

MANAGING HUMAN RESOURCES

17e.

Scott A. Snell Shad S. Morris George W. Bohlander

人力资源管理

第17版

(美) 斯科特·A. 斯耐尔 沙德·S. 莫里斯 乔治·W. 伯兰德 著

张广宁 王天晓 胡文华 译

MANAGING HUMAN RESOURCES

17e

Scott A. Snell Shad S. Morris George W. Bohlander

人力资源管理



第17版

(美) 斯科特·A. 斯耐尔 沙德·S. 莫里斯 乔治·W. 伯兰德 著

文华 译

辽宁省版权局著作权合同登记号：图字06-2013-294号

Scott A. Snell, Shad S. Morris, George W. Bohlander: Managing Human Resources, 17e

Original ISBN: 978-1-285-86639-0

Copyright © 2016, 2013 by Cengage Learning

Original edition published by Cengage Learning. All rights reserved.

本书原版由圣智学习出版公司出版。版权所有，盗印必究。

Dongbei University of Finance & Economics Press is authorized by Cengage Learning to publish and distribute exclusively this simplified Chinese edition. This edition is authorized for sale in the People's Republic of China only (excluding Hong Kong, Macao SAR and Taiwan). Unauthorized export of this edition is a violation of the Copyright Act. No part of this publication may be reproduced or distributed by any means, or stored in a database or retrieval system, without the prior written permission of the publisher.

本书中文简体字翻译版由圣智学习出版公司授权东北财经大学出版社独家出版发行。此版本仅限在中华人民共和国境内（不包括中国香港、澳门特别行政区及中国台湾）销售。未经授权的本书出口将被视为违反版权法的行为。未经出版者预先书面许可，不得以任何方式复制或发行本书的任何部分。

Cengage Learning Asia Pte. Ltd.

5 Shenton Way, # 01-01 UIC Building, Singapore 068808

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理 / (美) 斯科特·A. 斯耐尔 (Scott A. Snell) 等著; 张广宁, 王天晓, 胡文华译. —17版. —大连: 东北财经大学出版社, 2017.7

(工商管理经典译丛)

ISBN 978-7-5654-2781-7

I. 人… II. ①斯… ②张… ③王… ④胡… III. 人力资源管理 IV. F241

中国版本图书馆CIP数据核字(2017)第122770号

东北财经大学出版社出版发行

大连市黑石礁尖山街217号 邮政编码 116025

网 址: <http://www.dufep.cn>

读者信箱: dufep@dufe.edu.cn

大连美跃彩色印刷有限公司印刷

幅面尺寸: 185mm×260mm 字数: 632千字 印张: 27.25

2017年7月第1版

2017年7月第1次印刷

责任编辑: 刘东威 刘慧美 刘贤恩 孟 鑫

责任校对: 刘 慧 刘 鑫

封面设计: 冀贵收

版式设计: 钟福建

定价: 78.00元

教学支持 售后服务 联系电话: (0411) 84710309

版权所有 侵权必究 举报电话: (0411) 84710523

如有印装质量问题, 请联系营销部: (0411) 84710711

译者前言

进入21世纪第二个十年，我们所熟知的《人力资源管理》的两位作者——斯耐尔和伯兰德——携手莫里斯孜孜以求，不断探索，紧跟人力资源管理学术研究的步伐，于2015年完成了《人力资源管理》第17版。从英文书名我们可以窥见，第17版的《人力资源管理》将管理视为人力资源研究的重中之重。翻译第17版时，我们心中怀揣对中国人力资源管理实践的责任感和对作者的钦佩，也以严谨、求真的态度对这一版进行了仔细的修订，感谢三位与时俱进的学者，让我们在翻译过程中不断有新的感悟和收获。

《人力资源管理》第17版从内容到形式都有很大变化。多年以来，这本教科书已在美国成为多所高校相关课程采用的范本，它以前沿、积极的学术态度汲取了该领域的最新研究成果，并且用生动、易懂的语言表达出来。尤其是作者莫里斯的加入，更使本书大放异彩。读者可在轻松自然的气氛中学习高度凝练的概念和理论，从理论本身的阐释到对企业经理个人感受的注解，从管理困境的导入到小企业创业者们的探索，从电子商务时代的管理到劳动力管理多元化，各种主题遍布全书。特别需要指出的是，第17版增加了“小企业应用”专栏，让我们切实感受了美国中小企业创业者们的人力资源管理实践。第17版《人力资源管理》更新了12章中的绝大多数案例，这些案例呈现了近年来大量企业人力资源管理的实践经验，让读者了解企业是如何有效发挥其人力资源职能的；同时增加了近年来发展迅速的网络媒体——如LinkedIn、YouTube、Twitter、crowdsourcing——与移动技术如何广泛地影响人力资源经理以及公司经营如何得以扩展等内容。三位作者通过灵活多变的方式向我们展现了人力资源管理学丰富多彩、激动人心的内容。在经济全球化、经营国际化的今天，每个企业都不得不面对全球化的挑战，本书作者以真正国际化的视野，试图反映全球企业人力资源管理的问题。

本书不仅是MBA和EMBA课程理想的教科书，也是各级管理人员在职培训的优秀教材。译者在本领域有着丰富的研究成果和教学经验，全书由辽宁大学商学院张广宁副教授负责统稿审校工作，参与这一版翻译的还有：沈阳师范大学国际商学院王天晓老师、大连理工大学外国语学院胡文华老师，同时感谢为本版以及前几版的整理、校订以及课堂使用提供帮助的下列同行和学生，他们是：王沛、王玉营、孙清涛、原林、余婷、张正、李鸿翠、陈永恒、仲绍玲、栗宏业、马潇潇、田与明、崔倩楠、王悦、王涛慧、李安、余翔飞、丁喜悦、王志文、孙琳、景婧、陈海东、李文、熊朗羽、程旭、张微微、张惠、邢进、李闯、邓晶晶、易为、陈静宜、曾祥浩等。

要感谢的人很多，感谢东北财经大学出版社国际合作部编辑以独到的眼光引进了这部经典教材，同时也要感谢其他各位译者及其家人，以及其他直接和间接为本书的出版提供



过帮助和支持的人，在此难以一一列举。

虽然译者倾尽全力，但因为水平有限，译释不当之处在所难免，敬请各位读者和同仁指正。

张广宁

2017年春

前言

第17版《人力资源管理》将使你的学生站在学术前沿理解组织如何通过人获得潜在的竞争优势。今天，人力资源经理的作用不再局限于诸如招聘、工资和福利之类的服务功能，在组织中，人力资源经理在战略规划和决策制定方面扮演着积极的角色。这些经理在企业通向成功之路上善于对其施加重要影响，提升了最高管理层的人力资源实践。人力资源管理不仅涉及从事人力资源工作的员工——最好的组织已认识到与人力资源部门一同管理人是每个经理的工作。

这本书的每个版本都在强调人力资源管理的环境时时在变，而人尽其才是组织永恒不变的主题。因此，本书的目的有二：（1）用人力资源管理的工具和实践经验武装学生，并通过理解怎样管理人才是最好的，评估其所带来的变化；（2）展现应届毕业生们身临今天的人力资源管理环境时所面对的最新挑战。不仅是那些即将成为人力资源经理的人，其他类型的经理人也面临这个挑战。

为此，本书第1章用大量的篇幅展示了人力资源管理的主要挑战，包括对企业所追求的人力资源战略的讨论，以及留住和激励员工的重要性。第1章还涉及了医疗改革法案，即企业正在持续进行的控制医疗成本的某些战略；社交媒体如何影响雇佣、人力资源管理、雇员隐私权；好的人力资源实践如何帮助公司履行企业社会责任、达成持续发展的目标。第1章也讨论了与生产线经理合作的重要性，以及必要的人力资源管理能力，并继续介绍、解释和讨论了个人实践和组织人力资源管理的政策。我们已经认识到经理的角色正在变化，并强调了当前的问题以及与之匹配的人力资源管理政策和实践。

战略和人才已经成为当前人力资源管理关注的焦点，本书第2章继续强调第17版的这一主题。第5章聚焦于组织中拓展和管理人才的工具。雇员多元化，以及在战略优势中企业如何平衡雇员间的各种差异将面临挑战。

在今天的竞争环境中，组织正在探索如何将各个独立的人力资源主题结合起来。通常，经理们并没有关注有关员工、培训以及薪酬等的人力资源问题。这些人力资源实践的每一项都被融入一个总的系统——一个提高员工参与度和生产效率的企业战略。

第17版的变化

也许这一版最大的变化是我们有了一个新的合著者——沙德·莫里斯（Shad Morris），他来自杨伯翰大学万豪管理学院。沙德的新思维和新视角为这本书提供了无可估价的宝贵思想，令老师和学生教学相长。他的加入令我们如虎添翼，相信阅读了本书以后，你会感同身受。

如其他版本一样，这次修订我们提供了大量新的信息，以准确反映如今商务世界中的

人力资源管理状况，帮助读者更有效地理解当今的人力资源问题。在第17版中你将了解社交媒体——如LinkedIn、YouTube、Twitter、crowdsourcing（众包），以及移动技术如何广泛地影响人力资源经理和公司经营的扩展。第17版还阐明了全球正在经历的变化以及国际人力资源管理关注的问题，包括跨国环境、合资企业以及世界贸易组织；低工资、高增长国家如巴西、印度的人力资源管理；自“9·11”后美国面临的人才短缺和工作签证挑战；移民改革和全球权利问题，如数据保护、知识产权；以及国际劳工组织努力促进国家间的公平。当然，第17版也对所有的规制有关人力资源管理的法案、管理条例、指导方针以及法庭判决等进行了彻底的更新。例如，新法规规定企业必须支付实习生工资，以及申请人的犯罪记录多大程度上能用于遴选和雇用过程等。

除了我们已经提及的一些变化，下面列示了各章主要增加的内容：

第1章

- 新增了市场上现存的企业类型的话题。
- 更新了国际贸易和竞争的讨论。
- 更新了工作场所社交媒体政策的信息，包括携带自己的设备（BYOD, Bring Your Own Device）办公的政策；以及雇员隐私，如通过员工的移动设备追踪他们。
- 更新了移民及相关立法的信息。
- 更新了工作场所人口统计趋势以及工作场所少数族裔发展的信息。

第2章

- 更新了美国劳动力供应的统计信息。
- 新增一节有关如何塑造企业使命、愿景和价值观的内容。
- 拓展讨论了能力分析。
- 新增一节关于如何实施企业文化审计的内容。
- 新增了案例研究——达美乐（Domino）薪酬体系和战略。

第3章

- 新增了由美国国会提议的《雇员非歧视法案》的话题，该法案延伸了联邦雇佣歧视保护政策，如今该法案囊括了种族、宗教、性别、年龄、性取向和性别认定缺陷等内容。

第4章

- 扩展讨论了团队和团队工作。
- 新增了什么时候团队是必要的和不必要的话题。
- 新增了案例研究——为什么雅虎中止了员工的远程办公选择权。

第5章

- 新增了一节有关决定人力资源招聘和雇用时机的内容。
- 更新了企业如何运用社交媒体招收和雇用员工的话题。
- 更新了移动设备招聘的话题。
- 新增了劳工部有关企业需要支付实习生工资规定的信息。
- 新增了有关为什么经理倾向于雇用外部候选人而不是内部候选人，以及这样做产生的问题和强加的成本的内容。
- 新增了如何用YouTube来招收候选人及其为候选人提供现实工作预演的话题。

- 新增了反向指导的话题。
- 新增了一节关于招收和雇用老兵的内容。
- 新增案例研究——Mary Barra，新任通用汽车 CEO。

第6章

- 更新了有关运用互联网筛选候选人和“生活方式歧视”的内容。
- 新增了有关EEOC（平等就业机会委员会）新规则的内容，即雇主在遴选有犯罪记录的候选人时应当面陈述规则，防止歧视长期失业人员。
- 新增了在一些州大麻合法化如何影响企业的药物检测的内容。
- 新增案例研究——使用电子简历筛选候选人的利弊，以及它如何导致好的候选人无人问津。

第7章

- 新增了慕课（MOOCs）如何进入公司培训领域的内容。
- 新增了企业如何将 YouTube 用于新入职员工的话题。
- 新增了多样化培训的局限。
- 新增案例研究——惠而浦的封闭式培训体系。

第8章

- 新增了有关非正式的反馈会议及其相对于正式绩效评估的优点。
- 新增了有关众包的内容作为对正式绩效评估的补充。
- 新增案例研究——谷歌如何用它自己的数据和算法来决定谁是表现不佳的主管，以及改变他们绩效的方法。

第9章

- 新增讨论美国企业（包括制造商）如何看待把工作机会重新返还美国的战略价值并增加补偿。

第10章

- 扩展讨论为什么有巨大潜力的员工会离职。
- 新增讨论基于任务型工作绩效付酬制的缺点，以及企业如何围绕员工的整体绩效重建一揽子薪酬计划。
- 扩展讨论 CEO 高薪的利弊。

第11章

- 更新了《患者保护与平价医疗费用法案》（Patient Protection and Affordable Care Act, PPACA）的内容。
- 新增讨论工人对企业提供的福利日益提高的意识及其如何影响企业。
- 扩展讨论企业如何为员工提供最好的福利，以及他们在此过程中的参与度。
- 更新了有竞争力的薪资信息的来源。
- 更新了有关医疗术语中新出现的费用遏制战略以及员工收到的其他福利的信息，如限制健康计划雇员入选人数，并实施审计以确保无资格享有这个计划的员工不被覆盖。



第 12 章

- 更新了如今美国雇员受伤和安全情况的统计数据。
- 扩展讨论在组织中过于强调安全的危险，即企业有瞒报的情况。
- 更新了分心驾驶的信息。
- 新增讨论员工压力的最大来源。

本书的特点

为了便于学生理解并记忆学习到的内容，每章都包括以下适于教学的特点：

• 基于整合学习系统（Integrated Learning System）在每章开头列出学习目标。每个目标都设计了发人深思的问题，让学生思考相关内容如何学以致用。所修订的学习目标同样也出现在本章小结、讨论题以及本书的教辅资料中。

• 小企业应用专栏。这些专栏的设计有助于创业者、小企业主以及经理思考如何组织、落实和制衡人才，并吸引他们的注意力。我们觉得把这个内容涵盖进来是很重要的，因为今天的许多学生对创业很有兴趣，他们会创建自己的企业。而且，小企业为美国提供了大多数工作岗位。

• 聚焦 HRM。这一广受欢迎的专栏提供了企业执行人力资源管理职能的真实案例。亮点在于章节中引入了小企业和国际化问题等主题。

• 关键术语用粗体表示。关键术语也列在每章末尾的关键术语专栏中。

• 图。丰富的图形材料提供了可视化、动态演示的概念，所有的数字都被系统地引用。

• 小结。在每个章节中，每完成一个学习目标，都会有一到两个段落进行简短的重点回顾。

• 在每章小结之后提供讨论题，能够强化每章的学习目标，并激发学生的批判性思维。这些问题大部分都可以通过小组分析和课堂讨论来完成。

• 人力资源管理体验。每章都模仿人力资源活动设计一个体验活动。

• 章尾案例。每章都至少有两个案例分析，讨论当今比较流行的人力资源管理问题，让学生思考并做批判性分析。

数字教育平台 MindTap

《人力资源管理》第 17 版包括一个新的学习体验——数字教育平台 MindTap，它强力推出了一系列丰富的在线资源，打造学习和培训课程的一站式解决方案。下面列示了 MindTap 的学习路径：

- 设计一个参与活动，激发学生兴趣。
- 做一个预考，以评价初步的理解。
- 提供丰富的多媒体电子版本，针对重点内容设计交互式视频，测试读者对一些重要概念的理解。另外，课文的每个部分还包括了吸引人的动画剪辑，故事融入了课文中提到的概念。

• 一系列新视频案例涵盖了有关人力资源的概念，这些概念常用于现实企业中，这些视频含有互动式的跟踪评估。

• 设计了一个包罗万象的 Aplia 问题包，以指导学生从理解基本的原理到学以致用。

- 设计了案例活动，以指导学生的案例分析过程。
- Biz-LX 练习可使学生像人力资源经理那样去思考。
- 写作体验活动，考查学生的开放式写作技巧（选定某些章）。
- 课后测试评估学生对每章概念的综合理解。

教辅资料

本书教辅资料可从 www.cengagebrain.com 找到。

• 《教师资源指南》。《教师资源指南》包括各章大纲、学习目标；详细的讲义；章后讨论题答案以及案例学习；课文中扩展案例的解决方案；创建新的“翻转”活动以为翻转课堂提供思路。

• 《教学辅助手册》。《教学辅助手册》提供额外的教学手段，如“克服难点”专栏提供了应对挑战的资源，“关于学生”一节针对活动和资源给出了建议。

• 题库。由 Cognero 负责开发的圣智学习测试系统是一个弹性的在线学习系统，它可帮助你：

- (1) 利用圣智学习方案编写、管理考试题库的内容。
- (2) 瞬间创建多样的测试版本。
- (3) 上传你的学习管理系统给班级或你想发送的人。

每个考试题库提供了 100 多个问题，并标注了考查的目标、国际高等商学院协会 (AACSB) 标准、布鲁姆分类 (Bloom's taxonomy)。每章的题型包括判断题、多选题和论述题。

• PPT 幻灯片。这些幻灯片为课堂增添了色彩和趣味性。

• Aplia。这种在线学习解决方案可以帮你备课。Aplia 管理方案可确保学生有计划、按部就班地完成作业，自动地为学生打分，并即时反馈问题。互动式的教学工具和内容可进一步帮助学生强化和理解知识。Aplia 作业与第 17 版的《人力资源管理》的语言、风格和结构完全匹配，让你的学生能运用所学直接完成作业。

致谢

由于准备《人力资源管理》这个较大项目的手稿是一个持续漫长的过程，我们要感谢这一版和以前各个版本为我们提供全面的反馈意见的同事。我们很幸运地得到了许多参与调查人员的帮助，他们基于对书本和其他教科书的课堂上的实际使用效果，对本书提出了许多有益的建议。我们非常感谢以下各位：

Steve Ash, University of Akron

Michael Bedell, California State University, Bakersfield

Brad Bell, Cornell University

Katherine Clyde, Pitt Community College

Mary Connerley, Virginia Tech University

Susie Cox, McNeese State University

Paula S. Daly, James Madison University

Sharon Davis, Central Texas College

Douglas Dierking, University of Texas, Austin



Suzanne Dyer-Gear, Carroll Community College
Joe J. Eassa, Jr., Palm Beach Atlantic University
Summer Zwanziger Elsinger, Upper Iowa University
Robert E. Ettl, SUNY Stony Brook
Diane Fagan, Webster University
Angela L. Farrar, University of Nevada, Las Vegas
Lou Firenze, Northwood University
Olene L. Fuller, San Jacinto College
Judith Gordon, Boston College
Dr. Rita G. Greer, Spalding University
Mike Griffith, Cascade College
Daniel Grundmann, Indiana University
Adrian Guardia, Texas A&M University, San Antonio
Xuguang Guo, University of Wisconsin, Whitewater
Sally Hackman, Central Methodist College
Kevin Hale, Lonestar College
Mike Hashek, Gateway Technical College
Rich Havranek, SUNY Institute of Technology
Kim Hester, Arkansas State University
Stephen Hiatt, Catawba College
Alyce Hochhalter, St. Mary Woods College
Madison Holloway, Metropolitan State College of Denver
David J. Hudson, Spalding University
Karen Jacobs, LeTourneau University
Avan Jassawalla, SUNY at Geneseo
Michelle Jetzer, Madison College
Nancy M. Johnson, Madison Area Technical College
Jeffrey Johnston, Alpena Community College
Pravin Kamdar, Cardinal Stritch University
Cheryl L. Kane, University of North Carolina, Charlotte
Jordan J. Kaplan, Long Island University
Steve Karau, Southern Illinois University at Carbondale
Joseph Kavanaugh, Sam Houston State University
John Kelley, Villanova University
Dennis Lee Kovach, Community College of Allegheny County
Kenneth Kovach, University of Maryland
Trudy Kroeger, Wisconsin Indianhead Technical College
Chalmer E. Labig, Jr., Oklahoma State University
Alecia N. Lawrence, Williamsburg Technical College

Scott W. Lester, University of Wisconsin, Eau Claire
J. Jonathan Lewis, Texas Southern University
Corinne Livesay, Bryan College
Beverly Loach, Central Piedmont Community College
L. M. Lockhart, Penn State Greater Allegheny
Gloria Lopez, New Mexico Highlands University
Barbara Luck, Jackson Community College
Larry Maes, Davenport University
Jennifer Malfitano, Delaware County Community College
Michael Matukonis, SUNY Oneonta
Doug McCabe, Georgetown University
Lee McCain, Seminole Community College
Marjorie L. McInerney, Marshall University
Veronica Meyers, San Diego State University
Robert T. Mooney, Texas State University
Julia Morrison, Bloomfield College
Jim Nichols, Crown College
Harold Nolan, Georgian Court University
Sue Norton, University of Wisconsin Parkside
David Nye, Kennedy-Western University
Paul Olsen, Saint Michael's College
Donald Otto, Lindenwood University
Charles Parsons, Georgia Institute of Technology
Dane Partridge, University of Southern Indiana
Bryan J. Pesta, Cleveland State University
Theodore Peters, Hartwick College
David Pitts, Delaware Technical and Community College
Amy Pogue, Valencia College
Alex Pomnichowski, Ferris State University
Victor Prosper, University of the Incarnate Word
Michael Raphael, Central Connecticut State University
Charles Rarick, Barry University
Eladio D. Reid, University of Houston
Downtown June Roux, Salem Community College
Robert Rustic, University of Findlay
Laura L. Sankovich, Capella University
Machelle Schroeder, University of Wisconsin-Platteville
Kelli Schutte, Calvin College
Mike Sciarini, Michigan State University



Tom Sedwick, Indiana University of Pennsylvania
Jim Sethi, University of Montana Western
Patricia Setlik, William Rainey Harper College
William L. Smith, Emporia State University
Norman Solomon, Fairfield University
Emeric Solymossy, Western Illinois University
Carol Spector, University of North Florida
Howard Stanger, Canisius College
Scott L. Stevens, Detroit College of Business
Michael Sturman, Cornell University
Nanette Swarthout, Fontbonne College
Michael T. Korns, Indiana University of Pennsylvania
Karen Ann Tarnoff, East Tennessee State University
Thomas Taveggia, University of Arizona
Donna Testa, Herkimer County Community College
Alan Tillquist, West Virginia State College
Sue Toombs, Weatherford College
Richard Trotter, University of Baltimore
William Turnley, Kansas State University
Catherine L. Tyler, Oakland University
Melissa Waite, The College at Brockport, SUNY
Harvell Walker, Texas Tech University
Barbara Warschawski, Schenectady County Community College
Steve Werner, University of Houston
Liesl Wesson, Texas A&M University
JoAnn Wiggins, Walla Walla University
Jim Wilkinson, Stark State College
L. A. Witt, University of New Orleans
Evelyn Zent, University of Washington, Tacoma
Ryan Zimmerman, Texas A&M University

另外，我们要感谢以下学生审稿人，他们为我们提供了怎样学习人力资源课程的信息，以至于我们能够运用他们的洞见建立我们的数字化学习平台，他们甚至帮我们选定了封面！他们是：

Ashley Estrada, Cornell University
John Gyorke, Clayton State University
Matt Harkins, Cornell University
Savannah Hussey, Texas A&M University-San Antonio
Oscar Mitchell, Texas A&M University-San Antonio
Samuel Richter, Cornell University

Haley Rosenspire, Cornell University

Jared Saulque, Cerro Coso Community College

Juan Serrano, Texas A&M University

Ross Shaiman, Cornell University

Ty Smart, Cerro Coso Community College

Kristen Jessica Smith, Cornell University

Dustyn D. Taylor, Texas A&M University-San Antonio

Sherilynn Vineyard, Texas A&M University-San Antonio

在这一版的手稿中，我们不但汲取了当前的学术理论，而且还加入了很多当今的组织实践，它们丰富了有关人力资源管理的信息和例证，我们非常感激曾在人力资源管理领域工作的专家、领导们，他们留下了丰厚的信息资源和可实践的方案，他们的著作及其所在的专业协会影响了我们的思维。我们也得到了班级的学生、毕业的学生、曾与我们合作过的管理领域专员、人力资源经理和同事的惠助。我们要特别向 Dorothy Galvez 和 Amy Ray 表示感谢，他们对这一版提供了许多有益的见解和支持。我们也感谢圣智公司每个人的努力，他们帮助我们完善和补充文字，这些人是：高级产品经理 Michele Rhoades、文字编辑 Josh Wells、高级项目经理 Joseph Malcolm、设计经理 Kristina Mose-Libon 以及产品助理 Brian Pierce。

我们最要感谢的还是我们各自的妻子——Marybeth Snell、Mindi Morris 与 Ronnie Bohlander，这些年来，她们为这本书的出版做出了很大的贡献。她们经常提出宝贵的建议和帮助。另外，她们不断的热情支持让我们写作的过程更加愉快并获得有益的经验。我们很感谢她们对本书、对我们各自的生活和家庭做出的贡献。

斯科特·A.斯耐尔

弗吉尼亚大学

沙德·S.莫里斯

杨伯翰大学

乔治·W.伯兰德

亚利桑那州立大学

目 录

第一部分 人力资源管理视角/1

第1章 人力资源管理带来的回报与挑战/3

学习目标/3

1.1 你为什么学习人力资源管理？你会成功吗？/3

1.2 战略挑战与全球化挑战/6

1.3 技术挑战/10

1.4 生产率和成本挑战/12

1.5 雇员的挑战/15

1.6 人力资源经理的作用以及与其他部门经理的合作关系/22

小 结/27

关键术语/28

讨论题/29

案例学习1 新的人力资源战略使劳埃德变成“最好的公司”/29

案例学习2 壳牌公司顶层招聘人员从市场获得线索/30

第2章 战略与人力资源规划/32

学习目标/32

2.1 战略规划与人力资源/33

2.2 步骤一：使命、愿景和价值观/35

2.3 步骤二：外部分析/37

2.4 步骤三：内部分析/40

2.5 步骤四：制定战略/52

2.6 步骤五：战略实施/56

2.7 步骤六：评价和评估/58

小 结/63

关键术语/64

讨论题/65

案例学习1 达美乐力图获得战略食谱权/66

案例学习2 Capital One 人员精简到科学水平/68

附 录/69



第二部分 符合人力资源管理要求/73

第3章 平等就业机会与人力资源管理/75

学习目标/75

3.1 平等就业机会立法的历史视角/76

3.2 政府调控平等就业机会/77

3.3 其他平等就业机会的问题/88

3.4 《雇员选拔程序统一指南》/92

3.5 平等就业机会法的实施/93

3.6 反歧视行动与多样管理/97

小 结/101

关键术语/101

讨论题/102

案例学习1 带狗上班/103

案例学习2 错位的感情：摆脱性骚扰/104

附 录/105

第4章 职位分析与设计/106

学习目标/106

4.1 什么是职位分析，它如何影响人力资源管理？/106

4.2 职位分析信息的来源/108

4.3 职位设计/116

4.4 弹性工作时间/120

小 结/129

关键术语/130

讨论题/130

案例学习1 雅虎掐断了远程办公的电缆/131

案例学习2 虚拟团队在行动：开发F-35战斗机/131

第三部分 人力资源开发效率/133

第5章 扩大人才库储备：雇员招聘和职业生涯/135

学习目标/135

5.1 企业战略及其与战略招聘的联系/135

5.2 外部和内部招聘方法/141

5.3 提高招聘的有效性/152

5.4 职业生涯管理：即时开发人才/155

5.5 发展多元化人才库/165

小 结/171

关键术语/172

讨论题/173

案例学习1 本土人才：Mary Barra升到通用汽车的最高职位/173

案例学习2 准备职业生涯发展规划/174

附 录/175

第6章 遴 选/183

学习目标/183

6.1 遴选过程概述/183

6.2 初 选/186

6.3 雇用面试/189

6.4 面试后筛选/195

6.5 雇用前测试/197

6.6 做出雇用决策/204

小 结/209

关键术语/210

讨论题/211

案例学习1 求职者评估走向虚拟化/211

案例学习2 厘清简历的利弊/212

第7章 培训与开发/214

学习目标/214

7.1 培训的范围/214

7.2 第一阶段：进行培训需求评估/215

7.3 第二阶段：设计培训方案/220

7.4 第三阶段：实施培训方案/224

7.5 第四阶段：评估培训课程/231

7.6 其他培训和开发方案/235

小 结/241

关键术语/242

讨论题/242

案例学习1 惠而浦混合式管理培训：闭环式方法带来完整的学习循环/243

案例学习2 Loews 酒店：四钻级及以上服务的培训/244

第8章 绩效管理/246

学习目标/246

8.1 绩效管理制度/246

8.2 建立有效的绩效管理制度/251