

★基于“风控+降本+舆情防控”下的人员安置及优化方案设计实务

公开课课纲

培训时间/地点: 2024年12月6~7日(星期五~星期六) / 上海

收费标准: ¥4980/人

- 含授课费、证书费、资料费、午餐费、茶点费、会务费、税费
- 不包含学员往返培训场地的交通费用、住宿费用、早餐及晚餐

课程背景:

虽然人员安置及优化是企业应对困局或变局的一种选择,但是,在设计及执行方案的过程中,不仅仅要考虑自身的风控、降本、舆情防控,更需要站在社会稳定发展、劳资和谐、携手共进、责任担当、依法保障和维护劳动者合法权益及维护自身生存发展并重的角度去思考。

如何合法合规的设计并执行方案?如何计算相关成本,如何尽最大努力去创设劳资共赢的局面?是企业亟待解决的问题,因此本次课程从理论结合实务,学习结合演练,知识结合工具等纬度,帮助企业找到健康高效的操作路径。

课程收益:

- 帮助 HR 掌握员工安置及优化涉及的法律法规体系
- 帮助 HR 掌握员工安置及优化整体方案设计及实操
- 通过多年经验,帮助 HR 掌握疑难问题

学员福利:

- 国家+各地区相关法规库文件(40+)
- 国家+地区计算经济补偿金法规库文件(15个地区)
- 安置优化法律文件(20+)

参训对象:

总经理、副总、人资部、法务部、工会等相关人员

授课形式:

知识讲解、案例分析讨论、角色演练、小组讨论、互动交流、游戏感悟、头脑风暴、强调学员参与。



课程大纲：

第一篇 基础理论篇

一、人员优化基础概念

1. 近5年涉“人员优化”争议案件大数据报告解读
2. 四大概念核心区别：员工安置、经济性裁员、裁员、人员优化
3. 优化四原则：守法、守德、公平公开、社会责任

二、人员优化及减员法律依据体系化梳理

1. 国家级法规体系梳理
2. 各地区法规体系梳理

三、宏观背景分析

第二篇 方案设计篇

一、人员安置及优化方案体系设计

1. 安置及优化理由及目的
2. 安置及优化的法规政策依据
3. 安置及优化名单的选择标准和资料整合
4. 安置及优化名单的确认和执行时段划分
5. 安置及优化的法定情形选择和组合方式设计
6. 安置及优化的补偿清偿标准及预算
7. 特殊人员安置措施和补偿清偿标准预算
8. 安置及优化的实施时间和实施步骤
9. 安置及优化的突发事件预测和应对措施
10. 安置及优化的法律文件设计制定

二、人员安置及优化三大类组合方式设计

1. 安置再就业方式（双选、合作、人才推荐、猎聘等）
2. 劳动关系不解除方式（外派、双重雇佣、缩短工时、缩减班次、调休、休假、转业培训、待岗、合同中止、调岗、派遣退回）



3. 劳动关系解除类方式（协商、辞职、终止、辞退四大类 50 多小类）

三、人员安置及优化对象选择

1. 对象甄别选择的方式要点
2. 对象背景资料分析及尽调

四、特殊群体安置及优化的处理方式

- 职业病或工伤员工
- 医疗期员工
- 三期员工
- 十五加五员工
- 试用期员工
- 特困人员
- 残疾人员
- 高龄人员
- 占地安置人员

五、特殊岗位群体安置及优化的处理方式

- 法定代表人
- 高管
- 法务
- 工会主席
- 人力资源人员
- 高级技术人员
- 财务人员
- 商业秘密人员
- 特殊背景人员

六、安置或优化前已不在岗群体安置及优化的处理方式

- 内退员工
- 待岗员工
- 停薪留职员工
- 两不找员工
- 放长假员工
- 长病假员工
- 挂靠员工

七、项目组培训之面谈问答预案设计及培训（30 多个关键问答解读）

--项目背景类 QA 话术

Q1 为什么公司现在做出这样的决定？

Q3 公司还会将其他的业务##吗？

--调岗类 QA 话术

Q5 除了公司提的这个岗位，有没有其他选择？

Q7 我不接受新岗位，公司怎么处理？

--协商解除类 QA 话术

Q13 为什么公司选我协商解除？

Q14 为何有其他员工被留用、调岗了而我不能？

--经济补偿类 QA 话术



- Q15 所有员工的经济补偿金标准是否一致？
- Q16 公司提供的补偿基数如何计算的？
- Q18 我的工作年限应如何计算？我之前在 X 集团的工作年限是否计入？
- 福利待遇类 QA 话术
- Q20 我未休完的加班调休如何处理？
- Q22 应休未休的法定年假及公司补充年假天数如何计算？
- Q23 我是否能够拿到年终奖金？
- Q25 我已领了结婚证，还可以申请婚假吗？
-

八. 突发事件处理及应对

1. 员工消极对抗行为列举
2. 员工安全、企业经营安全、项目组成员人身安全保障措施及应对

第三篇 成本分类及测算篇

一、安置及优化的成本科目梳理及仲裁时效确认（6 大类 30 项）

1. 常规类成本（工资、加班费、提成及未回款提成、奖金、股权期权、待岗工资）
2. 休假类成本（年休假、婚丧假、探亲假、三期假、自设福利假）
3. 保障福利成本（社保、公积金、企业年金、劳保费）
4. 货币福利成本（高温补贴、防暑降温费、中夜班津贴、冬季取暖补贴）
5. 解除赔偿成本（经济补偿金、经济赔偿金、代通知金、医疗补助费、伤残补助金、竞业补偿金）
6. 特殊赔偿成本（违法约定试用期赔偿金、二倍工资赔偿金、加付赔偿金、履职赔偿金、违约金）

二、主要成本计算要点

1. 经济补偿金及赔偿计发（2008 年前后分段处理、前 12 月平均工资基数、双封顶、个税）
2. 违法解除后到恢复劳动关系期间的赔偿（工资、社保、公积金）
3. 医疗补助费计发（计算标准、解除与终止的不同处理以及劳动能力鉴定等）
4. 代通知金计发（支付代通知金的法定情形、时间及计算标准等）
5. 离职工资的结算及其他费用冲抵



三、额外约定补偿情形及成本分析

1. 除法定标准外的追加奖励金设计方法
2. 未解除的在职不在岗竞业限制及解除后竞业限制的补偿金及违约金
3. 其他隐形成本

第四篇 文书设计及适用篇

- 《员工优化安置方案》
- 《优化对象可行性评估表》
- 《员工优化安置公告》
- 《安置方案确认函》
- 《员工报名意向表》
- 《一对一协商通知单》
- 《沟通确认函》
- 《员工 QA 标准》
- 《解除劳动合同协议书》
- 《待岗协议书》
- 《停薪留职协议书》
- 《调岗调薪协议书》
- 《解除劳动合同通知书（个人）》
- 《解除劳动合同通知函（工会）》

讲师介绍：祝老师

- 环球人力资源智库特聘劳动法讲师、咨询师
- 智联特聘劳动法讲师、咨询师
- “HR 法研社”创始人
- 晋泰律师事务所特聘灵工法务项目发起人
- 先之教育劳动法特聘专家
- 天眼查特聘劳动法讲师



★基于“风控+降本+舆情防控”下的人员安置及优化方案设计实务

公开课课纲

- 人才培养与发展专家，资深人力资源法务管理者
- 8年人力资源管理法务风控落地指导经验
- 8年专业劳动法律师事务所管理经验
- HR法研社“人财法税”12+灵工模式项目设计导师

