

<<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：9787563715251

10位ISBN编号：7563715258

出版时间：2008-7

出版时间：旅游教育出版社

作者：谢礼珊

页数：259

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>>

内容概要

本书介绍了旅游企业人力资源管理的概念和人力资源管理的技巧，系统地论述了人力资源管理的理论与方法，涉及人力资源管理领域中诸多新的研究成果，如员工职业生涯设计、员工领导能力的培养、战略薪酬制度设计、并购与企业的人力资源整合管理、人力资源管理信息系统等。

书中每一章开头都有该章的梗概，以引导读者有重点地学习，每章的最后都设计了思考与练习题。

本书第一章着重阐述企业人力资源管理的定义、基本职能，揭示现代人力资源管理职能的转变，指出我国旅游企业人力资源管理存在的问题。

第二章至第八章介绍了人力资源的工作分析与工作设计、人力资源规划、人员的招聘和甄选、员工培训与开发、绩效管理、员工职业生涯管理、薪酬与工资制度。

这几章的内容对旅游企业人力资源管理人员从事业务有实践的指导意义，为读者了解人力资源管理工作的主要职能和人力资源管理实践的具体活动提供了比较完整的框架。

第九章至第十一章围绕员工福利、员工安全与健康问题，对旅游企业如何保障员工的权益，保护员工的安全与健康，激励员工努力工作，平衡劳动关系，维持企业的正常运转进行了探讨。

第十二章主要探讨并购现象给企业人力资源管理带来的影响。

第十三章探讨如何建立人力资源管理信息系统。

<<旅游企业人力资源管理>>

书籍目录

第一章 人力资源管理概述 第一节 人力资源管理的概念与职能 第二节 人力资源管理价值观与职能的演进历程 第三节 人力资源管理战略 第四节 我国旅游企业的人力资源管理现状 思考与练习
第二章 工作分析与工作设计 第一节 工作分析概述 第二节 工作分析方法 第三节 工作设计 第四节 工作轮换及其应用 思考与练习
第三章 人力资源规划 第一节 人力资源规划概述 第二节 人力资源规划过程 第三节 人才储备与人才共享 思考与练习
第四章 人员招聘与甄选 第一节 招聘和甄选中的战略问题 第二节 招聘的来源与途径 第三节 甄选的原则 第四节 甄选的方法 思考与练习
第五章 员工培训与开发 第一节 培训概述 第二节 培训的过程 第三节 旅游企业员工领导能力的培养 思考与练习
第六章 绩效管理 第一节 绩效管理概述 第二节 绩效评估指标体系的设计 第三节 绩效评估的方法 第四节 评估者的选择与培训 第五节 绩效反馈 思考与练习
第七章 员工职业生涯管理 第一节 职业生涯的相关概念 第二节 职业生涯管理 思考与练习
第八章 薪酬与工资制度 第一节 薪酬和薪酬体系 第二节 旅游企业岗位工资制度设计 第三节 旅游企业技能工资制度设计 第四节 旅游企业的薪酬战略 第五节 知识经济时代的旅游企业薪酬制度 思考与练习
第九章 员工福利 第一节 员工福利的基本概念 第二节 员工福利计划和管理 第三节 员工福利项目 思考与练习
第十章 员工的职业安全健康 第一节 职业安全健康问题 第二节 旅游企业员工的职业安全健康管理 思考与练习
第十一章 劳动关系管理 第一节 劳动关系概述 第二节 旅游企业劳动关系运行现状及主要问题 第三节 劳动关系的调整 思考与练习
第十二章 并购与人力资源管理 第一节 并购中的人力资源问题 第二节 并购企业的人力资源整合管理 思考与练习
第十三章 人力资源管理信息系统 第一节 人力资源管理信息系统的发展过程 第二节 人力资源管理系统的的基本架构 第三节 人力资源管理信息系统的应用 思考与练习
参考文献

章节摘录

第三节 工作设计 工作设计是在综合考虑了员工素质和能力以及本单位的管理方式、劳动条件、工作环境、政策机制等因素后对工作进行的周密的、有目的的计划与安排。

广义的工作设计既包括对整个工作的设计,又包括对工作的某个具体部分的设计。

旅游企业管理者在分配工作任务、发出工作指令、检查工作进展时,总是在自觉或不自觉地改变下属的工作。

工作设计是提高劳动生活质量的主要方法之一。

通过工作设计可以增加工作的多样性、完整性、重要性、自主性和反馈性,改善员工的工作状态,激发员工的内在积极性,从而有效提高员工的工作业绩。

一、工作设计与企业战略的匹配 企业的竞争战略,对工作设计和企业内部的组织架构,都会产生较大的影响。

同时,工作设计与企业环境以及企业战略之间的匹配程度,又会影响企业竞争的成败。

例如,如果一家旅行社希望通过低成本战略来进行竞争,提供标准化、同质化的旅游线路,它就需要最大限度地提高员工工作效率,降低采购成本。

为了实现这一目的,旅行社可以将所有的工作分解成一组能由低工资、低技能员工来完成的工作要素。

比如预先设计好固定的旅游线路,其中的吃、住、行、游、购、娱等要素都是同质且组合形式一致;将这些固定的旅游线路销售给不同的旅游团队,而员工则只需按照预先设定好的工作流程和工作内容开展工作,不需要进行灵活的变动或创新。

相反,如果一家旅行社希望通过创新战略来进行竞争,提供个性化、差异化的旅游线路,它就需要最大限度地提高灵活性。

这就需要旅行社将工作组合成一种需要由高工资、高技能员工才能完成的,并且范围较大、内容较为完整的工作块来实现。

<<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>