第一图书网, tushu007.com

# <<企业人力资源管理法律风险防范与操 >

## 图书基本信息

书名：<<企业人力资源管理法律风险防范与操作实务>>

13位ISBN编号：9787509337493

10位ISBN编号：7509337496

出版时间：2012-7

出版时间：中国法制出版社

作者：石先广

页数：393

字数：392000

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

## 内容概要

本书内容涵括人力资源管理的整个流程，从招聘到离职（甚至劳动争议），涉及HR工作的每个工作环节。
作者以法律和管理为坐标体系，对每个管理环节容易产生的法律风险都作出细致的分析，别且结合实务经验与法律规范（包含地方规定），给出合理可行的管理方案。

## 作者简介

石先广，劳达集团(Laboroot)高级合伙人，上海劳达律师事务所副主任律师，上海市律师协会劳动法律委员会委员，企业用工管理风险防范专家，毕业于中国政法大学研究生院，长期从事劳动法律问题研究与实务操作，已出版劳动法律专著近20本。
在上海、南京、杭州、深圳、青岛、济南、成都、沈阳、南昌、乌鲁木齐等全国40多个城市讲授企业用工管理系列课程近300场，因课程实用有效而深受各地企业的欢迎。
石先广律师在企业用工模式筹划、员工招聘与劳动合同签订法律风险防范、薪酬管理、工时休假管理、加班费管理与控制技巧、劳动纪律的制定、企业留人方案的设计、员工离职管理法律风险防范与成本控制以及劳动争议处理等方面具有深厚的理论基础和丰富的实践经验，已为数百家企业提供劳动人事方面的顾问、专项服务以及仲裁、诉讼代理服务。

## 书籍目录

第一编员工入职管理法律风险防范与操作实务
第一章员工招聘管理中的法律风险防控
第一节法律视角下招聘工作的重要性
一、员工辞职自由与招聘的重要性
二、企业解雇限制与招聘的重要性
第二节用人单位招聘时的义务
一、禁止使用童工
二、禁止就业歧视
三、禁止就业担保
四、禁止欺诈
五、禁止泄露员工资料
第三节招聘环节风险节点分析与风险控制
一、招聘准备阶段的法律风险控制
二、招聘阶段的法律风险控制
三、录用阶段的法律风险控制
第二章劳动合同签订法律风险防范与操作实务
第一节劳动合同种类的选择
一、固定期限劳动合同的利弊分析
二、无固定期限劳动合同的利弊分析
三、以完成一定的工作为期限劳动合同的利弊分析
四、三类劳动合同的搭配使用原则
第二节劳动合同签订时间的选择
一、用工之前签订劳动合同
二、用工之日起1个月签订劳动合同
三、用工之日起1年内签订劳动合同
四、用工之日起满1年签订劳动合同
第三节劳动合同文本内容设计
一、劳动合同的必备条款
二、劳动合同的可备条款
三、劳动合同的禁止条款
第三章试用期员工管理的法律风险防范与操作实务
第一节试用期概述
一、什么是试用期
二、试用期与见习期、学徒期、实习期的区别与联系
三、试用期内劳动关系的特殊性
第二节试用期劳动关系管理的误区
一、试用期内不签劳动合同
二、试用期内单独签订试用期合同
三、自行设定试用期
四、试用期考察不合格延长试用期
五、续订合同再次约定试用期
六、试用期工资不低于当地最低工资即可
七、试用期内不办理社保
八、试用期离职要求支付培训费
九、试用期考核不合格可以辞退劳动者

第三节试用期员工管理中的法律风险防范
一、为什么要设计录用条件
二、什么是录用条件
三、如何设计录用条件
四、如何运用录用条件
第二编员工在职管理的法律风险防范与操作实务
第四章劳动合同变更（调岗调薪）法律风险防范与操作实务
第五章专项协议签订法律风险防范与操作实务
第六章薪酬管理的法律实务
第七章工时与加班管理的法律风险防范与操作实务
第八章休假管理中的法律风险防范与操作实务
第九章HR社会保险操作实务
第十章工伤事故处理法律实务
第三编员工离职管理的法律风险防范与操作实务
第四编劳动争议处理实务

## 章节摘录

版权页： 插图： 1.防止部门私自用工，规范招聘流程 对于大的企业来说，用工权可能是分散的，部门甚至也有用工权，或者部门没有用工权而擅自用工。
因此，防范招聘准备阶段的法律风险，用人单位需要将用工权集中，由熟悉劳动人事法律的人力资源管理部门负责掌管企业的用工权。
同时，要规范企业的招聘流程，明确规定企业内部用工申请的提出、审批程序，使各部门各司其职，各负其责。
2.做好各类人员的用工风险及成本分析 在实践中，用人单位用工除了选择正常的劳动者外，还有可能会涉及其他特殊的对象，如实习学生、退休人员、协保人员（与单位协议保留社会保险关系的人员）、内部退养人员、停薪留职人员等。
这些特殊的用工对象在身份上或社会关系上与正常劳动者有很大的不同，用人单位在招用这些特殊对象时的权利义务也与招用正常劳动者有所区别。
就目前的实践而言，用人单位招用实习学生的，一般是签订实习协议，而不是签订劳动合同，因此，用人单位可以不用为实习学生缴纳社会保险，解除实习协议也无需支付经济补偿金，甚至工资标准也可以不按照最低工资标准执行。
用人单位招用退休人员的，最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（三）》第7条规定，用人单位与其招用的已经依法享受养老保险待遇或领取退休金的人员发生用工争议，向人民法院提起诉讼的，人民法院应当按劳务关系处理。
所谓劳务关系，完全是民事法律关系的范畴，用人单位招用退休人员的，可以不受劳动法的劳动标准的约束，如最低工资、工作时间、休息休假、解雇保护等均可以不遵守，双方之间的权利义务完全依据当事人的协议执行。
因此，用人单位在招用这些人员时，重点是要签订好退休返聘协议。
由此可见，用人单位招用退休返聘人员，用工成本是相对低的，用工机制也是灵活的，但其中的因工作受到伤害风险是无法通工伤保险解决的。
对此，用人单位应引起注意。
对用人单位招用停薪留职人员、内退人员、下岗待岗人员、放长假人员的关系定性，最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（三）》第8条规定，企业停薪留职人员、未达到法定退休年龄的内退人员、下岗待岗人员以及企业经营性停产放长假人员，因与新的用人单位发生用工争议，依法向人民法院提起诉讼的，人民法院应当按劳动关系处理。

## 编辑推荐

《企业人力资源管理法律风险防范与操作实务》是石先广数年来众多外企咨询顾问经验特别是《劳动合同法》出台以来以及后金融危机时代企业应对策略的高度总结，也是其近年来公开课培训和企业内训的精要所在。
《企业人力资源管理法律风险防范与操作实务》行文流畅，简洁干练，适合不同层次的企业管理者、HR和法务人员阅读和学习。

第一图书网, tushu007.com
<<企业人力资源管理法律风险防范与操 >

## 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