第一图书网, tushu007.com

<<员工关系管理实务>>

图书基本信息

书名：<<员工关系管理实务>>

13位ISBN编号：9787111354239

10位ISBN编号：7111354230

出版时间：2011-8

出版时间：机械工业出版社

作者：刘新民编著

页数：341

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

第一图书网, tushu007.com

<<员工关系管理实务>>

内容概要

本书以企业员工关系管理为主线，以现行劳动法律法规为基石，融会贯通企业管理与法律实务两大领域，为企业打造复合型人力资源管理者而贡献力量。

本书共10章，每一章包括法理精解、案例剖析、防险技巧3个组成部分，其中“法理精解”主要是对现行劳动法律法规的精要阐述，帮助企业人力资源管理者通盘了解企业员工关系管理的法律环境；“案例剖析”选材广泛，兼备成功与失败的案例，提醒企业进行精细化管理；“防险技巧”结合法律理论与管理实务，提出一些务实性的操作方案。

第一图书网, tushu007.com

作者简介

刘新民，男，现任教于华东师范大学法律系，华东师范大学教育法制研究中心研究员、上海海峡两岸法学研究中心研究员、华东师范大学金融与统计学院研究员。
2008年毕业于中国社会科学院研究生院法学所，获经济法学博士学位；2002年毕业于中国科学院研究生院，获管理学硕士学位。
目前主要研究方向包括但不限于：企业社会责任、劳动社会保障法，公司企业法，金融证券法。
已在核心学术刊物公开发表法学、管理学论文十余篇，参与或主持省部级课题三项，出版著作两本。

第一图书网, tushu007.com

<<员工关系管理实务>>

书籍目录

前言
第1章 招聘录用管理
1.1 正确制作招聘广告
1.2 尽力避免就业歧视
1.3 明确设定录用条件
1.4 力戒收费或扣证
1.5 正确利用知情权
1.6 试用期管理
第2章 劳动合同管理
2.1 劳动合同的订立原则
2.2 三方协议与劳动合同
2.3 事实劳动法律关系
2.4 劳动合同的期限
2.5 劳动合同的效力
2.6 劳动工作时间制度
2.7 劳动合同违约金
2.8 劳动合同范本
第3章 集体合同管理
3.1 集体合同的订立
3.2 集体合同的内容
3.3 集体合同的履行
3.4 集体合同的变更和解除
3.5 集体合同近似制度
3.6 集体争议的解决途径
3.7 违反集体合同的责任
3.8 集体合同范本
第4章 薪酬管理
4.1 工资待遇
4.2 休息休假
4.3 带薪年假
4.4 社会保险
4.5 员工培训
4.6 劳动安全卫生
第5章 绩效管理
5.1 规章制度的适用
5.2 劳动合同的变更
5.3 员工末位淘汰
5.4 企业罚款权
第6章 离职管理
6.1 劳动合同的终止
6.2 劳动合同的解除
6.3 经济性裁员
6.4 离职的经济补偿
6.5 离职管理的防险技巧
第7章 保密与竞业限制

第一图书网, tushu007.com

7.1 保守秘密
7.2 竞业限制
第8章 特殊员工关系管理
8.1 女职工的劳动保护
8.2 童工/未成年工的特殊保护
8.3 残疾员工的特殊保护
8.4 农民工的劳动保护
第9章 员工关系冲突管理
9.1 化解争议途径之一：调解
9.2 化解争议途径之二：仲裁
9.3 化解争议途径之三：诉讼
第10章 用工方式管理
10.1 劳务派遣
10.2 劳务关系与劳动关系
10.3 非全日制用工
附录 最新基本法律法规
1.中华人民共和国劳动法(1994)
2.中华人民共和国劳动合同法(2007)
3.中华人民共和国就业促进法(2007)
4.中华人民共和国社会保险法(2010)
5.中华人民共和国劳动争议调解仲裁法(2007)
跋

第一图书网, tushu007.com

章节摘录

在《劳动合同法》（2007）之下，用人单位对劳动人事管理应该建立书面化和证据化的劳动合同管理手段。
否则，劳动者人职后不签订劳动合同，或者企业本身管理疏漏导致没有及时签订书面劳动合同，企业将面临各种各样的法律风险，并承担惩罚性的较重法律责任。
建议用人单位采取以下措施来预防和控制法律风险。
（1）及时与劳动者签订劳动合同。
要摒弃没有签订书面合同的劳动者就是临时工，可以随时辞退、随意安排工作内容的错误看法。
《劳动法》（1994）的实施表明，用人单位只要用工就与劳动者建立了劳动关系，就受劳动法律的规范和调整。
对于先用人后签约的情形，法律规定用人单位需要在用工1个月内与员工及时补签书面合同。
补签合同还应当注意以下两点：一是补签劳动合同的合同期限应从实际用工之日起算，这样与劳动合同法的规定一致；二是补签劳动合同的内容应与事实劳动关系期间的劳动待遇一致，保证员工愿意补签。
（2）对于先签合同后用工的，用人单位可以预约劳动合同生效的规定，以规避部分法律责任。
在实践中，由于市场的变化或者其他原因，往往会导致已经签订但是还没有生效的劳动合同不能履行。
但是，劳动合同一经签订就具有法律约束力，用人单位如果不履行就应承担违约责任。
这对用人单位来说是一种法律风险。
针对这种情况，用人单位可以通过劳动合同生效的预约条件，来避免不能履行劳动合同而带来的部分法律风险。
预约生效是指在建立劳动关系之前订立劳动合同，双方约定劳动合同生效的条件。
（3）建立“先录用后签约”的招聘流程。
建议用人单位应当将实践中常见的将“先录用后签约”的做法调整为“先签约后录用”或“录用与签约同步”的方式。
因为劳动合同的内容在双方招录过程中已经基本确定，将这些约定书面化为劳动合同，对用人单位和劳动者都没有增加不利影响，也无手续上的繁杂。
（4）确定录用条件。
对于各种因客观原因无法在录用时签订劳动合同的员工，可以在劳动合同中明确约定，1个月内不签订书面劳动合同的视为不符合录用条件，作为试用期考核的重要依据。
如果是劳动者不愿签订劳动合同，用人单位应当在1个月内与该劳动者终止劳动关系，此时只须结清工资即可，不需要向劳动者另行支付经济补偿金。
需要注意的是，即使用人单位有证据证明是劳动者拒签劳动合同，但是如果超过了1个月但不满1年仍未签订劳动合同的，用人单位不能免除向该劳动者支付双倍工资的义务。
此时，如果用人单位再以劳动者拒签劳动合同而通知终止劳动关系的，则应依据《劳动合同法》（2007）第46条向劳动者支付经济补偿金。
（5）建立合同到期预警机制。
劳动合同管理是企业劳动人事管理中的重要一环，劳动合同到期终止或续签是劳动合同管理的重要组成部分。
建议用人单位对劳动者的劳动合同到期建立预警机制，即设定一个固定时间或者员工到期前30～45天作为预警时间，由专人或办公系统自动提醒人事部处理。
（6）设定合同到期顺延条款。
在实践中，有些用人单位的用工主管部门虽然已经及时并催促办理劳动合同签订手续，但存在具体用工部门会出现拖延办理的情况，也有些用人单位因为劳动合同的到期时间不一致，造成未及时签订劳动合同。
建议用人单位对劳动合同采取计算机系统管理，保持用工管理信息沟通等措施，避免出现不签订劳动

第一图书网, tushu007.com

合同的情形。
用人单位也可以在与劳动者所签订的劳动合同中约定，本期劳动合同到期时，如元另外特别协商，劳动合同自动顺延，顺延时间为本期劳动合同期限。
如此处理，可以防止万一人事部门出现疏漏，也不至于出现没有合同约定的情形。
2.2 三方协议与劳动合同 2.2.1 法理精解“ 三方协议 ”（又称就业协议）是我国特有的一个概念，是我国高校毕业生就业制度改革的产物。
在20世纪90年代之后，大学毕业生的就业制度由原来的国家统一计划分配逐渐向市场化方向转变：政府和学校的毕业生就业指导部门鼓励和引导大学毕业生自主就业，在自愿、平等的原则下与用人单位就毕业后的工作问题达成一致。
但由于就业完全市场化之前有一过渡阶段，“ 三方协议 ”作为过渡性政策手段应运而生。
《普通高等学校毕业生就业工作暂行规定》第24条规定：“ 经供需见面和双向选择后，毕业生、用人单位和高等学校应当签订毕业生就业协议书，作为制定就业计划和派遣的依据。
未经学校同意，毕业生擅自签订的协议无效。
”这里规定的就是“ 三方协议 ”。
在实践中，“ 三方协议 ”的签订程序大体如下：大学生和用人单位就该学生毕业后到该单位工作的有关事项达成一致之后，首先是大学生领取就业协议书并如实填写基本情况和应聘意见并签名，然后由用人单位签订意见，最后由学校就业指导中心或者就业主管部门签订意见。
违反三方协议对各方均有不利影响。
对于用人单位，毕业生违约不仅会使单位为录取该毕业生花费的精力和费用付之东流，还会打乱单位的用人计划。
对于在就业中处于弱势地位的毕业生而言，遭遇用人单位违约损失更大，毕业生往往会因此而错失就业的时间和其他机会，严重影响毕业生的顺利就业。
对于学校来说，学生违约使用人单位对学校整体信誉产生负面评价，可能会导致对其他毕业生就业的不良影响；而用人单位违约会损害学生的利益也给学校的就业指导工作带来困难。
……

第一图书网, tushu007.com

<<员工关系管理实务>>

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