

<<现代企业中的人力资源管理>>

图书基本信息

书名：<<现代企业中的人力资源管理>>

13位ISBN编号：9787208027992

10位ISBN编号：7208027994

出版时间：1998-08

出版时间：上海人民出版社

作者：王一江

页数：317

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>

## <<现代企业中的人力资源管理>>

### 内容概要

我们写此书的主要目的，是为攻读工商管理硕士学位的学子提供一本具有理论性、系统性和实用性的教材。

同时，我们也希望能为经济学、管理学以及其他有关专业的高年级本科生和硕士生，从事组织管理的实际工作者和企业政策的制定者，提供一本有参考和借鉴意义的读物。

## <<现代企业中的人力资源管理>>

### 作者简介

王一江，1953年生于湖南，1982年毕业于北京大学，获经济学学士，1991年获美国哈佛大学经济学博士学位。

尔后受聘于美国明尼苏达大学卡尔森管理学院，任助理教授。

孔繁敏，1963年生于河北省，1985年获北京大学经济学硕士学位。  
1994年赴美国明尼苏达大学卡尔森管理学院开始攻读产业经济学博士学位。

## <<现代企业中的人力资源管理>>

### 书籍目录

- 第1章 绪论
- 第2章 人力资源管理模式比较
- 第3章 劳动组织
- 第4章 企业中的个人行为：促动因素
- 第5章 职工招聘和配备
- 第6章 职工培训与开发
- 第7章 劳动工资
- 第8章 职工福利
- 第9章 经理人员报酬
- 第10章 工会和劳资集体谈判

## &lt;&lt;现代企业中的人力资源管理&gt;&gt;

## 章节摘录

在对美日两个历史上成功的人力资源管理模式进行全面分析的基础上,我们不妨试问:在未来一段时间里,什么样的人力资源管理模式才能够更好地适应新的国际竞争环境,帮助企业取得较大的成功呢?要回答这个问题,我们必须对未来一段时间里市场的状况作一些合理的推测。

我们应该看到,随着国际贸易自由化程度的提高,交通、运输和通讯的发展,生产能力的不断提高,技术进步速度的加快,国际市场的竞争已经进入了一个前所未有的高度国际化和空前激烈的新阶段。这个国际竞争新阶段的千个重要特征,是科学技术的不断进步,新产品和新技术的开发速度加快。在这样的市场环境里,市场调节资源分配的重要性会更加重要。

从这个角度来看,日本企业中的人力资源管理模式是需要进行比较根本性的改革的。

从另一方面来看,在新的高度激烈竞争、情况瞬息万变的市场上,如果决策不做到高度分权,企业对市场的反应迟钝,其成功也是很难想象的。

为了保证分权决策的良好效果,企业的职工必须具有良好的知识和技术素质,具有高度责任心和自觉性。

为了做到这一点,企业内部在劳动分工、利益分配等问题的处理上,都不能再沿袭传统的美国企业的模式,而必须像日本企业那样,吸收工人参加管理,在重大问题的决策上听取第一线普通职工的意见,保障工人在企业中的基本利益,同时加强对工人的培训。

简言之,要在新的市场条件下获得成功,新的人力资源管理模式必须克服美日模式各自的不足,同时取其所长,使职工能来则安心,积极认真地为企业工作,去也容易和愉快,发挥好市场在调节劳动力资源分配中的不可替代的作用。

人们可能要问,如果职工的流动性很大,很容易在市场上找到新的工作,他们怎么有可能忠于企业,积极为企业作贡献呢?对这个问题的问是,职工离开企业,并不等于他们的利益就变得和企业无关。

我们在后面的章节里将谈到,企业可以把对职工的一部分报酬,用股票的形式付给职工。

还有,职工的退休金、养老金和其他一些福利,也存在企业,属于企业对职工的负债。

职工如果服务一定年限后,即使离开企业,仍然可以享受这些福利,那么,企业如果倒闭或财务出现危机,职工就会受到损失。

这种局面也是职工所不愿意看到的。

所以,职工即使不打算在企业于一辈子,也是希望企业成功,可以为企业的发展作出自己应有的贡献的。

职工的流动增加,企业培训职工是不是合算?企业会不会担心职工流动,因而对他们培训不足呢?对这个问题,早在,1912年,著名的英国经济学家庇古(Pigou)就有过担忧。

对此,芝加哥大学的贝克(Beeker)1964年曾经反驳说,由于企业的培训可以增加工人劳动力将来的市场价值,工人会更加愿意到培训比较多的企业工作。

工人对这种工作机会的竞争,使培训多的企业可以付给工人较低的起始工资。

这样,培训的费用实际上是工人自己承担的,企业是不吃亏的。

贝克的结论是,在市场经济中,不会存在企业对职工培训不足的问题,庇古的担心是没有道理的。

但是,张春和王一江(Chang and Wang)1996年用一个模型证明,如果市场上存在信息的不对称性,即职工变换工作时新雇主对职工在原企业接受训练的程度和劳动生产率不是那么了解,那么公,即使工人在原企业接受的培训增加,其劳动力的市场价值也未必能相应增加。

这样一来,贝克的逻辑就不复成立,单个企业对职工增加培训,确实经常会是为他人作“嫁衣裳”;企业由于担心职工流动,因而不愿对职工进行充分的培训的问题,确实是可能存在的。

因为这个问题产生的原因是私人企业为社会所作的“贡献”在市场上得不到承认所致,企业对职工培训不足的实质原因是企业对职工的培训存在正外部性,因此,解决的办法之一是社会通过对企业的补偿,必要时直接承担起一部分培训的费用,来鼓励企业增加对职工人力资本的投资。

比如,社会可以而且也应该加强普通教育,提高国民的总体素质。

这样不仅可以减少培训的必要性,还可以使必要的培训成本下降。

## &lt;&lt;现代企业中的人力资源管理&gt;&gt;

同时，政府还可以通过税收上的优惠，鼓励企业加强对职工的培训。

实际上，我们前面讲到的新时期竞争条件下理想的人力资源管理模式，并不完全是猜测。

有很多迹象表明，很多老的企业，正在朝着这个方向改造自己。

比如，福特公司和克莱斯勒公司在加强职工培训、吸收工人参加管理、实行全面质量管理方面，已经作出了一定的成绩。

美国汽车公司所取得的成绩，使美国汽车和日本汽车在质量和品种数量方面的差别已经大大缩小，在产品成本上甚至开始占有一定的优势。

施乐(Xerox)公司在采用新的管理方法以后，在复印机市场上，不仅把在美国市场上的优势基本上夺回来了，而且在日本市场上也取得了很大的成功。

一批近二、三十年来成长起来的新企业，比如惠普、英特尔(Intel)、微软(Microsoft)等知名企业，更是从一开始就以调动职工的积极性，充分发挥他们的能动性和创造性为成功之本。

工人持有企业股票，参加董事会，在更大的程度上参加企业管理，已经成为美国企业中的新时髦。

如果这个趋势继续下去，那么，也许在不太长的时间里，新一代的人力资源管理模式将取代美国企业中的传统模式，为美国企业取得国际竞争的优势创造一个良好的条件。

### 1. 吸引外部求职者，招收新雇员。

具体到职工招聘和工作申请，“预期”知觉指的是，一个外部求职者对他或她申请工作、获得录用的可能性的看法。

“媒介”知觉指的是，如果接受了这份工作，对这工作和与其有关后果之间可能联系的看法。

这两种知觉极大地受招聘企业的招聘过程左右。

预期模型在若干情况下可以用来推测求职者的专业和职位选择。

西方的产业组织心理学家们在这方面做了大量的实地观察和实验研究。

比如说，他们发现，会计专业的硕士生对每一家会计师事务所的录用可能性都有一个“预期”，对某一家事务所的“预期”越高，被这家事务所面试的概率越大。

再比如说，求职者倾向于接受“媒介”知觉高的企业的聘用。

这两个例子，或多或少地说明预期模型的预测功能。

这里有必要指出，求职者的工作选择行为和成为新雇员后的工作行为是不一样的。

一般说来，求职者在加入一个组织之前，对这个组织的了解毕竟不如到这个组织工作一段时间之后。

这也就是说，求职者对这个企业的“媒介”知觉大致不存在(他或她无法想象到这家企业工作后，某种特定的工作行为会导致什么样的结果)，或者是他或她的“媒介”知觉在很大程度上不准确。

在招聘组织工作中，这两种知觉极易被招聘企业操纵和利用。

招聘企业可以借此招揽外部求职申请者。

但这样做是要付出代价的：如果求职者成为企业的新雇员之后，发现实际情况与招聘过程中的宣传有出入，新雇员的“预期”知觉和“媒介”知觉就会大打折扣，对工作不满意、高辞职率也就在所难免。

### 2. 促动成绩。

“期望理论”研究和应用最多的领域是对雇员工作成绩的促动。

依据这一理论模型，获得促动因素最多的雇员，往往也是工作成绩突出的雇员。

一项对美国汽车保险推销员的调查研究 (oliver, 1974)发现，销售量高的推销员，其“预期”知觉也高(相信他们只要努力工作，便能卖出更多的保险)，“媒介”知觉相应也高。

这样的研究结果对管理实践具有重大意义。

管理者只要能够强化雇员的“预期”知觉和“媒介”知觉，便能促动雇员的劳动行为朝着希望的方向转化和发展，从而改善雇员的工作成就。

我们在前面提到的筛选、培训、劳动报酬设计以及其他的组织开发项目，都可应用“期望理论”中的基本原理。

### 3. 促动长期雇佣关系。

多数组织都不希望自己的雇员像走马灯似的来来去去。

长期雇佣关系对实现组织的战略目标无疑是有帮助的，至少，雇员和雇主之间的相互信任不是短期可

## &lt;&lt;现代企业中的人力资源管理&gt;&gt;

以建立起来的。

雇员是否决定离开现在的雇主，也取决于他或她的两种知觉：他或她要考虑到别处找到工作(比较满意的)的可能性有多大——“预期”知觉；离职后会有一些什么样的后果，这些后果发生的概率有多大——“媒介”知觉。

管理者对这两种知觉的了解和操纵，无疑会影响打算出走的雇员的离职决策。

和吸引新雇员一样，“期望理论”在建立长期雇佣关系领域里的应用远不及在工作成就方面的应用，对雇员离职出走行为的预测也很不稳定。

但它的基本原理仍不失为建立长期雇佣关系的一种指导。

### 1. 激励工资的含义。

激励工资是工资中随着职工工作努力程度和劳动成果的变化而变化的部分。

激励工资之所以能调动职工的劳动积极性，主要是运用了分成的思想。

当职工领取固定工资时，职工增加努力程度和劳动投入而增加的产出全部归雇主所有。

而运用分成的思想，实行激励工资时，职工从通过自己努力而新增加的每一单位产品中，都可以拿到相应的好处，因而劳动积极性比较高。

用分成的方法来调动职工的劳动积极性，这个问题可以用一个非常简单的数学模型来表达。

假设工人的效用取决于收入和劳动付出两个变量，随收入的增加而(线性单调)增加，随劳动付出(努力程度)的增加而(单调加速)减少。

工人的目标函数是使自己的效用最大化。

工人自己可以控制劳动付出，但工资由雇主决定。

那么，工人面临的最优化问题的数学表达就是  $\text{Max } U = w - g(e)$       $e$      约束条件：w由企业决定

其中U是工人的净效用，w是工资，e是工人的劳动努力程度，-g(e)是劳动给工人造成的效用损失

假定企业的目标是追求利润的最大化，而利润的多寡又取决于工人的努力程度和工资的高低，即利润随工人劳动努力程度的增加而增加，随工资的增加而减少，那么，企业面临的最优化问题的数学表达就是  $\text{Max } p = R(e) - w$       $w$      约束条件：e由工人决定。

其中p是利润，R(e)是劳动带来的收益。

如果w是固定的，工人对这个最优化问题的解是非常简单的。

给定w，e(努力程度)越小，工人得到的净效用U越大。

这就是我们在前面一节讲到的基本工资不利于调动职工劳动积极性的原因。

为了调动职工的劳动积极性，企业可以将工资w与劳动带来的收益挂钩，即将工资定为w(R(e))。

这样，工人的最优化问题就变成  $\text{Max } U = w(R(e)) - g(e)$      约束条件：w(R(e))由企业决定。

由于eu与e挂钩，工人对这个最优化问题的解不再是简单地取最小的e，而是取使劳动的边际收益与边际代价相等的e。

w(R(e))就是我们所说的激励工资。

当工资随着职工工作努力程度的变化而变化时，可以称之为对投入的激励。

当工资随着职工劳动产出的变化而变化时，可以称之为对产出的激励。

企业采用投入还是产出激励工资，要看对职工投入和产出的观察和测度哪一个更容易。

投入更容易观察和测度时则采用投入激励，产出更容易观察和测度时则采用产出激励。

另外，激励还可以有长期和短期之分，分别称为长期激励和短期激励。

### 2. 投入激励工资。

企业对劳动投入进行激励的一种最原始也是大家最熟悉的形式，就是用监工来监督工人的劳动投入，比如工人是否按时上下班，工作时是否努力。

如果工人被发现迟到早退，或被认为工作不努力，企业轻则予以警告，进而扣发工资或奖金，直至开除。

工人由于怕被扣发工资、奖金或开除，会更加努力注意上下班时间，工作时至少当着监工的面会更加努力。

## &lt;&lt;现代企业中的人力资源管理&gt;&gt;

在管理更加文明的现代企业里，越来越多的企业已经停止使用监工监督工人劳动的做法。为了鼓励职工改进企业管理，提高劳动技能，为企业的技术进步多作贡献，企业常常把职工工资和参加业务学习、质量管理或类似的活动挂钩，对做得好的职工予以鼓励。比如说，美国通用汽车公司的萨腾公司规定，职工工资的5%要跟完成规定的学习任务挂钩。日本的很多大企业，对职工为改进企业管理和技术进步所提的合理化建议，不论是否采用，均用奖金的形式予以奖励。职工参加质量管理活动和业务学习，为改进企业管理和技术进步提建议，对企业的产出可能有、也可能没有直接的贡献。企业对这些行为予以奖励，是以职工的劳动和时间投入为依据的，其目的是为了激励职工在这些方面多作投入。

企业鼓励职工在业务学习、质量管理诸方面多作投入，并不是真的只关心投入而不关心产出。相反，企业这样做的想法是，虽然职工学习的具体内容或提出的某项具体建议不一定能直接增加产出，但通过鼓励职工参加学习和管理活动，可以提高职工的基本素质，增强职工的参与精神，这样，从长远来看，是有利于提高劳动生产率的。

### 3. 产出激励工资。

以职工的劳动产出和劳动成果为对象的激励工资，形式更加多样。奖金，计件工资，销售提成等，都是大家熟悉的以提高劳动产出为目的的激励工资的形式。在日本的企业里，职工的奖金收入是与企业的经营情况特别是盈利情况挂钩的。正常年份奖金占职工总收入的25%左右，但会随企业盈利情况的变化而变化。销售提成在美国的汽车零售、保险和其他很多行业普遍实行。在汽车零售业里，每部车的最低价格由经理规定。推销员在此价格以上，每卖一辆车，可以拿一个固定的收入。此外，价格卖得好，超出最低价格的部分，推销员还可按一定的比例提成。计件工资在西方工业革命早期比较普遍。但总的来说，计件工资在发达资本主义国家的企业中现在使用已经不多，只在少数企业中继续存在。总部设在美国俄亥俄州，属于美国500家大企业之列的林肯电器公司(Lincoln Electric Company)，就是其中最著名的一例。该公司自本世纪30年代以来开始采用计件工资，60余年来劳动生产率不断提高，现为本行业平均劳动生产率的3倍。公司自30年代以来从未出现过亏损，也从未开除过工人。

### 4. 长期激励。

以上讲到的对投入和产出的激励，其共同特点是，职工完成一项具体的工作任务，工作出色，企业随后对其给予一定的奖励。这种激励形式，对职工的短期行为是有影响的。但职工将来的行为会怎么样，则要看企业将来的激励体制如何。这些注重一时一事，影响职工短期行为的激励方法，我们可以统称为短期激励。

企业也可以选择对职工进行长期激励，使职工在一个较长的时期内自觉关心企业的利益，而不是只关心一时一事。

近10年来，美国企业中一种常见的长期激励措施，是在企业中实行“雇员股票选择计划”(Esop)。实行雇员股票选择计划的企业，将雇员的一部分收入，以赠送或低价售予股票的形式付给。赠送或低价售予雇员的股票，一般规定雇员必须持有这些股票一定年限以后方可出售。因为股票的价格是和企业的经营效果密切相关的，雇员持股后，为了自己的利益，希望股票升值。当他们为此努力工作时，企业就达到了调动管理人员劳动积极性的目的。比如，1996年8月，总部设在明尼苏达的诺威斯特(Nor-west)银行决定，以7月23日的市价，即每股33.13美元的价格，向本行5万名职工出售本行的股票。允许正式职工每人最多购买100股，非正式工每人最多购买50股。职工购买股票后，必须持有5年，或待每股价格超过60美元以后，方可出售。

## &lt;&lt;现代企业中的人力资源管理&gt;&gt;

在此以前，诺威斯特曾向85%的职工出售过价值10亿美元的股票。

在期望股票增值的心理下，职工更加积极地提意见，帮助企业提高收入和降低成本。

据总经理称，仅关于如何管理长途电话的一项建议，就可以在未来3年中为公司节约1800万美元。

一项为顾客作系统金融分析的建议，当年就可以为企业增加1240万美元的收入。

估计未来几年职工建议可以使企业的税前收益增加5亿美元以上。

硅谷地区计算机行业的高科技企业实行的一种长期激励措施，也是颇具新意的。

过去20多年中，计算机技术日新月异，迅猛发展。

处于这一发展的领导地位的美国加州硅谷地区，很多能人都在自己有了新发明以后，离开受雇于人的企业，自己办企业，当老板，打天下。

为了挽留这些有才华的优秀雇员，硅谷的一些企业实行了一种对新技术带来的收益永久分成的做法。

比如，所有使用了某职工发明的技术的产品，销售收入均按一定百分比归职工和企业双方所有。

这种做法使很多有发明创造能力的人，都更加安心在企业工作，有利于企业保持职工队伍的稳定。

职工在这种制度下之所以能更加安心工作，是因为运用企业的研究设备，生产和销售条件，加快自己创造发明及其成果推广运用的速度，对职工本人也是有利的。

#### 5. 实行激励工资时要注意的问题。

企业在运用直接激励工资调动职工劳动积极性时，要注意以下几个问题。

一是对激励程度与职工收入风险要作合理安排，即在职工的收入总额中，激励工资和基本工资各占多大比重。

激励工资的比重过小，基本工资的比重过大，则可能激励不足，影响职工劳动积极性。

相反，激励工资的比重过大时，由于职工的工资可能受职工自己不能控制的因素影响而有较大的起伏变化，则职工承担的收入风险太大。

二是激励工资所诱发的“替代效应”，即职工以减少其他方面的努力和牺牲企业其他方面的利益，来取得激励工资所要求的效果，增加自己的收入。

实行以改进劳动效果，增加劳动产出为目的的激励工资，有一个要求，就是劳动效果和产出是可测量的。

这个条件，在产品和技术条件比较简单，工作任务比较单一时，较为容易满足，但在产品、技术和工作任务比较复杂时，就不容易满足。

比如，工人用简单的工具从事生产时，保养和爱护工具所需的劳动时间很少，为了提高劳动生产率，可以实行工资与产量直接挂钩的激励工资。

而使用复杂昂贵的工具从事生产时，从企业的利益出发，工人应该花更多的时间保养机器。

这时，劳动效果不但表现在现时的产出上，而且表现在机器的寿命和运行状态。

如果工人花在保养机器上的时间和机器的寿命不易测量，实行计件工资时，工人就会从短期的私利出发，在保养和维修机器上克扣时间，因为这样可以更多的时间用来增加现时的产出和收入。

这时，实行计件工资不但不能帮助企业取得好的劳动效果，反而可能适得其反，损害企业的利益。

又比如，把推销员的工资与销售额挂钩，固然可以提高销售员的工作积极性，达到增加销售的目的。

但是，推销员为了增加销售额从而增加自己的收入，也可能欺骗顾客。

这样，虽然从短期来看，销售增加了，但从长期来看，企业的信誉受到损害，对企业仍然是不利的。

这种短期销售额和推销员收入的增加，是以企业的长期利益为代价的，也是企业不愿意看到的。

从这两个例子可以看出，当职工使用复杂的技术，从事非单一性的工作且其工作的某些方面效果不易测量时，企业不应过多使用激励工资。

#### 三是要注意激励制度的可行性。

激励要做到可行，一定要以可观察得到的行为或行为结果为依据。

比如，白领雇员的工作以脑力为主，其投入的努力程度是很难测量的，宜于以其产出为激励的根据。

同时，白领职工在科学技术和管理工作方面的成就，经常会在企业经营的一个长时期内发挥作用，其对企业经营效果的影响，在短时期内不是总能判断清楚的。

这时，企业应对其进行长期激励。

## <<现代企业中的人力资源管理>>

很多工人共同生产一个产品时，很难说产品的哪一部分属于谁，谁的贡献有多少，就不宜以产出为依据对个人进行激励，而应对工人团体，比如小组、车间、工厂或整个企业的职工进行激励。日本企业中所有职工的奖金随企业盈利状况而变化的做法，就是对团体进行激励的例子。这种做法在美国的杜邦公司、萨腾汽车公司也曾经实行过。

.....

## &lt;&lt;现代企业中的人力资源管理&gt;&gt;

## 媒体关注与评论

前言 近十几年来,中国经济的快速发展对管理人才提出了质和量的双重要求。本书正是顺应这一形势而写的。

我们写作此书的主要目的,是为攻读工商管理硕士学位的学子提供一本具有理论性、系统性和实用性的教材。

同时,我们也希望能为经济学、管理学以及其他有关专业的高年级本科生和硕士生,从事组织管理的实际工作者和企业政策的制定者,提供一本有参考和借鉴意义的读物。

本书的内容和结构,是依据产业关系学(Industrial Relations)的明尼苏达模式(Minnesota model)设计的。

之所以采用明尼苏达模式,是基于如下考虑:明尼苏达模式在美国产业关系学界和人力资源管理学界具有广泛的影响,其科研和教学领域几乎涵盖了就业关系(employment relations)的所有重要方面。

明尼苏达大学产业关系研究中心(Industrial Relations Center,亦称产业关系学系)目前下设五个核心专业:组织理论与组织行为,劳动经济学,招聘、培训与开发,劳动报酬,以及劳资集体谈判。

从这五个专业涉及的内容看,产业关系学与我国通常所讲的企业管理学有些类似,但又比企业管理宽泛和深入。

因此,要了解西方尤其是美国的人力资源管理和企业管理,明尼苏达模式是一个极好的学习和借鉴版本。

此外,在组织和写作这本书时,作者也都还在明尼苏达大学产业关系研究中心从事教学和科研工作,自信对明尼苏达模式的了解不输旁人。

同时,我们在取材和获取专家指导方面亦有近水楼台之便。

然而,产业关系学这个名称使我们大费周章。

概因国内从来没有一个与之相对应的学科,中国的大专院校也都没有这样的专业。

直译过来,生僻不说,难保不被人曲解。

我们对此都有令人啼笑皆非的经历。

明尼苏达大学的中国学生之多号称美国第一,可是了解产业关系这个学科的屈指可数。

有人问我们是不是搞人事档案管理的,有人听说我们是做组织理论和组织行为研究的,还以为我们是从事党务工作的。

这些离奇的想法当然源自对这一领域的生疏,但也都与Industrial Relations一词及其涵盖内容的字面翻译有关。

看来,确定一本书的书名并非易事,尤其是在涉及西方某一学科的研究领域时更是如此。

产业关系学作为一门独立的研究学科,最初是为解决雇佣关系中的雇主和雇员之间的矛盾而出现的,至今在美国已经存在了3/4世纪。

其间风风雨雨,从辉煌走向衰退,而今又处在一个学科演进过程中的“十字路口”。

产业关系学创立之始,带有鲜明的“致用之学”色彩,至少也是“形而上”(theory-building)和“形而下”(problem-solving)兼而有之。

在研究方法上,则是采用多学科交互或多重参与的方式(interdisciplinary and/or multi-disciplinary research)。

这样的研究取向和方法定位,吸引了多学科专家的加盟,例如经济学家、管理学家、历史学家、产业组织心理学家、政治学家、社会学家、法学家等等,很快使这一研究领域走向繁荣,从此便有了50和60年代本学科的“黄金时代”。

然而,也就是从60年代开始,这一学科中的“形而上”派逐渐占了上风。

他们追求本学科独有的理论框架并力求完美,进而把研究领域局限在劳资集体谈判上。

现在看来,这一派的努力非但收获无几,反倒疏远了其他相关学科。

加盟进来的专家也都纷纷撤回到自己原有的领域。

产业关系学的研究受到极大的削弱,辉煌不再。

不仅如此,美国的工会运动自70年代起严重衰退,尤其是私营部门的工会会员急剧下降。

<<现代企业中的人力资源管理>>

这对以劳资集体谈判为研究对象的主流派来说无异是当头棒喝。  
从此，这一学科的处境大不如以前。

.....

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>