

<<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>

<<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。

<<汽车服务行业人力资源管理>>

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。

<<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

<<汽车服务行业人力资源管理>>

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

<<汽车服务行业人力资源管理>>

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—劳动力生产—劳动力再次耗费—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 and 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。

.....

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>