

新劳动合同法对企业人力资源管理的影响及对策

陈 双

(北京伯文教育咨询有限公司,北京 100043)

摘 要:为了保护劳动者的公共利益,我国对劳动法进行了改革,新劳动合同法的引入为劳动力市场的改革提供了新的动力。在我国,企业人力资源管理中使用新劳动合同法取得了一些成就,但是仍然存在一些常见问题。

关键词:新劳动合同法;企业人力资源管理;影响及对策

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2021.11.159

新劳动合同法的推广和实施,导致劳动力市场治理和劳动力价格等人力资源因素发生了变化,并在一定程度上影响了公司人力资源管理工作。目前,由于大部分公司尚未适应新劳动合同法,因此出现了人力资源管理体系不完整等众多问题。因此,基于新劳动合同法的实施,公司需要积极适应新劳动合同法,并及时更新业务系统,例如人员招聘、员工培训、管理等具体工作,这样才能不断满足企业人力资源管理的需求。

1 新劳动合同法对企业人力资源管理的影响

1.1 对员工招聘的影响

招聘员工是公司发展的关键。新劳动合同法结合旧劳动法优势,致力于协调公司及其雇员的权利和义务,为雇用雇员制定新的规则,并明确规定雇员在劳动合同规范管理内相应的部分权益。另外,对员工借调和派遣实行严格的管理政策。新劳动合同法对职位招聘有明显影响,公司需要对招聘流程和招聘系统进行标准化调整,以使其适用于实际招聘工作中。

1.2 对合同解除情况下劳动者的权益的影响

当公司及其雇员终止雇佣合同时,新劳动合同法扩大了公司责任,这样一来,大多数雇员可以依据新劳动合同法获得依法赔偿。如果由于雇员本人的过错而终止了合同,则必须支付清算费用。其中,在下列两个条件下,公司可以在合同到期之前解雇员工,例如公司资助了员工培训,但是员工违反了行业禁令。新劳动合同法制定了这一标准,以增强对工作人员的保护,同时也增加了企业的管理工作量和管理成本。

1.3 对薪酬管理的影响

新劳动合同法明确规定,员工薪酬应以书面形式明确定义。如果违反规定,将赔偿相关损失。但是实际上,工资方案是灵活的,其变化受经济、工业、市场和商业发展状况的影响。

2 新劳动合同法背景下的企业人力资源管理对策

人力资源在现代企业中占有重要地位,人力资源是企业经济效益的主要来源。随着新的劳动法规的出台,应该更加重视公司人力资源的管理。科学合理地使用人才,是企业人力资源管理的重要目标,也是现代企业人力资源管理工作的基础。在知识经济时代,可持续的业务盈利能力是公司可持续发展的基础,而人力资源业务管理是可持续业务发展的重要因素。提升企业人力资源管理水平有助于公司的可持续发展,可以为企业发展奠定基础,实现企业重视发展为导向的工作风格,并有助于改善员工的价值观和信念。通过持续发展和人力资源培训,员工可以改善他们的工作行为,树立正确的职业理念,努力工作并提升工作效率。

2.1 完善企业规章制度建设

预计新劳动法的出台将导致各种商业系统的有效变化,这将引起许多问题。首先,需要草拟详细的员工手册、雇佣合同以及其他相关规章制度,在创建和应用这些规章制度时,必须注意这些材料的规范性和科学性,以确保企业人力资源管理的正常进行。其次,有必要调整不符合新劳动法的公司内部规章制度,例如,更改劳动假期设置等细节。

2.2 规范合同管理,保障员工合法权益

目前,公司应实施全面规范的员工合同管理标准,并根据劳动合同法政策适当地改进招聘合同和工作合同的内容。订立合同时,需要确保雇员的权益,包括工资、社会保障、工作条件和假期等,必须依法行事。其中,员工的社会保障缴款必须由公司进行统一管理,使有重大疾病的员工尽快接受治疗。对不符合保险要求的员工,由公司补助接受治疗,以使公司的所有员工都能从工作中受益,获得安全的保障。通过适当增加工资和与社会保障相一致的社会福利,丰富员工的文化生活,可以创造良好的工作环境,提升员工归属感。

2.3 健全企业人力资源管理招聘机制

在新劳动合同法规定下,对于业务流动性的损失有明确的要求和规则。换句话说,如果公司与员工发生劳资纠纷并违反雇佣合同的条款,它将支付巨额费用。因此,要避免这种情况。公司应建立健全人力资源管理系统,以帮助公司选择符合业务要求的人才,避免因雇用错误而终止合同,与此同时,企业必须不断完善自己的招聘机制。

2.4 优化绩效管理

在人力资源管理中,应注意提高绩效管理。此外,应实施实用的绩效评估系统,以便可以在绩效评估系统中科学规划和管理员工绩效的各个方面,并且保证员工能够及时收到准确的分析结果。在此过程中,确保绩效的透明度和公平性是优化治理的关键。

2.5 对薪酬方面的应对策略

新劳动合同法涉及了很多有关薪酬的问题,企业必须严格遵守相关规定。首先,企业需要清楚地管理各个职位的薪水、节日或高温补贴,还应不断提高工资水平。如果发生分歧,公司可以根据基本工资或工资单计算一年中12个月的平均工资。公司可以在其雇用合同中指定基本工资是政府设定的最低工资,这取决于政府的政策。新的劳动法不可避免地影响短期合同的签订,公司希望与人员签订长期合同,因此可以奖励员工,宣传公司文化,增强他们的归属感、团队向心力。

2.6 我国企业要通过员工的意见制定出企业的规章制度

随着社会的发展,员工的意见在企业的管理工作中变得越来越重要。公司可以组织公开讨论会议,实行头脑风暴或者投票表决,来邀请员工发表意见,为公司管理和决策收集建议和意见,最终选出最合适的决策进行执行。

3 结束语

我国通过新劳动合同法的目的在于规范公司的人力资源管理,保障员工的权益。因此,根据新劳动合同法的新规定,公司应采取科学的方法进行企业人力资源的管理,积极适应新劳动合同法,做出适当的改革措施,实现公司和员工的双赢局面。

参考文献

- [1]刘磊.浅析我国新劳动合同法对企业人力资源管理的影响[J].法制博览,2019(12):223.
- [2]王梅.劳动合同法对企业人力资源管理的影响及对策[J].中外企业家,2017(23):139-140.