

<<劳动关系管理>>

图书基本信息

书名：<<劳动关系管理>>

13位ISBN编号：9787811223514

10位ISBN编号：7811223511

出版时间：2008-8

出版时间：东北财经大学出版社

作者：肖传亮，童丽，王贵军 编著

页数：221

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>

<<劳动关系管理>>

前言

随着我国市场经济的发展,以及我国国有企业改制和转轨的不断深入,非公有制经济迅速壮大,企业劳动力的获得正逐步由原来的政府配置转为劳动力市场配置,劳动合同关系正日渐成为劳动关系的普遍形式,但具有中国特色的新型社会主义劳动关系还没有健全和稳定。

因此,如何处理好劳动关系,从宏观上讲,已逐渐成为影响全社会和谐稳定的社会问题;从微观上讲,已成为影响劳动者切身利益和企业经营成本及效益的突出问题。

努力处理好劳动关系,既是保持社会和谐稳定的迫切需要,又是减少或消除企业内部劳动关系冲突、保障劳动者合法权益、保证企业生产经营顺利进行的迫切需要。

由于我国市场经济体制形成的特殊历程,前些年,劳动关系问题一直没有引起社会的广泛关注,直到近些年,由劳动关系引发的社会矛盾越来越多,这一问题才越来越被全社会关注与重视。

当然,我国企业现代人力资源管理理念的逐步树立和管理水平的不断提高,员工维权意识的不断增强,也是这一问题越来越被关注与重视的重要原因。

成功的实践需要正确的理论做指导。

目前,我国人力资源管理及相关人员都极为重视对劳动关系理论的学习。

作为大专院校的人力资源专业及其他相关专业,更是将此理论作为必修课程或重要的选修课程。

本教材立足于高职高专教学需要,针对高职高专以培养应用型、能力型人才为目标的要求,并根据其教学特点,在内容安排和编写方式上,努力体现以下原则:第一,以“够用”尺度选择主要的、基本的理论加以阐明;第二,讲清法律、法规规定和有关政策规定,并注重可靠性和规范性;第三,突出实用性和可操作性。

<<劳动关系管理>>

内容概要

高等职业教育是我国高等教育体系的重要组成部分，也是我国职业教育体系的重要组成部分。教材建设是高等职业教育发展的重要因素，而现阶段可供教学选用的优质教材仍然非常有限。

为满足教学需要、服务教育事业，近年来东北财经大学出版社投入了大量资源开发财经类及相关专业高职教材，取得了阶段性成果，并在相关领域积累了丰富的经验，树立了良好的声誉。

本套“21世纪高职高专精品教材”是我社在此基础上开发的更为完善、更加适用的新型教材。

“21世纪高职高专精品教材”立足于财经类及相关专业，包括财经类专业平台课、经济贸易类、财务会计类、旅游类、工商管理类、财政金融类、电子商务专业、秘书专业、物业管理专业、连锁经营专业、人力资源管理专业、会展专业等子系列。

本套教材具有以下特点： 1. 以就业为导向，以培养高技能人才为目标。

在教材品种设计、内容取舍和讲述方式方面均注重培养学生的实践能力。

2. 将学历教育与职业资格认证考试相结合，更加贴近高等职业教育教学实践。

3. 作者均从教学一线严格遴选，既具有较高的学术水平，又具有丰富的教学经验。

4. 课件、习题、案例、多媒体光盘等教学辅助资源丰富。

高等职业教育正在快速成长，教学实践日新月异，要使教材建设满足和促进职业教育的发展，需要教育主管部门、教学单位、任课教师和专业教材出版机构的共同努力。

东北财经大学出版社作为一家专业性、开放式、国际化的财经教育出版机构，愿与相关领域的有识之士精诚合作。

<<劳动关系管理>>

书籍目录

第1章 劳动关系概论 学习目标 1.1 劳动关系的释义与特征 1.2 劳动关系与事实劳动关系 1.3 劳动关系与劳务关系 1.4 劳动关系与人力资源管 知识掌握 知识应用 第2章 劳动合同管理 学习目标 2.1 劳动合同 2.2 劳动合同的订立 2.3 劳动合同的变更 2.4 劳动合同的解除 2.5 劳动合同的终止与续订 知识掌握 知识应用 第3章 集体合同管理 学习目标 3.1 集体协商制度 3.2 集体合同制度 知识掌握 知识应用 第4章 社会保险管理 学习目标 4.1 社会保险日常业务的办 4.2 社会保险缴费 4.3 社会保险待遇简介 知识掌握 知识应用 第5章 劳动安全卫生管理 学习目标 5.1 劳动安全卫生管理概述 5.2 劳动安全管理 5.3 劳动卫生管理 5.4 劳动保虫 5.5 企业劳动安全卫生管理措施建议 5.6 案例评析：劳动安全卫生争议处理 知识掌握 知识应用 第6章 劳动争议管理 学习目标 6.1 劳动争议的定义及产生原因 6.2 劳动争议的解决途径及程序 6.3 典型劳动争议的处理 6.4 劳动争议处理法律文书写作 6.5 劳动争议的预防 知识掌握 知识应用 第7章 员工沟通管理 学习目标 7.1 沟通的定义及过程 7.2 沟通的类型 7.3 沟通的障碍及解决途径 7.4 问题员工的有效沟通 7.5 员工满意度调查 知识掌握 知识应用 第8章 劳动关系管理的相关制度 学习目标 8.1 劳动关系管理的相关制度 8.2 职工民主管理制度 8.3 工资制度 8.4 企业内部劳动规则 8.5 奖惩与申诉制度 知识掌握 知识应用 第9章 和谐劳动关系的构建 学习目标 9.1 当前劳动关系中存在的问题 9.2 当前劳动关系不和谐的原因 9.3 构建和谐劳动关系的措施 知识掌握 知识应用 第10章 劳动关系管理全景案例——辞职门事件始末 学习目标 10.1 企业背景 10.2 事件始末 10.3 事件评析 10.4 企业回应 10.5 事件结局 10.6 事件影响 知识掌握 知识应用 附录1 中华人民共和国劳动法 附录2 中华人民共和国劳动合同法 主要参考文献

章节摘录

(4) 调解原则 调解是指在第三方的主持下,依法劝说争议双方当事人进行协商,在互谅互让的基础上达成协议,从而解决争议的一种方法。

劳动争议经过说服教育和协商对话有可能及时化解。

6.2.2我国的劳动争议处理程序 《劳动法》第七十七条规定,“用人单位与劳动者发生劳动争议,当事人可以依法申请调解、仲裁、提起诉讼,也可以协商解决”。

同时规定,“调解原则适用于仲裁和诉讼程序”。

这就指出了劳动争议当事人解决劳动争议的基本方法是:申请调解、仲裁和提起诉讼,劳动争议双方当事人也可以自行协商解决。

我国现行的劳动争议处理程序为:协商、调解、仲裁和人民法院诉讼。

我国法律规定,劳动争议发生后,当事人可以通过协商解决;不愿协商或者协商不成的,可以向本企业劳动争议调解委员会申请调解;调解不成的,可以向劳动争议调解委员会申请仲裁,当事人也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁;对仲裁裁决不服的,可以向人民法院提起诉讼。

由上可见,协商和调解不是劳动争议处理的必经程序,而仲裁是劳动争议处理的必要程序;同时只有不服仲裁裁决的,才可以向人民法院提起诉讼,不能一发生劳动争议就向人民法院起诉。

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>