

餐饮公司领导的讲话稿

篇1：餐饮公司领导的讲话稿

大家晚上好!

我是来自xxx餐饮文化有限公司总店的xx。

来公司的一个多月，我以学习的心态发掘每一位同事身上的优点，以作效仿。我自我感觉在这里得到了收获、也获得了成长，同时也找到了工作当中的快乐。师傅曾教导我：欲学做事、先学做人。欲学管理、先学吃苦。在咱们公司的这段时间里，我既学到了怎么做事，同时也正在学怎么做人。

今天咱们公司成立了管委会、让我看到了公司给咱们基层员工一次成长、历练、学习的机会，我不想错过这次学习、历练与成长的好机会，所以我参加了咱们总店的竞选。很荣幸我竞选成了会长一职，但同时我也清晰的感觉到了自己肩上的压力很大。可俗话说：“没有压力就没有动力”，我相信这股压力将会是驱使我走向事业顶峰的驱动力，它会鞭策我一往无前。

管委会成立后，我们管委会的每一位成员都将秉承着“协调，监督，服务”的宗旨和“实事求是，尽职尽责”，“协助门店正常营业管理”，“确保门店安全有效运营”的原则开展工作。

作为总店管委会的会长，我深知自己的责任不轻。接下来的工作我将全力以赴配合厨师长抓好菜品质量关，推动五常管理方案顺利实施。同时协助店长、经理把好服务质量关，督促员工增强服务意识，提高服务技能。努力做好员工与酒店连接的桥梁与纽带，倾尽所能去充当好同事间的粘合剂，把各位同事的心粘合在一起。以团结协作、互帮互助为准则，充分发挥咱们总店团队的凝聚力和战斗力。同时积极去了解同事们的工作所需和生活所需，尽全力为同事解决实际问题，充分去了解同事们的心声，协调团队内部关系，为咱们团队营建一个和睦、和谐的氛围。同时我也会把咱们的酒店视作为一个大家庭，把各位同事视为自己的兄弟姐妹，自己作为家庭中的一份子，有责任、有义务去照顾好自己的家人，为各位兄弟姐妹们提供力所能及的帮助。再者我自身也会不断去学习，不断去充电来弥补自身的缺点，发挥自身的优点，以给同事们树立起标杆。

最后我承诺：在职期间必定恪尽职守，秉公行事，不滥用职权，不徇私舞弊。尽最大力量去为大家筑建一个温馨、和谐的工作环境和生活环境，让每一位家人都能在这里感受到家庭的温暖。

我坚信我能做好这一切!

谢谢大家对我的支持!

篇2：餐饮公司领导的讲话稿

敬重的领导、敬爱的同事们：

大家下午好!

在市场经济环境下，企业生存遵循最根本的商业原那么不是靠借口生存的，真正的商业原那么是靠结果生存的!用结果交换，拿结果说话，企业方可生存开展!同样的，对于我们个人而言，用结果来说话，才能取得领导的认可，假如一个企业的员工都能坚持以结果为方向，明确自己的目标，那么这个企业肯定会立于不败之地，同样员工也会实现自己的人生价值。

举一个简洁的例子，作为我们餐厅部每天都会擦来宾用完餐的脏桌子这道程序，但当部门领导或者质检员来检查的时候，还是检查到桌子上有油迹，我们总是会满不在乎地说“我已经擦过了!”对，我们的确擦过了，但是结果呢?结果是，力气和时间都用了，但效果跟没擦是一样的，还是有油迹。大家想一下这样做还有什么意义吗，领导更关注的是你做好了这件事，而不是你做了这件事，他们要的是一个按标准要求“擦干净”的结果。所以说只有为企业供应更多结果的人，才是企业须要的人才。我们不管走到哪个企业，供应结果，才能交换酬劳，才能适应竞争剧烈的社会。

对于我们的企业，是同样的道理。作为我们酒店效劳行业，顾客恒久是上帝，客人不会听信你的借口，他们要的恒久是你的结果!而我们要做到的就是为顾客供应满足的结果。曾经有一次，布草公司没有把香巾送来，我们也没有做任何措施，致使开餐的时候没有给客人上香巾，客人问到怎么没有香巾，我们给客人说明，对不起顾客是因为布草公司停气，所以布草没送来，虽然来宾没说什么，但他脸上露出了一丝不悦。宴会没有香巾，我们的效劳档次一下子就降下来了。客人不会去听那些理由，在他的眼里就是我们的效劳不到位，不完善，达不到他的档次要求，而不是跟我们一起埋怨其他。或许只是小小的细微环节，但是就有可能会失去这位客户，甚至是一传十，十传百的告知其他客人，让我们失去整片的客户。

我认为靠结果生存，不是简洁的一句空话，它不仅是我们做人的生存法那么，也是一个企业立于不败之地的根本途径。只有工作踏踏实实，不断地为公司供应结果，为客人供应结果，用结果说话，用结果交换。

让我们在靠结果生存的意识下，变更一下之前的缺乏之处，提升自己，提高企业，才能实现个人和企业的双丰收!

篇3：餐饮公司领导的讲话稿

各位尊敬的领导、亲爱的同事们：

大家好!

酒店就像一艘大轮船，餐饮部作为推动这个庞然大物前进的两大涡轮之一，

扮演着至关重要的角色。在酒店业迅猛发展的今天，若不能在激烈的角逐中脱颖而出，就意味着落后，落后就要面临随时被淘汰出局的风险，优胜劣汰是亘古不变的自然法则。具体到酒店业，你航行得比别人快，始终行在别人前面，就能拥有比别人更辽阔的海域，也就有了比别人更多优先享有的资源，也就有了对资源选择运用的主动权和支配权，于是良性循环的结果是你将竞争对手远远甩在身后，率先登陆“金银岛”，占据最大的财富市场，真正立于不败之地。可见，一个好的涡轮对于酒店这艘大轮船来说意义非凡。

那么，怎样的涡轮才算得上好涡轮呢？

“山不在高，有仙则名；水不在深，有龙则灵”，我们不见得要有多么高端的部件，但只要每个部件按适合于涡轮最佳运行的比例组装起来就是好的涡轮，就能发挥巨大的功效，而这个比例就是我们服务中的规范。

制作一个理想的部件，模具是相当重要的，它不能存在漏洞和偏差，规范也是如此。所以，要员工能自觉按照规范操作，第一，我们的规范标准就不能存在漏洞和差错。一个严谨的规范标准是保证员工执行力的前提，如果因为标准本身的问题而把服务中不到位的责任归咎于员工，员工是不可能再一丝不苟地按规范去操作的，因为他们已经对标准产生了怀疑，他们会在操作时反问自己“我按所谓的规范去操作究竟对了么？又会受到上级的责罚么？”而不是“我按规范操作了么？”我们要员工按规范操作，就要培养他们在操作时时刻扪心自问“我按规范操作了么”，那么我们就必须消除他们对规范的疑惑。

第二，一个好的模具会给生产出来的部件留有一定自由伸缩的空间。顾客是不断变化的，如果你把标准定死了，员工的服务也是不能时刻令顾客满意的，机械部件尚要考虑热胀冷缩时产生的变化，何况是人性化的服务呢。给员工一定自由发挥的空间，不仅可以让员工觉得按规范操作并不是一种负担，而且可以激励员工的创造力，为顾客提供更优质、人性化的服务，并从中得到成就感和快乐，也就能把按规范操作变为自己的一种习惯而不是任务。

第三，再好的部件也会磨损。因为餐饮手工性强、生产与消费的同步性、注重合作性、员工与产品的不可分割性这些特点，员工的工作量自然很大，所以，我们要使员工能在这样大工作量的情况下仍然能够坚持按规范操作，就要培养员工的“土狗精神”。所谓“土狗精神”，总结起来就是如下几点：一是苦干耐劳；二是自知先天不足，拼死不罢休；三是剑胆琴心，胆比天高，心比针细；四是嗅觉和视觉灵敏；五是谦虚实干，勇于担责，爱主人；六是把最简单的事做到极致。而“土狗精神”的精髓正是“体力不足，用毅力克服；能力不足，用时间克服”。

单单有了好的涡轮还不足以让我们的轮船始终保持领先的地位，正如前面所说，再好的部件也会磨损，那么再好的涡轮也会出现各种各样的问题，这就需要我们管理人员做好检查工作，及时发现问题，及时解决问题。

我们应该怎样做好检查工作呢？

第一，检查的长期性。检查是一个长期延续的工作，不能说今天检查了没问

题，隔十天半个月再去检查，在这十天半个月的时间里可能从轮船整体运行上看不到什么大的问题甚至可能没问题，但这并不意味着涡轮没出现问题，可能只是它出现的问题还不足以大到影响局势，那也只是时间问题，你不去检查，没有发现，放任不管，结果小问题积少成多，等整个涡轮崩溃，你发现我们在爬，而原来被甩在身后的竞争对手却在跑，我们正因为平时没检查到的一个个小问题丢失自己的优势时，再去反省，“如果我们平时检查轻快点、仔细点是不是就可以避免这样的情况发生呢？”为时就已太晚了。所以，管理人员应该把检查放在每日工作计划中，做好记录，写出心得感受，然后互相间进行沟通交流，能够亲自解决的问题绝不拖沓，不能亲自解决的问题及时反馈，绝不放任、延误。

第二，检查的实地性。检查不是一句空话，不是道听途说，也不是坐在办公室泡壶茶就能品出来的，它需要管理人员去到服务现场，亲自去看，去感受。检查的实地性不仅能够保证我们及时发现问题、解决问题，也有利于我们发现人才，及时地的给予员工激励和肯定，激发员工的工作热情，更好地协调工作，使涡轮更好的推动轮船的前进。

第三，检查的公正性。检查的目的不是去为难员工，而是帮助员工更好地完成工作，让客人获得更好的服务，这就需要我们检查的公正性。“尺度”是我们保证公正性的必要条件，我们必须有明确的检查标准，并确保每一位员工都了解这个标准，然后我们的检查才有依据可言，才能让员工信服，才会避免检查人员戴着有色眼镜，真正实现检查的意义，最大发挥出检查的积极作用。

第四，检查的交叉性。俗话说：“当局者迷，旁观者清”，所以，检查不仅仅是一个班组内部、一个部门内部的工作，我们要班组间互相检查，部门间互相检查，这样才能更客观的发现问题的，更及时地沟通问题，这个班组、部门出现的问题很快能引起其他班组、部门的重视，防患于未然。另外，在班组与班组间、部门与部门间交叉检查的同时，也会自然而然地产生比较，有比较就有竞争，这竞争是百益而无一害的，其结果必然是水涨船高。

总的说来，好的涡轮和好的检修师缺一不可，它们各成一体，又相辅相成，但他们的目标是统一的，那就是推动酒店更快、更强的发展，我也在此希望，我以上提出的观点能够真正落实和被认可，从提升我餐饮部的整体素质和服务质量。

谢谢!