

课程名称	企业劳动关系管理实务培训
适合人员	执行总监、执行长、厂长、行政经理、主管、行政专员、人事专员、顾客代表、管理代表、人事经理、生产经理、品保经理、管理人员、高级秘书等高中层管理人员
课程重点	劳动关系 员工关系 劳资关系 劳动关系培训 劳动关系管理 企业劳资关系 劳动风险 用工风险 试用风险
课程时间	1 - 2 天 (09:00 ~16:30)
课程目标	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 掌握组织结构设计与企业发展的影响，不同组织结构的优缺点； ◆ 掌握不同的用工模式及管理方法、法律风险及预防措施； ◆ 掌握劳动定员的原则、七种定员方法及操作要求； ◆ 掌握劳动定员的原则、七种定员方法及操作要求。
课程背景	<p>◆ 随着企业用工方式的多元化、灵活化，企业与职工的劳动关系已不再搞“终生制”，员工进和出已日趋常态化、复杂化。与此同时，国家劳动法规这道“紧箍咒”也越来越紧，企业的用工成本越来越高，用工风险越来越大。过去人们常说“请神容易送神难”，现在却变成了“请神难，送神更难”。</p> <p>如何加强用工管理，合理设置岗位和配置人才？如何做好定岗定编，合理确定劳动定员，提升劳动效率？本课程从组织结构设计、劳动用工管理、定员定岗定责定编等方面进行系统分析与练习，帮助学员解决冗员、人浮于事、提高劳动效率等问题。</p>
课程大纲	<p>第一章、组织结构的设计</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 案例：直线职能型企业存在的问题 2. 管理幅度和管理层次 <ol style="list-style-type: none"> ① 什么是管理幅度？ ② 如何确定管理幅度？ ③ 如何确定企业管理层数？ 3. 不同组织结构的优缺点 <ol style="list-style-type: none"> ① 直线职能型 ② 事业部型 ③ 矩阵型 <p>※ 练习：如何设计合理的企业结构？</p> 4. 组织结构扁平化三大优势 <ol style="list-style-type: none"> ① 精简机构 ② 快捷传达 ③ 高效执行 5. 组织结构扁平化四大误区 <ol style="list-style-type: none"> ① 员工晋升空间 ② 干部储备锻炼 ③ 岗位职责繁多 ④ 素质要求极高 6. 组织结构的动态化管理

- ① 调整组织结构的必要性
- ② 组织结构调整的原则
- ③ 组织结构调整的频率

第二章、用工模式与用工管理

1.小时制

- ① 小时制用工优缺点
- ② 小时制用工适用范围

2.返聘人员

- ① 返聘人员用工优缺点
- ② 返聘人员用工适用范围

3.劳务派遣

- ① 劳务派遣用工优缺点
- ② 劳务派遣用工适用范围

4.业务外包及用工风险防范

5.员工试用期风险及防范

- ① 案例：法院为何判用人单位败诉？
- ② 员工持假证件的风险
- ③ 虚构工作经历的风险
- ④ 试用期劳动合同的签订
- ⑤ 劳动合同期限的约定
- ⑥ 试用期的员工保险
- ⑦ 试用期与转正后薪资约定
- ⑧ 试用期不合格的风险
- ⑨ 试用期的考核与延长
- ⑩ 试用期解除合同的条件

6.用人单位解除劳动合同的风险

- ① 解除合同的四种情型
- ② 即时解除的适用情型
- ③ 通知解除的适用情型
- ④ 协商解除的适用情型
- ⑤ 禁止解除的适用情型

7.员工关系“一二三四五法则”

第三章、劳动定员管理

1.倒金字塔型层级人才配置

2.合理的人才结构

3.劳动定员配置五个原则

- ① 要素有用
- ② 能位对应
- ③ 互补增值
- ④ 动态适应
- ⑤ 弹性冗余

4.定员、定岗、定责与定编的要求

5.设置岗位的两个误区

6.人才配置的五个原则

7.劳动定员的七种方法

- ① 趋势分析法
- ② 比率分析法
- ③ 工作负荷法
- ④ 结构分析预测法
- ⑤ 人力成本分析法
- ⑥ 转换比率分析法
- ⑦ 德尔菲法

※ 练习：如何确定定员数量？

第四章、岗位与人才优化

1.不同类型的人才开发

- ①“一”字型人才
- ②“l”字型人才
- ③“T”字型人才
- ④“H”字型人才
- ⑤“十”字型人才

2.人才梯队培养计划

3.员工培训与职业发展通道

4.人才优化的三种手段

- ① 级别提升
- ② 岗位轮换
- ③ 个别淘汰