

<<新法下的人力资源管理应对实务>>

图书基本信息

书名：<<新法下的人力资源管理应对实务>>

13位ISBN编号：9787509307854

10位ISBN编号：7509307856

出版时间：2008-10

出版时间：中国法制出版社

作者：石先广

页数：527

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>

<<新法下的人力资源管理应对实务>>

内容概要

随着《劳动合同法》、《劳动合同法实施条例》等一系列新法的颁布，如何根据新法调整用人单位的用工思路、规范操作模式、规避法律风险、节约用工成本，成为各用人单位十分关注的内容。为帮助用人单位实现上述目标，本书围绕《劳动合同法实施条例》及其他最新劳动法律法规，结合作者劳动争议处理和劳动人事培训方面的多年工作经验，详细分析了用人单位用工涉及的法律法规和政策，全面、深入、细致地阐述了企业的操作技巧与应对措施。

本书的写作是在融合最新法律法规的基础上，全面阐述用工领域的各个重要环节。书中既有大量典型案例，又有众多实务操作性的流程图、表格和计算公式，具有很强的针对性。本书完全可以说，是为用人单位用工管理提供全程操作指引的“及时雨”。

<<新法下的人力资源管理应对实务>>

作者简介

石先广，律师，劳动法专家，现执业于上海同建律师事务所，上海市律师协会劳动法律委员会委员，毕业于中国政法大学研究生院，长期从事公司法律事务的研究与实务操作，并成功研发能有效降低企业用工管理风险的D.P.S.系统，该系统的核心是指导并推进企业用工管理的书面化（documenting）、流程化（proceeding）、标准化（standardizing），以此降低企业用工管理的风险。

石先广律师已在全国各大省市为企业讲授劳动用工管理课程百余场，已培训企业万余家。已在中国法制出版社、法律出版社、中国劳动社会保障出版社等知名出版机构出版企业用工管理类专著十余部。

主讲的劳动法系列课程包括：《劳动合同法解读与企业应对》、《新法下的企业规章制度（员工手册）制定技巧与风险防范》、《新法下的劳动争议预防与处理技巧》、《劳动合同法下的员工关系管理》、《员工离职管理的法律风险防范与成本控制》、《新法背景下的工资、工时、加班、休假管理及争议处理实务》、《新法下的特殊类型员工管理中的法律风险防范与控制》、《劳动合同法实施条例精要解析与实务应用》等。

<<新法下的人力资源管理应对实务>>

书籍目录

前言第一章 员工招聘与劳动合同签订中的法律风险防范 第一节 员工招聘中的法律风险防范 一、招聘广告撰写中的法律风险防范 二、录用条件设计中的法律风险防范 三、员工背景调查时的法律风险防范 对应聘人员审查内容及可能存在的法律风险一览表 四、录用通知书操作中的法律风险防范 第二节 劳动合同签订中的法律风险防范 一、劳动合同的签订时间 二、劳动合同的签订对象 三、正在筹建中的企业,应该如何与劳动者签订“劳动合同” 四、企业与特殊劳动者如何签订劳动合同第二章 劳动合同条款与专项协议设计中的法律风险防范 第一节 劳动合同必备条款的设计 一、双方的基本信息条款 二、劳动合同期限条款 三、工作内容和工作地点条款 四、工作时间和休息休假条款 五、劳动报酬条款 六、社会保险条款 七、劳动保护、劳动条件和职业危害防护条款 八、法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他条款 第二节 劳动合同约定条款的设计 一、试用期条款 劳动合同期限与相应试用期期限对照表 二、服务期条款或服务期协议 三、商业秘密保护与竞业限制条款 四、违约金条款 五、补充保险条款 六、其他条款 第三节 无效劳动合同与条款约定不明的法律风险防范 一、无效劳动合同的情形 二、无效劳动合同的确认机构 三、无效劳动合同的法律后果 四、避免签订无效劳动合同的措施 五、劳动合同约定不明的法律风险防范第三章 劳动合同履行、变更、续签中的法律风险防范 第一节 劳动合同履行的法律风险防范 一、劳动合同履行的原则 二、正常情况下劳动合同的履行 三、特殊情况下劳动合同的履行 第二节 劳动合同变更中的法律风险防范 一、劳动合同变更概述 二、劳动合同变更的法律要求第四章 规章制度制定、修改与运用中的法律风险防范第五章 工资、工时、加班与休假管理中的法律风险防范第六章 五险一金办理实务第七章 商业秘密保护策略的运用与风险防范第八章 工伤事故的处理第九章 女职工和未成年工特殊劳动保护第十章 劳务派遣与非全日制用工的法律风险的防范第十一章 员工离职管理的法律风险防范与成本控制第十二章 劳动争议的处理技巧第十三章 劳动和社会保障行政复议与行政诉讼附录

章节摘录

第一章 员工招聘与劳动合同签订中的法律风险防范 第一节 员工招聘中的法律风险防范

一、招聘广告撰写中的法律风险防范 招聘广告的撰写是用人单位员工招聘过程中的一个环节，这一环节是受法律规范和约束的。

《就业促进法》第3条规定，劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视。此外，《就业促进法》还专设一章“公平就业”的内容，规定了反对就业歧视的具体内容，如性别歧视、民族歧视、疾病歧视等，《就业促进法》第30条规定，用人单位招用人员，不得以是传染病病原携带者为由拒绝录用。

但是，经医学鉴定传染病病原携带者在治愈前或者排除传染嫌疑前，不得从事法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止从事的易使传染病扩散的工作。

随着国家法制的健全和劳动者权利意识的增强，近年来，用人单位在发布招聘广告时，因带有身高歧视、性别歧视、地域歧视、身份歧视、疾病患者歧视的内容等而被告上法庭的案例屡见不鲜。

现实生活中的案例一再提醒用人单位，在撰写招聘广告时，应为劳动者提供公平就业的机会，不应包含有意或无意的歧视性条款，否则，轻则会影响企业的社会形象，重则会引来官司缠身。

二、录用条件设计中的法律风险防范 在招聘环节中，录用条件的设计是十分重要的。

因为在试用期内，企业享有一项权利，即《劳动合同法》第39条第1项规定的，在试用期间劳动者被证明不符合录用条件的，用人单位可以解除劳动合同。

但这项权利的行使是有条件的，用人单位需要证明劳动者不符合录用条件。

.....

<<新法下的人力资源管理应对实务>>

编辑推荐

《新法下的人力资源管理应对实务》结合《劳动合同法》及《实施条例》规定穿插典型案例、流程图表、计算公式阐述用人单位用工领域各个重要环节。

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>