

现代企业人力资源管理制度

中国管理科学研究院教授讲师：高思禄

课程大纲：

课程目标：

- 1、理解和掌握员工手册的基本知识、制订的基本方法、原则与技巧；
- 2、理解和掌握企业规章制度的基本知识、制订的基本方法、原则与技巧；
- 3、学会如何应用相关法规避免陷入各类误区，规避用工风险，加强对违纪员工的管理及提高违纪违规问题员工处理的能力；
- 4、帮助企业管理者有效运用法律政策，完善管理手段，极大限度减少法律风险和用工成本。

课程大纲：

第一部分：劳动合同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，劳动关系呈现怎样的发展趋势？
- 2、新形势下企业劳动关系管理面临哪些巨大的挑战？
- 3、企业处理劳动关系时应确定怎样的思路和策略？
- 4、企业有哪些用工风险？如何防范用工风险？
- 5、劳动关系领域有哪些重要的司法解释和政策文件

第二部分：“选”——入职过程中的法律风险防范

- 1、发布招聘广告风险预知
- 2、无心存在的“歧视招聘”带来的风险
- 3、面试过程中的技巧
- 4、录用过程中的风险
- 5、体检真实性的至关重要
- 6、试用期的法律风险

第三部分：“育”——善用“服务期”与“竞业限制”维护企业的权利

- 1、员工辞职权、工作交接、退工手续的正确理解与运用
- 2、培训协议、服务期与违约金的正确运用
- 3、保密协议、脱密期与竞业限制的正确应用

第四部分：“用”——员工手册及用工管理相关文书的制作技巧

- 1、员工手册对企业用工风险防范有何重要作用？
- 2、规章制度制定、修改的程序要求给用人单位带来的风险及应对措施；
- 3、案例解读员工手册在劳动争议案件中对案件胜败的决定性影响；
- 4、实践中用人单位员工手册一般存在十大问题透析；
- 5、一份完备的员工手册框架结构如何设计？
- 6、员工手册制定过程中的民主程序设计，如何用最简单的方式履行民主制定程序？
- 7、员工手册未履行民主程序的法律风险分析及应对措施；
- 8、劳动合同法要求员工手册必须与工会或者职工代表平等协商确定，如果协

商不成，用人单位如何应对？

9、劳动合同法规定劳动者严重违反用人单位的规章制度的可解除劳动合同，如何在员工手册中设计“严重违反”的标准？

10、劳动合同法规定劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的，如何在员工手册中设计“重大损害”标准？

11、劳动者有欺诈行为导致劳动合同无效用人单位可解除劳动合同，如何在员工手册中设计“欺诈”行为的具体条款？

第五部分：“留”——劳动合同续签、解除和终止

1、劳动合同变更、解除时，可能遭遇到的法律风险；事前控制与事后注意的事项

2、“三金”的支付处理技巧

3、离职员工及违纪员工的处理技巧

4、无固定期限合同签订对企业造成的影响和规避技巧

5、员工怀孕涉及哪些法律规定，如何制订其工资待遇及产假并在企业中执行？

6、劳动合同未到期，但企业希望与员工协商解除劳动合同，应该如何避免法律风险？

7、岗位调整、薪酬变动、绩效考核可能带来的法律风险

8、裁员可能带来的法律风险

第六部分：《中华人民共和国人口与计划生育法》对用工的影响

1、如何处理“三期”内女职工的劳动合同

2、对于《中华人民共和国人口与计划生育法》修改的正确理解

3、《中华人民共和国人口与计划生育法》修改后晚婚晚育假如何实施

4、当女职工在三期间严重违反企业规章制度时，企业该如何处理？

课程回顾与现场答疑