

《企业劳动用工管理（员工关系管理）常见的法律风险及其防范》

课程背景：

随着我国企业的不断发展以及内部制度的不断改革、更新，对企业的劳动用工管理体系带来多方向的深远影响，同时对企业的要求也产生了很大的变化，使得企业的劳动关系日益复杂多变，对自身的劳动关系和相应的员工管理、风险防控都提出更高的要求。了解劳动用工管理关系呈复杂化趋势,包括企业现有的管理方式、劳动规章制度、用工模式、人工成本及劳动合同管理等。对企业从制定规章制度、员工招聘和录用程序、企业劳动合同文本的完善、企业劳务派遣与外包策略、劳动人事纠纷的处理等诸多方面提出新的挑战。企业劳动关系管理上仍然存在不少难点,尤其是在劳动争议及其处理上,相关问题亟待解决。同时，国家、社会、企业各层面都以各自的方式强化落实“和谐劳动关系”的理念，作为企业更是承担多方面的社会责任，更凸显的劳动用工管理风险防控在全面加强企业风险管理中的重要地位。

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、企业劳动用工管理（员工关系管理）法律风险防范新趋势

- （一）2022 年企业劳动用工管理的新趋势
- （二）2022 年企业面临的劳动环境分析
- （三）2022 年多元化用工方式的法律关系与责任认定

(四) 2022 年劳动用工管理法律风险的原因

(五) 2022 年劳动用工管理法律风险防范的核心

(六) 2022 年劳动用工管理法律风险防范的方向

(七) 2022 年劳动用工管理法律风险防范的措施

二、企业劳动用工管理（员工关系管理）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、企业劳动用工管理（员工关系管理）中的难重点

(一) 建立完善企业招聘录用制度

- 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
- 3、企业如何行使知情权
- 4、企业如何应用单方送达内容到达指定系统即生效
- 5、企业招聘录用制度的风险点
- 6、代缴、异地、不足额缴纳社会保险的风险

(二) 建立完善的劳动合同管理制度

- 1、规范劳动合同的签订

2、预约合同在签订劳动合同中的效力

3、电子劳动合同是否值得推广？

4、企业合同管理制度的风险点

(三) 建立健全员工日常管理规章制度

1、企业所制定的规章制度必须符合国家劳动的法律法规

2、企业规章制度民主化

3、企业应当将生效的规章制度公示

4、企业员工日常管理规章制度的风险点

(四) 建立完善员工工资福利待遇管理制度

1、三种工时制在企业管理中的应用

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

(五) 建立健全绩效管理制度

1、绩效考核在企业管理中存在的法律风险点

2、对于绩效考核有效的法律风险防范措施：

3、默示生效条款对企业绩效管理的应用

(六) 建立完善员工离职管理制度

- 1、确定劳动合同解除和终止的情形
- 2、企业管理人员应当熟知劳动合同解除的法律规定,建立劳动关系解除的操作流程,明确每个流程的注意事项。
- 3、在劳动合同及企业规章中明确企业“自主经营权”,正确应用合法解除劳动合同条款,避免劳动纠纷
- 4、对于企业和劳动者双方“反悔权”的应用
- 5、经济补偿金、经济赔偿金、违约金的应用
- 6、劳动者离职之后,企业的“后义务”