

管理科学译丛

人力资源管理

(第六版)

〔美〕 R·韦恩·蒙迪 著
罗伯特·M·诺埃
葛新权 郑兆红 王 斌 等译

人力资源管理

(第六版)

〔美〕 R·韦恩·蒙迪 著
罗伯特·M·诺埃
沙恩·R·普雷梅克斯 协作



葛新权 郑兆红 王 斌 等译



经济科学出版社

管理科学译丛

人力资源管理

(第六版)

[美] R·韦恩·蒙迪 著
罗伯特·M·诺埃
葛新权 郑兆红 王 斌 等译

管理科学



译丛

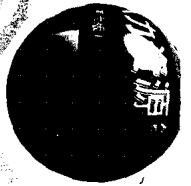
Sixth Edition

Human Resource Management

R. WAYNE MONDY
ROBERT M. NOE

In Collaboration with
SHANE R. PREMEAUX

管理科学



译丛



经济科学出版社
Economic Science Press

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源管理/(美) 蒙迪 (Mondy, R. W.), (美) 诺埃 (Noe, R. M.) 著; 葛新权等译. -北京: 经济科学出版社, 1998.10

(管理科学译丛)

书名原文: Human Resource Management

ISBN 7-5058-1512-1

I. 人… II. ①蒙… ②诺… ③葛 III. 劳动力资源-资源管理
IV. F241

中国版本图书馆CIP数据核字 (98) 第23586号

人力资源管理

[美]R·韦恩·蒙迪、罗伯特·M·诺埃 合著

沙恩·R·普雷梅克斯 协作

葛新权、郑兆红、王 斌 等译

*

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

北京博诚印刷厂印刷

出版社电话: 62541886 发行部电话: 62568479

经济科学出版社暨发行部地址: 北京海淀区万泉河路66号

邮编: 100086

*

787×1092毫米 16开 38.75印张 850000字

1998年10月第一版 1998年10月第一次印刷

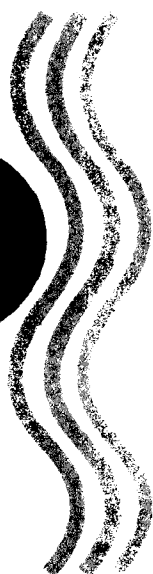
印数: 0001-5000册

ISBN 7-5058-1512-1/F·1068 定价: 65.00 元

译丛



管理科学



战 略 管 理 (第六版)

〔美〕弗雷德·R·戴维

人力资源管理 (第六版)

〔美〕R·韦恩·蒙迪

罗伯特·M·诺埃

沙恩·R·普雷梅克斯

组 织 行 为 (第十版)

〔美〕J·纽斯特罗姆

K·戴维斯

消 费 者 行 为 (第三版)

〔美〕迈克尔·R·所罗门

国 际 商 务

〔美〕艾伦·M·鲁格曼

理查德·M·霍杰茨

译丛总序

经济科学出版社陈捷同志策划、组织翻译的《管理科学译丛》就要出版面世了，这是令人高兴的事。我在大学教书，每当我知道要出版新的管理学书籍，尤其是读它而受益时，就想到出版社。我想，在管理领域，出版社何尝不是一所“大学”！何尝不是一所“管理学院”！一本书就是一门课，一本书就是一位教师，出版社在国内、国外精选许多优秀的管理“课程”，精选许多卓越的管理学“教师”，组织成这样的可以任意“选修”的开放性大学，使每一位买书、读书的人从中不断地汲取管理领域的新见解、新知识、新方法，增益自己的管理素质，为社会创造更多的盈余。从这个角度，出版社真是功不可没。《管理科学译丛》是经济科学出版社为提高我国管理者的素质水平所做的长期的不懈努力的组成部分。我非常钦佩他（她）们战略性的眼光和严谨踏实的工作精神。

管理既是科学，又是艺术，也就是说管理既有规律可循，又因人、因地、因时、因事而千变万化。建筑是门科学，设计建筑物必须遵循建筑学的基本规律。但是每个建筑师所设计、构筑出来的建筑物又因不同背景而独具特色。要使活动有成效，必须确立目标，这是管理的基本规律。但怎样确立目标，如何实现目标，却要因实际背景由管理者进行选择。要有适当的管理幅度，这是设计组织、控制组织的基本原则。但管理幅度多大比较合适，要因组织本身的状况，结合十多种影响管理幅度的因素去选择确定。国际经营活动的成效首先取决于对跨国文

FY86/4502

化的理解与实践，这也是一个基本原则，但每个国家的情况各有特点，如何理解和适应某个国家的文化，是个具体实践问题。所以，管理科学是从实践中产生并发展起来的、揭示管理活动规律、用于指导管理实践的科学知识体系。管理活动和纯粹的自然科学活动不一样。通常，学会了数学分析就可以求解微分方程，掌握了化学实验方法就能进行化学试验。而管理则不然，即使背熟了所有管理学原理，也不一定能够成功、有效地去管理一个组织。管理需要管理者在管理实践中根据实际情况进行创造性的发挥，才能解决实际问题。如同你熟背菜谱，却做不出好菜来一样，管理活动成效既取决于对规律的把握，又要有丰富的经验和技巧。管理是科学与艺术的结晶。

自有人类产生以来，管理活动就随之而来。对管理活动规律的研究，各国的研究者都为此做出了卓越的贡献。但直至现在，这种研究的结果仍是百家争鸣，仍处于“丛林”状态。经济科学出版社的这套译丛，就是不同国家的学者们在自己的研究领域得到的丰硕成果，他（她）们从不同的角度对管理学的科学化和艺术性做出了自己的贡献。读这样的书，会给我们很多启迪。

谈起加快中国的社会经济发展，人们都说缺技术、缺资金、缺高素质的人才。但我一贯认为，我国最缺的是科学的管理，技术从哪里来？资金从哪里来？高素质的人才从哪里来？这些资源不是说要，一下子都会得到的。就是得到这些资源，也不是都能够发挥其作用的。“百分之九十九的资源，百分之一的组合”，所有的资源是通过管理来发挥其最大效用的。管理是生产力要素，是比劳动力和技术手段更为基础的要素。好比你看到公路中央有块大石头，阻碍了交通，减小了运输力，有许多车辆和行人绕石而过。后来，有一智者召集了几个过路人搬这挡路石，他高声喊着“一、二、三，起！”石头就被众人一点一点地搬到了路边。障碍没有了，道路通畅了。如果没有人去计划、组织、指挥，怎么会有这些协调性行为？怎么会有“移动”的效果？那些劳动力和技术不就是通过管理而组合起来的吗？我认为，中国遍地都是资源，但到处也都有绕石而过的人。你看，缺的就是那百分之一的“组合”，缺的是那从事组合活动的、能看出问题并迎头而上指挥搬石头的智者。

在劳动力数量、质量不变，技术手段不变的情况下，通过组合活动使结构发生变化，结果就大不一样。这是管理作为生

产力的典型表现。古时田忌赛马，马匹、技术、骑手均无变化，只是巧妙地组合了出场顺序，结果就赢了，实现了目标。在我国体制改革中，有些企业效率低下，在各种基础条件不变的情况下，换了主管，换了领导班子，对企业各种要素重新组合，结果面貌大变。由此看来管理的良性循环可以形成生产力、维护生产力、发展生产力。相反，管理的非良性循环，也可以降低生产力、涣散生产力、瓦解生产力。一个国家的资源条件并不落后，但国家的发展状态长期处于落后水平，根子是管理问题。企业是社会经济发展的基本单位，企业的活力及效率水平，不仅是企业自身管理问题，同时也是政府的宏观管理问题。经济科学出版社看到了这一点，因而早就精心组织出版了许多宏观管理和微观管理方面的书籍。《管理科学译丛》就是其中的一部分。看起来，他（她）们是在出书，实际上是在设法提高我国各层管理者的管理水平。

一般情况看，管理是管理者通过计划、组织、指挥、控制去协调他人的活动，达成组织目标的过程。但从深层次看，管理是管理者利用、设计、培植一种文化，形成一种环境，通过这种环境，去规范、协调、激励人的行为，从而达成组织目标。这种文化表现为长期积淀下来的传统。中华民族几千年来作为，形成中华民族的传统和文化。某个企业几十年、上百年的经营行为，形成这个企业的传统和文化。行为一旦积淀成文化，就可作为运行力存在，不知不觉地影响着群体活动的行为趋向和行为效果。所以，我认为管理是有文化背景的，是以传统为基础的。在生产配置、技术管理等方面的许多管理规则，世界各国、同类企业都可以通用，但在文化传统方面却各有其规范，难以通用。日本是博采世界先进技术，用日本民族文化来推动日本经济发展的。中国也应该博采世界先进技术，用中华民族的文化来推动中国经济的发展。至于说传统文化的惰性部分，可以通过改革加以改善，但不考虑本民族的文化，企图全盘引进外来文化，替代本土文化，从而规范具有完全不同文化背景的群体行为，这是行不通的。多年来，在管理上借鉴外国模式，取得了有益的经验，但东倒西歪地盲目模仿，也出现了许多失误。所以，管理学在中国的发展，也应在博采世界先进技术，运用中国传统文化推进中国社会经济发展的基础上多方面地进行研究。近年来经济科学出版社组织出版了不少国外管理学精品书籍，为我国理论界和实业界研读国外优秀成果做出了贡献。

现在 we 看到的这套译丛，主要是侧重工商管理方面的。它可以引发我们更多地去思考国外的工商管理研究成果，更好地、更深入地去研究我国自己的工商企业管理问题。如果有一天，在国外也出版了由中国学者和企业家撰写的、有中国文化特色的管理学丛书，再回过头来看包括经济科学出版社在内的我国许多出版社今天所做的努力，是非常宝贵的，非常有远见的。

在《管理科学译丛》出版前夕，陈捷同志让我写几句话，我借这套译丛谈了一些不成熟的见解。总起来，还是祝贺译丛的出版，感谢出版社的同志们为此付出的卓有成效的劳动，祝愿经济科学出版社能有更多更好的管理学书籍问世，我也愿意和大家一起读书，更多地研讨共同关心的管理问题。

张国有

1998年5月1日

前言

人力资源管理第6版继续提供一种实用和栩栩如生的研究人力资源管理的方法。这本书在基本注重实效的同时，从头至尾都与现行的人力资源管理概念相和谐。一个共同的主题——各种人力资源职能之间的相互关系贯穿于这本书。本书根据与人力资源管理总需求关系的观点描述每一种人力资源管理的职能。起初，这本书是为第一次涉及人力资源管理的学生写的。通过利用体现在当今组织中如何实施人力资源管理的大量图解和公司资料，使学生能与现实世界联系起来。

本书的特点

为了提高可读性，并且理解人力资源管理概念的重要性，本书有如下特点：

■建立了一个模型（见图2.1），从而为把所有的人力资源管理主题联系起来提供了一种工具。我们相信所提供的总体观点将成为一种杰出的教学方法。

■每章开头都列有“关键名词与概念”。另外，文中每个关键名词与概念在第一次被定义或被描述时以黑体出现。

■“本章目的”被列在每章的开头，以突出该章的总目的和主要概念。

■在每一章的开始提供了一个涉及人力资源管理的案例（小案例研究）（caselet）以规定讨论本章内包含的主题的风格。

■真实的公司案例和资料成为全书的特色，解释了概念在组织中如何被实际使用。每一章都包含五个公司中最短小的一个案例。

■每一章的正文中都包含一个称为“人力资源管理实践”的简单练习。设计这些练习旨在让学生关于经营环境中可能发生“现实世界”情景做出决策。

■每章有一个小结，概括了本章包含的主要观点。

■在每一章的末尾都有“复习题”，以检验学生对本章实质内容的理解。

■本版另一个新特点是每一章中的“ABC录像案例”。它是由一个ABC电视节目剪辑而成的。这些有趣的录像案例可以使将本书中所含的信息与实际的商务情况联系起来。

■在每章的最后提供了两个“人力资源管理事件”。这些小案例强调了该章最重要的内容。

■一个名为“开发人力资源管理技术”的综合练习：从第2章以后的每章末尾都提供了“一种经验的练习”，这些练习规定以班组形式参加。

■为尽可能保证本书的内容最新，所有的脚注已被修订为最新解释。这些脚注的引证见每一章最后的“注释”。

第6版的改进

本书的前几版已获得很大成功。我们的许多读者建议我们改进第6版。所有的主题已进行了修订，使之成为可使用的最新资料。下面是一组已被加到新版中的主题：

■因为跨国环境对人力资源管理的影响，所以新的、重要的跨国主题是每章“全球展望”标题下的内容。

■第1章中增加了关于“人力资源管理者所处的变幻世界”的新内容，以及在未来对如何完成工作产生影响的一系列趋势等内容。

■第2章中的“管理多样化的劳动力”，现在包括了企业中的妇女、有色种族的工人、老工人、临时工人、租赁员工、残疾工人、移民和所受教育或技能有限的青年人等主题。

■第3章中并入了关于阿德兰德建筑公司对佩纳高等法院决策的新内容。

■还有一节新内容：“小企业”。

■第4章中增加了关于“重新构筑”和“工作设计”的重要内容。

■第5章包括了一节新内容“裁减”。

■第6章中描述了有关临时工人，招聘数据库及自动求职跟踪系统的增加资料。

■在第7章中的新主题中包括了毕业生的简历准备、药物检查、爱滋病毒检查、面试的行为描述和人事材料以及背景调查核对等讨论。

■第8章包括利用计算机培训，远程学习和电视会议等新内容，还增加了一节新内容“工作培训合作法”。

■在第9章中，“全面质量管理”、“团队建设”和“自我管理的工作小组”是主要的内容。

■影响职业计划的环境，为开辟新职业道路应采取的措施和增值以保留现在工作的方法，是第10章中3个新的主题。

■第11章中第一次出现了关于绩效评价的“法律含义”部分。

■第13章中包括了有关1993年《家庭和医疗休假法》、管理者报酬的决定因素、灵活的工作地点、固定的兼职工作和退休制度的修订等材料。

■第14章中，增加了有关“累积创伤失调”、“工作场所暴力”和“工作场所吸烟”新内容，还增加了“人类工程学”的有关信息。

■第15章中讨论了北美自由贸易协定（NAFTA）、关税及贸易总协定（GATT），并且提出了将百万美国汽车工人、美国钢铁工人和国际机械师协会合并成美国最大的工会的建议。

■在第19章中，对“影响人力资源管理的技术”的内容进行了充分的修订。

所有这些修订都反映了人力资源实践中的最新成果，并且以一种能提高和激发学生兴趣的方式来表现。大量的公司实例说明了如何将本书中的概念实际运用到前沿组织中去。我们真诚地希望人力资源管理专业的学生通过阅读本书能够获得如同我们写作中得到的一样多的快乐。

致谢

在写作任何一本书的过程中通常都需要许多人的帮助和鼓励。在写作这本《人力资源管理》（第6版）中尤其如此。虽然事实上不可能列出每一个帮助过我们的人，但是我们感到一些人功不可没。我们要特别感激本版各专业人员的工作。

我们还要感谢马莎尼·拉曼斯凯（Marthanne Lamansky）、肯德雷·英格拉姆（Kendra Ingram）、朱·莉杜（Julie Du）、雷杰维·雷杰安（Rajiv Rajian）和阿妮塔·普拉特（Anita Platt）以及所有非常称职的专业人员，他们一直有效保证满足了我们的截止日期。像在前几版中一样，这本书得以出版，是与许多从事人力资源管理的专业人员的支持和鼓励分不开的。

我们还要感激我们的高级项目经理阿拉纳·兹迪纳克（Alana Zdinak），编辑纳塔利·安德森（Natalie Anderson）和助理编辑利萨玛丽·布拉斯尼（Lisamarie Brassini）以及 Prentice Hall 出版公司的销售经理乔安德·卢卡（Jo-Ann Deluca）的贡献。Monotype 编辑服务公司的尼尔·桑德斯（Neil Saunders）也是我们出版工作组中不可缺少的成员。

目 录

I 前言

1 I . 总论

3 1. 人力资源管理：概论

4 § 1 人力资源管理与人力资源经理

6 § 2 人力资源管理的职能

9 § 3 人力资源管理的发展

10 § 4 全球展望

11 § 5 人力资源管理者所处的变幻世界

12 § 6 人力资源高级管理人员、多面手、专家

14 § 7 各种规模组织中的人力资源职能

16 § 8 人力资源管理的职业化

18 § 9 道德标准与人力资源管理

19 § 10 本书的目的

21 复习题

28 2. 人力资源管理的环境

29 § 1 影响人力资源管理的环境因素

30 § 2 外部环境

34 § 3 外部环境：事前响应与事后响应

35 § 4 管理多样化的劳动力

40 § 5 小企业

41 § 6 内部环境

45 § 7 全球展望

47 复习题

52	3. 均等就业机会和反优先雇用法
53	§ 1 均等就业机会：概述
53	§ 2 影响均等就业机会的法律
58	§ 3 第 11246 号总统行政命令及其修正案——第 11375 号总统行政命令
59	§ 4 美国最高法院的重大判决
63	§ 5 均等就业机会委员会
64	§ 6 员工选择程序统一指南
66	§ 7 补充准则
68	§ 8 反优先雇用法项目
74	§ 9 全球展望
76	复习题
80	4. 工作分析
81	§ 1 工作分析：人力资源的基本工具
82	§ 2 进行工作分析的原因
84	§ 3 工作分析信息的种类
85	§ 4 工作分析方法
90	§ 5 实施工作分析
90	§ 6 工作说明
92	§ 7 工作规范
94	§ 8 工作分析的其他方法
100	§ 9 工作分析与法律
100	§ 10 重新构筑
101	§ 11 工作设计
103	§ 12 全球展望
104	复习题
109	II. 人力资源计划、招聘和选择
111	5. 人力资源计划
112	§ 1 人力资源计划过程
114	§ 2 预测的术语
115	§ 3 人力资源预测技术
117	§ 4 人力资源需求预测
118	§ 5 人力资源供给预测
121	§ 6 员工过剩
122	§ 7 裁减

124	§ 8 人力资源计划：一个实例
126	§ 9 人力资源信息系统
129	§ 10 全球展望
131	复习题
135	6. 招聘
136	§ 1 招聘过程
138	§ 2 招聘的备择方案
140	§ 3 招聘的外部环境
141	§ 4 招聘的内部环境
142	§ 5 用于内部招聘的方法
142	§ 6 招聘的外部来源
145	§ 7 外部招聘的方法
152	§ 8 招聘方法与来源相符合
154	§ 9 依据法律招聘
157	§ 10 全球展望
159	复习题
163	7. 选择
164	§ 1 员工选择的重要性
165	§ 2 影响选择过程的环境因素
170	§ 3 选择过程
171	§ 4 初步面试
171	§ 5 评价申请表和简历
177	§ 6 选择测试的措施
181	§ 7 有效性类型的研究
182	§ 8 录用分数线
182	§ 9 雇用测试的类型
185	§ 10 求职面试
189	§ 11 面试的方法
192	§ 12 个人证明材料检查
193	§ 13 背景调查
194	§ 14 随意雇用和留用
195	§ 15 测谎测试
195	§ 16 选择决策
195	§ 17 体检
196	§ 18 录用求职者
197	§ 19 拒绝求职者
197	§ 20 跨国环境中的职员配备

200	§ 21 全球展望
201	复习题
207	Ⅲ. 人力资源开发
209	8. 组织变化与人力资源开发
210	§ 1 组织变化
213	§ 2 人力资源开发：定义与范围
214	§ 3 人力资源开发过程
215	§ 4 影响人力资源开发的因素
218	§ 5 确定人力资源开发需求
219	§ 6 建立人力资源开发目标
219	§ 7 定位
222	§ 8 有效定位的各个阶段
223	§ 9 培训部门负责人
223	§ 10 重新定位
224	§ 11 选择人力资源开发方法
224	§ 12 管理人才开发
231	§ 13 IBM 公司的行政与管理人才开发
232	§ 14 基层管理培训方案：一个实例
234	§ 15 初级专业人员的培训方法
234	§ 16 操作工人的培训方法
236	§ 17 工作培训合作法
237	§ 18 各种人力资源开发方法的使用
238	§ 19 人力资源开发媒介
238	§ 20 实施人力资源开发项目
239	§ 21 评价人力资源开发
240	§ 22 全球展望
243	复习题
247	9. 企业文化与组织发展
248	§ 1 企业文化定义
248	§ 2 影响企业文化的因素
251	§ 3 文化类型
251	§ 4 全球展望
252	§ 5 参与文化
253	§ 6 改变企业文化
254	§ 7 组织发展
255	§ 8 传统的组织发展方法