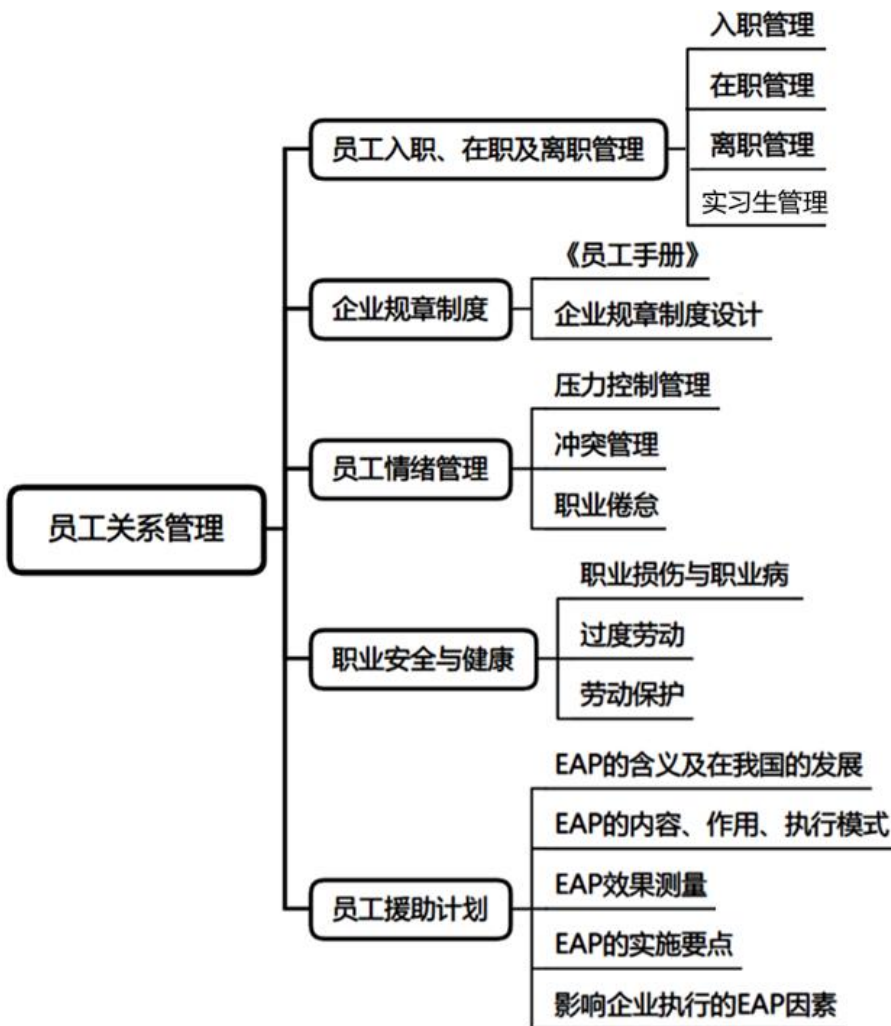


第十章 员工关系管理

本章分值分布

年度	单选	多选	案例分析
2017年	5题5分	2题4分	--
2018年	3题3分	2题4分	--
2019年	5题5分	1题2分	4题8分-
2020年	4题4分	2题4分	--
2022年补	6题6分	1题2分	---

本章知识结构



知识点

入职管理☆☆

第一节 员工入职、在职及离职管理

- ◆ **员工关系**是指员工与企业管理方之间相互作用的行为，既包括双方因为签订雇佣契约而产生的法律关系，也包括社会层面双方的人际、情感甚至道义伦理等关系。

- ◆ **员工关系管理**是人力资源管理中的一个特定领域，指企业通过制定和实施各项人力资源政策以及其他管理沟通手段调节企业和员工、员工与员工之间的相互联系和影响，从而促进组织目标实现及员工发展。

（一）外部招聘过程中的各阶段歧视分类

1.发布招聘广告阶段

- （1）**性别歧视**：用人单位往往对女性就业进行各种限制，虽然不能证明他们工作能力的差别，但是获得工作的机会却不均等。
- （2）**年龄歧视**：单位在招用员工时提出了苛刻的年龄条件，使有能力从事某种职业的人无法获得该工作。
- （3）**经验歧视**：是当前我国劳动力市场的一种“新趋向”。近几年，要求求职者具备工作经验已成为很多用人单位的招聘条件，使**大学毕业生或其他刚踏入社会的青年**成为经验歧视的受害者。
- （4）**学历、院校歧视**。不少用人单位借此提高求职者的学历标准，结果造成**用人的高消费现象**。

2.简历筛选阶段的歧视

- （1）**户籍歧视**。主要表现在对持**农村户口和外地户口**的劳动者的歧视。
- （2）**地域、星座、属相、血型等刻板印象歧视**。
- （3）**民族歧视**。用人单位往往以比饮食习惯或其他生活习俗为理由拒绝少数民族求职者。
- （4）**婚姻状况、怀孕歧视**。

3.甄选阶段的歧视

- （1）**身材、相貌歧视**
- （2）**性格歧视**
- （3）**健康歧视**
- （4）**残疾人歧视**

【例题·单选】以下属于甄选阶段歧视的是（ ）。

- A. 年龄歧视
- B. 户籍歧视
- C. 民族歧视
- D. 健康歧视

【答案】D

【解析】年龄歧视属于发布招聘广告阶段的歧视；
户籍歧视与民族歧视属于简历筛选阶段的歧视。

【例题·单选】关于招聘中歧视的说法，错误的是（ ）。

- A. 企业只招录容貌较好的求职者，属于相貌歧视
- B. 非本地户籍劳动者容易受到户籍歧视
- C. 经验歧视的对象是有丰富工作经验的求职者
- D. 企业通过制定苛刻条件限定女员工生育的做法，属于怀孕歧视

【答案】C

【解析】本题考查发布招聘广告阶段的歧视。经验歧视是当前我国劳动力市场的一种“新趋向”。近几年，要求求职者具备工作经验已成为很多用人单位的招聘条件，使大学毕业生或其他刚踏入社会的青年成为经验歧视的受害者。

（二）招聘广告

在性质上属于**要约邀请**，不具有法律约束力。

受聘的劳动者需要要求将广告的内容写入合同条款中，变为合同的内容。才能使用人单位受到招聘广告约束。

（三）录用信

以信函的方式传递录用信息的方法，其法律含义是一种“要约”。根据《民法典》规定，要约就是希望和他人订立合同的意思表示。这个意思应当内容具体明确，并且经受要约人一旦作了承诺，就要受到意思表示的约束。因此，**录用信会对用人单位产生法律约束。**

发放对象主要是**针对中高层岗位或具有不可替代性的岗位的候选人。**

在经过了背景调查和体检之后签订的**劳动合同，具有比录用信更高的法律效力。**

录用信的主要内容

主要内容	核心要点
关键条款	薪酬水平
	福利待遇
	岗位安排
	职责权限
解除条件	体检不合格
	未能提供办理用工手续的有效文件
	资格证明文件不真实
	未在规定期限内回复

【例题·多选】以下属于录用信中的解除条款的是（ ）。

- A. 薪酬水平
- B. 福利待遇
- C. 必须体检合格
- D. 提供的资格证明文件真实
- E. 岗位安排

【答案】CD

【解析】本题考查入职管理的内容；解除条件：体检不合格；未能提供办理用工手续的有效文件；资格证明文件不真实；未在规定期限内回复。

（四）入职体检

入职体检在法律风险规避方面的意义是避免劳动者已经患职业病的风险。对基础性疾病的排查也可以减少工伤法律纠纷的产生。

体检工作一定要在**签订劳动合同之前完成**，在这个阶段，用人单位还掌握主动权，可以根据体检结果来考虑是否录用求职者。

用人单位不能带有歧视性的检测项目，如乙肝项目测试，可能带来法律风险。

（五）试用期

试用期是用人单位和劳动者建立劳动关系后为互相了解、选择而约定的不超过**6个月**的考察期。

在劳动合同中约定试用期时，应注意同一用人单位与**同一劳动者只能约定一次试用期。**

劳动者在试用期的工资**不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的80%，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。**

在试用期内，人力资源部门依据试用期工作任务和岗位说明书的要求，对新员工进行工作和业务技能考核，符合要求的应予以留用。否则，**可以以“不符合录用条件”为由，提前3日通知，解除劳动关系。**

在试用期内，劳动者离职不承担培训费用。

【例题·单选】以下对于试用期说法不正确的是（ ）。

- A. 试用期是用人单位和劳动者建立劳动关系后为互相了解、选择而约定的不超过6个月的考察期
- B. 在劳动合同中约定试用期时，应注意同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期
- C. 在试用期内，劳动者离职不承担培训费用
- D. 劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位同等最低档工资或者劳动合同约定工资的70%

【答案】D

【解析】本题考查入职管理的内容；劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位同等最低档工资或者劳动合同约定工资的80%。

（六）三方协议

1.三方协议的界定和作用

三方协议即就业协议书，系“普通高等院校毕业生就业协议书”的简称。三方协议是毕业生、用人单位、毕业生所在学校三方为了明确毕业生就业择业过程中的权利和义务关系而签订的书面协议。

三方协议的主要作用：

- （1）学校统计就业率、派遣毕业生的依据；
- （2）毕业生办理个人档案和户口的依据；
- （3）用人单位申报进人指标的依据；
- （4）毕业生与用人单位之间即将确立劳动关系的依据；
- （5）明确了毕业生、用人单位、学校之间相关的权利和义务，追究违约方违约责任的依据。

2.三方协议的法律效力分析

三方协议符合民事法律行为的构成要件，具有法律效力。三方协议依法成立后对三方当事人均具有法律约束力，三方当事人均具有遵守的义务。三方协议是三方当事人意思表示一致的产物，符合《合同法》简单合同的构成要件。其中，学校仅仅是登记者或认证者的身份，并不产生实际的约束，故三方协议的权利和义务主要针对毕业生和用人单位。三方协议中约定违约方应该承担违约责任，无论是毕业生还是用人单位均要受其约束。三方协议的法律效力低于劳动合同。

（七）应届毕业生录用管理

应届毕业生与一般员工的差别主要体现在：对公司期望要求过高、职业发展困惑、处理人际关系欠佳、职业技能不够熟练等方面。究其原因，主要是由于应届毕业生对劳动力市场及自身情况不了解，工作经验缺乏造成的。

此外，为尽量减少应届毕业生违约，企业应明确三方协议中违约金条款的法律适用和金额问题。

【例题·单选】和应届毕业生与一般员工在录用工作中表现出来的差别，正确的描述是（ ）。

- A. 应届毕业生职业发展困惑
- B. 一般员工对公司期望要求过高
- C. 应届毕业生善于处理人事关系
- D. 一般员工职业技能不够熟练

【答案】A

【解析】本题考查应届毕业生录用管理。应届毕业生与一般员工的差别主要体现在：对公司期望要求过高、职业发展困惑、处理人际关系欠佳、职业技能不够熟练等方面。义务关系而签订的书面协议。

【例题·多选】以下对于三方协议说法正确的是（ ）。

- A. 三方协议的法律效力高于劳动合同
- B. 是学校统计就业率、派遣毕业生的依据
- C. 是毕业生办理个人档案和户口的依据
- D. 三方协议是毕业生、用人单位、毕业生所在学校三方为了明确毕业生就业择业过程中的权利和义务关系而签订的书面或者口头协议
- E. 用人单位、学校之间相关的权利和义务，是追究违约方违约责任的依据

【答案】 BCE

【解析】 本题考查三方协议；A 选项三方协议的法律效力低于劳动合同；D 选项三方协议是毕业生、用人单位、毕业生所在学校三方为了明确毕业生就业择业过程中的权利。