



R. WAYNE MONDY

Human Resource Management

第10版

人力资源管理

【美】韦恩·蒙迪 著

谢晓非 等译



人民邮电出版社
POSTS & TELECOM PRESS

人力资源管理

(第10版)

[美] 韦恩·蒙迪 著

谢晓非 等译

人民邮电出版社

北 京

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源管理：第 10 版 / (美) 蒙迪 (Mondy, R. W.) 著；谢晓非 等译.

- 北京：人民邮电出版社，2011.7

ISBN 978-7-115-25159-6

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

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 052356

R. Wayne Mondy

Human Resource Management, 10th Edition

ISBN 0-13-222595-6

Posts & Telecom Press is authorized by Pearson Education to publish and distribute exclusively this reprint edition. This edition is authorized for sale in the People's Republic of China only (excluding Hong Kong SAR, Macao SAR and Taiwan). Unauthorized export of this edition is a violation of the Copyright Act. No part of this publication may be reproduced or distributed by any means, or stored in a database or retrieval system, without the prior written permission of the publisher.

Copyright © 2011 by Pearson Education, Inc. and Posts & Telecom Press.

本书中文简体字版由 Pearson Education 公司授权人民邮电出版社独家出版发行。此版本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。未经授权的本书出口将被视为违反版权法的行为。

未经出版者预先书面许可，不得以任何方式复制或发行本书的任何部分。

本书封底贴有人民邮电出版社和 Pearson Education 公司防伪标签，无标签者不得销售。

北京市版权局著作权合同登记号：01-2008-2534

版权所有，侵权必究。

人力资源管理（第 10 版）

- ◆ 著 [美] 韦恩·蒙迪
译 谢晓非 等
策 划 刘 力 陆 瑜
责任编辑 常玉轩
装帧设计 O.E.T
- ◆ 人民邮电出版社出版发行 北京市崇文区夕照寺街 14 号 A 座
邮编 100061 电子邮件 315@ptpress.com.cn
网址 <http://www.ptpress.com.cn>
电话（编辑部）010-84937150 （市场部）010-84937152
（教师服务中心）010-84931276
三河市李旗庄少明装订厂印刷
新华书店经销
- ◆ 开本：850×1092 1/16
印张：30.5
字数：780 千字 2011 年 7 月第 1 版 2011 年 7 月第 1 次印刷
著作权合同登记号 图字：01-2008-2534

ISBN 978-7-115-25159-6/F

定价：68.00 元

本书如有印装质量问题，请与本社联系 电话：(010) 84937153



内 容 提 要

这是一本在北美各大学得到广泛使用和好评的人力资源经典教材。

本书用 14 章的内容，详细探讨了战略人力资源管理、人力资源与社会和法律之间的关系、员工配置、员工发展、薪酬绩效、安全健康、工会及集体谈判、全球人力资源等问题。全书通过大量的实际管理案例揭示了人力资源管理的战略性转变。本书围绕教学内容，强调学生自我发现式的学习，并力求做到实用和理论之间的平衡。

本书适合于那些初次接触人力资源管理的学生，通过大量的例子和实际管理材料，使他们能真正掌握实际的人力资源管理。此外，本书还将给那些即将踏上管理岗位的人提供一些启发和帮助，使他们能够认识到，所有的管理者都必须参与到人力资源管理中。

To Bob Noe, my good friend and co-author through nine editions of Human Resource Management; my friend for life. Take a hip-pocket with you.

RWM

译者序

我从1994年到北大任教以来，一直从事组织行为学的教学工作。一般我也会选择一两本人力资源管理的教材加入我自己和学生的参考书目中，但我一直没有把人力资源看成是一门独立的学科，而只是当作组织行为学在管理实践中的延伸。但有趣的是，我们不会在企业里找到组织行为部门，但几乎在每个企业里我们都可以找到人力资源管理部门。仅从这一点我们就可以体会人力资源管理在管理实践中的意义。我非常同意该书作者强调的一个观点：人力资源管理并不是人们通常所认为的那样，仅仅属于企业软件的部分；实际上，它应该是企业的硬件，因为它是企业管理中各个方面的基础。

这本书具备典型的美国通用教材的所有优点，全书结构系统完整、逻辑清晰，便于从事相关领域的管理人员和学生自学或作为参考教材。作者对案例的筛选和表述都非常用心，每一章节从提出问题到解决问题，语言深入浅出、言简意赅，带给我们很多启发和思考。对我来说印象最深的是作者的“道德困境”专栏，这可能是全书的精华，也是最困难的部分，积淀了作者对管理实践中一些难题的思考。虽然，很多问题都还不可能找到满意的答案，也许有些问题会成为永远的困境，但作者给了我们思考的机会，并真诚地与我们分享了他多年的心得。

人力资源管理中的典型问题，像招聘、选拔、薪酬等都是企业管理中需要运用心理学的理论才能解释的问题。所以，我们看到越来越多的管理心理学领域的学者，将人力资源方面的问题作为他们的研究方向。从实践中产生的问题才是重要的问题，从这个意义上讲，人力资源管理是否能够作为一门独立的学科，这个问题本身并不重要，重要的是人力资源管理集中了多个学科的专家，他们采用不同的视角，共同研究来自于管理实践中的问题。这一领域会因其本身的重要性与独特性，吸引众多的优秀学者。本书作者便是这样的一位优秀而严肃的学者，通过长期的思考与积累汇集成系统的成果，这些成果必将对日新月异的管理实践有积极的贡献。

这本书的初译工作由北京大学心理学系二、三年级的硕士研究生共同承担，其中朱小琴负责第1~2章，王雅楠负责第3~4章，刘妍负责第5章，马晓琴负责第6章，杨畅负责第7章，刘璐负责第8章，葛瑜负责第9~10章，郭宁负责第11章，梁杉负责第12章，谢满祝负责第13~14章。在这些同学的初译稿基础上，我负责总书的翻译、统稿和审校工作。当时翻译初稿的时候，这些同学还处在一个学习和研究的过程中，现在，他们中的大多数都在企业里从事人力资源管理工作。相信这本书对他们目前的工作应该有更加直接的指导意义和参考价值。作为他们的导师，我非常

希望看到，随着其阅历的增加，他们会对曾经在翻译中遇到的困惑和犹疑有更深入和独到的体会；我也希望他们能够以直接实践者和研究者这样一种双重身份，在实际的人力资源工作中做出更大的成绩。

谢晓非

2011年5月于北京大学

序 言

在当今商业管理的领域中，最激动人心的部分无疑是人力资源管理。从这本书的第9版发行以来，世界已经发生了翻天覆地的变化。当2005年“丽塔”飓风袭击作者家乡的时候，作者亲眼目睹并亲身经历了大自然对人力资源管理所造成的巨大影响。本书中的一些案例完全是现实世界的真实体现，本书也借由这些案例揭示了人力资源管理和技术的不断进步之间的关系，并反映出目前呈几何式增长的技术变革。

通过第10版，读者会意识到履行人力资源管理职能的人员发生了很大的变化。人力资源外包、人力资源共享服务中心、专业机构以及各级管理人员协助完成人力资源管理活动。人力资源管理活动执行者的转变使得人力资源部门的规模不断缩小，进而要求人力资源必须摆脱其行政实务，而将重点放在战略规划和以使命为导向的工作中。

《人力资源管理》第10版以一种务实的、实事求是的形式保持了其在实用主义和理论概念之间的平衡，并揭示了这种战略职能方面的转变。此外，人力资源的战略角色在规划和运营部门表现得尤其突出，因而将作为人力资源各管理职能中的讨论重点。这本书主要是为那些第一次接触到人力资源管理的学生而写，书中将通过大量的实例和材料使他们接触到这一领域，同时使他们加强一种观念，那就是，所有的管理人员都必然在从事着人力资源管理工作。这本书也能够为那些渴望获取管理职位的人提供有用的帮助。

本书的特点

下面介绍的这些特点有利于读者更好地阅读和理解本书所提供的人力资源管理概念。

- 一个新模型：本版设计了一个新的模型（见图1.2），贯穿各章节并涉及所有人力资源管理问题，希望这个模型能很好地为教学服务。
- HRM案例：每一个章节的开始部分提供了与该章主题相关的HRM案例，相应案例为各章讨论的主要论题定下基调，这个模块的大部分内容是第10版新增的。
- 道德困境：这是一种简短的练习题，位于每一章节的正文部分。这些练习主要是让学生面对真实的情况做出合乎道德的决定，同时，我们也为教师提供了教

师手册作为指南。

- 趋势与创新：每章中都包括这一栏目，其目的是为了，强调目前人力资源管理领域的发展态势，其中的大部分内容是第10版新增的。
- 全球视角：在每一章的结尾处，以全球为背景突出人力资源管理的重要性，大部分内容是这个版本新增的。
- 人力资源管理事件：每一章的结尾处提供了两个人力资源管理事件，这些简短的事件涉及章节中出现的材料，其中的大多数是这个版本新增的。
- 实际公司的案例和材料：本书用现实公司中的实际案例和材料说明一个概念是如何在组织中实施的。

第10版的改进

这本书的前9个版本已经取得了相当大的成功，许多使用者提出了宝贵的意见和建议。新版本在所有主题上都做了更新，以确保能够提供最新的内容。新增的主题说明如下：

- 第1章：战略人力资源管理：概述 不可预料的事件；人力资本指标：衡量人力资源的有效性；人力资源管理的发展；不断变化的人力资源管理组织；人力资源管理案例：人力资源品牌；人力资源发展趋势与创新：网络式工作；全球视角：英美文化的差异。
- 第2章：商业道德和企业社会责任 人力资源管理案例：在泰科国际建立企业道德文化；人力资源发展趋势与创新：一个人的道德立场。
- 第3章：劳动力的多样性、平等就业机会和平权法案 统一服务就业和再就业权利法案；改善退伍军人福利待遇法；人力资源管理案例：“队列妈妈，带她们回来”；人力资源发展趋势与创新：超级奶爸；全球视角：“竹顶棚，而非玻璃天花板。”
- 第4章：工作分析、战略规划和人力资源规划 战略规划进程；雇员的自我服务；人力资源管理案例：灾难应急计划——和丽塔飓风亲密接触；人力资源发展趋势与创新：管理者自助服务。
- 第5章：招聘 用2006年的标准来衡量一个人是否是符合英特尔标准的候选人；公司招聘网站、博客；高科技竞争；大陆航空公司的无纸化招聘；人力资源管理案例：聘请临时经理人；人力资源发展趋势与创新：社会网络招聘；全球视角：中国：人才匮乏？
- 第6章：甄选 通过因特网发送简历；评价招聘/甄选效率的指标；人力资源管理案例：药物滥用测试；人力资源发展趋势与创新：说谎者的指数；全球视角：

选择一个伙伴。

- 第 7 章：培训和发展 培训和发展系统；在线高等教育；定位在 Monster.com；入职培训（上岗导引）；人力资源发展趋势与创新：虚拟导师制；全球视角：学习中国的文化。
- 第 8 章：绩效管理与评估 绩效管理；人力资源管理案例：中等绩效员工同样重要；人力资源发展趋势与创新：720 度评估。
- 第 9 章：直接经济报酬 公平理论；评分法的例子；人力资源管理案例：支付给高级执行官的报酬太多了吗？人力资源发展趋势与创新：不能容忍的解雇金；全球视角：外派雇员的成本。
- 第 10 章：福利，非经济报酬以及其他报酬问题 保健储蓄账户；灵活支出账户；定点保健服务；给家属的奖金；工作与生活的平衡；定制的福利计划；退休金保护法；较多的工作，较少的时间；人力资源管理案例：非传统福利；人力资源发展趋势与创新：两个人在同一个盒子里；全球视角：中国的工作周。
- 第 11 章：安全和健康的工作环境 无药物工作环境；无烟工作场所；人力资源管理案例：新的安全威胁：身份盗用；人力资源发展趋势与创新：为您的健康消费；全球视角：全球安全计划。
- 第 12 章：工会组织和劳资谈判 一次组织几家大公司；通过卡片检验来组织；人力资源管理案例：变则赢联盟；人力资源发展趋势与创新：虚拟罢工。
- 第 13 章：内部员工关系 人力资源管理案例：持续性的背景检查。
- 第 14 章：全球人力资源管理 背景调查；全球贿赂；人力资源管理案例：文化差异影响全球人力资源管理；人力资源发展趋势与创新：全球化的电子学习。

教学资源

- **人力资源管理光盘**

这张学生光盘由乔治·华盛顿大学的玛丽·高恩开发，它重点关注人力资源管理方面的关键技能，如战略规划和招聘、工作分析以及总体薪酬分析。每个模块包含导言、互动练习题和一个测试学生对模块内容掌握情况的小测验。欲了解更多信息，请联系当地的销售代表。

- **学习指南**

学习指南旨在帮助学生学习人力资源管理。该指南包括章节说明、关键术语、章节概述、练习题、“你和人力资源”的备忘录，还有一个包含讨论题、填空题、判断题、多项选择题、搭配题和答案的小测验。

- **学习网站** www.prenhall.com/mondy
- **教师手册**

这本实用的教师手册包含章节说明、关键术语、课堂大纲，以及伦理困境、章末问题回顾和人力资源管理事件中问题的参考答案，还包括每日测验和教学大纲样式。

- 测验试题集
- 教师资源光盘

全新的界面和便捷的搜索引擎为您获取资源提供了前所未有的便利！这张光盘包含了教师手册、测验试题集、TestGen 管理人员电子测试软件和幻灯片，这些资料为人力资源管理教学提供了全面系统的方案。

- 人力资源管理技能视频

在这些精彩的视频片段中，学生们将观看到诸如 BMG 和 HotJobs.com 这样的大公司的人力资源管理团队讨论当前的人力资源问题，如性骚扰和性歧视、招聘、结构重组的复杂性、奖励与福利、员工关系，以及外派雇员管理成功与失败等问题。

致 谢

首先要感谢鲍勃·诺埃博士，他是这本书前 9 版的合著者，也是我终身的朋友。在编撰第 10 版的时候，他继续支持和鼓励我，而他所说的话也将继续贯彻整部书。与以往的版本一样，这本书得到了许多人力资源管理专家的支持和鼓励。

在这里，我要特别感谢审阅这本书的专业人员，他们是：

琳达·霍斐运 (Linda Hefferin)，埃尔金社区学院 (Elgin Community College)

丹尼尔·理布儒克 (Daniel Lybrook)，普渡大学 (Purdue University)

安妮·穆雷 (Anne Murray)，菲佛大学 (Pfeiffer University)

帕特里克·舒茨 (Patrick Schutz)，梅萨州立学院 (Mesa State College)

卡罗琳麦·韦茨 (Carolyn Waits)，辛辛那提国家技术社区学院 (Cincinnati State Technical Community College)

R·韦恩·蒙迪 (R.Wayne Mondy)，SPHR
麦克尼斯州立大学 (McNeese State University)

简要目录

第一编 导 言

第 1 章 战略人力资源管理：概述

第二编 道德、社会和法律问题

第 2 章 商业伦理和企业社会责任

第 3 章 劳动力的多样性，平等就业机会和平权法案

第三编 员工配置

第 4 章 工作分析、战略规划和人力资源规划

第 5 章 招聘

第 6 章 甄选

第四编 人力资源发展

第 7 章 培训和发展

第 7 章附录 职业规划与发展

第 8 章 绩效管理和评估

第五编 薪 酬

第 9 章 直接经济报酬

第 10 章 福利、非经济奖励及其他报酬问题

第六编 安全和健康

第 11 章 安全和健康的工作环境

第七编 雇员和劳工关系

第 12 章 工会与集体谈判

第 12 章附录 美国工会的历史

第 13 章 内部员工关系

第八编 在全球化环境中运营

第 14 章 全球化人力资源管理

目 录

序 言 v

第一编 导 言 2

第 1 章 战略人力资源管理：概述 3

人力资源管理案例：人力资源品牌 3

人力资源管理 4

人力资源管理职能 4

人员配置 4

人力资源开发 5

薪 酬 6

安全和健康 6

雇员和劳工关系 6

人力资源研究 6

人力资源管理各职能的相互关系 7

动态的人力资源管理环境 7

劳动力市场 8

法律问题 8

社 会 8

工 会 8

股 东 8

竞争对手 8

客 户 9

技 术 9

经 济 9

不可预料的事件 9

趋势与创新：网络式工作 10

现实中的人力资源管理是如何实施的 10

人力资源不断变化的角色：谁来执行人力资源管理任务 10

人力资源经理 11

人力资源外包 11

人力资源共享服务中心 12

专业雇主组织（员工租赁） 12

直线经理 13

人力资源作为战略合作伙伴 13

人力资本指标：衡量人力资源的有效性 15

人力资源管理者的名称 16

人力资源管理的历史演变 17

人力资源组织的不断发展 18

全球视角：英美文化的差异 19

本书的内容框架 20

小 结 21

关键术语 21

复习问题 22

人力资源管理事件 1：灾难后的人力资源 22

人力资源管理事件 2：缩小规模 23

第二编 道德、社会和法律问题 24

第 2 章 商业伦理和企业社会责任 25

人力资源管理案例：在泰科国际建立企业道德文化 25

道 德 26

趋势与创新：一个人的道德立场 27

道德模型 27

道德困境：进退两难的选择 29

道德立法 29

道德准则 31

人力资源道德 32

人力资源管理的职业化 33

人力资源管理学会 34

人力资源认证协会 34

美国培训发展协会 34

WorldatWork 34

企业社会责任 35

利益相关者分析和社会契约 36

对个体的义务 38

对其他组织的义务 38

对政府的义务 38

对社会的义务	38
实施企业社会责任计划	39
全球视角：“入乡随俗”今天已经不再适用	40
小 结	41
关键术语	41
复习问题	42
人力资源管理事件 1：道德缺陷	42
人力资源管理事件 2：“你不能解雇我”	43
第 3 章 劳动力的多样性，平等就业机会和平权法案	45
人力资源管理案例：队列妈妈，带她们回来	45
多样性劳动力的远景规划	46
多样性和多样性管理	47
单亲父母和职业母亲	48
职业女性	48
双职工家庭	49
有色劳动者	49
老年劳动者	50
残疾人士	50
移 民	50
教育/技能有限的年轻人	51
员工的教育水平	51
趋势与创新：超级奶爸	51
平等就业机会：概述	52
影响平等就业机会的法律	52
《民权法》(1866 年)	52
《同工同酬法》(1963 年)	53
对 1964 年《民权法》的《第 7 修正案》(1972 年)	54
《反就业年龄歧视法》(1967 年)分别于 1978 年和 1986 年进行修订	56
年龄成为真实从业资格	57
《康复法》(1973 年)	57
《反孕期歧视法》(1978 年)	58
《移民改革和控制法》(1986 年)	58
《非法移民改革和移民责任法》(1996 年)	59
《美国残疾人法》(1990 年)	59
《民权法》(1991 年)	59
《统一服务就业与再就业权利法》(1994 年)	61
《改善退伍军人福利待遇法》(2004 年)	61

州和地方法律	61
美国最高法院重要的判决	61
道德困境：真实的信息是什么？	62
格里格斯与杜克电力公司案	62
阿尔巴梅勒纸业公司与穆迪案	62
菲利普斯与马丁玛丽塔公司案	63
埃斯皮诺萨与法拉尔公司案	63
多特哈德与劳琳森案	63
加州雷根大学与贝克案	63
美国烟草公司与帕特森案	63
欧康纳与统一币制餐饮公司案	64
阿德兰建筑公司与佩尼亚案	64
格鲁特与鲍林格案	64
格拉兹与鲍林格案	65
平等就业委员会	65
《雇用甄选程序的统一指导意见》	66
差异性待遇的概念	66
不利影响的概念	67
对雇用甄选程序的附加指导意见	68
对性骚扰的指导意见	68
对国籍歧视的指导意见	70
对宗教歧视的指导意见	71
《平权法案》：11246 号总统令，由 11375 号令修正	71
平权运动计划	72
全球视角：竹顶棚，而非玻璃天花板	75
小 结	76
关键术语	77
复习问题	77
人力资源管理事件 1：我感觉好极了	78
人力资源管理事件 2：那什么是平权运动呢？	79
第三编 员工配置	80
第 4 章 工作分析、战略规划和人力资源规划	81
人力资源管理案例：灾难应急计划——和丽塔飓风的亲密接触	81
工作分析：一项基本的人力资源管理工具	82
实施工作分析的原因	83
员工配置	83
培训和发展	84

绩效评估	84	不同的选拔标准	101
薪 酬	84	员工过剩预测	101
安全和健康	85	严格控制招聘	101
员工与劳工关系	85	缩减工时	101
法律方面的考虑	85	提前退休	101
工作分析信息的类型	85	缩减规模	101
工作分析方法	85	缩减规模的负面因素	102
问卷法	86	离职安排	103
观察法	87	继任规划	103
访谈法	87	人力资源信息系统	104
员工记录	87	趋势与创新：管理者自助服务	106
各种方法的结合	87	员工自助服务	106
工作分析的实施	87	工作设计的概念	107
工作描述	88	工作丰富化	107
工作识别	89	工作扩大化	107
工作分析的日期	89	业务流程再造	108
工作概述	89	全球视角：归国人员技能数据库	108
工作职责	89	小 结	109
工作要求	89	关键术语	110
工作分析的时效性	91	复习问题	110
对团队成员的工作分析	92	人力资源管理事件 1：一个抄表员的学位	111
工作分析和法律	92	人力资源管理事件 2：战略 HR	111
战略规划过程	93	第 5 章 招聘	113
确定使命	93	人力资源管理案例：招聘临时经理人	113
环境评估	94	招聘的定义	114
目标设定	95	招聘的替代手段	114
战略部署	95	外 包	114
战略实施	95	临时工	115
人力资源规划	96	专业雇用机构（人才租赁）	115
人力资源需求预测	97	加 班	115
零基预测	97	招聘的外部环境	116
自下而上的方法	97	人力市场状况	116
销售量和所需员工人数之间的关系	98	法律因素	116
仿真模型	98	晋升政策	117
人力资源可行性预测	98	招聘流程	117
HR 数据库的用途	99	内部招聘方法	118
员工短缺的预测	100	职位张贴和职位申请	119
创造性的招聘措施	100	员工推荐	121
薪酬激励	100	趋势与创新：社会网络招聘	121
培训计划	100		

外部招聘资源 122	就业服务机构 136
高中和职业学校 122	残障人士 136
社区大学 122	全球视角：中国：人才匮乏 137
学院和大学 123	其他的招聘方法 137
竞争对手 123	小 结 138
已离职员工 123	关键术语 139
道德困境：不公平的优势 123	复习问题 139
失业人员 124	人力资源管理事件 1：一个有问题的广告？ 140
退伍军人 124	人力资源管理事件 2：我符合要求，为什么不录用我？ 141
自由工作者 124	
在线招聘方法 124	第6章 甄 选 143
互联网招聘人员 125	人力资源管理案例：药物滥用测试 143
虚拟招聘会 125	员工甄选的重要性 144
公司招聘网站 126	影响甄选过程的环境因素 145
博 客 126	其他人力资源职能 145
综合招聘网站 126	法律方面的考虑 145
NACElink 127	决策的速度 145
专门网站 127	组织层级 145
合同工网站 128	求职者库 145
小时工职位网站 128	组织的类型 146
传统的外部招聘方法 128	试用期 146
媒体广告 129	甄选过程 146
就业服务机构 129	初步的面试 147
招聘人员 130	电话面试 148
招聘会 130	录像面试 148
实习生 130	申请表的核查 148
猎头公司 131	简历的核查 149
专业人才联盟 132	通过网络递交简历 149
主动应聘者 132	道德困境：员工甄选标准？ 154
开放接待会 132	甄选测试：优点和潜在的问题 154
活动招聘 132	甄选测试的优点 154
签约金 133	使用甄选测试的潜在问题 155
高科技竞争 133	设计适当的甄选测试的特征 155
求职者跟踪系统 133	标准化 155
大陆航空公司的无纸化招聘 134	客观性 155
为不同资源定制招聘方法 134	常 模 156
多样性招聘 135	信 度 156
招聘程序分析 136	效 度 156
使用少数民族人士、女性和残障人士 136	效度检验的类型 156
招聘广告 136	效标关联效度 156

内容效度	157
结构效度	157
雇用测试的类型	157
认知能力测试	157
心理运动能力测试	157
工作知识测试	157
工作样本测试	157
职业兴趣测试	158
人格测试	158
特定形式的测试	159
基因检测	159
书写分析(笔迹分析)	159
测谎仪测试	160
在线测试	160
评价中心	160
求职面试	161
面试规划	161
面试的内容	161
求职者的角色和预期	162
面试的一般类型	163
非结构化(无方向性)面试	163
结构化(方向性或模式化)面试	163
行为面试	163
面试的方法	164
一对一面试	165
小组面试	165
会议型(或小组座谈)面试	165
多重面试	165
压力面试	165
实际工作预览	165
面试的潜在问题	166
不恰当的问题	166
过早的判断	166
面试官的支配	166
允许和工作无关的信息	167
对比效应	167
缺乏培训	167
非语言沟通	167
面试的结束	167
雇用前筛选:背景调查	168

趋势与创新:说谎者的指数	169
雇用前筛选:推荐信确认	170
过失性雇用	170
过失性推荐	171
甄选决策	171
体检	172
通知求职者	172
招募/甄选的有效性评估	172
招聘费用	172
甄选率	173
接受率	173
收获率	173
招聘资源和方法的费用/收益比	173
雇用所需的时间	173
全球视角:选择一个伙伴	174
小结	175
关键术语	176
复习问题	176
人力资源管理事件1:优先权的问题	177
人力资源管理事件2:我不是故意的	177

第四编 人力资源发展 178

第7章 培训和发展 179

人力资源管理案例:工作安全感 vs 职业安全感	179
战略性培训和发展	180
影响培训 and 发展的因素	181
最高管理层的支持	181
专家和通才的责任	181
技术进步	182
组织的复杂程度	182
学习风格	182
道德困境:技术也有棘手的一面	182
人力资源的其他职能	183
培训 and 发展的过程	183
确定特定的培训 and 发展需要	183
建立特定的培训 and 发展目标	185
培训内容:就业法律规定	185
培训 and 发展的方法	185
导师制	185