

# 《外语教育研究前沿》2023年第2期 附件

## “产出导向法”在英语谈判实践教学中的设计与实施

聂薇 路彤 刘葡蕾

北京外国语大学

表1 驱动场景产出任务<sup>1</sup>

| 关于一家合资企业员工涨薪的模拟谈判实践（话题） |           |                                                                                                                                                                                                                                |               |
|-------------------------|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| 谈判目标（目的）                |           | 在保持谈判不破裂的情况下，运用分配式或整合式谈判策略解决公司内部涨薪分歧。                                                                                                                                                                                          |               |
| 谈判双方（身份）                |           | A方：人力资源部（HR）                                                                                                                                                                                                                   | B方：生产部        |
| 谈判角色（身份）                |           | A方：HR经理、财务经理                                                                                                                                                                                                                   | B方：生产部经理、员工代表 |
| 谈判地点（场合）                |           | 公司会议室                                                                                                                                                                                                                          |               |
| 共享信息                    |           | 国内新冠肺炎疫情缓解之后，一家合资出口企业恢复生产。去年一年很多员工下岗，工资也没涨。现在公司为鼓舞士气，考虑给员工涨薪，但为保持市场竞争力，公司管理层决定今年不能给员工涨工资太多。但生产部门觉得疫情期间自己部门贡献较大，长时间勒紧腰带，现在经济好转，应给本部门员工多些奖励。为渡难关，去年有些员工经常加班而没有抱怨，有时公司订单少就缩短工时，降低收入，只拿一半月工资（3000元），员工也都没抱怨。董事会决定由人力资源部出面邀请生产部门面谈。 |               |
| 非共享信息                   | A方（人力资源部） | 人力资源部既要鼓舞士气，又要控制好工资涨幅。疫情期间生产部门工作时间不太固定，但全公司员工都是如此，至少那时每人都保住了岗位。公司管理层已同意今年给公司全员工资普涨最多2%，此外，年底公司根据盈利给每个员工发红包，如两周薪水等。                                                                                                             |               |
|                         | B方（生产部）   | 去年疫情期间自己部门把成本降到最低，才使公司维持运行，现在已能确定公司渡过难关，恢复活力。本部门有8个高技术骨干说再不给奖励，他们将要跳槽去其他薪水更高的公司。听说公司将给全员工资普涨2%，你认为应给几个高技术骨干涨至少5%，尽管这意味着其他普通员工只能接受涨薪1%。                                                                                         |               |

表2 “涨薪谈判”案例生产部的谈判预案示例

|    | 利益                                          | 标准                                                               | 选项                                                                                                       | 替代方案             |
|----|---------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| 本方 | 1) 8位高技术工人至少涨薪5%。<br>2) 生产部的所有员工均能获得2%以上涨薪。 | 1) 据传公司将涨薪2%，若此事为真，应将此作为标准，在此基础上谈判。<br>2) 按劳分配，多劳多得。<br>3) 适当激励。 | 1) 高技术工人涨薪至少5%，但如果HR经理能提供股权，可考虑适当减少涨薪比例，但不能低于4%。<br>2) 生产部所有员工均能获得涨薪，若有其他福利，如免费午餐配合，可考虑适当减少涨薪比例，但不能低于1%。 | 给员工一定的股权激励、免费午餐。 |

（待续）

<sup>1</sup> 限于篇幅，本文呈现译成中文的案例，课上通常使用英文案例。

(续表)

|    | 利益                                                                                                                                                                    | 标准                                                                     | 选项                                                                                                       | 替代方案                  |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| 对方 | 稳住对方情绪，以最少的涨薪幅度达成一致。                                                                                                                                                  | 1) 根据生产部的贡献适当涨薪。<br>2) 以公司的整体发展计划为重。<br>3) 考虑其他部门的情绪和部门之间的大体平衡。        | 1) 给高技术工人涨薪5%，其他工人1.5%。<br>2) 给高技术工人涨薪3%+少量股份1%，其他工人涨薪1.2%。<br>3) 给高技术工人涨薪3%+获得额外补贴，如带薪休假，其他工人涨薪1%+免费午餐。 | 股权激励、免费午餐、员工成长计划。     |
|    | 优劣态势分析                                                                                                                                                                | 谈判策略/技巧                                                                | 谈判总原则                                                                                                    | 议程等                   |
| 本方 | 优势：公司已渡过难关，有一定收益；生产部贡献大（需要证明），工人疫情期间长时间以低薪进行高强度劳动；若不涨薪，工人可能会跳槽。<br>劣势：公司坚持在疫情带来的失业潮中保住每位工人的岗位，这是工人生活的重要来源；大多数工人只进行简单劳动，易被代替；生产部经理涨薪的主张和公司高层决定的低价战略相抵触，相比较而言部门经理的权力较小。 | 锚定策略，出价先较高，给对方威慑，再逐步降低。主要是以理服人，尽量给出有说服力的涨薪理由，如重视员工福利、劝公司改变低价策略、提升产品质量。 | 在不损害公司利益的前提下为生产部门员工争取最大利益。<br>谈判整体气氛要和谐，尽量做到双赢。                                                          | 先谈涨薪比例，再加入其他选项（替代方案）。 |
| 对方 | 优势：掌握公司整体情况，从大局出发，同时具有解雇人员的权利（威胁用）。<br>劣势：生产部有几个高技术工人，他们对公司而言比较重要，需要顾及他们的感受。                                                                                          | 掌握谈判主动权，无形中施予上级的压力，并描述公司未来前景，许诺未来的利益。                                  | 尽量压低涨薪幅度，不超过2%；同时考虑对方感受，在其他方面做出适当让步。                                                                     | 先谈涨薪幅度，再谈其他替代方案。      |

表3 “薪资谈判” 视频案例的礼貌用语、交际策略与谈判博弈互动分析示例

| 谈判阶段                      | 礼貌用语 <sup>1</sup>                                                                                                                                                                                                                                                | 交际策略、谈判博弈互动分析                                                                                     |
|---------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Preparing the ground   | Edward: <i>Can we have a chat?</i> / I've been with Bibury Systems for 6 months now, and I'd like to talk about my future. / Don: That's good to hear. / Edward: I feel I've learned a lot here in the last 6 months.                                            | 下属Edward以礼貌试探的口吻和礼貌用语与上司建立谈判的氛围；下属用future（前途）一词替代直接要谈的salary（薪水），以免过于直截了当，符合下属以下对上谈判的委婉交际策略和身份处境。 |
| 2. Setting the agenda     | Don: <i>Are we talking about salary?</i> / Edward: It's not just a question of money, Don. <i>I want to look at the whole package.</i> It's salary, performance-related bonus, a company charge card, an expense account, a car and a more responsible position. | 主管点出谈判主题——薪资；下属以打包整合方式提出薪资所含各项内容，以便为后续谈判确定组合的议案选项。                                                |
| 3. Establishing positions | Don: Edward, <i>if you insist on the car, then I can't offer you such a large salary increase. And we'll have to find some compromise on the performance-related bonus.</i>                                                                                      | 主管确定立场，涨薪与轿车不能兼有，是分配式谈判；主管愿将工资与绩效奖金挂钩，将个人利益与公司利益绑在一起谈，这是整合式谈判。                                    |
| 4. Clarifying positions   | Edward: <i>I think I am worth the salary. Could you be more precise?</i>                                                                                                                                                                                         | 下属回应他看重涨薪，希望了解具体方案，用语Could you ...较为礼貌和缓，符合其身份。                                                   |
| 5. Managing conflict      | Don: <i>I'm prepared to offer you a larger bonus, but if you accept that, then you have to accept a smaller salary increase.</i>                                                                                                                                 | 主管从兼顾公司和个人利益双重角度考虑，提出可提供更多绩效奖金，但工资涨幅要缩小的方案。                                                       |

(待续)

1 此列表中的英文斜体部分为礼貌用语句式。

(续表)

| 谈判阶段                                  | 礼貌用语 <sup>1</sup>                                                                                                                                                                                                                                                | 交际策略、谈判博弈互动分析                                                                               |
|---------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| 6. Making and responding to proposals | Don: <i>If you accept a 15% increase in salary, then I can add an extra 5% on that bonus figure. That represents a 40% increase next year if you make your targets.</i> / Edward: <i>If you make that a 17% salary increase, I think we can reach agreement.</i> | 主管给出具体整合方案：如果下属下一年完成公司业绩，就给 40% 涨幅的绩效奖励。下属进一步讨价还价，争取到 17% 的工资涨幅。下属使用条件句式 if you ...，显得很有礼貌。 |
| 7. Bargaining                         | Edward: Which just leaves the matter of the car. / Don: But Edward, <i>I said the salary increase was conditional on you making a concession on the car.</i> / Edward: <i>I'll accept a smaller car.</i>                                                         | 下属进一步提出还想让公司配车。当主管表示出不太愿意时，下属就以降低车价来协商，运用谈判的蚕食策略达到目的。                                       |
| 8. Conclusion and agreement           | Don: <i>Now let's go through these points once more.</i>                                                                                                                                                                                                         | 最后双方回顾要点，确认谈判结果，达成一致。                                                                       |

表4 “技术外包谈判” 讨价还价阶段的谈判语言、交际策略与博弈互动分析示例

| 技术外包谈判的讨价还价阶段 (Bargaining) —— 双方就雇佣人数进行协商                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 谈判对话节选                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 语言及措辞对比                                                                                                                                                                                                         | 语言、交际策略和谈判博弈互动分析                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>1. 较差的谈判</b><br>(承包公司代表) Karen: As we said, we plan to hire one of your existing IT team members as a project leader and one as a support engineer. <i>Beyond that, we can't commit ourselves.</i><br>(外包公司代表) Francois: <i>We're not asking you to hire people for the rest of their lives, but we have to have more than two jobs to take back to the Worker's Council.</i>                                                                                   | <i>- "Beyond that, we can't commit ourselves."</i><br><i>- "We're not asking you to ..."</i><br><i>- "... we have to ..."</i>                                                                                   | <b>语言和交际策略分析：</b><br>双方的语气和用词均生硬和强势，造成谈判气氛紧张，容易走向破裂。<br><b>博弈互动分析：</b><br>双方均在自说自话，而博弈则要求本方在说话或行动时考虑对方的策略和反应，并在对方策略和反应的基础上向前推进，决定如何回应或采取行动。因此，该段对话没有实现真正的博弈，谈判效果较差。                                                                       |
| <b>2. 较好的谈判</b><br>(承包公司代表) Karen: <i>We think one of your teams should become our project leader and another should become the support engineer.</i><br>(外包公司代表) Francois: <i>That's good. But we had hoped to safeguard all four jobs. We appreciate your flexibility on the support contract, Karen. But staffing is just as important. Labor laws here are real tough. And we probably won't be able to sign this contract if we don't get a better offer.</i> | <i>- "We think ... should ..."</i><br><i>- "That's good."</i><br><i>- "... we had hoped to ..."</i><br><i>- "We appreciate your ..."</i><br><i>- "... we probably won't be able to ... if we don't get ..."</i> | <b>语言和交际策略分析：</b><br>这次谈判的语气和用词较委婉，双方都注意使用礼貌用语，双方均有意维持谈判气氛，保持关系。<br><b>博弈互动分析：</b><br>外包公司即使持反对意见，也先肯定对方，再用和缓的语气说话以保持谈判的气氛，最后抬出本地劳动法以客观和强势理由给出反对理由和底线，同时柔中带刚，以略带威胁的口吻尝试说服对方，在维护己方立场的同时，也考虑对方情况，使谈判向前推进，最终迫使对方多接受了一个名额，达到己方目的。这是较好的博弈互动示例。 |

# 国际语言服务本科专业培养方案的设计与实现

王立非 栗洁歆

北京外国语大学

表1 国际语言服务专业的课程比例结构

| 课程类别      | 学时数  | 百分比 (%) | 学分数 | 百分比 (%) |
|-----------|------|---------|-----|---------|
| 公共必修课     | 598  | 28      | 34  | 26      |
| 公共选修课     | 180  | 8       | 12  | 9       |
| 第二外语必修课   | 204  | 9       | 12  | 9       |
| 专业必修课     | 808  | 37      | 48  | 36      |
| 专业选修课     | 372  | 17      | 22  | 17      |
| 毕业论文 (设计) | /    |         | 4   | 3       |
| 小计        | 2162 | 100     | 132 | 100     |
| 专业实践      | 382  | 15      | 24  | 15      |
| 总计        | 2544 | 115     | 156 | 115     |

注：为统计和解析方便，本表第 3 列和第 5 列数据均为四舍五入得来。

表2 国际语言服务专业的公共课程

| 课程类别       |         |                      | 课程名称  | 开课学期和周学时                                                                                                                                                                      |   |   |   |   |   |   |     | 课堂学时 | 实践学时 | 总学时 | 学分 |
|------------|---------|----------------------|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|-----|------|------|-----|----|
|            |         |                      |       | 一                                                                                                                                                                             | 二 | 三 | 四 | 五 | 六 | 七 | 八   |      |      |     |    |
| 公共课        | 公共必修课   | 思想道德修养与法律基础          | 3     |                                                                                                                                                                               |   |   |   |   |   |   | 32  | 16   | 48   | 3   |    |
|            |         | 中国近现代史纲要             |       | 3                                                                                                                                                                             |   |   |   |   |   |   | 34  | 17   | 51   | 3   |    |
|            |         | 马克思主义基本原理概论          |       |                                                                                                                                                                               | 3 |   |   |   |   |   | 34  | 17   | 51   | 3   |    |
|            |         | 毛泽东思想和中国特色社会主义理论体系概论 |       |                                                                                                                                                                               |   | 5 |   |   |   |   | 51  | 34   | 85   | 5   |    |
|            |         | 形势与政策                |       |                                                                                                                                                                               |   |   |   |   |   |   | 32  | 32   | 64   | 2   |    |
|            |         | 心理健康教育               | 1     |                                                                                                                                                                               |   |   |   |   |   |   | 16  |      | 16   | 1   |    |
|            |         | 职业生涯规划               | 1     |                                                                                                                                                                               |   |   |   |   |   |   | 16  |      | 16   | 1   |    |
|            |         | 军事理论与训练              | 2     |                                                                                                                                                                               |   |   |   |   |   |   | 17  | 17   | 34   | 2   |    |
|            |         | 计算机应用                | 3     | 3                                                                                                                                                                             |   |   |   |   |   |   | 99  |      | 99   | 6   |    |
|            |         | 体育                   | 2     | 2                                                                                                                                                                             | 2 | 2 |   |   |   |   | 86  | 48   | 134  | 8   |    |
|            | 公共必修课总计 |                      |       |                                                                                                                                                                               |   |   |   |   |   |   | 417 | 181  | 598  | 34  |    |
|            | 公共选修课   | 六大类别                 | 语言与文学 | 选修原则：<br>1) 公共选修课包括校内公共选修课和校际公共选修课；<br>2) 不可选择本专业培养方案中已开设的同类或相近课程；<br>3) 在每一类别中选修的课程不超过 3 门；<br>4) 国际语言服务专业方向本科生需在公共选修课中至少选修 2 门汉语或中国文化相关课程；<br>5) 从第二学期开始，在第七学期结束前须取得 12 学分。 |   |   |   |   |   |   |     |      |      |     |    |
|            |         |                      | 自然科学  |                                                                                                                                                                               |   |   |   |   |   |   |     |      |      |     |    |
|            |         |                      | 法律与外交 |                                                                                                                                                                               |   |   |   |   |   |   |     |      |      |     |    |
|            |         |                      | 经济与管理 |                                                                                                                                                                               |   |   |   |   |   |   |     |      |      |     |    |
|            |         |                      | 中外文化  |                                                                                                                                                                               |   |   |   |   |   |   |     |      |      |     |    |
|            |         |                      | 艺术与体育 |                                                                                                                                                                               |   |   |   |   |   |   |     |      |      |     |    |
| 公共选修课应修满学分 |         |                      | 12    |                                                                                                                                                                               |   |   |   |   |   |   |     |      |      |     |    |

注：“形势与政策”课每学期 8 学时，共计 64 学时，计 2 学分。

表3 国际语言服务专业必修课

| 课程类别  | 课程名称                                         | 开课学期和周学时 |    |    |    |   |   |   |   | 课堂学时 | 实践学时 | 总学时 | 学分 |
|-------|----------------------------------------------|----------|----|----|----|---|---|---|---|------|------|-----|----|
|       |                                              | 一        | 二  | 三  | 四  | 五 | 六 | 七 | 八 |      |      |     |    |
| 专业必修课 | 综合英语 (Integrated English)                    | 4        | 4  | 4  | 4  |   |   |   |   | 214  | 54   | 268 | 16 |
|       | 英语听说 (English Listening and Speaking)        | 2        | 2  |    |    |   |   |   |   | 33   | 33   | 66  | 4  |
|       | 英语写作 (English Writing)                       |          |    | 2  | 2  |   |   |   |   | 52   | 14   | 68  | 4  |
|       | 英汉笔译 (English-Chinese Translation)           |          |    |    | 2  | 2 |   |   |   | 52   | 14   | 68  | 4  |
|       | 英语读写 (English Reading and Writing)           |          |    | 4  | 4  |   |   |   |   | 109  | 27   | 136 | 8  |
|       | 跨文化沟通 (Cross-cultural Communication)         |          | 2  |    |    |   |   |   |   | 27   | 7    | 34  | 2  |
|       | 语言服务入门 (Introducing Language Services)       | 2        |    |    |    |   |   |   |   | 32   |      | 32  | 2  |
|       | 本地化实务 (Localization Practices)               |          |    |    |    |   | 2 |   |   | 17   | 17   | 34  | 2  |
|       | 术语管理 (Terminology Management)                |          |    |    |    |   | 2 |   |   | 17   | 17   | 34  | 2  |
|       | 区域与国别通论 (Introducing Area Studies)           |          | 2  |    |    |   |   |   |   | 34   |      | 34  | 2  |
|       | 国际贸易概论 (Introduction to International Trade) |          |    |    |    | 2 |   |   |   | 34   |      | 34  | 2  |
|       | 专业必修课总计                                      | 8        | 10 | 10 | 12 | 4 | 4 | 0 | 0 | 621  | 183  | 808 | 48 |