第一图书网, tushu007.com

<<员工管理实务>>

图书基本信息

书名：<<员工管理实务>>

13位ISBN编号：9787111244004

10位ISBN编号：7111244001

出版时间：2008-6

出版时间：机械工业

作者：魏秀丽

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

前言

历经一年半的时间，“ 现代企业人力资源管理实务 ”丛书终于与读者见面了。
本书的写作和出版基于以下事实：市面上虽然不乏人力资源管理实务操作著作，但是以流程为主线、全面反映操作过程所用表单、体现各级各类管理者责任分工的实务性丛书并不多见。
也正是在这一思想的指导下，本丛书形成了自己的写作思路和特点。
本丛书共八本，分别是《岗位分析与岗位评价》《员工招聘实务》《员工培训实务》《员工职业生涯规划》《绩效考核实务》《薪酬管理》《员工管理实务》和《人力资源管理案例分析》。
其中，前七本各围绕人力资源管理的某一环节而

第一图书网, tushu007.com

内容概要

员工管理的内容有很多方面。
本书从员工的合同管理、晋升、离职、员工福利、申诉及劳动争议、健康、满意度等员工管理最重要的方面展开，全面探讨了员工管理的流程，以案例的形式说明最容易出现的问题，分析应对之策。
同时，书中介绍了许多员工管理的知识、技巧、法律依据。
全书内容紧紧围绕流程、案例展开，对于人力资源管理者非常实用。

作者简介

魏秀丽，劳动经济学博士，现任教于北方工业大学，北京市行为科学学会会员，长期从事企业组织与人力资源管理的研究、咨询与培训工作。
发表学术论文十余篇，代表作有《我国公司治理难题：文化与结构的冲突》等，曾为中国电信（新疆分公司）等多家企业做过人力资源管理培训

书籍目录

序言前言第一章 员工试用及劳动合同管理 章首案例：如何在试用期合法解除劳动合同 第一节 试用期不是“白用期” 一、试用期用人单位和员工各自的权利 二、依照流程，合理试用新进员工 三、他山之石——员工试用录用管理制度示例 第二节 订立劳动合同的注意事项 一、正确行使订立劳动合同过程中的知情权 二、禁止设定担保和收取抵押金 三、不能单边订立仅对企业有利的无效劳动合同 四、应采用书面形式订立劳动合同 五、注意合同中对于竞业限制的规定 六、对于合同中违约金的约定 七、合同中对于培训和服务期的约定处理 八、订立劳动合同的一般流程 九、他山之石——劳动合同范本、保密和竞业禁止协议、培训协议示例 第三节 什么情况可以变更劳动合同 一、劳动合同变更的情形 二、劳动合同变更的原则 三、变更劳动合同的注意事项 四、劳动合同变更的流程和表单 第四节 如何合法解除劳动合同 一、了解劳动者和企业双方各自有哪些解除劳动合同的法定权利 二、违约金和补偿金一样吗？
如何计算解除劳动合同的经济补偿金 三、劳动合同解除实务操作关键和程序 第五节 劳动合同的终止 第六节 劳动合同的续订第二章 员工异动管理 章首案例：一次失败的晋升决策 第一节 一不小心就容易惹争议的员工晋升 一、是用“空降兵”还是“内部晋升”——职位空缺时面临的首要问题 二、职位晋升是不是主要看业绩？
——职位晋升的依据是什么 三、构建完整的任职资格体系——员工内部合理晋升的基本前提 四、晋升的具体流程 五、他山之石——员工晋升制度示例 第二节 对员工进行降职处理——令人头疼的事 一、是想将降职的员工留下来还是想“请他走” 二、把握个性，轻松管理降职员工 三、降职的流程和表单 第三节 员工内部流动也是一种培养人的方式 一、员工应不应该在企业内部流动 二、建立企业内部人才流动机制的手段 三、内部流转的一般流程 第四节 调薪是件复杂的事情 一、有哪几种调薪的情况 二、年度调薪的步骤 三、晋级的流程 第五节 他山之石——员工异动制度示例第三章 员工离职管理 章首案例：高离职率的深层次原因分析 第一节 如何正确面对员工的离职行为 一、员工离职谁之过？
——离职原因分析 二、离职率的正确计算——离职分析的基础工具 三、离职率在离职分析中的应用 第二节 离职员工关系管理的几个重要环节 一、建立程序化沟通及离职员工面谈记录 二、分析导致员工离职或高流失率的关键因素 三、通过持续性改善行动，提升人力资源管理绩效 第三节 离职管理中的法律风险防范 一、建立离职管理规章制度体系 二、加强员工离职商业秘密的保护 三、离职工作交接事务处理要点 四、离职中的薪资处理 五、规范人事档案转移程序 六、对离职手续文件的要求 第四节 他山之石——员工离职管理制度示例第四章 员工奖惩管理 章首案例：奖惩分明，其实也很难 第一节 让奖惩管理成为企业的风向标 一、怎样制定一个好的奖惩制度 二、不可忽视的协调——行政性奖惩与绩效奖惩 第二节 奖励员工难道还不容易吗 一、奖励的执行者是谁 二、奖励的要点有哪些 三、奖励个人还是奖励团队 四、单项奖励还是综合奖励 五、如何确定奖励总额 六、奖励也要强调执行力吗 第三节 惩罚是一把双刃剑 一、惩罚员工前应该告诫“违章员工” 二、惩罚员工时要三思而行——正确行使单位对员工的处罚权 三、惩罚并不能让员工敬业——不妨试试非惩罚性处分法 第四节 他山之石——员工奖惩管理制度示例第五章 员工福利管理 章首案例：员工福利：该不该砍掉 第一节 福利管理的一般认识 一、企业为什么要设置福利 二、福利的基本构成 三、福利管理的一般政策框架和基本思路 第二节 企业福利体系的设计 一、建立员工福利计划需要优先考虑的问题 二、不同年龄段员工的福利设置 三、弹性福利方案的设计 第三节 他山之石——企业员工福利制度示例第六章 员工申诉及劳动争议管理 章首案例：员工彩铃耽误大生意，辞退引发劳动争议 第一节 员工申诉制度的内容 一、员工申诉与劳动争议的区别 二、员工申诉制度的基本内容 三、员工申诉受理的流程及表单 四、他山之石——员工申诉制度示例 第二节 劳动争议的处理 一、劳动争议的范围及注意事项 二、企业劳动争议的防范与化解 三、劳动争议处理的具体流程和表单第七章 员工健康管理 章首案例：谁在为员工健康损害付费 第一节 员工健康对企业来说真的很重要吗 一、员工的健康与经营成本 二、员工健康管理的好处 第二节 员工健康管理的模式及流程 一、员工健康管理的主要模式 二、员工健康管理的一般流程 三、他山之石——员工健康管理的制度示例 第三节 心理健康亦不可忽视——员工压力管理 一、员工压力的来源

二、员工压力管理的一般流程　三、减轻员工压力的具体措施　四、员工援助计划EPA与员工心理健康第八章 员工满意度管理 章首案例：关于员工满意度的困惑 第一节 员工满意度真的对企业绩效有作用？
　一、反方观点：员工的工作满意度与绩效没有必然联系　二、正方观点：员工满意度管理是提高人力资源管理的一种手段 第二节 员工满意度管理的步骤和流程　一、员工满意度管理的十二步　二、员工满意度调查的实施步骤　三、他山之石——员工满意度调查问卷示例参考文献

章节摘录

第一章 员工试用及劳功合同管理　　如何在试用期合法解除劳动合同　　某纺织机械修理公司欲招聘三名车工，具体录用条件为：①男性，30岁以下；②有本市城镇户口；③具备三级车工的技术水平；④身体健康；⑤无刑事犯罪记录。
小雨（7年车工经验）和小童（2年车工经验）均刚被一家企业裁员出来，看到招聘广告便去应聘，并顺利通过面试，于2006年2月12日均与该公司签订了劳动合同，约定合同期限三年，岗位是车工。
不同的是企业看到小雨有7年的同行业工作经验，面试表现出色，就未与其约定试用期；而与小童约定了三个月的试用期。
两人干活非常认真、仔细，只是由于当初他们从事的工作技术含量较低，面对新的环境及新的工作要求均感到有点力不从心。
两个月过后，车间主任对二人的技术水平也开始感到不满。
5月11日，就在小童试用期的最后一天，车间主任召集小雨和小童进行三级工考核。
方式是根据专门考三级车工用的图纸，加工出合格的零件；同时挑选了几名工程师、技师和检验员组成了公司技术考核组。
5月12日，技术考核组对两人加工的零件进行了考评，认为均不合格，两人技术水平都不够三级。
5月13日，公司作出决定：由于小雨、小童不具备三级车工的技术水平，不符合公司的录用条件，从而与之解除劳动合同。
二人对此不服，向劳动争议仲裁委员会提起申诉，要求恢复劳动关系。

编辑推荐

本书内容紧紧围绕流程、案例展开，对于人力资源管理者非常实用。
员工管理的内容有很多方面。

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