

<<法律基础与HR>>

图书基本信息

书名：<<法律基础与HR>>

13位ISBN编号：9787562826798

10位ISBN编号：756282679X

出版时间：2010-1

出版时间：华东理工大学

作者：胡志民

页数：376

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>

前言

在当今社会，谁都明白“人力资源是第一资源”，谁都了解人力资源是核心竞争力。可是有多少人能真正知晓和领悟人力资源的丰富内涵？

又有多少人能回答哪些人才是真正的人才？

没有管理学、经济学、心理学、法学的基础，很难真正学好、学透本教程。

从这个意义上说，人力资源又应该是一个多学科交叉的专业。

人才是立国之本，社会发展需要大量人才，但人才不可能自然造就，需要不断的培养。

那种认为“人人都是人才”、“有用的就是人才”、“合适的就是人才”、“内有素质、外有贡献的就是人才”等说法是不全面的，甚至是错误的，会造成思想上的混乱和人才培养的缺失。

在各种有关“人力资源”的书籍中，对于“人力资源”的定义不下百种，而美国密歇根大学的人力资源管理专家戴维·优立取（Davy Ulrich）只用了八个字就概括了人力资源的含义，即：HR=投入程度×能力水平，具有画龙点睛和一锤定音之效。

曾有一位中学校友与我谈起他的一段工作经历，颇耐人寻味。

他在大学时攻读的是化学专业，毕业后被分配到一家化工企业生产部门。

后来由于生产部门的年轻人多了，他被“挤出”了生产部门。

于是他想调到销售部门工作，一方面销售部门绩效工资比较高，另一方面他认为凭着他对专业的熟悉程度和外向型的性格完全能胜任此项工作。

可是销售部门嫌他年龄太大了，有人就建议他去厂办公室试试，说那里会比较适合他，但结果被告知办公室已满员。

他到处寻找着适合他的空缺，最后因与领导关系不错，他被关照到了“最不需要技术和专业知识”的人力资源部门。

听了他的这段经历，我们不禁要问：难道人力资源管理真的是什么人都可以从事的职业吗？

人力资源真的是“说起来重要，做起来次要，忙起来可以不要”的吗？

果真人人都是人才，因此大可不必花力气去寻找人才，人力资源部门犹如“姜太公钓鱼——愿者上钩”就可以了吗？

企业对人才的招聘、甄选、培训、考核、薪酬设计等就是老板一句话的事吗？

<<法律基础与HR>>

内容概要

《法律基础与HR》以企业组织为视角，围绕人力资源管理涉及的法律问题而设计，由基础篇、核心篇、相关篇和争议处理篇四大板块组成。

基础篇简要介绍法理学基础知识、民法基础知识和行政法基础知识，为学习和把握人力资源管理相关法律制度奠定基础；核心篇详细阐述调整劳动关系、工会关系等重要社会关系的实体法律制度，包括劳动法律制度、工会法律制度和职业资格法律制度；相关篇全面叙述与人力资源管理活动相关的法律制度，包括企业法律制度和合同法律制度；争议处理篇系统论述处理因人力资源管理而发生的各种纠纷的程序法律制度，包括劳动争议处理法律制度、民事争议处理法律制度和行政争议处理法律制度。

全书力求科学性、实用性和通俗性相结合，注意法学理论阐释与法律制度介绍相统一，反映法学研究的最新成果和法律制度的最新内容。

《法律基础与HR》既适合于人力资源管理专业大学生、研究生使用，也适合于从事人力资源管理工作的专业人士使用。

<<法律基础与HR>>

作者简介

胡志民，副教授，硕士研究生导师。

合著《都市法治文化与市民法律素质研究》、《完善地方立法立项与起草机制研究》，主编、编著《人才中介相关法律基础》、《商法学》、《经济法原理》、《民法学原理》、《律师制度与律师实务》等教材十五部，发表学术论文近二十篇，主持、参与多项科研课题研究，其中，担任课题组副组长完成的《上海市民法律意识状况调查及今后的普法对策》科研成果，获得了2001-2003年上海市人民政府决策咨询研究成果二等奖、2003年度上海市依法治市成果一等奖。

张培德，教授，研究生导师。

美国夏威夷大学管理学院院长，上海师范大学人力资源开发与管理研究所所长、人力资源管理专业负责人，兼任中国人力资源开发研究会理事、中国人才学会人才学专业委员会常务理事、中国非营利组织研究会会长、上海优立取HR管理咨询有限公司董事长等职。

承接国家、省市等研究课题三十多项。

主要专著有：《现代人力资源管理》、《现代人力资源开发与E时代》、《现代社区管理与HR》、《新经济下人力资源开发与管理》、《就业与职业——把握通向社会的钥匙》等十多部。

主要论文有：《中国党政人才政绩评价研究》、《中国经理人的现状分析与发展趋势》、《惠力资本与中高年金矿开发》等近百篇，受到各方关注好评。

书籍目录

基础篇第一章 法律基础知识第一节 法理学基础知识第二节 民法基础知识第三节 行政法基础知识
核心篇第二章 劳动法律制度第一节 劳动法概述第二节 劳动合同第三节 劳动基准第四节 就业促进
第五节 社会保险第三章 工会法律制度第一节 工会法概述第二节 工会组织第三节 工会的权利和义务
第四节 基层工会组织第五节 工会的经费和财产第六节 法律责任第四章 职业资格法律制度第一节 职业资格
法律制度概述第二节 部分执业资格制度第三节 部分从业资格制度相关篇第五章 企业法律制度第一节 公司法
第二节 合伙企业法第三节 个人独资企业法第四节 外商投资企业法第六章 合同法律制度第一节 合同法概述
第二节 合同的订立第三节 合同的效力第四节 合同的履行第五节 合同的变更和转让第六节 合同的终止
第七节 违约责任第八节 合同争议的解决第九节 人力资源管理中的几种典型合同争议处理篇第七章 劳动争议
处理法律制度第一节 劳动争议处理法律制度概述第二节 劳动争议调解第三节 劳动争议仲裁第四节 劳动争议
诉讼第八章 民事争议处理法律制度第一节 仲裁法第二节 民事诉讼法第九章 行政争议处理法律制度第一节
行政复议法第二节 行政诉讼法参考文献

章节摘录

不为一定行为的法律规范；义务性规范是规定人们必须为或不为一定行为的法律规范；复合性规范是兼具授予权利和设定义务双重属性的法律规范。

第二，按法律规范内容的确定性程度，法律规范分为确定性规范、委任性规范和准用性规范。确定性规范是明确规定行为规范内容而不必援用其他规范的法律规范；委任性规范是规定将行为规范的具体内容委任其他机关加以规定的法律规范；准用性规范是规定援引其他规范内容明确本规范内容的法律规范。

第三，按照法律规范内容的刚性程度，法律规范分为强行性规范和任意性规范。强行性规范是不允许当事人单方面或通过协议予以变更的法律规范；任意性规范是允许当事人单方面或通过协议予以变更的法律规范。

2.法律原则 法律原则是指为制定、实施法律规范提供基础或本源的综合性、指导性的价值准则。

法律原则可以作不同的分类，主要包括公理性原则和政策性原则、基本原则和具体原则以及实体性原则和程序性原则。

法律原则不同于法律规范，它不规定具体的权利义务和法律后果，但是它对法律规范的制定和实施起着指导性和统领性作用，以促进一国法制的统一，同时它还能发挥填补立法漏洞的作用，以弥补法律规范的不足。

3.法律概念 法律概念是指对有关法律的事实加以抽象、概括而形成的术语。法律概念本身不是法律规范和法律原则，而是表述法律规范和法律原则的工具。因此，在法的要素中，法律概念不是完全独立的部分，而是依附于法律规范和法律原则的。

法律概念有多种分类。按照所涉及的因素，法律概念可以分为主体概念、关系概念、客体概念、事实概念等；按照法律部门，法律概念可以分为民法概念、刑法概念、行政法概念等。应当看到，法律概念不是一成不变的，而是随着时代的发展而发生相应的变化。

（三）法的作用 法的作用是指法律对人的行为和社会关系所产生的影响，主要包括法的规范作用和社会作用。

法的规范作用分为指引、评价、教育、预测和强制五种作用。指引作用就是法律对人的行为进行引导的作用，评价作用就是法律判断、衡量人的行为是否合法有效的的作用，教育作用就是通过法律的实施对人的行为产生的示警、示范作用，预测作用就是人们依据法律规范可以预先估计行为的后果以及如何作出行为的作用，强制作用就是法律通过制裁违法犯罪行为来强制人们守法的作用。

编辑推荐

“十一五”上海重点图书。

人力资源管理工作是多方面的，既涉及人力资源规划、招聘与配置、培训与开发。又涉及劳动关系管理、绩效管理、薪酬管理等。

一个单位在开展这些工作时，必然会同其他主体建立各种不同的法律关系，并受相关法律法规的规范和约束。

对于从事人力资源管理工作的人员来说，学习和把握相关法律法规的内容，有助于规范自己的管理行为，维护相关主体的合法权益。

《法律基础与HR》以企业组织为视角，围绕人力资源管理涉及的法律问题而设计，由基础篇、核心篇、相关篇和争议处理篇四大板块组成。

在编写过程中，力求做到科学性、实用性和通俗性相结合，力求反映法学研究的最新成果和法律制度的最新内容。

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>