

## 实战管理课程

# 《如何做好劳动用工风险管理与防控》

主讲：卢云峰老师

### ➤ 课程背景：

劳动用工风险控制不当，就是企业给自己埋下的“定时炸弹”！所以，劳动用工管理是任何一个企业都不可或缺的管理活动。随着劳动用工法律制度的不断完善，劳动者维权意识不断增长，作为用人单位的企业在劳动用工领域的法律风险也日益突出。如何从招聘开始至整个用人过程，全方位地防范企业劳动用工法律风险，已成为企业在日常经营活动过程中不得不考虑的一个重大的人事管理问题。本课程基于新型环境下企业用工特点，从人力资源管理各个阶段出发（人员招聘、薪酬绩效、劳动合同、试用转正、异动调岗、离职竞业、内部档案等），分析、预防并处理各种劳动用工风险，保障企业良性运营和可持续发展。

### ➤ 课程收益：

- 1、全面了解劳动用工过程中的各类风险点
- 2、准确掌握劳动用工风险点的预防与控制技巧
- 3、熟练掌握现代企业员工管理特点与方法
- 4、掌握构建和谐员工关系管理氛围的方法与技巧

### ➤ 授课形式：

理论讲解+案例分析+分组互动+问题答疑

### ➤ 课程大纲：

#### 第一章：构建基于战略的员工关系管理体系

- ✓ 何谓员工关系与员工关系管理
- ✓ 员工关系管理的主要职责及其内容

- ✓ 员工关系管理的价值与意义
- ✓ 构建符合组织发展的工关系管理体系
- **互动讨论：如何成为一名合格的员工关系管理者**

## **第二章 规避劳动用工过程中的各类风险**

### **第一节：招聘面试录用风险**

- 公示招聘岗位要求
- 招聘岗位要合法化
- 开展员工的背景调查
- 录用员工要谨慎

案例：未开展员工背景调查，给企业造成了重大损失

### **第二节：新人入职手续风险**

- 严格审查员工个人资料
- 准确填写内部档案信息
- 明确规定解除关系条件

案例：新员工入职时提供不出离职证明而引出的风险

### **第三节：劳动合同签订风险**

- 明确劳动合同签订形式
- 确定劳动合同签订时间
- 正确应对不签合同行为
- 依法规定试用期时长

### **第四节：规章制度制订风险**

- 保证制度的合法有效
- 明确违纪的适用范围
- 制度宣贯工作要到位

案例：因制度宣贯未到位而引出的劳动纠纷官司

### **第五节：员工考勤管理风险**

- 考勤管理方式要明确
- 员工加班情况要规范

### **第六节：临时用工风险**

- 临时用工时间要明确
- 临时用工结算要及时

#### **第七节：解除劳动关系风险**

- 辞退员工要取证
- 离职员工要书面
- 协商解除要合理

#### **第八节：劳动合同到期风险**

- 劳动合同终止要快速
- 劳动合同续签要及时

案例：劳动合同到期未及时处理引发的劳动官司

### **第三章：建立和谐员工关系管理工作机制**

#### **第一节：针对性地建立劳动用工管理机制**

#### **第二节：完善企业劳动用工管理制度体系**

#### **第三节：转换企业劳动用工管理意识**

- ✓ 让沟通无处不在-员工关系管理之魂
- ✓ 让激励随时发生-员工关系管理核心
- ✓ 让关怀深入人心-员工关系管理关键
- ✓ 让发展促进成长-员工关系管理根本
- ✓ 让和谐成为主调-员工关系管理导向

### **课程总结：**

- **创建和谐 常青基业**