

21世纪经典原版经济管理教材文库

(英文版 · 第2版)

人力资源管理

获取竞争优势的工具

(美) 劳伦斯·S·克雷曼 (Lawrence S. Kleiman) 著



Human Resource Management

A Managerial Tool for Competitive Advantage



机械工业出版社
China Machine Press

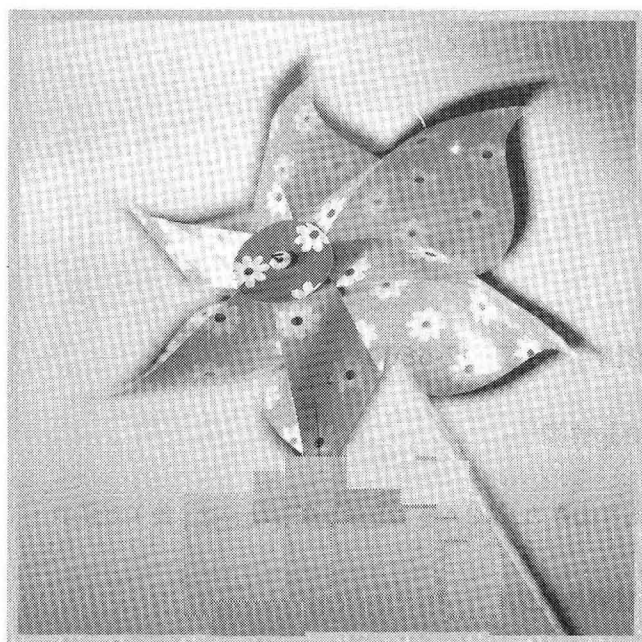
21世纪经典原版经济管理教材文库

(英文版·第2版)

人力资源管理

获取竞争优势的工具

(美) 劳伦斯·S·克雷曼 (Lawrence S. Kleiman) (田纳西大学) 著



Human Resource Management

A Managerial Tool for Competitive Advantage



机械工业出版社
China Machine Press

本书是一本概论性的人力资源管理课本,最适合学习一般管理课程的大学生、研究生、MBA学生及企业经理使用。

本书围绕着人力资源的有效管理能够帮助企业获得持久性的竞争优势这一主题,介绍了人力资源管理实践与竞争优势相联系的模型。全书共4篇15章,主体由三个部分组成:(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。每章结尾均备有联系教材内容与实际的学习题、经验性的练习和案例题。全书还附有经理人上网指南,收录大量有关人力资源管理的网址,使读者在实用性很强的学习中得到更进一步的指导和帮助,从而开阔眼界,启发思路,达到举一反三的功效。

Lawrence S. Kleiman: Human Resource Management: A Managerial Tool for Competitive Advantage, 2nd ed.
Copyright © 2000 by South-Western College Publishing, A division of Thomson Learning.

All right reserved. Jointly published by China Machine Press/ Thomson Learning. This edition may be sold in the People's Republic of China only. This book cannot be re-exported and is not for sale outside the People's Republic of China.

ISBN 0-324-00871-6

本书英文影印版由机械工业出版社和汤姆森学习出版集团合作出版。未经出版者书面许可,不得以任何方式抄袭、复制或节录本书中的任何部分。

版权所有,翻印必究。

本书版权登记号:图字:01-2002-5800

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2版)/(美)克雷曼(Kleiman, L. S.)著. -北京:机械工业出版社, 2003.2

(21世纪经典原版经济管理教材文库)

ISBN 7-111-11637-2

I. 人… II. 克… 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(2003)第010551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:吴雄江 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

2003年2月第1版第1次印刷

889mm×1194mm 1/16·32.75印张

定价:59.00元

凡购本书,如有缺页、倒页、脱页,由本社发行部调换

21世纪经典原版经济管理教材文库

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中国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作的脉搏。

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。教师要注意开发和使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海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

美国田纳西大学管理学教授劳伦斯·S·克雷曼(Lawrence S. Kleiman)所著《人力资源管理：获取竞争优势的工具》是一本优秀的教材。本书英文版第1版于1997年面世，2000年，该书作者克雷曼教授又对全书做了修订，出了英文第2版。

一本好教材应当既能全面介绍该学科的理论背景和发展动向，又能指导学生如何实际运用有关知识。《人力资源管理：获取竞争优势的工具》不仅完全符合这些要求，而且有所独创：它紧紧围绕有效的人力资源管理如何帮助组织获取竞争优势这个主题，设计了一个模型，把二者联系的有关理论和实践一环扣一环地展现在读者面前。例如，在论述绩效评估时，既介绍社会心理学有关“光环效应”和“隐含人格”的理论，又介绍设计和使用评定量表的方法，甚至对于把评估结果反馈给员工时该说些什么都有所说明。从这个角度看，该书又有着专著的特色。

尽管如此，它具有更多的标准教材特点：一是结构严谨。全书除一个常规的前言部分和一个讲人力资源管理职业的结尾部分以外，用4篇15章描述了人力资源管理的主要内容，即挑选前的实践、挑选的实践和挑选后的实践，以及影响人力资源管理的外部因素。此外，每一章的结构也完全符合教学要求，按该章总结的顺序排列，使用非常方便。二是教材内配备了齐全的教学工具。除正文外，文中还插入解释重点和难点的专栏文字、案例及图和表，文后还有关键性术语、复习题、经验性的练习、案例题、参考资料等。三是行文简练流畅、明白易懂。四是内容安排上符合教学时间要求，全书15章，刚好一个学期。

当然，由于这是一本由美国教授撰写、供美国学生阅读的教材，难免有些内容与我国的情况不完全相符。例如，美国的法律囊括了个人与社会行为的方方面面，已形成规范化的程式。还有工会问题、社会文化问题等。从人力资源管理的角度看，这些内容必不可少。特别是在经济日益全球化的今天，这样的资料是极其有益的：一是可供跨国商务运作参考，二是可供制定和发展我国的有关人力资源政策参考。

孙 非

南开大学国际商学院

2003年2月

作者简介

劳伦斯·S·克雷曼 (Lawrence S. Kleiman) 是美国田纳西大学查特诺加 (Chattanooga) 校区工商管理学院的管理学教授。他1978年在田纳西大学诺克斯维尔 (Knoxville) 校区获得工业/组织心理学博士学位。在加入田纳西大学查特诺加校区之前, 他在华盛顿特区的都市警察局、美国农业部(科学和教育管理局)以及新泽西州民政局工作过。他在下列杂志上发表过35篇以上的文章: *Personnel Psychology*, *American Psychologist*, *HRMagazine*, *Personnel Journal*, *Journal of Business and Psychology*, *Today's CPA*, *Applied HRM Research*, *Public Personnel Management*, *Journal of Social Psychology*, *Social Work*, *International Journal of Management* 及 *Equal Opportunity International*。他获得了杰出教学教授的头衔并被选入田纳西大学查特诺加校区的学者理事会。克雷曼教授曾给许多组织做过顾问, 其中包括: Sathers Corporation, Tennessee Valley Authority, Mckee Foods, Salem Carpet, Union Carbide, 以及AT&T。

前言

本书所要努力满足的，是那些选修引论性人力资源管理课程的本科生、MBA和EMBA研究生的教育需要。作为经理，这些人将要受到邀约，去解决那些涉及重要人力资源方案的关键商业问题。不幸的是，他们的需要常常被传统的引论性人力资源管理书籍忽略掉了，这些书所提供的是人力资源专业人员所使用的各种详细的人力资源管理技术。然而传统的人力资源管理书籍却没有讨论与经理关系最密切的人力资源管理的那些侧面。本书试图做的，便是填补这一空白。

本书的主题是有效的人力资源管理，像对所有其他的组织资源的有效管理一样，导致竞争优势。因此，本书十分醒目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。

本书的结构

竞争优势的概念在第1章中便被引入。该章定义了这个概念，介绍了联结人力资源管理实践与竞争优势的证据，并且提出了一个解释这种联系的模型。其余各章则围绕该模型加以组织，并且帮助强化这种联系的重要性。

在第一篇到第四篇中，每一章都被分成3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。

获取竞争优势

这一节以一个现实生活的案例开头。案例描述某个公司所面临的人力资源管理的问题，介绍该公司的解决办法，并解释该解决办法怎样使该公司提高了其竞争优势。该案例被用做一种抓住注意力的工具，旨在让学生对以后的信息变得敏感，并且提高该信息在学生头脑中的可应用性。

紧跟在案例后面的是一段讨论：本章中所涉及到的人力资源管理实践怎样才能被用来提高竞争优势。例如，第8章所讨论的是一种有效的绩效评估系统怎样才能通过改进工作绩效、帮助雇主做正确的提薪和晋升的决策、保证依法行事和尽量减少工作上的不满和流动以提高竞争优势。

人力资源管理的问题与实践

这一节讨论各种人力资源管理的实践(例如，工作分析、招聘、挑选、绩效评估)以

及它们怎样才能得到开发和实施以获得竞争优势。尽管这一节包括了在其他书籍中都会涉及到的“传统的”人力资源管理课题，但它们是以一种非传统的方式加以介绍的。传统的人力资源管理书籍不是采取一种“微观”方法(介绍大量的技术细节)，便是采用一种“宏观”方法(包含许多课题，但停留在一种肤浅水平上)。本书试图找到中间立场，它承诺：作为未来的管理者，学生们需要对重大人力资源管理的问题和实践有某种概念性的理解，但不需要全部技术细节(主修人力资源管理的学生在选修高级人力资源管理课程时可以去掌握这些技术细节)。例如，在讨论效度的课题时，本书给出了一种非技术性的描述，强调为什么效度很重要，以及一个公司的人力资源专业人员和管理者在挑选雇员时怎样才能达到它。因为这本教科书避免讨论许多微观的问题，所以，在所需章数的问题上，就没有必要沿着其他书籍所开辟的道路前进。例如没有必要用3章讨论报酬，用2章讨论工会。结果，本书在一个学期里就能较为容易地教完：15章在15个星期里完成。

经理人指南

设计这一节的目的，在于帮助学生理解经理在人力资源管理过程中的角色以及存在于经理与人力资源专业人员之间的关系。前者考察经理的人力资源管理责任。第2节的标题为“人力资源部门怎样才能起作用”，这一节讨论人力资源管理部门的角色以及人力资源专业人员怎样才能帮助经理们完成他们的人力资源管理责任；在第3节中，包含在本章中的人力资源管理实践被突出为经理们怎样做的指南。这节的目标是把实施经理的人力资源管理责任所需要的技能教给学生。所涉及的技能有：

- 为下属的工作撰写工作描述
- 拿出现实的工作预览
- 面试申请工作的人们
- 评估下属的培训需要
- 召集绩效评估会议
- 处理FLSA的加班条款
- 召集惩罚会议
- 处理员工抱怨
- 进行安全审计
- 事故调查
- 按墨西哥文化管理雇员

第2版中的变动

除了按最新资料改写每一章以反映人力资源管理领域中的当前实践和研究发现的内容之外，第2版还增添了以下课题：

- 围绕反歧视雇佣行动法案（affirmative action programs）的争论（第2章）

- 公司怎样将国际互联网、公司内部互联网、公司外部互联网结合成它们的人力资源信息互联系统（第3章）
- 在线招聘（第5章）
- 1997年的公平信用报告法案的条款（the Fair Credit Reporting Act）（第6章）
- 把互联网用做一种培训工具（第7章）
- 360度反馈系统（第8章）
- 持续改进项目（第10章）
- 最高法院最近关于性骚扰的决定的含义（第11章）
- 经理们应当怎样处理雇员抱怨（第12章）
- “工作场所无毒品法案”（The Drug-Free Workplace Act）（第13章）
- 理解工作场所中的墨西哥文化（第14章）

教学工具

本书还包含了许多教学工具，以帮助讲师们创造一个能最佳地满足其需要以及其学生们的需要的弹性学习环境。书中的其余部分便是学习工具的简单介绍。

写作风格

本书以一种非技术性的、会话式的语气写成。它干脆利落，中肯扼要，不陷于枝节问题之中。许多例子被用做解释关键论点。

法律重点

因为法律问题在人力资源管理领域中的重要性，学生们需要充分了解就业法律以及它怎样应用于管理和人力资源管理，因此，本书具有一种非常强烈的法律取向。平等就业机会和反优先雇佣行动的基本原理被包含在第2章中。工作场所正义的法律影响雇员的权利(例如：性骚扰、错误的解雇、雇员的隐私)，这部分内容被包含在第11章中。其余的每一章都包含人力资源管理的法律并且把它们应用在所要考察的课题上。例如，第6章就描述了雇员挑选技术的法律细节。

本章概要和目标

每章都以关于该章所包含的课题的概要作为开头，接着是一个关于目标的清单。这使读者对该章的内容有一个大概了解。

再次考察本章目标

在每章的末尾我们都要再次叙述该章的目标，并用特殊标记指明涉及每个目标的主要论点。

关键性术语和概念

所有关键性的术语都用特殊字体加以突出。定义则在书侧空白处列出。

加方框的专栏

每一章都包含两类加方框的专栏。“走上竞争优势之路”的专栏所提供的是关于现实生活中的公司如何使用人力资源管理实践去获取某种竞争优势的实例；“更密切地考察”的专栏则在不中断课文内容流畅性的情况下，为学生们提供一段关于某些课题的更详细的描述。

复习题

在每章的末尾还有大约10道复习题，以检测学生对该章主要论点的了解程度。

经验性的练习和案例

每一章（第1章和第15章除外）都包含一个或多个与该章的课题相关的经验性练习和案例题。

致谢

写作一本书是一项工程浩繁的任务。幸运的是，我得到了许多帮助。十分荣幸的是，我有三位同事同意替我捉刀，写作第1版中的3章（他们的大部分写作内容也包含在这1版中，他们是Michael Gordon（第12章）、Mark Mendenhall（第14章）和Marilyn Helms（第3章）。我也要感谢下列人士，他们花费时间审阅了第2版并做出了独到的评论：Floy Evans (Lamar University-Orange), Vicki Kaman(Colorado State University)和Barbara Redmond (Briar Cliff College)。我也想把我的谢忱扩大到ITP/Southwestern出版公司的职员们，以感谢他们的帮助—John Szilagri，“指挥”了这个项目，Betsy Newberry (Custom Editorial Productions 公司)的编辑贡献及其花在修订互联网附录上的心血。我也要向Mark Lengnick-Hall和Jan Veal，表达谢忱，前者为本书准备了Powerpoint介绍资料，后者为修订“教师手册”提供了帮助。

对于审阅第1版的下列人士，我也要表示感谢，感谢他们为此所花费的时间和精力，他们的建议为改进手稿做出了重大贡献：

Hrach Bedrosian, Stern School of Business
J. Philip Craiger, University of Nebraska-Omaha
Satish Deshpande, Western Michigan University
James Dick, Jamestown College
Dennis Dossett, University of Missouri
Don Eskew, Otterbein College
Dale Feinauer, University of Wisconsin-Oshkosh
Hubert Field, Auburn University
David Harris, Rhode Island College
Robert Heneman, Ohio State University

XIII

Richard Jette, Northeastern University
Avis Johnson, University of Akron
Eileen Kaplan, Montclair State University
Gundars Kaupins, Boise State University
Timothy Keaveny, Marquette University
Russell Kent, Georgia Southern 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
John Lust, Illinois State University
Patricia Madison-Manninen, North Shore Community College
Jonathan Monat, California State University Long Beach
Jeff Miles, University of the Pacific
Sharron Noone, Portland State University
Pamela Perrew, Florida State University
Alex Pomichowski, Ferris State University
Franklin Ramsoomair, Wilfrid Laurier University
Joel Rudin, University of Central Oklahoma
Donald Spangler, S.U.N.Y. at Binghamton
Charles Vance, Loyola Marymount
Philip Weatherford, Glenwood, FL
Jason Weiss, University of Nebraska–Omaha
Ann Wndt, Wright State University
Kenneth York, Oakland University

术语词汇表

英汉对照

360-degree feedback

• 360度反馈

A

ability inventory

• 能力清单

Ability Requirements Approach

• 能力要求方法

action learning

• 行动学习

action plan

• 行动计划

affirmative action

• 反歧视雇佣行动

affirmative action plan

• 反歧视雇佣行动计划

Age Discrimination in Employment

Act of 1967

• 《1967年雇佣年龄歧视法案》

American Federation of Labor and

Congress of Industrial Organizations

• 劳联-产联, AFL-CIO

Americans with Disabilities Act

of 1990

• 《1990年美国残疾人法案》

applicant-initiated recruitment

• 求职者毛遂自荐式招聘

arbitration

• 仲裁

artifacts

• 文物

assessment centers

• 中心评价

assumptions

• 假设

B

background investigations

• 背景调查

bargaining order

• 交涉命令

bargaining unit

• 交涉单位

behavior consistency model

• 行为一致性模型

behavior modeling

• 行为模仿

behavior observation scale

• 行为观察量表

behaviorally anchored rating scale

• 行为锚定式评定量表

benefits

• 福利

BFOQ defense

• 关于真正职业资格的辩护

biodata inventories

• 传记资料清单

biographical information blank

• 传记信息表格

business factors

• 业务要素

C

cafeteria plan

• 自助食堂计划

campus recruiting

• 校园招聘

career development systems

• 职业生涯开发系统

career resource center

• 职业生涯资源中心

carpal tunnel syndrome

• 腕管综合症

case method

• 案例方法

change-related training	competitive advantage	• 标准欠缺
• 与变革有关的培训	• 竞争优势	criterion-related strategy
central tendency error	computer-based instruction	• 与标准有关的战略
• 趋中性错误	• 电脑化指导	Critical Incident Technique
certification	concurrent validation study	• 关键事件技术
• 证书, 授证, 授权	• 共时性证实研究	culture
certification election	Consolidated Omnibus Budget	• 文化
• 授权选举	Reconciliation Act	D
Civil Rights Act of 1964	• 《巩固性混合预算和解法案》	decertification
• 《1964年民权法案》	content-oriented strategy	• 撤权
Civil Rights Act of 1991	• 内容取向性战略	decertification election
• 《1991年民权法案》	contingency personnel	• 撤权选举
closed shops	• 应急人员	defamation
• 只雇佣工会会员的工厂	continuous improvement programs	• 诽谤
collective bargaining	• 持续改进方案	deferred plans
• 集体交涉	conversational currency	• 延迟计划
collective bargaining agreement	• 对话交流	defined benefit plan
• 集体交涉协议	core personnel	• 规定津贴计划
combination plans	• 核心人员	defined contribution plan
• 组合计划	corporate culture	• 规定贡献计划
comparable worth	• 公司文化	demand forecasting
• 可比价值	cost leadership strategy	• 需求预测
compensable factors	• 成本领先战略	development
• 可付酬因素	criterion contamination	• 开发、发展
compensation	• 标准走样	disparate impact
• 报酬、补助、补偿	criterion deficiency	• 异类影响

术语词汇表 (英汉对照)

disparate treatment	Act of 1988	ergonomics
• 异类对待	• 《1988年雇员测谎器保护法》	• 人类环境工程学
distributed practice	employee referrals	executive search firms
• 分段练习	• 雇员举荐	• 猎头公司
distribution plans	Employee Right-to-Know Law	exempt employee
• 分配计划	• 《雇员知情权法案》	• 受豁免雇员
downsizing	Employee Retirement Income	expatriate
• 裁员、减员	Security Act	• 侨民
Drug-Free Workplace Act	• 《雇员退休收入安全法案》	expectancy theory
• 无毒品工作场所法案	employee wellness	• 期望理论
drug tests	• 雇员保健	external competitiveness
• 毒品测试、药物测试	employee wellness program	• 外部竞争性
due process	• 雇员保健方案	extranet
• 应有过程、约定过程	employment at-will	• 外联网
E		extrinsic rewards
election phase	equal employment opportunity	• 外滋奖励
• 选举阶段	• 平等就业机会	F
employee assistance program	Equal Employment Opportunity	Fair Credit Reporting Act
• 雇员援助方案, EAP	Commission	• 《公平信用报告法案》
employee comparison systems	• 平等就业机会委员会	Fair Labor Standards Act
• 雇员比较系统	Equal Pay Act	• 《公平劳动标准法案》
employee contributions equity	• 《同工同酬法案》	Family and Medical Leave Act
• 雇员贡献平等性	equity	• 《家庭成员假和医疗假法案》
employee empowerment programs	• 公平	feedback
• 雇员授权方案	equity theory	• 反馈
Employee Polygraph Protection	• 公平理论	fetal protection policies