

<<企业招聘管理法律实务>>

图书基本信息

书名：<<企业招聘管理法律实务>>

13位ISBN编号：9787807458289

10位ISBN编号：7807458283

出版时间：2011-5

出版时间：上海社科院

作者：陆敬波

页数：183

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>

<<企业招聘管理法律实务>>

内容概要

《企业招聘管理法律实务(2010年)》由陆敬波主编，紧密结合最新的法律、法规、政策以及人力资源管理的相关知识，从企业招聘人才最初的寻寻觅觅，到笔试和面试的明察秋毫，再到严密的签约加盟，最后到细致的试用考察和最终的去留，系统地阐述了企业招聘管理的合法化和合规化问题。

本书采用案例和案例分析、法规链接、有问有答、律师建议等形式，提出实务操作建议，具有针对性、实务性和系统性的特点，为企业人力资源管理部门员工、劳动者、法务工作者、工会工作者、企业高层管理者、律师的益友良伴。

<<企业招聘管理法律实务>>

作者简介

陆敬波 江三角律师事务所首席合伙人、主任、执业律师；专注于劳动法律的研究、培训和律师实务10余年，曾出版《劳动合同法HR应用指南》、《纷争与和谐——劳动争议的预防与处理》、《维权课堂——劳动者维权实战攻略》等专著，并为千余计的企业提供过专业的劳动法实务培训，同时受聘担任诸多大型外企、国企和民企的劳动法顾问。

现任中国劳动学会劳动关系专业委员会常务理事、上海市法学会劳动法研究会执行副会长、民盟上海市法制委员会副主任、上海市劳动争议仲裁委员会兼职(专家)仲裁员、上海市律师协会劳动法专业委员会副主任、上海市总工会法律顾问、上海市浦东新区政府法律顾问、上海市工商联(上海市商会)法律顾问、上海财经大学兼职教授、硕士生导师、上海立信会计学院兼职教授等。

<<企业招聘管理法律实务>>

书籍目录

序

前言

第一篇 寻觅篇

第一章 寻觅的基础

第一节 岗位分析的法律意义

- 一、什么是岗位分析
- 二、岗位分析的法律意义
- 三、岗位分析的注意事项

第二节 人力资源短缺的应对措施

- 一、内部措施
- 二、外部措施

第三节 招聘准备工作

- 一、招聘需求的确定
- 二、招聘渠道的选择
- 三、招聘资料的准备

第二章 寻觅的途径

第一节 广告招聘

- 一、招聘广告发布的渠道
- 二、招聘广告的法律性质
- 三、招聘广告应具备的内容
- 四、招聘广告制作的原则和注意事项

第二节 人才招聘会

- 一、参加人才招聘会的准备工作
- 二、参加人才招聘会的注意事项

第三节 校园招聘

- 一、校园招聘时的“三个主体”
- 二、《全国普通高等学校毕业生就业协议书》
- 三、勤工助学、见习和实习

第四节 猎头招聘

- 一、猎头招聘的基本流程
- 二、企业与猎头公司
- 三、企业与人才

第三章 寻觅的禁忌

第一节 性别歧视

- 一、不适合妇女的工种或者岗位
- 二、各种以性别为由拒绝录用妇女的情形
- 三、企业在录用时的注意事项

第二节 乙肝病毒携带者歧视

- 一、乙肝病毒携带者的基本分类
- 二、乙肝病毒携带者禁止从事的工作
- 三、企业在招聘过程中的应对措施

第三节 其他歧视

- 一、法律规制的其他歧视情况
- 二、法律不认可的歧视情况

第二篇 明察篇

<<企业招聘管理法律实务>>

第一章 知情权的行使

第一节 用人单位知情权的行使

- 一、用人单位知情权的构成
- 二、用人单位知情权的范围
- 三、用人单位知情权的运用

第二节 劳动者知情权的行使

- 一、劳动者知情权的构成
- 二、劳动者知情权的界定因素
- 三、劳动者知情权的运用

第二章 知情权的保护

第一节 知情权保护的总原则——反欺诈原则

第二节 劳动者知情权的保护

- 一、用人单位的如实告知义务
- 二、用人单位未履行告知义务的法律后果
- 三、劳动者知情权的保障措施

第三节 用人单位知情权的保护

第三章 告知义务的履行

第一节 用人单位如何向劳动者履行披露义务

第二节 用人单位如何让劳动者进行真实、完整的信息披露

第三篇 签约篇

第一章 OFFER LETTER

第一节 OFFER LETTER的法律基础

- 一、何谓OFFER LETTER
- 二、OFFER LETTER的性质
- 三、OFFER LETTER与劳动合同的关系
- 四、OFFER LETTER与规章制度的关系

第二节 OFFER LETTER的具体应用

第二章 劳动合同的订立

第一节 劳动合同的订立要求

- 一、劳动关系建立依据
- 二、劳动合同的订立时间
- 三、知情权的行使
- 四、职工名册要求
- 五、担保禁止
- 六、劳动合同类型
- 七、劳动合同条款
- 八、劳动合同生效要件

第二节 劳动合同内容约定不明的争议

第三节 劳动合同无效的争议

第四节 事实劳动关系

- 一、何谓事实劳动关系
- 二、事实劳动关系的类型
- 三、事实劳动关系的认定要件
- 四、事实劳动关系的认定证据
- 五、事实劳动关系的起始时间
- 六、事实劳动关系的法律后果
- 七、事实劳动关系的避免

<<企业招聘管理法律实务>>

第五节 无固定期限劳动合同

第三章 聘用协议的订立

第一节 非全日制用工

第二节 退休返聘

一、何谓退休返聘

二、“退休返聘”关系定性

第三节 柔性退休

第四节 劳务派遣

第五节 协保及其他

第四章 用工手续

一、就业登记

二、行政处罚

三、登记内容

第四篇 试用篇

第一章 试用期约定

第一节 试用与约定

第二节 试用期约定之合规化操作

一、可以约定试用期的情形

二、形式约定的合规化

三、期限约定的合规化

四、工资约定的合规化

五、其他约定事项的合规化

第二章 试用期考察

第一节 考察的有效化

一、建章立制的重要性与必要性

二、巧妙设定考察标准

三、灵活选择有效的考察方式

四、合理选择考核时间

第二节 做好证据固定并谨慎适用考察结果

第三章 试用期去留

第一节 试用期内劳动者的单方解除

一、主动辞职

二、被迫辞职

三、劳动者违法解约责任

第二节 试用期内用人单位的单方解除

一、试用期内不符合录用条件

二、非“试用期特有”之单位解除

三、试用期内“三期”职工的解除

四、解除程序

第五篇 附录篇

一、职位申请表样本

二、职位描述样本

三、劳动合同样本

四、培训及服务期协议样本

后记

<<企业招聘管理法律实务>>

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>