

<<冲突到稳定>>

图书基本信息

书名：<<冲突到稳定>>

13位ISBN编号：9787514108064

10位ISBN编号：7514108068

出版时间：2011-7

出版时间：经济科学出版社

作者：朱芝洲，俞位增 著

页数：252

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>

<<冲突到稳定>>

内容概要

劳资关系作为一种社会关系，自资本主义制度确立以来，一直是经济学、哲学、社会学和法学等关注的问题之一。

由朱芝洲等编著的《冲突到稳定——私营企业劳资关系协调机制研究》通过对中国私营企业劳资关系现状、问题的系统分析和思考，探索适应我国私营企业劳资关系的发展方向、目标模式以及整体协调机制，为政府、私营企业构建劳资关系的和谐秩序提供理论指导和决策参考。

<<冲突到稳定>>

作者简介

朱芝洲（1968.01-

），男，浙江浦江人，管理学硕士，教授。

1990年毕业于杭州商学院（现浙江工商大学）企业管理专业，现任衢州职业技术学院经济管理学院院长。

曾先后在浙江师范大学、厦门大学、东北财经大学、浙江大学进修或访学。

主要从事企业管理、劳动经济学以及职业教育等方面的研究。

俞位增（1967.10-

），男，浙江奉化人，工商管理硕士，高等教育管理研究员。

1990年毕业于杭州商学院（现浙江工商大学）企业管理专业，现任浙江工商职业技术学院副院长。

主要从事零售经营、企业管理、产学合作与工学结合等方面的研究。

<<冲突到稳定>>

书籍目录

绪论

第一章 中国私营企业的崛起以及劳资双方主体的形成

第一节 改革开放以来快速崛起的中国私营企业

第二节 私营企业劳资双方主体的形成

第二章 劳资关系的本质

第一节 劳资关系的内涵

第二节 现代劳资关系的契约本质

第三节 社会主义初级阶段的劳资关系

第三章 劳资关系基本理论

第一节 西方劳资关系理论

第二节 当代中国劳资关系研究

第四章 当前中国私营企业劳资关系问题及其根源

第一节 当前私营企业劳资关系现状及主要问题

第二节 现阶段我国私营企业劳资冲突的根源分析

第三节 私营企业劳资冲突衍生的消极影响

第五章 西方劳资关系管理比较分析

第一节 西方市场经济国家劳资关系的变迁

第二节 西方劳资关系管理模式的比较分析

第三节 西方劳资关系管理实践对我国的启示和借鉴

第六章 私营企业劳资关系协调机制的系统思考

第一节 从冲突走向和谐稳定：私营企业劳资关系的发展方向

第二节 新合作主义：中国私营企业劳资关系整合的目标模式

第三节 劳资关系三方协商机制

第四节 人力资源管理与劳资关系的整合机制

第五节 劳资关系的文化调整机制

参考文献

后记

<<冲突到稳定>>

章节摘录

二、新制度主义经济学分析范式中的劳资关系 在新制度主义经济学分析范式中，沿用了新古典经济学的分析架构和分析方法，同时引入了制度因素。

从而，企业不再只是一个抽象的生产函数，而是一种资源配置方式和经济制度类型。

在企业中某一生产要素（或它的所有者）不必与企业内部同它合作的一些生产要素签订一系列的契约，一系列的契约被一个契约替代了。

交易费用因交易量的减少而减少，企业的经济效率提高了，所以企业就自然而然地成为“对价格机制的替代”。

詹森和麦克林在这个基础上进一步认为“企业是一系列契约的联结”。

同时，新制度主义经济学仍然坚持新古典经济学分析范式的第二个假定，即契约内容基本由外部市场条件决定。

因此在新制度主义经济学分析范式中，劳资关系就不再只是劳动和资本的技术经济关系，而是一种企业内部要素之间的契约关系和建立在契约基础上的委托—代理关系，而且这组契约是“一系列契约”中最为关键的一组契约。

基于这组契约，资本所有者与劳动者在市场上实现了平等的产权让渡；劳动者以一定形式取得报酬，资本所有者获得了一定时间的劳动力使用权、支配权；劳动者被“内化”于企业之中，企业的权威也因此能够取代价格机制配置资源的作用。

总之，在新制度主义经济学分析范式中，劳资关系是一种建立在“天然的私人产权”或“没有历史的产权一般”的基础上由市场而形成的资本所有者与劳动力所有者之间的委托—代理的契约关系。虽然他们也承认在企业内部两生产要素所有者之间的剩余控制权和剩余索取权等权利安排呈现为不对等，但只把它归结为契约的不完备性和产生因防止偷懒行为的激励的需要等外在性因素。

三、马克思主义经济学分析范式中的劳资关系 马克思主义经济学在方法论上与新古典主义、新制度主义经济学有着根本的区别。

马克思主义经济学采用了历史唯物主义的分析方法，从社会历史环境中去把握经济现象的经济实质和发展规律。

在马克思主义经济学分析范式中，企业既不是一个抽象的生产函数，也不仅仅是“对价格机制的替代”和“一系列契约的联结”，而是一个建立在历史地形成的特定生产资料所有制基础上，由市场发生的一系列契约形成，表现为资本雇佣劳动、控制劳动的权利结构，以追求剩余价值最大化为目的的资本主义生产组织。

它既说明了企业作为生产组织的一般性质，也阐明了企业的建立在生产资料资本占有基础上的资本主义生产方式的特殊性质。

作为企业重要关系之一的劳资关系，同企业所有者与企业经营者构成的委托代理关系相比，是马克思分析和研究的重点。

马克思始终将资本主义劳资关系放在资本主义生产关系的框架下进行分析。

在资本主义生产关系的框架下，劳资关系表现为资本的所有者同劳动力所有者之间的雇佣关系。

它是以资本主义生产资料所有制为历史前提的，是建立在先于社会产品的分配并作为其前提的生产要素的分配的基础上的，也就是建立在作为工人的商品的劳动力和作为非工人的财产的生产资料互相分离的基础上的。

同时，资本主义生产必须有一个足以同时雇佣相当数量工人的个人资本。

只有在本人完全不必劳动时，这个雇佣劳动的人才成为真正的资本家。

在这个历史前提下，劳资关系虽然在劳动力市场上表现为一种平等的产权让渡关系，但一离开这个简单流通领域或商品交换领域进入资本主义的生产过程，我们剧中人的面貌已经起了某些变化。

原来的货币所有者成了资本家，昂首前行；劳动力所有者成了他的工人，尾随其后--只有一个前途--让人家来鞣。

所以，在资本主义企业中，劳资关系表现为一种因生产要素分配不对等而形成的权利不对等的经济关系，其实质是资本家凭借对生产资料的占有而无偿占有劳动力剩余价值（劳动）的雇佣关系。

<<冲突到稳定>>

<<冲突到稳定>>

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>