

有关酒店类实习报告模板汇编五篇

随着人们自身素质提升，报告的使用频率呈上升趋势，不同的报告内容同样也是不同的。你还在对写报告感到一筹莫展吗？下面是小编收集整理的酒店类实习报告5篇，仅供参考，欢迎大家阅读。

酒店类实习报告 篇1

1.

平时工作敢说敢管，工作效率高。通过员工投票，被选为优秀员工。

2.

作为一名主管，在管理方面有很大的进步，起到了很好的榜样作用。

3.

作为一名保洁工，从不看轻自己的岗位。工作勤勤恳恳，一丝不苟，对晚辈非常关心和照顾。

4.

不管是做服务员还是当领班，只要分给她工作，她会完成得很好。工作总是带头干，从不计较个人得失。

5. 在餐厅曾多次被评为最佳领班，为人不错，与同事相处融洽。

6. 工作有经验，处事有方寸，考虑周全，凡事身体力行。

7.

作为一名传菜员每次都是做好自己的工作又去协助别人，尤其是收废品这一块，总是起早贪黑，从无怨言。作为炉灶组一名师傅，每天坚持完成本

职工作外，始终如一的坚守岗位，带领初加工组的人员作好一切准备工作，菜肴质量很好。

8.

作为一名老员工，在炉灶组能够主动协助别的岗位，起到了一名老员工的带头作用。

9. 作为一名老员工，不但炒菜水平进步很快，而且菜肴质量很稳定。

10.

作为配份的主力，对本职工作完成的很好，经常在做完本职工作之余又主动去协助其他岗位的工作。

11.

进店时间不长,但工作表现很好,对工作热情,尤其是微笑服务一直受到顾客的称赞,现在已经被大家推选为领班,工作很努力。

12.

自从担任迎宾工作以来，工作井井有条。能积极地帮助新来的员工，很热爱自己的工作岗位。

13.

作为一名服务员,工作上进,各方面的业务能力强,不论服务还是工作技巧都是全店员工学习的榜样。

14.

担任主管工作以来，工作尽职尽责，能力较强，积极配合分店工作。

15.

工作积极主动，团结员工，吃苦耐劳。

酒店类实习报告 篇2

终于等到了实习的时候了，很早以前就从师兄那里打听到了大三的上半学期有实习，那时候可以说是急切地期盼着这一天的到来，因为大家再也无法忍受当前这日以继夜的填鸭式的教学，尽管从师兄们那里了解到实习并非像想象中的那样是一件快乐的事情。

一、实习单位

xx大酒店

二、实习时间

三、实习单位介绍

综合自己的总体计划，去我决定选择酒店实习，并且经过抽签选到了一家五的酒店，那是我所希望了解和学习的一家比较理想的酒店。这是xx市的一家五酒店——

xx，名字对于xx市民甚至是整个xx都是如雷贯耳的了，巧合的是该酒店的总经理xx为先生经邀请在本校作了一次报告，才了解到原来xx建于19xx年，是一家“九”的饭店——

由一座四的xx饭店和一座五的xx酒店组成的。陈总的报告生动有力，这更加激发出我想好好了解一下这所饭店的欲望——

他们所说的和他们所做的是一致的吗？或者是还存在着什么问题有待解决呢？我甚至开始盘算起我能在在这个饭店学到什么吗？

四、实习内容

第一部分：中餐部

xx的餐饮部大致分成如下几个部门：中餐部（包括广东轩、多功能厅和6个包厢）、西餐部（包括花园餐厅和自助餐厅）和酒水部（包括大堂吧、乐怡吧、中餐吧、西餐吧和自助吧）。我们10人被分成了3个组，分别在不同的部门，并且每20天换一次部门，这样能让我们比较全面的了解整个餐饮业的服务、销售与管理。酒店的这一做法让我们感到挺满意的，这也正和我们的心意。

我们组的4个人首先被分到了中餐厅——
“这是酒店餐饮部门中最辛苦的部门！”还没有开始工作，就听到旁边有人在私下这么向我们告诫着。看来，我得真的要做好思想准备才是啊！

中餐厅的工作确实如前人所说——
“辛苦！”酒店没有给服务员们制定自己的岗位职责和工作描述，尽管这是现代企业人力资源管理中最关键的一环，在员工的印象中，自己的工作就是每天听从领班的下达任务，随时准备着听从领导的指挥，没有固定的活干，或者说只要有需要，服务员什么都能干！摆台、折口布、传菜、上菜、撤台这些所谓的必须做的本职工作外还得兼职勤杂工，什么扛桌子椅子、铺地毯等一些脏活、重活、累活都是我们男服务员们的事情。

另一件令我感到尴尬的事是广东轩的服务员制服真是简单得可以，由于酒店没有空余的服装供我这样“高大威猛”的男生穿，所以他们索性让我穿西裤和白衬衫，连马甲和领结也省了，这身打扮使得我这个服务员和客人几乎没有区别，以至于有一次我正准备为一个会议提供服务时，却被对方认为是来参加会议的嘉宾向我致以亲切的问候！员工代表着整个酒店的形象，这是酒店vi设计中的一个很重要的方面，好的员工制服不但能使得员

工更加精神从而提高工作效率同时员工制服更体现出一个企业的一种内在的文化，没有文化的企业如同一个人没有了灵魂，那只不过是一具行尸走肉罢了，缺少了士气的企业又何来效益呢？

不过令我感到高兴的是，酒店的员工大都都是那样的热情友好，他们并没有因为我们是实习生而对我们冷漠生硬，在劳累之余，同事们的一个甜美的微笑，一句再普通不过的“辛苦了”都会让人感动，看来还是员工自己最能够了解大家的心情，因为他们能站在员工自己角度来看问题，因为他们讲述的是“老百姓的心里话。”这也是酒店上层领导所最缺乏的素质之一！

第二部分：西餐部

西餐厅的管理相对于中餐厅来说可谓是截然不同，从服务程序到员工的管理都比中餐厅规范和严格多。刚来到西餐厅感觉好像是卸下了一个很重的包袱似的，因为西餐厅的工作实在是太轻松啦！你几乎什么都不用干，即使干也是最简单的活：擦餐具、撤台、摆台等，这比起中餐厅简直是相差太远了。不过在西餐厅你即使什么不做也得站着，这使人感觉时间过得特别慢，双脚又开始x起来了。有些时候，餐厅的服务员比客人还多，大家一齐看着客人用餐，让客人感到非常别扭。因此，建议西餐厅的管理人员能够灵活地安排一下，譬如让员工轮流休息，在人少的时候只要有两个服务员就足够了，让大家轮换休息不但能使得员工减轻双脚的疲劳，还能创造一种和谐的环境，这样做又何乐而不为呢？

西餐的服务与中餐的服务大相庭径，这常使得我们这些实习生不知道该做些什么好，该怎么做好。可是让我们不解的是我们在实习的时候刚好酒店在为一些新员工进行培训，但酒店就是不让我们参加培训。这使得我

们大为不满，为什么不给我们进行培训呢？我们虽然在酒店只是进行短期的实习，可是我们正是为了到酒店学习而来的啊。酒店是不是应该多为我们实习生考虑一下呢？

第三部分：酒水部

最后我们来到了实习的最后一站：酒水部门，由于国庆长假以及提前一周结束实习的缘故，使得我们的最后一站的时间格外地短暂，大概加起来才刚一个星期而已吧。

第一天来到酒水部门竟然不知道自己该干什么。一个大白天过去了，我们几个人就像几只无头苍蝇不知如何是好。终于，过来一个同事吩咐我们去擦酒杯，这才算找到了一点事情做。可是擦完酒杯后又不知该去何处了。唉，看来被人遗弃的感觉果然不是那么好受的。

酒水部门最忙的时候我想大概就是晚上的时候。由于当时正是酒店的旺季，所以几乎每天晚上都有客人包厢或者大桌大桌的婚宴，于是我们这些无头苍蝇总算有了去处了，那就是去为客人倒酒，时间一长我们渐渐地明白我们的工作主要就是帮忙擦擦酒杯、摆酒杯、看台为客人倒酒，不过对于如何调制鸡尾酒、如何磨制一杯上好的咖啡，我们一无所知，这的确让人感到遗憾。

在酒吧的时间的确是过于短暂，再此不对其进行过多的品头论足，不过有一点我可以毫无保留的说，不仅仅是这个部门，其他部门也同样让我有这样的感受：那就是酒店缺少一种能够凝聚人心的企业文化，一个将自己区别于其他酒店、其他餐厅的一种文化，这使得每一座酒店都给人一种似曾相识的感觉，一种克隆的感觉，而这种文化却足以支撑起整个酒店！

酒店类实习报告 篇3

一、北京西藏大厦的概况

北京西藏大厦于xx年开业，20xx年重新装修，并分为A B
两座楼。xx年2月被北京市旅游局评为三星级旅游饭店，20xx年8月晋升为
四星级饭店。位于亚运村
安慧桥旁，毗邻亚运村商圈，建筑外观以藏族风格为主，周围有中国奥林匹克体育中心、中华民族园、北辰购物中心。西藏大厦展示了西藏经济、
风情、民俗，餐厅及大堂、客房采用西藏民族建筑风格，融合国际标准的
设施及服务，成为北京地区首家具有民族特色的涉外饭店。

客人可以在有独具装修特色的藏式餐厅，香帕拉用餐，或者具有现代
风格的咖啡厅，也可以在具有民族特色藏式风格的包间用餐。为了迎合大
众的口味，餐厅不仅有藏式的宫廷菜，还有川菜和淮扬菜，并深受大家的
喜爱。作为西藏驻京办事处的直接接待酒店，也经常接待一些西藏的重要
的领导人。

二、北京西藏大厦餐饮部经营管理中存在的问题

（一）管理阶层的高端人才较少，导致人员流失率大。

领班以上的职位较少，而且数量不是很绝对，在这工作都觉的上升空
间小。而且在这里能干长时间的人很少，有些领班提升为主管可能会需要
七八年之久。每当忙的时候，人员都不够，尤其是十层有婚宴，二层包间
预订率也高的时候，会出现人员短缺的现象

（二）厨师整体散漫，菜品创新较少

厨房是餐饮部很重要的一部分，厨师也是员工及领导最不敢惹的。有些时候出菜慢，出菜的口感色泽，有些时候还会不一样。对待散客餐和领导餐的差别甚大。直接影响到了的酒店营业，会导致客源流失。

（三）从业人员的素质低下，服务质量差

现在的基层员工，也就是直接对客的一线员工。本应该本着顾客就是上帝的原则，为客人们服务，尽量满足他们所有的要求。但是在服务过程中会在人们心中有一个不成文的定式，就是在会对消费高的客人会格外照顾，服务会面面俱到。而对于一些消费低的，可能就会随着心情服务。如果这时候客人要求再多一些，服务态度就会下降。服务员会觉得花这么点钱，还事这么多。在服务过程中可能会出现不耐烦，不理客人的要求，违背了微笑服务的原则。

（四）培训系统不完整，培训力度不够

培训是提高员工整体素质的重要部分。一般企业应该每个季度都安排培训。而西藏大厦每年只培训一次，而且是全员整体参加，统一培训。没有分开部门，分开培训。安排的时间并不是所有人都方便参加，而如果人员不够可能会导致有些人不能参加培训。

三、该酒店餐饮部经营管理中产生问题的原因分析

（一）晋级空间慢，管理体系不完整，员工幸福指数低。

一是由于是国企单位，在管理体系上不是很完整。领导几并不是很注重人才培养，加上在这里的提升空间有限，没有固定的体系和标准来评价员工的业绩，会让员工觉自己的技能无处展现，并且在考勤上过于严

格。二是好多人思想传统，认为干服务行业，低人一等，不愿意干服务行业。再就是员工住宿条件差，工作时间不稳定，会存在客人什么时候走，服务人员什么时候下班的规定。一周只休息一天半，并且对于事假和病假考勤过于严格，若请假会对以后所有的奖金有影响，会让员工幸福感下降。如果员工另外遇到好的机遇，可能就会选择跳槽，导致了餐饮部的人员流失。

（二）招聘厨师过程不严格，对于出菜没有严格要求

对于中厨房和面点师傅，好多都是外聘的，期满就走。所以他不受大厦的领导直接管理。在平时出现菜的质量不好的时候，上菜人员可能急与考虑客人着急，并且闲麻烦，可能就直接给客人上菜了，并不会要求中厨房重新做。这样长期下来，会造成厨师在做菜中的不认真，因为做不好也没有惩罚，反倒可以让他省些力气。而对出新菜的方面，有管理者的问题，也有点菜服务员的问题。上级不要求出新菜，

厨师就算想创新也不行。并且推出新菜后，销售人员也不太会给客人推销，推销力度很小。销售量小，这样也会导致厨师不愿推出新菜。

（三）招聘门槛较低，管理不够严格，培训不够。

在酒店行业，是属于门槛较低的行业，不需要太高的学历。高中以上，或者基层服务员不需要什么学历就可以入职。在这种大多都没有受过高等教育的人中，更应该严格的要求和培训，但是却没有。并没有具体的明文规定，平时对待客人应该怎么样，如果服务不好，遭到客人投诉会有什么样的惩罚。而这里的领导也只会特别重视员工对于西藏来这的领导的服务，不会特别要求员工对于散客应该是一个什么样的标准。这样就会导致

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要
下载或阅读全文，请访问：[https://d.book118.com/905010024040011
330](https://d.book118.com/905010024040011330)