HZ BOOKS 华章教育

PEARSON

国际经典原版教材·注解版

International Classic

Human Resource Management

人力资源管理

（英文版·第11版）

[美] R. 韦恩·蒙迪（R. Wayne Mondy）
朱迪 B. 蒙迪（Judy B. Mondy） 著

朱舟◎等译注

11th Edition

International Classic International Classic International Classic International Classic International Class

机械工业出版社
China Machine Press

国际经典原版教材·注解版

Human Resource Management

人力资源管理

（英文版·第11版）

[美] R. 韦恩·蒙迪（R. Wayne Mondy）
朱迪 B. 蒙迪（Judy B. Mondy） 著

朱舟◎等译注

11th Edition

机械工业出版社
China Machine Press

本书系统阐述了人力资源管理职能之间的相互关系，内容涵盖了人力资源管理环境与人员配置、人力资源开发、报酬与福利等。其中，人力资源开发包括职业发展规划和绩效评价。职业发展规划是一个制定并实现人力资源目标的过程，个人的职业和组织的需要并不是孤立与矛盾的，组织应该在职业发展规划中帮助员工。绩效评价为员工提供了展现他们的实力和克服不足的机会，从而使他们变得更令人满意和更富有成效。

本书可作为高等院校管理相关专业的本科生、研究生，也可作为企业管理者的参考用书。

R. Wayne Mondy, Judy B. Mondy, Human Resource Management, 11th Edition.

ISBN 978-0-13-607728-2

Copyright © 2010 by Pearson Education, Inc.

This authorized English-Chinese bilingual edition is jointly published by Prentice-hall, Inc., a Pearson Education company and China Machine Press.

No part of this publication may be reproduced or transmitted in any form or by any means, electronic or mechanical, including photocopying, recording, taping, or any information and retrieval system, without the written permission of the publisher. This edition is authorized for sale in the People's Republic of China only, excluding Hong Kong, Macao SAR and Taiwan.

All rights reserved.

本书英汉双语版由机械工业出版社和 Pearson Education（培生教育出版集团）合作出版。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。此版本仅限在中华人民共和国境内（不包括中国香港、澳门特别行政区及中国台湾地区）销售。

本书封底贴有 Pearson Education（培生教育出版集团）激光防伪标签，无标签者不得销售。

封底无防伪标均为盗版

版权所有，侵权必究

本书法律顾问　北京市展达律师事务所

本书版权登记号：图字：01-2010-2930

图书在版编目（CIP）数据

人力资源管理（英文版·第 11 版）/（美）蒙迪（Mondy, R. W.），（美）蒙迪（Mondy, J. B.）著；朱舟等译注．—北京：机械工业出版社，2011.9

（国际经典原版教材·注解版）

书名原文：Human Resource Management

ISBN 978-7-111-35831-2

I. 人… II. ① 蒙… ② 蒙… ③ 朱… III. 人力资源管理—教材—英文 IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字（2011）第 183246 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：赵艳君　　白春玲

北京诚信伟业印刷有限公司印刷

2011 年 11 月第 1 版第 1 次印刷

214mm×275mm · 24.75 印张

标准书号：ISBN 978-7-111-35831-2

定价：49.00 元

凡购本书，如有缺页、倒页、脱页，由本社发行部调换

客服热线：（010）88379210；88361066

购书热线：（010）68326294；88379649；68995259

投稿热线：（010）88379007

读者信箱：hzjg@hzbook.com

出版说明

教育部在2001年颁布了《关于加强高等学校本科教学工作提高教学质量的若干意见》，明确要求高校要积极开展双语教学。为适应经济全球化的挑战，培养符合现代社会需要的高级管理人才，推进高校“教育面向现代化、面向世界、面向未来”的发展，双语教学逐渐在我国大学教育中推广开来。

机械工业出版社华章公司为了满足国内广大师生了解、学习和借鉴国外先进经济管理理论、经验，开展双语教学的迫切需求，与国外著名出版公司合作影印出版了“国际经典原版教材·注解版”系列。我公司出版的该系列教材都是在国际上深受欢迎并被广泛采用的优秀教材，其中大部分教材是在国外多次再版并在该领域极具权威性的经典之作。为了让该系列教材更好地服务于读者，适应我国教育教学的客观需求，我公司还专门邀请国内在该学术领域有一定研究的专家学者，结合国内教学的实际对这些教材中的重点内容精心加入中文注解，以方便读者快捷地把握学习重点，提高阅读和研究的效率。

在此我们需要提醒广大读者特别注意的是，由于我公司所选择出版的该系列图书其原书作者均来自先进管理思想比较集中的欧美国家，他们所处国家的政治环境、经济发展状况、文化背景和历史发展过程等与我国社会发展状况之间存在着显著差异，同时作者个人人生观、价值观以及对各种问题的认识也仅仅只代表作者本人的观点和态度，并不意味着我们完全同意或者肯定其说法。敬请广大读者在阅读过程中，立足我国国情，以科学分析为依据，仔细斟辨，批判吸收，客观学习和借鉴。

为了更好地服务于读者，满足我国教学需求，我们对原版图书进行了删节，因此读者在阅读的过程中可能会发现跳页的现象，而且原文中提到的页码或内容有可能已被删掉而无法找到，由此给读者带来的诸多不便，我们深表歉意。

最后，这套中文注解版英文教材的出版，得到了清华大学、北京大学、南开大学、南京大学等高校很多专家学者的大力支持和帮助，对他们的辛勤劳动和精益求精的工作态度在此深表谢意！能为我国经济管理学科的理论教育与实践发展以及推动国家高校双语教学计划略尽绵薄之力是我们出版本套教材的初衷，也实为我们出版者之荣幸。

欢迎广大读者对我公司出版的这套教材和各类经济管理类读物多提宝贵意见和建议，您可以通过 hzjg@hzbook.com 与我们联系。

机械工业出版社华章公司经管出版中心

导　读

无论组织的规模、行业和经营模式如何，任何组织都依赖对物质资源、财务资源和人力资源的有效管理，以实现企业的有效运作。毫无疑问，人力资源是其中最核心、最关键的资源，因为正是管理者及员工完成着组织中的所有工作。然而，对人力资源的管理却远比企业的其他管理活动更为复杂，这有几个方面的原因。

首先，组织对人力资源管理的期待，由完成个人绩效转向对组织绩效、长期组织成功的支持。对员工的管理因而更强调制度化、系统化和战略导向，在这一过程中，如何通过构建完整的人力资源管理系统、各子系统的互相依赖与支持，实现对企业经营战略的有效支撑和保障，无疑是人力资源管理首要关注的问题。

其次，企业雇用员工不仅是雇用了他的技能，而是完整的（承担着不同角色、有着不同态度和情绪的）个人。员工在工作中的互动、工作之外的其他角色和生活状态都会影响到其工作态度和行为。组织的人力资源管理不仅要考虑对员工工作态度、情绪、行为和绩效的管理，也要考虑到员工工作生活的平衡。确保员工工作行为和人际互动的有效开展，不可避免地成为人力资源管理的关注重心。

再次，组织是拥有共同目标的员工集合体，这些员工具有各不相同的个人能力及目标、价值观与人生期待，而组织及工作往往构成了他们实现这些目标、期待的主要载体。管理者不难发现，要想整合组织与员工的目标，充分发挥员工潜能，激励员工、协调个人需要与组织要求间的冲突，是其工作中时刻面临的难题。人力资源管理恰恰为这类问题的解决提供了系统的解决方案，从人力资源规划、招聘、甄选、薪酬激励、绩效到员工关系管理等职能，都在致力于提升人岗匹配、激励与引导员工行为及绩效。

最后，全球化竞争加剧及新技术的广泛应用，使得企业更倾向于从人力资源管理职能对组织战略目标实现的贡献程度来解读其价值。对于传统、行政性的人力资源管理活动，企业更多地借助人力资源外包商来实现其功能。而组织中新技术（如网络）的普遍应用，正在改变着人们工作、思考及人际互动的方式。人力资源管理需要不断地面对由此产生的各种新问题和挑战。

本书正是因应上述思考所做的精彩回答，全书围绕一个整体模型展开（见图 1-2），对整个人力资源管理系统的各个核心模块进行了全面、深入的分析解读。在各章中，本书不仅局限于对具体人力资源管理技术工具的解释说明，而且更强调各项人力资源管理职能对整个组织目标实现的作用及其在实践应用中的体现。同时，为了提高读者对真实世界中管理实践的了解和体会，本书花费了大量篇幅介绍人力资源管理实践者的观点和看法，以及各类人力资源外包服务、新技术应用对于人力资源管理职能的实现形式及责任主体的影响，这些新鲜有趣的资料无疑对拓展读者的视野和思路是极有帮助的。本书还有一些特点值得

特别强调：在各章中引入“伦理困境”栏目来引导人们思考现实中可能出现的决策难题；在各章结束部分引入“全球视点”栏目，引导人们关注不同文化背景下的管理实践差异。

我从事人力资源管理的教学研究工作，迄今已有10多年的历史，也曾主编及翻译人力资源管理领域的教材和专著。在人力资源管理资料如此丰富的今天，仍然为本书作注解，不仅因为本书能带给读者最新的管理知识和理念，还因为这本身也是有益的学习过程，是对自己知识和经验的总结与更新。

朱 舟
上海财经大学工商管理学院
2011年3月

前　言

人力资源管理无疑是商业管理中最令人兴奋的一个领域：自本书第10版付印后，世界又发生了很大变化：当经营不顺时解雇员工的现象，极大地影响了人力资源管理的多个方面；重大灾害，如美国中西部的洪灾、西部的森林大火，也都影响着人力资源管理实践；主要的技术变革似乎也以几何级数的速度发展，目前还看不到尽头；社交网络的应用趋势，如微博、Facebook和MySpace也被用于人力资源管理。人力资源管理各项职能的相互依赖以及技术的加速应用，在本书全篇贯穿始终。

正如我们在本书第11版中所指出的，关于谁来完成人力资源管理任务仍有很多工作要做。人力资源外包、人力资源共享服务中心、职业雇主组织以及直线管理者，目前都在协助完成各项人力资源管理活动。由于人力资源管理职能的工作安排正在发生调整，很多企业人力资源管理部的规模正在逐渐缩小。这一调整使人力资源管理更加关注战略及使命导向的活动，而非行政性活动。

本书以关注实践、务实的方式来揭示这一战略职能，同时仍保持了实践与理论概念的平衡。并且，在讨论各项人力资源职能时，也充分体现了人力资源管理在组织规划和运营方面的战略作用。本书主要针对首次接触人力资源管理的学生，通过大量实例和公司资源的介绍帮助其了解这一领域，并向其强化一种观念，即所有管理者的工作都必然与人力资源有关。本书为有志于从事人力资源管理职位的学生提供了有益的启示。

本书特点

为了提高可读性，使读者认识到人力资源管理概念的重要性，本书精心设计了以下栏目。

- 提出了一个模型（见图1-2），在此基础上将所有人力资源管理论题联系在一起。我们希望，这一整体框架能成为一项杰出的教学工具。
- 每章开头都有“**HRM在行动**”栏目，讨论了人力资源管理的最新话题，也为各章中主要论题的讨论定下基调。第11版中大多数章节的“HRM在行动”都是全新的。
- 大多数章节中加入了一个简短的小练习，名为“**伦理困境**”栏目。这些练习的设计意图是想让学生对真实情境做出伦理决策。
- 许多章节设有“**趋势与创新**”栏目，借以强调人力资源管理领域的最新进展。本版中的大部分“趋势与创新”也都是全新的。
- 大多数章节的最后一部分是“**全球视点**”栏目，其中强调了全球环境下的人力资源管理。本版中的大多数“全球视点”也是全新的。
- 在每章最后还提供了两个“**HRM事件**”。这些小案例进一步强调了本章中所涉及的内容。
- 全书自始至终都贯穿着大量的公司实例和材料，以说明理论概念在组织中的应用。

第 11 版的改进

本书的前几版已经取得了很大的成功，我们的许多读者建议对本书第 10 版进行改版。所有的主题已进行了更新，以体现本领域最新的进展情况，下面是加入新版中的各种论题。

- 在第 1 章“战略性人力资源管理：概论”中增加的内容包括战略性人力资源管理实例；战略性人力资源管理审计；HRM 在行动：不是人力资源品牌运作，而是雇主品牌经营；人力资源趋势与创新：在当今环境下测量雇用质量；全球视点：全球人力资源管理中的文化差异。
- 在第 2 章“商业伦理与企业社会责任”中增加的内容包括人力资源管理的职业道德；伦理培训；HRM 在行动：凭借企业社会责任推进战略；趋势与创新：拜耳公司——企业社会责任的范例。
- 在第 4 章“职位分析、战略规划与人力资源规划”中增加的内容包括 HRM 在行动：社会网络——让我们认识彼此；趋势与创新：人才管理；全球视点：印度——以不同方式完成工作。
- 在第 5 章“招聘”中增加的内容包括有犯罪记录者；网络招聘方法；事件招聘；HRM 在行动：让 CEO 参与招聘过程；趋势与创新：使用微博寻找最佳新人；全球视点：美国企业在越南。
- 在第 6 章“甄选”中增加的内容包括员工流动率；HRM 在行动：向受试者施压——压力面试；趋势与创新：雇用临时性的高管人员；全球视点：新的外派人员能继续前行吗。
- 在第 7 章“培训与开发”中增加的内容包括国际 ISO9000 质量保障培训标准；HRM 在行动：高科技的视频会议；趋势与创新：上任履职（高管人员的定位培训）；全球视点：学会处理文化差异。
- 在第 8 章“绩效管理与评价”中增加的内容包括 HRM 在行动：生产率与情商；趋势与创新：绩效管理、评估与解雇。
- 在第 9 章“直接经济薪酬”中增加的内容包括 HRM 在行动：令人震怒的高额遣散费；趋势与创新：高管人员的薪资高得离谱吗；全球视点：中国的薪酬问题。
- 在第 10 章“福利、非经济薪酬及其他薪酬问题”中增加的内容包括 HRM 在行动：独一无二的福利；趋势与创新：工作现场的医疗保健安排；全球视点：外派人员的生活方式已今非昔比。
- 在第 11 章“安全、健康的工作环境”中增加的内容包括实施药品检测方案；HRM 在行动：21 世纪的恶性犯罪——身份盗窃；趋势与创新：有些人因健康获得报酬，有些人则因不健康获得报酬。
- 在第 13 章“内部员工关系”中增加的内容包括终止雇用的软件；HRM 在行动：留住员工；趋势与创新：解雇业务的外包。
- 在第 14 章“全球人力资源管理”中增加的内容包括甄选外派人员；在日本雇用临时工；日本的独特福利；全球化的医疗保险法律规定；HRM 在行动：全球竞争中的贿赂问题；趋势与创新：美国公司雇用外籍高层管理者。

致谢

与前几版一样，很多实践中的人力资源专业人士的支持与鼓励才使本书的完成成为现实。我要特别感谢那些帮助审阅本书的专业人士，他们是：

Tom Anastasi, Daniel Webster College

April M. Boyce Cobb, Oakland University

David Jones, South University

James Latham, Northern Arizona University

Daniel Lybrook, Purdue University

Marjorie Mcinerney, Marshall University

Robert Nale, Coastal Carolina University

Barbara Ritter, Coastal Carolina University

Lisa Sanders, Fayetteville Technical Community College

Kelli Schutte, William Jewell College

R. 韦恩·蒙迪

术语表

A

alcoholism **酗酒** 以无法控制、难以自拔的饮酒为特征的，影响正常生活方式的疾病。

applicant pool **求职者储水池** 对某一特定工作而言，来应聘的合格求职者的数量构成了求职者储水池。

applicant-tracking system, ATS **求职者跟踪系统** 一种应用软件，用于协助企业更有效地甄选员工。

apprenticeship training **学徒培训** 是一种将课堂指导和在职培训相结合的培训方法。

assessment center **评价中心** 一种甄选方法，它要求个人完成多种可能在实际工作中遇到的活动。

attitude survey **态度调查** 通过了解员工情况，确定其关于工作、上级、工作环境、工作场所灵活性、晋升机会、培训开发机会以及企业薪酬制度的感受。

autonomy **自主性** 就是完成工作时员工的自由选择权。

availability forecast **供给预测** 确定公司能否获得具备所需技能的员工，及这些员工的来源的过程。

B

baby boomers **婴儿潮一代** 指第二次世界大战后直至20世纪60年代中期之间出生的人。

behavior modeling **行为模仿** 是一种允许受训者通过完全复制或重复他人的行为，以此向管理者展示如何处理各种不同情境的培训开发方法。

behavioral interview **行为化面试** 是一种结构化面试，它将求职者以往的实际行为事件与目标职位联系起来。

behaviorally anchored rating scale method, BARS method **行为锚定等级评价法** 传统的业绩评定法和关键事件法中的某些结合。在这种方法中，不同的绩效等级被列于一个评价表中，每个等级都用员工的具体工作行为来描述。

benchmark job **基准工作** 是公司或行业中广泛存在且雇有大量员工的职位。

benchmarking **标杆管理** 是一个监督测量企业内部流程（如运营）的过程，然后将企业数据与其他优秀企业的数据进行对比。

benefits **福利** 所有不直接以货币形式发放给员工的经济薪酬，即间接经济薪酬。

board interview **委员会型面试** 由若干位企业代表同时面试一位求职者。

bonus **奖金** 即基于生产率的一次性年度经济奖励，它不会加到基本工资中。

bottom-up approach **自下而上法** 是从组织的最底层开始，在每个连续的组织层次进行需求预测，最终汇总得出人员需求的预测总数。

branding **公司品牌** 公司的组织形象或文化。

broadbanding **宽带薪酬** 该技术将很多的薪酬等级重新划分为数量较少、范围较大的等级，以改善组织的运作效力。

burnout **工作倦怠** 是一种非致命的失能状态，当个人对其工作失去了基本的意愿和满足感时就会发生。

business games **商业竞赛模拟** 一种培训与开发的方法，要求参与者假设存在两个或两个以上的虚拟竞争企业，各组织中分别有总裁、财务总监或营销副总裁的角色，它们在特定的商业环境中基于某些受控的给定因素开展相互竞争。

C

career **职业** 是一个人在他的整个工作生涯中选择追求的一个总过程。

career development **职业发展** 组织使用的一项正式方法，用于确保员工的资质和经验足以满足企业的需要。

career path **职业轨迹** 是个人在其工作生活中可能的职位变更曲线。

career planning **职业规划** 是一个人制定职业目标、确定实现目标的手段的持续过程。

career security **职业保障** 需要开发适合市场需要的技能和经验，以确保员工能在一系列职业中受到雇用。

carpal tunnel syndrome, CTS **腕关节管道综合征** 是由于包裹神经的管道变窄导致正中神经受压而引起的病症。

case study **案例研究** 是一种让受训者研究案例信息并据此做出决策的培训开发方法。

central tendency error **集中趋势** 管理者错误地将员工

评价为接近平均或中等水平时，发生的一种常见评价错误。

classification method **归类法** 定义了一系列的类别和等级，用于描述一组工作。

coaching **教练** 通常被视为直接上司的职责所在，他们就像导师一样提供辅导，但其基本关注点是工作绩效。

cognitive aptitude tests **认知能力测试** 确定一个人的一般推理能力、记忆力、词汇能力、口头表达能力及数字能力的测试。

comparable worth **可比价值** 要求通过某种形式的职位评估，比较职位工作（如护士和焊工）应有的价值，并根据评估得到的价值支付分配工资。

compensation **薪酬** 是员工因向所在组织提供劳务而获得的各种形式的酬劳。

compensation policy **薪酬政策** 为企业制定薪酬决策提供了一般指导原则。

compensation survey **薪酬调查** 是一种数据收集方法，企业用来了解某一劳动力市场中的其他企业为特定职位或职位等级支付的薪酬水平。

competencies **素质** 包括技术性的、与人际技能相关的，或是业务导向的多种知识、技能、特性和行为。

competency-based pay **基于素质的工资** 实质上是一种为员工获得的各项素质而给予奖励的薪酬计划。

compressed workweek **压缩工作周** 是指允许员工自由安排工作时间，使员工用少于传统的5天工作制的天数完成工作任务的工作时间安排。

conspiracy **共谋** 是指两人及两人以上合谋侵犯他人权益或损害社会的行为（例如，拒绝工作或要求更高的工资）。

construct validity **建构效度** 是一种测试效度的评价方法，用来确定测试是否衡量了职位分析中对工作绩效有重要影响的特定建构或特性。

content validity **内容效度** 是以一个人完成实际工作中所需的特定任务，或完成有关工作知识的纸笔测试为基础的测试效度评价方法。

contingency search firms **应急搜寻公司** 仅在成功推荐候选人上岗后，才收取费用。

contingent workers **弹性雇员** 被称为“美国的临时工大军”，他们以兼职工、短工或独立承包人的身份工作。

corporate career web sites **公司招聘网站** 从公司主页登录的内部招聘网站，它列出了公司拟招聘的职位，并使求职者得以通过该网站申请特定职位。

corporate social responsibility, CSR **企业社会责任** 管理者隐含的、法定的或感知到的义务，要求其在运用其职务能力时，服务、保护除其自身之外的其他群体的利益。

corporate university **企业大学** 是在组织体系内提供培训开发的一个执行系统。

cost-of-living allowance, COLA **生活费用津贴** 是劳动协议中的升级条款，它规定工资随着美国劳工统计局公布的生活费用指数同比例增长。

country's culture **国家文化** 引导特定国家中个人行为的一套价值观、符号、信念、语言和规范。

criterion-related validity **效标相关效度** 是将甄选测试分数与员工工作绩效的某些方面（如绩效评价结果）相比较，确定测试效度的方法。

critical incident method **关键事件法** 在绩效评价过程中，评价者需保存员工所做出的最有利和最不利的工作行为的书面记录。

customized benefit plan **定制化的福利计划** 是一种允许员工每年在含税现金和多种福利之间做出选择，以使福利效用最大化的一种福利包。

cyberwork **线上工作** 可能出现没有下班时间的工作日。

D

defined benefit plan **固定收益计划** 一种为参与者在退休时提供一份固定收入的退休计划。

demotion **降职** 是把一名工人调动到职责、责任低一级的职位上，降职通常伴随着降薪。

development **开发** 学习涉及的内容超越当前的职位范围，具有更长期的视角。

direct financial compensation **直接经济薪酬** 是指以基本工资、薪水、佣金、奖金等形式获得的薪酬。

disciplinary action **违纪处分** 是对员工未能达到当前确立的纪律标准而实施的一种惩罚。

disciplinary action without punishment **无惩罚的违纪处分** 是指给员工一段时间的带薪休假，来考虑自己是否愿意遵守规章制度，是否愿意继续为公司工作的问题。

discipline **纪律** 是员工自我控制及行为有序的状态，它表明了在一个组织内部真正的团队合作程度。

downsizing **组织精简** 与公司发展壮大相反，它是指组织和员工雇用数量的一次性重大变化（也被称为重组、规模适化）。

dual-career path **双重职业轨迹** 这一职业轨迹承认，技

术类专业人员可以或者应该被允许通过其技术专长为公司做贡献，而不一定要成为管理人员。

E

E-learning 电子化学习 一种在线指导的培训开发执行系统。

emotional intelligence, EQ 情商 是指识别和管理情绪的能力。

employability doctrine 可就业能力原则 受雇的员工对企业负有高投入义务，同时企业应给予员工学习新技能的机会，但其程度与员工投入对等。

employee assistance program, EAP 员工援助计划 许多公司用来处理众多问题的一种综合方法，这些问题包括工作倦怠、酒精 / 药物滥用以及其他情绪困扰。

employee equity 员工公平 仅依据员工的个人因素，如业绩水平和资历等，与本企业从事相似职位的员工薪酬比较而形成的公平感知。

employee requisition 员工申请表 一份详细说明具体职位名称、所属部门、需要到岗的日期及其他细节的文件。

employee self-service, ESS 员工自助服务 包括多项流程，它使以前员工和人力资源管理者花费大量工作时间的流程自动化。

employee stock option plan, ESOP 员工股票期权计划 公司将股份投入信托基金的一种固定收益方案。

employment agency 职业介绍所 帮助企业招聘员工，同时帮助个人找到合适岗位的机构。

employment at will 自由雇用 一个不成文的合同，指的是员工同意为雇主工作，但双方没有就雇用期限将持续多久达成具体协议。

employment interview 雇用面试 一种面试官与求职者之间有目的性地交流信息的会谈。

equity theory 公平理论 一种激励理论，该理论认为员工通过比较自己与选定的参照对象的报酬和收益的比例关系，来评价自己的表现和态度。

ergonomics 人体工效学 是对人类与工作、设备、工具和物理环境的关系进行的研究。

essay method 总评法 评价者需要写出一篇短文来描述员工绩效的评价方法。

ethics 伦理 有关好与坏、对与错或道德责任与义务的行为准则。

ethnocentric staffing 民族中心人力资源配置 是指公司主要由外派人员担任国外经营机构的高级职位。

event recruiting 事件招聘 让招聘人员来到潜在员工可能出席的事件现场。

executive 高级管理人员 一位直接向公司 CEO 或主要事业部负责人汇报的高层管理者。

exempt employee 豁免员工 是指管理人员、行政人员、专业人员及外部销售人员。

exit interview 离职面谈 是揭示员工离职真实原因的一种方式，它在员工离开公司前进行，向公司提供信息以改进导致员工不满的原因，进而降低员工流动水平。

expatriate 外派人员 是员工不是公司工作所在地国家的公民，而是公司总部所在国的公民。

exporting 出口 指通过现有的外国代理商、分销商进行直接或间接的国外销售。

external environment 外部环境 处于组织边界之外的，影响着组织人力资源管理系统的各项因素。

external equity 外部公平 是指员工将自己的薪酬和本单位以外从事相似职位工作的人进行比较而获得的公平感知。

F

factor comparison method 因素比较法 这种职位评价方法假定存在五种通用的职位要素，即心理要求、技能、生理要求、职责和工作条件，评定者分别针对以上五种要素做出评判。

family responsibilities discrimination, FRD 家庭责任歧视 因员工照顾家庭成员的义务而进行歧视。

feedback 反馈 员工获得的关于其工作完成情况的信息。

financial equity 经济公平 员工对获得公平报酬的感知。

flextime 弹性工作时间 允许员工在一定条件下自由选择工作时间的一种做法。

forced distribution method 强制分布法 评价者按一种类似于正态分布的模式，将工作群体中的员工分配到几个不同绩效级别中。

franchising 特许权 是指拥有专利权的公司授予其他公司用指定方法经营的权利。

free agents 自由职业者 是指其职业的全部或大部分，是做自己的老板，或在满足特定需求的情况下为他人工作。

G

gainsharing 收益分享计划 这一计划的设计，是把员工和公司的生产率联系起来，将奖金支付建立在改善的

公司绩效基础上。

generalist **通才** 可能是高级管理人员，负责完成人力资源相关的多个领域的任务。

Generation I **I一代** 是指出生在20世纪90年代中期以后被互联网同化的人。

Generation X **X一代** 是指20世纪60年代中期至20世纪70年代末之间出生的4 100万美国人。

Generation Y **Y一代** 包括在20世纪70年代后期到20世纪90年代早期之间出生的人。

genetic testing **基因测试** 企业用于识别个人患有某些遗传性疾病的可能性，如癌症、心脏病、精神失常和其他先天性疾病。

geocentric staffing **地域中心人力资源配置** 是在全球的范围下整合业务的战略。

global corporations, GC **全球公司** 组织把一些国家内的合作单元进行整合，运营起来如同一个全球组织。

global human resource management, GHRM **全球人力资源管理** 是指企业突破地域，运用全球人力资源实现组织目标。

golden parachute contract **金降落伞计划** 是在公司被并购或高管因其他原因被迫离职时，能够保护高管的额外福利。

graphoanalysis **书写分析** 使用笔迹分析来进行人员甄选的做法。

group interview **小组面试** 若干位求职者与一名或多名公司代表展开交流。

H

halo error **晕轮错误** 管理者把员工的一项正面绩效特征或事件泛化到员工绩效的所有方面，并导致一个过高的评价结果。

Hay guide chart-profile method, Hay Plan **海氏指导图表一形状构成法** 是一种改进版的计点法，它在世界上大约8 000家公共和私营机构广泛应用，用来评估行政、顾客、技术、专业和管理类职位。

hazard pay **危险工作津贴** 对在极度危险条件下工作的员工支付的一种额外报酬。

health **健康** 是指员工不患身体或心理疾病。

horn error **尖角错误** 是一项评价错误，即管理者将一项负面绩效特征或事件，泛化到员工绩效的所有方面，并导致一个过低的评价结果。

host-country national, HCN **东道国人员** 是指来自公司东道国的本地雇员。

human capital metrics **人力资本评估指标体系** 对人力资源绩效的评价指标。

human resource development, HRD **人力资源开发** 是企业的一项主要人力资源职能，不仅包括员工的培训与开发，还包括职业规划和发展、组织发展、绩效管理和评估等活动。

human resource ethics **人力资源管理的职业道德** 职业道德规范在人力资源关系及活动中的应用。

human resource information system, HRIS **人力资源管理信息系统** 为获得人力资源管理决策所需的重要、及时信息而采用的有组织方法。

human resource management, HRM **人力资源管理** 利用人力资源达成组织目标。

human resource manager **人力资源管理者** 是通常从事顾问或参谋活动，协助其他管理者处理人力资源管理事务的人。

human resource planning, HRP **人力资源规划** 是在特定时段内，对组织内外部人员供给与预期组织职位空缺相匹配的系统过程。

I

identity theft **身份盗窃** 是指将个体的个人信息用于违规操作或欺诈的行为。

in-basket training **公文筐培训** 是一种培训开发方法，要求参与者将经常堆满管理者办公桌的一堆商业文件、电子邮件信息、备忘录、汇报和电话留言，确定优先处理顺序并分别给出处理意见。

indirect financial compensation **间接经济薪酬** 直接经济性补偿以外的所有经济奖励，即福利。

informational picketing **信息纠察队** 工会成员在企业经营地之外张贴标语、发放传单，其中包含了工会期望社会公众了解的信息。

injunction **禁制令** 是指雇主禁止某些工会活动的法定禁止性权力，这些活动包括罢工和组织成立工会。

internal employee relations **内部员工关系** 是指与员工在组织内的职位变动相关的人力资源管理活动。

internal equity **内部公平** 是指员工根据组织内部其职位的相对价值而形成的公平感知。

internet recruiter **网络招聘专员** 是指在招聘流程中主要负责互联网使用的人（也被称为“电脑招聘专员”）。

internship **实习** 一种特殊的招聘方式，它将学生安排在某一临时岗位上，在学生毕业后，公司与学生双方都没有义务与对方建立固定就业关系。

J

job **职位** 包括实现组织目标过程中需要执行的一组工作任务。

job analysis **职位分析** 确定组织中各职位在执行工作中所需的技能、职责和知识的系统过程。

job bidding **岗位竞聘** 是一种允许自认拥有所需资格条件的员工申请公告职位的过程。

job characteristic theory **职位特性理论** 当员工从事的职位在五个核心工作维度上都达到很高的水平时，他们将获得内在激励。这五个维度是：技能多样性、任务同一性、任务重要性、自主性和反馈。

job description **职位描述** 一份提供有关职位的核心任务、义务和职责的文件。

job design **职位设计** 确定待完成的具体任务、完成任务时使用的方法，以及该位与公司中其他职位存在何种关联的过程。

job enlargement **工作扩大化** 增加员工从事的任务数量，所有任务均处于同一职责水平上。

job enrichment **工作丰富化** 对一项职位的工作内容和责任层次进行的基本改变，旨在向员工提供更具挑战性的工作。

job evaluation **职位评价** 是确定一个职位相对于其他职位的相对价值的过程。

job evaluation ranking method **职位评价排序法** 是由评估者根据自己的经验和判断，按各个工作岗位的相对价值，或对组织的相对贡献进行排序。

job fair **人才交流会** 由一个或多个雇主企业举办的、吸引大批求职者来到同一个地点面试的招聘方法。

job hazard analysis, JHA **工作危险分析** 是一个多步骤的过程，用于研究并分析一项工作并将其分解为多个步骤，以提供一种消除相关工作危险的方法。

job-knowledge tests **业务知识测试** 衡量求职者对所申请职位的各项职责所具备的知识。

job posting **职位公告** 是一种告知员工现有职位空缺的过程。

job pricing **职位定价** 以美元数值确定每个职位的价值。

job rotation **岗位轮换** 是将员工从一个岗位调到另一个岗位以扩展其经验的培训方法。

job security **职位保障** 这个概念暗示着在保有一个职位，通常是在同一家公司。

job sharing **工作分担** 两名兼职人员以事先约定的方式分担工作任务，并根据各自的贡献获得报酬。

job specification **任职资格** 一份列举员工为完成特定职位的工作必须满足的最低资质要求。

just-in-time training **及时培训** 是指企业在任意时间、世界上任何地方根据需要提供的培训。

K

keyword resume **关键词简历** 是指一份简历包含了工作搜寻者的特征及行业特定信息的充分说明，但简历以关键词的形式表现出来，以适应计算机的搜寻程序。

keywords **关键词** 指检索数据库来寻找匹配简历的过程中所使用的单词或词组。

L

labor market **劳动力市场** 由处于招聘区域内的潜在求职者组成。

lateral skill path **横向技术轨迹** 允许员工在企业中横向移动，这可以使员工焕发新的活力、迎接新的挑战。

learning organization **学习型组织** 指企业意识到与持续改善相关的培训与开发的重要性，并因此采取适当行动。

leniency **过宽倾向** 给予员工言过其实的高度评价。

licensing **许可证** 是指一个组织授权外国公司在一定时期内使用其知识产权，如专利权、版权、生产工艺或商标。

likes and dislikes survey **好恶调查表** 是帮助员工意识到其加于自身的限制的一种程序。

line manager **直线管理者** 与完成组织主要目标直接相关的个人。

M

management development **管理人员开发** 包括组织提供的、能提升当前和未来管理岗位所需技能和知识的所有学习经历。

manager self-service, MSS **管理者自助服务** 运用软件和公司网络，实现基于纸质文件的各类人力资源过程（包括管理审批、记录的保存与录入以及其他支持管理者工作的程序）的自动化处理。

market (going) rate **市场工资率** 大多数公司对特定区域、行业从事相似工作的人支付的平均工资。

mentoring **辅导** 是一种建议、教练和培养的方法，用于创造一种实际关系来推动员工在职业、个人和专业领域的成长发展。

merit pay **绩效加薪** 是加在基本工资之上的、与绩效水

平挂钩的薪酬增长。

mission **使命** 组织的长远目标或存在理由。

multinational corporation, MNC **多国公司** 以一个国家（父母国家或家乡国家）为基础建立的公司，为一个及以上的外国生产产品或提供服务的公司。

N

NACElink network **NACElink 网络** 是美国全国大学与雇主协会（National Association of Colleges and Employers）、DirectEmployer 协会和 Symplicity 公司组建联盟的产物，是一个致力于满足大学、雇主和求职者需求的全国性招聘网络，同时也提供在线的自动招聘和职业服务工具套件。

negligent hiring **随意雇用** 如果雇主未能对求职者进行适当的调查，从而将那些有潜在危险的人分配到可能产生危害的职位上，雇主就需要承担“随意雇用”的法律责任。

negligent referral **随意证明** 前任雇主未能就前任雇员可能导致的严重问题提出警告时，需要承担的法律责任。

negligent retention **随意留任** 是指当雇主错误地留用了一名禀性不良，或不能逐步缓解暴力事件的员工时应负的责任。

network career path **网状职业轨迹** 同时包括纵向职位序列和横向调动的机会。

niche sites **利基网站** 指那些专注于高度专业化工作市场的网站。

nonfinancial compensation **非经济薪酬** 是指员工从工作本身或从工作的物理及心理环境中获得的满足。

norms **常模** 为将一名求职者的表现与其他求职者比较提供了一个参照系。

O

objectivity **客观性** 当每位测评考官所给分数相同时，测试就具有客观性。

onboarding **上任履职** 是企业用于帮助新上任的高管人员快速了解组织架构、文化和政策的流程，使他们能尽快对组织做出贡献。

online higher education **网络大学** 包含学位教育、培训课程在内的各种教育机会，课程内容全部或部分通过互联网来提供。

on-the-job training **在职培训** 是一种非正式的培训开发方法，允许员工通过实际执行工作相关的任务来学习。

organization development, OD **组织发展** 有计划、系统地尝试改变组织，往往是为了使组织变得更具行动力。

organizational career planning **组织职业规划** 组织预先计划安排的一系列职位更替，其目的在于开发员工。

organizational fit **组织匹配** 管理者感觉到潜在员工能在多大程度上与公司的文化、价值观系统相匹配。

organizational stakeholder **组织利益相关者** 其利益受组织活动影响的个体或群体。

orientation **定位** 是针对新员工的初期培训开发，向新员工提供关于公司、工作及工作群体的信息。

outplacement **职业安置服务** 企业协助被裁员工寻找其他就业机会的程序。

outsourcing **外包** 由外部供应商从事以往由内部完成的工作的过程。

P

paid time off, PTO **带薪事假** 通过每年向员工提供一定数量的休假时间，应对员工的突然缺勤问题。

paired comparison **配对比较法** 是排序法的一个变形，即管理者将每个员工的绩效与小组中的其他员工进行逐一比较。

pay compression **紧缩型工资结构** 由于起薪的逐渐增长以及资深员工有限的工资调整，缺乏经验的员工可能得到的收入与资深员工一样，甚至更多，此时就出现了紧缩型工资结构。

pay follower **薪酬追随者** 是指因财务状况不佳或相信公司不需要雇用高能力员工，而选择支付低于市场工资率的薪酬水平的公司。

pay grade **薪酬等级** 是为了简化职位定价，对相似职位进行的分组归并。

pay leaders **薪酬领先者** 是将薪酬水平定在高于其竞争者薪酬水平之上的组织。

pay range **薪酬幅度** 包括最高工资率与最低工资率，二者的差额应足以造成较大的收入差距。

performance appraisal, PA **绩效评价** 是指一个审视、评价个人或团队任务绩效的正式系统。

performance management, PM **绩效管理** 是指一个目标导向的过程，其目的在于确保组织各流程均致力于使员工、团队及整个组织的生产率最大化。

perquisites/perks **职务津贴** 是指公司只对一小部分关键高管提供的特殊福利，这给予了他们额外的薪酬。

personality test **人格测试** 对个性特征、气质或性情进行的自我报告式的度量。

piecework **计件工资** 按照工人生产的产品数量来计算

报酬的一种工资形式。

poaching **挖墙脚** 积极从竞争对手处招聘员工的方式。

point method **计点法** 是先选定若干关键性评价要素，如所需具备的知识，并给各个要素等级赋予相应分值，对各个要素的评价分值的合计数构成了职位相对价值的评价结果。

polycentric staffing **多中心人力资源配置** 是指整个国外经营机构，从高层到底层都是东道国人员。

position **岗位** 由一个人承担的工作任务和职责。

postexit questionnaire **离职后的问卷调查** 在员工离开组织几个星期后送达员工的问卷，以确定其离职的真实原因。

premium pay **额外酬劳** 对长时间工作，或在危险和不理想的环境条件下工作的员工给予的一种额外报酬。

profession **专业领域** 指以共享知识体的存在和成员认证程序为特点的职业。

professional employer organization, PEO **职业雇主组织** 一家出租员工给其他公司的企业。

profit sharing **利润分享** 是指企业按预先确定的比例提取一部分企业总利润并分配给员工的薪酬计划。

progressive disciplinary action **渐进的违纪处分** 其目的是确保对员工所犯错误施以最轻的惩罚。

promotion **晋升** 员工在同一组织内向更高层职位的移动。

promotion from within, PFW **内部晋升** 一种用组织内现有员工来补充较高级别职位空缺的政策。

psychomotor abilities tests **精神运动能力测试** 是衡量个人力量、协调性和灵敏度的测试。

Q

quality circles **质量圈** 是自愿经常碰面的一群员工，他们与直接主管讨论问题、探讨原因、建议解决方案，并在获得行动授权后采取纠错行动。

quotas **配额** 一国政府对某些商品跨越国界的进口，进行数量或金额上的控制。

R

ranking method **排序法** 评价者将一组员工按总体绩效的顺序进行排列的评价方法。

rating scales method **业绩评定法** 一种根据事先限定的因素对员工考绩的方法。

realistic job preview, RJP **真实工作预览** 以不带个人偏见的方式向求职者传递积极和消极工作信息的方法。

recruitment **招聘** 是指及时、足量地吸引具有合适资质的个人前来组织求职的过程。

recruitment methods **招聘方法** 用于吸引潜在员工来公司求职的具体方式，如网络招聘等。

recruitment sources **招聘来源** 合格求职者的所在地，如大专院校或竞争对手公司。

reengineering **流程再造** 从根本上重新考虑、重新设计业务流程，其目的是实现关键绩效指标的极大提升，如成本、质量、服务和速度。

reference check **证明材料核实** 企业向了解求职者情况的个人收集额外信息，以补充求职者提供的信息并对其准确性予以验证。

regioncentric staffing **区域中心人力资源配置** 与多中心人力资源配置方式类似，但是区域集团附属公司反映了组织战略和运作起来如同一个单元的结构。

reliability **信度** 一项甄选测试能在多大程度上提供一致的测试结果。

relocation benefits **搬迁福利** 公司支付员工的家具运输或临时居住的花费，并包括因购买新房或出售旧房而产生的部分或全部房产交易成本。

repatriation **遣返归国** 将外派人员送回母国的过程。

repetitive stress injuries, RSIs **劳肌损伤** 是指因重复同一动作过多，致使关节承受过多压力而引起的一组病症。

requirement forecast **需求预测** 确定公司为达成目标，在未来某个时间可能需要的员工数量、技能及其所在的工作地点。

results-based system **基于结果的评价系统** 是一种绩效评价方法，由管理者与下属共同建立下一评价周期的绩效目标，它是目标管理的一种形式。

resume **简历** 一种目标导向的个人经验、教育及培训经历的总结，被用于企业甄选过程中。

retained search firm **雇员搜寻公司** 被视为客户公司的顾问，基于一项独家代理合同，为客户公司招聘高端经营管理人员。

reverse mentoring **反向辅导** 是一个老员工向新员工学习的过程。

role playing **角色扮演** 一种培训开发方法，要求参与者对他们实际工作中可能遇到的具体问题做出反应。

S

sabbaticals **定期长假** 就是员工临时性地离开公司，在此期间通常会降低工资。

safety **安全** 是指保护员工不受与工作相关事故的伤害。

Scanlon plan 斯坎隆计划 是指企业为提出建议，并节约了劳动力成本的员工提供的经济奖励。

selection 甄选 从一组求职者中挑选出其中最适合特定岗位及组织的求职者的过程。

selection ratio 选择率 为某一特定工作所聘用的员工人数与该工作的求职者储水池中的人数之比。

self-assessment 自我评估 是了解自我的过程。

seniority 资历 是指员工在公司、部门或工作岗位上的工作年限。

sensitivity training 敏感性培训 是一种用于帮助员工学习其他人如何感知其行为的程序。

severance pay 离职金 对下岗人员寻找新工作期间提供帮助而给予的薪酬。

shared service center, SSC 共享服务中心 一个将分散于组织各种的常规性、基于交易的活动集中于一处的中心。

shareholder 股东 公司的所有者。

shift differential 倒班津贴 补偿员工因在不理想的时间工作而造成的不便。

simulation 模拟 一种利用数学模型对真实世界的情况进行试验的预测技术。

simulator 模拟器 是一种培训开发执行系统，它由多种设备或项目构成来复制真实的工作需求。

skill variety 技能多样性 是指在多大程度上需要员工从事多种不同活动才能成功完成工作。

skill-based pay 基于技能的薪酬 是指组织根据一个人掌握的与工作有关的技能、能力以及知识（而非职位头衔）来支付基本薪酬的一种报酬制度。

social audit 社会审计 对公司活动的社会影响力进行系统评价。

social contract 社会契约 关于社会各类群体间关于合意的相互关系所形成的一套成文或不成文的规则及假设。

social responsibility 社会责任 是管理者隐含的、法定的或感知到的义务，要求其在运用其职务能力时，服务、保护除其自身之外的其他群体的利益。

specialist 专才 可能是人力资源高级管理人员、经理或非管理者，往往专注于人力资源管理五项职能中的某一个领域。

spot bonus 即时奖金 是为员工的杰出工作或短期内的努力而支付的金额较低的奖励。

staffing 人员配置 组织为了确保在合适的时间、将足够数量的具有适当技能的员工安排在合适的职位上，以努力达成组织目标的过程。

standardization 标准化 是指甄选测试实施的程序、条件的一致性。

stock option plan 股票期权计划 授予高管在未来以等于或低于当前市价的价格购买一定数量公司股票的选择权。

strategic planing 战略规划 高层管理者决定整个公司的经营目的、目标及其如何实现的过程。

strength/weakness balance sheet 优/缺点平衡表 是一个自我评估的程序，最初是由本杰明·富兰克林开发的，用于帮助人们认识自己的优点和缺点。

stress 压力 是指人体对给予它的任何命令所产生的非特定性反应。

stress interview 压力面试 一种面试类型，在面试过程中，面试官有意识地制造压力。

strictness 过严倾向 对员工的工作绩效进行过分严厉的批评。

structured interview 结构化面试 面试官向申请某一职位的每个求职者询问同一系列的工作相关问题。

substance abuse 药物滥用 包括使用非法药品或滥用违禁药物，比如酒精和毒品。

succession planning 继任计划 在关键的管理职位出现空缺时，确保有合格的员工足以担任该职位工作的过程。

supplemental unemployment benefits, SUB 补充失业保险 为获得失业保障的员工提供一笔额外的收入。

survey feedback 调研反馈 是一个从组织机构中获得数据的过程，通常采用问卷、访谈，以及其他资源中的客观数据，如生产率、离职和缺勤的记录。

T

talent management 人才管理 预测员工队伍需求、管理现有员工、吸引高技能员工并对上述人员进行整合与开发，以实现劳动生产率最大化的过程。

tariffs 关税 是指进出口商品在跨越一国边境时，由政府征收的税。

task identity 任务同一性 是工作在多大程度上包含了一个完整、可识别的工作单元。

task significance 任务重要性 即工作对其他人的影响程度。

team building 团队构建 是在整个组织中开发有效工作群体、改善合作技能的有意识的努力。

team equity 团队公平 是指组织依据团队生产率给团队的薪酬奖励。

telecommuting 远程办公 员工或称“远程工作人员”

Human Resource Management