

<<现代餐饮管理员实用培训>>

图书基本信息

书名：<<现代餐饮管理员实用培训>>

13位ISBN编号：9787545401073

10位ISBN编号：7545401077

出版时间：2009-4

出版时间：广东经济

作者：邹金宏

页数：252

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>

<<现代餐饮管理员实用培训>>

内容概要

本书由具有多年餐饮从业经验的邹金宏先生整理编著，是广大餐饮管理者的优秀专业读本。同时，本书也是餐饮、酒店管理者的得力助手，书中阐述了大量管理培训内容，有助于制订管理员培训计划，也有助于开展好管理员培训工作。

本书的内容主要包括：经营管理实用常识、实用管理选修知识（如：PDCA管理循环、严与爱相结合的管理、执行力、领导力、指挥力、企业内部沟通技巧……职业经理人的36个好习惯）、人事管理、待客、开源、节流、厨房管理、综合管理（如：文字标语在经营管理中的应用、仓储管理须知）、六常管理和以三字形式表达的企业管理、服务等。

本书内容的特点是实用、经典、有新意、带有培训讲义风格。有不少篇章来自于作者作餐饮管理培训时用的讲义，在培训中具有很好的实用效果。比如第二章中的“严与爱相结合的管理”，第三章中的“批评教育员工18招”等，类似这样具有实用意义的内容在本书中还有很多，因此值得每一位餐饮管理者拥有。

<<现代餐饮管理员实用培训>>

作者简介

邹金宏·中国年度十大餐饮培训专家·迈向500强的管理技术八常管理发起人·中国服务大师、中国饭店名人俱乐部创会成员·东莞市优秀青年、餐饮管理研究者·曾服务或培训过麦当劳、太子酒店、北京大都饭店、花园粥城、客满堂、华天等200家以上优秀企业。
是中国餐饮企业从业者的良师益友·多年来著述有：《现代饭店餐饮服务与培训》、《实用餐饮营业及营销》、《现代餐饮新员工实用培训手册》、《餐饮经营管理实战与培训》、《现代餐饮服务与培训手册》、《花园粥城培训手册》、《优秀厨房主管技能培训手册》、《餐饮企业岗位职责和管理制度大全》、《与成功有约》等。

即将出版：《卓越餐厅成功秘诀》。

邹金宏机构服务真诚服务助您成功
提供餐饮管理、服务培训，提供八常、六常卓越管理实施辅导，提供经营管理咨询。
实现良好盈利，提供优良的餐饮投资项目，企业教材编著与实施辅导
电话：0769-22411497 13377780344
电子邮箱：king828@126.com<http://kingl.blog.bokee.net>

<<现代餐饮管理员实用培训>>

书籍目录

第一章 经营管理实用知识 第一节 对管理员的要求 一、优秀管理员的九项品格 二、认识管理员的任务 三、智信仁勇严——源自2500年前的训导 四、管理员九大守则 五、餐饮管理九条36句 六、店长必备的八项资质与能力 第二节 经营管理常识 一、关于经营管理 二、经营的三大内容 三、优秀经营者需具备的四大能力 四、餐饮经营管理的任务 五、餐饮管理的五项基本要求 六、餐饮管理的六种常用方法 七、管理工作的五个要领 八、管理的九大系统 九、组织的五个原则 十、成功的管理法则 十一、员工的需求与实现 十二、管理七要素 十三、新餐饮管理十法 十四、宽容管理

第二章 实用管理选修知识 第一节 PDCA管理循环 第二节 严与爱相结合的管理 一、什么是严 二、什么是爱 三、严与爱的三个相结合 第三节 执行力 一、什么是执行力 二、提升执行力的意义 三、卓越执行的秘诀 第四节 领导力 一、领导力测试 二、关于领导 三、领导力中的激励 四、领导力中的协调 第五节 指挥力 一、指挥三大原则：服从、一个上级、逐级 二、三项保障措施：复命、督力、不间断指挥 第六节 企业内部沟通技巧 一、了解沟通 二、信息沟通技巧 三、情感沟通技巧 四、沟通的时机选择 五、提升沟通效果的技巧 第七节 部门合作与平级关系协调 一、企业中的人际关系 二、部门冲突与合作 三、企业内平级关系的协调 第八节 如何开会与发言实战 一、开会的意义 二、掌握与会人员 三、如何提高开会质量和效率 四、提高会议效率的八条准则 五、开会发言实战 第九节 月工作总结实战 第十节 如何做好宿舍与饭堂的管理 一、如何做好员工宿舍管理 二、做好饭堂管理的一些方法与事项 第十一节 如何进行高效的时间管理 一、时间管理测试 第三章 人事管理第四章 待客第五章 开源第六章 节流第七章 厨房管理第八章 综合管理第九章 六常管理附录后记

<<现代餐饮管理员实用培训>>

章节摘录

三、更新发展原理 人的大脑神经活动的基本规律告诉我们：当某一种刺激持续时间过长时，人的大脑皮层就会出现抑制。

从人的社会活动规律来看，人是不满足于现状的。

尽管在很多时候我们看到的更多的是人们安于现状，但是，这只是表面现象。

安于现状主要是由于：一些人可能刚刚从比现状还要糟糕的境况中走出来，正处在心理的间歇期；一些人不想安于现状，但缺乏改变现状的能力，于是，不得不安于现状，实际上并没有真正形成心理平衡；一些人看起来是安于现状，实际上他们需要环境的一种诱导，而他所在的组织又恰恰无法提供这样一种环境；另外一些人则是曾经奋力地为发展而努力，但最终没有实现自己的目标，造成了心理上的严重挫折感，由此而导致了“一蹶不振”。

人是追求新的生活目标的，人是要不断地探究新的生活情趣的，这是人的本能所决定的，根本用不着怀疑，倒是应该把精力放在这样一个基本问题的分析上：人类中许多个体的行为为什么会与其本能相悖？

从组织管理的角度来看，应当注重对组织的科学设计，使其具有一种不断促进和保障人们更新与发展的机制。

只有在组织中建立起一整套促进人们不断更新与发展的机制，人们的积极性、创造性和智能的活力才会被释放和开发。

在此，要特别注意一种常见的错误倾向：针对安于现状制定严格的监控措施和手段，期望依此来摆脱组织中活力缺乏的困境。

这样一种做法在结果上恰恰与管理者的期望相反。

因为人的心理能量只通过诱导而引发，却不通过压制而消失，压制只能使其走向组织更加难以控制的地步。

四、激励递进原理 从物质的一般运动规律来看，人的行动同样是需要一个动力系统的，缺乏了这样一个动力系统，人的行为就会出现倒退。

从心理学的角度来看，当人的某种行为受到一种积极的强化（奖励）——正强化时，人的这种行为倾向于进一步重复和加强；而当某种行为受到了消极的强化（惩罚）——负强化时，人的这种行为则倾向于减弱或者消失。

管理中对人的激励原则的确立也是以此作为基本依据的。

<<现代餐饮管理员实用培训>>

编辑推荐

餐饮管理员培训教材，值得人手一册的餐饮工作指南 经典内容：经营管理常识，实用管理知识，人事管理，厨房管理，综合管理，六常管理。

实用提示：店长必备的8项资质与能力，批评教育员工18法，餐饮管理9条36句，餐饮业卫生管理19则。

在餐饮企业中，每一位员工都是达成管理工作的重要成员，并且每位员工都可能获得机会并参与管理，大展其天赋与才华。

每一位员工都可能成为明天的管理员；而每一位管理员，通过努力都可以成为优秀的管理员！

本书是为在从事或想做相对高难度的管理，涉及采购、储存、生产、服务、销售等多个方面，是广大餐饮管理者的优秀专业读本。

书中阐述了大量管理培训内容，有助于制订管理员培训计划，也有助于开展好管理员培训工作。

<<现代餐饮管理员实用培训>>

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>