

<<新《劳动合同法》下的人力资源>>

图书基本信息

书名：<<新《劳动合同法》下的人力资源管理>>

13位ISBN编号：9787115223326

10位ISBN编号：7115223327

出版时间：2010-4

出版时间：胡八一 人民邮电出版社 (2010-04出版)

作者：胡八一 编

页数：214

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>

## <<新《劳动合同法》下的人力资源>>

### 前言

2007年下半年以来,对中国企业人力资源管理影响最深的两件大事是什么?

一是新《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称新《劳动合同法》)的颁布实施,二是席卷全球的金融危机。

这两件大事的相互关联给人力资源管理带来了新的挑战,将员工管理这一原本需要讲究艺术和技巧的难题提到了前所未有的高度。

新《劳动合同法》的颁布实施进一步加强了对员工的保护力度,提高了人力资源管理的成本,是对各地实施多年的劳动合同条例和多年来确定的劳动关系立法模式的重大调整,具体体现为:用工规范加强、人工成本提高、用工风险增加、违法成本加重、管理难度加大、劳动争议增多,等等。

全球性的经济下滑使得企业经营环境恶化、资金回笼缓慢、利润锐减,加大了企业经营风险和管理成本。

因此,人力资源管理乃至企业全面经营管理势必受到深远影响,员工管理理念和策略正面临巨大挑战。

那么,新《劳动合同法》下如何加强和改善员工管理?

现有制度和举措存在哪些常见的症结和误区?

哪些现象和问题的法律风险更加凸显?

我们来看一个案例。

## <<新《劳动合同法》下的人力资源>>

### 内容概要

《新 劳动合同法 下的人力资源管理》共分为六章，分别讲述了新《劳动合同法》对企业人力资源管理、规章制度管理、招聘录用管理、绩效管理、薪酬管理、离职管理的重大影响，并据此提出了可行的应对策略。

全书运用大量案例针对新法下人力资源管理的热点、难点问题进行了剖析与讲解，深入透彻，可以使读者较好地掌握新《劳动合同法》的条文概念，从而在工作中避免出现错误，维护用人单位与劳动者的合法权益。

《新 劳动合同法 下的人力资源管理》适合企业从事人力资源管理工作的相关人员阅读，也可作为相关专业学生提供参考。

## <<新《劳动合同法》下的人力资源>>

### 作者简介

胡八一，国内著名人力资源管理“落地派”专家，法学硕士、哲学博士。  
现任香港柏明顿管理咨询高级合伙人，柏明顿人力资源管理咨询公司董事长、广州公司总经理、首席人力资源顾问。  
曾任松下电器人事处处长，杜邦公司人力资源总监。  
多次荣获“全国十大培训师”、“全国十大杰出咨询师”等荣誉。

## <<新《劳动合同法》下的人力资源>>

### 书籍目录

第1章 新《劳动合同法》对人力资源管理的重大影响1.1 新《劳动合同法》的十大权威解读1.2 新《劳动合同法》对人力资源管理的重大影响1.3 如何预防和化解劳动纠纷第2章 新《劳动合同法》对规章制度的重大影响2.1 企业制度的制定程序和生效的法律依据2.2 规章制度的公示或告知注意事项2.3 法院对规章制度效力的认定2.4 企业规章制度中常见的问题第3章 新《劳动合同法》对招聘录用的影响与应对策略3.1 公平就业权与禁止就业歧视3.2 如实告知及应聘欺诈3.3 禁止收取财物或人事担保3.4 劳动合同管理第4章 新《劳动合同法》对绩效管理的影响与应对策略4.1 新《劳动合同法》对绩效管理的挑战4.2 绩效管理的常见误区4.3 绩效管理的两大技术性策略第5章 新《劳动合同法》对薪酬管理的影响与应对策略5.1 最易引发纠纷的薪酬管理问题5.2 薪酬设计策略与争议处理技巧第6章 新《劳动合同法》对离职管理的影响与应对策略6.1 离职管理的常见误区6.2 离职类型与法律风险控制6.3 离职管理制度范本附录附录1 《中华人民共和国劳动合同法》附录2 《中华人民共和国劳动合同法实施条例》附录3 《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》

## <<新《劳动合同法》下的人力资源>>

### 章节摘录

第二十五条 除本法第二十二条和第二十三条规定的情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。

解读：本条规定严格限制了用人单位与员工约定承担违约金的条件，同时对能够约定违约金的“培训”做了具体的定义。

劳动合同中违约金的设定和支付是劳动争议中最常见、最敏感也是最复杂的问题之一。

先前的《劳动法》中没有关于违约金的条款，全国各省市的地方性劳动合同法规对违约金做了各种各样的规定，有提倡的，也有限制的。

因此，该条规定对于统一全国各地的劳动合同违约金制度有着重大贡献。

该条对违约金的适用范围做了非常严格的限制，规定违约金仅限于竞业限制和出资培训两种情形，这就意味着在其他情况下用人单位无法约定由劳动者承担违约金。

在当前就业环境不宽松、劳动者处于弱势地位的情况下，细化违约金有关条款的具体法律规定对于保护劳动者的合法权益确实将起到重要作用。

对于用人单位来说，如何在不能约定违约金的大多数情形下，可以通过对员工的违约行为给单位造成的实际损失进行举证，合法有效地维护自身的合法权益，成为用人单位新的人力资源管理需求。

## <<新《劳动合同法》下的人力资源>>

### 编辑推荐

《新 劳动合同法 下的人力资源管理》针对用人单位在规章制度、招聘录用、绩效薪酬、离职管理等方面存在的问题和误区，通过对新《劳动合同法》的条文进行分析提出有效的应对策略，以求提升员工管理水平，避免劳动冲突、建立和谐的劳动关系。

新《劳动合同法》颁布实施后，有些用人单位在员工管理方面仍然是一头雾水。

例如，新进员工何时签定合同？

合同中如何明确录用条件？

如何运用绩效考核调岗调薪和辞退员工？

劳务派遣的工资如何处理？

收到离职申请后，可要求员工立即离开吗？

员工辞职必须经单位批准吗？

这些问题涉及企业规章制度管理、绩效薪酬管理、离职管理等员工管理的多个环节，一旦处理不当，就会给用人单位带来极大的法律风险。

《新 劳动合同法 下的人力资源管理》中运用大量案例针对新法下人力资源管理的热点、难点问题进行了剖析与讲解，深入透彻，可以使读者较好地掌握新《劳动合同法》的条文概念，从而在工作中避免出现类似错误，维护用人单位与劳动者的合法权益。

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>