

<<饭店人力资源管理>>

图书基本信息

书名：<<饭店人力资源管理>>

13位ISBN编号：9787212034139

10位ISBN编号：7212034134

出版时间：2009-12

出版时间：安徽人民出版社

作者：齐炜 编

页数：245

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>

<<饭店人力资源管理>>

前言

改革开放30年，我国国民经济与社会发展取得了举世瞩目的伟大成就。国富民强，和谐安定催生旅游业的快速发展，我国旅游业从小到大，从弱到强，已经实现了从旅游资源大国向亚洲旅游大国进而向世界旅游大国的历史性跨越，正积极向世界旅游强国的目标迈进。

入境旅游快速增长。

从1978年至2007年，我国入境旅游接待从180.92万人次增加到13 187.33万人次，增长71.9倍，年均增幅达15.9%；过夜旅游人数从72万人次增加到5 471.98万人次，增长75倍，年均增幅16.1%，高出同期世界旅游同类指标12个百分点；旅游外汇收入从2.63亿美元增加到419.19亿美元，增长158.4倍，年均增幅达到19.1%，高出同期世界旅游同类指标10个百分点。

我国已经成为世界第四大入境旅游接待国。

国内旅游持续攀升。

1993年至2007年的15年间，我国国内旅游接待从4.1亿人次增长到16.1亿人次，年均增速达到10.3%；国内旅游收入从864亿元增长到7 771亿元，年均增幅达到17%。

我国已经形成世界上最大的国内旅游市场。

出境旅游蓬勃发展。

自1997年起，我国在试办港澳游、边境游的基础上，正式开展中国公民自费出境旅游业务。

之后，出境旅游目的地的数量逐步增加，截至2007年底，除香港、澳门两个特别行政区外，已有132个国家成为我国公民出境旅游目的地。

中国公民出境旅游人数增速迅猛，2007年已达到4 095.4万人次，是2000年的3.9倍，其中因私出境旅游人数达到3 492.4万人次，已占到出境总人数的85%。

我国已经成为亚洲最大的出境旅游客源国。

<<饭店人力资源管理>>

内容概要

《饭店人力资源管理》作为饭店(酒店)管理专业的一门专业课，具有很强的实践性和应用性。通过课程的学习，应使学生除了掌握饭店人力资源管理的基本概念、原理以外，更为重要的是提高运用饭店人力资源管理相关理论，分析和解决饭店中存在的人力资源管理方面的问题的能力。目前饭店管理专业教材中，实用性强的少，具有饭店特色的人力资源管理的教材少之又少，而高校毕业生去做饭店初级管理人员的人数每年都在增加。

本教材编写的目的是希望改变以往饭店专业人力资源管理教材的不足，强调教材的实用性、实践性和针对性。

本教材既适合高职高专学生以及实践型本科学生使用，也适合饭店的管理人员参考。

本书全面系统地阐述了现代饭店人力资源管理的基本原理和主要活动，分八章介绍了饭店人力资源管理基础知识、饭店人力资源规划、饭店工作分析、饭店员工招聘管理、饭店员工培训与开发管理、饭店人力资源绩效管理、饭店人力资源薪酬福利管理、饭店员工的激励管理等具体内容。

<<饭店人力资源管理>>

书籍目录

总序前言第一章 饭店人力资源管理概述 第一节 人力资源管理的发展与演变 一、人力资源观念与理论的发展沿革 二、人力资源管理理论基础与方法的演变 第二节 饭店人力资源管理概述 一、饭店人力资源管理的概述 二、饭店人力资源管理的基本原理 三、饭店人力资源管理的目标 四、饭店人力资源管理的意义 第三节 现代饭店人力资源管理体系 一、饭店人力资源管理组织结构 二、现代饭店人力资源管理体系 第四节 饭店人力资源从业人员素质要求 一、饭店从业人员能力素质状况分析 二、饭店人力资源管理人员的素质要求第二章 饭店人力资源规划第三章 饭店工作分析第四章 饭店员工招聘管理第五章 饭店员工培训与开发管理第六章 饭店人力资源绩效考核第七章 饭店薪酬管理第八章 饭店员工的激励管理

<<饭店人力资源管理>>

章节摘录

第一章 饭店人力资源管理概述 第一节 人力资源管理的发展与演变 一、人力资源观念与理论的发展沿革 3. 复杂劳动比简单劳动具有更高的价值 马克思说过, 比社会平均劳动更复杂的劳动是这样一种劳动力的表现: 这种劳动力比普通劳动力需要较高的教育费用, 它自身具有更高的价值。

同样, 作为社会生产过程中的劳动, 它们之间各自所创造的价值, 在量和质方面, 其效果和收益就不相同。

相对来看, 脑力劳动是一种复杂劳动, 所创造的价值也比较大。

知识劳动或智力劳动是复杂程度更高的劳动, 具有很强的创造价值的能力。

马克思的劳动价值理论指出, 复杂劳动是多倍的简单劳动, 劳动的复杂程度越高, 其创造价值的倍加的能力就越大。

当代知识经济中的知识劳动或智力劳动, 是复杂程度很高的创造性劳动, 可以说是更复杂的劳动, 与一般复杂劳动相比, 具有大得多的创造价值的能力, 应该得到更高的报酬。

(二) 舒尔茨人力资本理论 舒尔茨于1960年发表的《人力资本投资》指出: 现实中, 好多我们称之为消费的东西, 实际上属于人力资本投资的范畴, 如教育、培训、卫生保健等。

因为这些投资活动带来了人们体能、知识和技能的增进, 并由此带来了经济增长和个人收入的提高。

“人力资本”概念出现在20世纪60年代, 这并非偶然, 而是发达国家在过度强调物质与财政资源之后, 认识到了人在组织中的关键地位, 而给予了如此的定位, 把人视为组织中最需要的资产。舒尔茨人力资本理论的内涵主要体现在以下几方面: 1. 人力资本体现在人的身上, 表现为人的能力和素质

在舒尔茨的人力资本理论中, “人力资源”就是通过教育和培训在劳动者身上所形成的特定的劳动能力, 是人力资源在生产过程中的使用。

人力资本的主体是劳动力(人力资源), 当人力资源作为赚取利润的手段时, 即被赋予了人力资本的内涵。

人力资本也可指人所具有的知识、技能、资历、经验和熟练程度、健康等。

所以, 人力资本是体现在劳动者身上的能力和素质。

它能促进经济增长和个人收入的增加, 是生产性资本。

同时根据人力资本具有异质性的特征, 可把人力资本分为一般型、技能型、管理型和企业家型(专家型)等几种类型。

<<饭店人力资源管理>>

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>