

Arthur Sherman, Jr.
George W. Bohlander
Scott A. Snell

MANAGING
HUMAN
RESOURCES



工商管理经典译丛

人力资源管理

[美]

亚瑟·W·小舍曼
乔治·W·勃兰德
斯科特·A·斯耐尔 著

张文贤 主译

Eleventh Edition

(第十一版)

中译本



DUFEP

东北财经大学出版社

Dongbei University of Finance & Economics Press



汤姆森国际出版集团

International Thomson Publishing Inc.

工商管理经典译丛

人力资源管理(第十一版)

[美] 亚瑟·W.小舍曼
(加利福尼亚州立大学)
乔治·W.勃兰德
(亚利桑那州立大学)
斯科特·A.斯耐尔 著
(宾夕法尼亚州立大学)

张文贤 主译
(复旦大学)

东北财经大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理(第十一版)/(美)小舍曼(Sherman, Jr., A.W.)等著;张文贤主译. —大连:东北财经大学出版社, 2001.3

(工商管理经典译丛)

书名原文: Managing Human Resources

ISBN 7-81044-723-8

I. 人… II. ①小… ②张… III. 劳动力资源-资源管理 IV. F243

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2000)第 68545 号

辽宁省版权局著作权合同登记号:图字 06-1999-40 号

Arthur W. Sherman, Jr., George W. Bohlander, Scott A. Snell: Managing Human Resources, 11th Edition

Original English Edition Copyright © 1998 by South-Western College Publishing, A Division of International Thomson Publishing Company, Original ISBN 0-538-87075-3

Simplified Chinese Translation Copyright © 2001 by Dongbei University of Finance & Economics Press

All Rights Reserved.

本书简体中文版由东北财经大学出版社在中国境内独家出版、发行, 未经出版者书面许可, 任何人均不得复制、抄袭或节录本书的任何部分。

版权所有, 侵权必究。

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)

网 址: <http://www.dufep.com.cn>

读者信箱: chbooks@online.ln.cn

东北财经大学印刷厂印刷 东北财经大学出版社发行

开本: 787 毫米 × 960 毫米 1/16 字数: 686 千字 印张: 36.5 插页: 2

2001 年 3 月第 1 版

2001 年 3 月第 1 次印刷

责任编辑: 孟 鑫 李 莉

责任校对: 卢 悦 廖世成

封面设计: 冀贵收

版式设计: 单振敏

定价: 58.00 元

工商管理经典译丛编审委员会

韩经纶（南开大学国际商学院教授，博士生导师）

赵曙明（南京大学国际商学院院长，教授，博士生导师）

于立（东北财经大学MBA中心主任，教授，博士生导师）

张文贤（复旦大学管理学院教授，博士生导师）

李一军（哈尔滨工业大学管理学院院长，教授）

刘晋（南京航空航天大学工商管理学院副院长，副教授）

李东（北京大学光华管理学院管理信息系主任，副教授）

作者简介

亚瑟·W.小舍曼,加利福尼亚州立大学萨克拉门托分校心理学教授。他在教学生涯中的大部分时间内从事组织心理学、人事心理学、人力资源管理、心理测试和职业发展心理学等课程的教学,对象为本科生和研究生。小舍曼博士还担任加利福尼亚州消费者事务部、社会安全管理局等组织的顾问。他连续12年参加加利福尼亚州立大学萨克拉门托分校工商管理学院为联邦政府举办的管理发展高级讲座。他还从事了20多年职业心理咨询工作。

他自始至终都参与了本书的写作。他的另一本著作《驻欧美国公司的人事实务》,由美国管理协会出版。

小舍曼博士在俄亥俄大学获得心理学学士学位,在印第安纳大学获得工商管理硕士学位,在俄亥俄州立大学获得工业咨询心理学博士学位。他还是美国心理学协会、工业及组织心理学学会以及管理学会的成员。

乔治·W.勃兰德,亚利桑那州立大学管理学教授。他从事人力资源和劳动关系(labor relation)的教学,授课对象为本科生、研究生和高级企业管理人员。他的研究领域涵盖就业法规、培训与开发、工作团队、公共政策以及劳动关系。他曾获得亚利桑那州立大学颁发的6项杰出教学成就奖和由该校商学院颁发的本科生教学成就奖。1996年,勃兰德博士因其突出的教学成绩被亚利桑那州立大学学生家长协会评为优秀教授。

勃兰德博士的研究和著作注重实际。他发表了40余篇文章和专题论文,涵盖人力资源管理的各个领域,从劳资关系协调到团队培训。刊登其文章的学术刊物包括:《劳动研究月刊》、《人事管理》、《劳动法月刊》、《公共领域谈判月刊》、《公共人事管理》、《国民生产力研究》以及《人事和员工关系法月刊》。

勃兰德博士在从事教学工作前曾担任加利福尼亚通用电话公司人事部总监。他的职责包括员工招聘、培训开发以及协调就业机会和劳动关系。他精于平息员工不满,调停矛盾。另外,他还为美国邮政、凯撒水泥公司、麦道公司、亚利桑那公共事务局、美国生产率研究中心、郊区地铁公司以及德尔韦伯公司等组织工作。勃兰德博士在劳资矛盾调停方面也很有成就。勃兰德教授在加利福尼亚州立大学洛杉矶分校获得博士学位,在南加州大学获得工商管理硕士学位。

斯科特·A.斯耐尔,宾夕法尼亚州立大学工商管理学副教授。他从事人力资源管理、管理学原理及战略管理的教学工作,教学对象为本科生、研究生和企业高级管理人员。他积极参与高级管理人员的教学工作,担任宾夕法尼亚州战略领导项目负责人,以及人力资源、开发管理效率和全球化企业管理等项目的负责人。除了担任教学任务以外,他还是宾夕法尼亚州组织效率研究

协会的研究员。

作为安达信企业咨询公司、AT&T、通用电气、IBM 公司以及壳牌公司的行业顾问,斯耐尔教授帮助这些公司为面对日益激烈的竞争环境重新设计人力资源制度。他擅长员工的重新组合、培训,以及对技术、质量和其他战略进行补充的奖励制度。最近,他的工作主要集中在人力资源开发的研究,这是企业确立竞争优势的新途径。

斯耐尔博士的研究成果发表于:《管理学术月刊》、《人力资源管理评论》、《工业关系研究》、《商业研究月刊》、《管理学月刊》、《管理问题月刊》、《组织动态》、《组织研究》、《人事管理》、《战略管理月刊》以及《职业女性》等刊物上。他还与托马斯·S. 贝特曼合著了《管理:竞争边缘》一书。另外,斯耐尔博士还担任《管理问题月刊》、《管理研究文摘》、《人力资源管理评论》和《管理学术月刊》等刊物的编委。

他毕业于迈阿密大学心理学系,在密歇根州立大学获得工商管理硕士和哲学博士学位。他还是战略管理学会、管理学会、人力资源管理学会等组织的会员。

译者简介

张文贤,1938年11月生,上海市人,1961年毕业于上海社会科学院,1989年5月晋升为教授,现任复旦大学管理学院教授、博士生导师,兼任《国际社会经济学》(IJSE)编委、国际劳工组织(ILO)中国人力资源开发研究会常务理事、中国高等院校市场学研究会常务理事、中国会计教授会理事、上海会计学会理事及学术委员、上海市场学会常务理事等职。他主要从事会计学、国际会计、高级财务会计的教学和人口经济学、劳动经济学、效率经济学的研究,并开始形成“人口论—人手论—效率论”人力资源开发“三部曲”的理论体系。1987年至1988年赴加拿大麦吉尔(McGill)大学管理学院做访问学者,1995年2月至8月赴美国伊利诺伊大学国际会计教育与研究中心做访问学者。

张文贤教授近年来出版著作20余部,在国内外刊物上发表论文、译文150余篇,获得国家、省、市奖励8项,承担江苏省哲学社会科学“七五”、“八五”规划课题2项,现承担国家自然科学基金项目和财政部中国会计学会重点课题研究项目以及上海市哲学社会科学“九五”规划课题《效率论》和重点教材《会计学》的编写。

译者前言

2000年7月,骄阳似火,我们经过最后冲刺,终于把《人力资源管理》一书的翻译稿送交出版社。

我们曾以《人力资源管理》(第十一版)英文版作为博士生课程的主要教材,深深感到作者处处为读者着想,力求尽善尽美的良苦用心。这三位作者都是人力资源管理的专家,不仅积累了许多教学和管理实务与咨询的经验,而且发表了许多研究成果,其研究成果以注重实践见长。

作者高屋建瓴,开卷伊始就把读者引入风云变幻的管理变化之中。本书举例生动,妙趣横生,案例耐人寻味,说理画龙点睛。读者可在互联网上检索最新信息,在万维网上透视环球世界。一段接一段的引文是最新的研究成果,是集体智慧的结晶;一幅又一幅精彩的图画,是形象思维与逻辑思维的完美结合。宏论荟萃,精思云集。作者以精炼的文字概括精辟的结论,以活泼的形式讨论严肃的主题,以浅显的语言表达深刻的哲理,以生动的案例证明枯燥的定律。

——这就是我们翻译的这本书。这本书篇幅有限而信息无限,完全采用现代化手段,让读者通过视窗进入一个浩瀚无际的资料库,把有关的法律文件、争论焦点看个明白。五湖四海,古往今来,应有尽有,一览无余。阅读本书,犹如在操作触摸屏,你想要什么就有什么。

古人云:学海无涯苦作舟。提倡刻苦钻研、坚韧不拔的精神,这是完全应该的。然而,教育心理学研究表明,增强学习兴趣,可以提高学习效率,达到事半功倍的效果。所以,不妨改为“学海无涯趣作舟”。本书的主要特色就在于使平淡乏味的原则、原理充满情趣,令读者耳目一新,趣味盎然。我们认为,作者最得意的用语大概要算“现实世界”(real-world)了。你在书中找不到空洞的说教,几乎都在用事实说话。据统计,本书涉及的组织多达757个,涉及的主题多达860个,涉及的人物多达1561个,可见取材之广泛,挖掘之深刻,规模之恢宏。它使许多传统教材黯然失色,只能望其项背。这也从一个侧面证明:“理论是灰色的,生活之树常青。”

翻译其实是一个再创造的过程。从某种意义上说,它要比原创的难度还大些。想做到形神兼备,出神入化,谈何容易!我有时想,把Benz译成“奔驰”,把CocaCola译成“可口可乐”,把WWW译成“万维网”,都是神来之笔,简直可以申请“专利”。我们在翻译中也遇到如何再创造的问题,因为有些词汇一时找不到现成的译法。在这种情况下,我们一般在括号内将英文标出,以便读者对照阅读。但对一些大家熟知的组织,则用流行的译法,如施乐、福特、通用、摩托罗拉,也有的干脆就用英文缩写,如IBM、GE、AT&T,因为大家已经耳熟能详。还有,书中出现频率很高的缩略语,如HR、HRM,则根据上下文的不同情况,分别译成人力资源或者人力资源管理,有时HR也指人力资源管理。

此外,我们对一些一词多义或一词多译的词汇或术语做了统一处理,见下表:

英文	本书译法	备注
career development	职业发展	
compensation	报酬	
containing cost	成本抑制	
employee	员工	
employer	雇主	
line manager	分线经理	
internet	互联网	
interview	面试	用于招聘
	面谈(访谈)	用于沟通
labor relations	劳动关系	
organization	组织	
performance	绩效	
recruitment	招聘	
selection	挑选	
staffing	配置	
video	视频	

最后统稿是件很痛苦的事。我非常庆幸有三位得力助手,废寝忘食地协助我攻克难关。他们是我的博士研究生邵强进和张静抒(研究方向均为人力资源管理)以及硕士研究生苏莉,参与本书初稿翻译的还有朱国泓、颜延、张弢、孙毓焱、裘理瑾、何红、范新河、俞秀宝、张其秀、张格、覃东、刘薇、万晶、陶云武等。此外,复旦大学管理学院 1997 级 MBA 班学生李辉等结合课程的学习翻译过部分案例。在翻译过程中,我就个别词汇或缩略语的选择还请教过我的老师、上海财经大学博士生导师王松年教授和海内外的一些朋友,其中包括香港中文大学的杨兆莱教授、香港城市大学的苏锡嘉教授、安达信公司国际合伙人柯镇洪博士。值此书稿付印之际,我对他们的帮助表示诚挚的谢意!

在此,还要特别感谢东北财经大学出版社社长刘明辉教授、副社长方红星先生对本书出版的热情支持!

诚如作者在英文版序言中所说,本书篇幅浩大。我们的翻译工作也不免会出现疏漏,尽管我们自己总想力求完美,加强质量控制,但限于水平,恐难尽如人意。如有不当之处,诚望读者不吝批评指正。

张文贤

2001 年 1 月于复旦大学

李达三楼

E-mail: Zhangwenxian@etang.com

本书特色

在你打开《人力资源管理》(第十一版)之前,请浏览本书特色,详见下文。我们对人力资源管理的主题特别感兴趣,也很高兴能把我们所知道的与你分享。正如你将看到的,我们提供了大量丰富而有趣的特色帮助你发展实践技巧,用以管理一种有价值而又关键的资源——人,以及知晓并关注其包含的挑战。

• 统一的学习体系

本书是一个统一的学习体系,每章开始都有学习目标。

设计紧密统一的学习体系是为了使你更高效地学习。在阅读每章之后,浏览摘要;接着准备讨论题的口头或书面的答案,以帮助你从抽象的概念过渡到实践;接着完成复习题。若你从这些复习活动中发现进一步学习的特定目标,你可以通过寻找,在正文中定位这些材料。

• 现今人力资源管理中的热点是什么

本书第十一版不仅拥有所有经过时间考验的优秀成果,而且还有一些新的优点,保证带给你当今人力资源管理最新的关键主题。

• 特别强调技术在现今人力资源管理中的作用

人力资源信息系统代表了软件技术在现今人力资源管理中最集中的应用。一个人力资源信息系统为控制与决策提供最新且精确的数据。《人力资源管理》通篇解释并展示了人力资源信息系统软件的应用。

“使用互联网”栏目将使你找到本文所包含的有关主题的有趣或更广泛的信息。它们也将是你从互联网浏览获得人力资源管理宝藏的起点。

• 现实世界中的人力资源管理

我们在整本书中的“人力资源管理精要”特色栏目中融入了现实世界的经验。某些人力资源管理精要栏目应用了实际经验,揭示了企业与其他组织如何处理人力资源问题。其他的人力资源管理精要栏目使读者能测试其对有关人力资源问题的知识或态度。还有的人力资源管理精要

栏目提供了得自现实世界经验的怎么做的建议。

- **边干边学:人力资源管理实践**

要成为一名成功的人力资源管理者,你需要实践。除了提供一些便于应用的实践信息,本书每章都包括两个案例研究。这些案例研究展示了在现实生活背景下,需要辩证地分析人力资源问题。

序 言

最新的《人力资源管理》第十一版保留了诸多特色,使其执导论式教材之牛耳,同时它也是对发生在各方面的管理变化的清晰的聚焦。人力资源管理者的角色并非总是局限于诸如招聘和挑选员工这样的服务功能。而今他们在其组织中做战略计划和决策,承担着一个积极主动的角色。高效率地利用人力资源,从而迎接扑面而来的挑战,是任何工作组织成功的关键。

许多过去由人力资源专家来执行的职能,今天却由分线经理和团队领导合作进行。为了保证有效,必须将人力资源政策和程序纳入范围广泛的计划,从而使管理者能够在他们与员工的日常交往中有效地利用这些政策和程序。

《人力资源管理》第十一版将使你的学生站在最前沿,理解如何使组织通过人力获得可持续的竞争优势。在全新的第1章中,我们增述了人力资源管理所面临的主要挑战,即开发灵活和熟练的劳动队伍所需要的有效竞争——全球化、迎接新技术、变化的管理、开发人力资本、对市场做出反应和成本抑制。与竞争性挑战并驾齐驱,人力资源管理还必须加进员工所关注的重要问题,比如管理各种各样的劳动力,承认员工的权利,以及适应新的工作态度。第1章还讨论了重要的合伙人与分线经理,以及人力资源管理的竞争性要求。

然后,本书依次介绍、解释和讨论了组成人力资源管理的实务和政策。我们承认管理者的角色正在变化,并强调当前存在的议题与现实世界存在的问题,以及为适应它们而运用的人力资源管理政策和实务。但问题的焦点是人力资源管理者的角色,我们确实没有排除人力资源部门在发展、调整和实施与人力资源管理功能相关的政策和程序中的影响及重要性。无论读者他日将成为管理者,还是人力资源专家,或任职于组织的其他部门,《人力资源管理》的功能都在于使学生理解人力资源问题,从而认识到人力资源管理如何影响所有的员工、组织、社区和较大的团体。

当今竞争中的组织发现,单个人力资源话题的不同组合会产生巨大的差异。典型的是,管理者并不把注意力集中于诸如配置、培训和薪酬等彼此孤立的人力资源问题。人力资源管理的各个实务组合成为完整的系统,以提高员工的凝聚力和生产率。这一版《人力资源管理》书末有新的尾章,其核心是高绩效工作系统的发展。我们强调该系统各个部分,包括工作流程设计、人力资源管理实务、管理过程和技术支持。我们还讨论战略过程,用以实现高绩效工作系统,并达到员工与组织利益双赢的结果。

最后,有关人力资源管理课程的讲授也有所变化。我们的使用者和评论者告诉我们,他们希望教科书的篇幅更短一些,内容更集中于人力资源。他们告诉我们,他们未采用某些章节,因为时间有限,或者学生在其他工商管理课程中对之已有足够的认识,为此,我们删除了有关沟通、激励、领导以及人力资源审计项目等本书早先的版本中曾出现过的内容。有关这些重要的人力资源管理的特殊话题,业已转入本书其他相关章节。

第十一版的组织

本版《人力资源管理》遵循其新的重点,分为6篇共17章,涵盖了如下主要的话题:

- 第1篇 人力资源管理展望:人力资源管理面临的挑战、平等就业机会与人力资源管理
- 第2篇 满足人力资源的要求:工作要求与员工贡献、人力资源计划和招聘、挑选员工
- 第3篇 有效的人力资源开发:培训、职业发展、评估与增进绩效
- 第4篇 完善报酬与安全:薪资管理、激励性报酬、员工福利、安全与健康
- 第5篇 增进员工关系:员工权利与纪律、劳动关系的原动力、劳资谈判与合同管理
- 第6篇 拓展人力资源管理的视野:国际人力资源管理、创造高绩效工作体系

第十一版的更新之处

前面已经对新增章节和组织变动做了说明,这一恢宏的修订版本还提供了许多其他新的特色和信息。我们介绍了全书所做的改进,更准确地反映了当今商业世界的人力资源管理,并帮助学生更有效地理解人力资源管理问题。

- 互联网址参考指明学生获得有关人力资源管理信息和实例的最新在线资源。
- 更新了所有的支配人力资源管理的法律与法庭判例,包括最近发生的1996年EEOC(平等就业机会委员会)起诉三菱汽车公司(Mitsubishi Motors)内部对女性员工的性骚扰之类的判例。
- 第3章新的小节描述了用以增加员工贡献的工作设计技术:员工授权、员工参与小组和员工团队。
- 对主要涉及的现实问题展开讨论,诸如员工团队、人力资源技术、报酬、竞争能力、工作场所的变化、高绩效的工作体系、员工授权、冲突解决、小企业人力资源管理、工作场所暴力、全球背景下的人力资源管理、员工权利和管理职责。
- 许多新增人力资源管理精要栏目为学生提供现实世界各种大小组织的最新实践。
- 参考和例证涉及上百个组织的政策和实务,显示当今商业世界人力资源活动的概念。
- 应使用者和评论者要求,我们增加了案例研究的数目,达到每章两个。

本书的特色栏目

为了轻松地理解和记忆书中出现的资料,对每一章内容都设计了如下的材料:

- 本章目标 列示于每章开头,作为统一的学习体系的基础。
- 图表 丰富的图解资料、流程图、研究数据摘要,形象、生动地展示了概念和人力资源管理活动。所有图表都可供课文讨论中系统化的参考。
- 人力资源管理精要 这一通俗的特色栏目提供了现实世界中组织如何实施人力资源管理功能的例证。精要在课文讨论中引入,并包括小企业和国际问题之类的话题。
- 摘要 对每一个学习目标提供一段或两段精练的章节评述。
- 讨论题 继章节摘要之后,提供对每一个学习目标聚焦的机会,以激发批判性思考和讨论。

• 两个案例研究 提供当前现实生活中的人力资源管理问题,便于学生思考并进行批判性分析。

• 注释与参考 包括学术和专业杂志以及书籍引文的出处参考。作者注释引证了某些历史信息和个人观点及经验。

致谢

我们很庆幸,承蒙一大批专家提供了许多宝贵意见。他们有的根据自己在实际教学过程中遇到的情况提出了建议,有的对本书第十版提出了详尽的修改意见。在此我们要向下列人士表示感谢:Phyllis Alderdice, Jefferson Community College; Bob S. Bulls, Reynolds Community College; Walter Greene, University of Texas – Pan American; Kathryn Hegar, Mountain View College; Lori Howard, University of Southern California; Thomas Lloyd, Westmoreland County Community College; Larry A. Pace, Louisiana State University – Shreveport; Joan Rivera, West Texas A&M University; Jeffrey Stauffer, Ventura College; Nancy E. Waldeck, Ohio State University; Jon Werner, University of South Carolina。

由于像《人力资源管理》如此大型项目的手稿准备工作是一个艰难持久的过程,我们也将感谢许多同事,他们曾对手稿做过评论,并帮助在这一版本中完善了在第十版开始的某些仓促修改。他们是:Robert Allen, California State Polytechnic University; Timothy Barnett, Louisiana Tech University; Walter Bogumil, University of Central Florida; Alan Cabelly, Portland State University; Roy Cook, Fort Lewis College; Barbara Chrispin, California State University – Dominguez Hills; Jack Dustman, Northern Arizona University; Wendy Eager, Eastern Washington University; Jan Feldhauer, Austin Community College; Mary Gowan, University of Texas at El Paso; Vicki Kaman, Colorado State University; Harriet Kandelman, Barat College; Katherine Karl, Western Michigan University; Richard Kogelman, Delta College; Corrine Livesay, Liberty University; Richard Magjuka, Indiana University; Wayne E. Nelson, Central Missouri State University; Floyd Patrick, Eastern Michigan University; Alex S. Pomnichowski, Ferris State University; Rodney Sherman, Central Missouri State University; Nestor St. Charles, Dutchess Community College; Charles Toftoy, George Washington University; Robert Ulbrich, Parkland College; Sandy J. Wayne, University of Illinois。

在本书手稿的准备过程中,我们力求不仅贴近现行文字的风格,而且也贴近组织当前的实践,它们提供了有关人力资源项目的信息与阐释。我们要感谢该领域中的先驱者,他们提供了有关人力资源管理的可继承的信息与实践,并通过他们的著作与个人交流而影响着我们。我们还得到了上课学生的大力协助,包括已经毕业的学生,另外,还有在我们所做的管理开发项目中协助我们工作的参与者、人力资源经理和我们的同事。我们要特别感谢大卫·里帕克、多罗西·戈尔维兹、凯西·麦卡锡和罗伯特·J.迪黑。

我们十分感谢西南学院出版社市场/管理部为帮助开发和制作此书而做出的努力。他们中包括部门经理和责任编辑约翰·西拉吉,开发部编辑艾丽丝·丹尼,制作编辑朱迪·奥尼尔和卡拉·宗伯伦,以及市场部经理斯蒂夫·斯科宝。此外,做出贡献的还包括西南学院出版社的设计者迈克·斯特拉顿,文献和图片的检索者玛丽·高尔吉恩伯姆,以及 Lachina 出版社的项目经理杰夫·莱赫纳。

我们向我们的夫人致以最崇高的敬意——她们是龙尼·勃兰德,玛丽贝思·斯耐尔和莱内芙·

小舍曼——多年来,她们以各种方式为本书做出了贡献。她们总是提供有价值的指导和帮助。此外,由于她们持续不断的热情和支持,使得整个过程变成了一场充满欢乐和成就感的经历。对于她们为本书的出版,为我们的生活、我们的家庭做出的诸多贡献,我们报以最诚挚的感谢。

亚瑟·W.小舍曼
(加利福尼亚州立大学萨克拉门托分校)
乔治·W.勃兰德
(亚利桑那州立大学)
斯科特·A.斯耐尔
(宾夕法尼亚州立大学)

目 录

译者前言
本书特色
序言

◆ 第 1 篇 人力资源管理展望

第 1 章 人力资源管理面临的挑战	3
第 2 章 平等就业机会与人力资源管理	31

◆ 第 2 篇 满足人力资源的要求

第 3 章 工作要求与员工贡献	69
第 4 章 人力资源计划和招聘	96
第 5 章 挑选员工	130

◆ 第 3 篇 有效的人力资源开发

第 6 章 培训	163
第 7 章 职业发展	197
第 8 章 评估与增进绩效	231

◆ 第4篇 完善报酬与安全

第9章 薪资管理	265
第10章 激励性报酬	295
第11章 员工福利	324
第12章 安全与健康	357

◆ 第5篇 增进员工关系

第13章 员工权利与纪律	395
第14章 劳动关系的原动力	428
第15章 劳资谈判与合同管理	455

◆ 第6篇 拓展人力资源管理的视野

第16章 国际人力资源管理	483
第17章 创造高绩效工作体系	514
词汇	535
组织索引	547