

<<旅游企业人力资源管理>>

图书基本信息

书名：<<旅游企业人力资源管理>>

13位ISBN编号：9787313058751

10位ISBN编号：7313058756

出版时间：2009-10

出版时间：上海交通大学出版社

作者：严伟，戴欣佚 主编

页数：218

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>

## <<旅游企业人力资源管理>>

### 前言

纷繁复杂的旅游企业管理，归根到底是对“人”的管理。

旅游企业人力资源管理和其他的旅游企业职能管理，如营销管理、财务管理、前厅客房餐饮管理等，存在着一种纲举目张的关系，即旅游企业人力资源管理是旅游企业经营的基础和灵魂，任何一项旅游企业职能管理的好坏都可以追溯到人力资源管理的层面。

仅从经济角度讲，旅游企业存在的价值无非是降低成本、提高利润。

在实现这一基本企业价值的过程中，人力资源管理发挥着重要作用。

以酒店业为例，一家酒店建成后的绝大部分运转成本是由工程上的水电气消耗、维持酒店运转的原材料消耗和使用的人力资源成本所构成。

从这个角度讲，在不违反劳动法和保持酒店服务质量的前提下，必须努力降低人力资源成本，并借助于人力资源管理的绩效考核、薪酬设计等工具激发员工的积极性和创造性，努力提高企业收入。

对此，人力资源管理理论和方法有着广阔的发挥空间。

本书正是从人力资源管理在旅游企业管理中的任务出发，包含降低成本、激励员工、保持和谐劳动关系等设计、组织内容，涵盖了传统人力资源的经典理论管理，从人力资源管理概述、人力资源规划、工作分析与工作设计、人员招聘、员工培训与管理、绩效管理、薪酬管理、员工激励、劳动关系管理和人力资源管理发展展望这些方面进行了阐述。

本书具有以下特点。

第一，内容上涵盖了人力资源管理的各个方面，叙述了人力资源管理的一般性过程和重点内容，以此为基础，将人力资源管理的一般性理论与旅游企业相结合，突出旅游业的特点；在保持人力资源管理基本理论完整性的前提下，注意具体管理方法的阐述，以培养学生实际应用能力为导向。

第二，体例编排包括了学习目标、导人案例、正文、本章小节、复习思考题等形式，符合教学规律，有助于课堂教学组织，形成一种学生为主体、教师为主导的互动式学习氛围。

第三，为方便教师教学和学生复习之用，开发出了相应的电子课件，包括教学大纲、模拟试卷及参考答案等（可直接从上海交通大学出版社网站：[www.jiaodaprcss.com.cn](http://www.jiaodaprcss.com.cn)下载），使用者可以据此本地化后酌情采用。

## <<旅游企业人力资源管理>>

### 内容概要

本书以企业人力资源管理基本理论为基础，结合旅游企业管理特点编写。

全书共十章，内容包括人力资源管理概述、人力资源规划、工作分析与工作设计、人员招聘、员工培训与管理、绩效管理、薪酬管理、员工激励、劳动关系管理和人力资源管理发展等。

本书以旅游企业人力资源管理任务为驱动组织内容，在注意理论体系完整的基础上，重点论述了人力资源管理具体方法，旨在培养学生的实际管理能力；同时，在编写体例上采用了学习目标、导入案例、正文、本章小结和复习思考题等符合认识 and 教学规律的形式，有助于提高课堂教学质量。

为方便教学，本书开发了相应的电子课件，包括教学大纲、模拟试卷及答案等一套规范的教学体系。

本书为高等院校旅游管理专业核心课程教材只旅游饭店、旅行社、旅游企业职业经理人培训教材，也可以作为旅游企业管理人员的管理参考书。

## <<旅游企业人力资源管理>>

### 书籍目录

第1章 旅游企业人力资源管理概述 1.1 人力资源管理概述 1.2 旅游业发展与人力资源管理 复习与思考  
第2章 旅游企业人力资源规划 2.1 旅游企业人力资源规划概述 2.2 旅游企业人力资源规划过程 复习与思考  
第3章 工作分析 3.1 工作分析概述 3.2 工作分析方法 复习与思考  
第4章 旅游企业的招聘与甄选 4.1 招聘与甄选基本理论 4.2 招聘过程 4.3 甄选实务 复习与思考  
第5章 培训需求与培训管理 5.1 培训需求概述 5.2 旅游企业培训内容与方法 5.3 培训管理 复习与思考  
第6章 员工绩效考评 6.1 绩效考评概述 6.2 绩效考评指标与体系 6.3 绩效考评方法 6.4 绩效考评结果管理 复习与思考  
第7章 薪酬制度的设计与和管理 7.1 薪酬概述 7.2 旅游企业薪酬制度的建立 7.3 薪酬管理 复习与思考  
第8章 激励与管理 8.1 激励概述 8.2 激励理论及运用 8.3 激励方法与技巧 复习与思考  
第9章 劳动关系 9.1 劳动关系概述 9.2 劳动关系管理 9.3 建立和谐的劳动关系 复习与思考  
第10章 旅游企业人力资源管理发展展望 10.1 经济全球化与国际化对未来旅游企业人力资源管理的影响 10.2 信息化和知识化对旅游企业人力资源开发管理的影响 复习与思考  
参考文献

## &lt;&lt;旅游企业人力资源管理&gt;&gt;

## 章节摘录

插图：1.1.4 人力资源管理的概念人力资源管理是指组织为了实现既定的目标，通过运用科学、系统的技术和方法对人力资源的取得、开发、保持和利用等方面所进行的计划、组织、领导、控制等一系列管理活动的总称。

它是研究人与人关系的调整、人与事的配合以充分开发人力资源、挖掘人的潜力、调动人的积极性、提高工作效率，实现组织目标的理论、方法和技术。

企业人力资源管理与生产、营销、财务管理等一样，同为组织的一项必不可少的基本管理职能。

人力资源管理是现代企业管理的核心。

每一个组织的形式与结构虽然不尽相同，但是其人力资源开发与管理的职能基本是一样的，主要包括以下几个方面：1) 获取获取主要包括人力资源规划、招聘与录用。

为了实现组织的战略目标，人力资源管理部门根据组织的工作要求、内外部环境、文化价值观、使命、目标与战略，制定出与组织目标相适应的人力资源需求与供给的近期、中期与远期计划，分析并具体制定出每一工作岗位的职务说明书；并根据其供需计划对所需人员进行吸引、招募、考核、选拔、录用与配置等工作。

显然，只有首先获取了所需的人力资源，才能对其进行开发与管理。

2) 整合整合又叫做一体化、融合，即是员工之间的一种和睦相处、协调共事，是招录到的人员不仅在形式上加入到本组织中来，而且在思想上、感情上和心理上与组织认同并融为一体，取得群体认同的过程；是员工与组织之间个人认识与组织理念、个人行为与组织规范的同化过程。

现代人力资源管理强调个人在组织中的发展，个人的发展势必会引发个人与个人、个人与组织之间的冲突，产生一系列问题。

整合职能则应努力去化解这种个人与组织矛盾与冲突，协调各利益主体的关系。

其内容包括对员工的培训，介绍组织的宗旨与目标，并启发和指引员工接受这些宗旨与目标，协调好组织中的人际和群际关系。

3) 保持与激励指对招聘的人员采取适当措施，使其对所处的工作环境和条件感到满意，培养和保持其工作热情，维护其安全健康的工作环境。

组织通过设计并执行公平合理的奖励、福利、保健等制度，建立起激励机制，做到奖惩分明，激发劳动者的内在潜力。

这项基本职能的根本目的在于增强员工的满意感，提高其劳动积极性和劳动生产率，提高组织的绩效。

。

## <<旅游企业人力资源管理>>

### 编辑推荐

《旅游企业人力资源管理》除了可以作为高等院校旅游专业学生用书和旅游企业培训用书外，不可以在旅游企业人力资源管理中发挥作用。

<<旅游企业人力资源管理>>

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>