第一图书网, tushu007.com

<<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：9787040306071

10位ISBN编号：7040306077

出版时间：2011-1

出版时间：高等教育出版社

作者：赵西萍

页数：407

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

内容概要

《旅游企业人力资源管理》是高等学校旅游管理专业系列教材。
《旅游企业人力资源管理》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。
《旅游企业人力资源管理》共十二章，内容包括绪论、旅游企业人力资源规划、旅游企业工作分析、旅游企业员工招聘、旅游企业员工培训与职业生涯管理、旅游企业绩效管理与绩效考评、旅游企业薪酬管理、旅游企业员工激励、跨文化的旅游企业人力资源管理、旅游企业人力资源管理信息系统、旅游企业劳动关系管理和旅游企业战略人力资源管理等。
《旅游企业人力资源管理》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，有助于提高课堂教学质量。
《旅游企业人力资源管理》可作为高等院校旅游管理专业核心课程教材和旅游饭店、旅行社、旅游企业职业经理人培训教材，也可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

第一章 绪论第一节 人力资源管理概述第二节 旅游业概述第三节 旅游企业人力资源管理第二章 旅游企业人力资源规划第一节 人力资源规划概述第二节 旅游企业人力资源规划的流程第三节 旅游企业人力资源规划的实践第三章 旅游企业工作分析第一节 工作分析概述第二节 旅游企业工作分析的要素和程序第三节 旅游企业工作分析的方法第四节 岗位规范与职位说明书第四章 旅游企业员工招聘第一节 员工招聘概述第二节 旅游企业员工招聘方法第三节 旅游企业员工的甄选第四节 旅游企业员工的录用和招聘评估第五章 旅游企业员工培训与职业生涯管理第一节 旅游企业员工培训概述第二节 旅游企业员工培训的内容与方法第三节 员工的职业生涯管理第四节 我国旅游企业职业经理人的发展第六章 旅游企业绩效管理与绩效考评第一节 绩效管理概述第二节 绩效考评概述第三节 旅游企业绩效考评指标的设计第四节 旅游企业绩效考评的方法第五节 旅游企业绩效考评结果的运用第七章 旅游企业薪酬管理第一节 薪酬管理概述第二节 旅游企业薪酬管理模式的设计第三节 旅游企业员工福利第四节 旅游企业薪酬制度的评价第八章 旅游企业员工激励第一节 员工激励概述第二节 旅游企业员工激励的相关理论及应用第三节 旅游企业激励的方法和技巧第九章 跨文化的旅游企业人力资源管理第一节 旅游企业的国际化第二节 国际人力资源管理制度的比较研究第三节 跨文化的人力资源管理特征分析第四节 旅游企业跨文化冲突管理第十章 旅游企业人力资源管理信息系统第一节 信息化社会对人力资源管理的冲击第二节 人力资源管理信息系统第三节 人力资源管理信息系统在旅游企业中的应用第十一章 旅游企业劳动关系管理第一节 旅游企业劳动关系概述第二节 旅游企业劳动管理第三节 旅游企业劳动争议第十二章 旅游企业战略人力资源管理第一节 战略性人力资源管理的提出第二节 旅游企业战略与人力资源管理第三节 旅游企业战略性人力资源管理建立的过程参考文献

章节摘录

2.W理论　　W理论的基本观点是：　　（1）随着社会生产力的发展以及文化水平的提高，劳动者在改造客观世界的同时，日益表现出争取在企业中当家做主的强烈愿望。
（2）公有制创造了使劳动者从雇佣地位过渡到主人翁地位，即“主权人”的现实可能性。
（3）主权人的形成是一个过程，不可能在一夜之间形成。
（4）劳动者积极性和创造性的充分发挥，在于劳动者是否由雇佣人过渡到主权人。
（5）当劳动者认为自己仍处于雇佣人地位时，他将主要为自身的利益而劳动，当他认为自己是工作的主人时，他的奋斗目标将从自身的利益转向工作本身。
（6）社会主义企业人力资源管理的重要任务之一就是从各方面创造条件，加快企业全体员工成长为主权人的步伐。
3.主人翁精神　　主权人的观点强调将工作隶属于员工，使员工成为工作的主人，这时产生的责任心和积极性是发自内心的，是持久的、自觉的。
劳动者主体能动性、创造性的充分发挥，取决于他自身是不是具有支配自己活动的自主性或自决权。
自主性或自决权的丧失，必然导致创造性的萎缩。
就是说，人的能动性、创造性，是建立在人对自己的行为和活动能够自我做主、自我支配的基础上的，而自我做主、自我支配又是出于个性的要求，出于自尊的要求。
人离开了自主和自尊，就不可能对自己的活动实行自我支配、自我控制和自我调节，这样，也就谈不上什么能动性和创造性了。
现实生活中，许多成功企业的经验告诉人们，员工的积极性和创造力，来自他们的主人翁责任感。
唤起员工的主人翁责任感，靠的是尊重员工主人翁地位，保证员工当家做主的主人翁权力。
对人性的假设是否全面合理，直接影响到人力资源管理的效果。
因此，人性假设就成为人力资源管理的理念基础。

第一图书网, tushu007.com

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