

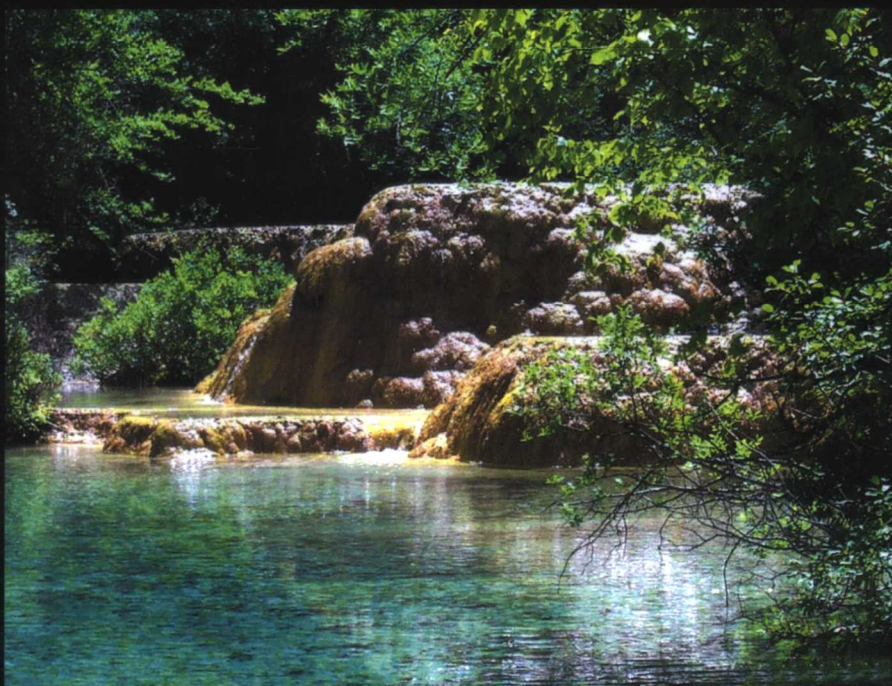
人力资源与组织行为学
经典教材

人力资源管理

Managing Human Resources
Productivity, Quality of Work Life, Profits

(原书第6版)

(6th Edition)



(美) 韦恩 F. 卡肖 (Wayne F. Cascio)
科罗拉多州立大学丹佛分校

著

王重鸣 译



机械工业出版社
China Machine Press

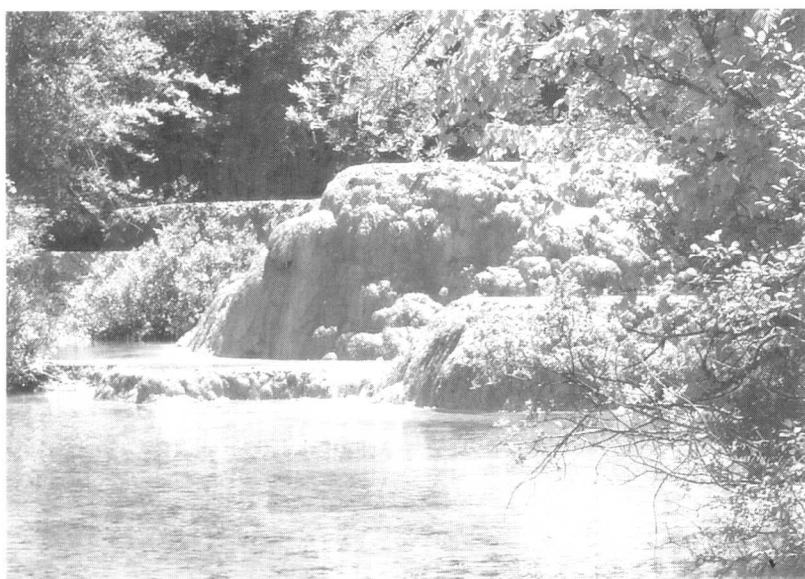
人力资源与组织行为学
经典教材

人力资源管理

Managing Human Resources
Productivity, Quality of Work Life, Profits

(原书第6版)

(6th Edition)



(美) 韦恩 F. 卡肖 (Wayne F. Cascio) 著
科罗拉多州立大学丹佛分校

王重鸣 译



机械工业出版社
China Machine Press

本书是美国人力资源管理专家——韦恩 F. 卡肖的力作，专门写给那些立志从事高级管理工作的学生。本书从读者在未来工作中不可避免要从事的对人事、资本、原材料和信息资源的管理出发，紧扣“生产率、工作—生活质量和利润”这一主题，从环境、雇佣、开发、薪酬、劳资关系协调等环节切入，细化为14章，将人力资源管理理论与实务紧密地结合在一起，深入浅出，娓娓道来，是一本优秀的人力资源经典教材。

Wayne F. Cascio. Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits, 6th edition.

ISBN 0-07-111564-1

Copyright © 2003 by The McGraw-Hill Companies, Inc.

Original language published by The McGraw-Hill Companies, Inc. No part of this publication may be reproduced or distributed in any means, or stored in a database or retrieval system, without the prior written permission of the publisher. Simplified Chinese translation edition jointly published by McGraw-Hill Education (Asia) Co. and China Machine Press.

All rights reserved.

本书中文简体字翻译版由机械工业出版社和美国麦格劳-希尔教育(亚洲)出版公司合作出版。未经出版者预先书面许可，不得以任何方式复制或抄袭本书的任何部分。

本书封底贴有McGraw-Hill公司防伪标签，无标签者不得销售。

版权所有，侵权必究。

本书法律顾问 北京市展达律师事务所

本书版权登记号：图字：01-2005-1192

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理(原书第6版)/(美)卡肖(Cascio, W. F.)著;王重鸣译.
—北京:机械工业出版社,2006.5

(人力资源与组织行为学经典教材)

书名原文:Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits

ISBN 7-111-18761-X

I. 人… II. ①卡… ②王… III. 劳动力资源—资源管理—教材 IV. F241

中国版本图书馆CIP数据核字(2006)第025423号

机械工业出版社(北京市西城区百万庄大街22号 邮政编码 100037)

责任编辑:程天祥

版式设计:刘永青

北京诚信伟业印刷有限公司印刷 · 新华书店北京发行所发行

2006年5月第1版第1次印刷

184mm×260mm · 25.25印张

定价:56.00元

凡购本书,如有缺页、倒页、脱页,由本社发行部调换

本社购书热线:(010) 68326294

投稿热线:(010) 88379007

总序

进入新世纪以来,人力资源战略与组织行为效能日益成为管理者在全球化与信息化挑战与竞争背景下面临的焦点问题和最紧迫任务,人力资源管理与组织行为学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。经过数十年的成长与发展,人力资源管理与组织行为学在理论、方法与应用上日趋成熟并形成独特的体系。在理论与方法方面,已经有大量的论著与教材问世,日益得到广泛应用。

随着我国改革开放的日益深化,全面实施人才强国和建设小康社会的战略,我们越来越注重发展和构建更加适应我国文化背景和现代化建设实际需要的人力资源与组织行为理论和方法,越来越强调基于我国管理实践的整体性人力资源管理和全球组织行为策略,也越来越希望在理论联系实际的层面上加强人力资源管理和组织行为学的教学和应用。为此,我们推出了这套《人力资源与组织行为学经典教材》,希望补充目前市场上比较欠缺的基于理论研究和方法的教材及参考书籍。这套丛书有四大特点:

第一,围绕重点领域。这套丛书选编了人力资源管理与组织行为学中特别活跃和发展迅速的重点研究与应用领域的若干研究生教材、研究论文集以及理论专著,例如,人员选任与配置、激励机制构建、领导力培养、督导管理、组织结构与变革等,使得读者能够针对关键领域阅读和学习有深度的理论与研究成果。

第二,基于实证研究。这套丛书的多数内容都根据实证研究成果提出理论原理和方法应用途径,有些本身就是经典研究报告。在《组织行为学》(中国版)中,我们还增加了许多来自我国组织行为学实证研究的理论成果和实际案例。这些新的材料,可以帮助读者从研究成果及其应用的角度,深入理解人力资源与组织行为学的理论原理及其应用方法,在对理论原理来源的学习基础上,学会应用这些成果。

第三,强调问题导向。这套丛书的选题和许多章节都是结合我国管理实践中经常面临的问题而选译的,注重帮助读者提出问题并寻求解决问题方法。在《组织人员配置》、《督导管理》、《激励与工作作为》等分册中,尤其体现出问题导向的特点和强调方法论学习的特色。在《组织行为学》的每一章,都针对我国组织行为管理的现状提出两难困境和热点问题,并围绕问题帮助读者学习理论与方法。

第四,实现组合效应。这套丛书的各本分册,既显学科专题,又具组合结构,既

IV

有教材，又有文献；既可以独立作为课程或研究的教材，也可组合作为成套专业参考书籍；各册之间既有联系、相互支撑，又独具风格、自成体系。因此，整体来看，比较灵活，各具特色。经过编排使用，可望实现丛书的组合效应，这在知识领域日益交融、学科体系日趋整体化的今天，尤其具有实际意义和价值。

我在教学与研究中，常常喜欢把组织行为学作为理论基础，而把人力资源管理当成实务领域，使这两门核心课程相互配合，更具整体性。从这套丛书来看，这两个方面确实体现出更为有机的整体关系，当读者开始运用人力资源与组织行为学各自的原理与方法解决管理难题时，一定能真正体会其中的乐趣，从而更加感谢我们的译者和编辑们为准备这份丛书套餐所付出的努力。

浙江大学管理学院 王重鸣

译者简介

王重鸣

浙江大学企业管理和工业心理学博士生导师，上海交通大学企业管理博士生导师。曾获瑞典哥德堡大学人事管理硕士学位（1985）、杭州大学工业心理学硕士学位（1982）和博士学位（1987）。现任浙江大学管理学院常务副院长、浙江大学人力资源管理研究所所长、人力资源与战略发展（创业管理）研究中心主任，国务院学位委员会学科评议组成员，全国MBA教育指导委员会委员、教育部工商管理专业教学指导委员会委员，并任中国心理学会常务理事兼工业心理学专业委员会主任，浙江省行为科学学会理事长等职，还先后担任了一系列国内外学术刊物的主编或编委，其中包括：《国际工商管理百科全书》（英）中国编委、《国际心理学百科全书》（美）中国编委、《管理发展杂志》（英）副主编、《人类工效学》（中）杂志副主编、《应用心理学》（中）杂志副主编、《人类工效学》（英）编委、《组织行为与人类决策过程》（美）编委、《应用心理学：国际研究》（美）编委、《国际人事选拔与测评杂志》（英）编委、《世界商务》（美）编委、《国际管理评论》（英）编委和《国际人力资源管理杂志》（英）编委、《管理评论杂志》（英）和《组织行为学杂志》（美）编委等。他还先后担任美国欧道明大学富布赖特客座教授、法国南特大学管理学院、瑞典隆德大学商学院、英国克兰菲特大学管理学院和荷兰自由大学的客座教授，国家人事部人事科学研究院客座研究员和中欧国际工商学院等多所国内著名管理学院的客座教授。王重鸣教授专长于人力资源管理、组织行为学、创业管理和工业心理学领域的研究。

作者简介

韦恩 F. 卡肖 (Wayne F. Cascio) 在 Holy Cross 学院获得管理学士学位, 在 Emory 大学获得管理硕士学位, 在罗切斯特大学获得工业与组织心理学博士学位。他曾经执教于佛罗里达国际大学、加利福尼亚伯克利分校和科罗拉多大学丹佛分校, 目前是科罗拉多州立大学丹佛分校的管理学教授。

卡肖教授过去曾是管理学会的人力资源学会和工业与组织心理学的社会学会主席。他是管理学会和美国心理学会会员, 并且从美国职业心理学委员会取得了工业与组织心理学的毕业证书, 同时他也是人力资源管理基金理事会的成员。

卡肖教授是几本重要杂志的编委, 其中包括《应用心理学杂志》(*Journal of Applied Psychology*)、《管理学会评论》(*Academy of Management Review*)、《管理学杂志》(*Journal of Management*)、《选拔和评估国际杂志》(*International Journal of Selection and Assessment*)、《人力绩效》(*Human Performance*)、《组织动态》(*Organizational Dynamics*) 和《人力资源亚太杂志》(*Asia-Pacific Journal of Human Resources*)。他为六大洲的很多类型的组织进行过咨询工作, 并且作为专家, 定期地在雇佣歧视案件中提供证据。卡肖教授是一名活跃的研究者, 同时也是六本人力资源管理方面书籍的作者或编辑。

前 言

这本书，我并不是写给那些立志成为人力资源管理领域专家的学生的，而是写给那些立志从事高级管理工作的学生，他们将来的工作将不可避免地包括管理人、管理资本、管理原材料和管理信息资源。这样，就存在着一个基本的假设，那就是所有的管理人员在其人力资源管理活动对组织产生的影响方面，对其组织都负有责任，他们期望通过有效地管理员工来增加价值。在他们提供的工作生活质量方面，他们对同事和下属也负有责任。

作为本书统一的主题，我努力把每个章节的内容与三个关键的结果变量联在一起——生产率、工作生活质量和利润。这种联系能够强化学生把人力资源管理看成是一个影响个体、组织和社会的重要功能的认识。

每个章节具体有以下一些特征：

- 为了与本书面向高级管理人员的目的相吻合，每一章开头都有“本章将帮助管理人员回答如下问题”，它提供了每章所强调的主题。
- 接下来是“人力资源管理实践”专栏，它通常来源于大众媒介。设计这个栏目是为了使读者对文章的主题更加敏感。专栏中的这些事件会引发一个高潮，因为读者会被要求预测接下来所发生的事情，并预测可供选择的行动步骤。
- 每章正文涵盖了大量的概念、研究成果、法院裁决、公司案例和国际比较。
- 每章都包括一个“伦理困境”专栏，它的目的在于确定与讨论的主题相关的问题，在此之上，不同的行动方案可能是可行的或者适合的。学生必须选择一个行动方案，并且说明理由。
- 每章结束时，我设计了“人力资源管理实践：总结”这个栏目，它是“人力资源管理实践”的继续，允许读者把自己的预测与现实中所发生的进行比较。

最后，每一章的目的都在于教授未来的管理人员在本地和全球背景之下进行决策，这是建立在对包括人在内的环境的准确诊断的基础之上的。熟悉相关的理论、研究和

实践能够增加学生这方面的能力。这些概念在真实环境中的应用使学生可以从其他人的经验中进行学习，而每一章的动态设计使学生可以在一个连续的学习环境中，从概念到证据再到实践，然后返回到评估概念中进行往返移动学习。

第6版中的新内容

人力资源管理的内容有时被批评为过于强调大公司的人力资源实践，从而对一个小公司身兼数职、其资金和资源有限的管理人员来说通常缺乏建议性。为了强调这个问题，在每一章里，我都有意识地提供小公司的有效的人力资源管理实践。

这并不是表面的修订。在每章里，我检查了每个主题和每个例子被保留下来的适当性。我增加了很多新的公司案例，更新了来源于每个领域的合法结论，引用了最新的研究结果。与以往版本一样，我尽量使文章通俗易懂，而不过于简单化或过于复杂化。

虽然顺序有细微的变化，但是这本书仍然包括14章。我把“人力资源管理活动的财务影响”转移到第2章，因为对于立志从事高级管理工作的学生来说，应该意识到有效的人事管理对成本、收益以及最终对股价的重要影响。

最后的一个考虑是对国际化问题的处理。对于包含这个主题的独立段和遍布在每一段中的国际化内容的价值，我认为两者是密不可分的。事实上我两方面都照顾到了，这是因为我认识到在一个全球背景里设计本地人力资源问题的需要（如招聘、配置、薪酬、劳资关系）。同时，这本书也更加深入地探讨了国际化问题（如文化差异、选拔、培训和外派经理的薪酬）。

本书的组织和计划

正文是建立在所有的组织都是在多重环境（竞争的、合法的、社会的和组织的）里运作的假设之上。三个主要的人力资源过程（获取、配置、调整和改变）提供了执行特殊的人力资源职能（雇佣、薪酬、劳资关系协调等）的框架。做这些是为了完成三个决定性的战略目标：生产率、工作生活质量和利润。

第一篇是“环境”，包括前三章。它提供了学生探索每项人力资源管理职能的本质和内容的背景。前三章主要描述了人事管理活动所需要的竞争的、合法的、社会的和组织的环境，也描述了影响生产率、工作生活质量和利润的经济和非经济因素。这就是本书其他篇章所阐明的主题所需要的背景。

致谢

在本书的编写过程中，很多人提供了重要的帮助，我深深地感激他们。最终，文中的任何纰漏，由我个人承担。

目 录

总序	
译者简介	
作者简介	
前言	

第一篇 环 境

第1章 全球化竞争商务环境中的 人力资源	2
1.1 企业就是人的管理	4
1.2 人员管理：每个管理者的 关键角色	5
1.3 竞争性商业环境的特征	8
1.3.1 全球化	8
1.3.2 技术	9
1.3.3 电子商务	10
1.3.4 人口统计状况的变化和 不断增加的文化多样性	11
1.4 公司对新竞争现实的反应	12
1.4.1 新组织形式	12
1.4.2 结构重组，包括裁员	13
1.4.3 全面质量管理	14
1.4.4 流程再造	14
1.4.5 弹性工作制	15

1.5 竞争战略	16
1.6 与每种竞争战略相适应的员工 行为和人力资源战略	17
1.6.1 创新战略	17
1.6.2 质量提高战略	17
1.6.3 降低成本战略	18
1.6.4 速度战略	18
1.7 劳动生产率：它是什么， 它为什么重要	21
1.8 工作生活质量：它是什么	22
1.9 经营趋势和人力资源能力	24
小结	26
讨论题	27
学以致用：员工参与和顾客满意	27

第2章 人力资源管理活动的财务 影响	30
2.1 行为成本算法	32
2.1.1 一些定义	32
2.1.2 可控制成本与不可控成本	33
2.2 员工缺勤的成本计算	34
2.3 员工离职的成本计算	38
2.3.1 离职成本的构成要素	39
2.3.2 离开成本	39

第3章 劳动力队伍多样化.....55

小结 74

第二篇 雇 佣

第4章 招聘 80

4.6.4 招聘广告	90
4.7 特殊动机——重新安家补助, 帮助配偶找工作和签约奖金	90
4.7.1 关于招聘渠道的总结	91
4.7.2 影响招聘成败的因素	91
4.7.3 多样化—导向招聘	92
4.8 招聘运作管理	92
4.8.1 招聘运作的评价和控制	93
4.8.2 现实工作预览	94
4.9 招聘的另一方——找工作	94
4.9.1 情景1: 失业	94
4.9.2 情景2: 有工作, 但是要 找一个新工作	95
小结	97
讨论题	97
学以致用: Sandmeyer钢铁公司 的招聘	97
第5章 人员配备	99
5.1 配置员工决策中的 组织考虑	100
5.1.1 经营战略	100
5.1.2 组织文化	101
5.1.3 人事选拔的逻辑	102
5.1.4 测量信度	103
5.1.5 测量效度	103
5.2 筛选和选拔方法	104
5.2.1 雇佣申请表格	104
5.2.2 推荐信及介绍信	105
5.3 选拔中测试及成套测验的 使用	107
5.3.1 毒品测试	108
5.3.2 两种有争议的员工选拔 技术	109
5.3.3 诚信测验	110

5.3.4 智力测试	110
5.3.5 效度概化	111
5.3.6 个性测验	112
5.3.7 投射测量	113
5.3.8 领导能力测验	114
5.3.9 个人历史数据	114
5.3.10 求职面试	114
5.3.11 同事评价	116
5.3.12 工作样本测试	116
5.3.13 评价中心	120
5.3.14 选择正确的预测指标	123
小结	125
讨论题	126
学以致用: 公文筐测验和无领导 小组讨论在选拔管理 人员上的应用	126
附录5A 信度的估计	130

第三篇 开 发

第6章 人员培训	134
6.1 雇员培训	136
6.1.1 何谓培训	136
6.1.2 培训趋势	136
6.1.3 培训迁移中的结构问题	138
6.2 有效培训实践的特征	139
6.2.1 培训的观点	140
6.2.2 培训如何与竞争的战略 相联系	140
6.3 培训需求评估和培训 方案设计	140
6.3.1 评估培训需求	141
6.3.2 学习原则	143
6.3.3 培训迁移	146
6.3.4 团队培训	147

6.3.5 选择培训方法	148
6.4 评估培训计划	149
6.5 新员工上岗培训概况	151
6.6 规划、包装和评估一个 上岗培训项目	152
6.6.1 持续上岗培训	153
6.6.2 评估上岗培训项目	153
小结	157
讨论题	158
学以致用: Hutchinson公司的 培训评估	158
第7章 绩效管理	160
7.1 为最高绩效进行管理	161
7.2 绩效评估系统的目的	165
7.2.1 绩效评估系统的要求	166
7.2.2 绩效评估的战略维度	169
7.3 评估员工绩效的各种方法	170
7.3.1 行为导向的评价方法	170
7.3.2 结果导向的评价方法	174
7.3.3 每种技术应在什么时候 使用	175
7.4 谁来评价绩效	176
7.5 绩效评估的时机和方式	179
7.6 绩效评估和全面质量管理	179
7.7 评估误差和评估者 培训战略	180
7.8 有效的评估反馈面谈 的秘密	182
小结	184
讨论题	185
学以致用: 匹克电力公司的 评估问题	185
第8章 职业生涯管理	187
8.1 对“职业”的定义	188

8.2 前摄职业管理	189
8.2.1 对“职业成功”的定义	189
8.2.2 成人生命周期阶段	190
8.3 职业管理：关注自我	190
8.3.1 选择就业领域和雇主	191
8.3.2 了解你的处境	191
8.3.3 计划你的退路	192
8.3.4 组织的角色	192
8.3.5 双职业夫妇：问题和机会	193
8.4 职业管理：关注个体的 组织	195
8.4.1 组织进入	195
8.4.2 指导人	195
8.4.3 早期职业：第一份 工作的影响	196
8.5 管理职业中期的男性 和女性	197
8.6 职业管理：关注自身 维持和增长的组织	202
小结	209
讨论题	209
学以致用：练习自我评估 和职业规划	209

第四篇 薪 酬

第9章 薪酬和激励系统214

9.1 变化的薪酬系统理念216

 9.1.1 成本控制活动216

 9.1.2 量力而行217

 9.1.3 绩效薪酬计划217

9.2 组织报酬系统的构成
 和目标218

9.3 薪酬计划和商业计划
 的战略整合220

9.4 薪酬结构和水平的影响因素	221
9.4.1 劳动力市场条件	221
9.4.2 政府立法	222
9.4.3 集体谈判	223
9.4.4 管理层的态度和组织 支付工资的能力	223
9.5 工资系统机制概述	224
9.5.1 联结公司薪酬关系与 市场数据	225
9.5.2 薪酬结构设计	226
9.5.3 基于岗位评价的其他 薪酬系统	228
9.5.4 基于市场的薪酬	229
9.5.5 基于胜任力的薪酬	229
9.6 薪酬计划和管理中的 政策问题	230
9.6.1 工资保密	230
9.6.2 通货膨胀效应	231
9.6.3 工资压缩	231
9.6.4 工资增长	232
9.7 绩效奖励	233
9.8 有效奖励系统的要求	233
9.9 绩效工资系统	234
9.10 有效绩效工资系统的 指导方针	235
9.11 高层管理人员的奖励	236
9.12 基层员工激励计划	237
9.12.1 制定工作负荷标准	238
9.12.2 工会态度	239
9.13 团队奖励	240
9.14 组织范围的奖励	241
9.14.1 利润分享	241
9.14.2 收益分享	241
9.14.3 员工持股计划	242
小结	245

讨论题	246
-----	-----

学以致用：仙美公司的薪酬 和奖励工资	246
-----------------------	-----

第10章 间接薪酬：员工福利 计划	250
----------------------	-----

10.1 福利计划设计中的 战略考虑	252
-----------------------	-----

10.1.1 长期商业战略规划	252
-----------------	-----

10.1.2 劳动力的多样性意味着 福利偏好的多样性	253
-------------------------------	-----

10.1.3 立法要求	253
-------------	-----

10.1.4 福利的竞争力	253
---------------	-----

10.1.5 整体薪酬策略	255
---------------	-----

10.2 福利包的构成	256
-------------	-----

10.2.1 保障和保健福利	256
----------------	-----

10.2.2 休假	270
-----------	-----

10.2.3 员工服务	270
-------------	-----

10.3 福利管理	272
-----------	-----

10.3.1 福利和公平就业机会	272
------------------	-----

10.3.2 计算福利成本	272
---------------	-----

10.3.3 自助或灵活福利	273
----------------	-----

10.3.4 福利沟通	274
-------------	-----

小结	276
----	-----

讨论题	276
-----	-----

学以致用：降低保健成本	276
-------------	-----

第五篇 劳资关系协调

第11章 工会代表和集体谈判	280
----------------	-----

11.1 员工为什么加入工会	281
----------------	-----

11.2 美国的工会会员	282
--------------	-----

11.3 美国劳资关系变化着的 本质	283
-----------------------	-----

11.4 美国劳资关系体系的 基本特征	284
11.5 美国劳资关系的简史	285
11.5.1 美国劳工联合会的出现	286
11.5.2 产业组织联合会的出现	286
11.5.3 AFL和CIO的合并	286
11.6 工会化过程	287
11.6.1 法律基础	287
11.6.2 有组织推动	288
11.6.3 谈判小组	288
11.6.4 选举活动	288
11.6.5 代表选举和认证	289
11.6.6 取消工会	289
11.7 集体谈判: 美国劳资关系 的基础	291
11.7.1 谈判的艺术	291
11.7.2 面对面的谈判行为	292
11.8 谈判僵局: 罢工、停工、 第三方介入	293
11.8.1 罢工	293
11.8.2 停工	295
11.8.3 第三方介入	295
11.9 集体谈判协议的管理	297
11.9.1 工会安全条款	297
11.9.2 工会化公司中的 申诉程序	297
11.10 其他国家的工会会员	300
11.11 在美国, 法律和外资 公司是如何影响临时 解雇员工的	300
小结	302
讨论题	303
学以致用: Moulton机械制造厂 的合同谈判	303

第12章 员工关系的程序公平 和道德伦理	306
12.1 定义	307
12.2 为什么关注程序公平	308
12.3 程序公平行动: 员工 投诉系统	309
12.4 非工会公司的申诉程序: 工作场所的正当程序	311
12.4.1 惩戒	312
12.4.2 逐级惩戒	314
12.4.3 将绩效相关事件 形成文件	314
12.4.4 惩戒面谈	315
12.4.5 随意雇佣	316
12.4.6 雇佣合同	318
12.4.7 终止合同	320
12.5 员工隐私和伦理问题	323
12.5.1 因特网时代的公平 信息实践	323
12.5.2 评估应聘者 and 员工	325
12.5.3 举报	326
12.5.4 结论	327
小结	328
讨论题	329
学以致用: 乔治·考特的举报	329

第六篇 安全、健康和 国际应用

第13章 安全、健康和员工 援助计划	332
13.1 安全和健康问题的范围 和成本	334
13.2 职业安全和健康法案	334

13.2.1 目的与范围	334	小结	355
13.2.2 行政管理机构	335	讨论题	355
13.2.3 安全和健康标准	335	学以致用：地平线机械商城	355
13.2.4 保存记录的要求	336		
13.2.5 职业安全和健康法案 的执行	336	第14章 人力资源管理的国际化	357
13.2.6 职业安全和健康法案 的影响	337	14.1 全球化企业：现代组织 生活的一个事实	358
13.3 评价职业安全和健康 方案的成本与效益	338	14.1.1 全球化的标志	359
13.4 组织安全和健康计划	339	14.1.2 全球化的反冲力	359
13.4.1 失误控制	340	14.1.3 海外经营的成本	360
13.4.2 安全委员会的角色	340	14.2 文化理解在国际管理实践 中的作用	361
13.4.3 安全规则	341	14.3 人力资源管理的文化变量	362
13.4.4 员工选拔	342	14.3.1 自我感和距离	362
13.4.5 培训员工和主管	342	14.3.2 服饰和外表	362
13.4.6 反馈和激励	343	14.3.3 食物和饮食习惯	363
13.5 工作中的健康危机	343	14.3.4 沟通：言语和非言语	363
13.5.1 防护措施的需要	343	14.3.5 时间和时间感	363
13.5.2 艾滋病与经营	345	14.3.6 关系	364
13.6 员工援助计划	346	14.3.7 价值与规范	364
13.6.1 员工援助计划有作用吗	346	14.3.8 信念与态度	365
13.6.2 员工援助计划如何运作	347	14.3.9 工作动机和实践	365
13.6.3 主管的多重角色	347	14.3.10 心理过程和学习	366
13.6.4 酗酒症	348	14.3.11 关于跨文化差异的教训	367
13.6.5 毒品滥用	348	14.4 全球化企业的人力资源 管理活动	367
13.6.6 工作暴力	349	14.4.1 组织结构	368
13.7 公司健康促进：“安康” 的内涵	350	14.4.2 人力资源规划	369
13.7.1 不健康生活方式与健康 护理成本的关系	351	14.4.3 招聘	369
13.7.2 评估：安康计划管用吗	352	14.4.4 国际人事	371
13.7.3 安康计划与美国残疾人 法案	353	14.4.5 引导	372
		14.4.6 跨文化培训与开发	373
		14.4.7 培训与经营战略的整合	376
		14.4.8 国际薪酬	376

14.4.9 国际竞技场中的 劳资关系	381	14.5.2 职业生涯管理	385
14.4.10 国际劳动标准	382	14.5.3 薪酬	385
14.4.11 北美自由贸易协定	383	小结	386
14.5 遣返	384	讨论题	387
14.5.1 规划	384	学以致用：外派引导角色游戏	387