
用工风险控制与人事管理技巧

讲师：冯芳

课程背景

《劳动合同法》、《劳动合同法实施条例》及《劳动争议调解仲裁法》的颁布实施后，劳动者的维权意识增强，诉讼成本极大降低，企业将会面对越来越多的劳动争议。因此，应该马上建立一套全面的、系统的劳动用工风险防范体系，才能保证企业内部的和谐、稳定、发展。

本课程是从企业人力资源管理实际出发，结合《劳动合同法》等政策法规，针对企业需求，提出切实可行、行之有效的风险规避建议及实操技巧指引，使企业在提高员工管理水平的同时，降低企业在新法新政下的人力资源管理风险。

培训对象 企业的中高层管理者、人力资源部从业人员

培训时间 1天

课程大纲

第一部分 劳动关系的风险控制

第一章 劳动关系的成立 - 避免无谓损失

1. 签订劳动合同时需注意的事项
2. 如何规避双倍工资
3. 员工拒签如何处理

第二章 无固定期限合同 - 避免潜在风险

1. 无固定期限合同是不是铁饭碗
2. 无固定期限合同的履行风险
3. 无固定期限合同的低成本解除

第三章 员工辞职 - 避免人财两空

1. 如何面对员工辞职
2. 如何避免在辞职过程中激化矛盾
3. 如何避免员工辞职过程中的企业损失
4. 如何正确的进行员工辞职管理？

第四章 员工辞退 - 避免两败俱伤

1. 辞职与辞退的区别
2. 辞退中最容易出现的问题
3. 辞退如何操作能避免更大的损失
4. 争议产生后企业的应诉技巧
5. 如何处理由辞退员工引发的各类危机

第五章 人才培养 - 避免做赔本买卖

1. 有效培训的含义
2. 培训协议怎么签

-
3. 履行培训协议中应该注意的问题
- 第六章 劳务派遣 - 避免花钱买麻烦

1. 劳务派遣的风险
2. 如何与派遣单位打交道
3. 如何正确的使用派遣员工

第二部分 人事管理技巧

第一章 用“心”管理 - 你为谁工作

1. 目前企业界的困惑
2. 岗位股份制公司理论
3. 个体人力资源管理理论
4. 个体职业生涯发展的两本积累

第二章 用“钱”管理 - 少花钱多激励

1. 绩效 - 奖惩的标准
2. 操作技巧 - 简单、简单、再简单
 - (1) 绩效的种菜理论 - 实施绩效的限制与配套措施
 - (2) 绩效怎么做 - 找方向、定目标、圈范围、集数据、分权重、巧计算
3. 薪酬 - 奖惩的幅度
4. 操作技巧 - 民主与集中之间寻找平衡
 - (1) 薪酬制度的基础 - 钱不在多，公平就行
 - (2) 企业、部门、个人的三方捆绑模式

第三章 用“情”管理 - 不花钱也能激励

1. 个体行为理论
2. 精神激励的主要内容：成就激励与机会激励
3. 如何成为员工的成就放大器
4. 如何为员工创造机会？