# 2024年洗衣房工作总结(10篇)

来源：网络 作者：雨后彩虹 更新时间：2025-03-27

*洗衣房工作总结一1.业前培训(6-7月)1)酒店大课培训：让我们了解到酒店的产品知识，酒店服务理念的初步认识，至少我们知道酒店是一个做什么工作、以什么为生存价值的场所。2)客房部的培训：让我们认识到客房部的组织结构，工作区域、工作性质及工作...*

**洗衣房工作总结一**

1.业前培训(6-7月)

1)酒店大课培训：让我们了解到酒店的产品知识，酒店服务理念的初步认识，至少我们知道酒店是一个做什么工作、以什么为生存价值的场所。

2)客房部的培训：让我们认识到客房部的组织结构，工作区域、工作性质及工作流程，如楼层、pa、洗衣房都是做什么样工作的部门及客房部工作效率的重要性及价值体现。

3)洗衣房的培训：让我们了解到洗衣房的工作性质，工作内容，流程，属性及各岗位操作的理论知识及衣物熨烫、折叠的初步程序。

2.大开荒

8月1日起，客房部全体员工进入楼层各区域进行全面开荒清洁，客房部作为酒店第一工作区域的部门，面临的开荒清洁工作压力确实很大，为了保证酒店能顺利开业，当时本该工程装修队做的清洁工作，我们去做了，而且在后面的清洁中一次又一次的因工程又返工而造成垃圾及灰尘污染，加之楼层无通风设施，外部温度高企，整个楼层就像一个蒸炉，故此员工情绪及其不稳定，请假的，辞职的现象发生，但这只是一小部分，大部分的都坚持了下来，

所以，有领导说，留下来的都是好员工，到8月底，我们的汗水终于见成效了，虽然不是很完美，但，最起码，它可以住人了。

8月底，同时完成洗衣房各区域的开荒，加班完成布草、制服、及其他杂件如洗涤剂的验收，并以最快的时间发放到位。开始洗烫试住房布草及员工制服。

略

9月的单件成本0.57元，是因为8月底洗涤试住房及员工制服等数量未进行登记与当时为了让员工尽快熟练操作流程，实行有一点洗一点的操作方法，加之配料不规范，所以单件成本较高

10月-11月的单件成本都是0.30元，是因为员工操作技能不断得到提升，岗位操作标准规范化提升，但还未做得更好

12月的单件成本0.25元，是因为员工对各岗位的操作技能全面掌握后，洗衣房开始对成本控制进行针对性的控制。那我们就来回顾一下我们成本控制的实施方法。

1.洗涤剂的控制方法(同时控制了水、电、蒸汽)

主要方法有：每日成本总结会、洗涤剂每机配料登记、任何设备必须满载运作、员工对岗位操作方法更深层次的认识，做到改用的必须用，可以用但没必要用的尽量不用;可以用水洗除的污渍，那我就不用洗涤剂行不行等等。

2.蒸汽的控制方法(同时亦控制了电)

洗衣房耗气量最大的设备是大烫机，1个小时大概35方汽，我们的方法是集中所有布草在一个时间段熨烫，但最主要的还是我们的速度，我们可以1分钟出5件的话，就不能只出4件，这是原则问题，我们的速度只能最快，不能太快，太快就要被投诉了。

3.水洗制服的干燥方法(同时节约电、蒸汽)

于每日下班前将制服全部洗出，用衣架挂干，那么我们又节约了半小时的蒸汽使用，在五星级酒店洗衣房来讲，这种方式应该是罕有的，但也绝对是有效的。

总之，任何的成本都控制在每一位员工手里，我相信，我们的效益，不会越来越差，也不会原地踏步，只会越来越好。

1.责任感

刚才，我提到了团队合作精神很好，但是，我们的责任感很差，经常是做了不检查质量，出了质量问题就找这样那样的理由。

我们所说的责任感，不是说出了问题后再去追究谁的责任，这个没意义。而是说要对本职工作高度负责，认真的去操作，避免出现问题，这才是我们所需要的。

2.技术岗位人才培养失败

20xx年，因我们把重点工作都放在了全岗位的基础操作层面上，而对重点技术岗位的人才培养较松懈。

3.速度

虽然前面我说到，我们12月效益已经很好了，但我们的速度还得再进步，就算我们现在已升级到大学阶段，但是离大学毕业还远着呢，学的东西也还很多。

4.部分员工素质还不够成熟，由于绝大多数员工从未就职过酒店服务工作，即缺乏酒店服务工作经验，对酒店亦没有什么认知，虽然经过几个月的培训，但对高星级酒店，特别是五星级酒店究竟要达到怎样一个服务标准还有待更深层次的实际认知。

**洗衣房工作总结二**

尊敬的领导，敬爱的同事：

大家好！

时光如水，我们带着自信与喜悦送走了一个秋冬又迎来一个春天——充满希望的20xx年。这对全体饶洲人来说，注定是奋斗与拼搏的一年，但更是收获和展现自我价值的一年。在新的一年里，我要不断的总结和积累工作中的管理经验为以后更好的拓展工作而努力奋斗！本人对在20xx年所做的工作做一下回顾。

洗衣房是客房部的部门之一，承担并保障楼层及餐厅的布草清洗和正常收送，也肩负着大量员工及管理层的工装洗涤任务。

因此干工作不能怕苦怕累，敢于迎接挑战，不等，不靠，不退，不推。进入12月份，圣诞节，元旦等节日接踵而至，各类型大小型宴会、会议一个接一个，我们酒店的住客率就餐率越来越高，这是酒店扩大对外宣传，增大影响力的结果，因此我们洗衣房在酒店的总体由于住客率就餐率的提高，我们的洗涤任务也会越来越重，但我们不怕脏不怕累，保质保量的把楼层和餐厅撤下的脏布草及时清洗干净熨烫平整，不惜加班加点。

按时返回各部门，以便他们及时给客人更换，并保证每一位来我们饶洲饭店消费的客人所用布草都是经高温消毒。

我们洗衣房全体员工在经理的带领下，在努力创收的同时我们也不忘节约，部门全年把节约工作贯穿始终，在保证工作质量、不影响对客服务的前提下，尽最大的努力降低成本，我们深知节省下来的每一分钱都是酒店的利润。

在每班熨烫布草工序上，我们在经理的指挥下集中全洗房工作人员将所有的布草集中熨烫，这样尽量减少蒸汽机开启时间，以减少蒸汽锅炉燃烧时间，达到节约燃油的目的，在洗涤剂的使用上按照规定的用量使用，采取称重量、看刻度的方法，领班把关，这样一来在很大程度上避免了不必要的人为浪费。

在物品的洗涤上采取集中洗涤的方法，将所有能放在一起洗涤的物品尽量的放在一起洗，这样就可以避免了在不满载的情况下启动机器，很大程度节约了大量的能源，同时员工的工作量也无形中增加了，员工在洗前要把不同物品分别做上不同的标记，洗后还要按照所做的不同标记将物品分开才能进行下一道工序的工作，工作之辛苦及繁琐是没有干过这项工作的人很难想象的，特别是夏天，天气炎热车间内的温度很高不要说是干活就是呆上一会儿也会浑身湿透但员工都没有丝毫的怨言，周而复始每天辛勤地工作着。

节约一滴水、节省一度点的节约意识在洗衣部员工的意识中逐渐的形成。废物利用，将客房内客人用过的香皂、沐浴液等充分利用于布草洗涤，将报废的床单该成内枕袋；利用台布改转盘套，极大地减少了营业部门的工作量，但增加了洗衣房洗涤工作量，我们毫无怨言，今年九月份酒店全体员更换新制服，我们在经理的指导下严格按照合同规定，对于不符合质量要求的制服都要求厂家予以返厂整改，对于不合身的制服我们积极给予修改。

严格控制布草的投放和报损率，楼层和洗衣房建立了一对一的换洗制度，这样就大大降低了布草的丢失率和报损率，并严格作好布草、制服发放的登记工作。

作为洗衣房的领班，我深知自己必须要多学习，提高自己的洗涤技能，故平时工作中多向经理请教学习，使自己的洗涤、缝纫、熨烫技能得大了很大的提高，多次处理好各种难洗污渍及贵重高档衣服的修改。

任何企业的发展，都离不开所有员工的共同努力，所以工作中，生活里我都团结洗衣房的所有同事，充分体现了酒店团队文化意识。

工作中作好经理的好帮手，今年协助经理根据酒店现阶段实际情况重新修改了洗衣房的管理制度，并由部门总监报总经理批准实施。协助经理做好制服布草入库盘点、登记工作。

各位领导，各位同事，新的一年意味着新的起点，新的机遇，也会遇到新的挑战，我在这郑重承诺，我们洗衣房会始终以强烈的责任心和高涨的工作激情认真履行岗位职责，团结好每一位员工，协助部门领导稳定员工的良好状态，亲力亲为，一切工作都立足于本职，在新的一年里更加用心，对待每一件事，不断完善自我，为我们酒店更具有魅力而尽一份力量。

**洗衣房工作总结三**

20xx年结束，20xx年的工作也告一段落，在这一年里，我经过各种困难，但是在领导的大力支持下克服。这一年是有意义的、有价值的、有收获的。我顺利的完成了洗衣工作，经历了洗衣工作。在洗衣时，通过注意酒店的管理，熟悉了公司的运作程序流程，明白了公司系统的管理过程，这为今后的努力工作打下了一定的经验基础。 虽然20xx年有所收获，但是自身的不足之处也暴露无疑：

1. 虽然年轻充满干劲，但是经验缺乏，在处理衣服上的事情的处理存在着较大的欠缺。

2. 跟不上客户的想法，在项目的要求上(洗衣房的工作也是要注意的)还缺乏主动与他们的沟通和交流的积极性。与客户交流，言辞生硬，不善于有效的表达，感觉整个人放不开。这些个人因素直接影响到了工作的效果。

3. 报价，洗衣等经验还不够，对外市场价格及数据收集不够，还有待与加强学习。

4. 对于项目的进度状况不能掌控，造成拖期、延期等还有不足。 员工是企业的门面，企业的窗口，我们的一言一行同时代表了一个企业的形象。以上这些缺点都是致命的，所以在今后的工作和生活中，必须积极改正自身缺点，广泛汲取经验，努力提高业务素质，在高素质的基础上更要加强自己专业知识和专业技能的学习。并以高标准要求自己，不断学习，让自己能够成为一名合格的员工。

20xx年是充满期待的一年。在20xx年完成公司指标的基础上，20xx是一个新的起点。对于我们的洗衣部门，作为其中的一员有义务、有责任、有目标、有理想地去做好部门的工作，做好自己工作范围的事情。为了取得更好的成绩，对我们部门有几点建设性的建议和一些个人看法，不知妥否?请领导思考定夺!希望我们部门最快的完善各种工作需求，力争20xx年上半年在销售及部门的各项工作上取得优异的成绩。

1.工作应该做好职责分工，明确工作内容及责任范围。工作做得不好，不是任务重、不是员工不努力、更不是领导没有用好人。往往是工作分工没有明确，工作责任没有落实到实处所造成。有些事情落在无人去做的区域，可以说哪个人都可以去做，然而也可以说不是哪个人的事，事情不多的时候哪个员工都可以捡起来做，但是一旦事情多起来了就没有人愿意去管。

最可怕的是，当你处于好心去做不是自己的事，做好了大家相关无事，如果一旦出现什么问题或是麻烦，所有的问题就得你来去处理。一说到是谁的事时，都会说前面是谁谁做的，当然后面你就不得不处理了，因为没有人管嘛。费力不讨好的事谁愿意一而再、再而三的去担当呢?时间一久对于责任不明确的工作事情，大家就会熟视无睹，对工作来说就很难开展。这一点是员工的一个不良通病，我是感受最深的，常常的热心，时时会带来很多烦心。所以工作的凌乱就是工作分工不明、责任不细的结果。

2. 部门的工作要打开局面一定得要领导开路。为什么这样说呢?因为每个项目的前期开拓，对于我们公司的特殊性质来说(洗衣房洗衣也是重要的)，部门的员工去开拓的话，不管是你的头衔，还是你的权威性、拍板权都得不到对方的信赖，我们的客户根本都不把你说的话放在心上，你一个小兵谁甩你帐。说多了人家认为是浪费他的时间，往往还甩出一句话，你们领导是谁?有诚意叫他来和我谈，就这样随便应付打发你了。

3. 对客户的合理要求一定要及时反馈信息。在这一点上我们公司做得还不够好，相当一部分原因还是归结在第一点谈到的问题上。还有就是在不能满足客户合理要求的同时，我们也要及时反馈客户的真实情况，这样客户才能信赖我们的工作及相信我们公司能满足他们的.供货需求。

4.在适当时机，多派部门员工去观察市场。一来可以掌控市场情况;二来也可以增加员工对各种情况的认知，这对员工以后开展工作提供了一个很好的学习平台。闭门造车对员工的成长有很大的局限性，见多识广更有利于员工的快速成长。 说了这些，其实也没有什么多大的建议，个人认为在做好以上三点问题后，再加上每个员工做好自己的工作，恪守其职，不断的提升并优化自己的业务水平，相信在日益激烈的市场竞争中，在20xx年会有新的突破、新的气象，新战绩。

20xx年度工作规划

1.加强学习和实践，继续提高。 针对自己的岗位，重点是深入学习智能交通相关业务及研发相关知识，提高解决问题的能力。

2.竭尽全力完成研发任务。 在项目研发过程中，要充分沟通，过程受控，要在业务上投入更大的力度，牢记速度、想象力和完美的执行，以健康愉快的心态积极主动地完成研发任务。

3.完善自身素质。 新的一年，要毫不动摇为成为一个品德好、素质高、能力强、勤学习、善思考、会办事的聪明人而努力。

**洗衣房工作总结四**

从\*\*年\*\*月至今，洗衣房基层员工无一流失，员工的工作层面可理解为：从不规范到有待改进，从有待改进到基本规范，从基本规范到规范，再从规范到达标。故此，洗衣房的工作可为一步一个脚印的不停前进，所有好的工作都离不开酒店领导的关心和支持，更离不开的是全体员工的辛勤劳作和无私奉献。然而，对于洗衣房还存在的问题，我们还必须有效解决。

1、业前培训

1）酒店大课培训：

让我们了解到酒店的产品知识，酒店服务理念的初步认识，至少我们知道酒店是一个做什么工作、以什么为生存价值的场所。

2）客房部的培训：

让我们认识到客房部的组织结构，工作区域、工作性质及工作流程，如楼层、pa、洗衣房都是做什么样工作的部门及客房部工作效率的重要性及价值体现。

3）洗衣房的培训：

让我们了解到洗衣房的工作性质，工作内容，流程，属性及各岗位操作的理论知识及衣物熨烫、折叠的初步程序。

2、大开荒

x日起，客房部全体员工进入楼层各区域进行全面开荒清洁，客房部作为酒店第一工作区域的部门，面临的开荒清洁工作压力确实很大，为了保证酒店能顺利开业，当时本该工程装修队做的清洁工作，我们去做了，而且在后面的清洁中一次又一次的因工程又返工而造成垃圾及灰尘污染，加之楼层无通风设施，外部温度高企，整个楼层就像一个蒸炉，故此员工情绪及其不稳定，请假的，辞职的现象发生，但这只是一小部分，大部分的都坚持了下来，所以，有领导说，留下来的都是好员工，到8月底，我们的汗水终于见成效了，虽然不是很完美，但，最起码，它可以住人了。

月底，同时完成洗衣房各区域的开荒，加班完成布草、制服、及其他杂件如洗涤剂的验收，并以最快的时间发放到位。开始洗烫试住房布草及员工制服。

九月：

1、投产洗衣房有几个熟手，除了我和一个技工，其他员工完全未做过酒店行业，所以这对我们的实际工作是一个很大的考验，但就如何洗涤、分类、去渍、配料、烫衣、烫布草、折叠等的实操培训中发现，大部分都是很好学的，所以在当月不要求速度的情况之下都能够做好。

2、作业环境高温、湿度大、闷热是影响员工工作质量的重要因素，但是洗衣房员工从没有因为此类因素而怠慢工作质量，我相信，酒店管理当局会对我们洗衣房实际情况作出解决的方案。

3、对员工制服、鞋袜的管理，我们做到了不错发及遗失一双袜子的有效管理，但这都依赖于每位制服管理员每日的正确登记，如果少或多登记任何一个种类，那么我们的相关工作量将会大10倍以上。

4、制服压力因为制服的不全，加之酒店员工的不断增加，洗衣房在11月以前都面临着两位员工只有3套制服的换洗压力，但是面对这种压力，我们却很高兴，因为我们都保障了制服的有效供应，至少98%以上的员工随时都可领取到干净的制服。

5、工作效益

6、就是说从不懂的情况之下会操作但不熟练的阶段（从幼儿园到小学的阶段）。

7、当月出品质量为无投诉之工

十月：

1、保障制服有效供应的方法是什么：退房集中时抽调部分员工上楼层协助撤布草，收下的布草于2小时内送回，最主要的是全体员工的团结合作服从管理的职业道德。

2、团队洗衣房任何岗位的工作都不是一个人可以做得来的，每一项工作都会有很多的工序如：两小时内要出品50张床单，那么这50张床单的流程就有：布草员从楼层收出-到洗衣房分拣-水洗洗涤-熨烫-折叠-再由布草员送上楼层，要做小时内出品，每一个岗位都必须快速的反应，且还得绝对保证质量，如果以上任何一个岗位出现短路，那么2小时内出品就成了空话。

所以，我们一直的标准要求是：在你做任何一道工序时必须要想到在如何方便下一步工序来进行上一步的操作。团队精神在任何地方都是影响力最大的因素。对于我们洗衣房工作性质来讲，团队合作精神的好差直接决定我们的……

3、问题洗衣的流程确认为了防止因衣物本身问题而造成的洗衣投诉，从十月开始每件有任何问题的洗衣都要记录在案，并要有相关人员的签名方可洗涤，这一方法的实施，有效的避免了相关投诉。

4、优秀员工为了给一些表现比较突出的员工给予肯定，洗衣房的方法就是评选每月优秀员工，我们所评选优秀员工主要表现是：职业道德、工作认真、细致、团队精神。

5、工作效益从懂一些到全部知道但不完全熟练的阶段（从小学升到了中学）。

6、无任何出品质量的口头或书面形式的投诉。

十一月：

1、水质

出现因水质突然严重发黄而致使毛巾严重发黄的事故，因大足水质本身不好，而我们目前也没有水处理设备，但已引起酒店管理当局的高度重视并已同意于年后着手安装水处理设备。虽然现在我们没办法解决水质的问题，但我们要随时注意水质的变化，遇到水发黄特别严重时，不可洗涤任何东西。

2、羽绒被

在对客房全羽绒被进行烘干工作时对有些被蛋白污渍污染的羽绒被没有及时发现就放入烘干机高温烘干，导致蛋白污渍固化后而增加去污难度。对于这点，我们操作员在下一次的相关工作中要引起高度注意。

3、洗衣投诉

11月15日，洗衣房在客衣服务中因细节疏忽而导致了一次客人投诉洗衣服务的事故（11月15日730房香港客人何带福先生的衬衣要求折叠但因种种细节的疏忽而导致没有折叠就送回给客人），这个投诉时体现我们的细节工作做得不够完善，监管力度不强，我们的要求是，每一项工作，尤其是对客洗衣，从收到出的每一个环节都不能出现一丝的疏忽，只要每位客衣员都严格按照我们所定下的标准程序去操作，我想，要找出你们的问题都难。

4、工作效益从全不知道但不熟练到全面熟练的工作阶段（从初中升到了高中）

十二月：

1、开始对水、燃气、洗涤剂等消耗过程进行化整为零的登记模式，目的是要让大家知道我们每天都用多少相关成本，做了多少的事出来，事实证明，这一方法的实施，对12月的成本控制起到了决对杜绝浪费的作用。

2、12月工作效益12月是综合9-11个月时间所学到的理论与实操知识来进行考核的月份，无论是对出品质量还是成本控制的工作效益都有着很充分的证实，最终结果是，我们从高中顺利升到大学了。

月的单件成本0.57元，是因为8月底洗涤试住房及员工制服等数量未进行登记与当时为了让员工尽快熟练操作流程，实行有一点洗一点的操作方法，加之配料不规范，所以单件成本较高10月-11月的单件成本都是0.30元，是因为员工操作技能不断得到提升，岗位操作标准规范化提升，但还未做得更好12月的单件成本0.25元，是因为员工对各岗位的操作技能全面掌握后，洗衣房开始对成本控制进行针对性的控制。那我们就来回顾一下我们成本控制的实施方法。

1、洗涤剂的控制方法（同时控制了水、电、蒸汽）主要方法有：每日成本总结会、洗涤剂每机配料登记、任何设备必须满载运作、员工对岗位操作方法更深层次的认识，做到改用的必须用，可以用但没必要用的尽量不用；可以用水洗除的污渍，那我就不用洗涤剂行不行等等。

2、蒸汽的控制方法（同时亦控制了电）洗衣房耗气量最大的设备是大烫机，1个小时大概35方汽，我们的方法是集中所有布草在一个时间段熨烫，但最主要的还是我们的速度，我们可以1分钟件的话，就不能只出4件，这是原则问题，我们的速度只能最快，不能太快，太快就要被投诉了。

3、水洗制服的干燥方法（同时节约电、蒸汽）于每日下班前将制服全部洗出，用衣架挂干，那么我们又节约了半小时的蒸汽使用，在五星级酒店洗衣房来讲，这种方式应该是罕有的，但也绝对是有效的。

4、总之，任何的成本都控制在每一位员工手里，我相信，我们的效益，不会越来越差，也不会原地踏步，只会越来越好。

1、责任感刚才，我提到了团队合作精神很好，但是，我们的责任感很差，经常是做了不检查质量，出了质量问题就找这样那样的理由。我们所说的责任感，不是说出了问题后再去追究谁的责任，这个没意义。而是说要对本职工作高度负责，认真的去操作，避免出现问题，这才是我们所需要de。

2、技术岗位人才培养失败20年，因我们把重点工作都放在了全岗位的基础操作层面上，而对重点技术岗位的人才培养较松懈。

3、速度虽然前面我说到，我们12月效益已经很好了，但我们的速度还得再进步，就算我们现在已升级到大学阶段，但是离大学毕业还远着呢，学的东西也还很多。

4、部分员工素质还不够成熟，由于绝大多数员工从未就职过酒店服务工作，即缺乏酒店服务工作经验，对酒店亦没有什么认知，虽然经过几个月的培训，但对高星级酒店，特别是五星级酒店究竟要达到怎样一个服务标准还有待更深层次的实际认知。

5、员工服务技巧性较弱。与其他五星级酒店相比，存在经验上的差距，服务规范化还能应付，但灵活性、个性化的服务相对缺乏，而这正是五星级酒店需要的服务。

6、因硬件条件所限如水质问题等，还未得到解决，直接造成质量下降，成本损耗较大。

**洗衣房工作总结五**

伴随着新年脚步的临近，过去繁忙紧张的一年已划上圆满的句点。回顾这一年，洗衣房在酒店领导的正确指导下，在兄弟部门的密切配合下，在全体洗衣房员工的大力支持和努力下，20xx年我部门基本完成了酒店领导下达的各项经营、管理指标。

现将今年的工作总结如下：

洗衣房是房务部的部门之一，承担并保障着全酒店的布草、工服、客衣的洗涤及收送。我们洗衣房不光承担着本酒店内部的洗涤任务，在此基础上，还承接了其它九家餐厅与客房的洗涤任务。尽管洗涤量很大，但是在不断地磨合与改进中。洗衣房已能够及时、保质、保量的完成工作，并按时的返送到各合作单位。限度的为合作单位考虑，保持了良好的合作关系。

a、在20xx年度洗衣房完成本酒店洗涤量：

为客房清洗布草件，平均每月为酒店餐厅清洗布草件，平均每月清洗客衣件，平均每月为员工宿舍清洗布草件，平均每月为员工洗工服件，平均每月为员工缝补工服件，平均每月另外，帮餐厅做转盘车套个，自助餐厅做窗帘。

b、在20xx年度洗衣房完成外酒店洗涤量：

为集团公司清洗布草件，平均每月为豪景店及其它单位清洗布草件，平均每月成本控制、节能降耗。洗衣房的水电用量非常大，由于美轩酒店地处太原机场，地置特殊，水电成本较高。再者，洗衣房的设备都属电加热，等等原因造成洗衣房的成本居高。因此在努力创收的同时，开源节流就显得尤为关键。

在保证布草质量、对客服务的前提下，尽的努力降低成本，杜绝浪费。我深知节约每一度电、每一滴水，不光是每个人的社会责任，更是为酒店压缩开销，增加利润。在洗涤、熨烫布草及工服时，采取先分类后集中洗、烫的模式，减少开机次数，以减少启动时所耗用的水和电。

在洗涤剂的用量上，严格按照标准采用看刻度称重量的方法，既保证质量又节约用料，杜绝一切浪费。节能降耗是全酒店及洗衣房的工作口号，废物再利用更是这一口号的充分体现。

我们将从客房回收的旧香皂用在重点污渍的预处理和洗涤上，将房务部报废的床单、被套改制成宿舍员工的枕袋、餐厅的转盘套和保洁的地毯盖单等，就废物再利用方面也为酒店节约了不少成本。

对于工服的管理上，要求礼貌的问候员工，建立了一对一的换洗制度，检查工服有无破损，有无遗留物。先修补后洗烫，确保给员工替换绝对合格的工服。

对不合身的衣服进行简单改制。绩效挂钩洗衣房虽然是酒店的一个后勤保障部门，但在管理体制上率进入市场轨道，单独核算、绩效挂钩的改革举措在洗衣房推行，在每月完成计划工作量后，将洗衣房的超额收入，按完成的比例发放提成。这种绩效挂钩的做法，大大提升了员工的积极性，激励员工努力工作。为酒店创造更多的利益保驾护航。

机器养护洗衣房设备使用已有一年半之久，已过保修期。由于是电加热设备，温度过高，频繁使用会增加加热管的更换次数。也会产生不同程度的机器磨损。其动力性、可靠性、经济性便随之下降。因此，对设备进行维护和保养就十分重要。我们采取日常保养和周期保养两手抓。

另外，在机器有小故障的情况下，洗衣房领班都能及时处理。我们秉承“及时发现问题、及时上报处理、积极配合维修、事后跟踪观察”的工作方针。努力把洗衣房的工作做到。我们相信只要我们把保养工作做好，就可使机器处于良好状态，充分发挥设备的性能和特点，提高工作效率和经济效益。还可以降低用料量和零配件的磨损，延长机器的使用寿命。创造更多的经济效益。

我们洗衣房除了对新进员工的系统培训外，坚持每天开班前会。会议内容主要涉及：酒店会议内容及各项指示、近期各岗位发现的问题、消防安全和安全生产的强调、酒店公共课的学习、岗位技能的培训和简单考核等等。使员工在不断地学习、复习、练习中，业务素养得到提升。能够更好地为酒店服务。

总结这一年的工作，虽说是在平稳中不断上升，小有成绩。但是也略有不足，主要原因有三方面：

（1）机器的“一慢二小三高”制约洗衣房的发展。也是造成成本居高难下的主要原因。就现有设备压平机升温慢、洗涤容量小、运输车容量小、水电成本高、人力成本高、运送成本高。直接影响了洗衣房的接单量，导致经济效益无法继续扩展。

（2）洗衣门店收益甚微。门店收回的客衣太少，在到小区发放宣传卡、节日特惠活动、价格调整等举措之后，从淡季到旺季收益都无大起色。在新的一年，要紧抓这方面的工作，争取一个满意的成绩。

（3）员工素养和专业技能的不足。员工流动性很大，而且洗衣房员工大多年龄偏大，文化程度偏低，学习能力也不强。基本都是零经验。只有不间断的培训、学习，才能保证客衣、布草、工服的出品质量，达到高水准的服务。

在新的一年里，我将在总结过去得失的基础上，与时俱进，开创创新，争取取得更好的成绩，为酒店的繁荣昌盛奉献自己的绵薄之力。最后祝各级领导及全体员工新年快乐，祝愿大家在新的一年里所有的希望都能如愿，所有的梦想都能实现，所有的期待都能出现，所有的付出都能兑现！

**洗衣房工作总结六**

从xx年xx月至今，洗衣房基层员工无一流失，员工的工作层面可理解为：从不规范到有待改进，从有待改进到基本规范，从基本规范到规范，再从规范到达标。故此，洗衣房的工作可为一步一个脚印的不停前进，所有好的工作都离不开酒店领导的关心和支持，更离不开的是全体员工的辛勤劳作和无私奉献。然而，对于洗衣房还存在的问题，我们还必须有效解决。

1、业前培训

1)酒店大课培训：

让我们了解到酒店的产品知识，酒店服务理念的初步认识，至少我们知道酒店是一个做什么工作、以什么为生存价值的场所。

2)客房部的培训：

让我们认识到客房部的组织结构，工作区域、工作性质及工作流程，如楼层、pa、洗衣房都是做什么样工作的部门及客房部工作效率的重要性及价值体现。

3)洗衣房的培训：

让我们了解到洗衣房的工作性质，工作内容，流程，属性及各岗位操作的理论知识及衣物熨烫、折叠的初步程序。

2、大开荒

x日起，客房部全体员工进入楼层各区域进行全面开荒清洁，客房部作为酒店第一工作区域的部门，面临的开荒清洁工作压力确实很大，为了保证酒店能顺利开业，当时本该工程装修队做的清洁工作，我们去做了，而且在后面的清洁中一次又一次的因工程又返工而造成垃圾及灰尘污染，加之楼层无通风设施，外部温度高企，整个楼层就像一个蒸炉，故此员工情绪及其不稳定，请假的，辞职的现象发生，但这只是一小部分，大部分的都坚持了下来，所以，有领导说，留下来的都是好员工，到8月底，我们的汗水终于见成效了，虽然不是很完美，但，最起码，它可以住人了。

月底，同时完成洗衣房各区域的开荒，加班完成布草、制服、及其他杂件如洗涤剂的验收，并以最快的时间发放到位。开始洗烫试住房布草及员工制服。

九月：

1、投产洗衣房有几个熟手，除了我和一个技工，其他员工完全未做过酒店行业，所以这对我们的实际工作是一个很大的考验，但就如何洗涤、分类、去渍、配料、烫衣、烫布草、折叠等的实操培训中发现，大部分都是很好学的，所以在当月不要求速度的情况之下都能够做好。

2、作业环境高温、湿度大、闷热是影响员工工作质量的重要因素，但是洗衣房员工从没有因为此类因素而怠慢工作质量，我相信，酒店管理x会对我们洗衣房实际情况作出解决的方案。

3、对员工制服、鞋袜的管理，我们做到了不错发及遗失一双袜子的有效管理，但这都依赖于每位制服管理员每日的正确登记，如果少或多登记任何一个种类，那么我们的相关工作量将会大10倍以上。

4、制服压力因为制服的不全，加之酒店员工的不断增加，洗衣房在11月以前都面临着两位员工只有3套制服的换洗压力，但是面对这种压力，我们却很高兴，因为我们都保障了制服的有效供应，至少98%以上的员工随时都可领取到干净的制服。

5、工作效益

6、就是说从不懂的情况之下会操作但不熟练的阶段(从幼儿园到小学的阶段)。

7、当月出品质量为无投诉之工

十月：

1、保障制服有效供应的方法是什么：退房集中时抽调部分员工上楼层协助撤布草，收下的布草于2小时内送回，最主要的是全体员工的团结合作服从管理的职业道德。

2、团队洗衣房任何岗位的工作都不是一个人可以做得来的，每一项工作都会有很多的工序如：两小时内要出品50张床单，那么这50张床单的流程就有：布草员从楼层收出-到洗衣房分拣-水洗洗涤-熨烫-折叠-再由布草员送上楼层，要做小时内出品，每一个岗位都必须快速的反应，且还得绝对保证质量，如果以上任何一个岗位出现短路，那么2小时内出品就成了空话。

所以，我们一直的标准要求是：在你做任何一道工序时必须要想到在如何方便下一步工序来进行上一步的操作。团队精神在任何地方都是影响力的因素。对于我们洗衣房工作性质来讲，团队合作精神的好差直接决定我们的……

3、问题洗衣的流程确认为了防止因衣物本身问题而造成的洗衣投诉，从十月开始每件有任何问题的洗衣都要记录在案，并要有相关人员的签名方可洗涤，这一方法的实施，有效的避免了相关投诉。

4、优秀员工为了给一些表现比较突出的员工给予肯定，洗衣房的方法就是评选每月优秀员工，我们所评选优秀员工主要表现是：职业道德、工作认真、细致、团队精神。

5、工作效益从懂一些到全部知道但不完全熟练的阶段(从小学升到了中学)。

6、无任何出品质量的口头或书面形式的投诉。

十一月：

1、水质

出现因水质突然严重发黄而致使毛巾严重发黄的事故，因大足水质本身不好，而我们目前也没有水处理设备，但已引起酒店管理x的高度重视并已同意于年后着手安装水处理设备。虽然现在我们没办法解决水质的问题，但我们要随时注意水质的变化，遇到水发黄特别严重时，不可洗涤任何东西。

2、羽绒被

在对客房全羽绒被进行烘干工作时对有些被蛋白污渍污染的羽绒被没有及时发现就放入烘干机高温烘干，导致蛋白污渍固化后而增加去污难度。对于这点，我们操作员在下一次的相关工作中要引起高度注意。

3、洗衣投诉

11月15日，洗衣房在客衣服务中因细节疏忽而导致了一次客人投诉洗衣服务的事故(11月15日730房香港客人何带福先生的衬衣要求折叠但因种种细节的疏忽而导致没有折叠就送回给客人)，这个投诉时体现我们的细节工作做得不够完善，监管力度不强，我们的要求是，每一项工作，尤其是对客洗衣，从收到出的每一个环节都不能出现一丝的疏忽，只要每位客衣员都严格按照我们所定下的标准程序去操作，我想，要找出你们的问题都难。

4、工作效益从全不知道但不熟练到全面熟练的工作阶段(从初中升到了高中)

十二月：

1、开始对水、燃气、洗涤剂等消耗过程进行化整为零的登记模式，目的是要让大家知道我们每天都用多少相关成本，做了多少的事出来，事实证明，这一方法的实施，对12月的成本控制起到了决对杜绝浪费的作用。

2、12月工作效益12月是综合9-11个月时间所学到的理论与实操知识来进行考核的月份，无论是对出品质量还是成本控制的工作效益都有着很充分的证实，最终结果是，我们从高中顺利升到大学了。

月的单件成本0.57元，是因为8月底洗涤试住房及员工制服等数量未进行登记与当时为了让员工尽快熟练操作流程，实行有一点洗一点的操作方法，加之配料不规范，所以单件成本较高10月-11月的单件成本都是0.30元，是因为员工操作技能不断得到提升，岗位操作标准规范化提升，但还未做得更好12月的单件成本0.25元，是因为员工对各岗位的操作技能全面掌握后，洗衣房开始对成本控制进行针对性的控制。那我们就来回顾一下我们成本控制的实施方法。

1、洗涤剂的控制方法(同时控制了水、电、蒸汽)主要方法有：每日成本总结会、洗涤剂每机配料登记、任何设备必须满载运作、员工对岗位操作方法更深层次的认识，做到改用的必须用，可以用但没必要用的尽量不用;可以用水洗除的污渍，那我就不用洗涤剂行不行等等。

2、蒸汽的控制方法(同时亦控制了电)洗衣房耗气量的设备是大烫机，1个小时大概35方汽，我们的方法是集中所有布草在一个时间段熨烫，但最主要的还是我们的速度，我们可以1分钟件的话，就不能只出4件，这是原则问题，我们的速度只能最快，不能太快，太快就要被投诉了。

3、水洗制服的干燥方法(同时节约电、蒸汽)于每日下班前将制服全部洗出，用衣架挂干，那么我们又节约了半小时的蒸汽使用，在五酒店洗衣房来讲，这种方式应该是罕有的，但也绝对是有效的。

4、总之，任何的成本都控制在每一位员工手里，我相信，我们的效益，不会越来越差，也不会原地踏步，只会越来越好。

1、责任感刚才，我提到了团队合作精神很好，但是，我们的责任感很差，经常是做了不检查质量，出了质量问题就找这样那样的理由。我们所说的责任感，不是说出了问题后再去追究谁的责任，这个没意义。而是说要对本职工作高度负责，认真的去操作，避免出现问题，这才是我们所需要de。

2、技术岗位人才培养失败20年，因我们把重点工作都放在了全岗位的基础操作层面上，而对重点技术岗位的人才培养较松懈。

3、速度虽然前面我说到，我们12月效益已经很好了，但我们的速度还得再进步，就算我们现在已升级到大学阶段，但是离大学毕业还远着呢，学的东西也还很多。

4、部分员工素质还不够成熟，由于绝大多数员工从未就职过酒店服务工作，即缺乏酒店服务工作经验，对酒店亦没有什么认知，虽然经过几个月的培训，但对高酒店，特别是五酒店究竟要达到怎样一个服务标准还有待更深层次的实际认知。

5、员工服务技巧性较弱。与其他五酒店相比，存在经验上的差距，服务规范化还能应付，但灵活性、个性化的服务相对缺乏，而这正是五酒店需要的服务。

6、因硬件条件所限如水质问题等，还未得到解决，直接造成质量下降，成本损耗较大。

**洗衣房工作总结七**

一、序言

从20xx年6月至今，洗衣房基层员工无一流失，员工的工作层面可理解为：从不规范到有待改进，从有待改进到基本规范，从基本规范到规范，再从规范到达标。故此，洗衣房的工作可为一步一个脚印的不停前进，所有好的工作都离不开酒店领导的关心和支持，更离不开的是全体员工的辛勤劳作和无私奉献。然而，对于洗衣房还存在的问题，我们还必须有效解决。

1、业前培训（6—7月）

1）酒店大课培训：让我们了解到酒店的产品知识，酒店服务理念的初步认识，至少我们知道酒店是一个做什么工作、以什么为生存价值的场所。

2）客房部的培训：让我们认识到客房部的组织结构，工作区域、工作性质及工作流程，如楼层、pa、洗衣房都是做什么样工作的部门及客房部工作效率的重要性及价值体现。

3）洗衣房的培训：让我们了解到洗衣房的工作性质，工作内容，流程，属性及各岗位操作的理论知识及衣物熨烫、折叠的初步程序。

2、大开荒

8月1日起，客房部全体员工进入楼层各区域进行全面开荒清洁，客房部作为酒店第一工作区域的部门，面临的开荒清洁工作压力确实很大，为了保证酒店能顺利开业，当时本该工程装修队做的清洁工作，我们去做了，而且在后面的清洁中一次又一次的因工程又返工而造成垃圾及灰尘污染，加之楼层无通风设施，外部温度高企，整个楼层就像一个蒸炉，故此员工情绪及其不稳定，请假的，辞职的现象发生，但这只是一小部分，大部分的都坚持了下来，

所以，有领导说，留下来的都是好员工，到8月底，我们的汗水终于见成效了，虽然不是很完美，但，最起码，它可以住人了。

8月底，同时完成洗衣房各区域的开荒，加班完成布草、制服、及其他杂件如洗涤剂的验收，并以最快的时间发放到位。开始洗烫试住房布草及员工制服。

九月：

1、投产

洗衣房有几个熟手，除了我和一个技工，其他员工完全未做过酒店行业，所以这对我们的实际工作是一个很大的考验，但就如何洗涤、分类、去渍、配料、烫衣、烫布草、折叠等的实操培训中发现，大部分都是很好学的，所以在当月不要求速度的情况之下都能够做好。

2、作业环境

高温、湿度大、闷热是影响员工工作质量的重要因素，但是洗衣房员工从没有因为此类因素而怠慢工作质量，我相信，酒店管理当局会对我们洗衣房实际情况作出解决的方案。

3、对员工制服、鞋袜的管理，

我们做到了不错发及遗失一双袜子的有效管理，但这都依赖于每位制服管理员每日的正确登记，如果少或多登记任何一个种类，那么我们的相关工作量将会大10倍以上。

4、制服压力

因为制服的不全，加之酒店员工的不断增加，洗衣房在11月以前都面临着两位员工只有3套制服的换洗压力，但是面对这种压力，我们却很高兴，因为我们都保障了制服的有效供应，至少98%以上的员工随时都可领取到干净的制服。

5、工作效益

6、就是说从不懂的情况之下会操作但不熟练的阶段（从幼儿园到小学的阶段）

7、当月出品质量为无投诉之工作

十月

1、保障制服有效供应的方法是什么：

退房集中时抽调部分员工上楼层协助撤布草，收下的布草于2小时内送回，最主要的是全体员工的团结合作服从管理的`职业道德。

2、团队

洗衣房任何岗位的`工作都不是一个人可以做得来的，每一项工作都会有很多的工序如：两小时内要出品50张床单，那么这50张床单的流程就有：布草员从楼层收出—到洗衣房分拣—水洗洗涤—熨烫—折叠—再由布草员送上楼层，要做到2小时内出品，每一个岗位都必须快速的反应，且还得绝对保证质量，如果以上任何一个岗位出现短路，那么2小时内出品就成了空话。所以，我们一直的标准要求是：在你做任何一道工序时必须要想到在如何方便下一步工序来进行上一步的操作。团队精神在任何地方都是影响力最大的因素。对于我们洗衣房工作性质来讲，团队合作精神的好差直接决定我们的......

3、问题洗衣的流程确认

为了防止因衣物本身问题而造成的洗衣投诉，从十月开始每件有任何问题的洗衣都要记录在案，并要有相关人员的签名方可洗涤，这一方法的实施，有效的避免了相关投诉。

4、优秀员工

为了给一些表现比较突出的员工给予肯定，洗衣房的方法就是评选每月优秀员工，我们所评选优秀员工主要表现是：职业道德、工作认真、细致、团队精神强。

5、工作效益

从懂一些到全部知道但不完全熟练的阶段（从小学升到了中学）

6、无任何出品质量的口头或书面形式的投诉

十一月：

1、水质

出现因水质突然严重发黄而致使毛巾严重发黄的事故，因大足水质本身不好，而我们目前也没有水处理设备，但已引起酒店管理当局的高度重视并已同意于年后着手安装水处理设备。虽然现在我们没办法解决水质的问题，但我们要随时注意水质的变化，遇到水发黄特别严重时，不可洗涤任何东西，应该把发黄的水排完后再洗涤。

2、羽绒被

在对客房全羽绒被进行烘干工作时对有些被蛋白污渍污染的羽绒被没有及时发现就放入烘干机高温烘干，导致蛋白污渍固化后而增加去污难度。对于这点，我们操作员在下一次的相关工作中要引起高度注意。

**洗衣房工作总结八**

洗衣房有几个熟手，除了我和一个技工，其他员工完全未做过酒店行业，所以这对我们的实际工作是一个很大的考验，但就如何洗涤、分类、去渍、配料、烫衣、烫布草、折叠等的实操培训中发现，大部分都是很好学的，所以在当月不要求速度的情况之下都能够做好。

高温、湿度大、闷热是影响员工工作质量的重要因素，但是洗衣房员工从没有因为此类因素而怠慢工作质量，我相信，酒店管理当局会对我们洗衣房实际情况作出解决的方案。

对员工制服、鞋袜的管理，我们做到了不错发及遗失一双袜子的有效管理，但这都依赖于每位制服管理员每日的正确登记，如果少或多登记任何一个种类，那么我们的相关工作量将会大10倍以上。

因为制服的不全，加之酒店员工的不断增加，洗衣房在11月以前都面临着两位员工只有3套制服的换洗压力，但是面对这种压力，我们却很高兴，因为我们都保障了制服的有效供应，至少98%以上的员工随时都可领取到干净的制服。

6.就是说从不懂的情况之下会操作但不熟练的阶段(从幼儿园到小学的阶段)

7.当月出品质量为无投诉之工作

1.保障制服有效供应的方法是什么：

退房集中时抽调部分员工上楼层协助撤布草，收下的布草于2小时内送回，最主要的是全体员工的团结合作服从管理的职业道德。

团队

洗衣房任何岗位的工作都不是一个人可以做得来的，每一项工作都会有很多的工序如：两小时内要出品50张床单，那么这50张床单的流程就有：布草员从楼层收出到洗衣房分拣水洗洗涤熨烫折叠再由布草员送上楼层，要做到2小时内出品，每一个岗位都必须快速的反应，且还得绝对保证质量，如果以上任何一个岗位出现短路，那么2小时内出品就成了空话。所以，我们一直的标准要求是：在你做任何一道工序时必须要想到在如何方便下一步工序来进行上一步的操作。团队精神在任何地方都是影响力最大的因素。对于我们洗衣房工作性质来讲，团队合作精神的好差直接决定我们的......

为了防止因衣物本身问题而造成的洗衣投诉，从十月开始每件有任何问题的洗衣都要记录在案，并要有相关人员的签名方可洗涤，这一方法的实施，有效的避免了相关投诉。

优秀员工

为了给一些表现比较突出的员工给予肯定，洗衣房的方法就是评选每月优秀员工，我们所评选优秀员工主要表现是：职业道德、工作认真、细致、团队精神强。

工作效益

从懂一些到全部知道但不完全熟练的阶段(从小学升到了中学)

6.无任何出品质量的口头或书面形式的投诉

**洗衣房工作总结九**

20\*\*年的酒店工作即将告一段落。回顾这xx年来的点点滴滴，有苦有甜，有欢笑有感动，有收获有喜悦。这xx年来，我在酒店领导、部门领导及同事们的关心与帮助下圆满的完成了各项工作，在各方面有了更进一步的提高。现就20\*\*年的工作情况总结如下。

1.完成了酒店各项工程项目的前期手续和预备工作。

2.工程施工过程中我参与了酒店锅灶、锅炉的改造，为酒店节约了成本。

3.工程项目的前期手续及预备工作已完成，在施工过程中我积极协助项目部领导及同事完成前期手续的跟进、资料的打印、装订、材料以及协调等工作，并做好前期工作。

4.完成了酒店锅灶、锅炉的改造。

5.工程的后期手续、资料、质量控制等工作。

在工作中我还存在很多不足之处，需要改进的地方：

6.工程的后期手续及资料不全面、不完整。

7.由于刚开始进行工程项目，对于工程方案和施工进度不是很了解，所以导致了施工进度。

8、工程资料没有及时的完善。

9.对于工作不熟悉和不能很好的处理问题，需要向同事多请教。

在今后的工作中，我还需要加强理论知识的学习，提高自己的业务技术水平，多动脑筋多想办法，努力把工作做的更好。

10.在工作中学习，在学习中工作，在工作中总结，提高自己。努力把自己的工作做的更好。

酒店的工作是忙碌的，我自己也是在尽心尽力的干好自己的本质工作。在以后的工作中，我还要不断的锻炼自己的胆识和毅力，提高自己解决实际问题的能力，并在工作过程中慢慢克服急躁情绪，积极、热情、细致地的对待每一项工作指令。

11.在工作中，要积极主动，做好领导的帮助及同事们的后勤保障工作，同时认真的完成本职工作和领导交办的其他工作，积极响应酒店号召，团结同事，互相帮助，共同努力为酒店创造佳绩。

在过去的xx年里，我虽然做了很多工作，但还存在不少不足之处：

12.由于刚开始在酒店从事酒店的各项工作都是比较琐碎的事务，我自身的学习力不够，工作效率有待进一步提高;

13.对酒店的宣传工作，宣传工作做的不是特别到位，没有达到酒店对酒店的的.有关重视，对酒店的影响力不是很大;

14.工作细心度不够，经常在小问题上出现错漏；

15.加强对酒店的管理，尤其是防盗、防破损工作。

16.认真负责，加强自身学习，提高业务水平，配合部门主管做好酒店的安全防范、消防安全工作。

17.加强对本部门的培训工作，提高服务质量。

18.加强对本部门的培训工作，提高员工的业务水平。

19.努力做好酒店的文字工作。

**洗衣房工作总结篇十**

我们xx年来在酒店领导下，围绕酒店的中心工作，狠抓员工的服务技能和服务素质，全面提高了员工的素质，取得了显著的社会效益和经济效益，现将我的一个工作总结如下：

我的工作就是前台接待，在工作中能做到“三声服务”“三声”服务“站立服务”和“微笑服务”，在工作中能注意形象，坚持文明用语，不讲粗话脏话，树立自身良好的形象。

在学习方面，通过积极参加酒店和部门组织的各项学习活动，加强了自己的。组织纪律意识，并注重加强对外界时政的了解，通过学习，提高了自己的敏锐性和鉴别能力，坚定了立场，坚定了信念，在大是大非问题面前，能够始终保持清醒的头脑。

当然，加强学习仍将是今后工作和生活中的一项主要的内容。不断加强学习，以适应社会发展的需要，不断的提高自己的理论素质，以适应社会经济发展的客观要求。

针对自己的工作实际，认真学习车辆管理、电脑知识，提高了理论水平。

加强了自己的工作责任心，做好了各项交办的事情。

工作中做到讲质量、讲效率，把工作做精做细。

为此，我严格要求自己，注重以身作则，以诚待人，

工作中处处起到模范带头作用。能够认真执行有关规定，严格遵守酒店管理规定，做到令行禁止。

工作中注重学习与工作相互促进，不断提高、完善和提高。注重以工作任务为牵引，以工作计划为依托，以自学为基础，以工作任务为牵引，以培训为动力，充分发挥各个部门的作用。

工作中存在的问题

通过xx年时间的工作，虽然取得了一点成绩，但也存在一些问题和不足，主要表现在：第一，作为一名酒店员工，我在管理上还存在一些问题和不足，主要表现在：制度执行不够坚决，工作上虽然很尽职，但也存在一些问题。第二，工作中，遇事考虑不够周全，不够细致。

针对以上不足，今后，在工作中，我一定认真克服缺点，发扬优点，争取把自己工作做得更好。

1、加强学习，不断提高思想水平和业务素质。在上级的关心和支持下,在各个部门的大力协助下，把各项工作做的更好，取得更好的成绩。

2、加强工作能力，树立工作形象。做好服务工作，光有良好的意识还不够，还必须上下大力气做好每一件事情，才能保证完成好领导交办的每一项任务。

3、严谨细致，全心做好服务工作。全心为单位及部门提供良好周到的服务，是我们开展各项工作的基础和前提，为此，这也是我们酒店全体员工的工作要求。

4、加强各部门之间的沟通协调，抓好各项工作的落实。

xx月的到来，预示着我们今后的工作将更加繁重，要求也更高，为此，我将更加勤奋的工作，刻苦的学习，努力提高文化素质和各种工作技能，为酒店的发展做出应有的贡献。

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！