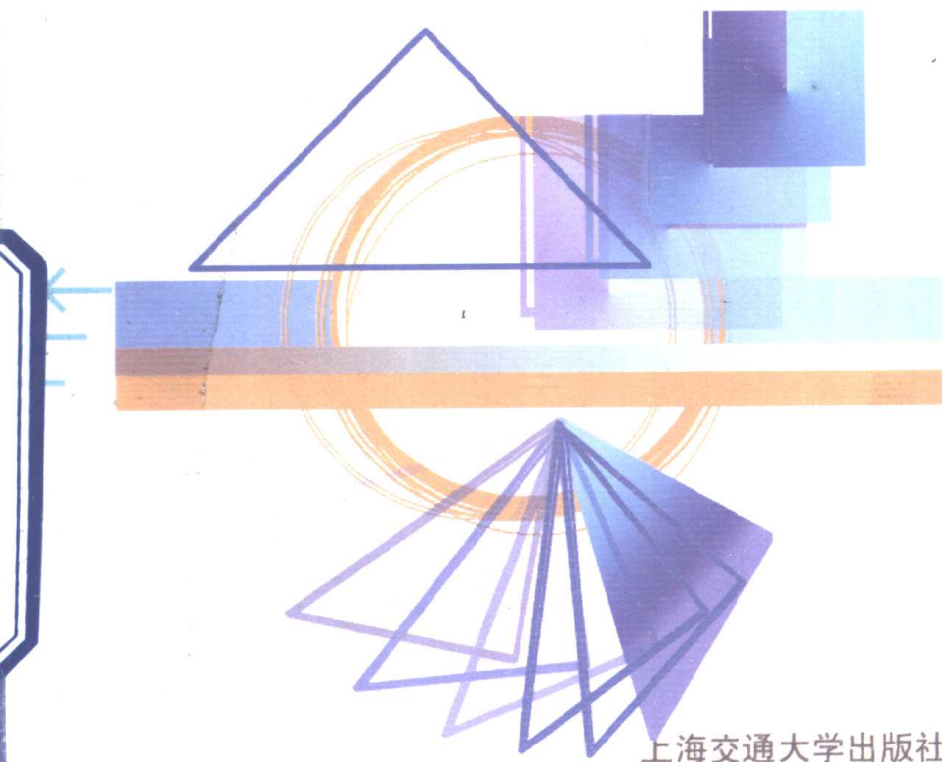


现代企业人力资源管理技术丛书

赵永乐 王培君 编著

劳动合同管理技术

RAODONG HETONG GUANLI JISHU



上海交通大学出版社

现代企业人力资源管理技术丛书

劳动合同管理技术

赵永乐 王培君 编著

上海交通大学出版社

内 容 提 要

本书主要从企业微观的角度来谈劳动合同的管理。讲述了企业劳动合同的订立、履行、变更、解除和终止、争议处理以及劳动合同管理等内容。本书适合企业管理人员以及从事人力资源工作的人员阅读。

图书在版编目(CIP)数据

劳动合同管理技术/赵永乐,王培君编著. —上海:
上海交通大学出版社,2001

(现代企业人力资源管理技术丛书)

ISBN 7-313-02675-7

I. 劳… II. ①赵…②王… III. 劳动合同-管理-中国
IV. D922.52

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2001)第 021806 号

劳动合同管理技术

赵永乐 王培君 编著

上海交通大学出版社出版发行

(上海市番禺路 877 号 邮政编码 200030)

电话:64071208 出版人:张天蔚

上海交通大学印刷厂印刷 全国新华书店经销

开本:787mm×960mm 1/32 印张:8.875 字数:177千字

2001年7月第1版 2001年7月第1次印刷

印数:1~3050

ISBN 7-313-02675-7/D·057 定价:11.00元

版权所有 侵权必究

编委会名单

主任 赵永乐

委员 (按姓氏笔划为序)

马士斌 方江宁 孙淮斌

李 晖 朱必祥 吴 远

况志华 陈京民 郁金豹

赵永乐



总 序

考察中国企业人力资源管理发展的历程,我们大致可以把它分为五个阶段。

如果把 20 世纪 70 年代末 80 年代初算是第一个阶段的话,那只能说这是一个启蒙的阶段。正当人才学走红中国大地的时候,“人力资源管理”这个名词开始出现在中国。面对这个新名词,除了少数人好奇之外,不少人都感到不可理解。记得那时还有人提出这样的疑问:劳动者不是国家的主人吗?怎么能把劳动者当作一种资源来进行管理呢?这不是鄙视劳动者吗?不过在众多的企业里并没有引起充分的注意。但我们必须明确地指出,在学术界,一些科研单位以及人才学、科学学等相关学科的专家学者已经敏锐地注意到这个名词。1982 年,与国际上的“人力资源”提法相衔接,当时的国家劳动人事部成立了人才资源研究所。不久,这一研究所成建制地转到当时的国家科委。这一研究所不但在人才资源管理的科研上卓有建树,而且在人力资源管理的宣传上也下了很大工夫。同期,笔者不但多次听王通讯研究员论及过人力资源管理,而且在天津理工学院看到过《人力资源管理》教材,并与该学院的阎凤高、



于子明以及辽宁的王小夫、新疆的汪光盛等教授学者对该教材进行过讨论。

80年代中期是第二个阶段。这时,以著名的人才学者王通讯研究员为代表的一批专家学者在宣传人才资源或其他学科理论的同时,也曾在全国广泛地宣传过人力资源管理。中外就人力(人才)资源管理与开发方面的学术交流也逐渐多起来。有关人才资源管理与开发的教材和专著相继出版,有力度的理论文章也竞相发表。但也可能是由于王通讯的“人才学”影响太大了,或是由于当时的气候尚未成熟,以至于人们,尤其是企业,对人力资源管理尚未引起像今天这样广泛的关注。这一时期可以称为宣传时期。

80年代末到90年代初期,改革开放形成了大气候,三资企业把国外的人力资源管理引入了国内,人力资源管理逐渐为人们所重视。1988年在贵阳召开的“国际劳工组织亚洲人力资源开发网、中国人力资源开发研究中心暨首届学术研究会”,标志着中国人力资源管理研究全面兴起并向系统化和组织化方向深入发展。在这一时期,国内的人才资源管理理论中融入了大量的国外的人力资源管理理论,国外的主要是发达国家的人力资源管理理论在我国开始广为传播。这是一个发展时期。

90年代中后期,中国企业逐步掀起了人力资源管理的热潮。人们普遍认识到:人才资源是第一资源,人力资本是第一资本,人力资源管理是增



强企业竞争力的有效手段,人力资源管理部门是企业的战略机构;不仅是人力资源管理者必须具备人力资源管理的知识和技能,各级管理者也必须具备人力资源管理的知识和技能。人力资源管理专业成为最热门的专业之一,人力资源经理也成为今天中国企业最短缺的人才之一。

第五个阶段指的是世纪之交的一段时期,包括今天,可能也要包括今后的一段时期。面对着世界经济一体化、发达国家进入知识经济时代、科技进步成为主要推动力这种大背景,人力资源管理出现了新的趋势。这种新的趋势主要表现在五个方面,即战略化的管理、资本化的运作、市场化的配置、整体性的开发和技术性的应用。其实不管哪一种趋势,最后都要落实在技术性的应用上。人力资源管理能否实现,关键在于应用。要想铸造企业的核心资源,就必须非常重视并娴熟掌握人力资源管理的技术。因此,构建科学适用的人力资源管理技术体系,就成为现代企业的管理追求。

对于大多数中国企业来讲,第五个时期就是技术性应用时期。很多企业已经认识到人力资源的重要性,也想管理好人力资源,但就是不知从何下手,不知怎么干,其实说到底,就是缺乏人力资源管理的技术。技术是理论得以实现的工具和桥梁,没有技术,再好的理论也只能是空中楼阁。中国企业要想实现从传统的人事管理向现代的人力资源管转变,就必须掌握现代的人力资源管理技



术。掌握现代的人力资源管理技术,已成为中国企业的当务之急。

自然科学有技术,名曰科学技术。管理科学也有技术,名曰管理技术。所谓技术,按照狄德罗在200年前主编的《百科全书》所下的定义,“是为某一目的共同协作组成的各种工具和规则体系”^①。人们普遍认为,这一定义至今仍有指导意义。根据这一定义,凡是为某一目的共同协作组成的各种工具和规则体系,都是技术。如果是这样的话,那么,为实现人力资源管理的目标而共同协作组成的人力资源管理工具和规则体系,也是技术,这就是人力资源管理技术。对于人力资源管理理论来说,人力资源管理技术是它的延伸,也是它的支撑。对于人力资源管理工作来说,人力资源管理技术则是它的指导,也是它的工具。一句话,没有人力资源管理技术,人力资源管理的目标就不能成为现实。

人力资源管理发展到今天,已经成为一个完整的体系:就职工的生涯来看,从人力资源的引入一直到退出;就再生产过程来看,从人力资源的生产一直到劳动消费;就运行主体来看,从组织、群体到个人;就人力资本活动来看,从投资、价值、成本到收益;就管理程序来看,从战略规划到实施和控制……。这就决定了人力资源管理技术也是一

^① 宋健主编:《现代科学技术基础知识(干部选读)》,科学出版社、中共中央党校出版社1994年版,第5页。



个完整的体系。这个体系包括：人力资源规划技术、人员招聘面试技术、人员素质测评技术、人员绩效考评技术、职工生涯管理技术、职工培训技术、薪酬设计技术、激励技术、劳动合同管理技术、劳动纠纷处理技术、人事诊断技术、人力资源价值成本分析技术、人员遣散技术以及群体组合技术等项具体技术。这些技术之间既具有内在的逻辑性联系，又在横向层次上和纵向系统上有本质区别，组织起来是一个统一的技术体系，实行起来又是一项项具体独立的技术。

切住这种时代的脉搏，上海交通大学出版社决意推出《现代企业人力资源管理技术丛书》。应上海交通大学出版社的邀请，河海大学人力资源研究中心组织了河海大学、南京理工大学等高校执教人力资源管理专业的老师们，自1999年初酝酿，6月开始写作，到2000年夏先后完稿，后几经修改，终于完成了首批丛书书稿。

丛书的作者们从我国企业人力资源管理与开发的实际出发，根据现代人力资源管理与开发理论，从微观的层面上为我国各类企业的人力资源管理与开发工作设计了一套通用适用的既互相关联又可独立操作的技术体系。丛书不奢谈理论，而力求对现代企业人力资源的日常管理与开发活动加以概括、提炼和研究，着重回答“做什么”和“怎么做”的问题。每一本著作就是一项具体的技术，不但向广大读者介绍了该项技术的形成和发展过程、理论框架和发展前景，而且更为重要的是



还具体阐述了该项技术所涉及到的有关管理制度、所要达到的目的,以及具体的分析方法和各种切实可行的选择方案、程序、操作技巧等。为了便于读者能顺利地了解、掌握和运用,每项技术在编排上都既有理论说明,又有实际操作说明,并且还有案例分析,力求具有系统性、可操作性、可读性和普遍实用性。

刘海大学和南京理工大学是我国较早设立人力资源管理本科专业的高校之一,课程设置合理且各具特色,师资力量较为雄厚,不但为国家培养出大批的人力资源管理专业人才,而且还为企业开展了人力资源管理咨询活动。比如:人力资源发展规划、招聘面试、素质测评、绩效考评、组织设计、生涯设计、薪酬设计、工作设计、管理诊断和培训等。产学研结合,产生了很好的效果。这次推出的和以后将陆续推出的人力资源管理技术项目,不仅是他们教学科研的结果,而且也正是他们为企业开展咨询服务的成果。

21 世纪,是人力资源的世纪,是人力资源管理的世纪,更是人力资源管理技术的世纪。愿我国企业的人力资源管理技术之花,在改革开放的春天里,盛开不败!

赵永乐

2001 年 6 月于南京



赵永乐,男,河海大学国际工商学院教授,主要从事人才资源、人才学研究,并从事编辑工作多年,曾任江苏省人才学会秘书长、《人才》杂志主编、《江苏社会科学》杂志主编兼《社科信息》主编,现为中国人才研究会理事,江苏省人才学会副会长,江苏省人力资源学会副会长,出版专著29部,发表论文140余篇,主持或参加国家级、省部级课题研究21项,其中4项经专家评审达到国内领先水平或先进水平。

BBG06/E
2006.10.10



王培君，男，1969年生。工商管理硕士。先后从事工程测量、思想政治教育 and 企业管理等课程教学，曾在国家水利部任职。现为河海大学团委副书记、讲师，兼任多家企业管理咨询顾问。主要研究方向为思想政治教育、企业管理、人力资源管理。



目录

1 绪论	(1)
1.1 企业劳动合同管理的意义	(1)
1.2 企业劳动合同制度概述	(7)
1.3 企业劳动合同	(15)
1.4 企业劳动合同管理技术	(22)
2 企业劳动合同的订立	(31)
2.1 企业劳动合同订立的条件	(31)
2.2 企业劳动合同订立的原则和程序	(39)
2.3 企业订立劳动合同应注意的几个问题	(49)
2.4 企业劳动合同的续订	(60)
3 企业劳动合同的履行、变更、解除和终止	(65)
3.1 企业劳动合同的履行	(65)
3.2 企业劳动合同的变更	(73)
3.3 企业劳动合同的解除	(82)
3.4 企业劳动合同的终止	(95)
4 企业劳动合同争议的处理	(104)
4.1 企业劳动合同争议及争议处理概述	(104)



目录

4.2	企业劳动合同争议处理的程序	(110)
4.3	企业劳动合同争议的仲裁处理和诉讼处理	(119)
4.4	企业劳动合同争议的原因及预防	(127)
5	企业集体劳动合同的管理	(140)
5.1	企业集体劳动合同及其订立	(140)
5.2	企业集体劳动合同的履行、变更、解除及终止	(147)
5.3	企业集体劳动合同的违约责任及争议处理	(155)
5.4	工会与企业集体劳动合同管理	(164)
6	特殊的企业劳动合同——聘用合同的管理	(170)
6.1	企业聘用合同的内涵及订立的原则	(170)
6.2	企业经营者聘用合同的管理	(181)
6.3	企业管理人员聘用合同的管理	(188)
6.4	企业科技人员聘用合同的管理	(192)
6.5	企业聘用合同争议及其处理	(197)



目录

7 员工参与企业劳动合同	
管理	(205)
7.1 员工在企业劳动合同	
管理中的地位	(205)
7.2 员工参与企业劳动合同	
管理的意义	(210)
7.3 员工参与企业劳动合同	
管理的形式	(213)
7.4 落实员工参与企业劳动	
合同管理的组织工作	(227)
8 企业劳动合同管理的	
组织	(233)
8.1 企业劳动合同管理的	
组织与机构	(233)
8.2 企业人力资源部	(241)
8.3 企业劳动合同管理	
制度	(249)
8.4 企业劳动合同管理者	(255)
参考文献	(266)
后记	(268)



1 绪 论

随着社会主义市场经济体制的逐步完善和现代企业制度的建立,我国企业的用人制度正逐步实现合同用工制。运用订立劳动合同的形式建立劳动关系,从根本上改变了企业劳动用人依靠行政手段分配的计划管理模式,使企业和劳动者在平等的基础上实现互相选择,从而使劳动关系双方真正成为劳动主体,适应了社会主义市场经济体制的建立和发展。在此背景下,对企业而言,劳动合同管理不是要不要的问题,而是如何管理的问题。因此,遵循有关法律的要求,积极探索并完善企业劳动合同管理技术就成为现实需要,并对现代企业的发展具有重要的意义。

1.1 企业劳动合同管理的意义

1.1.1 企业劳动合同管理的性质和内容

企业劳动合同的管理,从广义上讲,是指国家司法机关、劳动行政主管部门、企业主管部门、企业内部行政和工会组织,按照国家的授权,在各自的职责范围内,根据法律、法规和政策的要求,运用指导、组织、监督、检查等手段,分别对企业劳动合同的订立、履行、变更、解除等行为实施司法管理、行政管理、企业管理和群众民主管理;制止、纠正和查处企业劳动合同运行中的违法行为,以保



障企业劳动合同的贯彻实施。

但是本书独辟蹊径,主要从企业微观的角度来谈劳动合同的管理。因此,本书所言的企业劳动合同管理,指的是劳动合同的一方主体——企业,依法对企业劳动合同的订立、履行、变更、解除等进行统一运作,以切实保证企业劳动合同的贯彻实施,真正发挥企业劳动合同的法律效力和人力资本效益,维护企业的切实利益,同时也维护企业员工的合法权益,促进企业的发展。

企业劳动合同管理的范围很宽,具体包括企业个人劳动合同的订立、履行、变更、解除和终止,企业劳动合同争议的预防和处理,企业集体劳动合同的订立、履行、变更、终止及争议的处理,企业特殊劳动合同即聘用合同的管理,企业员工参与劳动合同管理,企业劳动合同管理的机构与组织等内容。

劳动是人类生存的第一个基本条件。马克思曾说过:任何一个民族如果停止劳动,不用说一年,就是几个星期也要灭亡,这是每一个小孩都知道的。马克思在这里揭示了劳动的自然属性。而劳动者是社会的人,劳动过程是社会化的劳动过程,劳动者从事劳动以及劳动者在劳动过程中都要相互发生关系。这是劳动的社会属性。劳动关系表现为劳动者之间的关系,以及劳动者与用人单位——企业、事业单位、国家机关、个体经济组织之间发生的关系。

在实行劳动用工合同制后,劳动者与企业之间的劳动关系通过企业劳动合同缔结。只有确立了劳动关系,企业才能组织劳动者进行劳动,创造新的价值或者提供服务。企业与劳动者之间的劳