
建立劳动用工风险防范体系—重点课程

四、《企业如何系统预防劳动争议》

课程目标：

- 1、让人力资源管理不拘泥于职能的范畴，以全新的视角审视人力资源的工作
- 2、方案措施和工具拿来即用，极具操作价值，针对中国人力资源的难题对症下药；
- 3、详细介绍员工入职登记、在职、离职管理各个环节企业与员工之间的权利和义务和涉及的主要劳动法律险。
- 4、通过介绍应诉技巧使企业将劳动法律法规、政策渗透到员工日常管理中，让企业[人力资源管理](#)工作在法制的规范下更为严谨，从而获得更高的经济效益和社会效益。
- 5、帮助人力资源高端人才更贴近企业决策者的思维，培养系统思考能力和战略思维能力。
- 6、[人力资源管理的自我定位](#)，到知识、态度的全面覆盖，一站式塑造职业化形象。

课程对象：

培养具有战略思维、掌握人才开发与管理理论、精通人力资源实务

的高层**人力资源管理**者；特别适合于大型国有企业、上市公司、规模化民营企业的人力资源总监（**CHO**）。

课程内容：

一、劳动关系管理面临的新形势和挑战

- 1、新形势下企业劳动关系管理面临哪些巨大的挑战？
- 2、企业处理劳动关系时应确定怎样的思路和策略？
- 3、企业有哪些用工风险？如何防范用工风险？
- 4、劳动关系领域有哪些重要的司法解释和政策文件

二、企业如何系统预防劳动争议

- 1、招聘与入职风险预防与控制
- 2、在职员工的风险预防与控制
- 3、“三期”员工的风险预防与控制
- 4、违纪与怠工员工管理
- 5、离职员工的风险预防与控制
- 6、社会保险和工伤保险风险预防与控制