

英汉人力资源 管理辞典

李向红 金思宇 徐卫卫 编

顾问 Christine Edwards
审定 金思宇



中国水利水电出版社
www.waterpub.com.cn



英汉人力资源 管理辞典

李向红 金思宇 徐卫卫 编



中国水利水电出版社
www.waterpub.com.cn

图书在版编目 (C I P) 数据

英汉人力资源管理辞典 / 李向红, 金思宇, 徐卫卫
编. — 北京: 中国水利水电出版社, 2009. 9
ISBN 978-7-5084-6835-8

I. ①英… II. ①李… ②金… ③徐… III. ①劳动力
资源—资源管理—词典—英、汉 IV. ①F241-61

中国版本图书馆CIP数据核字(2009)第170697号

书 作 出 版 发 行	名 者 行	英汉人力资源管理辞典 李向红 金思宇 徐卫卫 编 中国水利水电出版社 (北京市海淀区玉渊潭南路1号D座 100038) 网址: www. waterpub. com. cn E-mail: sales@waterpub. com. cn 电话: (010) 68367658 (营销中心)
经 售	售	北京科水图书销售中心(零售) 电话: (010) 88383994、63202643 全国各地新华书店和相关出版物销售网点
排 印 规 版 印 定	版 刷 格 次 数 价	中国水利水电出版社微机排版中心 北京市地矿印刷厂 160mm×230mm 16开本 15印张 269千字 2009年9月第1版 2009年9月第1次印刷 0001—5000册 36.00元

凡购买我社图书, 如有缺页、倒页、脱页的, 本社营销中心负责调换
版权所有·侵权必究



前言

人力资源管理（HRM）是一门新兴学科，问世于 20 世纪 60 年代末的美国。之后，由传统的人事管理演变成为现代人力资源管理，越来越被人们重视和运用。特别是中国要从人力资源大国转变为人力资源强国，更需要加强人力资源开发与管理。如果有一本关于人力资源管理的英汉工具书的话，无疑将有助于人力资源管理者 and 致力于研究人力资源开发的读者更好地理解 and 掌握这门日益重要的学科，而一本详细而准确的辞典能够有效地帮助读者达到这个目的，这便是编写这本辞典的初衷。

本辞典参考了 100 多部相关著作、教材、辞书以及报刊资料，共收录了 4000 多个词条，涵盖了人力资源有关领域的最新内容，能够帮助读者快速了解和掌握人力资源管理的常用英文词汇。毕竟人力资源管理涉及许多文化现象，因而本辞典在基本词汇的基础上收录了大量西方有关法律法规、重要的组织机构及其功能、重要的决议、政策及其产生的背景以及西方国家在管理活动中不断出现的新事物、新概念等，很多词条在其他字典上是查阅不到的，这是本辞典的一大特点和优势。

辞典编写的基本要求是准确而忠实，并不需要做什么创新和发明。遵循这个原则，本辞典首先对词条做了忠实原意的翻译，并根据词义的重要程度做了长短不一的解释，尤其对内涵丰富的人力资源管理核心词条做了比较详细而完整的汉语解释，同时保留了辞典精练准确的特点。通过浏览和查阅本辞典，读者能够快速地对人力资源管理原理和操作方法以及中西方在这

项管理活动上的差异都有一个大致的了解，从而对于哪些方法可以直接借鉴过来，哪些与我国的国情不相符合都有一个清楚的认识，这是本辞典的另一大特点和优势。

我的导师、英国金斯顿大学（Kingston University）商学院人力资源管理系主任克里斯廷·爱德华（Christine Edwards）教授对本辞典的编写给予了大力支持，并提供了不少重要的资料和意见。金斯顿大学人力资源管理系张苗博士对本辞典的策划和编写也提出了不少有益的建议，在此要真诚地对以上两位专家的鼓励和帮助表示感谢。我的学友、金斯顿大学商学院人力资源管理系博士研究生徐卫卫女士为本辞典的策划、前期资料收集和出版做了大量的工作；著名企业文化学家、金斯顿大学客座教授、中国人力资源管理大奖（CEHRA）专家委员金思宇研究员后期参与了编写，认真审改了全部书稿并为辞典的编辑出版做了很大的努力，在此也要向以上两位朋友深表谢意。

从开始收集资料、着手编写至今历时4年，其间又忙于大量的教学与其他科研工作，最终还是完成了这项需要极大耐心和大量时间与精力的工作，也算是填补了国内人力资源管理英译辞书的一项空白，因而在感叹编写的艰辛与枯燥的同时也得到些许安慰和满足，当然更期待读者的宝贵意见。

最后对本词典作如下说明：

1. 对传统的、编者认为不确切的词语翻译做了某些改变，如 affirmative action 以往被译为“反优先雇佣行动”，本辞典将其改译为“反歧视雇佣行动”，这样更便于读者理解其含义；salary package 在其他文献中按字面译为“工资包”，本辞典则根据其含义译作“工资福利组合”，如此种种。

2. 辞典的编写不仅要把内容解释清楚，还需要在词语的翻译上做到意义明确，因而本辞典在词条的翻译上把握的原则是不追求词组效果，而注重其实际的内容，如 achievement needs 不译成“成就需求”，而译成“成就需求感”；“cross training”

不按字面译作令人费解的“交叉培训”，而是“多种技能培训”，“stock option”不译作“持股权”，而是译为“股票期权”等。

3. 对大量的主要源于英国或美国的概念后面用了缩写“英”或“美”加以说明，而数量上相对比较少的来自其他国家的词语则用了全称，如“加拿大”、“澳大利亚”等。

4. 增加了一些最新出现的词条，如“chinamerica”译为“中美共同体”；“head worker”译为“首席工人”；“nethead”译为“网虫”；“seal one's mouth”译为“封（某人）口”。同时，对“corporate culture”（企业文化）等概念作了界定和阐述。

最后，感谢著名人力资源管理专家、中国人民大学劳动人事学院原副院长彭剑峰教授和上海对外贸易学院工商管理学院副院长姜秀珍博士对辞典的编写工作提出的宝贵意见。感谢中国水利水电出版社编辑李正斌先生的大力支持和辛勤劳动。

李向红

2009年8月



目录

前言

A	1
B	21
C	33
D	61
E	73
F	90
G	100
H	107
I	113
J	123
K	128
L	130
M	139

N	151
O	156
P	165
Q	183
R	184
S	192
T	209
U	216
V	219
W	222
X	229
Y	229
Z	230

参考文献.....	231
-----------	-----



ability 才能、能力——天生的或后天获得的技巧或能力。

ability attraction 能力特长吸引力——个人较为突出的能力与特长对他
人所产生的吸引力，使后者愿意与其接近并产生钦佩感。

ability of manager 管理者能力——管理者的综合能力，包括调控指挥的
能力、应急管理的能力与合理用人的能力等。

ability test 能力测试——对某人是否有能力胜任某项工作的测试。能力测
试通常分为现有能力测试 (attainment test) 和能力倾向测验 (aptitude test)
两类，前者侧重检查被测试人已经掌握的知识和技能，后者侧重检查被
测试人未来能够达到的水平。

above politics 政治上超脱的——不加入任何党派、标榜中立的组织或个人。

absence 缺席、缺勤——未经同意或没有正当理由擅自离开工作岗位。

absence management 缺勤管理——控制缺勤现象所采取的措施。管理部
门首先要承诺减少缺勤成本，增加管理意识，在信任员工的基础上加强
与员工的沟通。计算机系统被广泛运用到此项管理当中，如员工上下班
打卡，经理在办公室里就可以了解到此时此刻员工上班出勤的情况。与
absence control 同义。

absence-prone employee 旷工倾向者——有旷工倾向的员工。

absentee 旷职人员——因故或无故未上班者。

absentee ballot 缺席投票——指选民在外度假、工作、参战或因病不能亲
自投票而将选票寄回的情况。

absenteeism 缺勤现象——通常指员工长期的、习惯性的缺勤现象。

absenteeism policy 缺勤管理政策——关于怎样处理和管理组织中长期缺
勤的员工的政策和制度。

absenteeism rate 缺勤率——没有正当理由离开工作岗位的员工人数比
率。与 absence rate 同义。

absentee management 缺席管理——由他人代理缺席业主进行的经营管理。

absentee manager 缺席经理——暂时不在职的经理。

absent with leave 因故缺勤——员工经用人单位同意离开工作岗位一段
时间处理个人事务。

absent without leave 擅离职守——没有正当理由的缺勤。

absolute rating system 独立评估体系——依据绩效标准对员工进行评估、

不与其他员工相比较的评估体系。

absorptive capacity 接收能力——承认来自外部的新知识的价值，吸收新知识并将其运用到生产和工作中的能力。

abuse of power 滥用职权——用错误或不适当的方式使用权力。

academic achievement 学业成绩、学术成就——某人在某个学术领域里取得的成就。在缺乏足够的工作经验的情况下，学术成就（包括学历和研究成果将有助于申请人的评分）。

academic qualification 学术资格——指某人在学术方面取得的地位。

acceptance bonus 加入奖——给新来的员工颁发的奖金，旨在吸引和留住这些员工。

acceptance theory of authority 权威接受理论——该理论认为领导的权威依靠下属对其权力的接受和服从而得以实现。

accepting diversity 接受差异——尊重不同于自己的工作方式与风格的态度和倾向。

access courses 学前强化课程——为没有相应的入学资格的学员进入高层次学习所设计的强化课程。

accession clause 加入组织条款——正式加入工会或其他组织所需要遵循的条款。

accession rate 就业增长率、加入奖——1. 指某一特定时期加入组织的员工人数比例；2. 为新聘用的员工支付的奖金。

accession talk 加入会谈——加入工会或某个组织之前就有关事宜所进行的谈判或会谈。

access time 取数时间——从计算机上找到所存数据所耗费的时间。

accident 意外事故——指在工作中发生的意外人身伤害事故。

accident book 事故记录本——用于记录工作中发生事故的详细情况的记录本。

accident free 无事故的——在整个生产过程中没有任何事故发生。

accident frequency rate 事故发生率——在一定的时间内所发生事故的比率。

accident insurance 意外事故保险——防意外伤害或死亡的保险。

accident investigations 事故调查——关于在工作中发生的事故所进行的调查，通常由负责安全的工程师（safety engineer）和部门经理共同完成，不论是否造成人员伤亡，都必须找出事故原因并确保今后不再发生。也称 accident survey。

accident loss 事故损失——与工作有关的伤亡给企业带来的损失。重大事

故所造成的损失往往影响到个人、企业和社会等各个方面。

accident prevention 事故防范措施——为防止事故的发生而采取的措施。

事故防范措施应包括以下内容：在设备的设计阶段就考虑到安全因素，使整个操作系统安全可靠；设立保护装置，提供防护服装；定期进行险情调查，界定出事故易发区域并保证有资料记录；加强员工的安全意识教育和培训。对于事故的防范不应只针对员工，应通过管理层与员工的共同努力而实现。

accident-prone 易出事故的——由于性格或身体条件等原因而产生的容易发生的情况。多年来，心理学家一直在研究哪些特征可以将容易出事故的人与不大容易出事故的人区别开，但至今还没有结论。

accident-proneness 事故倾向——员工所具有的大大超出平均数字引发不安全行为的态度和行为方面的倾向。

accident repeater 事故重复者——反复发生事故的人。

accident report 事故报告——对所发生事故的报告。

accident reporting systems 事故报告系统——记录工作中所发生事故的详情，为政府职业安全与健康部门提供事故分析和报告的系统。该系统与人力资源信息系统联系起来将会更加易于操作。

accident severity 事故严重程度——根据有关条例所鉴定的事故等级。

accident severity rate 事故严重率——在每 100 万个标准工作时数中所发生的由事故造成的标准工作天数损失。

accident work injury 工伤事故——在工作中发生的身体损伤事故。

accommodation address 临时通信处——接收信函的地址，一般不是企业的实际地址。

accommodation allowance 膳宿津贴——为员工提供的伙食与住宿方面的津贴。

accommodation arrest 应付性逮捕（美）——为完成上级规定的逮捕指标和满足公众的要求而虚张声势、只逮捕一些无关紧要的小喽啰交差。也作 accommodation collar。

account director 财务总监——监管负责各自业务领域的会计工作的财务总管。

account executive 业务经理——银行、公共关系部门及广告机构负责客户与该机构的业务往来的经理。

accreditation 鉴定合格——证实某人在某个领域所具备的能力的过程。

accreditation of prior learning (APL) 学历鉴定——对某人加入组织之前所具有的学历资格和经历的正式认可。学历鉴定还包括对以往培训经历

的认定，以便判断某人是否适合做某项工作或是否应该继续接受某项专门的培训。

accrual rate 自然增长率——在每年工作结束时，员工的养老金数额增加的比率，该比率被用来作为计算其养老金的基础。

accumulated knowledge 积累的知识——通过学习和工作经历而得到的知识。

achievement culture 业绩型文化、绩效文化——强调成功、发展和卓越，推崇自主和自我表现的企业文化。在一些现代的，进取型的组织中存在。

achievement motivation 成就需求动机——希望比他人更好地完成艰难的工作，总是以任务为中心，关注具体工作的完成，从中获得成就感。

achievement need 成就需求感——达到目的、追求卓越、获得成功的动机和内驱力。与 achievement motivation 同义。

achievement-oriented style 目标为导向的风格——其特点是制定具有挑战性的目标，并在实现这个目标的过程中寻求改进和提高。

achievement test 现有能力测试——对某人现有的技术和能力的测试。这种测试被广泛运用到招聘活动中，如打字员的速度测试等。

acquired rights law 既得权利法（墨西哥）——如果一个员工连续两年不间断地获得某种津贴、待遇或奖金，他今后就拥有这种权利。

acquisitions 购置获得——一个企业将另一个企业的股份或资产买入，从而达到控制这个企业的目的。

acquisitions and mergers 兼并——买入或兼并一个企业的行为与过程。

across-the-board wage increase 全员增加工资——指组织内的全体员工增加工资。

action-centred leadership 以行动为中心的领导风格——该领导理论的特点是：注重领导人实际能够做到的事，实现高效率地完成目标，而不是强调领导人应该具备哪些素质，因而肯定领导人是可以培养出来的。以行动为中心的领导方式通常包括 3 个方面：完成目标、团队建设和人员的自我发展。

action learning 行动学习法——一种参与者通过经验和应用获得提高的学习方法。其具体程序是：参与者按不同的主题分为小组，一般每个小组 4~5 人，定期会面，讨论交换自己的发现和收获，再回到工作单位将自己的所得运用到实际工作中。行动学习法是促进知识转换的有效方法。

action planning 行动计划——在做某项工作之前制定的行动方案。

Action Programme on Social Policy 社会保险行动方案——1974 年由欧

洲共同体提出，其宗旨是：实现更高的就业率、改进生活和工作条件、维护员工权利、鼓励员工参与以及实现男女平等和健康安全保障等。

action programs 行动计划——在企业的运作中特指包括招聘、选拔绩效评估、培训、调动等一系列有助于企业适应环境变化的活动。

action research 行动研究——由卢因（Lewin, 1947 年）所倡导的一种小规模的研究方法：从一组人员那里系统地收集需要调查的信息，然后再反馈回去，以便澄清问题和找出产生这些问题的原因，这样就得到解决这些问题的行动计划的基础。该行动计划的特点是，接受调查的人员积极参与到整个过程当中。行动研究主要涉及的内容有：数据收集、问题诊断、情况反馈、行动计划、实施计划和评估。

action team 行动小组——一组为完成某项特定任务而聚集在一起的人员。

active citizen 活跃的公民——积极参加社区活动、特别是社区治安防盗等活动的公民。

active interview 开放式面谈——一种旨在发现接受面试者潜力的面谈方式。

active listening 积极听取——听话者不仅要注意说话人所使用的语言，而且还要注意说话人的语调、身体语言以及其他非语言信号，在整个过程中不打断、不反驳，以便更好地了解说话人要表达的确切信息。

active practice 主动实践——指在成人培训中，指导者在整个培训过程中都能够直接地仔细观察到受培训者的行为，如有偏差，及时纠正。这种培训方式需要学生与老师之间的低比率才能实现。

activist learning style 行动式学习风格——完全投入到新的经验中，关注此时此地的感觉，先行动，后考虑结果，思想开放，对新事物保持高度热情的学习风格。

activity chart 工作图——一种显示工作进度的图表，从中可以看出已经完成的工作和工作进度。

activity report 行动汇报——一个部门向上级主管部门提交的活动报告。

activity sampling 工作抽样检查——在工作的实施过程中不定期进行的抽样检查。

actor-observer effect 旁观效应——指操作者将自己的行为归咎于外部原因所起的作用。

actuarial analysis 保险统计分析——由保险分析师所做的关于某人的寿命期限或一项保险申请中存在的风险分析。

adapting organization 适应组织环境——新员工与组织逐渐融合适应的过程。

adaptive learning 适应性学习——随时调整学习内容和方法以适应新的

形势和需求。

added value 增加值——利润、产出与投入之间的差额，是企业是否成功的标志。

addition 新增加的人或事物——组织内新加入的员工或新的规章制度等。

additional award 额外赔偿金——由经济法庭裁决的企业应该为由于性别或种族歧视而被解雇的员工支付的赔偿金。

additional voluntary contributions (AVC) 自愿捐款——员工自愿向退休金计划捐赠的款项，通常最高达到员工总收入的 15%。

addictive task 依赖性任务——需要依靠团队全体成员的共同努力才能完成的工作。

ad hoc committee 特设委员会——为解决某个特殊的问题而专门设立的临时性委员会。

adhocery 临时方案——针对某个具体问题制定的未经充分考虑的临时性决策或规则等。

adhocracy 临时委员会治理——该词 1981 年由明兹博格 Mintzberg 首先使用，用于描述一种科技领域中能够对不断变化的外部环境作出快速反应的组织结构。专家拥有绝对的权力。整个组织的协调通过个人之间的横向和纵向的频繁沟通与联系而实现。专家不以职能分类，而分为以市场为导向的项目小组。

adjudication officer 仲裁官——特指决定某人是否有资格获得救济金的官员。

adjudication tribunal 仲裁法庭——专门解决产业纠纷的法庭。

adjustment center 调适中心（美）——用于关押精神不稳定和暴力反抗者的监狱或牢房。

administration 行政管理、政府机关——1. 企业中包括招聘、广告宣传、管理员工档案及工资册、组织就职仪式、联系候选人等一系列工作的行政管理活动；2. 政府机关及其所承担的一切工作。

administration costs 行政费用——不包括产生、销售等费用的行政管理活动中产生的费用。与 **administration expenses** 同义。

administration sources 政府人士、官方人士——在政府部门供职的行政人员。

administrative ability 行政能力——处理各种行政工作的能力。

administrative activities 行政事务——与行政管理相关的一切事物。自 19 世纪 40 年代以来，行政事务占据了人事管理与开发工作中的主要部分。

administrative hierarchy 行政等级——下级向上级报告的层级。行政等

级的多少与管理跨度成反比。

administrative level 行政层级——组织中各个不同的管理层次。

administrative line 直线式管理——上下级只存在直线联系，没有横向联系的组织管理方式。

administrative management 行政管理——国家或组织中所有行政事务的管理。

administrative memorandum 行政指导文件、行政备忘录——有关行政事务的书面记录。

administrative officer 行政官员——从事行政管理的官员。

administrative strategy 行政管理战略——组织中有关行政管理方面的战略。

administrative structures 行政结构——一个组织中的行政管理部门及官员职责和权利的分布情况。

administrator 管理者——行政官员或管理人员。

adoption leave 领养假（英）——根据英国 2002 年颁发的领养条例，从 2003 年 4 月起，任何一个合法连续工作 26 周以上的员工领养一个 18 周岁以下的儿童时，可以享受 26 周有统一报酬的假期，另可享受 26 周无报酬假期，共可休假 1 年。

adoption pay 领养工资（英）——领养人在正式领养的前 26 周中每周可获得 100 英镑或其每周最低工资的 90% 作为领养收入。

adult learning 成人学习——成人学习强调自我调节，将新的知识和观念与自己的经历相结合。

adult retraining 成人再培训——成年人工作一段时间之后再参加培训以获得更多知识和技能的过程。

advanced parole 返美证明（美）——在美国生活或工作的无绿卡者因探亲等原因需要回祖国之前在美国移民局事先办好的返回美国的证明。拥有这个证明便无需再到美国领事馆申请入境签证。

advance man 先遣人员（美）——为候选人外出竞选打前站的助选人员。

adventure training 风险训练——员工分小组到户外进行消耗体力的活动，如长途跋涉和登山等。这项训练的目的在于锻炼领导决策的能力、解决问题的能力，加强沟通和建立团队精神。

adverse impact 反向影响——在就业标准的平等使用上对受保护人群产生的不平等效果而导致的歧视。也称 **disparate impact**。

advertising manager 广告经纪人——负责广告事务的经理。

advertising space 广告版——报纸中专门刊登广告的版面。

advertisement recruiting 公开招聘——通过报纸、电视、广播和行业出版物等向社会传递企业的就业需求信息，是一种外部招聘方法。

advice team 顾问团——为组织决策提供有用信息和建议的一组专家。

Advisory Conciliation and Arbitration Service (ACAS) (英) 咨询调解和仲裁局——其历史可追溯到 1896 年，1976 年正式确定了其法定地位，在这期间的 80 年中曾几经更名。该机构主要负责解决劳资纠纷，致力于维护雇主和雇员之间良好的工作关系并帮助企业建立有助于这种良好关系的结构和体系。

advocacy journalism 倾向性新闻报道——指阐明观点及其原因的倾向性新闻报道。

advocate 拥护者、院外活动人员——为某项事业进行政治游说者、某项活动的支持者或保护者。

affective commitment 情感认同——指一个人加入某个组织的原因是该组织的目标和价值观与自己的理想相符。

affiliated company 附属公司——属于某个大公司拥有和管理的公司。

affiliated societies 联合团体——一种非赢利式组织，在其成员生病和年老后提供经济上的帮助。

affiliated trade union 附属工会——附属一个更大的工会，如全国工会的某个工会组织。

affiliate networks 卫星组织——附属核心公司、帮助其发展的小公司。

affiliation 群集性——个体愿意与其他人进行交往、结成团体的倾向。

affiliation needs 归属需求——与他人和组织建立密切联系的愿望与需求。

affiliation power 从属权力——某人因为与某位拥有巨大权利的人物有着紧密的关系，而由此对其他人产生的影响力。

affirmative action (AA) 反歧视行动(美)——为弱势群体，如少数民族、不同宗教信仰的人、妇女和残疾人等提供教育和就业等方面的平等机会的措施和行动。

affirmative action group 弱势群体——有资格受到反轻视行动保护的人群。

Affirmative Action Program (AAP) 反歧视行动计划(美)——该计划提倡机会均等，纠正以往在种族、性别和血统等方面的歧视行为所产生的影响，主张在入学和就业等问题上照顾黑人及妇女，增加以往受歧视人群的就业人数等。

affirmative recruitment 机会均等的招聘——在招聘工作中对弱势人群给予特殊考虑。

affluent 富豪——有钱有势者。由 *affluent* 和 *influential* 合成而得的新词。

affluent society 富裕社会——财富丰盛、人民富足的社会。

African-American 非洲裔美国人、美国黑人——比 negro 和 black 更受美国黑人欢迎的词汇。

age 成年、法定年龄——一个人有资格行使某些公民和个人权力和责任或不再享受国家的诸如教育或保护的某些特殊照顾的年龄，通常为 18 岁或 21 岁。

age discrimination 年龄歧视——因年老体弱而产生的歧视行为，比如判断一个员工的业绩不是依据该员工的实际工作成果，而是将其归到某个特殊的年龄段当中去评价。年龄歧视属于一种违法行为。

ageing workforces 老龄化劳动力——通常指 60 岁以上的劳动力。

ageism 老年歧视——该词于 1969 年出现，与 racism, sexism 的构词方式相仿，指对某个年龄段的人表现出的偏见和歧视。

age limit 年龄限制——公民从事某项工作的最高年龄。

agency shop 工会代理制企业（美）——由工会代表所有雇员行使权力，员工可以不加入工会，但需要向工会交纳费用。

agency status 工会代理制企业身份——为要求不加入工会的员工交付相当于工会税费的款项作为工会代表服务费的企业。

agency theory 代理理论——由艾森哈特（Eisehardt, 1989 年）提出。通过战略合作的手段使顾主和雇员之间的利益冲突、雇佣矛盾达到最小化。该理论被大量采用到员工的报酬制定实践当中，如广泛接受的承认差异和以绩效为导向的报酬体系等。

agency worker 由职业介绍所向用人机构提供的劳动力——在通过这种方式产生的雇佣关系中，工人和用人单位之间的合同可以是短期的，也可以是较长时间的，主宰这种雇佣关系的合同可以在工人与职业介绍所之间签订，也可以在工人与用人单位之间签订。

agenda setting 议程制定——管理人员的一项日常工作，根据组织的目标、计划、战略和决策，将一段时间内需要完成的工作按照其重要性和先后次序排列出来，以期达到预定的效果。

age pension 养老金——由政府为到达法定退休年龄的员工定期发放的退休金。

aggressive 盛气凌人的——通常表现为对别人提出要求和批评，时常打断别人的谈话，发布不恰当的命令和脾气暴躁等。

aggrieved party 受损害方——合法权利被拒绝、受到不公正待遇或权利受到侵害的人员。

agile organization 灵活的组织——能够即使应对外部环境变化，根据所

不同的外部形势做出迅速调整的组织。比如能够随时够按照客户的要求改变产品和服务等。

agipop 音乐宣传鼓动——利用富于煽动性的流行音乐宣扬政治主张的活动。

agitprop 鼓动宣传——由 **agitational** 和 **propaganda** 组合而成。源自前苏联共产党中央委员会 1920 年设立的“宣传鼓动部”。

agony aunt 回答读者来信的女撰稿人——在读者来信专栏中回答读者来信、为读者排忧解难的女撰稿人，也指私事咨询节目的女主持人。

agony column 私事专栏——报纸上的广告栏。主要登载关于寻找失散的亲属或朋友或离婚等启事的私事广告栏。

agony uncle 回答读者来信的男撰稿人——在读者来信专栏中回答读者来信、为读者排忧解难的男撰稿人，也指私事咨询节目的男主持人。

agreeableness 随和性——指一个人性情温和、易于协作并值得信赖。

agriculture worker 农业工人——在农场干体力活的人。

aid fatigue 援助疲劳——对国内赈灾或外援表现的厌倦。

alarmist 恐慌者——动辄大惊小怪、制造恐慌的人。

alcoholism 酒精中毒——无法控制的强迫性饮酒行为，其严重性已到了影响正常生活和工作的地步。

Alderfer Clayton P. 奥尔德弗·克赖顿——20 世纪 70 年代提出影响员工行为的三种人类需求，他的理论对马斯洛的需求层次分析起到了弥补作用。他所界定的三种需求是：存在需求（**existence needs**）、联系需求（**relatedness needs**）和发展需求（**growth needs**）。简称 **ERG** 理论。

alderman 市政参事、市政委员会委员——城市或城镇的市政立法组织成员。

alibi 辩解、托词——一种辩护形式，被告人以此试图证明他或她在所审议的犯罪发生之时在其他地方。

alibi copy 复制本——为防止今后可能出现异议而将原件入档所使用的复印件。

alienated group 异化团体——被排挤在主流社会、尤其是上流社会之外的群体。这些人往往是对政府持敌对态度的极右或极左人士。

alienation 疏远、分离——指被社会、被组织轻视、对自己在组织中的作用不明确、没有工作目标、无法表现自己等感觉以及工人看不到自己制造的产品时无法产生成就感等现象。

A-list 精英群——指某一领域里的一群杰出人才或社会名流。

all-Democratic Congress 由民主党控制的国会（美）——指在参议院和众议院中都是民主党人占多数，从而由民主党掌握立法大权的情况。

Allen charge 艾伦指示——法官力劝持异议的陪审员服从多数人的意见