

<<零风险用工与集体协商技巧>>

图书基本信息

书名：<<零风险用工与集体协商技巧>>

13位ISBN编号：9787511819598

10位ISBN编号：7511819591

出版时间：2011-6

出版时间：法律出版社

作者：张立兴 等著

页数：244

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>

<<零风险用工与集体协商技巧>>

内容概要

本书作者以其丰富的劳动法和人力资源管理经验，为读者谱写了一幅和谐、积极、健康的劳动关系前景。

作为模板式用书，管理者可将其作为样板，依其对所辖员工实施管理。

本书在简单介绍用工风险产生的诱因、防范原理和技巧后，即以建立用工风险防范体系为目的，详细介绍了员工管理过程中涉及的，包括法律适用风险在内的所有用工风险及其防范技巧等内容。

本书首次以独特的视角，详细介绍了在防范用工风险中极其重要、不可或缺的集体协商程序，以确保在有效防范用工风险的前下，提升用工效益、提高人力资本投资效率、使劳动关系更加和谐和积极并更符合我国的社会发展。

法律适用风险仅为用工风险的一小部分。

在决策效益较低的今天，如何避免管理损失，尤其是用工风险损失，是所有人都不能再回避的问题。

作者根据二十多年的实际操作经验，提出的用工风险防范概念，对提高员工管理在企业管理中的作用和地位，具有极其重要和现实的意义。

<<零风险用工与集体协商技巧>>

作者简介

张立兴，有着二十多年实操经验的资深人力资源专家，曾是中国人力资源开发研究会向全国企业组织推荐的第一位中国优秀人力资源专家、中国优秀企业劳动法运用专家，中国注册人力资源管理师评审委员会委员，第一届中国人力资源管理案例竞赛组委会评审专家，第一位解析人力资本投资效率、建立人力资本投资效率管理体系的人力资本管理专家，具有人力资源管理、技术、外贸、法律专修经历，具有国家律师资格及企业法律顾问资格，国家劳动争议兼职仲裁员。

<<零风险用工与集体协商技巧>>

书籍目录

前言

第一章 用工风险贻害无穷

第一节 曾经用工风险的启示

- 一、难以估算的用工风险损失
- 二、重新认识员工地位
- 三、用工风险不断增加
- 四、防范用工风险势在必行

第二节 寻找用工风险源头

- 一、忽略用工风险的原因
- 二、用工风险不是管理风险
- 三、用工风险的表象
- 四、用工风险的分类

第二章 彻底扼制用工风险

第一节 用工风险意识沿革

- 一、本位主义的主观意识
- 二、过度被动地依赖法律法规
- 三、对用工风险认识不足
- 四、认识用工风险的五个层次

第二节 用工风险源于权利缺位

- 一、防范用工风险的实质分析
- 二、劳动力形式使用权与弹性使用权
- 三、用工风险防范的表现形式

第三节 用工风险防范原则

- 一、时限性原则
- 二、目的性原则
- 三、系统性原则
- 四、有效性原则

第四节 用工风险防范技巧

- 一、和谐是最终目的
- 二、法律适用风险
- 三、法律未规范风险
- 四、管理措施许可风险
- 五、管理与实施行为风险
- 六、潜在权益风险
- 七、可争取而放弃权益风险

第三章 防范用工风险实操分析

第一节 目标实现模型的构成与运用

- 一、目标实现模型的框架结构
- 二、目标模型在控制风险中的运用
- 三、法定风险与非法定风险
- 四、目的与手段辨析
- 五、用工风险防范思路

第二节 管理规范效用风险分析

- 一、制定管理制度的目的
- 二、管理制度生效实现模型

<<零风险用工与集体协商技巧>>

三、管理制度生效实现风险分析

四、管理制度生效风险防范工具要点

.....

第四章 规避劳动合同中的风险

第五章 集体协商程序与技巧

作者留言

参考书目

<<零风险用工与集体协商技巧>>

章节摘录

第三种情况，是因为管理研究界和实操界都认识或者发现了用工风险，但情况较复杂，没有一个好的方法解决这个问题，所以，也就放弃了。

第四种情况，是因为人力资源管理是一门实操性学科，闭门造车难以了解企业管理中的真正需求，不了解用工风险在实践中的危害性，而人力资源管理的实践者又没有能力解决这个问题。

第五种情况，是经济社会使然。

第六种情况，与第三种情况相近，就是方法问题。

众所周知，人力资源管理遇到了“瓶颈”，这是因为其管理理论逆向思维得不彻底，只逆转了一半就又恢复了直线思维。

二、用工风险不是管理风险要解决用工风险问题，首先要解决用工风险与管理风险的关系问题。

每当企业经营出现问题的时候，人们就会将所有的矛头指向管理，谴责声、抱怨声、叹息声，一股脑地涌向企业的管理，一时间，管理风险成了众矢之的。

管理忍受着巨大的不公，反省着自己的过失，管理方法和手段有问题吗？

于是，管理手段和方法一次次地被淘汰，一次次地更新，可总是很难令人满意。

为此，我们不得不认真考虑，真是管理的问题吗，是管理的方法和手段出现的问题吗？

我们承认现代管理科学性和严谨性存在不足，但不可能总是管理造成的危害后果吧？

其实，其中就有用工风险惹的祸。

不能否认，用工风险应归为管理风险，但是，为什么还要进行区分呢？

这是因为导致最终不良管理结果的因素很多，如果不能进行有效地区分，就无法从根本上消除这些诱因。

从上面分析可以看出，之所以进行这样的划分，就是要准确把握造成管理过失的真正原因，进而有效地抑制各种风险的发生。

否则，就不可能有效地防范管理过失。

管理是为实现某一目标实施方法和手段的过程。

管理风险是为了实现某一目标所实施方法和手段的瑕疵。

几十年来，我们应该赞叹管理的科学与严谨，多年的打造已使它渐臻佳境，鲜有瑕疵。

那么让我们看一看用工风险。

用工风险是人为导致的影响管理工作不能向着预定方向发展的因素。

我们可以想象，如果没有用工风险，那些管理方法和手段是否就能较顺利地实现其目标呢？

答案是肯定的。

.....

<<零风险用工与集体协商技巧>>

媒体关注与评论

要把我国这样一个无与伦比的人力资源大国转变为人力资本强国，必须正视现实，下定决心，落实以人为本发展观，把做强做大人力资本作为国家的第一战略，千方百计地为人力资本的形成、积累、聚集和有效利用创造体制和机制条件，实现强国之梦。

--刘福垣中国人力资源开发研究会会长、国家发展改革委宏观经济研究院原党组成员、研究员
人力资本管理是从人力投资角度对员工实施管理。

它目的更明确、手段和方法更直接、影响因素更清晰，从而使西奥多·w·舒尔茨的人力资本概念得以落实和实现。

人力资本管理必将打开员工管理的新篇章。

--李兆熙原国务院研究中心企业所副所长、研究员
本书从新的角度挖掘人力资本管理的本质，并有大量案例分析与研究。

作者不仅提供了一个可操作的管理模式，而且为企业提高人力资本管理描绘出一个执行“路线图”。我相信本书会引发HR工作者进一步深度思考自身在企业中所承担的责任以及所体现的价值。

--张鸿博士，英国格拉斯哥大学商学院资深研究员
人力资本管理从投资目的入手，提出了一套全新的员工管理方法和技巧，弥补了人力资源管理中的一些不足，对有效实现企业、组织目标，提高人力资源使用效率，是一个有益的尝试。

--段冬资深人力资源专家

<<零风险用工与集体协商技巧>>

编辑推荐

《零风险用工与集体协商技巧》模板式用工管理与集体协商机制，即学即用流程式人力资本投资风险分析，步步设防帮助企业实现零风险用工！

<<零风险用工与集体协商技巧>>

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>