
《如何进行用工成本筹划》

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、掌握一套正规、完善、可行的用人管理工具，规范用人制度，直接有效的减少用工成本浪费；
- 4、依法节约 100%的劳动纠纷赔偿金，依法规避承担 100%的劳动法风险；
- 5、善用并留住企业核心人才，加强商业机密保护
- 6、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。
- 7、[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。

授课风格：

李丹老师首创在快乐中学习劳动法的理念，用“亲民化”语言诠释晦涩难懂的专业法律术语；用专业理论+案例互动+战略思维“三位一体”的教

学方式，鼓励启发学员学习和思考；彻底颠覆了企业管理决策层对传统意义上风险预判的思维模式，带来的冲击和震撼，倍受企业与学员推崇。

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：

第一部分 [劳动合同](#)与企业用工成本控制

- 一、标准用工模式与非标准用工模式
- 二、用工要素的分析：一定要正式工吗？
- 三、用工强度的归类：一定要全职工吗？
- 四、用工弹性的小结：一定要长期工吗？
- 五、多元化用工下的一体化管理
- 六、[劳动合同](#)管理与用工成本控制
 - 1、录用管理的误区甄别与实务操作
 - 2、事实劳动关系：书面合同很必要？
 - 3、约定不明争议：双方孰能占上风？
 - 4、试用管理的明确性与时效性原则
 - 5、“实习”与“试用”：应届生管理悖论？
 - 6、录用条件：考核不合格即予辞退合法乎？
- 七、“履行”还是“变更”？
 - 1、调岗调薪的审慎操作与灵活应对
 - 2、岗位调整的性质：变更[劳动合同](#)？
 - 3、[薪资](#)变动的方法：必须协商一致？
 - 4、工作地点的变动：合同约定即可？
- 八、《社保法》新《工伤保险条例》背景下工资、社保风险控制
 - 1、社会保险的特性
 - 2、社会保险缴费基数确定的标准与技巧
 - 3、《社会保险法》、新《工伤保险条例》主要条款解读
 - 4、常见社会保险缴费基数核定争议的类型、处理方法和技巧
 - 5、《女职工劳动保护特别规定》的出台对企业用工有哪些影响，如何规范管理“三期”女工，如何防范相应的法律风险。
- 九、新颁布的《女职工劳动保护特别规定》对企业用工有哪些影响，如何管理“三期”女工，如何防范法律风险

第二部分：离职辞退管理与用工成本控制

一、离职管理的思路厘清与具体执行

- 1、离职、辞职与辞退：[劳动合同](#)的解除或终止？
- 2、员工“不辞而别”：能否追究法律责任？
- 3、工作交接与离职手续：双方的程序性义务？

二、辞退员工中的种种“误区”

- 1、辞退员工的法定类型与操作要领
- 2、协商一致解除：谁是“动议方”？
- 3、企业单方解除：区分“过错性”与“非过错性”？
- 4、“三金”应用实务：经济补偿金、违约金、赔偿金？

第三部分：工资、工时、休假及加班管理风险控制

一、企业拖欠、克扣工资、加班费的巨大法律风险

二、法律对加班有什么限制？超时加班的法律风险，加班违反工时制度的法律后果有哪些

三、标准工时制、综合计算工时制、不定时工时制之区别与正确运用

四、企业高管、保安、门卫等特殊岗位人员加班费管理实务

五、加班加点的工资计算口径与工资支付

六、加班费的追索时效、举证责任与企业如何应对加班费投诉、诉讼

七、各类假期的规定及其法律适用

八、各类假期工资支付的规定及相关问题处理。

九、《特殊工时管理规定（征求意见稿）》是对过劳现象的法律干预规定的核心内容是预防“过劳”，企业如何合法地运作？

十、劳动仲裁与诉讼实务操作与分析

第四部分 核心员工管理与用工成本控制

一、企业核心竞争力应如何有效保护？

- 1、商业秘密保护制度的设计与执行

-
- 2、保密义务是否当然责任：“法定”还是“约定”？
 - 3、保密管理制度的实效性：密级、流程与责任机制
 - 4、保密协议内容的利害分析：如何设定协议条款？

二、两难之间：“育”人与“留”人

- 1、服务期协议的设计、履行与争议处理
- 2、待遇留人：特殊福利待遇能否设置服务期？
- 3、“培训”、“培训费”与“违约金”：法律上如何认定和调整？
- 4、欲“留”还休的双方博弈：员工故意违纪？企业放弃服务期？

三、核心员工：在“载舟”与“覆舟”之间？

- 1、竞业限制协议的设计、履行与争议处理
- 2、竞业限制协议的设计：竞业限制的范围与时限？
- 3、“补偿金”与“违约金”：互为对价的依存关系？
- 4、竞业限制条款的效力分析：约定不明如何处理？