

## <<劳动合同法再入门>>

### 图书基本信息

书名：<<劳动合同法再入门>>

13位ISBN编号：9787509305935

10位ISBN编号：7509305934

出版时间：2008-8

出版时间：中国法制出版社

作者：翟继满

页数：324

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>

## <<劳动合同法再入门>>

### 前言

有个词叫“先睹为快”，可以用来描述我拿到这本书的手稿时的心情。

高兴，激动，自豪。

这是我拿到这本书的初稿时的感受。

高兴的是终于有了一本把人力资源管理与劳动关系真正结合起来的书了，这在国内可以算是领先的作品了。

就我所了解，目前国内的人力资源管理教科书或操作导向的“杂谈”类的书，基本都是免谈或少谈劳动关系的内容，最多有一两章单独介绍一下劳动法或劳动关系的内容，包括我自己编写的人力资源管理教科书。

劳动关系的教材也很少从人力资源管理的角度去分析和讨论。

也就是说基本上属于“各唱各的调”。

## <<劳动合同法再入门>>

### 内容概要

《劳动合同法再入门：人力资源管理挑战·误区·对策》用比较客观的观点，将在实际操作中遇到的问题用通俗易懂的语言来描述，并贯穿对劳动法的正确解读。正如我们不能完全依靠金钱而生存，企业提供给员工的也不仅仅是薪水。通过时任本公司HR的《劳动合同法再入门：人力资源管理挑战·误区·对策》作者与单位充分沟通获取所应得，重要的是劳资双方由对立转为共同发展的方向上，这才有可能双赢。这是我作为劳动者推荐《劳动合同法再入门：人力资源管理挑战·误区·对策》的理由。

## <<劳动合同法再入门>>

### 作者简介

翟继满，毕业于华东理工大学，中国人民大学人力资源管理硕士研究生。  
中国人民大学劳动关系研究所客座研究员，“新人力”理念的提出者，“生涯愿景”、“职业链”的首创者，中国法学会社会法研究会理事，中国人力资源开发研究会劳动关系分会理事，北京劳动法和劳动保障法学会理事，北京行为科学学会理事，国际劳工组织（ILO）项目顾问。

现任和弈咨询机构高级咨询师、西麦优仕咨询机构人力资源高级咨询师、上海华光青年就业指导中心（NGO）主任，《新人力》杂志主编、《劳动关系》编辑。

曾历任阳光投资集团、延华高科、富叶通信、CHICMedical、易才集团等公司的董事长特别助理、行政人事总监、人力资源高级经理、人力资源发展研究中心主任、高级培训师等，多次应邀前往中国人民大学、西安交通大学、华东理工大学、江南大学等高校授课、做专题报告，被称为人力资源管理和劳动法劳动关系实务相结合的实战派代表。

凤凰卫视《商旅冲动》专访专家、上海电视台第一财经频道《谁来一起午餐》节目脑库专家。  
代表作品有《模糊人力资源管理》、《基于生涯愿景的职业生涯管理》、《生涯愿景》、《有效设计培训，助力职业发展》、《人力资源管理应对劳动合同法全攻略》、《劳动关系确立时间辨析》等。

服务的客户有上海大众、日立数字影像、海信、佳通轮胎、简柏特、惠普、致达科技集团、华晨宝马、新飞电器、首创安泰、中宏保险、延华智能、神州数码、上海航道勘察设计研究院、中国医药保健品进出113商会以及部分省市劳动保障局等行政机关、企事业单位。

## &lt;&lt;劳动合同法再入门&gt;&gt;

## 书籍目录

第一章 第三只眼睛看《劳动合同法》第一节 《劳动合同法》与人力资源管理第二节 规避法律风险还是规避法律第三节 一个人力资源管理者眼中的《劳动合同法》第四节 新人力：模糊人力资源管理第二章 律师难解员工关系难题第一节 员工关系与相关的基本概念第二节 为什么一般律师难解员工关系难题第三章 企业劳动规章制度第一节 看案例提问题第二节 企业劳动规章制度效力和内容第三节 核心法条及立法本意第四节 挑战以及常见误区第五节 实操对策附表3-1 文件修改审批单附表3-2 讨论会议签到表附表3-3 规章制度重大事项意见建议表附表3-4 规章制度重大事项意见建议反馈表附表3-5 规章制度重大事项协商确定会议纪要附表3-6 规章制度沟通认知评估表附表3-7 规章讨论沟通确认表第四章 招聘管理第一节 看案例提问题第二节 招聘管理的内容及实施流程第三节 核心法条及立法本意第四节 挑战以及常见误区第五节 实操对策附表4-1 海氏职位评价系统付酬因素描述附表4-2 海氏职位评价指导图表之一——技能水平附表4-3 海氏职位评价指导图表之二——解决问题的能力附表4-4 海氏职位评价指导图表之三——承担的职务责任附表4-5 员工信息登记表第五章 劳动合同管理第一节 看案例提问题第二节 劳动合同的批判性思考第三节 核心法条及立法本意第四节 企业用工成本的影响分析第五节 挑战以及常见误区第六节 实操对策附表5-1 沟通记录表附表5-2 岗位调整认单第六章 绩效管理第一节 看案例提问题第二节 绩效管理的内容及常见技术第三节 核心法条及立法本意第四节 挑战以及常见误区第五节 实操对策附表6-1 绩效目标设定表附表6-2 绩效目标变更确认表附表6-3 绩效评估人员确认表第七章 薪酬管理和留才战略第一节 看案例提问题第二节 薪酬管理的内容及常见技术第三节 核心法条及立法本意第四节 挑战以及常见误区第五节 实操对策第八章 离职管理第一节 看案例提问题第二节 核心法条及立法本意第三节 挑战以及常见误区第四节 实操对策附表8-1 离职通知单附表8-2 离职员工工作移交清册附表8-3 离职周转告知书第九章 解惑：劳动合同法105问附录中华人民共和国劳动法中华人民共和国劳动合同法参考文献后记

## <<劳动合同法再入门>>

### 章节摘录

第一章 第三只眼睛看《劳动合同法》 有人说,《劳动合同法》是我国迄今为止除《宪法》之外最受关注的法律,是当前我国社会各界最为关注、争议也最为激烈的一部法律,这场争论至今仍未停止:它牵涉每一位劳动者(本书中,“劳动者”如非特地注明,则与“员工”是相同的含义,下同)的切身权利,被众多的人寄予维护劳动者权益、促进和谐劳动关系、增强中国可持续发展之综合国力的厚望,同时又被另一部分人视为“狼”来了,必将导致企业和劳动者的“双输”局面。

因为对劳动法律知识的缺失,有着劳动者和企业管理者双重身份的人力资源管理从业者(下称HR),成了关注《劳动合同法》人群中最为迷惑和尴尬的群体。

人力资源管理,到底是否应该转换管理方式,以及如何转换? 第一节 《劳动合同法》与人力资源管理 早在19世纪,罗伯特·欧文就告诫他的制造商同行要关注人的因素,并声称“如果把钱用来改善劳动的话,那么这笔钱给你带来的利润将不是整个投资的5%、10%或者15%,而是50%,在许多情况下甚至会100%。

”20世纪30年代,梅奥通过霍桑实验再次宣告:是企业的员工,而不是工作条件本身(技术)对劳动生产率有决定性的影响。

20世纪50年代,彼得·德鲁克明确指出,“企业绝不是一一个机械的资源汇集体。

利用资源组成一家企业,若仅仅将资源按逻辑顺序聚集在一起,然后打开资本的开关是不够的。

需要的是资源的嬗变,而这种变化是不可能来自于注入资本之类无生命的资源的。

.....能够增大的资源只能是人力资源,.....在人类所有能够运用的资源中,只有人才能生长和发展。

”企业管理的研究者和实践者们早就注意到人是企业绩效的关键决定因素,企业管理人的方式必须能够提高企业的绩效,有效的管理人力资源能够给企业带来更好的绩效。

## <<劳动合同法再入门>>

### 编辑推荐

在目前的中国，懂人力资源的不懂劳动法，懂劳动法的不懂人力资源，很多律师两者都不懂。一本本关于劳动合同法对企业人力资源管理的影响的应对的书籍让人看得目不暇接，却让人更加困惑。

作为一个长期从事人力资源管理工作的HR从业者和劳动关系的后学，有一种责任感始终在支撑着我写作《劳动合同法再入门：人力资源管理挑战·误区·对策》，从人力资源管理运行和调整的角度，对《劳动合同法》再入门。

HR同行们，请擦亮你的眼睛！

幸有作者这样既懂人力资源管理又有劳动法律基础的人，真正从人力资源管理的视角，告诉被困扰得茫然无措的HR们，应该怎样看待、怎样理解《劳动合同法》，相信读者会在《劳动合同法再入门：人力资源管理挑战·误区·对策》中找到如何降低和避免用工成本和风险的正确答案。

懂人力资源管理的不懂劳动法，懂劳动法的不懂人力资源管理，确实是个悲哀和困惑，还有更多的误解。

正本清源是作者的初衷，难度和责任巨大，令人敬佩。

《劳动合同法再入门：人力资源管理挑战·误区·对策》给了我另一个视角、另一扇窗户，让我真正站在人力资源管理的角度，对《劳动合同法》再入门，并由衷感到，一个好的人力资源管理者，一定是一个能正确研读、理解、运用法律的人力资源管理者。

作为企业管理者，如何从人力资源管理的角度理解和操作新的劳动合同法，从而最大限度地预防劳动纠纷，降低企业人力资源风险，此书无疑为我们提供了一个非常好的参考工具。

通过跟其他同类书籍的对比，我们就会发现《劳动合同法再入门：人力资源管理挑战·误区·对策》的价值所在：让我们更冷静更全面地了解劳动合同法，把握人力资源管理真谛。

《劳动合同法》出台前后总有一个感觉，HR们发言权很少。

有幸看到资深HR翟继满先生不计个人得失奔波于政府、学界等相关组织，竭力推进“劳动关系”的“双赢”。

<<劳动合同法再入门>>

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>