

新形势下劳动用工管理重点热点难点问题处理

实务操作与法律风险防范

杨卫华

【课程背景】

《劳动合同法》实施 10 年以来，我国经济结构调整，社会环境、法制建设等各方面都发生了较大的变化。互联网在人力资源管理中的广泛应用，二孩政策放开，延迟退休政策的推进，使得企业用工不断面临新的问题和压力。临近年关，绩效考核、奖金发放、合同续订、员工跳槽、企业解雇等具体问题，企业都不得不面对和处理。在新的形势下，企业面临稳定发展、合法用工、规范管理、建立和谐劳资关系、降低用工风险以及化解劳资纠纷等多重挑战。

本课程从新的形势下企业日常劳动关系管理中的重点、热点、难点为核心内容，旨在系统提高企业管理者在劳动关系管理中的实务技巧和风险防范能力。

【课程收益】

- ★ 全面了解新形势下劳动用工的变化发展；
- ★ 熟悉劳动用工管理中常见疑难问题的处理方式；
- ★ 系统提升企业管理者运用劳动法律防范法律风险的实际操作能力；
- ★ 掌握有效的应对策略，从容应对劳动用工管理出现的问题和发生的争议。

【课程对象】

企业总经理、高级管理人员；部门经理、主管；人力资源部总监、经理、专员；工会负责人；法律部门负责人；律师以及其他相关人员。

【课程特色】

重点突出，逻辑清晰；强调实战，学之能用；案例真实，剖析详尽。

【课程时长】 10 — 14 小时

【课程大纲】

一、劳动关系管理面临的新形势和挑战

- 1、《劳动合同法》颁布实施以来劳动关系的发展趋势；
- 2、新形势下企业劳动关系管理面临的挑战；
- 3、企业处理劳动关系时思路和策略探讨；
- 4、企业面临的用工风险及其防范；

二、互联网与新媒体时代对企业用工管理的影响

- 1、互联网对人力资源管理的渗透；
- 2、互联网对传统劳动关系的影响与冲击；
- 3、互联网与新媒体对劳动争议的影响；
- 4、电子证据的类型、法律定位、采信标准及其对企业日常用工的具体影响；
- 5、日常用工的网络监控与员工隐私权管理；
- 6、网络监控与商业秘密的保护；
- 7、用工管理中对互联网与新媒体的正确使用；
- 8、大数据与知识型员工带来的管理变革与员工关系管理。

三、绩效考核

- 1、绩效考核模式的选择及其局限性；
- 2、绩效考核的类型界定；
- 3、试用期绩效考核要点；
- 4、员工确认绩效结果的必要性与方式；
- 5、绩效结果与薪酬调整；
- 6、绩效结果与岗位调整；
- 7、绩效结果与绩效工资；
- 8、绩效结果与年终奖；
- 9、年终奖的性质、发放依据及发放条件的合理性；
- 10、不胜任工作的认定要点与误区；
- 11、不胜任工作企业单方解除的操作流程与风险。

四、工资调整

- 1、工资的范围；
- 2、企业单方调整与协商调整；
- 3、企业工资分配自主权及其运用；
- 4、医疗期满、不胜任工作的工资调整；
- 5、约定范围内浮动工资的调整；
- 6、员工违纪工资调整；
- 7、协商调整工资的形式和程序要求；
- 8、工资扣除、罚款的合理性和合法性；
- 9、岗位调整与工资调整的联系和区别。

五、加班

- 1、加班的法律层面的界定；
- 2、加班与值班的区别；
- 3、加班费的计算；
- 4、加班事实的举证责任；
- 5、加班费主张的仲裁时效；
- 6、合理合法降低加班费成本支出的方法。

六、女职工管理

- 1、女职工管理的两个特点；
- 2、女职工管理中遇到的八个问题；
- 3、女职工岗位的特别保护；
- 4、女职工工时的特别保护；
- 5、女职工休假的特别保护；
- 6、女职工工资的特别保护；
- 7、女职工解雇的特别保护；
- 8、“二孩”政策对用工的可能影响与应对；
- 9、正确处理违反计划生育政策的女职工。

七、企业商业秘密保护

- 1、商业秘密的确定与其重要性；
- 2、商业秘密保护的方法；
- 3、企业泄密的可能情形；
- 4、员工诚信义务与企业商业秘密保护的关系；

- 5、商业秘密保护与保密费、保密协议；
- 6、商业秘密保护与竞业限制；
- 7、对于泄密事项的处理途径。

八、劳动合同续订、员工跳槽与企业解雇

- 1、合同续订与否：不仅仅是用老员工与用新员工的选择；
- 2、合同续订与无固定期限劳动合同；
- 3、续订的误区与风险；
- 4、员工跳槽的经济风险、管理风险和法律风险；
- 5、企业解雇法定条件的认识与扩展；
- 6、绕不开的经济补偿；
- 7、不当解雇的法律风险与其他影响；
- 8、解雇法律文书的评估与送达；
- 9、员工异动时的正确处理；
- 10、历史遗留问题的正确处理；
- 11、违法解雇、赔偿金与继续履行的艰难选择；
- 12、成功解雇与法律风险、经济成本、社会影响的平衡；