

<<商业银行劳资关系研究>>

图书基本信息

书名：<<商业银行劳资关系研究>>

13位ISBN编号：9787564112769

10位ISBN编号：756411276X

出版时间：2008-6

出版时间：东南大学出版社

作者：赵薇

页数：124

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>

<<商业银行劳资关系研究>>

前言

赵薇的新著《商业银行劳资关系研究》交付出版了，我为此感到由衷的高兴。

和谐的劳资关系是和谐社会的基础，构建和谐的劳资关系已经成为我国经济和社会发展中的一个重大课题，也是人力资源开发和管理研究领域的一个重要的课题。

改革开放以来，企业所有制结构得到调整，我国传统的劳动关系已经发生了变化，如国有经济和集体经济的劳动关系、私营经济和外商投资的劳资关系、联营经济和个体经济的劳资关系等。

随着现代企业制度的建立，所有制形式对劳动关系或劳资关系性质的影响越来越弱，国有企业经营机制的转换和改变进一步使得企业在管理权限、经营方式上都接近非国有企业，劳资冲突问题也不再是外资企业和私营企业特有的问题。

劳资冲突和纠纷不仅出现在不同所有制形式的企业，而且案件的数量呈不断增长趋势。

据《2006年劳动统计年鉴》，我国劳资争议案件数以每年20%的速度递增，劳资争议涉及的企业不仅包括港澳台及外资企业、私营企业，而且涉及国有企业和其他股份制企业。

<<商业银行劳资关系研究>>

内容概要

20世纪90年代以来，我国国有商业银行经历了从国有专业银行向国有独资商业银行、再向股份制商业银行的转变。

从撤并支行网点、精简人员到股份制改造、引进境外战略投资者、上市，银行员工的地位发生了深刻的变化，像西方发达国家的银行员工一样经历了“从柜员到推销员”（From Tellers to Sellers）的转变。

本书的研究主题是我国商业银行劳资关系。

所谓劳资关系，不是简单的劳资双方的冲突关系，而是一般意义上的代表雇主利益的经营者与员工的关系。

本书首先在回顾西方劳资关系理论和实践的基础上提出适合我国商业银行劳资关系的分析框架，并对影响我国商业银行劳资关系的外部因素和内部因素进行分析；然后采用深度访谈和案例研究的方法，从工作组织、人员配备、技能培训、薪酬制度、企业治理等方面考察我国商业银行劳资关系的变迁，目的在于了解在社会主义市场经济条件下商业银行劳资关系的现状、存在问题及其成因；最后提出协调我国商业银行劳资关系的政策建议。

研究我国商业银行劳资关系不仅有益于商业银行劳资关系自身的和谐与稳定，而且对其他行业乃至对整个社会的和谐与稳定有着重大的意义。

<<商业银行劳资关系研究>>

书籍目录

第一章 导论 第一节 问题的提出 第二节 研究主题及意义 第三节 主要概念辨析 一、雇佣关系相关术语的演变 二、劳资关系概念的界定 三、相关概念辨析 第四节 我国劳资关系研究现状 第五节 研究思路和方法 一、研究思路 二、研究方法 第六节 本书的结构和主要内容

第二章 西方劳资关系理论与实践 第一节 西方劳资关系理论述评 一、西方劳资关系理论 二、西方劳资关系理论评述 第二节 劳资关系的相关理论分析 一、劳资双方的非对称信息经济学分析 二、劳动力资本理论与劳动力产权理论的分析 第三节 美、德、日劳资关系比较研究 一、劳资关系的特点和主要参与者 二、劳动立法 三、集体谈判 四、比较分析

第三章 劳资关系分析框架及主体 第一节 劳资关系系统模型 一、劳资关系系统模型 二、劳资关系系统模型的适用性 第二节 劳资关系系统模型的发展 一、战略选择分析框架 二、国际比较分析框架 三、适合我国企业的劳资关系分析框架 第三节 劳资关系主体分析 一、雇主及雇主组织 二、员工及工会 三、政府

第四章 劳资关系系统的影响因素 第一节 外部影响因素 一、经济全球化下的中国企业 二、经济全球化下的劳资关系 三、转轨时期的劳资关系 四、转轨时期的劳动力市场 五、劳动立法及协调机制 第二节 企业内部因素 一、工作组织 二、人员配备和管理 三、技能培训 四、薪酬制度 五、企业治理

第五章 商业银行劳资关系环境及主体分析 第一节 银行业劳资关系环境分析 一、金融全球化对银行业的冲击 二、银行业结构及竞争策略的变化 三、银行业监管环境的变化 四、技术进步对银行业的影响 五、银行业整体就业水平的发展 第二节 商业银行劳资关系主体及其作用分析 一、银行员工及工会 二、银行及银行协会 三、政府

第六章 关于商业银行劳资关系的调查 第一节 工作组织 一、组织结构 二、工作专业化程度和强度 三、工作时间和轮岗 四、工作任务指标和自主权 五、企业文化 六、技术变化 第二节 人员配备 一、人员调整和招聘 二、银行劳动力的变化 三、劳动合同与保障 四、平等就业机会 五、职业生涯发展 六、呼叫中心 七、家庭友好计划 第三节 技能培训和薪酬制度 一、培训机制 二、薪酬的构成 三、绩效考核 四、员工持股计划和优惠利率贷款 第四节 企业治理 一、人力资源战略 二、沟通渠道 三、工会的作用 四、劳资冲突

第七章 商业银行劳资关系存在的问题及成因 第一节 商业银行劳资关系系统中存在的问题 一、三方主体有待进一步明晰 二、普通员工处于弱势地位 三、工会的作用薄弱 四、缺乏有效的劳动争议解决机制 五、同工不同酬 六、人力资源管理上存在缺陷 第二节 问题成因分析 一、公司治理有待进一步完善 二、银行劳资双方主体逐渐明晰但代表模糊 三、劳资关系系统复杂 四、集体谈判制度和主体缺失 五、劳资纠纷解决机制的低效率

第八章 商业银行劳资关系协调的政策建议 第一节 劳资关系协调目标 第二节 充分发挥政府在劳资关系协调中的作用 一、在工作场所实行三方协调机制 二、加强劳动法规的制定及实施 三、全面推行集体谈判与集体合同制度 四、加大职工民主参与的力度 五、完善劳动争议处理机制和劳动监察制度 第三节 银监会对国有商业银行改革的指引 一、充分考虑到各项改革措施的可实施性 二、规范股东与经营者、经营者与员工的关系 第四节 国有商业银行的改革和完善 一、优化商业银行的组织结构 二、建立市场化的用人制度 三、提高商业银行的培训体系的科学性和有效性 四、改革商业银行的绩效考核管理制度 五、实行战略人力资源管理

第九章 结论与未来需要研究的问题 第一节 结论 第二节 未来有待研究的问题参考文献后记

<<商业银行劳资关系研究>>

章节摘录

第一章 导论 第一节 问题的提出 2003年,面对中国在加入世界贸易组织时承诺全面开放金融市场期限的临近,国有独资商业银行启动了股份制改革试点,被国务院国有商业银行综合改革领导小组正式纳入重点研究之列的是中国银行和中国建设银行。

两家试点银行根据中国银行业监督管理委员会(以下简称“银监会”)《关于国有商业银行股份制改革的指引》进行改革,改革措施涉及处置不良资产、发行次级债、完善决策机制、整合业务流程、改革组织结构、建立市场化的人力资源管理、考核和奖惩制度、推进财会制度、加强信息科技建设、加强员工培训、引入中介机构等。

在众多改革措施中,最引人注目且与银行员工的利益密切相关的,是按照现代金融企业人力资源管理的要求,深化劳动用工人事制度改革,建立市场化的人事管理、考核和奖惩制度。

根据《关于国有商业银行股份制改革的指引》,试点银行将逐步建立市场化的人力资源管理体制和激励约束机制,彻底取消机关化的行政级别和干部管理制度,建立择优任用、优胜劣汰、能上能下、能进能出的用人制度。

2003年8月,中国建设银行完成总行部门级领导的聘任工作,其中有6名原总行部门级领导被降级使用,9名处级领导晋升,全方位的人事改革在试点分行随之全面展开,改革的内容包括聘任制度、薪酬制度、用工制度等(王旭,2003)。

同年,中国银行聘请美国翰威特公司作为人力资源改革顾问,与中国银行人力资源管理部门一起,明确总行的岗位和职责,制定市场化的考核、薪酬、激励体系,通过明确岗位职责、重组、优化资源配置以解决人员结构性矛盾,并取消行政级别,实行符合市场要求的职衔制(李峻岭,2004)。

随后,这种地毯式的人事制度改革逐步在两家银行的各分支行展开,这无疑是对国有商业银行传统人事管理制度的颠覆。

<<商业银行劳资关系研究>>

编辑推荐

《商业银行劳资关系研究》是对我国商业银行劳资关系的一个尝试性的研究。

劳资关系系统是社会系统的一个子系统，会随着社会系统及其他子系统的变化而变化，企业的劳资关系也不例外。

随着改革开放的深入，劳动力市场的演变，国有商业银行股份制改革的深化，以及股份制商业银行引进战略投资者和自身的不断改革和完善，我国商业银行劳资关系必将发生变化。

<<商业银行劳资关系研究>>

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>