
《人力资源管理热点与用工筹划》

课程目标：

- 1、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
- 2、方案措施和工具拿来即用，极具操作价值，针对中国人力资源的难题对症下药；
- 3、对人力资源管理过程进行系统而全面的分析，明晰人力资源与企业各个职能部门在企业战略发展中的相互关系
- 4、帮助人力资源高端人才更贴近企业决策者的思维，培养系统思考能力和战略思维能力。
- 5、[人力资源管理](#)的自我定位，到知识、态度的全面覆盖，一站式塑造职业化形象。

授课风格：

李丹老师首创在快乐中学习劳动法的理念，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。

课程对象：

培养具有战略思维、掌握人才开发与管理理论、精通人力资源实务

的高层[人力资源管理](#)者；特别适合于大型国有企业、上市公司、规模化民营企业的人力资源总监（CHO）。

课程内容：

第一部分：各项新法的综合解读及综述

- 1、 劳务派遣暂行规定和劳动合同法司法解释四、女职工特殊保护规定的相继出台，是否给企业带来了不小的冲击？
- 2、 如果都完全按照法律规定的去做，是否就能规避风险？

第二部分：劳务派遣用工法律风险控制与实务操作

- 1.劳务派遣用工模式，有何利弊，利大还是弊大？
- 2.劳务派遣合作协议必须注意的风险细节有哪些？
- 3.新法下劳务派遣面临的主要风险有哪些？
- 4.哪些岗位可以使用派遣工，辅助性、临时性、替代性如何理解与操作？
- 6.新规定对于同工同酬提出哪些新要求，如何规避同工同酬风险？
- 7.用工单位如何行使对派遣员工的退还或退换权？
- 8.怎样规定派遣员工的辞职程序和离职责任？
- 9.业务外包与劳务派遣的本质区别有哪些？
- 10.如何筛选承包方，需考察哪些细节要点？
- 11.用工单位如何应对派遣合作争议和劳动争议？

第三部分：劳动争议诉讼程序问题解析

- 1.劳动争议仲裁申请及应诉流程

-
- 2.证据收集的基本要求及方式方法
 - 3.劳动争议案件的举证、质证技巧与注意事项
 - 4.劳动争议案件答辩文书的撰写技巧与注意事项
 - 5.劳动争议庭审流程及注意事项
 - 6.劳动争议仲裁开庭时应答技巧
 - 7.如何把握劳动争议仲裁自由裁量权
 - 8.劳动争议案件代理词的撰写技巧与注意事项

第四部分：工伤保险与企业不缴、欠缴工伤保险费的新风险

- 1、 员工缴纳了农村合作医疗，并且能够提供证明，企业还需为其缴纳城镇职工基本医疗保险吗？
- 2、 如何理解工伤保险的无过错责任原则？
- 3、 企业能否追究工伤职工的过失赔偿责任？
- 4、 参加单位组织的体育活动受伤能认定为工伤吗？
- 5、 无照驾驶与驾驶无照车辆受伤怎么办？如何认定职工的醉酒行为？
- 6、“认定工伤”、“视同工伤”、“不认定工伤”的法律界定
- 7、 哪些工伤待遇由企业支付？哪些工伤待遇由经办机构支付？
- 8、 工伤职工超过规定医疗期如何处理？
- 9、 单位能用商业保险赔偿职工工伤待遇吗？
- 10、 单位对劳动能力等级鉴定不服怎么办？
- 11、 发生工伤后，企业能否与伤者私了？
- 12、 员工使用假身份证，社保拒赔，企业应怎样担责？

-
- 13、对工伤员工出院后“泡工伤”，企业该怎样处理？
 - 14、工伤保险的各种待遇计发基数——“本人工资”是如何确定的？
 - 15、员工违反操作规程受伤是否工伤？企业可否对其予以处罚？
 - 16、投保了团体人身意外伤害险，可否不再购买工伤保险？

第五部分：企业留才与薪酬管理

- 1、何为“不能胜任工作”
 - 2、如何设定“不能胜任工作”的标准
 - 3、调级、调薪与调岗的法律依据
 - 4、有关调级、调薪与调岗的准备工作
 - 5、调级、调薪与调岗的处理程序与方法
 - 6、如何在《劳动合同》中约定“调薪、调级、调岗”的制度
 - 7、如何建立“调薪、调级、调岗”相应规章
 - 8、调级、调薪与调岗中经常引发的劳动争议案例分析
 - 9、关于用人单位应当支付经济补偿金问题