



复旦博学·21世纪劳动关系管理

中国人民大学、首都经济贸易大学、中国劳动关系学院、中南财经政法大学、吉林大学等相关领域权威组织编写，国内首套面对中国企业劳动关系问题的本土化教材



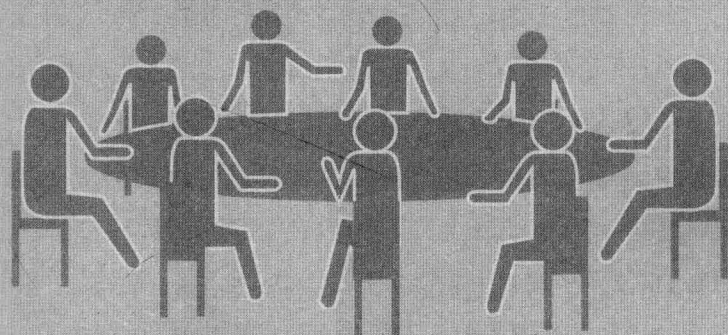
Strategic Labor
Relations Management

战略劳动关系管理

唐 鏞 主编



复旦博学·21世纪劳动



Strategic Lab
Relations Management

战略劳动关系管理

唐 鑛 主编

 復旦大學 出版社

图书在版编目(CIP)数据

战略劳动关系管理/唐镛主编. —上海:复旦大学出版社,2011. 10
(复旦博学·21世纪劳动关系管理)
ISBN 978-7-309-08466-5

I. 战… II. 唐… III. 劳动关系-管理-高等学校-教材 IV. F246

中国版本图书馆CIP数据核字(2011)第196472号

战略劳动关系管理

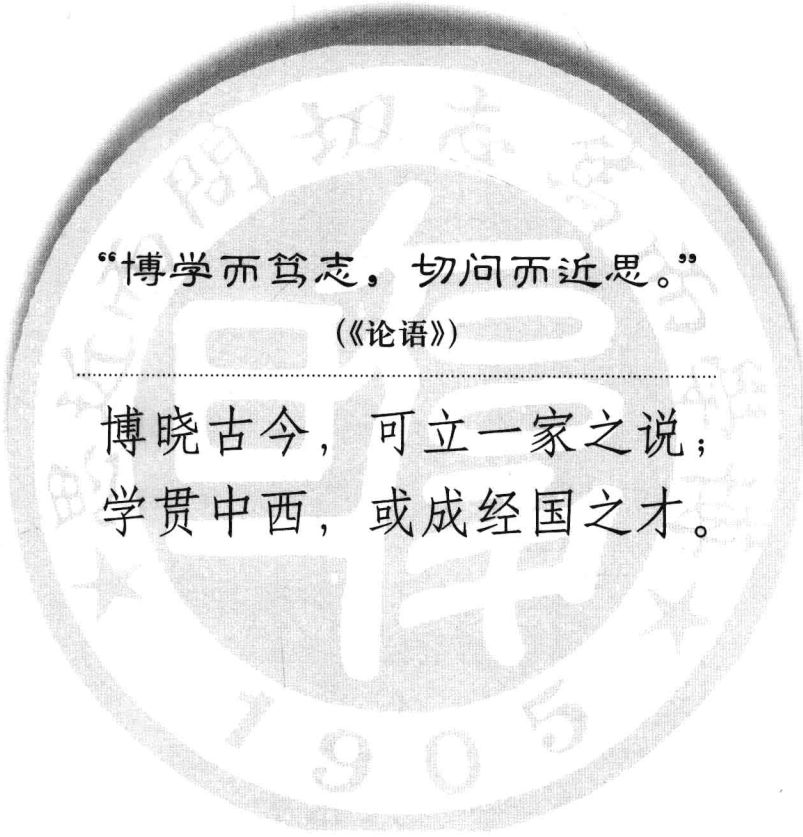
唐 镛 主编
责任编辑/宋朝阳

复旦大学出版社有限公司出版发行
上海市国权路579号 邮编:200433
网址:fupnet@fudanpress.com http://www.fudanpress.com
门市零售:86-21-65642857 团体订购:86-21-65118853
外埠邮购:86-21-65109143
上海华业装潢印刷厂有限公司

开本 787×1092 1/16 印张 20.25 字数 399 千
2011年10月第1版第1次印刷
印数 1—4 100

ISBN 978-7-309-08466-5/F·1758
定价:38.00元

如有印装质量问题,请向复旦大学出版社有限公司发行部调换。
版权所有 侵权必究

A large, faint watermark of the Fudan University seal is centered on the page. The seal is circular and contains the Chinese characters '復旦大學' (Fudan University) around the perimeter, with the year '1905' at the bottom. In the center of the seal, the characters '博學' (Bo Xue) are prominently displayed. The seal is semi-transparent, allowing the text to be read through it.

“博学而笃志，切问而近思。”

（《论语》）

博晓古今，可立一家之说；
学贯中西，或成经国之才。



复旦博学·21世纪劳动关系管理丛书

编委会主任：

- 曾湘泉 中国人民大学劳动人事学院院长
郑东亮 人力资源和社会保障部劳动科学研究所所长
王振麒 人力资源和社会保障部劳动争议调解仲裁司副司长

编委会成员：（按姓氏笔画排序）

- 于桂兰 吉林大学商学院人力资源管理系主任、教授
王全兴 上海财经大学法学院教授
王文珍 人社部劳科所劳动法和社会保障法研究室主任、研究员
叶静漪 北京大学法学院教授
冯喜良 首都经济贸易大学劳动经济学院副院长、教授
李丽林 中国人民大学劳动人事学院劳动关系系主任
李敏 华南理工大学工商管理学院教授
刘平青 北京理工大学管理与经济学院教授
吕国全 中华全国总工会劳动关系研究中心主任
陈维政 四川大学工商管理学院人力资源管理研究中心主任、教授
沈琴琴 中国劳动关系学院副院长、教授
郑尚元 清华大学法学院教授
曹可安 人社部劳科所劳动争议仲裁室主任
曹大友 西南政法大学管理学院院长、教授
章群 西南财经大学公共管理学院副院长、教授
蒋文莉 中南财经政法大学公共管理学院劳动和社会保障系系主任、教授
程延园 中国人民大学劳动人事学院教授
程多生 中国企业联合会雇主工作部副主任

总策划：

- 唐 镛 中国人民大学劳动人事学院教授

内 容 提 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。

总序

复旦博学·21世纪劳动关系管理丛书

劳动关系是劳资双方在劳动过程中构成的既包括权利关系又包括利益关系的一种社会关系。劳动关系学就是对这一特定关系进行研究的学科。在国际上,早期这一学科被称为劳资关系(Industrial Relations,国内也译为产业关系),近年来又有雇佣关系(Employment Relations)的说法。传统上,劳资关系研究大多集中于“工会—管理方关系”这一领域,其主要内容包括工会的成因、功能和影响等。但近年来,随着工会密度的下降,集体劳动关系让位于个体劳动关系,劳资关系研究的范围已经扩大到与工作相关的全部问题,诸如“高绩效”工作、职业安全和健康、就业歧视、雇员满意度、工作安全以及国际劳资关系比较研究等(Strauss and Whitfield, 2005)。由于劳资关系与新兴的人力资源管理学科的研究领域如此相似,有人认为“劳资关系”的概念已经过时。但也有许多人认为应保留“劳资关系”这一称谓,因为它表达了分析一个被广泛认可的领域的研究方法。于是,作为一种妥协,一些机构采用了比较中立的说法——雇佣关系。2006年,美国雇佣和劳动关系学会由过去的LIRA(Labor and Industrial Relations Association)更名为LERA(Labor and Employment Relations Association)即反映了这一发展趋势和变化。

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。寇肯教授(Kochan, 2005)认为,劳动关系学科的五大特征决定了它对于劳动科学研究的价值:第一,它是以问题为中心的,从20世纪早期劳动关系研究在美国兴起时起,它就关注工资低、工作环境差、劳工政策缺乏、工会代表缺失等现实问题;第二,它采

用多学科整体化的方法将问题概念化,经济学、社会学、心理学、政治学等成熟学科的概念框架在不同的问题探讨中各有用武之地;第三,它尊重和重视历史,将对劳工问题的分析放在恰当的历史背景中能给研究者更多的启示;第四,它采用多样的研究方法,既有量化分析,也有制度的、历史的、案例的分析,既有个体层面的分析,也有组织和社会层面的分析;第五,它假设工人与雇主之间存在着持续性的利益冲突,正是这种独特的制度性假设使得劳动关系理论在对罢工、集体谈判、劳动争议等问题的解释上有相较于其他理论的明显优势。考夫曼教授(Kaufman, 2010)指出,劳动关系作为一门学科其核心是雇佣关系和劳动问题的研究,比起人力资源管理、劳动经济学等劳动科学相关学科,它有着无法替代的优势。人力资源管理的基本假设是员工与管理者的合作,劳动经济学的基本假设是各生产要素之间的竞争。假如员工与管理者是完全合作的,人力资源管理的解释框架是最合理的;假如各生产要素是完全竞争的,劳动经济学的解释框架则是最优的。但事实上,既不存在完全的合作,亦不存在完全的竞争,正是真实世界的不完美赋予了劳动关系学科无限的生命力。

劳动关系学科的发展也有赖于劳动关系专业人才的培养。早在20世纪20年代,美国威斯康星大学就开始教授劳动关系专业课程,哥伦比亚大学和密歇根大学等开设了劳动关系专业。到20世纪30年代,美国已有40多所大学设立了劳动关系专业。目前,美国康奈尔大学、罗格斯大学、俄亥俄州立大学、明尼苏达大学等著名学府在不同院系中都设立了劳动关系专业;英国的剑桥大学、伦敦政治经济学院、华威大学等,加拿大的多伦多大学、蒙特利尔大学等也设立了劳动关系专业。劳动关系学科以及劳动关系的人才培养在国内也愈来愈受到重视。迄今已有中国人民大学劳动人事学院、中南财经政法大学、首都经济贸易大学、中国劳动关系学院等40多所大学开始教授劳动关系专业的课程,部分院校开始设立劳动关系本科专业。近年来,中国人民大学劳动人事学院启动了包括本科、硕士和博士全阶段的劳动关系人才的培养模式。2010年由中国人民大学劳动人事学院、美国康奈尔大学产业和劳动关系学院、美国罗格斯大学劳动关系学院联合发起并举办的“全球劳动科学院长论坛”,邀请了包括北美、欧洲和亚洲约30位相关学院的负责人交流了各自在科学研究、人才培养和社会服务等方面的经验和做法,发表了反映论坛成果的《北京宣言》。这大大推动了本学科的国际交流和事业发展,也扩大了中国劳动科学在全球的影响。

重视劳动关系人才培养需要重视劳动关系教材建设。改革开放初期,我们编译并使用了国外劳动关系领域的教材;2000年以来国内虽然开始编写和出版一些反映我国劳动关系问题的教材,但总体而言,教材数量少,系统性差,不能很好地反映我国劳动关系理论研究和实践的发展。应当说,迄今我国劳动关系领域的相关研究已取得了不少具有启发意义的研究成果,我国劳动关系领域的实践发展和理论研究也使得撰写和出版高水平的劳动关系教材成为可能。有关我国劳动关系管理的理论研究、实务操作等好的成果,都值得系统总结和出版。正是在这样的背景下,本套反映中国劳动关系理论研究和实践操作的“复旦博学·21世纪劳动关系管理丛书”应运而生。

概括起来,这套丛书与以往的教材相比有以下四个较为显著的特点:

1. 整体编排的系统性。既有如《战略劳动关系管理》、《劳动关系管理概论》等侧重理论知识的教材,也有如《劳动人事争议处理》、《劳务派遣管理概论》、《工会管理理论与实务》等侧重实务操作的教材。

2. 教材内容的管理实务导向。如《员工薪酬管理》、《集体协商与集体合同》等都是直面管理难题的教材。

3. 适应劳动关系学科特色的跨学科融合。如《劳动心理学》、《劳动法与社会保障法通论》、《国际比较劳动关系》分别以心理学、法学以及管理学、社会学等学科为理论基础。

4. 撰写人员的多样性。编者中既有长期在高校从事教学研究的教授、博导,也有在政府智库中从事对策研究的科研人员,还有相关部委的高级官员。

感谢唐鏞教授的精心策划,感谢各位作者投入的辛勤汗水和智慧,感谢他们为中国劳动关系学科的基础性建设工作作出的不懈努力,感谢复旦大学出版社宋朝阳编辑的大力支持!

中国既有发达国家在工业革命时期所面临的劳动关系挑战,也有作为一个发展中国家,特别是作为一个转型国家的一些特殊问题。尤其是近年来,我国劳动领域内的重大事件和问题频频发生:2007年山西黑砖窑事件曝光,2008年《劳动合同法》实施引起社会激辩,2009年通钢总经理被殴打致死,2010年富士康员工连续十多次跳楼,同年,广东南海本田发生系列罢工,等等。中国社会激烈的劳动关系冲突和挑战引发了国内外对我国劳动关系现实问题的高度关注,也呼唤劳动科学界的同仁们加大对中国劳动关系问题的深入研究,实现更多的理论创新和政策创新。劳动关系问题的解决无疑需要全社会各级各类管理者对劳动问题的重视,需要立法,包括提高劳动执法的力度,但劳动问题的解决更有赖于劳动科学学科的发展,尤其有赖于劳动关系学科的发展。劳动关系学科发展是劳动管理和劳动法律规制的基础。因此,就整个劳动科学而言,我们的理论研究还远远不足。正因为此,我们期望本套教材的出版既能够反映国内本学科的发展状况,更能够推动未来我国劳动科学理论研究和实践的不断发

展。最后要说的是,2013年将迎来中国人民大学劳动人事学院成立30周年纪念,本套丛书的出版也算是提前为此活动献上的一份厚礼!

中国人民大学劳动人事学院院长
中国劳动学会副会长、劳动科学教育分会会长
曾湘泉

2011年9月10日教师节

目录

· 战 · 略 · 劳 · 动 · 关 · 系 · 管 · 理 ·
Strategic Labor Relations Management

第一章 转型与创新：迎接人力资源管理的新思维	001
学习目标	001
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？	001
第一节 问题：工作场所雇佣关系到底有几种管理模式？	002
一、雇佣关系的主体	002
二、雇佣关系管理相关理论	004
三、工作场所雇佣关系管理的几种模式	006
第二节 转型：从人力资源管理到人力资本经营	009
一、从主流教材的关注点诊断我国企业人力资源管理现状	010
二、转型：从人力资源管理到人力资本经营	013
第三节 创新：从人力资源管理到战略劳动关系管理	018
一、劳动关系管理的来龙去脉	019
二、人力资源管理和劳动关系管理的区别和联系	021
三、人力资源管理具有调整劳动关系的内在机理	022
四、人力资源管理在劳动关系调整中的地位及其局限	025
五、创新：从人力资源管理到战略劳动关系管理	026

本章小结	028
复习思考题	028
案例分析 Vertex 公司的雇佣关系	029
第二章 企业劳动关系战略与规章制度设计	032
学习目标	032
导读案例 福特的战略调整	032
第一节 组织战略与劳动关系管理	033
一、劳动关系与劳动关系管理	033
二、组织战略	034
三、战略劳动关系管理	038
四、我国战略劳动关系管理面临的新挑战和新要求	040
第二节 组织架构与企业规章制度	043
一、企业劳动关系战略与组织架构	043
二、企业规章制度的类型	045
三、企业规章制度的结构	046
第三节 组织规章制度的最优设计	047
一、组织规章制度的重要性	047
二、组织规章制度设计的原则	049
三、组织规章制度的制定程序	053
本章小结	055
复习思考题	055
案例分析 末位淘汰制的法律风险	055
第三章 战略劳动关系管理下的用工决策	057
学习目标	057
导读案例 大公司的灵活用工	057
第一节 战略劳动关系管理下用工规划的制定	058
一、预测用工需求与供给	058
二、选择用工模式	060

第二节 战略劳动关系管理下招聘制度的实施	068
一、确定雇佣标准	069
二、选择招聘方式	069
三、规范招聘流程	071
第三节 战略劳动关系管理下雇佣管理的开展	076
一、签订劳动合同	076
二、制定员工手册	077
三、入职教育	078
四、试用期管理	078
本章小结	081
复习思考题	082
案例分析 招兵买马之误	082
第四章 劳资双赢的职业生涯管理	084
学习目标	084
导读案例 宝洁案例：以人为本的职业生涯管理	084
第一节 基于组织发展的员工职业生涯规划	086
一、员工职业生涯规划的重要性	086
二、基于组织发展的员工职业生涯规划	089
三、员工职业生涯规划的实施步骤	093
第二节 组织职业发展管理	095
一、组织职业发展管理的原则	095
二、职业生涯发展理论	096
三、组织职业发展阶段管理	098
第三节 劳资双赢的组织职位管理	100
一、组织职位管理的目标	101
二、职位设计	102
三、职位发展的纵向通道设计与管理：晋升	104
四、职位发展的横向通道设计与管理：转岗	107
本章小结	109
复习思考题	109
案例分析 麦当劳案例：“金字塔”与“圣诞树”	110

第五章 劳资双赢的绩效与薪酬管理	112
学习目标	112
导读案例 安利：让员工做主	112
第一节 绩效考核与绩效管理	113
一、绩效管理的发展	114
二、硬考核	115
三、软考核	123
第二节 薪酬制度及薪酬管理	127
一、劳资双赢的薪酬制度及薪酬管理基本原则	127
二、实施岗位评价	130
三、开展薪酬调查	131
四、确定薪酬水平及构成	133
五、确定薪酬等级	134
六、特殊人员的薪酬管理	135
第三节 战略导向下的绩效薪酬激励计划	138
一、一次性奖励与绩效加薪	138
二、绩效薪酬计划	139
本章小结	141
复习思考题	142
案例分析 摩托罗拉的绩效管理：人力资源管理=绩效管理	142
第六章 企业民主管理与集体谈判	146
学习目标	146
导读案例 涨不涨薪水，谁说了算？	146
第一节 企业民主管理	147
一、劳动关系管理	148
二、员工民主参与实践	154
第二节 员工参与下的规章制度制定	159
一、员工参与制定规章制度的合法性	159
二、规章制度内容中的员工利益维护	160

第三节 集体谈判与集体合同	163
一、集体谈判概述	163
二、集体谈判实践	168
三、集体合同概述	173
四、集体合同的实践	174
本章小结	176
复习思考题	176
案例分析 酷6公司裁员事件调查：劳动部门确认证员无效	176
第七章 劳资冲突的预防、沟通与协商	179
学习目标	179
导读案例 缺乏沟通引发劳资纠纷	179
第一节 劳资冲突的预防管理	180
一、劳资冲突预防的概念	180
二、劳资冲突预防的意义	180
三、劳资冲突预防的措施	182
第二节 劳资冲突的沟通管理	185
一、劳资沟通的概念	185
二、劳资沟通的目的	186
三、劳资沟通的过程	186
四、劳资沟通的基本原则	187
五、劳资沟通的渠道	187
六、劳资沟通的技巧	188
七、劳资沟通管理的实务操作	189
第三节 劳资冲突的协商管理	191
一、劳资冲突协商的概念	191
二、劳资冲突协商的特点	192
三、劳资冲突协商的分类	193
四、劳资冲突协商的程序	195
五、劳资冲突协商和解与调解、仲裁、诉讼的关系	197
本章小结	198
复习思考题	199

案例分析 规章制度不完善,企业吃了“哑巴亏”	199
第八章 劳动争议处理机制	200
学习目标	200
导读案例 2010年十大劳动争议案件	200
第一节 劳动争议概述	202
一、劳动争议的概念	202
二、劳动争议的特点	203
三、劳动争议的分类	206
四、劳动争议的成因	207
五、劳动争议的处理方式	210
第二节 劳动争议中的仲裁机制	211
一、劳动争议仲裁的概念	211
二、劳动争议仲裁机构及其人员构成	212
三、劳动争议仲裁的参加人	212
四、劳动争议仲裁管辖	215
五、劳动争议仲裁程序	216
六、有条件的“一裁终局”	220
第三节 劳动争议处理中的诉讼机制	221
一、劳动争议诉讼的概念	221
二、劳动争议诉讼的受案范围	221
三、劳动争议诉讼的审判机构	222
四、劳动争议诉讼的程序	222
五、劳动争议案件的执行	224
六、裁审衔接的相关问题	226
本章小结	227
复习思考题	227
案例分析 竞业禁止与商业秘密保护	228
第九章 劳动合同的终止与解除	229
学习目标	229
导读案例 职工病假遭解除合同,法院判用人单位支付工资	229

第一节 劳动合同终止与解除概述	230
一、劳动合同的终止	230
二、劳动合同的解除	232
三、劳动合同终止与解除的概念辨析	235
第二节 劳动合同解除的管理实践	235
一、劳动合同解除的条件	236
二、劳动合同解除的程序	243
三、劳动合同解除的法律后果	246
第三节 劳动合同解除中的法律问题	248
一、解除劳动合同必须符合法定条件	248
二、解除劳动合同要遵守法定程序	250
三、经济补偿金的支付	252
本章小结	253
复习思考题	254
案例分析 劳动者吃饭超时能被解除劳动合同吗?	254
第十章 冲突管理系统与企业内部劳动关系协调	255
学习目标	255
导读案例 美国企业纷纷建立冲突管理系统	255
第一节 冲突管理系统概述	256
一、冲突管理的对象	256
二、冲突管理理念的进步	259
三、冲突管理系统的产生	261
四、冲突管理系统的特征	265
第二节 冲突管理系统的建立与运行	265
一、冲突管理系统的建立	265
二、冲突管理系统的方法与程序	270
第三节 冲突管理系统的实施效果及评价	272
一、冲突管理系统的实践情况	272
二、利益相关者对冲突管理系统的评价	273

第四节 我国企业内部劳动关系协调机制分析	276
一、企业基本情况	276
二、企业劳动关系现状	278
三、企业内部劳动关系协调机制	279
四、分析及建议	283
本章小结	284
复习思考题	284
案例分析 美国企业使用冲突管理系统的原因	285
第十一章 劳动关系管理绩效评估	286
学习目标	286
导读案例 SAS 为什么能蝉联美国最佳雇主排行榜首位?	286
第一节 劳动关系管理绩效概述	287
一、劳动关系管理模式	287
二、劳动关系管理绩效	292
第二节 劳动关系管理绩效评估指标	293
一、企业劳动关系管理绩效的影响因素	294
二、劳动关系管理绩效的评估体系构建	295
第三节 双赢的劳动关系管理绩效	297
一、双赢的劳动关系管理运行机制	297
二、双赢的劳动关系管理的高绩效性	298
本章小结	299
复习思考题	300
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	300
参考文献	305
后 记	309