

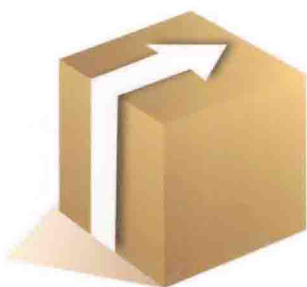
PEARSON

HUMAN RESOURCE
MANAGEMENT

▶ 人力资源管理译丛


人力资源管理基础 (第2版)

**Fundamentals of Human
Resource Management** (Second Edition)



[美] 加里·德斯勒 著
(Gary Dessler)

刘昕 江文 译

 中国人民大学出版社

HUMAN RESOURCE
MANAGEMENT

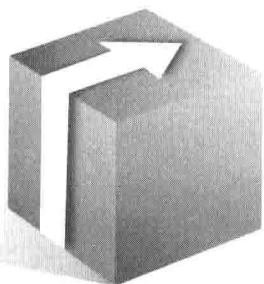
▶ 人力资源管理译丛

人力资源管理基础

(第2版)

Fundamentals of Human Resource Management

(Second Edition)



[美] 加里·德斯勒 著
(Gary Dessler)

刘昕 江文 译

中国人民大学出版社
· 北京 ·

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源管理基础：第 2 版 / (美) 德斯勒著；刘昕等译. —北京：中国人民大学出版社，2014. 7
(人力资源管理译丛)

ISBN 978-7-300-19505-6

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

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 151185 号

人力资源管理译丛

人力资源管理基础 (第 2 版)

[美] 加里·德斯勒 著

刘昕 江文 译

Renli Ziyuan Guanli Jichu

出版发行	中国人民大学出版社	
社 址	北京中关村大街 31 号	邮政编码 100080
电 话	010-62511242 (总编室)	010-62511770 (质管部)
	010-82501766 (邮购部)	010-62514148 (门市部)
	010-62515195 (发行公司)	010-62515275 (盗版举报)
网 址	http://www.crup.com.cn http://www.ttrnet.com (人大教研网)	
经 销	新华书店	
印 刷	三河市汇鑫印务有限公司	
规 格	185 mm×260 mm 16 开本	版 次 2014 年 7 月第 1 版
印 张	33.25 插页 2	印 次 2014 年 7 月第 1 次印刷
字 数	800 000	定 价 65.00 元

H

uman Resource Management

总 序

自我和我的同事们于1993年在中国人民大学创办中国的第一个人力资源管理本科专业以来，已经过去了几十年，在这期间，无论是中国的人力资源管理教学与研究，还是中国的人力资源管理实践，都有了长足的发展。全国越来越多的高校开始开设人力资源管理方面的本科专业和研究生专业或方向，与此同时，与人力资源管理有关的各种译著、论著以及教科书可以说层出不穷。此外，中国企业对于人力资源在企业中的重要性以及人力资源管理对于企业竞争力的影响也有了越来越深刻的认识。可以说，中国已经开始进入一个真正重视人的价值的时代。

1999年，鉴于当时国内的人力资源管理教科书还比较匮乏，人力资源管理本身对于绝大多数中国人来说还是一个新生事物，甚至很多从事相关课程教学的学者也知之甚少，因此，在一批美国学者，特别是在美留学和工作的人力资源管理专业博士的帮助下，我们精心挑选了涉及人力资源管理各主要领域的比较成熟的教科书，作为一套译丛介绍到中国来。在几位译者的辛勤努力下，这套丛书终于自2001年开始在国内陆续面世，成为国内第一套比较完整的、成体系的、原汁原味的人力资源管理教科书。这套丛书对于从事人力资源管理教学、科研以及实践的中国读者系统地了解人力资源管理的概念、体系、框架以及理念、技术和工具等产生了很大的影响，获得了一致的好评，一再重印。在2005年前后，我们对这套丛书进行了第二次大规模的全面再版更新工作，得到了广大读者的认可。很多大学的本科生、硕士生甚至博士生，以及企业的人力资源管理从业人员，都将这套译丛作为学习人力资源管理知识的教材或参考书。

在这套丛书上一版出版时，大家广泛讨论的还是新经济、网络泡沫、“9·11”恐怖袭击以及中国加入WTO等重大事件，而在过去的五六年里，以美国金融危机为起源的全球经济不景气以及由此引发的一系列政治、经济和社会问题，对于人力资源管理领域中的很多问题都产生了深远的影响，在这种情况下，本套丛书的原著大都重新修订，将这些新的内容和主题纳入新的版本之中。原著的新版本增加了人力资源管理领域中的一些新的理论、工具和方法，同时调整了原来的很多案例，从而使这些人力资源管理教科书既保持了理论、框架、体系等的连贯性，又使得原本就来自实践的人力资源管理理论和教学体系，得以保持一种鲜活的时代特色。

我们在这些新版的重译过程中，一方面，立足于吸收中国学术界近年在人力资源管理领域的许多新认识以及中国人力资源管理实践的新发展，对原版本中的个别译法进行全面的修正；另一方面，将新版本所要传达的理念、方法和工具等忠实地传达给广大中国读者。

很多人对我们花费如此巨大的力量做这种翻译工作感到不理解，他们认为，中国已经跨过了知识引进阶段，完全可以创建自己的人力资源管理体系了。然而，我

们却并不这样认为。人力资源管理作为一门科学，在西方国家已经有几十年的发展历史，而在中国，无论是人力资源管理研究还是人力资源管理实践，都还处于发展的初期阶段。我国企业中的很多人力资源管理者对于人力资源管理的理解都还不是很到位，尽管他们已经能够说出很多人力资源管理的概念、理论甚至工具和方法，但是在实际运用时，却由于对这些概念、理论、工具和方法的理解不深，结果导致无法达到西方很多企业的人力资源管理职能所能够达到的那种状态。因此，我们认为，在没有真正从根本上理解西方人力资源管理的理论起源、发展以及核心内涵之前，我们最好不要武断地说，西方的东西已经没有用了。就好比是一位没有任何武功基础的外国年轻人，仅仅看了两本少林寺的拳术图谱，跟着少林寺的和尚偷学了一招半式，便觉得自己可以创立美式或英式少林拳一样幼稚可笑。如果不进行反复的练习和长期的揣摩，没有扎实的基本功和一定程度的悟性，人们学到的任何武功都只能是花拳绣腿，中看不中用。同样道理，中国企业及其人力资源管理人員要想真正掌握人力资源管理的精髓，就必须继续加强自己的理论基础和综合修养，充分领悟人力资源管理的核心精神，从而在练就扎实基本功的基础上真正做到“形变而神不变”，只有这样，才能找到通过人力资源管理来帮助中国企业赢得竞争优势的机遇。在这一点上，我们非常欣赏深圳华为技术有限公司总裁任正非先生在引进西方管理系统和管理技术时所持的一种观点：要先僵化，再固化，最后再优化。也就是说，在没有真正学懂别人的管理系统和管理方法之前，先不要随意改动，否则会把人家有用的东西变成没用的东西，反过来还骂人家的东西没有用。总之，我们认为，对待西方的管理理论、管理思想、管理工具以及技术等应当坚持这样一个基本态度：既不妄自菲薄，也不盲目追随，但首先要做到充分理解，只有这样才能做到取舍有道，真正实现洋为中用。

翻译工作无疑是艰苦的，但也是充满乐趣的，我们愿意为中国人力资源管理事业的发展贡献我们的心血和汗水，同时也衷心地希望广大读者能够从中汲取对自己有用的知识，培养专业化的技能，从而使本套丛书能够为广大读者个人的职业发展以及中国企业人力资源管理水平的提高产生应有的作用。

最后，感谢广大读者长期以来对本套丛书的热情支持和厚爱，我们有信心让这套丛书成为一套人力资源管理领域中的经典译丛。如果您有什么样的要求和意见，请随时与我们联系。

我的联系方式：

中国人民大学公共管理学院
北京市海淀区中关村大街59号
100872

电子信箱：dongkeyong@mparuc.edu.cn

董克用

中国人民大学公共管理学院院长、教授、博士生导师
中国人民大学人力资源开发与管理中心主任

Human Resource Management

积跬步以致千里，汇小流以成江河

(代译者序)

处于巨变中的中国时刻都在经历着各种各样的变革。而在诸多这样的变革中，我们都可以感觉到人力资源管理的存在。不仅在关于华为、海尔、联想甚至海底捞等各种企业管理变革案例的讨论中都少不了人力资源管理的元素，在关于很多社会热点问题的讨论中，同样需要人力资源管理的基本知识。比如，最近一段时间争论激烈的公务员工资问题，在本质上就是人力资源管理中的工资水平决定机制、比较机制、调整机制等薪酬管理问题；再比如医疗体制改革中的诸多问题，尽管大家都在讨论医患纠纷、监管缺位、资源失衡等诸多矛盾，但背后隐藏的同样是医院中最核心的人力资源——医生和护士的培养选拔、绩效管理、薪酬管理以及组织文化建设等人力资源管理问题；此外，在司法体制改革方面，日前国家已经发文，法官、检察官等司法人员要逐渐脱离普通公务员队伍，进行单独序列的职业化管理，以维护司法的权威和独立，而这也同样离不开人力资源管理中职位设置、职位分类的管理理念。可以说，在组织内部建立一套科学、合理的人力资源管理制度，已经成为释放我们这个时代改革红利、完成我们国家战略转型的一项必然要求。

然而，虽然舶自西方的人力资源管理理论和方法在我国已经风靡了近30年，但仍有不少组织难以形成一套足以应对时代挑战的人力资源管理制度，难以真正依托人力资源来为自己赢得竞争优势。究其原因，有一点不得不提：我们的很多组织往往过于注重引入先进的人力资源管理理念和工具，却忽视了许多最基本的人力资源管理基础知识。从我们多年的教学和咨询经验来看，妨碍组织人力资源管理进步的最大障碍，恰恰并不在管理工具和方法的缺陷，而是对于诸如职位、绩效、薪酬等诸多基本概念及其应用的忽视。可以说，在追赶管理“时尚”、寻觅管理“仙方”、挖掘管理“神器”等方面，我们并不落后于人，但要论在人力资源管理基础上“打地基”、“深挖洞”、“广积粮”，我们还远远没达到国际先进水平，而正是人力资源管理基础的薄弱，让我们的许多组织变得像一个虚胖的巨人，只能气喘吁吁地追逐着自己的目标，在面对社会变革的浪潮时只能是心有余而力不足。

“不积跬步无以至千里，不积小流无以成江河”，夯实人力资源管理基础，已经成为我们许多个体和组织必须回过头来补修的一门重要功课。幸运的是，美国佛罗里达国际大学久负盛名的加里·德斯勒教授所著的这本《人力资源管理基础（第2版）》给我们提供了一个系统学习人力资源管理基础知识的平台，让我们看到了人力资源管理这门学科的赤子之美。如果说人力资源管理的研究者和实践者能在系统地学习人力资源课程之前，首先接触到这样的正本清源之作，我想这对他们来说是一件非常值得欣喜的事情。

本书共分14章，作者以其深厚的理论功底和丰富的实践经验，为我们构建了一个“简约而不简单”的人力资源管理知识框架体系。从行文风格、知识结构方面

来看，本书是“简约”的：本书继承了德斯勒教授严谨的治学态度和流畅的表达风格，也在一定程度上沿袭了传统美式人力资源管理教材的知识模块划分，从最基本的人力资源管理概念出发，系统而深入地阐述了人力资源管理各大重要知识点，同时以点代面，为广大读者呈现了一个360度的、无死角的人力资源管理全貌。从写作理念、体系创新方面来看，本书又是“不简单”的：本书摒弃了以往机械的将人力资源管理分块研究的模式，创造性地以“人才管理”为主线，将招募、甄选、评价、报酬等人力资源管理模块有机地结合到一起，有力地回应了当今时代组织对吸引和保留人才进行协同管理的需求，同时以丰富鲜活的案例展现了管理者在充满挑战和变革的时代进行有效人力资源管理的优秀实践，给全书打上了鲜明的时代烙印。此外，本书还增加了通过手机应用软件进行人力资源管理实践操作的一些例子，这在互联网金融、互联网管理和大数据时代到来的今天，更显得难能可贵。

文如其人，书如其人。本书的两位译者都与德斯勒教授有过深入的交谈和交流，与很多美国学者大大咧咧的性格不同，德斯勒教授给人的感觉是比较严肃甚至有些许刻板，尤其谈到他编写的教材时，更是一丝不苟地紧扣每一个细节，生怕我们因翻译的问题造成概念上的误差或是理解上的遗漏。然而，君子之风必是“望之俨然，即之也温”，当谈及中国问题时，老教授出奇地温和，他非常理解中国作为最大的发展中国家在转型过程中的阵痛和迷茫，也非常乐观地看待中国的未来和前途，这对于我们中国学者来说，是很大的鼓舞。

大道至简，我们坚信人力资源管理没有捷径可走，必须回归常识看问题。翻译本书的目的，并不是企图以一书之力教大家管理方面“究天人之际，通古今之变”，我们最朴素的初衷，就是为了将西方人力资源管理最基本的概念原原本本地奉献给大家，厘清一些以往对于人力资源管理不准确的认识，保障各位人力资源管理学习者从一开始就行走在正确的轨道上。只有从理念和方法上真正将人力资源管理中的基本问题弄得一清二楚，我们才能真正把准人力资源管理相关实践问题的脉搏，才能在大变革时代既“扯开嗓子”、“甩开膀子”，又真正脚踏实地地“迈开步子”，走出一条属于既符合本国、本地、本组织实际情况，又能与国际同行在同一话语体系下进行对话的人力资源管理之路——这就是本书译者的最大心愿。

本书由中国人民大学公共管理学院组织与人力资源研究所刘昕教授、中国人民大学公共管理学院博士研究生江文共同完成。在这本译著即将面世之际，我们要感谢所有在本书翻译过程中付出过辛勤劳动的学生，没有你们在翻译过程中的协助，我们很难高效率、高质量地完成这么一本佳作；同时也要感谢中国人民大学出版社的编辑，是你们的敬业态度让这本书及时迅速地传递到读者手中。

由于本书翻译工作较为繁重，个别疏漏在所难免，敬请广大读者及时将问题反馈给我们，以便我们不断完善、精益求精。

我们的联系方式是：

通信地址：北京市中关村大街59号中国人民大学公共管理学院

邮编：100872

电子邮箱：liuxin@mparuc.edu.cn

办公电话：010-62519357

H

uman Resource Management

前 言

《人力资源管理基础（第2版）》一书共14章，全书以生动的形式和通俗的语言构建了综合而现代的人力资源管理知识体系。本书涵盖了人力资源管理的方方面面，并对一些理论进展和高级研究作了简化处理，适合本科生、研究生以及管理实践者阅读参考。本书融合了我的两本著作的特点，一本是包含了18章内容的《人力资源管理（第12版）》（*Human Resource Management, 12th edition*），另一本是包含10章内容的《人力资源管理框架（第6版）》（*Framework for Human Resource Management, 6th edition*）。虽然我之前就有了那两本著作，但是我仍然编写《人力资源管理基础》，目的就是为了告诉学生们人力资源管理是多么重要，即使你从未担任人力资源经理，人力资源管理对你还是会有很大影响。例如，在你的事业中，你会需要面试、招募员工，还要培训、评估他们。学习本书将有助于你成为管理者，而不论你的职位是什么。

第2版的新变化

《人力资源管理基础（第2版）》对第1版有了重大的修订。两个版本的章节安排和讨论主题基本上都相同，所以对第1版的读者来说本书会很容易上手。但是，仍然有以下六点变化：

变化一：最为重要的是，《人力资源管理基础（第2版）》是市面上第一本以人才管理过程为核心的教材。为此，本书第II篇“人才配置与人才管理”包括第4章“招募与人才管理”、第5章“员工甄选”、第6章“员工培训与开发”、第7章“绩效管理与人管理”和第8章“员工薪酬”。传统上把招聘、绩效评价、薪酬管理看成是前后衔接、相互独立的过程，该过程是从人力资源规划到招募，甄选，培训，绩效评价，最后到薪酬管理。虽然这样划分合乎情理，但却掩盖了这些活动相互影响、相互融合的特征。例如，培训和开发就应当同时反映员工的绩效水平和企业的长期劳动力需求规划。

现今，企业家越来越倾向于把招聘—绩效评价—报酬活动看成是一个统一的、完整的人力资源管理过程。我们把人才管理定义为：一个包括人力资源规划、招募、开发、管理和为员工支付报酬的以目标为导向的完整过程。从人才管理的角度定义这个系统并不是单纯的语义学研究。纵览本书，我们会发现有以下五点区别使人才管理与单纯的招募、甄选、培训、绩效评价和薪酬管理的划分迥然不同。

1. 正如我们在第4章讨论的，把人才管理活动看做一个完整的过程，能让管理者清楚地认识到并将工作重心放在管理公司的人才上。

2. 有效的人才管理过程应当整合人才管理的基础活动。例如劳动力规划，招

募，开发，为员工支付报酬。例如，绩效评价的结果应当作为员工培训的依据。

3. 人才管理是目标导向的。这样是为了（1）集合所有员工的能力和（2）企业管理活动以（3）实现公司的战略目标。管理者应当经常问自己：“我需要采取什么样的招募或其他活动来为公司战略目标的实现获得合适的人才呢？”

4. 人才管理是积极主动的。采取人才管理要求企业家积极地管理员工的招募、甄选、开发和报酬。例如，许多企业家挑出“最重要的”员工，单独管理他们的开发和报酬活动。

5. 人才管理需要采取正式的步骤来整合人力资源管理基础活动，可以通过人力资源专家的协同工作，也可以利用人才管理软件。

变化二：新的在充满挑战的时代进行人力资源管理专栏展现了管理者为了在竞争中提高绩效正在怎样调整人力资源报酬、晋升、甄选和其他活动。

变化三：新的人力资源 APPS 4 U 专栏告诉管理者如何应用 iPhone 一类的电子产品应用程序来执行人力资源任务，例如保存记录和测试。

变化四：我从头至尾地更新了全部章节，添加了许多新专题，例如包括第 5 章的“制定甄选决策”和本书末尾新增单元“员工保留和职业生涯管理”的“员工保留”。

变化五：在本书的第 1 版中，有两幅框图告诉管理者在完成人力资源管理工作时怎样应用自身能力（例如“建立你的跨文化敏感度”）和商业知识（例如“建立你的测试中的商业法律知识”）。在第 2 版中我把这些专栏放在了每章结尾的练习中。现在读者在阅读每章时就能专注于传统的人力资源管理知识和应用了。

变化六：我重新编写了第 14 章（现在命名为建立高绩效工作系统与改善战略成果），这是为了把更多注意力放在管理者如何建立高绩效的工作系统而不是数量分析上。

教学支持

《人力资源管理基础》依然会为教师和学生提供大量的补充材料。

教师资源中心

登录 www.pearsonhighered.com/educator，教师能下载本书的数字资源，包括各种各样的图片、多媒体和介绍。

一旦注册，你既不需要再填额外的表格，也不需要为了获得新标题和/或版本而记住复杂的用户名和密码。作为一位注册教员，你能直接下载资源文件，获得使用权，得到在学校服务器安装管理课程内容的帮助。

我们热情的技术支持团队随时会帮助教师解决本书多媒体补充资料的问题。登录 <http://247pearsoned.custhelp.com> 查看常见问题，获得免费服务热线电话。本书第 1 版的老读者可以获得以下补充资料。

请登录 www.pearsonhighered.com/educator 下载本书的补充资料：

教师手册

测试材料

测验生成软件 TestGen

PPT

DVD 上的视频

视频文件阐述了与如今人力资源管理有关的大多数话题，并强调了人们如何有效带领、管理员工和有效工作的问题。请联系 Pearson 的代理人获得 DVD。网站 www.mymanagementlab.com 的用户还能在该网站上获得额外的视频。

“我的管理实验室”网站 (mymanagementlab.com)

“我的管理实验室”是一个便于使用的在线工具，网站会提供个性化课程目录，还会为个人或班级的作业提供评估和报告。在每个学生页面，“我的管理实验室”都会提供一项研究计划、一项视频活动以及一项思维训练，在各章末尾还有练习。此外，丰富的 PPT 素材和动画能帮学生快速温习和预习。学生还能选择彻底的数字化，可以直接在网上（在购买了电子版之后，学生还能以较低的价格“升级”到纸质版本）购买本书的培生电子书版本 (Pearson eText version)。此外，教师也能登录获得补充资料，包括大量与当今人力资源管理有关的话题视频。

智能课程电子书

智能课程对于那些想省钱的学生来说是个不错的选择。作为纸质教材的替代，学生能够以低于纸质教材的价格购买电子版，二者的内容是一样的。拥有电子书的同学能够全文搜索，在线做笔记，还能打印结合了课堂笔记的阅读材料，还能对重要章节标记书签。想要了解更多信息或购买本书的电子版智能课程，可以登录 www.coursesmart.com。

H

uman Resource Management

致 谢

在完成本书的过程中，我得到了很多人的帮助。我很感谢《人力资源管理基础》的校阅者们艰苦而辛勤的工作以及他们有益的建议，这些人包括：蒙特卡姆社区学院的 Kristen Diehl-Olger；密西西比大学的 Fred Dorn；富兰克林大学的 Karen Ferguson；加州州立大学富尔顿分校的 Laurie Giesenhagen；密歇根理工大学的 Sonia Goltz；社区学院的 Judith Grenkowicz, Kirtland；威尔士学院多佛分校的 Elaine Guertler；波伊西州立大学的 Gundy Kaupins；塞勒姆州立学院的 Jacqueline Landau；加州州立大学富尔顿分校的 Alicia Maciel；南犹他州大学的 David McGuire；联合大学的 Michelle Paludi；维拉诺瓦大学的 Quinetta Roberson；辛辛那提科技和社区学院的 Carolyn Waits；ECPI 科技学院的 Scott Warman；克莱门森大学的 Thomas Zagenczyk；宾州州立大学哈里斯堡分校的 Lu Zhang；摩根州立大学的 David Zoogah；密苏里州立大学的 Wesley A. Scorggins；北卡罗来纳大学彭布洛克分校和麻省理工学院罗维尔分校的 Deborah M. Wharff；摩根州立大学的 David C. Jacob。对于培生出版社（Pearson Prentice Hall），我想感谢那些同我一道为本书出版辛勤工作的团队，包括主编 Eric Svendsen，编辑服务主任 Ashley Santora，编辑项目经理 Meg O’ Rourke，编辑助理 Carter Anderson，首席总编辑 Judy Lale，产品项目经理 Kelly Warsak，市场部经理 Nikki Jones，还有培生公司在世界范围内的销售团队和项目经理 Jennifer Welsch。对于家人，我想感谢我的妻子 Claudia 的帮助，儿子 Derek 的建议，当然，还要感谢 Samantha 和 Taylor，是她们让本书如此鲜活。

Authorized translation from the English language edition, entitled *Fundamentals of Human Resource Management, International version, 2nd Edition, 9780132555906* by Gary Dessler, published by Pearson Education, Inc, publishing as Prentice Hall, Copyright © 2012, 2009 by Pearson Education, Inc.

All rights reserved. No part of this book may be reproduced or transmitted in any form or by any means, electronic or mechanical, including photocopying, recording or by any information storage retrieval system, without permission from Pearson Education, Inc.

CHINESE SIMPLIFIED language edition published by PEARSON EDUCATION ASIA LTD. , and CHINA RENMIN UNIVERSITY PRESS Copyright © 2014.

本书中文简体字版由培生教育出版公司授权中国人民大学出版社合作出版，未经出版者书面许可，不得以任何形式复制或抄袭本书的任何部分。

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

尊敬的老师：

您好！

为了确保您及时有效地申请培生整体教学资源，请您**务必完整填写**如下表格，加盖学院的公章后传真给我们，我们将会在2~3个工作日内为您处理。

请填写所需教辅的开课信息：

采用教材			<input type="checkbox"/> 中文版 <input type="checkbox"/> 英文版 <input type="checkbox"/> 双语版
作者		出版社	
版次		ISBN	
课程时间	始于 年 月 日	学生人数	
	止于 年 月 日	学生年级	<input type="checkbox"/> 专科 <input type="checkbox"/> 本科 1/2 年级 <input type="checkbox"/> 研究生 <input type="checkbox"/> 本科 3/4 年级

请填写您的个人信息：

学 校			
院系/专业			
姓 名		职 称	<input type="checkbox"/> 助教 <input type="checkbox"/> 讲师 <input type="checkbox"/> 副教授 <input type="checkbox"/> 教授
通信地址/邮编			
手 机		电 话	
传 真			
official email (必填) (eg: ×××@ruc.edu.cn)		email (eg: ×××@163.com)	
是否愿意接受我们定期的新书讯息通知： <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否			

系/院主任：_____（签字）

（系 / 院办公室章）

_____年__月__日

资源说明：

—常规教辅资源（PPT、教师手册、题库等）：请访问 www.pearsonhighered.com/educator（免费）

—MyLabs/Mastering 系列在线平台：适合老师和学生共同使用，访问需要 Access Code（付费）

100013 北京市东城区北三环东路 36 号环球贸易中心 D 座 1208 室

电话：(8610) 57355169

传真：(8610) 58257961

Please send this form to: Service.CN@pearson.com

Website: www.pearsonhighered.com/educator

教师教学服务说明

中国人民大学出版社工商管理分社以出版经典、高品质的工商管理、财务会计、统计、市场营销、人力资源管理、运营管理、物流管理、旅游管理等领域的各层次教材为宗旨。

为了更好地为一线教师服务，近年来工商管理分社着力建设了一批数字化、立体化的网络教学资源。教师可以通过以下方式获得免费下载教学资源的权限：

在“人大经管图书在线”（www.rdjg.com.cn）注册，下载“教师服务登记表”，或直接填写下面的“教师服务登记表”，加盖院系公章，然后邮寄或传真给我们。我们收到表格后将在一个工作日内为您开通相关资源的下载权限。

如您需要帮助，请随时与我们联系：

中国人民大学出版社工商管理分社

联系电话：010-62515735, 62515749, 82501704

传真：010-62515732, 62514775

电子邮箱：rdcbsjg@crup.com.cn

通讯地址：北京市海淀区中关村大街甲 59 号文化大厦 1501 室（100872）

教师服务登记表

姓名	<input type="checkbox"/> 先生 <input type="checkbox"/> 女士		职 称		
座机/手机			电子邮箱		
通讯地址			邮 编		
任教学校			所在院系		
所授课程	课程名称	现用教材名称	出版社	对象（本科生/研究生/MBA/其他）	学生人数
需要哪本教材的配套资源					
人大经管图书在线用户名					
院/系领导（签字）： 院/系办公室盖章					

第 I 篇 导 论

第 1 章	当今时代的人力资源管理	3
1.1	什么是人力资源管理	4
1.2	影响人力资源管理的发展趋势	9
1.3	对人力资源经理的主要影响	15
1.4	本书的计划安排	20
第 2 章	公平就业机会和多元化管理	28
2.1	有关公平就业机会的法律	28
2.2	应对歧视指控	42
2.3	对歧视性雇用规定的描述	44
2.4	公平就业机会委员会的执法过程	46
2.5	多元化管理与积极的反歧视行动计划	49
第 3 章	战略性人力资源管理	63
3.1	何为战略性人力资源管理	63
3.2	为什么战略规划对于所有的管理者来说都很重要	64
3.3	战略管理过程	66
3.4	人力资源经理在战略规划中的作用	74
3.5	战略性人力资源管理的实施：人力资源管理 在商业并购中的作用	80

第 II 篇 人员配置与人才管理

第 4 章	招募与人才管理	91
4.1	人才管理流程	91

4.2	开展职位分析和建立继任人才特征框架	94
4.3	人员规划与前瞻性的人员预测	102
4.4	招募求职者	107
4.5	求职申请表的设计和使用	120
第5章	员工甄选	139
5.1	员工测试与甄选的基本内容	139
5.2	工作中使用的测试	144
5.3	面试求职者	151
5.4	其他甄选方法	161
第6章	员工培训与开发	180
6.1	员工入职引导和培训的基本过程	181
6.2	传统的培训技术	186
6.3	实施管理技能培训开发计划	195
6.4	管理组织变革项目	200
6.5	培训效果评价	202
第7章	绩效管理与人才管理	213
7.1	绩效评价的基本概念	213
7.2	评价方法	220
7.3	处理绩效评价问题和绩效评价面谈	228
7.4	绩效管理	232
7.5	人才管理实践和员工评价	234
第8章	员工薪酬	243
8.1	什么因素决定你的薪酬水平	244
8.2	确定薪酬水平	248
8.3	薪酬领域目前的趋势	254
8.4	奖励计划	256
8.5	员工福利	264

第Ⅲ篇 员工关系与劳资关系

第9章	人力资源管理中的道德、员工权利和公平对待问题	291
9.1	工作中的道德与公平对待的基本概念	291
9.2	工作中的道德行为的决定因素	295

9.3	人力资源管理在道德和公平对待问题上的作用	301
9.4	员工惩戒和隐私的管理	305
9.5	解雇管理	309
第 10 章	劳资关系和集体谈判	325
10.1	劳工运动	325
10.2	工会与法律	328
10.3	工会启动与工会选举	331
10.4	集体谈判过程	338
10.5	工会运动的未来	347
第 11 章	提升职业安全与员工健康	357
11.1	员工健康与安全：引言	357
11.2	引发事故的原因	362
11.3	如何预防事故	365
11.4	工作场所的安全与风险：问题与对策	374

第Ⅳ篇 人力资源管理中的特殊问题

第 12 章	创业型企业的人力资源管理	397
12.1	小企业面临的挑战	398
12.2	使用互联网和政府工具来辅助人力资源管理	400
12.3	充分利用规模小的优势：熟悉性、灵活性、公平性、非正式性和人力资源管理	407
12.4	利用专业性雇主组织	415
12.5	管理人力资源系统、程序以及文档工作	418
第 13 章	全球人力资源管理	428
13.1	人力资源与全球化经营	428
13.2	通过甄选提高海外任职的成功率	432
13.3	外派员工的培训和保留	441
13.4	如何实施全球人力资源管理系统	449
第 14 章	建立高绩效工作系统与改善战略成果	459
14.1	建立高绩效工作系统	459
14.2	进行人力资源管理审计	462
14.3	人力资源衡量指标与标杆管理	466