

《人力资源合规管理与用人风险控制》

课程背景：

随着我国企业的不断发展以及内部制度的不断改革、更新，对企业的人力资源合规管理体系带来多方向的深远影响，同时对企业的要求也产生了很大的变化，使得企业的用人关系日益复杂多变，对自身的用人关系和相应的员工管理、风险防控都提出更高的要求。了解人力资源管理关系呈复杂化趋势,包括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。企业人力资源合规管理上仍然存在不少难点,尤其是在劳动争议及其处理上,相关问题亟待解决。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，作为企业更是承担多方面的社会责任，更凸显的用人管理风险防控在全面加强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：

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、企业人力资源合规管理与用人风险防范新趋势

- （一）人力资源合规管理的四个要求
- （二）人力资源合规管理失误的四大后果
- （三）人力资源管理的新挑战
- （四）人力资源合规管理的法律“红线”与“非红线”
- （五）雇佣模式筹划与风险管控

1、劳动关系

2、劳务关系

3、第三方用工

(六) 用人管理法律风险主要体现的五个方面

(七) 用人管理法律风险防范的三个方向

(八) 用人管理法律风险防范的三个措施

二、企业人力资源合规管理与用人风险防范措施

(一) 招聘录用的风险管理

(二) 无固定期限合同的风险管控与解决方案

1、无固定期与固定期限劳动合同的区别

2、无固定期的解决方案

(三) 工时、加班、假期成本管理与法律风险控制

1、工时管理

2、加班管理

3、假期管理

(四) 薪酬、社保筹划与人力成本控制

1、精确人力成本观

2、薪酬结构优化

3、社会保险合规风险管控的五种缴纳方式

(五) 工资的合规性、合理性与灵活性

(六) 劳动合同变更风险管理

1、工作地点变更

2、调岗、调薪

(七) 跳槽管理、留人策略、商业秘密保护

- 1、辞职权与交接义务
- 2、退工义务与索赔权
- 3、留人思路转变：法律契约到心理契约
- 4、保密与竞业限制手段的运用

(八) 违纪、失职、不胜任、消极怠工、长病假、工伤、经济犯罪等问题员工的有效管理

1、问题员工处理风险管控

- (1) 三大路径
- (2) 五大直接经济后果
- (3) 五大间接后果

2 违纪员工/失职员工的合规管理

- (1) 法律依据
- (2) 对违纪/失职员工的处理流程

3、绩效不佳员工的合规管理

- (1) 法律依据
- (2) 对能力不佳员工的处理流程

4、长病假员工的合规管理

- (1) 医疗期如何算
- (2) 病假工资如何发
- (3) 泡病假如何防

5、“情事变更”解除合同的合规管理

- (1) 何为“客观条件”

(2) 证据的保留

(3) 如何解除

(九) 企业规模性裁员、减员的合规操作与风险管理

三、员工关系风险管控的系统思考及总体策略

(一) “人员优化”要点归纳

1、找准理由

2、找到证据

3、人性化

4、程序合法化

5、方法适合化

(二) 解决劳动争议的途径

1、协商调解

2、劳动监察

3、仲裁

4、诉讼