

<<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：9787309063806

10位ISBN编号：7309063805

出版时间：2008-12

出版时间：复旦大学出版社

作者：程延园

页数：279

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>>

### 内容概要

本书是高校人力资源管理、劳动经济、经济管理等专业的基础课教材。

本书第一版2004年底出版，在员工关系领域产生了广泛影响，受到本领域研究者、学生以及实际部门的广泛关注和好评。

笔者在第一版的基础上对该书进行了重新修订，并根据新的环境和变化，做了大量的修改和补充。

对新时期企业员工关系协调机制从理论和实践方面进行了有益的探索和研究。

本书第二版的主要创新是：1．理论性和系统性。

本书比较全面系统反映了当前市场经济国家员工关系的理论、制度、模式、价值判断以及实践模式，在一定程度上填补了我国在这一领域的空白，实现了国内研究与国际的接轨。

2．体系结构完整、规范。

本书按照“理论、雇佣关系的实践”脉络，系统地介绍分析了员工关系制度理论和实践问题，整体结构完整、规范。

3．理论与实践均衡结合。

本书借鉴了按照国际通行的雇佣关系理论分析框架，分析了企业员工关系管理的现实问题。

通过对典型案例的分析，研究了我国员工关系面临的问题，并从技术和方法上提出了改进建议，在一定程度上较好地满足了当前员工关系管理的实际需要。

本书共十三章，包括第一章员工关系管理导论、第二章员工关系理论、第三章劳动关系的历史和制度背景、第四章企业用工形式、第五章人员招聘管理、第六章培训和保密制度、第七章雇员劳动权利保护、第八章沟通政策和技能、第九章纪律管理、第十章通过集体谈判管理员工关系、第十一章离职与人员退出、第十二章劳动合同解除和终止、第十三章劳动争议的预防和处理。

本书适合高等院校经济类、管理类专业师生作为教材使用，同时亦适合所有对人力资源管理有兴趣的人士阅读。

<<员工关系管理>>

作者简介

程延园，湖北襄樊市人。

先后就读于西南政法大学、南开大学、中国人民大学，获法学硕士、经济学博士学位。

现任中国人民大学劳动人事学院教授、博士生导师，中国人民大学劳动关系研究所副所长，中国劳动关系研究会副会长，人力资源和社会保障部人事争议仲裁委员会专家委员，中

## &lt;&lt;员工关系管理&gt;&gt;

## 书籍目录

第一章 员工关系管理导论 第一节 员工关系的内涵 第二节 员工关系的实质：冲突与合作  
第三节 变化中的员工关系环境 关键词 复习与思考第二章 员工关系理论 第一节 员工关系理论：各学派的观点 第二节 员工关系的价值取向：一元论与多元论 第三节 劳动关系调整模式 关键词 复习与思考第三章 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 关键词 复习与思考第四章 企业用工形式 第一节 人事外包与劳务派遣 第二节 非全日制用工 关键词 复习与思考第五章 人员招聘管理 第一节 录用审查 第二节 劳动合同订立 第三节 试用期管理 关键词 复习与思考第六章 培训和保密制度 第一节 培训协议制度 第二节 保密和竞业限制 关键词 复习与思考第七章 雇员劳动权利保护 第一节 就业保护 第二节 工资制度及工资支付 第三节 工作时间管理 第四节 健康与安全管理 关键词 复习与思考第八章 沟通政策和技能 第一节 心理契约与员工关系 第二节 员工参与管理 第三节 沟通的策略和方法 第四节 员工满意度调查 第五节 员工援助计划 关键词 复习与思考第九章 纪律管理 第一节 纪律管理的概念 第二节 奖惩 第三节 申诉 关键词 复习与思考第十章 通过集体谈判管理员工关系 第一节 集体谈判的含义和功能 第二节 集体谈判的进程 第三节 集体合同 关键词 复习与思考第十一章 离职与人员退出 第一节 离职问题的形成 第二节 离职的计量管理 关键词 复习与思考第十二章 劳动合同解除和终止 第一节 劳动合同解除 第二节 劳动合同终止 关键词 复习与思考第十三章 劳动争议的预防和处理 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 关键词 复习与思考参考文献后记

## &lt;&lt;员工关系管理&gt;&gt;

## 章节摘录

第一章 员工关系管理导论引导案例中显示的是一个典型的员工关系问题，公司和劳动者在很多问题上有着不同的利益和看法，解决这一问题需要从正确认识员工关系的基本理念着手。

员工关系是组织中由于雇佣行为而产生的关系，是人力资源管理的一个特定领域。

通过本章学习，应理解员工关系的含义和实质，员工关系管理的目标、内容以及员工关系管理的外部环境。

第一节 员工关系的内涵对于大多数员工来说，工作是最重要的财富之一，工作不仅是物质财产的主要来源，而且也是社会地位和个人心理获得满足的主要源泉，工作条件、工作性质和薪酬福利决定着他们的生活水平、发展机会、个人尊严、自我认同感和身心健康。

对企业来说，员工的工作绩效、忠诚度、工资福利水平是影响生产效率、劳动力成本、生产质量的重要因素，甚至会影响企业的生存和发展。

员工关系是组织中由于雇佣行为而产生的关系，是人力资源管理的一个特定领域，良好的员工关系管理是企业留住人力资源的法宝。

一、员工关系的含义“员工关系”一词源自西方人力资源管理体系。

在西方，最初由于劳资矛盾激烈、对抗严重，给企业正常发展带来了不稳定因素。

在劳资双方力量博弈中，管理方逐渐认识到缓和劳资冲突、让员工参与企业经营的正面作用。

随着管理理论的发展，人们对人性本质认识的不断进步，以及国家劳动法律体系的完善，企业越来越注重改善员工关系，加强内部沟通，协调员工关系。

员工关系又称雇员关系，与劳动关系、劳资关系相近，它以研究与雇佣行为管理有关的问题为特殊现象。

员工关系的基本含义，是指管理方与员工及团体之间产生的，由双方利益引起的表现为合作、冲突、力量和权利关系的总和，并受到一定社会中经济、技术、政策、法律制度和社会文化背景的影响。

在员工关系这一概念中，员工与管理方之间相互作用的行为，既包括了双方间因为签订雇佣契约而产生的法律上的权利义务关系，也包括社会层面双方彼此间的人际、情感甚至道义等关系，亦即双方权利义务不成文的传统、习惯及默契等伦理关系。

员工关系强调以员工为主体和出发点的企业内部关系，注重个体层次上的关系和交流，是从人力资源管理角度提出的一个取代劳资关系的概念，注重和谐与合作是这一概念所蕴含的精神。

## 后记

员工关系就是组织中由雇佣行为而产生的关系，是人力资源管理的一个特定领域。

员工关系强调以员工为主体和出发点的企业内部关系，注重个体层次上的关系和交流，是从人力资源管理角度提出的一个取代劳资关系的概念，注重和谐与合作是这一概念所蕴含的精神。

在西方发达国家工业发展进程中，劳资关系的改善和劳资双方的相互妥协经历了一个不断变革的过程，如今西方国家已不再讨论“劳资”之间的关系，而开始讨论“管理层”与“员工”之间的关系。

“资方的责任”以及“资方的权利”等字眼已经从其词汇中消失，取而代之的是“管理层的责任”以及“管理层的特权”。

近年来，中国人力资源管理教育已经获得了突飞猛进的发展，人力资源管理的教材也非常多。

但“员工关系管理”作为人力资源管理的重要模块，有关员工关系管理的教材还很少。

从理论上说，员工关系管理是人力资源管理领域的重要问题之一，在整个人力资源管理体系中扮演着重要角色。

如果缺少一种公平合理和谐的员工关系，所有其他人力资源管理方法和技术都很难发挥作用。

## <<员工关系管理>>

### 编辑推荐

《员工关系管理(第2版)》适合高等院校经济类、管理类专业师生作为教材使用，同时亦适合所有对人力资源管理有兴趣的人士阅读。

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>