

《国有企业劳动用工管理法律风险防控》

课程背景:

随着我国国有企业的不断发展以及内部制度的不断改革、更新，对国有企业的劳动用工管理体系带来多方向的深远影响，同时对国有企业的要求也产生了很大的变化！相应带来的反应就是劳动用工管理关系呈复杂化趋势，包括国有企业现有的管理方式、劳动规章制度、用工模式、人工成本及劳动合同管理等。对国有企业从制定规章制度、员工招聘和录用程序、企业劳动合同文本的完善、企业劳务派遣与外包策略、劳动人事纠纷的处理等诸多方面提出新的挑战。同时，国家、社会、企业各层面都以各自的方式强化落实“和谐劳动关系”的理念，作为国有企业更是承担多方面的社会责任，更凸显的劳动用工管理风险防控在全面加强国有企业风险管理中的重要地位。

授课风格：

李丹老师通过常年的法务和培训工作经验，总结出：法律 制度 管理 三位一体的新思维理念，将法治理念融入企业管理，提高“法律进企业”的实效性！独树一帜的提出，经营管理过程中法律风险防范必备的两个知识和三种技能。“以终为始”逆向风险防范思维，从最终的结果出发，反向分析过程或原因，寻找风险防范的关键因素或对策，采取相应策略，从而达成理想结果或切实解决问题的能力在实践中广受认可！在快乐中学习法律是李老师一直坚持倡导的理念，用“亲民化”语言诠释晦涩难懂的专业法律术语；用专业理论+案例互动+战略思维“三位一体”的教学方式，鼓励启发学员学习和思

考；彻底颠覆了企业管理决策层对传统意义上风险预判的思维模式，带来的冲击和震撼，倍受企业与学员推崇。

被学员评价：“原来法律培训还能这么有意思”。

课程对象：

国有企业高层、中层管理者；与人力资源管理工作相关的工作人员；
各级储备干部

授课建议时长：2-3h（半天）

亦可：4-6h（一天）

亦可10-12h（两天）

课程大纲：

一、正确认识国有企业劳动用工管理的意义

（一）保障企业员工的合法权益不受侵害,提高员工工作的积极性，力争双赢

（二）实现人力资源的优势最大化,确保企业优效运转

（三）正确处理企业与员工的关系,增加员工的向心力和凝聚力,促进企业发展壮大

二、国有企业劳动关系管理现阶段存在的法律风险

（一）国有企业面临的劳动用工管理法环境发生深刻变化

1、国家对劳动用工管理的立法日臻完善

2、社会保障体系逐步建立

3、劳动者的法律意识和维权意识显著提高

4、政府与企业的关系发生了转变

(二) 国有企业综合改革，致使劳动纠纷呈上升趋势

三、建立健全企业有劳动用工法律合规管理体系

(一) 建立高效精干的人力资源管理团队

(二) 建立完善企业招聘录用制度

1、国有企业需要如实履行告知义务

2、切实做好入职审查，控制相对风险

(三) 建立合同文本管理和完善劳动合同期限管理

1、规范劳动合同内容

2、制定劳动合同管理办法

3、加强日常合同管理

4、完善落实试用期合同赋予企业的权利

(四) 建立健全员工日常管理规章制度

1、正确认识劳动规章制度的作用

2、建立企业管理规章制度体系化

3、制定企业管理规章制度要注意合法合规

4、完善规章制度的更新调整机制

(五) 建立完善员工工资福利待遇管理制度

1、理解不同工时制的相关规定，制定适合自己的工资待遇管理办法

2、严格按照自行制定合法合规的工资待遇管理办法，按时发放劳动报酬

3、建立完善加班管理制度

4、对医疗期的正确认识，有助于病假工资的发放

5、保证每一位员工合法合理的福利待遇

(六) 建立健全绩效管理制度

- 1、用人单位与劳动者之间进行有效地沟通是实施绩效考核的关键。
- 2、正确应用绩效管理，行使企业单方调岗权，不让绩效考核成为摆设

(七) 重新认识完善员工离职管理制度

- 1、协商解除劳动合同的注意点
- 2、正确认识单方解除权
- 3、对于经济性裁员使用的解析
- 4、完善劳动关系终止的应用
- 5、正确理解和应用经济补偿金、违约金、经济赔偿金

(八) 逐步完善劳务派遣和业务外包方式，并加强对相关企业的监管

- 1、要明确劳务派遣和业务外包的本质责任区别
- 2、要保障劳务派遣工的工资和社会保险待遇
- 3、明确劳务外包中的各方法律关系和责任
- 4、要加强对劳务派遣企业和业务外包企业的监管
- 5、避免劳务派遣与业务外包混岗的风险

(九) 合法合情合理处理劳动用工纠纷

- 1、建立健全劳动用工纠纷调解理机制，充分发挥工会民主参与作用
- 2、及时开展劳动用工纠纷案件评估和分析，及时修改和完善劳动用工管

理规章制度