

<<劳动关系管理>>

图书基本信息

书名：<<劳动关系管理>>

13位ISBN编号：9787121095801

10位ISBN编号：7121095807

出版时间：2010-1

出版时间：电子工业出版社

作者：陈丽，戴卫东 主编

页数：208

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

零距离上岗·高职高专人力资源管理专业系列规划教材,经过三年多教学实践的检验,得到了使用该教材的高职高专院校的普遍认可,也受到了广大师生的好评。

但是随着社会的发展、科技的进步和国内外人力资源管理专业学科理论建设的日益完善与创新,尤其是近年来国家颁布实施了一系列相关的新的法律法规,这些客观形势的变化,迫切要求对这套教材进行全方位的修订、更新升级、丰富完善,以满足和适应当前及今后教学的需要。

此次修订,在保持第1版主体结构不变的前提下,紧密围绕高职高专人力资源管理专业教学实际需要和零距离上岗这两大主题,有更新、有增加、有精简、有创新,更加重视实践教学环节,加强学生的岗位技能训练,使学生能够更快地适应人力资源管理职业岗位的要求。

修订后的第2版教材具有以下几个显著特点: (1) 目标定位准确。

本套教材以强化高职高专院校学生实践能力和职业技能为目标,力求实现学生从学校到工作岗位的“零距离”。

(2) 内容与时俱进。

本套教材的内容融入了人力资源管理理论与实践应用的最新成果和国家最新颁布的方针、政策、法律法规。

(3) 体例新颖活泼。

本套教材在保持第1版的“引导案例”、“本章重点概念”、“案例分析”、“调查研讨题”的基础上,增加了“学习导航”、“相关链接”、“自测题”等新栏目,不但使学生对章节结构和知识体系有更加清晰的理解,同时也在一定程度上扩大了学生的知识面,拓宽了学生的视野,并与正文内容产生更好的互动。

本套教材以培养具备人力资源管理及管理学、经济学方面的基本理论和基本知识,熟悉人力资源管理相关法规和政策,具有良好人际沟通能力和组织协调能力,能够在企事业单位和政府机关及其他各种组织中从事人力资源管理和相关研究的专门人才为目标,突出抓好把国内外人力资源管理最新理论、方法同我国人力资源管理实践的结合,侧重于将理论运用于实践这一过程的培养,强化学生对操作技能与方法的掌握,真正做到学以致用,运用自如。

<<劳动关系管理>>

内容概要

全书以劳动关系管理的内容和职能为主线，介绍了劳动合同管理、劳动就业管理、用人单位内部劳动规则管理、职工民主管理及工作时间和休息休假管理、劳动安全卫生和劳动保护管理、工资管理、劳动争议管理等内容。

本书在第1版的基础上，对相关内容根据国家最新颁布的相关政策和法律法规进行了修订，更新了大部分案例，突出了高职高专实践教学的特色。

本书既可作为高职高专人力资源管理专业的教材，又可作为人力资源培训机构的培训用书，还可以供社会各界从事人力资源管理工作的人员参考阅读。

<<劳动关系管理>>

书籍目录

第1章 劳动关系管理概述 1.1 劳动关系概述 1.2 劳动关系与劳务关系 1.3 劳动关系管理理论与制度 本章重点概念 自测题 案例分析第2章 劳动合同管理概述 2.1 劳动合同概述 2.2 劳动合同管理 2.3 集体协商与集体劳动合同管理 本章重点概念 自测题 案例分析第3章 劳动就业管理 3.1 劳动就业概述 3.2 劳动就业服务企业 3.3 劳动就业服务机构 本章重点概念 自测题 案例分析第4章 用人单位内部劳动规则管理 4.1 用人单位内部劳动规则管理概述 4.2 用人单位内部劳动规则的制定和效力 4.3 劳动组织规则 4.4 劳动纪律与职业道德 本章重点概念 自测题 案例分析第5章 职工民主管理及工作时间和休息休假管理 5.1 职工民主管理概述 5.2 职工代表大会制度 5.3 平等协商制度 5.4 工作时间和休息休假管理 本章重点概念 自测题 案例分析第6章 劳动卫生和劳动保护管理 6.1 劳动安全卫生概述 6.2 劳动安全卫生技术规程 6.3 劳动保护管理制度 6.4 工伤和职业病 6.5 女职工和未成年工特殊劳动保护 本章重点概念 自测题 案例分析第7章 工资管理第8章 劳动争议管理参考文献

章节摘录

李某2009年3月到B公司上班。

公司安排其先到行政人事部门从事相关工作，并约定，这只是临时安排，以后根据需要，公司可以进行调整。

4月公司与李某签订劳动合同时，在合同中将李某安排到销售部门。

李某不愿意，认为自己对销售并无兴趣，也没有从事这个工作的意向，遂向B公司提出，要求继续在原岗位上工作。

公司认为，当初并未对其岗位进行承诺，公司的安排是同和李某事先的约定相符的。

双方发生了争议。

思考题：1.李某与该公司是否已经发生劳动关系？

2.该争议应如何处理？

劳动过程的实现，必须以劳动力和生产资料两个要素相结合为前提。

或者说，劳动过程即劳动力和生产资料两个要素的动态结合过程。

在劳动力和生产资料分别归属于不同主体的社会条件下，只有这两种主体之间形成劳动力与生产资料相结合的社会关系，劳动过程才能够实现。

劳动关系是指劳动者与用人单位（包括各类企业、个体工商户、事业单位等）在实现劳动过程中建立的社会经济关系。

从广义上讲，生活在城市和农村的任何劳动者与任何性质的用人单位之间因从事劳动而结成的社会关系都属于劳动关系的范畴。

从狭义上讲，现实经济生活中的劳动关系是指依照国家劳动法律法规规范的劳动法律关系，即双方当事人是被一定的劳动法律规范所规定和确认的权利和义务联系在一起，其权利和义务的实现，是由国家强制力来保障的。

劳动法律关系的一方（劳动者）必须加入某一个用人单位，成为该单位的一员，并参加单位的生产劳动，遵守单位内部的劳动规则；而另一方（用人单位）则必须按照劳动者的劳动数量或质量给付其报酬，提供工作条件，并不断改进劳动者的物质文化生活。

编辑推荐

理论性与应用性相结合。

在保证必要的专业理论知识的基础上，突出案例教学，注重分析问题、解决问题能力的培养。

科学性与实用性相结合。

在内容上切合高职高专教学实际，满足教学需要，是高职高专学生走向社会、实现零距离上岗不可多得的教科书，也可供人力资源管理实务工作者阅读参考。

知识与能力的双重培养。

从当前高职高专教学实际需要出发，充分考虑劳动就业与市场需求，将学历教育和岗前技能培训有机结合。

体例与内容的双新结合。

章前学习目标、学习导航和引导案例有助于学生了解知识点，建立知识体系，思考问题；文中相关链接有利于拓展学生的知识面；章后自测题和案例分析题帮助学生巩固知识。

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>