

---

# 防患于未然

## —劳动关系管理实务课程

### 【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，甚至部分企业老板也存在法律意识淡薄，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】

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

### 【课程收益】

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、保密协议与竞业禁止协议、工伤处理、严重违纪辞退等工作的处理技巧。
3. 掌握有效防范和处理劳资纠纷的总体思路与实施技巧。
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. 入职申请表与劳动合同管理（身份证识别/特殊岗位提供担保/背景调查/试用期/工资约定）
2. 补充协议签定（风险抵押金/工作时间约定/加班/出差/调动约定/综合计时制/月薪制等）
3. 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）
4. 绩效合同的签署（针对管理岗位/销售岗位）
5. 保密协议与竞业禁止的约定（研发及核心管理人员）
6. 员工手册或员工奖惩管理条例签署（注意文件的合规性）
7. 劳务派遣形式用工的员工入职管理措施（劳务派遣合同与员工劳动合同的签订）

#### 案例分享：

- 1、KFC 肯德基店长实务工作手册。（新员工应该如何管理？）
- 2、深圳科技园某企业员工关于竞业禁止协议争议的案例。

- 
- 3、入职签署绩效合同的案例（应该如何约定合同的细节？）
  - 4、劳务派遣员工入职担保问题，新员工携贷款和设备跑了？（深圳 EMS 案例）
  - 5、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（日常劳动用工管理工作）

### 1. 试用期评估管理

案例：试用期解雇员工的三个要点

### 2. 员工考勤与请假、休假管理

案例：员工请病假解雇

### 3. 员工社保问题处理及商业补充保险，国家规定参保与缴费标准与日常问题处理。

案例：公司不给员工缴纳社保，但双方签署了协议有效么？广东省惠州市某企业

### 4. 员工工伤处理案例

案例：员工辞职当天回家路上被车撞身亡，是工伤么？

### 5. 员工晋升与调动管理，工作调动协议。

案例：部门解散了，员工可以调动么？深圳某公司调动老员工的真实案例

### 6. 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

### 7. 劳动派遣用工管理与风险防范，劳务派遣协议与人员管理。

### 8. 工资发放管理与风险防范：发放方式与工资结构问题。

案例：某公司发因发放劳务派遣员工工资引发的劳动争议

### 7. 员工违纪处理，注意处罚依据、时限、合规性。（关于解雇员工的几个问题）

### 8. 关于劳务派遣员工不能胜任工作的处理（调动、退回与解雇）

案例：如何将不能胜任工作岗位的劳务派遣工解雇？

## 第三部分：员工离职劳动风险管控（员工辞职与辞退管理）

### 1. 员工离职动向管理（早期的员工离职信号识别及应对措施）

### 2. 主动离职与被动离职管理区别：关于员工离职的管理制度：离职申请书格式/工资结算办法/员工违规离职的处理办法

案例：员工没有提前 30 天通知期离职的处理方式

### 3. 离职面谈的方法与技巧（离职申请表的设计及风险防范）

### 4. 离职手续办理（辞职书、工作交接相关规定、确认离职时间、物品交接、风险抵押金、工资代领的规定、离职单据的有效签署）

### 5. 员工自动离职的处理

案例：如何处理自动离职员工的离职手续和离职工资结算的问题

---

## 6. 解雇员工的处理程序

案例：1.员工吸毒被拘留的处理案例；2.如何解雇工作表现不佳，但是没有违纪的员工

7. 离职员工的工资核算与发放（按法律规定/员工领取工资的通知）

8. 劳动争议处理技巧（开庭实战技巧修炼）

1) 劳动争议的初期处理（前期提前介入、调解、达成协议）

2) 劳动争议的仲裁和法院审理（传票、应诉文书、法庭调查、质证、辩论、和解、或宣判）

案例：

1、参加庭审的注意事项

2、惠州龙门县某公司员工集体劳动争议案件的分析与思考。

3、课堂分享：和谐劳动关系实例（吉列集团深圳公司的裁员事件）