

<<劳动关系理论>>

图书基本信息

书名：<<劳动关系理论>>

13位ISBN编号：9787504580092

10位ISBN编号：7504580090

出版时间：2009-9

出版时间：中国劳动社会保障出版社

作者：冯同庆 编

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>

<<劳动关系理论>>

前言

劳动是人类最基本的实践活动，劳动关系是工业化时代一种最基本的社会关系，是衡量社会是否和谐的重要标准。

在企业转制、体制转轨、社会转型的形势下，我国既面临“黄金发展期”，又处于“矛盾凸显期”，劳动关系问题日益突出。

它不仅涉及数以亿计劳动者权益的实现，还涉及科学发展观的落实与社会主义和谐社会的构建，既是一个经济问题，也是一个社会政治问题。

加大对劳动关系问题的研究力度，不仅具有较高的学术价值，也具有较强的现实意义。

我们党和政府历来高度重视职工权益的实现与劳动关系的稳定。

党的十六届三中全会提出要树立科学发展观，十六届四中全会把提高构建社会主义和谐社会能力作为党的执政能力的重要组成部分，把和谐社会建设放到与经济建设、政治建设、文化建设并列的突出位置，十六届五中全会提出以科学发展观统领经济社会发展全局，突出以人为本、注重社会公平，坚持把推动经济发展、改善人民生活作为中心任务，强调要着力解决人民群众最关心、最直接、最现实的利益问题，加强和谐社会建设。

所有这些，都充分说明我们党在发展理念与指导思想，对于人的问题、对于劳动关系问题的高度重视。

这也是我国劳动关系总体上健康协调、职工合法权益进一步实现和保障、改革和建设各项事业顺利推进的根本原因之所在。

建立规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的中国特色社会主义新型劳动关系，是工会推动构建社会主义和谐社会的重要切入点，也是坚持走中国特色社会主义工会发展道路、贯彻“组织起来、切实维权”工会工作方针的必然要求。

我们要站在关系党和国家工作大局与工会工作全局的高度，重视加强对劳动关系问题的研究，坚持以科学理论为指导，坚持从国情、会情出发，坚持理论联系实际，坚持继承和创新的统一，把劳动关系问题的研究不断引向深入。

要正确认识我国社会主义劳动关系的性质和基本特征，深刻分析不同性质社会、不同历史时期劳动关系的区别，准确把握劳动关系研究的方向、目标与重点。

要深入研究和正确处理生产者和经营者的关系、劳动者和建设者的关系以及劳动者内部不同群体间的关系，围绕劳动关系的建立、运行、监督、调处等方面，探索建立和谐稳定劳动关系的实现条件，促进劳动就业、收入分配、社会保障、安全生产等涉及职工切身利益问题的解决，推动和谐劳动关系、和谐企业、和谐社会的构建，使劳动关系各方各尽其能、各得其所、和谐相处、共谋发展，为推动构建社会主义和谐社会作出应有的贡献。

中国劳动关系学院作为中华全国总工会直属普通本科高校，既承担着学历教育、工会干部培训和职业技能培训的任务，也承担着加强工会理论研究的任务。

作为全国最早批准劳动关系本科专业招生的高校，全面加强劳动关系学科建设是中国劳动关系学院的一项重要任务。

学院拥有一大批素质较全面、科研能力较强的专家学者和中青年骨干教师，在劳动关系、劳动法律、工会理论等领域的研究取得了可喜的成果。

这套精品系列教材的编写、出版，既是加强劳动关系学科教材建设的重要举措，也是对学院劳动关系研究成果的一次集中检阅。

当然，由于劳动关系仍然处于深刻变化的过程之中，也由于这一学科的开创性，本丛书可能在一些方面还不够成熟，还有待于理论的进一步挖掘与实践的进一步推进。

希望它的出版，对于提高劳动关系学科的教学水平，深化劳动关系研究，推动工会工作和劳动关系人才培养，起到积极的促进作用，也希望更多的专家学者高度关注和重视研究劳动关系问题，共同推动中国特色社会主义新型劳动关系理论与实践的进一步发展。

<<劳动关系理论>>

内容概要

劳动关系学科是一门新兴学科和交叉学科，本教材从把握这个学科的基本理论入手进行编写，有利于促进劳动关系学科的建立和发展，进而有利于正确认识和积极推动中国劳动关系的实践，为中国的改革和发展做些许“打基础”的工作。

教材的内容，通过系统地检索、阅读、梳理西方和中国（包括台湾和香港）的劳动关系文献，比较全面地把握劳动关系理论的渊源、流派和新发展，探讨劳动关系理论的演进脉络、建构方法、结构体系等。

考虑到劳动关系理论强烈的社会性和价值特征，本教材既参照国际上一般劳动关系理论，又侧重中国的理论和实际需要展开评述。

确切地说，这部教材不是纯理论的叙述体系，而是劳动关系理论的引荐、介绍、阐释、批判和评价体系。

<<劳动关系理论>>

书籍目录

第一章 绪论 第一节 编写劳动关系理论教材的目的 一、区分理论与制度、政策、操作等的相互关系 二、致力于理论研究的系统和深化 三、建设参照国际经验又适合我国需要的基本理论教材 第二节 劳动关系的概念 一、多种表述而又有着共同面向的领域 二、含义有差异且内容有争论 三、模糊的概念在一定意义上是拓展学术的基础 第三节 劳动关系的理论 一、劳动关系是独立理论的论证 二、劳动关系是交叉理论的论证 三、跨学科交叉研究对理论发展的意义 四、不同派分的交叉研究对理论发展也是有意义的 五、理论对中国劳动关系研究的特殊意义 第四节 劳动关系理论的体系和内容 一、关于理论的体系 二、关于理论的基本内容 三、关于理论的渊源 四、关于理论的流派 五、关于理论的方法 第二章 劳动关系理论的渊源 第一节 理论流变和相关文献 一、早期工业社会雇佣关系的特点 二、劳工理论流变及其相关的文献 第二节 古典经济学派的劳工理论 一、亚当·斯密的劳工思想 二、大卫·李嘉图有关劳工问题的论述 三、约翰·密尔的劳工思想 第三节 马克思主义；劳资对立和阶级斗争 一、资本主义生产方式的目的是创造剩余价值 二、资本主义的生产过程造就了劳资对立的阶级关系 三、工会在无产阶级解放事业中的地位和作用 第四节 韦伯夫妇的渐进改革和产业民主思想 一、劳工运动的原因和途径 二、工会主义的起源 三、工会的策略 四、工会主义的理论假设 五、工会是产业民主的代理人 第五节 美国例外论 一、理查·伊利的美国劳工运动理论 二、约翰·康芒斯的劳工制度理论 三、罗伯特·霍克斯对美国工会的分类研究 第六节 古典管理理论和工业主义理论 一、弗雷德里克·泰罗的科学管理理论 二、马克斯·韦伯的理性官僚制理论 三、亨利·法约尔的一般管理理论 四、埃米尔·迪尔凯姆的工业主义理论 第七节 对劳动关系理论渊源的简要评述 一、思想体系时代旁涉的议题 二、为系统的理论奠定基础 三、预示着多种方法的理论演进前景 第三章 劳动关系理论的主要流派：多元主义 第一节 多元主义流派的渊源与发展及相关文献 一、多元主义流派的渊源 二、克拉克·克尔等的多元理论在劳动关系领域的应用 三、牛津学派对多元主义流派的主要发展 第二节 多元主义流派理论观点概述 一、劳动关系领域的利益团体 二、劳动关系领域多元化的利益目标 三、多元主义流派的主要观点——平衡各种利益)中突 四、多元主义流派与其他学派的区别 第三节 系统论——多元主义流派的理论应用 一、邓洛普劳动关系系统论 二、达福梯、桑德沃、安德森等对劳动关系系统理论的发展 第四节 对多元主义流派的简要评述 一、需要明确的背景说明才能被认可的理论 二、劳动关系领域的重要理论视角 三、理念的中心宗旨是劳动关系的均衡发展 第四章 劳动关系理论的主要流派：冲突理论 第一节 冲突理论与相关文献 一、劳资冲突与劳动过程 二、冲突理论的研究角度与相关文献 第二节 马克思对资本主义劳动过程的研究 一、马克思的基本观点 二、留给后来学者解答的问题 第三节 布雷弗曼：从工匠控制到管理控制 一、布雷弗曼的基本观点 二、布雷弗曼研究的不足 第四节 弗来德曼：直接控制与责任自治 一、弗来德曼的基本观点 二、弗来德曼研究的不足 第五节 埃德沃兹：从简单控制到结构控制 一、埃德沃兹的基本观点 二、埃德沃兹研究的不足 第六节 布洛维：从市场专制体制到霸权体制 一、布洛维的基本观点 二、布洛维研究的不足 第七节 总体评论 一、延续马克思的分析框架 二、对资本直接控制工人的正统观念的改变 三、新韵解释在理论上存在的不足 第五章 劳动关系理论的主要流派：一元主义 第一节 相关文献介绍 一、一元主义学派从起源到发展阶段的相关文献 二、一元主义学派完善阶段的相关文献 第二节 一元主义学派的发展 一、梅奥的人际关系理论 二、马斯洛的需要层次理论 三、麦格雷戈的X理论—Y理论 四、赫兹伯格的双因素激励理论 第三节 一元主义学派的完善 一、孔茨和穆尼为代表的管理过程学派 二、巴纳德为代表的社会系统学派 三、卢桑斯的权变理论学派 第四节 一元主义学派的现状 一、威廉·大内的Z理论 二、彼德·圣吉的学习型组织理论 三、卡尔·霍曼的经济秩序伦理学 第五节 对一元主义学派各阶段理论的简要评述 一、对一元主义学派起源阶段理论的评述 二、对一元主义学派发展阶段理论的评述 三、对一元主义学派完善阶段理论的评述 四、对一元主义学派现状的评述 第六章 20世纪80年代以来对传统劳动关系理论的继承和扩展(145) 第一节 相关文献介绍 一、传统劳动关系理论受到挑战 二、全球化对劳动关系理论发展的重要影响 三、美国和英国学者发展劳动关系理论的内容 第二节 劳动关系研究模式形成的回顾与20世纪80年代后的变化 一、美国劳动关系研究模式的扩展 二、英国劳动关系研究的发展和趋势 三、简要评述——美英两国劳动关系研究的异同 第三节 劳动关系与

<<劳动关系理论>>

人力资源管理等相关学科的关系 一、劳动关系和人力资源管理理论的渊源 二、劳动关系与人力资源管理的学科异同 三、劳动关系与雇佣关系之间的关系 四、简要评述——关于劳动关系学科 第四节 20世纪80年代中期以来对传统理论的发展和新的理论的提出 一、凯利(John Kelly)对动员理论(Mobilization Theory)的发展 二、工厂制度(factory regime)理论及其发展 三、新多元主义论(Neo-pluralism) 四、工作场所控制制度(the regime of workplace governance)的变化 五、简要评述——新的理论 第五节 全球化背景下的劳动关系研究 一、全球化对劳动关系研究的影响 二、跨国劳动关系制度及其研究 三、一个国际政治经济的研究方式 四、简要评述——正在创新的过程 第七章 中国劳动关系理论的历史 第一节 三民主义劳资协调理论 一、三民主义劳资协调理论文献综述 二、三民主义劳资协调理论的主要思想 三、三民主义劳资协调理论研究评述 第二节 新民主主义劳资两利理论 一、新民主主义劳资两利理论文献综述 二、新民主主义劳资两利理论的主要内容 三、新民主主义劳资两利理论研究评述 第三节 社会主义公私兼顾理论 一、社会主义公私兼顾理论文献综述 二、社会主义公私兼顾理论的主要思想 三、社会主义公私兼顾理论研究评述 第八章 对中国改革开放以来劳动关系的理论研究 第一节 相关文献 一、初始的理论研究和而后相关国外文献的介绍 二、注重劳权—劳动者的理论演绎说的文献 三、注重产权—公民劳动者的实证归纳说的文献 四、注重国别特色的境外理论—实证说的文献 五、多学科视角的国内劳动关系论说的文献 第二节 理论研究的内容 一、注重劳权—劳动者的理论演绎说的主要内容 二、注重产权—公民劳动者的实证归纳说的主要内容 三、注重国别特色的境外理论—实证说的主要内容 四、多学科视角的国内劳动关系论说的主要内容 第三节 方法论评述 一、已有劳动关系理论的方法评述 二、改善劳动关系理论研究的方法 三、社会转型中中国劳动关系特征的概括 四、对中国改革开放以来劳动关系的理论研究的展望 参考文献 后记

<<劳动关系理论>>

章节摘录

二、劳动关系是交叉理论的论证 有学者认为，劳动关系理论是交叉理论，因为运用多学科进行研究具有明显的优势。

一般有两种类型，一是单个的研究者进行多学科研究，二是多个研究者从不同学科研究同一领域。比如，“工会承诺”（又有译工会忠诚），它源于“组织承诺”这一概念，而“组织承诺”是组织行为学中被普遍认可的概念。

这种概念的引入，对劳动关系研究及其理论十分有益。

但总体而言，交叉研究目前成效还不明显，不同学科的研究者难以协作，不过存在着多学科交叉研究的空间和余地。

中国的劳动关系学科被教育部列为管理学科，按照多数人的说法，管理学科是一种交叉学科。

当然，对管理学科是交叉学科、交叉理论还是元学科、元理论，目前还存在争议。

然而，不论哪一种见解，都没有否认管理学科作为一种理论存在的价值和意义。

援例考察劳动关系学科，也同样存在着其作为理论而应有的价值和意义。

主张管理学科应重视元理论研究的学者认为，管理学的跨学科研究长期以来一直停需在低水平的重复移植阶段，而难以跃升到改造和互动的高级层次阶段的根本原因，是对管理学本身的元研究不足，而这种元研究是管理学跨学科研究从移植向改造、互动跃升的基础、前提和必由之路。

更多的学者认为，管理学科开展跨学科研究更有前景。

他们说，一些人认为管理学是一门科学，他们也一直在苦苦追寻着严格的和规范化的管理科学理论。

然而，管理学通过科学化的努力可能会越来越像科学，但却永远不会成为真正的科学。

因为管理学中的一些问题，光靠科学是无法解释的，它涉及“人”，涉及人文。

同时，如同管理学不是真正的科学一样，管理学也不会成为真正的人文学科。

如果单纯强调管理学的人文性，抛弃了科学的手段和研究方法，管理学如何能够认清事物的本质，架构起令人信服的理论体系？

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>