

<<这样做HR最有效>>

图书基本信息

书名：<<这样做HR最有效>>

13位ISBN编号：9787503690822

10位ISBN编号：7503690828

出版时间：2009-2

出版时间：法律出版社

作者：姜秋琴,徐小媛

页数：395

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>

<<这样做HR最有效>>

前言

本书自2009年2月出版面世以来，就深受广大读者朋友的好评和推崇，目前业已售罄，笔者在此再次感谢各位读者对《这样做HR最有效——最新企业劳动人事管理全书》的厚爱和支持。

自2007年《劳动合同法》、《劳动争议调解仲裁法》、《职工带薪年休假条例》等劳动法律法规相继出台以来，在经历了2008年《劳动合同法实施条例》的颁布施行和企业相应的调整适应期后，2009年本应是劳资关系相对平稳的一年。

然而，国际金融危机却引发了裁员潮，导致劳动关系不确定因素增加，使得劳动用工的相关法律问题再一次被推上舆论的浪尖。

在这样的大背景下。

简单的依法用工已经无法满足企业的需求，如何巧妙应用法律法规实现灵活用工是摆在各大企业HR面前的一道难题。

正是基于帮助企业HR解决这一难题的出发点，笔者本着精益求精和紧切实际、解决问题的精神，对本书第一版进行了修订。

此次修订主要体现在四个方面：一是结合2009年新出台的《劳动人事争议仲裁办案规则》对“劳动争议的处理技巧”一章进行大篇幅修订，确保时效性；二是对全书尤其是“五险一金处理实务”一章中涉及的相关数据及时更新，保证实用性；三是结合社会热点问题对案例作出调整，实现针对性；四是对全书语言的表述和词语的应用再三进行斟酌推敲，使其更具可读性。

<<这样做HR最有效>>

内容概要

天下大事，必作于细；天下难事，必成于易。

任何一位企业HR。

都应熟练掌握选、用、育、留人的每个细节。

全书作为企业劳动人事管理全书，内容全面，文字清新，适合企业管理人员、人力资源从业人员、企业培训人员及研究人员阅读使用。

相信《这样做HR最有效：最新企业劳动人事管理全书(2010年修订版)》的面世，将会给广大企业管理者在制定、实施人才战略方面，起到指点迷津的作用，使企业(一)日的管理更加专业、有效。

<<这样做HR最有效>>

作者简介

娄秋琴，北京市大成律师事务所合伙人、律师，中国政法大学法学硕士，中南财经政法大学法学学士。

娄律师的职业领域为企业法律顾问、劳动争议及合同纠纷解决、企业法律风险防范以及刑事辩护。曾多次给中央党校国资委分校、云南建工集团总公司等机构及大型企业进行法律风险防范方面的讲座和授课。

为海尔集团、中国长城资产管理公司等多家大型企业提供法律服务。

娄律师长期以来一直坚持从事相关领域的法律研究，著有《最新企业合同范本及风险规避大全》、《企业法律顾问实务全书》、《公司企业管理人员刑事法律风险与防范》、《商界警示——企业管理人员不可不知的88种刑事法律风险》、《从政警示——国家公务人员不可忽视的66种刑事法律风险》，等等。

徐小媛，远东律师事务所专职律师，北京市法学会劳动和社会保障法学研究分会特邀理事，中国政法大学法学硕士，曾工作于全国知名的专长劳动法的江三角律师事务所。

徐律师的执业领域为公司运营、企业改制、金融和房地产，尤其擅长处理劳动法律事务。

徐律师长期从事劳动法律的研究及实践，用专业的心做专业的事，凭借其深厚的理论功底和丰富的实务经验，赢得了广大客户的高度认同。

曾出版《工伤事故索赔指南》、《劳动合同纠纷索赔指南》等著作，并发表了《怎样用工，您想好了吗？

》、《违约金的旧说新谈》、《关于无固定期限劳动合同的解除》、《电子邮件在劳动争议案件中的运用》等多篇劳动法专业文章。

<<这样做HR最有效>>

书籍目录

修订说明(代序)第一章 把好招聘录用关——迈好用工管理的第一步第一节 规避招聘中的“陷阱”一、避免就业歧视二、抵御求职欺诈三、把好入职体检关四、避免连带赔偿责任第二节 录用通知书的发放第二章 依法订立劳动合同——劳资关系的重中之重第一节 信息披露与担保禁止一、签约中的信息披露二、签约中的担保禁止第二节 合同订立的基本要求一、合同订立的形式要求二、合同订立的时间要求三、合同成立的必要条件四、合同须有中文文本五、合同文本各执一份六、建立职工名册备查第三节 合同的主体、内容与期限一、劳动合同的主体二、劳动合同的内容三、劳动合同的期限第四节 劳动合同无效的法律处理一、合同无效的原因二、合同无效的常见形态三、合同无效的认定四、合同无效的法律后果第三章 用好试用期这把“双刃剑”——警惕试用期“陷阱”第一节 试用期不是“白干期”第二节 如何约定试用期一、约定试用期的方式二、试用期条款的内容三、约定试用期的期限四、约定试用期的限制五、违法约定试用期的法律后果第三节 试用期内的解约一、劳动者在试用期内解除劳动合同二、用人单位在试用期内解除劳动合同第四节 试用期管理的误区一、只约定试用期不约定劳动合同期限二、单方面“延期转正”或“提前转正”三、试用期满后迟迟不给劳动者“转正”四、试用期内可以随意解除劳动合同第四章 善用王牌条款“规章制度”——企业与员工之间的“法律”第一节 规章制度的法律地位一、帮助企业实现规范化管理二、保障劳动者的合法权益三、作为劳动争议的审理依据第二节 规章制度的生效要件一、实体要件二、程序要件第三节 规章制度的制定一、制定原则二、制定内容三、制定步骤第五章 避免培训的“投资风险”——如何防止受训员工过河拆桥?第一节 用好服务期与违约金两大法宝一、如何界定服务期二、约定服务期的情形三、如何约定服务期四、如何确定违约金五、支付违约金的情形六、如何追索培训费第二节 培训协议签订技巧和注意事项一、慎重选定参训人员二、准确把握签约时机三、协议内容明确具体四、注意担保禁止义务五、积极创建留人机制第六章 警惕身边的泄密者——如何运用法律手段保护商业秘密第一节 按照管理流程合理设计保密程序一、严格招聘审查,确保新员工不负保密义务二、签订保密或竞业限制协议,提供合同保障三、制定保密制度,为商业秘密提供制度保障四、提高保密意识,强化对员工的保密教育五、加强日常管理,堵塞商业秘密泄露缺口六、建立健全泄密补救措施和侵权索赔机制七、在新法条件下,企业还能否约定脱密期?第二节 签订保密协议的技巧及注意事项一、是否可以随意界定商业秘密的范围?二、是否需要与所有员工签订保密协议?三、保密协议期限是否不得超过合同期限?四、如何追究员工泄露秘密的赔偿责任?五、要员工保密,企业是否应支付保密费?第三节 签订竞业限制协议的技巧及注意事项一、应与哪些人员约定竞业限制义务?二、签订竞业限制条款还是限制协议?三、竞业限制协议在何时签订比较好?四、竞业限制协议应当包含哪些内容?五、能否放弃对员工竞业限制的要求?六、竞业限制义务具体包含哪些内容?七、该如何约定竞业限制的行业范围?八、支付竞业限制补偿金标准是什么?九、竞业限制的补偿金应在何时支付?十、保密费能否等同于竞业限制制、偿金?十一、如何约定违反竞业限制违约金?第七章 工作时间与休息休假——合同履行管理中的重头戏第一节 工作时间一、标准工时制二、综合计算工时制三、不定时工作制四、有关加班的规定第二节 休息休假一、公休日二、法定节假日三、探亲假四、婚假五、丧假六、产假七、公假八、事假……第八章 警惕薪酬管理中的陷阱——合同履行管理中的纠纷重地第九章 不容忽视的强制性义务——“五险一金”在实务中的处理第十章 其实调岗调薪并不困难——劳动合同变更管理技巧第十一章 解除劳动合同谁说了算——劳动合同解除管理技巧第十二章 劳动关系何时终了——合同终止与续订的管理技巧第十三章 明明白白话“三金”——经济补偿金、赔偿金与违约金第十四章 怎样用工,您想好了吗——几种特殊用式方式的介绍第十五章 巧做企业的“法律斗士”——劳动争议的实务处理技巧第十六章 常用工具一箩筐——助HR一臂之力

<<这样做HR最有效>>

章节摘录

第一章 把好招聘录用关——迈好用工管理的第一步 第一节 规避招聘中的“陷阱”一、避免就业歧视

就业歧视一直以来都是社会广泛关注的热点。所谓“就业歧视”，就是指用人单位没有合法依据，对未来潜在的就业人员自行作出各种限制，从而排除了本该符合相关职位就职条件的人员之平等就业权的一种现象。

由于就业歧视侵犯了劳动者依法应当享有的平等就业的权利，我国多项立法包括《劳动法》、《就业促进法》及《就业服务与就业管理规定》都明确禁止民族、种族、性别、宗教信仰、年龄、身体残疾等形式的就业歧视。

但在实务中，就业歧视现象仍然很严重，其表现形式多样，五花八门，甚至令人目不暇接，概括起来，主要体现在以下几个方面：

1. 年龄限制。
大多设在25岁、28岁、30岁、32岁、35岁等年龄上。

2. 学历限制。
主要设专科、本科、硕士和博士这几个层次。

3. 性别限制。
这一点主要是针对女性就业者而言，有的单位明确要求不要女性，有的单位则虽不明确规定，但不要女性是其潜规则。

4. 身高限制。
这种限制一般表现为对男性要求身高165cm，女性要求身高158cm，有的则更高。

5. 长相限制。
如要求英俊、漂亮、有气质等等。

6. 区域限制。
如在北京的一些工作岗位要求中，明确表示北京户口的优先，或者是只招收北京生源等。

7. 工作经验或年限的限制。
很多单位对求职者要求具有相关工作经验，或者要求工龄达2年、3年或5年。

8. 有无疾病的限制。
一般是要求应聘者无乙肝等传染性疾病。

9. 资格证明的限制。
如司法资格，会计资格，报关员资格，英语四级、六级、八级等。

10. 婚育状况的限制。
有的单位甚至对应聘者的婚姻状况和生育状况进行限制。

除了以上常见的限制外，有的单位在招聘时还对应聘者有无出国背景，第一学历、专业及毕业大学是否为重点或211和985工程大学等进行限制，有的甚至还对应聘者的生肖、星座、血型、口音、姓名进行限制，十分荒唐。

用人单位在招聘过程中对应聘者实行以上形式的限制，如果不是基于工作岗位客观的内在的需要，就可能被认定为“就业歧视”。

这种非理性的歧视，不但可能将具有真才实学的人才拒之门外，还可能会对用人单位自身的形象造成一定程度的损害，影响其公信力和声誉。

当这些“歧视”上升到诉讼层面时，用人单位甚至还可能遭遇法律纠纷，承担相应的法律责任。

<<这样做HR最有效>>

媒体关注与评论

21世纪最缺的是什么？

人才！

随着人力资源这一行业在中国的发展，越来越多的企业开始了解并重视人才的储备。

——荷兰cRF公司大中华区执行总经理 陈琳 你从越多的人中获取智慧，那么你得到的智慧就越多，水准被提升得越高。

——通用电气总裁 杰克·韦尔奇 可口可乐是一家培养人才的公司，生产碳酸饮料不过是我们的副业。

——可口可乐人事部 招募人才并不只是为了填补空缺，仅仅看他的才能也不够，必须要根据应征者成长与发展的潜力来决定。

——戴尔创始人 迈克·戴尔 企业家应具备三种心态：一是不嫉妒；二是敢于重用与自己意见不一致的人；三是只要部下胜过自己，自己就应让贤。

——松下电器创始人 松下幸之助

<<这样做HR最有效>>

编辑推荐

《这样做HR最有效：最新企业劳动人事管理全书(2010年修订版)》从人力资源角度出发，以劳动合同法及其实施条例为主线全面、专业解读企业HR常见的法律问题，帮助企业HR选好人、用好人。

自1954年当代管理学家彼得·德鲁克在《管理的实践》中首次提出“人力资源”一词以来，人力资源管理越来越具有战略意义。

在全球金融风暴席卷的今天，企业如何趋利避害，变挑战为机遇，同时利用《劳动合同法》规范人力资源管理，建立和谐、稳定的劳动关系，已经成为企业HR关注的焦点。

<<这样做HR最有效>>

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>