帮 助 中 国 企 业 持 续 成 长

时代华商学习卡课程

新一代企业学习平台价值领创者

人力资源系列—精品课

员工关系与劳动法实务

——系统构建企业和谐劳动关系

主讲：高级劳动关系协调师 律师 李会华

课程对象：企业高级管理人员、人力资源管理人员、员工关系专员、工会成员等

课程时间：2024年5月24-25日

课程地点：广州时代华商商学研究院（大湾区总部）

课程费用：4800元/人，学习卡会员享受折扣

课 程 简 介

具体内容安排以课前3个月的邀请函为准

帮 助 中 国 企 业 持 续 成 长

课程背景

劳动用工关系对企业的经营管理影响很大，如企业能构建较为和谐的劳动关系，则其内部

管理顺畅，内耗少，最终提升劳动生产效率，企业的盈利能力增强；如劳动关系紧张，则

相应劳动生产效率会打折扣，最终影响企业经营。因此，如何顺利构建和谐劳动关系是人

力资源管理部门的基础的、核心工作。在企业管理中，管理者与HR通常面临以下问题：

Ø 对试用期的员工不满意不知道如何辞退才是合法的；

Ø 企业以为正常的调岗，员工却不同意，说要协商一致才行，企业很被动，不知如何是好；

Ø 对于能力不强的员工不知如何解除劳动关系，怎么谈员工都不愿意主动离职，或给出补偿条件员工也

不同意；

Ø 有些工作年限长的员工消极怠工，如果谈协商解除，经济补偿也很高，不知如何是好；

Ø 劳动者提起了劳动仲裁，官司输了，不知后续怎么办才能避免再出现类似情形，担心会形成示范效应；

Ø 不知如何管理那些大错不犯，小错不断的员工；

Ø 竞业限制协议究竟有没用？ 要不要签？如何去防止员工既拿补充又跑到竞争对手那里去？

为了能让企业构建一个和谐的劳动关系，本课程运用“以终为始”的方法，辅之以“系统

思考”，贯彻“未雨绸缪”的理念，结合典型案例，从企业文化、制度、管理三大方面来

展开如何构建和谐劳动关系。帮助企业清晰认识以上情形在文化、制度、管理等方面存在

的问题，协助企业建立劳动争议风险的预防与应对体系，让企业可以逐步有效应对经营管

理中的劳动用工风险。

课程收获

企业收益：

岗位收益：

1、帮助企业认知劳动争议产生的文化、制度、管

理上的原因，建立“未雨绸缪”的理念，避免在

劳动争议方面常常“临急处置”；

1、了解系统构建和谐劳动关系的方法

2、了解当前用工的环境及劳动争议的特点

3、掌握在人力资源管理的各环节中的劳动风险点

及应对方案

2、为企业构建全面预防的制度体系提供相关制度

样本；丰富企业规章制度，从制度层面引导员工

与企业共同构建和谐的劳动关系；

4、掌握设计制作合理的规章制度及制度的公布实

施方法

3、现场大量的案例，帮助企业引起警惕；避免企

业在劳动关系方面出现仲裁诉讼的风险，或即使

出现仲裁诉讼，对其结果亦有确定的预期。

5、理解证据的重要性并掌握收集证据的实操方法

6、理解管理中尊重员工对预防劳动争议的影响

7、掌握争议发生后的有效应对技巧

新 一 代 学 习 卡 价 值 领 创 者

帮 助 中 国 企 业 持 续 成 长

课程特色

实用性强：基于不同企业人力资源管理岗位工作的背景，结合律师行业

的数百个案例，课程内容不仅有理论深度，同时兼顾实用性及实操性。

1

2

实战案例丰富：90%或以上的案例均来为亲历实战案例，诸多细节（包

括工具模版）可直接使用。

课程大纲

一、企业文化与员工关系

二、入职管理—守好门

1、不同企业对员工管理的不同表现体现了

怎样的考虑?

1、《应聘申请表》中相关内容的设置体现

了怎样的用意？

1）某国企管理制度中的“视情节轻重对其

给予警告、记过、记大过”反映了怎样的文

化？

2、应做足背景调查，拒绝碰瓷一族。

3、要求不买社保的员工录不录？

4、《入职登记表》中还应设置怎样的内容？

5、入职培训都有哪些？是要教化，还是要

教训？

2）对员工行为进行严格扣分制的民营上市

公司又强调怎样的企业文化呢？

3）某民企的家文化下对于员工考勤管理会

怎样？制度是怎样规定的？实施起来呢？

【案例：离职员工索要加班费11万余】

4）某外资企业进行工资集体谈判是怎样文

化背景下产生的？此类外资企业的相关有影

响力案件是否与此有关？

6、试用期管理中的坑你掉进去了几个？对

试用期不满意的员工可以如何处理？你会延

长试用期吗？

7、以不符合录用条件为由解除试用期员工

的风险有哪些？如何预防？

8、如何从员工招聘开始就遵守《个人信息

保护法》的规定？

【案例：股东变换，员工罢工半月】

不同的企业文化不同的员工关系状态

2、构建和谐劳动关系的三个层面

1）企业文化，上限

三、劳动合同管理—劳动关系的基础

1、入职后一个月内签劳动合同是个怎样的

坑？

2）经营管理，引发劳动争议最直接的原因

3）规章制度，员工行为的底线与经营管理

的依据

2、劳动合同的工作地点应如何约定为好？

真的要约定所有分公司或办事处的地址吗？

新 一 代 学 习 卡 价 值 领 创 者

帮 助 中 国 企 业 持 续 成 长

课程大纲

3、劳动合同的条款越多越好吗？

五、调岗管理—度在哪里

4、劳动合同的期限如何约定为好？需要签

订第三份合同吗？

1、怎样的情况下单位可以单方直接调岗？

怎样的情况下需要协商调岗？

5、签订劳动合同有什么注意事项？

6、为什么企业不愿意签订无固定期限劳动

合同？无固定期限劳动合同是不是铁饭碗？

7、要不要签订竞业限制协议？为什么很多

公司以为竞业限制不好用？怎样在竞业限制

协议中约定容易实施的条款？

2、调岗有什么操作技巧？相关法律法规给

了哪些操作空间？企业文化对调岗有怎样的

影响？

案例：某外资企业在业务发展中的顺利调岗

3、企业组织架构调整时，员工不服从调岗

安排怎么办？

案例：咨询公司的员工去了客户处，是不是

违反竞业限制？

案例：某单位架构调整，某中层干部不同意

调岗，劳动争议过程一波四折。

4、竞争/竞聘上岗有什么样的法律风险？如

何避免？

四、假期管理—厘清各类规定

1、员工工作多久可以休年休假？单位可以

强制休年休假吗？未休年休假工资如何计算

发放？

六、绩效管理—考核标准与过程同样重要

1、怎样避免绩效考核指标在未来可能存在

的劳动争议中不被认定为有争议？

2、怎样的考核管理过程容易被认定为合规

的考核过程？

2、病假与医疗期是一回事儿吗？两者有什

么关系？医疗期结束后不能回来上班怎么处

理？

3、员工休病假可以不审批吗？什么是泡病

假？应当如何应对？

3、都说“末位淘汰违法”，为何总有一些

公司说自己公司在进行“末位淘汰”，他们

不担心违法后果？

案例：请病假引发的辞退案

4、女职工相关假期（产假（包括奖励假）、

哺乳假等）的规定与休假管理。女职工产假

期间的薪酬待遇究竟是怎样的？单位怎样发

放才是合规的？

4、什么叫不胜任工作员工？对于“不胜任

工作”的员工如何处理？

七、薪酬管理—员工的核心诉求点

1、怎样的薪酬结构能全面照顾到未来可能

发生的风险？

5、独生子女的护理假怎么放？

6、育儿假如何放，成本谁承担？

7、有关假期的最新法律法规有哪些？

2、迟到旷工怎样计发薪酬？

新 一 代 学 习 卡 价 值 领 创 者

帮 助 中 国 企 业 持 续 成 长

课程大纲

3、要不要支付加班费？

6、对过激行为的处理：打架斗殴、毁坏公

司财物、罢工停工

4、薪酬改革中头痛的是哪些问题？

5、关于年终奖的诸多问题

案例：搬迁期间200多人罢工，最后辞退了

60余名员工，均获裁判机构支持。

7、员工个人在直播平台等上面的声音、视

频、文字是否需要予以约束？如何约束？

1）何时制订年终奖金发放制度最合适？

2）年终奖金发放时，对已离职的员工，还

要不要发？

3）对于年终奖金中的部分有争议的情况怎

么处理？那没有争议的部分是否按时发？

4）关于年终奖金争议在劳动纠纷的仲裁诉

讼时的举证责任是怎样的？

九、离职管理--规范化

1、对于不辞而别的员工，可以按“自动离

职”处理吗？

2、签有协商一致协议书的离职是否就不存

在劳动争议？

八、行为管理—底层逻辑

1、员工违纪行为的界定——制度准备。

2、规章制度必须要有员工签字确认才有效

吗？

3、如何处理 “严重违反用人单位的规章制

度的”（《劳动合同法》第三十九条）员工

才能在劳动争议中不陷于被动？

案例：某公司对于旷工超过三天的员工，直

接解除劳动合同的风险在哪里？为什么劳动

者的诉求被仲裁庭全部驳回？

3、有证据证明员工违纪吗？关于证据的取

得方式 。

4、辞退员工以后再找证据来证明员工违规

应被开除是否可行？

4、如何开具离职证明？怎样的离职证明可

有效防范劳动争议？

5、如何管理大错不犯、小错不断的员工

案例：为何仲裁和一审都支持单位解除员工，

二审却裁决单位违法解除。单位应做好哪些

管理的责任？

5、对于有竞业限制的离职员工如何管理？

6、员工离职后未遵守竞业限制，是否可以

要求退还股权激励获得的股份？

7、如何避免在离职过程（沟通）中激化矛

盾？

新 一 代 学 习 卡 价 值 领 创 者

帮 助 中 国 企 业 持 续 成 长

专家简介

李会华

广州市律师协会劳动和社会保障专委会 委员

广东劳动学会 监事

【实战经验】

曾在大型外企/央企/民企任职十余年（包括人力资源管理岗位）；专注于劳动争议代理仲裁诉

讼、劳动关系管理风险预防与应对专项法律咨询顾问、劳动风险预防与应对培训十余年；超过

500场次以上的培训经验；代理经办的劳动争议案件和专项法律服务超过500件。

【专业背景】

高级劳动关系协调师、经济师、律师；广州市律师协会劳动和社会保障专委会委员，广东劳动

学会劳动关系协调员专家组成员，广州市白云区人民法院 调解员；广州人力资源管理协会企业

人力资源管理师专业专家组专家

【授课特点】

内容逻辑清晰，语言表达丰富，表达有趣幽默；基于丰富的实战经验，及时进

行良好互动，课程现场分为良好；注重所教内容的落地和转化。

【主讲课程】

构建和谐稳定的劳动关系、人力资源法律合规及风险控制、企业裁员的法律风险防范、竞业限

制与高管安全离职、商务合同的法律风险防范

【服务客户】

广州汽车集团零部件有限公司、广汽丰田汽车有限公司、亨氏（中国）投资有限公司、广东健

力宝集团、广州顺丰速运有限公司、南方航空公司深圳分公司、立白集团、广州银行……

新 一 代 学 习 卡 价 值 领 创 者