

<<战略劳动关系管理>>

图书基本信息

书名：<<战略劳动关系管理>>

13位ISBN编号：9787309084665

10位ISBN编号：7309084667

出版时间：2011-10

出版时间：复旦大学出版社

作者：唐鑛

页数：308

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>

## <<战略劳动关系管理>>

### 内容概要

本书是大学劳动关系管理、人力资源管理、劳动经济学、社会保障等专业的基础课教材。本书紧扣中国企业运行的实际特点，试图帮助它们解决日益严重的劳资矛盾，构建和谐劳动关系。

全书共十一章，包括转型与创新：迎接人力资源管理的新思维，企业劳动关系战略与规章制度设计，战略劳动关系管理下的用工决策，劳资双赢的职业生涯管理，劳资双赢的绩效与薪酬管理，企业民主管理与集体谈判，劳资冲突的预防、沟通与协商，劳动争议处理机制，劳动合同的终止与解除，冲突管理系统与企业内部劳动关系协调，劳动关系管理绩效评估。

每一章都配有导读案例、延伸阅读、案例分析以及复习思考题，这是一本理论与实践紧密结合的教材

作为“复旦博学?21世纪劳动关系管理丛书”之一，本书适合大学劳动关系、社会保障、人力资源管理专业及相关经济管理专业师生作为教材使用，也可作为政府相关部门及企业人力资源主管的培训用书

<<战略劳动关系管理>>

作者简介

唐鏞博士，中国人民大学教授，重庆工商大学客座教授。

研究专长为人力资源管理、企业劳动关系管理、劳动争议处理等。

职业经历如下：1993年，中国人民大学劳动人事学院研究生毕业后留校任教；1994-1995年,北京美星食品有限公司总经理;1995-2001年,北京高唐新文化发展有限公司总经理;1996-2001年,北京亚太央行金融研究中心主任;2001-2006年，中国人民大学劳动人事学院博士研究生；期间，两度赴德国Osnabrueck大学作人力资源管理的专题研究；2006-2007年，参加中组部和团中央组织的第七批博士服务团，在重庆工商大学挂职校长助理；2008-2009年,在美国乔治亚理工经济学院访学；2009年至今，任中国人民大学劳动人事学院党委副书记。

## <<战略劳动关系管理>>

### 书籍目录

#### 第一章 转型与创新：迎接人力资源管理的新思维

##### 学习目标

导读案例 为什么罢工反而出现在人力资源管理较为健全和规范的企业？

##### 第一节 问题：工作场所雇佣关系到底有几种管理模式？

###### 一、雇佣关系的主体

###### 二、雇佣关系管理相关理论

###### 三、工作场所雇佣关系管理的几种模式

##### 第二节 转型：从人力资源管理到人力资本经营

###### 一、从主流教材的关注点诊断我国企业人力资源管理现状

###### 二、转型：从人力资源管理到人力资本经营

##### 第三节 创新：从人力资源管理到战略劳动关系管理

###### 一、劳动关系管理的来龙去脉

###### 二、人力资源管理和劳动关系管理的区别和联系

###### 三、人力资源管理具有调整劳动关系的内在机理

###### 四、人力资源管理在劳动关系调整中的地位及其局限

###### 五、创新：从人力资源管理到战略劳动关系管理

##### 本章小结

##### 复习思考题

案例分析 Vertex公司的雇佣关系

#### 第二章 企业劳动关系战略与规章制度设计

##### 学习目标

导读案例 福特的战略调整

##### 第一节 组织战略与劳动关系管理

###### 一、劳动关系与劳动关系管理

###### 二、组织战略

###### 三、战略劳动关系管理

###### 四、我国战略劳动关系管理面临的新挑战和新要求

##### 第二节 组织架构与企业规章制度

###### 一、企业劳动关系战略与组织架构

###### 二、企业规章制度的类型

###### 三、企业规章制度的结构

##### 第三节 组织规章制度的最优设计

###### 一、组织规章制度的重要性

###### 二、组织规章制度设计的原则

###### 三、组织规章制度的制定程序

##### 本章小结

##### 复习思考题

案例分析 末位淘汰制的法律风险

#### 第三章 战略劳动关系管理下的用工决策

##### 学习目标

导读案例 大公司的灵活用工

##### 第一节 战略劳动关系管理下用工规划的制定

###### 一、预测用工需求与供给

## <<战略劳动关系管理>>

### 二、选择用工模式

#### 第二节 战略劳动关系管理下招聘制度的实施

##### 一、确定雇佣标准

##### 二、选择招聘方式

##### 三、规范招聘流程

#### 第三节 战略劳动关系管理下雇佣管理的开展

##### 一、签订劳动合同

##### 二、制定员工手册

##### 三、入职教育

##### 四、试用期管理

#### 本章小结

#### 复习思考题

#### 案例分析 招兵买马之误

### 第四章 劳资双赢的职业生涯管理

#### 学习目标

#### 导读案例 宝洁案例：以人为本的职业生涯管理

##### 第一节 基于组织发展的员工职业生涯规划

##### 一、员工职业生涯规划的重要性

##### 二、基于组织发展的员工职业生涯规划

##### 三、员工职业生涯规划的实施步骤

##### 第二节 组织职业发展管理

##### 一、组织职业发展管理的原则

##### 二、职业生涯发展理论

##### 三、组织职业发展阶段管理

##### 第三节 劳资双赢的组织职位管理

##### 一、组织职位管理的目标

##### 二、职位设计

##### 三、职位发展的纵向通道设计与管理：晋升

##### 四、职位发展的横向通道设计与管理：转岗

#### 本章小结

#### 复习思考题

#### 案例分析 麦当劳案例：“金字塔”与“圣诞树”

### 第五章 劳资双赢的绩效与薪酬管理

#### 学习目标

#### 导读案例 安利：让员工做主

##### 第一节 绩效考核与绩效管理

##### 一、绩效管理的发展

##### 二、硬考核

##### 三、软考核

##### 第二节 薪酬制度及薪酬管理

##### 一、劳资双赢的薪酬制度及薪酬管理基本原则

##### 二、实施岗位评价

##### 三、开展薪酬调查

##### 四、确定薪酬水平及构成

##### 五、确定薪酬等级

##### 六、特殊人员的薪酬管理

##### 第三节 战略导向下的绩效薪酬激励计划

## <<战略劳动关系管理>>

一、一次性奖励与绩效加薪

二、绩效薪酬计划

本章小结

复习思考题

案例分析 摩托罗拉的绩效管理：人力资源管理：：=绩效管理

### 第六章 企业民主管理与集体谈判

学习目标

导读案例 涨不涨薪水，谁说了算？

第一节 企业民主管理

一、劳动关系管理

二、员工民主参与实践

第二节 员工参与下的规章制度制定

一、员工参与制定规章制度的合法性

二、规章制度内容中的员工利益维护

第三节 集体谈判与集体合同

一、集体谈判概述

二、集体谈判实践

三、集体合同概述

四、集体合同的实践

本章小结

复习思考题

案例分析 酷6公司裁员事件调查：劳动部门确认裁员无效

### 第七章 劳资冲突的预防、沟通与协商

学习目标

导读案例 缺乏沟通引发劳资纠纷

第一节 劳资冲突的预防管理

一、劳资冲突预防的概念

二、劳资冲突预防的意义

三、劳资冲突预防的措施

第二节 劳资冲突的沟通管理

一、劳资沟通的概念

二、劳资沟通的目的

三、劳资沟通的过程

四、劳资沟通的基本原则

五、劳资沟通的渠道

六、劳资沟通的技巧

七、劳资沟通管理的实务操作

第三节 劳资冲突的协商管理

一、劳资冲突协商的概念

二、劳资冲突协商的特点

三、劳资冲突协商的分类

四、劳资冲突协商的程序

五、劳资冲突协商和解与调解、仲裁、诉讼的关系。

本章小结

复习思考题

案例分析 规章制度不完善，企业吃了“哑巴亏”

## <<战略劳动关系管理>>

### 第八章 劳动争议处理机制

#### 学习目标

#### 导读案例 2010年十大劳动争议案件

##### 第一节 劳动争议概述

- 一、劳动争议的概念
- 二、劳动争议的特点
- 三、劳动争议的分类
- 四、劳动争议的成因
- 五、劳动争议的处理方式

##### 第二节 劳动争议中的仲裁机制

- 一、劳动争议仲裁的概念
- 二、劳动争议仲裁机构及其人员构成
- 三、劳动争议仲裁的参加人
- 四、劳动争议仲裁管辖
- 五、劳动争议仲裁程序
- 六、有条件的“一裁终局”

##### 第三节 劳动争议处理中的诉讼机制

- 一、劳动争议诉讼的概念
- 二、劳动争议诉讼的受案范围
- 三、劳动争议诉讼的审判机构
- 四、劳动争议诉讼的程序
- 五、劳动争议案件的执行
- 六、裁审衔接的相关问题

#### 本章小结

#### 复习思考题

#### 案例分析 竞业禁止与商业秘密保护

### 第九章 劳动合同的终止与解除

#### 学习目标

#### 导读案例 职工病假遭解除合同，法院判用人单位支付工资

##### 第一节 劳动合同终止与解除概述

- 一、劳动合同的终止
- 二、劳动合同的解除
- 三、劳动合同终止与解除的概念辨析

##### 第二节 劳动合同解除的管理实践

- 一、劳动合同解除的条件
- 二、劳动合同解除的程序
- 三、劳动合同解除的法律后果

##### 第三节 劳动合同解除中的法律问题

- 一、解除劳动合同必须符合法定条件
- 二、解除劳动合同要遵守法定程序
- 三、经济补偿金的支付

#### 本章小结

#### 复习思考题

#### 案例分析 劳动者吃饭超时能被解除劳动合同吗？

### 第十章 冲突管理系统与企业内部劳动关系协调

#### 学习目标

## <<战略劳动关系管理>>

导读案例 美国企业纷纷建立冲突管理系统

### 第一节 冲突管理系统概述

- 一、冲突管理的对象
- 二、冲突管理理念的进步
- 三、冲突管理系统的产生
- 四、冲突管理系统的特征

### 第二节 冲突管理系统的建立与运行

- 一、冲突管理系统的建立
- 二、冲突管理系统的方法与程序

### 第三节 冲突管理系统的实施效果及评价

- 一、冲突管理系统的实践情况
- 二、利益相关者对冲突管理系统的评价

### 第四节 我国企业内部劳动关系协调机制分析

- 一、企业基本情况
- 二、企业劳动关系现状
- 三、企业内部劳动关系协调机制
- 四、分析及建议

本章小结

复习思考题

案例分析 美国企业使用冲突管理系统的原因

## 第十一章 劳动关系管理绩效评估

学习目标

导读案例 SAS为什么能蝉联美国最佳雇主排行榜首位？

### 第一节 劳动关系管理绩效概述

- 一、劳动关系管理模式
- 二、劳动关系管理绩效

### 第二节 劳动关系管理绩效评估指标

- 一、企业劳动关系管理绩效的影响因素
- 二、劳动关系管理绩效的评估体系构建

### 第三节 双赢的劳动关系管理绩效

- 一、双赢的劳动关系管理运行机制
- 二、双赢的劳动关系管理的高绩效性

本章小结

复习思考题

案例分析 中航工业沈阳黎明航空发动机(集团)有限责任公司的劳动关系管理

参考文献

后记



## &lt;&lt;战略劳动关系管理&gt;&gt;

## 章节摘录

- (1) 企业的经营规模、经营结构、盈利以及财务资源对用工需求数量的约束。
- (2) 企业未来的生产经营任务和发展计划对用工的职业类别、技能水平的具体要求。
- (3) 企业的业务量或产量, 现有员工的劳动定额和工作负荷情况。
- (4) 预期的员工流动率, 即由晋升、调动、退休、辞职、解聘等引起的人员变动规模。
- (5) 企业有关培训和工作时间等劳动关系管理制度的设计, 以及企业的劳动关系管理理念和管理水平对用工需求的影响。

用工需求预测所运用的方法主要包括: 管理者判断、德尔菲法、趋势分析法、比率分析法、散点分析法、回归分析法、计算机预测法等。

(三) 用工供给预测 进行内部用工供给预测时, 同样要结合发展战略对企业相关因素进行考察。

- (1) 掌握企业在当前所处的战略发展阶段, 实际拥有的人员存量。
- (2) 结合企业所采取的与战略管理相适应的用工政策, 对未来的人员供给数量进行预测。
- (3) 还要考虑企业未来在战略实施的不同阶段可能发生的晋升、调动、退休、辞职、解聘等因素以及对人力资本变化的影响。
- (4) 还要注意从员工个人职业生涯发展的角度, 考虑其职业目标、接受培训状况, 即总体的人员发展潜力。
- (5) 综合前述各因素, 对员工的数量、职位类型、素质结构, 人工成本等各个方面进行综合反映。

进行内部供给分析时, 所用到的方法主要包括: 人力资源盘点法、替换单法、马尔科夫法等。

进行外部供给分析时, 则主要考虑以下因素: 劳动力市场状况、政府就业法规和人才政策、企业对人才吸引力、当地临时员工的供给、地方教育系统的毕业生数量以及竞争对手的情况等。

二、选择用工模式 用工模式是企业与员工建立劳动关系时所采用的具体形式, 包含了对员工进行选择、管理、激励的具体规则和方法。

用工模式选择是战略用工规划的重要组成部分, 是建立在用工需求与供给的预测基础之上, 企业对于实际用工形式的安排与组合。

因此, 规范、适当的用工模式选择对于企业整体的战略劳动关系管理, 以及员工个人劳动权益的实现、职业生涯的发展都有着极为重要的影响。

根据我国《劳动法》及《劳动合同法》的规定, 企业用工模式可划分为劳动合同工、劳务派遣和非全日制用工三种主要类型。

(一) 劳动合同用工模式 1. 劳动合同用工模式的基本构成 根据我国《劳动合同法》的规定, 劳动合同包括企业与劳动者签订固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同和以完成一定工作任务为期限的劳动合同等种类。

其中, 固定期限用工模式是指用人单位与劳动者所订立的劳动合同规定了明确的起始时间和终止时间, 劳动合同期限届满, 劳动关系即告终止, 若经双方协商同意, 则可以续订合同。

无固定期限的用工模式是指用人单位与劳动者在订立劳动合同时, 约定无确定终止时间, 即签订了不定期的劳动合同。

此种用工模式只有在符合法定解除条件的情况下, 其劳动关系才可终止。

以完成一定工作任务为期限的用工模式是指企业与劳动者在劳动合同中约定以某项工作的完成为合同期限, 也就是把完成某一项工作或工程确定为劳动合同终止的条件。

这种劳动合同的特点在于合同期限的确定不是以具体的时间, 而是以合同中规定的工作任务的完成作为合同期满的有效期限。

2. 劳动合同用工模式的优势分析 劳动合同用工属于传统的用工模式, 对企业劳动关系管理战略的落地实施有着基础性的支持作用。

其中, 固定期限的劳动合同既能保持劳动关系的相对稳定, 又能促进劳动力的合理流动, 同时还可减少不必要的劳动纠纷, 有着较广的适用范围和较强的灵活性; 无固定期限用工模式主要适用于技术性

## <<战略劳动关系管理>>

强、保密性强、企业需要与职工保持长期稳定的劳动关系的岗位，以及崇尚技术创新和采取差异化战略的企业；以完成一定工作任务为期限用工模式适用于完成单项工作任务、通过项目承包完成任务以及季节性用工等情形。

.....

## <<战略劳动关系管理>>

### 编辑推荐

劳动关系学科应当说有着独特的存在价值和地位。劳动关系作为一门学科，尽管其研究对象和方法，特别是其与人力资源管理和劳动经济学的关系，存在着不同的学术观点和争论，但我以为，寇肯教授和考夫曼教授近年来所发表的一系列重要的观点，更有利于我们对此问题有客观和清醒的认识和思考。

<<战略劳动关系管理>>

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>