

<<战略劳动关系管理理论与实务>>

图书基本信息

书名：<<战略劳动关系管理理论与实务>>

13位ISBN编号：9787801899903

10位ISBN编号：7801899903

出版时间：2010-8

出版时间：中国人事

作者：唐鑛 编

页数：238

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>

前言

2008年爆发的国际金融危机对世界各国都产生了较大的冲击，目前世界经济走出衰退的迹象虽然有所显现，但经济运行仍然面临诸多不确定因素。

先是自2008年9月以来，我国以外贸出口加工制造业为主的企业大面积停产，大批农民工返乡，国内企业规模裁员和职工待岗歇业增多，欠薪、断保甚至欠薪逃匿不断发生，劳动关系的不稳定性增加，后是2009年6月以后，部分行业和地区又出现“用工荒”，随着国内经济企稳回升的态势逐步明显，更加凸现劳动用工领域的这种锐变并不是劳动供求关系在短期发生了大的变化，而是深刻反映了企业劳动关系管理在调节劳动供求中的作用，在“用工荒”的表象下，实质上是劳资双方新一轮博弈的开始，这也给我们政府决策部门提出了新的挑战。

一、金融危机形势下劳动关系的新变化 （一）劳动关系格局出现新变化，外向的、低端的、微利的中小企业问题集中显现 2009年以来，民营及其他企业发生的集体争议比国有和外资企业的总和还多，这说明金融危机对中小企业的的影响更深，中小企业劳动关系问题更突出。目前我国劳动关系的现况可以概括为“两个层次、三类群体”，具体说来，“两个层次”是指我国各类大型企业与中小型企业这两个层次，其中，各类大型企业劳动关系管理比较规范，用工条件和劳动者权益一般都高于劳动市场法律法规的标准；中小型企业的劳动关系管理一般不太规范，劳动关系运行不太正常，劳动关系缺乏动态稳定性。

<<战略劳动关系管理理论与实务>>

内容概要

本书从合法、合情、合理三个层面论述了企业战略劳动关系管理的基本原理和管理实践；探讨了企业劳动关系管理流程中的雇佣、招聘、职位管理、制度建设、薪酬设计、绩效管理、解除合同以及员工关系管理等各个环节所面临的法律问题、管理问题，目的是通过企业劳动关系的战略管理，改善组织绩效，实现员工和组织的共同发展。

<<战略劳动关系管理理论与实务>>

书籍目录

金融危机形势下的战略性劳动关系管理(代序)第一章 战略劳动关系管理 第一节 劳动关系与劳动关系管理 第二节 劳动关系管理的冰山模型 第三节 劳动关系管理冰山模型的理论基石 第四节 战略劳动关系管理第二章 雇佣决策与招聘 第一节 雇佣决策与招聘的合法性问题 第二节 雇佣决策与招聘的管理实践 第三节 雇佣决策与招聘的经济学分析第三章 职位管理 第一节 职位管理的合法性问题 第二节 职位管理的最优实践 第三节 职位管理的经济学分析第四章 培训与发展 第一节 员工培训的合法性问题 第二节 培训与发展的最优实践 第三节 员工培训的经济学分析第五章 绩效考核与绩效管理 第一节 绩效考核的合法性问题 第二节 绩效管理的最优实践 第三节 绩效考核与绩效管理的经济学分析第六章 薪酬管理 第一节 薪酬管理的合法性问题 第二节 薪酬管理的最优实践 第三节 薪酬管理的经济学分析第七章 劳动合同的解除 第一节 劳动合同解除的合法性问题 第二节 劳动合同解除的最优管理实践 第三节 劳动合同解除的经济学分析第八章 员工关系管理 第一节 员工关系管理的合法性问题 第二节 员工关系管理的最优实践 第三节 员工关系管理的经济学分析 后记

<<战略劳动关系管理理论与实务>>

章节摘录

劳动关系、人力资源管理等相关概念是在1910-1920年期间的北美地区，主要是美国产生的。最初，无论是学者还是商界人士使用的概念都比较繁杂，主要有雇佣管理、劳动管理、人事管理、劳动关系、产业关系、产业关系管理、雇佣关系等。

人力资源管理的说法在这时尚未出现，康芒斯在1919年讨论国家劳动投入的时候曾经使用了人力资源这一用法，但此时的人力资源还不具备现代人力资源的含义。

20世纪20年代期间，劳动关系和人力资源管理相关领域的概念慢慢发生了变化，产业关系概念开始得到广泛的运用，人们对其内涵的理解也逐渐达成了共识，此时的产业关系概念囊括了与工作生活相关的所有领域。

随后，劳动关系和人事管理两个概念作为产业关系的组成部分被逐渐采纳。

其中劳动关系主要是从员工的视角考虑产业关系中出现的的问题，其重点关注的是员工的目标和需求，并希望通过集体谈判来谋求工人与雇主力量的平衡。

人事管理则是从雇主的角度考虑企业管理，其关注的重点是员工的招聘、晋升和流转等。

这种现象一直持续到20世纪60年代。

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>