

高等学校经济管理英文版教材

人力资源管理

获取竞争优势的工具

(英文版·原书第4版)

Human Resource Management: A Managerial Tool for Competitive Advantage

(4th Edition)

(美) 劳伦斯 S. 克雷曼 (Lawrence S. Kleiman) 著
宾夕法尼亚布鲁斯堡大学

吴培冠 译注



机械工业出版社
China Machine Press

高等学校经济管理英文版教材

人力资源管理

获取竞争优势的工具

(英文版·原书第4版)

Human Resource Management: A Managerial Tool for Competitive Advantage

(4th Edition)

(美) 劳伦斯 S. 克雷曼 (Lawrence S. Kleiman) 著
宾夕法尼亚布鲁斯堡大学

吴培冠 译注

 机械工业出版社
China Machine Press

本书致力于满足的是那些选修了人力资源管理入门课程的管理类学生的教育需求。这些学生中的大部分,将会把人力资源专家或者经理作为他们的职业追求。根据教师选择的侧重点不同,本书适合上述中的一类或者两类读者。对于有志于成为人力资源专家的学生,他们将会学习人力资源管理中的关键实践,如招聘、遴选、培训以及绩效评估,他们还会了解到这些实践是怎样得以成功构建和实施的。本书的内容,也可供企业人力资源管理人员参考。

本书适合高等院校人力资源管理专业本科生,也可作为MBA学员及人力资源管理从业人员的参考书。

Lawrence S. Kleiman. Human Resource Management: A Managerial Tool for Competitive Advantage, 4e.

Copyright © 2007 by Thomson, a part of Cengage Learning.

Original edition published by Cengage Learning. CMP Press is authorized by Cengage Learning to publish and distribute exclusively this bilingual edition. 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. No part of this publication may be reproduced or distributed by any means, or stored in a database or retrieval system, without the prior written permission of the publisher.

本书双语版由圣智学习出版公司授权机械工业出版社独家出版发行。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)销售。未经授权的本书出口将被视为违反版权法的行为。未经出版者预先书面许可,不得以任何方式复制或发行本书的任何部分。

本书封面贴有Cengage Learning防伪标签,无标签者不得销售。

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:01-2009-1350

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理:获取竞争优势的工具(英文版·原书第4版)/(美)克雷曼(Kleiman, L.S.)著;吴培冠译注. —北京:机械工业出版社, 2009.10

(高等学校经济管理英文版教材)

书名原文: Human Resource Management: A Managerial Tool for Competitive Advantage

ISBN 978-7-111-28324-9

I. 人… II. ①克… ②吴… III. 劳动力资源—资源管理—高等学校—教材—英文 IV. F241

中国版本图书馆CIP数据核字(2009)第166340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:胡智辉

三河市明辉印装有限公司印刷

2009年10月第1版第1次印刷

214mm × 275 mm • 17.75印张

标准书号: ISBN 978-7-111-28324-9

定价: 45.00元

凡购本书,如有缺页、倒页、脱页,由本社发行部调换

本社购书热线:(010) 68326294

投稿热线:(010) 88379007

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求的高级管理人才，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分社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“高等学校经济管理英文版教材”系列。我社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的服务于读者，适应我国教育教学的客观需求，我社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图书中的重点内容精心加入中文注释，以方便读者快捷地把握学习重点，提高阅读研究的兴趣。

在此我们需要提请广大读者特别注意的是，由于我社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，仔细斟酌，批判接受、客观学习和借鉴。

最后，这套中文注释版英文教材的出版，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。

欢迎广大读者对我社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分社经管出版中心

导 读

根据国内的教学实践,注释者对本书的英文注释版做出了一些删减。与中文全译版相比,共删去了3整章和12小节。删减的内容主要是两方面,一是那些与我国的国情相去甚远的内容,如美国的一些具体法律和相关问题;二是一些相对来说并非人力资源核心环节的内容。从保留下来的内容里,挑选那些重要的人力资源管理概念、基本理论和实操方法等做出中文注释。

本书有几个明显的特点,一是言辞简洁,可读性强;二是突出实践性,有利于学生掌握人力资源管理的技能技巧;三是强化人力资源管理各个环节的法律问题,有利于培养以人为本的人力资源管理理念和依法管理的意识;四是紧密联系企业竞争力去对人力资源的各个环节展开讨论。

本书很适合作为MBA人力资源管理课程的教材,特别是那些强调国际化取向的MBA项目。此外,也可作为经济管理类本科生的专业英语教学素材。对于那些没有时间阅读大部头著作的企业管理人员,本书也是一个不错的选择。

吴培冠

2009年9月于中山大学

前言

人力资源管理

本书致力于满足那些选修了人力资源管理入门课程的管理类学生的教育需求。这些学生中的大部分，将会把人力资源专家或者经理作为他们的职业追求。根据教师选择的侧重点不同，本书适合上述中的一类或者两类读者。对于有志成为人力资源专家的学生，他们将会学习人力资源管理中的关键实践，如招聘、挑选、培训以及绩效评估，他们还会了解到这些实践怎样得以成功构建和实施。对于有志成为经理的学生，他们将要认识到人力资源对于一个组织的重要性并了解经理在人力资源管理中的职责。

本书的主题

本书的主题是，有效的人力资源管理，如同有效的管理组织中的其他资源一样，可以带来竞争优势。因此，本书十分鲜明和持续不断地强调人力资源管理的重要性，及其对公司的竞争优势的潜在贡献。

从第二篇到第五篇，每一章都会分为三节：(1) 获取竞争优势；(2) 人力资源管理的问题与实践；(3) 经理人指南。

开篇案例

第二篇至第五篇各章以一个现实生活中的案例作为开始。案例描述某个公司面临的人力资源管理问题，介绍该公司的解决方案，并且解释该方案如何有助于提高公司的竞争优势。该案例作为吸引注意力的工具，旨在使学生对信息更加敏感，并且提高信息在学生脑海中的可应用性。

获取竞争优势

紧跟开篇案例的是一个讨论：本章所关注的人力资源管理实践如何有助于提高竞争优势。例如，第7章讨论一个有效的绩效评估系统如何通过提高工作业绩，帮助雇主做出正确的加薪和晋升决策以及减少工作不满和离职率以提高竞争优势。

人力资源管理的问题与实践

这一节描述各种各样的人力资源管理实践，以及它们被如何构建和实施以提高竞争优势。鉴于学生对人力资源管理的重要问题和实践需要一个概念性的理解，本书避免了其他大部分人力资源管理教材上出现的许多技术细节，这些细节都在人力资源管理高级专业课程上涉及。

例如,在讨论效度问题的时候,省略了统计公式,而把重点放在效度在日常工作中意味着什么,为什么效度是重要的,以及一个公司的人力资源专业人员和经理在挑选员工的时候如何达到它。

经理人指南

这一节旨在帮助学生理解经理人在人力资源管理过程中的职责,以及经理人和人力资源专业人员之间的关系。本节包括三个部分。第一部分介绍经理人在人力资源管理中的职责。第二部分讨论人力资源管理部门的职责,以及人力资源专业人员如何帮助经理人完成他们的人力资源管理职责。在第三部分中,该章讨论的人力资源管理实践将被强调作为一个经理人亲身实践和怎样做的指南,目的是教会学生为了实施经理人的人力资源管理职责所必需的技能。这些技能包括:

- 撰写工作描述。
- 为应聘者提供实际工作预览。
- 面试工作应聘者。
- 评估雇员的培训需求。
- 召集绩效评估会议。
- 处理员工申诉。
- 执行安全稽查。
- 调查事故。
- 在不同文化下管理员工。

本书的另外一个突出特点是它的篇幅。由于其他大部分人力资源管理教材深入到更多的技术细节,它们的篇幅大约是650~750页,包括20章左右。本教材篇幅较少,因此,更容易在一个学期里讲授完。

本书的结构

第1章引入了竞争优势的概念。该章定义了这个概念,展示人力资源管理带来竞争优势的证据,以及提出一个模型用以论证这些人力资源管理实践如何带来竞争优势。

第二篇至第四篇介绍全部组织都会使用的基本人力资源管理实践。这三篇内容按照雇用周期的不同阶段来组织:挑选前、挑选和挑选后。具体如下:

- 第二篇介绍挑选前的实践:人力资源管理规划和工作分析。
- 第三篇介绍员工招聘和挑选。
- 第四篇介绍员工挑选后的人力资源管理实践,这些实践用于维持和提高员工的绩效水平。

第五篇涉及大部分影响人力资源管理的重要外部因素。这些因素包括安全和健康问题(第10章)以及人力资源全球化(第11章)。最后一章描述在人力资源管理领域的工作是怎样的。

新版特色

除了更新每一章内容用以反映人力资源管理中的当前实践和研究发现外，第4版中还增添了以下主题：

- 大部分章节有最新的或者更新的开篇案例。
- 章末有几个最新的体验练习。
- 关于撰写工作分析的更加细致的指导。
- 关于评估求职表格的建议。
- 提供不同类型的面试问题的实例。
- 关于在线培训的讨论。
- 关于强制分布评价系统的深入讨论。

致谢

写作一本书是一项工程浩繁的任务。幸运的是，我得到了很多帮助。我要向我的同事Marilyn Helms、Michael Gordon和Mark Mendenhall表达诚挚的谢意，他们给予了专业意见。我还要感谢我的研究生助手Josh Kovitch和David Shur，他们在开发新案例以及更新资料和图表方面提供了宝贵的帮助。我还想感谢以下的评审人员，感谢他们为此所付出的时间和精力，他们的建议为改进手稿做出了重大的贡献：

Hrach Bedrosian
Stern School of Business

Gerald E. Calvasina
Southern Utah University

J. Philip Craiger
University of Nebraska—Omaha

Satish Deshpande
Western Michigan University

James Dick
Jamestown College

Dennis Dossett
University of Missouri

Allen D. Engle, Sr.
Eastern Kentucky University

Don Eskew
Otterbein College

Floyd Evans
Lamar University—Orange

Dale Feinauer
University of Wisconsin—Oshkosh

Hubert Field
Auburn University

Linda Gravett
Xavier University

David Harris
Rhode Island College

Robert Heneman
Ohio State University

Richard Jette
Northeastern University

Avis Johnson
University of Akron

Vickie Kaman
Colorado State University

Eileen Kaplan
Montclair State University

Gundars Kaupins
Boise State University

Timothy Keaveny
Marquette University

Russell Kent
Georgia Southern University

Dr. Kenyork
Oakland University

Albert King
Northern Illinois University
 Brian Klaas
University of South Carolina
 Ellen Kossek
Michigan State University
 Elaine LeMay
Colorado State University
 Mark Lengnick-Hall
Wichita State University
 Lori Long
Kent State University
 John Lust
Illinois State University
 Patricia Madison-Manninen
Northshore Community College
 Tom McFarland
Mt. San Antonio College
 Jeff Miles
University of the Pacific
 Jonathan Monat
California State University—Long Beach
 Sharon Noone
Portland State University
 Tamara Nordin

Southern Oregon University and Northwest Christian College
 Pamela Perrew
Florida State University
 Alex Pomichowski
Ferris State University
 Franklin Ramsoomair
Wilfrid Laurier University
 Barbara Redman
Briar Cliff College
 Joel Rudin
University of Central Oklahoma
 William L. Smith
Emporia State University
 Donald Spangler
S.U.N.Y. at Binghamton
 Charles Vance
Loyola Marymount
 Philip Weatherford
Glenwood, FL
 Joel Weiss
University of Nebraska—Omaha
 Ann Wendt
Wright State University
 Kenneth York
Oakland University

最后，我要感谢Atomic Dog和Thomson Custom Solutions的工作人员给予我这样一次机会。特别要感谢Steve Scoble主持了这个项目，以及Kendra Leonard在准备手稿上提供了宝贵的帮助。

作者简介

朱 晋 泰

劳伦斯 S. 克雷曼 (Lawrence S. Kleiman)

劳伦斯 S. 克雷曼是美国宾夕法尼亚布鲁斯堡大学商学院的管理学教授。他1978年在田纳西大学诺克斯维尔分校获得产业/组织心理学博士学位。在加入布鲁斯堡大学之前，他执教于田纳西大学诺克斯维尔分校，并在华盛顿特区的都市警察局、美国农业部以及新泽西州民政局工作过。他在下列杂志上发表了超过40篇论文：*Personnel Psychology*、*American Psychologist*、*HRMagazine*、*Journal of Business and Psychology*、*Applied HRM Research*、*Public Personnel Management*、*Employee Relations Today*及*The Journal of Individual Employment Rights*。克雷曼教授还为许多组织做过顾问，其中包括：The Sathers Corporation、The Tennessee Valley Authority、McKee Foods、Union Carbide、Heinz以及AT&T。

术 语 表

360-degree feedback 360度反馈系统 由下级、同事、主管、顾客和自己为经理评估的评估系统。

A

ability inventory 能力清单 一份包含一系列工人能力要求的清单。

action plan 行动计划 在每个环节结束时由培训者开发的计划, 指明了他们将新技巧运用到工作中的步骤。

applicant-initiated recruitment 自荐式招聘 一种外部招聘方法, 是指公司收到那些有兴趣为公司工作的人主动提交的申请或简历。

artifacts 文物 代表一个国家文化外在方面的有形事物。

assessment center 评价中心 一种挑选技术, 包括工作样本和其他测评技术, 主要用于挑选求职者。

assumptions 假设 一种社会信仰, 源自这个社会对其周围世界的适应性尝试。

B

background investigation 背景调查 对求职者的背景做深入探查, 通常由调查机构进行。

behavior consistency model 行为一致性模型 模型明确指出, 在相同的环境条件下, 过去表现的行为是未来工作行为最好的预测因子。

behavior observation scale, BOS 行为观察量表 包含通过行为锚定的特征的评分工具。评分者在每个行为上评估员工绩效。

behaviorally anchored rating scale, BARS 行为锚定等级评价法 包括由工作行为锚定的特征的评分工具。评分者挑选一种最能描述员工绩效水平的行为。

benefits 福利 提供给员工的薪酬以外的报酬形式, 如健康保险或员工折扣。

biodata inventories 传记资料清单 一种挑选技术, 用于对求职者关于背景资料问题的回答进行客观评分。

biographical information blank 传记信息表格 一种传记资料清单, 由一系列旨在涵盖更广泛背景资料的问题组成。

business factors 业务要素 业务要素是业务的属性, 正如

销售量或市场份额与所需的劳动力队伍的大小有紧密联系一样。

C

campus recruiting 校园招聘 公司的招聘人员走访各类高校校园, 为要求具有大学文凭的职位招聘人员。

career development systems 职业生涯开发系统 一种内部招聘方法, 它是指公司将“快通道”或高潜能的员工置于职业生涯发展的道路上, 针对某些特定的工作对他们进行培训。

career resource centers 职业生涯资源中心 公司为感兴趣的候选人创造学习的机会的场所。

carpal tunnel syndrome 腕管综合症 由腕部过度拉伸或扭曲, 尤其是在外力作用下导致的重复性动作引发的身体不适症。

certification 证书 用于证明此人已掌握了在这一领域中成功工作所需要的主要知识。

change-related training 与变革有关的培训 为了使员工跟上最新的多种多样的变化, 这些变化涉及技术进步、新法规和程序, 或者是组织战略规划方面的改变而设计的培训。

combination plans 组合计划 雇员立即收到的是每期收入的一部分, 其余要等到将来再分配。

compensable factors 可付酬因素 反映一项工作价值的最重要的决定因素。

compensation 报酬 员工从公司那里获得的薪酬和福利。

competitive advantage 竞争优势 当一个公司获取了相对于其竞争者更优的市场地位时的一种状态。

concurrent validation study 并存性效度研究 标准相关性策略的一种方法, 主要衡量在职员工的挑选得分与他们目前的工作绩效水平之间的相关性。

Consolidated Omnibus Budget Reconciliation Act 《综合预算统一协调法》 一个法案, 它为那些不是因个人过错而离开公司的人延续健康保险。

content-oriented strategy 内容取向性策略 一种收集效度证据的方法, 它关注于专家对于挑选方法设计的合理性

以及准确评价所需员工要求的程度的判断。

corporate culture 公司文化 是一种可以把公司与同行业中运作的其他组织分开来的共同价值观、道德观和行为举止的模式。

cost leadership strategy 成本领先战略 一种获取竞争优势的战略,该战略下公司提供与其竞争者相同的服务或产品,但用更低的成本生产它们。

criterion-related strategy 标准相关性策略 一种收集效度证据的方法,它从统计意义上证明在挑选工具上表现好的人要比表现差的人更有可能成为优秀的工作人员。

culture 文化 由假设、价值观及关于社会相互作用的准则所形成的一种社会机制。

D

deferred plans 延迟计划 个人的利润分享所得在退休时发放。

defined benefit plan 限定津贴计划 一种养老金计划,它规定了工人在退休时收到的退休金金额。

Defined contribution plan 限定出资计划 一种养老金计划,它规定了雇主和雇员各出多少比例。

demand forecasting 需求预测 在人力资源规划中对组织在未来某个时点上需要多少数量和什么类型的人进行预测的方法。

development 开发 有计划地学习经验,指导员工如何有效地履行他们未来可能的工作。

distribution plans 分配计划 一个利润分享计划,一旦利润分享额度被计算出来,公司将每期的利润收入全部发放。

downsizing 裁员 一个管理方面的行动,用来急剧地缩减一个公司的劳动力规模。

drug tests 毒品测试 评估个体,对其可能使用毒品进行检测。

E

employee assistance programs, EAP 雇员援助计划 一项雇用心理健康专业人员以帮助员工克服物质滥用或其他个人问题的人力资源管理计划。

employee comparison systems 雇员比较系统 要求评分者通过与其他雇员的绩效相比较来评价的评估工具。

employee contributions 雇员贡献平等性 当雇员的薪酬公平地反映他们对组织的投入,雇员贡献平等性就发

生。

employee referral 雇员举荐 一种外部招聘方法,是指公司要求其员工从合格的朋友和同伴中举荐候选人。

employee wellness 雇员保健 远离那些可能因雇员不良的生活方式而引起的损害健康的问题。

employee wellness programs 雇员保健计划 帮助雇员改善或维持他们的总体健康水平的计划。

ergonomics 人类环境工程学 一门以使人员与物料之间安全有效地相互影响为目的的设计和安排工作站的科学。

executive search firms 猎头公司 一种就业机构,用于招聘薪水一般高于60 000美元的中高层管理人员。

expectancy theory 期望理论 一种激励理论,关注努力工作与工作绩效、绩效与奖励的联系。

external competitiveness 外部竞争性 当每个员工的薪酬相对于其他组织内相似职位的薪酬来说是公平时,就具有外部竞争性。

extrinsic rewards 外溢奖励 雇主给予雇员的奖励。

F

flexible benefit(cafeteria)plans 弹性福利计划 这些计划允许员工在很多不同的福利计划以及保险费等级做出选择。

forced distribution 强制分布 要求评分者分配一定比例的员工到每个优秀类别中的评估工具。

G

gainsharing plans 收益分享计划 一种基于业绩的薪酬方案,当团队达到或超过团队的整体绩效目标时,为团队成员提供现金奖励。

graphic rating scale, GRS 图量表评价法 由描述工作绩效水平的形容词锚定的特征组成的评分工具。

group brainstorming 小组头脑风暴 一种由一组专家通力合作而形成预测的需求预测方法。

H

help-wanted advertisements 招聘广告 一种外部招聘方法,是指公司在合适的媒体上(如报纸、杂志)发布有关职位的广告。

HRM generalists 人力资源管理通才 人力资源专业人员,他们的职业实际上要求他们从事人力资源管理各个方面的工作。

HRM specialists 人力资源管理专才 人力资源专业人员，他们的工作要求他们专于一项特定的人力资源管理任务。

human resource management 人力资源管理 一种组织的功能，它包括在雇佣周期的各个阶段能够帮助组织有效处理员工事务的实践。

human resource planning 人力资源规划 一个帮助公司鉴别它们未来的人力资源管理需求以及如何满足这些需求的过程。

I

Internal consistency 内部一致性 相对于同一组织内部的同事，每个人的薪酬都是公平的，此时达到内部一致性。

intrinsic rewards 内滋奖励 这些奖励来自自身。

J

job analysis 工作分析 收集、分析以及整理特定工作信息的一个系统性程序。

job analysis inventory 工作分析清单 一份只包含封闭式问题的工作分析问卷。

job content 工作内容 工人们在工作中实际做什么。

job context 工作背景 工作条件和工作对工人的要求。

Job description 工作描述 对工作分析结果的一个简短（一页或者两页）书面总结。

job evaluation 岗位评价 决定一项工作价值的系统化过程。

Job evaluation committee 岗位评价委员会 为了评价工作而设立的委员会。

job posting 工作公告 一种内部招聘方法，是指将空缺职位的通知张贴出来以便所有合格的员工都能够提出申请。

job rotation 工作轮换 公司让候选人在多个部门之间轮流担任经理的一种管理开发方法。

job satisfaction 工作满意度 雇员们对其工作所持态度的良好性。

joint ventures 合资公司 在国外运营的由本国和外国公司共同拥有的公司。

M

management by objectives, MBO 目标管理 包含目标及达到这些目标所需要的绩效标准的评分工具。

McClelland's need-achievement theory 麦克莱兰的成就

需要理论 所有个体主要受以下三种需要之一的激励：依附的需要、成就的需要和权力的需要。

mental ability tests 心理能力测试 一种雇佣测试，旨在测量求职者的倾向。

mentors 导师 分配给新的经理并教授、指引、建议、咨询和作角色示范的有经验的主管。

merit pay guidechart 功绩工资指南表 一种表格，显示了工资增长幅度与每个工作绩效水平之间的直接联系。

merit pay plan 功绩工资计划 一种基于绩效的薪酬方案，根据雇员们的工作绩效水平来提高其年度工资。

mission statement 使命陈述 一个关于组织的总体意图的宣言。

O

online recruiting 在线招聘 在因特网上发布空缺职位广告。

organizational citizenship 组织公民行为 雇员们表现出愿意帮助组织实现其目标的行为。

organizational commitment 组织承诺 个人对一个组织的认同和投入程度。

orientation training 定向培训 为帮助新员工了解他们的工作、公司、相关法规和程序而设计的培训。

P

paired comparison 配对比较 要求评分者以员工的工作绩效为依据，以各种可能的组合方式比较每一个员工的评估工具。

paper-and-pencil honesty tests 纸笔诚实测试 一种书面测试，雇主用于估计求职者在雇主那里实施偷窃的可能性。

pay 薪酬 员工挣取的工资或薪水。

pay grades 薪酬等级 工作分组方法，归于同一组下的工作适用相同的薪酬范围。

pay policy 薪酬政策 一种公司的政策，规定公司相对于市场情况，确定怎样给雇员付薪。

pay policy line 薪酬政策线 一条回归线，它描述工作评价得分与流行的市场薪酬比率两者间的统计关系。

pay range 薪酬范围 规定一个薪酬等级内所有工作的最低和最高薪酬比率。

pay-for-performance programs 基于绩效的薪酬方案 提

升生产力的方案, 它将财务奖励与成功的工作绩效联系起来。

performance appraisal process 绩效评估过程 组织衡量其员工的工作绩效并把这些评价反馈给他们的一个过程。

performance appraisals 绩效评估 评估员工的工作绩效水平。

personality tests 人格测试 一种雇佣测试, 旨在为某一职位进行招聘时用于评估各种对于求职者而言很重要的人格特征。

piece rate plans 计件工资计划 一种基于绩效的薪酬方案, 将个人工资建立在他生产的产品“件”数或产品单位的基础之上。

point-factor method 因素计分方法 为工作的每一个可付酬因素评分的一种工作评价法。

polygraph tests 测谎器测试 一种生理测试, 旨在确定被考察人所给信息的真实性。

predictive validation study 预测性效度研究 标准相关性策略的一种方法, 主要衡量求职者的挑选得分与他们随后的工作绩效水平之间的相关性。

private employment agencies 私人就业机构 由私人管理运作的就业机构, 为公司提供文职、蓝领工人、技术人员以及基层管理人员, 并收取一定的费用。

product differentiation 产品差异化 通过生产一种受购买者偏爱的产品或服务, 从而获取竞争优势。

productivity improvement programs 生产力改进方案 组织的干预, 旨在通过增加员工激励来提高生产力。

profit-sharing plan 利润分享计划 发放公司利润的一部分至雇员的个人账户。

public employment agencies 公共就业机构 由美国就业服务总署 (USES) 创办, 各个州独自运作的就业机构, 主要为员工安排文职和蓝领职位的工作。

R

ratio analysis 比率分析 在人力资源规划中通过计算具体的业务要素和所需要的雇员数目之间的一个精确比率来确定未来人力资源需求的方法。

realistic job previews, RJP 实际工作预览 招聘者据实向求职者传达工作中有关组织生活的实际情况。

recruitment 招聘 一种人力资源管理实践, 用来为具体职位定位和吸引求职者。

reference checking 证明资料核查 从求职者先前的雇主

或同事那里收集挑选资料。

regression analysis 回归分析 一个在人力资源规划中用来决定公司未来某个时点雇员人数需求的统计工具。

reinforcement theory 强化理论 一种激励理论, 认为工人的行为可以被塑造、修改或转变, 方法就是操纵对其相关行为给予或不给予奖励的系统。

reliability 信度 反映个体挑选得分的内在一致性程度的指标。

remedial training 纠正性培训 为更正员工技能和知识水平不足或改进员工态度而设计的培训。

Repetitive Motion Disorders 重复性动作引发的身体不适 因重复性用力的运动所带来的扭伤和压力致使肌腱发炎的一系列身体不适。

replacement charts 人员替换图 指明了各候选人的可使用性以及他们准备接任的各种管理岗位的表。

S

safety audits 安全审计 为预防工作做出的不安全行为而对不安全工作行为进行审计。

safety committees 安全委员会 由管理人员和非管理人员构成, 负责监督组织的安全运行的委员会。

safety incentive program 安全激励方案 通过给工人提供激励措施、对安全的工作行为进行奖励等方法来最终达到避免事故的目的。

salary survey 薪酬调查 一种调查, 寻找竞争对手的薪酬比率信息。

sales force estimates 销售人员估计 一种以销售人员所掌握的顾客需求和兴趣为基础来估计新产品需求量的需求预测方法。

Scanlon plan 斯坎伦计划 一种收益分享计划, 员工分享由减少生产成本而产生的收益。

selection 挑选 一种评估和选择求职者的人力资源管理实践。

simple rankings 简单排序 要求评分者以员工的工作绩效为依据, 将员工从最好到最差排序的评估工具。

skill-based pay 技能薪酬 一种薪酬方法, 给予掌握新的、与工作相关的技能的工人提升薪酬。

social Security Act 《社会保障法案》 该法案为符合资格的员工提供退休和残疾收入, 以及医疗保险。

straight piecework 直接计件 一种计件工资计划, 工人每生产一个单位的产品就可以得到一笔固定的收入。

strategic goals 战略目标 公司为实现其使命必须达到的

想要的结果。

strategic plan 战略计划 一份详细说明公司为了达到其战略目标而必须采取的行动路线的计划。

strategic palnning 战略规划 明确说明公司总体意图和目标并指出如何实现这些意图和目标的过程。

succession planning 继任计划 规定未来管理要求和识别最符合这些要求的候选人的系统过程。

supply forecasting 供给预测 一种估计在未来某个时点上组织的哪些职位会得到补充的方法。

T

task force 特别工作组 一组培训者尝试解决实际的组织问题的管理开发活动。

task inventory 任务清单 一份包含一系列任务陈述的清单。

training 培训 有计划地学习经验, 指导员工如何有效地履行他们当前的工作。

trend analysis 趋势分析 在人力资源规划中以过去关于某个业务要素的业务趋势为基础来对将来的人力资源需求进行预测的方法。

U

unemployment compensation 失业补助 向那些并非因自己过错而失去工作的失业雇员提供收入。

utilization review programs 利用评审方案 这些方案利用事前授权和审计程序来削减保健医疗成本。

V

validity 效度 衡量挑选有效性的一个指标, 它反映了在多大程度上求职者的工作表现会与在挑选过程所推测的预期表现一样好。

validity coefficient 效度系数 与标准相关的一个效度指标, 它反映了挑选得分与标准得分之间的相关性。

validity generalization strategy 效度普适性策略 一种证明挑选工具有效的方法, 它通过证明相同或类似的挑选工具在许多其他相似的情况下已被一致证明有效。

values 价值观 某种文化圈内人们所共同拥有的对行为正确与否做出判断的社会规则。

W

weighted application blank 加权申请表 一种传记资料清单, 包含与申请表一样的问题。

wholly owned subsidiaries 全资子公司 在国外运营的本国拥有的公司。

work sample test 工作样本测试 一种雇佣测试, 要求求职者履行一些空缺职位实际(或模拟)的职责。

worker requirements 工人的必要条件 成功地完成某项特定工作所需要的资格条件。

workers' compensation 劳工保险 由州运作的、无过失的保险制度, 当工人因工受伤或生病时, 保险系统将为工人提供收入保护。

R

ratio analysis 比率分析 在人力资源规划中通过计算比率来衡量需要的数量与供给数量之间的一个衡量比率。

realistic job previews RJP 现实工作预览 提供有关工作实际情况的信息, 以帮助求职者做出明智的决策。

recruitment 招聘 一种为组织吸引和招募人才的过程, 通常涉及发布职位空缺信息、接受申请、面试和选择候选人。

reference checking 背景调查 在招聘过程中, 通过联系前雇主或同事来核实候选人的工作经历和表现。

教学建议

一、教学目的

本课程定位是工商管理专业和经济类专业学生人力资源基础课教材，或MBA学员人力资源管理课程的参考书，也可以作为各种管理类培训班的参考教材，讲述目的是让学生全方位了解经济全球化背景下的人力资源管理基础知识。

二、授课建议

本课程以课堂理论教学为主，案例讨论为辅，建议总学时54学时。本课程要求5~6人组成一个案例小组，以小组为单位完成课程篇首案例或每章后面案例的分析，然后由教师点评。

三、授课进度

教学内容	学习要点	课时安排
第1章 人力资源管理与竞争优势	(1) 了解人力资源管理的主要内容 (2) 了解各级管理人员在人力资源实践中的角色 (3) 领会人力资源管理和企业竞争优势之间的联系	4
第2章 人力资源规划	(1) 了解公司为什么要制定人力资源规划 (2) 了解公司如何制定人力资源规划 (3) 了解人力资源部门和经理在人力资源规划环节中的作用	4
案例讨论	第2章章末案例的讨论	2
第3章 工作分析	(1) 了解工作分析的重要性 (2) 了解工作分析的方法 (3) 了解人力资源部门和其他部门在工作分析中的作用	3
第4章 招聘求职者	(1) 了解企业招聘员工的各种途径和具体方法 (2) 了解各种招聘途径和方法的优缺点 (3) 了解企业管理人员和招聘工作的关系	3
第5章 挑选求职者	(1) 了解员工挑选的方法 (2) 了解经理在雇员挑选中应该如何发挥作用	3
第6章 雇员的培训和开发	(1) 了解雇员培训开发和企业竞争优势的关系 (2) 了解管理者在雇员培训开发中的作用 (3) 了解人力资源部门如何策划优秀的培训项目	4

(续)

教学内容	学习要点	课时安排
案例讨论	第6章章末案例	2
第7章 雇员的工作绩效评估	(1) 了解绩效评估工作的重要性 (2) 了解各种各样的绩效评估工具 (3) 学会如何设计一个评估系统 (4) 了解绩效评估的程序	5
第8章 确定薪酬和福利	(1) 了解如何确定企业内的薪酬比率 (2) 了解薪酬和福利的异同, 以及如何选择各种福利津贴	5
第9章 实行生产力改进方案	(1) 理解基于绩效的薪酬方案的原理 (2) 学会如何制定一个基于绩效的薪酬方案 (3) 了解人力资源部门和经理在基于绩效薪酬方案制定中要做的工作	4
第10章 满足雇员的安全和健康需求	(1) 了解雇员安全和健康需求的范畴 (2) 了解雇员安全和健康对企业竞争优势的影响	4
第11章 海外人力资源管理的实践	(1) 理解全球化给企业人力资源工作带来的挑战 (2) 理解文化差异 (3) 了解跨国经营的人力资源管理问题	6
案例讨论	第11章章末案例	2
第12章 在人力资源管理领域中工作	(1) 理解人力资源职业生涯的发展路径 (2) 理解人力资源管理通才和专才的异同 (3) 了解人力资源管理伦理责任	4