第一图书网, tushu007.com

<<汽车服务行业人力资源管理>>

图书基本信息

书名：<<汽车服务行业人力资源管理>>

13位ISBN编号：9787030328823

10位ISBN编号：7030328825

出版时间：2012-1

出版时间：科学出版社

作者：姚层林

页数：254

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

第一图书网, tushu007.com

<<汽车服务行业人力资源管理>>

内容概要

本书以汽车服务行业为背景，详尽地阐述了在汽车后市场多种业态中的人力资源的规划和管理，具体涉及汽车服务行业的职位分类与工作分析、人力资源的规划、人才的选用和流动、人力资源的培训与提升、绩效考核和薪酬体系的建立、社会保障与人力资源风险管理等相关内容。
在具体人力资源规划和管理中，采用案例的形式，深入浅出地探讨和研究了人力资源管理过程中的具体问题，并给出了相应的解决方案。
《汽车服务行业人力资源管理》是专门针对汽车服务行业人力资源管理的专著，既可作为汽车服务企业的管理者、决策者和人力资源从业人员的参考书籍，也可作为汽车服务工程专业的教学参考资料。

第一图书网, tushu007.com

作者简介

姚层林，1972年出生，武汉商业服务学院机电工程系汽车技术服务与营销教研室教师、高级工程师。
湖北省汽车工程学会汽车后市场专业委员会副主任委员。
已发表学术论文30余篇，多次参加相关国际会议、承担多项省市级汽车后市场领域相关课题。
先后为多家汽车服务企业、汽车营销企业做过诊断、培训或技术指导。
主要研究方向：汽车销售与技术服务、汽车后市场企业管理、汽车后，市场人力资源管理等。

第一图书网, tushu007.com

<<汽车服务行业人力资源管理>>

书籍目录

第1章 人力资源管理综述
1.1 人力资源管理的概念
1.2 人力资源管理的内涵以及几个重要因素
1.3 人力资源管理的原则
1.4 人力资源配置形式
1.5 人力资源配置状况的分析
1.6 合理安排人力资源,实现人才优化设置
第2章 汽车服务行业人力资源的职位分类与工作分析
2.1 汽车服务行业的特点
2.2 汽车服务行业职位的设计与分类
第3章 汽车服务行业人力资源规划
3.1 人力资源规划基础
3.2 汽车服务行业人力资源规划的基本方法
3.3 基于汽车服务行业的人力资源预测
3.4 目前汽车服务企业人力资源规划通行的做法
第4章 汽车服务行业人才的选用与流动
4.1 汽车服务行业人才招聘的含义与意义
4.2 招聘的原则和基本要求
4.3 汽车服务行业的人才招聘现状及影响因素
4.4 目前汽车服务行业人才招聘的方式与方法
4.5 人才流动的问题
第5章 汽车服务行业人力资源的培训与提升
5.1 汽车服务行业人力资源的能量与开发
5.2 汽车服务行业人力资源开发的原则
5.3 汽车服务行业人员培训与能力提升
第6章 汽车服务行业各岗位的绩效考核
6.1 绩效考核概述
6.2 绩效考核的方法
6.3 不同岗位绩效考核的设计
6.4 绩效考核的可控性
第7章 激励与薪酬
7.1 汽车服务企业员工的激励机制
7.2 汽车服务行业员工的薪酬制度
7.3 汽车服务行业员工薪酬体系的设计
7.4 企业薪酬管理与薪酬模式的改善
第8章 汽车服务行业人力资源的社会保障与劳动合同管理
8.1 参考概念
8.2 汽车服务行业人力资源的社会保障
8.3 劳动保护
8.4 劳动合同管理
第9章 汽车服务行业人力资源危机及风险管理
9.1 人力资源的危机管理
9.2 汽车服务企业人力资源风险管理
9.3 某汽车零部件制造企业的风险管理分析
9.4 汽车服务行业人力资源危机预警体系的建立

第一图书网, tushu007.com

第10章 汽车服务行业人力资源诊断
10.1 汽车服务企业人力资源诊断概述
10.2 汽车服务企业人力资源诊断的流程
10.3 汽车服务企业人力资源诊断的方法
10.4 调查问卷法在汽车服务企业人力资源诊断中的应用
10.5 当前形势下汽车服务企业人力资源诊断注意事项
参考文献

第一图书网, tushu007.com

章节摘录

（3）人力资源的再生性　　经济资源分为可再生性资源和非再生性资源两大类。
非再生性资源最典型的是矿藏，如煤矿、金矿、铁矿、石油等，每开发和使用一批，其总量就减少一批，决不能凭借自身的机制加以恢复。
另一些资源，如森林，在开发和使用过后，只要保持必要的条件，可以再生，保持资源总体的数量。
人力资源也具有再生性，它基于人口的再生产和劳动力的再生产，通过人口总体内个体的不断更替和“劳动力耗费一劳动力生产一劳动力再次耗费一劳动力再次生产”的过程得以实现。
同时，人的知识与技能陈旧、老化也可以通过培训和再学习等手段得到更新。
当然，人力资源的再生性不同于一般生物资源的再生性，除了遵守一般生物学规律之外，它还受人类意识的支配和人类活动的影响。
从这个意义上来说，人力资源要实现自我补偿、自我更新、持续开发，就要求人力资源的开发与管理注重终身教育，加强后期的培训与开发。
（4）人力资源在使用过程中的磨损性　　人力资源在使用过程中会出现有形磨损和无形磨损，劳动者自身的疾病和衰老是有形磨损，劳动者知识和技能的老化是无形磨损。
在现代社会，人力资源的这种磨损呈现以下特点：首先，与传统的农业社会和工业社会里较多地表现为有形磨损不同.现代社会更多地表现为无形磨损；其次，当今社会的一个重要特征是新技术不断取代原有技术，而且更新周期越来越短，致使员工的知识和技能老化加剧，人力资源的磨损速度越来越快；最后，人力资源补偿的难度加大，这是因为当今社会的人力资源磨损主要表现为无形磨损，而无形磨损的补偿比起有形磨损的补偿要困难得多；同时，由于人力资源磨损速度的加快，也使得补偿的费用越来越高。
（5）人力资源的社会性　　人处在一定的社会之中，人力资源的形成、配置、利用、开发是通过社会分工来完成的，是以社会的存在为前提条件的。
人力资源的社会性，主要表现为人与人之间的交往及由此产生的千丝万缕的联系。
人力资源开发的核心，在于提高个体的素质，因为每一个个体素质的提高，必将形成高水平的人力资源质量。
但是，在现代社会中，在高度社会化大生产的条件下，个体要通过一定的群体来发挥作用，合理的群体组织结构有助于个体的成长及高效地发挥作用，不合理的群体组织结构则会对个体构成压抑。
……

第一图书网, tushu007.com

<<汽车服务行业人力资源管理>>

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