# 最新酒店人事经理述职报告(推荐)(二篇)

来源：网络 作者：风月无边 更新时间：2024-02-05

*最新酒店人事经理述职报告(推荐)一一、人力资源工作总述在进一步做好人力资源部基础性工作的同时，加强定岗定员、培训与质检、管理制度建设，把握招聘动态，进行人事管理改革与创新。二、人力资源基本情况1、截至xx年12月26日 员工数305，男14...*

**最新酒店人事经理述职报告(推荐)一**

一、人力资源工作总述

在进一步做好人力资源部基础性工作的同时，加强定岗定员、培训与质检、管理制度建设，把握招聘动态，进行人事管理改革与创新。

二、人力资源基本情况

1、截至xx年12月26日 员工数305，男149人 ，女156人。餐饮、客房68人，保安50人，厨房62人，财务54人，其他71人。

2、学历情况：截至2xx年12月26日公司拥有大专以上学历3人、大专7人、中专68人、高职、高中69人。

三、强化管理，精简机构。

xx年，我们结合五星级酒店管理模式，逐渐形成了能体现酒店自身的人事管理系统。在组织结构上，以精简、必需、合理为原则，根据各部门功能和职权情况，设置了合理的三级垂直管理模式，初步达到了机构简、人员精、层次少、效率高的目的。

四、加强员工事务管理

我们组织了卫生防疫工作的督导、检查、整改、达标，为了确保给客人提供卫生健康的饮食环境，人力资源部定期组织了员工去市卫生防疫站去体检，特别是一线员工，没有漏查一个。为增进了员工的身心健康，给员工提供一个安静舒适的住宿环境，人力资源部尽可能地改善员工住宿环境并给宿舍配备了热水器等设施。为确保宿舍财产不流失，我们制订了“宿舍管理规定”，并建立了员工住宿登记档案，根据员工的变动和进离酒店人员的变化，做到了相应的调整及变更手续，对宿舍的水电等作到了严格的控制，从而较好地杜绝了浪费现象。在员工食堂的管理上，合理制订每日的饮食标准，自开业以来，在保证员工满意的情况下，饮食标准从没有超过计划标准。

五、严格“执法”，有效整治了违纪

管理和奖罚是做好制度维持工作的重要措施和手段。因此，人力资源部严格执行各项规章制度、员工守则，做到有功必奖，有过必罚，制度面前人人平等，维护服务区员工的正常利益。人力资源部采取批评教育，督促检查，每日通报，罚款处分等一系列措施来解决员工违规现象。并加大质检力度，严格落实服务区各项制度的实施，严肃处理违反服务区规定的行为。劝退了12名员工，其中系列处罚共13人次，金额290元。奖励9人次，金额110元。进一步营造了遵守酒店制度光荣、违反酒店制度处罚的良好氛围。

六、基本确立酒店各项制度体系，形成较为规范的人事管理

根据管理体制的总体要求，已经完成各项管理规章制度、员工奖惩制度和日常培训管理规定，让日常管理工作更制度化、规范化和更具操作性。员工手册等制度初稿的编制已纳入2xx年工作计划中。除了完善原有人力资源管理制度外，根据劳动法和劳动政策法规，结合服务区的实际情况，明晰了奖惩、考核、异动与选拔、休假、劳动关系等内容，逐步完善服务区的劳动人事管理制度。

七、为适应战略和员工个人发展需要，大力加强培训工作

为了不断增强酒店的竞争实力，提高员工素质和能力，满足酒店及员工个人发展的需要，人力资源部制定了相关培训管理规定，并施行了日常培训检查。在培训规划与协调方面做了相应的工作，但酒店整体层面上的专题(知识普及性)培训和酒店各班组内部员工的培训需要加强。

1、通过精心组织，认真做好各类培训工作

对新进员工进行上岗培训，共举办两期。一期酒店新员工培训，脱产培训7天共xx人参加。第二期员工集训将在本月25日开训，脱产培训15天共90人参加，培训共分两阶段进行，第一阶段：7天，白天军训、晚上公共知识学习，第二阶段：专业课学习。

举办四区文秘岗位培训， 4天共4人参加培训，培训分为四个阶段进行，第一阶段：系统文秘理论知识学习，第二阶段：劳资工作要求及各种表格统一，第三阶段：实操演练，第四阶段：跟班学习。

2、各部日常培训工作效果显著。

以客房部为例，一方面，各班组重点抓好员工素质，工作态度、服务礼节培训;另一方面，认真落实当月培训计划，完成培训任务，组织日常性的岗位业务学习。参加培训的员工共28人次

3、总部培训部按照培训计划，加强了员工的教育培训工作。

从酒店概况和现状、组织结构、各岗位业务流程、酒店企业文化等角度对新员工进行了入职培训。组织员工到aa参观学习。对员工进行实操等应用培训。

八、努力提高了本人力资源部人员综合业务素质，增进工作合力

随着服务行业日新月异的快速发展，特别是酒店发展。我们深刻认识到，光凭现有的管理知识和素质是远远跟不上酒店发展和社会发展的，因此，我们虚心地学习专业技能实操，加强与各部的沟通与交流，并且较好地调整了自己的工作心态。除此之外，还利用业余时间进行自学，广览群书。

九、积极作好领导的参谋，尽最大能力履行了岗位职责

在2xx年度，除了上述工作外，人力资源部根据实际情况积极地履行了岗位职责，为各领导提供数据及资料，较好地发挥了领导参谋的作用。

1、协助各部门经理了解、掌握酒店各项政策精神，并很好地贯彻执行。

2、经常组织和参与调查研究，抓好信息工作，向总经理传递综合信息和反馈各方面的信息。为总经理决策和指导工作，提供了可靠的依据，协助领导在一些决策上走向民主化、科学化。

3、积极做好了各项会议的组织准备和会议室事项的催办落实工作。

4、组织、起草、审核各种文稿，做好文字综合和文字处理工作。

5、协助领导协调各部门之间的意见分歧和工作矛盾，并提出相应的解决办法和备选方案。

6、根据酒店每月工作指令及领导要求，研究制订人力资源部的各项各时段工作计划和具体措施。

7、抓好酒店思想建设、作风建设、制度建设和业务建设。

十、做好人力资源部的基础和日常管理工作，完成酒店领导和各部门交办的各项工作任务

1、按规定办理了员工入职、离职手续，及时填报人事工资。

2、为酒店新调进及招聘的员工办理劳动用工手续，并负责服务区员工的劳动合同的签订及管理工作。

3、配合总部完成酒店人员的人事档案整理工作。

4、完成酒店领导临时指派的其他工作任务。

虽然，人力资源部做了大量的工作，也取得了一定成效，但离大酒店的要求和领导、同事的期盼还有较大差距。

(一)员工招聘方式单一。

补给不及时，造成人员短缺，给各部门工作开展带来了一定的难度。

(二)培训力度不够

俗语讲“玉不琢不成器”，再有潜质的员工，若不受到良好的培训也发挥不出来多大的作用。在xx年度，虽然我办开展了几次培训工作，但因培训内容缺乏，培训执行力度不够，使培训达不到预期的效果。

(三)员工的考评工作不到位

没能对每个员工进行历史的、周密细致的全面考评、考察，也未能较广泛地听取员工意见，进行综合分析。

(四) 员工事务管理不到位

员工事务涉及面比较广，包含了员工食堂、宿舍、俱乐部、更衣柜等方面，在人员较少，条件较艰苦的情况下，基本上解决了员工的衣食住行，但仍存在较大差距，比如：员工工服没有添置上的计划性;食堂饭菜花样不多，且员工浪费较为严重;俱乐部娱乐节目单一;服务区厨房餐厅苍蝇、蚊子很多等，虽然配合进行全面消杀，但效果并不理想。

(五)档案管理不到位

档案记录着企业发展的足迹，一个好的档案材料，能够便于领导回顾与总结，并从中吸取经验和教训。但是，就人力资源部而言，只是初步建立了员工人事的档案，未能涉足整体档案，更缺少一些图片、音、影像档案，这不能不说是人力资源部现阶段档案管理的一大遗憾。针对上述这些问题，我办将进一步改革方法，更新观念，强化措施，认真加以解决

xx年即将度过，我们充满信心地迎来20xx年。xx年，人力资源部在酒店领导正确带领下，通过本办全体员工的共同努力，取得了一定的成绩。值此辞旧迎新之际，有必要回顾总结过去一年的工作、成绩、经验及不足，以利于扬长避短，奋发进取，在新一年里努力再创佳绩。

xx年的工作经验告诉我们，只要去努力了，就会得到一个圆满的好的成绩，而如果不去努力，那么等到我们的只有灭亡，公司的灭亡，这是市场激烈竞争导致的结果，这也是我们一直以来最重视的，只有在竞争中不断的进步，才会迎来最美好的结果。相信我们酒店的明天一定会更好!

**最新酒店人事经理述职报告(推荐)二**

酒店人事部20xx年度工作总结及20xx年的工作计划如下：

20xx年我店人事部工作在酒店领导的正确带领下坚持“尊重、理解克难奋进、共创辉煌”的重要思想为指导深入贯彻落实x总在20xx年度酒店工作的指导精神在人事工作日益繁重酒店管理标准大幅度提高的新形式下通过本部门及酒店全体员工的共同努力基本完成了预期工作目标并且取得了一定的成绩。

一、考勤管理

20xx年度按照x总的指示人事部对考勤管理实行指纹考勤与纸卡考勤相结合的方法认真做好每天各部门人员出勤卡的跟踪检查工作及时将检查中发现的异常现象反馈到各部门并及时主动做好与各部门之间的沟通与反馈工作使得考勤管理与之有很大的改进且取得了非常好的效应。但是在考勤管理取得一定成绩的同时也出现了一些问题部门考勤管理较混乱管理人员对部门员工的考勤管理不严格对违反考勤制度的员工的处理不及时、不严格这些问题将在20xx年度作为人事部完善考勤管理的一项重点工作人事部将在20xx年度加大加强对各部门的考勤监管力度严格执行酒店相关考勤制度绝不姑息和放纵违反考勤制度的行为。

二、档案管理

酒店各类档案的管理是人事部一项重要而又繁杂、细致的工作。人事部在原有的基础上对各类档案进行了较细的分类。从员工的入职到每一个环节的资料进行了详细的归整严格按部门岗位进行整理、编号、存档。在各类档案的存放管理上比较科学的进行了细分和对号入库使各类档案的管理逐步达到了便于查找方便查找一目了然提高了档案管理的工作效率与工作质量避免了缺项解决了乱丢乱放的现象使各类档案的管理更大规范化和系统化。

三、酒店规章制度的建立

20xx年人事部针对酒店实际情况制定了一系列规章制度逐步规范酒店管理使酒店人力资源各项工作有章可循形成“靠制度管理按制度办事”的良好机制20xx年度人事部将加强各部门对各项制度的学习与执行力度尽快的使制度与管理与员工相融合。

四、人事部企业文化的建立

人事部在20xx年按照x总的相关指示完成了本酒店的企业文化的初步建立使得酒店指导思想“尊重、理解克难奋进”深入人心也使得酒店员工在自身素质与修养上有很大的提高。

五、20xx年人力资源现状分析

岗位分布：

截止20xx年x月x日酒店员工xx人，酒店职能部门人员占比例为，业务人员占比例为x，一线服务岗位占比例为。

六、招聘、培训工作盘点

（一）招聘渠道及费用

1、现场招聘

今年的招聘效果不明显后期主要采用了网络招聘和发放传单的形式进行招聘20xx年将采用传单、现场招聘会、招聘宣传广告、员工推荐等形式加强招聘力度。

2、报纸招聘

今年共进行了x次报纸招聘主要针对酒店紧缺的管理人才和服务人员另外通过报纸，酒店也做了相应的宣传工作。

3、网络招聘

今年我们使用了网招聘使用几个月来发现在招聘基层岗位比较适合人员也比较稳定。

4、内部员工介绍

20xx年通过内部员工的介绍，有员工到我酒店工作，20xx年还将加大内部员工的介绍力度做好宣传。

（二）培训工作

酒店20xx年下半年主要进行了以下培训工作：

中高层管理人员xx人；职能部门xx人；业务部x人；一线岗位xx人。

1、消防知识培训及演练

20xx年x月份酒店由人事部组织由保安部牵头为酒店餐饮部和客房部两大部门的绝大多数人员举行了一次规模较大的消防培训及消防演练通过组织培训学习提高了员工消防安全意识掌握了一定的自救知识员工在工作中的自查意识也有了一定的提高。

2、服务技能、服务礼仪培训

x月人事部多次组织了对客房部、餐饮部的服务礼节、仪容仪表、服务技能等相关专业知识的培训使得客房部和餐饮部在服务质量上有所提升。

七、薪酬盘点

1.薪资结构调整

20xx年酒店行业整体薪酬水平上涨x月份酒店根据社会实际工资变化情况对酒店各个岗位的薪酬进行了调整上涨幅度达到x——。

2.进行内外部薪酬调查调整薪酬体系提高薪酬竞争力

基于提升酒店薪酬竞争优势的需要更是为了在企业发展的过程中平衡人员职业满意度人事部在酒店领导的工作布署下将于20xx年x月下旬开始了为期x个月的薪酬资料的调查分析。

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！