

汉·译·工·商·管·理·经·典·教·材·丛·书

(第三辑)

Human Resource
Management

人力资源管理
理论与实践

(第三版)

John Bratton, Jeffrey Gold

[英] 约翰·布里顿 杰弗里·高德 著
徐芬丽 吴晓卿 孙涛 佟博 闫长坡 译



经济管理出版社
ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

汉 · 译 · 工 · 商 · 管 · 理 · 经 · 典 · 教 · 材 · 丛 · 书

(第三辑)

Human Resource
Management

人力资源管理

理论与实践

(第三版)

John Bratton, Jeffrey Gold

[英] 约翰·布里顿 杰弗里·高德 著
徐芬丽 吴晓卿 孙涛 佟博 闫长坡 译



经济管理出版社

ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

北京市版权局著作权合同登记：图字：01-2004—0356号

Human Resource Management (3rd edition) By John Bratton and Jeffrey Gold.

© John Bratton and Jeffrey Gold 2003.

First Published 2003 By Palgrave Macmillan.

Chinese Translation Copyright © 2004 by Economy & Management Publishing House.

This translation of Human Resource Management, the third edition is published by arrangement with Palgrave Macmillan.

All rights reserved.

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源管理：理论与实践（第三版）/（英）布里顿，（英）高德著；徐芬丽等译. —北京：经济管理出版社，2011.5

ISBN 978-7-5096-1419-8

I. ①人… II. ①布… ②高… ③徐… III. ①人力资源管理 IV. ①F241

中国版本图书馆CIP数据核字(2011)第097420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：三河市海波印务有限公司

经销：新华书店

选题策划：杨世伟

责任编辑：杨世伟

技术编辑：晓成

880mm × 1230mm/16

32.75印张 756千字

2011年7月第2版

2011年7月第1次印刷

定价：68.00元

书号：ISBN 978-7-5096-1419-8

· 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

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 leaning）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。

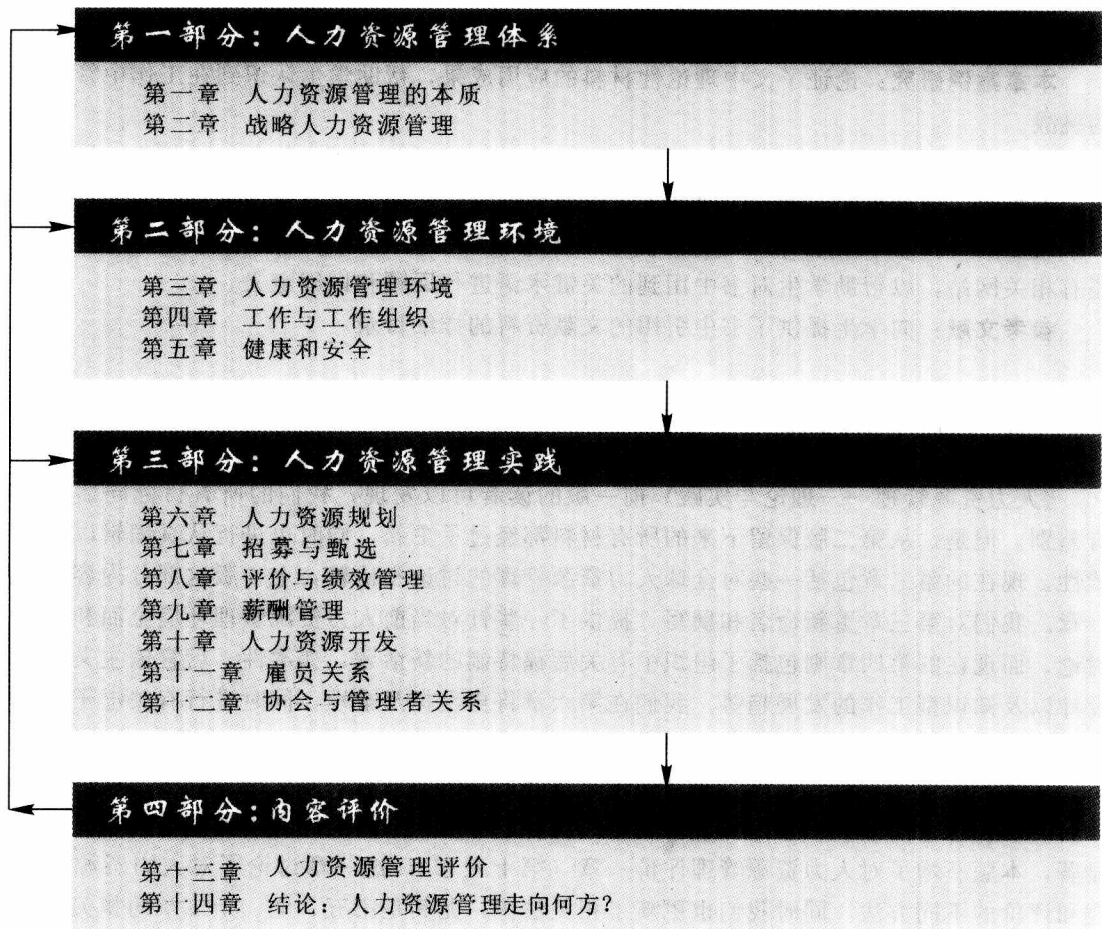
第三部分探讨了关键的人力资源活动，包括人力资源计划、招募与甄选、绩效评价、薪酬以及人力资源开发。每一章的内容都反映了人力资源实践活动最新发展的情况。尤其是第六章介绍了e-HR的概念，第七章集中关注在人事测评中，越来越多采用评价中心和心理测试的方法。第八章讨论了针对脑力和体力劳动者的组织绩效评价体系在全球的发展。第九章表明了薪酬管理中，工资谈判逐渐采用灵活的个性化方法取代传统的工资级别。第十章包含了人力资源管理模型中的关键点和人力资源开发，同时还讨论了诸如技能需求、现场学习、知识管理和E-Leaning。在员工和工会关系方面，第十一章证明组织正在花费更多的资源实施员工交流活动，与此同时还介绍了员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

致 谢

这本书最初应利兹商学院和加拿大 Cariboo 大学的教学与研究需要而出版。

《人力资源管理——理论与实践》第三版吸收了大量学者、评论家和学生的建议和意见而有所提高。我们尽力综合了他们的观点和批评意见来完善这一版。尤其是我们从下列评论家那里获益匪浅：德蒙特福特（De Montfort）工商管理研究系的 Jane Mason，加的夫（Cardiff）大学加的夫（Cardiff）商学院的朱利安博士（Dr Julian），斯特拉思克莱德大学人力资源管理系 Cliff Lockyer，东英格兰大学管理学院 Jackie Granleese 博士，南安普敦大学管理学院的 TahirNisar 博士。

约翰·布拉顿非常高兴认识 Cariboo 大学的 Michelle Jeffery，她具有出色的研究协助能力，还要感谢 Calgary 大学的 Amy Bratton，她帮助打印了部分手稿。同样也对 Cariboo 大学的 Carolyn Forshaw 致以深深的谢意，他向我们提出许多精彩的观点并帮助我们完成手稿及支持网站的内容。他也希望感谢 Cariboo 大学的 Bernard Igwe，John Dumesnil 和 Lorne Bellamy，感谢他们的友谊与支持。

约翰·布拉顿和爱味·布拉顿向米开勒·杰弗里表示感谢。在 Cariboo 大学中，米开勒·杰弗里为约翰的研究提供了重要的协助。在 Calgary 大学中，米开勒曾帮助爱味录入了部分手稿。另外，约翰·布拉顿还要特别感谢 Carolyn Forshaw，在 Cariboo 大学进行研究时，她提供了许多有价值的观点和网络支持材料，并为手稿录入提供了大量帮助。他还要向在 Cariboo 大学进行研究期间表示友好和提供支持的 Bernard Igwe（贝尔纳·艾格维）、John Dumesnil 以及 Lorne Bellamy 表示感谢。

杰弗里·戈尔德要向在里兹大学研究期间提供永久支持的 Rick Holden，Stuart Watson，John Hawblett，Vicky Harte 和 Les Hamilton 表示感谢。另外，他还要向 NTP Meridian 的 Mike Rix，LBBC 的 Lloyel 和 Sallie Davies 以及 Howard Pickard 和 Hugh Clark，Treefrog 的 David Firth，WY Business Link 的 Andrew Choi，Croda Chemicals 的 Peter Mullinger 和 Simply Fresh Foods 的 Steve Francis 表达感激之情。

最后，我们向在本书完成后提供专业服务和支持的出版者 Sarah Brown 和 Helen Bugler 表示衷心的感谢。

本书中的一些人力资源管理实务的文章摘自《人事管理》，它是人事发展特许机构的杂志，每两周发行 107648 册。本杂志被发送到所有人事发展特许机构成员手中，获得了大量订阅费。如果要想得到详情和样本，请致电：020-78806200，或发传真至 020-73367635，另外，还可以访问他们的网站：[www. people management. co. uk](http://www.peoplemanagement.co.uk)。

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

缩写词目录

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

作者和出版商向以下准许使用版权的资料表示感谢:

自由出版社 (Free Press) — Simon 和 Schuster 成人出版组织的一个部门, 图 2.4 节选自该出版社出版的迈克尔·E. 波忒编著的《竞争优势: 创造并保持优秀绩效》。

随机出版社 (Random House), 本书从 W. Hutten 和 A. Giddens 所编写的《处于边缘》中摘录了一些内容, 该书由 Jonathan Cape 出版。经随机出版集团有限公司授权使用。

Globe and Mail, 人力资源管理实务中的 2.1, 2.3, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 4.3, 5.3, 9.2 以及 12.1 经其授权翻版。

Suzanne Wintrob, 人力资源管理实务中的 9.1 Globe and Mail 中摘录, 2001 年 2 月 1 日。

泰勒和弗朗西斯有限责任公司 (<http://www.tanaf.co.uk/journals>), 图 1.1、图 1.2 摘自《人力资源管理国际》杂志 8 (3) 中第 263~276 页, 由大卫·E. 盖斯特 (Dawid E. Guest) 于 1997 年编写的《人力资源管理与绩效: 评论与研究日程表》; 图 1.6 摘自《人力资源管理》1 (1) 第 17~44 页 C. Hendry 和 A. Pettigrew 的文章。

Guardian, 人力资源管理实务中的 5.2 摘自 David Henke 的文章, 2001 年 7 月 30 日。

Colin Cottell, 人力资源管理实务中的 5.1 摘自 Guardian, 2001 年 7 月 28 日。

《人力管理》, 人力资源管理实务中的 1.1, 1.2, 1.3, 4.2, 6.1, 6.2, 7.1, 7.2, 8.1, 8.2, 9.3, 10.1, 10.3, 11.1, 11.3, 12.2 以及 13.3 从该书摘录。

管理杂志, 图 2.7 摘自 J. B. Barney (1991), 17 (1) 发表在 99~120 页的《公司资源与可持续的竞争优势》。

Houghton-Mifflin, 图 2.7 摘自《战略管理与理论》第 5 期, 由 C. Hill 和 G. Jones (2001) 编写。

英国银行的季刊公报, 图 3.4 摘自秋季公报, 2001 年, 第 341 页。

Routledge, 表 3.3, 表 3.4, 表 11.1, 表 11.2, 表 12.2 以及表 12.5 摘自《工作中的所有变化》, 由 N. Millward, A. Bryson 和 J. Forth (2000) 编写; 表 11.1, 表 11.2, 表 13.3 摘自《工作中的大不列颠》, 由 M. Cully, S. Woodland, A. O' Reilly 和 G. Dix (1999) 编写。

TUC 研究部门 (2002), 表 12.4 从其中摘录。

《员工心理学》, 图 7.2 摘自 B. Schneider (1987), 40: 第 437~453 页编写的《员工创造市场地位》; 图 10.2 摘自 T. T. Baldwin 和 J. K. Ford (1988), 41: 第 63~105 页的《培训传递: 对未来研究的评论与指导》。

《组织动力学》, 表 8.4 摘自 F. J. Yammarino 和 L. E. Atwater (1997), 25 (4): 第 35~44 页的《人力资源管理中的自我——他人认同评价的含义》。

Butterworth, 图 11.7 和图 11.9 摘自第 11 期中 N. M. Selwgn (2000) 编写的《雇佣中的 Selwgn 法》。

劳动力调查数据, 表 12.1 从其中摘录。

June Williamson, 人力资源管理实务中的 10.2 从其中摘录。

为了找出全部的版权所有者, 我们付出了所有努力, 如果因不小心而有所遗漏, 出版商愿意在第一时间做出必要的调整。

TQC 全面质量管理
TUC 贸易同盟协会
UFI 工业大学

VCS 电视会议系统
WERS.98 1998年工作场所员工关系调查
WHO 世界健康组织

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. Pynch, J Helm-Mills 和 P Sawchuk, Gar- amond, 2003 年出版）以及《组织的领导》（和 K Grint 和 Dnelsn, 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，在前言里我们有详细的介绍。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，以此表明本章的主题。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，或者对我们在下一版改进的建议。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

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