
防患于未然

—劳动关系管理实务

【课程背景】

长久以来，非人力资源经理（主管）往往因技术好或工龄长得以晋升，因而对劳动法律知识认知不清，存在一定误解。同时，一些人力资源从业者本身劳动法律知识缺乏，在处理实际劳动争议问题时，主观随意性很大，暴露出许多管理弊端也为企业留下许多劳资纠纷的隐患，进而导致企业劳资关系紧张或纠纷不断，这些劳资争议均对企业的正常运营带来了严重的干扰和企业负面影响。据统计，如果各部门经理、主管都具备一定的劳动法律管理专业知识，企业的员工管理水平和雇主品牌形象将大大提高！

本课程是直线部门经理、主管、人力资源从业者提高管理能力、提升业绩的必修课。

【课程对象】

- 1、企业各部门总监、经理、主管、组长。
- 2、企业人力资源部经理、主管、劳资专员等 HR 从业者。

【课程目标】

1. 了解劳动法律相关知识（劳动法与劳动合同法及有关法条的司法解释）
2. 掌握从员工入职—在职—离职全过程中的涉及劳动法律关系事物的处理技巧。比如：劳动合同签定、补充协议约定、加班约定、试用期管理、员工奖惩问题、员工病假管理、怀孕女工管理等工作的处理技巧。
3. 掌握员工需求识别与激励方法，能够使用精神激励法对员工实施有效激励
4. 终级目标：合谐劳资关系的企业文化打造

【课程大纲】 6 小时

【授课方式】 小组讨论 + 案例分析 + 角色扮演 + 法条解释

第一部分：员工入职劳动风险管控（新人入职手续办理）

1. 工作职责和详细工作内容约定（工作说明书/岗位工作实务手册）
2. 绩效合同的签署（针对管理岗位/销售岗位）
3. 保密协议与竞业禁止的约定（研发及核心管理人员）
4. 员工手册或员工奖惩管理条例签署（注意文件的合规性）

案例：

- 1、KFC 肯德基店长实务工作手册。（员工日常工作标准管理）
- 2、签署绩效合同的案例（凡事有言在先）
- 3、补充协议中关于调动岗位和义务加班约定的问题

第二部分：员工在职劳动风险管控（日常劳动、人事管理工作）

1. 怀孕员工的管理，企业关怀和工作要求并举；

案例：怀孕员工在企业可以为所欲为么？国家相关法规对孕期女工的相关管理规定

2. 员工考勤与请假、休假管理

案例：1)、员工请泡病假处理技巧 2)、违反考勤规定可以扣款么

3. 员工晋升与调动管理，工作调动协议。

案例：老员工可以调动岗位么？深圳科技园某公司调动老员工的真实案例

4. 员工加班与调休管理，相关法律规定与加班时间管控、统计/综合计时制度。

案例：某公司因加班与值班安排引发的劳动争议

5. 员工违纪处理，注意处罚依据、时限、合规性。

案例：员工当场顶撞辱骂管理人员，如何处理

6、部门管理者的领导力修炼（打铁还需本身硬）

领导力修炼之五力模型（感召力、影响力、前瞻力、决断力、控制力）

案例：

1) 曹操的领导力

2) 华为 2017 年底为何解聘 7000 名老员工，并安排重新竞聘上岗

3) 如何帮助员工度过职业倦怠期（职业生涯设计与鲶鱼效应）

第三部分：员工激励管理（文化氛围打造）

一、与时俱进—识别员工的不同需求

1、员工激励案例导入（日本松下电器）

2、不同层级的员工心态分析：他们到底需要什么

3、管理者应有的客户思维：企业主力军 90 后员工自画像

小组讨论并分享：90 后员工需求、工作动机、理想信念

4、马斯洛与双因素理论的认知及应用思考

案例：

1、通用电器的激励术

2、中广核集团激励员工的故事

二、激活员工的八大招式

1. 尊重激励法

2. 赞美激励法

3. 荣誉激励法

4. 情感激励法

5. 竞争激励法

6. 目标激励法

7. 后院激励法

8. 清除激励法