

<<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：9787308069717

10位ISBN编号：7308069710

出版时间：2009-9

出版时间：浙江大学出版社

作者：游富相

页数：226

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>>

前言

为了适应高职酒店管理专业的发展,满足高职院校酒店管理专业的教学和酒店企业人力资源管理的需要,编者在进行大量调查研究的基础上,总结了多年来高职院校酒店管理专业酒店人力资源管理教学和酒店人力资源管理的实践经验,吸收了近年来出版的各版本教材的优点,针对高职酒店管理专业教学的实际情况和要求,经几所高校长期从事本专业教学工作的专家、教授的研究讨论后,编写了这本《酒店人力资源管理》。

全书采用模块化结构编写,每个模块由若干个任务组成。

较之以往的高职教材,本书特色在于以下三方面:以素质培养为基础、以能力培养为核心,紧密追踪酒店人力资源管理发展前沿,构建层次化课程教学体系;任务驱动、项目导向,打造学习工场,设计职业情境,将理论教学与实践操作融为一体;以酒店人力资源管理职能完成为载体,实行“教、学、做”一体化模式,学中做、做中学,注重创新意识和实践能力的培养。

本书可作为高职高专酒店管理、旅游管理专业的教材,也可作为我国境内从事酒店业的在职管理者培训的教材。

作者在编写过程中,吸收了国内外最新的酒店人力资源理论与实践成果,参考了大量的文献资料,在此谨向原作者致以谢忱。

本书共分为七个模块,由义乌工商职业技术学院游富相老师担任主编,浙江商业职业技术学院宣平老师、浙江教育学院王敏娴老师担任副主编。

其中,模块一和模块二由宣平老师编写,模块三和模块七由游富相老师编写,模块四由乔桂强(浙江教育学院)和程华宁(浙江教育学院)两位老师编写,模块五由王敏娴老师编写,模块六由王彦龙(安徽工商职业学院)老师编写。

全书由游富相老师负责设计写作提纲,并负责总撰定稿。

<<酒店人力资源管理>>

内容概要

全书围绕酒店人力资源管理的基本职能，按照高职院校教学要求，采用模块化结构编写，每个模块由若干个项目组成，每个项目又由若干任务组成。

全书共分为七个模块，包括酒店人力资源管理概述、酒店工作分析、酒店员工招聘、酒店培训、酒店考核、酒店薪酬设计、酒店劳动管理。

较之以往的高职教材，全书特色在于以下三方面：以素质培养为基础、以能力培养为核心，紧密追踪酒店人力资源管理发展前沿，构建层次化课程教学体系；任务驱动、项目导向，打造学习工场，设计职业情境，将理论教学与实践操作融为一体；以酒店人力资源管理职能完成为载体，实行“教、学、做”一体化模式，注重学生的创新意识和实践能力的培养。

<<酒店人力资源管理>>

书籍目录

模块一 酒店人力资源管理概述 项目一 人力资源与酒店人力资源管理的概念与特点 任务一 明确人力资源的概念与特点 任务二 明确酒店人力资源管理的概念与特点 项目二 酒店人力资源部作用与工作内容 任务一 明确人力资源部的地位与功能 任务二 明确人力资源部工作内容 项目三 酒店人力资源部岗位职责 任务一 拟定人力资源部总体职责 任务二 制定人力资源部岗位职责

模块二 酒店工作分析 项目一 工作分析方法与流程 任务一 明确工作分析的作用及其定义 任务二 选择工作分析方法 任务三 编制工作分析流程 项目二 工作说明书 任务一 进行工作描述 任务二 制定工作规范 任务三 编写工作说明书 项目三 工作设计技术 任务一 工作轮换 任务二 工作扩大化 任务三 工作丰富化

模块三 酒店员工招聘 项目一 招聘概述 任务一 了解招聘需求 任务二 制定招聘计划 任务三 确定招聘原则 项目二 招聘程序 任务一 拟定招聘简章 任务二 选择招聘渠道 任务三 发布招聘信息 任务四 设计招聘相关表格 任务五 甄选测试 项目三 招聘核算 任务一 核算招聘成本 任务二 核算选拔成本 任务三 核算安置成本

模块四 酒店培训 项目一 入职培训 任务一 编制员工手册 任务二 进行员工手册培训 项目二 在岗培训 任务一 分析培训需求 任务二 设计培训内容 任务三 选择培训方法 任务四 评估培训效果 项目三 员工职业生涯设计 任务一 明确员工职业生涯设计的意义 任务二 设计员工职业生涯

模块五 酒店考核 项目一 绩效考核方案 任务一 明确绩效考核的含义、功能与原则 任务二 制定绩效考核计划 任务三 编制绩效考核方案 任务四 设计绩效考核表格 项目二 绩效考核实施 任务一 设计绩效考核指标 任务二 选择绩效考核方法 任务三 规避绩效考核的主观偏误 任务四 反馈和应用绩效考核结果

模块六 酒店薪酬设计 项目一 薪酬体系设计 任务一 进行薪酬调查 任务二 确定岗位价值 任务三 确定工资水平 任务四 选择常规薪酬模式 项目二 激励性薪酬模式 任务一 实施弹性福利计划 任务二 实施收益分享计划 任务三 实施利润分享计划 任务四 实施员工持股计划 任务五 实施股票期权计划

模块七 酒店劳动管理 项目一 劳动合同管理 任务一 订立劳动合同 任务二 变更劳动合同 任务三 解除劳动合同 项目二 劳动保护 任务一 处理工伤 任务二 交纳社会保险 任务三 解决劳动争议

附录：《中华人民共和国劳动合同法》附录：《工伤保险条例》主要参考文献

<<酒店人力资源管理>>

章节摘录

模块一 酒店人力资源管理概述 项目一 人力资源与酒店人力资源管理的概念与特点 任务一 明确人力资源的概念与特点 一、人力资源的概念 在经济学的研究中,为创造物质财富而投入于生产活动中的一切要素被通称为资源,包括人力资源、物力资源、财力资源、技术资源、时间资源等。

其中人力资源是最重要的资源,只有有效开发人力资源和合理、科学地管理人力资源,一个企业才能蓬勃发展。

那么,什么是人力资源呢? 人力资源有狭义和广义之分。

广义地说,智力正常的人都是人力资源。

狭义的人力资源是指能够推动整个经济和社会发展的具有脑力劳动和体力劳动能力的人们的总和,它应包括数量和质量两个指标。

人力资源包含四个方面的内容:人的体质、人的智力、人所具有特定范畴的才干、人的意识观念状态和道德准则。

只有具备这四个方面的条件才能称之为人力资源。

二、人力资源的特点 人力资源是一种特殊而又重要的资源,是各种生产力要素中最具有活力和弹性的部分,它具有以下基本特点: (一)能动性 自然资源在开发过程中,完全处于被动的地位。

人力资源则不同,因为它是由劳动者的劳动能力构成的,而劳动能力存在于劳动者的身体之中。

劳动者在各种活动中,总是处在发起、操纵、控制其他资源的位置上,根据外部环境的可能性、自身的条件和愿望,有目的地确定活动的方向,创造性地选择自己的行为。

因此,人力资源具有主观能动性。

作为人力资源管理者,挖掘人力资源的能动性是其主要的职责之一。

挖掘人的主观能动性的关键是激励。

凡是尽了最大努力的员工,都应该得到激励。

至于在具体实践中究竟采取何种激励方式,应依据员工取得的成绩和他们对不同需要的追求程度而定。

(二)时效性 任何有生命的活体都有其生命周期,因此人力资源的形成、开发、使用都受到时间方面的制约和限制。

与自然界存在的物质资源不同,人力资源在不同的年龄阶段有着不同的生理和心理特点,因此,人力资源的使用与开发要用当其时。

人力资源长期闲置或学非所用,会造成极大的浪费。

<<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>