
百胜餐饮集团“90后”员工激励机制研究

摘要

餐饮企业属于劳动密集型服务企业，“90后”员工逐渐成为餐饮业的骨干。企业的服务质量和竞争力水平主要取决于员工的整体素质，尤其是员工的积极性和责任心，这与餐饮企业的激励机制密切相关。因此，研究餐饮企业员工激励机制具有十分重要的意义。

通过对百胜餐饮的组织机构和员工管理模式以及目前“90后”员工的工作行为进行分析，采用问卷调查的方法，从理论和实证两个方面对百胜餐饮员工的激励机制进行了较为深入地探讨，从激励机制常用的手段和方法出发，对百胜餐饮集团“90后”员工的激励机制进行了设计，提出了基本的思路、主要目标和主要内容，以期为国内餐饮企业提供借鉴。

关键词：餐饮企业；“90后”员工；激励机制；百胜餐饮

目录

第一章 绪论	1
1.1 课题来源	1
1.2 研究意义	1
1.2.1 理论意义	1
1.2.2 现实意义	2
1.3 研究方法	2
1.3.1 文献资料法	2
1.3.2 个案研究法	2
1.3.3 问卷调查法	3
第二章 相关概念界定及理论基础	4
2.1 “90后”员工的定义及特征	4
2.1.1 “90后”员工的定义	4
2.1.2 “90后”行为特征分析	5
2.2 激励的概念及作用	5

2.2.1 激励的概念	5
2.2.2 激励的作用	6
2.3 与本研究相关的基础理论	7
2.3.1 马斯洛需求层次理论	7
2.3.3 公平理论	7
2.3.3 期望理论	8
第三章 百胜餐饮公司“90后”员工激励现状及调查分析	9
3.1 公司基本情况介绍	9
3.2 百胜餐饮公司“90后”员工激励调查现状	10
3.2.1 薪酬激励作用不明显	10
3.2.2 员工职业生涯规划被忽视	11
3.2.3 绩效考核体系不完善	11
3.3 百胜餐饮公司“90后”员工激励现存问题的原因分析	11
3.3.1 公司外部环境因素分析	11
3.3.2 公司内部环境因素分析	12
3.3.3 “90后”员工个人因素分析	13
第四章 百胜餐饮集团“90后”员工激励机制建立	15
4.1 激励机制设计的基本思路	15
4.2 激励机制设计的主要目标	15
4.4 激励机制设计的主要内容	16
4.4.1 基于物质利益激励因素的激励机制	16
4.4.2 基于个人发展激励因素的激励机制	17
4.4.3 基于工作环境激励因素的激励机制	18
第五章 结束语	19
参考文献	22

第一章 绪论

1.1 课题来源

随着国民生活水平的不断提高，人们生活节奏越来越快，

很多人觉得自己做饭很麻烦（或由于当今时代会做饭的人越来越少），因此养成了外出吃饭的习惯。在这样的环境下餐饮行业飞速发展，行业之间的竞争压力也越来越大，餐饮市场趋于饱和状态，经营环境也日趋复杂。“90后”员工开始涌入，由于其性格特点，增大了员工流动的基数，员工跳槽的现象也屡见不鲜。

“90后”是指1990年至1999年出生的“90后”，据相关统计，2012年全国高校毕业生达到680万人，而2021年全国高校毕业生将突破900万人。目前，“90后”员工除了今年最后一届学生（不含继续升学人群）基本已经全部走进职场，成为支撑现代企业发展的核心力量。“90后”新生代员工的生活环境十分安逸舒适，他们的性格与以往的员工截然不同，因此传统的控制管理模式迎来了新的挑战。故了解该群体的心理和行为特点，提出有针对性地管理激励手段，是当下管理学术界需要共同探讨的问题。

激励机制作为一种可以调动员工积极性、提高企业效率、激发员工潜能的手段，使员工的主观能动性更强，从而可以增加企业的凝聚力。因此，如何留住员工，建立完善的员工激励机制，进而保持和提高员工的积极性，是现代餐饮企业必须关注的课题。

1.2 研究意义

1.2.1 理论意义

目前，国内外学者对激励机制理论在企业管理中的应用做了大量的研究，研究的深度和广度也有较大的提高。激励理论在人力资源管理中的应用对企业具有重要的战略意义。然而，这里的企业一般是指各个行业，但对餐饮企业这一劳动密集型行业的员工激励研究相对较少。行业不同，员工不同，激励约束方式自然也不尽相同。尤其是针对某一地域、特定环境的餐饮业“90后”员工激励问题的研究更是风毛麟角。本文以相关激励约束理论为基础，借鉴现有研究成果，从理论上分析百胜餐饮“90后”员工的激励问题，加深激励约束理论对餐饮人力资源管理重要性的认识，为“90后”员工激励约束理论的研究做出微薄的贡献。

1.2.2 现实意义

餐饮行业发展的重心逐渐转移到了对于员工的激励机制的研究与发展，又因“90后”员工为现代生产力的主力军，餐饮企业的发展，必须依靠员工来支撑，因此必须建立有效的激励机制。好的激励机制能够充分发挥员工的积极性和创造性，为公司的经营效率带来很大的帮助。如果“90后”员工能充分发挥自己的最大潜能，保持高效严肃的工作态度，工作效率就会大大提高，与同事的协调与合作能力将更加有效。针对百胜餐饮集团员工激励机制存在的问题，提出了完善激励机制的相关措施，有利于减少员工流动性，提高员工满意度，增强企业在市场上的竞争力。

1.3 研究方法

1.3.1 文献资料法

利用网络，在数据库中查找、分析、比较、总结在当代背景下，“90后”员工的工作理念，结合百胜餐饮成功的经验，找出适合“90后”员工的激励机制。

1.3.2 个案研究法

将具有借鉴意义和针对性的优秀个案进行分析，再同“90后”员工问题进行结合，提出适合“90后”员工的激励机制。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：

<https://d.book118.com/158011071106006120>