工资的不合理现象。饭店还应采用年功序列奖励制度，根据工作年限、贡献大小来给予奖励。此外，饭店还可实施利益共享计划，设立职工股，让员工成为企业的股东，分享企业成功的利益。马里奥特公司创始人marriot便是第一个倡导利润共享计划的人。在90年代马里奥特饭店每年要拨出约2000多万美元的利润来发给员工。

2. 间接报酬

间接报酬主要指员工的福利。现在，饭店大多采用统一的方式，为员工提供医疗保险、养老金、带薪假期等福利。事实上，由于员工个性的不同，对各种福利的价值的主观评价是不同的。为了使激励的绩效达到最大，饭店应考虑员工的个人需要，给予员工充分自，为员工提供自助餐式的福利，由员工自行选择。比较切实可行的做法便是：饭店为每一个员工建立一个灵活的、规定具体的金额的福利消费帐目，并为每种福利标明价格。员工可以自行选择福利项目，直到他们帐户中的金额用完为止。

3. 非金钱性报酬

饭店管理人员应认识到员工的需要是多方面的，既有物质的需要，又有精神的需要。因而，管理人员应适当地考虑员工的精神需要，通过各种精神鼓励措施来激励员工，如评选最佳员工授予xx岗位能手称号等。

每一个酒店的经营目标都是获得利润，要求员工满足顾客所有要求的做法未必妥当。没有满意的员工，就没有满意的客人。酒店对员工付出真心，员工才能对客人用心。所以，酒店只有做到“宾客至上”与“员工第一”相互协调，坚持把员工利益放在第一位，尊重他们所做出的贡献，员工才会真正用心把客人的需求放在首要位置。这样，才能提高酒店的服务质量，留住客源，形成良性互动，实现可持续发展。

参考文献：

[1]夏薇，康永平. 一线员工酒店稳健成长的基石[j].酒店资源，2003（11）

[2]吴卫东，魏卫. 员工高流动率的原因及对策[j].中外饭店，2004（5）

监督员亮点工作计划和目标篇六

，我国国有饭店业在经营管理方面与外资酒店还有一定的差距。本文对中外饭店企业的财务管理进行了具体详尽的比较分析，并根据我国的具体国情提出了一些对策与建议，旨在能够使我国饭店业同国际接轨，在比较中吸取经验，走出一条适合我国饭店业的道路。财务管理在饭店管理中举足轻重。在西方发达国家，财务工作在其发展和运作中，通过反复的磨合和运转已形成了一套比较完整的、严谨的、合理的体系。并经实践证明切合实际，行之有效。本文主要从饭店的财务组织结构设置、财务调控管理手段和财务报表种类等三方面做了比较分析。

一、财务组织结构设置比较

国外饭店财务部和国内饭店财务部的设置有很大差异。

1. 国外大饭店设立成本总监职位，国内饭店财务一般不设立成本总监。成本总监这个职位是很重要的，它直属财务总监领导，对于整个饭店的成本控制，毛利率的调整，成本核算，合理库存量的调整等，能起到决定性作用。成本总监又负责管理食品控制员，饮料、烟酒控制员，物料用品控制员。使他们对自己分管的项目各司其职，各负其责，形成层层把关，以利于酒店总成本的控制。

2. 国外饭店中，一般不单独设立采购部，只设置采购，并将其直接隶属财务部。这样做的好处有：其一有利于成本控制。成本总监可以随时掌握采购情况，任何物品的采购，都应经成本总监的审核批准，避免盲目采购现象的发生。其二，有利于调整成本率的上升。成本总监负责监督，任何高报价，吃回扣的行为都会受到制裁。因为成本总监手中有一张“酒店市场价格表”，表中详细记载各种食品、蔬菜、肉类、调料等物品的最高价格和最低价格，而且还有市场调研价格对比栏目，每月至少进行两次市场调研，以调节价格表，便于控制掌握，防止失控现象的发生。其三，避免因部门分散，互相扯皮的情况发生。如采购的食品、物品积压过多，造成库存、保养成本上升，占用流动资金，如因食品腐败变质还会带来更大的浪费。当然，采购不及时，也会酒店的效益和声誉。以上分析可以看出财务部设成本总监很有必要。

3. 国外的饭店建立了有效的内部控制系统，设置收入稽核员岗位和夜审监督员岗位，这在国内酒店是不常见的。许多饭店的客人住宿期间用现金埋单或购买其他商品，虽然使用信用卡的客人越来越多，但每天仍有大量现金交易，而且饭店业许多岗位属于非技术熟练型工作，工资较低，地位也较低，员工的流动性较大，因此饭店业较容易“遭窃”。内部控制系统有助于保护饭店的资产，保证其记录准确可靠，提

高业务经营效率及促进管理政策落实。一座规模较大的涉外饭店，其营业部门很多，营业收入也很高。这就要求收入稽核员每天必须仔细审核各个部门的营业收入是否如实上缴，有无遗漏现象？对于夜审送达的各种报表是否真实可靠？要逐笔审查核对。同时还要审核各种原始单据和报表的一致性，各种审批手续是否符合程序，有无不符合程序的情况。夜审监督员，长期从事夜班工作，专门负责审计汇总当日的营业收入情况，根据各收银点上交来的营业报表和各种凭证单据进行审核，确认无误后，编制当日的营业收入报表，对于有收银机系统和机系统的，还要负责机器的清理和回零工作，以便于第二天正常营业运转。

我国国内有些饭店不进行夜审工作，只设立日审核算员，负责前一天的营业收入汇总工作，已不能适应经营管理的需要。需要在机构设置上，遵循化、规范化、市场化的要求，不断改进。当然，饭店的管理部门还需要考虑内部控制的成本与效益。一项完善的制度应既能保证资产的安全性又应该比较实用。

二、财务调控管理手段比较

国外的饭店有一套完整的调控体系。因为没有严格的监控管理，就不会有良好的财务状况，也就谈不上搞好整个饭店的经营与管理。所以，国外的饭店财务总监不仅介入各个部门的事务，有时甚至超过总经理权限，监管饭店的财务工作。因此，化的饭店要有一名出色的财务总监，才能强化财务调控管理。，国内饭店的财务管理一般侧重于核算管理，而忽视了财务的调控管理。例如，有的财务经理常常是总经理签字同意的就全力办理，很少考虑正确与否。一个人的精力能力有限，不可能每个决策都正确，必须有相关部门当好参谋，为领导提供决策的依据。所以一张采购单，必须先经过部门经理、成本总监、财务总监审核签字后总经理才能最后签发，缺一不可，以避免决策中失误的发生。而国外饭店强调财务工作的重点不仅仅是的核算，更重要的是财务的控制作用。

对食品、物品的进货价格进行严格控制，成本总监需搞好经常性市场调研，没有成本总监的批准不准随意采购，不象国内有些饭店，仅是“生米煮成熟饭”后的核算工作。

从上面的中可以看出，目前我国饭店的财务管理水平还处在比较低的水平，饭店的财务部机构设置还不够完善，还没有从粗放型经济体制中转变过来。所以容易造成财务上的混乱，不利于成本的控制和掌握。

三、财务报表比较

财务报表既要为外部使用者（债权人、所有者等）使用，使它们成为投资者投资决策的依据；同时也为内部使用者（管理部门）进行预测、决策等日常经营管理活动提供依据。国际上饭店的会计报表门类齐全，详细明了，具体科学。除资产负债表、利润表和现金流量表等会计报表外，还有以下一些报表，使会计管理工作更加细致具体，我国饭店也应该根据需要，采用其中的一些报表，克服以前大出大进的粗线条管理，防止漏洞的出现，使我们的会计管理工作各个环节能环环相连，做到以经济主体运行的有序性来应对市场经济环境的非确定性。

1. 周预测表：预测未来一周内出租的客房数及出租率，用于人员安排计划和促销；

监督员亮点工作计划和目标篇七

为了进一步提高公司职工的安全意识，增强安全生产技能和安全生产常识，根据公司建设四支队伍的人才培训计划，*制定了二月份计划如下：

xx年度的“安规”、“两票”培训考核总成绩由培训会场的考勤、笔试、知识竞赛及“安规”手抄本评价组成，总分为100分。

一、及时制定切实可行的培训计划；

五、所有班组成员在公司电力线路安全规程授课完成后再由各班组长主要负责人、安全员对班组成员进行“安规”、“两票”的强化学习，并以辅导及交流的形式组织对“安规”、“两票”进行全面的大讨论。

六、本次培训的内容主要有《电力安全工作规程》、《电力公司变电、线路操作票和工作票制度执行程序的补充规定》、《“两票”写实管理办法》、《电力工程管理办法》以及《紧急救护法》等。

为达到学以致用目的，检验培训效果，公司*要求各班、站、所要及时将培训计划落到实处，并针对培训内容等做好全面、详实的记录，并按《关于加强员工岗位培训的通知》要求，在培训结束后，组织全部参加培训人员分考点进行闭卷笔试。通过以考促学，以学促训，全面提升各级人员的安全管理和监督能力水*，务必使所有人员对安全规程全面了解掌握。

方山电力公司安全*

二0xx年一月二十日

监督员亮点工作计划和目标篇八

国外饭店财务部和国内饭店财务部的设置有很大差异。

1. 国外大饭店设立成本总监职位，国内饭店财务一般不设立成本总监。成本总监这个职位是很重要的，它直属财务总监领导，对于整个饭店的成本控制，毛利率的调整，成本核算，合理库存量的调整等，能起到决定性作用。成本总监又负责管理食品控制员，饮料、烟酒控制员，物料用品控制员。使他们对自己分管的项目各司其职，各负其责，形成层层把关，

以利于酒店总成本的控制。

2. 国外饭店中，一般不单独设立采购部，只设置采购，并将其直接隶属财务部。这样做的好处有：其一有利于成本控制。成本总监可以随时掌握采购情况，任何物品的采购，都应经成本总监的审核批准，避免盲目采购现象的发生。其二，有利于调整成本率的上升。成本总监负责监督，任何高报价，吃回扣的行为都会受到制裁。因为成本总监手中有一张“酒店市场价格表”，表中详细记载各种食品、蔬菜、肉类、调料等物品的最高价格和最低价格，而且还有市场调研价格对比栏目，每月至少进行两次市场调研，以调节价格表，便于控制掌握，防止失控现象的发生。其三，避免因部门分散，互相扯皮的情况发生。如采购的食品、物品积压过多，造成库存、保养成本上升，占用流动资金，如因食品腐败变质还会带来更大的浪费。当然，采购不及时，也会影响酒店的效益和声誉。以上分析可以看出财务部设成本总监很有必要。

3. 国外的饭店建立了有效的内部控制系统，设置收入稽核员岗位和夜审监督员岗位，这在国内酒店是不常见的。许多饭店的客人住宿期间用现金埋单或购买其他商品，虽然使用信用卡的客人越来越多，但每天仍有大量现金交易，而且饭店业许多岗位属于非技术熟练型工作，工资较低，社会地位也较低，员工的流动性较大，因此饭店业较容易“遭窃”。内部控制系统有助于保护饭店的资产，保证其会计记录准确可靠，提高业务经营效率及促进管理政策落实。一座规模较大的涉外饭店，其营业部门很多，营业收入也很高。这就要求收入稽核员每天必须仔细审核各个部门的营业收入是否如实上缴，有无遗漏现象？对于夜审送达的各种报表是否真实可靠？要逐笔审查核对。同时还要审核各种原始单据和报表的一致性，各种审批手续是否符合程序，有无不符合程序的情况。夜审监督员，长期从事夜班工作，专门负责审计汇总当日的营业收入情况，根据各收银点上交来的营业报表和各种凭证单据进行审核，确认无误后，编制当日的营业收入报表，对于有收银机系统和计算机系统的，还要负责机器的清

整和回零工作，以便于第二天正常营业运转。

我国国内有些饭店不进行夜审工作，只设立日审核算员，负责前一天的营业收入汇总工作，已不能适应经营管理的需要。需要在机构设置上，遵循科学化、规范化、市场化的要求，不断改进。当然，饭店的管理部门还需要考虑内部控制的成本与效益。一项完善的制度应既能保证资产的安全性又应该比较经济实用。

二、财务调控管理手段比较

国外的饭店有一套完整的调控体系。因为没有严格的监控管理，就不会有良好的财务状况，也就谈不上搞好整个饭店的经营与管理。所以，国外的饭店财务总监不仅介入各个部门的事务，有时甚至超过总经理权限，监管饭店的财务工作。因此，现代化的饭店要有一名出色的财务总监，才能强化财务调控管理。目前，国内饭店的财务管理一般侧重于核算管理，而忽视了财务的调控管理。例如，有的财务经理常常是总经理签字同意的就全力办理，很少考虑正确与否。一个人的精力能力有限，不可能每个决策都正确，必须有相关部门当好参谋，为领导提供决策的依据。所以一张采购单，必须先经过部门经理、成本总监、财务总监审核签字后总经理才能最后签发，缺一不可，以避免决策中失误的发生。而国外饭店强调财务工作的重点不仅仅是会计的核算，更重要的是财务的控制作用。对食品、物品的进货价格进行严格控制，成本总监需搞好经常性市场调研，没有成本总监的批准不准随意采购，不象国内有些饭店，仅是“生米煮成熟饭”后的核算工作。

从上面的分析中可以看出，目前我国饭店的财务管理水平还处在比较低的水平，饭店的财务部机构设置还不够完善，还没有从粗放型经济体制中转变过来。所以容易造成财务上的混乱，不利于成本的控制和掌握。

三、财务报表比较

财务报表既要为外部使用者（债权人、所有者等）使用，使它们成为投资者投资决策的依据；同时也为内部使用者（管理部门）进行预测、决策等日常经营管理活动提供依据。国际上饭店的会计报表门类齐全，详细明了，具体科学。除资产负债表、利润表和现金流量表等会计报表外，还有一些报表，使会计管理工作更加细致具体，我国饭店企业也应该根据需要，采用其中的一些报表，克服以前大出大进的粗线条管理方法，防止漏洞的出现，使我们的会计管理工作各个环节能环环相连，做到以经济主体运行的有序性来应对市场经济环境的非确定性。

1. 周预测表：预测未来一周内出租的客房数及出租率，用于人员安排计划和促销；

5. 投资回报率报告：在预测的基础上，每半年计算以所有者权益的百分率表示的盈余，用于分析预期目标能否实现。

以上从饭店的财务组织结构设置、财务调控管理手段和财务报表种类三方面进行中外饭店企业财务管理的对比分析，可以看出我国饭店的内部管理虽然从改革开放以来发展的很快，但是同外国先进的酒店管理还存在一定的差距。我们应借鉴国外饭店的先进管理手段和管理制度，提高国有饭店的竞争实力。

监督员亮点工作计划和目标篇九

自1982年专业化程度非常高的北京建国饭店聘请饭店业职业经理人以来，饭店业职业经理人的概念在我国出现不过20几年的时间。但是，伴随我国改革开放进程的加快，不但时代呼唤饭店业职业经理人阶层的出现，而且我国饭店业也需要饭店业职业经理人阶层的迅速崛起。当前，形成一整套有利于饭店业职业经理人更新观念、自我完善、与时俱进、迅速

成长的机制，已经成为提高我国饭店业国际竞争力的主题，成为我国饭店业发展的一个重大课题。这对于推动现代饭店业的健康快速发展，具有不可估量的价值和作用。

一、建立培养机制

当前，饭店业职业经理人存在的主要问题是：既缺少来源，社会形象和信誉又不佳。建立培养机制的出发点，就是要增加饭店业职业经理人的数量，提高其质量。也就是要壮大饭店业职业经理人群体规模，提高饭店业职业经理人整体素质。培养的途径可以从两个方面入手，一方面需要通过实践锤炼，另一方面需要提高职业教育水平，特别是以mba教育为代表的高层次复合型人才的培养。在具体操作层面上应当抓住三个重点：一要发挥旅游高等教育的作用。要学习国际饭店教育的先进经验，明确饭店业职业经理人的培养目标，形成以职业意识、职业适应能力强化为重点，以案例教学为核心，以校企结合为办学方向，以理论培养和实践锻炼相结合为特征的培养模式，这是从长远、从全局、从根本上加快培养速度，增加培养数量、提高培养质量、解决教育供给滞后于产业需求的矛盾，从源头上吸引人才和为饭店业输送饭店业职业经理人的合格后备力量的有效途径；二要发挥专业培训的作用。

《我国旅游业“十五”人才和规划纲要》中已经将“逐步推行旅游饭店业职业经理人制度，培育专门的旅游饭店业职业经理人”作为工作重点。在整个旅游行业中又将饭店业的饭店业职业经理人主题培训作为推行此项制度的重点。饭店业应当抓住这个有利契机，结合我国饭店业的实际情况，对现有饭店经理人员进行国际化再培训。在这个过程中，要注重加强培训工作的针对性和目的性，把因材施教与区分不同情况进行培训等有效结合起来，以期达到培养潜在饭店业职业经理人的目的，从而，在不断学习和实践过程中，不断扩大我国饭店业职业经理人队伍。同时，要注重创新性和灵活性。制定培训计划和培训内容要突出新思想和观念、新方法和新技术，以改革措施贯穿于整个创新行动，以务实态度解决现实问题。通过采取灵活、有新意和有实际价值的培训，增强饭

店经理人员的素质和能力，使饭店业保持新鲜活力和生命力；三要发挥饭店业集团的作用。2003年9月，我国第一所以培养饭店业高级人才为目的、由锦江饭店业发展股份有限公司的上级公司——国内最大的饭店集团锦江国际集团与世界著名的瑞士理诺士饭店业管理学院合作组建的、中外合作的、饭店业管理学院在上海师大校园诞生，双方共同投资500万美元建校，合作期限初定20年。这个学院的建成，对于培养真正的、合格的、适应我国饭店业发展需要的饭店业职业经理人，将会发挥不可替代的作用。

二、建立市场机制

1. 明确市场作用

饭店业职业经理人是市场经济发展的产物。饭店业职业经理人的崛起并最终形成一个阶层，也同样需要市场的进一步完善，需要宏观管理、形成规则和维持秩序。没有完善的饭店业职业经理人市场，就没有真正的饭店业职业经理人；没有真正的饭店业职业经理人，这个市场本身也不好完善。

2. 把握市场导向

地方政府、行业主管部门和饭店业主要共同为饭店业职业经理人营造有利的成长环境。在发达国家和地区，饭店业职业经理人的流动性成长是与完善的社会保障制度和人员自由流动密切相关的。我国，实行社会主义市场经济体制，其实质就是要让市场机制或者是价格机制成为包括饭店业经理人在内的稀缺资源配置的主体。要建立我国饭店业职业经理人市场，必须依赖于这样三个条件：一是旅游饭店业对饭店业职业经理人的需求是通过市场而不是通过政府的人事部门得到满足的；二是饭店业职业经理人的市场价格水平达到足够吸引优秀的管理人才愿意从事旅游饭店业的管理工作的程度；三是饭店业职业经理人的价格应该是由市场供求力量——旅游饭店业各级管理岗位的空缺数和愿意并有能力竞争这些岗位的潜

在经理人员数来决定性的，而不是由行政力量加以主导。

4. 做好市场评价

饭店业职业经理人不是自称的，而是由市场来选择及评价的，市场评价的高低决定了其职业生涯的价值。饭店业职业经理人是以前经营管理饭店业为职业的职业管理者，他们的市场价值来源于四个方面：一是具有责任感和敬业精神，遵循职业操守；二是具有专业经营管理才能；三是经营业绩突出；四是具有自主的市场流动性，能够长期被市场接受。具备了这些，他们就应该算是饭店业职业经理人。

5. 做好市场认证

建立有市场威望的行业协会或认证机构，为饭店业职业经理人提供信心保证。这类机构必须具有权威的行业知识、资源和能力，更重要的是其商业信誉，其权威性得到市场的认同，也就是饭店业和饭店业职业经理人的认可，而不是某个机构或组织的授权。

6. 进行市场监督

饭店业职业经理人的成长和流动，应当置于一定的监督、约束和自律之中。目前各地成立的饭店业职业经理人协会，应当成为权威的行业自律机构，发挥对饭店业职业经理人的外部监督、尤其是职业操守监督等方面的作用，对其中的害群之马敢于应能够进行行业制裁。这样不仅可以加强自我约束，促进饭店业的基本道德原则的形成和确立，还可以保证饭店业职业经理人的利益和尊严，帮助饭店业职业经理人成长，更可以提升业主对饭店业职业经理人的信任和信心。

监督员亮点工作计划和目标篇十

在总经理负责制的饭店经营体制下，总经理是饭店重大决策

的制定者。他每年的营运性工作重点应侧重于以下几个方面：

1. 饭店中长期战略规划，包括：

（1）涉及饭店今后发展方向和发展目标的重大决策，以及为维护饭店的良好信誉而开展民用工业的工作，饭店内外关系的协调。每年下半年制定的后三年饭店经营的滚动式计划和在此基础上制定的下一年的经营预算为饭店规划和发展的主要内容。

（2）在此基础上制定饭店的设备设施维修保养更新改造计划。饭店的设备设施维护良好，这是饭店资产保值增加的前提。

（3）饭店的经营发展方向和经营战略的制定和确立。

（4）饭店人力资源的开发和管理计划的制定等。

2. 饭店市场推广

每饭从它诞生之日起，就与市场密不可分。市场是饭店经营活动的轴心，而顾客是市场的主宰。"our customer are winners."（我们的客户是赢家）赢得了顾客就是赢得了市场；而赢得了市场，就等于赢得了成功。

这里的市场指的是客源细分市场。总经理在做长期、细致的客源市场分析研究后得出的市场定位须以相应的产品组合设计来完成其营销目标，要积极地组织市场推销工作。饭店员工的优质服务也是实现促销的手段之一，这就是服务营销的本质。

饭店作为经营企业，它也毫不例外地获得最大利润为自己的最终目标。企业要生存发展就要不断扩大自己的规模。“东方不亮西方亮”，多元化的经营，可以减少饭店业目前的买方市场风险。一旦饭店受到冲击，其他方面可以弥补。多元

化经营，可以为饭店企业的发展寻求新的经济增长点。同时，它还能使饭店的人力资源，财力资源，物力资源得到更高层次的合理配置使用。

3. 饭店人力资源开发

饭店整体运作的核心是总经理，他负责日常经营活动的全面管理和统一指挥。饭店总经理重视人力资源管理首先是选拔好饭店中高级人员。特别是选好副总经理、驻店经理及部门主管。

4. 饭店经营决策

决策在现代饭店整体运作中居于首要地位。总经理决策水平的高低，直接影响到现代饭店的经营成果。饭店总经理如何捕捉市场经济发展的最新信息，科学掌握饭店营运发展的趋势，抓住机遇及时调整经营策略进行科学有效的决策，使饭店在市场中获得成功，取得良好的经济效益，这是经营决策的目的。