

<<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：9787534942594

10位ISBN编号：7534942594

出版时间：2009-12

出版时间：河南科学技术出版社

作者：陈佳平 编

页数：190

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

为贯彻《国务院关于大力推进职业教育改革与发展的决定》精神，紧紧围绕《高职高专旅游与酒店管理类专业人才培养指导方案》，按照以综合素质为基础、以能力为本位、以就业为导向的方针，充分结合各地高职高专旅游与酒店管理专业教学改革和课程改革的具体情况，在高等院校教学委员会指导下，我们组织编写了《“十二五”高职高专旅游与酒店管理类规划教材》。

本套教材注重理论和实际相结合，强调实践、实用和实务，突出了对学生专业技能、专业能力和专业素质的培养。

《酒店人力资源管理》是本套教材中的一种。

本教材从高等职业教育的特点出发，重实践、重应用、重发展。

在阐述基本理论知识的基础上，重点讲授了酒店人力资源管理的实践知识和技能；在发展目标上，注重培养学生的知识应用能力，确保学生理论知识够用，上手能力强；在编写内容上，结合酒店业的行业特征，借鉴了国内外最新的研究成果。

本教材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。

全书共分九章，包括人力资源管理概述、人力资源规划与配置、职务分析与工作设计、员工招聘、员工培训、行为管理与激励、薪酬管理、绩效考核和管理、员工流动管理等。

每一章设置了学习目标、正文、补充资料、实践经典、综合案例、思考题、实训等多个栏目。

此外，本教材还添加了一些酒店人力资源管理过程中经常遇到的各种实用表格和人力资源部门的工作流程及常用的规章制度等，有利于学生更好地理解教材内容，提高学生学习的兴趣。

教材逻辑性强，体系完整，内容翔实，观点新颖，应用性强。

本教材既可作为高职院校旅游与酒店管理类专业教材，也可作为旅游酒店管理人员的培训教材，还可以作为其他相关从业人员和有关企业经营管理者们的参考用书。

本教材由陈佳平（河南职业技术学院）任主编，刘艳（河南职业技术学院）任副主编，参编的有郎慧国（中州大学）和李刚（郑州经贸职业学院）。

具体编写分工如下：刘艳编写第一、三、八章；郎慧国编写第二章；陈佳平编写第四、五、六、七章；李刚编写第九章。

本教材由陈佳平主编负责框架构建、统稿及定稿。

在本教材的编写过程中，我们参考并征引了大量专家学者的专著、教材及相关资料，并多次听取业内部分专家、专业教师的意见，在此一并表示感谢！

由于编者水平所限，书中错漏和不当之处敬请同行和读者们批评指正。

<<酒店人力资源管理>>

内容概要

《酒店人力资源管理》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。全书共分九章，包括人力资源管理概述、人力资源规划与配置、职务分析与工作设计、员工招聘、员工培训、行为管理与激励、薪酬管理、绩效考核和管理、员工流动管理等。每一章设置了学习目标、正文、补充资料、实践经典、综合案例、思考题、实训等多个栏目。此外，本教材还添加了一些酒店人力资源管理过程中经常遇到的各种实用表格和人力资源部门的工作流程及常用的规章制度等，有利于学生更好地理解教材内容，提高学生学习的兴趣。教材逻辑性强，体系完整，内容翔实，观点新颖，应用性强。本教材既可作为高职院校旅游与酒店管理类专业教材，也可作为旅游酒店管理人员的培训教材，还可以作为其他相关从业人员和有关企业经营管理者们的参考用书。

<<酒店人力资源管理>>

书籍目录

第一章 酒店人力资源管理概述第一节 人力资源与人力资源管理一、人力资源的含义二、人力资源管理的含义三、人力资源管理的职能第二节 酒店人力资源管理概述一、酒店人力资源管理的内涵二、酒店人力资源管理的重要性三、酒店人力资源管理的目标、内容与流程第三节 酒店人力资源部一、酒店人力资源部的功能二、酒店人力资源部的基本任务三、酒店人力资源部的组织机构及主要职责第二章 酒店人力资源规划与配置第一节 酒店人力资源规划一、酒店人力资源规划的内涵二、酒店人力资源规划的内容三、酒店人力资源规划的作用四、酒店人力资源规划的程序五、酒店人力资源规划的方法第二节 酒店人力资源配置一、酒店人力资源配置的含义二、酒店人力资源配置的原则三、酒店员工的配置与储备第三章 酒店职务分析与工作设计第一节 职务分析概述一、职务分析的含义二、职务分析的内容第二节 职务分析流程一、职务分析流程的四个阶段二、职务分析的方法三、职务分析的结果第三节 酒店工作设计一、酒店工作设计的含义二、工作设计的主要内容三、酒店工作设计的影响因素四、酒店工作设计的方法第四章 酒店员工招聘第一节 酒店员工招聘概述一、招聘的含义二、酒店招聘的依据三、酒店员工招聘的程序第二节 酒店员工招募一、酒店员工招募程序二、酒店招募的基本原则三、酒店招募的渠道与方法第三节 酒店员工甄选一、酒店人员选拔的意义二、酒店人员甄选方法的科学性三、酒店人员甄选方法和原则第四节 面试一、面试基本分析二、面试的类型三、面试的步骤四、面试的策略第五节 任职指导一、录用通知二、工作职责与要求三、工作调查第五章 酒店员工培训第一节 酒店员工培训概述一、酒店员工培训的含义二、酒店员工培训的意义第二节 酒店培训分类、内容和方法一、酒店培训分类二、酒店培训内容三、酒店培训方法第三节 酒店培训的执行程序一、酒店培训需求分析二、制订培训计划三、酒店培训计划的实施四、酒店培训评估第六章 酒店行为管理与激励第一节 酒店行为管理一、酒店行为管理的概念二、酒店行为管理的作用三、酒店行为管理的实施原则四、酒店行为管理的实施步骤第二节 酒店员工激励概述一、激励的含义二、激励的作用三、激励的过程四、激励理论第三节 酒店员工激励的方式一、激励的基本类型二、物质激励和精神激励的具体方式三、不同类型员工的激励第七章 酒店薪酬管理第一节 酒店薪酬与薪酬管理一、薪酬及其构成二、薪酬管理第二节 薪酬体系设计一、薪酬体系设计的基本流程二、全面薪酬体系第三节 工资制度一、结构工资制二、岗位等级工资制三、技术等级工资制四、职能等级工资制五、提成工资制第四节 工资形式一、基本工资二、奖金三、津贴四、福利五、分红制度第八章 酒店绩效考核和管理第一节 绩效考核的内容、依据与程序一、绩效考核的内容二、绩效考核的原则三、绩效考核的程序第二节 酒店员工绩效考核的方法一、绩效考核方法的分类二、常用的工作考核方法第三节 绩效管理操作一、控制绩效考核误差二、考核申诉处理三、绩效管理的完善措施第九章 酒店人员流动管理第一节 酒店人员流动概述一、酒店人员的流动情况二、酒店人员流动的主要原因三、高素质酒店人才短缺的原因第二节 酒店人员流动的管理方法一、建立培训机制二、建立业绩激励机制三、建立“心理契约”模式四、酒店留人方法附录参考文献

<<酒店人力资源管理>>

章节摘录

(2) 停止招聘。

主要通过自然减员来减少人力资源的供给；合并或关闭某些臃肿的部门，以减少人力资源的供给，提高人力资源的使用效率。

(3) 通过降低工资和缩短工作时间的方法来减少供给。

(4) 制订一些优惠措施鼓励提前退休。

如提前退休仍按正常退休年龄计算养老保险工龄，给予涨一级工资的奖励等，吸引那些接近退休年龄而还未达到退休年龄的员工提前退休。

(5) 扩大酒店的经营范围，开拓新的业务增长点，提高酒店经营业绩等方式增加新职位来吸收过剩的人力资源。

(6) 加强员工培训。

一方面，可以提高员工素质和技能，增强他们的再就业能力；另一方面，为酒店的发展储备人才。

2. 供给小于需求当供给小于需求时，可采用以下措施予以平衡：(1) 进行全面招聘，可通过网络、报纸、电视、广播、广告、招聘会、中介机构、人才交流中心、猎头公司等多种形式进行招聘。

根据需要可雇用全职的，也可雇用兼职的；可雇用有工作经历的，也可雇用没有工作经历的。

(2) 在不违背《劳动法》有关规定的条件下，可以适当延长员工的工作时间，让员工进行加班加点，并给予相应报酬，以应付员工的短期不足。

(3) 对现有员工进行培训，提高其工作效率，使之不仅能适应当前工作，还能适应更高层次的工作，并为职位的升迁作准备。

(4) 将酒店的部分业务进行外包，缩小了酒店的经营范围，从而提高效率，减少成本，减少酒店内部人力资源的需求。

(5) 应先在酒店内部进行调节，对一些高级管理性岗位的空缺，可以采取酒店内部员工晋升的方式，选拔优秀员工进行补充。

3. 供给等于需求，但能岗不匹配酒店人力资源供给与需求很难达到平衡，即使总量达到了平衡，能岗也往往会不匹配。

平衡能岗不匹配的方法一般有下列几种：(1) 对酒店内部员工进行重新配置，包括晋升、降级、调动、平移等，最终使能力和岗位得到匹配。

(2) 对酒店员工进行置换，辞去那些酒店发展不需要的员工，吸收那些酒店需要的员工，来调整人员结构。

(3) 对部分员工进行培训，使之能够适应相应的岗位。

根据上述分析，酒店在进行人力资源供求平衡时，应当从实际出发，综合运用多种方法，使酒店的人力资源供给与需求不仅要在数量上达到平衡，更要在质量上达到平衡。

因此，应通过员工培训、绩效激励等方式，最大限度地开发利用人力资源的潜力，实现酒店人力资源的最佳配置，使酒店和员工的需求在互动中得到充分满足。

<<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>