

<<人力资源管理现代管理方法>>

图书基本信息

书名：<<人力资源管理现代管理方法>>

13位ISBN编号：9787509603802

10位ISBN编号：7509603803

出版时间：2008/09/01

出版时间：经济管理出版社

作者：（英）伊恩·贝尔德维尔

页数：705

译者：胡昱

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>

<<人力资源管理现代管理方法>>

前言

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。

<<人力资源管理现代管理方法>>

内容概要

人力资源管理不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 and 娴熟运用的技巧，同时也是一门领导艺术。

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。

本书考虑了关于人力资源管理专业人员在组织转变中的作用的重大问题，提出了关注战略的政策决定、人力资源管理的战略性质，还包括相关领域和学科的战略性质，如人力资源开发、管理开发和绩效管理。

它同时考察了人力资源管理的作用和性质，例如全面质量管理、客户服务项目、业务流程重组、雇员投资者以及绩效相关报酬。

这些增加了人力资源管理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人力资源管理职能，具有重要的实用价值。

<<人力资源管理现代管理方法>>

书籍目录

前言 本书计划如何使用 本书作者致谢 第一部分 人力资源和管理及其组织环境 第一部分引言 第一章 人力资源管理概论：战略、类型或结果 本章目标 引言 关于HRM的一些假设，研究HRM的明显特征 人力资源管理起源 人力资源管理：讨论的情形 小结 实践 参考文献和阅读材料 第二章 战略性人力资源管理 本章目标 引言 理解经营环境 战略制定过程中的方法 战略性人力资源管理的出现 探索战略管理与SHRM的关系：SHRM的最适合学派 基于资源观的SHRM SHRM最佳实践：高度忠诚模式 高绩效工作实践 结论 小结 实践 思考题 案例分析：捷达航空公司 可用的网站 参考文献和阅读材料 第三章 人力资源管理环境 本章目标 引言 HRM的直接环境 HRM的宏观环境 观察和思考方式 结论还是新的开始 小结 实践 思考题 练习 案例分析：新人当权，布莱尔的布莱克普之行险阻重重 参考文献和阅读材料 第一部分 案例分析 零售商被嘲讽在关键时刻“移动折叠帆布长椅”——恐惧来自狂跌两位数的销售额 第二部分 组织资源 第二部分 引言 第四章 人力资源管理和劳动力市场 本章目标 引言 劳动力市场和雇用制度的本质 雇用的外部化或者内部化 内部化雇用制度的兴起和衰退 雇用制度的特征：理论和实践 绪论 小结 实践 思考题 案例分析：“工业威胁的恐惧” 参考文献和阅读材料 第五章 人力资源规划 本章目标 引言 定义人力资源规划 人力资源规划的传统方法 人力资源规划——当代的方法 人力资源规划的优点和缺点 实践中的人力资源规划 人力资源规划和战略性人力资源管理 未来的定位 小结 思考题 案例分析：艾斯达(ASDA)和员工保留 参考文献和阅读材料 第六章 招聘和甄选 本章目标 引言 相关的外部环境 内部环境 招聘和甄选的系系统方法的发展 结论 小结 实践 思考题 参考文献和阅读材料 第七章 公平性与多样化管理 本章目标 引言 歧视的特征 为什么要关注公平性和多样化？ 平等机会政策 设计平等和多样性政策 制度歧视 公司内歧视的过程 结论 小结 思考题 案例分析：安全理财公司 参考文献和阅读材料 第二部分 案例分析 兴隆的代理公司业 第三部分 人力资源开发 第三部分 引言 第八章 学习和发展 本章目标 引言 工作和组织环境的变化 学习和发展 学习的结果与过程 发展过程 作为学习和发展背景的组织 争议性问题 结论 小结 思考题 练习 案例分析：草率任命，后悔多 参考文献和阅读材料 第九章 人力资源开发：组织和国家框架 本章目标 引言 培训的必要性 制订人力资源发展计划 学习型组织 HRD、职业教育和培训的国家框架 主要工业化国家的VET 英国的VET 争议性问题 小结 实践 思考题 练习 案例分析1：韦尔顿区自治会(Wealden District Council) 案例分析2：思马特曲奇 参考文献和阅读材料 第十章 管理发展 本章目标 引言 管理发展的定义 管理发展是一种战略需要 管理发展的组织取向 组织管理发展项目 执行和评估管理发展项目 不同背景和特殊需求的管理发展 管理发展的未来：对新思维和新实践的需求 小结 思考题 练习 案例分析：中郡NHS护理中心(Mid-County NHS Trust)的管理发展 参考文献和阅读材料 第三部分 案例分析 安格利安水务公司的转变 第四部分 雇用关系 第四部分 引言 第十一章 雇用关系和员工工作中的权利 本章目标 引言 区分合同雇用权利和法定雇用权利 雇用合同 雇用中的歧视 工作时间的规定 雇用合同的终止 合同雇用权利和法定雇用权利的执行 工作中的新权利 结论 小结 思考题 案例分析：最佳实践失败带来的危险 可用的网站 参考文献和阅读材料 第十二章 雇用合同条款和条件的制定 本章目标 引言 集体谈判——历史、定义、分析和批评 集体协议 1945~1980年英国集体谈判的发展 20世纪80年代以来集体谈判的变化 HRM和集体谈判 “新工党”和当代雇用关系 在公共部门制定雇用条款和条件 在非工会组织中制定雇用条款和条件 小结 思考题 练习 案例分析：企业视双重劳动力协议为“炸弹” 参考文献和阅读材料 第十三章 薪酬管理与绩效管理 本章目标 引言 薪酬制度的设计与发展 设计与争论 激励机制 新时代，新方式，新工资 心理契约 HRM和绩效管理 结论 小结 思考题 练习 案例分析：小器械公司(Widgets Are Us) 参考文献和阅读材料 第十四章 员工参与和授权 本章目标 引言 HRM和员工参与

<<人力资源管理现代管理方法>>

员工参与和沟通 授权 争论：员工参与有用吗?以TQM为例 员工参与的国际情况 小结
实践 思考题 练习 案例分析1：全面质量管理 案例分析2：先科（Semco）公司的授
权 参考文献和阅读材料 第四部分 案例分析 马龙超级购物有限公司（Malone Superbuy Ltd）第
五部分 国际人力资源管理 第五部 分引言 第十五章 跨国公司中的HRM：比较性国际视角
本章目标 引言 国家商业体系（National Business Systems, NBSs） 比较性HRM 国
际HRM 跨国公司中的HRM 结论 小结 思考题 案例分析：Linkz翻天覆地的变化
参考文献和阅读材料 第十六章 人力资源管理在欧洲的发展 本章目标 引言 欧盟议题
社会宪章 东欧 小结 实践 思考题 案例分析：Europump有限公司的人 力资源策
略 参考文献和阅读材料 第十七章 人力资源管理在亚洲的发展 本章目标 引言 日本
：经济增长与HRM 中国：经济增长与HRM 中国香港特别行政区：经济增长与HRM 韩国
：经济增长与HRM 新加坡：经济发展与HRM 结论 实践 思考题 案例分析：Yummee
Biscuits：第一 部部 Yummee Biscuits：第二部分 参考文献和阅读材料 第五部分 案例分析
全球化与本土化：不能实行的HRM策略 短语与缩写汇总 译后记

<<人力资源管理现代管理方法>>

章节摘录

第一部分 人力资源和管理及其组织环境 第一部分引言 第一章 人力资源管理概论：战略、类型或 引言 本书第四版为我们提供了思考以下问题的机会：目前对HRM的讨论进行到什么样的程度、雇用关系的本质发生了怎样的变化以及如何管理组织和个体关系的结果。

从本书的作者提出综合处理HRM的观点以来已经有十几年的时间了，而那时有许多主要的分析和数据都来源于例如1984年的WIRS 2和“1988年公司水平调查”（the 1988 Company Level Survey）以及MacInnes的《工作中的撒切尔夫人主义》（Thatcherism at work）（MacInnes, 1987）等资料。

虽然故事被一次次的改编，但是仍然没有对雇用关系进行彻底的重构。

更准确地说，20世纪80年代初和80年代末的通货紧缩和经济衰退对雇用基础所造成的损害要比任何法律强制执行的改革严重得多，而在向私有化转变的进程中，经济活动以市场为基础的模式作用的增强，使劳资关系的主要范围从工作规范和劳资谈判转化成处理外部采购和缩减规模。

然而，除了这些转变之外，构成当今HRM讨论内容的大部分分析和讨论将会继续进行下去。一些对非联合主义的初期研究才刚刚出现（McLoughlin和Gourlay, 1994），而HRM在转化和增加组织绩效的价值方面的作用（Pfeffer, 1994, 1998）、HRM“束”和商业业绩之间的关系（McDuffie, 1995；Huselid, 1995）、心理契约在获得雇员的信任方面的作用（Guest and Conway, 1997）和雇用关系基础的更大改变（Cully等人, 1999）等讨论将在这10年的后半期出现。

这些情况是非常复杂而多样的，在这些分析过程中，以英国为首的研究和分析做出了与美国相媲美的卓越的贡献——虽然从表面看来，美国仍是一些政策和研究的发源地。

在过去的10年里，关于HRM的讨论最突出的是两个普遍性主题的保留，虽然这两个观点都没有成为雇用关系管理模式的决定性因素。

第一个观点是HRM取代了旧有的传统的人事管理以及劳资关系。

被称为“绝望地探索HRM”（Desperately Seeking HRM）学派的分析方法试图探究以HRM为基础的方法和实践的范围、数量和影响，同时还评估HRM是否能代替历史上英国的那种雇员管理模式（Sisson, 1993）。

另一个观点主要关注一些特殊HRM类型所产生的特殊的冲击——比如高度的分权管理，目的是要评估出这些类型是否比一般的HRM调解和传统办法更有优势。

正如珀塞尔（Purcell, 1999）所说的那样，虽然通过这种方法来评估HRM的整体冲击具有明显的局限性，但无论是采用大规模的资料调查还是通过案例分析，它们在衡量采用什么样的工具来获得“最佳实践”这一过程中都具有一些类似的局限性。

我们现在已经进入了一个新的世纪，一方面，我们缺少一个通用的HRM模型；另一方面，我们仍然支持研究大量的HRM实践，从而评估出HRM在增加组织绩效上的有效性。

有一点是相当明确的，那就是HRM的计划仍在继续发展，提供更多分析和解释的机会。

在有些评论员看来，HRM似乎已发展到了最高点，现在正在衰退（Bach and Sisson, 2000）。

但是对其他人来说，有零碎但清楚的证据（比如说Guest, 1997）表明“HRM在起作用”，只是我们现在还需要对寻找更多的证据来巩固我们的断言。

HRM分析的架构：战略、类型和结果 我们要怎样尝试去架构一个HRM体系，在这个体系中要包括所有这些关于HRM相关能量和活力的有分歧的观点？正如本章副标题所示，至少有三种途径能够帮助解决这些不同种类的讨论，只要找出在HRM行为中分析重点是集中在战略、类型还是结果的作用上。

HRM战略 到目前为止，战略重点在HRM的讨论中具有最长的历史。

事实上，自20世纪80年代HRM出现以来（见第二章），战略需求已经成为美国模式的明显特征。

正如在后面几章我们将要看到的，战略是被看做HRM可行性的试金石。

HRM在组织管理的指导和计划作用的发挥程度中始终是一个永久的课题，不只体现在学术著作中，同时也体现在实践活动中。

比如说，在英国国家健康服务中心（UK National Health Service）的独创性中，HRM就强调了人力资源实践者在取得健康护理交付的国家级的肯定和评估目标时在国际和地区水平上所起的作用。

<<人力资源管理现代管理方法>>

而这个独创性成功的关键就是要把HRM和国家健康服务中心的战略目标结合起来。

战略方法中有另外两个问题必须要注意：第一个是在整个组织机构中关于宏观的战略性和一般的HRM问题——这也许是关于HRM能否在董事会拥有一个席位问题的讨论的最好概括。

另外一个需要注意的问题就是，更要关心HRM所提供的正式的投入——比如更好的招募及甄选程序或者工资系统与员工活力更好地结合——他们之间的连接必须是可论证的，并且是十分牢固的。比如，在国家健康服务中心，刺激这些紧密联系的一个重要因素就是认识到不同医院治疗率的多样性跟医护人员的医学技术与医护人员管理都有关系。

这样，健康服务中心为表明HRM的战略地位以及它与投入的联系提供了一个非常好的例子，从而把它们各自的关系结合在关于整个健康服务中人力资源作用的讨论中。

商业焦点（business focus）术语的使用解释了HRM的战略地位。

这个术语非常流行并得到了广泛使用，以表述HRM对组织活动影响的各个方面。

然而，它仍然是一个比较模糊的概念，可用于描述除了战略之外的类型和结果方面的内容。

如果它有含义，最好是看做对现在HRM所包含范围的概述，而不是对25年前人事管理技术性的定义和狭义的作用描述。

HRM类型 以HRM类型为基础的第二种方法同样很受欢迎，在英国引起了许多讨论。

这种方法的一些先例可追溯到组织背景中对作为功能的人事和作为行动者的人事经理的分析。

因此，沃森（Watson，1977）关于人事经理专业职责的分析和莱格（Legge，1978）关于组织作用中他们的行政地位的分析可看成是此方法的重要先例，而泰森（Tyson）和费尔（Fell）（1986）在他们的工作中进一步完善了人事经理的类型。

其他先例可追溯到劳资关系传统，有福克斯（Fox，1966）的“一元化—多元化”（unitarist—pluralist）分析和珀塞尔与西森（Sisson）（1983）的“传统主义者/世故的家长制主义者/复杂的现代人/标准现代人”论断。

认为人事管理或劳资关系的类型能从物质上影响执行效果的观点在英国的分析中根深蒂固，也表明这种观点很难随着时间而改变，除非经过深层的动乱或严重的威胁。

在这种情况下，英国管理人员对HRM的战略方法（与美国相比较而言）兴趣不大，也很少成功，原因与历史和随着时间发展的各种制度所产生的类型紧密相关，而这现在已成为英国商业系统的固定特征。

关于HRM类型的分析围绕着它的意图是否被认为是“硬性”还是“软性”进行的。

硬性HRM有时根据特殊政策的观点来定义，这些政策强调最低成本战略，同时强调生产不足、作为资源的劳动力的使用以及莱格所称的在雇用关系中的“实用工具论”（utilitarian instrument—talism）。

在其他时候，硬性HRM从组织目标和战略目标与HRM政策之间联系的紧密性方面加以定义。

相比之下，软性HRM有时被看成是“发展的人道主义”（developmental humanism）（Legge，1995），在这一观点中，个人完全融入注重信任、承诺和交流的工作过程中。

比这两种特征的任何一种都更具更大争论性的是这样一个问题：工作的强化与雇用关系中组织根据员工报酬而提出的更多的要求是否是同一路线。

正如莱格所指出的，硬性HRM变体包含软性实践要素是完全可行的，但是，从探索与商业战略的紧密配合方面看，可由软性变体组成的批评能够产生严重的后果。

事实上，正如前面所说的“商业焦点”的广泛定义和使用，“整合”的含义与使用也是这样。

这里讨论的三种关于HRM描述——战略、类型和结果——每一种都关注整合和它们能达到的程度，关注“整合”自身成为一个弹性很大的术语的结果以及越来越难将其以单个概念应用于HRM中。

在乌尔里克（Ulrich，1998）的作品中可找到关于类型问题更新的方法。

根据实践者工作在组织中的地位探寻他们作用的传统为乌尔里克的HRM专业及其对商业的贡献模式提供了很好的背景。

在乌尔里克看来，HRM可采用四种类型或路线。

第一种称之为“工作组织”，涉及实践者尽可能高效地完成组织的要求，但也仅限于此。

在这种模式中，HRM类型对“正确完成工作”起支持作用，但很少有机会增值或是增强组织绩效。

这会产生尽可能少的HRM错误，但是这种HRM方式不会为任何组织提供任何竞争优势。

<<人力资源管理现代管理方法>>

第二种类型是成为雇员的支持者。

其中人力资源实践者扮演传达雇员心声的角色，努力减少组织与员工之间的冲突，保证高级管理人员明白雇员的意愿。

虽然这与工作组织的维护功能不同，但它仍然将人力资源实践者置于服务的位置，而不是创造附加价值的作用，重点仍是减少功能失常。

第三种是转变代理，其中实践者成为活跃的转变管理的主角，他们有能力创造附加价值，而在第四种模式“商业伙伴”中，实践者完全成为管理小组中起作用的一员，能够参与公司的计划过程，把HRM的专门技术引入到论证HRM如何增值和提供竞争优势的综合体中。

在乌尔里克看来，HRM的危险在于它不能从工作组织向前发展，并抓住发展的机会成为商业伙伴。

对实践者来说，这种类型的方法的吸引力是非常明显的。

因为它带有的希望以及在组织机构核心扮演重要角色的承诺。

乌尔单克的作品也在美国和英国广受HR管理者专门协会的特别欢迎。

HRM结果 20世纪90年代后半期，关于HRM的讨论发生了进一步的转变，不再试图定义什么是“投入”特征，转而赞同研究在公平紧密的特定环境中应用HRM的结果。

尽管HRM分析的战略和类型的这两种方法都注重它的体系结构，但是一种以“输出”为基础的模式注重考察那些组织：它们不仅为HRM创立特殊的结构，也发现这些结果能为他们提供竞争优势。

尽管英国也有研究这个领域，特别是韦斯特（west）和帕特森（Patterson）（1997），但是这种方法的研究动力最早出现在美国，特别是亚瑟（Arthur，1992，1994）、麦克达菲（MeDuffie，1995）和休斯里德（Huselid，1995）。

这些研究的共同主题是HRM实践的独特联合，特别是它们在改善和修改的过程中能为组织绩效提供可计量的改进。

在亚瑟的著作中考查了54家小工厂（使用较少劳动力和新工作实践的新技术钢铁厂），证明这些公司采用HRM的“分权”模式达到更高生产力、更低的劳动力流动量和更低的不合格产品比率。

换句话说，它将HRM类型要素进一步推进，以便确定是否有一种对公司有益的输出结果。

麦克达菲的著作考查了世界上汽车公司的70家工厂以及创新的人力资源技术的使用。

他的分析认为，只有当实践一起使用，而不是完全孤立或只是为了比其他的多一些特别影响的时候，才能有较高的绩效。

这一分析的一个重要部分是雇员自愿地付出额外努力的程度，要是少了所选实践的影响，这种努力将不会实现。

他特别强调了三个要素：缓冲（工厂采用的弹性程度）、工作系统（补充弹性的工作安排）和HRM政策（补充弹性的HRM实践）。

三个要素的作用相互结合才能对绩效有显著的作用。

这种方法使HRM的冲击从关注战略选择或类型本身转移到建立为人所熟知的人力资源实践“束”的输出结果上。

休斯里德的报告考查了拥有超过100名雇员的986家美国公司中人力资源体系（群体实践而非个体实践）和结果计量（例如财政执行和关于人事变动率及缺席的人力资源数据）之间的关系以及人力资源和竞争策略之间的适应性。

休斯里德的结果指出，他在附录中所列的那些表现好的公司一般拥有低劳动力流动率、较高的销售业绩、增加的利润和较高的股票价值。

在英国，韦斯特和帕特森（1997）的研究表明，人力资源实践在公司利润流转的变动中占19%，在生产力流转的变动中占18%。

另外，人力资源实践的互补性也是十分重要的。

这些类型的分析结果是大量的注意力被投放在构成人力资源实践“束”并能承担公司优良表现的问题上。

但要根本性地解决问题并不是件容易的事。

每份研究最显著的地方就是在它们引言之后对人力资源策略、抉择、应用和完善模式的考查。

我们对于所有这些因素怎么在一些公司中适用而在另一些公司中不适用知之甚少。

<<人力资源管理现代管理方法>>

对于实践者来说，没有能运用的简单或易得的现成的清单。

对每家公司思考它的HRM输出模式而言，挑选和测试能在它们自己环境中起作用的“束”必然是艰辛的内部进程。

一组实践的纯粹应用在没有评估他们的互相联结性的情况下不可能有清晰的有利结果。

HRM对提高组织绩效的贡献的言论在很多领域中都遭到了批评。

理查森（Richardson）和汤普森（Thompson）（1999）对研究报告表示担心。

他们质疑定义HRM所用的方法缺乏一致性；怀疑在HRM“束”所包含的条目的明显的、任意的选择；质疑关于所有的人力资源实践都是同等重要的假设。

此外，他们认为很多研究都忽略了管理有效性的其他方法从而夸大了HRM的影响。

费特菲尔德（Whitfield）和普尔（Poole）（1997）对因果关系的归属性表示怀疑，即HRM引起了更好的组织绩效还是绩效更好的组织能在人力资源管理中投入了更多的时间和努力？因此，关于HRM的争论，不管是由分析家、学者或是实践者实施，仍然在继续扩大和发展，目前已达到最高点并开始回落，但HRM作为一种现象还在继续发展。

事实上，如上所述，HRM和商业焦点的联合确保了现在的很多主要的机构变革基本上都把HRM当成综合体的一部分。

这些变革所提供的背景和HRM作为对管理雇用关系同期重要的影响因素的出现是不一致的。

现在普遍把HRM描述成一系列由经营形成和驱动同时包括方法和积极参与其实施的HR经理的准则。

这场争论与众不同，并解释了其在每一波分析被评估和吸收后自我更新的能力的地方，是从HRM是否存在的一般问题到更集中分析的转变——例如，HRM政策的特殊结合能否产生更好的输出或服务，从而使那些采用它的组织形成竞争优势。

因此，HRM继续为这场存在于实践者与分析家之间，有争议性、引人注目但没有明确的正统做法的争辩提供议事日程和指导。

为什么必须这样？在一定程度上是因为对HRM施加影响的观点：在关于HRM的争辩中存在多样性，它使争论丰富多彩。

这种多样性来源于个别的参加者看待HRM的必要因素的方式及他们坚信该被反映的东西。

为了这个目的，提出了以下四种普遍观点：HRM仅仅是基本的人事作用的重新命名，这跟人事管理的传统做法之间的区别很小；HRM代表了人事管理同管理的集中和源于管理日程的劳资关系之间的结合；HRM描述了雇用关系基于资源的概念，体现对单个雇员的发展作用和成本最小化的一些因素；HRM可以被视为经营政策发展中战略管理功能的一部分，在经营政策的发展中起决策和促进作用，对跨国公司更是如此。

对现存人事实践进行重述的HRM 我们可以将第一种观点看做是对传统职能的全新的重述的一个基本却自然的反应，这种重述让人感到惊奇。

对此，可能存在这样一种可以理解的怀疑，那就是，HRM能够或者可能实现其能力的扩展以完全转变雇用关系。

如此一来，与采用形成于人事管理的历史发展中的解决方法相比较，在管理那些容易变动的雇员时所产生的的一些固有问题能够重新得到更加圆满的解决。

在过去的15年中，这种观点一直作为对HRM的更名要求看法的强烈反应而存在着。

在很大程度上，这种反应都可从分歧方面来解释。

这种分歧似乎存在于“当场的”人事管理和许多环绕HRM的讨论所具有的更理论化的、更具“战略”性的性质之间。

对许多实践者来说，认为他们的角色和职能能够扩展到高实用性之外的任何地方的这种概念仅仅是痴心妄想：直截了当地说，一项关于招募、甄选、奖励、管理和发展雇员的重要任务必须尽可能“有效”地执行。

<<人力资源管理现代管理方法>>

编辑推荐

《人力资源管理：现代管理方法(第4版)》是由英国De Monfort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。

<<人力资源管理现代管理方法>>

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>