

<<在职管理日记>>

图书基本信息

书名：<<在职管理日记>>

13位ISBN编号：9787303097777

10位ISBN编号：7303097775

出版时间：2009-1-1

出版时间：北京师范大学出版集团，北京师范大学出版社

作者：魏浩征,李伟

页数：254

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>

## 前言

2003年进入劳动法咨询、培训领域，2005年在上海创办劳动法世界laboroot.com网站，2008年组建企业管理咨询公司、劳务派遣公司、律师事务所三位一体的劳达集团，并先后在北京、天津、杭州、南京、苏州等地设立分支机构，打“飞的”跑遍了天南海北各个城市，一路走来，不知不觉已讲授超过500天次的劳动关系管理培训课程，为数百家知名企业提供了劳动关系风险管理顾问、咨询服务。其间，既接触了大量的中高层管理者，也接触了大量的普通劳动者，深深感触到他们之于《劳动法》、《劳动合同法》的困惑与惶恐，甚至于对

## <<在职管理日记>>

### 内容概要

当今，我们已经越来越关注劳资关系和劳工问题。

如何更好地在劳动合同法的背景下实现企业管理、提升个体工作绩效，已经成为和谐化劳动关系管理的重要增值部分，尤其是在中国。

这本极富创造性和阅读乐趣的书籍，提供给本土和跨国企业人力资源管理者 and 专业人士一个重要的业务标杆，必能帮助大家在实际工作中掌握和运用到最典型的劳动关系法律实践。

通俗、易懂、实战，这是阅读后的第一感受。

的确，企业人力资源管理中存在的种种习惯性作法或传统管理思路，与《劳动合同法》的诸多新规定都是冲突的，需要调整。

该书为广大企业管理者敲了警钟，对我们的工作很有帮助。

成功抑或失败的案例，都折射出企业用人风险和熟悉劳动法规对于企业的重要意义。

本书，以其悉心独到的睿智思考及精心设计的商业管理场景，给广大人力资源从业者、企业家以不同侧面的有益思考和启迪。

这是一本完整、实用而又精彩好看的企业管理者们的专业书籍。

## 作者简介

魏浩征劳动法世界laboroot.com / 劳达集团创始人、总裁、首席咨询顾问，《员工关系》总编辑。国内顶尖的劳动法与员工关系管理专家之一，著名培训师。

担任数十家知名企业集团总部劳动法顾问、人力资源管理顾问、劳动法培训常年特聘讲师，在企业规章制度管理、裁员、用工规划、改制重组、劳动争议处理等方面具有独特的才能和丰富的实战经验。

《法制13报》、《环球时报》、《人力资源》等多家媒体特约点评嘉宾。

出版专著：《劳动合同法下的离职员工管理》、《魏浩征解读劳动合同法及实施条例》、《三十六城市劳动法规政策比较与应用》等；出版音像制品：《企业用人风险控制》、《跳槽员工与辞退员工管理技巧》、《劳动合同法最新权威解读》等。

李伟劳动法世界laboroot.com / 劳达集团高级研究员、高级咨询顾问，《员工关系》高级编辑，劳动法规政策高级咨询师、培训师。

书籍目录

第一章 工作时间的学问午餐时间也算工作时间？

晚班、夜班或者周末班不等于加班调休也是有讲究的非全日制用工VS.业务外包附：术语解释与法规链接第二章 假期管理之困惑变异的事假谈何容易的病假条病假工资少不得离职员工的带薪年假休假工龄谁说了算？

复婚无婚假？

过时的探亲假附：术语解释与法规链接第三章 工资支付是“红线”没那么好改的发薪日发了工资再过节领工资的学问工资不能说扣就扣附：术语解释与法规链接第四章 加班的博弈加班须自愿自愿加班也要有限制考勤记录少不得计算加班工资的标准特殊工时制的加班费管理名不副实的计件工资制附：术语解释与法规链接第五章 社保、公积金与工伤的雇主责任高薪不能替代社会保险住房公积金缴纳的强制性醉酒伤亡不算工伤工伤“私了协议”行得通吗？

民事赔偿、工伤赔偿兼而得之？

附：术语解释与法规链接第六章 难以管理的“三期”女员工“三期”内的女员工不能辞退？

合同终止后发现怀孕与恢复劳动关系违法生育的能解除劳动合同吗？

产假内基本工资一分也不能少附：术语解释与法规链接第七章 培训费不能“血本无归”入职培训是义务试用期员工切忌“出资培训”培训还是出差？

劳动合同期短于服务期的纠纷附：术语解释与法规链接第八章 杂谈：调岗调薪、保密、竞业限制调薪咋就变成克扣工资了？

调岗没商量保密费 竞业限制补偿金签订竞业限制协议的最佳时机附：术语解释与法规链接附录 实用管理工具范本一、工具表单请假单年假休假通知函加班申请单员工培训报告书二、管理流程图请假流程图加班流程企业培训流程图三、协议范本培训协议保密协议竞业限制协议四、制度范本工时管理制度员工出勤管理办法员工加班规定保密制度

## &lt;&lt;在职管理日记&gt;&gt;

## 章节摘录

自愿加班也要有限制今天上班后不久，经理火急火燎地一个电话就把我叫了过去。没头没脑地给我来了一句：“过会儿劳动监察大队的人来，你接待一下。”

我刚想问什么事，他冲我摇摇手：“我没时间过问这事，今天有三四个会议要参加，你接待一下，下午四点半再来汇报。”

我知道多说无益，点了点头，回到了自己的办公室。

果然，不多久，前台打来电话，说劳动监察大队来人了。

拉上小张，一起来到接待室。

推开门一看，接待室坐着三个人，上次的小刘也同行，还有两个男的，年长的一个高大魁梧，有点儿大将风度；年轻的那个中等身材，戴副眼镜，斯斯文文的。

小刘跟我们是第二次见面，一回生，二回熟，也算是熟人了，就给我们都作了介绍，原来那个年长的是他们陈科长。

介绍那个年轻的却让我大跌眼镜，那个姓齐的年轻人居然是他们分管副处长，比那个年长的级别还高。

看来真是长江后浪推前浪，一代新人换旧人啊！

小刘说：“那就对了，就是这部分加班，属于违法加班。”

请你们在这个月月底前出一个整改方案，并且从下个月开始要实施整改，我们会跟踪整改情况的。

小刘公事公办地向我们传达着行政监察部门的处理意见。

我疑惑地问道：“既然是用人单位安排劳动者加班的，才有时间限制，为什么我们这些员工自己申请加班的，也要受到时间限制呢？”

小刘还没开口，陈科长抢先回道：“小雷同志啊，你们公司不给员工工作，他们会自己要求加班吗？”

加班时间不做工作上的事情，你们的部门负责人会批准员工的加班申请吗？”

可见，员工们之所以会申请加班，就是因为公司安排的工作量过大。

这其实就是变相地公司安排员工加班。

同时，我们说，加班时间上限的存在是出于对员工身体健康的考虑，而不是简单的为了控制时间，因此因为工作量的原因而出现的员工自己申请加班超过3小时的情形也是不允许的。

贵公司应当考虑适当减少工作量，这才是整改的关键所在。

齐处长接着说道：“保护劳动者的合法权益是对我们用人单位非常有利的。”

从长远发展的角度来看，只有充分保护劳动者的合法权益，用人单位才能获得劳动者的认同感，才能让劳动者更加为用人单位的发展尽心尽力。

因此，并不是说法律规定是用人单位安排加班超时才违法，我们要透过这个表面现象来看实际情况。

现在有好多用人单位故意采用合法的手段，掩盖其非法的目的，肆意侵犯劳动者的合法权益，这是得不偿失的。

“嘿嘿，处长毕竟是处长，说话就是厉害，切中要害。”

小张可不干了，连忙申辩道：“齐处长，我们可没故意侵犯员工的权益呀。”

我们是守法的企业，只是我们以为员工自愿加班不受法定时间的限制嘛。

这应该是不知者不怪吧？”

媒体关注与评论

当今，我们已经越来越关注劳资关系和劳工问题。

如何更好地在劳动合同法的背景下实现企业管理、提升个体工作绩效，已经成为和谐化劳动关系管理的重要增值部分，尤其是在中国。

这本极富创造性和阅读乐趣的书籍。

提供给本土和跨国企业人力资源管理者 and 专业人士一个重要的业务标杆。

必能帮助大家在实际工作中掌握和运用到最典型的劳动关系法律实践。

KT TOH (新加坡) 正大集团 (中国—香港, 上海) 资深执行总监 通俗、易懂、实战，这是阅读后的第一感受。

的确，企业人力资源管理中存在的种种习惯性作法或传统管理思

编辑推荐

国内顶级劳动关系咨询机构 人力资源管理之劳动关系必修课系列 有人问我：您觉得人力资源管理工作中最难的是什么？

答曰：最难的是怎么找到企业利益与员工利益的平衡点，既要合法操作，又不能有失灵活。

接着问：具体来说，比方讲怎么平衡加班与工作效率的关系、怎么平衡公司裁员与员工的劳动合同权的利益？

答曰：呃，一言难尽，您还是慢慢打开我的日记，细细阅读吧，希望您能在书中找到答案。



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>