

# 酒店人性化管理论文(优秀5篇)

每个人都曾试图在平淡的学习、工作和生活中写一篇文章。写作是培养人的观察、联想、想象、思维和记忆的重要手段。范文怎么写才能发挥它最大的作用呢？这里我整理了一些优秀的范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

## 酒店人性化管理论文篇一

**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

高职院校首先需要了解学生的需求，要站在学生的角度开展教育活动。酒店管理专业的设置就是为了培养出更多的应用型的高技能人才，所以在制订教学方案的时候应该更多的考虑学生的意见。应该先进行充分的调研，将核心课程分解成

为几个部分，划定重点，架构好符合学生需求的课程体系，这样才可以有针对性地培养出专业的人才。注重学生的职业技能需求，酒店管理是一个具有较强的实际操作性的工作。所以学校在开设课程的时候应该充分的考虑这一点，将专业知识的培养与应用实践相结合。多多举办类似实训、社会实践、轮岗实习等活动，以此来增加学生的实际技能。注重“双师型”教师的培养，学生在学习专业知识的同时有相应的指导老师，学生在酒店实习的时候也有相应的老师带队。

[1]每一个学生都有自己的个性，在进行教学的同时也要重视学生个性的培养，因为学生的性格、爱好等对学生的就业有着直接的关系。所以，学校在安排课程时要注重学生的素质拓展，组织学生社团活动等等，让学生在集体活动中培养自己的性格和兴趣爱好。培养学生长久发展的能力，对于酒店管理专业的学生来说，酒店就是其今后的主要发展路径。学校不仅仅要培养学生适合岗位，而且要时时关注学生未来的长久发展，帮助学生做好职业生涯规划，建设提高学生综合素质的平台，以此来锻炼学生的思维和能力。

## 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、诚实守信等等。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，2012（8）：5-8.

## 酒店人性化管理论文篇二

尊敬的各位教师：

大家上午好！

我叫xxx，我的答辩论文题目是《酒店管理信息系统的设计与实现》。在那里，请允许我向教师的悉心指导表示深深的谢意，向各位教师不辞劳苦参加我的论文答辩表示衷心的感谢，去年论文开题时，各位教师就对我的论文选题偏大这一问题提出了一些提议，提议我一方面要有独特视角，另一方面要重点突出。下头我将从论文的设计的目的与意义、论文大体框架资料设计、论文的不足三个方面来进行解说。

首先，我想谈谈这个毕业设计的目的及意义。

酒店管理信息系统的设计与实现，其主要功使酒店系统预定功能得以实现、酒店自身内务管理得以系统化管理，这不仅仅节省了人力物力，并且使管理方式更加灵活，管理手段更加信息化。

首先，能够使酒店门户系统更加个性化，异常是更加关注客户个性化需求，在设计系统时要从顾客的角度出发，尽可能满足顾客的需求，尽可能为其供给周到的服务。例如在旅游酒店的顾客，主要关注酒店能否为其供给旅游相关的服务信息、交通路况的简介、未来24小时天气预报等信息。其实，

入住酒店的客人对酒店本身没有太高的要求，但大都是因为公事或其他因素而入住酒店，这时的客人最需要的一种温馨的、宾至如归的感觉。若聪颖的酒店管理者，则会从顾客的心理需求出发，为客人供给周到的服务，比如供给贴心的晚餐、便捷的旅游信息、周到的天气预报，则在无形之中赢得了客户，也赢得了潜在的客户，为酒店带来更多的利益。

其次，酒馆管理信息系统的设计与实现，能够使酒店系统预定过程更加细化、服务更加周到，主要体此刻：酒店规定提示、支付方式、预订成功等方面。

第一，酒店规定提示。例如：在顾客进入预定系统时给予提示退房时间、延时收费、能否带宠物等各项酒店规定，在预定成功时也出现相应的提示信息。

第二，支付方式。在客人消费入住酒店时，先告知客人在入住前和入住后的过程中哪些服务可能产生费用，比如房间中的饮用水是免费，水果等是自费，应予以标明清楚。

第三，预订成功。当顾客完成了酒店预订的整个操作过程，不仅仅要在最终一个流程告知预订成功或出现欢迎入住的页面，还应当经过电话或e-mail□qq□微信等新型通讯方式通知顾客预订成功，并再次确认顾客所供给的信息和预定的信息，降低出现noshow的概率。

其次，我想谈谈这篇论文大体框架。

最终，本文的不足。

首先，参考文献资料有限，异常是国外关于酒店管理信息系统的设计与实现的相关文献还不足够，国内关于酒店管理信息系统的设计与实现的参考文献，比较早的文献是1995年《计算机酒店管理系统的设计与实现》，最近的文献是2011年《酒店管理系统设计与实现》和《酒店管理信息系统的设计

与实现》。相对而言，关于酒店管理信息系统的设计与实现的参考文献的篇幅有限。

其次，酒店管理信息系统的设计与实现，在软件开发过程中技术还不是很成熟，需要参考已经比较成熟的系统，进而经过笔者自身的不断学习和实践而加以完成，该系统更多出于设计阶段，在实现方面，刚投入部分酒店之中，对系统自身所存在的不足之处，还要在实现中不断探索、发现并完善，促使该系统更加完善再者，对于酒店管理信息系统的设计与实现的基础理论，只是选取比较有针对性的几个重要理论，可能所涉及的面有必须的局限，暂且只能从一些层面上予以分析，部分还需要笔者自身更进一步的研读，挖掘更新的基础理论来指导实践。

我的答辩到此结束，多谢各位教师！

## 酒店人性化管理论文篇三

摘要：拜访交流期间可充分利用手机录音功能，一定要注意时间，尽量学着抓重点抓关键，学着临场发挥说一些有趣的又是管理者感兴趣的问题，使交流更顺利气氛更轻松融洽。

关键词：酒店管理；困难与问题

### 一、认识拜访酒店管理者之目的

通过拜访2—3家酒店的各阶层各不同部门管理经营者来初步了解酒店是怎样的，她们是如何工作和管理的，高职专业学生该学习什么等从而了解酒店。在实习前使专业大一大二学生可以走进酒店，更生动地获得第一手的酒店信息并从专业的角度认识酒店，认识酒店管理这个专业。通过初识拜访酒店管理者，训练专业学生与专业人士打交道的沟通联络能力，锻炼培养高职学生对专业内容的选择、整合、分析及团队合作能力，并可尽可能多地借用现代化科技手段来表达的运用

能力等。

## 二、初识拜访酒店管理者过程中碰到的困难与问题

（一）联系落实拜访酒店管理者有难度初次拜访酒店管理者第一步是需要学生事先联系好三家酒店的管理者。因为刚学习了专业不久，老师也没有提供任何已在酒店工作或实习的学长和学校合作酒店的任何信息，目的就是看学生自己怎么联系落实酒店管理者。从高职专业学生的表现情况来看，学生初次自己联系落实三家酒店管理者还是很有挑战难度的。有的小组竟然打了三十多个电话，有的小组电话联系是同意了，但是同学到了酒店却被拒绝了或被草草应付了，有的小组最后是用了亲朋好友的资源才联系上了酒店管理者。有的小组则是联系了学长或是问指导老师要了合作酒店管理者的姓名和职务后去联系的。

（二）未妥善落实好拜访沟通时间以留下充分拜访时间或碰到临时取消再约的问题在与酒店管理者落实约定了拜访时间后，有的小组在酒店拜访酒店管理者时又发生了问题。有的是在确定的时间去了，但期间碰到酒店管理者临时要开会或有事离开而只好又约了另一天某一确定时间再去。有的拜访沟通时间没有在电话里落实说清楚，结果拜访沟通时间安排的很短很匆忙。

（三）问管理者要问什么专业问题，不同岗位管理者所问问题应不同联系落实约定好拜访时间后，第二步就要落实要问哪些问题，能问几个问题。由于初次拜访加上学生毕竟对酒店管理了解不多，又不太爱看专业教材或这类材料，再加上还不太会把已学过的知识结合起来拿出来用，所以在设计不同管理者问什么问题时比较费力，都得经过指导老师几次方向和具体内容的指导。因为不同管理者工作内容工作经历是不同的，因此设计的问题不是同一个模板，而是一组一组根据自己联系的管理者岗位而特别定制的，每组问题各有千秋，有共同亦有差异。但是在初识拜访酒店管理者活动中，有同



学就拿做销售的或做前台或做餐饮等一线服务管理者的问题去问做人力资源或做财务等后台服务的管理者，使得问题没有得到准确或实际的答案。

（四）拜访过程中管理者会拒绝回答或答得很简单或答非所问在初次拜访酒店管理者的活动中指导老师容易忽略掉一件事情就是：设计的问题很好很专业，但在现场交流中管理者的回答会是很简单的，或直接拒绝或答非所问的。因此在拜访交流过程中，同学发现管理者没有回答问题或答非所问或拒绝时，要学会怎么再多次发问提起，同时注意说话方式及语言艺术技巧，慢慢扯到正题上，提高要回答的问题的正确率，完成获得更多管理者专业信息的目的与用意。

### 三、应对初识拜访酒店管理者应应注意的问题与借鉴

#### （一）要注意事先做好充分准备

1. 电话或网络联系时，最好在上午或下午期间落实约定两个时间段以防到约定时间管理者因临时有事离开。

2. 因为有的组联系落实拜访的管理者从事财务或人力资源或工程等岗位，而高职学生初学专业还没有学到这些科目，因此要多去翻阅搜索学习这类资料，直接向教授财务或人力资源或工程的老师请教，才能问的问题有针对性，专业性强。

3. 多准备一些岗位的问题，以防这个酒店约好的管理者不能拜访交流情况下或拜访后发现可得到的信息太少可以直接找或再重新找其他岗位管理者交流。

#### （二）注意说话方式和技巧

在预约酒店管理者时，专业学生讲话要注意怎么说，怎么表达，怎么措辞，什么样的语气，加上一定的赞美可以更好的进行沟通。在被拒绝后也不要气馁因为还有更多更好的选择

在等着我们，身边的资源要尽可能地合理利用起来。在拜访交流期间，多听多尊称不卑不亢地表达自己的观点不盲从，注意自己的说话表达方式，在被拒绝或想请管理者再多谈谈某个问题或答非所问时要继续有礼貌，换个问题或逐步渐进，可获得答案或使拜访谈话收获更多信息更精彩。

### （三）学着掌控时间与气氛，临场发挥

拜访交流期间可充分利用手机录音功能，一定要注意时间，尽量学着抓重点抓关键，学着临场发挥说一些有趣的又是管理者感兴趣的问题，使交流更顺利气氛更轻松融洽。走入酒店，初识拜访酒店管理者这个体验充分体现了高职教育理论与实践相结合的特点。带着问题拜访酒店管理者，初步对酒店、酒店管理者的工作内容、酒店的特色、运营模式、营销以及感兴趣的问题、他们对我们专业学生的建议及酒店的发展、未来有了感性认识。通过沟通，通过拜访以及分工合作，使学生进一步认识到团队合作、信息整合、运用各类软件技术、人脉以及说话艺术的重要性。强化了为一天完成三家酒店的拜访而提高效率的网上地图搜索，资料收集，拒接后的变通，手机新功能的运用能力。初识拜访酒店管理者同时反应了不同酒店管理者的素质，反映了聪明的酒店是怎么做人的，也引导同学思考该怎么处事做人，呼吁更多企业在生产经营的同时能向专业院校和学生开放给予支持。初识拜访酒店管理者充分爆发也肯定了高职专业学生要接触社会走进专业所做的努力。学生的潜力是无限的。

### 参考文献

1、浅谈酒店客房部安全管理郑笑还闽江职业大学学报1999—08—15

2、信息时代酒店管理的新趋势吴东晓，陆高峰企业经济2001—04—21

## 酒店人性化管理论文篇四

会计核算贯穿于酒店管理的始终，对于酒店而言，会计核算可以有效保证酒店经营活动的有效进行，保护财产安全。但会计核算是一种通过会计方式来达到财务控制，以期提升管理的科学方法，其并不能为酒店提供预防的目的。因为会计核算自身存在着局限性，在具体实施中常常会受许多无法预料的因素的影响，所以在制定会计核算制度时，应当充分考虑多种因素。现代酒店会计核算制度的局限性主要表现在以下几个方面。

### （一）内部腐败导致核算失效

会计核算的一条重要原则就权责发生制原则。实行权责分离，就是为了保证员工之间相互牵制、相互监督、责任明确。但在许多现代酒店中，由于内部腐败，而产生了会计所得信息的不真实。例如，酒店服务生在收取了费用后，与收银员共同腐败，就会导致二者之间的制约变得形同虚设，在会计核算时所得到的信息来源也并不真实。没有明确真实的信息基础，会计核算的工作也最终也必然只能得到一个不真实的结果。

### （二）人为因素导致核算失效

会计核算在程序执行过程中，因为操作的人为性，在很大程度上会受到或有意、或无意的因素影响。以有意来说，如果执行会计核算的高级管理人员徇私舞弊、虚报费用、私做报表等，都会导致会计核算从根本上失去了作用。酒店会计核算中，对于会计核算重视程度不高，录用核算人员的门槛过低，导致一些特殊岗位的人员专业知识不扎实，无法胜任自己的工作，在专业问题上出现各种各样的纰漏，再比如无意而言，稽核人员因马虎或出错，或者因为信息不及时等，都会影响会计核算程序失去其原本的效果，导致最终数据的偏差。

### （三）会计核查程序本身的局限性

一般而言，会计核查程序是为了那些复杂、频繁的财务管理工作而单独设计的。对于一些会计核查过程中可能产生的特殊情况，可能有事并没有明显的效果。在现实生活中，要设计一个十全十美的程序来应对财务管理工作显然是不可能的。尤其，在国内现状而言，大多数现代酒店并没有采取一个符合行业特点的专业性会计核查程序来进行管理，这就导致了在实际操作中，往往会因为采用的是通用的会计核查方法而无法应对具有强烈行业特点的会计工作。这对于酒店财务管理来说，无意是为其会计工作增加了巨大的工作量。

## 二、会计核查问题的相关对策

### （一）完善核查机构独立性

强化内部监督会计核查管理工作中出现问题，国内外大量实例已经表明，多数是内部财务腐败问题所导致。因此，会计核查控制的首要任务就应当是解决内部监督的问题。另外，在现代酒店管理中，很多酒店的会计核查工作并没有被独立出来，而是依附于财务工作的一部分，甚至在某些酒店中，出现了自理自查现象的发生。这就使得原本对于公司至关重要的会计核查变成了可有可无的形式主义，只是流于表面程序，而忽略了其真正的意义，会计核查工作也并没有发挥其应有的作用。因此，现代酒店应当建立起自己独立的核查机构，强化其内部监督职能，真正完善会计核查的财务管理工作。

### （二）加强会计核算信息的及时性

由于酒店经营不同于其他行业的经营，有其自身资金流转快、人流量大的特点。因此，在开展财务管理工作时，也应当根据其自身的特点加以调整。酒店以某一旅客或某一团体为单位进行接待，随之入住而带来的就是后续的各项服务项目。

这些都要求酒店在很短的时间内及时正确的完成。因此，会计核查工作如果依据普通公司企业以月为单位进行展开，必然会导致大量问题的产生。应当编制每日营业报表，简便手续，这就要求酒店管理者及时提供酒店的经营动态，以服务于会计核算信息的来源及时。例如，应当以日为单位，将每日的信息流水编制报表，次日报给有关部门经理。由此可见，酒店的会计核查工作，相较于普通公司企业而言，在时间方面有着更为高的要求。会计核查是酒店管理的基础与前提，加强会计核查信息的及时性，有利于加强酒店内部的财务控制。

### （三）注重人力资源开发与会计核查工作的标准化、科学化

在人力资源上，要注重人才的培养，培养高端人才，培养具有明显酒店特色的高端会计人才。员工队伍尽量年轻化、专业化。具体措施可以采用提高薪酬待遇等吸引人才，另外，对于已在职的企业员工多开展专业性的培训，提高其业务能力。这样既可以保证会计核查队伍的人才培养，也可以控制人力成本。另外，关于会计核查工作的标准化、科学化。国内的现代酒店应当多借鉴国外的先进经验，在组成行业协会的同时，要注意会计核查工作的统一标准，共同努力设计出一套适合国内现代酒店行业的会计核查体系。有利于各个酒店相比较的同时，还能与国际接轨，在处理会计核查工作时可以更为高效、科学。

## 酒店人性化管理论文篇五

现代酒店，已然摆脱了传统酒店固有的经营模式，业务范围也在随着时代的发展不断发展拓宽。除了既有的住宿业和饮食业外，许多现代酒店也开始经营商品零售、交通票务服务，甚至一些大型现代酒店，还出现了娱乐、旅游等服务项目。业务的不断拓展，就必然会为财务工作带来极大的压力。经营项目的繁多，加之酒店行业资金流转快速的特点，使得酒店行业的财务工作相较其他行业而言，具有更大的难度。会

会计核算作为财务工作的核心内容，导致酒店行业的会计核算工作也不同于其他行业的会计核算，有其自身的特点。但因为现代酒店行业的发展历史相较于其他现代行业而言，在管理方面仍稍显稚嫩，加之受传统酒店行业的影响已久，会计核算工作仍然存在着大量问题亟待解决。经济全球化和一体化进程的加快，近年来大量外国酒店入驻中国市场。对于消费者而言，固然是多了一种选择。但对于国内酒店行业经营者而言，面对国外酒店品牌进入的压力也不言而喻。竞争的加剧，对于服务型的酒店行业而言，如何增强酒店的竞争力，使得自己的酒店在国内外的激烈竞争中立于不败之地，脱颖而出，成为了酒店管理层共同思考的问题。在一个企业中，管理层的管理作用居于核心地位，而财务管理作为公司管理的重要内容，自然更是重中之重了。纵观国内外酒店行业，尽管中国的酒店行业近年来在借鉴国外先进经验和管理理念的基础上有着迅速的提高，但受历史因素影响及经济发展水平的制约，和国外领先现代酒店行业仍然有着明显的差距。国际酒店业会计师协会在1986年曾出版了“酒店业统一会计制度”，以期现代酒店行业的会计核算体系可以实现科学化、标准化。统一会计制度的出台，使得全球范围内的酒店行业都有一个共同的标准，对于酒店行业市场资源的统一整合，相互借鉴发展，提高会计效率都有着极大的促进作用。然而在中国，如今依然没有一个行业内统一的核算标准，其目前采用的会计核算制度仍然是适用于大多数企业的制度。缺少了行业自身特点的会计核算，这就导致依据其所产生的会计语言不能为酒店行业提供真正的决策依据。国内笼统的会计报表，因采用标准不同，也无法和国际领先酒店行业进行对比，这就在一定程度上抑制了国内现代酒店行业的发展。因此，尽快与国际接轨，结合国内行业的自身特点，采用国际标准的会计核算体系，是目前亟待解决的问题。

## 二、现代酒店在会计核算中出现的问题

会计核算贯穿于酒店管理的始终，对于酒店而言，会计核算可以有效保证酒店经营活动的有效进行，保护财产安全。但

会计核算是一种通过会计方式来达到财务控制，以期提升管理的科学方法，其并不能为酒店提供预防的目的。因为会计核算自身存在着局限性，在具体实施中常常会受许多无法预料的因素的影响，所以在制定会计核算制度时，应当充分考虑多种因素。现代酒店会计核算制度的局限性主要表现在以下几个方面。

### （一）内部腐败导致核算失效

会计核算的一条重要原则就权责发生制原则。实行权责分离，就是为了保证员工之间相互牵制、相互监督、责任明确。但在许多现代酒店中，由于内部腐败，而产生了会计所得信息的不真实。例如，酒店服务生在收取了费用后，与收银员共同腐败，就会导致二者之间的制约变得形同虚设，在会计核算时所得到的信息来源也并不真实。没有明确真实的信息基础，会计核算的工作也最终也必然只能得到一个不真实的结果。

### （二）人为因素导致核算失效

会计核算在程序执行过程中，因为操作的人为性，在很大程度上会受到或有意、或无意的因素影响。以有意来说，如果执行会计核算的高级管理人员徇私舞弊、虚报费用、私做报表等，都会导致会计核算从根本上失去了作用。酒店会计核算中，对于会计核算重视程度不高，录用核算人员的门槛过低，导致一些特殊岗位的人员专业知识不扎实，无法胜任自己的工作，在专业问题上出现各种各样的纰漏，再比如无意而言，稽核人员因马虎或出错，或者因为信息不及时等，都会影响会计核算程序失去其原本的效果，导致最终数据的偏差。

### （三）会计核查程序本身的局限性

一般而言，会计核查程序是为了那些复杂、频繁的财务管理

工作而单独设计的。对于一些会计核查过程中可能产生的特殊情况，可能有事并没有明显的效果。在现实生活中，要设计一个十全十美的程序来应对财务管理工作显然是不可能的。尤其，在国内现状而言，大多数现代酒店并没有采取一个符合行业特点的专业性会计核查程序来进行管理，这就导致了在实际操作中，往往会因为采用的是通用的会计核查方法而无法应对具有强烈行业特点的会计工作。这对于酒店财务管理来说，无意是为其会计工作增加了巨大的工作量。

### 三、会计核查问题的相关对策

#### （一）完善核查机构独立性

强化内部监督会计核查管理工作中出现问题，国内外大量实例已经表明，多数是内部财务腐败问题所导致。因此，会计核查控制的首要任务就应当是解决内部监督的问题。另外，在现代酒店管理中，很多酒店的会计核查工作并没有被独立出来，而是依附于财务工作的一部分，甚至在某些酒店中，出现了自理自查现象的发生。这就使得原本对于公司至关重要的会计核查变成了可有可无的形式主义，只是流于表面程序，而忽略了其真正的意义，会计核查工作也并没有发挥其应有的作用。因此，现代酒店应当建立起自己独立的核查机构，强化其内部监督职能，真正完善会计核查的财务管理工作。

#### （二）加强会计核算信息的及时性

由于酒店经营不同于其他行业的经营，有其自身资金流转快、人流量大的特点。因此，在开展财务管理工作时，也应当根据其自身的特点加以调整。酒店以某一旅客或某一团体为单位进行接待，随之入住而带来的就是后续的各项服务项目。这些都要求酒店在很短的时间内及时正确的完成。因此，会计核查工作如果依据普通公司企业以月为单位进行展开，必然会导致大量问题的产生。应当编制每日营业报表，简便手



续，这就要求酒店管理者及时提供酒店的经营动态，以服务于会计核算信息的来源及时。例如，应当以日为单位，将每日的信息流水编制报表，次日报给有关部门经理。由此可见，酒店的会计核查工作，相较于普通公司企业而言，在时间方面有着更为高的要求。会计核查是酒店管理的基础与前提，加强会计核查信息的及时性，有利于加强酒店内部的财务控制。

### （三）注重人力资源开发与会计核查工作的标准化、科学化

在人力资源上，要注重人才的培养，培养高端人才，培养具有明显酒店特色的高端会计人才。员工队伍尽量年轻化、专业化。具体措施可以采用提高薪酬待遇等吸引人才，另外，对于已在职的企业员工多开展专业性的培训，提高其业务能力。这样既可以保证会计核查队伍的人才培养，也可以控制人力成本。另外，关于会计核查工作的标准化、科学化。国内的现代酒店应当多借鉴国外的先进经验，在组成行业协会的同时，要注意会计核查工作的统一标准，共同努力设计出一套适合国内现代酒店行业的会计核查体系。有利于各个酒店相比较的同时，还能与国际接轨，在处理会计核查工作时可以更为高效、科学。