

<<人力资源管理>>

图书基本信息

书名：<<人力资源管理>>

13位ISBN编号：9787115251596

10位ISBN编号：7115251592

出版时间：2011-7

出版单位：人民邮电

作者：韦恩·蒙迪

页数：465

译者：谢晓非

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

前言

我从1994年到北大任教以来，一直从事组织行为学的教学工作。一般我也会选择一两本人力资源管理的教材加入我自己和学生的参考书目中，但我一直没有把人力资源看成是一门独立的学科，而只是当作组织行为学在管理实践中的延伸。但有趣的是，我们不会在企业里找到组织行为部门，但几乎在每个企业里我们都可以找到人力资源管理部门。

仅从这一点我们就可以体会人力资源管理在管理实践中的意义。

我非常同意该书作者强调的一个观点：人力资源管理并不是人们通常所认为的那样，仅仅属于企业软件的部分；实际上，它应该是企业的硬件，因为它是企业管理中各个方面的基础。

这本书具备典型的美国通用教材的所有优点，全书结构系统完整、逻辑清晰，便于从事相关领域的管理人员和学生自学或作为参考教材。

作者对案例的筛选和表述都非常用心，每一章节从提出问题到解决问题，语言深入浅出、言简意赅，带给我们很多启发和思考。

对我来说印象最深的是作者的“道德困境”专栏，这可能是全书的精华，也是最困难的部分，积淀了作者对管理实践中一些难题的思考。

虽然，很多问题都还不可能找到满意的答案，也许有些问题会成为永远的困境，但作者给了我们思考的机会，并真诚地与我们分享了他多年的心得。

人力资源管理中的典型问题，像招聘、选拔、薪酬等都是企业管理中需要用心理学的理论才能解释的问题。

所以，我们看到越来越多的管理心理学领域的学者，将人力资源方面的问题作为他们的研究方向。

从实践中产生的问题才是重要的问题，从这个意义上讲，人力资源管理是否能够作为一门独立的学科，这个问题本身并不重要，重要的是人力资源管理集中了多个学科的专家，他们采用不同的视角，共同研究来自于管理实践中的问题。

这一领域会因为其本身的重要性与独特性，吸引众多的优秀学者。

本书作者便是这样的一位优秀而严肃的学者，通过长期的思考与积累汇集成系统的成果，这些成果必将对日新月异的管理实践有积极的贡献。

这本书的初译工作由北京大学心理学系二、三年级的硕士研究生共同承担，其中朱小琴负责第1~2章，王雅楠负责第3~4章，刘妍负责第5章，马晓琴负责第6章，杨旻负责第7章，刘璐负责第8章，葛瑜负责第9~10章，郭宁负责第11章，梁杉负责第12章，谢满祝负责第13~14章。

在这些同学的初译稿基础上，我负责总书的翻译、统稿和审校工作。

当时翻译初稿的时候，这些同学还处在一个学习和研究的过程中，现在，他们中的大多数都在企业里从事人力资源管理工作。

相信这本书对他们目前的工作应该有更加直接的指导意义和参考价值。

作为他们的导师，我非常希望看到，随着其阅历的增加，他们会对曾经在翻译中遇到的困惑和犹疑有更深入和独到的体会；我也希望他们能够以直接实践者和研究者这样一种双重身份，在实际的人力资源工作中做出更大的成绩。

谢晓非 2011年5月于北京大学

<<人力资源管理>>

内容概要

这是一本在北美各大学得到广泛使用和好评的人力资源经典教材。

本书用14章的内容，详细探讨了战略人力资源管理、人力资源与社会和法律之间的关系、员工配置、员工发展、薪酬绩效、安全健康、工会及集体谈判、全球人力资源等问题。全书通过大量的实际管理案例揭示了人力资源管理的战略性转变。本书围绕教学内容，强调学生自我发现式的学习，并力求做到实用和理论之间的平衡。

本书适合于那些初次接触人力资源管理的学生，通过大量的例子和实际管理材料，使他们能真正掌握实际的人力资源管理。此外，本书还将给那些即将踏上管理岗位的人提供一些启发和帮助，使他们能够认识到，所有的管理者都必须参与到人力资源管理中。

<<人力资源管理>>

书籍目录

序言

第一编 导言

第1章 战略人力资源管理：概述

人力资源管理案例：人力资源品牌

人力资源管理

人力资源管理职能

人员配置

人力资源开发

薪酬

安全和健康

雇员和劳工关系

人力资源研究

人力资源管理各职能的相互关系

动态的人力资源管理环境

劳动力市场

法律问题

社会

工会

股东

竞争对手

客户

技术

经济

不可预料的事件

趋势与创新：网络式工作

现实中的人力资源管理是如何实施的

人力资源不断变化的角色：谁来执行人力资源管理

任务

人力资源经理

人力资源外包

人力资源共享服务中心

专业雇主组织（员工租赁）

直线经理

人力资源作为战略合作伙伴

人力资本指标：衡量人力资源的有效性

人力资源管理者的名称

人力资源管理的历史演变

人力资源组织的不断发展

全球视角：英美文化的差异

本书的内容框架

小结

关键术语

复习问题

人力资源管理事件1：灾难后的人力资源

人力资源管理事件2：缩小规模

<<人力资源管理>>

第二编 道德、社会和法律问题

第2章 商业伦理和企业社会责任

人力资源管理案例：在泰科国际建立企业道德文化

道德

趋势与创新：一个人的道德立场

道德模型

道德困境：进退两难的选择

道德立法

道德准则

人力资源道德

人力资源管理的职业化

人力资源管理学会

人力资源认证协会

美国培训发展协会

WorldatWork

企业社会责任

利益相关者分析和社会契约

对个体的义务

对其他组织的义务

对政府的义务

对社会的义务

实施企业社会责任计划

全球视角：“入乡随俗”今天已经不再适用

小结

关键术语

复习问题

人力资源管理事件1：道德缺陷

人力资源管理事件2：“你不能解雇我”

第3章 劳动力的多样性，平等就业机会和平权法案

人力资源管理案例：队列妈妈，带她们回来

多样性劳动力的远景规划

多样性和多样性管理

单亲父母和职业母亲

职业女性

双职工家庭

有色劳动者

老年劳动者

残疾人士

移民

教育 / 技能有限的年轻人

员工的教育水平

趋势与创新：超级奶爸

平等就业机会：概述

影响平等就业机会的法律

《民权法》（1866年）

《同工同酬法》（1963年）

对1964年《民权法》的《第7修正案》（1972年）

<<人力资源管理>>

《反就业年龄歧视法》（1967年）分别于1978年和1986年进行修订

年龄成为真实从业资格

《康复法》（1973年）

《反孕期歧视法》（1978年）

《移民改革和控制法》（1986年）

《非法移民改革和移民责任法》（1996年）

《美国残疾人法》（1990年）

《民权法》（1991年）

《统一服务就业与再就业权利法》（1994年）

《改善退伍军人福利待遇法》（2004年）

州和地方法律

美国最高法院重要的判决

道德困境：真实的信息是什么？

格里格斯与杜克电力公司案

阿尔巴梅勒纸业公司与穆迪案

菲利普斯与马丁玛丽塔公司案

埃斯皮诺萨与法拉尔公司案

多特哈德与劳琳森案

加州雷根大学与贝克案

美国烟草公司与帕特森案

欧康纳与统一币制餐饮公司案

阿德兰建筑公司与佩尼亚案

格鲁特与鲍林格案

格拉兹与鲍林格案

平等就业委员会

《雇用甄选程序的统一指导意见》

差异性待遇的概念

不利影响的概念

对雇用甄选程序的附加指导意见

对性骚扰的指导意见

对国籍歧视的指导意见

对宗教歧视的指导意见

《平权法案》：11246号总统令，由11375号令修正

平权运动计划

全球视角：竹顶棚，而非玻璃天花板

小结

关键术语

复习问题

人力资源管理事件1：我感觉好极了

人力资源管理事件2：那什么是平权运动呢？

第三编 员工配置

第4章 工作分析、战略规划和人力资源规划

人力资源管理案例：灾难应急计划——和丽塔飓风的亲密接触

工作分析：一项基本的人力资源管理工具

实施工作分析的原因

<<人力资源管理>>

员工配置
培训和发展
绩效评估
薪酬
安全和健康
员工与劳工关系
法律方面的考虑
工作分析信息的类型
工作分析方法
问卷法
观察法
访谈法
员工记录
各种方法的结合
工作分析的实施
工作描述
工作识别
工作分析的日期
工作概述
工作职责
工作要求
工作分析的时效性
对团队成员的工作分析
工作分析和法律
战略规划过程
确定使命
环境评估
目标设定
战略部署
战略实施
人力资源规划
人力资源需求预测
零基预测
自下而上的方法
销售量和所需员工人数之间的关系
仿真模型
人力资源可行性预测
HR数据库的用途
员工短缺的预测
创造性的招聘措施
薪酬激励
培训计划
不同的选拔标准
员工过剩预测
严格控制招聘
缩减工时
提前退休

<<人力资源管理>>

缩减规模

缩减规模的负面因素

离职安排

继任规划

人力资源信息系统

趋势与创新：管理者自助服务

员工自助服务

工作设计的概念

工作丰富化

工作扩大化

业务流程再造

全球视角：归国人员技能数据库

小结

关键术语

复习问题

人力资源管理事件1：一个抄表员的学位

人力资源管理事件2：战略HR

第5章 招聘

人力资源管理案例：招聘临时经理人

招聘的定义

招聘的替代手段

外包

临时工

专业雇用机构（人才租赁）

加班

招聘的外部环境

人力市场状况

法律因素

晋升政策

招聘流程

内部招聘方法

职位张贴和职位申请

员工推荐

趋势与创新：社会网络招聘

外部招聘资源

高中和职业学校

社区大学

学院和大学

竞争对手

已离职员工

道德困境：不公平的优势

失业人员

退伍军人

自由工作者

在线招聘方法

互联网招聘人员

虚拟招聘会

<<人力资源管理>>

公司招聘网站
博客
综合招聘网站
NACElink
专门网站
合同工网站
小时工职位网站
传统的外部招聘方法
媒体广告
就业服务机构
招聘人员
招聘会
实习生
猎头公司
专业人才联盟
主动应聘者
开放接待会
活动招聘
签约金
高科技竞争
求职者跟踪系统
大陆航空公司的无纸化招聘
为不同资源定制招聘方法
多样性招聘
招聘程序分析
使用少数民族人士、女性和残障人士
招聘广告
就业服务机构
残障人士
全球视角：中国：人才匮乏
其他的招聘方法
小结
关键术语
复习问题
人力资源管理事件1：一个有问题的广告？

人力资源管理事件2：我符合要求，为什么不录用我？

第6章 甄选

人力资源管理案例：药物滥用测试
员工甄选的重要性
影响甄选过程的环境因素
其他人力资源职能
法律方面的考虑
决策的速度
组织层级
求职者库

<<人力资源管理>>

组织的类型

试用期

甄选过程

初步的面试

电话面试

录像面试

申请表的核查

简历的核查

通过网络递交简历

道德困境：员工甄选标准？

甄选测试：优点和潜在的问题

甄选测试的优点

使用甄选测试的潜在问题

设计适当的甄选测试的特征

标准化

客观性

常模

信度

效度

效度检验的类型

效标关联效度

内容效度

结构效度

雇用测试的类型

认知能力测试

心理运动能力测试

工作知识测试

工作样本测试

职业兴趣测试

人格测试

特定形式的测试

基因检测

书写分析（笔迹分析）

测谎仪测试

在线测试

评价中心

求职面试

面试规划

面试的内容

求职者的角色和预期

面试的一般类型

非结构化（无方向性）面试

结构化（方向性或模式化）面试

行为面试

面试的方法

一对一面试

<<人力资源管理>>

小组面试

会议型（或小组座谈）面试

多重面试

压力面试

实际工作预览

面试的潜在问题

不恰当的问题

过早的判断

面试官的支配

允许和工作无关的信息

对比效应

缺乏培训

非语言沟通

面试的结束

雇用前筛选：背景调查

趋势与创新：说谎者的指数

雇用前筛选：推荐信确认

过失性雇用

过失性推荐

甄选决策

体检

通知求职者

招募/甄选的有效性评估

招聘费用

甄选率

接受率

收获率

招聘资源和方法的费用/收益比

雇用所需的时间

全球视角：选择一个伙伴

小结

关键术语

复习问题

人力资源管理事件1：优先权的问题

人力资源管理事件2：我不是故意的

第四编 人力资源发展

第7章 培训和发展

人力资源管理案例：工作安全感vs职业安全感

战略性培训和发展

影响培训和发展因素

最高管理层的支持

专家和通才的责任

技术进步

组织的复杂程度

学习风格

道德困境：技术也有棘手的一面

人力资源的其他职能

<<人力资源管理>>

培训和发展过程
确定特定的培训和发展需要
建立特定的培训和发展目标
培训内容：就业法律规定
培训和发展方法
导师制
趋势与创新：虚拟导师制
案例研究
行为模拟
角色扮演
商业游戏
文件筐培训
在职培训
工作轮换
实习
学徒式培训
培训和发展实施体系
企业大学
专业学院和综合大学
社区大学
在线高等教育
视频会议
工人培训所
视频媒体
电子学习
模拟器
管理培训
辅导和教练
反向辅导
上岗引导
上岗引导的目的
上岗引导的职责和安排
Monster.com的上岗引导
经理就职培训（执行官上岗引导）
特别培训领域
多样性培训
作为第二语言的英语（ESL）
企业道德
远程沟通者
顾客服务
冲突解决
团队合作
授权
补救
愤怒管理
培训和发展项目的实施
培训和发展效果的评估指标

<<人力资源管理>>

参与者的观点

学习程度

行为变化

培训目标的完成情况

基准测试

企业/政府/教育机构的伙伴关系：《劳动力投资法》

组织发展

调查反馈

质量圈

团队建设

敏感性训练

全球视角：学习中国的文化

小结

关键术语

复习问题

人力资源管理事件1：在Keller-Globe的培训

人力资源管理事件2：职业安全感vs工作安全感

第7章附录 职业规划与发展

职业规划和发展的定义

职业规划

个体职业规划：自我评价

运用网络帮助进行自我评估

运用网络帮助进行职业规划

组织的职业规划

职业道路

传统职业道路

网络职业道路

横向技能道路

双重职业道路

为自己的职业增值

降职

自由职业者（成为你自己的老板）

职业规划和发展的方法

管理者/员工的自我服务

和有经验的人一起讨论

公司材料

绩效评估系统

专题研讨会

个人发展计划

独特员工的发展

婴儿潮

X一代

新的产业工人

Y一代，现在和未来的员工

I一代，未来的员工

关键术语

第8章 绩效管理和评估

<<人力资源管理>>

人力资源管理案例：中等绩效员工同样重要

绩效管理

绩效评估

绩效评估的用处

人力资源计划

招聘和选拔

培训发展

职业规划和发展

薪酬项目

内部员工关系

员工潜能的评价

绩效评估的环境因素

绩效评估过程

建立绩效标准

个人特质

行为

胜任力

目标实现

提升潜力

评估责任

直接主管

下属

同事/团队成员

自我评估

客户评估

评估周期

绩效评估的方法

360度反馈评估法

趋势与创新：720度评估

等级评定法

关键事件法

叙述法

工作标准法

排序法

强制分布法

行为锚定等级法

结果取向系统

计算机软件的使用

绩效评估的问题

评估者不适

缺乏客观性

晕轮效应/单点错误

宽大/过严

趋中偏差

新近行为偏差

个人偏见（刻板印象）

操纵评价

<<人力资源管理>>

员工焦虑
道德困境：推卸责任
有效评估系统的特征
与工作相关的标准
绩效预期
标准化
培训评估者
持续开放的交流
进行绩效审查
合法诉讼程序
法律意义
评估面谈
安排面谈
面谈结构
利用表扬和批评
员工角色
结束面谈
全球视角：从两种文化角度看绩效评估
小结
关键术语
复习问题
人力资源管理事件1：绩效评估是令人讨厌的事情

第五编 薪酬

第9章 直接经济报酬

人力资源管理案例：支付给高级执行官的报酬太多了吗
薪酬：概述
经济报酬的公平
直接经济报酬的决定因素
组织作为直接经济报酬的决定因素
薪酬政策
组织层级
支付能力
劳动力市场作为直接经济报酬的决定因素
薪酬调查
权宜
生活成本
工会
经济
法律
工作作为直接经济报酬的决定因素
工作评估
排序法
归类法
因素比较法
评分法
评分法的例子
合益指示图表法

<<人力资源管理>>

工作定价
工资等级
工资幅度
宽带薪酬
单一工资体系
工资的调整
雇员作为直接经济报酬的决定因素
工作表现——基于绩效的工资
技能——基于技能的工资
能力——基于能力的工资
资历
经验
组织成员资格
潜能
政治影响
运气
基于团队的薪酬
全员性薪酬计划
利润分享
收益分享
专家薪酬
销售代表薪酬
临时工薪酬
高管薪酬
基本薪金
优先期权计划
短期激励或奖金
基于绩效的工资
高管福利（津贴）
黄金降落伞
趋势与创新：不能容忍的解雇金？

道德困境：创造性的会计？

全球视角：外派雇员的成本

小结

关键术语

复习问题

人力资源管理事件1：一个受到激励的工人

人力资源管理事件2：受争议的工作

第10章 福利、非经济奖励及其他报酬问题

人力资源管理案例：非传统福利

福利（间接经济报酬）

强制性（法定）福利

社会保险

道德困境：投标价

失业补偿

<<人力资源管理>>

工伤赔偿

1993年的《家庭和医疗休假法案》(FMLA)

额外(自愿)福利

带薪休假

带薪假期

病假和带薪离岗

长期休假

其他形式的带薪休假

医疗保健

健康管理组织

消费者驱动的医疗保健计划

在线医疗保健

大病医疗福利

牙科及眼科保健

长期医疗保险(LTC)

人寿保险

养老金计划

固定福利计划

固定缴款计划

现金平衡计划

残疾保障

员工持股计划(ESOP)

补充失业福利(SUB)

职工服务

迁移安置福利

儿童看护

教育辅助计划

食物/免费食堂

金融服务

法律服务

亲属奖学金

定制福利计划

加班费

健康保健的法律法规

《统一综合预算协调法案》

《健康保险便利及责任法案》

《职工退休收入保障法案》

《高龄雇员利益保护法案》

《养老金保护法案》

关于福利包的沟通

非经济报酬

工作本身作为非经济报酬因素

工作特质理论

技能多样性

任务识别

任务重要性

自主

<<人力资源管理>>

反馈

工作环境作为非经济报酬因素

合理的政策

称职的经理

能干的员工

适宜的同事

适当的地位象征

工作条件

工作弹性（工作-生活平衡）

弹性工作时间

压缩工作周

工作分担

高管工作分担例子

远程办公

趋势与创新：“两个人在同一盒子里”

兼职

更多工作，较少时间

模范的工作-生活平衡项目

其他薪酬问题

解雇金

可比价值

工资保密

压缩工资

全球视角：中国的工作周

小结

关键术语

复习问题

人力资源管理事件1：尽管你做得很好

人力资源管理事件2：福利为谁设计

第六编 安全和健康

第11章 安全和健康的工作环境

人力资源管理案例：一个新的安全威胁：身份盗用

安全和健康的性质与作用

职业安全和卫生署

安全：对经济的影响

安全计划的关注点

雇员的危险行为

道德困境：非法倾倒垃圾

不安全的工作环境

制定安全计划

事故调查

对安全计划的评估

重复性压力伤害

人体工程学

国会和OSHA

人体工程学的成效

工作场所暴力

<<人力资源管理>>

脆弱的雇员
脆弱的组织
工作环境暴力的法律后果
监管个人和组织特征
预防行为
家庭暴力
压力的性质
压力的潜在后果
压力工作
组织因素
个人因素
一般环境
压力管理
工作倦怠
趋势与创新：为你的健康消费
健康计划
健身计划
药物滥用
酒精滥用
药物滥用
无药物工作环境
雇员援助计划
无烟工作场所
全球视角：全球安全计划
小结
关键术语
复习问题
人力资源管理事件1：如此大的改变
人力资源管理事件2：安全承诺？

第七编 雇员和劳工关系

第12章 工会与集体谈判

人力资源管理案例：变则赢联盟
工会目标
为开展更有力的运动而组织劳工的策略
策略性定位工会成员
同时组织多个大公司
使工会组织渡过难关
政治卷入
工会成员培训
覆盖社区
公众意识运动
筹措组织经费
帮助解雇的员工
道德困境：策划活动
通过卡片检验组织
工人为什么要加入工会

<<人力资源管理>>

对管理层不满

社会交往

得到领导权的机会

强制联合

同事及亲友的压力

工会结构

地方工会

总工会

美国劳联—产联 (AFL-CIO)

建立集体谈判关系

签署授权卡

竞选申请书

选举活动

选举结果和证明

集体谈判

集体谈判过程

集体谈判的心理因素

准备谈判

谈判事宜

认定

资方权利

工会权益

薪酬

申诉程序

员工保障

与工作相关的因素

谈判协议

谈判的中断

第三方介入

工会解决谈判失败采取的策略

趋势与创新：虚拟罢工

资方应对谈判破裂的策略

达成协议

协议的执行

公共部门的集体谈判

取消工会认可

取消认可的过程

管理层和取消认可

今日的工会

全球视角：国际自由工会联合会声称工会组织可能是危险的

小结

关键术语

复习问题

人力资源管理事件1：打破阻碍

人力资源管理事件2：你缺失了什么？

第12章附录 美国工会的历史

<<人力资源管理>>

1930年前的劳工运动

1930年后的劳工运动

《反禁令法令》（诸里斯—拉底蒂亚法），1932

《国家劳工关系法》（瓦格纳法），1935

《劳资关系法》（塔夫特—哈特雷法），1947

《劳资报告和揭发法令》（兰德鲁—格里芬法），1959

关键术语

第13章 内部员工关系

人力资源管理案例：持续性的背景调查

内部员工关系定义

随意雇用

纪律与惩罚行为

惩罚过程

惩罚方法

热炉原则

渐进式惩罚

无处罚纪律处分

实施惩罚面临的问题

道德困境：解雇还是不解雇

集体谈判协议下的申诉程序

申诉程序

仲裁

证明惩罚是必要的

无工会企业的申诉程序

督察专员制度

解雇

趋势与创新：其他争端解决方法

非管理/非技术人员的解雇

高层管理人员的解雇

中低层管理者及技术人员的解雇

降职作为解雇的替代方法

调职

晋升

辞职

分析主动辞职

态度调查：保留优秀员工的方法

员工通知公司辞职意向

退休

全球视角：为惩罚行为获取支持信息

小结

关键术语

复习问题

人力资源管理事件1：他应该被解雇吗

人力资源管理事件2：去他们的！

第八编 在全球化环境中运营

第14章 全球化人力资源管理

<<人力资源管理>>

人力资源管理案例：文化差异影响全球人力资源管理

全球化商业的演化

全球人力资源管理

全球化员工配置

全球化配置员工的类型

全球化员工配置的途径

背景调查

全球化人力资源发展

外派员工的培训和发展

预先指导和培训

后续培养：在线援助和培训

调回指导和培训

全球化薪酬

东道国员工的薪酬

趋势与创新：全球化的电子学习

外派员工的薪酬

全球职业安全和健康

全球雇员和劳动关系

全球政治和法规因素

道德困境：多多少少给一点

全球贿赂

全球平等就业机会

全球化环境中的虚拟团队

小结

关键术语

复习问题

人力资源管理事件1：海外迁移

人力资源管理事件2：准备好了吗

章节摘录

人力资源道德 人力资源道德 (human resource ethics) 指的是将道德准则应用到人力资源关系和活动中的过程。

有些人认为, 人力资源在建立组织道德方面也具有很大的作用。

当然, 近年来发生的某些道德失误的事件的确与人力资源管理有关。

在最近几年的公司丑闻中, 有人认为人力资源发挥的作用似乎可忽略, 对公司管理层和高管薪酬的监管都不幸被忽视了。

也许人力资源管理在组织变革中的政治影响力太弱了。

“可以做出的推理是, 如果人力资源专业人士在这些企业中得到更多的战略重视, 也许丑闻就可以避免, 或者负面影响可以少一些。

有些人认为, 公司规模再小, 人力资源也应该有质疑企业高管的薪金、股票期权以及相关福利津贴的权力。

总而言之, 许多人认为在组织内重建信任已是人力资源专业人士的职责所在。

事实上, 人力资源管理学会 (SHRM) 提出的有关人力资源道德和专业准则的核心原则就是: “作为人力资源专业人士, 我们有责任增加所服务组织的价值和促进这些组织的道德成功。

”人力资源经理可以帮助促进企业的道德文化建设, 这不仅仅意味着在墙上张贴行为道德准则。

相反, 由于人力资源专业人士的主要工作是处理与人有关的事务, 他们必须将道德文化融入企业文化。

事实上, 人力资源管理学会2004~2005年的工作展望就提出, 促进企业伦理道德是人力资源专业领域内排名前10的任务。

他们须协助建立一个全公司员工齐心协力减少道德失误的工作环境。

“人力资源领域中的这种道德责任与工作对组织信誉具有长远的影响。

人力资源专业人士可以在两个领域极大地影响公司道德, 进而影响企业文化。

这两个领域分别是公司管理和高管薪酬。

人力资源专业人士应审查和执行组织的管理政策, 以确保高水平的完整性和有效性。

所有员工都应该知道在他们的专业领域内什么是道德的, 什么是不道德的。

仅仅强调每个人必须讲道德并不够, 还必须建立不同领域工作人员的对话机制, 以便让员工知道不同领域的道德标准。

例如, 销售人员面临的道德问题不同于研究或生产人员遇到的道德问题。

人力资源必须关注的第二个领域是高管薪酬, 可能在薪酬方面人力资源管理人士对企业行为的影响最大。

第9章中的人力资源管理案例的标题是“支付给高级执行官的报酬太多了吗?”

“如果人力资源的高层管理人员对公司及其发展战略有深入了解, 他们就可以在建立和调整公司首席执行官和其他高管的薪酬体系中发挥更大的作用。

显然, 目前决定高管薪酬的办法 (包括股票期权、与业绩挂钩的奖励办法以及股权分离计划等) 受到公众的密切监督。

“人力资源可以确保薪酬委员会通过与顾问和管理人员的合作获得相关的、公平和准确的信息并进行决策”; 华信惠悦咨询公司负责薪酬管理的国家级专家爱德华·格拉斯坎普如是说。

人力资源管理对战略的贡献必须得到公认, 人力资源管理可以为建立合理的薪酬体系提供必要的指导和信息, 提升薪酬活动的道德性也是人力资源管理人员的职责所在。

……

媒体关注与评论

这本书具备典型的美国通用教材的所有优点，全书结构系统完整、逻辑清晰，便于从事相关领域的管理人员和学生自学或作为参考教材。

作者对案例的筛选和表述都非常用心，每一章节从提出问题到解决问题，语言深入浅出、言简意赅，带给我们很多启发和思考。

——北京大学心理学系教授，博士生导师谢晓非

<<人力资源管理>>

编辑推荐

蒙迪的这本《人力资源管理》以其独特的结构和写作风格，长期占据北美市场同类图书销售榜数一数二的位置。

早在1999年，其第6版中译本就在国内引进出版发行，2003年又推出第8版中译本，十多年来，这本《人力资源管理》培育了国内一代人力资源从业人员，也获得了众多管理者的广泛好评。

《人力资源管理》（第10版）是一个崭新的更新版，深刻反映了全球性的人力资源管理实践的战略性转变，突出强调了一个趋势，就是：人力资源部门变得越来越小，但人力资源在组织战略和组织愿景管理中却发挥着越来越重要的作用。

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>