

《如何有效运用绩效管理进行调岗调薪、解雇辞退 及处理违纪问题》

(2 天)

【课程背景】

随着《劳动合同法》、《劳动争议调解仲裁法》、《年休假管理条例》、《最高人民法院最新出台关于审理劳动争议案件适用法律意见（三）》、新《社会保险法》、新《工伤管理条例》等一系列人事管理法律规定的颁布实施，由于不专业、不规范的人力资源操作所引发的劳动争议案件呈井喷的趋势。当人们还在为新法的实施导致企业经营压力过大而担忧时，国际金融危机却像海啸一般汹涌而来。当经济扩张变成收缩后，经济衰退和劳动法律的双重压力下，如何避免企业人力资源管理在招聘、岗位分析、绩效考核与薪设计等体系的自身漏洞而使企业的综或雪上加霜，成为企业人力资源管理当前迫切需要思考的首要问题。

本次课程正是在这种背景下，由在企业从事多年的高级人力资源管理的实战派讲师，站在企业内部运营管理的角度，以资深的企业人力资源管理人员从人力资源管理各大模块的实务操作角度来分析新法下的人力资源管理实务问题，提供可供学员回去直接操作的解决方案，使课程更有实用价值。

周老师自 2008 年开始至今在全国各地巡讲，近四十多个城市上万学员参加了周老师《新法下的人力资源管理实务》公开课程，受益企业达上千家，课程满意度高达 95%，深受广大企业管理者、人力资源从业者的好评。同时周老师长期为中小企业提供常年人力资源管理顾问及各种专项咨询服务，帮助一批中小企业建立合法规范的人力资源管理体系，有效帮助企业降低风险成本，同时又能促进企业的用工规范有效。

【培训对象】

有关企业主管部门领导、企业董事长、总经理，分管人力资源、财务工作的总经理(副总经理)，薪资福利主管(专员)、绩效主管、绩效专员、培训经理、培训主管、培训师、招聘主管，工

会、销售部负责人、企业法律顾问，各类管理人员和业务骨干以及总经办、办公室、人力资源部、企管部、综合部、人事部、劳资部等部门相关人员参加。

【课程内容】

第一部分：各项新法的综合解读及综述

- 1、近几年出台的相关用工法律法规及背景分析；
- 2、新劳动合同法的十五大变化
- 3、《劳动争议调解仲裁法》的六大亮点分析
- 4、新《社会保险法》及修订后的工伤条例对企业的影响及应对策略
- 5、《最高人民法院最新出台关于审理劳动争议案件适用法律意见（三）》的解读
- 6、一些名企在新法实施后出现的热点新闻解读
- 7、新法背景下的企业人力资源管理应有的认识

第二部分、新法下的用工风险及人力资源管理应对策略

一、如何有效调岗调薪

- 1、企业通常根据经营需要而调整员工的岗位或地点，但是员工可提出被迫解除并索赔经济补偿，企业日常中该如何做，才能化解风险或避免案件败诉？
- 2、劳动合同约定的岗位实际上发生变化，但没有办理相关手续，员工到新岗位一段时间后，却要求恢复到原岗位，往往成立，那么企业该如何抗辩、该如何预防？
- 3、绩效目标不合法合理的，往往不能作为衡量劳动者是否“胜任工作”的依据，企业该怎样设定绩效目标，才能作为衡量标准？
- 4、即使企业能证明劳动者“不胜任工作”，但是在之后的调岗调薪争议中还是被认定单方非法变更劳动合同，企业败诉，为什么？企业该如何防范？
- 5、劳动者对绩效目标不确认，是否意味着该目标无效？如果必须经劳动者确认才生效，那么企业的日常管理将何去何从？
- 6、员工认同绩效考核结果，但是企业在“基于不胜任工作而调岗调薪、解雇辞退”的案件中还是败诉，那么企业该如何抗辩或日常中怎样做，才能避免败诉风险？
- 7、企业根据绩效考核结果扣减员工绩效奖金，很多时候被认定非法克扣工资，企业该如何抗辩或日常中怎样做，才能化解风险或避免败诉？

- 8、员工不胜任工作，企业能否调整其岗位，调岗后能否单方降低其薪酬？如何操作，才能调岗降薪？
- 9、假设女员工固定月薪为 3000 元，浮动月薪为 2000 元，过去 12 个月的平均工资为 4800 元，怀孕期间究竟该按什么标准支付，公司希望按 3000 元，员工希望按 5000 元，仲裁结果可能是 4800 元；企业该如何控制用人成本？
- 10、女职工休产假完毕后，往往原岗位已经有其他同事负责，女职工往往不接受新岗位，为此发生劳动争议，企业该如何做，才能化解败诉的风险？

二、如何有效解雇辞退

- 1、实行末位淘汰制，以末位排名为由解雇员工，仲裁机构往往认定企业非法解雇员工，那么企业日常中该如何做，才避免案件败诉，避免支付经济补偿或赔偿金？
- 2、以“组织架构调整，无合适岗位安排”为由解雇员工，是非常符合常理的做法，但往往被仲裁机构认定企业非法解雇，企业该如何做，才避免案件败诉？
- 3、企业以“经济性裁员”名义解雇员工，是非常符合常理的做法，往往被认定非法解雇，企业该如何操作？对“经济型裁员”做出规定的法律文件到底有哪些？
- 4、企业与劳动者协商解除劳动合同并书面约定支付适当的经济补偿数额，事后劳动者追讨经济补偿的差额部分，仲裁机构很可能支持劳动者的诉求，企业日常中该如何创制、收集证据，才避免案件败诉？
- 5、培训服务期未到期，而劳动合同到期，企业终止劳动合同的，仲裁期间往往被认定属于提前非法解除劳动合同，企业该如何做，才避免案件败诉？
- 6、员工未提前 30 日通知企业即自行离职，是否构成劳动者违法解除？企业该如何做，才能降低风险成本？对于劳动者的辞职环节，有哪些必须注意的风险控制点？
- 7、劳动合同到期后，经常出现该终止的忘记办理终止手续，该续签的忘记办理续签手续，经过一段时间后企业才提出补办相关手续，但是员工却提出赔偿要求，企业风险非常大；那么企业该如何做，才确保规避上述败诉风险？
- 8、解除劳动合同前未通知及征求工会的意见，是否构成非法解除？
- 9、《解除劳动合同通知书》如果表述不当，往往成为劳动者打赢官司的有力证据，企业该如何书写，才避免案件败诉而承担法律责任？

- 10、哪些情形下属于非法解雇员工，须承担哪些法律责任，是承担1年1个月工资的经济补偿还是1年2个月工资的赔偿金，代通知金是否要承担，劳动者能否要求恢复劳动关系？

三、如何有效处理违纪违规员工

- 1、处分、解雇劳动者，往往由于劳动者拒绝签收该通知书而导致企业的处分、解雇行为被认定为无效或非法行为，那么企业在日常中该如何做，才避免案件败诉？
- 2、劳动者欺诈应聘，事后被企业解雇，在仲裁期间，劳动者可能做出让企业措手不及的抗辩观点，企业该如何回应或者在日常中采取哪些防范策略？
- 3、对于违纪违规的恶意问题员工，他们往往拒绝提交《检讨书》或否认违纪违规的事实，企业该如何创制、收集证据，才避免案件败诉而承担法律责任？
- 4、如何进行违纪员工的事实调查、证据固定，对于违纪员工，部门经理应注意哪些日常细节问题？
- 5、对于违纪员工，事发后什么时间处理，如何书写《违纪违规处分通知书》？
- 6、怎样理解“严重违反用人单位的规章制度的”，如何在《惩罚条例》中详细明确违纪违规的“一般违反”、“较重违反”及“严重违反”？
- 7、直线部门经理擅自口头辞退员工，仲裁机构往往认定企业非法解雇员工，那么企业日常中该如何做，才避免案件败诉，避免直线经理越权处分员工？
- 8、劳动者不辞而别、无故旷工，却主张被企业口头解雇，往往得到仲裁机构的支持，那么企业日常中该如何做，才避免案件败诉？
- 9、如何界定“重大损害”，“重大损害”是否必须体现为造成直接的经济损失？
- 10、采用“录音录像”方式创制、保留的证据，法院是否采信，企业内部OA系统或ERP系统上的资料能否作为证据使用，电子邮件、手机短信能否作为证据使用？