Document généré le 12 oct. 2024 05:35

Relations industrielles
Industrial Relations

Psychology of Personnel in Business and Industry. By Roger M. Bellows. 2nd Edition. New York: Prentice-Hall, Inc., 1954. 467 pp. $5.50.

Roger Chartier

Volume 11, numéro 3, juin 1956

URI : https://id.erudit.org/iderudit/1022639ar
DOI : https://doi.org/10.7202/1022639ar

Aller au sommaire du numéro

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)
1703-8138 (numérique)

Découvrir la revue

Citer ce compte rendu

Chartier, R. (1956). Compte rendu de [*Psychology of Personnel in Business and Industry*. By Roger M. Bellows. 2nd Edition. New York: Prentice-Hall, Inc., 1954. 467 pp. $5.50.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, *11*(3), 224–224. https://doi.org/10.7202/1022639ar

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

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

https://www.erudit.org/fr/

Le professeur Yoder a décidément le don de la vulgarisation. C'est un simplificateur-né. Sous sa plume, tout se dilue, tout devient simple, tout s'explique derechef; d'où sa réussite dans le genre manuel introductif. En fait, nous aurions été plus vite rassuré si un autre que Yoder, avec autorité, avait fait la revision !

A la décharge de l'auteur, il importe de déclarer que cette nouvelle édition contient de nombreuses améliorations sur la précédente. En huit ans, tellement de choses surviennent dans le domaine des relations industrielles ! L'auteur en a sérieusement fait son profit, et ce manuel gagne en poids, en agencement, en volume aussi.

A l'usage de l'étudiant qui veut pénétrer sans trop de chocs dans le domaine de la direction du personnel et des relations industrielles, qui ne se pose pas trop de questions et qui ne désire pas trop de réponses.

Psychology of Personnel in Business and Industry. By Roger M. Bellows. 2nd Edition. New York: Prentice-Hall, Inc., 1954. 467 pp. $5.50.

Ce volume s'adresse d'abord aux administrateurs d'entreprises industrielles et commerciales, et particulièrement aux directeurs du personnel. Dans cette édition, l'auteur a réussi à faire plus concis que dans la première (1949), ce qui est à la fois douloureux et méritoire. Le volume est mieux divisé, et les références sont à date.

Sous l'angle de la psychologie appliquée, l'auteur analyse tour à tour les différentes méthodes et techniques de création ou d'amélioration de la satisfaction ouvrière, et d'organisation « efficace du personnel. On trouve dans ce livre des commentaires utiles sur le « counseling », l'évaluation du « moral » des travailleurs, l'analyse des tâches, le recrutement, l'entrevue, la sélection, les tests, la formation — technique ou autre — de la main-d'oeuvre, la notation *(merit rating)* du personnel, les stimulants à la production, et ainsi de suite.

En dépit d'une certaine dispersion qui donne dans la superficialité, le volume a du mérite et vaut d'être lu.

Union Strike Votes: Current Practice and Proposed Controls. By Herbert S. Parnes. Princeton: Industrial Relations Section, Princeton University, 1956. 141 pp.

Notre législation est censée favoriser la négociation collective; d'autre part, le droit de grève est une condition (normalement) essentielle du régime de la convention collective. On conçoit donc l'importance qu'il y a à étudier le procédé par lequel la grève s'institue.

L'opinion publique accepte assez facilement, bien souvent, le fait non vérifié du manque de démocratie syndicale, du défaut fréquent à instituer le vote de grève, du besoin pour le gouvernement de venir « protéger » les membres individuels écrasés par les structures syndicales.

Le professeur Parnes, s'appuyant sur les pratiques de vote de grève de 135 syndicats locaux, particulièrement dans le New Jersey, a des vues beaucoup plus optimistes.

La plupart des syndicats étudiés exigent un vote de grève majoritaire au scrutin secret. La plupart des chefs syndicaux — et des gars du rang — voient dans la prise du vote un geste utile et prudent. Et ainsi de suite dans le même sens.

A lire, pour détruire certains préjugés faciles et voir la réalité telle qu'elle est, du moins dans les cas étudiés.

The Sociology of Industrial Relations: An Introduction to Industrial Sociology. By John B. Knox. New York: Random House, 1955. 348 pp.

Le livre du professeur Knox est le dernier en date des volumes généraux portant sur la sociologie industrielle. Je ne pense pas aux travaux des Lynds, de l'Ecole de Mayo, de Warner & Associates, mais plutôt à l'*Industrial Sociology* de Miller & Form — qui fait terriblement ramasse-tout — au volume de Wilbert Moore sur les *Industrial Relations and the Social Order* — un classique qui a su systématiser dans un cadre logique les données sociologiques acquises dans le domaine industriel — et enfin à l'oeuvre, assez faible et plutôt mal nommée, de Theodore Caplowfi sur *The Sociology of Work* (U. of Minnesota, 1954).

Le professeur Knox a des ambitions modestes: il ne s'adresse pas au sociolo-