

HZ BOOKS  
华章教育

(英文版·原书第8版)

# 人力资源管理

(美) 约翰·M·伊万切维奇 (John M. Ivancevich) 著



## Human Resource Management

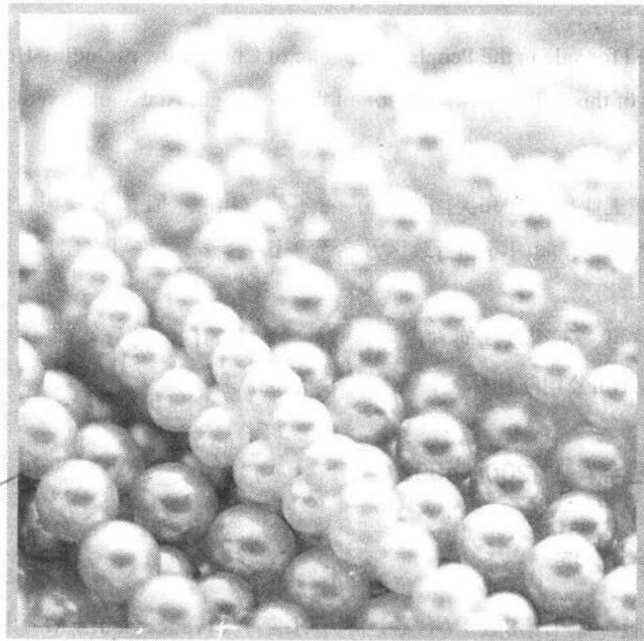
 机械工业出版社  
China Machine Press

 McGraw  
Hill Education

(英文版·原书第8版)

# 人力资源管理

(美) 约翰·M·伊万切维奇 (John M. Ivancevich) (休斯敦大学) 著



8-11-19  
06

## Human Resource Management



机械工业出版社  
China Machine Press



Education



\*20008946\*

本书从人力资源对管理者、员工及公司的影响，人力资源的保障、报酬、发展、保护等方面着手，系统地讲述了人力资源的计量、人力资源信息的取得及职业计划等内容。技术变革、新经济、全球化、员工队伍多元化管理、在法律和道德约束下的管理及绩效质量的最优化等始终是贯穿全书的共同主线。书中还提供了丰富的互联网资源、人力资源管理杂志精彩文章摘录、练习和案例，是理论与实践相结合的完美之作，具有很强的可读性。

本书适用于MBA师生、管理类专业本科生及研究生、企业的管理人员和相关专业人员。

John M. Ivancevich: Human Resource Management, 8th ed.

ISBN 0-07-231268-8

Copyright © 2001, by the McGraw-Hill Companies, Inc.

Original language published by The McGraw-Hill Companies, Inc. All Rights reserved. No part of this publication may be reproduced or distributed in any means, or stored in a database or retrieval system, without the prior written permission of the publisher.

Authorized English language reprint edition jointly published by McGraw-Hill Education(Asia)Co. and China Machine Press.

This edition is authorized for sale in the People's Republic of China only, excluding Hong Kong, Macao SAR and Taiwan. Unauthorized export of this edition is a violation of the Copyright Act. Violation of this Law is subject to Civil and Criminal Penalties.

本书英文影印版由机械工业出版社和美国麦格劳-希尔教育出版(亚洲)公司合作出版。此版本仅限在中华人民共和国境内(不包括香港、澳门特别行政区及台湾)销售。未经许可之出口,视为违反著作权法,将受法律之制裁。

未经出版者预先书面许可,不得以任何方式复制或抄袭本书的任何部分。

本书封面贴有McGraw-Hill公司防伪标签,无标签者不得销售。

**本书版权登记号: 图字: 01-2001-4892**

### **图书在版编目(CIP)数据**

人力资源管理(英文版·原书第8版)/(美)伊万切维奇(Ivancevich, J.M.)著. -北京:机械工业出版社, 2002.1

ISBN 7-111-09586-3

I. 人… II. 伊… III. 劳动力资源-资源管理-英文 IV. F241

中国版本图书馆CIP数据核字(2001)第084562号

机械工业出版社(北京市西城区百万庄大街22号 邮政编码 100037)

责任编辑:吴颖洁 版式设计:赵俊斌

北京忠信诚胶印厂印刷·新华书店北京发行所发行

2002年1月第1版第1次印刷

889mm × 1194mm 1/16 · 41印张

定价:75.00元

凡购本书,如有缺页、倒页、脱页,由本社发行部调换

# 编委会

主任委员 赵纯均

副主任委员 陈国青 陈章武 李维安

常务委员 钱小军 杨 斌

委 员 陈国权 陈 剑 陈涛涛

冯耕中 韩 焱 刘冀生

刘 力 刘丽文 刘 昕

宋逢明 宋学宝 吴维库

夏冬林 谢德仁 杨 忻

原毅军 朱宝宪 赵 平

郑晓明



## 总 序

2001年，对于中国而言，是新世纪的开门红。这一年中所发生的很多事情，无论是加入WTO，还是获得2008年的奥运会主办权，都提示着我们，21世纪的中国是一个更加开放的中国，也面临着一个更加开放的世界。中国的日益开放，大背景是当今世界发展所呈现出的最显著的趋势——经济全球化，这也是为越来越多的事实揭示与验证的。当然，这当中也有以网络为代表的信息技术突飞猛进的重要影响。在今天的中国，任何企业、任何组织，想谋求发展，想自我超越，恐怕都很难脱离日益密切的政治、经济、文化等方面的国际合作大舞台，当然这同时也意味着更加激烈的全球范围的挑战。

春江水暖鸭先知。教育，特别是管理教育，作为一个前瞻性的事业，在学习、借鉴与合作中扮演着先行者的角色。改革开放以来，尤其是20世纪90年代之后，为了探寻中国国情与国际上一切优秀的管理教育思想、方法和手段的完美结合，为了更好地培养高层次的“面向国际市场竞争、具备国际经营头脑”的管理者，我国的教育机构与北美、欧洲、大洋洲以及亚洲一些国家和地区的大量的著名管理学院和顶尖跨国企业建立了长期、密切与实质性的合作关系。以清华大学经济管理学院为例，2000年，学院顾问委员会成立并于10月举行了第一次会议，2001年4月又举行了第二次会议。这个顾问委员会包括了世界上最大的一些跨国公司和几家顶尖企业的最高领导人，其阵容之大、层次之高，超过了世界上任何一所商学院。此外，在同外方合作的过程中，我们始终坚持“以我为主，博采众长”，能够主动地实施国际化战略，而不是被动地“守株待兔”。同外方合作，就是要增强我们办学的综合实力，加强我们成为一流学院的力量。在这样高层次、多样化、重实效的管理教育国际合作中，教师和学生，特别是教师，与国外学术机构和企业组织的交流机会大大增加，管理教育工作者和经济管理学习者，越来越深入到全球性的教育、文化和思想观念的时代变革中，真切体验着这个世界上正发生着的深刻变化，也能够更主动地去探寻和把握世界经济发展和跨国企业运营的脉搏。

我们清楚地知道，要想建设一流的大学、一流的管理学院、一流的MBA项目，闭关锁国、闭门造车是绝对不行的，必须同国际接轨，按照国际先进水准来严格要求自己。正如朱镕基总理在清华大学经济管理学院成立10周年时所发的贺信中指出的那样：“建设有中国特色的社会主义，需要一大批掌握市场经济的一般规律，熟悉其运行规则，而又了解中国企业实情的经济管理人才。清华大学经济管理学院就要敢于借鉴、引进世界上

一切优秀的经济管理学院的教学内容、方法和手段，结合中国国情，办成世界第一流的经管学院。”作为达到世界一流的一个重要基础，朱镕基总理多次建议清华大学的MBA教育要加强英语教学。我个人体会，这不仅因为英语是当今世界交往中重要的语言工具，是连接中国与世界的重要桥梁和媒介，而且更是中国经济管理人才参与国际竞争，加强国际合作，实现中国企业的国际战略的基石。推动和实行英文教学并不是目的，真正的目的在于培养学生——这些未来的企业家——能够具备同国际竞争对手、合作伙伴沟通和对抗的能力。若英文学习同专业学习脱钩，那么培养高层次的面向国际市场竞争、具备国际经营头脑的管理者是不可能的。按照这一要求，清华大学经济管理学院正在不断推动英语教学的步伐，使得英语不仅是一门需要学习的核心课程，而且渗透到各门专业课程的学习当中。

根据我们的师生在培养工作中的体会，除了课堂讲授外，课前课后大量阅读英文原版著作和案例对于尽快提高学生的英文水平是相当关键的。这不仅是积累一定专业词汇的必由之路，而且是对学习者思维方式的有效训练。就阅读而言，学习和借鉴国外先进的管理经验和掌握经济理论动态，或是阅读翻译作品，或是阅读原著。前者属于间接阅读，后者属于直接阅读。直接阅读取决于读者的外文阅读能力，有较高外语水平的读者当然喜欢直接阅读原著，这样不仅可以避免因译者的疏忽或水平所限而造成的纰漏，同时也可以尽享原作者思想的真实表达。而对于那些有一定外语基础，但又不能完全独立阅读国外原著的读者来说，外文的阅读能力是需要加强培养和训练的，尤其是专业外语的阅读能力更是如此。如果一个人永远不接触专业外版图书，他在获得国外学术信息方面就永远会比别人慢半年甚至一年的时间，就会在无形中减弱自己的竞争能力。因此，我们认为，只要有一定外语基础的读者，都应该尝试着阅读外文原版，只要努力并坚持，就一定能过这道关，到那时就能体验到直接阅读的妙处了。

在掌握了大量术语的同时，我们更看重读者在阅读英文原版著作时对于西方管理者或研究者的思维方式的学习和体会。我认为，原汁原味的世界级大师富有特色的表达方式背后，反映了思维习惯，反映了思想精髓，反映了文化特征，也反映了战略偏好。对于跨文化的管理思想、方法的学习，一定要熟悉这些思想、方法孕育、成长的文化土壤，这样，有朝一日才能真正“具备国际战略头脑”。

当然，在学习和研究管理问题的时候，一定要兼顾全球化与本土化的均衡发展。教师要注意开发和利用相当数量的反映中国企业实情的案例，在教学过程中，要启发学生“思考全球化，行动本地化”。我们希望在这样的结合中能够真正培养出具备“全球视野，国情感觉，规范训练，务实手段”的中国MBA。

机械工业出版社华章公司与 McGraw - Hill、Thomson Learning、Pearson Education等国际出版集团合作，从1998年以来出版了100余种MBA国际经典教材，为我国MBA教育教材的建设做出了很大贡献。这些出版物大都是在国外一版再版的成熟而经典的教材，同时，该公司向任课教师提供的教师手册、PowerPoint、题库等教辅材料非常完备，因此，这些教材也在国内大学中广为采用，并赢得了不错的口碑。

华章公司特别注意教材的更新，其更新频率也争取与国际接轨。这次，清华大学经济管理学院与华章公司联合策划并陆续推出的英文版教材中，也有一部分是已出版教材的更新版本。我们在审读推荐的

## VI

部分教材甚至是国外公司出版前的清样 ( Pre - publication Copy ), 所以几乎能够做到同步出版。

“雄关漫道真如铁，而今迈步从头越。” 祝愿我国的管理教育事业在社会各界的大力支持和关心下不断发展、日新月异；祝愿我国的经济建设在不断涌现的大批高层次的面向国际市场竞争、具备国际经营头脑的管理者的勉力经营下早日振兴。

赵纯均 教授

清华大学经济管理学院院长

全国工商管理硕士教育指导委员会副主任

## 推 荐 序

美国的管理类教科书和我国的许多同类教科书相比有一个很大的不同点，那就是，美国的教科书通常不是非常重视对概念所下定义的规范性和严谨性，而是更为强调对某个概念或原理的内涵的理解或体会，所以它们常常倾向于用讲故事或者聊天的方式将一些基本的原理或者方法讲述出来，给人一种娓娓道来的感觉。由于每位教授的谈话风格不同，所以你会发现，同一主题的美国教科书读起来却会给人不同的感受。这种情况同样适用于美国的人力资源管理教科书。以人力资源管理或者相关概念为名的教科书在美国有很多，但是，不同的作者所编写的人力资源管理教科书在风格上却各不相同。许多时候，你多阅读几本不同作者所编写的人力资源管理教科书，就会发现自己对于人力资源管理的理解可能会比单独死记硬背一本教科书的内容要深入得多。

尽管笔者本人已经翻译和阅读过多种不同版本的人力资源管理教材，但是，在翻阅伊万切维奇（Ivancevich）教授的这本《人力资源管理》的过程中，它在以下几个方面特点还是给我留下了深刻的印象。

首先，它是从管理者的角度而不仅仅是从人力资源管理者角度来讲解人力资源管理的，因此，在本书中，到处都在强调管理者在人力资源管理活动方面应当承担的责任和应当采取的行动。事实上，它的着眼点就是帮助管理者学会解决在工作中可能遇到的与人力资源管理有关的问题以及做出相关决策。为了使每一位管理者都成为人力资源问题的解决者和诊断专家，伊万切维奇教授对于人力资源管理的基本概念、程序、模型、工具以及技术做了非常形象和仔细的介绍。比如，对每一种人力资源管理职能的流程都以图形的形式做了直观的展示，并且对一些人力资源管理技术和工具做了相当细致的举例说明，对于一些重要的人力资源管理技术还力图通过课后练习来加强学生的操作能力。

本书的第二个重要特点是其很强的可读性。各种贴近现实生活的相关栏目设置，使得读者在了解人力资源管理的基本概念、理论框架、思路、操作技术的同时，还能够职业发展、人力资源管理实践以及相关信息方面获得许多意想不到的收益。书中所提供的丰富的互联网资源、人力资源管理杂志精彩文章摘录、应用练习、录像案例都使得本书的内容变得丰富多彩，不会使人产生厌倦和无聊的感觉。有一些案例还采取了对话的形式，比如关于绩效评价过程可能存在的政治学问题，书中就用了一个对话案例来向读



## VIII

者描述其在组织中可能会以何种形式体现出来，从而使读者能够身临其境地体会到在现实组织中实实在在地存在着的一些有趣的人力资源管理问题。

本书的第三个特点是，它不仅像其他人力资源管理教科书一样，在书中拿出一章来专门讲述政府法律对于人力资源管理实践的影响，而且专门在相关章节中设置了“人力资源管理法律建议”专栏，这个专栏对管理者和人力资源管理专业人员在管理实践中应当避免的不当做法提出了非常好的建议。尽管美国的劳工法律与我国的有相当大的差异，但是人力资源管理过程中的法律问题也会越来越成为我国企业人力资源管理实践中一个不可回避的问题。

这一栏目的设置对于中国读者体会和领悟人力资源管理中的法律问题有着非常积极的意义。

第四，该书对互联网在人力资源管理学习中的重要性给予了其他教科书所无法达到的重视，作者不仅在前言中花费了大量的篇幅向读者介绍互联网的发展，而且在书中也不遗余力地促使读者去利用互联网获取相关的学习资源，从而提高学习效率，同时更好地理解新经济和新技术条件下的人力资源管理状况。可以说，本书是一本真正的e时代的人力资源管理教科书。除了在各章中都配有相关的网络资源之外，本书自身也在互联网上有独立网页，向那些真正对人力资源管理感兴趣的人，比如学生、教师以及其他愿意更多地获得人力资源管理知识的人，提供各种各样的相关资源。

本书还有其他许多可取之处，这里不再一一赘述，相信读者在阅读过程中，一定能够体会到其中的种种乐趣。无论如何，笔者相信，对于我国各种不同类型企业中的管理人员、人力资源专业人员以及有志成为从事人力资源管理工作的在校学生来说，本书都是一本不可不读的好书。

中国人民大学人力资源开发与管理研究中心副主任

刘昕博士，副教授

## 前言

伴随着新千年的到来，人力资源在组织中所扮演的角色也走入了中心地带。管理者们已经意识到，人力资源管理是一种在组织的成功过程中必须扮演至关重要角色的职能。人力资源管理已经不再是事后的诸葛亮、不再是一种有限的服务或者是大家都不得不忍受其苦的一个部门。任何组织为了维持竞争力、强化生产率以及提高效率都必须经历一个过程，而人力资源恰是这一过程的积极参与者和主导者。

正如其前面的版本一样，《人力资源管理》（英文版·原书第8版）是以管理为导向的。也就是说，人力资源管理被看成是一种与在每个单位、项目或者团队中工作的管理者都相关的职能。管理者们经常要面对一些与人力资源管理有关的问题、挑战以及需要做出的决策。每一位管理者都必须是人力资源问题的解决者和诊断专家，他们必须能够熟练地运用人力资源管理的概念、程序、模型、工具以及技术。本书非常关注人力资源管理方法在现实的组织背景和组织环境中的运用。现实性、时代性、易理解性以及关键思想性对本书的每个版本来说都是非常重要的。

人力资源管理属于所有组织。它所关注的核心是人；人是组织活力的源泉。没有人力资源，计算机系统、薪酬计划、组织使命、项目或者程序等都会失去其存在的价值。正是由于人力资源管理活动涉及到人，所以组织才必须对这些活动进行细致的协调、妥善的执行并进行持续性的监控，只有这样，组织才能达到理想的目标。人力资源管理的独一无二性还体现在它对处于工作环境中的人的强调，以及它对人力资源在组织中的总体福祉和舒适性的关注。这里的新版本主要强调了三种人：（1）管理者和领导者，他们承担着促使绩效最大化以及按照道德规范的要求正确行事的责任；（2）人力资源管理专家，他们扮演着对工作中的管理者和非管理者提供建议、支持以及协助的角色；（3）员工（比如工程师、职员、打字员、机械师、化学家、教师、护士等等），他们是工作的完成者。

广大师生们一致认为，可读性是本书的最有吸引力之处。同时，它还具有很强的时代性和完整性。不过，我从来没有打算把这本书变成一本关于各种人力资源管理工具、规则或者思想的百科全书或者是概论性的纲要。相反，我的目的是要将它变成这样一本教科书：它不仅能够使教师和学生从中学到一些东西，而且还能够激发他们的思想，同时又使得他们能够在人力资源管理的理论和实践上一直跟上时代的潮流。

## 教学特色

为了使本书的内容对读者来说更为贴切、有趣同时又兼具学术价值和实践意义，本书采纳了一系列教学程序。在本书的每一章中都包括了下列大多数内容：

- 简要列举在行为方面所要达到的学习目的以及该章的大致框架。
- 互联网资源（在本版中表现得尤为显著）。书中每一章内容都与互联网资源联系在一起，并且指明了在该章所提及的公司的互联网地址。然而，由于互联网在以十亿分之一的速率不断改变着，所以，其中的有些地址可能会有所改变。但是，只要你有耐心，就一定能够很快找到新的相关地址。
- 职业挑战，在每一章中作为导引性的这个小情境设计，是用来强调那些应用性的人力资源管理技术以及相关问题的，同时，这一小情境会在该章的各个重点环节得到更为深入的阐述并得出相应的结论。
- 作为本书一个综合性框架的诊断模型。
- 人力资源管理备忘录，一个揭示与人力资源管理有关的统计性、事实性、历史性信息或者相关零散信息的小提示。
- 人力资源杂志，关于某个真实的企业、技术或者人群的简短的新故事。
- 可能获得的与各章涵盖内容有关的最新统计结果和数据资料。
- 各章总结，与各章中心要点有关的方便而简明扼要的查询工具。
- 关键词汇罗列（在书尾还配以更为详细的术语词汇表）。
- 用于思考和讨论的问题。
- 人力资源管理法律建议（新内容），与各章内容有关的简短法律要点、案件或者事实。管理者们必须对法律要素以及法律规定的变化保持及时的了解。
- 应用案例或者经验性练习，反映不同规模、处于各种不同行业之中的组织所面临的各种人力资源管理问题、所关注的要点以及所遇到的各种难题。
- 五篇都各自有一个录像案例，并且配有需要讨论的问题，从而使所提供的材料对于本书的读者参与部分来说变得更为实用。

## 篇章结构与附录

本书第8版一共分为五篇，共17章，有三个附录。附录A“人力资源管理活动的衡量”的初稿是由萨拉托加研究所所长Jac Fitz-Enz博士提供的。该附录指出了对人力资源管理活动进行衡量的重要原因，并说明了如何开发和设计用于衡量人力资源管理部的评价系统。附录B“人力资源管理信息的来源：到哪里去挖掘事实和数据”的初稿是由位于拉克罗斯的威斯康星大学的保罗·基顿（Paul N. Keaton）提供的，在本版中对这部分内容又做了更新。该附录提供了对人力资源管理非常有用的一些信息来源。附录C“职业规划”是由本书作者编写的。它考虑了职业规划的重要步骤，并强调每个人在这些步骤中

都应当承担起自己的责任，并且在适当的时候还应当采取积极主动的行动。本书的每位读者都应当积极参与其个人的职业规划。

## 新增内容

本书的每一新版本中都包括了一些重大的修订、增加、删减以及重写部分。作者对于使用或阅读本书的授课教师、学生、从业人员、研究者、咨询人员、法律专家以及同事们所提出的意见都进行了严肃认真的考虑，这正是本书变得越来越好、越来越新、越来越有价值 and 越来越具有时代性的重要原因。据估计，在本书中出现的变动一共多达2000余处。这里，我们不再一一列举这些变动，选择其中的一些内容做个提示就足以给大家精读本书奠定基础了。

- 对贯穿于各章的互联网网上资源进行了整合。
- 各章结尾处的“人力资源管理法律建议”描述了了解员工和雇主的法律权利的重要性。
- 大部分最新的参考资料和描述性材料被加了进来。这是一本为21世纪而写的书。
- 章节更为精简，由原来的19章减少到现在的17章。这种精简使得本书更为精干。
- 在本书的各章和各处内容中都更为强调管理者在人力资源管理活动方面所应当承担的责任和应当采取的行动。
- 贯穿于全书的共同主线包括技术变革、新经济、全球化、员工队伍多元化管理、在法律和道德约束下的管理以及绩效质量的最优化等。这些主线是知识、理论、经验性结论、实践应用的中心汇集地，它适用于当今世界上各种规模、处于各种不同行业之中的所有组织。

## 对学生使用因特网/万维网的指导

尽管大多数学生都已经非常熟悉计算机了，但是在计算机的使用方式方面却发生着革命性变革。如果你们将计算机连在一起，则每个人就不仅能够拥有自己的软件和资料，而且能够利用网络上的资源。对于你所上的任何一门课程或者参与的项目来说，你都能方便地通过敲击键盘来熟练地使用各种信息、资料、统计数据、历史事实以及其他无穷无尽的内容。

你可以利用自己的手指尖和书中各章所提供的互联网网址来加强对人力资源管理的理解，这些网址中包括了各种能够进一步强化你的理解力的其他信息。因特网和万维网已经为学生们提供了各种绝好的机会。

## 因特网

因特网是在25年前被作为美国国防部的一个项目而开发出来的，确切地说，是由国防部尖端研究项目管理局（DARPA）开发出来的。它的目的是为在地理上分布十分广泛的零散的计算机提供一种交换信息和资料的途径，同时努力使这些资料的传输速度尽可能快，同时内容又尽可能可靠。国防部尖端研

## XII

究项目管理局希望这种网络的聪明程度能够达到在电源中断以及传输线路受阻等问题出现时可以自动恢复的水平。

最后，美国政府放弃了网络仅仅对于与国防有关的项目有用的看法。从那时起，网络就以Arpanet而闻名。政府于是开始将国内许多大学的计算机纳入该网络的连接之中。从那时到现在，一代一代的学生就开始学习、使用以及不断地改进我们现在所知道的因特网。

尽管因特网一开始是以政府项目的面目出现，并且在很多年中都是以税收作为经费来源，但是政府对其参与却极少。尽管政府目前仍然是因特网最大的单一用户，但是它已经不再为因特网的进一步开发提供任何资金，也不再为网络的维持承担任何成本。因特网已经彻彻底底地变成自给自足了。

仅仅几年以前，因特网在科学技术圈子之外还是一个鲜为人知的东西。然而，在很短的时间里，情况就发生了巨大的变化。在经过了40年的开发和完善之后，因特网已经逐渐打入主流。

人们最开始被因特网所吸引，是因为它将人们与外面的大世界联系在了一起。他们可以交换电子邮件、（通过世界性的新闻组网络系统）参与讨论，同时利用因特网的文档转换手段很容易地与世界各地的人们交换程序和资料。

从技术的角度来说，因特网并不是计算机网络，它是网络的网络。遍布世界各地的地方网络被用网线、电话线、光缆、微波传输以及轨道卫星连接在一起。但是对于使用者来说，资料从因特网上的一台计算机传递到另外一台计算机的细节却是无法看见的。

因特网与像CompuServe以及美国在线这样一些网上服务迥然不同。这些公司所出售的是与他们的计算机连接的权利；可以把他们当成是由一家公司所有并运作的巨大的公告栏系统。你在网上所能看到的和做到的事情都只局限在这些公司所允许的范围之内。为了避免失去他们在因特网上的所有会员，这些服务商不得不向人们提供接触因特网和万维网的机会。然而，他们还要决定允许你接触因特网上的哪一部分内容，对于其中的有些内容他们会收取额外费用，甚至向因特网上的某个地址发送信件也要收取费用。

直到最近，使用因特网才在一般意义上意味着在装配了UNIX操作系统的计算机上运用各种程序和工具。

在个人计算机狂热盛行很长一段时间之后，对于许多个人计算机用户和使用Mac操作系统的用户来说，因特网仍然只是一种神秘的概念而已，甚至对于许多自认为是个人电脑专家、软件专家以及网络专家的人来说也是如此。

然而，所有这一切都随着高速调制解调器以及一种被称为串行线路因特网协议（SLIP）的软件的出现而开始发生改变。当14.4kbps的调制解调器进入市场的时候，它突然就变成了个人电脑以及Macintosh计算机（苹果电脑公司于1984年生产的一种系列微机）与因特网连接的一种实用工具了，而串行线路因特网协议软件也使因特网得以将原来位于中心地带的网络延伸到在家里和办公室中的个人电脑使用者。

### XIII

高速调制解调器和串行线路因特网协议软件带来了一股新产品开发浪潮，这些新产品既包括硬件也包括软件，它们的主要作用是使得家庭中以及办公室中的电脑与因特网的连接更为容易。结果，对于因特网所产生的激动和兴奋连续持续了将近三年的时间，学生们与其他千千万万用户一样大受其益。

连接国与国之间以及各主要城市之间的超高速干线通常都归各大电信运营公司所有，并且也由它们来维护。比如，AT&T和Sprint就拥有和维护着遍布全美国甚至世界各地的大量干线。对于那些拥有用于这种连接因特网干线的公司来说，这些干线在很大程度上并不是什么重要得不得了的东西，它只不过是一家电信运营商应该做的事情而已。只要存在数据传输的需求，这些公司就会努力通过自己的服务去满足这些需求。当需求足够多的时候，它们只要再增设一些光缆或者再发射另外一颗卫星就可以解决问题了。

## 万维网

尽管因特网在技术上有这么多壮举，但是它在很多年里都承受着难学、难用的不良名誉。同时，与电子公告板系统、在线服务以及人们在个人电脑上所使用的大多数软件所拥有的那些迷人界面相比，因特网简直就被看成是一个土头土脑的家伙。

万维网则改变了所有这一切。网页很快成为因特网的图形用户界面，无论是从审美的角度来说还是从灵活性的角度来说，它都是任何在线服务所无法企及的。

为了看到网页，你必须使用一种被称为网页浏览器的程序。网页浏览器是装备在你的个人电脑上的一种程序，这种程序知道如何从位于因特网上的其他计算机上获取文本以及图像“页”。镶嵌在这些网页上的一些信号（被称为链接或者超级链接）会告诉你的网页浏览器应该到因特网上的哪些地方去寻找相关的其他网页。网页浏览器会在文本中以一种特殊的形式将链接突出出来。（比如，它可能将链接显示为蓝色，下划线文本或者是以3-D按钮的形式显示出来。）当你点击链接的时候，它就会下载其他网页上的文字或者图像。这种操作方式被称为实现链接，而与相关信息页进行链接的概念则被称为超文本链接。

网页之所以能够取得巨大而快速的成功，部分原因就在于其易使用性：它简单到只需轻点鼠标就行的地步。在本书每一章的开始部分，作者都为大家提供了可以进入的一些网址，大家只要将其敲进电脑就可以找到所需要或者想要的信息了。

正如你需要有一个e-mail地址人们才能与你在网上联络一样，文档在因特网上也需要有一个地址人们才能找到它。文档在网上所在的地址被称为统一资源定位器（URL）。在本书的每一章都有这样一些URL，它们能够提供与人力资源问题、人力资源热点、人力资源挑战或者人力资源机会有关的信息。

任何网址的第一页都被称为主页。主页只是一个起点。你需要有一个浏览器程序才能在因特网或万维网上访问各种不同的URL。两种使用最为广泛的浏览器分别是Internet Explorer和Netscape Navigator，



这两种浏览器的地位就像是可口可乐和百事可乐在饮料中的地位一样。浏览器会将你从因特网上下载的文件展示在个人电脑屏幕上。

网页的另外一个神奇之处在于它的简便性。网页实际上是位于连接在因特网上的数以千计的计算机之中的。当这些网页被请求提供服务时，存放网页的计算机只需要有另外一个被称为网页服务器（Web Server）的简单程序就可以了。网页服务器的主要功能就在于等待和接受网页浏览器的要求，当一项指令到达之后，它会自动查找到被要求提供的文件，然而将其传送给网页浏览器。

## 搜索引擎

如果你知道包含你所需要的信息的那些URL或者网址的话，获取信息就是一件比较容易的事情了。但是如果你不知道这些URL，你该怎么办？别着急，你所需要做的仅仅是使用一种搜索引擎。搜索引擎其实是一个网址，只要你键入自己所要查找的对象，这个网址就能够为你提供一个可以进行超级链接的地址名录（只要你敲击这些文本或者图像，它们就能带你到同一地址的不同页上去或者是将你带到一个完全不同的网页上去）。下面是一些比较著名和最为常用的搜索引擎：

[www.google.com](http://www.google.com)

[www.altavista.com](http://www.altavista.com)

[www.excite.com](http://www.excite.com)

[www.lycos.com](http://www.lycos.com)

[www.hotbot.com](http://www.hotbot.com)

[www.goto.com](http://www.goto.com)

[www.yahoo.com](http://www.yahoo.com)

将其中某个搜索引擎的URL敲入你的浏览器（Explorer或者是Netscape）的地址栏，然后敲回车键。你只要将能够描述自己正在寻找的内容的词汇敲进去，然后敲回车键，就能够找到一些地址。如果你要寻找人力资源管理方面的信息，那么你可能会得到多达上百甚至上千个网页，那时你可不要大惊小怪。因为因特网或万维网每天都在不断地扩展和变化，所以你需要不断更新自己所喜爱的那些URL。

无论是在本门课程当中还是在其他课程之中，因特网/万维网都能够为你提供良好的服务。你使用这种无价资源的次数越多，就会越是感到舒服和得心应手。把因特网/万维网当成是一个可以依赖的家庭教师吧，它能够使你强化对于各种人力资源管理问题、人力资源管理话题、人力资源管理主题或者人力资源管理情境的进一步理解。

## 术语词汇表

## A

absenteeism

- 缺勤

accident research

- 事故研究

adverse impact

- 不利影响

affirmative action

- 反歧视行动

AFL-CIO

- 美国劳联 - 产联

Age Discrimination Employment Act of 1967

- 1967年《就业年龄歧视法》
- 在1978年和1986年分别进行了修正

agency shop

- 工会代理制

AIDS

- 艾滋病

alternative dispute resolution (ADR)

- 建设性争议解决方法

AFL

- 美国劳工联合会

Americans with Disabilities of 1990

- 1990年《美国残疾人法》

applicant tracking system

- 求职者跟踪系统

apprentice training

- 学徒制培训

arbitration

- 仲裁

Assessment center

- 评价中心

attitude (or opinion) survey

- 员工态度
- 或意见调查

authorization card

- 授权卡

autonomy

- 自治

## B

bargaining impasse

- 谈判僵局

bargaining unit

- 谈判单位

behavior modeling

- 行为模拟

behavior modification

- 行为修正

behavioral observation

scale (BOS)

- 行为观察等级尺度法。

behaviorally anchored rating scale (BARS)

- 行为锚定评价尺度法

Biographical information

blank (BIB)

- 传记信息表

Boulwarism

- 强硬主义

boycott

- 联合抵制

broadbanding

- 薪资宽带

## C

Career

- 职业

career path

- 职业通道

career stages

- 职业发展阶段

case method

- 案例研究法

CD-ROM

- 光盘只读存储器

central tendency error

- 居中趋势误差

## 术语词汇表

Civil Rights Act of 1964: Title VII • 1964年《民权法案》第7章	construct validity • 概念效度	differential piece rate (Taylor plan) • 差别计件工资率
Civil Rights Act of 1991 • 1991年《民权法案》	content validity • 内容效度	• 泰罗计划
classification or grading system • 等级分类法	contingent workers • 非常规性工人	Disparate treatment • 差别性对待
Closed shop • 工会制企业	contrast effect • 对比效应	distributive bargaining • 分配谈判
COBRA • 《统一预算调整法》	cost-of-living adjustment • 生活成本加薪	distributive justice theory • 分配公平理论
codetermination • 共决	craft union • 同业工会	diversity • 多元化
collective bargaining • 集体谈判	criteria relevance • 标准相关性	downshifters • 磨洋工者
commission • 佣金	criteria sensitivity • 标准敏感性	downsizing • 裁员
Commonwealth v. Hunt • Commonwealth 诉 Hunt 案	Criterion-related validity • 效标关联效度	dual-career couple • 双职工
comparable worth • 可比价值	critical incident rating • 关键事件评价技术	<b>E</b>
compensation • 薪酬管理	culture shock • 文化震荡	early retirement • 提前退休
concession bargaining • 让步谈判	<b>D</b>	economic man theory • 经济人理论
conciliation • 安抚	decertification election • 取消资格选举	employee assistance program (EAP) • 员工援助计划
Congress of Industrial Organization (CIO) • 产业工人联合会	defined benefit pension • 受益基准制养老金	employee leasing • 员工租借
	defined contribution pension • 缴费基准制	employment at will • 自由雇佣
	Delaying • 扁平化	Equal Employment Opp-