

# 《人力资源法律管理 : 互联网与新》

## 图书基本信息

书名：《人力资源法律管理 : 互联网与新媒体时代企业用工管理》

13位ISBN编号：9787508645065

出版时间：2015-7-10

作者：彭振华

页数：218

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：[www.tushu111.com](http://www.tushu111.com)

## 内容概要

随着信息化进程的不断深入以及信息技术和信息产业的迅速发展，劳动关系作为最基本的社会关系已经受到了巨大的冲击，互联网更是以其通信功能、社交功能、信息储存功能以及资源共享功能逐渐改变了传统意义上的劳动力市场以及劳动关系平衡。

在互联网背景下，劳动关系呈现出群体化、无纸化、灵活化、趋衡化等特点。随着网络的普及化应用及办公设备的改进，用人单位逐渐摒弃纸质文件，通过电子邮箱安排工作、发送通知、请假销假、递交辞呈，业务资料也从传统意义上纸质文档向着存储于内部数据共享盘上电子文档进行转变。然而，企业信息化管理和无纸化办公的普遍推行也滋生了许多管理难题。

互联网发展的突飞猛进对传统的企业人力资源管理产生了重大而深刻的影响，日常的劳动管理常常由于互联网因素的介入而变得异常复杂。

《互联网与新媒体时代企业用工管理》关注劳动法的前沿问题，通过分析信息技术及互联网普及对劳动关系的影响，与读者共同探讨当前我国劳动关系面临的挑战和应对。

## 作者简介

### 彭振华

上海江三角律师事务所律师，江三角研发与资讯中心副主任，首席合伙人助理。本科毕业于清华大学法学院，具有扎实的法学理论素养，对劳动人事相关法律法规有深入的研究。同时有企业法务以及国际劳工组织的工作经验，并常年跟随上海江三角律师事务所主任、著名劳动法专家陆敬波律师学习并辅助专业工作，积累了丰富的实践经验。

## 书籍目录

创作团队

总序

前言

第一章互联网及新媒体对人力资源管理的渗透与影响

第一节互联网对人力资源管理的渗透

一、更广泛的人才吸纳——无界限

二、更精准的人才管理——大数据

三、E化的办公和管理流程——电子化

四、更深入的人才价值体验——交互性

第二节互联网对劳动关系的影响

一、劳动关系的群体化

二、劳动关系的无纸化

三、劳动关系的灵活化

四、劳动关系趋于平衡

第二章影响劳动关系的互联网技术

第一节e-HR系统

一、“e-HR”的概念

二、“e-HR”系统软件的特点

三、“e-HR”的作用

第二节人才资源数据库

一、人才资源数据库的意义与影响

二、建立人才数据库的方法

第三节即时通信工具

一、即时通信工具对劳动关系的积极影响

二、即时通信工具对劳动关系的消极影响

第四节共享平台

一、对于领导办公与决策的影响

二、对于工作流程的完善

三、对目标管理和项目管理的影响

四、对企业协作环境的影响

五、对企业信息化的影响

六、对企业文化建设的影响

七、对加速知识型转型的影响

八、对团队内部良性竞争的影响

九、对信息集成的影响

第五节电子邮件

第六节移动APP

第三章互联网对传统劳动关系的冲击

第一节劳动关系的多元化

一、多元化的特征

二、多元化的起因

三、多元化的发展趋势

第二节工作场所的扩大

一、扩大工作场所的原因

二、扩大工作场所的类型

三、扩大工作场所的利与弊

第三节工作时间的延长

- 一、延长工作时间的理由
- 二、延长工作时间的后果
- 第四节企业管理边界的扩大与缩小
  - 一、企业边界的定义
  - 二、员工工作时间外的管理
  - 三、应对员工工作时间内的行动变化
- 第五节通知、送达方式的改变
  - 一、移动互联网终端的通知、送达
  - 二、PC端的通知、送达
- 第四章e-HR系统及法律风险识别
  - 第一节e-HR使用情况介绍
    - 一、e-HR管理模块划分
    - 二、e-HR各管理模块功能实现
  - 第二节e-HR使用常见风险识别
- 第五章互联网与新媒体环境下的员工隐私权管理
  - 第一节隐私权的概念和个人信息的使用
    - 一、隐私权的概念和特征
    - 二、隐私权的主要内容
    - 三、个人信息的合法使用
    - 四、相关建议
  - 第二节侵犯隐私权的法律责任
    - 一、侵犯隐私权的民事责任
    - 二、侵犯隐私权的刑事责任
    - 三、相关建议
  - 第三节工作时间内的员工隐私权管理
    - 一、用人单位知情权
    - 二、日常用工的网络监控
    - 三、相关建议
  - 第四节工作时间外的员工隐私权管理
    - 一、工作时间外的员工隐私权管理的理论分析
    - 二、工作时间外的员工隐私权管理的国内外相关案例
  - 第五节国外相关立法实践
- 第六章互联网与新媒体环境下劳动争议管理
  - 第一节互联网与新媒体对劳资双方地位的影响
    - 一、互联网与新媒体减少了信息不对称
    - 二、互联网与新媒体加大了法制宣传力度
  - 第二节互联网与新媒体和劳动者共同体的形成
  - 第三节互联网与新媒体在群体性劳动争议中的作用
    - 一、新媒体信息传播的即时性有利于劳动行政部门、调解仲裁机构提前介入
    - 二、新媒体信息传播的突发性易导致群体性劳资矛盾以激烈形式表现
    - 三、新媒体信息传播的自由性使群体性利益纠纷日益增多
  - 第四节互联网与新媒体环境下劳动争议的新特点
    - 一、当事人收集和固定证据以及司法机构认定的难度加大
    - 二、传统劳动争议因新型存储媒体的运用而难以获得支持
    - 三、社会公众开始成为舆论监督主体
  - 第五节互联网与新媒体环境下劳动争议的处理要点
    - 一、充分发挥预防调解的作用，引导职工理性维权
    - 二、积极推动群体性劳资矛盾在集体协商制度内得以解决
    - 三、加强劳动关系三方协调机制

## 第七章电子证据管理

### 第一节电子证据的常见形态

- 一、概念
- 二、特征
- 三、常见表现形式

### 第二节电子证据的法律定位

- 一、现有法律规定
- 二、电子证据具有独立的法律地位

### 第三节电子证据的采信标准

- 一、我国电子证据的采信规则
- 二、电子证据采信中的特殊困难
- 三、电子证据的采信规则

### 第四节各地对电子证据的裁审口径

### 第五节电子证据的域外实践

- 一、大陆法系关于电子证据的规定
- 二、英美法系关于电子证据的规定

## 第八章互联网与新媒体的员工使用守则

### 第一节工作时间内的使用守则

- 一、网络监控的定义
- 二、网络监控行为的合法性分析
- 三、网络监控的国际做法
- 四、网络监控行为的风险评估
- 五、进行网络监控的建议

### 第二节工作时间外的使用守则

- 一、自媒体时代的商誉侵权
- 二、管理层员工的诚信义务

## 附录相关调查

## 第九章用工管理中对互联网与新媒体的使用

### 第一节完善员工信息的获取方式

- 一、员工信息所包括的内容
- 二、核实员工信息的必要性
- 三、传统媒体时代员工信息的获取方式
- 四、新媒体时代的员工信息获取途径

### 第二节完善劳资危机公关处理

- 一、新媒体时代劳资危机的特点
- 二、互联网与新媒体时代劳资危机公关及要点

### 第三节用工管理中其他互联网应用方式

- 一、互联网和新媒体在员工管理中的优势
- 二、员工关系管理中的新媒体使用

## 第十章大数据背景下的员工关系管理

### 第一节企业员工关系管理

- 一、传统员工关系管理受到的挑战
- 二、大数据和知识型员工带来了新的管理变革

### 第二节互联网与新媒体技术背后的大数据思维

- 一、互联网技术与大数据思维
- 二、员工关系管理中的大数据

### 第三节利用互联网技术和大数据思维创新员工关系管理

- 一、结合企业需求与人才需求进行精准的人才选拔
- 二、利用互联网和大数据技术做好员工的培训

三、利用大数据保留知识型员工

第四节利用互联网技术提升管理活力和领导力

一、更新工作和沟通方式，让组织更有活力

二、利用微博打造新型领导力和团队凝聚力

第五节规避利用新技术所带来的管理风险和员工关系问题

一、员工工作自主性与奖惩机制的有效结合

二、避免过分滋生知识型员工的自大情绪

## 精彩短评

- 1、头小帽子大
- 2、比较一般

## 版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:[www.tushu111.com](http://www.tushu111.com)