

Relations industrielles Industrial Relations



Handbook of Industrial Engineering and Management. Edited by W. Grant IRESON and Eugene L. GRANT. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, Inc., 1955, 1203 pp. \$12.00.

Roger Chartier

Volume 11, Number 3, June 1956

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1022636ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1022636ar>

[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

Chartier, R. (1956). Review of [*Handbook of Industrial Engineering and Management*. Edited by W. Grant IRESON and Eugene L. GRANT. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, Inc., 1955, 1203 pp. \$12.00.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 11(3), 221–222. <https://doi.org/10.7202/1022636ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1956

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/>

bilités sociales et le processus de conciliation; de J. C. Adams et de Eamon Park, sur l'attitude — de la direction et du syndicat, respectivement — à l'égard de la conciliation.

Municipal Labour Relations in Canada.

By S. J. Frankel and R. C. Pratt.
Montreal: The Industrial Relations Centre of McGill University and Canadian Federation of Mayors and Municipalities, 1954. 87 pp. \$2.50.

Ce petit texte, cartonné et très bien présenté, fait oeuvre de pionnier dans le domaine de la négociation collective sur le plan municipal. Il analyse la croissance du syndicalisme municipal, les problèmes de négociation collective des policiers et des pompiers, la législation provinciale qui régit les relations de travail au niveau municipal, la représentation municipale aux négociations; il offre des critères logiques de niveaux de salaires; enfin, il aborde le problème de l'arbitrage obligatoire.

Près de 50,000 employés municipaux adhèrent à des syndicats qui négocient avec leur employeur. Ce chiffre, à lui seul, indique déjà l'importance de l'étude de Frankel et Pratt. Les auteurs ont résumé une matière difficile dans un texte clair, concis, critique. Leur étude de l'arbitrage, volontaire ou obligatoire, mérite particulièrement l'attention.

Sixth Annual Conference (April 21-22, 1954). Montreal: Industrial Relations Centre, McGill University, 1954, 125 pp., mimeo.

Pour qui cherche une source compacte et facile d'accès sur les problèmes des agents de maîtrise (contremaîtres, surintendants) dans l'industrie moderne, le Rapport du 6e Congrès de McGill constitue une réponse partielle. Soulignons d'abord le texte serré, en deux sections, du professeur Kahn, de l'Université du Michigan, sur «Leadership Patterns and Organization Effectiveness». Puis, l'article très original et très stimulant du professeur Neil W. Chamberlain, quelque peu dans la veine du précédent quant à l'objet — le contremaître — sinon quant à l'approche. Se rattachant aux deux textes précités, la conférence du professeur Stagner, de l'Université de l'Illinois, souligne l'importance des attitudes en relations indus-

trielles; elle s'appuie sur les recherches très poussées que le professeur Stagner et son groupe ont effectuées à Illini City, et dont les résultats remplissent deux tomes imposants.

Deux autres conférences, qui font un peu figure de hors-d'oeuvre en dépit de leur valeur autonome, viennent compléter le volume. La première, du professeur Kierans, décrit les «Full Employment Stresses»; la seconde, de M. George W. Brooks, un chef syndical, traite des avantages et limitations de la convention collective.

Effective Personnel Selection Procedures.

By C. Harold STONE and William E. KENDALL, Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, Inc., 1956. 433 pp.

Both authors are psychologists actively working in the Personnel field, and this shows in the down-to-earthness of their approach and in the step-by-step techniques which are described alongside more lofty statements of principles and policies. Emphasis, it seems, has been placed on research and evaluation of programs, practices and procedures used in companies.

The book deals with the ways and means of finding people and putting them to work. Over this extravagantly vast array of textbooks discussing — with considerable superficialness, doubtless — all the many facets of Personnel Administration, Stone and Kendall's book has the definite advantage of bringing together into one volume all major topics of recruitment, selection and induction.

Part III, on Testing, is especially recommended.

The book, although competent, makes no attempt at sophistication. It is a well-written, well-subdivided textbook of an introductory nature covering quite thoroughly the selection process in Personnel work. Students are likely to find it most useful; practitioners will read it as a good refresher.

Handbook of Industrial Engineering and Management. Edited by W. Grant Ireson and Eugene L. Grant. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, Inc., 1955, 1203 pp. \$12.00.

Inutile, en quelques lignes, de tenter de rendre justice à ce mammoth aux

dimensions presque... bibliques qui se targuent d'expliquer « tous les procédés importants du domaine des opérations industrielles » ! Trop de matière nous impose toujours des doutes sur la qualité. L'effort, on le conçoit, est fort louable : à l'ingénieur comme à l'administrateur qui demain oeuvreront dans la grande entreprise industrielle, on entend fournir des vues sur un peu tout, dans les limites d'un même volume. Il en résulte une inévitable dispersion dans la matière, des études nombreuses aux mérites fort variables, des chevauchements presque fatals autour de l'organisation scientifique du travail (*scientific management*), fil conducteur d'« approches » souvent fort disparates, d'études qui, quoique assez longues, n'en restent pas moins presque toujours superficielles. Bref, un volume de ce genre constitue toujours un compromis : on n'y règle jamais rien bien à fond, mais on y parle un peu de tout. Et la multiplicité des auteurs rend difficile cette unité, cet ordre de la pensée et du style qu'on espère trouver entre les deux couvertures d'un même livre.

Les remarques qui précèdent ne doivent pas faire oublier les mérites réels, et fort nombreux, des dix-huit collaborateurs de ce volume peu commun. L'article de Ernest Dale sur la structure de l'entreprise n'apporte que peu de nouvelles lumières à l'administrateur de métier, mais il se présente bien et agence sa matière avec art. Les « Managerial Economics » de Joel Dean, concises et à point, méritent lecture et re-lecture ; cet article, qui s'adresse à l'administrateur aux prises avec des problèmes économiques, a comme pendant, pour l'ingénieur, l'article suivant de Paul T. Norton. Le texte de Dale Yoder sur la Direction du Personnel est probablement le plus faible de cette collection. Marvin E. Mundel reprend, dans un texte de plus de cent pages, l'essentiel de la seconde édition de son *Motion and Time Study* (Prentice-Hall, 1955). Suivent des articles techniques sur la climatologie industrielle, l'hygiène industrielle et la sécurité au travail. Puis des textes compétents sur les « Factory Systems and Procedures », le « Factory Planning and Materials Handling », l'« Industrial Standardization » et le « Tool Engineering ».

Deux articles de Bowker et Lieberman « Industrial Statistics » et Lewis « Inspection and Quality Control » s'atta-

chent à la description de la méthode statistique en tant qu'appliquée aux problèmes de production et de contrôle dans l'industrie moderne. Un article de A. W. Swan porte plus précisément sur la recherche dans l'industrie. Le texte de Raymond Villers porte sur la comptabilité industrielle. Enfin, je souligne le dernier article de la série, celui de William Gomberg, qui porte sur les attitudes syndicales à l'endroit du génie industriel, dit « scientific management ». En soixante-deux pages d'un texte serré, Gomberg, après Hoxie, Perlman, Tannenbaum, McKelvey, Philip Murray (& Cooke), Barkin, et bien d'autres, tente d'expliquer, historiquement et philosophiquement, l'attitude globale des travailleurs en face de la technique de production à la Taylor, Gilbreth, *et al.* Il analyse et critique l'analyse de l'évaluation des tâches, l'analyse des temps et des mouvements, la question des stimulants à la production, les tendances de la psychologie industrielle, etc.

Ce volume, fruit d'un effort collectif, pourra, malgré les vices inhérents à la formule elle-même, rendre de très grands services à un lecteur patient et qui ne se laisse pas rebuter facilement par la masse et par la dispersion.

Keeping Pace with Automation. Special Report No. 7. American Management Association. New York, 1956. 136 pp.

Ce petit volume sur l'automatisation ramasse sous un format commode les conférences prononcées lors d'une rencontre de la Manufacturing Division de l'AMA à New-York, en 1955.

On y étudie surtout l'automatisation comme un fait technologique. Albert Sperry offre des considérations intéressantes sur la nature du phénomène, alors que John Diebold parle de ses applications. D'autres conférenciers parlent tour à tour des techniques et des méthodes de l'automatisation, des machines-outils et des contrôles automatiques.

La deuxième partie du volume contient quatre cas typiques d'industries — télévision, carborundum, produits du carton et papier, produits alimentaires — où l'automatisation a connu des applications très importantes.

Une troisième partie ouvre des horizons et s'essaie à des prédictions. Rien sur les conséquences economico-sociales de l'automatisation.