

《降本保质-企业高质量灵活(非全)人才体系建设》

用工风险防控与用工质量保障

主讲：钟意老师

【课程背景】

经济大形势放缓，裁员情况屡见不鲜，零售服务行业的主体是人工，面临的情况更加严峻：人工成本居高不下，员工辞退赔付成本在所难免，社保与公积金追诉返还成本更是压死企业的最后一根稻草。其核心矛盾是经济发展形势与企业盈利能力的矛盾，是企业利润水平与人工成本支出的矛盾。在这种情况下，能否有一套合理的方式，既能保障企业的用人需求，又能够防控风险，以下三个问题是关键所在：

- 1.如何防控用工风险？
- 2.采用哪种用工模式可以降低成本？
- 3.如何建立相对稳定的兼职人才体系？

课程有理论、有工具、有案例,实操性强,课程设计体系完善，让学员通过系统学习建立本项工作的清晰思路。让您带着问题来，带着方法回去。

【课程收益】

- 识别劳动用工风险点与法律依据，提前规避风险；
- 学习合规模式的用工配置形式，学会成本合理配置；
- 掌握劳动关系办理与证据链管理技巧,做到防范于未然；
- 学习兼职人才管理技巧，掌握配套人员筛选技巧与保留策略

【课程特色】

互动性强，逻辑清晰；实战聚焦，学之能用；案例精彩;方法输出

【课程对象】

中小微企业主、连锁类品牌人力资源负责人

【课程时间】

1天(6小时/天)

【课程大纲】

一、着眼本质:处理企业与劳动者的依据是什么?

1、企业与劳动者的4种模式

- 劳动关系的权责
- 劳务关系的权责
- 派遣关系的权责
- 外包关系的权责

案例:劳动仲裁案例

工具:合同模板

互动:关系判断练习

2、企业常见的劳动纠纷有哪些？

- 与钱相关的纠纷
- 与关系相关的纠纷
- 与变动相关的纠纷
- 与意外相关的纠纷

案例:入职第一天

工具:劳动纠纷事件大全

互动:小组讨论

3、企业劳动关系全流程

- 从招聘到入职管理
- 从试用到调岗管理
- 离职管理

案例:缺失的背调

工具:劳动关系全流程风险模型

互动:小组讨论

二、多元用工模式如何进行风险规避？

1、劳务关系的风险管理

- 界定劳资双方的权责
- 如何签订劳务合同
- 做好劳动者风险管理

案例:受伤的工作人员

工具:劳务合同模板

互动:研讨

2、劳务派遣与外包关系的风险管理

- 派遣风险管理的关键点
- 外包关系风险管理的关键点
- 做好第三方公司资质考察

案例:跑路的人力资源公司

工具:合作合同模板

互动: 研讨

3、组合式用工关系的风险管理

- 组合用工关系产生的员工心理差异
- 组合用工关系的适配场景
- 如何最大化降低风险？

案例:创业公司的人力成本账单

工具: 用工模式决策流程

互动: 小组讨论

三、高质量灵活(非全)人才体系招募

1、零售服务业的组合用工模式

- 模式组合与成本测算
- 新组合模式的优缺点分析
- 外新模式的潜在风险与解决思路

案例:某连锁品牌的用工风险成本测算

工具:测算表

互动:成本计算练习

2、高质量灵活(非全)人才的选择

- 高质量灵活(非全)人才画像
- 高质量灵活(非全)人才招聘渠道
- 高质量灵活(非全)人才筛选流程

案例:不同行业灵活就业人才要求

工具:人才画像

互动:人才要求讨论

3、(非全)人才的就业手续办理

- 入职手续办理流程
- 采用合规的协议模版
- 人才管理过程证据链配置

案例:劳务关系变劳动关系

工具:非全日制用工协议

互动:案例研讨

四、高质量灵活(非全)人才体系配套管理机制

1、(非全)人才薪酬激励机制

- 小时工资标准与组合工资模式
- 司龄补贴的阶段设计与人工成本配置测算
- 工资发放流程设计

案例:非全员工模式应用案例

工具:薪酬结构设计表单

互动:问答

2、(非全)人才发展机制

- 内部能力培养级别设计
- 员工任职能力评级设计
- 基于员工能力评级的配套管理办法

案例:非全员工任职能力设计

工具:制度体系模型

互动:问答

3、课程总结

- 总体内容回顾
- 问题答疑