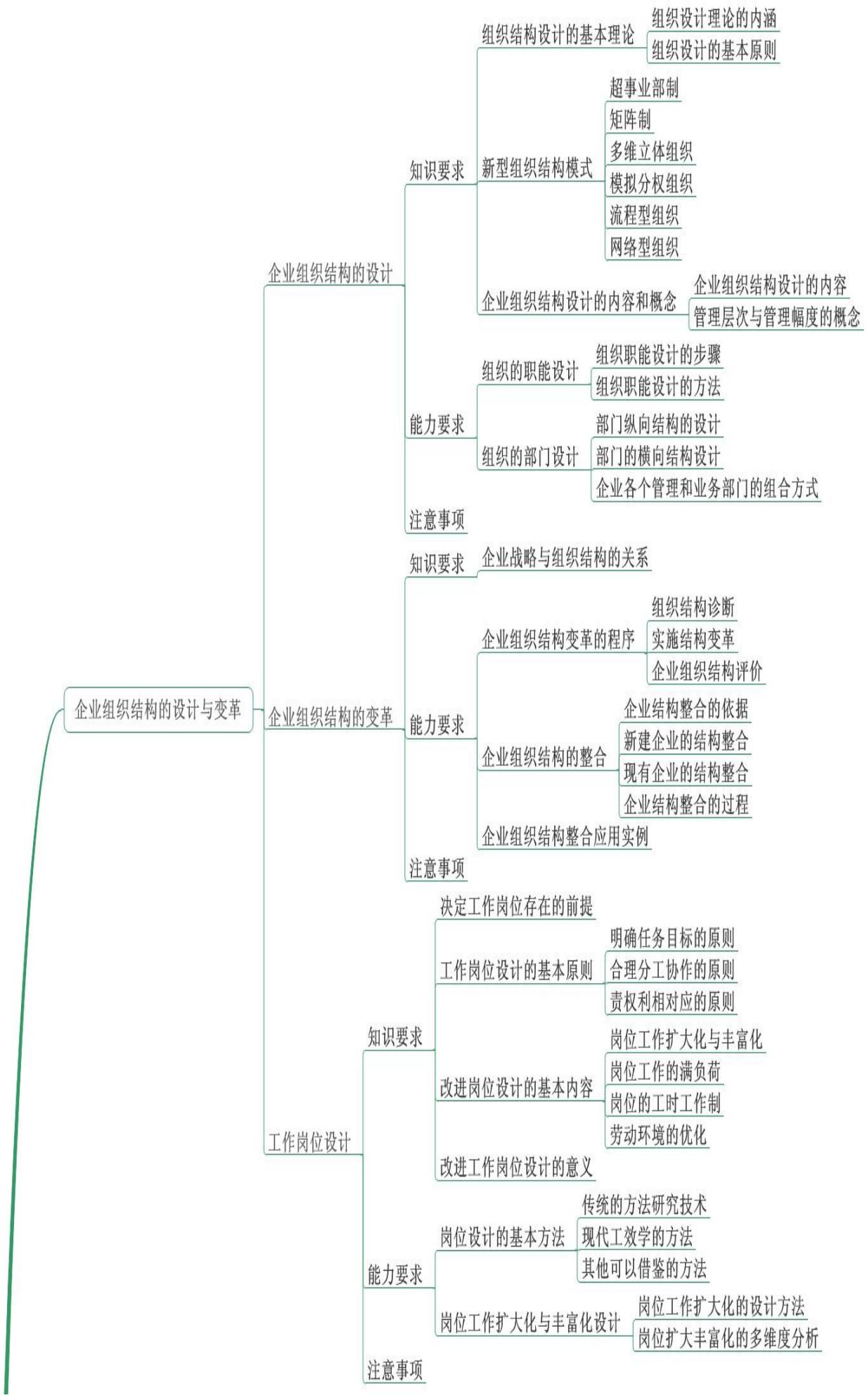
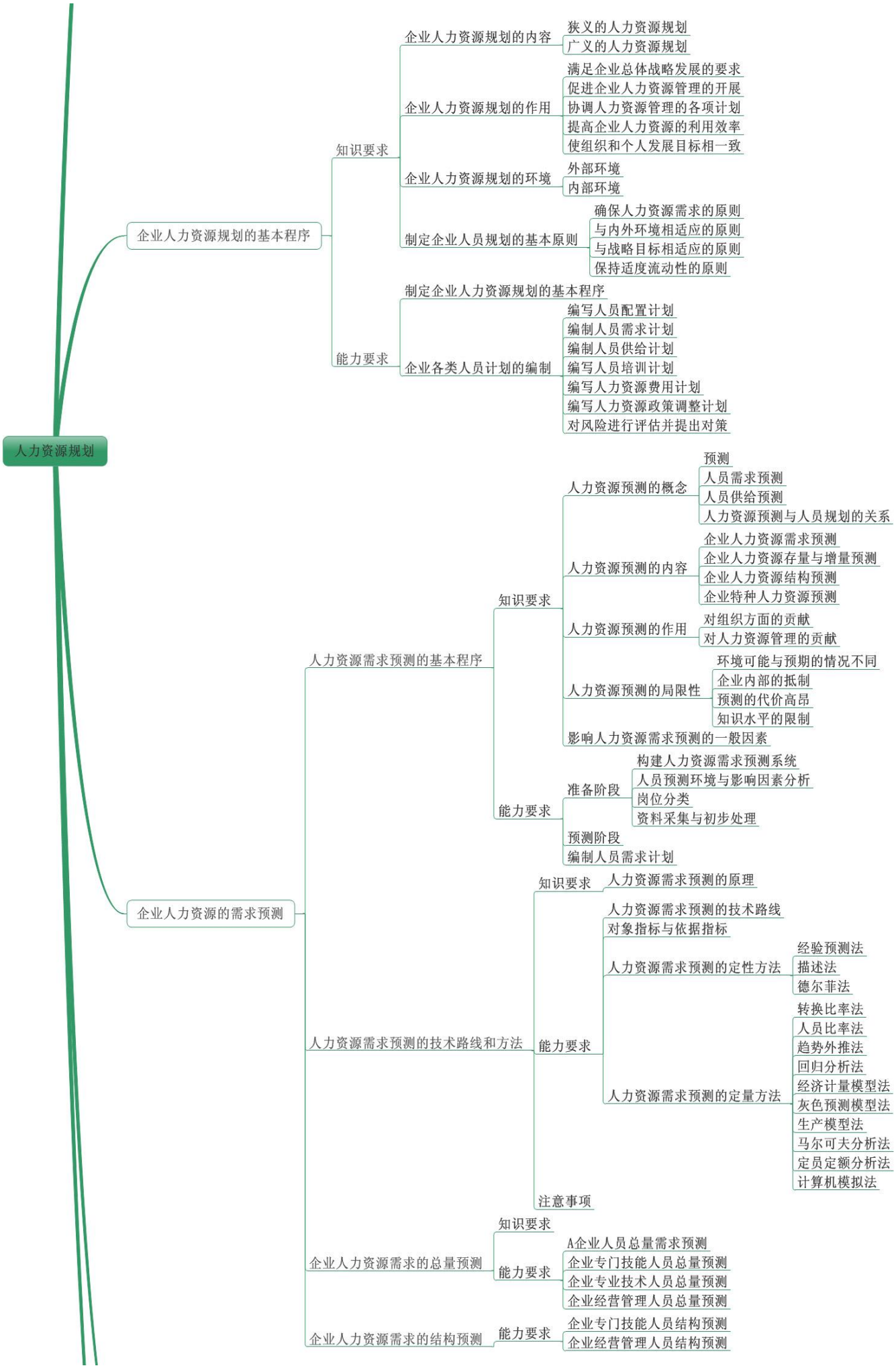
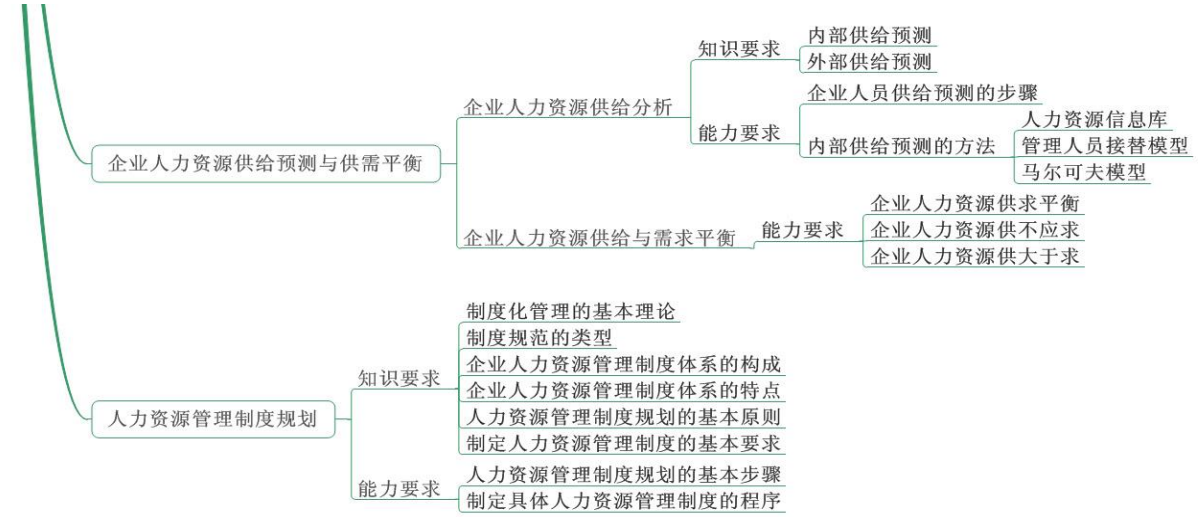
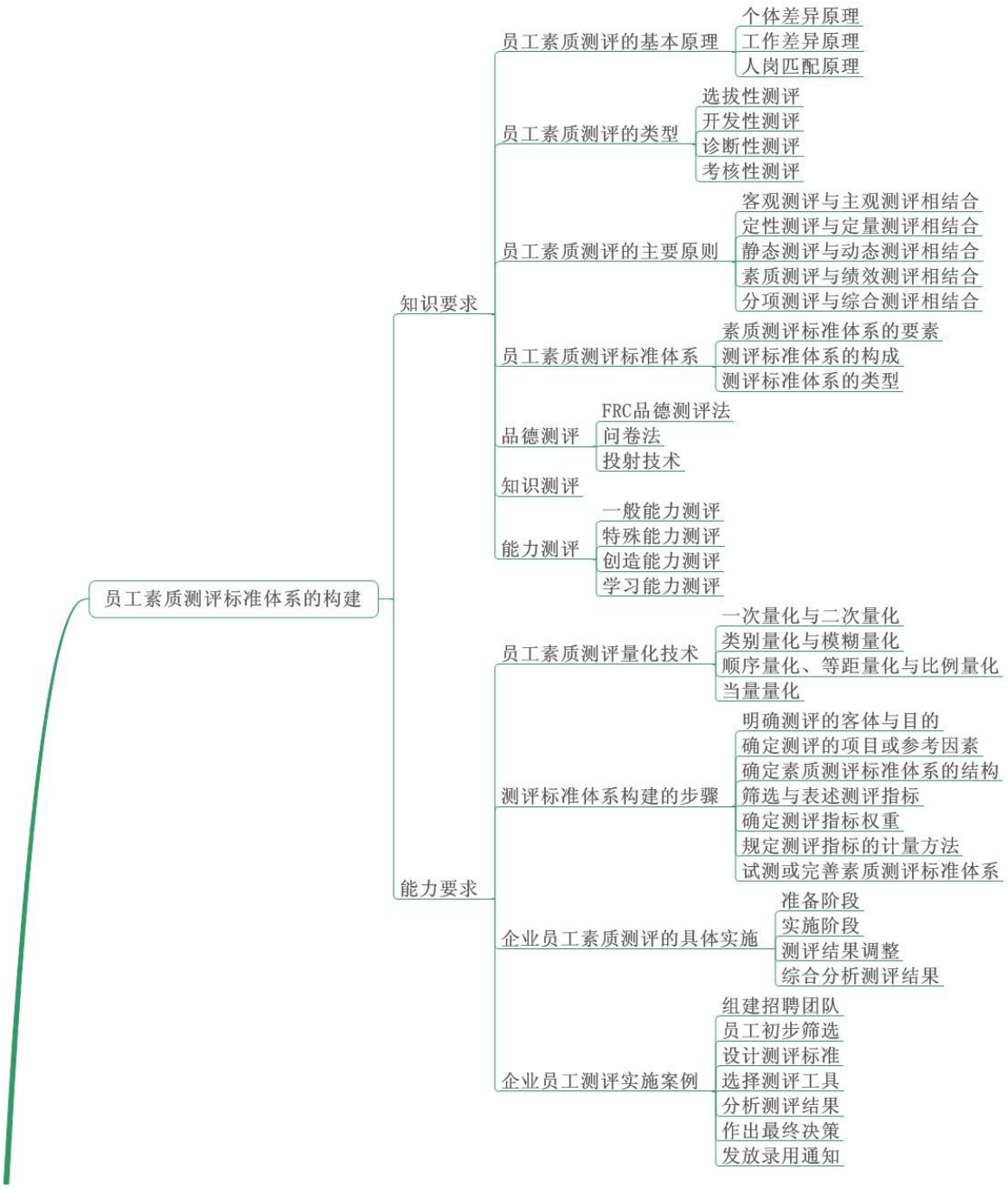
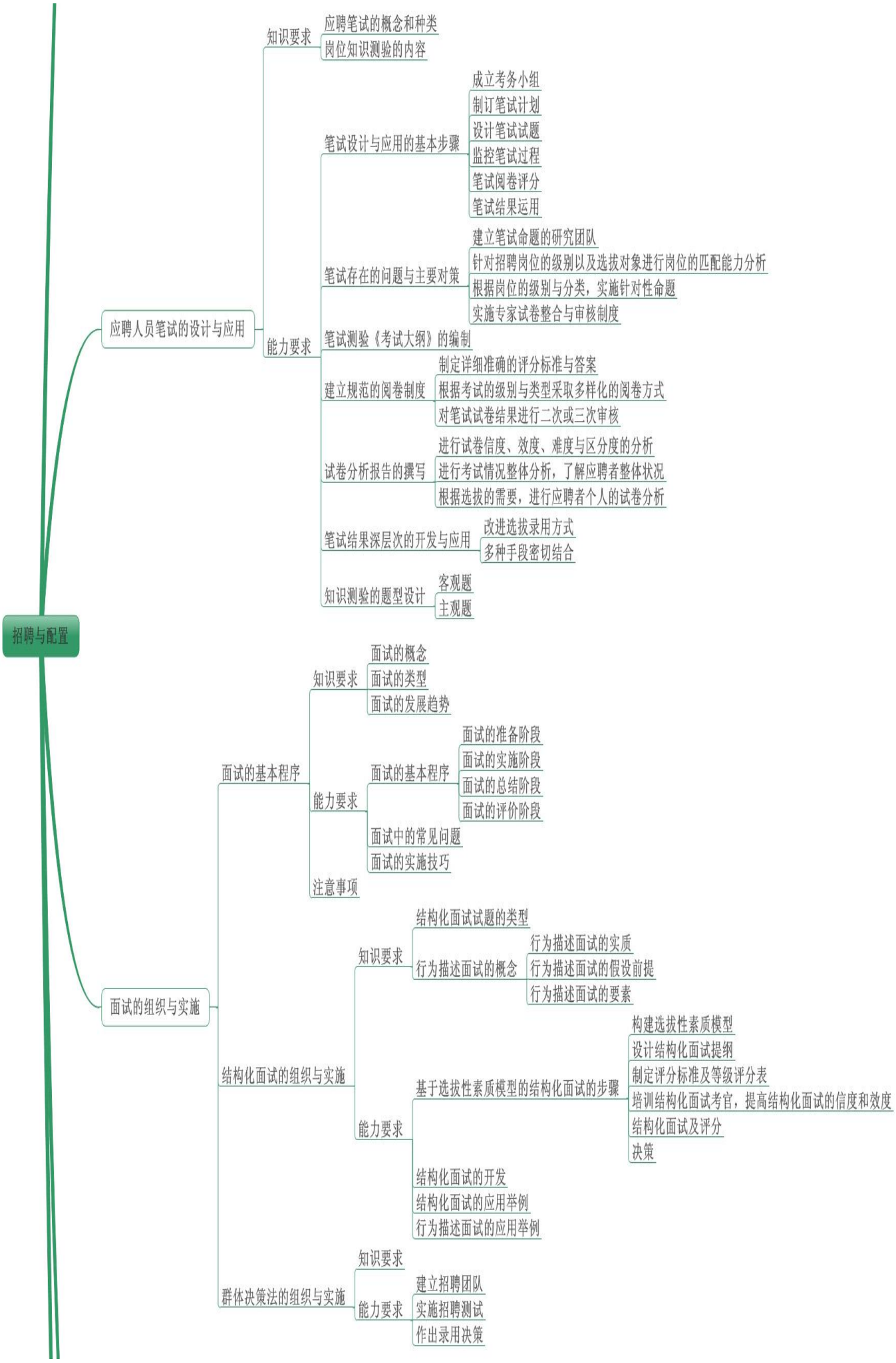
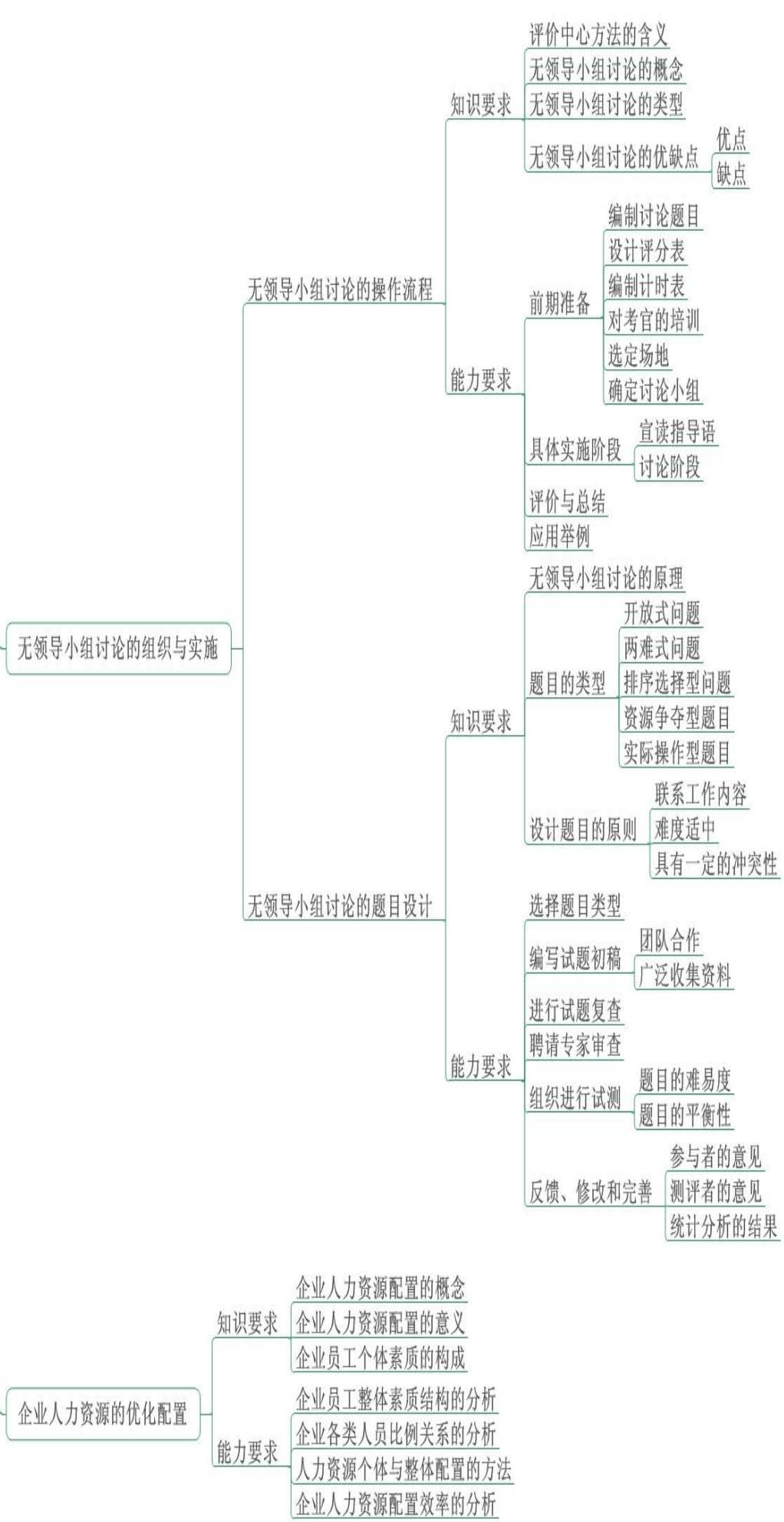

企业组织结构的设计与变革
企业组织结构的设计
知识要求
组织结构设计的基本理论
组织设计理论的内涵
组织设计的基本原则
新型组织结构模式
超事业部制
矩阵制
多维立体组织
模拟分权组织
流程型组织
网络型组织
企业组织结构设计的内容和概念
企业组织结构设计的内容
管理层次与管理幅度的概念
能力要求
组织的职能设计
组织职能设计的步骤
组织职能设计的方法
组织的部门设计
部门纵向结构的设计
部门的横向结构设计
企业各个管理和业务部门的组合方式
注意事项
企业组织结构的变革
知识要求
企业战略与组织结构的关系
能力要求
企业组织结构变革的程序
组织结构诊断
实施结构变革
企业组织结构评价
企业组织结构的整合
企业结构整合的依据
新建企业的结构整合
现有企业的结构整合
企业结构整合的过程
企业组织结构整合应用实例
注意事项
工作岗位设计
知识要求
决定工作岗位存在的前提
工作岗位设计的基本原则
明确任务目标的原则
合理分工协作的原则
责权利相对应的原则
改进岗位设计的基本内容
岗位工作扩大化与丰富化
岗位工作的满负荷
岗位的工时工作制
劳动环境的优化
改进工作岗位设计的意义
能力要求
岗位设计的基本方法
传统的方法研究技术
现代工效学的方法
其他可以借鉴的方法
岗位工作扩大化与丰富化设计
岗位工作扩大化的设计方法
岗位扩大丰富化的多维度分析
注意事项

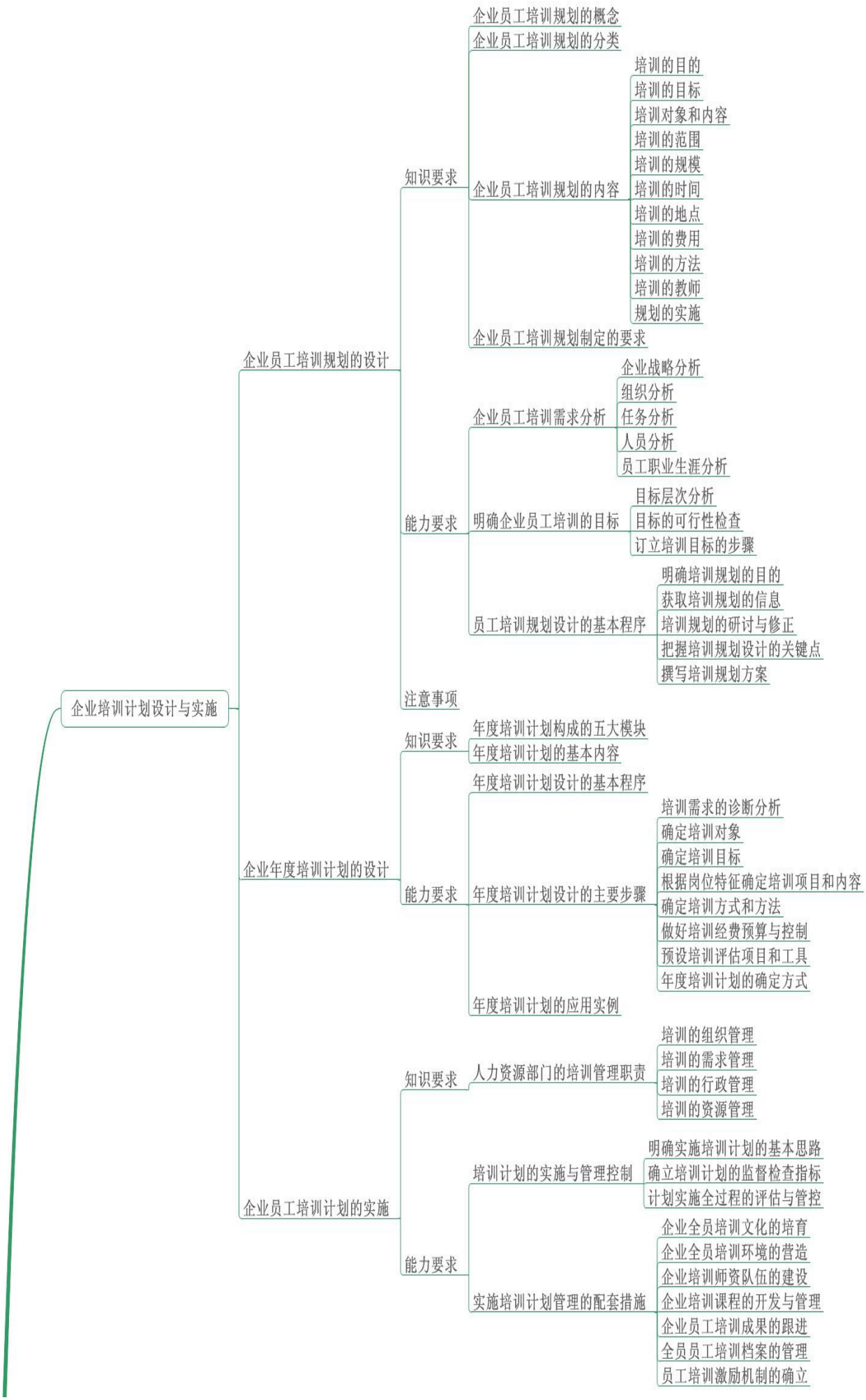

人力资源规划
企业人力资源规划的基本程序
知识要求
企业人力资源规划的内容
狭义的人力资源规划
广义的人力资源规划
企业人力资源规划的作用
满足企业总体战略发展的要求
促进企业人力资源管理的开展
协调人力资源管理的各项计划
提高企业人力资源的利用效率
使组织和个人发展目标相一致
企业人力资源规划的环境
外部环境
内部环境
制定企业人员规划的基本原则
确保人力资源需求的原则
与内外环境相适应的原则
与战略目标相适应的原则
保持适度流动性的原则
能力要求
制定企业人力资源规划的基本程序
企业各类人员计划的编制
编写人员配置计划
编制人员需求计划
编制人员供给计划
编写人员培训计划
编写人力资源费用计划
编写人力资源政策调整计划
对风险进行评估并提出对策
企业人力资源的需求预测
人力资源需求预测的基本程序
知识要求
人力资源预测的概念
预测
人员需求预测
人员供给预测
人力资源预测与人员规划的关系
人力资源预测的内容
企业人力资源需求预测
企业人力资源存量与增量预测
企业人力资源结构预测
企业特种人力资源预测
人力资源预测的作用
对组织方面的贡献
对人力资源管理的贡献
人力资源预测的局限性
环境可能与预期的情况不同
企业内部的抵制
预测的代价高昂
知识水平的限制
影响人力资源需求预测的一般因素
能力要求
准备阶段
构建人力资源需求预测系统
人员预测环境与影响因素分析
岗位分类
资料采集与初步处理
预测阶段
编制人员需求计划
人力资源需求预测的技术路线和方法
知识要求
人力资源需求预测的原理
能力要求
人力资源需求预测的技术路线
对象指标与依据指标
人力资源需求预测的定性方法
经验预测法
描述法
德尔菲法
人力资源需求预测的定量方法
转换比率法
人员比率法
趋势外推法
回归分析法
经济计量模型法
灰色预测模型法
生产模型法
马尔可夫分析法
定员定额分析法
计算机模拟法
注意事项
企业人力资源需求的总量预测
知识要求
能力要求
A企业人员总量需求预测
企业专门技能人员总量预测
企业专业技术人员总量预测
企业经营管理人员总量预测
企业人力资源需求的结构预测
能力要求
企业专门技能人员结构预测
企业经营管理人员结构预测

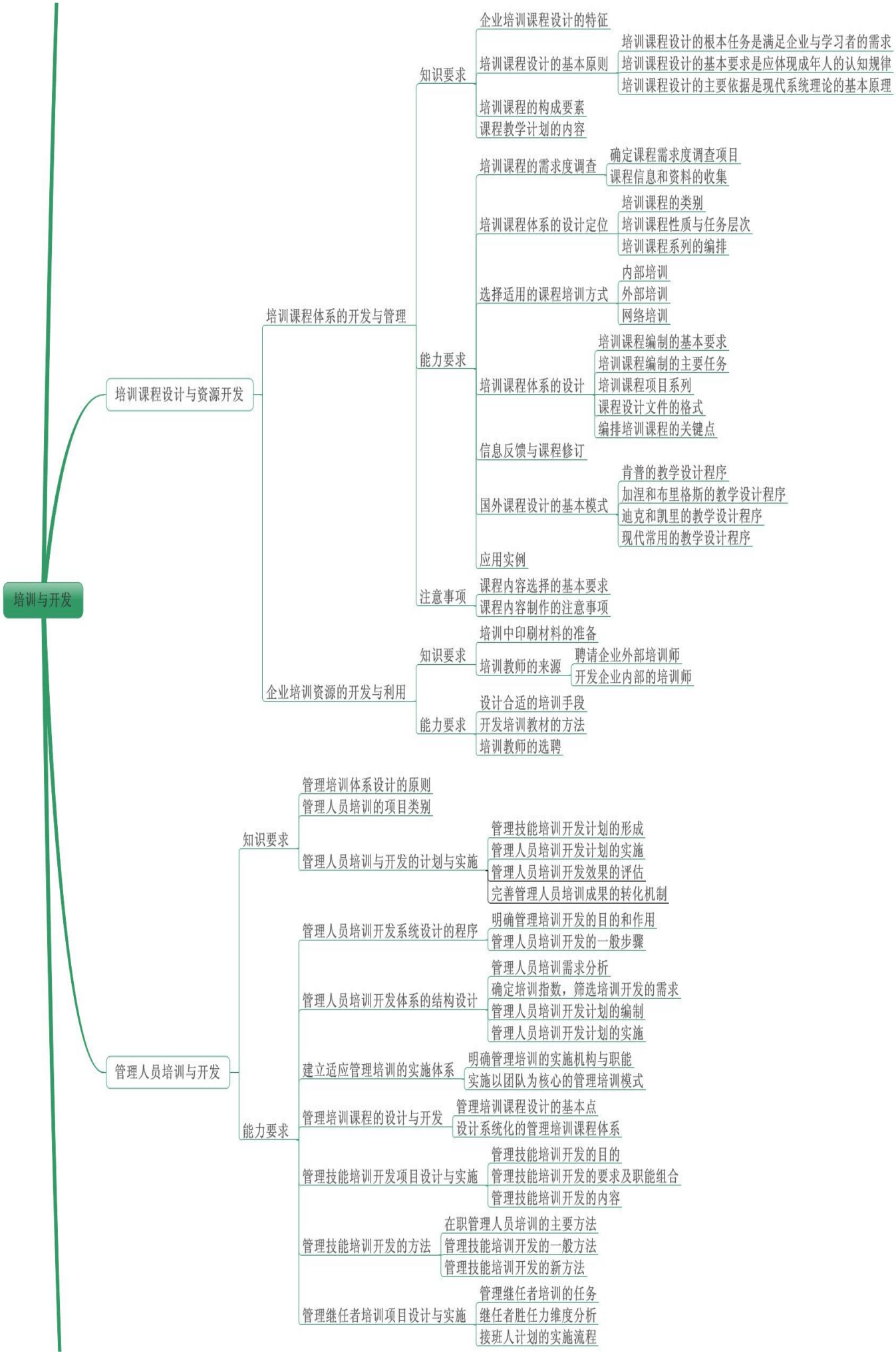

企业人力资源供给预测与供需平衡
企业人力资源供给分析
知识要求
内部供给预测
外部供给预测
能力要求
企业人员供给预测的步骤
内部供给预测的方法
人力资源信息库
管理人员接替模型
马尔可夫模型
企业人力资源供给与需求平衡
能力要求
企业人力资源供求平衡
企业人力资源供不应求
企业人力资源供大于求
人力资源管理制度规划
知识要求
制度化管理的基本理论
制度规范的类型
企业人力资源管理制度体系的构成
企业人力资源管理制度体系的特点
人力资源管理制度规划的基本原则
制定人力资源管理制度的基本要求
能力要求
人力资源管理制度规划的基本步骤
制定具体人力资源管理制度的程序

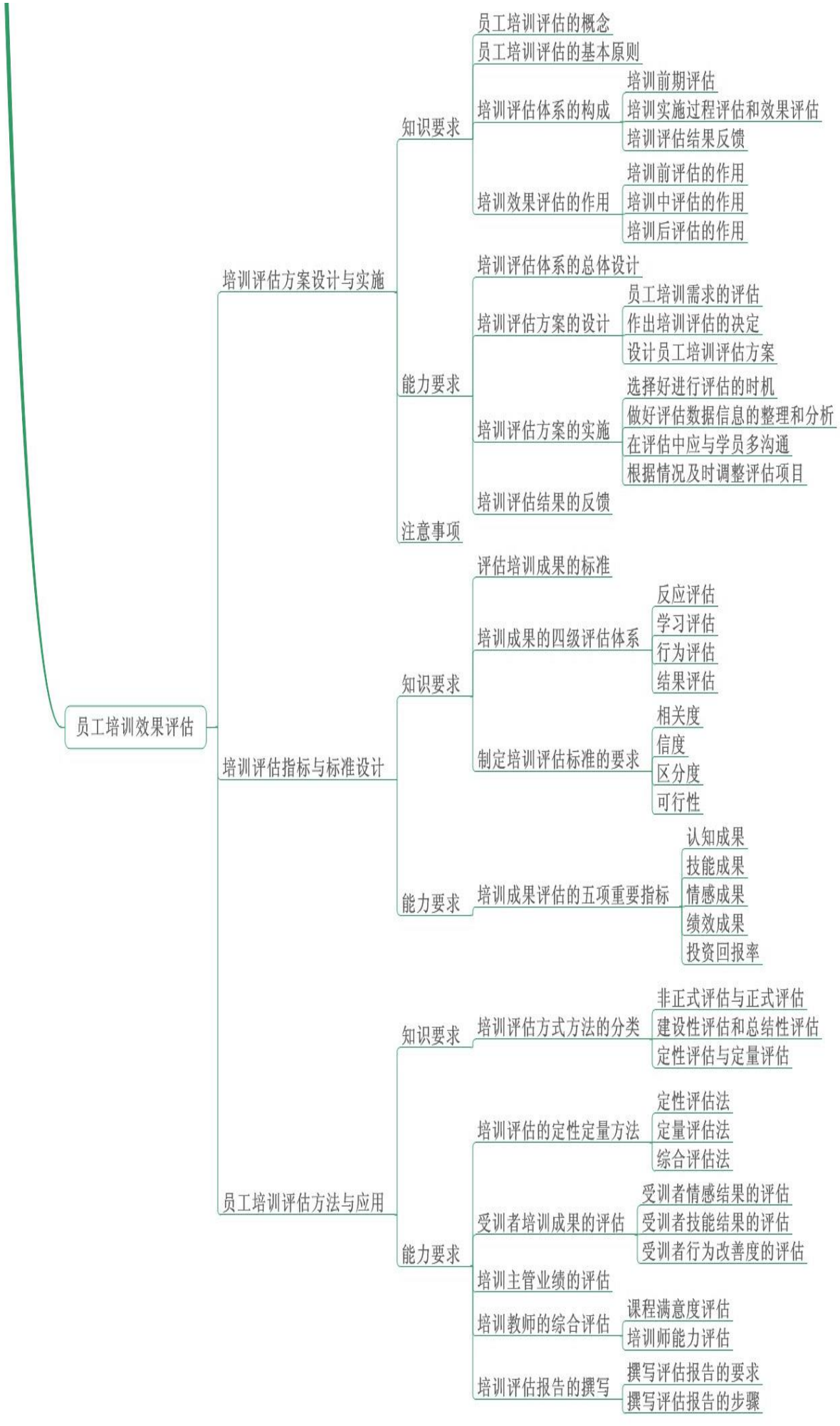

员工素质测评标准体系的构建
知识要求
员工素质测评的基本原理
个体差异原理
工作差异原理
人岗匹配原理
员工素质测评的类型
选拔性测评
开发性测评
诊断性测评
考核性测评
员工素质测评的主要原则
客观测评与主观测评相结合
定性测评与定量测评相结合
静态测评与动态测评相结合
素质测评与绩效测评相结合
分项测评与综合测评相结合
员工素质测评标准体系
素质测评标准体系的要素
测评标准体系的构成
测评标准体系的类型
品德测评
FRC品德测评法
问卷法
投射技术
知识测评
能力测评
一般能力测评
特殊能力测评
创造能力测评
学习能力测评
能力要求
员工素质测评量化技术
一次量化与二次量化
类别量化与模糊量化
顺序量化、等距量化与比例量化
当量量化
测评标准体系构建的步骤
明确测评的客体与目的
确定测评的项目或参考因素
确定素质测评标准体系的结构
筛选与表述测评指标
确定测评指标权重
规定测评指标的计量方法
试测或完善素质测评标准体系
企业员工素质测评的具体实施
准备阶段
实施阶段
测评结果调整
综合分析测评结果
企业员工测评实施案例
组建招聘团队
员工初步筛选
设计测评标准
选择测评工具
分析测评结果
作出最终决策
发放录用通知

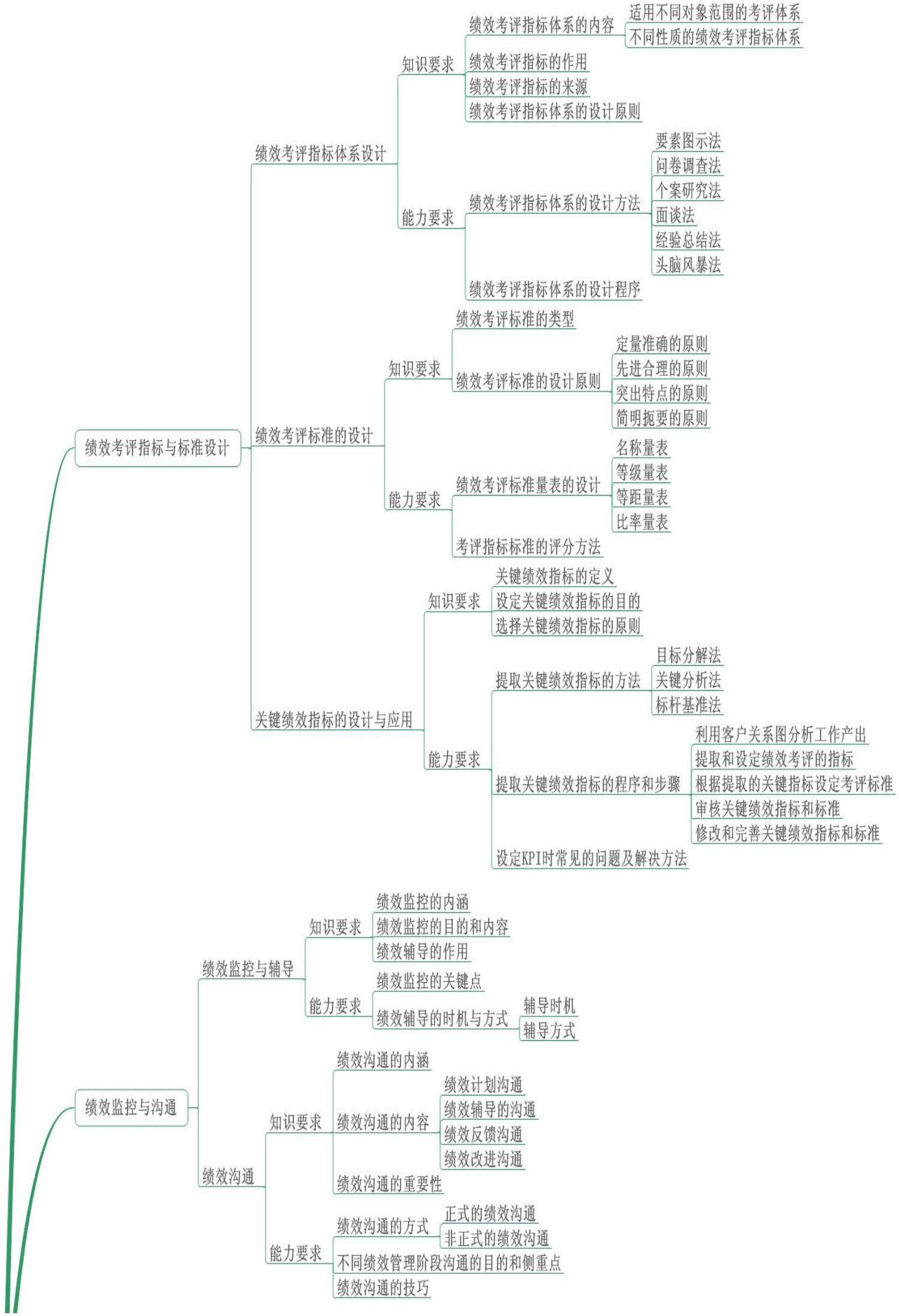

招聘与配置
应聘人员笔试的设计与应用
知识要求
应聘笔试的概念和种类
岗位知识测验的内容
能力要求
笔试设计与应用的基本步骤
成立考务小组
制订笔试计划
设计笔试试题
监控笔试过程
笔试阅卷评分
笔试结果运用
笔试存在的问题与主要对策
建立笔试命题的研究团队
针对招聘岗位的级别以及选拔对象进行岗位的匹配能力分析
根据岗位的级别与分类，实施针对性命题
实施专家试卷整合与审核制度
笔试测验《考试大纲》的编制
建立规范的阅卷制度
制定详细准确的评分标准与答案
根据考试的级别与类型采取多样化的阅卷方式
对笔试试卷结果进行二次或三次审核
试卷分析报告的撰写
进行试卷信度、效度、难度与区分度的分析
进行考试情况整体分析，了解应聘者整体状况
根据选拔的需要，进行应聘者个人的试卷分析
笔试结果深层次的开发与应用
改进选拔录用方式
多种手段密切结合
知识测验的题型设计
客观题
主观题
面试的组织与实施
面试的基本程序
知识要求
面试的概念
面试的类型
面试的发展趋势
能力要求
面试的基本程序
面试的准备阶段
面试的实施阶段
面试的总结阶段
面试的评价阶段
面试中的常见问题
面试的实施技巧
注意事项
结构化面试的组织与实施
知识要求
结构化面试试题的类型
行为描述面试的概念
行为描述面试的实质
行为描述面试的假设前提
行为描述面试的要素
能力要求
基于选拔性素质模型的结构化面试的步骤
构建选拔性素质模型
设计结构化面试提纲
制定评分标准及等级评分表
培训结构化面试考官，提高结构化面试的信度和效度
结构化面试及评分
决策
结构化面试的开发
结构化面试的应用举例
行为描述面试的应用举例
群体决策法的组织与实施
知识要求
能力要求
建立招聘团队
实施招聘测试
作出录用决策

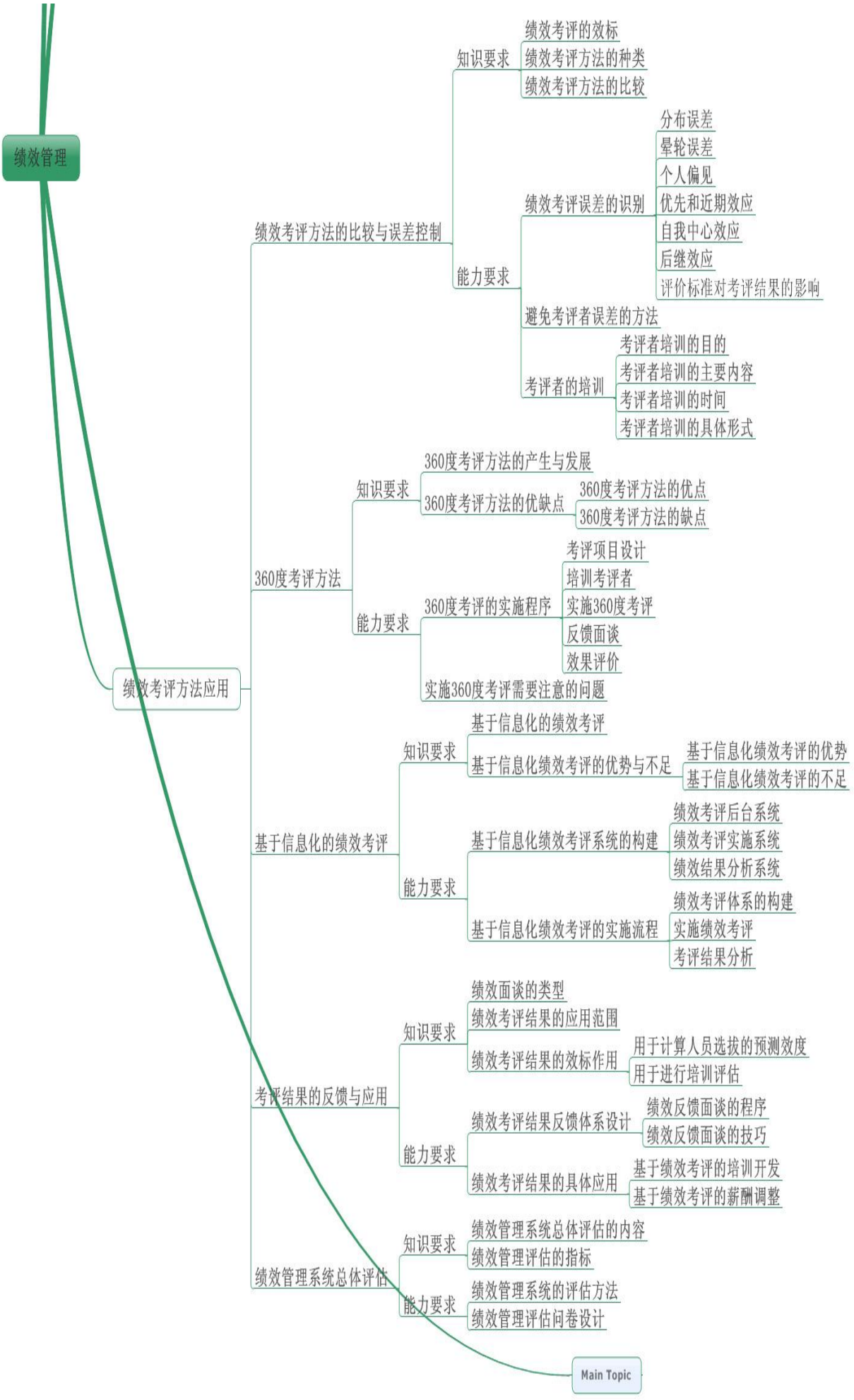

无领导小组讨论的组织与实施
无领导小组讨论的操作流程
知识要求
评价中心方法的含义
无领导小组讨论的概念
无领导小组讨论的类型
无领导小组讨论的优缺点
优点
缺点
能力要求
前期准备
编制讨论题目
设计评分表
编制计时表
对考官的培训
选定场地
确定讨论小组
具体实施阶段
宣读指导语
讨论阶段
评价与总结
应用举例
无领导小组讨论的题目设计
知识要求
无领导小组讨论的原理
题目的类型
开放式问题
两难式问题
排序选择型问题
资源争夺型题目
实际操作型题目
设计题目的原则
联系工作内容
难度适中
具有一定的冲突性
能力要求
选择题目类型
编写试题初稿
团队合作
广泛收集资料
进行试题复查
聘请专家审查
组织进行试测
题目的难易度
题目的平衡性
反馈、修改和完善
参与者的意见
测评者的意见
统计分析的结果
企业人力资源的优化配置
知识要求
企业人力资源配置的概念
企业人力资源配置的意义
企业员工个体素质的构成
能力要求
企业员工整体素质结构的分析
企业各类人员比例关系的分析
人力资源个体与整体配置的方法
企业人力资源配置效率的分析

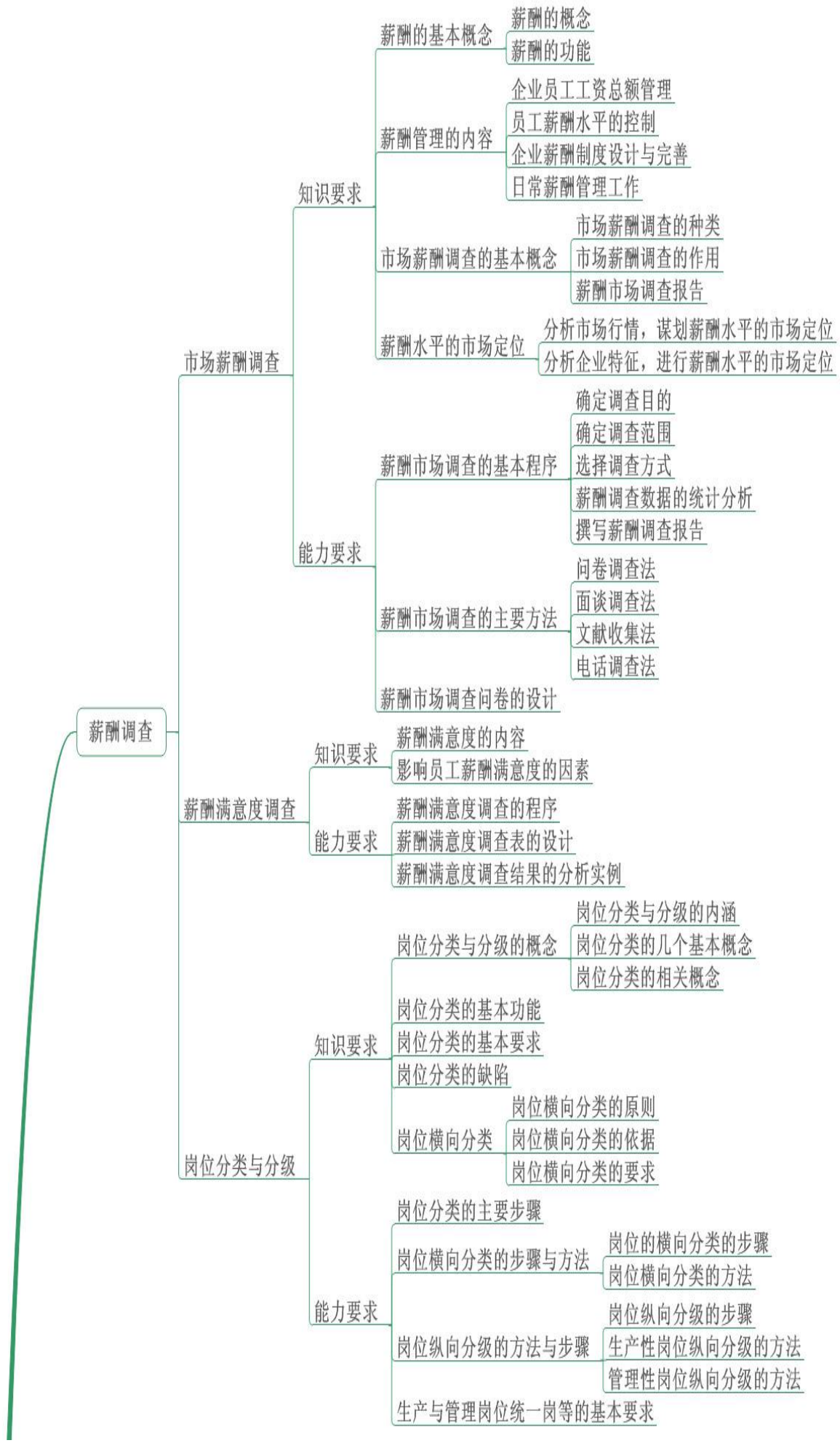

企业培训计划设计与实施
企业员工培训规划的设计
知识要求
企业员工培训规划的概念
企业员工培训规划的分类
企业员工培训规划的内容
培训的目的
培训的目标
培训对象和内容
培训的范围
培训的规模
培训的时间
培训的地点
培训的费用
培训的方法
培训的教师
规划的实施
企业员工培训规划制定的要求
能力要求
企业员工培训需求分析
企业战略分析
组织分析
任务分析
人员分析
员工职业生涯分析
明确企业员工培训的目标
目标层次分析
目标的可行性检查
订立培训目标的步骤
员工培训规划设计的基本程序
明确培训规划的目的
获取培训规划的信息
培训规划的研讨与修正
把握培训规划设计的关键点
撰写培训规划方案
注意事项
企业年度培训计划的设计
知识要求
年度培训计划构成的五大模块
年度培训计划的基本内容
能力要求
年度培训计划设计的基本程序
年度培训计划设计的主要步骤
培训需求的诊断分析
确定培训对象
确定培训目标
根据岗位特征确定培训项目和内容
确定培训方式和方法
做好培训经费预算与控制
预设培训评估项目和工具
年度培训计划的确定方式
年度培训计划的应用实例
企业员工培训计划的实施
知识要求
人力资源部门的培训管理职责
培训的组织管理
培训的需求管理
培训的行政管理
培训的资源管理
能力要求
培训计划的实施与管理控制
明确实施培训计划的基本思路
确立培训计划的监督检查指标
计划实施全过程的评估与管控
实施培训计划管理的配套措施
企业全员培训文化的培育
企业全员培训环境的营造
企业培训师资队伍的建设
企业培训课程的开发与管理
企业员工培训成果的跟进
全员员工培训档案的管理
员工培训激励机制的确立

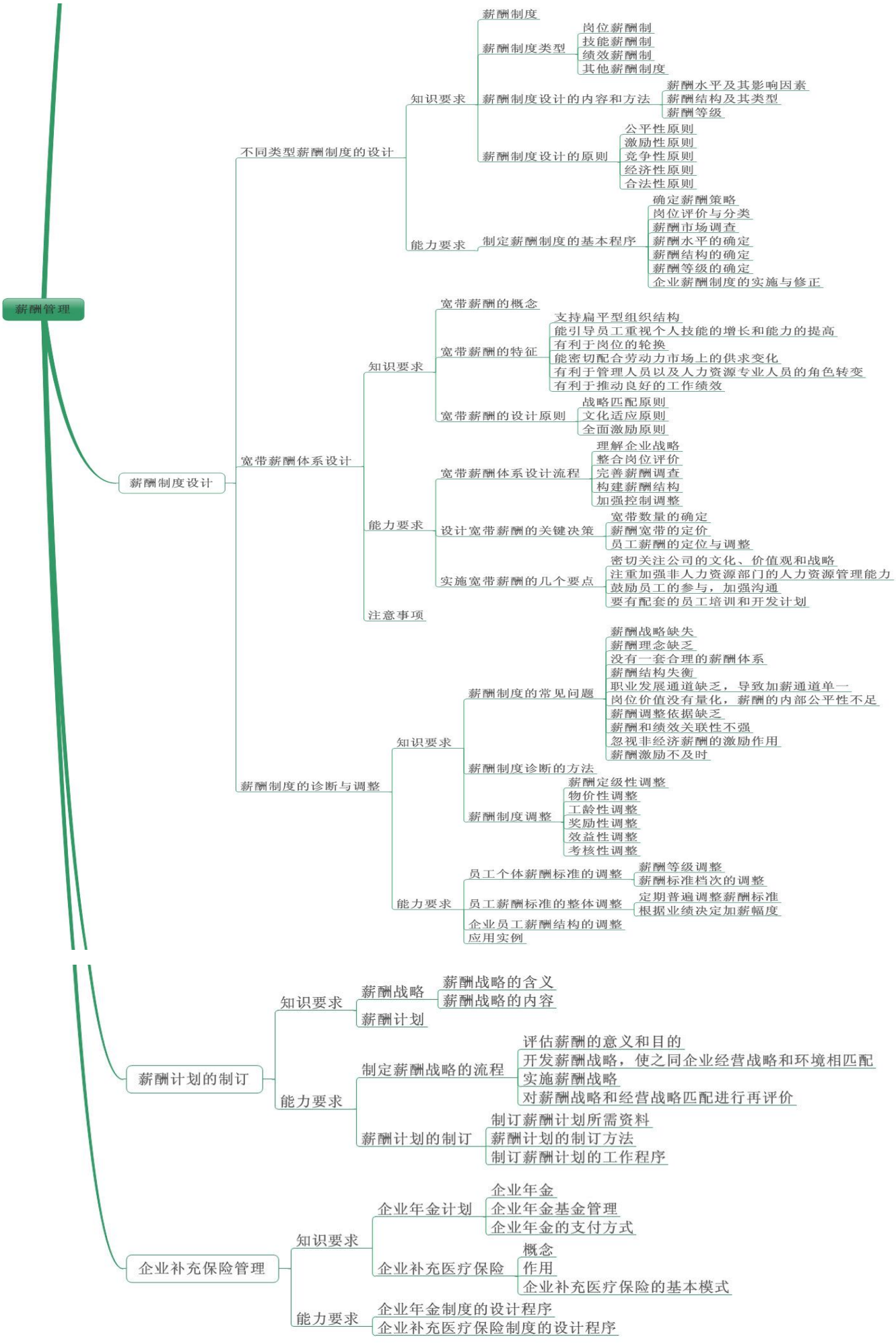

培训与开发
培训课程设计与资源开发
培训课程体系的开发与管理
知识要求
企业培训课程设计的特征
培训课程设计的基本原则
培训课程设计的根本任务是满足企业与学习者的需求
培训课程设计的基本要求是应体现成年人的认知规律
培训课程设计的主要依据是现代系统理论的基本原理
培训课程的构成要素
课程教学计划的内容
能力要求
培训课程的需求度调查
确定课程需求度调查项目
课程信息和资料的收集
培训课程体系的设计定位
培训课程的类别
培训课程性质与任务层次
培训课程系列的编排
选择适用的课程培训方式
内部培训
外部培训
网络培训
培训课程体系的设计
培训课程编制的基本要求
培训课程编制的主要任务
培训课程项目系列
课程设计文件的格式
编排培训课程的关键点
信息反馈与课程修订
国外课程设计的基本模式
肯普的教学设计程序
加涅和布里格斯的教学设计程序
迪克和凯里的教学设计程序
现代常用的教学设计程序
应用实例
注意事项
课程内容选择的基本要求
课程内容制作的注意事项
企业培训资源的开发与利用
知识要求
培训中印刷材料的准备
培训教师的来源
聘请企业外部培训师
开发企业内部的培训师
能力要求
设计合适的培训手段
开发培训教材的方法
培训教师的选聘
管理人员培训与开发
知识要求
管理培训体系设计的原则
管理人员培训的项目类别
管理人员培训与开发的计划与实施
管理技能培训开发计划的形成
管理人员培训开发计划的实施
管理人员培训开发效果的评估
完善管理人员培训成果的转化机制
能力要求
管理人员培训开发系统设计的程序
明确管理培训开发的目的和作用
管理人员培训开发的一般步骤
管理人员培训开发体系的结构设计
管理人员培训需求分析
确定培训指数，筛选培训开发的需求
管理人员培训开发计划的编制
管理人员培训开发计划的实施
建立适应管理培训的实施体系
明确管理培训的实施机构与职能
实施以团队为核心的管理培训模式
管理培训课程的设计与开发
管理培训课程设计的基本点
设计系统化的管理培训课程体系
管理技能培训开发项目设计与实施
管理技能培训开发的目的
管理技能培训开发的要求及职能组合
管理技能培训开发的内容
管理技能培训开发的方法
在职管理人员培训的主要方法
管理技能培训开发的一般方法
管理技能培训开发的新方法
管理继任者培训项目设计与实施
管理继任者培训的任务
继任者胜任力维度分析
接班人计划的实施流程

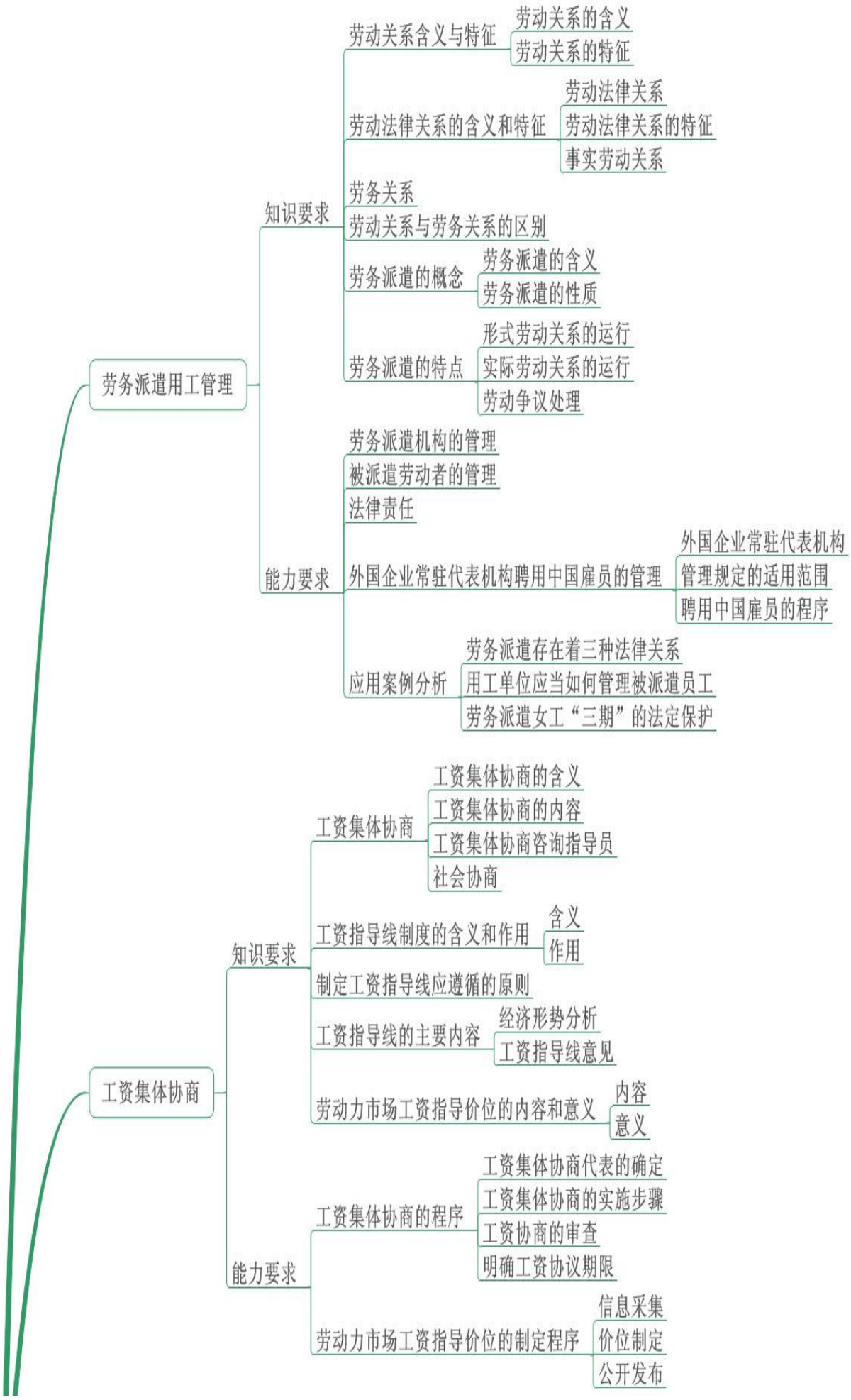

员工培训效果评估
培训评估方案设计与实施
知识要求
员工培训评估的概念
员工培训评估的基本原则
培训评估体系的构成
培训前期评估
培训实施过程评估和效果评估
培训评估结果反馈
培训效果评估的作用
培训前评估的作用
培训中评估的作用
培训后评估的作用
能力要求
培训评估体系的总体设计
培训评估方案的设计
员工培训需求的评估
作出培训评估的决定
设计员工培训评估方案
培训评估方案的实施
选择好进行评估的时机
做好评估数据信息的整理和分析
在评估中应与学员多沟通
根据情况及时调整评估项目
培训评估结果的反馈
注意事项
培训评估指标与标准设计
知识要求
评估培训成果的标准
培训成果的四级评估体系
反应评估
学习评估
行为评估
结果评估
制定培训评估标准的要求
相关度
信度
区分度
可行性
能力要求
培训成果评估的五项重要指标
认知成果
技能成果
情感成果
绩效成果
投资回报率
员工培训评估方法与应用
知识要求
培训评估方式方法的分类
非正式评估与正式评估
建设性评估和总结性评估
定性评估与定量评估
能力要求
培训评估的定性定量方法
定性评估法
定量评估法
综合评估法
受训者培训成果的评估
受训者情感结果的评估
受训者技能结果的评估
受训者行为改善度的评估
培训主管业绩的评估
培训教师的综合评估
课程满意度评估
培训师能力评估
培训评估报告的撰写
撰写评估报告的要求
撰写评估报告的步骤

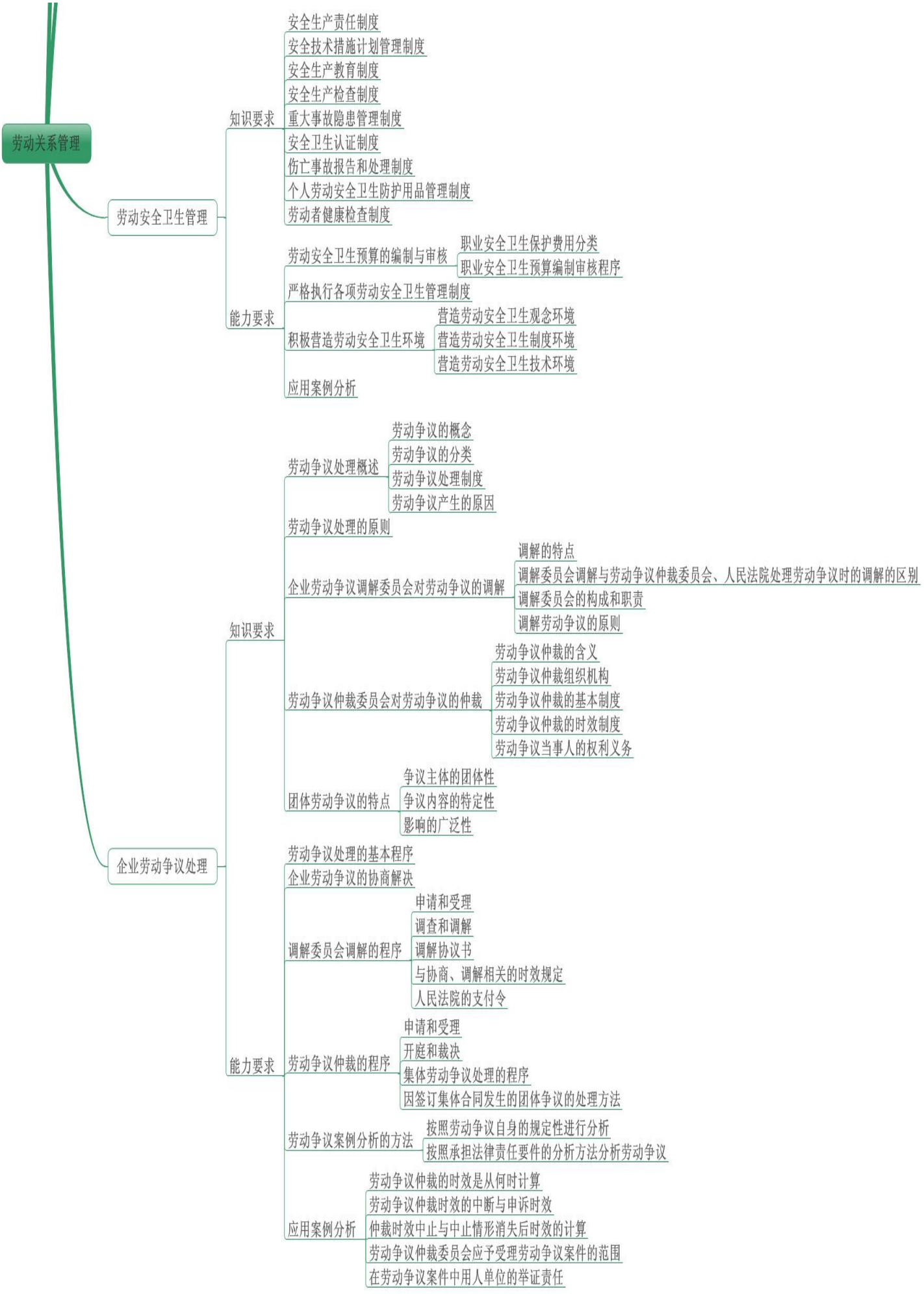

绩效考评指标与标准设计
绩效考评指标体系设计
知识要求
绩效考评指标体系的内容
适用不同对象范围的考评体系
不同性质的绩效考评指标体系
绩效考评指标的作用
绩效考评指标的来源
绩效考评指标体系的设计原则
能力要求
绩效考评指标体系的设计方法
要素图示法
问卷调查法
个案研究法
面谈法
经验总结法
头脑风暴法
绩效考评指标体系的设计程序
绩效考评标准的设计
知识要求
绩效考评标准的类型
绩效考评标准的设计原则
定量准确的原则
先进合理的原则
突出特点的原则
简明扼要的原则
能力要求
绩效考评标准量表的设计
名称量表
等级量表
等距量表
比率量表
考评指标标准的评分方法
关键绩效指标的设计与应用
知识要求
关键绩效指标的定义
设定关键绩效指标的目的
选择关键绩效指标的原则
能力要求
提取关键绩效指标的方法
目标分解法
关键分析法
标杆基准法
提取关键绩效指标的程序和步骤
利用客户关系图分析工作产出
提取和设定绩效考评的指标
根据提取的关键指标设定考评标准
审核关键绩效指标和标准
修改和完善关键绩效指标和标准
设定KPI时常见的问题及解决方法
绩效监控与沟通
绩效监控与辅导
知识要求
绩效监控的内涵
绩效监控的目的和内容
绩效辅导的作用
能力要求
绩效监控的关键点
绩效辅导的时机与方式
辅导时机
辅导方式
绩效沟通
知识要求
绩效沟通的内涵
绩效沟通的内容
绩效计划沟通
绩效辅导的沟通
绩效反馈沟通
绩效改进沟通
绩效沟通的重要性
能力要求
绩效沟通的方式
正式的绩效沟通
非正式的绩效沟通
不同绩效管理阶段沟通的目的和侧重点
绩效沟通的技巧


绩效管理
绩效考评方法应用
绩效考评方法的比较与误差控制
知识要求
绩效考评的效标
绩效考评方法的种类
绩效考评方法的比较
能力要求
绩效考评误差的识别
分布误差
晕轮误差
个人偏见
优先和近期效应
自我中心效应
后继效应
评价标准对考评结果的影响
避免考评者误差的方法
考评者的培训
考评者培训的目的
考评者培训的主要内容
考评者培训的时间
考评者培训的具体形式
360度考评方法
知识要求
360度考评方法的产生与发展
360度考评方法的优缺点
360度考评方法的优点
360度考评方法的缺点
能力要求
360度考评的实施程序
考评项目设计
培训考评者
实施360度考评
反馈面谈
效果评价
实施360度考评需要注意的问题
基于信息化的绩效考评
知识要求
基于信息化的绩效考评
基于信息化绩效考评的优势与不足
基于信息化绩效考评的优势
基于信息化绩效考评的不足
能力要求
基于信息化绩效考评系统的构建
绩效考评后台系统
绩效考评实施系统
绩效结果分析系统
基于信息化绩效考评的实施流程
绩效考评体系的构建
实施绩效考评
考评结果分析
考评结果的反馈与应用
知识要求
绩效面谈的类型
绩效考评结果的应用范围
绩效考评结果的效标作用
用于计算人员选拔的预测效度
用于进行培训评估
能力要求
绩效考评结果反馈体系设计
绩效反馈面谈的程序
绩效反馈面谈的技巧
绩效考评结果的具体应用
基于绩效考评的培训开发
基于绩效考评的薪酬调整
绩效管理系统总体评估
知识要求
绩效管理系统总体评估的内容
绩效管理评估的指标
能力要求
绩效管理系统的评估方法
绩效管理评估问卷设计
Main Topic


薪酬调查
市场薪酬调查
知识要求
薪酬的基本概念
薪酬的概念
薪酬的功能
薪酬管理的内容
企业员工工资总额管理
员工薪酬水平的控制
企业薪酬制度设计与完善
日常薪酬管理工作
市场薪酬调查的基本概念
市场薪酬调查的种类
市场薪酬调查的作用
薪酬市场调查报告
薪酬水平的市场定位
分析市场行情，谋划薪酬水平的市场定位
分析企业特征，进行薪酬水平的市场定位
能力要求
薪酬市场调查的基本程序
确定调查目的
确定调查范围
选择调查方式
薪酬调查数据的统计分析
撰写薪酬调查报告
薪酬市场调查的主要方法
问卷调查法
面谈调查法
文献收集法
电话调查法
薪酬市场调查问卷的设计
薪酬满意度调查
知识要求
薪酬满意度的内容
影响员工薪酬满意度的因素
能力要求
薪酬满意度调查的程序
薪酬满意度调查表的设计
薪酬满意度调查结果的分析实例
岗位分类与分级
知识要求
岗位分类与分级的概念
岗位分类与分级的内涵
岗位分类的几个基本概念
岗位分类的相关概念
岗位分类的基本功能
岗位分类的基本要求
岗位分类的缺陷
岗位横向分类
岗位横向分类的原则
岗位横向分类的依据
岗位横向分类的要求
能力要求
岗位分类的主要步骤
岗位横向分类的步骤与方法
岗位的横向分类的步骤
岗位横向分类的方法
岗位纵向分级的方法与步骤
岗位纵向分级的步骤
生产性岗位纵向分级的方法
管理性岗位纵向分级的方法
生产与管理岗位统一岗等的基本要求


薪酬管理
薪酬制度设计
不同类型薪酬制度的设计
知识要求
薪酬制度
薪酬制度类型
岗位薪酬制
技能薪酬制
绩效薪酬制
其他薪酬制度
薪酬制度设计的内容和方法
薪酬水平及其影响因素
薪酬结构及其类型
薪酬等级
薪酬制度设计的原则
公平性原则
激励性原则
竞争性原则
经济性原则
合法性原则
能力要求
制定薪酬制度的基本程序
确定薪酬策略
岗位评价与分类
薪酬市场调查
薪酬水平的确定
薪酬结构的确定
薪酬等级的确定
企业薪酬制度的实施与修正
宽带薪酬体系设计
知识要求
宽带薪酬的概念
宽带薪酬的特征
支持扁平型组织结构
能引导员工重视个人技能的增长和能力的提高
有利于岗位的轮换
能密切配合劳动力市场上的供求变化
有利于管理人员以及人力资源专业人员的角色转变
有利于推动良好的工作绩效
宽带薪酬的设计原则
战略匹配原则
文化适应原则
全面激励原则
能力要求
宽带薪酬体系设计流程
理解企业战略
整合岗位评价
完善薪酬调查
构建薪酬结构
加强控制调整
设计宽带薪酬的关键决策
宽带数量的确定
薪酬宽带的定价
员工薪酬的定位与调整
实施宽带薪酬的几个要点
密切关注公司的文化、价值观和战略
注重加强非人力资源部门的人力资源管理能力
鼓励员工的参与，加强沟通
要有配套的员工培训和开发计划
注意事项
薪酬制度的诊断与调整
知识要求
薪酬制度的常见问题
薪酬战略缺失
薪酬理念缺乏
没有一套合理的薪酬体系
薪酬结构失衡
职业发展通道缺乏，导致加薪通道单一
岗位价值没有量化，薪酬的内部公平性不足
薪酬调整依据缺乏
薪酬和绩效关联性不强
忽视非经济薪酬的激励作用
薪酬激励不及时
薪酬制度诊断的方法
薪酬制度调整
薪酬定级性调整
物价性调整
工龄性调整
奖励性调整
效益性调整
考核性调整
能力要求
员工个体薪酬标准的调整
薪酬等级调整
薪酬标准档次的调整
员工薪酬标准的整体调整
定期普遍调整薪酬标准
根据业绩决定加薪幅度
企业员工薪酬结构的调整
应用实例
薪酬计划的制订
知识要求
薪酬战略
薪酬战略的含义
薪酬战略的内容
薪酬计划
能力要求
制定薪酬战略的流程
评估薪酬的意义和目的
开发薪酬战略，使之同企业经营战略和环境相匹配
实施薪酬战略
对薪酬战略和经营战略匹配进行再评价
薪酬计划的制订
制订薪酬计划所需资料
薪酬计划的制订方法
制订薪酬计划的工作程序
企业补充保险管理
知识要求
企业年金计划
企业年金
企业年金基金管理
企业年金的支付方式
企业补充医疗保险
概念
作用
企业补充医疗保险的基本模式
能力要求
企业年金制度的设计程序
企业补充医疗保险制度的设计程序


劳务派遣用工管理
知识要求
劳动关系含义与特征
劳动关系的含义
劳动关系的特征
劳动法律关系的含义和特征
劳动法律关系
劳动法律关系的特征
事实劳动关系
劳务关系
劳动关系与劳务关系的区别
劳务派遣的概念
劳务派遣的含义
劳务派遣的性质
劳务派遣的特点
形式劳动关系的运行
实际劳动关系的运行
劳动争议处理
能力要求
劳务派遣机构的管理
被派遣劳动者的管理
法律责任
外国企业常驻代表机构聘用中国雇员的管理
外国企业常驻代表机构
管理规定的适用范围
聘用中国雇员的程序
应用案例分析
劳务派遣存在着三种法律关系
用工单位应当如何管理被派遣员工
劳务派遣女工“三期”的法定保护
工资集体协商
知识要求
工资集体协商
工资集体协商的含义
工资集体协商的内容
工资集体协商咨询指导员
社会协商
工资指导线制度的含义和作用
含义
作用
制定工资指导线应遵循的原则
工资指导线的主要内容
经济形势分析
工资指导线意见
劳动力市场工资指导价位的内容和意义
内容
意义
能力要求
工资集体协商的程序
工资集体协商代表的确定
工资集体协商的实施步骤
工资协商的审查
明确工资协议期限
劳动力市场工资指导价位的制定程序
信息采集
价位制定
公开发布


劳动关系管理
劳动安全卫生管理
知识要求
安全生产责任制度
安全技术措施计划管理制度
安全生产教育制度
安全生产检查制度
重大事故隐患管理制度
安全卫生认证制度
伤亡事故报告和处理制度
个人劳动安全卫生防护用品管理制度
劳动者健康检查制度
能力要求
劳动安全卫生预算的编制与审核
职业安全卫生保护费用分类
职业安全卫生预算编制审核程序
严格执行各项劳动安全卫生管理制度
积极营造劳动安全卫生环境
营造劳动安全卫生观念环境
营造劳动安全卫生制度环境
营造劳动安全卫生技术环境
应用案例分析
企业劳动争议处理
知识要求
劳动争议处理概述
劳动争议的概念
劳动争议的分类
劳动争议处理制度
劳动争议产生的原因
劳动争议处理的原则
企业劳动争议调解委员会对劳动争议的调解
调解的特点
调解委员会调解与劳动争议仲裁委员会、人民法院处理劳动争议时的调解的区别
调解委员会的构成和职责
调解劳动争议的原则
劳动争议仲裁委员会对劳动争议的仲裁
劳动争议仲裁的含义
劳动争议仲裁组织机构
劳动争议仲裁的基本制度
劳动争议仲裁的时效制度
劳动争议当事人的权利义务
团体劳动争议的特点
争议主体的团体性
争议内容的特定性
影响的广泛性
能力要求
劳动争议处理的基本程序
企业劳动争议的协商解决
调解委员会调解的程序
申请和受理
调查和调解
调解协议书
与协商、调解相关的时效规定
人民法院的支付令
劳动争议仲裁的程序
申请和受理
开庭和裁决
集体劳动争议处理的程序
因签订集体合同发生的团体争议的处理方法
劳动争议案例分析的方法
按照劳动争议自身的规定性进行分析
按照承担法律责任要件的分析方法分析劳动争议
应用案例分析
劳动争议仲裁的时效是从何时计算
劳动争议仲裁时效的中断与申诉时效
仲裁时效中止与中止情形消失后时效的计算
劳动争议仲裁委员会应予受理劳动争议案件的范围
在劳动争议案件中用人单位的举证责任