

Human Resource Management

An Asian Perspective

2nd Edition

人力资源管理

(亚洲版 · 第2版)

(美) 加里·德斯勒 (Gary Dessler) 佛罗里达国际大学

(新加坡) 陈水华 (Tan Chwee Huat) 新加坡国立大学

著

赵曙明 高素英 译



机械工业出版社
China Machine Press

**Human Resource
Management**
An Asian Perspective
2nd Edition

人力资源管理

(亚洲版 · 第2版)

(美) 加里·德斯勒 (Gary Dessler) 佛罗里达国际大学 著
(新加坡) 陈水华 (Tan Chwee Huat) 新加坡国立大学

赵曙明 高素英 译



机械工业出版社
China Machine Press

本书是德斯勒《人力资源管理》经典教材的亚洲版,内容包括人力资源管理的战略者角
人力资源管理与人力资源计分卡,工作分析,就业计划与招聘,员工测试与甄选,面试技术,员工培训与开发,绩效管理 with 评估,职业生涯管理,战略性薪酬,人力资源管理中的道德、公正与公平待遇,人力资源管理趋势与展望等。

本书配有大量中外人力资源管理案例,内容丰富,叙述生动,密切联系实际,适用于工商管理、人力资源管理、公共事业管理、劳动和社会保障、劳动关系等专业和 MBA/EMBA、MPA 教学使用,也可供企业人力资源管理实践工作者以及政府和非营利组织中的组织与人事管理人员学习参考。

Gary Dessler, Tan Chwee Huat. Human Resource Management: An Asian Perspective, 2nd Edition.
ISBN 978-981-06-7996-5

Copyright © 2009 by Pearson Education South Asia.

Simplified Chinese Edition Copyright © 2013 by China Machine Press.

Published by arrangement with the original publisher, Pearson Education, Inc. This edition is authorized for sale and distribution in the People's Republic of China exclusively (except Taiwan, Hong Kong SAR and Macau SAR).

All rights reserved.

本书中文简体字版由 Pearson Education (培生教育出版集团) 授权机械工业出版社在中华人民共和国境内 (不包括中国台湾地区和香港、澳门特别行政区) 独家出版发行。未经出版者书面许可,不得以任何方式抄袭、复制或节录本书中的任何部分。

本书封底贴有 Pearson Education (培生教育出版集团) 激光防伪标签,无标签者不得销售。

封底无防伪标均为盗版

版权所有,侵权必究

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: 01-2010-2933

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源管理 (亚洲版·第2版) / (美) 德斯勒 (Dessler, G.), (新加坡) 陈水华著; 赵曙明, 高素英译. —北京: 机械工业出版社, 2012. 11

(华章教材经典译丛)

书名原文: Human Resource Management: An Asian Perspective

ISBN 978-7-111-40189-6

I. 人… II. ①德… ②陈… ③赵… ④高… III. 人力资源管理 - 教材 IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 253340 号

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: 云逸 版式设计: 刘永青

三河市杨庄长鸣印刷装订厂印刷

2013 年 1 月第 1 版第 1 次印刷

185mm × 260mm · 26.25 印张

标准书号: ISBN 978-7-111-40189-6

定价: 65.00 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

购书热线: (010) 68326294; 88379649; 68995259

投稿热线: (010) 88379007

读者信箱: hzjg@hzbook.com

FOREWORD

本书作者加里·德斯勒教授是国际人力资源管理领域的权威人士，其所著《人力资源管理》是一本公认的人力资源管理经典著作，自面世以来，一直受到国际管理学界的极大关注和好评。该书由于其系统性、完整性和创新性，历经多次再版，畅销不衰。《人力资源管理》（亚洲版·第2版）是德斯勒的《人力资源管理》经典教材针对亚洲情境的改编版，致力于从亚洲视角对人力资源管理进行完整而全面的阐述。自第1版面世以来，这部亚洲改编版就在东亚及东南亚引起了巨大反响。亚洲版在保留德斯勒教材基本思想的基础之上，汲取了东亚及东南亚地区人力资源管理实践的多样化素材，来自印度和澳大利亚的案例也有所涉猎。相信在读完这本书之后，您一定会对人力资源管理的理论和实践有更为深刻的认识。

总览全书，它具有以下两大特色：

第一是体系结构的完整性与全面性。本书通过5篇17章的内容，系统地将人力资源管理概念和技巧进行了完整而全面的阐述。第一篇讲述了人力资源管理的基本问题，涵盖了人力资源管理的基本概念、美国及亚太地区的就业法及战略人力资源管理，对亚洲各国和地区主要的人力资源管理政策和法律进行了详细的阐述。第二篇介绍招聘与配置，围绕工作分析、测试与甄选、面试等，阐述了各个工作程序的基本步骤。第三篇讲述培训与开发，针对员工培训与开发、绩效管理 with 评估、职业生涯管理进行了详细而规范的介绍。第四篇讲述薪酬与福利，包括战略性薪酬计划、绩效工资与财务激励、福利与服务，其中针对薪酬的趋势——宽带薪酬，提出了独特的见解。第五篇介绍员工关系，针对人力资源管理中的道德、公正与公平待遇、集体谈判与雇用关系、员工安全与健康等进行了阐述，在现实的中国转型经济背景下有着广泛的参考价值。全书整体结构系统、规范，各部分逻辑衔接紧密，有利于读者全面地学习和掌握人力资源管理的理论知识。

第二是理论与实践的完美结合。全书可读易懂，其独特之处在于综合与时俱进的人力资源管理理论与实践，深入浅出地系统阐述人力资源管理的理论与方法。全书每章都结合亚洲情境以各国和各地区实例为依据编写了相应的案例，且这些案例兼具连续性，读者在阅读下一章案例时可以结合前面章节的案例进行系统全面的思考。本书还增添了诸如“HR在行动”、“HR的亚洲实践”等新内容，用鲜活的人力资源管理案例展示理论是如何付诸实践的，以加深读者

的理解。本书专门针对亚洲甚至中国进行探讨,使得读者在更好地了解国际人力资源管理发展现状的同时,能够对人力资源管理在不同国家和地区间的差异进行比较。通过阅读本书,既可以提高人力资源管理理论素养,又可以增强人力资源管理实践能力。

国家的竞争力来自于产业创新与升级的能力。提升创新能力,不仅要从制度层面入手,更重要的是能够让人力这种第一资源要素发挥作用,实现充分的优化配置,推动经济的发展和社会的进步。

管理大师德鲁克教授认为:领导人花在人的管理与进行人事决策上的时间,应当远超过花在其他工作上的时间,没有任何别的决策所造成的后果和影响会像人事决策与管理上出现的错误那样持久而又难以消弭。

随着知识经济的来临,人力资源正在成为经济发展中最重要的资源,人力资源管理现已成为企业管理的主要内容。人力资源是企业核心竞争力最重要的来源。随着人力资源管理是一种战略性资源的观点得到越来越多的认同,对人力资源管理的重视也导致了对人力资源管理知识的巨大需求。管理学本质上是一门实践科学,尤其是人力资源管理,其教材作为知识传播的重要载体,既要跟得上学科自身内容的发展,还要能够反映它所面临的环境变化。因此,人力资源管理类教材得到迅速的更新,这种变化同时体现在理论与实践两个方面。人力资源管理类教材不仅是对以往知识积累的表达,同时为探索新知与实践创新提供了一个充满活力的知识生长点。

本书为各种级别的管理者提供了在当今社会需要了解和认识的人力资源管理发展理论和方法。通过本书的学习,学生可以进一步得到启发,提升对人力资源管理的理解和学习兴趣。本书适用于工商管理、人力资源管理、公共事业管理、劳动与社会保障、劳动关系等专业和MBA/EMBA、MPA教学使用,也可供企业人力资源管理实践工作者以及政府和非营利组织中的组织与人事管理人员学习参考。

当今社会,学生的英语水平得到了普遍的提高,同时信息网络更加便捷,读者可以更好、更直接地理解外文原著,这对我们的翻译提出了更高的要求。因此,这本经典教材的翻译是一件非常具有挑战性的工作。一方面,翻译必须能够忠实于原著;另一方面,翻译的质量和水平会得到读者不断的审视和评判。所以,翻译者本身既要有良好的英语功底,同时还需要对人力资源管理的知识体系和最新发展都有很好的理解和把握。

作为从事人力资源管理研究多年的学者,我们有责任将国外优秀教材和最新人力资源管理动态引进国内,推动国内人力资源管理的发展,从学术研究和企业实践两个方面向国际水准靠拢。我们翻译本书的目的在于帮助学生和其他有志于从事或研究人力资源管理与开发的读者,使他们能够从亚洲视角对人力资源管理进行全方位的解读。所以,我们选择了努力完成这项艰巨的任务。

《礼记·中庸》有云：“博学之，审问之，慎思之，明辨之，笃行之”。我们希望读者在使用这本书的时候，能够多问、多想、多用，能够通过本书的学习，在了解和掌握人力资源知识的基础上，将理论和方法更好地运用于企业的管理实践，为企业的发展壮大服务。

本书的问世来源于很多机构和个人的帮助。我们非常感谢培生教育集团在本书简体中文版授权方面提供的无私帮助。我们非常感谢机械工业出版社华章公司经管出版中心的吴亚军和云逸在出版方面提供的大力支持。我们非常感谢我的合作者、博士后高素英教授，她花了大量的时间帮助组织并参与了本书的翻译。我的博士生黄娟、简浩贤、李雪峰、裴宇晶、徐燕、钟山和硕士生季雨晗、姚云、王拓、付丹丹、冯颖、何雯、许勤、谷帅等参加了初稿翻译，在此表示衷心的感谢。我们还要感谢我的博士生于静静、何莹、张高旗、白晓明和硕士生席猛、李娜、张莹、吕蓓蓓对译稿进行的精心校对。最后，我们衷心感谢本书的原作者德勒斯教授和陈水华教授，不仅感谢他们用自己的智慧和辛苦工作取得的优秀科研和著作成果，而且感谢德勒斯教授对这本中文版《人力资源管理》（亚洲版·第2版）出版的热忱和关注。缺少上面这些机构和个人中的任何一部分，这部优秀著作中文版的面市都将是无法想象的。

如前所述，翻译本书是一项巨大的挑战，翻译和校对工作非常辛苦，也很难做到尽如人意。尽管参与本书翻译的每个人都尽心尽力，译稿中可能仍然存在一些不当甚至错误，恳请读者不吝批评指正，以便我们在后续的新版中完善。

赵曙明

2012年9月18日于南京大学商学院

前言

PREFACE

《人力资源管理》（亚洲版·第2版）是德斯勒最畅销的《人力资源管理》经典教材针对亚洲情境的改编版。本书编写的目的在于帮助学生真正从亚洲视角对人力资源管理进行全方位的解读。本书采用易读易懂的编写形式，并辅以大量案例，以提高学生对人力资源管理概念和技术的理解与掌握。本书针对所有管理专业的学生，而不仅仅是为未来的人力资源经理所写，聚焦于所有管理者都需承担的人力资源管理相关职责的实践与应用。本书的设计与出版是为读者提供上述主题所涵盖的准确、权威的相关信息，而无意于成为任何法律文件或职业参考。

从作者到培生教育出版集团的每一个人，包括本书的生产和销售团队都参与了创作，且为所获得的成就而自豪。《人力资源管理》是市场上的顶级畅销书之一，不仅是你，世界各地的学生也都在使用它——无论是法文、西班牙文、印度尼西亚文、俄文，还是繁体和简体中文版本。自第1版面世以来，这部亚洲改编版便在东亚及东南亚大受欢迎、广为热议。亚洲版既保留了德斯勒教材的基本特征，又汲取了东亚及东南亚地区人力资源实践的各种素材，来自印度和澳大利亚的案例也有所涉猎。这些亚洲案例大都来自专家学者的调查研究，书末列有这些资料的来源。

在本版中，你将发现我们：

- 与时俱进地更新了内容及表述，以使教材更具时效性，读者更有身临其境之感；
- 精心挑选趣味性强的讨论题、案例以及角色扮演情境等，以使读者获得丰富多样的学习体验；
- 增添了诸如“HR在行动”、“HR的亚洲实践”等新内容，用鲜活的人力资源管理案例为学生展示理论是如何付诸实践的，帮助学生加深理解。

生动鲜活、身临其境的设计

本书的设计是作者为进一步启发并提升学生对人力资源管理的理解和学习兴趣而精心打造的，教材中丰富多彩、生动活泼的辅助教学手段为学生提供了清晰且身临其境的学习体验。

直观的辅助教学

本书采用诸如蛛网图、流程图等直观的辅助教学手段，把复杂且抽象的理念分解为简单明了的图表形式，便于学生对重要的人力资源管理概念加深理解。

更加准确的语言表述和表格

本书语言表述精准，并辅以各种表格，易于学生准确、快捷地掌握重要的人力资源管理原理和概念。

生动活泼的插图

本书生动活泼的插图使学生的学习过程更为趣味盎然，易于学生对人力资源管理重要理念的记忆、把握与强化。

全方位的学习体验

本书聚焦于以下三个方面：体验、应用和互动，由此为研习人力资源管理增添了新的维度。教材中增加了大量生动有趣的问题讨论、互动活动、案例研究以及角色扮演情境，等等，以帮助学生运用多种方法和不同视角解读、掌握人力资源管理。

问题讨论

学生可以围绕每章后提供的问题讨论，用以复习并牢记每章所学的关键概念。

个人和小组活动

通过每章后专门设计的各种个人、小组等互动活动，学生得以积极参与人力资源管理活动。这可以帮助学生在运用所学知识的同时，加深对人力资源管理的理解。

应用案例

应用案例要求学生运用所学知识和技术，分析并评估与人力资源管理相关的案例情境，以强化学生对人力资源管理重要原理和概念的理解与应用。

连续案例

贯穿全书每章的连续案例，帮助学生从更广阔、更全面的视角考察企业中的各类人力资源管理问题。学生可以学会如何在审视人力资源管理的具体问题时联系其他相关问题，同时对人力资源管理问题不同侧面之间的有机联系形成更为全面综合的理解。

体验练习

体验练习的目的在于让学生身临其境地感受开发、规划和贯彻实施人力资源管理战略中的真实情境。由此，学生可以获得对人力资源管理不同侧面更深层次、更个性化的感悟。

理论与实践相结合：新面貌

教师的主要优先权之一是确保学生已为真实世界里的人力资源管理做好准备，整装待发。本书囊括了亚洲各国和地区主要的人力资源管理政策和法律，并配以“HR在行动”专栏，使学生对亚洲情境下真实生活中与自己相关的人力资源管理实践获得有价值、受益匪浅的领悟。

亚洲实践

亚洲地区（如中国香港、中国台湾、马来西亚和新加坡）主要人力资源管理政策和就业法律法规相关情况的介绍，可以帮助学生对本地区的情况有深层次的理解。

HR在行动

本书展示了一些国际集团和亚洲组织人力资源管理战略及政策的真实范例，为学生提供了人力资源管理如何贯彻实施的实战知识。

教师教学辅助工具的改进

本书为教师提供了全面综合的教学资源，以帮助教师更有效地备课及制订授课计划。[⊖]

⊖ 获取所有教师教学参考资源，请联系机械工业出版社华章公司，联系方式见本书封底。

试题库

试题库提供了 1 800 多道多项选择题、正误判断题、简答题和论述题，并配有所有问题的参考答案、难度等级、国际精英商学院协会（AACSB）注释等。

教师手册

教师手册包括授课计划指南和每章的授课指南。授课指南包含各章节的大纲、注释、讨论题答案、附加讨论题、关键术语的定义、图表和案例的参考文献以及授课 PPT。

PPT 课件

本书 PPT 课件直观地展示了人力资源管理的大纲和要点，供教师方便快捷地个性化制作与分享。

致 谢

ACKNOWLEDGEMENTS

加里·德斯勒谨借此机会对以下各位的帮助表达衷心的感谢，其中包括最先审阅《人力资源管理》新版的所有人员，他们是：

南亚拉巴马大学的斯科特·博亚尔；

南佛罗里达大学的辛西娅 F. 科恩；

罗伯特·莫里斯学院的拉里·迪翁；

弗吉尼亚联邦大学的金·高尔；

博伊斯州立大学的冈达斯·考平斯；

塔尔萨大学的 P. C. 史密斯。

作者也在此向所有审读本书的专家和学者给予的有益反馈和建议一并表示感谢。在与培生教育出版集团多年的合作中，我们一直得到其员工团队的莫大支持。我们还要特别感谢 Joy Tan 和莫妮卡·格普塔的良言建议，感谢 Ivan Lee 和 Lo Hwei Shan 在新加坡分社的辛勤工作。

我们也借此对本书参考文献的作者表示诚挚的谢意，本书从中采用了很多关于亚洲的资讯。

加里·德斯勒

陈水华

CONTENTS

译者序
前 言
致 谢

第一篇 导 论

第 1 章 人力资源管理概述 /2

- 1.1 工作中的人力资源管理 /3
- 1.2 变化中的人力资源管理环境 /8
- 1.3 变化中的人力资源管理角色 /9
- 1.4 人力资源经理的专业才能 /12
- 1.5 人力资源管理与职业化 /13
- 1.6 人力资源与文化价值观 /15
- 1.7 本书结构框架 /18

本章小结 /20

练习 /20

今日 HR: 亚太地区人力资源的主要
专业协会 /22

第 2 章 平等机会与法律 /26

- 2.1 美国的平等就业机会法 /27
- 2.2 实际职业资格 /28
- 2.3 多元化管理与平权行动 /28
- 2.4 亚太地区的反就业歧视法 /29

本章小结 /32

练习 /32

今日 HR: 负责任的雇用实务守则 /34

今日 HR: 无年龄歧视雇用实务:

商业指南 /37

第 3 章 战略人力资源管理与人 力资源计分卡 /38

- 3.1 战略管理流程 /39
- 3.2 战略类型 /40
- 3.3 人力资源管理在创造竞争优势中的作用 /42
- 3.4 人力资源管理的战略角色 /44
- 3.5 战略人力资源管理体系的创建 /44

本章小结 /47

练习 /48

今日 HR: 应用人力资源计分卡 /50

第二篇 招聘与配置

第 4 章 工作分析 /58

- 4.1 工作分析的基本内容 /59
- 4.2 工作分析信息的用途 /59
- 4.3 工作分析的步骤 /60
- 4.4 收集工作分析信息的方法 /61
- 4.5 工作说明书的编写 /65
- 4.6 工作规范的编写 /68

4.7 “无工作”时代的工作分析 /69

4.8 亚洲的自我管理团队 /72

本章小结 /74

练习 /75

HR 计分卡：战略与结果——国际
酒店 /77

第5章 人力资源规划与招聘 /79

5.1 招聘与甄选流程 /80

5.2 规划与预测 /80

5.3 人力资源需求预测 /81

5.4 内部候选人供给预测 /83

5.5 外部候选人供给预测 /85

5.6 有效的员工招聘 /85

5.7 内部候选人的来源 /87

5.8 继任计划 /88

5.9 外部候选人的来源 /88

5.10 高级管理人员招聘机构 /90

5.11 校园招聘 /91

5.12 员工推荐 /92

5.13 随机求职 /92

5.14 在线招聘 /92

5.15 求职申请表的设计与应用 /94

5.16 亚洲的招聘实践 /94

本章小结 /102

练习 /102

HR 计分卡：战略与结果——国际
酒店 /103

第6章 员工测试与甄选 /106

6.1 员工测试与甄选 /107

6.2 为什么审慎地甄选员工至关重要 /107

6.3 测试的基本概念 /108

6.4 如何确保测试的有效性 /109

6.5 测试类型 /112

6.6 管理评估中心 /114

6.7 小型职业培训和评价方法 /115

6.8 其他甄选方法 /115

6.9 亚洲的测试与甄选实践 /118

本章小结 /120

练习 /120

HR 计分卡：战略与结果——国际
酒店 /122

第7章 面试候选人 /124

7.1 面试的基本特征 /125

7.2 面试的类型 /125

7.3 面试的管理 /128

7.4 面试中常犯的错误 /130

7.5 设计与实施有效的面试 /132

7.6 如何更有效地引导面试 /133

本章小结 /139

练习 /139

HR 计分卡：战略与结果——国际
酒店 /142

今日 HR：求职者面试指南 /142

第三篇 培训与开发

第8章 员工培训与开发 /146

8.1 入职引导 /147

8.2 培训流程 /147

8.3 培训需求分析 /149

8.4 培训方法 /150

8.5 管理层开发 /153

8.6 组织开发 /156

8.7 培训项目评估 /158

8.8 亚洲的培训与开发实践 /160

8.9 区域管理组织 /168

本章小结 /169

练习 /169

HR 计分卡：战略与结果——国际

酒店 /171

第9章 绩效管理与评估 /173

9.1 本章目的 /174

9.2 基本概念 /174

9.3 绩效评估概述 /175

9.4 绩效评估的步骤 /175

9.5 评估方法 /176

9.6 目标管理 /186

9.7 绩效评估中的问题及其解决方案 /188

9.8 评估者 /190

9.9 绩效评估面谈 /192

9.10 创建全面绩效管理流程 /196

9.11 亚洲的绩效评估实践 /196

本章小结 /199

练习 /200

HR 计分卡：战略与结果——国际

酒店 /202

第10章 职业生涯管理 /204

10.1 本章目的 /205

10.2 职业生涯管理的基本概念 /205

10.3 职业发展中的角色 /206

10.4 创新的企业职业生涯
开发动机 /207

10.5 职业生涯管理 /207

10.6 晋升与调动管理 /213

10.7 职业生涯管理与员工承诺 /214

10.8 退休 /215

10.9 儒家文化视角下的工作与职业 /216

10.10 亚洲的职业生涯管理实践 /216

本章小结 /219

练习 /219

HR 计分卡：战略与结果——国际

酒店 /220

今日 HR：撰写简历 /222

第四篇 薪酬与福利

第11章 战略性薪酬计划 /226

11.1 薪资标准的确定 /227

11.2 公平及其对薪资标准的影响 /228

11.3 薪资标准的构建 /229

11.4 管理与专业技术类职位的
定价 /237

11.5 专业技术人员的薪酬 /238

11.6 基于能力的薪资 /239

11.7 薪酬趋势——宽带薪资 /240

11.8 政府薪资指导 /242

11.9 最低工资率 /242

本章小结 /244

练习 /245

HR 计分卡：战略与结果——国际

酒店 /246

今日 HR：量化的职位评价方法 /249

第12章 绩效工资与财务激励 /256

12.1 本章目的 /257

12.2 金钱与激励 /257

12.3 激励计划的类型 /259

12.4 员工个人激励与表彰计划 /259

12.5 销售人员薪酬计划 /261

12.6 团队激励计划 /264

12.7 组织内浮动工资计划 /265

12.8 高层管理者激励薪酬计划 /267

12.9 有效激励计划的开发 /270

12.10 亚洲的激励计划实践 /271

12.11 亚洲的工资与激励实践 /272

本章小结 /276

练习 /277

HR 计分卡：战略与结果——国际

酒店 /279

第 13 章 福利与服务 /282

13.1 本章目的 /283

13.2 福利 /283

13.3 弹性福利方案 /287

13.4 弹性工作安排 /289

13.5 福利方案：亚洲的案例 /289

13.6 弹性福利 /290

13.7 亚洲的福利与服务实践 /294

本章小结 /297

练习 /297

HR 计分卡：战略与结果——国际

酒店 /298

第五篇 员工关系

第 14 章 人力资源管理中的道德、公正与公平待遇 /302

14.1 工作中的道德与公平待遇 /303

14.2 工作中影响道德行为的因素 /306

14.3 人力资源在道德和公平待遇中的作用 /311

14.4 建立双向的沟通 /313

14.5 员工纪律 /313

14.6 解雇的管理 /315

14.7 亚洲的员工纪律与解雇实践 /319

14.8 亚洲的终止雇用关系实践 /321

本章小结 /326

练习 /326

HR 计分卡：战略与结果——国际

酒店 /329

第 15 章 集体谈判与雇用关系 /331

15.1 什么是工会 /332

15.2 工会的类型 /332

15.3 工人加入工会的原因 /333

15.4 集体谈判 /334

15.5 集体谈判的视角 /335

15.6 成功谈判的条件 /335

15.7 协商 /336

15.8 解决争端的方法 /337

15.9 集体协议 /338

15.10 亚洲的雇用关系 /339

本章小结 /349

练习 /349

HR 计分卡：战略与结果——国际

酒店 /351

第 16 章 员工安全与健康 /353

16.1 本章目的 /354

16.2 工作场所的安全与健康 /354

16.3 管理的承诺 /354

16.4 导致事故发生的原因 /354

16.5 如何防范事故的发生 /355

16.6 工作压力 /359

16.7 减轻工作压力 /360

16.8 过劳 /361

16.9 艾滋病与工作场所 /362

16.10 计算机引发的健康问题 /362

16.11 亚洲的安全与健康问题 /363

本章小结 /365

练习 /365

HR 计分卡：战略与结果——国际
酒店 /370

第 17 章 全球性人力资源管理 /372

17.1 本章目的 /373

17.2 人力资源与国际化经营 /373

17.3 国际差异对人力资源管理的
影响 /373

17.4 人力资源实践在全球的异同 /374

17.5 全球性人力资源系统的实施 /375

17.6 全球性组织的人员配置 /378

17.7 外派人员的培训与保留 /381

17.8 劳动力的国际流动 /385

17.9 对人力资源经理的启示 /390

本章小结 /391

练习 /392

HR 计分卡：战略与结果——国际
酒店 /394

术语表 /396

参考文献[⊖]

⊖ 请参见华章公司网站：www.hzbook.com。

PART 1

第一篇

导 论

第1章 人力资源管理概述

第2章 平等机会与法律

第3章 战略人力资源管理与人力资源计分卡