

---

## 《在最新法规下的人力资源整体解决方案》

### 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。

### 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：劳务派遣暂行规定对企业用工影响

1. 新法下派遣方面临哪些管理风险；
2. 新法下派遣员工的奖金、福利、加班费如何处理；
3. 劳务派遣中的经济补偿金责任如何分摊；
4. 派遣员工工伤如何认定，费用由谁支付。
5. 直接用工、劳务派遣、业务外包、人事代理等多种用工形式的区别、利弊分析；
6. 新法下，用工单位是否还能使用劳务派遣员工，如何使用才合法；
7. 新法下用工单位如何操作实现合法同工同酬；
8. 用工单位避免派遣员工身份混同的措施和方法；
9. 新法下使用非“临时性、替代性、短期性”岗位对用工方会造成什么法律后果；
10. 用工单位连带责任的认定和风险转移；
11. 规章制度如何有效适用派遣员工；
12. 异地派遣、转派遣、自我派遣有什么法律风险；

---

13. 派遣员工如何行使民主管理权和集体协商权；

14. 业务外包的劳动风险和责任如何避免。

## 第二部分 人力资源风险管理

### 1、招聘与入职风险预防与控制

i 如何预防劳动者的“应聘欺诈”，如何证明劳动者的“欺诈”？

ii 招收应届毕业生，应注意哪些细节问题？

iii 招用达到法定退休年龄的人员，应注意哪些细节问题？

iv 招用待岗、内退、停薪留职的人员，应注意哪些细节问题？

v 入职体检需注意哪些细节问题才能达到其真正的效果？

vi 入职前后用人单位应告知劳动者哪些情况，如何保留证据？

vii 《入职登记表》如何设计，才能起到预防法律风险的作用？

viii 劳动者无法提交《离职证明》，该怎么办？

ix 企业如何书写《录用通知书》，其法律风险有哪些？

### 2、在职员工的风险预防与控制

i 如何技巧地填写[劳动合同](#)期限、工作内容和工作地点、劳动报酬等必备条款？

如何根据不同企业、不同岗位的实际设计[劳动合同](#)的约定条款？

ii 岗位、工资和工作地点约定中的常见误区与运用技巧。关于“工资总额已包含加班工资”的约定是否有效？

iii 关于“企业可根据经营状况和员工能力、表现，依据规章制度合理调整员工

---

的工作地点、工作岗位和工资待遇”的约定是否有效？

iv 如何合理合法约定试用期和有效防范试用期约定的法律风险？如何设计岗位说明书来证明劳动者不符合录用条件？

v 如何合法有效地与员工约定违约责任和赔偿责任？当员工违法违约时，如何有效追究员工的违法违约责任？

vi 签订无固定期限[劳动合同](#)要符合哪些条件？如何应对员工提出签订无固定期限[劳动合同](#)的要求？签订无固定期限[劳动合同](#)利弊分析。

vii 员工提交虚假学历、虚假身份证等行为能否导致[劳动合同](#)无效？企业可否据此辞退员工而不给员工工资和经济补偿？

viii 对问题员工罚款、调岗、降职、降薪、辞退的法律依据、处理原则、运用技巧和注意事项。

### 3、“三期”员工的风险预防与控制

i 目前法律对女职工劳动保护具体涉及哪些方面？

ii 三期内女职工的待遇标准及计算，如假期、工资；早产、难产及流产待遇；

iii “三期”女职工休假期间，可以享受年终奖、年度调薪等政策吗？

iv 如何处理“三期”内女职工的劳动合同？

v 当女职工在“三期”间严重违反企业规章制度时，企业应该如何处理？

vi 若员工违反计划生育法规时，企业如何审批、处理相应的假期？

vii 企业如何健全生育保险？员工应该享受哪些生育保险的待遇？

---

viii 准备生“两孩”的女员工，一怀孕就请病假，怎么办？

ix 生“两孩”的女员工也有产前假、产假、晚育假、哺乳假等假期待遇吗？

x 生“两孩”的女员工也可享受生育保险吗？

#### 4、违纪与怠工员工管理

i 问题员工往往拒绝提交《检讨书》或否认违纪违规事实，企业该如何收集证据？

ii 对于违纪员工，应该在什么时间内处理？

iii 怎样理解“严重违反用人单位的规章制度”？

iv 如何在《惩罚条例》中描述“一般违纪”、“较重违纪”及“严重违纪”？如何界定“重大损害”，“重大损害”是否必须体现为造成直接的经济损失？

v 如何追究“严重失职、严重违纪违规”者的法律责任？

vi 直线部门经理擅自口头辞退员工，仲裁机构往往认定企业非法解雇，企业该如何做，才避免案件败诉？

vii 劳动者不辞而别、无故旷工，却主张被企业口头解雇，往往得到仲裁机构的支持，企业该如何做，才避免案件败诉？

viii “录音录象”证据，仲裁与法院是否采信；企业内部 OA 系统上的资料能否作为证据使用；电子邮件、手机短信能否作为证据使用？

#### 5、离职员工的风险预防与控制

i 何谓自动离职？“旷工 3 天，按自动离职处理”的规定是否有效？如何处理

---

自动离职的员工？

ii 不签[劳动合同](#)需支付员工二倍工资，但员工拒绝签订[劳动合同](#)安排怎么办？企业可否辞退拒签[劳动合同](#)的员工而不给员工任何经济补偿或赔偿？

iii 如何理解员工可以被迫辞职的法定情形？如何应对员工被迫辞职索要经济补偿金的劳动争议？

iv 如何合法解除或终止[劳动合同](#)？如何应对劳动者以违法解除或终止[劳动合同](#)为由索要二倍经济补偿金的请求？

v 员工离职应办哪些手续？办理离职手续应注意哪些事项？（离职手续是否办好，关乎劳动争议的发生和胜负）

vi 《劳动争议调解仲裁法》关于适用范围、调解、仲裁、诉讼的新规定对企业有什么影响？企业如何技巧地预防和处理务类劳动争议？

## 6、劳动争议的风险预防与控制

i 用人单位败诉的原因主要有哪些？

ii 仲裁或法院在处理案件时，如何适用法律法规？

iii 如何判定政策法规的效力等级？

iv 公开审理的开庭形式，有何风险，如何避免风险？

v 申请仲裁的时效如何计算；如何理解“劳动争议发生之日”？

vi 如何书写答辩书，有哪些注意事项？

vii 开庭期间，质证与辩论需要注意哪些关键问题？

viii 举证责任如何分配，无法举证的后果有哪些？

---

## 7、社会保险和工伤保险风险预防与控制

- i 用人单位不办理社会保险登记或者拖欠社保费的，有什么法律责任？
- ii 用人单位不足额缴纳社会保险如何处理？
- iii 员工不愿意买社保或员工自愿降低投保基数，并与单位签有协议的情况下，该协议是否有效？
- iv 试用期间，是否必须缴纳社会保险？
- v 因第三方的责任而产生医疗费用的，能否报销？
- vi 企业协助辞职员工骗取失业保险金，有什么法律风险？
- vii 用人单位不出具《离职证明》的，有什么法律责任？
- viii 跨地区就业的，社会保险如何对接，现阶段的做法有哪些？
- ix 未缴足 15 年的人士，能否退休，如何处理退休事宜？

### 《工伤保险条例》实务应对策略

- i 属于工伤范围的情形有哪些？不得认定为工伤的情形有哪些？
- ii 怎样理解上下班途中？怎样控制期间的风险？
- iii 因工作需要应酬喝酒导致死亡，能否认定为工伤？
- iv 异地参加工伤保险的，如何认定工伤？
- v 停工留薪期间过后，发生的医疗费用，如何处理？
- vi 已经认定为工伤的职工严重违纪，企业能否解除合同？
- vii 对于第三人造成的工伤事故，如因第三人引发的交通事故中，我方司机受伤，如何处理？受害人司机能否要求工伤待遇又要求第三方的人身伤害赔偿？

---

viii 单位能否以商业保险理赔款项替代职工工伤赔偿待遇？

ix 发生工伤事故后，企业与劳动者私下和解，签订的补偿协议是否有效？