

<<员工关系管理>>

图书基本信息

书名：<<员工关系管理>>

13位ISBN编号：9787307074026

10位ISBN编号：7307074028

出版时间：1970-1

出版时间：武汉大学出版社

作者：王长城，关培兰 著

页数：305

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<员工关系管理>>

前言

十几年前，人们称呼从事人力资源管理工作的人是“福利秘书”、“就业员”、“公司警察”等。也有人说“人事经理是虚情假意的欢迎者或热情过分的人，他们通过管理好公司的外出野餐、处理好救济金的使用流向、确保休养项目良好地进行，来使公司保持一种振奋的精神状态”。那时，他们的责任确实非常有限，通常仅仅处理诸如工人的工资、少数医疗、休养和住房问题，“人事”作为一种职业一般不被尊重，在组织机构中也是处在底层。

当然。

今天，在大多数组织中这种现象可能已经成为历史，“人力资源管理经理的职务不再是给那些在组织中无法胜任任何岗位的经理养老的职务”，人们愈来愈认识到人力资源部门会对组织的整体效率和获利能力产生重要的影响。

有关研究资料显示，在美国，在拥有10000多名员工的企业中。

人力资源总经理的年薪（包括福利和奖励）为19.6万美元；在拥有1300 - 3500名员工的企业中，人力资源经理的平均年薪为11.3万美元；在拥有不足2500名员工的企业中，人力资源经理的平均年薪为10.9万美元，跟高级律师、会计师的平均年薪差不多。

那么，为什么人力资源部门的工作在公司中的地位愈来愈重要了呢？

这是因为知识经济和网络时代的到来，人们的生活方式、工作方式、心理能量的发挥、管理的对象、组织的结构模式、生产的资源、经济增长模式等发生了根本的变化。

为了应对和适应这些变化，为了使企业在全球经济中变得更加灵活和更具有生产力，用比尔·盖茨的话来说就是“关键是增强每个工作者的力量”。

<<员工关系管理>>

内容概要

《员工关系管理》从员工关系的实质合作与冲突出发，系统地分析了员工关系的维护、培养、更新、发展和外部环境等过程管理问题，介绍了员工关系的历史发展及其相关理论，探讨了员工心理契约、心理辅导与咨询服务等现代员工关系管理的理论与方法，阐释了劳动关系、劳动合同与劳工标准等基本员工关系管理问题，指出了沟通与承诺、纪律与奖惩、离职与裁员等员工关系管理职能，并从员工满意度与忠诚度等方面分析了员工关系管理的效果，讨论了问题员工、核心员工、知识员工等特殊员工的管理问题，最后从国际比较的角度分析了美日企业的员工关系管理实践及其启示。

<<员工关系管理>>

书籍目录

第一章 员工关系管理导论第一节 员工关系管理的特点第二节 员工关系管理的目的和作用第三节 员工关系管理的内容第二章 员工关系的历史发展与理论第一节 员工关系的历史发展第二节 员工关系的价值取向第三节 劳动关系调整模式第四节 员工关系的理论流派第三章 心理契约与管理第一节 员工心理分析第二节 心理契约第三节 员工心理咨询与辅导第四章 基本员工关系管理第一节 劳动关系管理第二节 员工的法制化管理第三节 员工活动的组织与协调第四节 员工信息管理 (HRMS) 第五章 员工关系相关职能管理第一节 沟通与承诺第二节 纪律与奖惩第三节 员工压力管理第四节 离职与裁员管理第五节 员工冲突管理第六章 员工关系过程管理第一节 员工关系培养第二节 员工关系维护第三节 员工关系的更新第四节 员工关系的发展第七章 员工满意度管理第一节 员工满意第二节 员工满意度调查与评估第三节 员工忠诚第四节 员工满意度战略第八章 特定员工管理第一节 核心员工管理第二节 问题员工管理第三节 知识员工的管理第九章 员工关系管理实践第一节 对立与合作并存的美国企业员工关系管理第二节 和平演变中的日本企业员工关系管理第三节 经济转型期中国企业的员工关系管理员工关系管理案例参考文献

<<员工关系管理>>

章节摘录

从企业出现的一开始，管理方与员工的关系实际上就处于一种不对等的地位。员工往往处于不利的被动地位，管理方则处在管理、监督或指挥的位置上。

“起初资本指挥劳动只是表现为这样一个事实的形式上的结果：工人不是为自己劳动，而是为资本家，因而在资本家的支配下劳动。

随着许多雇用工人的协作，资本的指挥发展成为劳动过程本身的进行所必要的条件，成为实际的生产条件……一旦从属于资本的劳动成为协作劳动，这种管理、监督、调节的职能就成为资本的职能。

” 劳动者在生产过程中所处的这种被管理和被监督的地位使得他们实际上无法实现与管理方之间的力量对等。

即使在企业组织高度发达、员工与管理方的关系已经发生了很大改变的今天，员工与管理方的力量对比也仍然偏向管理方。

这种情况甚至在特别重视员工权益的日本也是一样的。

正如日本学者所描述：“劳资双方，在形式上是对等的，但不拥有生产手段的工人，只能靠出卖劳动力来获得工资。

所以，与经营者拥有以资本力为背景的强大的经济实力不同，工人的经济地位很低。

” 尽管管理方在员工关系上占据主导地位，但由于两者之间存在信息的不对称性，劳动者能够控制自己的意愿和努力程度，使得管理方不得不考虑员工的某种程度的需要，通过特定的激励方式或约束手段让员工尽可能多地付出，给管理方创造更多的价值。

所以，员工关系的实质是各利益主体间的合作与冲突。

管理方与员工之间共同遵守着一套既定的规则。

主要包括：正式规则：集体协议或劳动合同规定的相互之间的权利和义务关系，是劳动法律法规、员工与管理方的劳动合同、企业章程等一系列法律制度或规章制度的总称；非正式规则：利益各方通过企业文化、社会习惯等内外部因素而形成的心理契约。

谢恩（Sehein，1980）认为：“在组织中，每个成员和不同的管理者，以及其他人与人之间，在任何时候都存在着没有明文规定的一整套期望。

” 尽管心理契约没有像正式的企业制度、劳动合同那样明确地规定企业管理方与员工的关系，但是它往往也是决定员工努力程度，工作积极性等员工行为的基础性要件。

如同谢恩（Sehein，1980）指出：“虽然它没有写明，心理契约却是组织中行为的强有力的决定因素

。”

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>