第一图书网, tushu007.com

<<企业劳动关系管理>>

图书基本信息

书名：<<企业劳动关系管理>>

13位ISBN编号：9787563815562

10位ISBN编号：7563815562

出版时间：2011-6

出版时间：首都经济贸易大学出版社

作者：唐鑛 编

页数：278

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

中国加入世界贸易组织不仅标志着我国成为当今全球最大、最具代表性的国际经济组织的成员，而且标志着我国在融入经济全球化、参与国际经济竞争方面又迈出了决定性的一步，使我国的改革开放和经济发展自此步入了一个崭新的阶段。
入世是一把双刃剑，机遇与挑战并存。

第一图书网, tushu007.com

<<企业劳动关系管理>>

书籍目录

第一章 劳动关系管理概述
　第一节 劳动关系概述
　第二节 劳动关系与劳动关系管理
　第三节 劳动关系管理冰山模型
第二章 企业规章制度
　第一节 企业规章制度概述
　第二节 企业规章制度的设计
　第三节 企业规章制度的合法性
第三章 招聘与雇佣
　第一节 招聘
　第二节 雇佣
　第三节 招募评估
第四章 职业生涯管理
　第一节 职业生涯管理原理
　第二节 员工职业生涯规划和组织职业生涯管理
　第三节 职业生涯管理的合法性问题
第五章 培训与技能开发
　第一节 企业劳动关系中的培训
　第二节 基于绩效提升的培训体系
　第三节 技能开发的管理实践
第六章 沟通与协调
　第一节 劳资沟通与协调的再思考
　第二节 劳资沟通与协调的渠道
第七章 员工民主参与
　第一节 员工民主参与概述
　第二节 国外员工民主参与
　第三节 中国职工民主参与
第八章 集体谈判与集体合同
　第一节 集体谈判概述
　第二节 集体谈判过程
　第三节 集体合同
　第四节 中国的集体协商制度
第九章 劳资双赢的薪酬管理
　第一节 薪酬制度及薪酬管理
　第二节 薪酬相关的理论分析
　第三节 薪酬制度设计的最佳模式
第十章 劳动合同的解除
　第一节 劳动合同解除概述
　第二节 劳动合同解除的条件
　第三节 劳动合同解除的程序
第十一章 劳动争议处理
　第一节 劳动争议概述
　第二节 劳动争议处理机制
　第三节 《劳动争议调解仲裁法》的新突破
后记

章节摘录

劳资会议制度的推展，就企业内劳资关系的互动来看，不失为劳资双方和平互动的桥梁，通过它的运作将公认的传统管理权威和结构作了相当程度的修正，进而能有效地掌握经济环境变化与企业经营发展的脉动。
劳资双方的有效沟通可以将存有争议的事项在萌芽状态解决。
不过制度的推行还需劳资双方的一致，劳资双方应本着协调合作的精神，共同促进制度的完整。
二、员工申诉制度　当前劳资之间发生的摩擦大都起因于劳资双方在理念与行为上沟通的不畅。
雇主须对此有所重视，对于员工的不满应提供一个申诉的渠道，当员工遭受到不平等待遇或是发现企业内的不法行为时，可以提出申诉。
企业内申诉渠道的建立，可减少劳资双方无谓的纷扰。
（一）员工申诉部门的设立　为解决劳资间因沟通不良导致的争议，企业有必要设立一个专门受理员工申诉的部门担任沟通的渠道来处理相关问题。
这个部门可以是一个企业业务机构，也可以是一个特设部门。
无论设立模式是什么，它必须是一个经常性存在的部门，而且为避免劳资双方各说各话，保证申诉部门的公平公正性，最好引进第三人，例如，劳资关系顾问等。
此外，企业内部最终处理员工申诉的机构应是企业的最高决策层，其组成人员中还应有员工代表，以减少员工的疑虑。
（二）员工申诉的内容　员工对某些事项不满可以到申诉部门进行申诉，申诉的内容涵盖企业管理、企业决议以及关乎员工切身利益的各种事项，具体包括：关于集体协议、工作规则及企业内部规则的制定及内容；关于企业依内部有关规定，对员工的命令、禁止、许可、免除、认可、受理、通知、确认等各方面的意思表示；关于企业所提出的各项发展计划、生产计划、营销计划、业务计划等的构想与行动；关于资方依有关的内部规定而采取的劝告、诱导等非强制性的事实行为；关于企业给予员工的奖励、实施的惩罚等行为，等等。
（三）员工申诉结果的救济　对员工申诉结果的处理视两种情形而定，一种是申诉被认定是无理由的，那么雇主或申诉最终处理机构应该以书面形式详细说明理由，回复申诉人；另一种是申诉被认定是合理的，那么雇主应有所作为。
如果因为企业一方违法而导致员工利益受损，企业应对员工进行赔偿。
……

第一图书网, tushu007.com

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