

Relations industrielles Industrial Relations



Personnel Management : Theory and Practice, by Dalton E. McPharland, the Macmillan Co., Don Mills, Ont., 1969, 694 pp.

Laurent Bélanger

Volume 25, Number 2, 1970

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/028141ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/028141ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this review

Bélanger, L. (1970). Review of [*Personnel Management : Theory and Practice*, by Dalton E. McPharland, the Macmillan Co., Don Mills, Ont., 1969, 694 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 25(2), 384–384.
<https://doi.org/10.7202/028141ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1970

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

<https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/>

Érudit

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

<https://www.erudit.org/en/>

been the insistence on coincidental contract expiry dates of the coordinating units. In a study of the cases, the attitudes, approaches, strategies and tactics of the industries can be seen, in their varied methods of combatting the enlarged union committees.

Some key questions have arisen repeatedly. Can an employer refuse to bargain with a committee which includes members in it not nominally part of the bargaining group. The tendency has been for the National Labour Relations Board to support the coalition bargaining processes with its « hasty pursuit of injunctions to force companies to bargain with coalition-constituted union committees » (p. 245) but this partisanship has been questioned.

But other government action other than by the NLRB has been instigated. « The Federal Mediation and Conciliation Service... has been active in nearly all coalition cases. The President has invoked the emergency procedures of the Taft-Hartley Act twice (production of essential goods for the Viet Nam War was endangered), and the Secretaries of Labor, Commerce, and Defense and the President himself have intervened directly in a number of ways ». (p. 248)

It is not difficult to foresee the potential in greatly increased strength of the unions should coalition bargaining spread. Coalition bargaining can easily be seen as the next stage in the development of trade unionism in the rich, industrial nations as the next stage in the progression takes over: from craft to industrial and general unions; from the traditional single employer, single union collective bargaining to a greatly expanded coalition bargaining.

Joan SICHEL

Personnel Management: Theory and Practice, by Dalton E. McPharland, The Macmillan Co., Don Mills, Ont., 1969, 694 pp.

Il existe quelques bons manuels en administration du personnel. Le volume du professeur McPharland se range parmi ceux-là. De fait, on peut

retrouver toutes les rubriques traditionnelles telles que l'historique et la nature de l'administration du personnel, l'organisation de cette fonction, la description des principales activités qu'on accomplit au sein d'un service du personnel.

On retrouve aussi des éléments qui font l'objet de chapitres nouveaux tels que la prévision des besoins en main-d'œuvre, les problèmes de personnel soulevés par l'acquisition d'une autre firme ou par une fusion, la discrimination dans l'emploi, la formation au travail d'équipe, etc...

C'est surtout par le regroupement des chapitres sous trois chefs principaux que cet ouvrage diffère des autres. Une première partie traite des fondements administratifs de l'administration du personnel; une deuxième est centrée sur l'individu en tant que membre d'une organisation de travail. On s'arrête ici aux concepts de carrière, d'occupation, de mobilité pour aborder l'étude des différentes activités dans lesquelles une firme s'engage pour recruter une main-d'œuvre qualifiée et la conserver à son emploi.

Une dernière partie met l'accent sur les relations du travail proprement dites en décrivant le processus de négociation et d'administration du contrat de travail. C'est l'individu en tant que membre d'un groupe de travail, d'une unité administrative ou membre d'un syndicat qui retient l'attention de l'auteur. Chaque partie est suivie de cas qui seraient grandement utiles aux étudiants en administration et en relations industrielles.

L'auteur a su utiliser intelligemment les données des recherches empiriques récentes en sciences du comportement et les diverses théories des organisations tout en conservant des connaissances de bases acquises depuis quelques décades dans le domaine de l'utilisation efficace des ressources humaines.

Nous aurions aimé que l'auteur consacre un chapitre à l'administration du personnel dans la fonction publique et qu'il étudie le rôle d'un directeur de personnel dans un processus de changement planifié.

Laurent BELANGER