

---

# 建立劳动用工风险防范体系—重点课程

## 五、《企业劳动争议处理的新思维》

### 课程目标：

- 1、通过学习更多的培养管理者法律思维，构建和谐劳动用工关系
- 2、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。
- 3、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。
- 4、[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、当前企业用工的背景

- 
- 1、劳动立法日趋完善
  - 2、劳动者整体维权意识日益提高
  - 3、国际市场对合法用工的要求日益提高
  - 4、劳动关系不和谐 企业发展难持续

二、《最高人民法院劳动争议司法解释三》《最高人民法院劳动争议司法解释四》解析与劳动争议风险预防

三、如何根据不同类型的员工签订劳动合同

四、如何认定劳动者不能胜任工作及有效调岗调薪？

五、离职员工管理风险防范

六、如何有效处理违纪员工

七、劳动合同法下的规章制度、员工手册撰写技巧及风险控制

八、工伤保险与企业不缴、欠缴工伤保险费的新风险