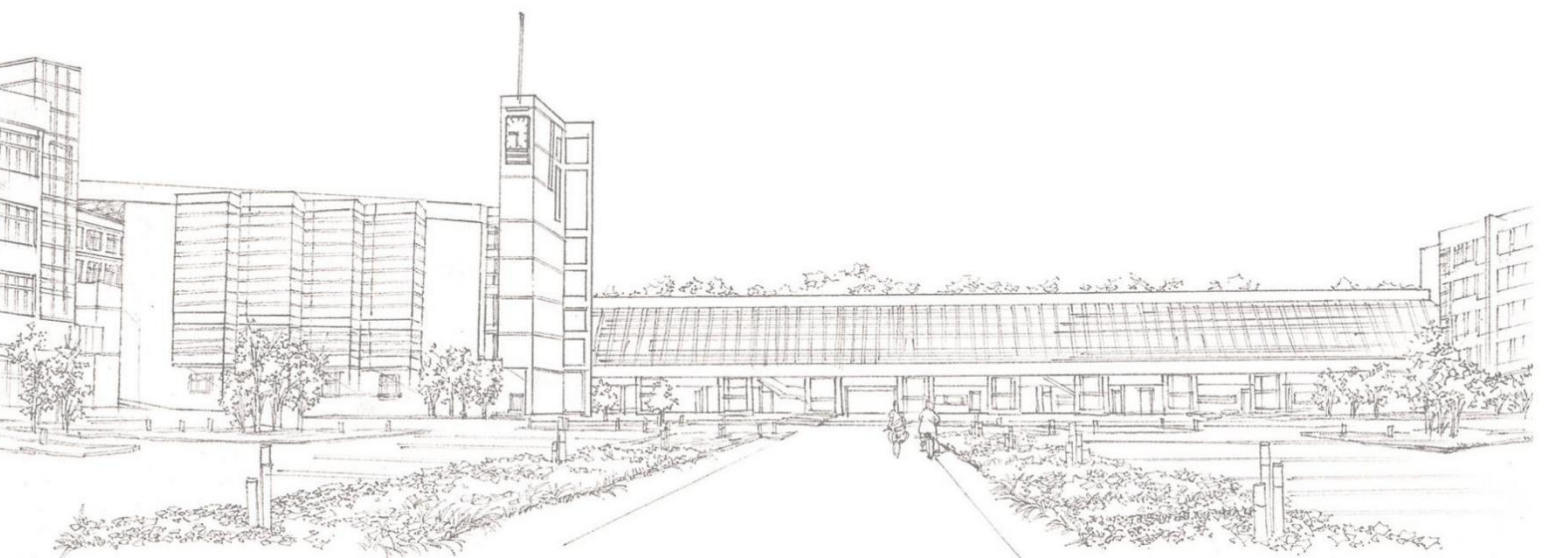




日照职业技术学院  
RIZHAO POLYTECHNIC

# 《劳动关系管理》教案

商学系



# 《劳动关系管理》教案

## 第一周第 1 次课

上课班级	2022 级工商企 业管理 12 班	上课时间		上课地点	
教学内容（教学 章、节或主题）	课程导入			课时安排	2

### 教学目的、要求：

- 1、了解员工关系的含义和特点
- 2、了解员工关系的本质
3. 掌握员工关系的根源
4. 了解员工关系管理的内容

### 教学重点、难点：

#### 教学重点：

1. 员工关系的含义、本质、根源
2. 员工关系管理的内容

#### 教学难点：

1. 员工关系的本质
2. 员工关系的根源

### 教学方法、手段：

课堂讲授，师生互动，案例讨论

### 讲课思路（如何组织课堂教学及重、难点的处理）：

引入课题内容，提出主要定义，讲解例题应用，注意难点和易错点，最后总结要点。


### 教学过程：

#### 1. 员工关系的含义和特点

含义：基本含义，管理方与员工及团体之间产生的，由双方利益引起的表现为合作、冲突、力量和权力关系的综合，并收到一定社会中经济、技术、政策、法律制度和社会背景的影响。

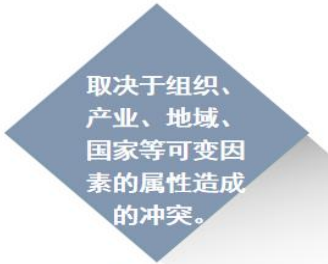
#### 2. 员工关系的本质：

##### (1) 冲突：



由于劳动关系的本质属性造成的冲突。

根本根源



取决于组织、产业、地域、国家等可变因素的属性造成的冲突。

背景根源

### 3. 员工关系的根源

根本根源：

#### 异化的合法化

亚当斯密的《国富论》将英国描绘成“业主的国家”这样的国家存在的主要规律是当人们是自己而不是为他人工作时，就会更加努力；马克思指出资本主义市场经济存在着资产阶级和无产阶级的分化。

#### 客观的利益差异

市场经济更深层次的原则是企业利润最大化目标这一目标有利于企业提高效率 and 不断创新。马克思认为在任何经济体系中所有的价值都是由生产性劳动创造的。冲突的存在使员工关系管理取决于雇主追求利润最大化的程度和他们实际上采取的策略。

#### 雇佣关系的性质

在多数情况下他们对抗管理权力的方法只有退出、罢工、投诉或参加其他形式的冲突。冲突更深层次的原因是劳动者不愿意处于从属地位更重要的是管理权力的分布不是雇员的利益所在而是资本所有者的利益之所在另外如果雇主和员工个人之间签有详细的劳动合同以及相应的报酬那么只有在任何一方没有履行合同时冲突才会出现。

背景根源：

#### 广泛存在的社会不平等

各国的基尼系数总体呈上升趋势。等的工资福利往往要付出成倍的努力。

#### 劳动力市场的状况

失业率不断上升不仅增加再就业难度，也使企业因有过多的选择机会而变得更加挑剔。

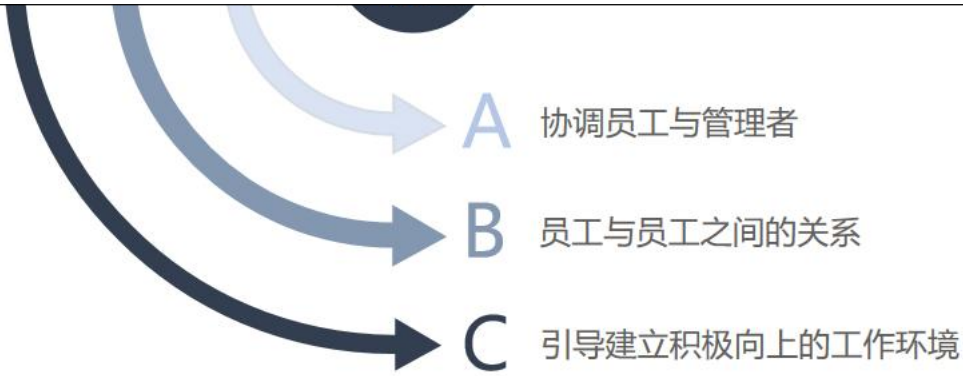
#### 工作本身的经验

不仅表现在垄断与非垄断行业之间还表现在不同地区、不同部门的工作场所之间。此外工作场所中的性别不平等在全球仍十分显著妇女要获得与男子平等的工资福利往往要付出成倍的努力。

### 冲突的表现方式：罢工、不服从行为、突出行为

合作：





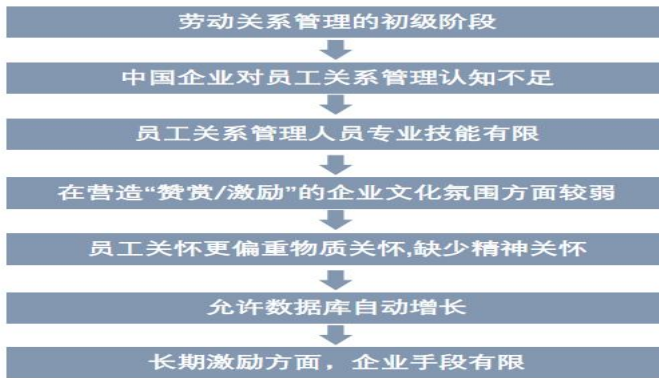
为，以及其他的管理沟  
的实现。

- A 协调员工与管理者
- B 员工与员工之间的关系
- C 引导建立积极向上的工作环境

### (3) 员工关系主要目的

- A 提高员工满意度、忠诚度和敬业度
- B 提高企业生产率
- C 维持企业的竞争优势，使企业在竞争中获胜

### (4) 员工关系管理现状：



### (5) 员工关系管理的重要性

实现人与事最佳配合

建立畅通的沟通机制

激励先进、鞭策后进

帮助员工进行职业规划

习题（或复习思考题、讨论题）：预习下一章内容

教后记（教学反思、学生掌握情况及存在问题）：

首次上课学生反响较好，学生学习积极性高。

### 第2次课

上课班级	2022级工商企业管理12班	上课时间		上课地点	
教学内容（教学章、节或主题）	项目1 员工关系基础分析			课时安排	2

教学目的、要求：

- 1、能够掌握员工关系的内外部环境影响因素的内容
- 2、能够熟悉员工关系再企业内部所涉及的岗位及岗位职能
- 3、能够了解企业的用工形式

教学重点、难点：

**教学重点：**

1. 能够掌握员工关系的内外部环境影响因素的内容
2. 能够熟悉员工关系再企业内部所涉及的岗位及岗位职能
3. 能够了解企业的用工形式

**教学难点：**

- 1.够掌握员工关系的内外部环境影响因素的内容
- 2.能够熟悉员工关系再企业内部所涉及的岗位及岗位职能

教学方法、手段：

课堂讲授、提问，师生互动

讲课思路（如何组织课堂教学及重、难点的处理）：

引入课题内容，提出主要定义，讲解例题应用，注意难点和易错点，最后总结要点。

## 教学过程：

1. 【课程回顾与说明】回顾：回顾课程导入的内容。

## 2. 【讲授与训练】

### 1. 案例导入：【课本案例】

员工关系经理招聘启事

职位名称： 员工关系经理

公司简介：

我们是一家在行业内享有盛誉的高新技术企业，致力于通过创新技术和卓越服务推动行业进步。随着公司的快速发展，我们现诚邀充满激情与专业能力的您加入我们的团队，共同开创更加辉煌的未来。

职位描述：

作为员工关系经理，您将负责构建和维护和谐的员工关系，确保公司文化的有效传播与落实。您将参与制定员工关系管理策略，解决员工纠纷，提升员工满意度和忠诚度，为公司营造积极向上的工作氛围。

主要职责：

1. 制定并优化员工关系管理政策和流程，确保符合相关法律法规及公司要求。
2. 负责员工入职、离职、调动等手续的办理，确保流程的顺畅与合规。
3. 定期组织员工沟通会、满意度调查等活动，收集员工意见与建议，及时反馈并推动问题解决。
4. 处理员工投诉与纠纷，协调相关部门进行妥善处理，维护良好的员工关系。
5. 协助制定员工培训计划，提升员工职业素养和团队合作能力。
6. 参与企业文化建设，推动公司价值观的传播与落地。

任职要求：

1. 本科及以上学历，人力资源管理、心理学等相关专业优先。
2. 具备 3-5 年以上员工关系管理工作经验，有大型企业或知名公司工作经验者优先。
3. 熟悉国家劳动法律法规，具备良好的法律意识和风险控制能力。
4. 具备良好的沟通协调能力、问题解决能力和团队合作精神。
5. 具有较强的责任心和抗压能力，能够独立完成工作任务并承受一定的工作压力。

我们提供：

1. 竞争性的薪资待遇和福利体系。
2. 广阔的职业发展空间和晋升机会。
3. 完善的培训体系和个人成长路径。
4. 和谐、开放、包容的工作环境。

问题：讨论一个企业员工关系经理的主要岗位职责应该包含哪些方面？

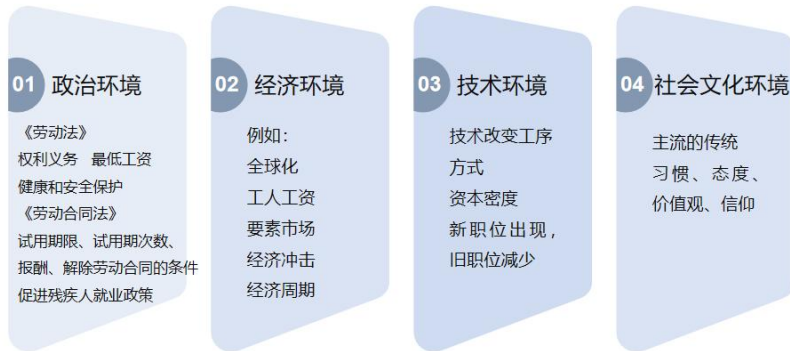
员工关系经理的岗位职责主要包括以下几个方面：

1. 员工关系管理：负责建立和维护良好的员工关系，处理员工关系中的问题和冲突，确保员工满意度和忠诚度。
2. 劳动法规遵守：确保公司遵守相关的劳动法律法规，为公司提供劳动法律咨询和指导。
3. 员工沟通：组织和实施员工沟通计划，确保信息在员工和管理层之间有效流通。
4. 员工福利与激励：设计和实施员工福利计划，提出员工激励方案，提升员工的工作积极性和满意度。
5. 员工发展：参与员工职业发展规划，协助员工进行职业成长和技能提升。
6. 组织文化构建：推动积极的组织文化建设，增强团队合作精神和组织凝聚力。
7. 员工关怀：关注员工的工作和生活平衡，组织员工关怀活动，提升员工幸福感。
8. 危机管理：在员工关系出现危机时，及时介入处理，减少对公司运营和声誉的影响。

9. 数据分析与报告：收集和分析员工关系相关数据，为管理层提供决策支持，并定期提交相关报告。

10. 培训与发展：组织员工关系相关的培训，提升员工关系管理团队的专业能力。

## 一、员工关系的环境



## 二、员工关系的内部环境



## 三、员工关系的相关岗位

## 四、企业的用工形式

1. 灵活用工：劳务派遣用工
2. 灵活用工：非全日制用工
3. 全日制用工

## 五：工作任务：进行公司内外部环境分析的业务操作

1. 进行员工关系的外部环境分析

步骤一：进行政治环境分析

步骤二：进行经济环境分析

步骤三：进行技术环境分析

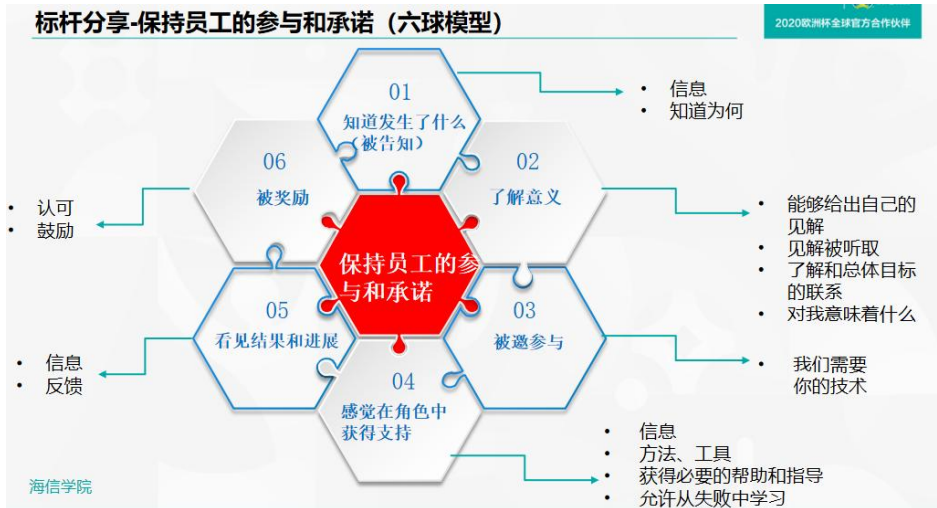
步骤四：进行社会环境分析

## 2. 进行员工关系的内部环境分析

步骤一：工作任务分析

步骤二绩效控制方式分析

步骤三决策中的员工参与分析



# 员工真正想要的

关于员工对工作的期望：

1. 参与其中的感觉；
2. 成就感；
3. 同事和主管的支持；
4. 工作爱好；
5. 受到公平对待；
6. 好的薪水；
7. 安全感；
8. 受益；

步骤四，工作安全性分析

以下是一些知名公司的裁员案例：

1. 微软：2022年，微软宣布将裁减约1万名员工，这是其历史上规模较大的一次裁员。微软表示，裁员是为了优化公司的结构，以更好地适应快速变化的市场环境。
2. 谷歌：谷歌的母公司 Alphabet 在 2023 年宣布计划裁减约 1.2 万名员工，占其全球员工总数的 6%。此举是为了提高效率 and 聚焦核心业务。



3. 亚马逊：2023 年，亚马逊宣布将裁减约 1 万名员工，主要集中在技术和人力资源部门。亚马逊表示，这是为了应对不确定的经济环境和提高运营效率。

4. Meta（Facebook 母公司）：2022 年，Meta 宣布将裁减约 1.1 万名员工，占其全球员工总数的 13%。Meta 表示，裁员是为了调整公司结构，以适应数字广告市场的变化。

\*\*\*itter：2022 年，Twitter 在埃隆·马斯克收购后进行了大规模裁员，裁减了约一半的员工。此举是为了削减成本并改变公司的运营方式。

6. 索尼：2020 年，索尼宣布将裁减约 1.1 万名员工，主要集中在电子业务部门。索尼表示，这是为了重组业务并专注于增长领域。

这些裁员案例反映了全球大公司在面对挑战时，采取的调整措施。需要注意的是，这些数据和信息可能会随着时间的推移而发生变化。

### 【案例分析与讨论】：

#### 项目 1 员工关系基础分析

#### 案例分析与讨论

#### 新员工集体离职的“风波”

“最近一月 3 名新员工递交辞呈，这些 95 后都才入职不到 6 个月，怎么就突然辞职这么多？究竟是哪方面出现了问题？”重庆某有限责任公司的 HR 经理赵某因为最近新员工相继离职的事找到了业务督导林某。

这 3 名员工都是通过 2019 年的秋季校园招聘进入重庆某有限责任公司的，她们是语言水平最好的李某，李某的室友蒋某、王某。培训讲师章某汇报说，李某虽然口语水平最好，但是在培训教室中的状态却是最差劲的。总是在培训过程中走神、聊天、玩手机，对于培训师说到的重要信息不屑一顾。每次考试成绩都很差，但她自己却似乎毫不在意，完全不觉得这样有什么问题，也不觉得不好意思。她本人始终认为培训中讲授的知识太死板，未来的工作并不会像考试考得那样仔细的。

林某听了培训师章某的反馈也觉得有必要教育一下新进员工了。年轻人初入职场，都不太懂事，吓唬一下就能好。

所以，他在培训期间多次找各个应届毕业生单独面谈。

“李某，你知道我们重庆某有限责任公司是专做呼叫中心外包服务的，面向的是日本客户，对语言水平和专业知识水平要求都特别高，虽然你的语言天分比较好，培训考试成绩也都达到了合格的标准，但这个成绩在所有应届生里面是属于偏低的，培训师章某和我说过关于你的状态，对于培训不上心，不认真。我们培训是有淘汰的，不要以为你和公司签了三方协议，就万事大吉，肯定可以留下来了，如果你通不过这几个月的培训，随时会让你离开的。”

“老师，我不是不认真，我……”

“别叫我老师，我不是你学校里的老师，我是你的项目经理，业务督导。你可以叫我林某，或者林督导。”两个人说

了快半小时，李某觉得威严立得大概差不多了，就让李某离开。

李某回到培训教室就开始哭，哭了整整一个下午。她和一起培训的同学们说：“那个培训师章某真是个坏人，表面上和大家打成一片，实际上只会打小报告，哼！”蒋某和王某是李某的室友，听说了这些事情后都表示以后在公司里要注意这些“70后”“80后”的前辈，一不小心竟然就被打小报告。

在后续的离职访谈中，这几位新员工都说在重庆某有限责任公司工作特憋屈，每天碰到公司的前辈们不能叫名字还要加上\*哥\*姐，距离很大不能好好沟通。而这些前辈们也不愿意和新来的年轻人聊天，总觉得隔着一层厚厚的屏障，觉得这些个应届毕业生工作态度不好，也不愿意在工作上帮助她们了。慢慢地几个应届生组成了一个小团体，有什么事情都不愿意和前辈们说。李某和姐妹们都觉得这份工作太累了，整天心情特别压抑，在重庆某有限责任公司的大半年里，她们都在寻找离开的机会，最终李某回老家找了一份留学顾问的工作，蒋某选择了去国外深造，王某也快速地离开了公司。

请尝试对以上案例中所展示的企业内外部环境因素进行分析。

**【课堂小结】：**员工关系的外部环境、内部环境分析

**【拓展阅读】：**劳动关系的调整模式

劳动关系调整模式是一个多维度、多层次的体系，旨在通过不同的方式和手段来平衡劳动者与用人单位之间的权益，确保劳动关系的和谐稳定。这一模式主要包括以下几个方面：

首先，劳动法律、法规是调整劳动关系的基础性规范。这些法律法规由国家制定，体现了国家意志，并覆盖了所有劳动关系。它们为劳动关系的调整提供了原则性规范和最低标准，是保障劳动者权益、规范用人单位行为的重要依据。

其次，劳动合同是调整劳动关系的重要工具。劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利义务的协议。通过签订劳动合同，双方可以就工作内容、工作时间、劳动报酬等事项进行约定，从而建立起明确的劳动关系。劳动合同的履行和变更也受到法律法规的约束，确保劳动关系的稳定性和可预测性。

此外，集体合同也是调整劳动关系的重要手段之一。集体合同是在国家法律法规的基础上，由雇主（用人单位）和雇员或雇员的组织（如工会）双方平等协商确定的。它适用于某一用人单位或某一行业的全体劳动者，具有更高的法律效力和约束力。通过集体协商和签订集体合同，可以就劳动报酬、工作时间、劳动条件等事项进行统一规定，从而维护劳动者的整体利益。

民主管理制度也是调整劳动关系的重要方式之一。这种制度通过职工代表大会、职工大会等形式，让劳动者参与企业的民主管理和决策过程。通过参与管理，劳动者可以表达自己的意见和诉求，与用人单位进行沟通和协商，从而维护自己的合法权益。

企业内部劳动规则（规章制度）也是调整劳动关系的重要组成部分。这些规则是企业以规范化、制度化的方法协调劳动关系的手段之一。通过制定和实施内部劳动规则，企业可以规范劳动者的行为，保障劳动过程的顺利进行。同时，这些规则也应当符合法律法规的要求，不得损害劳动者的合法权益。

劳动争议处理制度是解决劳动关系纠纷的重要途径。当劳动关系出现争议时，双方可以通过调解、仲裁或诉讼等方式进行解决。这些制度为劳动者提供了维护自己权益的渠道和保障。

最后，国家劳动监督检查制度也是调整劳动关系的重要保障。这一制度通过对用人单位遵守劳动法律法规的情况进行监督检查，确保法律法规的贯彻执行和劳动关系的和谐稳定。

综上所述，劳动关系调整模式是一个多维度、多层次的体系，包括劳动法律、法规、劳动合同、集体合同、民主管理制度、企业内部劳动规则和劳动争议处理制度等多个方面。这些方式和手段相互配合、相互补充，共同构成了调整劳动关系的完整体系。

习题（或复习思考题、讨论题）：

1. 员工关系的外部环境包括哪些影响因素？
2. 员工关系的就业组织因素又包括哪些具体影响因素？
3. 进行企业内外部环境分析有哪些相关的流程和步骤？
4. 内外部环境的作用关系如何？
5. 员工关系在企业内部涉及哪些岗位？
6. 相关的岗位职责和任职要求有哪些？

教后记（教学反思、学生掌握情况及存在问题）：

学生学习积极性较高，但对企业相关员工关系了解较少。

### 第3次课

教学内容（教学章、节或主题）	项目2 招聘管理	课时安排	2
<b>教学目的、要求：</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. 理解并掌握录用审查的前提条件</li><li>2. 熟悉背景调查的定义及必要性</li><li>3. 掌握背景调查的工作流程，并独立的开展背景调查工作</li></ol>			
<b>教学重点、难点：</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. <b>教学重点：</b><ol style="list-style-type: none"><li>(1) 理解并掌握录用审查的前提条件</li><li>(2) 熟悉背景调查的定义及必要性</li><li>(3) 掌握背景调查的工作流程，并独立的开展背景调查工作</li></ol></li><li>2. <b>教学难点：</b><ol style="list-style-type: none"><li>(1) 熟悉背景调查的定义及必要性</li><li>(2) 掌握背景调查的工作流程，并独立的开展背景调查工作</li></ol></li></ol>			
<b>教学方法、手段：</b> <p>课堂讲授，师生互动</p>			
<b>讲课思路（如何组织课堂教学及重、难点的处理）：</b> <p>引入课题内容，提出主要定义，讲解例题应用，注意难点和易错点，最后总结要点。</p>			
<b>教学过程：</b>			

## 【课程回顾】员工关系的外部环境、内部环境分析

### 【新课程讲授】

#### 案例导入：

李某于2019年8月8日入职某公司，担任保安工作，并与公司签订了书面劳动合同。在双方劳动关系存续期间，公司并未以任何形式要求李某提供担保或缴纳保证金。然而，当李某于2021年2月21日提交《离职申请单》并继续工作至2021年3月31日离职时，公司却从李某的工资中扣除了工作服服装折旧费。

李某对此表示不能接受，认为公司提供的工作服装是出于岗位形象需要而要求劳动者着装的，应属于公司向劳动者提供的劳动条件之一，而非劳动者个人应承担的费用。因此，李某将公司告上了法庭。

在审理过程中，法院根据《中华人民共和国劳动合同法》第九条的规定，即“用人单位招用劳动者，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物”，认为公司规章制度中规定的收取离职服装折旧费的条款违反了法律规定，应为无效。因此，法院支持了李某的诉讼请求，要求公司退还扣除的服装折旧费。

请阅读以上案例，讨论案例中存在的问题？

这个案例清楚地表明，在招工过程中，用人单位不得要求劳动者提供担保或以其他名义向劳动者收取财物。如果用人单位违反了这一规定，将承担相应的法律责任。同时，劳动者在求职过程中也应保持警惕，避免被用人单位以各种名义收取费用。

#### 一、录用审查的前提：1

1. 用人单位的告知义务
2. 用人单位的知情权

#### 二、录用审查的内容：

#### 案例：

2012年1月，具有多年行政工作经验但只有专科学历的章女士与某科技公司确定了为期3年的劳动关系，其中试用期为6个月。章女士在入职当天填写了《员工入职登记表》，而在其中的学历一栏中，章女士填写的是“硕士”，并在落款处承诺提供信息均真实，如有不实，愿意承担一切后果。手续办妥后，公司向章女士下发了《员工手册》。章女士入职后，利用之前累积的经验，将工作安排的井井有条，公司领导同事也都对其赞赏有加。

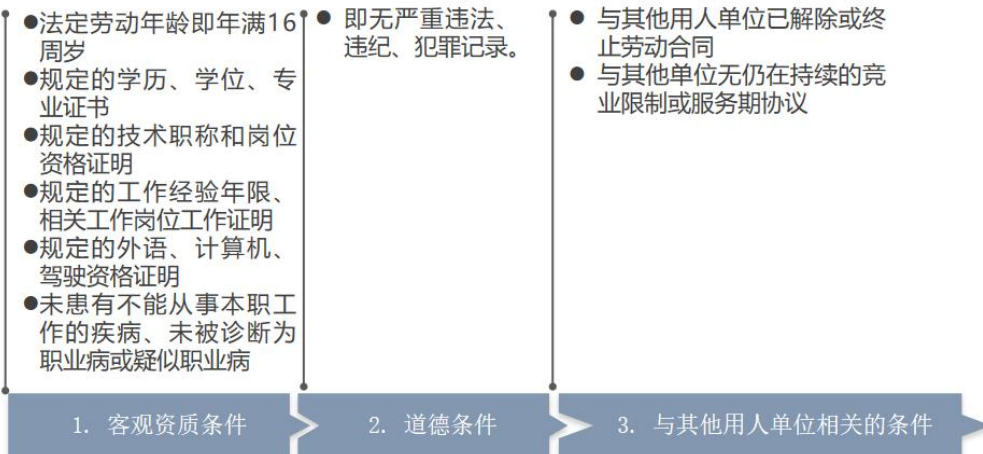
2012年5月公司人事部门人员心血来潮，在教育部网站上验证所有高级管理人员的学历学位证书，赫然发现章女士的证书在网站上竟然没有备案。一周后，该公司向章女士发出《解除劳动合同通知书》，理由是章女士入职时提交的相关材料与事实不符，其行为属欺诈，双方劳动合同应属无效。

据此，科技公司与章女士解除了劳动合同。而章女士认为，其虽然学历未达到要求，但工作期间兢兢业业，也未发生任何错误，完全能胜任该岗位的要求，公司解除并无依据。

后章女士向区劳动人事争议仲裁委员会提交仲裁申请，要求单位撤销解除决定，继续履行劳动合同。仲裁委审理后认为科技公司解除于法有据，未支持章女士的仲裁请求。

《劳动合同法》第二十六条：“下列劳动合同无效或者部分无效：（一）以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的……”从上述条款来看，用人单位对于劳动者具有一定的知情权，其中包括：

- ① 劳动者的技能；
- ② 劳动者的工作经历；
- ③ 劳动者的学历；
- ④ 劳动者的健康状况等；



入职体检的基本项目通常包括：

1. 一般体格检查：包括身高、体重、血压测量等。
2. 内科检查：心肺听诊、腹部触诊等。
3. 外科检查：皮肤、四肢、脊柱等检查。
4. 眼科检查：视力测试、眼底检查等。
5. 耳鼻喉科检查：听力测试、耳鼻喉检查等。
6. 实验室检查：血常规、尿常规、肝功能、肾功能等。
7. 传染病筛查：如乙肝表面抗原、梅毒、艾滋病等。
8. 心电图检查：了解心脏功能状态。
9. 胸部 X 光检查：检查肺部及心脏情况。

具体项目可能会根据行业特点、岗位要求以及地区差异有所不同。

《劳动法》第九十四条规定：

用人单位非法招用未满十六周岁的未成年人的，由劳动行政部门责令改正，处以罚款；情节严重的，由工商行政管理部门吊销营业执照。

《劳动合同法》第九十一条规定：

用人单位招用与其他用人单位尚未解除或者终止劳动合同的劳动者，给其他用人单位造成损失的，应当承担连带赔偿责任。

劳动合同法》第二十三条等相关法律法规的规定：

对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制，劳动者违反竞业限制的，用人单位可以要求劳动者承担违约责任。

劳动者违反与竞业限制义务，原用人单位可以要求该员工承担违约金，该劳动者也可能因原用人单位要求继续履行竞业限制义务而不得不离开新用人单位

在医疗期间，除非劳动者存在《劳动合同法》第三十九条的情形，用人单位不能解除劳动合同，否则将构成非法解除劳动合同。

在医疗期满后，该劳动者不能从事原工作，用人单位也不能随意解除劳动合同，而应当为其调整工作岗位，只有在此之后，该劳动者仍然不能从事新工作的情况下，用人单位才能依法解除劳动合同，但是用人单位仍然需要支付解除劳动合同经济补偿。

在医疗期间，用人单位须支付劳动者病假工资和医疗补助费。如果是职业病的，用人单位还须承担一次性就业补助金。

根据《劳动法》和《职业教育法》的有关规定，对从事技术复杂、通用性广、涉及国家财产、人民生命安全和消费者利益的职业（工种）的劳动者，必须经过培训，并取得相应职业资格证书后，方可就业上岗。如：注册消防工程师、安全员。

### 三、录用审查方式

公示，从法律的角度来说，就是用人单位有证据证明员工知道了本单位的录用条件。那如何形成证据呢？方法有以下几种：

通过招标公告来公示，并采取一定方式予以固定，以为仲裁和诉讼保留证据；

招聘员工时向其明示录用条件，并要求员工签字确认；

劳动关系建立以前，通过发送聘用函的方式向员工明示录用条件，并要求其签字确认；

在劳动合同中明确约定录用条件或不符合录用条件的情形；

在规章制度中对录用条件进行详细约定，并将规章制度在劳动合同签订前进行公示；

把岗位职责等要求作为录用条件，完善自己的考核制度，明确界定什么是符合岗位职责，什么是不符合要求，有一个可衡量和可操作的标准。

### 四、录用风险

01

## 雇用未达法定劳动年龄的劳动者

### ① 民事、行政责任

我国《劳动法》、《未成年人保护法》及《禁止使用童工规定》均明确规定禁止用人单位招用未满16周岁的未成年人，否则将面临轻则罚款，重则吊销营业执照的处罚，给劳动者造成损害的，还应承担赔偿责任。

### ② 刑事责任

《刑法》第二百四十四条规定了“非法雇佣童工罪”：违反劳动管理法规，雇用未满十六周岁的未成年人从事超强度体力劳动的，或者从事高空、井下作业的，或者在爆炸性、易燃性、放射性、毒害性等危险环境下从事劳动，情节严重的，对直接责任人员，处三年以下有期徒刑或者拘役，并处罚金；情节特别严重的，处三年以上七年以下有期徒刑，并处罚金。

**用人单位雇佣童工的风险重大，须慎之又慎。在劳动者入职前，一定要求其提供身份证、户口簿、户籍证明等材料，如对其提供的证明有合理怀疑，还可进一步到其居住的居（村）委会、派出所等核实。**

02

## 招用不具备规定的就业手续的劳动者

该条主要针对外国人在中国就业的情形而言。

- ① 根据《外国人在中国就业管理规定》上述人员在中国就业，用人单位须为其申请就业许可，并办理《就业许可证》和《就业证》方可聘用。
- ② 未办理的，则将面临限期改正及行政处罚的风险，而且所签订的劳动合同也将因违反法律、法规的强制性规定而归于无效导致承担赔偿责任。



03

## 招用未与其他用人单位解除或终止劳动合同的劳动者



根据《劳动合同法》第九十一条的规定：

用人单位招用与其他用人单位尚未解除或者终止劳动合同的劳动者，给其他用人单位造成损失的，应当承担连带赔偿责任。

因此，用人单位在录用劳动者前要让劳动者出示解除或终止劳动合同关系证明。

04

## 招用未解除竞业限制义务的劳动者



根据《劳动合同法》第九十条的规定：

劳动者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。

若用人单位明知劳动者承担竞业限制义务仍招用该劳动者从事违反竞业限制义务的工作，给其他用人单位造成损失的，当然要承担赔偿责任。

因此，用人单位在录用劳动者前要让劳动者出示解除或终止劳动合同关系证明。

总结：



序号	审查内容	可能导致的风险	应对措施
1	• 年龄是否达到16周岁	• 雇佣童工的责任：民事责任、行政处罚、刑事责任	• 查验身份证明
2	• 学历、工作经历等信息是否真实	• 招聘失败、企业损失	• 向原单位调查核实，签订诚信承诺书
3	• 是否存在潜在疾病、残疾	• 解除劳动合同受限制，隐性用工成本增加	• 入职健康检查
4	• 是否与其他企业有未解除或终止劳动合同	• 承担连带赔偿责任	• 查验与其他单位解除或终止劳动关系的证明并向原单位调查核实
5	• 是否对其他单位有竞业限制义务	• 承担赔偿责任	• 向原单位调查核实，签订不负有竞业限制承诺书
6	• 外国人、港澳台地区人员是否办理就业手续	• 违法	• 查验相应证件和资格

### 【拓展阅读】优秀企业欢迎新员工的做法

优秀企业在欢迎新员工时，通常采取一系列温馨而富有成效的做法，旨在让新员工快速融入团队，感受到归属感和价值感。这些做法包括但不限于：

首先，企业会精心策划一场入职欢迎会，邀请公司高层、部门负责人及团队成员共同参与，通过轻松愉快的氛围，让新员工感受到公司的热情与重视。会上，公司文化和价值观会被详细介绍，帮助新员工理解并认同企业的核心理念。

其次，企业会为新员工安排一位经验丰富的导师或“老带新”伙伴，他们将在工作中给予新员工指导和支持，解答疑惑，分享经验，帮助新员工快速适应工作环境，掌握工作技能。这种一对一的辅导关系，不仅有助于新员工的成长，也能促进团队内部的沟通与协作。

此外，企业还会定期组织新员工培训，内容涵盖公司制度、业务流程、产品知识等多个方面，确保新员工全面了解公司运营情况，为日后的工作打下坚实基础。同时，培训也是新员工相互认识、建立友谊的好机会，有助于形成积极向上的团队氛围。

在日常工作中，企业也会通过举办团建活动、节日庆典等方式，增强员工之间的凝聚力，让新员工感受到团队的温暖和关怀。这些活动不仅丰富了员工的业余生活，也促进了员工之间的交流与理解，为企业的持续发展注入了活力。

总之，优秀企业在欢迎新员工时，注重从多个方面入手，通过一系列贴心而有效的措施，帮助新员工快速融入团队，成为企业大家庭中不可或缺的一员。

习题（或复习思考题、讨论题）：

课后简答题

1. 录用审查的前提条件
2. 什么是背景调查？为什么要进行背景调查？
3. 入职通知书有哪些法律责任？又有哪些潜在的风险？针对不同的风险该如何进行风险防控？

教后记（教学反思、学生掌握情况及存在问题）：

与学生切身利益相关，学生兴趣较高

<p>教学内容（教学章、节或主题）</p>	<p>项目 3 培训和保密管理</p>	<p>课时安排</p>	<p>2</p>
<p>教学目的、要求：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 熟悉培训管理的概念及培训管理中的员工关系管理内容</li> <li>2. 熟悉保密管理的概念及保密管理中的员工关系管理内容</li> <li>3. 熟悉竞业限制管理的概念及竞业限制管理中的员工关系管理内容</li> </ol>			
<p>教学重点、难点：</p> <p>教学重点：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 熟悉培训管理的概念及培训管理中的员工关系管理内容</li> <li>2. 熟悉保密管理的概念及保密管理中的员工关系管理内容</li> <li>3. 熟悉竞业限制管理的概念及竞业限制管理中的员工关系管理内容</li> </ol> <p>教学难点：熟悉竞业限制管理的概念及竞业限制管理中的员工关系管理内容</p>			
<p>教学方法、手段：</p> <p>课堂讲授，师生互动</p>			
<p>讲课思路（如何组织课堂教学及重、难点的处理）：</p> <p>引入课题内容，提出主要定义，讲解例题应用，注意难点和易错点，最后总结要点。</p>			
<p>教学过程：</p> <p><b>【课程回顾】：</b> 录用调查的前提条件，背景调查的定义及必要性，员工入职体检等。</p> <p><b>【案例导入】：</b></p> <p>案例发生在多年前，涉及中国南方航空公司（简称“南航”）河南分公司的一名飞行员高飞（化名）。高飞曾是一名空军飞行员，退伍后于 1993 年加入中原航空公司从事飞行工作。随着南方航空公司的联合重组，高飞于 2000 年 8 月转至南航河南分公司，并签订了无固定期限的劳动合同，担任飞行中队机长及教员职务。这份劳动合同中明确规定了如果高飞在服务年限未满时离开公司，需支付公司相关的培训费用、违约金及其他可能产生的损失。然而，在 2006 年 3 月 31 日，高飞突然向南航河南分公司提交了辞职申请。公司方面在收到申请后，于 4 月 4 日复函表示不同意其辞职。尽管如此，高飞在提出辞职申请后的第 30 天，即 2006 年 5 月 1 日，便停止了为公司提供正常的劳动服务。</p> <p>由于飞行员的稀缺性和培养成本的高昂，南航河南分公司认为高飞的辞职行为给公司带来了巨大损失。在多次规劝无果后，南航河南分公司将高飞告至新郑市人民法院，要求其赔偿违约金及培训费用等共计 813 万余元。一审法院在审理后认为，高飞与南航河南分公司签订的劳动合同具有法律约束力，高飞在未经双方协商一致的情况下擅自离职已构成违约。因此，法院依据合同条款及相关法律法规，判决高飞需赔偿南航河南分公司违约金及培训费用共计 203 万余元。然而，南航河南分公司对此判决结果并不满意，认为赔偿金额远不足以弥补公司损失，遂向</p>			

郑州市中级人民法院提起上诉，要求追加赔偿至 800 余万元。

在二审过程中，双方就赔偿金额及法律依据展开了激烈辩论。南航河南分公司强调飞行员职业的特殊性和难以替代性，以及培养一名合格飞行员所需的高昂成本。而高飞方面则辩称自己并非由公司完全培养成才，且在离职前已为公司服务多年，赔偿金额应合理确定。

最终，该案的具体判决结果及赔偿金额并未在公开信息中明确披露。但这一案例无疑为飞行员跳槽及航空公司人才流失问题敲响了警钟，也引发了业界对于飞行员薪酬制度、培训费用及劳动权益保障等方面的深入思考和讨论。

问题：请问法院的判决是否合理？如果合理，说出合理的依据，如果不合理，也说明理由。

### 【新课讲授】

案例：

2010 年，张先生服务于上海某 IT 公司，公司与张先生签订了为期两年的劳动合同，月薪为 1.2 万元。公司有意将张先生培养为公司的技术骨干，于是决定派遣他去美国进行培训。

2011 年 8 月，双方签订了《出国培训协议》，规定培训时间为 1 年，培训结束后张先生需回国为公司服务 5 年，如果在服务期间提出辞职导致双方解除劳动合同，张先生需要向公司支付 20 万元的违约金，同时还应该赔偿公司支付的培训费 10 万元。

张先生于 2014 年 8 月 1 日向公司提交了辞职信。公司按照协议要求张先生离职前需向公司支付 30 万元。而张先生只同意支付 6 万元的培训费用，并于 2014 年 9 月离职。公司向劳动争议仲裁委员会裁决，要求张先生承担违约责任。

思考：公司的要求合理吗？

#### 一、培训协议

是公司为了发展，组织员工参加技术、管理方面的付费培训，并约定员工参加培训后，双方必须履行的义务和责任。

① 劳动合同期满，但是用人单位与劳动者依照劳动合同法第二十二条的规定约定的服务期尚未到期的，劳动合同应当续延至服务期满；双方另有约定的，从其约定。

② 用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。

③ 劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。

④ 劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。

⑤ 劳动合同法第二十二条第二款规定的培训费用，包括用人单位为了对劳动者进行专业技术培训而支付的有凭证的培训费用、培训期间的差旅费用以及因培训产生的用于该劳动者的其他直接费用。

#### 二、竞业限制

所谓竞业禁止，亦称竞业避止、竞业限制，是指负有特定义务的员工在离开岗位后一定期间内不得自营或为他人经营与其所任职的企业同类的经营项目。企业应选择接触、了解或掌握企业商业秘密人员及其高级管理人员签订竞业禁止协议，达到保护企业核心秘密和经营利益的目的。对于只具有普通技能且未接触到用人单位商业秘密的劳动者签订的竞业禁止协议原则上无效。

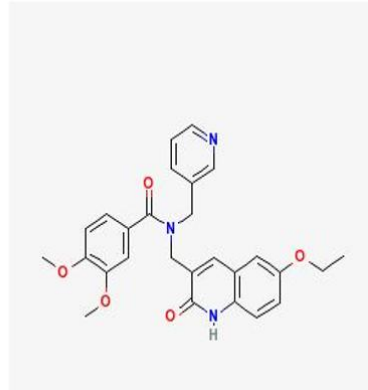
案例 1：

## 案例 1

### 科研资料泄密

“两步发酵法生产维生素C”为国家级重大科技发明，这是人类需求极大、前景无比广阔的科学成果，瑞士和美国闻风而至，竞相出价要买下这项技术专利，但没想到一星期后，争得脸红脖子粗的两国代表欢天喜地的回老家了。因为这项专利便宜到只值一本杂志的价钱！

某学报将全部研制过程、细节、配方、剂量刊登无遗。



## 案例 2

### 工艺流程泄密

日本人在参观景泰蓝厂时，中方慷慨地允许其拍下全部制作工艺流程，不出两年，大陆传统的出口创汇产品景泰蓝直线贬值，原因是日本货杀来了！

景泰蓝的国际市场被日本占据。



## 主要限制四类行为

### 不得竞争

即限制劳动者为竞争对手服务

### 保密

即限制劳动者使用用人单位的重要信息和商业秘密

### 不得拉拢客户

即限制原劳动者拉拢用人单位原有客户

### 不得招募

即限制劳动者拉拢原用人单位的其他劳动者跳槽或雇佣其他劳动者。

## 二、竞业限制协议的签订



高级管理人员



高级技术人员



其他负有保密义务的人员

竞业限制适用主体



竞业限制协议的期限

### 三、竞业限制补偿金

- 1、虽未约定补偿金，或者约定了补偿金但未约定具体支付标准的，仍可以认定竞业限制条款对双方仍有约束力。
- 2、劳动者履行了竞业限制义务，可以要求用人单位按照劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月平均工资的30%按月支付经济补偿。

- 1、企业未支付补偿员工并不当然免除竞业限制义务，但可以请求解除约定。
- 2、当且仅当企业无正当理由三个月未支付经济补偿金的，员工方有权要求解除竞业限制协议。
- 3、在解除竞业限制协议时，员工有权请求用人单位额外支付三个月的竞业限制经济补偿。

## ● 案例

王先生2008年9月离职，工龄5年，竞业限制期限2年，补偿金共计10W，当地职工年平均工资为2W。

### 一次性支付



1.  $2W \times 3 = 6W$  以内可以免征个税
2. 超过部分王先生的工作年限5年，以“工资、薪金”项目计征个税：  
 $(100000 - 60000) \div 5 = 8000$  元  
 $(8000 - 3500) * 10\% - 105 = 345$   
 $345 * 5 = 1725$
3. 应交个税计算公式为：  
[[ (经济补偿金总收入 - 当地上年职工平均工资的3倍)  $\div$  本单位的工作年限 - 个人所得税扣除额 (起征点)]  $\times$  适用税率 - 速算扣除数]  $\times$  本单位的实际工作年限

### 分月领取

1. 每月支付补偿金  $100000 \div 24 = 4167$  元
2. 2年竞业限制期内共应代扣代缴个税总额同上即 1725 元
3. 分摊至每月为  $1725 \text{元} \div 24 = 72$  元
4. 公司在每月支付王先生4167元竞业限制补偿金时，应代扣代缴王先生个人所得税72元

**【单元小结】** 培训管理及培训协议、保密管理及保密协议、竞业限制管理及竞业限制协议。

习题（或复习思考题、讨论题）：

1. 培训管理的概念及培训管理中的员工关系内容分别是什么
2. 保密管理及保密管理中的员工关系管理的内容是什么
3. 竞业限制管理的概念及竞业限制管理中的员工关系是什么

教后记（教学反思、学生掌握情况及存在问题）：

学生积极性高，兴趣浓厚

## 第5次课

教学内容（教学章、节或主题）	项目4 薪酬和管理工作时间管理	课时安排	2
教学目的、要求： <ol style="list-style-type: none"><li>1. 掌握薪酬和薪酬管理的概念，掌握工资与薪酬的区别与联系</li><li>2. 掌握薪酬管理中的员工关系管理内容</li><li>3. 掌握工作时间及管理的概念</li><li>4. 掌握加班加点，休息休假的概念</li></ol>			

教学重点、难点：

**教学重点：**

1. 掌握薪酬和薪酬管理的概念，掌握工资与薪酬的区别与联系
2. 掌握薪酬管理中的员工关系管理内容
3. 掌握工作时间及管理的概念
4. 掌握加班加点，休息休假的概念

**教学难点：**

掌握薪酬管理中的员工关系管理内容

教学方法、手段：

课堂讲授，师生互动

讲课思路（如何组织课堂教学及重、难点的处理）：

引入课题内容，提出主要定义，讲解例题应用，注意难点和易错点，最后总结要点。

教学过程：

**【课程回顾】：**培训管理及培训协议、保密管理及保密协议、竞业限制管理及竞业限制协议。

**【案例引入】：**

高某在一家有名的糕点厂上班，五一眼看就要到了，厂长召集职工开会时鼓励说："五一黄金周了，这是我们的好节日！现在都说旅游拉动经济，这可是好时机啊，咱们可得抓住啦，今年五一大家努把力，好好干！赚够外地人的钱！回头咱们按正常工资的三倍算！"虽然大家因为不能外出旅游有些惋惜，但一想那三倍的工资都禁不住诱惑。于是劳动节期间糕点厂机器隆隆，职工们干得热火朝天。转眼到了中秋，厂里生产的月饼牌子老，订单源源不断，厂里急召 30 多名职工回厂加班，高某是做月饼的老师傅，自然也被召回应急，厂长拍着胸脯说："保证按四倍算！"元旦节期间，厂里为了创收，专门设计生产了许多特色糕点，全厂职工又迎来了一个忙碌的假日。虽然每次厂长都说有加班工资，但大家都没有领到。职工几次问起来，厂长都说："元旦的糕点赔了！没有厂子哪里有职工？我们每一个职工都应当把自己的命运和厂子的命运连在一起，这样咱们的厂子才能火起来，不是吗？至于工资嘛，元旦的就不发了，五一和中秋的都按三倍算！"高某心里纳闷着，怎么一会四倍，一会三倍，一会又没有了。这么不确定，还总是加班，要是以后工厂都不给加班工资怎么办。疑惑得不到工厂的答复，迫于无奈，高某向当地的劳动争议仲裁委员会申请了劳动仲裁。管理劳动争议仲裁委员会认为糕点厂应当向高某一次性支付五一、中秋节、元旦按照三倍计算支付除正常工资之外的加班工资。经调解，双方达成调解协议，糕点厂元旦付给高某的加班费以正常工资的三倍来计。三次加班费累计 4000 元，于调解书生效之日起一次性支付。

战  
请问：根据以上案例进行分析劳动争议仲裁委员会的仲裁结果是否合理？法律依据是什么？

**【新课讲授】**

一、薪酬管理的概念

1. 薪酬与薪酬管理的概念
2. 工资的法律意义

全国各省、自治区、直辖市最低工资标准情况

单位：元

地区	月最低工资标准				小时最低工资标准			
	第一档	第二档	第三档	第四档	第一档	第二档	第三档	第四档
北京	2420				26.4			
天津	2320				24.4			
河北	2200	2000	1800		22	20	18	
山西	1980	1880	1780		21.3	20.2	19.1	
内蒙古	1980	1910	1850		20.8	20.1	19.5	
辽宁	1910	1710	1580	1420	19.2	17.2	15.9	14.3
吉林	1880	1760	1640	1540	19	18	17	16
黑龙江	1860	1610	1450		18	14	13	
上海	2690				24			
江苏	2490	2260	2010		24	22	20	
浙江	2490	2260	2010		24	22	20	
安徽	2060	1930	1870	1780	21	20	19	18
福建	2030	1960	1810	1660	21	20.5	19	17.5
江西	1850	1730	1610		18.5	17.3	16.1	
山东	2200	2010	1820		22	20	18	
河南	2100	2000	1800		20.6	19.6	17.6	
湖北	2010	1800	1650	1520	19.5	18	16.5	15
湖南	1930	1740	1550		19	17	15	
广东	2300	1900	1720	1620	22.2	18.1	17	16.1
其中：深圳	2360				22.2			
广西	1990	1840	1690		20.1	18.6	17	
海南	2010	1850			17.9	16.3		
重庆	2100	2000			21	20		
四川	2100	1970	1870		22	21	20	
贵州	1890	1760	1660		19.6	18.3	17.2	
云南	1990	1840	1690		19	18	17	
西藏	2100				20			
陕西	2160	2050	1950		21	20	19	
甘肃	2020	1960	1910	1850	21	20.5	20	19.5
青海	1880				18			
宁夏	1950	1840	1750		18	17	16	
新疆	1900	1700	1620	1540	19	17	16.2	15.4

注：本表数据时间截至2024年1月1日。

- 3. 薪酬与工资的区别与联系
- 4. 薪酬管理的员工关系管理

## 二、工作时间管理

### 1. 工作时间

#### 标准工时制

国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时的工时制度。

#### 综合工时制

用人单位分别以周、月、季、年为周期综合计算工作时间的一种工作制度，但是平均日工作时间和平均周工作时间应当与法定标准工作时间基本相同。

#### 不定时工时制

不受劳动法规定的日延长工作时间标准和月延长工作时间标准的限制，但用人单位应采用弹性工作时间等适当的工作和作息方式，确保职工和休息休假权利和生产、工作任务完成的工作方式。

### 2. 加班



加班类型	加班时间段	支付标准
日常加班	周一至周五下班	工资标准150%
周末加班	周六、周日	工资标准200%
法定节假日加班	国家法定节假日	工资标准300%

### 3. 加班注意事项：

- (1) 即使在支付加班费的情况下，用人单位不能要求员工无限制加班，也不可强迫员工加班
- (2) 用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过 1 小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过 3 小时，但是每月不得超过 36 个小时。
- (3) 出差补助不能取代加班工资

### 4. 年休假的条件

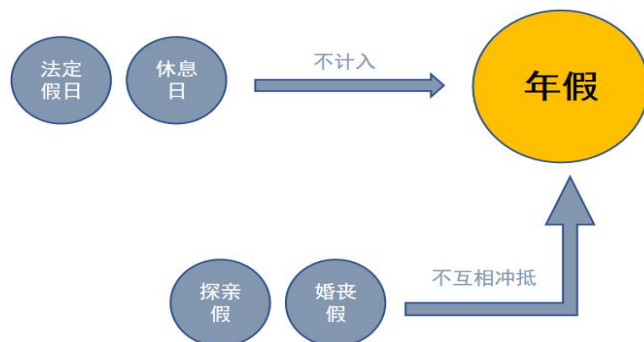
- > 职工享受带薪年假的首要条件是**与用人单位建立劳动关系**
- > 对于**劳务关系、退休返聘关系**的人员，用人单位是可以不安排带薪年假的。

- ⊖ 职工依法享受寒暑假，其休假天数多于年休假天数的
- ⊖ 职工请事假累计20天以上且单位按照规定不扣工资的
- ⊖ 累计工作满1年不满10年的职工，请病假累计2个月以上的
- ⊖ 累计工作满10年不满20年的职工，请病假累计3个月以上的
- ⊖ 累计工作满20年以上的职工，请病假累计4个月以上的



### 5. 年休假的天数

工龄	年假
1年≤工龄<10年	5天
10年≤工龄<20年	10天
工龄≥20年	15天



书上 P103 页案例讨论

根据《中华人民共和国劳动法》第四十一条规定，企业因生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以实行综合计

算工时工作制。实行综合计算工时工作制的企业，应当按照劳动法的规定支付加班工资。如果公司未申请综合计算工时制，却按照该制度安排员工工作，那么员工的加班工资应当按照标准工时制的相关规定来认定和支付。具体来说，加班工资的标准通常为不低于工资的 150%、200%或 300%，具体比例取决于加班的类型（平时加班、休息日加班或法定节假日加班）。如果公司未按照规定支付加班工资，员工可以向劳动监察部门投诉或通过法律途径维护自己的权益。

停产停工期间的工资支付问题，通常需要根据国家或地区的劳动法律法规以及企业与员工之间的劳动合同来确定。在一些情况下，如果停工是由于不可抗力因素导致，比如自然灾害、政府行为等，企业可能不需要支付工资或者只需支付部分工资。然而，如果停工是企业自身原因导致，比如经营困难、重组等，企业可能需要按照劳动合同约定或法律规定支付员工工资。

在具体操作中，企业应当与员工进行充分沟通，明确停工期间的工资支付标准和方式，并尽可能达成共识。如果企业无法支付全额工资，可以考虑与员工协商一致后采取部分工资支付、延期支付或提供其他形式的补偿。同时，企业应关注并遵守相关的劳动保护政策，确保员工的基本权益不受损害。

需要注意的是，不同国家和地区的法律规定可能有所不同，因此在处理此类问题时，企业应咨询当地的劳动法律专家或相关部门，以确保合法合规地处理停产停工期间的工资支付问题。

### 【拓展阅读】

在美国，加班制度受到联邦和州两级法律的监管。根据美国劳工部的规定，管理和专业领域工作的员工，在一星期工作超过 40 个小时后，有资格向雇主领取工资 1.5 倍的加班费。加班费必须以工资的形式支付，不能以实物或倒休的方式替代。然而，具体规定可能因各州而异，例如加利福尼亚州对雇员一天工作超过 12 小时的情况有额外的双倍工资规定。对于不按法规给予加班费的雇主，劳工部制定了一系列措施保障劳动者的权益，包括诉讼和罚款等。在欧洲，各国对加班的规定也较为严格。例如，法国法律规定员工每周工作时间不得超过 35 小时，超过部分将视为加班，并需支付相应的加班工资。德国则规定员工在正常工作时间之外的工作应视为加班，并需按照法律规定支付加班工资。此外，德国还强调劳资双方的协商，加班工资或补偿方式可由双方商议决定。

在日本，劳动法对加班费有明确的计算标准，按正常时薪的 25%至 50%不等支付加班费，具体比例取决于加班时段。对于每月加班时数超过 60 小时的员工，还需支付更高的加班费。此外，日本劳动法还规定了员工的工作时长限制和休息时间要求，以保障员工的健康和福利。

在其他国家，如英国、加拿大等，加班制度也各有特色。英国的做法与德国相似，加班费或补偿方式由劳资双方商议决定。而在加拿大，员工加班需满足一定条件才可获得加班费，且加班费的计算方式也因合同类型（时薪制或年薪制）而异。

总的来说，国外企业加班的规定普遍较为严格，旨在保护员工的权益和健康。这些规定通常包括加班时间的限制、加班费的计算标准以及保障劳动者权益的措施等。然而，具体规定可能因国家、地区及行业的不同而有所差异。因此，在了解国外企业加班规定时，需要关注当地的法律法规和实际情况。

### 【单元小结】薪酬及薪酬管理，工作时间及管理

习题（或复习思考题、讨论题）：

1. 薪酬及薪酬管理的概念分别是什么？
2. 工资与薪酬的区别与联系是什么？
3. 薪酬管理中的员工关系管理

教后记（教学反思、学生掌握情况及存在问题）：学生积极性高，兴趣浓厚

### 第6次课

教学内容（教学章节或主题）	项目5 就业保护、安全与健康	课时安排	2
---------------	----------------	------	---

#### 学目的、要求：

熟悉员工就业保护的内容  
掌握劳动者安全管理的权力与义务  
能够熟悉员工健康管理计划、员工压力管理与员工帮助计划的定义

#### 学重点、难点：

学重点：  
熟悉员工就业保护的内容  
掌握劳动者安全管理的权力与义务  
能够熟悉员工健康管理计划、员工压力管理与员工帮助计划的定义

学难点：  
能够熟悉员工健康管理计划、员工压力管理与员工帮助计划的定义

#### 学方法、手段：

课堂讲授，师生互动

#### 课思路（如何组织课堂教学及重、难点的处理）：

引入课题内容，提出主要定义，讲解例题应用，注意难点和易错点，最后总结要点。

#### 学过程：

【课程回顾】：薪酬及薪酬管理，工作时间及管理

【案例导入】：课本

EAP 员工帮助计划（Employee Assistance Program），又称员工心理援助项目或全员心理关爱计划，是由企业为员工设置的一套系统的福利与支持项目。这一计划旨在通过专业人员对组织的诊断、建议，以及对员工及其直系亲属提供专业指导、培训和咨询，帮助解决员工及其家庭成员的各种心理和行为问题，进而提升员工在企业中的工作绩效，并改善组织的整体氛围和管理效能。

EAP 计划的内容广泛且全面，包括但不限于以下几个方面：

- 心理健康服务：提供心理咨询、心理测评、心理辅导等服务，帮助员工应对工作压力、情绪困扰、人际关系等问题，提升心理健康水平。
- 职业发展指导：为员工提供职业生涯规划、职业技能培训、领导力发展等支持，助力员工个人成长和职业发展。
- 家庭关系咨询：针对员工在家庭中遇到的问题，如亲子关系、夫妻关系等，提供咨询和指导，帮助员工解决家庭困扰，实现工作与生活的平衡。
- 法律与财务咨询：为员工提供法律问题和财务规划方面的咨询和建议，帮助员工解决法律纠纷、理财规划等实际问题。

- 健康生活指导：倡导健康生活方式，提供营养咨询、运动指导等服务，帮助员工改善身体状况，提升生活质量。

EAP 计划的实施方式灵活多样，可以根据企业的具体需求和员工的特点进行定制。例如，可以通过设立 EAP 热线、建立 EAP 咨询室、开展 EAP 讲座和培训等方式，为员工提供便捷、高效的心理援助服务。

EAP 计划的益处显著，不仅有助于提升员工的心理健康和工作绩效，还有助于增强企业的凝聚力和竞争力。通过关注员工的心理健康，企业能够激发员工的积极性和创造力，提高员工满意度和忠诚度，从而为企业创造更大的价值。

此外，EAP 员工帮助计划是企业关注员工福祉、提升组织效能的重要举措。通过实施 EAP 计划，企业能够为员工创造一个更加健康、高效的工作环境，实现员工与企业的共同发展。

请问您听说过员工帮助计划吗？能说明什么是 EAP 吗

您认为以上案例中的 EAP 员工帮助计划还可以加入哪些员工关怀方式

## 【新课讲授】

### 一、就业权利内涵

就业权利是指具有劳动愿望和劳动能力的人在法定劳动年龄内享有的参加社会劳动，实现劳动过程，并在劳动过程中得到基本保障、劳动报酬的权利。行使就业权利是实现《宪法》赋予中国公民的劳动权这一基本权利的方式，只有通过就业，劳动权才能真正得到实现。

### 二、就业权利的主要内容

就业权利涵盖自获得劳动机会至劳动过程中及至劳动关系解除后的全部过程，主要包括**平等就业权、自主选择业权、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得安全卫生保护的的权利、享受社会保险和福利的权利、依法提请劳动争议处理的权利**以及其他劳动权利和经济权利等。

平等就业权	自主选择业权	取得劳动报酬的权利	休息休假的权利	获得安全卫生保护的的权利	依法提请劳动争议处理的权利
妇女、残疾人、少数民族、农村人口、传染病病原携带者等特殊人群在就业方面一律平等。	劳动者根据自己的意愿自主选择职业的权利，包括是否就业、就职何种职业、选择哪家用人单位以及合法解除劳动合同等。	劳动者享有通过劳动而获取合法收入的权利，包括与用人单位在签订劳动合同时协商工资的权利、请求用人单位按时且足额支付工资的权利以及独立支配工资的权利。国家通过建立最低工资保障、同工同酬等制度来保障劳动者取得劳动报酬的权利。	宪法赋予劳动者的基本权利，国家通过建立休假制度和加班工资制度、发展劳动者休息和休养的设施等方式保障劳动者休息休假的权利。	劳动者有权享受国家举办的各种福利事业，在暂时或永久丧失劳动能力或失业时，从国家和社会获得物质帮助的权利。国家通过建立和完善社会保险制度来保障劳动者这一基本权利。	劳动者在于用人单位发生劳动争议时，有权依据法定程序向有权机关提请解决劳动争议。我国的劳动争议解决制度遵循劳动仲裁前置和一审二裁的基本原则。

### 三、特殊群体的就业权利

禁止用人单位招用未满 16 周岁的未成年人。

禁止国家机关、社会团体、企事业单位和个体工商户、农户、城镇居民等使用童工；禁止各种职业介绍机构以及其他单位和个人介绍未满 16 周岁的少年儿童介绍职业；禁止各级工商行政管理部门为未满 16 周岁的少年儿童颁发个体营业执照；父母或其他监护人不得允许未满 16 周岁的子女或被监护人做童工。

妇女享有与男子平等的就业权利

不得以性别为由限制妇女求职就业、拒绝录用妇女，不得询问妇女婚育情况。

(1) 国家保障残疾人劳动的权利 (2) 残疾人劳动就业，采取优惠政策和扶持保护措施，使残疾人劳动就业逐步普及、稳定、合理等 6 个方面

符合安排工作条件的义务兵退出现役后，由当地政府负责安排工作，保证退伍义务兵的第一次就业；退伍义务兵安置工作必须贯彻从哪里来、回哪里去的原则和妥善安置、各得其所的方针；对按国家政策规定需要安排工作的伤病残退伍义务兵，要安排力所能及的工作，他们的工资、福利和其他待遇应等同本单位因公伤亡的职工，无特殊理由不得辞退；（4）随用工单位劳动制度改革实行劳动合同制，在签订合同，培训等方面给予优待。民族自治地方的企业、事业单位在招收人员的时候，要优先招收少数民族人员，并且可以从农村和牧区少数民族人口中招收。自治州、自治县从农村和牧区少数民族人口中招收人员，须报省或者自治区人民政府批准。”

级国家机关隶属的在民族自治地方的企业、事业单位，在招收人员的时候，应当优先招收当地少数民族。”

### 三、员工援助计划

员工援助计划英文缩写为EAP，又称员工心理援助项目、全员心理管理技术。它是由企业为员工设置的一整套系统的、完善的、久的福利与支持项目。

### 四、EAP 的作用



### 五、员工援助计划的实施



员工的就业保护是各国劳动法和相关法规中非常重要的一个方面。它旨在确保女性在职场中享有平等的权利和机会，同时保护她们免受性别歧视和性骚扰。以下是一些关键点：

**平等就业机会：**雇主必须提供平等的就业机会给所有求职者，无论性别。这包括招聘、晋升、培训和薪酬等方面。

**禁止性别歧视：**在工作场所中，任何形式的性别歧视都是不被允许的。这包括基于怀孕、生育或家庭责任的歧视。

孕期和产假保护：女员工在怀孕期间应获得必要的保护，包括工作时间的调整、工作环境的改善以及产假期间的职位保留和工资保护。

防止性骚扰：工作场所应建立明确的性骚扰预防政策，并提供一个安全的渠道让员工报告性骚扰事件。

工作与家庭生活的平衡：雇主应考虑提供灵活的工作安排，如远程工作、弹性工作时间等，以帮助女员工更好地平衡工作与家庭责任。

健康与福利：女员工应有权获得与工作相关的健康检查和福利，特别是与生殖健康相关的服务。

法律保护和申诉机制：应有明确的法律框架和申诉机制，以便女员工在遭受不公平对待时能够寻求法律帮助和救济。

这些保护措施不仅有助于维护女员工的合法权益，也有助于创建一个更加公平和包容的工作环境。

体力劳动强度级别
劳动强度指数
I <15
II ~20
III ~25
IV >25

### I 级体力劳动

8小时工作日平均耗能值为3558.8千焦耳/人，劳动时间率为61%，即净劳动时间为293分钟，相当于轻劳动。

### II级体力劳动

8小时工作日平均耗能值为5560.1千焦耳/人，劳动时间率为67%，即净劳动时间为320分钟，相当于中等强度劳动。

### III级体力劳动

8小时工作日平均耗能值为7310.2千焦耳/人，劳动时间率为73%，即净劳动时间为350分钟，相当于重强度劳动。

### IV级体力劳动

8小时工作日平均耗能值为11304.4千焦耳/人，劳动时间率为77%，即净劳动时间为370分钟，相当于“很重”强度劳动。

**阅读资料】** 试用期是否可以辞退怀孕女员工，这是一个涉及劳动法律和女性权益保护的重要问题。一般来说，试用期是用人单位与劳动者相互了解、选择的一个阶段，但这并不意味着用人单位可以随意辞退员工，尤其是针对怀孕的女员工。

首先，根据《劳动合同法》的相关规定，女职工在孕期、产期、哺乳期内，用人单位是不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同的。这意味着，如果怀孕女员工在试用期内表现合格，没有违反公司规定或劳动合同中的相关条款，用人单位是不能以其试用期为由单方面解除劳动合同的。

然而，这并不意味着怀孕女员工在试用期内就可以无视工作要求和公司规定。如果怀孕女员工在试用期内被证明不符合录用条件，或者在其他法定解除劳动合同的情形（如严重违反公司规章制度、严重失职等），用人单位仍然有权依据《劳动合同法》的相关规定解除劳动合同。

具体案例中，如果某公司在试用期内以怀孕为由辞退女员工，并且该员工在试用期内表现良好、没有违反公司规定或劳动合同中的相关条款，那么这种辞退行为是违法的。员工有权要求公司恢复劳动关系或支付相应的赔偿金。

总之，试用期是否可以辞退怀孕女员工，需要根据具体情况来判断。但无论如何，用人单位都应当遵守劳动法律法规的规定，尊重和

女员工的合法权益。

【单元小结】就业保护的内容、安全管理的权利和义务、员工关怀计划

题（或复习思考题、讨论题）：

员工就业保护有哪些内容

劳动者安全管理的权利和义务有哪些

员工健康管理计划、员工压力管理与员工帮助计划分别是什么？

后记（教学反思、学生掌握情况及存在问题）：

生积极性高，兴趣浓厚

### 第7次课

教学内容（教学章、节或主题）	项目6 员工行为约束与激励	课时安排	2
教学目的、要求： 1. 熟悉企业规章制度的定义、作用及企业规章制度与人力资源各模块的关系 2. 掌握员工手册与企业规章制度的关系、员工手册的作用 3. 掌握员工奖惩的定义、熟悉员工奖惩的意义			
教学重点、难点： <b>教学重点：</b> 1. 熟悉企业规章制度的定义、作用及企业规章制度与人力资源各模块的关系 2. 掌握员工手册与企业规章制度的关系、员工手册的作用 3. 掌握员工奖惩的定义、熟悉员工奖惩的意义 <b>教学难点：</b> 1. 掌握员工手册与企业规章制度的关系、员工手册的作用 2. 掌握员工奖惩的定义、熟悉员工奖惩的意义			
教学方法、手段： 课堂讲授，师生互动			
讲课思路（如何组织课堂教学及重、难点的处理）： 引入课题内容，提出主要定义，讲解例题应用，注意难点和易错点，最后总结要点。			

## 教学过程：

【课程回顾】就业保护的内容、安全管理的权利和义务、员工关怀计划

### 【案例引入】：

某家科技公司，在员工入职时并未明确公示或告知其内部制定的员工手册内容。这份员工手册详细规定了员工的工作职责、考勤制度、奖惩措施等关键条款。然而，由于公司管理上的疏忽，员工们普遍对这份手册的内容一无所知。

随着时间的推移，公司开始依据这份未公示的员工手册对员工进行管理和处罚。例如，某员工因迟到几次而被公司依据手册中的规定处以罚款，但该员工表示自己在入职时并未收到或知晓该手册的存在及其内容。

面对员工的质疑和不满，公司管理层意识到问题的严重性。他们开始反思自身在员工手册公示方面的疏忽，并意识到这一行为可能引发的劳动纠纷和法律风险。

为了纠正这一错误并恢复员工的信任，公司立即采取了补救措施。他们重新制定了员工手册的公示流程，确保所有新员工在入职时都能收到并了解手册的内容。同时，公司还组织了内部培训会议，向现有员工详细解释手册的各项规定，并鼓励他们提出意见和建议。

此外，公司还成立了专门的劳动纠纷调解小组，负责处理因员工手册未公示而引发的各类问题。他们积极与员工进行沟通协商，努力达成双方都能接受的解决方案。

这个案例提醒我们，员工手册作为公司内部的“小宪法”，其公示和告知环节至关重要。只有确保员工充分了解手册的内容，才能有效避免劳动纠纷的发生，并维护公司的合法权益。

### 【新课讲授】

#### 一、违纪惩罚的规定，惩罚条款应合理、合法

1. 公司禁止职工之间谈恋爱，违反的，视为严重违反公司规章制度，公司有权要求其中一人离开公司。

婚恋自由是法律赋予公民的基本权利之一。因此，该项规定违法，该公司依据该规定解雇职工属于违法解除。

2. 职工旷工一天，视为严重违反公司规章制度，公司有权解除劳动合同。

这项规定对于劳动者过于严苛，该份员工手册的该项条款的效力无法得到认可，该项规定不得作为解除劳动关系的依据。

#### 二、违反纪律与工伤认定之间的关系

首先，我们需要了解工伤保险的立法目的在于保障工伤职工。

其次，迟到或早退未增加或减少途中的潜在风险。

再次，职工不因违反单位内部规章制度而被剥夺享有工伤待遇的权利。

最后，从工伤认定的归责原则看劳动者违反劳动纪律并不影响工伤认定。

#### 三、规章制度的特殊情形的应对

1、职工若泄露公司或客户的商业秘密，给予解雇处理。而“保密制度”又规定：泄露公司机密给公司造成经济损失 5000 元以上 20000 元以下的，给予记过处分。

不应当选择较为剧烈的以打破现有关系的方式惩戒

能够以较缓和而不破坏现有关系的方式惩戒时

能够以较轻处罚方式惩戒时

不应当适用较重的处罚方式达到惩



### 用工单位制定 规章制度时

不应全部照搬互联网上  
拷贝下来的模板

应当根据企业自身的特  
点特色作出区别化规定

2、用人单位制定的内部规章制度与集体合同或者劳动合同约定的内容不一致，劳动者请求优先适用合同约定的，人民法院应予支持。

### 劳动合同和规章制 度重合的条款规定

应在劳动合同里约定个  
性、固定的内容

在规章制度里规定共性、  
容易修改的内容

目的

A 保障工伤职工的救治权与经济补偿权 条款自动失

B 促进工伤预防与职业康复

C 分散用人单位的工伤风险

目的

A 保障工伤职工的救治权与经济补偿权

B 促进工伤预防与职业康复

C 分散用人单位的工伤风险

1、上下班途中是指在“合理时间内”往返于工作地与住所地、经常居住地、单位宿舍的合理路线。

2、并非指职工单位规定的上下班时间，才能认定为工伤。

3、不能因为违反了单位内部规定而剥夺职工享受工伤保护的权利。

4、工伤认定采用的无过错补偿原则，工伤认定不追究职工本人主观过错，违反劳动纪律属于一般过错，不应影响劳动者的工伤认定。

三、

职工有下列情形之一的，不得认定为工伤或者视同工伤：

一、故意犯罪的

二、醉酒或者吸毒的

三、自残或者自杀的

职工发生伤害的原因只要不属于以上三种情形，即使是因职工本人有一定的过错，用人单位亦应当为职工申请工伤认定，社保部门也就应当予以工伤认定。

**【单元小结】**企业规章制度的定义、作用及企业规章制度与人力资源各模块的关系、员工奖惩的定义、熟悉员工奖惩的意义，能够掌握奖惩制度的生效条件

**【拓展阅读】**

关于 996 工作制度的合法性，我们需要从我国劳动法的相关规定出发来进行分析。

首先，根据《中华人民共和国劳动法》的明确规定，国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时的工时制度。这是劳动者工作时间的基本法律界限。

其次，劳动法还规定，用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，但一般每日不得超过一小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时，但是每月不得超过三十六小时。这是关于加班时间的法律限制。

现在，我们来看 996 工作制度。这种制度要求员工从早上 9 点工作到晚上 9 点，每周工作 6 天，即员工每天工作 10 小时，每周工作 60 小时。显然，这远远超出了劳动法规定的每日 8 小时、每周 44 小时的工作时间限制，也超出了关于加班时间的法律限制。

因此，从法律的角度来看，996 工作制度是违法的。它违反了劳动法关于工作时间和加班时间的明确规定，损害了劳动者的合法权益。当然，在实际操作中，有些企业可能会以“自愿加班”、“弹性工作”等名义来规避法律责任，但这些都成为违反劳动法的借口。劳动者应当了解自己的权利，并敢于维护自己的合法权益。同时，政府和相关部门也应当加强监管和执法力度，确保劳动法的有效实施，维护劳动者的合法权益。

习题（或复习思考题、讨论题）：

1. 企业规章制度的定义、作用是什么

2. 员工手册与企业规章制度有什么关系

3. 员工奖惩的意义有哪些？奖惩制度的生效条件又是什么？

4. 员工手册的内容是什么？编制要求是什么？

教后记（教学反思、学生掌握情况及存在问题）：

学生积极性高，兴趣浓厚

### 第8次课

教学内容（教学章、节或主题）	项目7 员工沟通与满意度管理	课时安排	2
教学目的、要求： 1. 了解员工沟通的定义、熟悉员工沟通的作用，掌握沟通的目标 2. 熟悉员工满意度调查的定义，了解员工满意度调查的作用 3. 掌握员工满意度调查目标			
教学重点、难点： <b>教学重点：</b> 1. 了解员工沟通的定义、熟悉员工沟通的作用，掌握沟通的目标 2. 熟悉员工满意度调查的定义，了解员工满意度调查的作用 3. 掌握员工满意度调查目标 <b>教学难点：</b> 掌握员工满意度调查目标			
教学方法、手段： 课堂讲授，师生互动			
讲课思路（如何组织课堂教学及重、难点的处理）： 引入课题内容，提出主要定义，讲解例题应用，注意难点和易错点，最后总结要点。			
教学过程： <b>【知识回顾】</b> 企业规章制度的定义、作用及企业规章制度与人力资源各模块的关系、员工奖惩的定义、熟悉员工奖惩的意义，能够掌握奖惩制度的生效条件  <b>【案例导入】：</b> 在职场中，如果没有人带领，员工可能会在社交场合感到孤立无援，尤其是在共进午餐或晚餐时。例如，一位新员工小张，由于对公司的文化和同事间的交流习惯不够了解，他经常独自一人在餐厅吃饭。尽管他渴望融入团队，但由于缺乏引导，他不知道如何主动加入其他同事的餐桌。这种情况下，小张可能会感到被忽视和委屈，甚至可能影响到他的工作积极性和团队归属感。为了避免这种情况，公司可以采取一些措施，比如安排新员工与经验丰富的员工共进午餐，或者组织定期的团队聚餐活动，以促进员工之间的交流和团队的凝聚力。			

### 【新课讲授】

#### 一、参与管理

指在不同程度上让员工和下属参加组织的决策过程及各级管理工作，让下级和员工与企业的高层管理者处于平等的地位研究和讨论组织中的重大问题。

二、因地位的不同而造成的沟通上的心理障碍被管理学者称之为“位差效应”。

#### 三、位差影响的克服



#### 四、位置效应的消除



#### 五、问题员工

所谓“问题员工”是指在企业既有的文化与规范下，行事上显得格格不入，影响到个人或团队的工作结果、工作氛围，甚至破坏组织团结的员工。

#### 六、对待问题员工的态度

心理学研究表明，一个人的行为是内外综合作用的结果。问题员工的出现固然有其自身境遇、能力水平和个性原因，但最重要的原因在于企业本身的问题。

我们不妨把问题员工看作是一面镜子，由于他们的存在，使管理者能清楚的看到企业在管理方面存在的各种问题。

#### 七、问题员工的预防




人力资源工作者应该从以下方面找出问题所在：



## 八、员工满意度

是员工对其工作中所包含的各项因素评估的一种态度的反映。

影响员工满意度的因素

-  工作与个人自我认识是否一致。
-  组织活动对个人需求的满足及其可预测性。
-  工作角色与其他角色的兼容性和适应性。

## 九、员工满意度调查方法



### 【阅读资料】：

在一家科技公司中，项目经理张华负责领导一个新产品的开发团队。在项目进行到一半时，张华发现项目进度落后于预定计划。他没有及时与团队成员沟通这一问题，而是直接向上级汇报了情况，并请求增加资源和时间。上级领导对张华的汇报感到不满，认为他没有提前预警和采取措施，导致问题扩大。同时，团队成员也对张华的决策感到困惑和不满，因为他们没有被告知项目的真实状况，也没有机会参与到解决问题的讨论中。

启示：

1. 及时沟通：上下级沟通应该及时进行，特别是在遇到问题时，应该第一时间与相关方沟通，避免问题扩大。
2. 透明度：作为领导者，应该保持沟通的透明度，让团队成员了解项目的真实状况，这样可以增强团队的信任感和参与感。
3. 参与决策：在遇到问题时，应该鼓励团队成员参与到决策过程中，这样可以集思广益，找到更好的解决方案。
4. 建立预警机制：应该建立有效的预警机制，当项目出现偏差时，能够及时发现并采取措施，避免问题进一步恶化。

5. 培养沟通技巧：领导者应该培养良好的沟通技巧，包括倾听、表达和协调等，这样才能在复杂的人际关系中有效地沟通和解决问题

【单元小结】员工沟通的定义、作用及目标；员工满意度调查的定义、作用及目标

习题（或复习思考题、讨论题）：

1. 员工沟通的定义和员工沟通的作用分别是什么？员工沟通的目标是什么？
2. 员工满意度调查的定义和作用分别是什么？员工满意度调查的目标
3. 员工满意度调查的方式及测量工具分别有哪些？

教后记（教学反思、学生掌握情况及存在问题）：

学生积极性高，兴趣浓厚

### 第9次课

教学内容（教学章、节或主题）	项目8 灵活用工管理	课时安排	2
<p>教学目的、要求：</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. 掌握劳务派遣用工的特征</li><li>2. 熟悉劳务派遣对于用工单位的意义</li><li>3. 掌握非全日制用工的特点</li><li>4. 熟悉非全日制用工对用工单位的意义</li></ol>			
<p>教学重点、难点：</p> <p><b>教学重点：</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. 掌握劳务派遣用工的特征</li><li>2. 熟悉劳务派遣对于用工单位的意义</li><li>3. 掌握非全日制用工的特点</li><li>4. 熟悉非全日制用工对用工单位的意义</li></ol> <p><b>教学难点：</b>掌握劳务派遣用工的特征 熟悉非全日制用工对用工单位的意义</p>			
<p>教学方法、手段：</p> <p>课堂讲授，师生互动</p>			
<p>讲课思路（如何组织课堂教学及重、难点的处理）：</p> <p>引入课题内容，提出主要定义，讲解例题应用，注意难点和易错点，最后总结要点。</p>			

教学过程：

【课程回顾】：员工沟通的定义、作用及目标；员工满意度调查的定义、作用及目标

【案例导入】：

劳务派遣用工退回纠纷通常涉及派遣员工、派遣公司和用工单位三方。在处理此类纠纷时，应首先参照《中华人民共和国劳动合同法》和《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》等相关法律法规，以及三方签订的劳务派遣协议。具体处理步骤如下：

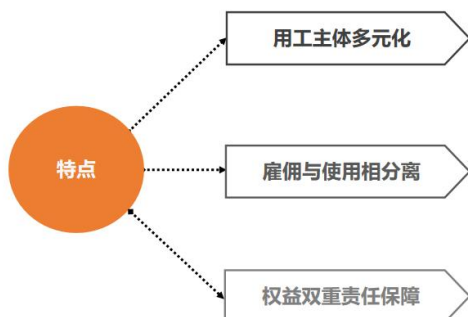
1. 确认退回原因：用工单位退回派遣员工应基于合理合法的理由，如员工严重违反用工单位规章制度、严重失职造成重大损害等。
2. 通知派遣公司：用工单位在决定退回派遣员工前，应提前通知派遣公司，并说明退回的具体理由。
3. 派遣公司处理：派遣公司接到通知后，应及时与员工沟通，并根据员工的工作表现和用工单位的反馈，决定是否接受退回。
4. 员工权益保护：在退回过程中，派遣公司应确保员工的合法权益不受侵害，包括但不限于经济补偿、社会保险等。
5. 协商解决：三方应优先通过协商的方式解决纠纷，若协商不成，可向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。
6. 仲裁或诉讼：若仲裁结果不被接受，任何一方均可向人民法院提起诉讼。

在整个过程中，应确保程序的合法性和透明度，保护各方的合法权益。

【新课讲授】

一、劳务派遣概念：劳务派遣是劳务派遣单位出于营利目依法设立的一种劳动形式，派遣单位和用工单位签订劳务派遣协议，从而将劳动者派遣到用工单位进行工作。

二、特点：



三、

在《劳务派遣暂行规定》中明确了具备临时性、辅助性、替代性三性工作岗位上才能使用劳务派遣人员。



## 用工单位劳务派遣数量上的规定

1、用工单位使用的被派遣劳动者数量不得超过其用工总量的10%



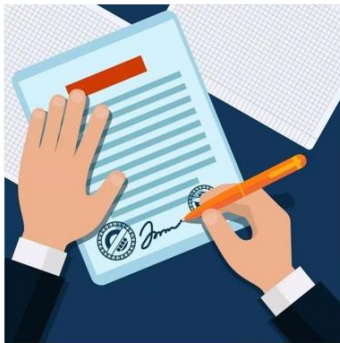
2、用工总量是指用工单位签订劳动合同人数与使用的被派遣劳动者人数之和。

## 因派遣人员与派遣单位建立劳动关系即享有：



- 1 依法订立及解除劳动合同。
- 2 依法取得劳动报酬。
- 3 依法参加工会。
- 4 依法参加社会保险等权利。

## 与用工单位建立用工关系则享有：



- 1 同工同酬。
- 2 安全健康。
- 3 接受培训。
- 4 知情权等权利。

## 四、全日制用工和非全日制用工的区别

### 1、工作时间

① 非全日制用工在《劳动合同法》第六十八条规定：

劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时，每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。

② 全日制用工在《劳动法》第三十六条规定：

国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时的工时制度。



## 2 合同订立：

### ③ 《劳动合同法》第六十九条规定：

非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。且非全日制员工可以与一个或者一个以上用人单位订立劳动合同。但是，后订立的劳动合同不得影响先订立的劳动合同的履行。

### ④ 《劳动合同法》第十条对全日制用工合同订立的规定：

建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。虽然劳动法规定，劳动者可以与多个用人单位建立劳动关系，但是《社会保险法》规定社会保险关系只能唯一，所以全日制用工下劳动者只能与一个用人单位建立劳动关系。

## 3. 试用期：

《劳动合同法》第七十条规定：非全日制用工双方当事人不得约定试用期。

《劳动法》第二十一条规定：全日制用工的劳动合同可以约定试用期。

## 4 劳动报酬

《劳动合同法》第六十八条规定非全日制用工是以小时计酬为主。小时工资标准不得低于当地政府颁布的小时最低工资标准。

第七十二条规定：非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过十五日。

《劳动法》第五十条规定：

全日制用工的工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。不得低于当地最低月工资标准。

## 5 社会保险

《关于非全日制用工若干问题的意见》第十二条用人单位应当按照国家有关规定：

为建立劳动关系的非全日制劳动者缴纳工伤保险费，从事非全日制工作的劳动者发生工伤，依法享受工伤保险待遇；被鉴定为伤残5—10级的，经劳动者与用人单位协商一致，可以一次性结算伤残待遇及有关费用。

《社会保险法》第五十八条中规定：

全日制用工用人单位应当自用工之日起三十日内为其职工向社会保险经办机构申请办理社会保险登记。按规定缴纳五险。

## 6 合同解除终止

《劳动合同法》第七十一条规定：

非全日制用工双方当事人任何一方都可以随时通知对方终止用工。

《劳动合同法》第三十六至五十条规定：

全日制用工的解除终止

## 7 经济补偿

《劳动合同法》第七十一条规定：

非全日制用工终止用工，用人单位不向劳动者支付经济补偿。

《劳动合同法》对全日制用工作了明确规定：

因单位原因解除与终止劳动关系的，需要支付经济补偿。情况较为复杂。

**【阅读资料】：**在某企业中，由于对非全日制用工的管理不够规范，部分非全日制员工未与企业签订书面劳动合同。随着时间的推移，这些员工开始提出要求，希望企业承认其与企业的劳动关系，并要求支付未签订劳动合同的双倍工资差额、经济补偿金等。

案例分析：

1. 劳动关系认定：根据《劳动合同法》的相关规定，即使未签订书面劳动合同，只要能够证明双方存在劳动关系的事实，如工资支付凭证、工作证、考勤记录等，即可认定为劳动关系。

2. 法律责任：企业未与非全日制员工签订书面劳动合同，违反了《劳动合同法》的规定。根据该法第十条规定，建立劳动关系应当订立书面劳动合同。对于未签订书面劳动合同的情形，企业需承担相应的法律责任。

3. 纠纷解决：在处理此类纠纷时，企业应首先与员工进行沟通，了解员工的具体诉求，并提供相应的证据材料。如果双方无法达成一致，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，通过法律途径解决争议。

4. 预防措施：为了避免类似纠纷的发生，企业应当规范非全日制用工管理，与非全日制员工签订书面劳动合同，并明确双方的权利和义务。同时，企业应定期对员工进行劳动法律法规的培训，提高员工的法律意识。

总结：

非全日制用工未签订劳动合同的纠纷案例提醒企业，必须严格遵守《劳动合同法》的规定，规范用工管理，及时与员工签订书面劳动合同，以维护双方的合法权益，预防劳动争议的发生。

**【单元小结】：**劳务派遣用工的特征及意义；非全日制用工的特点及意义。

习题（或复习思考题、讨论题）：

1. 劳务派遣用工有哪些特点
2. 非全日制用工有哪些特点
3. 适合劳务派遣的岗位有哪些
4. 劳务派遣单位与用人单位双方的责任与义务

教后记（教学反思、学生掌握情况及存在问题）：

学生积极性高，兴趣浓厚

### 第 10 次课

教学内容（教学章、节或主题）	项目 9 员工离职管理	课时安排	2
教学目的、要求： <ol style="list-style-type: none"><li>1. 熟悉员工离职的定义、离职形态、离职费用的管理及经济型裁员的定义</li><li>2. 熟悉劳动合同解除的定义，掌握解除的适用情况</li><li>3. 熟悉劳动合同终止的定义，掌握终止的适用情况</li></ol>			
教学重点、难点： <b>教学重点：</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. 熟悉员工离职的定义、离职形态、离职费用的管理及经济型裁员的定义</li><li>2. 熟悉劳动合同解除的定义，掌握解除的适用情况</li><li>3. 熟悉劳动合同终止的定义，掌握终止的适用情况</li></ol> <b>教学难点：</b> 熟悉员工离职的定义、离职形态、离职费用的管理及经济型裁员的定义			

教学方法、手段：

课堂讲授，师生互动

讲课思路（如何组织课堂教学及重、难点的处理）：

引入课题内容，提出主要定义，讲解例题应用，注意难点和易错点，最后总结要点。

教学过程：

**【知识回顾】** 劳务派遣用工的特征及意义；非全日制用工的特点及意义。

**【案例引入】：**

某科技公司张老板经营公司已有 16 年，业务相对稳定。然而，近年来公司面临员工离职率居高不下的问题，尤其是 90 后、95 后员工跳槽频繁。最近，公司里一位重要的技术骨干赵先生也提出了离职，这对张老板和公司来说都是一个不小的打击。赵先生业务水平高，为人低调，是公司的核心员工，且家庭条件优越，对工作环境有着较高的要求。

离职原因分析

1. 个人发展需求：

- 发展空间受限：赵先生在公司工作多年，可能已经感到自己在当前职位上的发展空间有限，缺乏新的挑战 and 晋升机会。

- 自我价值实现：他渴望通过新的工作机会来实现自己的价值，获得更大的成就感和满足感。

2. 组织内部因素：

- 薪酬因素：尽管赵先生家境优越，但他仍然对薪酬有一定的追求。如果公司的薪酬体系不能反映他的贡献和价值，或者增长速度低于市场标准，他可能会选择离职。

- 激励不足：除了薪酬外，公司是否提供了足够的激励手段，如培训、晋升机会、良好的工作环境等，也是影响员工去留的重要因素。

- 管理问题：管理者与核心员工之间是否建立了良好的沟通机制，管理者是否具备足够的领导力和关怀，都会影响员工的忠诚度。

- 企业文化：企业文化是否得到员工的认同，是否形成了积极向上的工作氛围，也会对员工的去留产生影响。

3. 外部环境因素：

- 市场竞争：随着经济的发展和市场的竞争，其他公司可能通过高薪、高福利等手段吸引核心员工。

- 职业选择多样化：90 后、95 后员工成长在一个充满机遇和挑战的时代，他们更容易受到外部机会的诱惑，做出离职的决定。

解决方案

1. 优化薪酬体系：

- 建立合理的薪酬体系，确保员工的薪酬能够反映其贡献和价值。

- 定期进行薪酬调整，保持薪酬水平的市场竞争力。

2. 加强激励措施：

- 提供多样化的激励手段，如培训、晋升机会、股权激励等。

- 营造积极向上的工作氛围，让员工感受到公司的关怀和支持。

3. 提升管理水平：

- 加强管理者的培训和管理能力提升，确保他们能够与员工建立良好的沟通机制。

- 鼓励管理者关注员工的个人发展，提供必要的支持和帮助。
- 4. 强化企业文化建设：
  - 打造具有特色的企业文化，形成共同的价值观和行为准则。
  - 加强员工之间的沟通和交流，增强团队凝聚力。
- 5. 建立离职沟通机制：
  - 对于核心员工的离职，要进行深入的沟通和了解，找出问题的根源。
  - 通过离职面谈等方式，了解员工的真实想法和需求，为未来的改进提供参考。
- 6. 制定人才储备计划：
  - 建立健全的人才储备计划，确保在核心员工离职后能够迅速找到合适的替代人选。
  - 加强内部人才的培养和选拔，为公司的长远发展奠定人才基础。

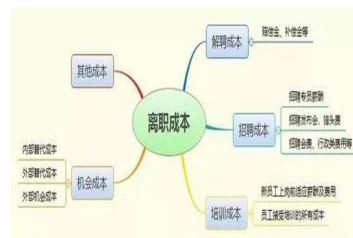
通过以上措施的实施，公司可以有效地降低核心员工的离职率，提高员工的忠诚度和满意度，为公司的稳定发展提供有力的人才保障。

**【新课教授】：**

一、离职成本是指放弃一个员工给企业带来的成本。

二、离职成本的构成

离职成本的构成

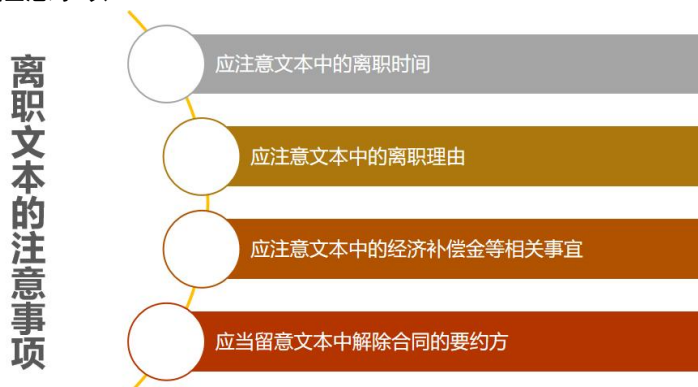


三、离职文本的内涵： 离职文本是劳动关系当事人就劳动合同解除、终止事宜制作的文件。

四、离职文本的类型



五、离职文本的注意事项



## 六、解除劳动合同

1. 是指当事人双方提前终止劳动合同的法律效力，解除双方的权利义务关系。

2. 解除劳动合同的种类：双方协商解除劳动合同；劳动者单方解除劳动合同；用人单位单方解除劳动合同

### 3、经济补偿金的补偿情形



### 4、经济补偿金的计算标准

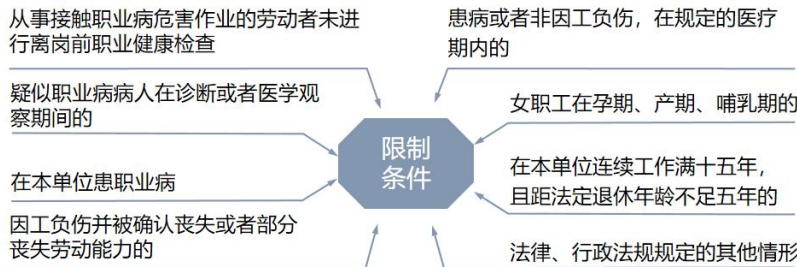


## 七、离职手续办理：



## 八、经济性裁员的限制

根据《劳动合同法》第42条的规定，企业在进行经济性裁员时，面对下列员工不得予以裁减：



### 【阅读资料】：

#### 员工辞职需要老板批准吗？

员工辞职是否需要老板批准，取决于公司的具体政策和当地的劳动法规。在大多数情况下，员工提出辞职是基

于个人意愿，而公司通常会要求员工提前通知，以便有足够的时间进行工作交接和招聘替代人员。员工提出辞职后，通常需要根据公司的规定流程提交辞职信或辞职申请，并与直接上级或人力资源部门进行沟通。

在某些情况下，如果员工处于关键职位或者掌握重要的公司信息，公司可能会要求员工在离职前签署保密协议或竞业禁止协议。此外，如果员工的辞职涉及到合同未到期或者有特殊约定，可能需要与公司协商解决。

案例分析时，需要考虑以下几点：

1. 公司的员工手册或劳动合同中关于辞职的规定。
2. 当地劳动法对于员工辞职的具体要求，如通知期限等。
3. 员工的职位和职责，以及其辞职对公司运营的影响。
4. 员工与公司之间是否存在任何未解决的争议或问题。

在实际操作中，建议员工和公司之间保持良好的沟通，确保辞职过程平稳进行，避免产生不必要的法律纠纷。同时，公司应当尊重员工的合法权利，按照规定处理辞职事宜。

**【单元小结】：**员工工离职；离职形态；离职费用；经济型裁员

习题（或复习思考题、讨论题）：

1. 员工离职的定义是什么？
2. 员工离职形态有哪些？
3. 离职费用的管理是指什么？
4. 经济型裁员时制什么？
5. 劳动合同的解除的定义是什么？

教后记（教学反思、学生掌握情况及存在问题）：

学生积极性高，兴趣浓厚

### 第 11 次课

教学内容（教学章、节或主题）	项目 10 劳动争议的预防与处理	课时安排	2
教学目的、要求： 1. 掌握劳动争议的概念、分类及特征 2. 掌握劳动合同争议的范围、劳动争议处理的目的和原则 3. 掌握劳动争议处理中的核心概念的理解			
教学重点、难点： <b>教学重点：</b> 1. 掌握劳动争议的概念、分类及特征 2. 掌握劳动合同争议的范围、劳动争议处理的目的和原则 3. 掌握劳动争议处理中的核心概念的理解 <b>教学难点：</b> 掌握劳动争议处理中的核心概念的理解			
教学方法、手段： 课堂讲授，师生互动			

讲课思路（如何组织课堂教学及重、难点的处理）：

引入课题内容，提出主要定义，讲解例题应用，注意难点和易错点，最后总结要点。

教学过程：

【知识回顾】：员工工离职；离职形态；离职费用；经济型裁员

【案例引入】：

在法律实践中，存在许多因证据不足而导致原告被判败诉的案例。这些案例通常表明，即使原告有充分的理由和诉求，但如果无法提供足够的证据来支持其主张，法院将不会支持其诉求。

例如，在一起合同纠纷案中，原告声称被告未按照合同约定履行义务，要求赔偿损失。然而，在庭审过程中，原告未能提供充分的证据证明被告存在违约行为，如合同文本、交易记录、通讯记录等。尽管原告坚称自己的主张是真实的，但由于缺乏必要的证据支持，法院最终判决原告败诉。

类似的情况还出现在许多其他类型的案件中，如侵权纠纷、劳动争议等。在这些案件中，原告可能因证据不足而面临败诉的风险。因此，对于任何涉及法律诉讼的情况，原告都应该尽可能收集充分的证据来支持其主张，以确保自己的权益得到保护。

【新课讲授】：

加班

1. 定义：加班系指除法定或者国家规定的工作时间以外，正常工作日延长工作时间或者双休日以及国家法定假期期间延长工作时间，称为“加班”。

2. 种类：工作日加班；双休加班；节假日加班

3. 加班的要求：

用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过 1 小时。

因特殊原因需要延长工作时间的在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过 3 小时，每月不得超过 36 小时，用人单位不得以各种形式强迫员工加班。

4. 加班的补偿

**在日标准工作时间以外延长工作时间的**

应按照国家规定的加班工资标准支付加班工资

**在休息日工作的**

应当安排其同等时间的补休，不能安排补休的，按照不低于日或者小时工资基数的200%支付加班工资

**在法定节假日工作的**

应当按照不低于日或者小时工资基数的300%支付加班工资

5.加班违法的法律后果：

用人单位违反本法规定，延长劳动者工作时间的，由劳动行政部门给予警告，责令改正，并可以处以罚款。

用人单位有下列情形之一的，由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿。

未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的

低于当地最低工资标准支付劳动者工资的

安排加班不支付加班费的

解除或者终止劳动合同，未依照本法规定向劳动者支付经济补偿的

## 一、劳动争议

1. 劳动争议：劳动法律关系当事人关于劳动权利、义务的争执。

2. 劳动争议的分类：

(1) 劳动争议的性质划分：权利争议；利益争议

权利争议：劳动关系当事人基于劳动法律、法规的规定，或集体合同、劳动合同约定的权利与义务所产生的争议。

利益争议：当事人因主张有待确定的权利和义务所发生的争议。

(2) 劳动争议的主体划分：个人争议、集体争议、团体争议

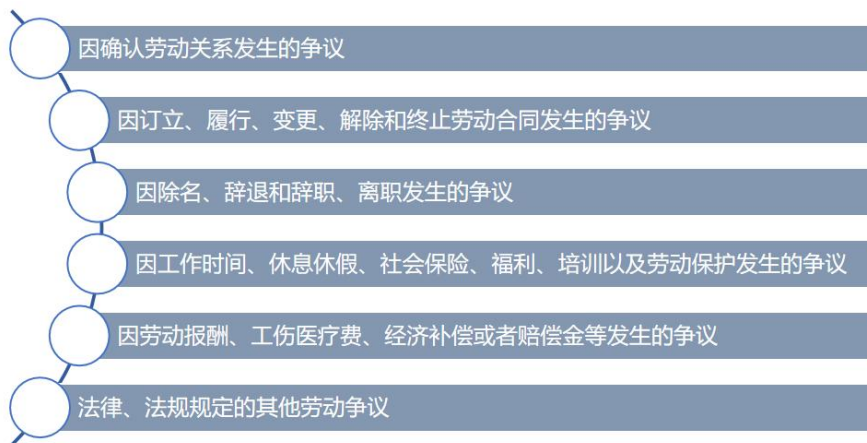
个人争议：单个劳动者与用人单位之间的劳动争议。

集体争议：职工一方当事人在十人以上，有共同争议理由。

团体争议：工会与用人单位因签订或履行集体合同发生的争议。

3. 处理劳动争议的原则：解决劳动争议，应当根据事实，遵循合法、公正、及时、着重调解的原则，依法保护当事人的合法权益。

## 4. 劳动争议的范围：



## 二、劳动合同续签

1. 定义：劳动合同续签，是指合同期限届满，双方当事人均有继续保持劳动关系的意思，经协商一致，延续签订劳动合同的法律行为。

根据规定，遇劳动合同期满，用人单位应提前一个月通知员工的续签意愿，若双方同意续签劳动合同，应当在上份合同期满前 15 日内办理续签手续。



## 2. 合同自动延期情形：

一般情况下，劳动合同到期，如果双方没有就续签劳动合同达成合意，劳动合同到期终止，双方不再存在劳动关系。但是根据《劳动合同法》第 42、45 条的规定，在下列情形下，劳动合同期满的，应当延续到相应的情形终止：

- 第一** ➤ 从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的
- 第二** ➤ 在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；
- 第三** ➤ 患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；
- 第四** ➤ 女职工在孕期、产期、哺乳期的；
- 第五** ➤ 在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；

## 3. 不续签劳动合同的经济补偿

如果继续建立劳动关系，就必须签订劳动合同，用人单位不续签的，应当支付经济补偿金。如果没续签，而劳动者依旧在单位上班，超过一个月并获得了劳动报酬，继续形成事实劳动关系的，可以仲裁获得赔偿金（经济补偿金的双倍）。用人单位不续签劳动合同，需支付补偿金的有五个情形。

1) 用人单位与劳动者签订固定期限的书面劳动合同到期时，双方均同意终止固定期限的书面劳动合同，用人单位应当向劳动者支付经济补偿金。一般是一个月的工资。

2) 双方签订的固定期限劳动合同期满的，用人单位不同意续订劳动合同，用人单位应当向劳动者支付经济补偿金。

3) 双方签订的固定期限劳动合同期满的，劳动者不同意续订劳动合同，但除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，用人单位仍需向劳动者支付经济补偿金。

4) 劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当以经济补偿金的 2 倍支付赔偿金。

5) 劳动合同到期后，单位没有与劳动者续签合同，但劳动者仍在单位工作，用人单位应从第二个月起支付劳动者双倍工资。但要注意一年的诉讼时效。

## 企业可不续签的条件



**【单元小结】：** 劳动争议的概念、分类及特征；劳动争议的范围、劳动争议的处理目的和原则

**【拓展阅读】：**国外劳动争议处理的主要模式通常包括以下几种：

1. 双方协商：争议双方通过直接对话和协商来解决分歧，这种方式成本较低，效率较高，但需要双方都有解决问题的意愿和诚意。
  2. 调解：在第三方的帮助下，通过调解人或调解机构的介入，帮助双方达成和解。调解通常是非强制性的，但可以为双方提供一个中立的平台。
  3. 仲裁：争议双方同意将争议提交给一个独立的仲裁机构或仲裁员进行裁决。仲裁裁决通常是终局性的，对双方都有约束力。
  4. 法院诉讼：当其他解决方式无效时，劳动争议可以通过法院系统解决。法院诉讼程序正式，但可能耗时较长，成本较高。
  5. 行政处理：在某些国家，劳动争议可以提交给劳动行政部门处理，由政府机构介入解决争议。
- 不同国家和地区可能根据其法律体系和文化背景，采取不同的劳动争议处理模式。

习题（或复习思考题、讨论题）：

1. 劳动争议的概念是什么？其分类及特征分别有哪些？
2. 劳动争议的范围有哪些？劳动争议护理的目的和原则分别又是什么？
3. 劳动争议处理中的核心概念有哪些？
4. 企业规章制度与国家法律法规有何关系

教后记（教学反思、学生掌握情况及存在问题）：

学生积极性高，兴趣浓厚