

工商管理优秀教材译丛

管理学系列

F

Foundations of Human Resource  
Development

# 人力资源开发

(美) 理查德·斯旺森 (Richard A. Swanson) 著  
埃尔伍德·霍尔顿 (Elwood F. Holton III)

王晓晖

译



清华大学出版社

# 人力资源开发

(美)

理查德·斯旺森(Richard A. Swanson)  
埃尔伍德·霍尔顿(Elwood F. Holton III)

著

王晓晖

译

Foundations of Human Resource Development

清华大学出版社  
北 京

Richard A. Swanson and Elwood F. Holton III  
Foundations of Human Resource Development  
EISBN: 1-57675-075-2  
Copyright © 2001 by Berrett-Koehler Publishers, Inc.

本书中文简体字翻译版由美国 Berrett-Koehler 出版公司授权清华大学出版社独家出版发行。  
All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, distributed, or transmitted in any form or by any means, including photocopying, recording, or other electronic or mechanical methods, without the prior written permission of the publisher, except in the case of brief quotations embodied in critical reviews and certain other noncommercial uses permitted by copyright law.

北京市版权局著作权合同登记号 图字: 01-2005-4074

本书封面贴有清华大学出版社防伪标签,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

### 图书在版编目(CIP)数据

人力资源开发/(美)斯旺森(Swanson, R.), (美)霍尔顿(Holton III, E.)著;王晓晖译. —北京:清华大学出版社, 2008. 6  
(工商管理优秀教材译丛·管理学系列)  
书名原文: Foundations of Human Resource Development  
ISBN 978-7-302-17095-2

I. 人… II. ①斯… ②霍… ③王… III. 劳动力资源—资源管理—高等学校—教材  
IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 022589 号

责任编辑: 梁云慈

责任校对: 宋玉莲

责任印制: 王秀菊

|                                                           |                     |
|-----------------------------------------------------------|---------------------|
| 出版发行: 清华大学出版社                                             | 地 址: 北京清华大学学研大厦 A 座 |
| <a href="http://www.tup.com.cn">http://www.tup.com.cn</a> | 邮 编: 100084         |
| 社 总 机: 010-62770175                                       | 邮 购: 010-62786544   |
| 投稿与读者服务: 010-62776969, c-service@tup.tsinghua.edu.cn      |                     |
| 质 量 反 馈: 010-62772015, zhiliang@tup.tsinghua.edu.cn       |                     |

印 装 者: 清华大学印刷厂

经 销: 全国新华书店

开 本: 185×260 印 张: 21.75 插 页: 2 字 数: 485 千字

版 次: 2008 年 6 月第 1 版

印 次: 2008 年 6 月第 1 次印刷

印 数: 1~4000

定 价: 39.80 元

---

本书如存在文字不清、漏印、缺页、倒页、脱页等印装质量问题,请与清华大学出版社出版部联系调换。联系电话: 010-62770177 转 3103 产品编号: 014648-01

## 著者简介

理查德·斯旺森 (Richard A. Swanson) 博士, 明尼苏达大学人力资源开发专业教授, 世界著名的人力资源开发及绩效分析与管理学者。曾担任过国际人力资源开发研究会 (AHRD) 主席, 是《人力资源开发季刊》(*Human Resource Development Quarterly*) 和《人力资源开发前沿问题》(*Advances in Developing Human Resources*) 两份杂志的创始主编。在他近四十年的教学、研究和专业咨询生涯中, 培养优秀学子无数, 著述甚丰, 独立和合作出版了著作十多部, 发表论文两百余篇, 并为包括通用汽车、3M 公司在内的三十多家美国 500 强企业提供了咨询。1995 年美国培训与发展学会 (ASTD) 和 AHRD 设立了以他的名字命名的优秀研究成果奖励基金。2000 年 AHRD 授予他“杰出学者”称号, 2004 年 AHRD 授予他“学术名家”荣誉。

埃尔伍德·霍尔顿 (Elwood F. Holton III) 博士, 路易斯安那州立大学人力资源开发专业教授。美国著名的人力资源开发及组织发展与变革管理学者。他曾担任过国际人力资源开发研究会 (AHRD) 主席, 也是《人力资源开发评论》(*Human Resource Development Review*) 的创始主编和其他几份重要杂志的编委。他独立和合作出版了著作近二十部, 发表论文近两百篇, 并为福特汽车等众多著名企业和美国联邦政府能源部及路易斯安那州政府多个部门提供了大量的咨询顾问服务。2001 年 AHRD 授予他“杰出学者”称号。

## 译者简介

王晓晖博士, 现任职于中山大学岭南学院经济管理系, 从事人力资源管理与开发、组织行为与组织变革、劳动经济学、发展经济学等学科的教学与科研工作。1979 至 1987 年间, 曾在陕西师范大学和西北大学主修政治与经济理论, 并分别取得哲学学士和经济学硕士学位。此后长期在广州工作。自 1998 年初起, 先在澳大利亚悉尼大学、后在美国洛杉矶加州大学和科罗拉多州立大学等四所院校连续访问研究与学习达八年, 且在美国获得了怀俄明大学文学硕士 (M. A.) 学位 (国际经济专业) 和明尼苏达大学哲学博士 (Ph. D.) 学位 (人力资源专业)。已在国内外专业期刊和学术会议上发表中文论文 40 余篇、英文论文十余篇, 撰写、主编或参编专著与教材六部, 主持完成了来自政府及大型企业的研究性和应用性课题十多项。

# 荐者序

人力资源开发

Foundations of Human Resource Development

2007年12月初,我作为中国主办方的代表嘉宾出席了在北京大学召开的第六届亚洲人力资源开发会议。在会议期间,王晓晖博士递给我一张清华大学出版社制作的新书预告单,并指着预告单说他正在翻译这本名为《人力资源开发》的著作,这将是我国在该领域翻译出版的第一部基础理论性读物,希望我能为该书做一个序。我想这对推进我国人力资源开发的研究和实践是一件好事,便当即应允了。

其实,我本人长期从事的是宏观经济理论与政策研究。自从接手中国人力资源开发研究会的工作以来,我思考问题的角度往往偏重于人力资本理论和人力资源经济学,对人力资源开发作为一门新兴学科所涉及的专门知识和理论体系并不了解。但我相信,人力资源开发的理论建设与学科发展在我国现阶段方兴未艾,在不久的将来人力资源开发就会成为一个富有理论基础和广泛应用前景,并具鲜明特征的专业领域。

我国最丰富的资源就是人力资源,因而充分开发和利用人力资源、使其成为增强我国国家竞争力和实现民族伟大复兴的比较优势,就显得十分必要。我们欣喜地看到,我国近些年来在人力资源开发的理论和实践两方面都有了长足的进步,人力资源开发的理念已经深入人心。但是,总的来看,我国人力资源开发的理论建设相对滞后于实践活动,尤其是在基础理论的研究上严重不足。由此来看,这本《人力资源开发》中文版的问世,可谓生逢其时。

王晓晖博士自20世纪70年代末期至80年代中期在国内接受本科与研究生教育,学术功底较扎实;事业有成且过了而立之年以后,又负笈重洋,先在澳大利亚访学,后在美国攻读硕士和博士学位,较系统地接受了西方的学术训练与熏陶。他是我国最先在国外取得人力资源开发方向博士学位并回国从事该领域教学科研工作的学者之一,也是甄别并翻译西方人力资源开发优秀读物的最佳人选之一。我期待着,这本书的出版发行能够对我国人力资源开发学科的发展起到积极的作用,能够得到人力资源领域广大理论和实际工作者以及高等院校师生们的欢迎。我更期待着,我国人力资源开发领域的专家学者们能在借鉴西方成果的基础上,又快又多地写出符合中国国情、具有实践指导性的优秀读物。

刘福垣\*

2008年4月26日

于北京

\* 刘福垣博士现任中国人力资源开发研究会会长。

# 译者序

人力资源开发

Foundations of Human Resource Development

译稿终于可以付梓问世了,心中甚感宽慰。粗略算来,自2004年春季为翻译此书而与清华大学出版社的编辑接洽、商谈,至今已过了四个年头。如果不是该书具有基础理论性质和教科书特点的话,这么长时间的耽误还真会使其出版价值打了折扣。

其实,我介入人力资源领域也算是转了行。从1979年入读本科到1987年硕士研究生毕业,我在国内主修的是经济学。后来也一直从事着与经济学相关的教学、研究及政策咨询工作。我在国内读书的时候,甚少听闻“人力资源管理”或“人力资源开发”这样的名词。即使是在我于1998年初出国之前,人力资源学科也还没有形成较大的影响。所以,当我在美国拿到了一个国际经济方面的硕士学位后,在确定博士阶段的研究方向时并没有首先选择人力资源学科。

说起翻译该书的缘由,得从2001年谈起。当年7月我从怀俄明大学取得了国际经济的硕士学位,8月中旬来到了科罗拉多州立大学转攻人力资源开发(HRD)方向的博士学位。在学习该专业的一门基础理论课程时,所用的教材就是这本由斯旺森和霍尔顿所写的书,那时该书还未出版,我们用的是出版社提供的清样。我觉得这本书的内容很新颖,当时就产生过将此书介绍到国内的念头。

2002年我回到国内,了解到人力资源开发学科已经处于快速的建立过程中,暗自庆幸当初歪打正着、选对了方向,随即就转学到了当时在HRD学科上声誉最高的明尼苏达大学继续博士学业。在那里,我遇到了该书的第一作者斯旺森教授。通过选修他的课程及与他的交往,我坚定了将该书翻译成中文在国内出版的想法。

人力资源学科涉及面广、体系庞杂,即使在美国也还显得很成熟。人力资源管理与开发,作为一个实践领域,有着数千年的历史;但作为一个学科体系,则只有几十年的时间。对人力资源开发学这一分支而言,更是如此。该书的两位作者都是在美国甚至国际的人力资源开发学术圈内非常有影响的,他们在书中还收编了大量来自其他学者的优秀成果,这本基础理论读物也得到了广泛的肯定。但是,在译者看来,许多基本理论问题如人力资源开发与人力资源管理有何区别与联系等,在书中并没有得到阐述,这是其一大不足。另外,该书所体现的内容框架仅限于企业或组织层次,似乎人力资源开发活动只存在于企业、机构等微观范围,而不存在于社会、国家等宏观范围,译者对此也不认同。

在美国的大学里,HRD与HRM(人力资源管理)是分为两个相对独立的学科而存在的。由于学科的交叉性和历史、人文等原因,这些人力资源学科并非都是在经济、管理类院系发展起来的。比如,在教育、心理和公共管理等院系中就有不少设立了HRD专业,

并且还有从大专到博士各个层次的学位项目。美国没有类似中国教育行政主管部门中的专业评议或审查结构,因而各个大学完全自主设置专业。HRD 专业在各大学里可以设在不同院系,有着不同的名称,采用不同的培养方案。实际上,HRD 专业在美国中西部和南部各大学中比较普遍,而在美国其他地区如东北部就不够通行。这次我趁着在麻省理工斯隆管理学院访问学习期间,特别留意了波士顿地区各大学的情况,发现哈佛、麻省理工等院校都还没有专门设立人力资源系科,当然也没有 HRD 方面课程。

翻译是一项非常费力而又往往被误认为容易的工作。只有认真做过翻译的人才能真正了解翻译的难度。我的感受是,翻译好一本学术著作所要求的创造性,不亚于独立撰写一本相似的著作。要做到翻译界所推崇的“信、达、雅”,不仅需要译者具有优秀的外语和母语水平,还需要译者具有扎实的相关专业理论和知识,并对原著所涉及的历史文化背景有深刻的理解。由于本人在以上几方面均有不足,所以译作中的缺点、错误在所难免,诚望读者们指正。

我在中山大学岭南学院曾用该书的英文版给研究生开过两次选修课,共有近五十名同学参加了该课程。这些同学以作业的形式,或两人一组或个人单独对原版的各章节做过翻译。虽然他们翻译的习作中绝大多数内容并不符合我的标准,因而也没有直接采用;但是,他们的习作还是给了我不少的启发,一些图表的处理也节省了我不少的时间。他们的姓名是:陶金、彭任贤、刘勤吾、郝美丽、刘凯、陈慧莹、张莉、蒋丽、陈伟华(该同学还参与了最终稿的文字校对工作)等,由于人数众多,在这里不便一一列出,但我要对他们表示诚恳的谢意。

最后,我要感谢清华大学出版社慧眼看中这本在我国具有推广价值的著作。同时,也要感谢他们的耐心,是我本人由于某种原因使该书的翻译进度一拖再拖。由于出版社的支持,才使得该书终于得以问世。

王晓晖

2008 年 4 月

于美国麻省剑桥市

# 作者中文版序言

Message to Our Chinese Colleagues

We are very pleased that the *Foundations of Human Resource Development* textbook has been translated into Chinese and is available to scholars and practitioners in China.

While there are always cultural differences, most of the foundations of human resource development are believed to be universal. Our thinking and research has been greatly influenced by our international experiences, our organizational partners, and the individual responses from HRD professionals and participants in HRD interventions.

We offer a special note of appreciation to Professor Xiaohui Wang. His efforts in translating *Foundations of Human Resource Development* and in working with the publisher made this possible.

Please consider sending us reports on the usefulness of this book and suggestions for future editions.

Dr. Richard A. Swanson, Professor

University of Minnesota, USA (raswanson@qwest.net)

Dr. Elwood F. Holton III, Professor

Louisiana State University, USA (eholton@cox.net)

我们非常高兴《人力资源开发》一书被译成中文并与中国的学者、学生以及实践工作者见面。

虽然各国之间文化上的差异在所难免,但是有关人力资源开发的大多数理论与实践基础是有通用性的。我们的研究和思考就深深地受到了我们的国际经历、我们的合作机构以及我们在工作中遇到的专业人士和参与者们的影响。

我们在这里要特别感谢王晓晖教授。正是由于他的努力,本书才得以被译作中文;也是由于他与清华大学出版社的密切合作,本书才得以在中国问世。

我们恭请广大读者向我们发送关于本书优点和不足两方面的想法和建议,以便今后修订。

理查德·斯旺森 (Richard A. Swanson)

美国明尼苏达大学教授,电子邮件:raswanson@qwest.net

埃尔伍德·霍尔顿 (Elwood F. Holton III)

美国路易斯安那州立大学教授,电子邮件:eholton@cox.net

# 作者序

人力资源开发

Foundations of Human Resource Development

人力资源开发(HRD)是一个广阔的实践领域,同时又是一门相对年轻的学科。本质上讲,HRD 关切的是复杂而又重大的组织和个人变革问题。这样的一个专业领域必须有一本完整并有理论深度的基础性读本。本书就是为了这个目的而写的。

作者的写作意图是,这样的一本基础性读物将会满足理论工作者和实际工作者们的共同需要,使他们对所从事职业中的重要问题有更清楚的认识。虽然我们在看待人力资源开发的目的及主要手段等问题上难免有着自己的偏好,但我们尽量做到全面、公正地介绍该领域现存的各派主要观点和学说。

本书不是一本关于实践活动的一般性理论书籍。许多 HRD 书籍都描述了“最佳实务”的愿景,但却没有深入探讨实践活动的潜在理论基础。本书正好相反。多数情况下,我们试图在界定深层理论基础的同时,提供相应的实践活动概述。对那些希望深刻理解成功实践活动的读者,那些寻求理解人力资源开发历史和哲学的读者,那些愿意思考学习、绩效和变革等范畴的读者,以及那些偏爱独立思考他们的实践活动而不仅仅是盲目追随最新理念和现成模式的读者来说,他们会发现这本书对人力资源开发领域有着新颖和富于思想性的论述。

由于 HRD 是一门新近建立的学科,在界定它的理论基础方面还没有公认的成果。我们在这本书里所做的就是排除壁垒、广泛汲取。对我们而言,这本书只是继续了关于该领域基础的对话和交流。像 HRD 这样的年轻学科,关于它的基础的共识将会是一个在多年的持续进步中逐渐完成的任务。

本书主要面对以下几个读者群。首先,它适宜于充当大学人力资源专业的教材,我们认为所有的人力资源开发专业都必须有一门讲授该学科基础理论的课程。其次,HRD 的理论工作者们会发现本书能对他们的研究产生思想启迪的效果。再次,本书也适合于那些乐于思考、勇于进取、敢于争当行业先锋的人力资源实际工作者。最后,任何一个人力资源的从业人员都会发现本书的部分内容能或多或少地增强他们对实践的理解。

本书所包含的 17 章分为六大部分。第一部分是“人力资源开发总论”,展示了学术界对诸如什么是人力资源开发、它所依赖的模式及程序有哪些以及它的历史发展过程如何等问题上的基本认识。第二部分是“人力资源开发的理论与哲学”,对人力资源开发的理论和哲学基础给予了新颖、独到的论述,有关这一方面的论述在 HRD 的现有著作中是缺乏的,但对把握及推进该行业的发展则是必不可少的。第三部分的标题是“人力资源开发的分析角度”,详细阐述了 HRD 学科中的绩效范式和学习范式以及与之相关的各种模

式,在这一部分我们努力辨别绩效和学习两种观念以及它们之间的逻辑联系。

下一部分,即第四部分“以人员的培训与发展来开发劳动者的专业技能”,论及了HRD中人员培训和发展的本质问题以及专业技能的特性,并且描述了组织内培训与发展的核心理念、过程、措施和手段及其多样性。第五部分,“通过组织发展(OD)的手段释放劳动者的专业技能”,描述了作为HRD一部分的组织发展的本质和变革过程的特性,同时也展现了组织发展的核心理念、过程、措施和手段及其多样性和实际案例。

最后一部分,亦即第六部分的标题是“21世纪的人力资源开发”,它提供了一个建立在继承成功实践和对21世纪挑战的充分了解之上的HRD走向未来的出发点,HRD的一些重要问题——HRD的战略角色、HRD的评估与核算、HRD的全球化和技术化挑战,在这一部分得到了详细的解释。

我们衷心感谢许多遍布世界各地的HRD学者及其研究成果,正是他们使得本书的出版变为了现实。我们要特别感谢几位学术圈内的同事,因为他们允许我们在本书中采用了他们的部分成果,而且还评议了本书的初稿,他们是:赫林(Richard W. Herling),第10章;纳奎(Sharon S. Naquin),第16章;偌拉(Wendy E. A. Ruona),第5章;托阿考(Richard J. Torraco),第5、15章;沃特金斯(Karen E. Watkins),第4章。另外,库承克(Peter Kuchinke)、林汉姆(Susan A. Lynham)和马奎夸特(Michael J. Marquardt)也为本书提过了宝贵的意见。我们还要鸣谢一些合作机构。我们感激国际人力资源开发学会(Academy of Human Resource Development)、BK(Berrett-Koehler)出版社、路易斯安那州立大学(Louisiana State University),以及明尼苏达大学(University of Minnesota)对本书的大力支持。

理查德·斯旺森(Richard A. Swanson)

埃尔伍德·霍尔顿(Elwood F. Holton III)

# 目 录

## 人力资源开发

## Foundations of Human Resource Development

### 第一篇 人力资源开发(HRD)总论

|                                     |    |
|-------------------------------------|----|
| 第 1 章 人力资源开发：一个实践性的专业领域 .....       | 3  |
| 人力资源开发的目的 .....                     | 4  |
| 人力资源开发的定义 .....                     | 4  |
| 人力资源开发的起源 .....                     | 7  |
| 人力资源开发的背景 .....                     | 7  |
| 人力资源开发的核心信念 .....                   | 7  |
| 人力资源开发既是一门学科又是一个实践领域 .....          | 8  |
| 结束语 .....                           | 10 |
| 思考题 .....                           | 10 |
| 第 2 章 人力资源开发：若干基本支撑点 .....          | 11 |
| 几点共识 .....                          | 12 |
| HRD 的世界观 .....                      | 14 |
| HRD 的过程 .....                       | 17 |
| 系统性方式的隐患 .....                      | 18 |
| 伦理和职业道德标准 .....                     | 19 |
| 结束语 .....                           | 20 |
| 思考题 .....                           | 20 |
| 第 3 章 人力资源开发的历史 .....               | 22 |
| 起源：通过劳动和学习求生存 .....                 | 23 |
| 公元前 100 年至公元 300 年：古希腊和古罗马的影响 ..... | 24 |
| 公元 300 年至公元 1300 年：中世纪时代 .....      | 25 |
| 公元 1400 年至公元 1800 年：文艺复兴时代 .....    | 27 |
| 美国殖民地时期的学徒制 .....                   | 29 |
| 工业革命时代 .....                        | 31 |

|                        |    |
|------------------------|----|
| 20 世纪的影响 .....         | 34 |
| HRD 中组织发展领域的变迁 .....   | 36 |
| 管理和领导力发展(MLD)在美国 ..... | 40 |
| 人力资源开发研究社团的崛起 .....    | 44 |
| HRD 历史年代表 .....        | 45 |
| 思考题 .....              | 49 |

## 第二篇 人力资源开发的理论与哲学

|                                  |    |
|----------------------------------|----|
| 第 4 章 人力资源开发(HRD)中理论和哲学的地位 ..... | 53 |
| 理论的重要性 .....                     | 54 |
| 学术研究中理论构造的作用 .....               | 55 |
| 成熟理论的标准 .....                    | 56 |
| 支撑人力资源开发的理论和哲学 .....             | 56 |
| 人力资源开发理论与实践的哲理性用语 .....          | 57 |
| 结束语 .....                        | 67 |
| 思考题 .....                        | 68 |
| 第 5 章 人力资源开发的理论基础 .....          | 69 |
| 作为一门学科的人力资源开发 .....              | 70 |
| 心理学与 HRD 学科——贡献与局限 .....         | 80 |
| 经济学——人力资本理论与 HRD .....           | 85 |
| 作为 HRD 理论基础的系统论 .....            | 90 |
| 结束语 .....                        | 97 |
| 思考题 .....                        | 97 |

## 第三篇 人力资源开发的观念

|                       |     |
|-----------------------|-----|
| 第 6 章 人力资源开发的范式 ..... | 101 |
| HRD 范式概述 .....        | 102 |
| 关于学习与绩效的争论 .....      | 103 |
| 学习范式和绩效范式的哲学观 .....   | 104 |
| HRD 的学习范式 .....       | 106 |
| HRD 的绩效范式 .....       | 108 |
| 两种范式的融合 .....         | 114 |
| 结束语 .....             | 115 |
| 思考题 .....             | 115 |

|                           |     |
|---------------------------|-----|
| 第 7 章 人力资源开发中的学习观         | 116 |
| 关于学习的基本理论                 | 117 |
| 个人层面的应用性学习理论              | 123 |
| 组织层面的应用性学习理论              | 133 |
| 结束语                       | 136 |
| 思考题                       | 137 |
| 第 8 章 人力资源开发中的绩效观         | 138 |
| 关于绩效的学术观点                 | 139 |
| 个人层次的绩效模型                 | 142 |
| 多维绩效模型                    | 145 |
| 结束语                       | 152 |
| 思考题                       | 152 |
| <br>第四篇 通过培训与发展来开发人员的专业技能 |     |
| 第 9 章 员工培训与发展概述           | 157 |
| 有关培训与发展(T&D)的基本看法         | 158 |
| T&D 的主要术语                 | 161 |
| T&D 的一般过程                 | 162 |
| 培训系统开发                    | 163 |
| 绩效培训系统                    | 164 |
| T&D 的角色和责任                | 171 |
| T&D 部分模型比较                | 172 |
| 结束语                       | 174 |
| 思考题                       | 174 |
| 第 10 章 专业技能的本质            | 175 |
| 专业技能和胜任力的界定               | 176 |
| 界定专业技能的理论基础               | 176 |
| 关于专业技能的理论观点               | 178 |
| 专业技能的可操作性定义表述             | 182 |
| 对 HRD 的启示                 | 184 |
| 结束语                       | 185 |
| 思考题                       | 186 |

|                              |     |
|------------------------------|-----|
| 第 11 章 人员的培训与发展：从个人到组织 ..... | 187 |
| T&D 实践的多样性 .....             | 188 |
| T&D 实践的核心成分 .....            | 188 |
| 以个人为重心的 T&D 实践 .....         | 191 |
| 以团队为重心的 T&D 实践 .....         | 192 |
| 以工作过程为重心的 T&D 实践 .....       | 194 |
| 以组织为重心的 T&D 实践 .....         | 196 |
| 结束语 .....                    | 197 |
| 思考题 .....                    | 198 |

## 第五篇 通过组织发展来释放人员的专业技能

|                            |     |
|----------------------------|-----|
| 第 12 章 组织发展概述 .....        | 201 |
| 对组织发展的不同认识 .....           | 202 |
| 组织发展的重要术语 .....            | 208 |
| 组织发展的一般过程 .....            | 210 |
| 行动性研究法 .....               | 210 |
| 绩效系统组织发展法(ODPS) .....      | 212 |
| 主要的组织发展模型比较 .....          | 215 |
| 结束语 .....                  | 217 |
| 思考题 .....                  | 217 |
| 第 13 章 变革过程的本质 .....       | 218 |
| HRD 对于变革的理解 .....          | 219 |
| 变革的核心维度 .....              | 220 |
| 变革的结果 .....                | 223 |
| 变革的总体观 .....               | 224 |
| 变革的基础性步骤 .....             | 227 |
| 变革的阻力 .....                | 228 |
| 变革的局部观 .....               | 231 |
| 组织变革的领导过程及其阶段 .....        | 241 |
| 结束语 .....                  | 242 |
| 思考题 .....                  | 243 |
| 第 14 章 组织发展实践：从组织到个人 ..... | 244 |
| 组织发展实践的多样性 .....           | 245 |
| 核心的组织发展实践 .....            | 247 |

|                    |     |
|--------------------|-----|
| 以组织为重心的组织发展实践····· | 247 |
| 以工作过程为中心的组织发展····· | 250 |
| 以团组为重心的组织发展·····   | 252 |
| 以个体为中心的组织发展·····   | 254 |
| 结束语·····           | 256 |
| 思考题·····           | 256 |

## 第六篇 21 世纪的人力资源开发

|                                 |     |
|---------------------------------|-----|
| 第 15 章 推进人力资源开发的战略 ·····        | 259 |
| 战略思想流派·····                     | 260 |
| 人力资源开发的战略角色·····                | 262 |
| 战略性人力资源开发观·····                 | 267 |
| 情景构思与战略规划·····                  | 271 |
| 结束语·····                        | 275 |
| 思考题·····                        | 275 |
| 第 16 章 人力资源开发的评价体系 ·····        | 276 |
| 评价体系中的项目评估法·····                | 277 |
| 评估体系中的指标评估法·····                | 284 |
| 评价体系所面临的挑战·····                 | 292 |
| 思考题·····                        | 292 |
| 第 17 章 人力资源开发所面临的全球化与技术挑战 ····· | 293 |
| HRD 面临的全球化挑战 ·····              | 294 |
| HRD 面临的技术挑战 ·····               | 296 |
| 结束语·····                        | 298 |
| 思考题·····                        | 298 |
| 参考文献·····                       | 299 |

# 第一篇

## 人力资源开发(HRD)总论

该部分向读者展示了学术界在诸如什么是人力资源开发，它所依赖的模式及程序有哪些，以及它的历史发展过程如何等问题上的基本认识。

包括三章

第1章 人力资源开发：一个实践性的专业领域

第2章 人力资源开发：若干基本支撑点

第3章 人力资源开发的历史

**人力资源开发**

Foundations of Human Resource Development

