新《劳动合同法》、《社会保险法》、《工伤保险条例》实操应对策略 与有效调岗调薪、裁员解雇及违纪问题员工处理技巧

# 基本信息

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **开课时间：** | 2021-05-20 | **培训天数：** | 2天 |
| **开课地区：** | 上海 | **价 格：** | ￥3500 |
| **报名电话：** | 020-32167831 周小姐 | | |
| **主 办 方：** | 广州企飞企业管理有限公司 | | |
| **公司网站：** | [www.qifei365.com](http://www.qifei365.com) | | |

# 培训对象

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。

# 课程介绍

钟永棣老师的劳动法课程2021年时间安排已出！欢迎多多推广！
●新《劳动合同法》《社会保险法》《工伤保险条例》实操应对策略与有效调岗调薪、裁员解雇及违纪问题员工处理技巧---钟永棣（3500元）
2021年03月25--26日----深圳（A单元）
2021年04月15--16日----上海（A单元）
2021年04月22--23日----广州（A单元）
2021年04月26--27日----北京（A单元）
2021年05月13--14日----深圳（B单元）
2021年05月20--21日----上海（B单元）
2021年05月27--28日----广州（B单元）
2021年06月24--25日----北京（B单元）
2021年07月09--10日----深圳（C单元）
2021年07月15--16日----上海（C单元）
2021年07月22--23日----广州（C单元）
2021年07月29--30日----北京（C单元）
2021年08月19--20日----深圳（A单元）
2021年08月26--27日----上海（A单元）
2021年09月03--04日----广州（A单元）
2021年09月09--10日----北京（A单元）
2021年10月28--29日----深圳（B单元）
2021年11月11--12日----上海（B单元）
2021年11月18--19日----广州（B单元）
2021年12月02--03日----北京（B单元）
2021年12月09--10日----深圳（C单元）
2021年12月16--17日----上海（C单元）
2021年12月23--24日----广州（C单元）
2021年12月27--28日----北京（C单元）
需要详细大纲的小伙伴欢迎向我索取邀请函！
注明：该课程2天为一个单元，ABC各单元的内容是完全独立的，不分先后顺序；客户可根据自己的需求选择参加任一单元，或其中两个单元，或参加所有单元。从全面、系统、深入学习的角度出发，我们建议参训人员最好参加所有的单元。ABC各个单元的内容请查阅下面的课程大纲！
【费用】参加其中任意一个单元：3500元/1人，6400元/2人,8800元/3人；参加其中任意两个单元：6400元/人；参加ABC全部单元：8800元/人（含学习费、资料费、午餐、茶点、税费）
●课程背景：
2008年至今，随着《劳动合同法》《劳动争议调解仲裁法》《劳动合同法实施条例》《职工带薪年休假条例》《企业职工带薪年休假实施办法》《社会保险法》《职业病防治法》《工伤保险条例》
《女职工劳动保护特别规定》《企业民主管理规定》《劳动争议司法解释（三）》《劳动争议司法解释（四）》《工伤保险司法解释》《劳务派遣暂行规定》《劳动人事争议仲裁办案规则》等法律法规
的相继出台或修订，全国各地的劳动争议案件出现了井喷、爆发等现象！近几年来，沿海发达地区及一二线城市的劳动争议案件依旧“稳中有涨”“持续递增”，而内地欠发达地区及三五线城市的劳动
者维权意识亦逐步增强，维权技能逐步提升！
2008年至今，大部分的劳动争议案件均以用人单位败诉告终！这些案件充分说明，“传统式、粗放式、随便式”的人力资源管理模式已经被完全否定，已经彻底落后，已经无法适应新的形势！用人单位的人力资源法律风险无处不在，广大用人单位很有必要尽快学习相关政策法律法规，掌握防范用工风险和化解劳动争议的技能技巧，掌握证明劳动者“不合格、不胜任、严重失职、严重违纪”的实操策略，以迅速构建行之有效的劳动争议风险防范机制，以迅速杜绝或减少劳动争议的发生及败诉的概率，以重新树立与持续维护用人单位的管理权威！
综上，我们特邀请我国著名的劳动法、劳动关系与劳动争议实战专家钟永棣老师主讲此课程。欢迎企事业单位积极组织相关人员参加！
━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━
课程特色：
稀缺性：此课程将劳动法体系和薪酬绩效管理体系紧密相结合，国内极少出现此类课程。
针对性：课程内容精选了近几年主讲老师（及其专职团队）亲自处理过的且在不少用人单位内部也曾发生过的代表性案例，这些案例完全符合中国现阶段的大环境、大气候、大趋势，极具参考性和启发
性。
新颖性：除前述提及的内容外，老师将随时结合最新的劳资热点，分析最新的司法判例，分享最新的实操策略。
实战性：实战沙盘演练，学员深入思考与充分互动，老师毫不保留倾囊相授；学员把错误留在课堂，把正确的观点、方法、工具、技能带回去。
━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━
课程收益：
1、全面了解人力资源管理过程中的法律风险；
2、透彻理解与人力资源管理有关的政策法律法规；
3、深度培养预测、分析人力资源管理法律风险的思维；
4、系统掌握预防和应对法律风险的实战技能及方法工具……
━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━
●课程大纲：
A单元内容（共2天，15个以上经典案例）
专题一：劳动关系概述
1.如何判断用人单位与劳动者是否存在劳动关系？
2.劳动关系、雇佣关系、劳务关系如何区别？
3.公对私业务外包中，私人承包者招用的劳动者，与发包方是否存在劳动关系？
4.劳动法上的劳动者包括哪些群体？
5.非法用工如何理解，存在哪些法律风险？
专题二：招聘入职环节
1.用人单位是否必须履行招聘广告中的承诺性条款？
2.如何降低承诺性条款的法律风险？
3.招聘条件中哪些情形构成就业歧视？
4.就业歧视的法律责任有哪些？
5.《求职申请表》的设计要点有哪些？
6.面试过程中需注意哪些法律风险？
7.哪些岗位有必要对候选人进行背景调查？
8.背景调查的内容有哪些？
9.是否需要候选人授权用人单位进行背景调查？
10.背景调查授权书的设计要点有哪些？
11.《录用通知书》发还是不发？
12.如何撰写《录用通知书》，法律风险有哪些？
13.入职体检应何时进行，体检费用由哪方承担？
14.入职体检能否要求女职工“验孕”？
15.体检可以检查“乙肝两对半”的岗位有哪些？
16.《入职登记表》的设计要点有哪些？
17.劳动者无法提交《离职证明》，该怎么办？
18.入职手续通常包括哪些，需注意哪些法律风险？
19.入职前后用人单位应告知劳动者哪些情况，如何保留证据？
20.如何预防劳动者的“应聘欺诈”，如何证明劳动者的“欺诈”？
专题三：特殊群体与多元化用工
1.是否存在“临时工”，其用工执行哪些标准？
2.在校学生实习期间签订劳动合同，是否有效？
3.在校学生实习期间没有签订任何合同协议，是否存在法律风险？
4.实习协议的设计要点有哪些？
5.三方就业协议中的需注意哪些法律风险？
6.三方就业协议与实习协议有哪些区别？
7.招用退休人员，如何办理用工手续及预防相关风险？
8.招用达到法定退休年龄但没有退休金的人员，如何处理？
9.劳务协议、返聘协议的设计要点有哪些？
10.招用在原单位停薪留职、放长假、内退人员，如何办理用工手续？
11.招用非全日制人员，法律风险有哪些，如何办理用工手续？
12.使用关联单位派驻的人员，如何操作及预防法律风险？
13.新法下劳务派遣面临的主要风险有哪些？
14.新规定对劳务派遣同工同酬提出哪些新要求，如何规避同工同酬风险？
15.劳务派遣合作协议必须注意的风险细节有哪些？
16.劳务派遣与业务外包的区别？
17.实施内部承包，法律风险有哪些？
18.如何管理承包方的劳动者，其法律风险有哪些？
19.如何避免与劳务派遣工或承包方员工形成双重劳动关系？
20.招用外国人，没有办妥法定用工手续，有哪些法律风险？
专题四：劳动合同订立
1.用人单位自行拟定的劳动合同文本是否有效，是否需要进行备案？
2.劳动合同是否合法有效，是以合同名称还是以合同条款来判断？
3.在劳动部门的劳动合同范本基础上，需要增加哪些风险防范条款？
4.劳动合同的装订需注意哪些法律风险？
5.劳动合同的盖章签名需注意哪些法律风险?
6.不交付劳动合同给劳动者，存在哪些法律风险？
7.让劳动者单方签署空白的合同协议文书，日后针对性地补写内容上去，能否规避风险？
8.劳动者借故拖延或拒绝新签、续签劳动合同，如何应对及举证？
9.未新签或未续签劳动合同，需支付多长期限的双倍工资，是否受到仲裁时效的限制？
10.补签或倒签是否需支付双倍工资？
11.什么时候为最佳时间，签署劳动合同、用工协议？
12.企业收购兼并时，是否需重签或变更劳动合同，如何操作？
13.应否与属于职业经理人的法定代表人签订劳动合同？
14.老板签发的聘书能否视为劳动合同？
15.在关联企业之间转移劳动关系，变更劳动合同还是重签劳动合同，如何操作？
专题五：试用期管理
1.试用期、见习期、学徒期的区别？
2.可否先试用后签合同，可否单独签订试用期协议？
3.一年以上三年以下中的“以上”“以下”怎样理解？
4.劳动合同约定“乙方的试用期为3-6个月”是否成立？
5.法律禁止2次约定试用期，劳动合同期限和试用期限该如何约定？
6.试用期间员工休病假比较长，怎么办？
7.试用期间工资支付法律风险分析与应对？
8.离职后再次入职能否再次约定试用期？
9.员工主动申请延长试用期，该怎样操作，才降低赔偿风险？
10.试用期满后解雇新员工要不要赔偿，如何控制风险？
11.试用期最后一天解雇新员工，赔偿概率为70%，如何化解？
12.试用期满前几天解雇新员工，赔偿概率为50%，如何化解？
13.试用期间解雇新员工的程序有哪些？
14.不符合录用条件的范围包括哪些，如何取证证明？
15.《试用期解除劳动合同通知书》如何书写？
16.出现“经济性裁员”的情况，能否裁掉试用期的新员工？
专题六：无固定期限劳动合同
1.无固定期限劳动合同到底是不是铁饭碗，会不会增加用人单位成本？
2.无固定期限劳动合同能否约定终止及解除条件？
3.无固定期限劳动合同解除的条件、理由有哪些？
4.解除无固定期限劳动合同，是否均需支付两倍的经济补偿？
5.用人单位拒绝签订无固定期限劳动合同，有何风险？
6.该签未签无固定期限劳动合同的双倍工资差额，如何计算，是否存在时效？
7.满10年或第二次固定期限合同到期时，用人单位是否应提醒员工签订无固定期限合同？
8.签订了固定期限合同的员工，期间工作累计满10年，能否要求将固定期限合同变更为无固定期限合同？
9.第三签时签订了固定期限劳动合同，合同履行期间员工能否要求变更为无固定期限劳动合同？
10.连续二次固定期限合同到期，用人单位能否单方终止；员工提出签订无固定期限合同，用人单位能否拒绝？
11.合同期满劳动者由于医疗期、三期等原因续延合同期限导致劳动者连续工作满十年，劳动者提出订立无固定期限合同的，用人单位能否拒绝？
12.能否与新员工直接签订无固定期限劳动合同？
13.是否有必要刻意规避无固定期限合同的签订？
专题七：社会保险法
1.用人单位拖欠社保费，有什么法律责任？
2.用人单位不足额缴纳社会保险如何处理？
3.试用期间，是否必须缴纳社会保险？
4.不足额买社保，员工日后能否提出被迫解除及索赔经济补偿？
5.员工放弃参加社保，日后能否提出被迫解除及索赔经济补偿？
6.如果无参保，劳动者因第三方责任产生的医疗费用，能否要求单位报销？
7.用人单位协助辞职员工骗取失业保险金，有什么法律风险？
8.用人单位没有参加失业保险，是否应赔偿员工失业保险待遇损失？
9.领取失业保险金的前提条件有哪些？怎样理解“非因本人意愿中断就业的”？
10.由于劳动者提供虚假身份证，导致社保记录错误，该如何处理？
11.支付给不参保人员的每月社保补贴，仲裁与法院如何定性？
12.月底入职，当月需参加社保吗，月初离职，当月需参加社保吗？
13.可否要求员工承担滞纳金、利息？
14.过往的社保问题，是否会被追责？
━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━
B单元内容（共2天，15个以上经典案例）
专题一：绩效管理与岗位调整
1.什么情况下用人单位可以单方调整工作岗位？
2.什么情况下用人单位调岗需征得员工的同意？
3.与员工协商调岗前，法律上需要做哪些准备工作？
4.竞聘上岗、定期轮岗的法律风险分析与应对；
5.员工不胜任工作，用人单位调整其岗位需变更劳动合同吗？
6.调岗时没有书面确认，员工到新岗位3个月后能否反悔？
7.可否对“三期内”女职工进行调岗？
8.劳动合同关于工作岗位、工作内容条款的设计要点；
9.明明考核不合格，但为何仍不能主张员工不胜任工作？
10.根据绩效结果支付奖金，为何被认定非法克扣工资？
11.民主评议和360°考核方式，存在哪些法律风险？
12.法律上如何界定与证明员工“不能胜任工作”？
13.绩效正态分布的做法是否合法？
14.不称职等同于不胜任工作吗？
15.对绩效考核不合格的员工，如何合法辞退？
16.对排名末位者进行调岗、调薪、解雇辞退是否合法？
专题二：工资福利与薪酬调整
1.管理上的薪酬与法律上的工资，有什么区别？
2.工资单上的科目哪些属于工资总额的范畴？
3.怎样理解最低工资标准，工资单上的科目哪些属于最低工资的范畴，哪些不属于？
4.未订立书面劳动合同或劳动合同无效的，如何认定工资标准？
5.劳动合同关于工资报酬条款的设计要点；
6.调整工作岗位后，如何单方调薪、降薪？
7.如何通过薪酬调整处理员工失职、违纪等问题？
8.什么情况下可以扣减员工的工资？
9.值班算不算加班，如何防范风险？
10.未经单位确认，劳动者自行加班，能否主张加班费？
11.年薪制的员工能否主张加班费？
12.如何设计工资构成以降低加班费成本？
13.员工主张入职以来的加班费，如何应对？
14.员工在工作日下班后加班，能否安排补休而不支付加班费？
15.内部规定“已离职员工无权获取年终奖”，真的有效吗？
16.中途离职者，能否按时间比例索赔年薪余额、年终奖、年终双薪、未回款的销售提成？
17.法定福利有哪些？常见的非法定福利有哪些？
专题三：出资培训
1.单位支付人才奖励金，能否约定服务期与违约金？
2.单位支付大额住房补贴，能否约定服务期与违约金？
3.单位帮助员工转户口，能否约定服务期与违约金？
4.把国内员工送往海外总部工作，属于法律上的培训吗？
5.安排员工参观行业展览会，属于法律上的培训吗？
6.什么情况下，可以签到培训服务协议？
7.培训服务期与劳动合同期限有何不同？
8.培训服务期未到期，而劳动合同到期，用人单位终止劳动合同的，是否属于提前解除劳动合同，如何规避？
9.劳动者严重过错被解雇，用人单位能否依据服务期约定要求劳动者支付违约金？
10.试用期间，单位出资给员工参加培训存在哪些法律风险？
11.培训服务协议的要点有哪些？
专题四：商业秘密
1.什么是商业秘密？
2.商业秘密的构成要件有哪些?
3.用人单位的哪些信息可以列入商业秘密的范围？
4.哪些信息不列入商业秘密的范围？
5.未签订保密协议但掌握商业秘密的员工是否必须保密？
6.用人单位如何举证证明存在商业秘密？
7.侵犯商业秘密的行为有哪些？
8.侵犯商业秘密的行政、民事、刑事责任有哪些？
9.要求员工保密，用人单位需要支付保密工资吗？
10.能否与员工约定违反保密协议的违约金？
11.保密协议的要点有哪些？
专题五：竞业限制
1.在什么情况下，可签署竞业限制协议？
2.哪些员工，有必要签订竞业限制协议？
3.跟清洁工、保安员、基层普通员工签订竞业限制协议，有效吗？
4.在什么时候，用人单位更有主动权签署竞业限制协议？
5.无约定经济补偿的支付，竞业限制是否有效？
6.单位拒绝支付经济补偿，竞业限制协议是否当然解除？
7.竞业限制的经济补偿的标准如何界定？
8.在职期间工资结构中包括离职后竞业限制的经济补偿，是否有效？
9.竞业限制的违约责任包括哪些范围？
10.用人单位能否随时解除竞业限制协议？
11.竞业限制协议的要点有哪些？
专题六：工作时间与休息休假
1.每周6天，每天7小时，究竟加班了2小时还是7小时？
2.工作日停电停工休息，能否要求员工周日上班，补回停工休息日？
3.综合工时下，法定节假日是否属于总的工作时间内？
4.不定时工作制的员工能否主张加班费？
5.弹性工作制的利与弊有哪些？
6.病假、医疗期、工伤假的享受条件、待遇标准及风险管控；
7.产假、年休假、婚丧假的享受条件、待遇标准及风险管控；
8.实习生、反聘人员能否享受年休假？
9.用人单位是否必须批准员工请事假？
10.请事假，当月工资是以实际出勤天数计算还是以工资总额减去缺勤天数计算？
11.劳动合同中关于休息休假条款的设计要点。
专题七：女职工“三期”
1.产假期间提前回单位上班，工资待遇怎样计算？
2.违反计划生育政策，能否休产假？
3.单位垫付产假工资后，员工不配合申领生育津贴，怎么办？
4.女职工在三期内，用人单位能否安排加班？
5.哺乳时间如何计算及灵活操作？
6.未参加生育保险的，女职工检查费、接生费、手术费、住院费等是否由用人单位需承担？
7.三期内劳动合同到期，用人单位在什么时候可以终止劳动合同？
8.由于“三期”原因而续延劳动合同的，用人单位是订立一个新合同还是以书面通知续延？
9.女职工未婚先孕、未婚生育争议如何处理？
10.用人单位能否解雇“三期”女职工？
11.用人单位违法解除与“三期”内女职工的劳动合同如何补偿？
12.怀孕女职工提出长期休假保胎，直至休完产假，该如何协调此问题？
━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━
C单元内容（共2天，15个以上经典案例）
专题一：违纪违规问题员工处理
1.劳动者往往拒绝签收处分、解雇通知书，如何应对？
2.问题员工往往拒绝提交《检讨书》或否认违纪违规事实，用人单位该如何收集证据？
3.对于违纪员工，应该在什么时间内处理？
4.续签劳动合同后，能否追究员工上一期合同内的违纪责任？
5.怎样理解“严重违反用人单位的规章制度”?
6.如何在《惩罚条例》中描述“一般违纪”、“较重违纪”及“严重违纪”？
7.怎样理解“严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害”？
8.如何界定“重大损害”，“重大损害”是否必须体现为造成直接的经济损失？
9.如何追究“严重失职、严重违纪违规”者的法律责任？
10.能否直接规定“禁止兼职，否则视为严重违纪违规”？
11.直线部门经理擅自口头辞退员工，仲裁机构往往认定用人单位非法解雇，用人单位该如何做，才避免案件败诉？
12.劳动者不辞而别、无故旷工，却主张被用人单位口头解雇，往往得到仲裁机构的支持，用人单位该如何做，才避免案件败诉？
13.员工被行政拘留、刑事拘留，或者被判了刑，劳动关系怎样处理？
14.“录音录像”证据，仲裁与法院是否采信；用人单位内部OA系统上的资料能否作为证据使用；电子邮件、手机短信能否作为证据使用？
专题二：劳动关系解除与终止
1.解除与终止有什么区别？
2.双方协商解除劳动合同并约定支付适当的经济补偿，事后劳动者追讨经济补偿的差额部分，仲裁、法院有可能支持劳动者的诉求，用人单位如何避免案件败诉？
3.能否与“三期女工、医疗期员工等处于特殊保护期间的员工”协商解除？
4.员工未提前30日通知用人单位即自行离职，用人单位能否扣减其工资？
5.员工提交辞职信后的30天内，用人单位批准其离职，可能有风险，如何化解？
6.员工提交辞职信后的30天后，用人单位批准其离职，也可能有风险，如何化解？
7.解除劳动合同是否均需提前30日告知劳动者？
8.对于患病员工，能否解除，如何操作才能降低法律风险？
9.以“组织架构调整，无合适岗位安排”为由解雇员工，感觉非常符合常理，但往往被认定非法解雇，用人单位该如何做才避免风险？
10.以“经济性裁员”名义解雇员工，感觉非常符合常理，但往往被认定非法解雇，用人单位该如何操作？裁员的操作流程有哪些步骤、手续？通过哪些方式途径向全体职工说明情况？
11.《解除劳动合同通知书》如果表述不当，往往成为劳动者打赢官司的有力证据，用人单位该如何书写，才避免案件败诉而承担法律责任？
12.解除劳动合同前未通知及征求工会的意见，是否构成非法解除？
13.终止劳动合同是否需要提前30日告知劳动者？
14.劳动合同到期后，经常出现该终止的忘记办理终止手续，该续签的忘记办理续签手续，其引发的风险非常大；其原因有哪些，用人单位该如何规避风险？
15.用人单位不出具《离职证明》的，有什么法律责任？
专题三：经济补偿与赔偿金
1.用人单位需向劳动者支付经济补偿的情形有哪些？
2.什么情况下用人单位需支付两倍的经济补偿？
3.劳动者可否同时向用人单位主张经济补偿和赔偿金？
4.经济补偿计算的基数及标准如何确定？
5.解除前12个月内员工休过医疗期，其平均工资如何认定？
6.经济补偿年限最高不超过十二年的适用范围？
7.如何计算《劳动合同法》生效前后的经济补偿年限？
8.如何理解“六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿”？
9.未提前30天通知解除的代通知金标准是多少？
10.以劳动合同法第四十条即时解雇且不支付代通知金，是否属于违法解除？
11.违法解除下是否存在代通知金？
专题四：规章制度与员工手册
1.人力资源、劳动用工管理制度应该包括哪些必备内容？
2.规章制度撰写、起草时需注意的风险细节；
3.规章制度生效的必然条件有哪些？
4.规章制度的制定程序有哪些，如何操作？
5.非国有用人单位如何组建“职工代表大会”？
6.无纸化、网络化办公下的公示，存在哪些风险？
7.如何公示或告知，才更符合仲裁或诉讼的举证要求？
8.规章制度能否规定对员工进行经济处罚？
9.规章制度违法，劳动者可以被迫解除并索取经济补偿，如何防范？
10.规章制度与员工手册到底有什么区别？
11.规章制度与员工手册应该多长时间修改一次？
12.什么情况下需要制定某份规章制度？

# 师资介绍

钟永棣
国内著名劳动法与员工关系管理实战专家、劳动仲裁员、企业劳动争议预防应对专家、高级人力资源管理师、高级劳动关系协调师，国内第一批倡导、传播、实施“国家劳动法与企业薪酬绩效有机整合”的先行者；国内原创型、实战型、顾问型的培训师。
现任“劳律通(中国)顾问中心”，上海成通律师事务所投资合伙人；兼任时代光华、深圳外商投资企业协会、广州市劳动保障学会、广州市人力资源市场服务中心、广东省人力资源管理协会、香港工业总会、中山大学、浙江大学、华南理工大学等100多家培训公司、行业协会、有关机构的签约讲师、特聘专家顾问。
钟老师精通劳动政策法律法规和劳动仲裁、诉讼程序，擅长劳动用工风险的有效预防与劳动争议案件的精准应对，善于把劳动法律法规与企业人力资源管理有机整合，通晓企业劳动争议防范机制的构建和劳动用工管理体系的修正完善。钟老师经常在客户办公现场、培训现场为客户、学员即时起草、审查、修改相关制度、合同、文书，或分析具体案件的应对思路；钟老师独到的现场的专业功底，每次都赢得广大客户、学员发自内心的好评与100%的信服！
科班出身的钟老师，曾任专职劳动仲裁员，曾获“广州市优秀劳动仲裁员”称号，期间审裁劳动争议案件400多宗；多年来累计代理劳动争议500多宗，参与或主持薪酬绩效咨询项目20多个，审查完善400多家企业的人力资源管理规章制度。个人长期担任30多家（累计200多家）企业的人力资源管理法律顾问；以钟老师领衔的专家队伍，长期为企事业单位提供劳动法常年顾问及各种劳资专项咨询服务，客户满意度高达95%。
2004年开始钟老师在全国各地巡讲劳动法、劳动关系课程，受益企业30000多家，直接受益学员80000多人，培训地点涉及30多个省会城市及沿海地区大城市。钟老师2010年授课102天，2011年授课123天，2012年授课130天，2013年授课133天，2014年授课（含已预约未讲授）135天，上述课程均为收费课程！过去5年，在劳动法课程授课天数、开课率方面，钟老师为华南地区第一位！数据说明一切，实力就在眼前！
钟老师将枯燥的劳动政策法规溶入实际管理案例当中，将人力资源管理与劳动法有机地整合在一起；课程内容80%为真实案例、20%为必备的重点法条；学员参与讨论、互动，课程生动有趣，深入浅出，实战型超强，让学员即时学以致用！课程满意度高达95%，众多学员均表示：“第一次听到如此实战、实用、实效的劳动法课程！钟老师非常务实、不说教、没有商业味道，终于听到了让我不再后悔的精彩课程！”
钟老师先后在《广州日报》、《南方都市报》、《中国社会科学报》、《人力资源》、《香港工业总会月刊》等报刊、杂志、媒体发表专业文章或采访稿50多篇。
钟老师曾为以下客户提供咨询、顾问、内训（非公开课）服务：中国人寿、太平人寿、华康保险、广发银行、光大银行、建设银行、农业银行、工商银行、中国邮政、国家电网、中国邮政速递、中国邮政储蓄银行、携程旅行网、中铁集团、深圳机场、黄河水电开发、中烟集团、南粤物流、新南方集团、深圳爱施德股份、合生创展、中海地产、方圆地产、珠江监理、珠江投资、蒙牛奶粉、三新地产、养生堂药业、一品红药业、广州中一药业、华东医药、河北神威药业、广药集团、香港晶苑集团、广州电信、广东旺大集团、广州江丰实业、中远物流、欧时力服装、广州岭南集团、广州蔬果集团、广东交通集团、深圳运发集团、深圳东部公交、广州无线电集团、珠海拱北口岸、比亚迪汽车、纵横天地旅行网、蛇口船务运输股份、唐山冀东水泥、风神集团、中咨工程监理、高士线业、利海集团、化建集团、深圳水务监理、新广国际集团、美的集团、江苏大全集团、沿海地产控股、深圳华侨城、广东信源集团、京城控股、三一重工、广东华农温氏畜牧股份、国药物流集团广东公司、云南煤化工集团、浙江新大集团、云南驰宏锌锗股份、广州电力系统、信昌机器、云南鸿翔药业集团、广东广电网络股份公司、广州南洋电器、广汽部件、中国十七冶集团、中国通信服务、欧普照明、中广核集团、中国能源建设集团、佳通轮胎、山东赛轮集团、成都置信集团、中国移动、周大福、山东常林集团、益海嘉里集团、建滔化工集团、施耐德……千余家企业。
曾参加过钟老师培训公开课的部分企业客户：中国移动、中国南方电网、中国农业大学、中山大学、中广核能源、珠江电影制片、万科地产、蒙牛乳业、珠江啤酒、中国银行、广发证卷、兴业银行、中信银行、中兴通讯、中石化、中海油、百年糊涂酒业、保利房地产、富力地产、雅居乐地产、安踏、金蝶软件、晨光乳业、广州地铁、立白集团、蓝月亮、路虎汽车、志高空调、广州电视台、白云山制药、加多宝、华为、江苏银行、广东省电影公司、北京航空院、中国旅行社、广东新华发行集团、百事（中国）、华润建筑、狮王、内蒙古西拉沐沦集团、中国海洋石油总公司、挪威国家石油公司、金宸地产、安粮控股、南京质监检验院、天正集团、深圳巴士集团、NETSFIM（北京）农业科技、内蒙古金哈达煤炭化工、中国科学院、广州汽车集团、君华集团、康佳集团、北京航空所、深圳邮政局、可口可乐、通用电气、松下电器、中南大学、安霸半导体、酒钢集团、本田汽车、一嗨租车、米其林轮胎、索尼、世纪龙信息网络、艾默生、TCL、创维电器、国药集团、吉林烟草、马士基集装箱、用友软件、富士通、三一重工……几万家企业。

# 报名回执表

填好下表后邮件至qifei@qifei365.com（此表复印有效）

新《劳动合同法》、《社会保险法》、《工伤保险条例》实操应对策略 与有效调岗调薪、裁员解雇及违纪问题员工处理技巧

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 单位名称 |  | | | | | | |
| 通讯地址 |  | | | | | | |
| 发票抬头 |  | | | | | | |
| 联 系 人 |  | | 电 话 |  | | 传真 |  |
| 代表姓名 | 性别 | 职 务 | 电 话 | | 手 机 | 邮 箱 | |
|  |  |  |  | |  |  | |
|  |  |  |  | |  |  | |
|  |  |  |  | |  |  | |
|  |  |  |  | |  |  | |
| 入住时间： 年 月 日 | | | | | 入住天数： 天 | | |
| 汇款方式：1、现金 2、转帐  户 名: 广州企飞企业管理有限公司  开户行：中国工商银行广州银山支行  帐 号：3602 0517 0920 0513 096 | | | | | | | |