

 CENGAGE
Learning™

“十二五”国家重点图书出版规划项目
工商管理经典译丛

Principles of Human Resource Management

(fifteenth edition)

Scott Snell George Bohlander

人力资源管理

(第15版)

(美) 斯科特·斯内尔 乔治·伯兰德 著

张广宁 主译

 东北财经大学出版社
Dongbei University of Finance & Economics Press





CENGAGE
Learning

“十二五”国家重点图书出版规划项目
工商管理经典译丛

Principles of Human Resource Management

(fifteenth edition)

Scott Snell George Bohlander

人力资源管理

(第15版)

(美) 斯科特·斯内尔 乔治·伯兰德 著

张广宁 主译

 东北财经大学出版社
Dongbei University of Finance & Economics Press

大连

© 东北财经大学出版社 2011

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源管理 (第 15 版) / (美) 斯内尔 (Snell, S.), (美) 伯兰德 (Bohlander, G.) 著; 张广宁主译. —大连: 东北财经大学出版社, 2011. 8
(工商管理经典译丛)
书名原文: Principles of Human Resource Management
ISBN 978 - 7 - 5654 - 0448 - 1

I. 人… II. ①斯… ②伯… ③张… III. 人力资源管理 IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 129657 号

辽宁省版权局著作权合同登记号: 图字 06 - 2008 - 392 号

Principles of Human Resource Management
Scott Snell, George Bohlander

Copyright © 2010 by South - Western, a part of Cengage Learning.

Original edition published by Cengage Learning. All rights reserved. 本书原版由圣智学习出版公司出版。版权所有, 盗印必究。

Dongbei University of Finance & Economics Press is authorized by Cengage Learning to publish and distribute exclusively this simplified Chinese edition. This edition is authorized for sale in the People's Republic of China only (excluding Hong Kong, 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.

本书中文简体字翻译版由圣智学习出版公司授权东北财经大学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) 销售。未经授权的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。

Cengage Learning Asia Pte. Ltd.
5 Shenton Way, # 01 - 01 UIC Building, Singapore 068808

本书封面贴有 Cengage Learning 防伪标签, 无标签者不得销售。

东北财经大学出版社出版
(大连市黑石礁尖山街 217 号 邮政编码 116025)
教学支持: (0411) 84710309
营 销 部: (0411) 84710711
总 编 室: (0411) 84710523
网 址: <http://www.dufep.cn>
读者信箱: dufep@dufe.edu.cn

大连图腾彩色印刷有限公司印刷 东北财经大学出版社发行

幅面尺寸: 185mm × 260mm 字数: 866 千字 印张: 38 1/4 插页: 1
2011 年 8 月第 1 版 2011 年 8 月第 1 次印刷

责任编辑: 刘东威 章北蓓 况淑芬 责任校对: 贺 荔
封面设计: 冀贵收 版式设计: 钟福建

ISBN 978 - 7 - 5654 - 0448 - 1
定价: 78.00 元

译者前言

进入 21 世纪以来,人力资源管理日益成为管理者在全球化与信息化竞争背景下面临的焦点问题和紧迫任务,人力资源管理也不断成为全球管理教育的重要课程和人才培养的关键内容。心中怀揣对中国人力资源管理实践的责任感和对作者的钦佩,翻译第 15 版时,我们已经把斯内尔和伯兰德当做老朋友。很感谢两位与时俱进的学者,让我们在翻译过程中不断有新的感悟和收获。

《人力资源管理原理》第 15 版从内容到形式都有很大变化。本教科书反映了该领域获得普遍认可的最新研究成果,并且用生动、易懂的语言表达出来,使读者在轻松自然的气氛中学习高度凝练的概念和理论,从理论本身的阐释到通过企业经理个人感受的注解,从管理困境的导入到经理人员的回应,从电子商务时代的管理到管理劳动力多元化,各种主题框遍布全书。作者通过灵活多变的方式向我们展现了人力资源管理学丰富多彩、激动人心的内涵。在经济全球化、经营国际化的今天,每个企业都不得不面对全球化的挑战,本书作者以真正国际化的视野,反映了全球企业人力资源管理的问题,其全球化的视野和胸怀都在本书中充分地体现出来。

与其他人力资源管理教材相比,本书第 15 版更加注重人力资源管理的实用性与功能性。除了招聘、薪酬、绩效等人力资源模块外,书中还强调多样性与时效性,囊括了人力资源管理的挑战、人力资源战略规划、HRM 实训、构建高效的工作系统、动态劳动管理、跨国人力资源管理等多方面内容。书中也提供了大量企业人力资源管理的真实案例,让读者了解企业是如何有效发挥其人力资源职能的。本书还拥有完整、清晰的板块设计,帮助读者清楚地理解和掌握相关内容,同时也方便教师教学。

与前一版相比,本书第 15 版充分考虑了人力资源管理实践中出现的新问题,进一步丰富了教学资源。书中加入了最新的企业案例和 HRM 实训,结合“综合学习系统”,配置了大量丰富而优秀的学习与教学参考资料,包括《人力资源管理学习指南》、《教师资料指南》、试题库、计算机化的试题库、PPT 演示幻灯片、指导者资料视频包、JoinIn、Webtutor、TextChoice 案例和练习、电子课程包等。

本书不仅是 MBA 和 EMBA 教学理想的教科书,也是各级管理人员在职培训的优秀教材。本书的翻译是经过一年多的艰辛和集体劳动的结晶,全书由张广宁负责统稿、审校工作,同时参与翻译的还有李文、熊朗羽、程旭、张微微、张惠、邢进、李闯等。

要感谢的人很多,感谢东北财经大学出版社的编辑以独到的眼光引进了这部经典教材,同时也要感谢各位译者及其家人,以及其他直接和间接为本书的出版提供过帮

助和支持的人，在此难以一一列举。

虽然译者倾尽全力，但因为水平有限，译释不当之处在所难免，敬请各位读者和同仁指正。

张广宇

2011年5月于辽宁大学

序 言

《人力资源管理》第15版，将帮助你理解“组织如何通过对人的使用来获得持续的竞争优势”这一前沿课题。人力资源经理的角色已不再局限于类似员工招聘和选拔这样的服务功能。如今，人力资源经理在组织战略规划和决策制定中正在发挥着积极的作用。如何应对所面临的挑战和有效使用人力资源是组织成功的关键。在本版书中，我们在这些问题上做了较大的改进。

在第1章中，我们从解释人力资源管理在建立灵活有效和富有技能的劳动力以进行有效竞争所面临的主要挑战开始。在应对竞争挑战的同时，人力资源还必须关注与员工有关的重要问题，如管理多元化的劳动力，认识到员工的权利，以及调整新的工作态度等。该章还讨论了和部门经理的合作关系的重要性。然后，教材介绍、解释和讨论组成人力资源管理的个人实践和政策。我们认识到经理变化的角色，并强调目前人力资源管理所面临的问题，以及用来满足这些需要的政策和实践。

尽管我们注重经理的人力资源作用，但是也不排除人力资源部门在发展、协调和执行涉及人力资源职能的政策和流程中所扮演的战略角色的影响和重要性。无论读者是经理、主管还是人力资源专家以及组织其他部门的人员，本书对人力资源流程从功能性和实用性方面进行了解读，从而让读者明白人力资源如何影响全体员工、组织、社区和整个社会。

人才战略问题已经成为当今人力资源关注的核心问题，在本版书中我们对此进行了重新解读和强调。本书第2章我们具体阐述了人力资源战略和规划问题。第5章将侧重于介绍扩充和管理组织的人才储备。这方面的详尽阐述使得《人力资源管理》成为反思领导职能的重要著作，特别是全球人才储备。

在当今激烈竞争的世界里，组织正在探寻如何将彼此隔离的人力资源模块结合成一个整体。经理人员通常不会注重彼此隔离的人力资源模块，如人员招聘、培训和薪酬等。这些人力资源模块被整合成一个综合的系统以提高员工的参与度和生产效率。《人力资源管理》在最后一章重点强调了构建高绩效工作系统。我们概述了这个系统的各组成部分，包括工作流程设计、人力资源实务、管理流程和配套技术。我们也讨论了用于执行高绩效工作系统的战略流程，以及有利于员工和整体组织的结果。

本书第15版有哪些变化？

我们对版本进行了全面的修订，在这一版中加入了一些新的特征和新的资料，使其在当今管理实践中能够准确反映人力资源管理现状，并且帮助读者更加有效地理解

人力资源管理问题。

■HRM 实训：本版我们增添了新的内容，以继续使用体验式练习来探讨人力资源管理中的重要问题。这些技巧性的练习可以帮助学生在处理员工或管理需求时获得实践经验，如绩效薪酬、有效的团队、员工福利、缓解员工压力、员工权利、平衡竞争挑战和员工需要、为不同的人力资本类型设计人力资源模式、设计选拔的标准和方式、评估高绩效工作系统的战略协调性。学生可以以个人或团队的形式来进行这些新的练习。

■人力资源信息系统：通过本部分的学习，我们将着重强调使用人力资源信息系统，来有效地管理雇员，并充分发挥员工的绩效。例如，我们讨论信息技术在人力资源中的影响，并阐述人力资源信息系统在薪酬、招聘、遴选、培训、工作分析、工作安全、人才需求、连续管理等方面扮演的角色。

■多样性：相信每一项人力资源管理活动都会面临多样化的问题，本书从头至尾贯穿了研究范围的更新和扩展。

■人力资源管理战略：人力资源管理已经在战略规划中扮演了越来越重要的角色，我们将在第2章进行详细的介绍。然而，我们还讨论了人力资本的作用、六西格玛、人力资源战略标杆、平衡计分卡、战略地图、绩效诊断、全球人力资源管理，还包括战略联盟、虚拟团队及高效工作系统的实现。

■在本书中，还将涉及当代雇佣的问题，包括全球招募、外包、离岸外包、灵活工作安排、临时工、承包商、远程办公等等。

■本书将特别关注全球人力资源的更多细节问题。如今，这些话题越来越成为包括跨国公司、合资企业在内的很多组织的前沿和热点话题。这些议题包括跨国公司、合资企业和世界贸易组织、中国和印度这样的低工资高增长的国家以及“9·11”事件以来美国公司所面临的人才短缺和工作签证等挑战；全球权利问题，包括数据保护、知识产权；国际劳工组织安排合理的工作日程；在高度关注全球化的今天，努力促进各国之间的公平。

■书中介绍了近期所有有关人力资源管理的法规、行政裁决、指导方针和法院判决的完善，包括非法移民立法，美国最高法院关于反歧视政策的裁决，促进多样性，《公平劳动标准法》执行，免征、减征加班工资税费，股票期权报告标准，新医疗隐私法，人体艺术（文身和身体穿洞）以及其他员工权益问题。

■书中还包括关于人力资源管理的所有主要联邦管理法规的最新版本公告。

■通过着重讨论按绩效支付工资，我们再一次强调了薪酬管理在人力资源管理中的重要作用。如今，全球跨国公司开始实施薪酬制度，包括节省医疗成本、战略养老金计划和有效的雇员奖励等。

■书中讨论的问题还包括：

- 积极组织工会
- 平衡计分卡
- 能力评估培训
- 积累性伤害疾病
- 平等就业机会报告标准要求

- 职工健身计划
- 人才租赁
- 高管薪酬改革
- 激励薪酬与奖励方案
- 离岸外包与业务流程外包
- 养老金计划与资金不足
- 绩效诊断
- 个人与组织的匹配
- 人力资本的作用
- 战略规划
- 工作场所中的暴力与恐怖主义

■本书展示给读者大量的人力资源管理领域中最新的备受关注的內容，并选用不同规模企业的真实案例。

■互联网：整本书中，互联网中人力资源管理活动的增长作用是显而易见的。有一些网上招聘的例子，包括第5章通过社会的网站进行招聘；第6章在线员工筛选和测试；第7章工作管理系统的学习、“实践社区”的努力和诸如“第二次人生”的虚拟培训网站；第8章基于网络的目标设定、绩效考核和继任规划系统等。

■在本书末尾处，新增了5个扩展案例。这些案例都是精心挑选的，以反映当前人力资源管理问题，并探讨虚拟人力资源管理、全球性和文化性、多样性、劳动力流动、就业裁员、非法解雇、道德、绩效考核和员工仲裁投诉等重要问题。

■新的辅助设施：我们为教授和学生准备了全新的在线辅导设备。在“综合学习系统”中，最新修订的试题库起到了很大的作用。全新的PPT演示幻灯片使教师的教学和备课更加便捷。最后，在新的《教学辅助手册》中提供了额外的教学建议，以完善教师的教学材料。

本书的特点

本版教材运用了“综合学习系统”。这种综合系统创造出一个全面的教学和测试体系。该体系的设计便于理解和记忆学习到的内容，每一章包含以下教学特点：

■在每章开头列出的学习目标为综合学习系统打下良好的基础。用图标标注的学习目标贯穿了整章内容的学习，并在章尾处加以总结，支持印刷等辅助设备。

■人力资源管理的亮点。书中提供了企业人力资源管理职能的真实案例。亮点在于章节中引入了包括中小企业和国际化等主题的讨论。

■使用互联网。所有的章节都有相关信息，包括新的政府、科研、业务的参考文献和网址等。

■关键词语用粗体表示，并在页脚处讨论其定义。关键词语也列在本章末尾的专业术语专题中。

■数字。图形丰富的材料和流程图提供了可视化、动态演示的概念及人力资源活动。所有的数字都在内容的讲述中进行有系统的引用。

■综述。在章节中，每完成一个学习目标，都会有一到两个段落进行简短的重点

回顾。

■在每章总结过后进行问题的讨论，能够强化每章的学习目标，并激发学生批判性思维。这些问题大部分都可以通过小组分析和课堂讨论来完成。

■人力资源管理经验。每一章中都包含一个经验活动（如前所述）。

■每一章末尾都至少有两个案例分析，讨论现实中比较流行的人力资源管理话题，让学生进行思考与批判性分析。

■拓展案例。我们在正文后面提供了 11 个拓展案例。这些案例涉及了不止一章的知识与内容。

辅助教学及学习材料

针对学生

《人力资源管理学习指南》。Western Michigan 大学的 Satish P. Deshpande 对学习指南进行了修改。他多年的教学经验使他修改这本学习指南具有敏锐的洞察力。学习指南包括内容回顾，学生可以通过它来检查自己对所学内容的理解程度，并准备每一章的考试内容。通过综合学习系统，利用每章的学习目标来应对学习指南问题，如果学生需要进一步复习，就可以快速翻阅课本。

高级学生网站：

本书第 15 版允许学生进入《人力资源管理》的高级学生网站 Snell/Bohlander。学生可以访问互动问答、卡片、PPT 演示幻灯片、学习游戏、美联社新闻等板块，以巩固学习的内容。高级学生网站受到 PIN 代码的保护。如果没有配套课本进入，请先访问 www.ichapters.com 购买获得这些资源。

《人力资源管理》第 15 版提供支持的网站：www.cengage.com/international，这个网址为教授和学生提供教学与学习资源。

针对教师

使用本书的相关人士可以从美国西南出版公司的代表处获得教师辅助材料，或者直接登录网站 <http://www.cengage.com/international>。所有辅助材料都是根据作者的内容方向准备，以保证充分符合课本原意。同时还准备了该领域专家的多媒体支持。

■《教师资料指南》。该指南由本书作者编写，涵盖了教科书的每一章内容。《教师资料指南》包括章节大纲、学习目标、详细的讲课提纲、章末讨论题和案例分析的参考答案、教科书末尾拓展案例的解决方案以及本章视频练习的参考答案。

■《教学辅助手册》。新版本的教材，由 Corinne Livesay of Bryan College 协助完成，《教学辅助手册》提供更多的教学支持，包括生成利息讨论主题、提供资源应对挑战的处理困难特征、涉及学生的活动建议及资源建议等。

■题库。新的题库是由威斯康星大学的保罗·基顿编写的。题库每章准备了超过 100 个问题，并根据每个问题的类型与学习目标进行分类，编写矩阵表。根据学习目标，每章都安排有判断题、多项选择题、论文题目等。章节内的页面引用也包括在内。每个目标问题的编码都表示是否含有有关键术语的知识点、概念与原则，或者原则的应用的理解。

■**电脑化题库。**ExamView™ 测试软件包括打印的试题库的所有问题，并允许教师进行编辑、添加、删除或者随意组合定制测试问题。

■**PPT 演示幻灯片。**University of West Alabama 的 Charlie T. Cook 为新版教材量身定做了 PPT 演示幻灯片，这些幻灯片将增加课堂的色彩，提升学生的兴趣。每个幻灯片演示也都包含滑动展示。

■**视频包。**视频包由两个独立的视频集组成：

· **Bizflix 影片。**Bizflix 是从流行的好莱坞电影中剪辑片段，提供真实世界中可供学生学习的人力资源管理案例。

· **职场影片。**这个视频收集在实务中已被大家认可的卓越的人力资源管理的小型、大型公司的人力资源实践创新。

■**JoinIn 的创新。**由布赖恩学院的科琳娜·莱夫赛 (Corinne Livesay) 所创建，可以转换成任何一种形式的演讲，学生能体验与 JoinIn 真正的互动。结合你的键盘的几个主要系统的选择，JoinIn 可以把你普通的幻灯片应用程序变成观众十分需求的软件。只需在手持设备上按一下，你的学生可以回答多选题，进行短投票、互动练习，回答同行评审的问题。你可以考勤，检查学生理解困难的概念，收集学生的人口统计，以更好地评价学生的需要，甚至是管理一些不用收卷和等级评定的测试。此外，我们提供交互式文本特定的幻灯片集，你可以修改和合并任何现有的幻灯片来做一个天衣无缝的课堂演讲。这个互动工具是提供给有资质的高校采用。欲了解更多信息，请联系 South-Western Cengage 出版公司的代表或访问 <http://turningpoint.thomsonlearningconnections.com>。

■**WebTutor。**WebTutor 可以在导师的指导下让全班使用，尤其适用于远程课程。它为学生提供了基于网络的学习资源和强大的交流平台，以及其他课程管理工具，包括课程表、聊天和导师的电子邮件等。WebTutor 可以通过 WebCT 和 Blackboard 实现与学生的互动。详情请见 <http://webtutor.cengage.com>。

■**TextChoice 案例使用和练习。**TextChoice 是 Cengage 学习数字化内容的主页。该管理案例和练习数据库使你很容易地评估和选择案例、实训和活动。有时甚至可以加入你自己的材料以创造一个适合的课程辅导资料。详情请见 <http://www.textchoice.com>。

致 谢

由于准备《人力资源管理》这一个较大项目的手稿是一个持续漫长的过程，我们要感谢为我们提供反馈信息的同事，以及本书前版作者。我们很幸运地得到了许多参与调查人员的帮助，他们基于对书本和其他教科书的课堂上的实际使用效果对本书第15版提出了许多有益的建议。我们非常感谢以下人士：

Steve Ash, University of Akron
Michael Bedell, California State University, Bakersfield
Mary Connerley, Virginia Tech University
Paula S. Daly, James Madison University
Sharon Davis, Central Texas College
Douglas Dierking, University of Texas, Austin
Suzanne Dyer-Gear, Carroll Community College
Joe J. Eassa, Jr., Palm Beach Atlantic University
Robert E. Ettl, SUNY Stony Brook
Diane Fagan, Webster University
Angela L. Farrar, University of Nevada, Las Vegas
Lou Firenze, Northwood University
Olene L. Fuller, San Jacinto College
Judith Gordon, Boston College
Mike Griffith, Cascade College
Daniel Grundmann, Indiana University
Sally Hackman, Central Methodist College
Rich Havranek, SUNY Institute of Technology
Kim Hester, Arkansas State University
Stephen Hiatt, Catawba College
Alyce Hochhalter, St. Mary Woods College
David J. Hudson, Spalding University
Barbara Luck, Jackson Community College
Avan Jassawalla, SUNY at Geneseo
Pravin Kamdar, Cardinal Stritch University
Jordan J. Kaplan, Long Island University

Steve Karau, Southern Illinois University at Carbondale
Joseph Kavanaugh, Sam Houston State University
John Kelley, Villanova University
Dennis Lee Kovach, Community College of Allegheny County
Kenneth Kovach, University of Maryland
Chalmer E. Labig, Jr., Oklahoma State University
Alecia N. Lawrence, Williamsburg Technical College
Scott W. Lester, University of Wisconsin, Eau Claire
J. Jonathan Lewis, Texas Southern University
Beverly Loach, Central Piedmont Community College
L. M. Lockhart, Penn State Greater Allegheny
Gloria Lopez, New Mexico Highlands University
Larry Maes, Davenport University
Michael Matukonis, SUNY Oneonta
Doug McCabe, Georgetown University
Lee McCain, Seminole Community College
Marjorie L. McInerney, Marshall University
Veronica Meyers, San Diego State University
Julia Morrison, Bloomfield College
Harold Nolan, Georgian Court University
David Nye, Kennedy-Western University
Paul Olsen, Saint Michael's College
Donald Otto, Lindenwood University
Dane Partridge, University of Southern Indiana
Bryan J. Pesta, Cleveland State University
David Pitts, Delaware Technical and Community College
Alex Pomnichowski, Ferris State University
Victor Prosper, University of the Incarnate Word
Michael Raphael, Central Connecticut State University
Charles Rarick, Barry University
June Roux, Salem Community College
Robert Rustic, University of Findlay
Kelli Schutte, Calvin College
Tom Sedwick, Indiana University of Pennsylvania
Jim Sethi, University of Montana Western
Patricia Setlik, William Rainey Harper College
William L. Smith, Emporia State University
Emeric Solymossy, Western Illinois University
Howard Stanger, Canisius College

Scott L. Stevens, Detroit College of Business
Nanette Swarouth, Fontbonne College
Michael T. Korns, Indiana University of PA
Karen Ann Tarnoff, East Tennessee State University
Thomas Taveggia, University of Arizona
Donna Testa, Herkimer County Community College
Alan Tillquist, West Virginia State College
Sue Toombs, Weatherford College
Richard Trotter, University of Baltimore
William Turnley, Kansas State University
Catherine L. Tyler, Oakland University
Barbara Warschawski, Schenectady County Community College
Steve Werner, University of Houston
Liesl Wesson, Texas A&M University
JoAnn Wiggins, Walla Walla University
Jim Wilkinson, Stark State College
L. A. Witt, University of New Orleans
Evelyn Zent, University of Washington, Tacoma
Ryan Zimmerman, Texas A & M University

在这一版的手稿中，我们不但编录了当前的学术理论，而且还插入了很多现在流行的人力资源管理方案图表，我们非常感激曾在人力资源管理领域工作的专家、领导们，他们留下了丰厚的信息资源和可实践的方案，他们的著作和专业协会影响了我们的思维。班上的学生、毕业的学生、曾与我们合作过的管理领域专员、人力资源经理和同事，他们都一直支持我们的写作。我们要特别向 Dorothy Galvez 和 Amy Ray 表示感谢，他们提出了许多有益的见解和支持。我们也感谢 South-Western Cengage 每个人的努力，他们帮助我们完善和补充文字，包括：执行编辑 Joe Sabatino、高级开发编辑 Susan Smart、营销经理 Clint Kernan、高级市场公共关系经理 Jim Overly、项目内容经理 Lysa Kosins、艺术总监 Tippy McIntosh 和媒体编辑 Rob Ellington。

我们欠的最多的还是我们的妻子——Marybeth Snell 与 Ronnie Bohlander——这些年来，她们为这本书的出版作出了很大的贡献。她们经常提出宝贵的建议和帮助。另外，有了她们不断的热情支持，让写作的过程更加愉快。我们很感谢她们对本书、对我们的生活和家庭作出的贡献。

斯科特·斯内尔
弗吉尼亚大学

乔治·伯兰德
亚利桑那州立大学

目 录

第1章

人力资源管理的挑战

学习目标	1
1.1 为什么要学习人力资源管理	2
1.2 竞争挑战和人力资源管理	3
1.3 人口统计学和雇员忧虑	17
1.4 部门经理与人力资源部门的合作关系	24
小 结	30
关键术语	31
讨论题	31
HRM 实训	32
案例学习 1	32
案例学习 2	33

第2章

战略与人力资源规划

学习目标	35
2.1 战略规划与人力资源	36
2.2 步骤一：使命、愿景和价值观	37
2.3 步骤二：环境分析	38
2.4 步骤三：内部分析	41
2.5 步骤四：制定战略	52
2.6 步骤五：战略实施	56
2.7 步骤六：评价和评估	59
小 结	63
关键术语	64
讨论题	64

HRM 实训	64
案例学习 1	65
案例学习 2	67
附 录	67

第3章

平等就业机会与人力资源管理

学习目标	71
3.1 平等就业机会立法的历史观点	73
3.2 政府调控平等就业机会	74
3.3 其他平等就业机会的问题	85
3.4 雇员选拔程序统一指南	89
3.5 公平就业机会法的实施	91
3.6 多样管理：肯定性行动	99
小 结	102
关键术语	103
讨论题	104
HRM 实训	104
案例学习 1	105
案例学习 2	105
附 录	106

第4章

工作分析、雇员参与和弹性工作计划

学习目标	109
4.1 工作要求与人力资源管理职能之间的关系	110
4.2 工作分析	112
4.3 工作设计	120
小 结	132
关键术语	133
讨论题	133
HRM 实训	134
案例学习 1	135
案例学习 2	136

第5章**扩大人才库储备：雇员招聘和职业生涯**

学习目标	139
5.1 外部招聘人才	140
5.2 组织内部招聘人才	151
5.3 职业生涯管理：即时开发人才	154
5.4 发展多元化人才库	167
5.5 其他重要人才的关注	173
小结	177
关键术语	178
讨论题	179
HRM 实训	179
案例学习 1	179
案例学习 2	180
附录	181

第6章**遴选**

学习目标	189
6.1 人员与工作的匹配	190
6.2 应聘者的信息来源	195
6.3 雇佣测试	204
6.4 雇佣面试	209
6.5 作出雇佣决策	217
小结	221
关键术语	222
讨论题	222
HRM 实训	222
案例学习 1	223
案例学习 2	224

第7章**培训与开发**

学习目标	227
7.1 培训的范围	228

7.2 第一阶段：进行培训需求分析	229
7.3 第二阶段：设计培训方案	234
7.4 第三阶段：实施培训方案	239
7.5 第四阶段：评估培训课程	249
7.6 培训与开发的专题	253
小 结	260
关键术语	261
讨论题	261
HRM 实训	262
案例学习 1	262
案例学习 2	263
案例学习 3	264

第8章

绩效评估与改善

学习目标	267
8.1 绩效评估计划	268
8.2 开发有效的评估计划	271
8.3 绩效评估方法	282
8.4 评估面谈	292
小 结	297
关键术语	298
讨论题	298
HRM 实训	299
案例学习 1	299
案例学习 2	300

第9章

薪酬管理

学习目标	303
9.1 战略薪酬计划	304
9.2 确定薪酬——薪酬组合	309
9.3 工作评价体系	313
9.4 薪酬结构	317
9.5 政府薪酬法规	323
9.6 重要的薪酬问题	327