

## 企业劳动法律政策攻防实务

**课程概要：**有很多人人力资源专家和法律达人通常会告诉你劳动法规规定什么是不能做的，而授课人通过 10 年人力资源和法务深度从业经验告诉你发生突发性事件如何从容有效应对，防止事态持续恶化，同时让参训人员掌握综合解决方案的设计要义。通过本课程，参训人将明白人力资源管理和法律是死的，综合解决方案的思维是活的，通过本次授课教会企业的管理者打造 HR 和法务相融合的企业劳动法攻防体系。

**授课人：**支崧

**授课时间：**6 小时（精讲课可以压缩到 3 小时）

**参训对象：**企业高管、HRM\HRD(或者有志于成为这一序列的)

**课程大纲：**

### 上篇 法律防守

(1) 不要让业余的劳动合同文本设计成为企业的阿克琉斯之踵

问题一：试用期问题

问题二：岗位不定义

问题三：岗位无标准

问题四：重职未背调

问题五：地域不约定

问题六：岗聘不分离

问题七：保密不兜底

(2) 不让社保公积金缴费问题成为企业被动挨打之痛

建议一：别为老板节约

建议二：少为员工节约

建议三：不为财务节约

建议四：残保金拖不得

## 下篇 政策进攻

(3) 从招聘环节开始布置你的团队战术

**战术一：招聘技术当中的“3-4-3”**

3 项目前提工作：岗位分析建模——用人部门参与——预算申请到位

4 项歧视要留心：学历歧视——性别歧视——行业歧视——地域歧视

3 张调查表：简历——应聘测评——入职登记表

**战术二：入职培训，搭建第一岛链**

入职培训的契约化设计

入职培训的第一次考核淘汰技术

入职培训如何具象化到在岗培训

**战术三：从试用期开始考核，用一本守则捆住不安分的雇员**

你真的会写员工守则吗？

找到核心认同感提升雇员归属

不空谈企业文化

**战术四：大棒+萝卜，设定激励周期**

行动正确了，结果不会偏差太大

大棒模式选择：卡斯特梅的雨季还是血色婚礼

一鱼多吃的分配方法论；

(4) 利用一切可利用的结果——有效淘汰糟糕的那一批

**战术一：完美裁员——为糟糕员工谋利，更为企业获益**

**战术二：逆向招聘——为听话但不怎么出业绩的那批员工**

**战术三：绩效合约——干掉最能说但从来不能干的那只 Bug**

**战术四：永恒的权力游戏——新说“末位淘汰”**