

<<餐饮企业人力资源管理>>

图书基本信息

书名：<<餐饮企业人力资源管理>>

13位ISBN编号：9787040304817

10位ISBN编号：7040304813

出版时间：2010-6

出版范围：高等教育

作者：叶伯平|主编:杨柳

页数：292

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>

## <<餐饮企业人力资源管理>>

### 前言

中国被世人誉为“烹饪王国”，中国的餐饮文化更是取之不尽、用之不竭的宝藏。

据《中国餐饮产业发展报告（2009）》即餐饮产业蓝皮书统计，改革开放30年来，中国餐饮业保持了持续、稳定、快速发展的良好态势。

全国餐饮销售总额连续18年以2位数高速增长，至2008年全国餐饮企业达500万家，从业人数近3000万，餐饮零售额达15404亿元。

餐饮业已成为中国经济发展的重要行业，成为第三产业中与人们生活质量的提高密不可分的生力军。我们是中国第一所旅游高等院校——上海旅游高等专科学校（现更名为上海师范大学旅游学院）的专业老师。

叶伯平原任我校成人教育学院副院长，中国烹饪协会专家委员会委员，“餐饮职业经理人”讲师团专家，中国烹饪协会名店、名菜认证师组长，中国饭店协会教育培训委员会委员，扬州大学旅游烹饪学院的兼职教授。

叶伯平有着三十年的旅游教育与管理的丰富经验，有着与酒店、餐饮行业密切联系的实践经验，具有自己的餐饮管理与服务的理论体系和见解；曾为全国几十个省市的旅游局、烹饪协会、饭店协会以及全国近千家旅游饭店、餐饮企业讲学，他的讲学既有理论的高度与深度，又有实践的案例与剖析，风格活泼幽默。

多年来，叶伯平主编或参编出版专业教材15本，其中如《职业点菜师》是全国第一本专业培训教材，《宴会设计与管理》集宴会业务的理论与实践大全，《旅游心理学》具有独特的理论体系，深得业界的好评。

李勇平是学校饭店管理系、餐饮烹饪系党支部书记、中国烹饪协会“餐饮职业经理人讲师团”专职讲师、全国旅游系统高级调酒师技术职称考评委委员，是饭店餐饮经营管理的著名教师。

李勇平曾在我国内地及香港地区以及联邦德国的许多著名高校进修、研习，并在上述地区的一流酒店培训、工作过；曾为国家旅游局、中国烹饪协会、几十个省市旅游局和近千家酒店授课。

李勇平主编、参编了餐饮管理著作十多部，如《现代饭店餐饮管理》、《餐饮服务与管理》等。

张杰是学校继续教育学院的青年教师，热爱旅游教育，对旅游饭店有一定的研究。

我们在多年的教学与科研中以及深入餐饮企业的考察与调查中，深深感受到中国餐饮市场的广阔，顾客餐饮需求的复杂，餐饮业经营管理的重要。

## <<餐饮企业人力资源管理>>

### 内容概要

本书共收录10个项目主要对餐饮企业人力资源管理的相关知识作了介绍，具体内容包括HR入门、规划编制、人员配置、绩效考核、薪酬设计等。

该书可供各大专院校作为教材使用，也可供从事相关工作的人员作为参考用书使用。

<<餐饮企业人力资源管理>>

书籍目录

项目一 HR入门 模块一 认知人力资源管理 模块二 构建人力资源管理组织 思考训练项目二 规划编制  
模块一 认知人力资源规划 模块二 预测人员供需状况 思考训练项目三 工作分析 模块一 认知工作分  
析 模块二 撰写工作说明书 思考训练项目四 员工招聘 模块一 员工招募 模块二 员工甄选 思考训练  
项目五 人员配置 模块一 科学用人合理用工 模块二 岗位设置人员配备 思考训练项目六 培训开发 模  
块一 认知培训 模块二 开展培训 思考训练项目七 绩效考核 模块一 认知绩效管理 模块二 严格绩效  
考核 思考训练项目八 薪酬设计 模块一 认知薪酬管理 模块二 制订分配方案 思考训练项目九 权益保  
障 模块一 签订劳动合同 模块二 处理劳动争议 模块三 实施劳动保护 思考训练项目十 激励凝聚 模  
块一 认知激励理论 模块二 调控员工行为 思考训练参考文献附录 餐饮企业人力资源管理考试大纲

## <<餐饮企业人力资源管理>>

### 章节摘录

插图：内部选拔是从餐饮企业内部发掘、获取所需要的各种人才，填补职位空缺。

餐饮企业出现职位空缺时，应首先考虑通过企业内部选拔方法来解决，然后再从餐饮企业外部进行招聘。

#### 2.内部选拔路径（1）晋升。

晋升是一种用现有员工来填补高于其原级别职位空缺的政策。

晋升政策给员工提供更多的职业生涯发展机会，使其对餐饮企业产生忠诚感。

##### （2）调岗。

调换岗位，是原职务级别不发生变化的岗位平调，为其提供更多的工作岗位，为今后提升打下基础。

##### （3）轮岗。

员工从一个岗位轮换到另一个岗位以扩展其经验、经历的工作方法，使员工在学会多种工作技能的同时，增强对工作间相互依赖关系的认识，消除专业分工过细带来的弊端，树立全局观念。

##### （4）返聘。

将提前退休、已退休或下岗待业的员工再召回来工作，他们熟悉餐饮企业工作，珍惜再次就业的机会，不需过多的培训就可直接上岗。

#### 3.内部选拔方法（1）推荐法。

根据职位需要和资质条件，可由员工自荐、推荐他人担任某一岗位，供领导选择、考核和聘用。

此种方法既可用于内部选拔也可用于外部招聘。

因推荐人对用人部门与被推荐者双方都比较了解，使餐饮企业容易了解被推荐者，成功率较大。

##### （2）档案法。

通过员工档案了解各种信息，寻找合适人选。

建立了人力资源管理信息系统的酒店，这种方法更为便捷、迅速。

档案法只限于如人口统计学因素、技能培训与绩效等员工的客观信息，而对人际关系、能力、态度、价值观等主观信息难以确认。

<<餐饮企业人力资源管理>>

编辑推荐

《餐饮企业人力资源管理》是由高等教育出版社出版的。

<<餐饮企业人力资源管理>>

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>