

## 《全流程人力资源风险防控体系》

### 课程背景：

随着法制越来越健全，劳动者的维权意识越来越强，企业面临着稳定发展、建立和谐劳动关系、降低用人风险以及化解劳资纠纷等多重挑战。企业的经营管理面临重大的课题，如何对劳动关系进行合规化管理，以全面防范和应对劳动关系变化对企业产生的影响。新发展理念下，企业需要提前了解从入职到离职全流程人资资源管理过程中的法律风险，全面系统的掌握人力资源管理中相关的法律规定及实践操作口径。让人力资源管理不拘泥于职能的范畴，以全新的视角审视人力资源的工作。通过介绍应诉技巧使企业将劳动法律法规、政策渗透到员工日常管理中，让企业人力资源管理工作在法制的规范下更为严谨，从而获得更高的经济效益和社会效益。帮助企业决策者掌握用工方面的战略决策思想、方法与技巧，提升战略决策能力，促进企业和谐、健康、持续发展

### 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、建立全流程人力资源风险防控体系的必要性

- (一) 劳动争议数量的急剧增加的原因
- (二) 《民法典》等不断完善的法治环境带给企业新的管理压力和管理风险
- (三) 人力资源管理面临更大责任压力以及更加复杂的管理环境
- (四) 人力资源管理法律风险防范的三个方向
- (五) 人力资源管理法律风险防范的三个措施

## 二、人力资源管理中法律风险防范必备的两个知识和三种技能

- (一) “两知三技能”是什么？
- (二) “两知三技能”如何权衡劳动用工风险？
- (三) “两知三技能”怎样有效防控劳动用工风险？

## 三、建立全流程人力资源风险防控体系

- (一) 建立入职流程的风险防范体系
  - 1、保留传统招聘风险防范措施
  - 2、及时更新新发展理念下招聘法律风险防范措施
- (二) 建立劳动合同管理流程的风险防范体系
  - 1、规范劳动合同的签订（续签）
  - 2、企业合同管理制度的风险点
- (三) 建立员工规章制度管理流程的风险防范体系
  - 1、企业所制定的规章制度的三个必备条件
  - 2、企业员工日常管理规章制度的风险点

(四) 建立绩效管理流程的风险防范体系

- 1、绩效考核在企业管理中存在的法律风险点
- 2、实施绩效考核的关键
- 3、对于绩效考核有效的法律风险防范措施：
- 4、默示生效条款对企业绩效管理的应用

(五) 建立工资福利薪酬管理中的风险防范体系

- 1、三种工时制在企业中的应用
- 2、加班的法律风险防范
- 3、如何对病假等特殊员工合情合法合理的管理
- 4、员工工资福利待遇管理制度的风险点
- 5、加班的法律风险防范

(六) 建立培训管理中的风险防范体系

- 1、培训开发法律风险的识别
- 2、培训开发法律风险的防范

(七) 建立员工离职管理中的风险防范体系

- 1、协商解除劳动合同的操作
- 2、员工主动辞职的难点
- 3、用人单位有过错，劳动者即时解除权
- 4、劳动者有过错，用人单位行使解除权应用的难点
- 5、劳动者无过错，用人单位行使解除权应用的难点

- 6、经济性裁员，用人单位行使解除权应用的难点
- 7、经济补偿金、违约金、经济赔偿金，区别与应用
- 8、劳动关系终结风险规避建议

2022