

西·方·工·商·管·理·经·典·教·材·译·丛

Human Resource
Management

人力资源管理

现代管理方法

(第四版)

Ian Beardwell, Len Holden, Tim Claydon

[英] 伊恩·贝尔德维尔 莱恩·霍尔登 蒂姆·克莱顿 编著
胡昱 廉晓红 邱绪萍 闫红艳 等译



经济管理出版社

ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

西·方·工·商·管·理·经·典·教·材·译·丛

Human Resource Management

人力资源管理 现代管理方法

(第四版)

Ian Beardwell, Len Holden, Tim Claydon

[英] 伊恩·贝尔德维尔 莱恩·霍尔登 蒂姆·克莱顿 编著
胡昱 廉晓红 邱绪萍 闫红艳 等译



经济管理出版社
ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源管理：现代管理方法 (第4版)/[英] 伊恩·贝尔德维尔等著，胡昱等译. —北京：经济管理出版社，2008.9

ISBN 978-7-5096-0380-2

I. 人... II. ①伊...②胡... III. 劳动力资源—资源管理 IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 142676 号

出版发行：经济管理出版社

北京市海淀区北蜂窝 8 号中雅大厦 11 层

电话：(010)51915602 邮编：100038

印刷：北京亨利达印刷有限公司

经销：新华书店

组稿编辑：杨世伟

责任编辑：张永美 申桂萍

技术编辑：晓 成

责任校对：超 凡

880mm×1230mm/16

46.25 印张 1149 千字

2008 年 9 月第 1 版

2008 年 9 月第 1 次印刷

定价：98.00 元

书号：ISBN 978-7-5096-0380-2/F·370

·版权所有 翻印必究·

凡购本社图书，如有印装错误，由本社读者服务部负责调换。联系地址：北京阜外月坛北小街 2 号

电话：(010)68022974 邮编：100836

《西方工商管理经典教材译丛》

编辑委员会

主 编	李京文	中国工程院院士 中国社会科学院学部委员	教授	博士生导师
	赵曙明	南京大学国际商学院院长	教授	博士生导师

执行主编	赵景华	中央财经大学政府管理学院执行院长	教授	博士生导师
	沈志渔	中国社会科学院工业经济研究所	研究员	博士生导师

执行副主编	杨世伟	经济管理出版社副社长	博士
-------	-----	------------	----

编 委 (按姓氏笔画排序)

于 立	东北财经大学 MBA 学院院长	教授	博士生导师
王方华	上海交通大学管理学院院长	教授	博士生导师
吕本富	中国科学院研究生院常务副院长	教授	博士生导师
刘力钢	辽宁大学国际商学院院长	教授	博士生导师
张 扬	河海大学副校长	教授	博士生导师
李 凯	东北大学工商管理学院院长	教授	博士生导师
李维安	南开大学国际商学院院长	教授	博士生导师
芮明杰	复旦大学管理学院	教授	博士生导师
杨世文	北京师范大学政治学与国际关系学院院长	教授	博士生导师
杨瑞龙	中国人民大学经济学院院长	教授	博士生导师
陈传明	南京大学管理学院院长	教授	博士生导师
金占明	清华大学经济与管理学院	教授	博士生导师
郑海航	首都经济贸易大学副校长	教授	博士生导师
武常岐	北京大学光华管理学院副院长	教授	博士生导师
袁 东	中央财经大学副校长	教授	博士生导师
高 闯	辽宁大学工商管理学院院长	教授	博士生导师
唐晓华	辽宁大学研究生院院长	教授	博士生导师
戚聿东	首都经济贸易大学工商管理学院院长	教授	博士生导师
谭立文	武汉大学经济与管理学院院长	教授	博士生导师

总 策 划	杨世伟	经济管理出版社副社长	博士
-------	-----	------------	----

《西方工商管理经典教材译丛》

出版说明

近些年来,国际管理学界普遍关注的三大基本问题是:第一,在全球化、信息化和多元文化交互影响的不确定条件下,有没有普遍适用的管理理论和方法。第二,在日新月异的动态环境条件下,什么才是最佳的管理思想和模式。第三,世界上不同文化背景的国家的企业如何才能做大、做强和做长。西方管理学者在对这些基本问题进行探索的过程中,先后提出了企业流程再造、战略联盟、企业核心能力、蓝海战略等管理理论,这无疑促进了管理学本身的发展,也对管理教育提出了更高的要求。为了提高和增强我国工商管理教材的水平和可选择性,我们组织、翻译、出版这套《西方工商管理经典教材译丛》。

本译丛所选的教材均由培森教育出版集团、麦克米伦图书出版公司、麦克劳·希尔图书出版公司等权威出版机构出版,作者都是西方发达国家管理学各个分支领域中的著名学者,其内容广泛吸收了现代管理学各个领域的最新研究成果,体现了管理理论研究的前沿性和权威性。这些教材都是经过实践证明的、最受教师和学生欢迎的、经过多次修订和完善的经典性教材,今后还将在教学实践中继续使用和不断完善。

本译丛也为我国企业界学习和借鉴国外管理经验提供了参考。教材中不仅有许多东西方管理比较的内容,而且使用了大量的西方管理案例,这些案例可以与我国的管理案例进行跨文化比较,有利于提高我国企业管理者对管理的国际惯例和中国特色管理的认识。

本译丛共包括13本。

《宏观经济学原理》是由英国克兰菲尔德大学管理学院国际管理经济学系的教授约瑟·G.内利斯、克兰菲尔德大学管理学院商业经济学和战略管理系的教授大卫·帕克两位学者合著的一部介绍宏观经济活动及其原理(包括生产动力、收入与消费、需求与供给等)、国际宏观经济学问题(包括国际贸易、收支平衡和汇率等)以及国际经济主要机构的教材。本书的特点在于将丰富的宏观经济学内容展现给读者,将技术术语和教学方法的使用降低到最低程度,使得教材更加亲近读者。

《企业管理经济学》是由英国安格里亚理工大学的艾兰·格瑞菲斯和斯图亚特·沃尔等众多教师共同完成的教材。本教材主要介绍了微观经济学和宏观经济学的各种重要原理,并将这些原理应用于商业决策者可能会遇到的各种实际情况中,同时还论述了决策者们经常面临的政治、经济、人口、社会文化和商业伦理等问题。教材的特点在于采用了紧密互动和高度参

与的方法，每一章都聚焦一个特定的主题，并列举了大量真实的最新案例。

《组织行为学》是由英国普茨茅斯大学商学院的首席讲师劳里·J.穆林从社会科学角度撰写的一本关于组织行为学的教材。本书具有三大特点：引导性、实践性和挑战性。引导性是指本书的理论和观点都是系统性的提出，每一个主题都包括全面的背景资料以及研究范围、关注焦点、惯例研究方法、语言和应用。实践性是指本书将各种理论观点、研究结论和管理技巧都放入实践中进行应用。挑战性则是鼓励读者提出疑问、进行辩论，而不是将书中的理论观点作为权威而被动地接受，对于主要的概念、理论及其应用提出具有挑战性的问题。另外，本教材还将趣味性、直观性很好地融入内容中。

《管理与组织行为》是由英国普茨茅斯大学商学院的首席讲师劳里·J.穆林和戴卫·普雷斯教授两位学者合著的一部经典的管理学教材，由于其内容的全面性、观点的新颖性、案例的代表性深受读者的欢迎，已经发行至第七版。

《人力资源管理》是由英国 De Montfort 大学的伊恩·贝尔德维尔、莱恩·霍尔登和蒂姆·克莱顿三位教授共同完成的介绍人力资源管理基本原理及其最新发展动态的优秀教材。本书共发行了四版，其中前三版受到了管理学领域相关人士的广泛欢迎，因此第四版中特别增加了新的领域，如战略人力资源管理、国际人力资源管理和奖励与绩效管理等内容，以体现教材与时俱进、不断更新的特色。

《公司财务管理》是由格伦·阿诺德所著的、探讨公司管理层在追寻公司目标的过程中所进行的筹资和投资决策原理和方法的经典教材。教材的特色在于以一种比较亲近的、易于使用的风格，对公司理财领域的一些核心概念和核心主题进行介绍。本教材在改版的过程中不断修订原版内容，并更新和增加了许多短文，以反映财经界发生的最新事件，因此具有较强的时效性。另外，本教材的内容还适合自学和有指导性的学习。

《投资学》是由 Jerusalem Hebrew 大学的海门·利维和 Rotterdam Erasmus 大学的 Thierry Post 教授所著的一部为本科生和研究生学习使用的优秀教材，该书对证券市场投资作了整体的介绍，并给出最新流行的学术研究和投资实践。本书不仅包括《证券时代》和其他书中一些有价值的文章和讨论，而且包括一些公司的财务报表，以便学生了解现实生活中的投资构思方案，并给学生提供机会去使用投资理论的技术。另外，本书还整理了大量的复习题、练习题、自我测试和 CFA 试题，以供学生复习、练习和考试。

《高级项目管理》是由弗雷德里克·哈里森和丹尼斯·洛克两位专家共同撰写的经典教材。本书在详细、深入介绍项目管理的基本概念、原理的基础上，从项目结构的角度提出了许多具有逻辑性的方法，这是很多项目管理书籍避而不谈的一个重要问题，这一创造性的工作受到了读者的广泛欢迎，也使本书再版三次。

《并购创造价值——面对挑战的视角》是由英国克兰菲尔德大学管理学院财务和公司管理系的教授所著的。该书汲取了不同学科领域的学者关于并购的多种观点，以一种整体的视角对这些观点进行了批判性检验和实证证明，试图指出并购中的风险和潜在的问题，以提高并购成功的机会，并从国际视角对上述问题进行了讨论。本书的风格在很大程度上是非技术性

的,重点在于并购的实践方面,主要观点和结论以项目符号标识的形式表现来吸引读者的注意力,并运用图表来强调复杂的信息,以为读者提供便利。

《工作心理学》是由英国 Loughborough 大学商学院组织行为学教授约翰·阿诺德、英国 Goldsmith 学院组织心理学教授乔安妮·西尔韦斯特等学者共同完成的,其目的在于给当代工作心理学的很多关键领域一个清楚、易懂而非过分简单的说明。本书具有理论联系实践、难易适当、提供更多的学习辅助等特点,以帮助读者从本书获得最大的收益。本书还尝试使用世界上不同地区的素材,并且指出了在学习和实践工作心理学过程中不同民族和跨文化差异的重要性。

《管理学》是由斯图尔特等编著的一部汇编了世界众多著名管理学家、知名人士观点和著作的综合教科书,它的内容几乎涵盖了管理学的各个分支领域,既包括理论探讨,也包括实践问题的具体分析和解决。具体包括战略及竞争、全球化、人力资源管理、财务管理、组织、道德、市场营销等,并对全球最好的实践案例进行了分析和讨论。本书中特别对管理实用性方面做了重点论述,新增了一些关于管理技巧方面的内容。

《战略管理》是由诺克斯维尔市田纳西州立大学的管理学教授亚历克斯·米勒所著的。本版根据调查、访谈和一些老读者的建议,为读者新增了一些内容,共分为五个部分,每部分都包括每章概要、每章回顾和学习要点,同时还配有战略小插图以告诉学生即将要讨论的内容。在每章末尾都附加了与本章内容结合紧密的实践案例以及供读者讨论的问题。

《市场营销学》是由英国的马科姆·麦当那和马丁·克里斯托弗著的一部经典营销学教材。它以全面的视角在商业和社会背景下研究市场营销,是作者多年的研究、教学实践和咨询结合的成果。

本译丛的组织者和译者是由北京大学、清华大学、中国人民大学、中央财经大学、中国社会科学院等国内著名大学和研究机构中的知名专家和学者组成。其运作过程,从教材的选择,到翻译人员的确定,到翻译的要求和统一规范的制定,到校对的质量控制,再到版式的设计,最终到译丛的出版,都一如既往地按照规范化要求来进行。希望能够以认真负责的态度、精准客观的表述、全面深刻的内容和尽可能高的专业学术水平,为读者提供一套可以信赖的并长期使用下去的管理类经典教材。

本译丛的出版是北京大学、清华大学、中国人民大学、中央财经大学、中国社会科学院等国内著名大学和研究机构中的知名专家和学者,以及经济管理出版社的全体员工共同努力的结果,他们在本译丛的组织、翻译、编辑、校对、出版的过程中,投入了大量的人力、物力,为保证本译丛的质量等方面提供了大力的支持!

《西方工商管理经典教材译丛》编辑委员会

2006 年 12 月

译者序

人力资源管理的一些新概念已经完全颠覆了新中国成立以来所实行的人事和劳动管理“两辆马车”的旧管理模式，而目前国内人力资源已由企业内部及各领域内部整合流动扩展到全国性质以及全球资源的循环。

一个企业要想在激烈的市场竞争中获得优势，必须掌握战略资源。而人力资源则是众多资源中的核心资源，甚至成为企业在竞争中取胜的关键因素。既然是一种资源，它自然要顺从市场的一般规律：流动、配置和优化等。因此，人力资源管理不仅仅是一个业务部门的事情，更是企业职业经理和高管人员应该掌握的资源和娴熟运用的技巧，同时也是一门领导艺术。

随着社会的发展和进步，人力资源管理的作用日益突出，不仅对于企业，而且对于任何国家、地区、组织和机构来说都至关重要。在我国，人力资源已从单纯的企业管理范畴发展到机关、事业和团体等部门管理中。随着我国政府把建立人力资源强国作为国家发展战略——这是十分有远见的决策，人才的培养、开发、选拔、使用、考核、提升、激励以及流动、配置、优化等工作也摆到了我们面前。借鉴国外发达国家成熟和先进的人力资源管理经验，结合中国的实际，走出一条符合中国国情的人力资源管理之路，是每一个管理者和理论工作者义不容辞的责任。

因此，翻译这样一本人力资源管理的教材意义重大。它为我们学习和借鉴发达国家的成熟经验提供了一条通道。此书涉及的内容非常丰富，涵盖了人力资源管理的各个领域和话题。本书是第四版，作者充分体现了与时俱进的精神，在前三版的基础上，进行了必要的调整和补充，使第四版教材更具时代感。

本书是英国特许人事和发展协会顾问伊恩·贝尔德维尔博士等一批人力资源管理专家十余年研究成果的总结。教材的内容编排和设计可以满足一系列学生的需求，包括本科生、专业硕士研究生、MBA学生，也包括攻读英国特许人事和发展协会专业资格的学生。选择不同的章节既可作为专业基础课，也可以作为选修课。

本教材语言朴实，深入浅出，通俗易懂，运用了大量最新的材料，既浅显又实用。各个章节不是一般描述性或说明性的语言，而是采取批评或评估方式进行讲述。各章节都有思考练习，使读者能停下来思考所学的观点和知识，以便更好地理解书中的概念和观点。

更加难能可贵的是，本教材在每章结束时都用了一个大的案例来总结本章的内容，既生动又实用。每章结束时又有小结，总结本章的中心内容，帮你理顺应掌握的理论框架和基本概念。

本书是一本最具系统性、完整性和思想性的经典教材。其引用资料之丰富翔实，采用数据之具体可信，旁征博引之贴切新颖，是其他许多同类人力资源管理教科书所不能及的。相信它会对我国人力资源管理的研究和实践、对建设人力资源强国的战略起到积极的推动作用，这也是我们翻译此书的初衷。

胡昱

2008年6月6日

前言

我知道伊恩·贝尔德维尔以及本书的其他作者都会对本书发展到第四版的情况感到吃惊。此书的发展反映了 10 多年来人力资源管理领域的发展。同时，它也是对伊恩的纪念，此书在许多学生和学者的思想形成概念和理解的过程中扮演着一定的角色。这本教科书在反映和评论 HRM 研究的前沿发展的同时，也解释了通常情况下比较复杂的倾向。我们希望此版能保持前几版的分析和批判水平。

从第一版开始，组织中人力资源管理的作用与职能变得越来越复杂，与之相关的问题和政策越来越多。HRM 对生产线管理人员作用的继续发展使有些评论人员开始预测人事部门/HRM 部门的消亡。在第二版中，我们考虑了关于 HRM 专业人员在组织转变中的作用的的重要问题。第二版与第三版提出了关注战略的政策决定、HRM 的战略性质，还包括与它相关领域和学科的战略性质，如人力资源开发 (HRD)、管理开发和绩效管理。它同时考察了 HRM 的作用和性质，例如全面质量管理 (TQM)、客户服务项目、业务流程重组 (BPR)、雇员投资者 (IIP) 以及绩效相关报酬 (PRP)。这些增加了 HRM 实践者的角色困惑和不确定性，也为中级管理人员、生产线管理人员和主管人提供了扩展了的 HRM 职能。第三版也反映了学习型组织和与其概念相似的以知识为基础的组织以及授权行动的普及，这些都组成了组织风格和文化的类型，并依靠 HRM 和相关实践作为整体存在其中。

HRM 在与其他管理主动性的关系上也变得更加模糊，这些管理主动性强调雇员的灵活性和团队合作，目的是通过授权政策提高忠诚度。HRM 作用与职能中固有的矛盾仍然存在，不只存在于经常由变化的经济环境引起的相冲突的民族态度上。HRM 普遍性 10 年的发展也揭示了它的变化性。比起寻找一种普遍的范例或 HRM 模式，人们更有兴趣去理解它如何在不同的环境下运作以及了解它对组织有效性和盈利性的贡献。

另外，在与永久雇员核心作用不断变小相联系的高级主管、供应商的灵活环境中，工作中不断增长的不确定性也直接或间接地影响 HRM 政策，形成了与短期合同、兼职、行销以及外包相联系的雇佣关系的新形式。组织形式的变化无常不断地重新形成 HRM 的作用和政策，而根植于几十年前的稳定性的 HRM 模式也不再使用。

过去 15 年中雇佣关系的历史表明了某种“管理变革”，在这个变革中，HRM 的影响绝对不小。进入 21 世纪后，HRM 的作用和职能仍在继续发展，推动了实践者和学者间的讨论。仍然保持稳定并将继续下去的是 HRM 针对相互矛盾的背景以及在某些情况下相互冲突的转变的作用和职能的制定，这是全球资本主义固有的动态性的一部分。

我们在本书中探索并增加新的领域。最突出的是，关于战略 HRM 的发展的一章，它批判性地考察了如高绩效工作体系、基于资源观 HRM、平衡计分卡和 HR 政策“束”等概念。此版将更加充分地考察这些概念。虽然机会均等通常是前几个版本的一部分，但是我们在本版中用了一个新的章节，专门用来完整地考察在现在越来越多地被称为“管理多样性”的环境中的机会均等。同样地，有一个关于国际 HRM 的新章节，从制度和经营体系的角度进行考察，并重新形成和更新 HRM 的国际组织环境。有一个关于人力资源计划的新章节，而由于工作设计

的章节已被删除，关于工作设计的内容只在员工参与一章中简要提到。本版有一个全新的章节关于奖励和绩效的重要领域。剩下的所有章节都已经更新，但无可避免的是，单一的一册书不能包含 HRM 及围绕它的巨大领域，如有任何的疏忽，我们非常抱歉。然而，我们已经涵盖了 HRM 领域的大部分内容并相当详细地考察了某些方面。

希望我们的读者喜欢此书的新设计和版面，我们相信这将增加使用者的亲切感，而不是妥协于学术标准。

我们再一次感谢可信赖的任劳任怨的作者群，在当今高等教育继续强制实行的这种困难的环境下，他们勇敢地促进此版本的出版。我们也要感谢我们的伙伴、家人以及同事，他们的耐心和坚定不移推动了本书的产生。

最后，我们要将此书献给伊恩，以兹纪念。

平本世纪以来，人力资源管理领域经历了巨大的变化，从传统的以职位为中心的管理模式，转向了以人为中心的管理模式。这种变化不仅体现在管理理念上，也体现在管理实践上。随着全球化的深入发展，企业面临着更加复杂多变的外部环境，人力资源管理的作用日益凸显。本书旨在为读者提供一套系统、实用的管理工具和方法，帮助企业在激烈的市场竞争中立于不败之地。

本书共分八章，第一章介绍人力资源管理的基本概念和框架，第二章至第七章分别探讨了招聘与选拔、培训与开发、绩效管理、薪酬管理、劳动关系以及组织设计等核心领域，第八章则对人力资源管理的发展趋势进行了展望。本书力求做到理论与实践相结合，既注重基础理论的阐述，又强调实际操作能力的培养。通过本书的学习，读者将能够全面理解人力资源管理的内涵，掌握各项管理技能，为未来的管理工作做好充分准备。

本书在编写过程中参考了国内外大量的文献资料，力求做到内容翔实、观点正确。同时，我们也感谢广大读者和同行专家对本书的支持与厚爱。由于时间和水平有限，书中难免存在一些不足之处，恳请读者批评指正。本书可作为高等院校人力资源管理专业及相关专业的教材，也可供从事人力资源管理的实务工作者参考。

本书的出版得到了学校领导的鼎力支持，在此表示衷心的感谢。同时，也要感谢在本书编写过程中给予帮助和协助的各位同事。本书的出版，标志着我们在人力资源管理领域的探索迈出了坚实的一步，我们将继续秉承严谨治学的态度，不断提升学术水平和实践能力，为读者提供更高品质的学术成果。

本书的出版，不仅是对我们过去努力的肯定，更是对未来工作的鞭策。我们将继续深耕人力资源管理领域，不断探索和创新，为推动我国人力资源管理事业的繁荣发展贡献智慧和力量。本书的出版，也是我们团队共同努力的结果，感谢每一位团队成员的辛勤付出和无私奉献。

本书的出版，是我们团队多年来心血的结晶。在编写过程中，我们查阅了大量的文献资料，进行了广泛的调研和论证。本书力求做到内容全面、重点突出、条理清晰、语言流畅。通过本书的学习，读者将能够建立起完整的人力资源管理知识体系，掌握各项管理技能，为未来的管理工作做好充分准备。本书的出版，也是我们团队共同努力的结果，感谢每一位团队成员的辛勤付出和无私奉献。

本书计划

第一部分 人力资源管理及其组织环境			
第一章 人力资源管理概论： 战略、类型或结果	第二章 战略性人力 资源管理	第三章 人力资源 管理环境	
第二部分 组织资源			
第四章 人力资源管理和 劳动力市场	第五章 人力资源规划	第六章 招聘和甄选	第七章 公平性与多样化管理
第三部分 人力资源开发			
第八章 学习和发展	第九章 人力资源开发： 组织和国家框架	第十章 管理发展	
第四部分 雇用关系			
第十一章 雇用关系和员工工作 中的权利	第十二章 雇用合同条款和条件 的制定	第十三章 薪酬管理与绩效管理	第十四章 员工参与和授权
第五部分 国际人力资源管理			
第十五章 跨国公司中的人力资源管理： 比较性国际视角	第十六章 人力资源管理在欧洲的发展	第十七章 人力资源管理在亚洲的发展	

如何使用本书

本书的设计可以满足一系列学生的需要，包括商业和社会科学本科生、MBA、专业硕士研究生，也包括攻读英国特许人事和发展协会专业资格的学生——不论人力资源管理是他们的基础课程还是选修课程。

所有章节内容的表述都采用批评性的评估方式，这意味着此书并不像其他人力资源管理教材一样采用说明性或描述性的写作方法。当然，书中仍有些部分不可避免地使用了这种方法。对初学者来说，本书的有些章节要比其他章节易于理解一些。例如，第一章（人力资源管理概论）和第二章（战略性人力资源管理）对这个学科做了很好的概述，而第三章从一个与众不同的角度阐述了组织环境中的人力资源管理，这有益于能力较强的学生，能够促进他们的学习。介绍人力资源管理和劳动力市场的第四章也是类似的情况。同样，讲述学习和发展过程的第八章对学生既有高要求，又有激励性，而第九章包含了比学生预期在人力资源开发一章中更多的要点。

此版书中也有分布在各章中的活动和“思考”练习。这给了学生停下来思考的机会，使他们思考所学的那些观点和知识，更有助于他们从理论上、实践上吸收理解那些概念和观点。同第一版一样，多数章节后面都有案例分析、练习、活动和思考题，每部分后面都有一个较长的案例分析。讲师可把这些当成课堂练习，与此书相配套的教师指南上有详细的参考答案。在配套网站上（www.booksites.net/beardwell）还有更多的资料。

下面的提纲将说明此书内容是如何满足多种不同课程的要求的。本科生的提纲没有列出来，因为这个水平的课程有多样化的特点，导师可自行计划。然而，我们仍希望这些参考“路线”能为负责某些课程或是负责全部课程的导师们提供有益的指导。

工商管理硕士（MBA）路线

概论：第一章、第二章、第三章

基础内容：第四章、第五章、第六章、第九章、第十一章、第十二章、第十三章、第十四章、第十五章

选修内容：第七章、第八章、第十章、第十六章、第十七章

文学硕士/理学硕士（MA/MSc）路线

概论：第一章、第二章、第三章、第四章

基础课：第五章、第六章、第九章、第十一章、第十二章、第十三章、第十四章、第十五章

选修课：第七章、第八章、第十章、第十六章、第十七章

英国特许人事和发展协会专业资格专业发展计划（PDS）

概论：第一章、第二章、第三章

人力管理与开发：第四章、第五章、第六章、第七章、第八章、第九章、第十二章、第十

三章

人力资源：第一章、第二章、第三章、第四章、第五章、第六章、第七章、第十三章

雇员关系：第一章、第二章、第三章、第四章、第七章、第十一章、第十二章、第十四章

学习和发展：第八章、第九章、第十章

雇员激励：第十三章

高级专业人员标准：第一章、第二章、第十五章、第十六章、第十七章

CIPD 专业课程可采用相关的章节或部分，管理开发和职业教育培训可采用第三部分全部的内容。

作者

编辑

伊恩·贝尔德维尔，理学士、理学硕士、博士、英国特许人事和发展协会顾问（CCIPD）。此书前三版发行期间，伊恩是莱斯特商学院的劳资关系教授，是人力资源管理系主任。2002年成为威尔士东北高等教育学院人力资源教授以及公共机构战略性人力资源统筹人。对英国工业联合会（CBI）、劳资关系委员会（CIR）以及新能源产业技术综合开发机构（NEDO）的劳资关系和人力政策有丰富的经验，在低报酬、社会认可、公共部门劳资关系及其管理等领域均有研究，并出版了相应著作。曾为梅高文职人员工薪质询委员会（1981）（Megaw Committee of Inquiry into Civil Service Pay）和护士工薪重审团体（1987）（Review Body for Nursing Pay）提供书面证据。他后期的工作包括由国家经济与社会研究理事会（ESRC）赞助开展的对英国不属于工会的公司和“新”劳资关系的最新发展的研究。伊恩于2002年6月25日去世。

莱恩·霍尔登，理学士、哲学硕士、英国特许人事和发展协会会员、教育学专业、博士、德蒙特福大学莱斯特商学院人力资源管理的首席讲师。他在东欧生活、工作，并撰写文字描述了1989年以来东欧发生的变化。他也致力于研究、讲授和撰写关于西欧的事务，特别是瑞典人力资源管理各方面的情况。最近他转回老本行撰写汽车工业方面的文章。同时，他也参与了在莱斯特商学院进行的一个研究项目，该项目研究将美国跨国公司的人力资源管理移植到欧洲环境中来的途径。

蒂姆·克莱顿，理学士、理学硕士（经济学）、博士、德蒙特福大学人力资源管理系劳资关系的首席讲师。著有关于工会历史、工会撤销、工会与管理的伙伴关系以及道德伦理与人力资源管理等方面的书。目前授课及研究方向包括英国、欧洲及美国当代工作和雇佣关系的转变、国际人力资源管理和比较人力资源管理以及工会主义目前的发展。

作者

菲尔·阿尔蒙德，理学士、文学硕士、博士、德蒙特福大学人力资源管理讲师。其主要研究方向是比较人力资源管理和国际人力资源管理以及比较劳资关系。目前，菲尔是国家经济与社会研究理事会赞助的研究项目组的成员，研究在英国的美国跨国公司的人力资源管理。同时，他在法国劳资关系的研究方向上也颇为活跃。

朱莉·贝尔德维尔，文学士、文学硕士、德蒙特福大学莱斯特商学院人力资源管理首席讲师。在进入大学工作之前有10年的零售业工作经验。她目前开设了多门专业和研究生课程，教授雇员资源和人际交往技巧，同时也是人事与发展专业硕士课程的负责人和FCIPD。她的研究方向包括不属于工会公司的人力资源管理和人事事业。

伊恩·克拉克，文学士、文学硕士、教育学研究生文凭、博士、德蒙特福大学人力资源管理系劳资关系首席讲师。现在是国家经济与社会研究理事会赞助该系的一个研究项目的小组成员，该项目研究在欧洲的美国跨国公司附属机构里的雇用关系。伊恩出版了大量关于经济成

果与劳资关系、有关管理技术部门的影响以及技术服务业的人力资源管理方面的著作。

奥德利·科林，文学士、博士、德蒙特福大学职业研究的荣誉教授。她早期从事人事管理，现在是 MCIPD。她因对职业中期转变的研究被授予博士学位，她从事事业与寿命、职业指导和年纪较大的人们的就业问题方面的研究并出版了相关著作。奥德利·科林与理查德·A. 杨合编了两本关于职业生涯的书，书中反映了她对传统意义上的职业的质疑和对说明性的研究方法的坚持。现在正式退休后，她继续为国际上学术层次的读者群就职业生涯问题笔耕不辍，同时也致力于研究理论与实践的关系。

特雷弗·科林奇，文学士、文学硕士、莱斯特德蒙特福大学人力资源管理系高级研究员。他写作出版了大量关于公共部门劳资关系的著作，特别是私有化和保证不参与的含义问题。他现在的研究方向包括美国跨国公司的雇用实践和工会在个人职业权利落实中的作用。

迈克·多伊尔，文学士、文学硕士、德蒙特福大学人力资源管理首席讲师。他教授管理开发和机构改组领域大量的研究生管理课程。他现在的研究方向是探索公共和私人部门组织中主要的变革先导以及作为“变革领导者”的中层管理人员的甄选与开发。

琳达·格洛弗，文学士、工商管理硕士、德蒙特福大学人力资源管理的首席讲师。她教授本科生和研究生课程，并参与了许多研究项目。琳达·格洛弗进行了许多相关产业提供资助的研究项目，调查雇员对于质量管理与人力资源管理的反应。目前，她正与奥尔加·特里加斯基斯及安东尼·弗纳（Anthony Ferner）合作开展一个由英国特许人事与发展协会（CIPD）赞助的项目，研究国际人力资源管理委员会在跨国公司中人力资源知识超国界传递上所起的作用。她还曾与香港浸会大学的诺埃尔·隋（Noel Sui）合作，对中国与管理质量相关的人力资源问题进行研究。她著有与管理跨国公司的附属机构相关的人力资源问题的著作。

尼克·戈尔丁，文学士、理学硕士、德蒙特福大学人力资源管理高级讲师。她在战略人力资源管理以及学习和发展领域教授研究生课程和进修课程。她担任了一系列顾问的工作，目前的研究方向是战略性管理和人力资源管理的关系。

休·马洛，文学士、文学硕士、博士、莱斯特德蒙特福大学人力资源管理高级讲师，她在莱斯特、远东和法国对本科生和研究生开设性别研究、劳资关系、企业家精神与创新课程。她在小公司领域进行了广泛的研究并有著作出版。其中，她对在自营职业、劳动管理、雇用法规、培训和发展问题中的妇女投以特别的关注。目前，她和两个同事正在为 Routledge 编辑一本关于小型公司中雇用关系的书，最近还受邀作为客座教授去美国讲授关于企业家和性别的课题。

迈克·努恩，文学士、理学硕士、博士、德蒙特福大学莱斯特商学院人力资源管理系的教授和系主任。他先前在皇家学院（伦敦大学）、加的夫商学院和兰开斯特大学从事研究和教学活动。他在很多学术杂志上发表过文章，他最近的著作有：《工作的现实》（第2版，2002年，与保罗·布莱顿合著，由帕尔格雷夫出版公司出版）、《雇佣中的平等性、多样性和不利因素》（2001年，合编者爱玛·奥格伯娜，由帕尔格雷夫出版公司出版）、《人力资源管理词典》（2001年，合著者艾德·何利，由牛津大学出版社出版）。

朱莉娅·普安顿，文学士、文学硕士，获得了教育学研究生文凭，是英国特许人事和发展协会会员、德蒙特福大学组织行为高级讲师，教授多门本科生和专业课程。她专门研究多学科人才组成的卫生保健工作小组中的专业角色和责任。她是地方特许人事和发展协会分会的委员会成员，也是特许人事和发展协会国家更新专门小组（CIPD National Upgrading Panel）成员之一，供职于特许人事和发展协会与教育委员会。

艾伦·J. 瑞安，文学士、德蒙特福大学人力资源管理系高级讲师。他的教学主要集中于雇

员管理的法律变迁和管理上对立法活动的反应的发展。他教授本科生和研究生课程，同时积极地参与 HMP 服务机构、福特公司和英国译员管理处及其他地方公司所需要的课程和项目。他的研究方向是软体系分析的发展，这种分析是理解法律引入后管理行为的改变的一种方法。他在私人机构和志愿组织从事咨询工作，撰写了关于报酬管理、中小企业中的参与体制和机动性的法律含义的文章。

奥尔加·特里加斯基斯，理学士、理学硕士、博士，是德蒙特福大学莱斯特商学院国际管理的高级研究员。奥尔加本科就读于阿尔斯特大学心理系，后于克兰菲尔德大学获得了应用心理学的硕士学位。在英国工业培训体制网（ITO）内工作了一段时间后，奥尔加回到克兰菲尔德大学，在欧洲人力资源管理研究中心任职并被克兰菲尔德管理学院授予国际人力资源管理博士学位。奥尔加在多门研究生课程里教授人力资源管理，并从事了由欧洲委员会、国家基金机构、私人组织和特许人事和发展协会赞助的多个研究项目。她经常作为演讲者、仲裁人和/或主持人出席国际会议。她在国际人力资源管理、比较人力资源管理、雇员发展和弹性工作方式领域均有学术论文和业内文章发表。

玛丽·赖特，文学士、工商管理硕士，是德蒙特福大学人力资源管理首席讲师。她在本科生和专业课程教育上有丰富的经验，并积极参与地方特许人事和发展协会的事务，她研究著述了关于国际管理人员的寻找及选择问题。

致 谢

编者感谢此书的所有作者，尽管德蒙特福大学人力资源管理系只限定了一年时间，但他们还是准时交稿。我们也要感谢他们的伙伴和家人的谅解。另外，特别感激玛格丽特·斯彭斯（德蒙特福大学人力资源管理系秘书），她花了相当多的时间和精力在以前的版本上，在本版中也为我们提供了很多服务。

我们感谢培森教育出版集团的编辑和其他员工，谢谢他们对此书的出版及网站建设提供的耐心的支持与帮助。非常感谢路易斯·莱基及其后的大卫·考克斯的支持、帮助和建议，谢谢他们很好地理清文章的条理。同时也感谢阿曼达·汤普森、妮古拉·奇尔弗、杰奎琳·西尼尔和艾利森·柯克。

Table 1.1 from *New Perspectives on Human Resource Management*, Routledge (Storey, J. 1989), Table 2.1 and Figure 2.3 from *What is Strategy and Does it Matter?* 2nd Edition (Whittington, R. 2001), Figure 5.4 from *Human Resource Management: A Critical Text*, Routledge (Rothwell, S. 1995), Figure 14.1 from *Towards A New Industrial Democracy: Worker's Participation in Industry*, Routledge & Kegan Paul (Poole, M. 1986), with permission of Thomson Publishing Services; Table 1.2 and Figure 1.5 from *Developments in the Management of Human Resources: An Analytical Review*, Blackwell (Storey, J. 1999), Table 2.8 and Figure 2.1 from *Contemporary Strategy Analysis: Concepts, Techniques, Applications*, 4th Edition, Blackwell (Grant, R. M. 2002), Table 17.4 and Table 17.5 from 'Re-inventing China's industrial relations at enterprise level: an empirical field-study in four major cities', *Industrial Relations Journal*, Vol. 30, No. 3, pp.243-260 (Ding, Z & Warner M. 1999), Figure 6.3 *Successful Selection of Interviewing*, Blackwell (Anderson, N. & Shackleton, V. 1993), with permission of Blackwell Publishing Limited; Table 2.2 from *Academy of Management Executive* by Schuler & Jackson, Table 2.3 from *Academy of Management Journal* by Delery & Doty, Table 2.6 *Academy of Management Journal* by Becket & Gerhart, copyright 1987, 1996 and 1996, respectively, by Acad of Mgmt, reproduced with permission of Acad of Mgmt in the format Textbook via Copyright Clearance Center; Table 2.4 from *Competing for the Future* (Hamel, G. and Prahalad, C. 1994), reprinted by permission of Harvard Business Review, © 1994 by the Harvard School of Publishing Corporation, all rights reserved, Figure 2.2 from 'Crafting strategy', *Harvard Business Review*, July-August, pp. 65-75 (Mitzberg, H. 1987), copyright © 1987 by the Harvard Business School Publishing Corporation, all rights reserved; Table 2.5, this material is taken from *People Management and Development*, 2nd Edition (Marchington, M. & Wilkinson, A. 2002), Table 6.6 from 'Recruitment and retention', *Survey Report*, p. 12 (CIPD, 2002a), Table 6.7 from 'Recruitment on the internet', *Quick Facts* (CIPD, 2002c), with the permission of the Chartered Institute of Personnel and Development, London; Table 2.7 from *Strategic Human Resource Management Practice, A Guide to Action*, 2nd Edition, Kogan Page (Armstrong, M. and Baron,