

人力资源规划与管理能力提升

【课程背景】

- 一、 当前劳动关系特征与劳动立法趋势；
- 二、 员工从权益诉求转向利益诉求；
- 三、 如何既要考虑劳动者诉求又要考虑企业承受力？
- 四、 如何疏导和化解劳资矛盾？
- 五、 如何建立劳动关系预警机制与劳动争议预防？

【课程收益】

- 了解用工风险；
- 改变思维方式；
- 掌握应对技巧；
- 提升管理效能！

【课程特色】

结合梁老师的担任数十个企业法律顾问实战经验,通过大量经典案例的分析和讲解、每一条法律条文都有一个以上的典型案例，将枯燥的劳动政策法规融入实际管理当中，案例生动有趣，讲解深入浅出，让学员迅速学以致用。现场答疑、经验交流与互动研讨等方式，全面提升企业管理者有效预防与应对人力资源管理风险的能力。

【课程大纲】

第一部分：企业人力资源管理发展趋势

- 一、 由属下变主管——心态调整的必然性
- 二、 人力资源部门是干什么的？
- 三、 人力资源部与职能部门的关系
- 四、 管理知识员工成为趋势
- 五、 主管如何选择最佳人才

第二部分：人力资源管理的主要任务

- 一、 人力资源管理的概念
- 二、 工作分析与工作设计
 1. 工作分析概述
 2. 工作分析的方法

3. 工作分析误差产生的原因
4. 工作说明书的编写
5. 工作设计
- 三、 人力资源计划
 1. 人力资源计划和企业战略规划
 2. 人力资源预测
 3. 人力资源调整
 4. 员工招募与录用
- 四、 人力资源部门职能转变；
 1. 金融危机下, HR 遭遇的困境
 2. 人力资源部门职能转变
 3. 人力资源部与职能部门的关系
- 五、 管理者育人技巧
 1. 新进人员的培育—新员工的问题症结
 2. 现代有效主管的特征
 3. 培养部属的机会
- 六、 与其他部门沟通的重要性
 1. 沟通部门的工作重点
 2. 缺乏沟通的部分表现

员工沟通管理---沟通现状

- 沟通练习一：怎样与上级沟通
- 沟通练习二：怎样与同级沟通
- 沟通练习三：怎样与下属沟通

- 七、 如何激励和约束你的部属
 1. 激励和约束机制模型
 2. 为什么需要绩效管理？
 3. 绩效管理的意义
 4. 我国企业在绩效管理中常见的误区
- 八、 员工关系管理
 1. 员工关系管理中包含的要素
 2. 管理者合理授权

第三部分：劳动关系管理

- 一、 劳动合同法下企业人力资源管理的趋势；
 1. 当前经济形势下，企业员工关系管理的特点
 2. 劳动者的申诉率高，胜诉率也高,促使个人意识与法制意识的“苏醒”
- 二、 劳动合同等同经济合同吗？
 1. 企业订立劳动合同的常见误区；
 2. 如何通过试用期与合同期的巧妙联系，约定试用期限？
 3. 劳动合同中约定的工资是否等于实际工资？
 4. 如何在合同中约定最低工资、加班费及制定相关工资补充协议？
 5. 劳动合同解除条件的约定与风险防范
 6. 业绩排名未位是否可以自然淘汰呢？
 7. 用人单位是否享有劳动合同的任意解除权
- 三、 劳动关系管理

1. 无效劳动合同的预防
2. 劳动合同条款=必备条款+约定条款
3. 合理合法规避或推迟签定无固定期限劳动合同
4. 劳动合同的解除和终止
5. 违规解除或终止劳动合同的成本
6. 赔偿金概念和条例
7. 经济补偿金
8. 如何辞退员工
9. 非过错性辞退
10. 关注程序
11. 规章制度内容不合法（侵权性条款）
12. 劳动争议的预防和处理