**辞退员工面谈沟通技巧与离职员工情绪控制**

Interviewing skills of dismissing employees & Emotional management of former employees

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **时间/Time：**2017-05-10 | **时间/Time：**2017-09-14 |  |
| **地点/Location：**上海 Shanghai | **地点/Location：**北京 Beijing |  |
| **类型/Type：**公开课 Public Training | | |
| **语言/Language：**中文Chinese | | |
| **费用/Fee：3500元/人**RMB 3500/one person | | |

* **培训议程/Agenda**

|  |  |
| --- | --- |
| * 08:30-08:55 签到 Register | * 12:00-13:00 午餐 Luncheon |
| * 09:00-10:30 培训 Training | * 13:00-15:30 培训 Training |
| * 10:30-10:40 茶歇 Coffee Break | * 15:30-15:45 茶歇 Coffee Break |
| * 10:40-12:00 培训 Training | * 15:45-17:00 结束Training end |

* **联系我们/Contact Us**

|  |  |
| --- | --- |
| * **联系人/Attn：**Vinky Xiao 肖先生 * **直线/Tel：**021-61536928 | * **邮箱/E-mail：**vinkyxiao@efclink.com * **手机/MB：**13918141008 |

* **概述/Overview**

辞退、裁减员工是HR必须处理，又是最难处理的实际工作，被辞退的员工往往情绪激动，难以控制。如果HR人士处理不好，不仅影响双方心理健康，严重者可能会威胁企业运营及员工的人身安全。所以，HR与员工的谈判技巧显得尤为重要。

    面谈是企业降低用工风险，减少经济损失的有效途径，特别是在辞退员工的程序中表现的尤为突出。在日常工作中，企业因经济状况、项目工程的变动，或是员工本人的工作能力而裁掉中上层的员工，这也是企业最不想而又不得不做的决定。相比普通员工来说，中上层的员工已经处在一定的社会位置，有很强的社会认知力，与他们进行辞退面谈，就不能简单的只考虑其性别、年龄、家庭、经济状况等，对此刘昊斌律师就为我们列举出了几个案例，通过案例分析出在辞退高管面谈中，还有哪些最重要的考虑因素。

    企业解除劳动合同是一项艰巨的工作,对人力资源人员有很强的挑战性,在实施过程中,人力资源人员往往因为沟通问题导致谈判陷入僵局,甚至导致双方情绪失控矛盾激化,进而产生劳动纠纷,使前期工作成果付之一炬。沟通技巧和情绪控制技巧是人力资源人员重要的技能之一。

本次培训刘昊斌律师结合大量案例与律师实际应对方案, 帮助提高人力资源人员的面谈沟通能力与沟通中情绪控制能力,从而提高劳动争议的事前预防能力及事中控制能力

**活动纲要/Outline**

|  |  |
| --- | --- |
| **一、辞退员工的风险点及细节把控**  1、员工离职的五大形态  （1）员工辞职  ●个人原因辞职风险低  ●公司过错辞职风险高  （2）合同到期终止  ●单位不愿意续签风险高  ●员工不愿意续签风险低  （3）协商离职  ●风险低  （4）员工无过错公司解除  ●医疗期满风险高  ●不胜任工作风险高  ●客观情形发生重大变化风险高  ●试用期不符合录用条件风险高  ●集体裁员风险高  （5）员工有过错公司解除  ●严重违纪解除风险极高    2、辞退员工的风险后果  （1）双倍赔偿  ●工龄时间长  ●基层员工  （2）继续履行  ●高管  ●三期女职工  ●医疗期员工  （3）如何控制继续履行的发生概率  ●提高协商成功率  ●提高解除合规性  ●提高仲裁技巧  -解除时间与仲裁时间的间隔  -继续履行是否还有现实性  -员工现在是否已经有了工作  -矛盾的尖锐程度  -支付2N的意愿    **二.为解除合同做好基础性工作**  1.HR在合规认知的基础与现状  -测一下HR对合法性的理解程度  （1）一年期限劳动合同，试用期最长是 A、一个月；B、两个月？  （2）在原公司办理了待岗手续，来我公司就职的，应当建立 A、劳动关系；B、劳务关系？  （3）合法二胎且是晚婚晚育的，产假天数是 A、98天；B、128天  （4）试用期内的员工怀孕但确实不符合录用条件的，公司 权单方解除？A、有；B、无  （5）未休年假天数折现时，是再给 倍现金？A、2倍；B、3倍  -合法性上存在的问题  （1）隔膜感  （2）滞后性  -由合法性到因果关系的过渡  2.规章制度的可操作性——匹配性要求  -HR选取规章制度的三阶段：  （1）直接相关的；  （2）间接相关的；  （3）模糊性或者兜底性的规定  -提高匹配性的方法：从员工工作职责出发，增加合理性 | 3.做好流程化建设  该签的文件，是否都签了？  A.劳动合同  B.员工手册  C.各类通知书  4.该要的文件，是否都要了？  A.离职证明  案例：负有竞业限制的员工入职，且无离职证明的  （1）寻找可以代替离职证明的证据  （2）合规性与用工需求性之间的冲突  （3）风险的内控与外控之分  （4）HR对事件的持续关注性  5.该规制的流程，是否都规制了？  A.年假休假流程  （1）年假性质：法定年假与社利年假  （2）年假休假顺序  （3）离职前的年假结算方式  （4）年假争议的高暴发率  6.处理好与业务部门的关系  （1）辞退员工时，应该由谁通知员工？  （2）辞退员工时，证据审核谁来做？  （3）举证责任谁来承担  （4）对业务部门的日常支持如何体现？  **三、面谈前的准备工作**  1.为什么辞退员工---确定开局策略  （1）真正的事实  （2）HR习惯的开局策略以及对员工心理期望值的引导效果  （3）我们所建议的开局策略  2.谁去与员工面谈？——指定合适协商代表  （1）谁来主谈？  （2）HR如何切入？  （3）感受、感知、发现技术（Feel\Felt\Found）  3.员工是谁？——分析技术  （1）了解员工的基本信息及其意义  （2）了解员工的以往工作表现及特殊事件  4.辞退方案有几个——设计协商方案  （1）快速寻找协商方案的方法  （2）补偿方案的设计方式  （3）施压方案的设计方式  （4）补偿与施压配合运用的综合技巧  （5）推进方案落地执行的技巧  **四、员工的十二种心理状态及应对方法**  1、心理落差  2、补偿心理  3、报复心理  4、封闭心理  5、从众心理  6、领袖心理  7、对等心理  8、逆反心理  9、反复心理  10、抵触心理  11、心理失衡  12、心理调整期 |

* **讲师介绍/Lecturer**

**刘老师**

**Mr. Liu**

北京市联拓律师事务所主任 、 中央电视台东方名家特邀讲师

Extension of Law Office in Beijing, famous CCTV Orient Guest Lecturer

**工作经历：**

**Work experience:**

多次受中国教育电视台邀请，登台讲授《劳动合同法》、《劳动合同法实施条例》

Invited by the China Education Television  on stage to teach the "Labor Contract Law", "Labor Contract Law" many times.

受北京电视台邀请，讲授、跟踪解析劳动合同法在司法实践中的运用和变迁

Invited by the Beijing TV , make a Lecture of the use and change of tracking resolve labor contract law in the judicial practice.

曾任北京仲裁委、中国国土资源航空物探遥感中心、安泰科技集团、诺和诺德、托普索、德国默克、博士伦、中国金融在线、成都索贝、德国GFK等国内多家大型企业的常年性劳动关系顾问

Used to be the labor relations consultant of Beijing Arbitration Commission, China Aero Geophysical Survey and Remote Sensing Center for Land and Resources, Advanced Technology Group, Novo Nordisk, Topsoe, Merck, Bausch & Lomb, China Finance Online, Chengdu Sobey, German GFK number of large domestic enterprises.

服务的公司里，包括德国、丹麦、日本、美国等大型外企，亦有事业单位、大型国有企业集团公司和民企集团公司。

The company which he serviced, including Germany, Denmark, Japan, the United States and other large foreign companies, there are also institutions, large state-owned enterprise group and private company.

为约翰迪尔、百威、德国科隆、中海油、飞利浦和联想集团等多家大型公司进行过内训，三大补偿与九大施压措施的原创培训体系，广受欢迎。

Make internal training for John Deere, Budweiser, Cologne, Germany, CNOOC, Philips and Lenovo Group and many other large companies conducted, Create Three Compensation and nine pressure measures training system.

作为劳动法支持团队，参与了华润旗下千人安置方案的制订实施和多家公司裁员项目，具有丰富的非诉服务经验。

As labor law support team, he participated in the formulation of the implementation of CRC's resettlement program and the thousands of companies downsizing projects, with a wealth of experience in non-litigation services.

* **关于我们/About us**

**EFC Link（华嗣咨询）**是全国领先的专业人力资源管理解决方案供应商。我们以“专业、高效、精准”的态度，为企业提供公开课、内训、中高端人才寻猎及管理咨询等综合服务，帮助企业精英人士提升能力、搭建人脉及职业发展平台，竭力推进企业人才发展。

**EFC Link (Huasi Consulting)** is one of the national leading professional human resource management solutions providers. We provide public training, internal training, middle and high-end talent hunting, management consulting and other integrated services for enterprises with a "professional, efficient and accurate" attitude, in order to help elites to enhance their abilities, to build their social network and occupation development platform, and to promote the development of enterprise talents.

**EFC Link（华嗣咨询）**凭借多年行业经验，结合多项自主研发创新技术，搭建了业内顶尖的千万级数据资源库。我们将技术与服务紧密融合，从“为客户节约成本”的角度出发，为客户设计定制化的落地型人力资源解决方案，实实在在为客户解决根本性问题。

**EFC Link (Huasi Consulting)** has built a top data base with tens of millions of data resources, combined with a number of independent innovative technologies by many years of industry experience. We make technology and services mix together to design customized human resource solutions in the term of "Saving costs for customers", so as to fundamentally solve the problems for them.

我们每年为全国5000多家客户提供优质服务，包含世界500强、福布斯2000强及本土领先上市公司，业务辐射全国各地。

We provide high-quality services for more than 5 thousand customers each year all around the world, including the world's top 500, Forbes 2000 and the leading listed companies.

|  |
| --- |
| **下方请见：报名表**  You can find the Registration Form below |

**Registration Form**

培 训 报 名 表

**欢迎参加EFC Link培训课程，请您填写并确认如下信息：**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **公司名称** |  | | | | | | |
| **贵司**  **培训联系人** | **姓名** | **性别** | **职位** | **直线** | **手机** | **邮箱** | |
|  |  |  |  |  |  | |
| **课程名称** |  | | | | | | |
| **课程日期** |  | | | | **课程地点** |  | |
| **参会人员信息** | **姓名** | **性别** | **职位** | **直线** | **手机** | **邮箱** | **金额** |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **付款方式** | □ 转账 □ 现金 | | | | **付款总额** | **￥ 元** | |
| **发票抬头** |  | | | | **发票领取方式** | * 课前邮寄□ 现场领取 | |
| **发票内容** | □ 咨询费□ 会务费□ 服务费□ 培训服务费 | | | | | | |
| **快递地址** |  | | | | | | |
| **住宿要求** | 是否需要代订酒店： □ 是 □ 否 | | | | | | |
| * **预订：** 单人房间； 双人房间 * **住宿时间：** 月 日点 至 月日点 | | | | | | |

|  |
| --- |
| **温 馨 提 示 Friendly Tips** |
| * 上表“□”部分请确认后打“√”，本表填写完成后，请回传至我司，为确保您报名无误，建议您再次电话确认。 * 本课程可针对企业需求，上门服务，组织内训，欢迎咨询。 * 我公司收到报名表和汇款后，会在开课前一星期内将《开课确认函》发送至您的邮箱。 * **报名后，请务必出席。**如遇特殊情况，无法出席，请务必于开课前一周之前通知我们，否则将收取一定的违约金。 * 培训当天，请根据我们提供的《开课确认函》，提前15分钟至指定地点签到处办理报到手续。 |