



职业技术·职业资格培训教材



人力资源管理专业英语

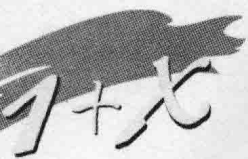
劳动和社会保障部教材办公室
上海市职业培训指导中心

组织编写



中国劳动社会保障出版社





职业技术·职业资格培训教材

新编(978)目录附录等图

出版发行单位北京人民教育出版社 北京市东城区 邮编 100000 电话 010-6700150 网址 www.pup.cn

70005

封面设计 魏建新 王伟杰

ISBN 978-7-5000-8000-0

定价 39.00元

印刷 北京人民教育出版社

装订 北京人民教育出版社

开本 787mm×1092mm 1/16

印张 16.5

字数 390千字

版次 2009年10月第1版

印次 2009年10月第1次印刷

人力资源管理专业英语

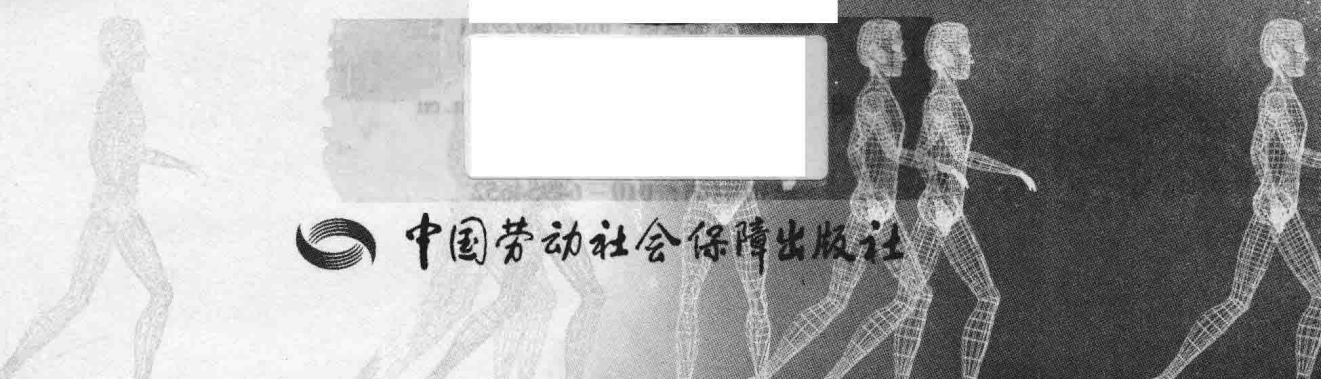
主 编 魏建新 王伟杰

编 者 张雪松 王 慧 吴洪伟 刘三林

主 审 邵强进



中国劳动社会保障出版社



图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理人员专业英语/魏建新, 王伟杰主编. —北京: 中国劳动社会保障出版社, 2007

职业技术·职业资格培训教材

ISBN 978-7-5045-5859-6

I. 人… II. ①魏… ②王… III. 劳动力资源-资源管理-英语-技术培训-教材
IV. H31

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 011916 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

出版人: 张梦欣

北京北苑印刷有限责任公司印刷装订 新华书店经销

787 毫米×1092 毫米 16 开本 17.75 印张 384 千字

2007 年 1 月第 1 版 2008 年 1 月第 2 次印刷

定价: 28.00 元

读者服务部电话: 010-64929211

发行部电话: 010-64927085

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话: 010-64954652

内 容 简 介

本教材由劳动和社会保障部教材办公室、上海市职业培训指导中心依据上海 1+X 职业技能鉴定考核细目——人力资源管理人员（国家职业资格三级 二级）组织编写。本教材从强化培养英语应用能力，掌握一门实用工具的角度出发，较好地体现了本职业对英语技能的要求，对于提高从业人员基本英语素质，特别是在掌握和理解从事本职业过程中遇到的专业英语知识有很好的帮助和指导作用。

本教材内容包括两篇：助理人力资源管理师英语，其中包括人力资源管理的战略作用、人力资源规划、人员招聘、培训技术、绩效评估、薪酬体系、集体谈判流程；人力资源管理师英语，其中包括知识管理、工作分析步骤、组织裁员、培训需求分析、培训评估、职业发展、360 度反馈、基于绩效的薪酬、弹性福利、工作满意度、国际化人力资源管理研究、合资企业人力资源管理——中国模式。

为便于读者掌握本教材的重点内容，各级别教材后附有本级别模拟题及参考答案，用于检验和巩固所学知识。教材最后附有配以双语解释的专业术语。

本教材可作为人力资源管理人员（国家职业资格三级 二级）职业技能培训与鉴定考核教材，也可供中等、高等职业技术学院相关专业师生，以及相关从业人员参加岗位培训、就业培训使用，还可以用作人力资源管理人员提高专业英语水平的参考读物。

前 言

职业资格证书制度的推行,对广大劳动者系统地学习相关职业的知识和技能,提高就业能力、工作能力和职业转换能力有着重要的作用和意义,也为企业合理用工以及劳动者自主择业提供了依据。

随着我国科技进步、产业结构调整以及市场经济的不断发展,特别是加入世界贸易组织以后,各种新兴职业不断涌现,传统职业的知识和技术也愈来愈多地融进当代新知识、新技术、新工艺的内容。为适应新形势的发展,优化劳动力素质,上海市劳动和社会保障局在提升职业标准、完善技能鉴定方面做了积极的探索和尝试,推出了1+X的鉴定考核细目和题库。1+X中的1代表国家职业标准和鉴定题库,X是为适应上海市经济发展的需要,对职业标准和题库进行的提升,包括增加了职业标准未覆盖的职业,也包括对传统职业的知识 and 技能要求的提高。

上海市职业标准的提升和1+X的鉴定模式,得到了国家劳动和社会保障部领导的肯定。为配合上海市开展的1+X鉴定考核与培训的需要,劳动和社会保障部教材办公室、上海市职业培训指导中心联合组织有关方面的专家、技术人员共同编写了职业技术·职业资格培训系列教材。

职业技术·职业资格培训教材严格按照1+X鉴定考核细目进行编写,教材内容充分反映了当前从事职业活动所需要的最新核心知识与技能,较好地体现了科学性、先进性与超前性。聘请编写1+X鉴定考核细目的专家,以及相关行业的专家参与教材的编审工作,保证了教材与鉴定考核细目和题库的紧密衔接。

职业技术·职业资格培训教材突出了适应职业技能培训的特色,按等级、分模块单元的编写模式,使学员通过学习与培训,不仅能够有助于通过鉴定考核,而且能够有针对性地系统学习,真正掌握本职业的实用技术与操作技能,从而实现我会做什么,而不只是我懂什么。教材后附各级别的考核模拟试卷,



用于检验学习效果，使受培训者巩固所学知识 with 技能。

本教材结合上海市对职业标准的提升而开发，适用于上海市职业培训和职业资格鉴定考核，同时，也可为全国其他省市开展新职业、新技术职业培训和鉴定考核提供借鉴或参考。

新教材的编写是一项探索性工作，由于时间紧迫，不足之处在所难免，欢迎各使用单位及个人对教材提出宝贵意见和建议，以便教材修订时补充更正。

劳动保障部教材办公室

上海市职业培训指导中心

目录 Contents

第一篇 助理人力资源管理师英语

Volume I English for Assistant Human Resource Manager

第1单元 人力资源管理的战略职能..... 3

Unit 1 The Strategic Role of Human Resource Management

..... 3

1.1 什么是人力资源管理? What Is Human Resource
Management? 5

1.2 为什么人力资源管理对所有管理者都是很重要的?
Why Is HR Management Important to All
Managers? 5

1.3 人力资源部门的管理职责 Human Resource
Department's HR Management Responsibilities
..... 8

1.4 直线部门和职能部门人力资源管理职能的协调 Cooper-
ative Line and Staff Human Resource Management
..... 9

第2单元 人力资源规划 17

Unit 2 Human Resource Planning 17

2.1 人力资源规划的作用 The Role of Human
Resource Planning 19



2.2	人力资源规划和企业规划 Human Resource Planning and Business Planning	19
2.3	刚性和柔性的人力资源规划 Hard and Soft Human Resource Planning	20
2.4	人力资源规划与人力规划 Human Resource Planning and Manpower Planning	20
2.5	人力资源规划的局限性 Limitations of Human Resource Planning	20
2.6	人力资源规划的理论基础 The Incidence and Rationale for Human Resource Planning	21
2.7	人力资源规划的组织背景 The Organizational Context of Human Resource Planning	22
2.8	劳动力市场的含义 The Labor Market Context	22
2.9	人力资源规划的目的 Aims of Human Resource Planning	23
2.10	人力资源规划的过程 The Process of Human Resource Planning	23
2.11	人力资源专业人员对人力资源规划的贡献 The Contribution of HR to Human Resource Planning	38

● 第3单元 人员招聘

Unit 3 Recruiting Job Candidates

3.1	引言 Introduction	43
3.2	作为职位候选人来源的招聘广告 Advertising	

as a Source of Candidates	44
3.3 作为职位候选人来源的职业介绍所 Employment Agencies as a Source of Candidates	46
3.4 作为职位候选人来源的招聘执行人员 Executive Recruiters as a Source of Candidates	52
3.5 作为职位候选人来源的校园招聘 College Recruiting as a Source of Candidates	53
3.6 作为职位候选人来源的员工推荐与自荐求职 Referrals and Walk-ins as a Source of Candidates	56
3.7 计算机化的员工数据库 Computerized Employee Data Bases	56
3.8 招聘更加多样的劳动力 Recruiting a More Diverse Work Force	58
3.9 招聘方法的使用 Recruiting Methods Used	60
第4单元 培训技术	63
Unit 4 Training Techniques	63
4.1 演示法 Demonstration	65
4.2 教练法 Coaching	65
4.3 工作轮换法/有计划的经验 Job Rotation/Planned Experience	66
4.4 工作指导法 Job Instruction	67
4.5 问答法 Question and Answer	68
4.6 任务法 Assignments	68



4.7	项目法 Projects	68
4.8	指导阅读法 Guided Reading	69
4.9	演讲法 Lecture	69
4.10	谈话法 Talk	70
4.11	讨论法 Discussion	70
4.12	发现法 Discovery Method	71
4.13	程序学习法 Programmed Learning	72
4.14	案例研究法 Case Study	72
4.15	角色扮演法 Role Playing	73
4.16	小组演练法 Group Exercises	73
4.17	团队动力培训法 Group Dynamics	74

第5单元 绩效评估 79

Unit 5 Performance Evaluation 79

5.1	绩效评估的目的 Purposes of Performance Evaluation	81
5.2	绩效评估和激励 Performance Evaluation and Motivation	82
5.3	我们评估什么? What Do We Evaluate?	82
5.4	绩效评估的方法 Methods of Performance Evaluation	83
5.5	潜在问题 Potential Problems	85
5.6	克服潜在问题 Overcoming the Problems	88

第6单元 薪酬体系	91
Unit 6 Reward Systems	91
6.1 内在的报酬 Intrinsic Rewards	93
6.2 外在的报酬 Extrinsic Rewards	93
第7单元 集体谈判流程	97
Unit 7 The Collective Bargaining Process	97
7.1 什么是集体谈判? What Is Collective Bargaining?	99
7.2 什么是真心实意的谈判 What Is Good Faith Bargaining?	99
7.3 谈判的团队 The Negotiating Team	100
7.4 谈判的项目 Bargaining Items	101
7.5 谈判的阶段 Bargaining Stages	102
7.6 僵局、调解和罢工 Impasses, Mediation and Strikes	103
7.7 合同协议 The Contract Agreement Itself	106
7.8 工会化后的变化 Changes to Expect After Being Unionized	107
助理人力资源管理师英语模拟题	109
助理人力资源管理师英语模拟题参考答案	115



第二篇 人力资源管理师英语

Volume II English for Human Resource Manager

第 8 单元 知识管理	119
Unit 8 Knowledge Management	119
8.1 知识管理的定义 Knowledge Management Defined	121
8.2 知识的概念 The Concept of Knowledge	122
8.3 知识的类型 Types of Knowledge	123
8.4 知识管理的目的和意义 The Purpose and Significance of Knowledge Management	123
8.5 知识管理的方法 Approaches to Knowledge Management	123
8.6 创造知识的公司 The Knowledge-creating Company	124
8.7 以资源为基础的方法 The Resource-based Approach	124
8.8 知识管理问题 Knowledge Management Issues	125
8.9 人力资源管理对知识管理的贡献 The Contribution of HR to Knowledge Management	126
8.10 人力资源管理的 10 种贡献方式 Ten Ways in Which HR Can Contribute	126



第9单元 工作分析步骤 133

Unit 9 Steps in Job Analysis 133

第10单元 组织裁员 137

Unit 10 Release from the Organization 137

10.1 总则 General Considerations 139

10.2 冗员的原因 Causes of Redundancy 139

10.3 设定更高的绩效标准 Setting Higher Performance Standard 139

10.4 自愿离职 Voluntary Release 140

10.5 组织裁员的管理——HR 职能部门的角色 Managing Organizational Release—the Role of the HR Runction 140

10.6 伦理的和职业的考虑 Ethical and Professional Considerations 140

10.7 职业发展动力学 Career Dynamics 141

10.8 组织的裁员活动 Organizational Release Activities 141

第11单元 培训需求分析 151

Unit 11 Identifying Training Needs 151

11.1 培训需求分析——目标 Training Needs Analysis— Aims 153



11.2	培训需求分析——范围 Training Needs Analysis— Areas	153
11.3	信息源 Sources of Information	153
11.4	需求分析的方法 Methods of Analyzing Needs	154
11.5	培训和学习规范 Training and Learning Specifications	155
11.6	绩效评估 Performance Reviews	156
11.7	培训调查 Training Surveys	156
第12单元	培训评估	159
Unit 12	Evaluating Training	159
12.1	评估的层面 Levels of Evaluation	161
12.2	培训评估的应用 Application of Training Evaluation	162
第13单元	职业发展	165
Unit13	Career Development	165
13.1	职业发展阶段 Career Stages	167
13.2	职业锚 Career Anchors	168
13.3	有效的职业发展实践 Effective Career Development Practices	169
13.4	个人脚注：个人职业发展 A Personal Footnote: Individual Career Development	170



第 14 单元 360 度反馈 173

Unit 14 360-degree Feedback 173

14.1 360 度反馈的定义 360-degree Feedback 173

Defined 175

14.2 360 度反馈的使用 Use of 360-degree Feedback 176

14.3 360 度反馈的原理 Rationale for 360-degree 176

Feedback 176

14.4 360 度反馈的方法 360-degree Feedback— 177

Methodology 177

14.5 360 度反馈的利与弊 360-degree Feedback— 180

Advantages and Disadvantages 180

14.6 360 度反馈的成功标准 360-degree Feedback— 181

Criteria for Success 181

第 15 单元 基于绩效的薪酬 183

Unit 15 Performance-based Compensation 183

15.1 什么是基于绩效的薪酬? What Is Performance- 185

based Compensation? 185

15.2 基于绩效的薪酬与期望理论的关系 Linking 186

Performance-based Compensation and 186

Expectancy Theory 186

15.3 绩效薪酬在实践中的运用 Performance-based 186

Compensation in Practice 186

第 16 单元 弹性福利	189
Unit 16 Flexible Benefits	189
16.1 什么是弹性福利? What Are Flexible Benefits?	191
16.2 弹性福利与期望理论的关系 Linking Flexible Benefits and Expectancy Theory	191
16.3 弹性福利在实践中的运用 Flexible Benefits in Practice	192
第 17 单元 工作满意度	193
Unit 17 Job Satisfaction	193
17.1 测量工作满意度 Measuring Job Satisfaction	195
17.2 作为因变量的工作满意度 Job Satisfaction as a Dependent Variable	195
17.3 作为自变量的工作满意度 Job Satisfaction as an Independent Variable	196
第 18 单元 国际化人力资源管理研究	203
Unit 18 Nature of International HRM	203
18.1 国际化人力资源管理 International Human Resource Management (IHRM)	205
18.2 所选国家或地区的国际人力资源管理实务 IHRM Practices of Selected Countries or Regions	207

第 19 单元 合资企业人力资源管理——中国模式 215

Unit 19 The Human Resource Management of the Joint Venture Organization: Chinese Model 215

19.1 公司背景 Background of the Company 217

19.2 改革中的企业 A Reformed Enterprise 218

19.3 合资：走向失败 The Joint Venture: towards Failure 219

19.4 来自“婆婆”的干预 Interference from the “Mother-in-law” 222

19.5 中国人的工作价值观 Chinese Work Values 222

19.6 在中国的中外合资企业 International Joint Ventures in China 224

19.7 中外合资企业的动机和激励机制 Motivation and Reward Systems in Chinese International Joint Ventures 227

19.8 合资企业管理的建议 Implications for the Management of Joint Ventures 231

人力资源管理师英语模拟题 236

人力资源管理师英语模拟题参考答案 242

附录 Appendix: 人力资源管理专业术语 Glossary 244