

人力资源管理师辅导讲义-劳动关系管理(1) PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/54/2021\\_2022\\_\\_E4\\_BA\\_BA\\_E5\\_8A\\_9B\\_E8\\_B5\\_84\\_E6\\_c37\\_54369.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c37_54369.htm)

第六讲 劳动关系管理

主要内容：劳动合同的文本、签订与解除；集体合同的协商与履行；劳动争议处理；员工沟通系统；职业安全卫生管理、拟订劳动关系管理制度等六个方面。基础知识：（一）、劳动关系管理的定义 通过规范化、制度化的管理，使劳动关系双方（企业与员工）的行为得到规范，权益得到保障，维护稳定和谐的劳动关系，促使企业经营稳定运行。企业劳动关系主要指企业所有者、经营管理者、普通员工和工会组织之间在企业的生产经营活动中形成的各种责、权、利关系。

（二）、劳动法律关系的三要素：主体、内容、客体。劳动法律关系主体：劳动法律关系的参与者，即劳动者、劳动者组织(工会、职工代表委员会)和用人单位。劳动法律关系管理的主要内容：企业人力资源管理工作中的员工招收、录用、企业内部人力资源的配置与协调等项事务在劳动关系管理中表现为：劳动合同的订立、履行、变更、解除和终止的劳动法律行为。具体的说就是保障与实现主体双方各自依法享有的权利和承担的义务。我国《劳动法》第三条规定劳动者享有的主要权利有：劳动权，民主管理权，休息权，劳动报酬权，劳动保护权，职业培训权，社会保险，劳动争议提请处理权等。劳动者承担的义务有：按质、按量完成生产任务和工作任务，学习知识，遵守劳动纪律和规章制度，保守国家和企业的机密。用人单位的主要权利有：依法录用、调动和辞退员工，决定企业的机构设置，任免企业的行政管理人

员，制定工资、报酬和福利方案，依法奖惩员工等。用人单位的主要义务有：依法录用、分配、安排员工工作，保障工会和职代会行使其职权，按照员工的劳动质量、数量支付劳动报酬，加强员工思想、文化和业务的教育、培训，改善劳动条件，搞好劳动保护和环境保护。劳动法律关系的客体是指主体的劳动权力和劳动义务共同指向的事物，例如：劳动时间、劳动报酬、劳动纪律、安全卫生、福利保险、教育培训、劳动环境等。

（三）、劳动关系管理的基本原则：1. 兼顾各方利益原则；2. 协商解决争议原则；3. 以法律为准绳的原则；4. 劳动争议以预防为主的原则。

（四）、劳动关系管理的基本要求 基本要求 1. 规范化合法性、统一性（全体员工执行的统一，在同一时期内的统一），2. 制度化明确性（明确职责、权限、标准）、协调性（随企业的发展进行阶段性调整）。

（五）、正确处理与不断改善劳动关系的意义就在于：1. 保障企业与员工的互择权，通过适当的流动实现生产要素的优化组合；2. 保障企业内部各方面的正当权益，开发资源潜力，充分调动积极性；3. 改善企业内部劳动关系，尊重、信任、合作，创造心情舒畅的工作环境。

（六）、改善劳动关系的途径：1. 依法制定相应的劳动关系管理规章制度，进行法制宣传教育；明确全体员工各自的责、权、利；2. 培训经营管理人员。提高其业务知识与法律意识，树立良好的管理作风，增强经营管理人员的劳动关系管理意识，掌握相关的原则与技巧；3. 提高员工的工作生活质量，进行员工职业生涯设计，使其价值观与企业的价值观重合，这是改善劳动关系的根本途径。4. 员工参与民主管理。企业的重大决策，尤其涉及员工切身利益的决策，在员工的参与下，可以

更好地兼顾员工的利益。 5. 发挥工会或职代会及企业党组织的积极作用。通过这些组织协调企业与员工之间的关系，避免矛盾激化。 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)