

## <<人性化的雇佣关系>>

### 图书基本信息

书名：<<人性化的雇佣关系>>

13位ISBN编号：9787301121573

10位ISBN编号：7301121571

出版时间：2007-6

出版地点：北京大学

作者：约翰·W.巴德

页数：311

译者：马振英

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>

## <<人性化的雇佣关系>>

### 内容概要

约翰·W·巴德(John W·Budd)教授认为,工作对于个人和社会的重要性不言而喻,这就要求雇佣关系具有“人性化”。

传统观念上,雇佣关系被视为一种纯经济交易——公司需要效率,而工人需要收入。

巴德教授则主张,公平和发言权与效率同样重要。

他宣称,单纯强调效率的传统观念必须同员工的公正待遇(公平)和参与决策机会的权利(发言权)平衡起来。

只有对这些人性问题给予更大的尊重,才能实现广泛的、共享的繁荣,对人性尊严的尊重以及对财产和劳动等人权的认识。

这些分析为雇佣实践、社会规范和公共政策的改革奠定了基础。

## <<人性化的雇佣关系>>

### 作者简介

约翰·W.巴德，明尼苏达大学卡尔森管理学院劳资关系教授。

## <<人性化的雇佣关系>>

### 书籍目录

导言 对工作领域的研究 本书的计划第一章 雇佣关系的目 效率 公平 发言权 超越效率、超越公平第二章 平衡的必要性：各种人权之间的矛盾 权利 财产权的削弱 劳动权利属于人权 财产权与劳动权之间的平衡第三章 平衡的结果：环境与作为行为者的人 环境的层面 作为行为者的人的层面 策略 效率、公平与发言权的目前情况第四章 回到平衡结果：雇佣关系的道德规范问题 效用伦理 责任伦理 自由伦理 公正伦理 德行伦理 关怀伦理 正面分析 规范性评估、主观主义和相对主义第五章 平衡效率、公平和发言权的方案选择：工作场所治理 关于工作场所治理的历史观点及现代观点 习惯法支持下的自由市场 政府依法干预 有雇员发言权以及无雇员发言权的人力资源管理 工人控制 独立雇员代表制度 公司治理 关于人力资源管理和劳资关系的基本问题 雇员代表制度的核心地位第六章 “新政”时期的劳资关系制度 劳工问题和“新政”时期的立法 平衡财产权和劳工权 非工会雇员的代表问题 从《Taft-Hartley法案》到十足的傻子制度(Daft)第七章 劳资关系比较结构图 社会伙伴关系 部门谈判 集中裁决 企业工会主义 多数控制的排他性代表制度 共同决策制 自愿主义 比较分析及美国的改革建议 第八章 工作控制工会主义的替代方案 工作控制工会主义 雇员授权工会主义 社会工会主义 超越工作控制工会主义第九章 平衡全球工作场所 全球化：好处、坏处和不平等 自由贸易 企业行为准则 国际劳工标准 跨国雇员代表制度 全球工作场所治理结论 改革雇佣关系 人性化的市场、人性化的雇佣关系结束语 劳资关系研究的中世纪后期 劳资关系(IR)理论还是人力资源与劳资关系(HRIR)愿景？  
劳资关系教学：主题方面的首要任务 劳资关系研究的复兴行动参考文献

<<人性化的雇佣关系>>

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>