

《员工招聘、入职、离职管理与劳动合同法》

系列课程之一：招聘管理篇

系列课程之二：入职管理篇

系列课程之三：离职管理篇

系列课程之四：离职面谈篇

系列课程之五：劳动合同法篇

系列课程

【培训收益】

- 1、防范劳动争议，控制人事风险；
- 2、了解问题员工降职、降薪、调岗、辞退技巧；
- 3、了解员工入职、在职与离职管理、离职面谈技巧；
- 4、掌握劳动合同法的操作技能，提高劳动关系管理效率。

【培训背景】

员工招聘入职、离职管理是企业人事部门最基本的职能之一，但请神易、送神难，亲自招聘的人员却给自己带来无尽的烦恼，最基本的工作中却常常潜伏着巨大的法律风险；而不论是员工跳槽、公司辞退还是合同到期终止，离职阶段更是劳动争议的风险高发地带……

另据相关调查显示，大约 80%的企业有一套相对稳定的招聘与甄选制度，但是具有离职员工关系管理意识并建立了面谈记录制度的不到 10%，而能够根据对离职员工面谈记录进行数据加工，并建立员工流失关键要素分析、流失成本分析，并基于该分析报告着手改善公司内部管理和组织文化的企业不到 1%！欢

迎进入著名企管专家谭小芳老师的经典课程《员工招聘、入职、离职管理与劳动合同法》！

【培训大纲】

第一讲：员工招聘管理篇

一、招聘

- 1、什么是招聘
- 2、招聘的原则
- 3、招聘新趋势
- 4、影响因素分析
- 5、招聘计划内容
- 6、三大内部招聘渠道
- 7、五大外部招聘渠道
- 8、招聘信息的发布渠道与比较
- 9、常用人才甄选技术概述及运用之法
- 10、人才的初步甄选——书面信息分析

二、面试

- 1、面试官的心理引导技巧
- 2、面试官应用测试来选拔
 - (1) 应用心理测试
 - (2) 职业能力测试
 - (3) 职业兴趣测试

(4) 职业价值观测试

3、人员录用的原则

4、招聘工作的评估

5、招聘的总结报告

实例：沃尔玛招聘员工案例

实例：耐顿公司的招聘哪里出了错？

第二讲：员工入职、在职篇

一、员工入职管理

1、新员工入职的团队合作管理

2、双重劳动关系的现实与风险

二、新员工培训方式

1、传统培训方式

2、E化培训方式

3、军训培训方式

4、拓展训练方式

三、新员工培训课程

1、新员工通用课程体系

2、新员工晋级课程体系

四、新员工培训管理

1、新员工培训需求分析

2、新员工培训计划管理

3、新员工培训实施管理

4、新员工培训评估管理

五、员工在职管理

1、试用期劳动关系特殊性

2、劳动纪律以及考勤管理

3、员工岗位如何调整管理

4、离职时的工资结算问题

六、劳动纪律与考勤管理

1、企业劳动纪律制订要求

2、不实行考勤的法律风险

3、务必保存完好考勤记录

4、考勤结果由本人签名确认

七、违纪员工的处理技巧

1、企业败诉的原因分析

2、违纪员工处理案件分析

3、违纪员工的处理原则技巧

八、员工管理效果评估

1、对培训效果评估要全面

2、评估的方式可灵活多变

3、分阶段进行培训效果评估

4、培训一定要考核，且要有淘汰机制

第三讲：离职与法律应对篇

一、认清员工离职前的征兆

- 1、工作表现消极
- 2、行为举动异常
- 3、从员工心理看离职征兆
- 4、关注离职的黄金时间段

案例：结合案例分析离职原因

二、员工离职存在的风险

- 1、企业内部管理陷入混乱
- 2、人才流失也是资产流失
- 3、效益滑坡以及形象倒塌
- 4、企业的竞争力受到重创

三、防范员工离职的风险

- 1、劳动合同规范
- 2、加强保密措施
- 3、规避培训风险
- 4、注重流程管理
- 5、商业秘密管理
- 6、注重培养接班人

四、员工离职管理

- 1、劳动者辞职问题

- 2、公司经济性裁员
- 3、劳动合同的终止
- 4、过失性解除劳动合同
- 5、非过失性解除劳动合同
- 6、员工离职后的附随法律义务

五、离职面谈意义

- 1、维系双方关系
- 2、预防不利行为
- 3、获得真实心声
- 4、提升公司形象
- 5、放眼未来合作

六、离职面谈原则

- 1、实效性原则
- 2、真诚性原则
- 3、开放性原则
- 4、畅所欲言原则

七、实施离职面谈

- 1、面谈地点
- 2、面谈时间
- 3、事前准备

4、过程管理

八、离职面谈技巧

1、面谈气氛

2、交流主题

3、多听少说

4、柔性沟通

5、把握时机

6、提问技巧

7、填表调查

8、改进措施

九、面谈结果管理

1、检验谈话效度

2、汇总面谈信息

3、采取相应措施

练习：离职面谈问题清单

十、常见法律误区及应对技巧

1、员工跳槽中的十大法律误区及应对技巧

2、企业辞退、裁减员工中的十大法律误区及应对技巧

十一、如何灵活运用经济补偿金、赔偿金和违约金？

1、经济补偿金、赔偿金和违约金的相互关系

2、经济补偿金、赔偿金和违约金在离职员工管理中的正确运用