

<<酒店人力资源管理>>

图书基本信息

书名：<<酒店人力资源管理>>

13位ISBN编号：9787561843062

10位ISBN编号：7561843062

出版时间：2012-3

出版时间：天津大学出版社

作者：黄美忠，薛兵旺 主编

页数：246

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<酒店人力资源管理>>

内容概要

本书由黄美忠、薛兵旺主编，本书对酒店人力资源管理的相关内容和具体操作实务进行了较为详细的阐述。

全书共分十章，主要介绍了酒店人力资源管理的基本概念、内容、原则，人力资源规划，工作分析，员工的招聘与录用，人力资源培训开发与员工职业生涯规划，员工关系管理，绩效管理，薪酬管理，员工激励和团队建设等一系列的人事程序，采用定量与定性相结合的方法，阐明了酒店人力资源管理的基本原理、方法和技巧。

本书除可作为高职院校旅游与酒店管理类专业教材外，还可作为酒店中、高级相关业务人员的培训用书，中等职业学校酒店管理等专业教师的教学参考用书。

<<酒店人力资源管理>>

书籍目录

- 第一章 酒店人力资源管理导论
 - 第一节 人力资源管理的形成和发展
 - 第二节 酒店人力资源管理的概念、内容和原则
 - 第三节 酒店人力资源管理的目标和意义
- 第二章 酒店人力资源规划
 - 第一节 酒店人力资源规划概述
 - 第二节 酒店人力资源需求和供给预测
- 第三章 酒店工作分析
 - 第一节 工作分析
 - 第二节 酒店组织设计和岗位工作设计
 - 第三节 工作描述和工作规范
- 第四章 酒店员工的招聘与录用
 - 第一节 酒店员工的招聘与录用概述
 - 第二节 酒店员工的招聘与甄选
 - 第三节 酒店员工的录用与评估
- 第五章 人力资源培训开发与员工职业生涯规划
 - 第一节 酒店人力资源培训与开发概述
 - 第二节 酒店人力资源培训的运行
 - 第三节 酒店员工职业生涯规划与管理
- 第六章 酒店员工关系管理
 - 第一节 酒店员工关系管理概述
 - 第二节 员工关系管理的相关职能
- 第七章 酒店绩效管理
 - 第一节 酒店绩效管理概述
 - 第二节 酒店绩效管理的系统设计
 - 第三节 酒店绩效管理的工具
- 第八章 酒店薪酬管理
 - 第一节 薪酬管理概述
 - 第二节 酒店薪酬体系设计
 - 第三节 酒店员工工资管理
- 第九章 酒店员工激励
 - 第一节 员工激励概述
 - 第二节 员工激励理论
 - 第三节 酒店员工激励的原则和方法
- 第十章 团队建设
 - 第一节 工作团队概述
 - 第二节 团队建设的发展阶段与途径
 - 第三节 团队精神
 - 第四节 团队沟通
- 参考文献

<<酒店人力资源管理>>

章节摘录

2. 人际关系学说 霍桑试验的研究结果否定了传统管理理论对于人的假设,表明了工人不是被动的、孤立的个体,他们的行为不仅仅受工资的刺激,影响生产效率的最重要因素不是待遇和工作条件,而是工作中的人际关系。

据此,梅奥提出了自己的观点。

(1) 工人是“社会人”而不是“经济人” 梅奥认为,人们的行为并不单纯出自追求金钱的动机,还有社会方面的、心理方面的需要,即追求人与人之间的友情、安全感、归属感和受人尊敬等,而后者更为重要。

因此,不能单纯从技术和物质条件着眼,而必须首先从社会心理方面考虑合理的组织与管理。

(2) 企业中存在着非正式组织 企业中除了存在着古典管理理论所研究的为了实现企业目标而明确规定各成员相互关系和职责范围的正式组织之外,还存在着非正式组织。这种非正式组织的作用在于维护其成员的共同利益,使之免受内部个别成员的疏忽或外部人员的干涉所造成的损失。

为此,非正式组织中有自己的核心人物和领袖,有大家共同遵循的观念、价值标准、行为准则和道德规范等。

梅奥指出,非正式组织与正式组织有巨大差别。

在正式组织中,以效率逻辑为其行为规范;而在非正式组织中,则以感情逻辑为其行为规范。

如果管理人员只是根据效率逻辑来管理,而忽略工人的感情逻辑,必然会引起冲突,影响企业生产率的提高和目标的实现。

因此,管理当局必须重视非正式组织的作用,注意在正式组织的效率逻辑与非正式组织的感情逻辑之间保持平衡,以便管理人员与工人之间能够充分协作。

(3) 新的领导能力在于提高工人的满意度 在决定劳动生产率的诸因素中,置于首位的因素是工人的满意度,而生产条件、工资报酬只是第二位的。

职工的满意度越高,其士气就越高,从而生产效率就越高。

高的满意度来源于工人个人需求的有效满足,不仅包括物质需求,还包括精神需求。

在传统的劳动人事管理阶段,劳动人事管理工作强调以“工作”为核心,人对工作具有适应性,对员工工作绩效的考核取决于工作要求,工资分配的标准则取决于工作特征。

这种人事管理相对于泰勒的科学管理,向前迈进了一大步,对20世纪后期经济和社会的发展起了极大的推动作用。

但是,这种管理还是有其不可避免的局限性:首先,它以“工作”为核心,抑制了人的能动性,不利于工作质量的改进和工作效率的提高;其次,这种人事管理往往注重事务性操作,不利于开发员工潜在的能力。

现代化人事管理即人力资源管理,充分认识到人才是一种资源,它不仅本身具有价值,而且能够创造使用价值。

人力资源开发及管理就是要以“人”为中心,寻求“人”与“工作”相互适应的契合点,将“人”的发展与企业的发展有机地联系起来。

管理领域这种人性回归思想,是现代化人事管理最突出的标志之一。

.....

<<酒店人力资源管理>>

编辑推荐

《示范性高等职业教育精品规划教材·旅游与管理专业：酒店人力资源管理》以酒店人力资源管理工作人员为出发点和根本点，坚持以能力为本位，以就业为导向，以培养职业能力为目的，强化职业素质与职业能力，以期形成一部适用于旅游与酒店类专业学生和酒店人力资源工作者的教材或参考书。

<<酒店人力资源管理>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>