

管理教材译丛

人力资源管理

(原书第8版)

Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits

(8th Edition)

(美) 韦恩 F. 卡肖 (Wayne F. Cascio) 著

科罗拉多大学

刘善仕 张春阳 邱林 曹洲涛 译



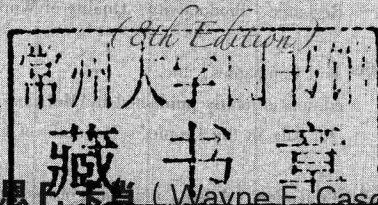
机械工业出版社
China Machine Press

管理教材译丛

人力资源管理

(原书第8版)

Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits



(美)

韦恩·F·卡肖 (Wayne F. Cascio)

科罗拉多大学

著

刘善仕 张春阳 邱林 曹洲涛 译



机械工业出版社
China Machine Press

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源管理 (原书第8版) / (美) 卡肖 (Cascio, W. F.) 著; 刘善仕等译. —北京: 机械工业出版社, 2013. 1

(管理教材译丛)

书名原文: Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits

ISBN 978-7-111-41186-4

I. 人… II. ①卡… ②刘… III. 人力资源管理—教材 IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 011850 号

版权所有·侵权必究

封底无防伪标均为盗版

本书法律顾问 北京市展达律师事务所

本书版权登记号: 图字: 01-2012-5221

本书是美国人力资源管理大师——韦恩 F. 卡肖的最新力作, 专门写给那些立志从事高级管理工作的读者。本书从读者在未来工作中必然要从事的对人、资本、原材料和信息资源的管理出发, 紧扣“生产率、工作生活质量和利润”这一主题, 从环境、雇用、开发、薪酬、劳资关系协调等环节切入, 细化为 16 章, 启发读者思考如何在全球化背景下, 洞悉企业内外部环境, 了解人力资源的动态发展趋势, 发挥人力资源优势, 提升企业的核心竞争力。同时, 本书每章都有鲜活的人力资源管理实例, 将人力资源管理理论与实务紧密地结合在一起, 注重操作性、简洁性, 深入浅出, 娓娓道来, 是一本优秀的人力资源经典教材。

本书适用于高等院校经济管理类专业师生, 同时可作为企业人力资源经理、公务员和对人力资源管理感兴趣的读者的参考用书。

Wayne F. Cascio. Managing Human Resource: Productivity, Quality of Work Life, Profits, 8th Edition.

ISBN 0-07-353026-3

Copyright © 2010 by The McGraw-Hill Companies, Inc.

This authorized Chinese translation edition is jointly published by McGraw-Hill Education (Asia) and China Machine Press. This edition is authorized for sale in the People's Republic of China only, excluding Hong Kong, Macao SAR and Taiwan.

Copyright © 2013 by McGraw-Hill Education (Asia), a division of the Singapore Branch of The McGraw-Hill Companies, Inc. and China Machine Press.

No part of this publication may be reproduced or transmitted in any form or by any means, electronic or mechanical, including without limitation photocopying, recording, taping, or any database, information or retrieval system, without the prior written permission of the publisher.

All rights reserved.

本书中文简体字翻译版由机械工业出版社和麦格劳-希尔教育(亚洲)出版公司合作出版。

版权© 2013 由麦格劳-希尔教育(亚洲)出版公司与机械工业出版社所有。

此版本经授权仅限在中华人民共和国境内(不包括中国香港、澳门特别行政区及中国台湾地区)销售。未经出版人事先书面许可, 对本出版物的任何部分不得以任何方式或途径复制或传播, 包括但不限于复印、录制、录音, 或通过任何数据库、信息或可检索的系统。

本书封底贴有 McGraw-Hill 公司防伪标签, 无标签者不得销售。

机械工业出版社(北京市西城区百万庄大街 22 号 邮政编码 100037)

责任编辑: 王金强 版式设计: 刘永青

北京诚信伟业印刷有限公司印刷

2013 年 2 月第 1 版第 1 次印刷

185mm × 260mm · 28.25 印张

标准书号: ISBN 978-7-111-41186-4

定 价: 75.00 元

凡购本书, 如有缺页、倒页、脱页, 由本社发行部调换

客服热线: (010) 88379210 88361066

投稿热线: (010) 88379007

购书热线: (010) 68326294 88379649 68995259

读者信箱: hzjg@hzbook.com

译者序

伴随经济全球化的发展和外部环境的动荡加剧，我国企业面临着来自各方面的更大挑战，人力资源在造就企业竞争优势方面的决定性作用日渐显现。同时，在我国企业全面参与经济全球化、融入国际经济体系的背景下，不断变化的环境对企业的人力资源管理实践产生强烈的影响。

科罗拉多大学丹佛分校韦恩 F. 卡肖教授的《人力资源管理》一书已出版至第 8 版，本书是美国大学最畅销的人力资源管理教材。本书的目的在于引导 21 世纪的管理者在全球化的背景下，洞悉企业的内外环境，了解人力资源的动态发展趋势，发挥人力资源优势，提升企业的核心竞争力。

与我们接触到的其他国外教材相比，本书围绕着提高“生产力、工作生活质量和利润”的主题，融合了现代组织中人力资源管理的先进理念、最新研究成果和国际实践。本书有如下几个特点。

(1) 注重操作性。理论与实践紧密结合是本书的鲜明特点，书中各章都包括大量真实、鲜活的实例，用来阐释相应的人力资源管理模型和理论，避免了理论的单纯堆积和演绎，并且各章的开篇及章尾均提供了既富趣味性又具启发性的人力资源管理实践案例，引发读者深入思考，有助于活跃课堂讨论。

(2) 注重简洁性。本书的写作风格简洁明快，运用大量的实例、案例、图表和数据等形式呈现相应内容，并对这些资料进行精心合理的穿插安排。各章均以“本章帮助管理者解答的问题”开头，勾勒出全章的主题大纲，并以“本章小结”结尾，前后呼应，令人耳目一新，增加了本书的可读性。

(3) 注重教学配套工具的开发。为启发读者和学生独立思考，各章均配备了一系列强化学习和思考的练习题、讨论题和思考题。这种从用户角度出发独具匠心的设计，节约了授课人员的备课时间，对保证教学质量有更深远的意义。

韦恩 F. 卡肖是美国著名的人力资源管理大师，2010 年他被美国人力资源管理协会授予 Michael R. Losey 人力资源研究奖。他不仅具有丰富的管理知识和管理实践经验，同时具有在全球多个国家和地区教学的经历。本书第 8 版与时俱进，增添了更多当今世界一流企业的人力资源管理实践案例，无论在内容还是在表达形式上，较以前版本均有深入和升华，更符合当今的管理趋势，更具广泛的应用性。我国企业将本书作为他山之石来借鉴和研究，对提升企业自身的国际竞争力也更具实际指导意义和价值。

本书由华南理工大学工商管理学院的4位老师翻译：前言、第1~4章由张春阳翻译，第5~8章由邱林翻译，第9~12章由曹洲涛翻译，第13~16章由刘善仕翻译。罗海滨、黄悦新、王旭、刘小浪、曾爽津承担了部分校对、统稿工作，向他们表示感谢，在此也要感谢我的研究团队在初期做的部分翻译工作。在翻译过程中，我们力求尊重原文，同时兼顾阅读顺畅。尽管如此，翻译难免有不当之处，敬请专家和读者批评指正。

刘善仕

华南理工大学工商管理学院

2013年1月

作者简介

韦恩 F. 卡肖

卡肖 (Wayne F. Cascio) 教授在圣十字学院获得文学学士学位, 在埃默里大学获得文学硕士学位, 在罗切斯特大学获得工业与组织心理学博士学位。他曾执教于佛罗里达国际大学、加利福尼亚大学伯克利分校、日内瓦大学、香港大学和科罗拉多大学丹佛分校, 目前是享受美国银行特殊津贴的管理学教授。

卡肖教授曾任美国人力资源管理协会基金会主席、美国管理学会人力资源分会主席和工业与组织心理协会主席。他是美国人力资源学会、管理学会和美国心理协会会员, 并且在工业与组织心理学方面取得了由美国心理专业执照甄审委员会颁发的认证。1999 年, 卡肖教授获得了美国管理学会人力资源分会颁发的杰出事业奖, 2004 年, 他获得瑞士日内瓦大学荣誉博士学位, 2008 年, 他被《管理学杂志》评为过去 25 年在管理学领域中最具影响力的学者之一。

卡肖教授担任多家重要杂志的编委, 其中包括《应用心理学杂志》《管理学评论》《管理学杂志》《国际选拔和评估杂志》《人力绩效》《组织动态》和《亚太人力资源杂志》等。他为全世界不同类型的组织提供咨询服务, 并作为专家证人定期出席雇用歧视案件。卡肖教授是一名活跃的学者和作家, 发表了 135 篇期刊论文, 出版了 21 本著作。

译者简介

刘善仕

博士，现任华南理工大学工商管理学院副院长、博士生导师、教授，美国管理协会会员、亚洲管理学会会员、广东伦理学会副会长、广东社会心理学会理事。曾赴香港科技大学进修，在英国剑桥大学、诺丁汉大学、埃塞克斯大学做过访问学者，曾任比利时 UBI 商学院人力资源管理的客座教授。

刘善仕教授擅长战略性人力资源管理、组织行为学、高绩效工作系统、员工伦理和价值观等领域的研究。他主持完成了 10 余项国家和省部级课题，为国内多家不同类型的组织提供过咨询服务。出版了《中国企业高绩效工作系统研究》《卓越人力资源管理实践》等十余部专著，在《中国管理科学》《系统工程理论与实践》《管理工程学报》等国内期刊和《国际人力资源管理》(*International Journal of Human Resource Management*)、《人力资源管理》(*Human Resource Management*) 等 SSCI 国际期刊上发表过多篇论文，在国际和国内引起较大的反响。

前言

本书并不是专门写给那些立志成为人力资源管理领域专家的学生，而是写给那些立志从事高级管理工作的学生，他们将来的工作必然包括管理人、资本、原材料和信息资源。因此本书基于这样一个基本假设：所有管理人员就其人力资源管理活动的影响而言，都要对其组织负责，并且能够通过有效地管理员工使企业赢利。在提高工作和生活质量方面，他们也应应对同事和下属负有一定责任。

作为本书统一的主题，作者努力把每个章节的内容与三个关键的结果变量——生产力、工作生活质量和利润联系在一起。这种联系能强化读者把人力资源管理看作一项重要职能，它会对个人、组织和社会产生重要影响。

本书各章具有以下几大特色。

- 为了与本书面向高级管理人员的导向相吻合，每一章开头都有“本章帮助管理者解答的问题”一栏，它勾勒了每章强调的主题。
- 接下来是“人力资源管理实践”专栏，案例大多数来源于新闻媒体。目的是使读者对各章表达的主题更加敏感。专栏中的案例带给读者一种悬念，要求读者对事态发展进行预测，并提出可供选择的行动步骤。
- 随后是每章的正文，涵盖了概念、研究结果、法庭裁决、企业案例和国际应用等。
- 每章都包括“伦理困境”专栏，目的在于确定与讨论每章和主题相关的问题，以此为基础，讨论有哪些不同的可行方案或者适合方案，学生必须选择一个行动方案，并且论证自己的观点，说明原因。
- 第7版新添加“管理实践的意义”专栏，对章节中展示的管理实践如何影响管理人员的决策方式，提供了新见解以及由此而得到的启示。每章的“人力资源管理对生产力、工作生活质量和利润的影响”专栏强调了章节内容与战略目标——生产力、工作生活质量和利润之间的关系，以及对相关人力资源职能的影响。
- 每章结尾会用“人力资源管理实践结论”回应开篇的“人力资源管理实践”专栏，允许读者把自己的预测与实际情况进行比较。

最后，每一章的目的都是引导未来的管理者在本土和全球背景下，在对包括人在内的环境的准确判断的基础上进行决策。熟悉相关的理论、研究和实践能够增强读者在这些方面的能力。读者可以借鉴这些概念在现实中的大量应用，“他山之石，可以攻玉”。而且每一章的动态设计使学

生处在一个连续的学习环境中，从概念到证据，再到实践，然后再回到概念评估，进行良性循环学习。

第8版的新增内容

人力资源管理的知识和理论有时因过于重视大公司的人力资源实践而备受指责，对于身兼数职、资金和资源有限的小型公司管理人员来说通常缺乏针对性。为了解决这个问题，在每一章中，我有意识地专门提供了一些小型公司的有效人力资源管理实践。

第8版并非只是在表面做一些修订，在每一章中，我们就其适宜性和相关性逐一检查每个主题和案例，增加了许多新的公司案例来阐明当今的人力资源管理实践，更新了来源于每个领域的新的理论成果，在每一章引用最新的研究发现。跟以前各版一样，我尽量保持语句通俗易懂，避免过于简单化或者过于复杂化。

本书依然包括16章，各章编排与之前的版本基本相同。每一章依然保留相关案例和练习题。虽然很多章开篇的“人力资源管理实践”专栏的标题没变，但是，我已经更新了每个案例以确保反映最新的信息和内容。和之前的版本一样，本书的关键术语均为黑体，并且在术语表中依序列出，能保证让学生快速查找到关键术语及其定义。

我们在更新时也考虑到对国际化问题的处理，单列一章或者将它融入每一章来讨论都有其益处，但并不是只能两取其一，事实上，在第8版中兼顾了这两种方法，既考虑到基于全球背景设计本土人力资源问题的需要（如招聘、配置、薪酬、劳资关系），又单用一章更加深入地探讨国际化问题（如文化差异、人才配置、培训和外派人员的薪酬等）。

第8版各章的更新

- 第1章更新的内容包括全球化（及其反冲力）、技术、电子商务和人口变化是如何影响人力资源管理的以及公司的战略回应，这些回应包括新的组织形式、工作的全球化分散、重组、质量管理项目和灵活性的增加。新的章节包括通用电气如何培养领导者、人力资源竞争力的更新和百思买关于弹性工作时间实验的实践等内容。
- 我重新编写了第2章，编写基于一个简单的原则——集中在人力资源管理活动对财务的影响上，换句话说，人力资源管理活动的测评是有价值的，在一定程度上，它促进了有关人才及人才使用的重要决策。运用LAMP模型（逻辑、分析、测量、流程）的框架，本章从5个方面呈现了包括假设和实际的有关人力资源管理活动对财务影响的案例：员工态度、缺勤、离职、工作—生活计划及培训。
- 第3章揭示了雇用决策的法律情境。有很多新的法规影响雇用决策，例如，尊重老年人和防止对残障人的歧视、家庭和病假、制裁、性骚扰、美国公民权利在其他国家的应用和侵犯员工隐私等，因此，修订本章主要是为了广泛反映这些问题。

- 第4章主要聚焦于工作中的员工队伍多元化。开篇案例强调组织在员工多元化的背景下进行商业活动的关键因素和障碍。本章专门增加了一节探讨多元化作为人力资源战略的基本组成部分，分析为何如此难以开展多元化的相关项目。新增百事公司、IBM、雅培实验室、美国银行和雷神公司的大量案例，说明管理多元化的革新举措。
- 我修订了第5章的大部分内容，本章基于这样一个理念：要做出最佳的人力资源战略决策，有两种信息是必需的：①对一般业务战略的深入了解；②工作设计。本章包括了相关的理论模型和苹果、联邦快递、丽思卡尔顿、西斯科等公司的实例，使理论生动化。本章还探讨了有关战略性员工规划的最新发展，如领导继任等，本章新的开篇案例便是针对该问题展开的，我们还引用了3M、IBM、GE的实践案例进一步探讨这个问题。
- 第6章已被全部更新，以进一步反映招聘单位和求职者用于招聘和应聘的最新策略，例如，虚拟人才招聘会。关于影响在线招聘（及相关个人隐私问题）有效性、多样化导向招聘和影响招聘成功因素的最新研究成果，以及普华永道、信安金融、惠尔浦、Red 5 Studio等公司的案例反映了当前招聘工作的现状。
- 第7章反映了企业在制定招聘员工决策时运用的最新方法、研究发现、新技术和新策略。本章还增添了新的一节，分析情商、情境判断测试以及谷歌如何寻找人才。与以往的版本一样，本章还用了一个附录来评价策略的信度和效度，为有兴趣的读者提供更加深入的分析。
- 第8章的开篇专栏是“技术传达指令式培训方式日渐流行”。本章新增添的内容包括：培训趋势，培训对个人、团队、组织和社会的影响，InfoSys、UPS、西屋电气等公司的案例对本章的主题进行了全新的深化。
- 第9章的开篇案例是“绩效评论：强制排序法的困境”，强调绩效管理和组织战略方向相一致的必要性。本章更新了绩效管理实践、360°评估反馈体系和绩效回顾面谈等内容。
- 职业生涯管理是第10章的核心内容，本章更新了开篇案例“自力更生：职业生涯管理的关键”。本章还更新了更适合“家庭友好”公司的最低福利举措，包括指导、重置、工作分享、老龄化员工、退休、返聘和不升则离的晋升政策。
- 更新了第11章的开篇案例“信任隔阂”，增加了关于小公司如何处理劳动力紧张问题的章节，以及纽柯的团队激励和“纽柯激励的艺术”的案例。
- 第12章在全面薪酬背景下讨论员工福利。本章更新了开篇案例“员工福利新天地”。本章描述了公司用于控制健康保险费用的最新策略，例如，消费者驱动健康计划，同时更新了关于社会安全、《2006年养老金保护法案》、退休的福利和小企业等方面的信息，还增加了麦肯锡、加拿大帝国商业银行、英特尔、晨星等公司的案例。
- 第13章已被全部更新，本章包括关于产品和服务市场的改变如何影响劳资关系、新的劳工联盟和变则赢联盟（从AFLCIO分裂出来的组织）等内容，更新了关于申诉程序、工会解散和（集体）谈判的战略、战术等内容。
- 第14章针对的是程序公平及伦理道德问题。开篇案例主要描述了替代性纠纷解决机制和

新的国际实践。工作中的流程、纪律、终止、隐私、伦理及举报等问题得到了彻底修订。

- 第15章关注工作安全与健康，更新的内容主要包括关于滥用上瘾药物的开篇案例和关于减少重复性应力损伤的措施。本章还包括使用员工援助计划、安康计划和解决工作中的暴力、酗酒和吸毒的最新研究和建议。此外，来自安泰、信达思、强生和宝洁公司的案例将有助于活跃课堂讨论。
- 第16章主要探讨国际视角下的人力资源管理，作为本书的压轴章节，本章已经得到彻底更新。例如，关于国际化招聘、员工安置、上岗引导培训、培训和薪酬等内容已经根据最新的研究发现和税收法律的变动进行了广泛的更新，还增加了关于不同国家福利的公平性和国际劳工标准的内容，同时更新了有关北美自由贸易协定及外派遣返的内容。

本书的结构

本书以所有的组织都是在多重环境——竞争环境、法律环境、社会环境和组织环境中运作为前提，通过所有的人力资源管理职能活动——雇用、开发、薪酬、劳资协调、健康、安全和国际化实践应用等，来完成三大关键战略目标，即生产力、工作生活质量与利润。

第一篇是“环境”，包括第1~4章，提供学生探索每项人力资源管理职能本质和内容的背景。前4章主要描述了人力资源管理活动发生所需要的竞争、法律、社会和组织的环境，也描述了影响生产力、工作生活质量与利润的关键经济和非经济因素。

从逻辑上来说，“雇用”（第二篇）是人力资源管理过程的第一步。雇用的过程主要是职务分析、人员规划、招聘和员工安置。一旦确定员工报到，员工“开发”（第三篇）过程便开始了，在职培训、绩效管理和职业管理活动也随之展开。

第四~六篇在人力资源管理过程中是同时进行的，包括“薪酬”（第四篇）、“劳资关系协调”（第五篇）和“组织支持和国际应用”（第六篇），这三者无论在理论上还是在实践上都密切相连、互相交织，三者相互作用，其中任何一者的变化（一个新的薪酬体系或者一个集体谈判的协议）都会不可避免地对人力资源管理系统其他部分产生影响。为便于解释这一点，本书将三者分成独立的三篇来探讨。

致谢

在编写本书的过程中，很多人给我提供了重要的帮助，我深深地感谢他们。当然，书中的任何纰漏，应由我个人承担。

麦格劳-希尔公司的很多人给予了我特殊的帮助：发行商 Paul Ducham、管理开发编辑 Laura Spell Hurst 和营销经理 Rhonda Seelinger 为我提供了建议、支持和鼓励；助理编辑 Jane Beck、项目经理 Christine Vaughan 和服务项目经理 Robin Bonner（来自 Aptara 公司）严格地监管本书的出版工作按照计划进行，与这些人一起工作我很开心。最后，本书的读者提出了许多宝贵的意见，他

们的指导和反馈促使了本书的出版，我对以下这些人表示特别的感谢：

- David Kaiser (Hamline University and Saint Mary' s University of Minnesota)
- Glenda J. Barrett 博士 (University of Maryland University College)
- James P. Gelatt 博士 (Graduate School of Management & Technology, University of Maryland University College)
- Romila Singh (University of Wisconsin)
- Elizabeth L. Malatestinic (Indiana University)
- Denise Potosky (Penn State Great Valley)
- Gundars Kaupins (Boise State University)
- James H. Dulebohn (Michigan State University)
- David Nye (Athens State University)

韦恩 F. 卡肖

教学建议

教学目的

本课程教学的目的在于让学生掌握人力资源管理的基本知识和实践应用，主要包括环境、雇用、开发、薪酬、劳资关系协调、组织支持和国际应用 6 个部分，要求学生从多个方面掌握人力资源管理的理论知识和实践业务知识。本书不仅给学生介绍当今人力资源管理理论的最新发展，而且全面介绍人力资源管理活动开展的实用方法，使学生能够理论联系实际，能够很快融入人力资源管理的实际工作，为今后从事相关管理工作打下坚实的基础。

前期需要掌握的知识

管理学等课程的相关知识。

课时分布建议

教学内容	学习要点	课时安排	
		本科生	研究生
第 1 章 全球化商务竞争环境中的人力资源	(1) 了解 21 世纪的公司具备的新特征 (2) 了解管理者必须关注的与人相关的问题 (3) 掌握未来商务竞争环境的特点 (4) 理解公司对新竞争现实的反应 (5) 了解组织形式的变化最有可能会带来的与人相关的问题 (6) 理解人力资源在公司战略中的含义	4	4
第 2 章 人力资源管理活动的财务影响	(1) 掌握人力资源测评的基础 LAMP 模型 (2) 了解员工态度的财务影响及其与员工满意度、顾客满意度以及员工离职率的关系 (3) 理解员工缺勤成本以及员工离职成本的计算 (4) 了解“工作—生活”计划的财务效果 (5) 理解培训活动效果的成本计算	4	4

(续)

教学内容	学习要点	课时安排	
		本科生	研究生
第3章 雇用决策的法律环境	(1) 了解《民权法案》如何影响雇用活动 (2) 了解制定防止性骚扰行为的有效政策应该包含的因素 (3) 理解《家庭和医疗假期法案》规定的雇用者的义务和权利 (4) 为避免员工对年龄歧视的投诉,了解公司精简员工时应该使用的策略 (5) 理解高层管理者应该如何确保身体残障的工作应聘者 and 雇员得到“合理安置”	2	2
第4章 劳动力队伍的多元化	(1) 了解建立、管理多元化劳动力队伍的目标 (2) 掌握管理者在更为多元化的工作环境中应采取的高效管理措施	2	2
第5章 人员规划	(1) 了解如何将公司战略和人力资源规划结合起来 (2) 理解岗位设计原则和工作分析对于一线经理的作用 (3) 掌握人力资源规划的概念、内容及步骤 (4) 了解组织如何平衡能力方面的“制造”与“购买” (5) 理解组织如何管理继任计划	4	4
第6章 招聘	(1) 理解确定招聘措施时应考虑的最重要的问题 (2) 了解通过不同招聘渠道选出的员工在工作质量和离职率上的差异 (3) 理解组织如何与新员工沟通以达成共识,并掌握影响沟通效果的关键因素 (4) 了解内部招聘和外部招聘的差异 (5) 了解求职者找到新工作的有效策略	4	2
第7章 人员配备	(1) 了解企业战略和组织文化如何影响人事决策 (2) 掌握甄选和选拔的方法及其有效性 (3) 理解选拔的测试方法 (4) 了解如何选择正确的预测指标 (5) 掌握评价中心方法的优点和潜在的问题	4	2
第8章 人员培训	(1) 了解有效培训实践的特征 (2) 理解如何确保培训的有效性 (3) 理解培训方案设计、实施和评价过程中的关键问题 (4) 了解测量培训结果时应考虑的其他因素 (5) 掌握上岗培训项目的计划、包装和评估	4	4
第9章 绩效管理	(1) 了解绩效管理如何与部门目标、公司战略相匹配 (2) 明确绩效评估系统的目的 (3) 了解评估员工绩效的各种方法 (4) 掌握有效绩效管理过程具有的特征	4	4
第10章 职业生涯管理	(1) 了解员工进行自我职业生涯管理采用的策略 (2) 掌握组织应对“职业生涯高原”员工采用的策略 (3) 理解管理者采取的不同管理步骤,以应对员工职业生涯阶段的早期、中期、晚期的特殊需求	4	2

(续)

教学内容	学习要点	课时安排	
		本科生	研究生
第 11 章 薪酬和激励系统	(1) 理解薪酬战略和总体经营战略如何结合在一起 (2) 掌握组织薪酬系统理念、构成和目标 (3) 理解薪酬结构和水平的决定因素 (4) 理解建立可理解、可操作以及可接受的薪酬系统的最好方法 (5) 理解如何把激励与个人、团队或者整个组织范围内的绩效联系起来 (6) 了解推行绩效薪酬系统需注意的关键问题	4	4
第 12 章 间接薪酬：员工福利计划	(1) 理解设计福利计划时的战略思考 (2) 了解帮助企业控制保健成本能够选择的策略 (3) 掌握组织提供的福利及其支付策略的主要趋势 (4) 理解如何有效地进行福利管理	4	4
第 13 章 工会代表与集体谈判	(1) 理解产品和服务市场的变化如何影响劳方和管理层之间的关系 (2) 了解管理层应如何应对工会运动 (3) 理解美国劳资关系变化的本质及基本特征 (4) 理解如何鼓励劳方和管理层之间的合作 (5) 理解如何建立争议解决机制以保证员工遵循合法诉讼程序	4	2
第 14 章 员工关系中的程序公平与伦理道德	(1) 掌握在解决员工和管理者争议时如何确保程序公平 (2) 理解如何在进行惩戒的同时防止员工有怨气 (3) 了解合法、人性化地解雇员工的具体措施 (4) 掌握公平的信息实践政策的构成内容 (5) 掌握员工关系中伦理决策的概念、步骤及需考虑的因素	4	2
第 15 章 安全、健康和员工援助计划	(1) 掌握安全与健康问题的范围和成本 (2) 了解有效提升员工工作安全和健康的方法 (3) 了解职业安全与健康法案 (4) 评价职业安全与健康方案的成本与效益 (5) 了解建立和监控员工援助计划时应考虑的关键问题 (6) 理解创立优化工作场所计划的必要性、执行步骤及主要内容	4	4
第 16 章 人力资源管理的国际化	(1) 掌握评价来自不同文化背景的管理者、员工和顾客时应该考虑的因素 (2) 掌握外派员工的招聘、选拔、入职培训和培养策略包括的内容 (3) 了解外派员工的薪酬包的组成部分 (4) 理解在美国的管理者在决定为外资企业工作之前应该考虑的职业生涯管理问题 (5) 理解海外员工外遣归国时要特别注意的问题	4	4
课时总计		36 ~ 72	50

说明

- (1) 在课时安排上，对于人力资源管理专业基础课建议按每周 4 课时开设，共 68 ~ 72 个学时；对于管理学类专业公开课可以按每周 3 课时安排，共 51 ~ 54 学时；非管理学类专业本科生可以根据 36 个学时安排，标注课时的内容建议要讲，其他内容不一定讲，或者选择性补充。
- (2) 案例讨论、社会实践等活动可以在课程中穿插进行。

目 录

译者序	
作者简介	
译者简介	
前言	
教学建议	

第一篇 环境

第1章 全球化商务竞争环境中的 人力资源	2
1.1 企业就是人的管理	4
1.2 人员管理：每个管理者的关键 角色	4
1.3 竞争性商业环境的特征	7
1.4 公司对新竞争环境的反应	10
1.5 生产力：何为生产力，它为何 重要	15
1.6 工作生活质量	17
1.7 经营趋势和人力资源效能	18
本章小结	20
关键术语	21
讨论题	21
案例 1-1 把时钟敲碎	21

第2章 人力资源管理活动的财务 影响	27
2.1 上岗培训	28
2.2 LAMP 模型：人力资源管理活动 测评的基础	29

2.3 员工态度的财务影响	33
2.4 员工缺勤成本的计算	35
2.5 员工离职成本的计算	38
2.6 “工作—生活”计划的财务 效果	41
2.7 培训效果的成本计算	44
本章小结	49
关键术语	49
讨论题	50
案例 2-1 ONO 有限公司的缺勤	50

第3章 雇用决策的法律环境	51
3.1 社会性目标	52
3.2 公平就业机会和不公平歧视	53
3.3 人力资源决策的法律环境	54
本章小结	74
关键术语	74
讨论题	75
案例 3-1 一个关于性骚扰的案例	75

第4章 劳动力队伍的多元化	77
4.1 劳动力队伍多元化：人力资源 战略的基本组成部分	79
4.2 管理多元化	90
本章小结	97
关键术语	97
讨论题	98
案例 4-1 多元化的挑战	98

第二篇 雇用

第 5 章 人员规划 102

5.1 公司战略：所有组织决策的基础 103

5.2 人力资源战略与经营战略的关系 105

5.3 岗位的终结 107

5.4 关于岗位的其他观点 107

5.5 从工作分析到战略人力资源规划 115

5.6 人才清单 116

5.7 劳动力预测 117

5.8 控制与评估 SWP 系统 123

本章小结 125

关键术语 125

讨论题 125

案例 5-1 继任计划：成功与失败 ... 126

第 6 章 招聘 127

6.1 招聘的战略重要性 128

6.2 招聘选拔过程 129

6.3 招聘：双向选择的过程 133

6.4 招聘计划 134

6.5 内部招聘 134

6.6 外部招聘 137

6.7 特殊诱因：重新安家补助、帮助配偶找工作 and 签约奖金 140

6.8 招聘运作管理 141

6.9 招聘的另一方：找工作 145

本章小结 147

关键术语 147

讨论题 148

案例 6-1 小型公司遭遇招聘挑战 ... 148

第 7 章 人员配备 149

7.2 筛选和选拔方法 153

7.3 选拔中的测试方法 156

7.4 选择正确的预测指标 168

本章小结 170

关键术语 170

讨论题 171

案例 7-1 公文筐测验和无领导小组讨论在选拔管理人员上的应用 171

附录 7A 信度的估计 174

第三篇 开发

第 8 章 人员培训 178

8.1 员工培训 179

8.2 有效培训实践的特征 182

8.3 如何确保培训的有效性 183

8.4 培训需求评估和培训方案设计 184

8.5 促进学习的原则 187

8.6 评估培训计划 193

8.7 测量培训结果时应考虑的其他因素 194

8.8 新员工上岗培训：概况 195

8.9 计划、包装和评估上岗培训项目 196

8.10 学到的经验 198

本章小结 200

关键术语 201

讨论题 201

案例 8-1 哈金森公司的培训评估 ... 201

第 9 章 绩效管理 203

9.1 为最高绩效进行管理 204

9.2 绩效评估系统的目的 207

9.3 评估员工绩效的各种方法 211