

---

# 人力资源培训课程

培训对象：企业 HR

培训课时：6 小时

## 第一部分 如何合理付薪

什么是薪酬？

薪酬设计的框架是什么？

### 一、薪酬方案设计

1. 企业为什么付薪：薪酬目标及付薪要素（3P 理论）
2. 薪酬设计理念和薪酬策略
3. 薪酬设计依据：薪酬解决的根本问题是什么

### 二、薪酬方案设计六步及相关技巧

#### (一)岗位分析

- 1.薪酬设计关注的岗位说明书编写
2. 岗位说明书的哪些关键用词

#### (二)岗位价值评估—对内的公平性

- 1.岗位价值评估的原理；
- 2.常用的岗位评估法介绍；

#### (三)薪资调查及定位—对外的竞争力

- 1.如何选择薪酬调查的样本；
- 2.企业薪酬竞争力分析；
- 3.组织的薪酬定位的原则和方法。

#### (四)薪酬结构设计

- 1.不同薪酬体系的浮动和固定薪酬比例；
- 2.不同岗位的浮动和固定薪酬比例；
- 3.织薪酬结构设计方法；
- 4.福利如何在薪酬中设计；

## 第二部分 如何有效预防和化解劳动用工风险

---

## 一、劳动合同签订法律风险管理

1. 因劳动者原因导致未签订劳动合同，是否须支付双倍工资？
2. 劳动合同期满终止，未及时续签劳动合同的，是否适用双倍工资罚则？
3. 劳动合同中关于“甲方（单位）可以根据本单位的经营状况、乙方（员工）的能力和表现，合理调整乙方（员工）的工作内容、工作岗位、工作地点和工资待遇”的约定是否有效？

## 二、劳动合同变更法律风险管理

1. 劳动者在等级考核中居于末位等次，是否等同于“不胜任工作”可以末位淘汰？
2. 解除劳动合同的条件是否可以约定？
3. 劳动者患病或非因工负伤，在法定医疗期届满前，用人单位可否变更劳动者工作岗位？
4. 调岗调薪涉及到哪些法律问题？怎样的调岗调薪才是合法有效的？如何防范因调岗调薪而引发的法律风险？

## 三、培训法律风险管理

1. 用人单位在劳动者试用期内进行专业技术培训，劳动者在试用期辞职，是否需赔偿用人单位培训费用？
2. 用人单位与劳动者进行上岗前、转岗、岗位适应性培训，可否与劳动者约定服务期？如劳动者违反协议是否需支付违约金？
3. 甲公司派李某去国外学习电子技术，约定培训服务期3年，公司支付的培训是12000元，李某经过培训后在甲公司工作了一年辞职，李某应赔偿甲公司违约金是多少？

## 四、带薪年假法律风险管理

1. 劳动者申请休年假单位有权不批准吗？
2. 新入职员工年假天数如何计算？
3. 带薪年假是否以员工申请为前提？
4. 哪些假期不计入年假假期？
5. 什么情况下单位可以不支付未休年假工资？
6. 未休年假工资计算基数和日工资如何计算？
7. 劳动者自己辞职，是否有权要求支付未休应休带薪年假工资吗？
8. 享受带薪年假的条件是累计工作满一年，还是连续工作满一年？不同用人单位工龄是否累计？
9. 用人单位与职工解除或终止劳动合同时，当年未休年假天数如何计算？

## 五、离职法律风险管理

- 
1. 绩效考核制度中关于“末位淘汰”、“考核不合格视为不能胜任工作”的规定是否合法有效？在人力资源管理中如何正确运用绩效考核和末位淘汰，以避免相关法律风险？
  2. 何谓自动离职？企业关于“旷工 3 天，按自动离职处理”的规定是否有效？事业单位关于“旷工 3 天，按自动离职处理”的规定是否有效？
  3. 如何处理自动离职的员工？按自动离职处理的决定属于什么性质？是单位解除劳动合同，还是对劳动者解除劳动合同的确认？
  4. 如何理解和追究劳动者违法解除劳动合同的法律责任？合同期或服务期虽未到期，但劳动者已提前 30 天通知用人单位解除劳动合同，是否还属于违约违法而需要支付违约金或赔偿金？
  5. 过错性辞退，即根据劳动合同法第三十九条规定解除员工的劳动合同需注意哪些事项？如何收集、保存员工严重失职、违规违纪的证据？
  6. 无过错辞退，即根据劳动合同法第四十条规定解除员工的劳动合同需注意哪些事项？解除劳动合同没有履行该条规定的相关程序是否属于违法解除劳动合同？
  7. 员工离职应办理哪些手续？办理离职手续应注意哪些事项？未向劳动者出具解除或终止劳动合同证明书有何法律风险？如何设计和签订离职协议，以避免或减少离职后出现的法律风险？
  8. 解除或终止劳动合同的经济补偿或赔偿金如何计算？哪些情形工资封顶？哪些情形工龄封顶？经济补偿或赔偿金的计算年限自何时起计算？

## 师资介绍

李老师人力资源高级管理师、企业管理咨询师、武汉政府公益培训主办单位中小企业服务中心合作讲师，咨询式培训践行者。20 余人力资源工作经历，历任民营企业、央企人力资源总监、培训经理等职，长期从事人力资源咨询与培训工作。

培训特色：咨询师的理性、深度兼培训师气场、张力。重视课前调研，结合企业实际编写案例。随堂练习、边学边练、输出的练习成果可直接应用工作中。

培训合作（部分）：建行佛山分行、烽火集团、中冶南方工程技术有限公司、中铁大桥局湖北粮油集团、中石油湖北分公司、东风商用车研发中心、黄石东贝集团、中核集团武汉服务公司、湖北天然气发展有限公司、武汉联合天诚有限公司、荆楚理工学院、武烟集团南方电网、湖北鑫烨医药等。