

世纪高教·工商管理经典教材译丛

第6版
全球版

Luis R. Gómez-Mejía, David B. Balkin, Robert L. Cardy

【美】路易斯·R.戈麦斯-梅希亚 戴维·B.鲍尔金 罗伯特·L.卡尔迪 著 沈桂发 童新耕 沈泽华 译

人力资源管理

Managing Human Resources

或许是市面上**最好**的人力资源教材

格致出版社 上海人民出版社

世纪高教·工商管理经典教材译丛



Luis R. Gómez-Mejía, David B. Balkin, Robert L. Cardy

【美】路易斯·R.戈麦斯-梅希亚 戴维·B.鲍尔金 罗伯特·L.卡尔迪 著

沈桂发 童新耕 沈泽华 译

人力资源管理

Managing Human
Resources



图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理:第6版:全球版/(美)戈麦斯-梅希亚,(美)鲍尔金,(美)卡尔迪著;沈桂发,童新耕,沈泽华译. —上海:格致出版社:上海人民出版社, 2014

(世纪高教.工商管理经典教材译丛)

ISBN 978-7-5432-2403-2

I. ①人… II. ①戈… ②鲍… ③卡… ④沈… ⑤童…
⑥沈… III. ①人力资源管理-高等学校-教材 IV.
①F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 244417 号

责任编辑 王 萌

装帧设计 人马艺术设计·储平

人力资源管理(第6版·全球版)

[美]路易斯·R.戈麦斯-梅希亚

戴维·B.鲍尔金 罗伯特·L.卡尔迪 著

沈桂发 童新耕 沈泽华 译

出 版 世纪出版股份有限公司 格致出版社
世纪出版集团 上海人民出版社
(200001 上海福建中路 193 号 www.ewen.co)



编辑部热线 021-63914988
市场部热线 021-63914081
www.hibooks.cn

发 行 上海世纪出版股份有限公司发行中心

印 刷 苏州望电印刷有限公司
开 本 787×1092 1/16
印 张 44.75
插 页 1
字 数 1,126,000
版 次 2015 年 1 月第 1 版
印 次 2015 年 1 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-5432-2403-2/F·758

定价:98.00 元

前言

第 6 版新特点

有关第 6 版更新的具体内容可以在前言的后面部分看到,主要的变化包括:

- 引用了 800 种新的参考资料;
- 对章末案例的 45%进行了修订;
- 对课文内 50%以上的图表和补充材料作了更新和修订;
- 增加了 2008 年全球经济动荡的影响和管理者如何能够有效地处理由此产生的人力资源问题的内容;
- 新增加了关于处理雇员压力和焦虑问题的内容;
- 更新了关于多元化的内容,包括诸如多元化作为公司战略的一部分和多元化与包容性这类主题。

《人力资源管理》(第 6 版·全球版)帮助所有未来的管理者们做好准备,使他们了解企业对人力资源管理技巧的迫切需要。自从《人力资源管理》(第 1 版·全球版)出版以来,人力资源管理这一普遍的管理思想在从事实践的管理者中间变得更流行了。最近的环境的力量和组织的力量大大增加了这种趋势。组织变得更加扁平化。诸如互联网这类技术促进了各级人员之间的交流,管理者们被期望成为通才,具有一套宽泛的技能,包括人力资源管理的技能。在这同时,只有很少的企业拥有一个高度集中的、强有力的人力资源部门,在整个组织中执行人力资源管理的监督者、决策者和控制者的职能。

2008 年以来的全球范围的史无前例的经济动荡,使所有的管理者都更加明确地认识到,他们必须能够有效地处理以下这些人力资源问题:制定劳动力精简计划;识别尽管利润下降企业也必须保有的关键雇员;处理雇员不断增加的压力、焦虑和抑郁;奖励取得重大成就的个人;规劝雇主在他们的责任范围内采取谨慎的态度从事高风险业务;对雇员进行跨岗位培训以便他们能够适应不同的工作岗位;使雇员具有一定的文化素养,以便他们能够与国内外的各色人等打交道;以及以一种合乎伦理道德的方式对待雇员。

现在大多数雇员都被要求对企业的福利计划进行艰难抉择,并且经常参与涉及新求职者的招聘和挑选、对工作同僚和团队成员的绩效评估、伦理政策的实施等人力资源决策。我们认为本书中采用的“非职能型”的人力资源管理方法使得人力资源与任何不得不处理人力资源问题的人密切相关,包括那些不拥有经理头衔的人。自第 5 版以来,书中所有的材料都经过了彻底

的更新(见下面“第6版各章具体更新”部分),包括800多种新的参考资料。

管理者笔记

“管理者笔记”栏目揭示了管理者们每天要遇到的各种问题,从评估阶段的提供反馈到为雇员做好下岗准备。第6版中大约有一半的“管理者笔记”是新的,而保留下来的大部分内容也作了更新。“管理者笔记”的主题分成四种类型:

- **顾客推动的人力资源**表明管理者和雇员们如何能够通过把雇员作为内部顾客看待来使双方得益。
- **伦理问题**集中探讨了对管理者和雇员提出挑战的人力资源特有的伦理问题。
- **新趋势**呈现了在不久的将来可能要求予以更多关注的人力资源管理实践中的新发展。
- **全球化**集中探讨不同国家的人力资源管理实践,并且提供可以被应用于美国和其他地方的不同工作背景的经验教训。

章末讨论的管理案例

为了使“管理者笔记”中的理论联系生活实际,我们在每章末提供了一些案例研究,以支持“管理者笔记”中的每一类主题。每一个案例后都有重要思考题、小组练习和体验性练习。一些案例后还新安排了个人练习,这是为那些希望或者只能单独练习而不作为班级小组成员进行练习的学生(例如那些学习网上课程的学生)而设计的。这些案例的内容如下:

- **新趋势案例**显示了一个在将来可能需要更多关注的与人力资源有关的问题。
- **顾客推动的人力资源案例**显示,采取面向顾客视角的人力资源管理如何能够给一个组织增加价值。
- **伦理问题案例**显示,针对应当采取的“正确”行动,管理者应当如何作出强硬的符合实际的选择。
- **全球化案例**将学生们的注意力吸引到美国的疆土之外,说明人力资源问题也许是国际性的问题。

第6版各章具体更新

第1章 “面对当前和未来的**人力资源战略挑战”作了大幅度的修改,将一些最近的影响人力资源实践的环境的、组织的和个人的趋势包括了进去。新增加的内容包括:应对雇员的压力、焦虑和抑郁;人力资源管理领域正在出现的新技术(例如,利用 Facebook 网站挑选雇员和进行电子监督);自上一次总统选举以来不断变化的政治格局和法律环境及其对人力资源实践的潜

在影响;业务外包和人力资源的伦理意义;人力资源管理在保证产品品质方面的作用;全球经济的不稳定及其对全世界人力资源管理实践的影响;以及不断变化中的人力资源部门职员的作用。

第2章 “管理工作流和进行工作分析”有大量的有关不断变化的工作性质的新材料。新的主题包括产品开发小组、团队领导人的轮换、弹性责任制、流动的劳动力以及与岗位设计有关的家庭问题。

第3章 “了解机会均等和法律环境”作了彻底的更新,以便把一些有关主题的司法上的新进展包括进去,诸如基于个人外表的就业歧视、把肥胖作为残疾、工作场所穿戴带有宗教标志的服饰、非竞争协议的实施以及平权行动。

第4章 “管理多元化”进行了广泛的修改,以呈现当前该话题的多样性,包括:多元化和多元文化的营销方法;联系组织;瓦解中的种族类别;多元化作为公司战略的一部分;多元化与包容性;保护残疾人的亲属和其他看护者的工作岗位;移民政策的最新变化;全球化经济中的移民问题;内部合伙人的利益;退休后重新进入劳动力队伍以及延迟退休;在许多工业化国家宗教成为一个越来越多元化的问题;评估和奖励多元化实践中做得好的管理者;以及多元化培训计划中的新发展。

第5章 “输入:员工的招聘和挑选”作了扩展,把国际上的一些趋势也包括在内,例如:尽管全球经济疲软不振,某些部门的劳动力仍日益短缺的问题;各国招聘和挑选有技能的移民;以及挑选方法的有效性和公正性如何受到文化的影响。修改后的这一章还包括关于具体的公司如何应对招聘和挑选雇员的挑战的许多新的例子。

第6章 “输出:员工的离职、裁员和介绍新职业”在修改后提供了关于总的经济形势如何影响一家公司扩大或收缩就业及其对员工心理福利的影响的深入讨论。修改后的本章也包括了关于员工流动的原因以及企业可以如何处理职能性的和非职能性的员工流动的许多新材料。

第7章 “评估工作绩效”包括了关于绩效评估实践方面的最新进展的新材料。新的主题包括:晋升过程中的核心竞争力;培训对业务的影响;基于职责的评估;绩效评估软件;以及使绩效评估成为一种积极的学习经历的有效培训方法。

第8章 “员工培训”包含许多新的主题,包括:使雇员做好接受国际派任的准备;网上学习及其需要如何被融入组织之中,成为体系的一部分;伦理道德方面的培训;评估企业培训的案例。同时增加了一些公司的例子,以说明培训方法的有效应用。

第9章 “发展员工”扩大了职业选择和家庭安置以及长期职业生涯的覆盖范围。新的主题包括:一个人可能挑选的职业选择的类型;设计岗位轮换制的各种方法;职业成功的个性化对每个雇员个人意味着什么。

第10章 “薪酬管理”作了广泛的修订,包括了薪酬管理方面的许多当前的新问题。新的主题包括:薪水的差距;由于国际的压力造成的工资方面的让步;奖励在承担风险中的作用(利用最近的华尔街的溃败作为背景);在衡量绩效以奖励雇员中遇到的挑战;利用奖励促进跨国合作;创造性的非货币报酬;正式和非正式的职业路径;有关豁免分类的新的行政法规;以及货币在工作和生活满意度方面的作用。

第11章 “奖励绩效”包含了许多涉及奖励如何影响雇员的行为的新主题。这些内容包括:奖励和道德;奖励和顾客满意度;健康生活的奖励;雇员面临无法控制的宏观经济力量的风险;金降落伞;高层管理者与低层雇员之间的工资差距;对教师的奖励条款;绩效工资计划的陷阱。

第12章 “设计和管理福利”作了彻底的修改,以便纳入许多新的主题。这些主题包括:像谷歌这样的公司提供的非传统的福利;不同的国家提供的独特的员工福利;现场医疗门诊以帮助减少保健费用;监测雇员的健康指标;处罚不讲卫生的习惯;照料家属的政策。新的内容也更新了有关401(k)计划、个人退休账户(IRA)、医疗保险、社会保险、医疗照顾保险、《家庭和医疗休假法》,以及新的《2006年养老金保护法》的最新的规则,新的《2006年养老金保护法》给予雇员更大的灵活性去出售401(k)计划中的雇主的股票。

第13章 “员工关系拓展”作了修改,以呈现各种各样新的员工关系。这些主题包括:不同的公司如何想方设法将乐趣和享受带进工作场所,以便使雇员们保持积极的工作氛围;多种反馈计划的使用(诸如利用匿名的投诉热线向中立的第三方报告不满,以及利用意见调查员调停争议的各方);对雇员的有价值的建议提供奖励;有些公司如何像家人一般对待雇员;工作场所如何使用音乐;以及采用前瞻性的绿色环境政策以形成积极的员工关系。

第14章 “尊重雇员权利和管理纪律”包含了工作场所内的绝大多数新问题,例如:在互联网的社交网站上贴照片的风险(这种网站在青年人中间很流行)以及这些照片以后也许会对一个人的职业生涯产生的影响;检查运动员是否服用类固醇和兴奋剂的职业体育团队的药品检验政策;有关卷入办公室恋情的雇员的行为准则;限制横行霸道行为的政策;背景核查的滥用。

第15章 “与有组织的劳工合作”包括了许多最近的关于劳资关系的进展。新的主题包括:不断上升的涉及政府津贴计划的争议;工会的规避战术;工会代表选举的新趋势;以及代表个体经营者个人的工会。

第16章 “员工安全和健康”包括了一些新的主题,例如:《职业安全与健康法》(OSHA)的处罚和实施程序的变化;减少非法的欺骗性的工人赔偿要求;减少工作伤害的预防性措施;以及处理流行病的问题。本章列举了11个新的具体的公司例子,说明如何有效地促进健康和安全的方法。

第17章 “国际人力资源管理的挑战”也作了彻底的更新,以包含各种新的主题。这一章讨论了:如何利用世界各地的培训中心;建立全球公司的身份;北美自由贸易区的影响;海外业务外包的最近的趋势;互联网作为全球化管理的推手和障碍;各国之间不断下降的经济壁垒,引起对人力资源实践的感染效应;通过扩大与海外大学和合作来培训外派员工骨干;跨文化的有效沟通;保持文化变革的活力;培训外派员工以处理世界各地的政治风险和伦理上的挑战(例如,贿赂)。

反馈

作者和制作本教材的团队很希望听到您的意见。请把您对本教材的想法电邮至:college_marketing@prenhall.com,标题行请写上“Feedback about Gomez-Mejia 6e”。

如果您对本教材有什么问题,请访问 <http://247.pearsoned.co.uk>,与我们的顾客服务部联系。

鸣谢

许多人为本书的出版作出了贡献。编辑人员 Jennifer Collins、Eric Svendsen、Steve Deitmer 和 Susie Abraham 的支持和贡献使本书格外生色。

培生教育出版公司的生产和制作团队的功劳也值得专门一提。制作编辑 Karalyn Holland 从容、自信、沉着地处理本书的细节问题、生产进度以及项目管理。同样十分感谢 Judy Leale 和 Arnold Vila, 也要感谢版权许可主管 Charles Morris。没有他们的帮助, 许多图像资料和课文内容就无法纳入本书当中。

我们与培生教育出版公司每个员工的合作经历始终是无与伦比的。培生公司的每个员工都怀着使命感和巨大的热情来制作本书。我们与培生公司的员工是合作伙伴, 并且感到我们是一个优秀团队的一部分。我们欣赏公司员工所展示的奉献精神, 并且为他们所做的一切表示由衷的感激。

我们还要谢谢许多同行审阅了本书手稿, 并且提出了有价值的反馈。他们的评论对本书的进展至关重要:

Uzo Anakwe/佩斯大学

Kristen Backhaus/纽约州立大学新帕尔兹分校

Murray Barrick/艾奥瓦大学

Deborah Bishop/萨基诺谷州立大学

Larry Brandt/诺瓦东南大学

Steve Childers/东卡罗来纳大学

Kermit Davis/奥本大学

Michelle Dean/北得克萨斯大学

Karen McMillen Dielmann/宾夕法尼亚印第安纳大学

Cathy DuBois/肯特州立大学

Debbie Goodwin/刘易斯-克拉克州立学院

Hugh Findley/特洛伊州立大学

David A. Hofmann/密歇根州立大学

Deb Humphreys/加州理工州立大学

Tim Keaveny/马凯特大学

Anachai Kongchan/朱拉隆功大学

Gregory A. Laurence/锡拉丘兹大学

Stan Malos/圣何塞州立大学

Kamala Arogyaswamy/南达科他大学

Trevor Bain/亚拉巴马大学

Richard Bartlett/马斯基根技术学院

Jim Brakefield/西伊利诺伊大学

Mark Butler/圣迭戈州立大学

Denise Daniels/西雅图太平洋大学

Kerry Davis/奥本大学

Rebby Diehl/盐湖城社区学院

Carol Young/维滕贝格大学

Rebecca Ellis/加州理工州立大学

Anne Fiedler/贝瑞大学

David Foote/中田纳西州立大学

Harry Hollis/贝尔蒙特大学

David Kaplan/詹姆斯·麦迪逊大学

Donald Knight/马里兰大学

Lewis Lash/贝瑞大学

Helen Lavan/德保罗大学

Frank Mullins/锡拉丘兹大学

Candice Miller/杨百翰大学爱达荷分校

Paul Muchinsky/北卡罗来纳大学格林波若分校

Steve Painchaud/南新罕布什尔大学

Dr. Jim Sethi/蒙大拿大学西分校

Janice Smith/北卡罗来纳农工州立大学

Lisa T.Stickney/巴尔的摩大学

Thomas Tang/中田纳西州立大学

David Wade/北伊利诺伊大学

Sandy Wayne/伊利诺伊大学芝加哥分校

国际撰稿人:

Khulida Kirana/马来西亚北方大学

国际审稿人:

Arif Hassan/马来西亚国际伊斯兰大学

Joe Mosca/蒙默斯大学

Smita Oxford/玛丽华盛顿学院

Elaine Potoker/缅因海运学院

Marcia Simmering/路易斯安那理工大学

Howard Stager/布法罗州立学院

Cynthia Sutton/印第安纳大学

Tom Taveggia/亚利桑那大学

Edward Ward/圣克劳德州立大学

Les Wiletzky/夏威夷太平洋大学

Norsiah Mat/马来西亚北方大学

Dahlia Zawawi/马来西亚博特拉大学

Authorized translation from the English language edition, entitled MANAGING HUMAN RESOURCES; GLOBAL EDITION, 6E, 9780135073018 by GOMEZ-MEJIA, LUIS; BALKIN, DAVID; CARDY, ROBERT, published by Pearson Education, Inc., publishing as Prentice Hall, Copyright © 2010 by Pearson Education Inc., publishing as Prentice Hall, One Lake Street, Upper Saddle River, New Jersey 07458.

All rights reserved. No part of this book may be reproduced or transmitted in any form or by any means, electronic or mechanical, including photocopying, recording or by any information storage retrieval system, without permission from Pearson Education, Inc.

CHINESE SIMPLIFIED language edition published by PEARSON EDUCATION ASIA LTD., and TRUTH & WISDOM PRESS Copyright © 2014.

本书中文简体字版由培生教育出版公司授权上海世纪出版股份有限公司格致出版社独家出版发行, 未经出版者书面许可, 不得以任何形式复制或抄袭本书的任何部分。

This edition is manufactured in the People's Republic of China, and is authorized for sale and distribution in the People's Republic of China exclusively (except Taiwan, Hong Kong SAR and Macau SAR).

仅限于中华人民共和国境内(不包括中国香港、澳门特别行政区和中国台湾地区)销售发行。

本书封面贴有 Pearson Education (培生教育出版集团) 激光防伪标签。无标签者不得销售。版权所有, 侵权必究。侵权举报电话: 010-62782989 13701121933

上海市版权局著作权合同登记号 图字: 09-2011-459 号

工商管理经典教材译丛

人力资源管理（第6版·全球版）（配有影印版）

[美] 路易斯·R. 戈麦斯-梅希亚 等 / 著

毅伟商学院精品案例

[加] 魏小军 等主编

战略营销

[美] 托德·A. 穆拉迪安 等 / 著

可持续营销

[美] 戴安娜·马丁 等 / 著

财务会计：国际财务报告准则（第8版·全球版）（配有影印版）

[美] 小沃尔特·哈里森 等 / 著

市场营销学（第11版）（备有教学课件，配有影印版）

[美] 查尔斯·兰姆 等 / 著

市场营销学（第11版）：案例与实践

[美] 查尔斯·兰姆 等 / 著

创新经济学（备有教学课件）

[英] G.M. 彼得·斯旺 / 著

公共卫生管理学精要（第二版）

[美] 弗莱明·法伦 等 / 主编

管理控制引论：计划、监控和信息管理（第12版）

[德] 于尔根·韦贝尔 等 / 著

战略管理：获得与保持竞争优势（第三版）（备有教学课件）

[美] 杰伊·B. 巴尼 / 著

组织行为学（第五版）（配有影印版）

[美] 杰拉尔德·格林伯格 / 著

为了确保您及时有效地申请培生整体教学资源,请您务必完整填写如下表格,加盖学院的公章后传真给我们,我们将会在2—3个工作日内为您处理。

需要申请的资源(请在您需要的项目后画“√”):

- ☐ 教师手册、PPT、题库、试卷生成器等常规教辅资源
- ☐ MyLab 学科在线教学作业系统
- ☐ CourseConnect 整体教学方案解决平台

请填写所需教辅的开课信息:

采用教材			☐ 中文版 ☐ 英文版 ☐ 双语版
作 者		出版社	
版 次		ISBN	
课程时间	始于 年 月 日	学生人数	
	止于 年 月 日	学生年级	☐ 专科 ☐ 本科 1/2 年级 ☐ 研究生 ☐ 本科 3/4 年级

请填写您的个人信息:

学 校			
院系/专业			
姓 名		职 称	☐ 助教 ☐ 讲师 ☐ 副教授 ☐ 教授
通信地址/邮编			
手 机		电 话	
传 真			
Official E-mail (必填) (eg: XXX@ruc.edu.cn)		E-mail (eg: XXX@163.com)	
是否愿意接受我们定期的新书讯息通知: ☐ 是 ☐ 否			

系/院主任: _____ (签字)
 _____ (系/院办公室章)
 ____ 年 ____ 月 ____ 日

100013 北京市东城区北三环东路 36 号环球贸易中心 D 座 1208 室
 电话: (8610) 5735 5169
 传真: (8610) 5825 7961

Please send this form to: Service.CN@pearson.com
 Website: www.pearson.com

目 录

第一部分 导 论

003	1 面对当前和未来的人力资源战略挑战
004	人力资源管理:挑战
025	规划和实施战略性人力资源政策
032	选择人力资源战略以提高企业绩效
042	人力资源部门和管理者:重要的合作伙伴
043	概括和总结
044	重要术语
044	讨论题
045	新趋势案例 1.1:用数字管理:提高生产率和效率的一种方法
048	新趋势案例 1.2:技术如何使一家虚拟的公司变成现实
051	讨论案例 1.3:桑兹公司的管理者和人力资源部门职员:朋友还是敌人?

第二部分 人力资源管理的来龙去脉

055	2 管理工作流和进行工作分析
056	工作:组织的视角
061	工作:集体的视角
064	工作:个人的视角
067	设计工作岗位和进行工作分析
079	灵活的劳动力队伍
085	人力资源信息系统
087	概括和总结
088	重要术语
089	讨论题

089	新趋势案例 2.1:美国的雇员工作过度吗?
091	顾客推动的人力资源案例 2.2:工作与生活平衡是雇员寻求的新实惠
092	全球化案例 2.3:境外业务外包的困境
093	顾客推动的人力资源案例 2.4:撰写一份工作说明书
095	3 了解机会均等和法律环境
096	了解法律环境为什么很重要
098	遵守法律的挑战
099	相互冲突的公平就业战略
100	就业机会均等的法律
113	就业机会均等法律的执行和遵守
117	其他重要法律
119	避免就业机会均等中的陷阱
123	概括和总结
124	重要术语
125	讨论题
125	新趋势案例 3.1:Walgreens 带头雇用残疾工人
126	新趋势案例 3.2:印度的“积极歧视”引起争议
128	讨论案例 3.3:妇女正在打破玻璃天花板吗?
129	伦理问题案例 3.4:雇员的非竞争协议法律上行得通吗?那要看情况
132	附录:本书中讨论的人力资源法规
134	4 管理多元化
135	什么是多元化?
142	管理雇员多元化中的挑战
144	组织的多元化
155	改进多元化管理
160	一些警告
160	概括和总结
161	重要术语
162	讨论题
163	讨论案例 4.1:妈妈 MBA:商学院试图吸引更多女性
164	伦理问题案例 4.2:如果雇员并非残疾人,但是他们照料残疾人,他们能按照残疾人法得到保护吗?
165	讨论案例 4.3:Northern Sigma 公司中的冲突
168	全球化案例 4.4:逆向歧视还是一个文化误解的案例?

第三部分 人员配备

173	5 输入:员工的招聘和挑选
174	劳动力市场:供给和需求
179	了解雇用过程
179	雇用过程:对各种挑战的思考
181	有效的人员配备:管理各种挑战
187	挑选员工
197	法律与挑选
198	概括和总结
199	重要术语
200	讨论题
200	新趋势案例 5.1:使供求的匹配最优化:在恰当时间和恰当地点投入具有恰当技能的恰当人员
202	顾客推动的人力资源案例 5.2:妇女:保持职位供应的开放性
203	伦理问题案例 5.3:平衡各种事务以留住雇员和提高绩效
204	全球化案例 5.4:马来西亚跨国公司中的人员配备问题
205	新趋势案例 5.5:克隆还是补充? 团队寻求的是什?
207	6 输出:员工离职、裁员和介绍新职业
208	定义员工离职
212	员工离职的分类
215	提前退休
216	下岗(暂时解雇)
223	介绍新职业
224	概括和总结
225	重要术语
225	讨论题
226	全球化案例 6.1:再培训:美妙的概念,但是你得执行
227	伦理问题案例 6.2:任意雇用:公平的政策吗?
228	全球化案例 6.3:槟城 Netto 电子有限公司让员工下岗
230	顾客推动的人力资源案例 6.4:裁员和安全

第四部分 员工发展

235	7 评估工作绩效
236	定义绩效评估
248	对有效的绩效衡量的挑战
254	绩效管理

257	掌控问题的原因
259	概括和总结
260	重要术语
260	讨论题
261	伦理问题案例 7.1:合法的提高绩效的手段,还是无情的不道德的管理?
263	全球化案例 7.2:文化适应能力
264	讨论案例 7.3:一个岗位还是多种职能?
266	顾客推动的人力资源案例 7.4:电子评估:利用绩效评审软件
267	顾客推动的人力资源案例 7.5:从评估到辅导
269	附录:关键事件分析法:一种制定以行为为基础的评估工具的方法
271	8 员工培训
272	核心问题
273	区分培训和发展
273	有效的培训:考虑各种挑战
277	培训过程
292	雇员入职培训和社会化
294	概括和总结
294	重要术语
295	讨论题
296	全球化案例 8.1:用一种声音领导:全球化组织中的培训
297	顾客推动的人力资源案例 8.2:成本与效益:评估培训的商业案例
299	伦理问题案例 8.3:职业道德培训
300	顾客推动的人力资源案例 8.4:使培训容易被记住
301	新趋势案例 8.5:超越投资收益率
303	9 发展员工
304	给职业发展下定义
306	职业发展:挑战的考虑
308	有效的职业发展
319	雇员的职责:自我发展
322	概括和总结
323	重要术语
323	讨论题
324	顾客推动的人力资源案例 9.1:对于你的职业要有战略考虑
325	顾客推动的人力资源案例 9.2:评估你自己
326	伦理问题案例 9.3:给你自己定位 II

328	新趋势案例 9.4:从忠诚到就业能力:管理今天的员工队伍
329	顾客推动的人力资源案例 9.5:利用技术知识:实行反向辅导

第五部分 薪 酬

333	10 薪酬管理
334	什么是薪酬?
335	设计薪酬制度
341	岗位工资还是个人工资
347	薪酬计算方法
361	法律环境和薪酬制度的管理
363	概括和总结
364	重要术语
364	讨论题
365	讨论案例 10.1:金钱买不到幸福
368	新趋势案例 10.2:让志愿者得到报酬
369	讨论案例 10.3:一个学术问题
370	新趋势案例 10.4:更多的加班工资诉讼
372	新趋势案例 10.5:Antle 公司的一场挑战
375	11 奖励绩效
376	绩效工资:挑战
381	应对绩效工资制度的挑战
385	绩效工资计划的类型
396	为企业高管和销售人员设计绩效工资计划
403	概括和总结
404	重要术语
405	讨论题
405	新趋势案例 11.1:当学校提供金钱作为激励手段时
407	讨论案例 11.2:湖滨公用事业公司的游手好闲者
408	全球化案例 11.3:美国首席执行官的日子更好过吗?
409	伦理问题案例 11.4:考绩工资和绩效工资的陷阱
412	12 设计和管理福利
413	福利概述
419	福利策略
420	法律规定的福利
426	自愿提供的福利
441	管理福利