

<<劳动关系>>

图书基本信息

书名：<<劳动关系>>

13位ISBN编号：9787300135564

10位ISBN编号：7300135560

出版时间：2011-6

出版时间：中国人民大学出版社

作者：程延园

页数：359

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>

## <<劳动关系>>

### 内容概要

《劳动关系》一书是程延园教授在长期从事劳动关系研究、教学与实践基础上撰写的一本优秀教材，初版于2002年8月，在劳动关系领域产生了广泛的影响，受到本领域研究者、学生以及实际部门的广泛关注和好评，被多所高校选为教材。

《劳动关系》系统地分析了西方国家劳动关系的基本理论、制度模式、理论观点与争论、价值判断以及实践模式，尤其是其劳动关系问题最尖锐时期的立法、政策和经验，总结了市场经济国家调整劳动关系的基本制度和一般规律，并在分析我国劳动关系现状的基础上，探索了我国劳动关系的发展方向、制度和调整模式选择。

在第三版中，根据近年来国内外劳动关系理论与实践的发展，作者进行了全面细致的修订：对重要概念和内容作了更详尽的解析；大幅更新或改写了部分章节，如第七章、第八章、第十三章、第十五章；删去了原第十二章“产业行动”；更新了书中的案例和数据。

《劳动关系》适合用作工商管理、公共管理、劳动关系、人力资源管理等相关专业的教材，也适合广大企事业单位、政府与公共组织中的管理人员阅读参考。

## &lt;&lt;劳动关系&gt;&gt;

## 书籍目录

- 第一章 劳动关系导论
  - 第一节 劳动关系的概念
  - 第二节 劳动关系的实质：冲突与合作
  - 第三节 劳动关系的外部环境
- 第二章 劳动关系理论
  - 第一节 劳动关系理论：各学派的观点
  - 第二节 劳动关系理念溯源
  - 第三节 劳动关系调整模式
- 第三章 劳动关系的历史和制度背景
  - 第一节 早期工业化时代的劳动关系
  - 第二节 管理时代的劳动关系
  - 第三节 冲突的制度化
  - 第四节 成熟的劳动关系
  - 第五节 新的矛盾和问题
- 第四章 管理方
  - 第一节 谁是管理方
  - 第二节 管理方的角色理论
  - 第三节 管理模式和实践
- 第五章 工会
  - 第一节 工会的概念
  - 第二节 为什么及如何组建工会
  - 第三节 工会的职能与行为方式
  - 第四节 工会的组织结构
  - 第五节 劳资合作策略
- 第六章 政府
  - 第一节 政府的角色
  - 第二节 政府与劳动关系理论
  - 第三节 政府劳动关系策略与实践
- 第七章 劳动法——调整劳动关系的法律
  - 第一节 劳动法与劳动关系
  - 第二节 工资的法律保障
  - 第三节 工作时间和休息休假
  - 第四节 劳动安全与卫生
  - 第五节 工作场所的规则
- 第八章 劳动合同法：劳动关系之建立、维持与结束
  - 第一节 劳动合同法概述
  - 第二节 劳动合同的订立
  - 第三节 劳动合同的履行和变更
  - 第四节 劳动合同解除和终止
  - 第五节 劳务派遣制度
  - 第六节 非全日制用工
- 第九章 工业民主：员工参与管理
  - 第一节 员工参与管理的实施
  - 第二节 员工参与管理的形式
- 第十章 惩处与申诉

## <<劳动关系>>

- 第一节 如何实施惩处
- 第二节 申诉
- 第十一章 集体谈判和罢工
  - 第一节 集体谈判
  - 第二节 罢工及其处理
- 第十二章 集体合同
  - 第一节 集体合同概述
  - 第二节 集体合同条款研究
  - 第三节 集体合同的具体实施
  - 第四节 集体合同的立法实践
- 第十三章 三方协商机制
  - 第一节 三方协商机制概述
  - 第二节 三方协商机制的主要内容
- 第十四章 劳动争议处理
  - 第一节 劳动争议处理概述
  - 第二节 劳动争议的时效与期限
  - 第三节 劳动争议证据的保护和运用
  - 第四节 劳动争议处理程序
  - 第五节 集体争议处理制度
- 第十五章 当代劳动关系的发展和问题
  - 第一节 跨国公司的劳动关系
  - 第二节 主要国家劳动关系制度的发展
  - 第三节 中国劳动关系的发展趋势
- 后记

## &lt;&lt;劳动关系&gt;&gt;

## 章节摘录

(三) 提高员工自身的素质 员工自身的素质是成功实施员工参与管理的关键, 员工参与管理的效果取决于员工的知识能力。

如果员工缺乏参与管理的能力, 一切都只是空谈。

提高员工素质的途径包括: (1) 培训。

培训是提高全员素质的主要方式。

通过提供专业化的培训, 一方面可以增加员工的专业技能和知识, 另一方面可以扩展员工的思考空间, 引导员工对自身的工作进行深入的思考, 从而有助于有效发挥员工在参与管理中的作用。

(2) 各种竞赛、活动。

通过各种形式的知识竞赛、文化征文、恳谈会、演讲比赛等活动, 一方面可以加强员工对企业战略、目标、文化的理解, 引导员工主动地学习和自我提高; 另一方面, 可以发现员工的特长, 提供员工展现自我的舞台, 提高员工的积极性和主动性。

(3) 鼓励员工自我提高。

可以通过“每月一书”、“每周一题”等方式, 强化员工不断提高、学习的意识, 使员工意识到“知识危机”, 从而达到使员工主动学习提高的目的。

(四) 反馈和激励 反馈是指企业需要及时地把员工参与管理的开展状况、取得的效果、出现的问题等信息传达给员工。

激励是指对于那些通过参与管理, 为企业管理、决策作出贡献, 对企业业绩的提高、目标的达成发挥重要作用的员工, 企业应提供各种方式的奖励, 包括发放奖金、在企业中作为榜样进行宣传、颁发证书奖杯等。

只有通过及时的反馈和有效的激励措施, 才能使员工真正了解、相信参与管理, 更加积极主动地投入到参与管理中。

三、如何提高员工的积极性 员工参与管理是在企业组织方面切实推行分权, 在管理方面确切把握人性, 使员工一方面成为企业经营中的劳动供应者, 合理分享经营成果, 另一方面又使其获得企业经营的参与权和企业的所有权, 成为企业的主体之一。

员工参与管理可以说是促进劳资合作的根本措施。

为了提高员工参与管理的积极性和主动性, 企业可以采取以下措施: (1) 共同经营。

可以参考德国的“共同决定制”, 让员工成为企业的合伙人, 共同参与企业的经营并分享企业的利润, 如分红、股权持有等, 确保劳资的和谐关系, 提高生产力。

(2) 管理人性化。

所谓人性化的管理, 就是把员工当“人”看待, 从“人性”的观点, 提出有关劳动标准和工作纪律的要求, 针对员工的主要需求, 在合理的措施下, 激发其上进心, 使其尽心尽力地工作。

(3) 建立员工申诉制度。

改进员工关系绝不能忽视劳资双方心理因素的影响, 员工申诉制度无论在解决问题还是沟通意见方面都有极其重要的作用。

在处理申诉时, 必须公开、公平与合理, 否则会出现相反效果。

(4) 实施员工教育和培训。

实施教育培训, 增加员工的知识、技术, 不但能强化其工作态度, 而且能够提供劳资双方交换意见的机会, 促进劳资双方的合作, 有助于提高员工的工作效率。

大多数员工在其职业生涯中, 都要不断接受一系列的教育和培训, 以适应环境的变化或不断学习新的观念、技术。

(5) 塑造企业文化。

企业文化是企业在长期经营实践中逐步形成的文化观念, 犹如企业的灵魂, 是企业精神、道德规范和价值取向的总和, 是企业长期形成的共同理想、价值观念和行为规范。

世界知名企业都有自己富有特色的企业文化, 它是一种以“人”为中心构建的上下一致、共同遵循的价值体系, 包括共享的信念与价值观。

## <<劳动关系>>

企业文化可以使每一个员工都清楚地了解自己努力的方向，以及努力工作背后的真正意义和价值。企业文化的塑造过程可以使上下之间的沟通变得畅通、频繁，从而激发员工的工作意愿和互助合作的团队精神，增进劳资间的和谐与互动。

企业文化活力的源泉是员工对工作内在的满足感和对企业文化的认同，其核心是对企业使命和价值观的认同。

它通过非正式的道德规范、文化习惯和企业精神的感召力，协调企业的组织管理和人际关系。

.....

<<劳动关系>>

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>