

<<劳动关系管理>>

图书基本信息

书名：<<劳动关系管理>>

13位ISBN编号：9787512104044

10位ISBN编号：7512104049

出版时间：2011-1

出版时间：清华大学出版社

作者：于桂兰，于楠 编

页数：449

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>

<<劳动关系管理>>

前言

随着中国工业化和市场化进程的加速，劳动关系问题越来越突出。如何通过有效的劳动关系管理，保证劳动关系的和谐稳定，从而为社会的和谐发展奠定基础，是摆在政府、企业（雇主）、工会和劳动者面前的现实问题。

本教材站在企业角度，对劳动关系管理的相关基本概念、基本知识、基本理论和基本方法进行了介绍。

本教材的主要特点是：章节、体例和版块结构的安排，符合管理类课程的学习和教学规律。每章都设计了八个版块：本章学习内容、本章学习目标、导引案例、主体内容、本章主要内容回顾、案例讨论、复习思考题、参考文献。

为了帮助理解教学内容和提高阅读兴趣，在每一章的适当位置，都设计了简洁实用的图表，插入了一些微型案例。

本教材采用联合主编方式，由于桂兰和于楠共同提出教材的整体架构、详细的写作大纲和每章内版块结构的安排，共同进行统稿和定稿工作。

各章节的具体编写分工如下：第1章，于桂兰，于楠；第2章，于桂兰，孟秀石；第3章，于米；第4章，于桂兰，孟秀石；第5章，于桂兰，姜小暖；第6章，于楠，徐扬；第7章，于米；第8章，于桂兰，罗丹；第9章，于米；第10章，于米；第11章，于桂兰，窦娇娇；第12章，于桂兰，窦娇娇。

在编写过程中，参阅和借鉴了大量国内外同行的书籍、论文及网上资料，在此向前辈和同行所做的开拓性贡献表示由衷的敬意和感谢！

如果没有前辈和同行在劳动关系研究和教学领域的长期不懈奋斗，我们是难以完成本教材的编写工作的。

我们尽量做到尊重原作者的知识产权，但由于主编的阅读范围有限或者其他非主观故意的原因，可能还会有不令人满意的地方，一旦存在使用了作者的原创性成果，但没有明确清晰地给予注释和说明的情况，敬请原作者毫不客气地指出来，我们将立即给予更正，向原作者表示歉意，并请求谅解。

在教材写作过程中，吉林大学商学院人力资源管理专业2008级本科生李虹颖同学，认真仔细地校对了本教材的第1、3、5、6、7、8、9、10、11和12章；2009级研究生姜小暖校对了第2和第4章。

在此对她俩的辛勤劳动，表示真诚的谢意！

由于我们知识和经验的不足，本教材的错误和遗漏在所难免，恳切希望使用本教材的教师和同学及相关专家提出批评和建议，以使本教材能不断充实和完善。

<<劳动关系管理>>

内容概要

《现代人力资源管理系列教材：劳动关系管理》共有12章，具体包括劳动关系管理导论；劳动关系中的工会、雇主组织、政府和国际组织；劳动关系建立；工资、社会保险与福利制度；员工健康与安全管理，员工参与管理；纪律与异动管理；员工抱怨与申诉管理；劳动关系解除与终止；集体谈判与集体合同；劳动争议管理；劳动关系管理效果评估。

书中基本涵盖了企业劳动关系管理的主要内容。

《现代人力资源管理系列教材：劳动关系管理》可供管理类、劳动与社会保障类本科生使用，也可以作为普通高等教育相关专业本科生教材、企业劳动关系管理人员的培训教材，还可以提供给对劳动关系管理感兴趣的相关人员自学使用。

<<劳动关系管理>>

书籍目录

第1章 劳动关系管理导论1.1 劳动关系概念与主体1.2 劳动关系本质与表现形式1.3 劳动关系的类型与影响因素1.4 劳动关系的流派及其政策主张1.5 我国劳动关系特点与问题1.6 劳动关系管理的目标本章主要内容回顾案例讨论复习思考题参考文献第2章 劳动关系中的工会、雇主组织、政府与国际组织2.1 发达市场经济国家的工会2.2 中国社会主义市场经济体制下的工会2.3 发达市场经济国家的雇主组织2.4 中国社会主义市场经济体制下的雇主组织2.5 发达市场经济国家的政府与劳动关系2.6 中国社会主义市场经济体制下的政府与劳动关系2.7 三方协商机制2.8 国际劳工组织与国际雇主组织本章主要内容回顾案例讨论复习思考题参考文献第3章 劳动关系建立3.1 劳动关系建立概述3.2 劳动合同订立3.3 劳动合同履行与变更3.4 试用期员工管理3.5 劳务派遣合同与协议管理3.6 非全日制用工合同与协议管理3.7 培训合同与协议3.8 保密与竞业限制协议本章主要内容回顾案例讨论复习思考题参考文献第4章 工资、社会保险与福利制度4.1 企业工资制度4.2 社会保险概述4.3 养老保险4.4 医疗保险4.5 失业保险4.6 工伤保险4.7 生育保险4.8 住房公积金4.9 津贴与福利本章主要内容回顾案例讨论复习思考题参考文献第5章 员工健康与安全管理5.1 员工健康管理概述5.2 劳动时间管理5.3 劳动强度管理5.4 劳动安全管理5.5 劳动卫生与职业病防治5.6 员工压力管理5.7 员工援助计划(eap)5.8 女职工劳动保护5.9 未成年工劳动保护本章主要内容回顾案例讨论书面作业复习思考题参考文献第6章 员工参与管理6.1 员工参与概述6.2 员工参与的类型及强度6.3 员工参与管理的组织形式本章主要内容回顾案例讨论复习思考题参考文献第7章 纪律与异动管理7.1 奖惩制度7.2 考勤制度7.3 行为规范管理7.4 晋升管理7.5 降职管理7.6 内部流动管理7.7 外派培训管理本章主要内容回顾案例讨论复习思考题参考文献第8章 员工抱怨与申诉管理8.1 员工抱怨管理8.2 员工申诉管理本章主要内容回顾案例讨论书面作业复习思考题参考文献第9章 劳动关系解除与终止9.1 劳动合同解除9.2 劳动合同终止与续订9.3 员工辞职管理9.4 员工离职管理9.5 企业裁员管理本章主要内容回顾案例讨论复习思考题参考文献第10章 集体谈判和集体合同10.1 集体谈判与集体合同概述10.2 集体谈判10.3 集体合同本章主要内容回顾案例讨论复习思考题参考文献第11章 劳动争议管理11.1 劳动争议概述11.2 劳动争议调解组织、受理范围与处理程序11.3 劳动争议调解管理11.4 劳动争议信访11.5 劳动争议仲裁管理11.6 劳动争议诉讼管理11.7 集体争议管理11.8 劳动争议的预防本章主要内容回顾案例讨论复习思考题参考文献第12章 企业劳动关系管理评估12.1 企业劳动关系管理评估概述12.2 国内学者建立的劳动关系评估指标体系12.3 国外学者建立的劳动关系评估指标体系本章主要内容回顾复习思考题参考文献

<<劳动关系管理>>

章节摘录

从狭义上讲，劳动关系的主体包括两方：一方是雇员及以工会为主要形式范围的雇员组织；另一方是雇主及其代理人（管理方）以及雇主组织。

同时，如果劳动关系问题处理不当，其影响有可能超越组织和经济的范畴，进入政治和公共领域，影响到经济发展、社会稳定和公共利益，因此，政府会以各种方式不同程度地介入劳动关系事务，以平衡双方的关系；在经济全球化的背景下，一个国家的劳动关系质量，也会影响到这个国家的国际形象、对外经济贸易关系等，因此，劳动关系问题又可能超越国界，进入国际政治和经贸关系领域，因此，相关国际组织，如国际劳工组织、国际雇主组织一些国际性和区域性的经济贸易组织等，对一个国家劳动关系的影响，也越来越大。

因此，当代劳动关系管理，应该将这类国际组织也列入研究范围，给予足够关注。

（1）雇员及其组织 雇员是指以工资收入为主要来源的劳动者。

雇员不包括自由职业者和农民。

我国《劳动法》第三条规定，“在中国境内的企业、事业单位、机关中以工资收入为主要生活来源的体力劳动者和脑力劳动者，不分民族、种族、性别、职业、宗教信仰、教育程度，都有依法参加和组织工会的权利。

”这基本限定了雇员的范围。

在市场经济条件下，雇主及其代理人（管理方）和雇员双方都是劳动力市场的主体，双方都要遵循平等、自愿、协商的原则订立劳动合同，缔结劳动关系。

双方都有相应的权利与义务，发生争议时法律地位也是平等的。

但是，缔结劳动关系以前，在供大于求的劳动力市场上，就业压力使雇员处于弱势地位；缔结劳动关系之后，雇员在工作场所要接受管理方的管理和监督，按照管理方所规定的纪律和要求付出劳动；这些都使作为个体的雇员在事实上处于被动和劣势地位，管理方往往占有更多的优势，处于主动地位。

因此，雇员们会建立自己的组织，利用集体的力量，联合起来维护自己的权利，如工会、员工协会和职业协会等。

韦伯夫妇（Webbs）早在1894年就通过对当时英国工会的研究，提出了工会具有互助保险、集体谈判和参与法律制定等功能；工会一般能够组织起来与雇主谈判，以便能够改变工人个人与雇主谈判的不利地位。

他们后来又在《工会史》中，把工会定义为“由工资收入者组成的旨在维护并改善其工作生活条件的连续性组织”。

工会的主要目标就是通过集体协商和集体谈判等方式，增强工人与雇主谈判时的力量，改善工人的工作条件、劳动报酬及其他待遇。

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>