

企业人力资源管理中的法律风险与防范策略

顾云霞

江苏云林事务所 江苏省扬州市 225009

摘要:近年来,伴随着经济的发展,我国在法律法规方面也日益完善更加重视劳动者的权益。同时,在企业工作的职工也更加重视自身的权益,维权意识逐步提升,既促进了企业人力资源管理工作的进展同时也给人力资源管理工作的进展带来了一些法律风险。如何降低企业人力资源管理中的法律风险提升人力资源管理工作的有效性,是文章研究的重点内容。希望通过研究对我国企业人力资源管理工作带来一些借鉴和启示。

关键词:企业人力资源管理;法律风险;企业职工

引言:

我国出台了一系列的法律法规来保障企业职工的权益,促进和谐的劳动关系维护社会的稳定发展例如《劳动法》《劳动合同法》等相关法律法规。同时随着我国经济的稳步发展,国民素质和公民受教育程度实现了大幅度的提升,企业员工的维权意识也在不断增强。以上的内、外大环境背景给企业的人力资源管理工作带来了一些挑战如何提升自身的人力资源管理工作如何更好地维护员工的权益将会是现在乃至未来人力资源管理领域中的一个重要研究点。

一、企业人力资源管理现状

1.1 缺乏完善的人力资源管理体系

企业生产经营过程中人力资源的应用是必不可少的,但是并没有系统的经验作为参考,实际应用中存在较多问题,主要是因为并没有建立起相适应的管理体系,管理部门在开展工作的过程中存在较大的自主性和随意性,岗位安排不科学、不合理。企业的人力资源管理部门能够将企业自身的门槛展示出来,并甄选出更多为企业工作的优秀人才,但在实际的工作中存在管理混乱、人员分工不明确、内部岗位职工分配没有协调等问题,导致员工最终的收入与付出之间不对等,继而丧失参与工作开展的积极性。

1.2 激励机制没有发挥作用

在企业人力资源管理工作开展中,激励制度的重要性不言而喻,员工在企业的激励制度下,在工作进行中会付出更大的热情,但很多企业的激励制度都不完善,

员工没有感受到相应的福利,工作动力不足。公司设立激励机制,为的是更好地提升员工参与工作的积极性,将员工参与工作的目标与企业工作开展目标相结合。日常生活中,企业的激励制度包含了员工工资、医疗保险以及相应的保险费用等,但很多员工在参与工作时并不满足于此,企业想要在工作开展中将员工的价值更好地发挥出来,就要不断建立健全激励制度,保障所有的机制能够正常应用。

1.3 监管机制不健全

企业人力资源管理部门的监管机制不健全也是非常严重的问题,企业工作的开展需要正常的监督,这样能够避免工作开展中出现各种徇私舞弊的现象,或者是内部人员在利益、情感等驱使之下出现违背职业道德的现象。通过相关调查分析,企业中工作任务比较轻的部门会有非常多的“关系户”,继而导致一些工作任务比较重的部门出现人手不足的现象,最终不能完成预期工作任务。

1.4 管理风险意识欠缺

随着企业规模的扩张,人力资源工作变得更加复杂,也会引起管理风险,最常遇见的是用工法律风险。员工的法律意识在不断提升,当出现问题时就会使用法律手段维权,企业在处理时,不但会消耗大量的时间和精力,还会加剧自身的不稳定性,影响到企业的正面形象,甚至降低其他员工对企业的信任,企业必须提高自身的风险管理意识,避免在工作中出现法律风险。

二、企业人力资源管理中存在的法律风险

2.1 法律风险

在开展企业人力资源管理工作时,招聘是最基本的环节,在求职者与企业之间建立渠道以供沟通交流,求职者通过该渠道将自己的意愿表达出来,用人单位结合

作者简介:顾云霞,1974年1月,汉,女,江苏省扬州市,江苏云林事务所,初级工程师,本科,225009,3104006169@qq.com,民商事业务

自身实际发展需求,考虑求职者是否符合自身的需求。在双向选择的过程中,也存在比较大的风险,一种是就业歧视因素,我国明确规定在招聘工作中杜绝歧视现象,尤其是性别歧视、户籍歧视等,但在实际工作开展中,这样的现象仍然存在。另一种则是合同条约问题,即企业与员工之间签订劳动合同,有些企业会在合同中添加一些违反法律的条例,如不缴纳“五险一金”等,这对员工的个人利益造成了较大的损害。

2.2 离职风险

企业员工离职,看上去简单,实际处理起来是非常琐碎的,人力资源管理部门如果不参照相关的法律规定,员工可以起诉企业。若员工在就职期间因为怀孕,企业将其辞去,这样的行为就触犯了法律;如果企业是在与员工合约期满之后解约,需要科学、合理、规范作出相应的对策。企业在经营过程中还需要面对退休风险,我国对劳动者的退休年龄有非常明确的规定,当员工达到一定的年龄之后,企业就不可以使用超龄员工,因此必须有效避免出现各种法律风险问题。

2.3 培训风险

就目前企业的发展形势来看,强化自身的软实力是提升市场竞争力的主要因素,对员工的培训是必不可少的,需要企业从内部进行改革,不断提升员工的专业技能与工作技能,以此建立起更加健全的人力资源管理体系。在开展员工培训工作时,不能存在任何马虎现象,不能在培训工作中出现不合理的安排,否则就会适得其反,增加企业培训风险。培训工作出现风险的原因主要有两个,一是培训体制不合理,形式老化,导致员工参与培训之后无法获取相应的技能;二是企业所选择的培训内容与现今的经营方式不相符。对此,企业的人力资源管理部门要与时俱进,针对企业的实际需求进行了解、调研,从而制订出更加科学合理的培训方案。

三、企业人力资源管理中法律风险防范措施

3.1 提升企业人力资源管理部门员工的法律意识

我国现今的劳动法在不断完善,但劳动争议不降反增,最主要的原因是企业在开展人力资源管理工作时,自身的法律意识比较薄弱。很多企业会把利益最大化放在工作开展的首位,在很大程度上忽视了人力资源管理工作。对此,企业领导需尽快转变传统人力资源管理理念与模式。如今企业人力资源工作的重心已经转变成以人为本,加强对企业员工合法权利的重视,从而实现对企业员工合法权益的有效保护。在企业的日常经营过程中,要加强对《劳动合同法》的深入学习与理解,重点

针对一些劳动争议案件展开研究,从而为企业的人力资源管理工作提供更多的参考。为了进一步提高自身在人力资源管理中的法律风险防控水平,企业也可以引进法律专业人才来开展企业的人力资源管理工作。

3.2 防范劳动合同签订过程中存在的风险

劳动合同是在企业开展人力资源管理过程中经常使用的重要文件。劳动合同签订后,如果出现问题,可能会导致企业的人力资源管理工作面临非常严重的法律风险。因此,在签订劳动合同的过程中要提高对合同条例的重视程度。合同中要包含两种因素:一种是针对招聘资料以及宣传资料的审核,在此类材料中禁止出现我国法律严禁出现的内容,保障所提供的就业机会是平等的;另一种则是在签订劳动合同的过程中要有明确的企业地点、就业条件等信息,对就业环境描述尽可能详细,为企业招聘工作提供更多的标准,就业者也可以将自己的劳动成果最大化地展现出来。

3.3 积极创新人力资源管理机制

在现代化社会发展背景下,我国经济发展日新月异,企业在开展人力资源管理工作过程中要始终坚持与时俱进,保障其与我国的经济态势相适应。企业在创新自身人力资源管理机制的过程中,要不断创新各项规章制度,如薪酬福利制度、奖惩激励制度等。同时,对各个工作开展环节存在的法律风险问题加以识别,对于工作中出现的不足之处要根据情况进行优化,从而为企业的人力资源管理部门提供制度保障。另外,企业需要建立起更加完善的培训风险应对机制,避免在工作中出现各种问题。

3.4 软硬结合,人力资源管理法治化的最佳路径

(1) 软件与硬件结合。

在人力资源法治化的模型的构建中,软件与硬件都极其重要,应当放在同等的地位加以考量。在软件方面,应当着重提高依法管理能力。所有职工,尤其是管理人员,都应当加强对法律法规的学习,以期提高依法管理能力。在宏观上,应当掌握基本法律制度,了解如《民法典》等基本法律,对中国特色社会主义法治体系有大概的掌握;在微观上,要努力钻研个人工作领域的法律法规,如人力资源管理者应当认真学习《劳动法》《劳动合同法》《劳动争议调解仲裁法》《工伤保险条例》等劳动法律法规。在硬件方面,应当完善人力资源管理制度。应当高度重视人力资源制度的建立与完善,设计高效合理的决策、监督、执行、问责程序,使职工的合同、工资、福利、休假、奖惩、调动都有完善的规章制度作

为准则与依据。做到有规可依，有规必依，执规必严，违规必究，实现人力资源管理制度的法治化。

(2) 软姿态与硬原则结合。

在企业人力资源管理体系运行过程中，必须坚持软姿态与硬原则相结合的工作方法。所谓软姿态，是指充分体现人文关怀和社会责任。企业与劳动者之间并非购买劳动与出卖劳动的买卖关系，而存在紧密的社会联系与情感关联。因此，在处理与人力资源管理的相关事务时，必须体现企业对职工的人文关怀和社会责任，在“天理”“国法”之外，充分考虑“人情”。以亲切的态度、柔软的身段、温和的方法处之，不仅有利于解决某个特定的法律风险，更能提高企业的声誉与凝聚力，降低法律风险的发生率，最终提高企业管理的法治化水平。所谓硬原则，是指牢牢守住法律和制度的底线。制度必须遵守，底线不可逾越。以软姿态不是“绥靖政策”，不代表忍让和纵容，不代表忽视法律和制度，不代表对底

线的突破。相反，在处理人力资源管理事务时，必须坚持法律制度的底线，对于违反法律法规制度纪律的，应当依法严肃处置，维护法律的权威性，保障制度的有效性。

四、结语

随着法治社会不断发展，当企业人力资源管理工作出现问题时，尤其是企业与员工之间产生纠纷时，若不能及时进行处理就会对企业内部产生影响。对此，企业在开展人力资源管理的过程中要加强用工法律风险的防范，并针对工作中存在的问题加以分析，制定相应的防范策略，提高企业在市场中的竞争力。

参考文献：

- [1]田萃.浅议企业人力资源管理中的法律风险与防范对策[J].现代营销(经营版),2018(12):112.
- [2]姚兴华.企业人力资源管理中的法律风险管控[J].企业经济,2018,37(11):149-153.