

人力资源管理 专业英语

第2版

*Professional English for
Human Resource Management*

南京大学 张子源 编著



机械工业出版社
China Machine Press

致用·专业英语

人力资源管理 专业英语

第2版

*Professional English for
Human Resource Management*

南京大学 张子源 编著



机械工业出版社
China Machine Press

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源管理专业英语 / 张子源编著. —2 版. —北京: 机械工业出版社, 2014.7
(致用·专业英语系列教材)

ISBN 978-7-111-47027-4

I. 人… II. 张… III. 人力资源管理—英语—高等学校—教材 IV. H31

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 126058 号

本书从人力资源管理概述、工作分析与工作设计、人力资源规划、招聘、甄选与配置、培训与开发、绩效管理与评估、薪酬策略与实践、激励与福利、全球人力资源管理等十个方面, 全面阐述了人力资源管理的核心内容, 在框架结构、内在逻辑、篇章布局、内容释义上都更贴近读者阅读专业英语的需要。每章包括正文、核心词汇、知识扩展三个部分, 个别章节还提供了相关的专业网址。

人力资源管理专业英语

张子源 编著

出版发行: 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: 冯语嫣

责任校对: 董纪丽

印 刷: 三河市宏图印务有限公司

版 次: 2014 年 7 月第 2 版第 1 次印刷

开 本: 186mm×240mm

印 张: 8.75

书 号: ISBN 978-7-111-47027-4

定 价: 25.00 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

投稿热线: (010) 88379007

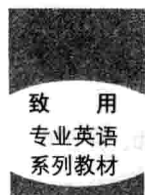
购书热线: (010) 68326294 88379649 68995259

读者信箱: hzjg@hzbook.com

版权所有·侵权必究

封底无防伪标均为盗版

本书法律顾问: 北京大成律师事务所 韩光 / 邹晓东



HUMAN RESOURCE MANAGEMENT ENGLISH

推荐序

管理学大师彼得·德鲁克提出“人力资源”一词距今已逾半个世纪，经过这几十年的发展，人力资源作为经济社会发展重要而稀缺的资源这一理念已经得到了普遍的认同，也已经被一些国家，尤其是西方市场经济发达国家的发展经验所证实。现在，人力资源管理已经成为组织管理的核心内容，人力资源管理部门的职能正在由传统的人事行政管理转变为战略性人力资源管理，成为组织发展战略的参谋部、执行部和支持部，人力资源管理已经成为组织竞争优势的重要源泉。

20 世纪 90 年代以来，科学技术、经济社会、政治文化变革的广泛性、快速性和不确定性等特征日益明显，这些变化给人力资源管理带来了新的问题，需要人们重新思考并加以研究。在新形势下，人力资源管理有待深入研究的问题包括：第一，人力资源是一种资源，是一种最重要的资源，所有管理者都应该关注如何使这种资源获得增值；第二，人力资源管理是一种理念，组织管理的主要工作就是如何教育、贯彻和落实这一理念；第三，人力资源管理是一项策略，人力资源部门从事什么活动、制定什么政策，本身并不太重要，重要的是这些活动、政策会给组织带来怎样的效应，是否能产生与组织目标相一致的结果；第四，人力资源管理也是一个目标，在组织日常生产经营活动中体现为“以人为本”，人的一切活动归根到底是为了生存和发展，所以组织的生存和发展是为了人，组织生存和发展要依靠人，人力资源管理就是要帮助组织实现进步，从而推动人的进步。总之，人力资源管理不管是资源、理念、策略，还是目标，实际上都需要我们通过人力资源管理职能的不断变革，来激发、保持和提升组织的竞争力。

“文章合为时而著。”在经济全球化的今天，了解和掌握西方先进的人力资源管理方法和思想，显然是十分必要的，这既是组织管理创新的要求，也是加强我国工商管理教育的需要。目前，国内高校有关人力资源管理的相关汉语教材不少，但适合中国学生使用的人力资源管理专业英语教材还十分缺乏，因此，编写这样一本教材是很及时的。本教材的编著者张子源先生是南京大学一

位优秀的青年英语教师，并在我的指导下已获得人力资源管理方向的博士学位。我相信，凭借他扎实的英文功底和良好的知识结构，这本教材出版后一定会受到读者的欢迎！

彼得·德鲁克曾经说管理是使命，管理的成功就是管理人的成功，每种失败就是管理人的失败，是人在管理而非事在管理，因为管理人的思想风格等决定管理的成败。我相信，该教材的出版可以对我国人力资源管理教学和研究起到积极的作用，也希望越来越多的人关注人力资源管理问题，推动我国人力资源管理理论和实践向更深层次发展。

赵曙明 博士

南京大学特聘教授、南京大学商学院名誉院长、博导

2014年6月6日

于南京大学



前言

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT ENGLISH

一本教材要经历时间的考验。本书自 2007 年 7 月出版以来, 累计印刷十多次, 这无疑反映了使用者对本教材的厚爱。伴随着人力资源管理实践中轰轰烈烈的变革, 近年来人力资源管理研究与教学领域诞生出了很多新鲜的事物, 如新的理论、方法与实践等, 再加上出版社的邀请和提议, 于是萌生了再版想法。

在保留上一版教材特色的基础上, 新版吸纳了兄弟院校教师对完善人力资源管理专业英语内容体系的合理化意见和建议, 并根据企业内外部情境的变化和人力资源管理理论的发展, 进行了修正、完善、补充, 努力实现与时俱进, 并在内容和形式上推陈出新。

作为管理学的一个重要分支, 人力资源管理是一门复杂的、动态的、系统的学科, 强调理论与实践的有效结合。在培养国际化人才以及“洋为中用”的指导原则下, 本教材的修订还参考了当前国外最权威、最新颖的英文原版人力资源管理教科书, 在保留原汁原味的基础上, 对其内容进行了提炼和整合, 力求满足中国读者的实际需要。

编著者在此感谢国外原版教材作者提供的慷慨帮助! 也希望读者在使用过程中对本教材提出批评指正!

张子源

2014 年 4 月

于南京大学

人力资源管理学科自诞生以来,涌现出许多著名学者和经典著作。为了更加完整和准确地构建专业结构、阐述专业知识,本教材的编写选取了前人大量的研究成果,特别是一些国外原版教材的精华内容。相关资料来源主要有:

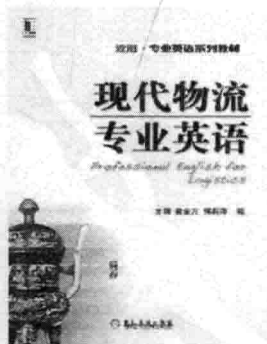
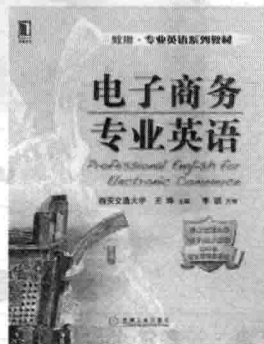
1. 罗伯特·马西斯,约翰·杰克逊. 人力资源管理[M]. 10 版. 北京:北京大学出版社, 2004.
2. 约翰·伊万切维奇. 人力资源管理[M]. 11 版. 北京:机械工业出版社, 2011.
3. Dessler Gary. A Framework for Human Resource Managment [M]. 7th ed. Boston: Pearson Education Inc., 2013.
4. <http://www.shrm.org>.
5. <http://www.hrmguide.net>.
6. http://en.wikipedia.org/wiki/Human_resource_management.

其中,特别要感谢美国学者罗伯特·马西斯和约翰·杰克逊所著的《人力资源管理》(第 10 版),本书各章的部分内容即源于此书,引用的目的在于更好地让读者学习相关专业理论,掌握专业知识。在此对以上作者、出版社及相关网站表示衷心的感谢!

组织行为学和人力资源管理

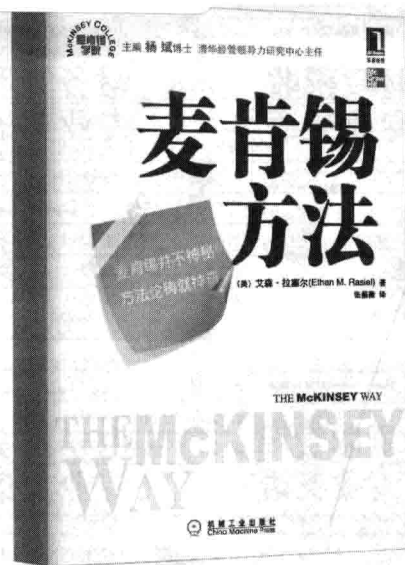
课程名称	书号	书名、作者及出版时间	版别	定价
组织行为学	978-7-111-38973-6	组织行为学(安德烈)(2012年)	外版	75
组织行为学	978-7-111-36291-3	组织行为学(第5版)(麦克沙恩)(2011年)	外版	69
组织行为学	978-7-111-37318-6	组织行为学(英文版·第5版)(麦克沙恩)(2012年)	外版	69
组织行为学	978-7-111-40000-4	组织行为学:基于战略的方法(第2版)(希特)(2012年)	外版	59
组织理论与设计	978-7-111-11013-7	组织理论与设计精要(第2版)(达夫特)(2002年)	外版	28
组织行为学	978-7-111-44814-3	组织行为学精要(第12版)(罗宾斯)(2014年)	外版	45
人力资源管理	978-7-111-40189-6	人力资源管理(亚洲版·第2版)(德斯勒)(2012年)	外版	65
人力资源管理	978-7-111-35334-8	人力资源管理(第11版)(蒙迪)(2011年)	外版	69
人力资源管理	978-7-111-32512-3	人力资源管理(第11版)(中国版)(伊万切维奇、赵曙明)(2010年)	外版	48
人力资源管理	978-7-111-41186-4	人力资源管理(第8版)(卡肖)(2013年)	外版	75
人力资源管理	978-7-111-35831-2	人力资源管理(英文版·第11版)(蒙迪)(2011年)	外版	49
人力资源管理	978-7-111-32926-8	人力资源管理(英文版·第11版)(伊万切维奇)(2011年)	外版	69
人力资源管理	978-7-111-38854-8	人力资源管理(英文版·第2版)(德斯勒)(2012年)	外版	69
人力资源管理	978-7-111-26643-3	人力资源管理:获取竞争优势的工具(第4版)(克雷曼)(2009年)	外版	42
人力资源管理	978-7-111-28324-9	人力资源管理:获取竞争优势的工具(英文版·第4版)(克雷曼)(2009年)	外版	56
人力资源管理	978-7-111-20492-3	人力资源管理基础(英文版·第3版)(德斯勒)(2007年)	外版	45
绩效管理	978-7-111-32467-6	绩效管理(史密瑟)(2010年)	外版	39
管理心理学	978-7-111-31391-5	工业组织心理学(第5版)(斯派克特)(2010年)	外版	58
督导管理	978-7-111-21115-4	督导管理:原理与技能训练(第5版)(切尔托)(2007年)	外版	69
组织行为学案例	即将出版	组织行为学案例(王重鸣)(2014年)	本版	39
组织行为学	978-7-111-39625-3	组织行为学(第2版)(陈春花)(2012年)	本版	39
组织行为学	978-7-111-46172-2	组织行为学(第2版)(王晶晶)(2014年)	本版	35
组织行为学	978-7-111-22033-6	组织行为学(精品课)(周菲)(2007年)	本版	35
组织行为学	978-7-111-33919-9	组织行为学(李爱梅)(2011年)	本版	29.8
组织行为学	即将出版	组织行为学(王重鸣)(2014年)	本版	39
组织行为学	978-7-111-27494-0	组织行为学(肖余春)(2009年)	本版	38
组织理论与设计	即将出版	组织理论与设计(武立东)(2014年)	本版	32
薪酬管理	978-7-111-44129-8	薪酬管理理论与实务(第2版)(刘爱军)(2013年)	本版	39
人力资源管理专业英语	即将出版	人力资源管理专业英语(第2版)(张子源)(2014年)	本版	25
人力资源管理专业英语	978-7-111-21791-6	人力资源管理专业英语(张子源)(2007年)	本版	25
人力资源管理	978-7-111-43455-9	人力资源管理(第2版)(张小兵)(2013年)	本版	30
人力资源管理	978-7-111-44594-4	人力资源管理(张英奎)(2013年)	本版	35
人力资源管理	978-7-111-43953-0	人力资源开发与管理(冯光明)(2013年)	本版	39
公共关系学	978-7-111-39846-2	公共关系基础与实务(第2版)(朱权)(2012年)	本版	30
公共关系学	978-7-111-30887-4	公共关系理论与实务(精品课)(谭昆智)(2010年)	本版	32
公共关系学	978-7-111-39032-9	公共关系理论与实务(刘晖)(2012年)	本版	25
公共关系学	978-7-111-36288-3	公共关系理论与实务(杨再春)(2011年)	本版	36
公共关系学	即将出版	公共关系学(管玉梅)(2014年)	本版	30

致用系列



课程名称	书号	书名、作者及出版时间	定价
财务管理专业英语	978-7-111-31157-7	财务管理专业英语 (第2版) (刘媛媛) (2010年)	28
财务管理专业英语	即将出版	财务管理专业英语 (第3版) (2014年)	29
电子商务专业英语	978-7-111-27572-5	电子商务专业英语 (王晔) (2009年)	26
会计专业英语	978-7-111-38803-6	会计审计专业英语 (第2版) (罗殿英) (2012年)	29
人力资源管理专业英语	即将出版	人力资源管理专业英语 (第2版) (张子源) (2014年)	25
人力资源管理专业英语	978-7-111-21791-6	人力资源管理专业英语 (张子源) (2007年)	25
市场营销专业英语	978-7-111-22485-3	市场营销专业英语 (沈铨) (2007年)	25
物流专业英语	978-7-111-22286-6	现代物流专业英语 (吴健) (2009年)	25

推荐阅读



麦肯锡方法

作者：艾森·拉塞尔 ISBN：978-7-111-29271-5 定价：39.00元

经管图书畅销榜上的长青树

麦肯锡并不神秘，方法论铸就神奇

——丛书主编 杨斌（清华经管领导力研究中心主任）

外企员工入职培训的常备书

麦肯锡意识

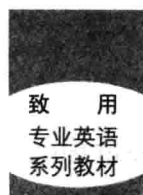
作者：艾森·拉塞尔 ISBN：978-7-111-29272-2 定价：35.00元

麦肯锡传奇(珍藏版)

作者：伊丽莎白·哈斯·埃德莎姆 ISBN：978-7-111-30375-6 定价：39.00元

麦肯锡工具

作者：保罗·弗里嘉 ISBN：978-7-111-28355-3 定价：32.00元



推荐序

前 言

致 谢

Chapter 1 An Overview of Human Resource Management 人力资源管理概述

思考要点 Point to ponder	1
概览 Overview	1
正文 Text	2
1.1 What is Human Resource Management?	2
1.2 Why Is Good HRM Important?	3
1.3 What Are the Typical HRM Practices and Activities?	4
1.4 The Changing Role of HRM	5
1.5 The Changing Environment of HRM	6
1.6 How Does HRM Relate to Other Management Tasks?	8
1.7 HRM as Strategic Contributor in Organizations	8
核心词汇 Core Words and Expressions	9
知识扩展 Knowledge Extension	10
相关网址 Useful Websites	12

Chapter 2 Job Analysis and Job Design 工作分析与工作设计

思考要点 Point to ponder	13
概览 Overview	13
正文 Text	14

2.1 The Nature of Job Analysis	14
2.2 The Nature of Job Design	20
核心词汇 Core Words and Expressions	23
知识扩展 Knowledge Extension	24
相关网址 Useful Websites	25

Chapter 3 Human Resource Planning 人力资源规划

思考要点 Point to ponder	27
概览 Overview	27
正文 Text	28
3.1 HR Planning Process	28
3.2 Scanning the External Environment	28
3.3 Internal Assessment of the Organizational Workforce	29
3.4 Forecasting HR Supply and Demand	30
3.5 Managing Human Resource Surplus or Shortage	35
3.6 Human Resource Information Systems (HRIS)	36
核心词汇 Core Words and Expressions	37
知识扩展 Knowledge Extension	37
相关网址 Useful Websites	38

Chapter 4 Recruitment 招聘

思考要点 Point to ponder	39
概览 Overview	39
正文 Text	40
4.1 Labor Markets Components	40
4.2 Recruiting Source Choices: Internal vs. External	41
4.3 Internal Recruiting	42
4.4 External Recruiting	44
4.5 Internet Recruiting (E-recruiting)	47
4.6 Alternatives to Recruitment	48
核心词汇 Core Words and Expressions	50
知识扩展 Knowledge Extension	50

Chapter 5 Selection and Placement 甄选与配置

思考要点 Point to ponder	53
概览 Overview	53
正文 Text	54
5.1 The Selection Process	54
5.2 Selection Testing	56
5.3 Selection Interviewing	58
5.4 Placement	62
核心词汇 Core Words and Expressions	63
知识扩展 Knowledge Extension	64

Chapter 6 Training and Development 培训与开发

思考要点 Point to ponder	65
概览 Overview	65
正文 Text	66
6.1 Strategic Training	66
6.2 The Training Process	66
6.3 Developing Human Resources	73
核心词汇 Core Words and Expressions	75
知识扩展 Knowledge Extension	76

Chapter 7 Performance Management and Appraisal 绩效管理与评估

思考要点 Point to ponder	77
概览 Overview	77
正文 Text	78
7.1 Identifying and Measuring Employee Performance	78
7.2 Appraising Employee Performance	79
7.3 Methods for Appraising Performance	82
7.4 Appraisal Feedback Interview	87
核心词汇 Core Words and Expressions	87
知识扩展 Knowledge Extension	88
相关网址 Useful Websites	88

Chapter 8 Compensation Strategies and Practices 薪酬策略与实践

思考要点 Point to ponder	89
概览 Overview	89
正文 Text	90
8.1 Types of Compensation	90
8.2 Perceptions of Compensation Fairness	91
8.3 Development of a Base Pay System	93
核心词汇 Core Words and Expressions	98
知识扩展 Knowledge Extension	99

Chapter 9 Incentives and Benefits 激励与福利

思考要点 Point to ponder	101
概览 Overview	101
正文 Text	102
9.1 Types of Incentives	102
9.2 Employees Benefits	107
核心词汇 Core Words and Expressions	109
知识扩展 Knowledge Extension	110

Chapter 10 Global Human Resource Management 全球人力资源管理

思考要点 Point to ponder	111
概览 Overview	111
正文 Text	112
10.1 Factors Affecting GHRM	112
10.2 Staffing Global Assignments	114
10.3 Global Assignment Management	117
核心词汇 Core Words and Expressions	120
知识扩展 Knowledge Extension	120

术语表	122
-----------	-----

参考文献	127
------------	-----

An Overview of Human Resource Management

人力资源管理概述



思考要点

Point to ponder

"Treat people like assets and they'll create wealth."

—Marilyn Lustgarten, SPHR



概 览

Overview

Most employers and managers would say that people are the most valuable assets of their organizations. The success of organizations depends on productive and effective people. People with the right knowledge, skills and abilities, and people who give their best are critical for an organization to be effective in fulfilling its mission and achieving its strategic and operational goals.

正文 Text

1.1 What is Human Resource Management?

Human resources (HR) have at least two meanings depending on context. The original usage derives from political economy and economics, where it is traditionally called labor, one of the three factors of production. The more common usage within corporations and businesses refers to the individuals within them. Compared with physical resources and financial resources, human resources have become more critical to organizational success, and many organizations have realized that it is the *people* in an organization that can provide a competitive advantage. If these human resources are neglected or mismanaged, the organization is unlikely to do well and, in fact, may fail. From a positive standpoint, it is people — human resources — that create organizations and make them survive and prosper. It is their efforts, talents and skills in using other resources, such as knowledge, materials and energy, that result in the creation of useful products and services.

More effective management of human resources is increasingly and positively affecting the performance in organizations, both large and small. **Human Resource Management (HRM)** is a term referring to the philosophy, policies, procedures and practices related to the management of people within an organization. It is a specialty within the broader field of management that focuses on managing employees or paid staff well. It is a framework of activities and practices that supports and develops a motivated workforce while at the same time complying with legislation and regulations that govern the employer/employee relationships. As a few prominent scholars in this field point out:

"Human resource management refers to the management of people in an organization."

– *Human Resources Management in Canada* by Dessler et al

"Human resource management deals with the design of formal systems in an organization to ensure the effective and efficient use of human talent to accomplish organizational goals."

– *Human Resources Management* by Mathis and Jackson

"Human resource management is a set of interrelated policies, practices and programs whose goal is to attract, socialize, motivate, maintain, and retain an organization's employees."

– *Human Resources Management* by Belcourt et al

The basic aspects of HRM are about “people activities”: attracting talented people into the organization; choosing the most qualified candidates from among the applicants; orienting and training new employees; retraining experienced employees; motivating all employees and evaluating their performance; rewarding and compensating everyone on the staff; sometimes disciplining, discharging, transferring, or promoting someone.

1.2 Why Is Good HRM Important?

Never has HRM been so important as today. Good HRM directly contributes to the organizational effectiveness.

From high rates of turnover to unresolved conflicts among staff members, poorly managed staff can be very costly to an organization in terms of both productivity and actual dollars. Conversely, we intuitively know that competent employees who are happy with their work and their workplace are more productive and can make greater contributions to organizations and people they serve, and are likely to stay with their organization longer (research supports this).

The purposes of good HRM are to:

- Create meaningful jobs that link to the organization’s mission.
- Maintain the right mix of people with their knowledge, skills, and abilities to accomplish the work of the organization.
- Provide a structure that helps employees be effective in their work.
- Provide fair and consistent treatment to employees.
- Provide staff with persistent feedback about their performance.
- Nurture an organizational culture that supports and motivates staff.
- Create a positive work environment.
- Help retain effective staff members.
- Help staff and the organization manage to change.

It is critical for organizations to understand that their success depends on their ability to attract and keep talented employees. And it must be realized that HRM is important to all managers in any organization, since they all get involved in activities like recruiting, interviewing, selecting and training. In the 21st century, the way people are managed is the most important determinant of organizational success.