

劳动合同法对劳动用工管理的主要影响与法律风险防范

(课程时长：2天)

课程背景：

《劳动合同法》的颁布执行，必将对人力资源管理产生广泛而深远的影响，人力资源管理理念也必将面临颠覆性的挑战！如何利用劳动合同法的契机，审时度势、未雨绸缪，调整人力资源管理思路，提升员工关系管理水平，避免劳资冲突，降低用工成本，防范用工风险，建立和谐的劳动关系，已经成为人力资源管理人士和各级劳动与社会保障部门的关注的重点。

课程大纲：

壹、	劳动用工管理
面临新的挑战	
1、	劳资关系现状
与反思	
2、	劳动合同法对
人力资源管理究竟产生了哪些主要影响	
3、	如何正确认识
和应对劳动合同法	
贰、	对入职管理的
主要影响和风险防范	
1、	招聘广告应注
意哪些事项？虚假招聘广告的法律后果是什么？	
2、	
招聘条件、录用条件与就业歧视的新规定	
3、	
健康体检时机的选择	
4、	
录取通知书有哪些法律风险？如何正确适用	
5、	
对应聘人员应注重审查哪些事项？	
6、	
如何发挥员工信息登记表的积极作用？	
7、	
事实劳动关系惩罚化	
8、	
如何规范劳动合同签订环节防范事实劳动关系风险发生？	
9、	
对代表处、办事处的用工如何规范？	
10、	
单位将工作发包给个人的风险能否避免？	
11、	
劳动合同条款如何设计才能有利于管理？	
12、	
试用期的常见误区与风险防范。	
参、	对在职管理的
主要影响和风险防范	
1、	企业规章制度
的主要范围	
2、	如何保障企业

- 规章制度的合法性、合理性、民主程序？
- 3、 规章制度处理违纪员工？ 如何有效利用
 - 4、 劳动合同真的是洪水猛兽吗？ 无固定期限劳
 - 5、 意的问题 劳动报酬应注
 - 6、 加班费成本？ 如何有效控制
 - 7、 有哪些新的规定？ 劳动合同变更
 - 8、 岗调薪？ 如何有效地调
 - 9、 规定 关于培训的新
 - 10、 签订与履行培训协议应当注意哪些问题？
 - 11、 绩效考核的法律层面思考
 - 12、 绩效考核与末位淘汰
 - 13、 如何正确处理不胜任工作员工的劳动关系？

四、对离职管理的主要影响与风险防范

- 1、 型 离职的四大类
- 2、 见误区解读 离职管理中常
- 3、 金、经济补偿金的正确运用 违约金、赔偿
- 4、 竞业限制、保密费、竞业限制经济补偿金的关系 商业秘密保护
- 5、 是否是单位的法定义务 办理离职证明
- 6、 理离职手续的法律后果 提前或延后办
- 7、 管理 离职的书面化

五、经典案例分享、现场疑难解答、经验交流与精彩互动。