

人力资源管理补充知识 PDF转换可能丢失图片或格式，建议
阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c37_54521.htm 罢工(Strike)指工会成员为给资方造成压力而进行的停工。报酬调查(Pay Survey)指搜集其他企业对从事类似于本企业职务的员工所支付的报酬水平。报酬委员会(Compensation Committee)通常为董事会的一个下属小组，其成员由非企业成员的外来董事所构成。报酬要素(Compensable Factor)指用来确定许多种工作所共有的工作价值的因素。报复(Retaliation)指雇主采取行动来惩罚那些行使他们合法权利的雇员。闭门企业(Closed Shop)指要求一个人必须先加入工会然后才能被雇用的企业。玻璃天花板(Glass Ceiling)指一种歧视性做法，这种做法阻止妇女或其他受保护群体成员晋升到行政管理层次的位置。补假(Compensatory Time Off)指用给予加班人员额外假期的方法来代替付加班费。财产安全保障(Security)指保护企业的设施与设备不受未经允许的滥用和侵犯，同时保护在工作场地或从事委派任务的员工。C裁员(Downsizing)指减少企业员工的数量。残疾人(Disabled Person)指这样一些人，他们或者具有某种身体的或精神的损伤并且其某些日常的活动受到这一损伤的很大限制；或者具有某种这类损伤的记录；再或被认为具有这类损伤。(待续)差别对待(Disparate Treatment)指受保护阶层成员受到与其他群体成员不同的对待。差别对待的后果(Disparate Impact)指由于雇用决定使受保护阶层成员处于某些劣势而导致的结果，其表现就是受保护阶层成员受雇用数量比按法规要求所应雇用的数量明显偏低。

产业工会(Industrial Union)指会员由同一产业或同一企业中从事各种工作的员工所组成的工会。持股权(Stock Option)指给予个人购买公司股票的权利,通常是按照优惠的价格购买。单位劳动成本(Unit Labor Cost)指每单位产出的劳动总成本,其计算方法是用员工平均工资除以这些员工的产出水平。第二职业(Moonlighting)指一个人在正式工作之外每周花费额外的12小时或更多的时间来从事另外的工作。第三国公民(Third-Country National)指一个身为某国公民但在第二国工作而所在企业总部又在第三个国家的员工。动机(Motivation)指一个人内在的引起其行动的愿望。合同工(Independent Contractors)指以合同为基础提供特别服务的劳动者。多样性(Diversity)指人们彼此具有各种不同的特征。多样性管理(Diversity Management)指企业在平等对待千差万别的各类员工方面采取主动措施。法定权利(Statutory Rights)指由各种法律所确定的权利。非付费退休金计划(Noncontributory Plan)指由雇主承担所有退休金福利费用的退休金计划。非免付加班费员工(Nonexempt Employees)指根据公平劳动法要求必须对其超时工作支付加班费的雇员。医疗费使用检查(Utilization Review)指对医疗服务和收费进行核查。分配公正(Distributive Justice)指对分配结果合理性的公认。福利(Benefit)指给予作为企业正式成员的员工的一种间接报酬。辅导制(Mentoring)指处于事业中点的经理负责帮助处于事业起点员工的一种关系。等价等酬(Pay Equity)指对那些要求大致相当的知识、技能和能力水平的工作支付大致相当的报酬,而不论这些工作在实际责任方面存在多大的差别。告别费(Severance Pay)指由企业自愿提供给失去工作的

员工的一项保障性福利。工会(Union)指由员工组成的旨在通过集体行动来促进其成员利益的正式合作组织。工会保障条款(Union Security Provisions)指有助于工会增加和保持其会员数量的合同条款。工会代理人(Business Agent)指由工会雇来管理工会办公室和协助工会成员的全日制工会高级工作人员。工会代理制企业(Agency Shop)指那些要求拒绝加入工会的员工缴付相当于工会税费的款项作为工会代表的服务费的企业。工会服务人员(Union Steward)指企业或机构中那些被选来作为工会成员第一线代表的员工。(待续)工会会费扣除条款(Dues Checkoff)该条款规定工会会费将从工会会员的工薪中自动予以扣除。工会企业(Union Shop)指那些要求雇员限期加入工会的企业,通常期限为受雇后的30天~60天之内。工会授权卡(Union Authorization Card)指由员工签署的作为指定工会担任其集体谈判代表的证据卡。工伤补偿(Workers' Compensation)指为那些因公受伤的员工提供的各种福利。工薪扣押(Garnishment)指债权人在获得法院传票后,根据传票的命令,要求该员工的雇主将该员工的部分报酬呈交债权人以抵偿该员工所欠债务这样一种做法。工资(Wages)指直接根据工作时间数量计算的应得报酬。工资级别(Pay Grade)指将具有大致相同工作价值的各个职务聚合为一个分配等级组。工资挤压(Pay Compression)指不同经历和不同表现的员工间的工薪差别变得很小这一状况。工资与薪水管理(Wage and Salary Administration)指基本报酬制度的设计、实施和日常管理。工作表现标准(Performance Standard)企业期望的工作表现水平。工作表现管理制度(Performance Management Systems)指观察、评价、汇报、改

进和奖励员工表现的各种尝试。工作表现准则(Performance Criteria)指普遍采用的测试和评价工作表现的标准。工作方式介绍面试(Behavioral Description Interview)这种面试要求申请人通过具体的实例来描述他们在过去是怎样工作或怎样处理某一具体问题的。工作满意度(Job Satisfaction)指员工通过对其工作经历的体验而产生的一种积极的情绪状态。工作权利法(Right-to-Work Laws)指政府禁止“闭门企业”和“工会企业”的法律。工作群(Job Family)指具有相似特点的各种工作组成的一个工作族群。工作要求细则(Job Specifications)指关于能够令人满意地从事一份工作所需要的知识、技能和能力的一览表。工作周压缩(Compressed Work week)指以少于5天的工作周完成5天标准工作周应完成的工作任务。公开招募与竞争上岗(Job Posting and Bidding)指企业公开发布职务空位信息而员工可竞相申请职务空缺。公平(Equity)指人们对一个人的所作(投入)和所得(产出)关系的公认的合理性。共同付费(Copayment)指要求员工在保险费和医疗费两方面都承担部分费用。共同决策制(Co-Determination)指在企业董事会中为工会或员工代表提供席位的制度。构念正当性(Construct Validity)指一项测试所采用的抽象特征应与工作表现确有关系。雇用合同(Employment Contracts)指列入了详细规定条款的劳资协议。雇用自主权(Employment-at-Will)雇用自主权是普通法的一项基本原则,它表示雇主具有雇用、解雇和提升其任何雇员的权利,除非另有与之相反的法律和合同规定。员工开发培养(Development)指提高员工执行各种不同工作任务能力的各种努力。员工协助计划(Employee Assistance

Program) 指对存在情绪上、身体上和其他方面问题的员工提供咨询和其他各种帮助的计划。关键性工作因子(Critical Job Dimensions) 指用作衡量工作表现的工作构成要素。规定的福利付费计划(Defined-Contribution Plan) 指企业每年向员工的退休金帐户拨付一笔资金。规定的福利计划(Defined-Benefit Plan) 指企业承诺按员工的年龄和服务年限给予一笔退休金。规范化面试(Structured Interview) 指采用一组标准化的问题来询问所有的申请人。过程正义(Procedural Justice) 指各种有关员工的决定包括报酬决定的制定过程和程序的公平性受到普遍的认同。过度重负(Undue Hardship) 指为了给残疾人提供说得过去的工作便利条件而使雇主处于非常困难或过度花费的境地。合法申辩程序(Due Process) 指人们有权利对针对自己进行的指控进行辩护。合同正式批准(Ratification) 指工会成员通过投票来表示对劳资合同条款最终认可的过程。红利(Bonus) 指以一次性方式支付的报酬, 这种报酬并不成为员工基本工薪的一部分。红利分享(Profit Sharing) 指将企业部分利润分配给员工的制度。红圈员工(Red-Circled Employee) 指那些报酬高于企业为该职务所确定的工资级别最高限的在职人员。黄金降落伞(Golden Parachute) 指对企业总管人员的一项特殊的告别待遇。这项待遇在企业主管因失去工作或因所在企业被其他企业收购而受到负面影响的情况下, 为他们提供保护和保障。积劳成疾(Cumulative Trauma Disorder) 指工人不断重复地使用同一些肌肉来完成工作任务所导致的肌肉和骨骼的损伤。主要工作职责(Essential Job Functions) 指一个残疾人所承担的或期望承担的就业岗位的主要工作任务, 这些工作任务不包括这一职务上无关紧要的职

责。基准标准方法(Benchmarking)指将工作情况的具体测量结果与那些“表现最好”之企业的测量数据进行比较的方法。基准工作职务(Benchmark Job)指那些见于许多企业而在企业内又有数人来从事的职务，而这数个人又具有大致相同的职责且这些职责又相对比较稳定和要求大致相同的知识、技能和能力。集体谈判(Collective Bargaining)指劳资双方代表就工薪、工时、其他地位及雇用条件等进行协商的过程。计件工资制(Piece-Rate System)指根据员工生产的数量单位来付酬的分配制度。纪律(Discipline)指培养强制贯彻企业规则习惯的一种方式。既定享受退休金权利(Vesting)指员工从他们的退休金计划中得到福利的既定权利。减级增距(Broadbanding)指在报酬设计上采用比传统报酬体系更大的级差和更少的等级。建议制度(Suggestion System)指一种获取员工建议并正式向上呈递的上下沟通方式。健康(Health)指体力的、精神的和情绪的总的安好状态。进出口(Importing and Exporting)指一国的企业与另外国家的企业间买卖商品的国际交往方式。近期效应(Regency Effect)指在考核员工表现时，对最近时期呈现的情况给予较大权重的不当做法。经营上的必要性(Business Necessity)指为了企业安全和有效地运作而必须采取的各种做法。精神契约(Psychological Contract)指员工和雇主关于他们的工作关系之性质的不成文默契。决算表平衡法(Balance-Sheet Approach)指一种确定驻外员工报酬的方法。该方法首先计算出驻外人员的花费与从事同样工作的国内人员的花费之间的差别，然后提供一个正好等于两者之差别的一揽子补偿性报酬。考核者偏颇(Rater Bias)指经理由于价值观或偏见有意扭曲考核评价

而产生的错误。可获性分析(Availability Analysis)指用以确定在一个工作职位总数既定的某一劳动力市场上,有多少数量的被保护群体成员可能从事工作的一种分析。可携带计划(Portability)指员工可将他们的退休金福利从一个企业转到另一个企业。可信度(Reliability)指一项测试对其所测度的东西具有前后一致性。跨国企业(Multinational Enterprise)指在国外具有经营机构的企业。滥用管制品(Substance Abuse)指非法使用违禁物或不适当使用受控制的物品、酒精和其他药品。劳动力市场(Labor Market)指企业从中吸收员工的外部源泉。离任交谈(Exit Interview)指为向那些将离开企业的员工了解他们决定离开企业的原因所进行的谈话。利用分析(Utilization Analysis)指以确定被企业雇用的保护群体成员数量和他们所从事工作类别为目的的分析。联合会(Federation)指由多个具有自主权的各国工会和国际工会联合而成的工会组织。灵活福利计划(Flexible Benefit Plan)指容许员工从企业设立的各种福利中选择他们所喜欢的福利项目的福利计划。灵活雇用制(Flexible Staffing)指以非正式企业员工的方式利用雇用资源和劳动力。灵活上下班制度(Flextime)指员工每天工作一个固定的小时数,但起始与终止时间可以不同。灵活支出帐户(Flexible Spending Account)指可使员工将税前的货币收入的一部分用来购买各种额外福利的专门帐户。绿圈员工(Green-Circled Employee)指那些工薪低于为该职务所确定的工资级别最低限的在职员工。免付加班费员工(Exempt Employees)指那些所占职务被划为业务主管性的、行政主管性的、专业性的或在企业外从事销售的员工,雇主对这些人员的加班加点无须支付加班费。目标管理法(

Management by Objectives) 指确定员工希望在一个适当的时期内所计划实现的工作表现方面的各种具体目标。内容正当性(Content Validity) 指用一种逻辑的、非统计的方法确定从事某一职业所需要的知识、技能、能力以及其他特征，并据此判断雇用考试内容的正当性。（待续）排序法(Ranking) 指从表现最好的员工开始自上而下按表现水平列出所有的员工。培训(Training) 指一个学习训练的过程，在这一过程中人们获得有助于促进实现各种目标的技术和知识。平安费(Well-Pay) 指对那些未请病假的员工支付的额外报酬。平安计划(Wellness Program) 指旨在问题出现之前保护和改进员工健康状况的计划项目。平等就业机会(Equal Employment Opportunity) 指每个人在所有与就业有关的活动都应受到平等的对待。评价中心(Assessment Center) 指用于诊断员工发展方面的各种需要而所须的仪器和实验方法的汇集地。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com