



全新的人力资源管理战略方法

# 战略化

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

# 人力资源

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

# 基础

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

〔英〕迈克尔·阿姆斯特朗 著  
张晓萍 何昌邑 等译

华夏出版社



全新的人力资源管理战略方法

战略化

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

人力资源

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

基础

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

[英] 迈克尔·阿姆斯特朗 著

张晓萍 何昌邑 等译

**图书在版编目 (CIP) 数据**

战略化人力资源基础/[英]阿姆斯特朗著;张晓萍等译,一北京:华夏出版社,2004.1

ISBN 7-5080-3358-2

I. 战... II. ①阿... ②张... III. 企业管理—劳动力资源—资源管理  
IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2003) 第 111293 号

**战略化人力资源基础**

[英]迈克尔·阿姆斯特朗 著

张晓萍 何昌邑 译

主题编辑:王 昆

责任编辑:李玉璞

出版发行:华夏出版社

地 址:北京东直门外香河园北里4号 邮编:100028

电 话:64663331 转

网 址:<http://www.hxph.com.cn>

E-mail: [hxph@public.bta.net.cn](mailto:hxph@public.bta.net.cn)

印 装:三河市印务有限公司

经 销 者:新华书店

开 本:787×1092mm 1/16

印 张:24.875

字 数:456千字

版 次:2004年1月第1版

印 次:2004年1月第2次印刷

书 号:ISBN 7-5080-3358-2

定 价:56.00元



Kogan Page is European largest independent business publisher and has had a significant international presence for more than 30 years, publishing over 300 new titles a year with an extensive back catalogue. Our respected lists provide a wide range of business and educational titles at affordable prices and many of our books have a truly international readership, selling throughout the world both in English and in foreign language editions.

作为欧洲最大的独立商务书出版商，Kogan Page每年出版约300种新书，其中许多版权卖到了世界各地，也包括中华人民共和国。





**Portico Inc.**

与世界著名出版机构及有理想的中国出版机构合作，引进最优秀的产品，共同创造全新的出版理念。



战略化

人力资源基础



A Handbook of Human Resource Management Practice

## 作者简介

*About the author*

迈克尔·阿姆斯特朗毕业于伦敦经济学院，现为英国皇家人力开发研究院以及管理咨询学院的院士。

本书大部分是迈克尔·阿姆斯特朗根据自己实践中得来的经验写成的。他是一位人事管理的实践者，最初在工程行业工作，专长是产业关系的研究，之后又在工程及食品业工作，成为员工开发方面的专家。

他曾做过长达十二年之久的行政主管，专门负责某家大型出版公司的人力资源管理工作，后来又担任席珀斯-利布伦公司人力资源咨询部主管，在此位置上工作了十年之久。现在他是一位独立咨询专家。他曾代表英国皇家人力开发研究院进行了许多项目的研究，并使自己的经历得到了充实和完善。这些研究包括了：人事管理职能的最低贡献率、战略性人力资源管理、薪酬激励、工作评估、团队奖励、宽幅式薪酬结构，以及业绩管理。

他的出版作品包括：《薪酬管理》、《绩效管理》、《做一名更好的管理者》、《管理技能手册》和《人员管理》。

战略化

人力资源基础



A Handbook of Human Resource Management Practice

## 序言

*Foreword*

《战略化人力资源基础》和《战略化人力资源方法》已经出了第八版，这是最新的版本，里面收集了大量人力资源管理方面的新思想和研究内容，主要包括：

- 人力资源管理的概念；
- 人力资源管理的战略；
- 智力资本的理论及其实践的内涵；
- 人力资源对组织活动的贡献；
- 知识管理实践；
- 组织学习的概念及学习型组织；
- 薪酬管理的新发展，特别是在薪酬结构方面；
- 不断变革中的产业关系。

《战略化人力资源基础》和《战略化人力资源方法》第八版之所以成为畅销书，是因为它紧跟人力资源管理方面的最新发展，进行了全面的修订。为了详细地论述人力资源的每一个方面，本书对人力资源管理的职能进行了全面的描述，以求满足整个商业界的需求。在把人力资源管理看做是一种战略的过程当中，迈克尔·阿姆斯特朗就公司如何最有效地发挥人力资源管理职能，并确保该职能对企业成功做出重大贡献提出了清晰而又务实的建议。

这部新版本的书包括了广泛的内容，这些都是人力资源管理理论和最佳实践的基本内容。同时，本书还提出了一些新的观点，例如：

- 战略性人力资源管理；
- 人力资源职能及实践者的作用；
- 国际人力资源管理；
- 就业关系；
- 激励及文化；
- 企业文化及发展；
- 招聘及甄选；
- 心理测试；
- 学习和发展；
- 业绩管理；
- 薪酬管理；
- 健康、安全和福利；
- 就业及人力资源服务。



战略化

人力资源基础



A Handbook of Human Resource Management Practice

## 译后记

*Postscript*

在全球化的步伐日益加快的今天，人才的作用日渐凸现。因此，市场的竞争，甚至国家的竞争就是人才的竞争。所以，能否充分发掘和使用人力资源是一个企业或公司，甚至一个国家是否强大并能否持续发展的关键。《战略化人力资源基础》和《战略化人力资源方法》是本领域的扛鼎之作，自原著第一版问世后就颇受青睐，如今第八版又问世，可见其书的重要性。这两本书共13部分57章构成，其中主要涉及人力资源管理的职能及其实践、组织行为、业绩管理、人力资源开发、薪酬管理、雇员关系等重要内容。本书中提出的许多理论及理念，是有关管理人士不可或缺的指南，也是本领域研究生和本科生极有价值的参考书。

本书专业性较强，加之内容较多，给我们在翻译中带来了一些困难，但众位译者认为这是一本值得翻译的好书，经过大家的团结合作，互相帮助，克服困难，终于使全书的翻译工作顺利完成。在此，我们要向所有参加翻译工作的同仁表示衷心的感谢。特别要感谢本书的二位审校者：吴奇志、湛兰剑教授。正是由于他们严谨的治学作风，加上他们较高的专业和英文水平，才能使我们的翻译稿顺利地交付出版社。

本书是集体合作的成果。张晓萍教授负责全书的翻译组织工作，翻译具体分工如下：

张晓萍：作者简介、前言、后记、译后记及第一部分；

何昌邑：第八部分、译后记；

张春兰、郑晴云、赵红梅：第二部分；

梁坚：第三、第十二部分；

董丹萍：第四部分、第十部分及第十一部分；

告菊：第五部分、第六部分；

周娅：第七部分；

王丽娜：第九部分；

董建新：第十三部分及附录一、二

中国是世界上人口最多的国家，中国的人力资源如果能够得到充分的利用将加快小康社会建设的速度，希望本书的出版有助于提高中国人力资源管理的水平。由于本书的翻译出于多人之手，我们的主观努力与实际效果之间肯定存在着差距，敬请读者给予指正。

张晓萍 何昌邑

2003年4月

战略化

人力资源基础



## A Handbook of Human Resource Management Practice

# 目 录

### *Contents*

#### A 战略基础 1

##### 1. 人力资源管理 3

人力资源管理的定义；人力资源管理的目的；人力资源管理管理的形式；人力资源管理的发展；人力资源管理的模式；人力资源管理概念的进一步发展；人力资源管理的渗透；人力资源管理的局限性；人力资源管理与人事管理；主要的人力资源管理活动；人力资源管理的背景；结论

##### 2. 人力资源管理战略 27

人力资源战略管理的定义；人力资源战略管理的目标；人力资源战略管理的基本原理；基于资源的人力资源管理；人力资源战略管理的方法；人力资源战略管理概念的局限；人力资源战略管理的形成；人力资源战略管理的实施

##### 3. 智力资本：理论及其实践内涵 45

智力资本的定义；智力资本的意义；人力资本；社会资本；组织资本；智力资本理论的实践内涵；人力资本理论及人力资源实践；社会资本理论的实践内涵；组织资本理论的实践内涵；结论



**B 战略实践 57**

**4. 人力资源职能作用**

人力资源功能的总体角色；人力资源职能作用的差别；人力资源职能范围的变化；人力资源贡献整合；人力资源职能组织；人力资源服务共享；人力资源管理与部门管理的角色分工；人力资源的市场营销功能；准备、证明与保护人力资源预算；人力资源外包；使用管理顾问

**5. 人力资源从业者角色 75**

人力资源职业性质；工作职责；赢得支持和承诺；角色；人力资源管理角色的模型；人力资源从业者角色的歧义；人力资源贡献的分歧；职业道德；人力资源管理专业特点；人力资源管理能力构架；作为“思想实践家”的人力资源专家

**6. 人力资源管理功能的作用 93**

对增加价值的作用；对竞争优势的贡献；人力资源管理对企业绩效的影响

**7. 人力资源管理功能的评估 99**

评估的方法；评估的总体方法；绩效考核类型；评估标准；实际运用的评估方法；最佳方法；人力资源功能的审计

**8. 国际人力资源管理 109**

国际人力资源管理的定义；国际人力资源管理的挑战；国际人力资源管理的特征；国际人力资源管理的环境；人力资源政策；雇佣政策；招聘和甄选；职业计划；国际雇员培养；海外工作人员的管理；对现实的预告

**C 组织行为 119**

**9. 人的特征 121**

个体差异；态度；对工作行为的影响；归因理论——我们怎样判断人；工作定向；角色；对人力资源管理专家的启示



## 10. 激励 131

激励的过程；激励的类型；激励的理论；期望理论；内容（需求）理论；过程理论；赫茨伯格的双因素模式；激励理论概述；激励与业绩的关系；激励与货币；激励政策

## 11. 诚信 143

诚信的含义；诚信的意义；诚信概念中的问题；诚信与互动；发展诚信的策略；创造诚信策略的途径；人力资源对发展诚信的作用

## 12. 组织的运行 153

基本观点；有关组织的理论；组织结构；组织类型；组织运作程序

## 13. 企业文化 169

定义；文化的意义；企业文化的发展；文化的多样性；文化的组成部分；企业文化的分类；评定企业文化；测评企业氛围；恰当的文化；扶持及改变文化

## D 工作和雇佣 181

### 14. 工作的本质 183

什么是工作；各种工作理论；影响工作的组织因素；改变工作的模式；失业；职业期待；工作态度

### 15. 就业关系 191

就业关系的定义；就业关系的本质；就业关系的基础；定义就业关系；就业关系概念的意义；就业关系的改变；管理就业关系；信任和就业关系

### 16. 精神合同 199

精神合同的定义；精神合同的意义；精神合同的实质；精神合同变化中的实质；精神合同的状况；精神合同的发展；形成和维护一个积极的精神合同



**E 战略方法：组织、工作和角色 207**

**17. 组织设计 209**

组织过程；目标；开展组织评估；组织分析；组织调查；组织规划；谁做工作

**18. 组织发展、变革和变动 215**

何为组织发展；组织发展；变革管理；组织变动；发展和变化进程

**19. 工作和角色设计 229**

工作和角色；影响岗位设计的因素；工作设计；工作丰富化；自我管理小组；高绩效工作设计；角色塑造

**F 战略过程 237**

**20. 人力资源管理政策 239**

何为人力资源政策；制定人力资源政策的原因；是否需要明文规定政策；人力资源政策种类；制定或修改政策

**21. 有关能力的人力资源管理 245**

才能和技能的概念；才能的要素；才能的类型；描述才能；才能概念的使用；情商

**22. 知识管理 255**

知识管理的定义；知识的概念；知识的类型；知识管理的目的和重要性；知识管理的方法；知识管理的问题；人力资源对知识管理的贡献

**23. 工作、角色的分析和描述 265**

定义；工作分析；角色分析；技术分析；技能分析；工作说明书；角色情况

**G 战略方法：雇员资源 285**

雇员获得的定义；雇员获得与人力资源管理；计划



## 24. 人力资源计划 287

人力资源计划的任务；人力资源计划的目标；人力资源计划的步骤；资源战略；方案计划；估计未来人力资源要求；劳动力离职率；行动计划；人力资源对人力资源计划的作用

## 25. 招募与选拔 311

招募和甄选的过程；明确要求；吸引应聘者；广告；网上招聘；外部招聘；教育和培训机构；甄选申请；选拔方法；面试的类型；评估中心法；笔迹法；选拔方法的选择；提高招聘和选择的有效性；推荐信、资标和提供工作；最后阶段

## 26. 选拔面试 335

目的；面试的优点和缺点；面试的性质；面试安排；准备工作；确定时间；策划和组织面试；面试方法；面试技术——开始和结束；面试技术——提问；选拔面试技术；结语；选拔面试中应做和不应做的事

## 27. 选拔测试 355

心理测试的定义；心理测试的目的；一个成功的心理测试的特点；测试类型；测试结果的阐释；选择测试方法；选择过程中测试的应用

## 28. 介绍进组织 363

就职安排的定义；为什么要关注就职安排的重要性；接待；提供证明文件；公司就职程序——最初的简单说明；向工作场地推介；正式的就职课程；在职的就职培训

## 29. 辞职/离职 371

一般概念；裁员；新职介绍；解聘；自愿离职者；退休

# A

## 战略基础

*The foundations of human resource management*

本部分的前两章包括了人力资源管理概念分析和人力资源战略管理，在此基础上，其他章节对包括人力资源管理政策、过程和实践等进行了更详细的阐述。第3章对智力资本的理论 and 实施的内涵进行了阐述，因为这一理论为后面探讨的人力资源管理方法奠定了基础。



