

企业劳动用工管理存在的问题与优化建议

陈丹

陕西澄合煤化实业有限公司 陕西渭南 714000

摘要: 企业劳动用工存在着法律意识淡薄, 劳动合同不规范、管理观念相对滞后等问题, 严重影响着劳动用工安全, 增强劳动者的法治意识, 强化企业用工的规范性, 提升劳动者的积极性、主动性, 加强企业人才培养, 强化团队建设、协调劳动关系有利于改善企业用工管理问题。

关键词: 劳动用工; 劳动合同; 劳动关系

The existing problems and optimization suggestions of labor management in enterprises

Chen Dan

Shaanxi Chenghe Coal Chemical Industry Co., LTD; Weinan shanxi 714000

Abstract: There are problems in enterprise labor and employment such as weak legal awareness, non-standard labor contracts, and relatively lagging management concepts, which seriously affect labor and employment safety. Enhancing workers' awareness of the rule of law, strengthening the standardization of enterprise employment, enhancing workers' enthusiasm and initiative, strengthening enterprise talent training, strengthening team building, and coordinating labor-management relations are conducive to improving enterprise labor and employment.

Key words: labor employment, labor contract, labor relations

引言:

所有企业的最宝贵财富资源就是人才, 如何管好人、如何来用人、何以留人, 不仅仅是一门学问, 也是种艺术, 更是企业兴衰成败的关键。企业不论性质, 不管规模, 核心职工是为关键。在市场经济条件下, 企业的竞争关键人才的竞争, 核心是人才的质量与数量, 人才的多寡影响着企业的前进与倒退。

在实际的企业发展中, 企业会根据相关法律管理其雇佣的劳动力, 通常在管理过程中企业会制定许多劳动规章制度约束员工的行为, 并与劳动者签订劳动合同, 企业从而对劳动者承担多重责任。因此, 企业需要为员工提供培训、补偿、生产等方面的责任, 明确地管理可以促进劳动力和企业的协调发展。由于中国大力推进市场化建立, 促进中国市场的持续发展, 很多企业都已经在自我完善中了。但因为有些公司经营的是更传统的业务, 这种公司常常会忽略变革, 仍然在采用旧式的管理方式, 这造成了经理队伍的相当紊乱, 公司和雇员的利益都无法获得保证。所以, 企业健全劳动管理体系不仅仅是对劳动者的要求, 而且是公司长期发展的需要。

一、企业劳动用工过程中存在的问题

(一) 法律意识淡薄

在我国经济不断发展下, 很多企业为了追求利益, 经常与工人签订雇佣合同, 同时他们会耍花招, 无视工人的利益, 诱使他们签订不平等的雇佣合同。这种类型的雇佣合同通常要求工人投入大量劳动力, 但仅向工人提供与劳动力不匹配的回报。这显然与国家劳动管理制度相悖, 这些现象反映了该公司无视国家法律, 也成为未来劳资纠纷的催化剂。由于一些工人缺乏法律知识, 对劳动合同的重要性没有足够的重视, 未了解合同各项内容的前提下就签署劳动

合同, 而有些条款往往会导致合同陷阱的发生。

(二) 劳动合同管理不够规范

在目前的企业管理中, 企业由于对工人的信任, 他们通常不会对其进行深入的背景调查, 许多工人在签署合同时随意填写。这种情况给劳资双方都带来了问题, 使任何一方都很难从中受益, 而且在权益受到侵犯之后, 维权也是非常困难的。此外, 由于一些企业管理结构不够标准化, 没有专职的劳动合同管理工作人员, 企业雇佣大量临时员工和钟点工, 零时工和钟点工的流动性和不确定性因素对劳动用工安全产生重大影响, 一方面企业不重视劳动合同的签订和劳动用工合同签订的不规范, 另一方面大量零时工和钟点工没有签订劳动合同的意识, 自身权利意识淡薄等, 导致企业与劳动者出现纠纷时, 导致劳动者权益受损, 出现维权困难, 投诉无门的情况, 这种情况涉及劳资双方, 均产生严重的不良后果。

(三) 管理观念滞后

时下的企业, 有一部分的经营理念随着时代的发展、社会的进步, 没有取得长足的发展, 反而是退步了。我们现在很多企业, 因为自己黔驴技穷, 拿不出更有效的激励措施, 无法调动员工的积极性, 团队无法形成凝聚力, 动不动就以罚款、处罚来要挟, 管理方式过于简单、粗暴。殊不知, 这样的管理, 只会让员工产生更大的抵触心理和逆反情绪, 工作热情将一落千丈, 这还怎么让企业生存和发展下去, 实现所谓的永续经营。此外, 目前很多企业在缺乏战略上的计划, 企业没有战略、没有长远规划, 一切都只顾眼前。作为企业来说, 要一生只做一件事, 不要一件事刚刚起步, 就又想去做其他事业, 最后弄得自身精力跟不上, 什么事也没做成。对企业影响最大的莫过于战略规划, 确定自身的定位、制定游戏规则、营

造起适合发展的内部文化。没有最起码的脚踏实地,没有必要的计划性,没有足够的战略清醒,要想取得成功,那基本是天方夜谭了。

二、优化企业劳动用工管理的建议

(一) 增强企业劳动者的法律意识

国家应发挥积极作用,引导以人民为中心的思想,并利用各种手段宣传载体,讲授就业和维权等相关法律法规,促进人民的思维跟随法律法规改变。国家应确保企业和工人对自己的权利负责,做到对法律法规的完全了解,并在双方的努力下,企业遵守法律法规与员工签订合规的劳动合同,自觉履行劳动义务,学会使用维护自身权益的法律手段。此外,国家需要加强对工人的培养与晋升,并确保认证工作人员不会因纠纷而做出极端行为。国家也应该积极主动地处理损害职工权益的不良企业,确保国家公信力,同时也是为了确保工人不再受害,引起相关部门的注意,并对劳资双方进行相应的指导,确保其遵守相关法律。

(二) 做好员工绩效管理,激励员工提升自我

绩效管理是企业管理中及时、有效的指挥棒,是员工的“激励因素”。在企业管理过程中,一方面,要全面推进就业市场化,以优化人才队伍结构、提高人才效率为目标。要建立健全与企业绩效密切相关的市场化就业总量确定机制,健全以岗位管理为基础、以合同管理为中心的市场化用工制度,完善与岗位价值贡献挂钩的薪酬分配机制。我们需要区分工作价值贡献,以扩大工资差距。另一方面,进一步完善激励约束体系,创新激励方式,探索试点股权激励、超额利润分成等中长期激励机制,在试点成功的基础上进一步扩大覆盖面。

(三) 加强团队建设,提升管理效能

现代企业的管理非常重视企业的团队建设,团队建设能增强企业的团队凝聚力,团队凝聚力是将团队成员联系在一起的,是一种无形的精神力量,企业管理者必须要坚持以人为本的原则,采取科学合理行之有效有效的管理方法,促使劳动者自己聚集在一起,形成高效团队。在工作中,管理者必须采取各种方式对员工进行激励,较大的激励和充分的信任可以增强团队成员的使命感,从而增强团队人员的战斗力。

(四) 加大培训开发力度,发掘人才潜力

企业管理的关键是人的管理,人力管理的关键是不断挖掘人力潜力,将人力资源转化为人力资本,不断提高人力资本的价值,促进人力资本、金融资本和实物资本的融合。企业对岗位人才能力的要求总是高于当前的人才水平,只有通过培训和不断开发员工潜力,我们才能满足企业的需求。企业必须坚持以德树人、以赛树人、以身立人的原则,抓住人才成长的黄金时期,科学引导人才成长,以人才带动商业、技术、创新。其次,企业要进一步畅通人才职业发展渠道,建立健全符合各类人才经营管理、专业技术、操作技能等特点的业绩体验要求、发展平台和成长渠道,建立以职务等级和绩效能力为标准的职业发展体系。最后企业需要完善人才培养和发展体系,把握人才能力现状,实施精准培养,把培养与解决企业问

题结合起来,把培养和发现选拔人才结合起来,推动人才培养从“培养”向“发展”转变,善于发掘人才潜力和引导发展,促进人才快速成长。

(五) 加强劳动关系协调,强化监督管理

企业应当根据有关劳动法律法规制定合理规范的劳动制度,收集实际工作情况,为企业其他经营活动编制岗位说明书提供参考依据,完善企业绩效评价,定性定量相结合,组织晋升激励机制,避免发展以辞退为基础的薪酬管理,需要建立合理公正的薪酬体系,合理调整企业薪酬收入,降低企业内部竞争力。依法完善劳动法律法规,劳动争议解决制度。如果纠纷制度完善,就应该成立调解委员会,劳动调解委员会应该由企业职工和企业领导共同组成,确保企业与职工权益都能得到保障,与此同时,积极发挥职工代表大会的作用,除此之外,应该重视基层调解,劳动仲裁、司法调解,法院裁决的作用,确保企业出现出现权益纠纷能有效解决。国家还应设立劳动保障监察部门与企业协商应对合同制度的状况进行监督和检查,以确保关系、检查和福利保护相关政策的实施。执法队伍也应得到加强和改进,提高相关劳动执法人员的综合素质,为劳动关系管理检查提供重要保障。

(六) 建立企业民主管理制度,鼓励员工参与企业管理

企业员工不仅仅是追求经济利益的“经济人”,还是“社会人”。企业员工在企业发展中不仅仅要追求自己的经济利益,随着社会的发展,企业员工还需要追求自己的政治权益。古语云:“仓廩实知礼节、衣食足知荣辱”。当企业员工经济利益得到满足时,企业员工还期待自己能获取政治权益,期待自己能参与管理企业,参与企业的决策,决策企业的发展等,这就需要企业要健全基层民主管理制度,完善职工代表大会制度,一方面能吸收,招纳/吸引优秀职工参与企业的管理、决策、发展,集思广益,集众人之智慧,推动企业之发展,另一方面也能够调动企业员工的积极性、主动性,更能增强员工的创造性,从而更加有助于企业的健康发展和持续成长。

结束语:

劳动者是促进企业发展的最基本条件,为了给企业创造更多的效益,企业应该为劳动者提供条件,帮劳动者成长,助劳动员工发展,给员工提供回报。企业管理是一门科学,也是一种理念;企业在对劳动者管理中,要确保劳动者的权利可以实现。不论在社会环境何种状况之下,劳动用工管理或多或少都会存在一些问题,而企业和劳动者要在不断提升法律意识的情况下,确保用工的合理性,保证两者的权益。

立足新时代,企业的管理和发展也要进行更新与进步。加强员工的法律意识,做好员工绩效管理,激励员工提升自我,加强团队建设,提升管理效能,加大员工的培养与培训,发掘人才潜力,协调劳资关系,强化监督管理,健全基层民主,构建企业员工积极主动参与企业管理制度。与此同时,企业还应规范用工管理,打造稳定和谐的劳动关系,保障员工合法权益,从而促进企业的不断发展。