

零距离上岗

高职高专人力资源管理专业系列规划教材

GAOZHIGAOZHUANRENLIZYUANGUANLIZHUANYEXILIEGUIHUAJIAOCAI

劳动关系管理

主编 张 倜
主审 戴环宇



LABOR RELATIONS MANAGEMENT



电子工业出版社

PUBLISHING HOUSE OF ELECTRONICS INDUSTRY

<http://www.phei.com.cn>

内 容 简 介

全书以劳动关系管理的内容和职能为主线,分别对劳动关系、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、劳动安全卫生和劳动保护管理、工作时间和休息休假管理、工资管理、劳动争议管理等进行了介绍,并配以必要的案例分析。本书是高职高专人力资源管理专业系列规划教材之一,同时也适合作为社会力量办学机构与人力资源培训机构的培训用书,还可供社会各界从事人力资源管理工作的人员参考阅读。

未经许可,不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。

版权所有,侵权必究。

图书在版编目(CIP)数据

劳动关系管理 / 张侗主编. —北京:电子工业出版社, 2006.6

(高职高专人力资源管理专业系列规划教材)

ISBN 7-121-02547-7

I. 劳… II. 张… III. 劳动—生产关系—管理—高等学校: 技术学校—教材 IV. F246

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 041898 号

责任编辑: 黄佳

印 刷: 北京市天竺颖华印刷厂

出版发行: 电子工业出版社

北京市海淀区万寿路 173 信箱 邮编 100036

经 销: 各地新华书店

开 本: 787×980 1/16 印张: 15.25 字数: 280 千字

印 次: 2006 年 6 月第 1 次印刷

定 价: 25.00 元

凡购买电子工业出版社的图书,如有缺损问题,请向购买书店调换。若书店售缺,请与本社发行部联系。联系电话:(010) 68279077。质量投诉请发邮件至 zllts@phei.com.cn, 盗版侵权举报请发邮件至 dbqq@phei.com.cn。

高职高专人力资源管理专业系列规划教材编委会

主 任 唐 静

常务副主任 顾英伟

副 主 任 杨 光 杨 明 王志鹏 秦 毅 顾承红
赵良海

编 委 刘崇林 马 军 满海红 戴环宇 武丕才
张 强 田继恒

编 审 戴卫东 黎 明

出版说明

作为现代高等教育的重要组成部分，高职高专教育可说是与经济建设、劳动就业联系最紧密、最直接的。它承担着为高新技术转化、传统产业升级提供智力支持的重任，承担着提高劳动者的就业能力和创业能力、促进劳动就业的责任。近年来，我国高职高专教育有了很大的发展，为生产、管理、服务第一线培养了大批技术型、应用型专门人才，为我国经济发展和社会进步起到了重要的推动作用。

高职高专教育以培养高技能人才作为教学目标，因此，与普通本科教育相比，有自己鲜明的特点：①理论知识以“必需、够用”为度；②以市场需求为目标，以培养实际操作能力为核心；③实践教学在教学计划中占较大比重，注重学生职业能力的培养，实现“零距离上岗”，即学生毕业进入企业后，不再需要专门的上岗培训，直接就可以上岗，从而实现人才培养与上岗就业的零距离。

为了真正实现高职高专教育与上岗就业零距离的目标，许多高职高专院校正在进行逐步的教学改革，改革方案里提出要适当规模地控制基础理论课程教学的深度与广度，加强校内模拟实训室和校外实习基地建设，强化技能培训，熟悉岗位要求，增强学生择业就业能力，增加学生的就业机会。

教学改革，教材先行。为了推动我国高职高专教育教学改革向“以培养职业能力为中心，理论和实践并重”的方向发展，在国家教育部的指导下，电子工业出版社在全国范围内组织并成立了“全国高职高专教学研究与教材出版编委会”（以下简称“教学研究与教材出版编委会”），旨在研究高职高专教学目标、教学规律，以及与教学改革配套的教材建设，规划教材出版工作。教学研究与教材出版编委会的成员单位皆为教学改革成效较大、办学特色鲜明、办学实力强的普通高校、高等专科学校、高等职业学校、成人高等学校及本科院校主办的二级职业技术学院，而教材的编者和审定者则均来自从事高职高专和成人高等教育教学与研究工作的优秀教师和专家。

教学研究与教材出版编委会根据《教育部关于加强高职高专教育人才培养工作的意见》的文件精神，以及上岗就业零距离的教学目标，规划了这套



“零距离上岗·高职高专系列规划教材”，力求能够反映高职高专课程和教学内容体系改革方向，按照突出应用性、实践性的原则重组系列教材结构；力求教材能够反映当前教学的新内容，突出基础理论知识的应用和实践技能的培养。教材中的基础理论以必需、够用为度，强调应用知识点的教学，在专业课程教材的内容设计上加强针对性和实用性；教材内容尽量体现新知识、新技术、新工艺、新方法，以利于学生综合素质的形成和科学思维方式、创新能力的培养，同时注重实训和实习环节，以提高学生的操作技能及与实际岗位的对接。规划教材覆盖了人力资源管理、财务会计、国际经济与贸易（国际商务）、物流管理、市场营销、金融保险、工程造价、商务英语等专业的基础课程和专业主干课程。这些教材全部按教育部制定的“高职高专教育基础课程教学基本要求”编写，在此基础上，这些教材在形式上加以创新，加入一些实际案例以及延伸阅读等内容，方便学生课下学习，拓宽知识面；同时，将主要的专业核心课程设计成教材和模拟实训二合一教学包；此外，电子工业出版社华信教育资源网上还提供教学课件以及习题答案免费下载等增值服务。上述规划教材适合于各类高等专科学校、高等职业学校、成人高等学校及本科院校主办的二级职业技术学院使用，计划在“十一五”期间陆续推出。

编写高职高专教材是一个新课题，希望全国高职高专和成人高等教育院校的师生在教学实践中积极提出意见与建议，并及时反馈给我们，以便我们对已出版的教材不断修订、完善，与大家共同探索我国高职高专教育的特点和发展道路，不断提高教材质量，完善教材体系，为社会奉献更多更新与高职高专教育配套的高质量的教材。

全国高职高专教学研究与教材出版编委会

总 序

市场经济最基本的规则是公平竞争，优胜劣汰，实现资源在全社会的最优配置。众所周知，在所有资源中，人力资源是最重要和最特殊的，它是唯一具有创造力的资源，决定着市场经济的一切资源配置。因此，对于任何一个组织来说，人力资源规划、招聘、配置、开发、研究和管理都是极为重要的。如何对人力资源进行合理配置、准确评估、适当激励，充分发挥人的主观能动性，已成为当今管理学研究的重要课题。

高职高专是我国高等教育和职业教育的重要组成部分，是培养职业化技能型人才的摇篮。随着我国经济体制改革的深化和市场经济的迅猛发展，社会对高职高专人才的需求越来越旺，各行各业需要高素质的劳动者，呼唤高质量的职业教育。当前我国生产服务第一线技能型人才，特别是高技能人才严重不足，据国家有关部门统计，全国城镇从业人口中技能型劳动者仅占32.9%。劳动者技术等级偏低，技师和高级技师仅占4%。从世界各国工业化进程来看，工业化中期对技能型劳动者有着巨大的需求，是职业教育发展的黄金时期，许多国家都把发展职业教育作为推进工业化的重要举措。在经济全球化日益发展的今天，许多工业化国家依然把发展职业教育作为提高综合国力和竞争力的重要途径。

强化高职高专院校学生实践能力和职业技能的培养，要以提高学生的技能水平为核心，深化教育教学改革，加强实践环节教学，使学生适应职业岗位的要求。教材是体现教学内容和教学要求的知识载体，是进行教学的基本工具，是提高教学质量的重要保证，是培养人才必不可少的基础和前提。为此，我们在进行了广泛深入的调查研究的基础上，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，同时又与国家职业资格证书考试相衔接，规划了这套教材，包括以下9本：《人力资源管理基础》；《人力资源规划》；《员工薪酬福利管理》；《劳动关系管理》；《人员素质与能力测评》；《绩效考评》；《人员招聘与配置》；《人力资源培训与开发》及《人力资源管理实用文案》。本套教材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，同时也适合作为社会力量办学机构与人才培训机构的培训用书，还可



供社会各界从事人力资源管理工作的有关人员参考阅读。

本套教材特色如下：

一是充分反映了当代人力资源理论研究与实践应用的最新成果，融会了国家最新颁布的相关政策和法律法规，在内容和体系上切合高职高专教学实际，系列完整，能够满足教学急需。

二是改变了过去重理论轻实践、重学历少技能的弊端，将学历教育和岗前技能训练有机结合，将职业专业化培训与定向培养有机结合。

三是在保证必要的专业理论知识的基础上，突出了案例教学，强调了学生分析问题、解决问题能力的培养，实用性、操作性较强。

在编写过程中，编者借鉴和吸收了国内外专家学者的最新科研成果，同时也参阅了大量相关书籍和资料，在此谨向原作者表示深深的谢意！

由于编者水平有限，加之时间仓促，本书疏漏之处在所难免，恳请专家、同行和广大读者批评指正。

唐 静

高职高专人力资源管理专业
系列规划教材编委会主任

2006年1月

前 言

作为人力资源管理的一个分支，劳动关系管理与我国当前人力资源管理的新理论、新模式、新方法相比较，相对滞后。其原因是我国长期计划经济活动中形成的传统的劳动、人事、组织、社会保障等制度，虽然受到了市场经济的冲击和改造，但由于人们旧的习惯、思想意识和价值观念等因素的阻碍，最终导致新型的员工关系在我国尚未健全和稳定。而如何平稳处理劳动关系，是关系到转轨和改制能否顺利进行的重要因素，也是直接影响员工劳动权益的重要问题。因此，现代企业劳动关系的处理就显得至关重要。其中，对人的关系处理得恰当与否、程度如何，直接影响到企业劳动关系的好坏。在当代劳动关系管理理论中，人本观念开始登上管理舞台。按照社会主义市场经济的要求，不同所有制性质的劳动关系将逐步按统一规则运行，劳动合同关系将逐步成为劳动关系的普遍形式，劳动力市场配置机制将逐步取代劳动行政配置机制而对劳动关系起支配作用。目前，我国初步形成了以《中华人民共和国劳动法》为主体的调整劳动关系的法律法规体系，建立了劳动合同和集体合同制度，三方协调机制、劳动标准体系、劳动争议处理体系和劳动保障监察制度，与社会主义市场经济相适应的新型劳动关系基本形成。

本书以劳动关系管理的内容和职能为主线，分别就劳动关系和劳动关系管理、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、劳动安全卫生和劳动保护管理、工作时间和休息休假管理制度、工资管理、劳动争议管理等进行了阐述；着重分析了企业如何建立健全的劳动关系管理制度，从而减少劳资纠纷，使劳动关系双方的权益得到充分保障，使企业健康发展，从而达到全社会和谐发展的共同目标。

本书立足于高职高专教学需要，在讲述必要的基础理论知识的同时，考虑到原理性和实践性问题，特别是为适应高职高专的培养目标，突出了有关劳动关系管理的技能与应用的内容，并采用了图示、表格及案例分析等方法。本书在体系结构上，从接受逻辑的角度并结合劳动关系管理活动实践过程来安排章节，以方便学生理解和应用；在内容上，力求反映近年来劳动关系管理理论与技术的新发展，特别是一些较为成熟的新思想、新理念、新方法。



根据教学的需要对学生应当掌握的重点、难点及一般理解的知识也各有侧重。本书既可以作为高职高专人力资源管理专业的教学用书，也可供在职人力资源管理专业人员阅读参考。

本书由张侗（辽宁大学）任主编，独立完成对全部书稿的编写和统纂。由戴环宇（沈阳理工大学）任主审。关奎斌协助主编在计算机统稿编排中做了大量工作。

本书完稿于2006年1月，书中所引法律、法规及各项政策、制度皆为2006年1月之前已正式颁布、实施的。在全书的编写过程中，我们拜读了国内外许多专家和学者的专著，并借鉴了其中部分内容，在此谨向他们表示深深的谢意！同时，由于受时间和水平所限，书中难免会有错误和不妥之处，敬请专家和读者不吝指正。

编者

2006年1月

高职高专经管规划教材

人力资源管理专业系列规划教材

- 从高职高专教学实际出发，与国家职业资格证书考试衔接
- 融汇最新相关政策和法律法规，借鉴吸收国内外最新科研成果
- 内容体系切合高职高专教学实际，系列配套，能解决教学急需
- 学历教育与岗前技能训练结合，职业专业化培训与定向培养结合
- 突出案例分析，注重理论与实践结合，实用性、操作性较强

21 世纪高职高专规划教材·经济管理核心课程

- 以大量的应用型院校师生为目标读者，以培养应用型与实用型人才为目标，强调教材为读者对象、为培养目标服务
- 针对高职高专学生的接受能力、培养目标及由3年制向2年制过渡的趋势。
- 在内容构建上，将学位教育与职业资格证书考试相结合，满足学生获得双证的需求。
- 文、图、表有机结合，使教材具有很强的可读性，同时便于学生理解与记忆。
- 配套 PPT 及习题解答可在电子工业出版社华信教学资源网查询下载网址：
www.hxedu.com.cn
- 第1版广受好评，曾多次重印，现已有部分修订升级，并不断充实系列。

以上图书各大新华书店均有售，或按如下地址咨询：

北京万寿路173号信箱电子工业出版社世纪波公司（北京市万寿路南口金家村288号华信大厦）

邮编：100036 电话：010-88254199 E-mail: sjb@phei.com.cn

目 录

第 1 章 劳动关系管理概述

1.1 劳动关系	1
1.1.1 劳动关系的含义及特征	2
1.1.2 劳动关系的类型	2
1.1.3 我国劳动关系现状	3
1.1.4 劳动关系发展趋势	3
1.2 劳动关系与劳务关系	4
1.2.1 劳务关系的含义	5
1.2.2 劳动关系与劳务关系的联系与区别	5
1.2.3 劳动合同与劳务合同	6
1.3 劳动关系管理理论与制度	11
1.3.1 劳动关系管理理论	11
1.3.2 劳动关系管理制度	13
本章重点概念	15
复习思考题	15
调查研讨题	15
案例分析	15

第 2 章 劳动合同管理

2.1 劳动合同概述	17
2.1.1 劳动合同及其法律特征	17
2.1.2 劳动合同的性质	18
2.1.3 劳动合同在企业管理中的地位和作用	20



2.1.4	劳动合同的种类	21
2.1.5	劳动合同的内容	23
2.1.6	劳动合同的形式及格式	27
2.1.7	劳动合同的订立	29
2.1.8	劳动合同的履行	35
2.1.9	劳动合同的变更	36
2.1.10	劳动合同的解除	37
2.1.11	劳动合同的终止	42
2.1.12	无效劳动合同	43
2.2	劳动合同的管理制度	44
2.2.1	劳动合同管理制度及其分类	46
2.2.2	劳动行政主管部门对劳动合同的管理	49
2.2.3	用人单位对劳动合同的管理	53
2.2.4	工会对劳动合同的管理	54
2.3	集体协商与集体劳动合同管理	55
2.3.1	集体协商与集体劳动合同概述	56
2.3.2	集体劳动合同的内容和期限	61
	本章重点概念	64
	复习思考题	65
	调查研讨题	65
	案例分析	65

第3章 劳动就业管理

3.1	劳动就业概述	66
3.1.1	劳动就业和失业的含义	67
3.1.2	劳动就业制度的模式	67
3.1.3	劳动就业的方针和形式	68
3.1.4	劳动力流动就业	71
3.1.5	劳动就业的途径	76



3.2 劳动就业服务企业	79
3.2.1 劳动就业服务企业的概念和特征	79
3.2.2 劳动就业服务企业管理体制	80
3.3 劳动就业服务机构	82
3.3.1 劳动行政部门服务机构	83
3.3.2 职业介绍机构	83
本章重点概念	85
复习思考题	85
调查研讨题	85
案例分析	85

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	87
4.1.1 用人单位内部劳动规则的含义	88
4.1.2 用人单位内部劳动规则的立法模式	89
4.2 用人单位内部劳动规则的制定和法律效力	90
4.2.1 用人单位内部劳动规则的内容	91
4.2.2 用人单位内部劳动规则的制定程序	92
4.2.3 用人单位内部劳动规则的法律效力	93
4.3 劳动组织规则	96
4.3.1 劳动定员、定额规则	96
4.3.2 劳动岗位规范制定规则	99
4.3.3 优化劳动组合规则	100
4.4 劳动纪律与职业道德	102
4.4.1 劳动纪律与职业道德概述	102
4.4.2 巩固劳动纪律和培养职业道德	105
本章重点概念	110



复习思考题.....	110
调查研讨题.....	110
案例分析.....	110

第5章 职工民主管理及工作时间、休息 休假管理

5.1 职工民主管理概述.....	112
5.1.1 职工民主管理的概念和协调职能.....	113
5.1.2 职工民主管理的形式.....	114
5.1.3 职工民主管理的利益机制.....	115
5.2 职工代表大会制度.....	118
5.2.1 职工代表大会的性质和法律地位.....	118
5.2.2 职工代表大会的任务和作用.....	119
5.2.3 职工代表大会的权利和义务.....	120
5.2.4 工会与职工代表大会的关系.....	121
5.3 平等协商制度.....	121
5.4 工作时间和休息休假概述.....	124
5.4.1 工作时间和休息休假的概念.....	124
5.4.2 工作时间和休息休假法律调整的意义.....	125
5.5 工作时间和休息休假的种类.....	126
5.5.1 工作时间的种类.....	126
5.5.2 休息休假的种类.....	128
5.6 延长工作时间.....	130
5.6.1 延长工作时间的概念和形式.....	130
5.6.2 延长工作时间的限制.....	131
5.6.3 延长工作时间的补偿.....	132



本章重点概念	133
复习思考题	133
调查研讨题	133
案例分析	133

第6章 劳动安全卫生和劳动保护管理

6.1 劳动安全卫生概述	135
6.1.1 劳动安全卫生的概念	136
6.1.2 劳动安全卫生的意义	136
6.2 劳动安全卫生技术规程概述	137
6.2.1 劳动安全技术规程的含义与内容	138
6.2.2 劳动卫生技术规程的含义与内容	140
6.3 劳动保护管理制度	142
6.3.1 安全卫生责任制度	142
6.3.2 安全技术措施计划制度	142
6.3.3 安全卫生教育制度	143
6.3.4 安全卫生设施“三同时”制度	143
6.3.5 安全卫生检查制度	144
6.3.6 重大事故隐患管理制度	144
6.3.7 安全卫生认证制度	145
6.3.8 伤亡事故报告和处理制度	145
6.3.9 个人防护用品管理制度	146
6.3.10 职工健康管理制	146
6.4 工伤和职业病的概述	147
6.4.1 工伤和职业病的含义	147
6.4.2 工伤和职业病的诊断与认定	150
6.4.3 劳动能力鉴定	152
6.4.4 工伤事故和职业病的防治和管理	153
6.4.5 工伤保险	154



6.4.6 工伤保险待遇	159
6.4.7 工伤争议	161
6.5 女职工和未成年工特殊劳动保护的概述	162
6.5.1 女职工特殊劳动保护的含义	163
6.5.2 女职工特殊劳动保护的主要内容	163
6.5.3 未成年工特殊劳动保护的含义	166
6.5.4 未成年工特殊劳动保护的主要内容	166
本章重点概念	168
复习思考题	168
调查研讨题	169
案例分析	169

第 7 章 工资管理

7.1 工资概述	170
7.1.1 工资的概念	171
7.1.2 我国工资法律调整的原则	171
7.1.3 工资制度中三方的权利	172
7.2 最低工资制度	173
7.2.1 最低工资的概念及其意义	174
7.2.2 最低工资标准的确定和发布	175
7.3 几种主要的工资制度	177
7.3.1 工资等级制度	178
7.3.2 结构工资制度	178
7.3.3 效益工资制度	179
7.4 工资形式	180
7.4.1 工资形式的概念	180
7.4.2 计时工资	180
7.4.3 计件工资	181



7.4.4 奖金	181
7.4.5 津贴	182
7.5 特殊情况下的工资	183
7.5.1 特殊情况下的工资的概念	183
7.5.2 特殊情况下的工资的种类及支付规定	183
7.6 工资保障	185
7.6.1 工资保障的概念和意义	185
7.6.2 工资支付办法	185
7.6.3 工资保障措施	186
本章重点概念	186
复习思考题	187
调查研讨题	187
案例分析	187

第 8 章 劳动争议管理

8.1 劳动争议概述	188
8.1.1 劳动争议的含义	189
8.1.2 劳动争议的分类	190
8.1.3 劳动争议的特点	192
8.1.4 劳动争议处理的目的	193
8.1.5 劳动争议的范围	193
8.1.6 我国企业劳动争议的现状	194
8.2 劳动争议原因分析	195
8.2.1 不满和劳资纠纷	196
8.2.2 引起劳动争议的原因	199
8.3 劳动争议处理的原则、程序和依据	201
8.3.1 劳动争议处理的原则	202
8.3.2 劳动争议处理的程序	204