

<<企业劳动关系管理>>

图书基本信息

书名：<<企业劳动关系管理>>

13位ISBN编号：9787811228465

10位ISBN编号：7811228467

出版时间：1970-1

出版时间：东北财经大学出版社

作者：吴晓巍 编

页数：346

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>

<<企业劳动关系管理>>

前言

和谐社会是人类社会的物质文明、精神文明发展到一定阶段的必然要求。和谐的劳动关系是社会的微观基础，而企业劳动关系则是影响经济发展和社会稳定的重要因素。当前，受国际金融危机的影响，我国企业出现经营困难，部分企业停产、减产、关闭，劳动关系领域出现了一些新的变化。

企业用工需求减少，规模裁员和职工待岗歇业现象逐步增多，欠薪、断保甚至欠薪逃匿问题不断发生，劳动关系的不稳定性增加，劳动争议和举报投诉案件数量上升，发展和谐劳动关系面临着新情况和新问题，这越来越成为政府和社会各界关注的焦点。

企业劳动关系管理学是研究劳动关系理论、制度和历史发展的一门学科，其内容涉及劳动关系的理论、历史发展，劳动关系的主体以及运行制度，包括劳动合同制度、集体谈判和集体合同制度、三方协商机制和劳动争议处理制度等。

本书的主要内容包括中国劳动关系的主体、劳动关系的运行以及劳动关系矛盾处理三部分。在劳动关系主体的部分，本书探讨了工会、雇主组织、劳动者以及政府作为劳动关系主体的概念、历史发展、存在的问题以及如何转型等；在劳动关系运行机制的部分，本书探讨了有关集体谈判制度、三方协商制度；在劳动关系矛盾处理的部分，本书探讨了中国的劳动争议制度的完善。

本书比较完整地论述了劳动关系的各个方面，为中国劳动关系的研究和管理实务提供了一定的参考。

作为大学企业管理专业尤其是人力资源管理专业的必备教材，在写作上做到了理论紧密联系实际，并结合新的劳动合同法进行论述，写作风格与版式安排新颖，文字表述通俗易懂，便于阅读理解。

本书借鉴并吸收了国内外学者的大量研究成果，综合了理论性、实用性和可操作性的显著特点，在一定意义上说，又是企事业单位管理人员尤其是人力资源管理人士的必读书籍。

在本书的编写过程中，得到了东北财经大学出版社领导的具体指导，尤其是李彬编辑付出了很多努力，给予了诸多的鼓励和直接帮助，在此一并表示感谢。

本书由吴晓巍主编，负责全书的写作大纲和章节安排，并最后修改定稿。

在具体章节编写中，第1章由王晓莉编写，第2章、第12章由吴晓巍和陈娜编写，第3章由吴晓巍和吴瑞兰编写，第4章由吴晓巍和廉培培编写，第5章由吴晓巍和张妮妮编写，第6章由吴晓巍和鲍燕敏编写，第7章由吴晓巍和廖明杰编写，第8章由吴晓巍和奕炜编写，第9章由吴晓巍和吴新国编写，第10章由吴晓巍和王冉冉编写，第11章由吴晓巍和张君利编写。

本书难免存在一些不足与疏漏之处，恳请同行与读者给予批评指正，以便今后进一步完善与修订。

<<企业劳动关系管理>>

内容概要

《企业劳动关系管理》的主要内容包括中国劳动关系的主体、劳动关系的运行以及劳动关系矛盾处理三部分。

在劳动关系主体的部分，《企业劳动关系管理》探讨了工会、雇主组织、劳动者以及政府作为劳动关系主体的概念、历史发展、存在的问题以及如何转型等；在劳动关系运行机制的部分，《企业劳动关系管理》探讨了有关集体谈判制度、三方协商制度；在劳动关系矛盾处理的部分，《企业劳动关系管理》探讨了中国的劳动争议制度的完善。

《企业劳动关系管理》比较完整地论述了劳动关系的各个方面，为中国劳动关系的研究和管理实务提供了一定的参考。

<<企业劳动关系管理>>

书籍目录

第1章 导论学习目标1.1 劳动关系概述1.2 劳动关系理论及系统运作1.3 企业劳动关系管理1.4 劳动关系的组织环境1.5 劳动关系的外部环境个案分析本章小结关键概念课堂讨论题复习思考题自测题第2章 劳动关系的历史演进学习目标2.1 西方国家劳动关系的发展历史2.2 中国企业劳动关系的转型2.3 当前中国劳动关系的现状个案分析本章小结关键概念课堂讨论题复习思考题自测题补充阅读资料第3章 劳动者和工会学习目标3.1 劳动者3.2 工会概述3.3 我国的工会制度个案分析本章小结关键概念课堂讨论题复习思考题自测题第4章 雇主与雇主组织学习目标4.1 雇主及雇主组织概述4.2 中国雇主组织4.3 雇主管理模式个案分析本章小结关键概念课堂讨论题复习思考题自测题第5章 政府学习目标5.1 政府及其在劳动关系中的职能与角色5.2 劳动法——规范劳动关系的法律5.3 政府介入劳动关系实践个案分析本章小结关键概念课堂讨论题复习思考题自测题第6章 劳动合同学习目标6.1 劳动合同概述6.2 劳动合同的订立与履行6.3 劳动合同的变更与解除6.4 劳动合同的终止与续订6.5 劳动合同的管理个案分析本章小结关键概念课堂讨论题复习思考题自测题第7章 企业劳动规章制度学习目标7.1 企业劳动规章制度概述7.2 企业劳动规章制度的内容7.3 企业劳动规章制度的制定程序7.4 企业劳动规章制度的执行个案分析本章小结关键概念课堂讨论题复习思考题自测题补充阅读资料第8章 员工参与管理学习目标8.1 员工参与管理概述8.2 员工参与管理的内容与作用8.3 员工参与管理的影响因素8.4 员工参与管理的实现途径与形式8.5 中国企业的员工参与管理个案分析本章小结关键概念课堂讨论题复习思考题自测题第9章 集体谈判与集体协议学习目标9.1 集体谈判概述9.2 集体谈判的主体、结构及内容9.3 集体谈判的程序9.4 集体协议个案分析本章小结关键概念课堂讨论题复习思考题第10章 劳动争议处理学习目标10.1 劳动争议概述10.2 我国企业的劳动争议10.3 劳动争议处理程序10.4 劳动争议的预防个案分析本章小结关键概念课堂讨论题复习思考题自测题第11章 三方协商机制学习目标11.1 三方协商机制概述11.2 三方协商机制的内容及运行模式11.3 三方协商机制在我国的实践个案分析本章小结关键概念讨论题复习思考题自测题第12章 劳动关系的结束学习目标12.1 劳动合同的解除12.2 劳动合同的终止个案分析本章小结关键概念课堂讨论题复习思考题自测题主要参考文献

<<企业劳动关系管理>>

章节摘录

1.4 劳动关系的组织环境 劳动关系的存在和发展是其主体之间矛盾运动的结果，而这种矛盾运动又受到诸多外部环境的影响和制约。

一般来说，人们把能够对劳动关系系统产生影响的各种因素统称为劳动关系环境。

作为社会经济系统的组成部分，劳动关系的运行环境可以分为内部环境和外部环境两种。

外部环境是指一国的社会结构、社会文化、价值观念、经济发展情况、经济体制、技术水平、政治体制、法律制度等因素，是劳动关系组织的不可控因素或者间接控制因素；内部环境即组织环境，是指劳动关系组织内的组织结构、管理模式、组织文化、员工素质、工作环境等因素，是劳动关系组织的直接可控因素。

组织环境中，组织的人力资源管理、心理契约、企业文化及社会责任状况对劳动关系的影响特别受关注。

1.4.1 劳动关系与人力资源管理 1) 劳动关系对人力资源管理的制约作用 近年来，人力资源管理作为一种调整劳动关系的方法在企业得到越来越多的应用。

“人力资源管理 (human resource management)”这个术语是在20世纪80年代才被广泛使用的，在此之前更为通用的是“人事管理 (personnel management)”。

美国学者加里·德斯勒 (Gary Dessler) 认为：“人力资源管理是指为了完成管理工作中涉及的人或人事方面的任务所需要掌握的各种管理方法和方针政策。

”在对人力资源管理发展历程进行划分时，第一阶段是企业设立这样一个部门来从事对员工的雇佣、解雇、工资和福利计划的管理工作；第二阶段则强调企业在与工会的相互掣肘中对组织的保护；国家反歧视立法则推动人事管理进入到第三阶段；而在把员工作为提高企业竞争优势的理念下，人事管理进入到了真正的人力资源管理阶段。

分权决策、薪酬激励、强化培训、职位评价、沟通渠道的完善等人力资源管理的基本模块，正是在工会竞争压力和政府规制的压力下逐步形成和发展为管理者的基本理念的。

企业的核心竞争力源于企业的人力资源，这是企业人力资源管理的基本逻辑，但其前提条件是劳动关系的和谐。

马克思所指出的资本主义制度的痼疾正在于劳资关系的根本对立，并成为社会变革的推动力。

第二次世界大战以后市场经济国家社会制度的稳定性正在于将劳资矛盾制度化为劳资之间的利益分享。

从生存工资到谈判工资再到利润分享，经历了从成本工资再到激励薪酬的理念变革，也带来了从劳资对抗到劳资合作的转变。

第二次世界大战以后的德国以突出员工参与管理的共决制及国家层面上展开的职工培训措施重新赢得了显赫的经济地位；日本企业则以企业工会、年功序列制等制度设计构造了其独具特色的企业文化管理模式。

无论是快速崛起还是持续稳定发展，都是以有效的劳动关系处理机制和和谐的劳动关系运行作为基础条件的。

<<企业劳动关系管理>>

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>