

Volume I

西方工商管理硕士(MBA)精品教材译库 第一辑

(第三版)

人力资源管理

——理论与实践

[英] 约翰·布里顿 (John Bratton)

著

[英] 杰弗里·高德 (Jeffrey Gold)

徐芬丽 吴晓卿 孙 涛 佟 博 闫长坡 译

(Third Edition)
**HUMAN RESOURCE
MANAGEMENT**
THEORY AND PRACTICE
five



经济管理出版社

ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

Volume I

西方工商管理硕士(MBA)精品教材译库 第一辑

5

(第三版)

人力资源管理

理论与实践

[英] 约翰·布里顿 (John Bratton)

著

[英] 杰弗里·高德 (Jeffrey Gold)

徐芬丽 吴晓卿 孙 涛 佟 博 闫长坡 译

(Third Edition)
**HUMAN RESOURCE
MANAGEMENT**
THEORY AND PRACTICE

five

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：理论与实践/（英）布里顿等著；徐芬丽等译. —北京：经济管理出版社，2004

ISBN 7-80162-953-1

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

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2004) 第 057674 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：北京求实印刷厂

经销：新华书店

责任编辑：杨世伟

技术编辑：晓 成

880mm×1230mm/16

32.75 印张 756 千字

2005 年 4 月第 1 版

2005 年 4 月第 1 次印刷

定价：68.00 元

书号：ISBN 7-80162-953-1/F·867

· 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

人是唯一本身具备生产价值能力的要素。其他的要素除了潜能什么也不能提供。就这些要素的本质而言，它们没有增加任何价值，而且也不能增加价值，除非有人的推动，释放出这些要素的潜在能力。

JAC Fitz-enz

《人力资本投资回报率》2000 年，第 7 页。

在完成 MBA 学业的几年之后，绝大多数管理者指出，他们本应该在学校的时候对人的管理投入更多的关注。

Margaret Wheatley

《领导和新科学》1994 年，第 144 页。



将此书献给罗卡琳和我的孩子艾米、安德鲁和詹妮，以及所有支持和帮助过我的人

——约翰·布里顿 (John Bratton)

将此书献给苏珊和阿尔玛

——杰弗里·高德 (Jeffrey Gold)

相关的人力资源网站

这一部分包括很多适用的相关网络链接, 同盟网页包含了与本主题的所有方面相关的、全面的、最新的有用链接索引。本摘要被系统性地设计为通过互联网研究人力资源管理的重要起点。

人力资源杂志

亚太地区人力资源杂志 www.sagepub.co.uk/journals/details/j0468.html

人力资源杂志 (美国) www.shrm.org/hrmagazine/

人力资源月刊 (澳大利亚) www.ahri.com.au

人力资源职业 (加拿大) www.hrprofessional.org

国际人力资源管理 www.tandf.co.uk/journals/online/1367-8868.html

国际人力资源管理文摘 www.mustafa.emeraldinsight.com

国际人力资源管理杂志 www.tandf.co.uk/journals/online/0958-5192.html

人力资源杂志 www.ssc.wise.edu/jhr/home.html

人员管理 (英国) www.peoplemanagement.co.uk

世界人力资源职业联合会

澳大利亚人力资源协会 www.ahri.com.au

加拿大人力资源社团联合会 www.cchra-ccarh.ca

人事活动中心 (瑞典) www.hrmorg.se

人事与发展特许协会 (英国) www.cipd.co.uk

芬兰人力资源管理联合会 www.henryorg.fi

香港人力资源管理协会 www.hkihrm.org

新西兰人力资源协会 www.hrinz.org.nz

挪威人力资源协会 www.hrnorge.no

人力管理协会 (南非) www.ipm.co.za

日本人力资源管理社团 www.jshrm.org

国家人事管理协会 (印度) www20.brinkster.com/nipm

荷兰人力资源管理协会 www.nvp.plaza.nl

人力资源管理社团 (美国) www.shrm.org

世界人事管理社团联合会 www.wfpma.com

雇员关系

1998 年工作场所雇员关系调查 www.dti.gov.uk/er/emar/1998WERS.htm

顾问、调解和仲裁服务机构 www.acas.org.uk/

澳大利亚工业关系委员会 www.airc.gov.au

调解、调停与仲裁委员会（南非） www.ccma.org.za

雇用、工作场所关系和小规模企业公共福利部门（澳大利亚） www.dewrsb.gov.au

员工参与联合会 www.eia.com

欧洲工业关系在线评论 www.eiro.eurofound.ie/

雇用研究协会 www.employment-studies.co.uk/

工业关系服务机构 www.irsonline.co.uk/index_pub.htm

国际劳工组织 www.ilo.org/

国家劳工管理联合会（美国） www.nlma.org/

贸易集团

澳大利亚贸易集团会议 www.actu.asn.au

加拿大劳工协会 www.clc-ctc.ca

贸易集团会议团体 www.commonwealthtuc.org/members.shtml

南非贸易集团协会（南非） cosatu.org.za

欧洲贸易集团协会 www.etuc.org/ETUI/

印度国家贸易集团协会 members.rediff.com/intuc/

国际自由贸易集团联盟 www.icftu.org/

国际贸易集团权利中心 www.ictur.labournet.org/

贸易集团协会 www.tuc.org.uk/

机会平等

美国多样化管理协会 www.aimd.org/

澳大利亚人权与机会平等委员会 www.hreoc.gov.au/

加拿大人权委员会 www.chrc_ccdp.ca

民族平等委员会（英国） www.cre.gov.uk/

劳工部门（南非） www.labour.gov.za

机会平等委员会（英国） www.eoc.org.uk/

欧洲多样化管理协会 www.iegd.org/

欧洲联盟 www.europa.eu.int/

联合政府 www.un.org/

雇佣法规

澳大利亚雇佣法 www.dewr.gov.au/

英国雇佣法 www.hmso.gov.uk/acts.htm

欧洲联盟法规 www.euroli.net/search.html

国际劳工组织 www.ilo.org

南非雇佣法 www.labour.gov.za

美国雇佣法 www.rmlibrary.com/db/lawilabor.htm

健康与安全

亚太地区职业安全与健康信息网 www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/asiaosh

职业安全与健康社团联合会（南非共和国和非洲南部）www.asosh.org/

加拿大职业健康与安全中心 ccohs.ca

欧洲工作中的健康与安全机构 uk.osha.eu.int/

健康与安全行政部门（英国）www.hse.gov.uk/

香港职业安全与健康协会 hkosha.org.hk

国际职业安全与健康信息中心 www.ilo.org/public/english/protection/safework/cis

职业安全与健康行政机构 www.osha.gov/

国际职业健康与安全委员会（澳大利亚）www.nohsc.gov.au/

人力资源规划

企业资源规划（美国）www.erpassist.com

灵活性（英国）www.flexibility.co.uk

人力资源焦点（南非）www.hr-focus.com

人事经济协会（瑞典）www.fek.su.se/pei/indexe/html

软件资源（由人事发展特许机构建立）www.softwaresource.co.uk

招募与甄选

在线招募联合会（英国）www.aolr.org/

招募与雇佣联盟（英国）www.rec.uk.com/

评估与绩效管理

顾问、调解与仲裁服务机构：“与评估相关的工资”www.acas.org.uk/publications/pub_ab_appraisalpay.html

绩效管理联合会 www.som.cranfield.ac.uk/som/cbp/pma/

绩效复查（美国）performancereview.com

报酬管理

国际员工利益规划基金会 www.ifebp.org

新工资调查（英国）www.statistics.gov.uk

报酬策略（美国）rewardstrategies.com

人力资源开发

人力资源开发研究院 www.ahrd.org

澳大利亚国家培训机构 www.anta.gov.au

人事发展特许机构（英国）www.cipd.co.uk/HRD/

欧洲顾问中心 www.mentoringcentre.org/

人力资源开发方法（亚洲）www.hrdgateway.org/hub1/

人力资源开发（加拿大）www.hrdc-drhc.gc.ca/common/homex/shtml

欧洲人力资源开发 www.b.shuttle.de/wifo/ehrd/=portal.htm

人力投资 www.iipuk.co.uk

学习与技能审定委员会（英国）www.lsc.gov.uk

国家培训理事会（南非）www.peopledevelopment.co.za

作者简介

John Bratton 博士是加拿大卡尔加里大学和 Cariboo 学院的副教授。他还在利兹首府大学利兹商学院、布拉德福大学和英国的开放大学授课，同时还是芬兰坦佩雷大学的访问学者。

他的研究主要集中于技术政策、领导和工作场所学习。他是卡尔加里大学工作场所学习方向第一位主任。他同时还在日本和德国从事人力资源管理研究，在加拿大、美国和英国的期刊上发表多部论文。2001 年他担任第二届工作和学习国际会议的联合主席。

Bratton 博士是《工作场所学习》期刊的编辑部成员，同时还是下列几部书的作者：《日本的工作：1990 年的管理研究》、《新技术和劳动关系》（1981）（和 Jeremy Waddington 合作）、《工作场所学习：评判性的介绍》（和 T. Pyrch, J Helm-Mills 和 P Sawchuk, Garamond, 2003 年出版）以及《组织的领导》（和 K Grint 和 Dnellsn, 即将出版）。

Jeffrey Gold 是英国利兹首府大学利兹商学院人力资源管理的讲师，他是法国亚眠 Ecole Supérieure de Commerce 的客座讲师。

他在人力资源开发和工作场所学习方面著作颇丰，他本人也是利兹商学院人力资源开发部的创建者之一。

Jeffrey Gold 对学习行为和集中学习与组织关系的创新具有浓厚的兴趣，为学术思想和组织实践活动之间架起了沟通的桥梁。他同时也是美国和欧洲许多跨国公司的咨询顾问。

亲爱的学生：

非常感谢你们购买《人力资源管理——理论与实践》一书。第三版是一部畅销书，我们写作本书的初衷也源于世界各地的学生以及讲师的反馈意见，因此，你有理由相信，这本书的写作完全符合你的需要。无论你处于哪个层次的学习，它都能向你提供，并且是批判性地介绍人力资源管理的知识。本书能够使你具备广泛的理论知识并有能力理解当前最新理论、实践以及这方面的职能活动。

本书分为四个部分，在前言里有详细的介绍。每一部分的结构相似，便于你快速浏览全书。在每一章的开始，我们都提供一些学术或实践者的引言，以此表明这章的主题。在“本章提要”和“章节目标”中总结了本章涉及的重要概念和你必须掌握的知识。

正文在批判性评论和从其他角度讨论问题之前会向你介绍主要的概念和一些问题的看法。“思考题”鼓励你用批判的思维考虑主要的问题，同时得到比我们现有的结论更加丰硕的成果。“人力资源管理实践”的例子介绍了人力资源管理的实践领域最新的发展，可以帮助你在这一主题下总结问题；“人力资源网站链接”帮助你进一步深入研究，同时可以使你了解到人力资源管理在当代实践中的应用。

在每一章的末尾，你都会看到本章的“小结”和“重要概念”的列表。这些和“本章提要”、“章节目标”一起，帮助你深入理解关键问题。如果你需要重新研究某一问题，参考文献将帮助你找到相关的内容。本书末尾还有一个“词汇表”。我们在书中加入了大量详细的“进一步阅读”帮助你开拓眼界，还有“案例研究”突出了实践中应用人力资源管理的挑战。最后安排的“人力资源管理实践”为你提供了一个机会开发专业成功的关键技能。

这本书相关的网站在 www.palgrave.com/business/brattonandgold，它可以提供更多的网站链接扩大你拥有的资源，帮助你研究这一问题。和每一章对应都有“讲师笔记”，“技能开发练习”能够提高你的专业素质，你点击“在线术语表”，就可以获得关键术语的解释。你还可以借助指导加强学习能力。

我们希望提供的学习方法帮助你最大限度地利用此书，在人力资源管理课程以及未来的职业生涯中取得成功。我们热诚欢迎你在内容方面提出任何反馈意见，或者对我们对下一版改进的建议。请通过网站上我们的电子邮件地址与我们联系。

愿你学习愉快

约翰·布里顿，杰弗里·高德

亲爱的各位老师：

感谢您采用《人力资源管理——理论与实践》作为教材。第三版紧贴我们在授课过程中的变化——尤其是利用 Internet 资源——14 位没有透露姓名的使用者和尚未用过第二版的读者提出了批评建议，五位详细阅读了手稿。如果您并不熟悉第二版，前言为您详细地解释了我们教授人力资源管理课程的方法以及这本书的结构。

第三版进行了彻底改版，增加了下述新内容：当代人力资源环境；工作组织内后福特制，如柔性，后官僚工作设计和知识工作的兴起；公共部门的绩效——新管理主义，最高价值；有关 e-HR 的新讨论；检查和评价中心；工作中日益增多的学习，包括知识管理和 E-Learning；新技能；间接员工参与和参与战略；新法律等。这些内容反映了在商业中对价值转移的关注，这一版还有一个显著的变化，就是增加了新的关于人力资源管理评价的一章（第十三章）。对这一版更多详细的描述参见第三版的前言。

《人力资源管理——理论与实践》第三版不仅是简单地教学生，而且还注重引发他们的思考。思考问题、学习小提示和讨论问题都能促进学生深入思考重要概念和应用。除此之外，文中的学生网站提供了技能开发联系和其他的网站资源，这些可以鼓励学生更多结合自己讨论人力资源管理。

新版包括一系列支持性的资源帮助你准备和学习这本书。在网站 www.palgrave.com/business/brattonandgold 上可以下载更多教学支持资源：

- 讲师笔记，教学提示和强调注意的讲义
- 每一章的 PowerPoint 讲义
- 技能开发练习

我们欢迎您对这些新特点提出任何反馈意见，或者对我们在下一版改进时提出建议。请通过我们的电子邮件地址和我们联系。

祝 好

约翰·布里顿，杰弗里·高德

前言

《人力资源管理——理论与实践》一书旨在向本科及研究生课程做一介绍，适宜初学者，不对当代人力资源管理进行复杂的专业分析。

一 导 论

21 世纪伊始，人们在实践中运用的管理方式开始面临众多挑战。动荡的经济环境、激烈的全球竞争、科技革命、劳动法律的演进以及劳动力构成的变化，无一不要求管理者在用人方面采用更加有效的手段，以获得竞争优势。知识型工作有增无减的趋势，对员工是获取持续竞争优势的关键因素这一认识的深化，都在强烈地呼唤“新型”人力资源管理的出现。

在学术界，研究人力资源管理的学者强调了人力资源管理的战略角色，同时为员工关系管理（增加了新的工作内容）制定了“新的议程”，包括：新型组织设计、柔性工作安排、“心理契约”以及社会利益相关者的发展。为人力资源管理核心内容提供支持的一个重大理论突破就是战略管理、组织再造、成人学习（adult learning）综合起来所创造出的基于资源观的竞争优势理论。除此之外，在一些北美和欧洲公司，广泛的人力资源管理实践搜集了大量的经验数据，并加以分析和出版。但是，伴随着“新型管理方式”的陈规陋习，包括“削减规模”，“恰当规模”——带来潮水般失业人员——这是一种非安全就业的文化，并向工作施加压力。“Mcworld”是一个标志，用于反映全球化的新现实，它吞没了 21 世纪年轻人大量的工作。我们相信，这本《人力资源管理——理论与实践》以及相关的网站将帮助人力资源管理的学生洞悉这些发展。

市面上的许多大学课本更偏重于描述而非分析。这一版既有严谨的学术性又结合了相关的实践，广泛涉猎了在当代关键的人力资源活动中使用的理论和概念，这些活动包括招募与甄选、绩效评价、培训和开发、薪酬管理和雇员关系等。尽管我们的目标是希望教给学生扎扎实实的人力资源实用知识，但本书同时也鼓励学生进行批判地思考，并形成对这一重要管理领域的深层认识。本书回顾并讨论了人力资源概念，还包括当今人力资源管理学术界的一些参考资料。例如，本书讨论了如何进行招聘和甄选以及如何设计培训计划。

《人力资源管理——理论与实践》的写作旨在面向全球，参考了欧洲、加拿大、美国及其他国家在人力资源管理领域的案例和文献，这有助于学生比较全球人力资源管理的发展，以更广阔的视野认识该领域出现的问题和实践活动。

● 内 容

这本书一共分为四个主要部分，在下页本书的框架体系中有所小结。当然，如图所示，四部分相互联系并形成闭环系统，这些部分把人力资源活动和内外环境联系起来，同时又反映出不同的研究侧重点。

第一部分介绍了人力资源管理的体系。第一章讨论了人力资源管理的实质和作用，阐述一些在目前人力资源管理领域内有争议的理论问题。第二章介绍了战略性人力资源管理的概念，并系统研究了各类战略问题，如人力资源管理的绩效，现场学习（workplace learning），跨国人力资源管理。

第二部分回顾了影响组织内部人力资源管理政策和活动的外部因素。第三章主要研究经济、社会、政治和科学技术；第四章讨论组织结构的变革和工作设计；第五章介绍健康和安全问题，包括工作环境压力、工作场所暴力和性骚扰。

第一部分和第二部分地讨论提供了人力资源管理的内容并为第三部分准备了一些基础工作。

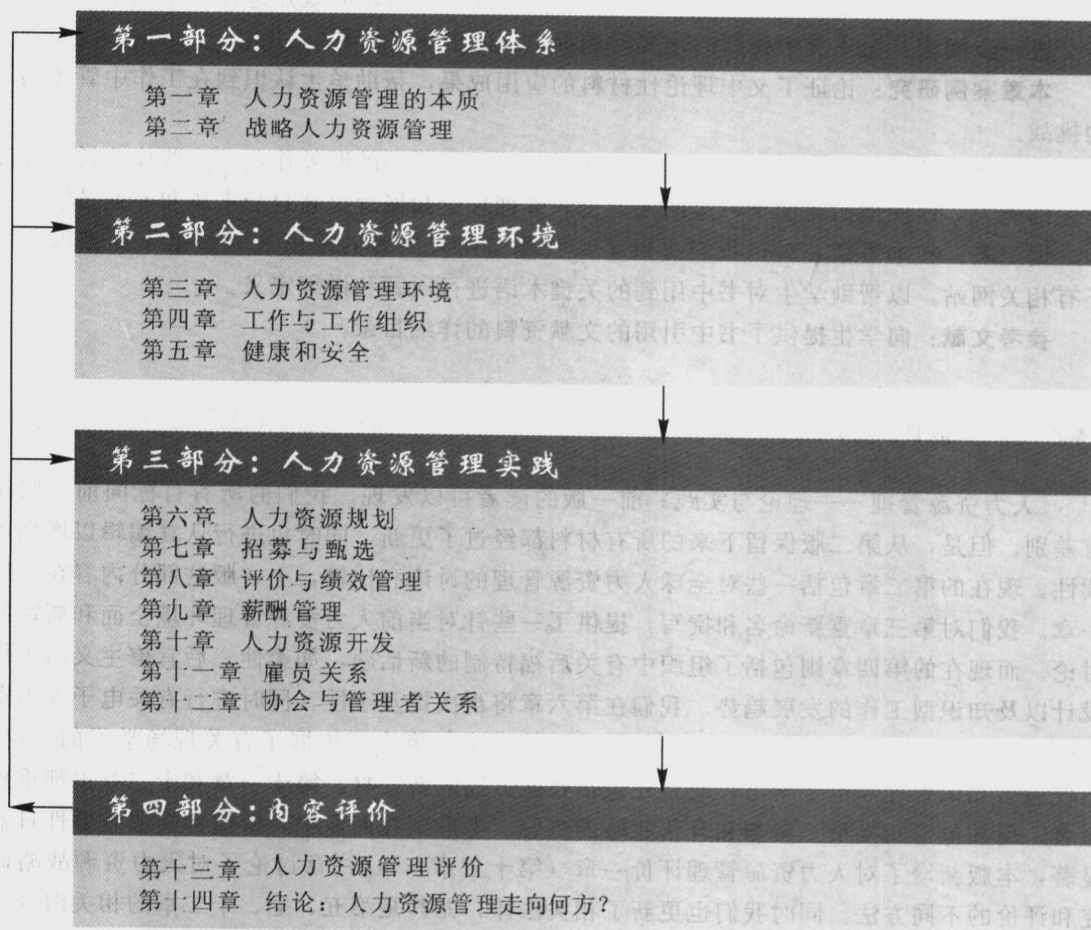
第三部分探讨了关键的人力资源活动，包括人力资源计划、招募与甄选、绩效评价、薪酬以及人力资源开发。每一章的内容都反映了人力资源实践活动最新发展的情况。尤其是第六章介绍了 e-HR 的概念，第七章集中关注在人事测评中，越来越多采用评价中心和心理测试的方法。第八章讨论了针对脑力和体力劳动者的组织绩效评价体系在全球的发展。第九章表明了薪酬管理中，工资谈判逐渐采用灵活的个性化方法取代传统的工资级别。第十章包含了人力资源管理模型中的关键点和人力资源开发，同时还讨论了诸如技能需求、现场学习、知识管理和 E-Leaning。在员工和工会关系方面，第十一章证明组织正在花费更多的资源实施员工交流活动，与此同时还介绍了员工安置。第十二章则关注在工厂和国家层次发生的主要变革，包括集中谈判制和合伙制战略。

第四部分探讨了能否在组织效率和人力资源实效的层次上对人力资源活动进行评价。第十三章讨论了评价人力资源战略的统计和财务方法，尤其关注在衡量人力资源管理的组织和个人效率方面对方法的要求。第十四章讨论了人力资源管理未来的走向和趋势。

这本书中并没有给人力资源管理的内容、实践和结果之间的关系赋值，因此它不是一种预测。但是，这种模型的确是一套非常实用的工具，它可以在本书构建的系统综合框架内从不同角度对人力资源管理进行研究。

本书框架体系

本书分为四个主要部分，这些部分形成一个反馈回路，它把人力资源管理和内外环境结合起来，同时反映了不同的研究重点（如下）。



教学指导

本文的材料包括下列几个有特色的地方来帮助学生，这些包括：

本章提要和**章节目标**：通过这些内容对学生进行指导，并让他们不断检查学习进度。

人力资源管理实践：用一些案例解释当前人力资源管理实践活动的发展。这些案例取自不同的公司和地区，充分反映了人力资源理论应用的广泛。

思考题：鼓励学生分析和批判，深入思考这些有争议题目之间的广泛联系和相互影响。

学习提示：鼓励学生通过提出一些批判性问题，对问题结果以及观点进行识别和评价，

向人力资源管理的主流思想提出挑战。

人力资源管理网站链接：使学生可以下载统计信息，跟随当前人力资源管理实践的全球发展，甚至可以掌握人力资源管理的职场信息。

每章小结：简要描述本章的重要概念和一些有用的理论，同时也检查了学生对关键问题的理解程度。

重要概念：每一章的结尾都会提到在文中介绍的重要概念。学生可以运用这些概念检查他们对关键问题的理解，如有必要还可以进行扼要的解释。

问题讨论：检查学生对核心概念的理解，还可用于针对不同观点进行课堂和小组讨论。

进一步阅读：为正文中探讨的主要问题提供详细的参考资料。

本章案例研究：论证了文中理论性材料的应用成果，帮助学生认识到在工作中管理面对的挑战。

人力资源管理实践课外作业：提供一些个人和小组活动的课外作业，这些作业旨在提高学生的能力，以使他们运用学习过的人力资源管理理论和概念提高自身素质和专业技能。

词汇表：在本书结束时，我们提供了一张覆盖所有内容的术语表（包括 150 条以上），还有相关网站，以帮助学生对书中用到的关键术语进行回顾和详细定义。

参考文献：向学生提供了书中引用的文献资料的详细目录。

第三版的新内容

《人力资源管理——理论与实践》前一版的读者可以发现，我们的所有目标同前一版没有差别。但是，从第二版保留下来的所有材料都经过了更新，同时也进行认真编辑以增强可读性。现在的第二章包括一些对全球人力资源管理的讨论和比较，上一版这部分内容在最后一章。我们对第三章重新命名和撰写，提供了一些针对当前人力资源管理环境全面和新颖的讨论。而现在的第四章则包括了组织中有关后福特制的新话题，如柔性、后官僚主义的工作设计以及知识型工作的发展趋势。我们在第六章将再次提及柔性，同时进行有关电子人力资源的新讨论。新版的测试和评价中心安排到了第七章。第十章扩展了有关现场学习的讨论，不仅包括知识管理和电子学习，而且还包括技能方面的新素材。第十一章和十二章也都重新命名，现在包括间接员工参与和合伙战略的内容。考虑到在商业中，价值传递的重要性日益显著，本版新增了对人力资源管理评价一章（第十三章），这一章讨论了对人力资源战略研究和评价的不同方法。同时我们也更新了相关法律，尤其是第五、七、十二章的相关内容。

除此之外，我们还突出了本书交互性的特点，为学生提供更多的机会检查并强化他们的学习，并扩展书本以外的知识。本书引入了思考问题、学习提示、人力资源网站链接和人力资源管理实践的特征，以丰富学生的学习经历。

相关网站

为学生采用本书的学者可以到 palgrave 的网站（您也可以同当代的销售代表取得联系，了解详细情况）。网址为 [www. Palgrave. com/business/brattonandgold](http://www.Palgrave.com/business/brattonandgold)，还可提供教学辅助内容和其他资源：

所推荐的课程提纲介绍如何结合本书内容进行教学。

内容变换指导：告诉你如何灵活使用另一些相关内容对这本《人力资源管理——理论与实践》进行变换。

课堂注释：每一章的课堂注释都对书中的内容进行了扩展，同时对每个主题的教学也提出了建议。这些强化课堂的注释有助于学生从更多的角度理解课堂内容，为他们提供了许多新思想。

Powerpoint 课堂幻灯片：每一章都有课堂幻灯片，包括重点和定义、学习目的、相关数字和表格，你可以根据自己需要进行编辑。

学生也可以免费获得：

- 大量的网站链接：获得全球丰富的资源帮助学生深入研究问题。
- 小结课堂笔记：每章都有。
- 技能开发练习：提高学生的专业优势。
- 可查询的在线术语表：可以查询关键术语的定义。

总之，我们相信，新颖的内容并关注学生的特点，将使《人力资源管理——理论与实践》成为您重要的学习资源。我们也坚信，这本书也鼓励读者在分析问题和质疑工作中的管理方法时，提问、质疑、调查、探索并寻求不同的答案。同时，我们也欢迎任何有关本书的反馈意见，或者您对下一版如何改进提出建议。请您通过在相关网站的列表中我们的 e-mail 地址与我们联系。

约翰·布里顿

杰弗里·高德

缩 写 词

ACAS 顾问、调解与仲裁服务机构	ILA 个体学习重要性
AEEU 工程电力联合集团	IPD 人事发展协会（现在为人事发展特许机构）
AIDS 后天性免疫功能缺乏综合症	IPM 人事管理协会
BPR 商务流程再设计	IPRP 个体绩效相关工资
CBI 英国工业联盟	ISO 国际标准组织
CIPD 人事发展特许机构	JCC 联合咨询委员会
CoP 实践团体	JIT 实时
CPD 持续职业发展	LEC 地方企业公司
DETR 环境、运输和区域部门	LMC 劳动力管理委员会
EI 员工参与	LSC 学习与技能审议
EIRO 欧洲工业关系监督机构	MSF 生产、科学与财务联合会（英国）
ERP 企业资源规划	NAFTA 北大西洋自由贸易协定
EU 欧洲联盟	NGA 国家绘图协会
EWC 欧洲职业会议	NVQ 国家职业资格证书
FFM 五种因素模型	OECD 经济合作与发展组织
GDP 国内生产总值	PDP 绩效与发展规划
GPMU 平面造型、报纸和媒介联合会	PMS 绩效管理系统
HASAWA 1974年中工作的健康与安全法案	PODC 规划、组织、指导与控制
HIV 人类免疫缺陷滤过性病原体	QWL 工作生活质量
HPWS 高绩效工作系统	RJP 实际工作预查
HR 人力资源	RMT 国家铁路、航海与运输工作者协会
HRA 人力资源会计决算	ROI 投资收益
HRIS 人力资源信息系统	SBS 亚健康综合症
HRM 人力资源管理	SHRM 人力资源战略管理
HRP 人力资源规划	SOGAT 社会艺术与同盟贸易
HSC 健康与安全委员会	STF 工作技能力量
HSE 健康与安全行政部门	SVQ 苏格兰职业资格证书
ICT 信息与通讯技术	SWOT 优势、劣势、机会与威胁
IIP 人力投资者	TEC 培训与企业联合会