

人力資源管理

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT 2/e



原著 DeNisi / Griffin

審閱 蔡明田

譯者 莊立民 梁鏡徽 李曄淳 陳莞如



普林斯頓國際有限公司

人力資源管理

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT 2/e



原著 DeNisi / Griffin

審閱 蔡明田

譯者 莊立民 梁鏡徽 李曄淳 陳莞如



普林斯頓國際有限公司

Human Resource Management 2/E

人力資源管理

Copyright © 2005 by Houghton Mifflin Company. All rights reserved.
No part of this work may be reproduced or transmitted in any form or by any means, electronic or mechanical, including photocopying and recording, or by any information storage or retrieval system without the prior written permission of Houghton Mifflin Company unless such copying is expressly permitted by federal copyright law. Address inquiries to College Permissions, Houghton Mifflin Company, 222 Berkeley Street, Boston MA 02116-3764.

本書經原出版公司授權獨家翻譯，非經出版者同意，本書任何部份或全部，不得以任何方式抄錄發表或複印。

法律顧問

經緯法律事務所 張靜律師

人力資源管理 (書號：5142A2)

中華民國 94 年 9 月 10 日二版發行

原 著：Angelo S. DeNisi、Ricky W. Griffin

審 閱：蔡 明 田

譯 者：莊立民 梁鏡徽 李曄淳 陳莞如

發行人：楊 明 德

出版者：普 林 斯 頓 國 際 有 限 公 司

電 話：(02)89903296 郵撥：19681186

住 址：台北縣五股工業區五工三路116巷3號

登記證：行政院新聞局局版臺業字第1423號

有著作權・翻印必究

ISBN 986-7688-80-5

國家圖書館出版品預行編目資料

人力資源管理 / Angelo S. DeNisi, Ricky W. Griffin 原
著；莊立民等譯，-- 二版，-- 臺北縣五股鄉：普
林斯頓國際，民 94

面：公分

譯自：Human resource management 2nd ed.

ISBN 986-7688-80-5 (平裝)

1. 人事管理 2. 人力資源 - 管理

494.3

94009406



審訂序

在企業管理的領域中，人力資源管理功能相較於策略、生產、行銷、財務、資訊、科技等領域，顯得較為冷門。但是近年來的研究逐漸發現，人乃是組織中最重要的核心資源，所有的行銷、生產、資訊、財務等企業功能，都必須靠人來執行與完成，所以人的重要性是不可忽視的。因此，人力資源管理這個研究領域的重要性，在現代企業中日益彰顯。

隨著現今企業國際化或全球化的經營趨勢，人力資源管理不僅要因所處的地區或國家而有所調整，更要考慮所招募和培育的人才是否能夠適應不同的文化和社會經濟環境。因此，企業人力資源如何搭配外部環境與公司策略以提升企業的競爭優勢已成為學界及業界討論的熱門話題。本書重點在探討如何透過人力資源以提升企業之競爭優勢，這方面的觀點本書有很深入的探索和分析。

本書共涵括六大主題，包括：「人力資源管理概論」、「人力資源管理的環境」、「組織任用」、「加強激勵和績效」、「薪酬與勞動力」、「管理現存的勞動力」。主要內容除了探討企業組織中人力資源與組織的關係、在不同外部環境中策略的因應、全球趨勢的變化、人力資源的甄選、配置和生涯規劃做詳盡之描述之外；此外，員工的福利、薪資、績效也都是本書探討的重要議題。

本書譯者莊立民、梁鏡徽、陳莞如、李曄淳等四位老師，教學經驗豐富而且都曾經教授過「人力資源管理」此一科目。譯者有鑑於本書結構嚴謹、內容豐富，遂開始有翻譯本書的動機，並進而將此理想加以落實。由於四位老師都學有專精且治學嚴謹，因此，本書承襲了原著內容之精隨，並以中文平鋪直敘的將原味呈現，加上練達的文辭和清晰的架構，讓讀者一目了然並了解其精華所在。



審訂序

本人有幸能就此譯著先睹為快，並對其翻譯之本文加以部分審訂修正。DeNisi 與 Griffin 不愧為當代管理大師，其內容之豐富與系統性的分析，適合大專院校之學生或企業界的人士仔細品嘗與閱讀。願本書之出版對於想要一窺人力資源管理領域堂奧的人士能有所助益。

蔡 明 田

於國立成功大學 企業管理研究所
暨虎尾科技大學 管理學院





譯

序

台灣天然資源稀少，過去五十幾年來靠著發展勞力密集產業，經濟快速成長，成為亞洲四小龍之一，在世界經濟舞台上扮演著重要的角色。近年來，企業經營日益國際化、勞動成本高漲、傳統產業技術提升面臨瓶頸，使得國內企業面臨不確定性程度高且變動快速的環境挑戰，在競爭無國界的企業環境中，持續性競爭優勢 (sustained competitive advantage) 的獲取，將是企業生存的唯一途徑。就資源基礎的觀點來看，擁有優良的人力資源是企業競爭優勢的來源。創造競爭優勢的方法很多，但是這些方法容易被模仿和替代，然而人力資源管理的實施，較少受到模仿的影響。所以企業實施人力資源管理的實務對於企業競爭優勢的提升具有關鍵性的影響。DeNisi 與 Griffin 不愧為當代管理大師，其內容之豐富與系統性的分析，適合大專院校之學生或企業界的人士仔細品嘗與閱讀，於是筆者遂有翻譯之動機，以期對國內學子有所貢獻。

本書共涵括六大主題，包括：「人力資源管理概論」、「人力資源管理的環境」、「組織任用」、「加強激勵和績效」、「薪酬與勞動力」、「管理現存的勞動力」。為了讓讀者對理論與實務融會貫通，本書每個章節均提供了許多平易近人的「範例」，並且在每章後面均附有「問題討論」、「個案」、「建立人力資源管理技巧」、「人力資源管理之倫理兩難」以及「人力資源網練習」，使讀者均能活學活用，訓練其思考、分析與整合的能力，對於有心學習人力資源管理的讀者來說，本書實為一本不可多得的好書。

筆者有幸翻譯本書，心懷如履薄冰的心情，儘量本著嚴謹、戒慎的態度完成本項艱辛的任務，譯著的過程中力求與原文書的內容精神一致，文筆力求通暢、本土化，以提高本書之可讀性與流暢性，然猶恐未逮。筆者才疏學淺，加上時間倉促，書中必定尚有未臻完美之處，加上倉促付梓，雖已盡心，若仍有錯誤、不妥或遺漏之處，尚請各位讀



者與先進不吝指正。此外，本書延至第二版方才出版，主要是譯者未能搭配上第一版出版的時間，感謝高立圖書對譯者時間延遲的寬容與包含，本書才得以出版。更感謝義守大學資管所梁鏡徽老師所帶領的研究生團隊對本書校稿整理所花費的心力。至於各位譯者所負責的章次羅列如下，以負文責。

莊立民：第 2 章、附錄 1。

梁鏡徽：第 1、4、5、6、10、11、12 章、附錄 2。

李曄淳：作者簡介、序言、第 3、7、8、9 章。

陳莞如：作者簡介、序言、第 13、14、15、16 章。

莊立民

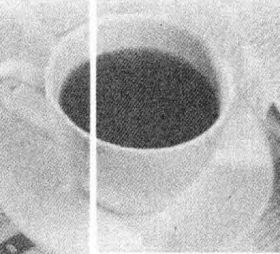
謹識於長榮大學 經管所

李曄淳・陳莞如

謹識於致遠管理學院 企業管理學系

梁鏡徽

謹識於義守大學 資訊管理學系（所）





關於作者

安吉羅·聖·迪尼斯 (Angelo S. DeNisi)

安吉羅·聖·迪尼斯是德州 A&M 大學企業管理學系的教授，在那裡他也擔任人力資源管理中心處長和人力資源管理科學研究所課程的主任。在普渡大學拿到他的工業 / 組織心理學博士後，在搬到德州 A&M 之前，安吉羅在坎特州立大學 (Kent State University)、南卡羅來納大學 (the University of South Carolina)，以及 Rutgers University 任教過。他已在大學部及研究所教過人力資源課程，包括 MBA、MS 以及博士班課程。他也在新加坡、耶路撒冷、香港、聖多明哥、雅加達以不同的人力資源主題授課及主持研討會。他是管理學會的會員並擔任管理學會期刊的編輯、首長會的會員，以及人力資源分處的主席。他也是工業和組織心理學社群 (SIOP) 的一員，而且是 SIOP 目前的會長。此外，他擔任過南部管理協會首長群。他的研究興趣包括績效評量、工作分析、殘障者的工作經驗。他的研究多由國家科學基金會和軍隊研究機構贊助，並在管理學會雜誌、應用心理學雜誌、心理學公告、人格及社會心理學雜誌，以及工業和勞工關係評論上發表。他也已經出版一本有關他研究的書，名為 “Cognitive Approach to Performance Appraisal: A Program of Research” (績效評量的認知方法：一項研究課程)。

迪尼斯教授在幾年來已收到了數項榮譽，包括被任命為香港市立大學管理學系的榮譽教授、新加坡 Nanyang Polytechnic 大學 Nanyang 企業學院人力資源顧問 / 管理外聘審查員。他的研究也已獲頒獎，包括贏得如 1998 年在工業和組織心理學傑出刊物的 William Owens 獎、1997 年管理學會組織行為分處組織行為上的傑出刊物，以及 1992 年、管理學會組織溝通分處在組織溝通上的最佳論文。



瑞基·葛瑞芬 (Ricky W. Griffin)

瑞基·葛瑞芬是德州 A&M 大學管理學系的教授以及管理學系的系主任。他在德州 A&M 大學人力中心擔任主任，研究興趣包括工作場合騷擾和暴力、執行技巧和決策，以及工作場合文化。瑞基的研究已經發表的期刊如管理回顧學會、管理期刊學會、行政科學季刊，以及管理期刊。瑞基已經擔任管理學會組織行為分處的處長，他也擔任管理協會西南分處的會長。瑞基是管理學會及西南管理協會兩者的會員，並共同編撰了數本深具學術水準的書籍，包括 “Dysfunctional Behavior in Organizations” 和 “the Dark Side of Organizational Behavior” 等著作。

瑞基亦是波蘭 Warsaw 管理學院與南非 Pretoria 大學的訪問學者。在其研究生涯內已獲得諸多傑出研究獎項的肯定，包括組織行為領域傑出研究與最佳論文，而這些獎項皆由管理學會組織行為分處所頒佈。瑞基亦為諸多市場暢銷書的作者，包括管理學（八版）、組織行為（七版）、企業概論（七版）、國際企業管理（四版）。此外，他的教科書在諸多國家被廣泛採用（包括澳洲與加拿大），並被翻譯成數種國際語言，包括俄文、中文與西班牙文。



原 序

歡迎來到改變的園地

當我們在撰寫第一版的引言時，我們主要著重在全球環境的鉅變及其如何對我們學生即將進入的商業環境造成影響。但這已是 2001 年以前的事。之後我們遭逢了更大的環境變動，如 2001 年 9 月 11 日就是一個我們不會忘記的日子。911 事件讓我們體認到過往安逸生活只是假象，與安全有關的議題已成為企業管理重要一環。這些悲劇性事件愈加凸顯美國亦為變動世界一份子，這發生於千里之遙的事件亦深深地影響了我們的觀點與生活。

企業貪污腐化亦是近年來令我們甚感震驚的議題。發生在安隆、WorldCom 及其它企業的醜聞與倒閉案，其倉促與草率的處理方式都是過去絕無僅有的。我們已經留意到當企業默許貪婪組織中發展甚至獎勵時，將會發生什麼事。在這個國家與經濟體中持者退休金計畫的人們已逐漸意識到像安隆這類的問題將同時影響著他們。

我們亦聽見了若干戰爭號角的吹起。當我們在書寫此部分時，美軍在伊朗、阿富汗已派駐部隊，而北韓亦積極發展不明的戰爭武器。是的！我們的環境正持續多元發展與變動！但這些變動更讓我們明瞭到人類本身就是構成這些變動的重要成份。愈來愈多的組織認同人力資源為企業優勢的重要來源；而近來發生的諸多事件更讓我們清楚體認到世界各地的人力管理對於我們周遭都有著深切影響。此亦意味著學生人力資源管理能力的具備將亦發重要。不管學生進入的職場為人力資源管理、工程、會計或建築，他們都必須管理人群。我們期待這本書能為學生帶來更多的專業知識與貢獻。



我們的教科書有何特色？

環顧本書，有別於其它類似書籍的地方反映在數個基本層面上。我們涵蓋了一些重要議題，而此在其它書籍可能簡單被帶過。此外，我們在書中加入了諸多特別專欄，我們相信這些專欄將有助於詮釋我們所討論的概念。我們亦持續討論了數個對學生未來職業生涯皆有重要影響的人力資源議題。我們認為人力資源為未來的管理者都必須了解的議題，這觀點至今依舊不變。而這樣的假設亦導引了我們未來在此書中一系列探討的方向。

再版中變更的部分？

近幾年來，我們陸續收到許多外界讀者的批評與指教。我們亦將他們的意見納入新版的內容中。此外，我們亦徵求諸多同行的意見，甚至他們不採用此書的理由亦被我們有系統的匯整，並作為修正的重要依據。在此，我們特別在再版序文中針對此部分的意見作出回應。

在本書中我們融入了若干與人力資源有關的法庭與法律層面的案例。我們相信此將有助於學生更完整地了解經營環境裏的法律層面問題。此外，在科技對人力資源的影響層面上我們亦加入了諸多素材。

我們在第 7 章裏亦增加了一個新的、完整的章節，主要在討論組織最適規模的問題。此章節中，我們討論了很多組織縮編、裁撤、曠工與輪調的議題，而這些對諸多人力資源管理者而言皆有一定程度的攸關性。儘管我們在初版中已針對這些議題進行討論，但在此次的版本中我們補充了更多此方面的論述，並在組織成長與縮編的歷程中針對此議題加以探討。此外，我們刪除了一些傳統章節如工作分析等的制式內容，而加入了一些新進的管理議題。我們亦調整了第 4 章的內容，修改部分主要在工作設計與工作擴大化上加入一些題材。我們亦整合了員工職涯發展與實體工作環境，並擴充了知識管理與知識工作者的相關議題。最後，我們嘗試針對跨章節的相關主題部分進行投入更多的努力與論述。

再版另一個主要的改變在於我們在每個章節的文末部分加入二組的學習觀點。如同之前所留意的，我們相信本書中所涵蓋的主題與即將進入人管領域或其它領域的學生皆有關聯。但我們亦明瞭到在若干層面上他們所需的仍有所不同。因此我們增加了兩個主要關鍵點。其一是我們試著形塑出未來人力資源管理者的樣貌，並進行較為技術導向的論述。另一部分則是針對非人力資源管理者所設計。此部分則較著重於策略性的觀點



與輪廓式的描述。這些都是經營管理組織所應具備的知識。

最後在本書中，我們亦含括了若干新進研究並更新了一些範例、個案與圖片。我們希望這樣的改變將有助於學生了解到這些被討論議題的重要性與關聯性。如上所述，我們期望寫出一本符合使用者需求的好書。

另一方面，我們在再版中仍保留了諸多未曾改變的章節內容。保留這些內容的原因在於我們相信這些觀點至今仍有其適用性。因此，儘管我們已更新了原有的版本，我們仍期待您會喜歡初版中被保留與強化的部分。所以，你將發現在本書每個章節中含括了：

- 一個取材於真實世界的案例，主要聚焦於與本章節有關的新近事件、議題或趨勢。
- 藉由文末的個案與問題的來引導章節的討論。
- 在主要單元後以“小結”解釋該主題對管理者的攸關性與重要性。
- “本章摘要”和“問題討論”幫助學生複習、測驗，和應用他們已經學到的。
- “人力資源管理之倫理兩難”劇情呈現與本章教材相關的、具有倫理兩難的情況。學生必須針對管理者可能有的回應進行討論。
- “人力資源網路練習”引導學生到一個公司或組織的網站，並在網站中搜尋相關資訊以了解真正的企業如何去回應本章所討論的議題。
- “建立人力資源管理技巧”練習中要求學生將本章的資訊應用到一個特定問題上。

貫穿本書所出現的其他特色有關於……

- “21 世紀人力資源”單元指出一個我們看到在成長的趨勢，接著討論為什麼當學生準備好轉入管理界時，此趨勢或習慣被期待在未來成為較普遍的。
- “人力資源法令議題”描述特別重要並與本章主題相關的特定法令議題。相關的法令和規則貫穿地被討論，但此單元喚起對法令議題的注意，不是重要的公眾興趣就是在未來可能會是很重要、主宰人力資源習慣的。
- “人力資源全球化議題”討論在美國以外值得注意的人力資源管理實例，為將在逐漸增加的全球經濟中工作的學生提供一個有用的背景。
- “人力資源科技對談”討論科技如何影響人力資源習慣。
- “人力資源流行、風潮或事實？”討論一個有趣的發現的趨勢、習慣、想法，這可能有效率的人力資源管理一項長久存在的要素，或證明只是最近的風潮且在未來會失去流行性。學生被邀請到達其建立在所呈現事實上的結論。
- “人力資源輕鬆談”以有趣的漫畫增強在本章所做的重要觀點。



一項有效的教導和學習配套

我們很高興去提供數個附錄幫助講師和學生。

- **學生和講師網站：**學生和講師網站提供額外資訊、嚮導，和活動幫助強化在內容中所呈現出的概念。學生網站包括從教材中的網路練習（需要時隨時更新）、連結到每一章中強調的公司、連結到一般人力資源有興趣的網站、互動式的應用練習，以及 ACE 自我測試。講師網站提供從講師的資源手冊來的講課重點中可下載的版本，可被編輯或可使用的 PowerPoint 投影片，和錄影帶導引。
- **附測驗題庫的講師資源手冊：**此資源包括針對每章的學習目標表、詳細的講演重點、對所有教材中的問題建議的答案和章節終結的活動，以及測驗題庫。測驗題庫包括記憶和應用為出發點的多重選擇、散文、簡短答案和劇情為本的問題。
- **電腦測驗題庫：**用視窗軟體，講師能選擇問題和為簡單的重複產生測驗主題。軟體給講師選擇他們自己問題的機會或讓軟體選擇他們。它也允許講師藉著創造新問題、編輯現有的問題，和產生測驗的多重版本來自定測驗格式。
- **PowerPoint 投影片：**PowerPoint 投影片從講師網站下載，為講課提供一項有效的展現工具，並包括教材章節重點、被選擇的圖表和關鍵字定義。
- **彩色投影片：**全彩投影片舉例在教材的主要主題。投影片的兩種形式包括：教材中關鍵圖表的強調和能被使用來強化講課表達的額外印象。
- **錄影帶配套：**提供從教材中、從領導組織的真實世界錄影帶舉例重要概念。錄影帶隔段放映從 10 到 20 分鐘不等，允許課堂討論時間。錄影帶導引（在網站上有）提供建議的使用方法、教導主題、綜觀，和每一段錄影帶分隔討論的議題。

最後的話

如同我們在初版所陳述的，與你曾用過或看過的其它教材相比，我們教材最大的不同點也許不在於內容，而在於一些方法的採用。我們總是期待能夠提供最新的資訊與最佳的新進研究給讀者，並希望能以一種易於吸收與明瞭的方式呈現出來。我們期望以廣泛的案例與圖片貼近我們的學生讀者，以使他們更能吸收本書的主題內容。這是我們初版所期望的目標，而這樣的期待在此次版本中亦如是。我們所能做的就是將這些概念與想法予以更新，並能有效地解決人力資源管理的議題。因而新版中儘管有新的內容、議題及專欄，我們仍舊期待該書仍能保有易吸收、好讀取的清新風格。我們亦深切期望不論是教者或學生都能受益於此書。

致 謝

像這樣的專題絕非只是一個或兩個人努力的結果。有許多人在不同方面、跨越數年中對此書有貢獻。首先，我們，必須感謝許多（確實，比我們想要承認的還多）這幾年修我們課的學生。他們忍耐了當我們學習如何教和教什麼的學習攀越曲線的過程，而且每當我們決定嘗試新想法或方法時，他們是“幾內亞豬”。但除此之外，作者藉著花許多時間觀察學生使用其他教科書形成有關教材應該如何寫的想法。所以，對所有抱怨我們分派給他們教材的學生，我們感到抱歉並希望此書將較能符合學生的需求、挑戰他們的想法，以及投入他們的興趣。

我們的同事透過討論以及透過幾年來他們提供的回饋，也幫我們形成想法，這些討論和對話對於將出現在本書中的概念具體化來說很重要。其他從同事得來的回饋幫助發展較好的寫作技巧並我們每一個人能更清楚地傳達我們的想法。因此，我們感謝所有來自休士頓大學、普渡大學、密蘇里大學、坎特州立大學、南卡羅來納大學、羅傑斯大學，當然，以及德州 A&M 大學的同事。雖然沿著此線的某地有些人在引導和發展我們的想法上扮演著更重要的角色。因此我們必須特別感謝和致謝這些努力，以及我們的老師 John Jvancevich 和 Ernest McCormick。

當我們實際開始寫這本書時，一些其他人扮演的角色也應該感謝。我們要謝謝此教材的複審者花時間閱讀章節草稿，並提供我們有用的回饋使得它們更好。特別地，我們要感謝

Paula Becker Alexander
Setin Hall Universuuty

Debra A. Arvanites
Villanova University

Sheila R. Bariers
Kalamazoo Valley
Community College

Janet C. Barnard
Rochester Institute of
Technology

Jennifer Carney
(MBA candidate)
Georgia State University

Robert R. Cordell
West Virginia University

Donal G. Gardner
University of Colorado

Carol B. Gilmore
University of Maine

Audrey Guskey
Duquesne University

Barbara L. Hassell
University of North
Texas

Micki Kacmar
Florida State University

Alice E. Nuttall
Kent State University

Paul R. Reed
Sam Houston state University

Joan B. Rivera
West Texas A&M University

Rebecca A. Thacker
Ohio university

Charles N. Toftoy
Gerge Washington
University

J. Bruce Tracey
Cornell University

Carolyn Wiley
The Univerwsity of Tennessee



原序

at Parkersburg

Barbara J. Durkin
SUNY, College at Oneonta

Maureen J. Fleming
The University of
Montana

Tuscarawas Campus

Stephen Owens
Western Carolina
University

at Chattanooga

Alex Pomnichowski
Ferris State University

我們也要謝謝在 Houston Mifflin 專家，特別是 Susan Kahn, Kathy Hunter, George Hoffman, Fred Burns, Jennifer Meyer Dare, Marcy Kagan 以及 Linda Hadley，他們在不同時間鼓勵、威脅、支持，和恐嚇我們讓此書結束，它並使我們盡所能做得最好。我們希望您會高興這最後的產出。

最後，我們必須謝謝在整個過程中為我們支持的家庭和朋友，必須聽從出色的想法（縱使當他們不是如此的出色時）和我們抱怨有關不合理的複審者（它不是真正的）和那些持續施壓給我們使此書結束（他們真正如此）。沒有他們的幫忙，此書絕不能完成。我們特別感激 Glenda Griffin 和 Adrienne Colella，他們扮演太太、合夥人、共同研究人、同事和最好的朋友。以我們的愛、尊敬、感激獻給他們我們的書。

Angelo DeNisi
Ricky W. Griffin



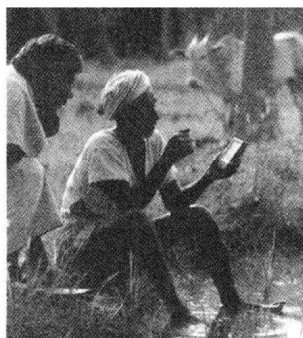
目 錄

Part I

人力資源管理概論..... 1

第 1 章 人力資源管理導論..... 3

1.1 當代人力資源管理的觀點.....	6
1.2 人力資源功能的發展.....	10
1.2.1 人力資源功能的起源.....	12
1.2.2 人事管理.....	14
1.3 當代人力資源管理.....	15
1.3.1 電子化時代的人力資源管理.....	15
1.3.2 人力資源管理任務與功能.....	16
1.3.3 人力資源管理系統.....	20
1.4 人力資源管理的目標.....	22
1.4.1 促進組織的競爭力.....	22
1.4.2 加強生產力和品質.....	24
1.4.3 遵守法律和社會義務.....	24
1.4.4 促進個人生產力和發展.....	26
1.5 人力資源管理的定位.....	27
1.5.1 人力資源管理：直線對幕僚管理觀點.....	27
1.5.2 人力資源管理：小組組織對大組織觀點.....	31
1.6 人力資源管理者.....	32
1.6.1 專門技術和人力資源管理.....	33
1.6.2 人力資源管理的生涯.....	34
本章摘要.....	34
問題討論.....	35
個 案.....	36





建立人力資源管理技巧	37
人力資源管理之倫理兩難	38
人力資源網練習	39

Part II 人力資源管理的環境.....41

第 2 章 策略性人力資源環境.....43

2.1 策略性人力資源管理	45
2.1.1 組織意圖與任務的影響	48
2.1.2 高階管理團隊的影響	49
2.2 公司、事業與功能策略	51
2.2.1 SWOT 分析與人力資源管理	52
2.2.2 公司策略與人力資源管理	52
2.2.3 事業策略與人力資源管理	55
2.2.4 功能策略與人力資源管理	58
2.3 人力資源策略之形成	58
2.3.1 組織設計之影響	61
2.3.2 公司文化之影響	63
2.3.3 工會與協商談判的影響	64
2.4 人力資源規劃與勞動力	65
2.4.1 預測人力資源供給	65
2.4.2 預測人力資源需求	68
2.5 人力資源策略之執行	70
2.5.1 執行成長策略	71
2.5.2 執行穩定策略	71
2.5.3 執行退縮策略	72
2.5.4 個體過程與人力資源管理	73
2.6 評估組織內的人力資源功能	75
本章摘要	77
問題討論	79
個 案	79
建立人力資源管理技巧	81
人力資源管理之倫理兩難	82
人力資源網練習	82