**劳动合同、用工协议、规章制度、员工手册制定、人力成本分析与风险控制**

**时间地点：2018年03月30-31-4月1日深圳**

**课程费用：**4800元/三天（包括资料费、午餐及上下午茶点等）

**学员对象：**董事长、总经理、副总经理、人力资源总监/经理/专员及人事行政管理人员、工会干部、法务人员及相关管理人员、相关律师等。

**报名咨询电话：0755-61288035 010-51661863 021-31261580**

**手机：18890700600 （微信同号）赵先生**

**在线咨询 QQ：6983436 报名信箱：6983436@qq.com (报名请回复索取报名表）**

课程大纲

**前言：新形势下的劳动关系要求**

1. **十九大报告强调要“构建和谐劳动关系”**
2. 构建和谐劳动关系 促进社会和谐稳定
3. 全面推进依法治国 为依法治企提供新依据
4. 依法治企与用工风险管理的关系
5. 企业开展“依法治企”的背景
6. **依法治企与依法用工管理的基本理论**
7. 依法用工法律分类及要求
8. 融入企业用工管理全过程
9. 法律风险评估与应对
10. **新常态下企业劳动关系发展趋势**
11. 《劳动合同法》引起广泛讨论
12. 企业劳动争议案件迅速增多
13. 劳动者个人意识与法制意识逐步增强

**第一篇：劳动用工管理**

1. **当前“如履薄冰”企业劳动关系突出法律风险有那些？**
2. 临时工劳动关系问题
3. 劳务派遣员工关系
4. 非全日制用工管理
5. 退休返聘人员
6. 双重劳动关系
7. 实习生管理
8. 共享经济下的劳动关系
9. **招聘入职，试用期管理**
10. 录用制度中容易出现的违法事项
11. 通知入职的方式与细节
12. “试用期”的操作误区
13. 约定“可延长”、“可缩短”是否有效？
14. 禁止“二次”约定？
15. 入职手续的必备事项
16. **劳动合同签订与变更**
17. 签订劳动合同的注意事项
18. 劳动合同的制作要点及常见的“无效条款”
19. 劳动合同的保管
20. 特殊群体（**退休、实习生、非全日制、劳务派遣、工程分包**等）的合同签订有何要点规律？
21. 劳动合同变更的误区
22. **无固定期限劳动合同的处理**
23. 签订无固定期限劳动合同对企业更有利？
24. 企业无需支付经济补偿金的情况
25. 劳动合同续签须知及续签时间要求
26. 劳动合同到期前的准备工作
27. 由于“医疗期”、“产假”、“工伤”等特殊原因延长劳动合同期限至连续工作满十年，是否必须签订无固定劳动合同？
28. **低绩效员工的依法合规处理**
29. “不胜任工作”能否解除劳动合同？——衡量标准与检测方法
30. 依法实现对员工的薪资和岗位做调整？
31. “不胜任工作”员工的处理要点
32. 特殊群体员工的调岗与职薪升降
33. 理性调岗降薪，严格规范劳动合同的变更
34. “末位淘汰“与”不胜任工作”
35. **集团公司的员工异动处理**
36. 集团内部公司合并、分立或员工的借调等内部移动，劳动关系所属如何变更？
37. 借调员工的劳动关系几种情形可选择？
38. 借调员工的工伤处理规则及兜底保护
39. **如何有效处理违纪员工**
40. 即时通知解除（过失性解除）劳动合同
41. 如何处理兼职员工
42. 欺诈应聘行为
43. 给用人单位造成重大损害
44. 用人单位是否享有劳动合同的任意解除权？
45. 如何向员工出具辞退通知书及文书送达
46. 离职员工关系管理
47. **工伤保险理论探讨和案例分析**
48. 工伤保险条例修订重点
49. 工伤认定的关键
50. 七种属于工伤的情形
51. 三种视同工伤的情形
52. “48小时”的界定

【案例】文体活动受伤

1. **企业辞退、裁减员工中的常见法律误区及应对技巧**
2. 用人单位的解除权与补偿责任
3. 用人单位不得解除劳动合同的情形及例外规定
4. 如何运用协商解除劳动合同，化解相关不稳定因素造成的风险
5. 如何正确运用“经济性裁员”辞退员工
6. **经济补偿金**
7. 解读“支付经济补偿金/赔偿金”十条法律
8. 支付经济补偿金基数按照“应发工资”还是“实发工资”？
9. 解读“十二年”与“三倍”两种限制的正确含义
10. 支付经济补偿金能拖就拖还是尽快结清？
11. **劳动争议的预防和应诉技巧**
12. 立法宗旨
13. 劳动争议的预防
14. 证据的种类、证明力和运用
15. 举证责任及证明能力
16. 开庭
17. **如何设计与撰写好人力资源制度**
18. 企业劳动规章制度的基本内容
19. 规章制度的制定权
20. 不是国企=不用成立工会？
21. 【案例】规章制度的现状
22. 制度制定和执行的重点和难点
23. **制定规章制度的程序要求往往成为员工胜诉的杀手锏？**
24. 区分：“经济处罚”与“损害赔偿”
25. 区分：“公示效力”与“通知效力”
26. 【示例】用工管理制度的常见误区
27. 制度与劳动合同效力
28. 企业规章制度的法律效力如何认定
29. 企业规章制度的风险防范
30. 对劳动者的经济处罚？
31. 违反法律强制性规定的后果

**第二篇：“三期”女职工管理**

1. **维护女职工的法律法规**
2. 女职工的合法权益和特殊利益有哪些？
3. 女职工从事禁忌的劳动范围
4. **职工生育保险解读**
5. 生育保险概述
6. 生育保险的制度沿革
7. 生育保险的缴纳
8. 职工享受生育保险待遇，应当同时具备的条件
9. **“三期”女职工管理实务**
10. 女性产期检查的时间算作工作时间
11. 女性请产期假的相关规定
12. 生育津贴是否等于产假工资
13. 女职工怀孕期被解除劳动合同法律分析
14. “三期”女工不胜任工作，可否调整工作岗位？
15. 女性三期是否绝对不能解除？
16. 企业员工违反计划生育政策怀孕、生育的处理

**第三篇：员工关系管理**

1. **员工关系管理**
2. 员工管理的基本问题
3. 员工管理的发展趋势
4. 员工管理核心三要素
5. 员工管理文化三要素
6. 员工管理的六大目标是什么？
7. 员工关系管理中包含的要素
8. 员工关系工作职责——如何构造良好的工作环境和氛围
9. **如何有效与员工沟通？**
10. 员工沟通管理---沟通现状
11. 现代企业的“人事理念”
12. 员工关系管理中部门与人力资源部的分工
13. 管理者的六项基本功
14. 主管的角色认知在舞台上的角色
15. **如何应对员工投诉及处理程序**
16. 什么是员工投诉
17. 员工投诉的形式和方法
18. 最易引起员工不满的因素
19. 处理员工投诉的原则
20. 员工投诉处理程序
21. **如何从“劳资双赢”的角度，打造和谐劳动关系？**
22. 建立适合本企业的企业文化
23. 建立丰富的公司层面的沟通渠道
24. 法律法规规章和企业规章制度的宣讲

**第四篇：人力成本风险控制**

**第一部分：人力成本控制的方式方法**

1. **人力成本控制法**
2. 总成本控制
3. 人员编制控制
4. 招聘成本控制
5. 培训成本控制
6. 离职成本控制
7. **如何分析人力成本开发空间和控制标准**
8. 人力成本的节约=最大程度不花钱？
9. 适度人力资源成本VS最高限度人力资源成本
10. 如何确定适度的人力资源成本控制标准（经验法、比较法、目标利润法）
11. **人力成本管控与人力资源体系设计**
12. 人力成本管理与人力资源规划

——通过总规划控制“超支”情况

1. 人力成本管控与招聘面试管理

——通过筛选岗位分类，哪些职位面试流程可简化？

——如何利用招聘管理提高人才入职率？

1. 人力成本管控与人才培养与开发

——成本比较：高薪猎头OR自发培养？

1. 人力成本管控与薪酬福利设计

——如何利用薪酬架构的调整达到企业与员工双赢状态？

——福利的设计既满足员工的需求又最大化减低公司运营成本？

1. 人力成本管控与绩效管理体系设计

——业务人员不勤于业绩该激励还是劝退？

——行政办公人员与业绩无关？

**第二部分：人力成本控制三大重点措施**

1. **人力资源成本管控一：战略决策**
2. 改变企业经营方向战略降低人力资源成本
3. 优化企业运作方式战略降低人力资源成本
4. 人力资源+财务携手直降人力成本
5. **人力资源成本管控二：薪酬体系**
6. 薪酬结构控制人力成本
7. 薪酬总额预算管控人力成本
8. 岗位评估与定薪定级管理人力成本
9. 加强绩效管理、提高人力成本率
10. 利用绩效+薪酬绩效体系管理人力成本
11. **人力资源成本管控三：改善管理**
12. 优化招聘环节，降低人力成本浪费
13. 自行开发人才降低人力成本
14. 组织结构与人员定编节省人力资源
15. 改善流程、减少无效人力成本
16. 有效利用现代化、自动化设备降低人工成本
17. 有效留住员工，降低离职成本
18. 规范人力资源制度，降低劳动争议成本

**第三部分：政策角度的控制**

1. **降低成本——薪酬与个税平衡**
2. 薪酬与所得税的关系
3. 薪酬纳税管理的方式与原则
4. 如何利用薪酬设计直降个税？
5. **降低成本——残疾人就业保障金**
6. 费用计算与各地区缴费比例
7. 减免政策
8. 如何降低该项开支？
9. 避免罚款

老师简介

**梁伟权 拟上市公司人力资源整合与公司治理实战专家**

* **中国劳资关系研究院院长**
* **凤凰网华人讲堂•劳资领域风云人物**
* **中国管理科学研究院学术委员会特约研究员**
* **全国工商联人才交流服务中心客座教授**
* **广州培训师联合会常务副会长**
* **重庆人力资源 联合会 副会长**
* **中国人事法务协会 高级 顾问**
* **荣获中国企业教育百强十佳培训师称号**
* **荣获最受职业经理人欢迎的培训师称号**
* **荣获中国人力资源开发研究会2016年最受企业欢迎的培训师称号**

梁伟权老师是具有丰富人力资源管理经验及劳动法务实战经验的企业劳动法律顾问；以其二十多年的工作经历，参加过被誉为“黄埔四期”的由国家经委、团中央举办的第四期全国优秀青年厂长（经理）企业管理研究班，曾在政府机关担任处级干部, 以职业经理人身份担任过3个大型企业集团和上市公司总裁助理、常务副总、总经理的管理工作；宏观意识强，具前瞻性和全局性，考虑问题，方案设计很全面，亲自为多家大型集团公司（上市公司）治理及重组并购等提供专业方案及指导实施，并受聘为独立董事，以抓专业的角度推动公司治理结构进入良性循环，实现可持续发展。

长期为企业转型提供管理提升咨询（在企业发展规划、集团管控模式咨询、法人治理结构优化、企业组织结构设计、内部控制设计、企业文化咨询、人力资源规划、中高层管理者激励、员工绩效考核和薪酬管理、员工职业发展体系设计、客户关系管理咨询等方面成绩卓著）；成功服务过多个转型时期的企业，对企业内部管理非常熟悉和专业，具有十分丰富的实战经验和项目驾驭能力，为将人力资源规范整合在中国公司的推广做出了突出的贡献，在人力资源管理界具有广泛的影响和资源。

入选《中国知名专家学者辞典》、《中国骄傲•共和国功勋专家》、《中国当代人力资源》、《感动中国--时代杰出新闻人物》、《东方之子》及《辉煌三十年—中国改革功勋先锋人物》。

接受过中央电视台、广东电视台、广州电视台、太原电视台、珠江经济广播电台、花都电台和《每日经济新闻》、《广州日报》、《新快报》、《赢未来》、《人力资源》等多家媒体的采访；提出近年来在人力资源管理方面存在的理解偏差，特别对引入第三方独立机构参与协调的想法，具有较强的现实意义与指导作用，引起业界广泛关注。

# 《劳动合同、用工协议、规章制度、员工手册制定、人力成本分析与风险控制》报名回执

填好下表后传真至0755-86154195/ 021-51012039（此表复印有效）

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 单位名称 |  | | | | | | | |
| **发票抬头** |  | | | | | | **发票内容：**□1、培训费 □2、会务费 | |
| 公司地址 |  | | | | | | | |
| 联系人 |  | | 电话 |  | | 手机 | |  |
| 职务 |  | | **传真** |  | | **E-mail** | |  |
| 参加  学员  名单 | **姓名** | **职务** | | | **手 机** | **E-mail** | | |
|  |  | | |  |  | | |
|  |  | | |  |  | | |
|  |  | | |  |  | | |
|  |  | | |  |  | | |
| **参会人数：\_\_\_\_\_\_\_\_\_人，费用合计：\_\_\_\_\_\_\_\_\_元； 付款方式：□ 转帐 □ 现金**  **发票类别： □ 增值税普通发票 □ 增值税专用发票（需提供一般纳税人开票资料）** | | | | | | | | |