

人力资源管理师辅导讲义-劳动关系管理(3) 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_54371.htm 第二单元 劳动争议的
预防 现场问题：劳动争议解决前后的思索？ 一名成绩出色的
业务员因严重违反公司规章制度，经多次教育没有改变的效果，
即使在被公司除名的时候，他承认自己的做法违反公司的
规章制度，但是依然认为，他的出发点是为了把工作做的
更好，因为业绩提成方案不利于员工充分发挥能力，所以，
才违反企业规定，采取低价销售，用自己的钱补上差额，谋
取更高的提成利益。但在劳动争议调解中，因企业没有规章
制度培训的书面记录证据及劳动合同内容与签名的分体，致
使该劳动争议的处理结果不利于企业。 sup2. 企业与员工的沟
通是否存在问题，是否可以及早发现问题？ sup2. 激励员工提
高业绩的奖励方案是否有问题？ sup2. 劳动关系管理的规章制
度是否应该更加细致全面？ sup2. 一名员工出现的问题与多少
管理人员有关？ 一、 劳动争议的预防措施 sup2. 强化监督检
查 sup2. 强化管理体制 科学化、具体化 sup2. 劳动关系运行信
息分类： sup2. 管理关系管理信息分析： sup2. 完善劳动关系
管理体制； Oslash. 营造积极进取的企业文化。 注：这些制度
并不能完全预防劳动争议的发生，而是有效的提供给企业预
防劳动争议的制度环境。 Oslash. 建立沟通制度，明确员工沟
通中的责任 Oslash. 选择确定员工沟通方法。 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