

的生产线从单一化学反应扩展到多元化的复合反应，进一步提高了产品多元化和高级化的可能性。在资源整合上，新质生产力带动了信息技术、大数据等现代技术手段在煤化工深加工中的广泛应用，强化了企业间的协同作用，推动了行业内部优势资源的整合和共享。在环保方面，新质生产力的长效发展观推动了绿色可持续的煤化工深加工模式，让企业在追求经济效益的同时切实承担起社会责任。新质生产力的带动和引领，为煤化工深加工带来了广阔的发展空间，赋予了行业持续稳健发展的力量。

4.2 通过新质生产力提高煤化工深加工的效率

新质生产力的引入可以显著提高煤化工深加工的效率，其根源在于新质生产力的特性和应用方式。新质生产力整合了先进的科学技术、自动化设备和优化的管理方法，形成更高效、更节省资源的生产流程。在煤化工深加工领域，这一特性为减少生产环节、提高生产速度、降低资源浪费提供了新的可能。例如，自动化设备可以更精确、更持久地进行工作，相比传统生产方式，其高效性往往显著，这在化工行业获得了广泛应用。优化的管理方法可以实现生产资源的合理配置、生产流程的有效调度，进一步提升生产效率。新质生产力在提升煤化工深加工效率方面发挥着至关重要的作用。

5 基于新质生产力优化煤化工深加工运营管理的策略建议

5.1 针对新质生产力在煤化工深加工运营管理的实际应用的策略

新质生产力在煤化工深加工运营管理的实际应用中，策略推动与实践都是非常重要的环节。在具体的策略制定上，必须充分考虑新质生产力特性与煤化工深加工运营流程的连接，并且瞄准运营管理效果和效率。首要的策略便是进行持续的新质生产力学习与更新，与此建立稳健的新质生产力实施系统，保证其在煤化工深加工运营管理中的落地使用。

为了使新质生产力更好地服务于煤化工深加工运营，需要结合市场环境及自身条件，确立相匹配的新质生产力实施策略。在具体的实施过程中，可以借鉴其他行业新质生产力的成功经验，灵活调整自身的策略，应对可能出现的挑战与困难。

在新质生产力的引入与推广阶段，应当注重内外部环境的协同，搭建开放、公平的创新生态环境。以此激发全员创新积极性，通过强化内外部协同，拉动新质生产力的快速发展和成效实现。

5.2 通过改革和创新实现煤化工深加工新质生产力的应用

在新质生产力优化煤化工深加工运营管理的实践中，改革和创新是关键。从改革角度来看，煤化工深加工企业需要对现有的运营管理体系进行深度改造，以适应新质生产力的引入和应用。这种改革不仅涉及技术升级，还包括制度创新与人员培训。更为重要的是，改革需要结合企业的实际情况进行，注重改革的适应性和持久性。

对于创新，需要煤化工深加工企业在开放思维的前提下进行。首要之处在于寻求新质生产力应用路径。由于新质生产力的引入具有一定的风险性，煤化工企业在创新过程中需要对新质生产力的应用路径进行充分的试验和优化。创新应注重新质生产力技术与现有运营管理模式融合，以达到提高煤化工深加工效率和产品质量的双重效果。

另外，人才创新也是新质生产力优化煤化工深加工运营管理不能忽视的环节。煤化工企业需要加大对人才的培养力度，试着让员工更好地理解和使用新质生产力。在创新中实现超越，使企业持续保持竞争优势。

6 结语

本次研究针对新质生产力在煤化工深加工运营管理中的具体应用进行了深入探讨。首先，我们选定了一些国内外煤化工的主要企业作为研究对象，利用案例研究的方法，剖析了新质生产力在深加工运营管理中的应用效果。研究发现，新质生产力能有效提高煤化工深加工的效率、优化运营管理，降低成本，并提高产品质量。然而，本研究仍存在一些限制，如在选取企业样本上，存在偶然性和局限性，待进一步加大样本量来验证结果的普遍性。另外，如何将新质生产力更好地融入煤化工深加工运营管理中，还需要根据具体的生产工艺、企业规模等因素进行具体的设计和规划。基于研究结果，论文提出了一些关于如何优化煤化工深加工运营管理的策略性建议，这对煤化工行业的创新研发、运营管理和战略决策等领域具有一定的实践参考价值。此外，鉴于新质生产力在实际生产过程中的显著效果，也为相关领域的研究，如生产力理论、运营管理等，提供了新的研究思路和研究方向，具有一定的学术意义。

参考文献

- [1] 本刊编辑部.新质生产力[J].财经界,2023(28):3-5.
- [2] 段源兴,李允凤,唐波.聚力深加工“链”起新动能[J].当代贵州,2022(38):52-53.
- [3] 王海龙.延迟焦化在煤化工深加工中的应用分析[J].中文科技期刊数据库(全文版)自然科学,2019(4).

Identification and Prevention Measures of Legal Risks in Human Resource Management

Dongni Wu

Guangdong Nanhua Vocational College of Industry And Commerce, Guangzhou, Guangdong, 510000, China

Abstract

In the process of enterprise operation and development, human resource management is an important guarantee for the smooth implementation of various economic management activities. Through effective human resource management methods such as talent recruitment, employee training, and performance management, the talent needs of enterprise development can be effectively met, and the quality and efficiency of various economic management work can be improved. In the process of human resource management, it is necessary to handle various legal risks carefully, especially with the continuous improvement of legal awareness, legal risk prevention and control have become an important part of human resource management. The paper mainly conducts in-depth analysis and effective exploration of legal risk identification and prevention measures in the process of human resource management, hoping to provide useful references for related work in human resource management.

Keywords

human resource management; legal risk; identification; prevention

人力资源管理法律风险识别与防范措施

吴冬旋

广东南华工商职业学院, 中国·广东广州 510000

摘要

在企业经营发展过程中,人力资源管理是其各项经济管理活动得以顺利开展的重要保障,通过有效的人才招聘、员工培训、绩效管理等人力资源管理方式方法,来有效满足企业发展的人才需求,提高经济管理各项工作质效。而在人力资源管理过程中需要慎重处理各种法律风险,尤其是随着法律意识的不断提升,法律风险防控更是成为人力资源管理的重要内容。论文主要对人力资源管理过程中的法律风险识别与防控措施进行了深入分析与有效探讨,希望能够为人力资源管理的相关工作提供有益参考。

关键词

人力资源管理; 法律风险; 识别; 防范

1 引言

对于企业而言,人力资源管理是提高其核心竞争优势,保持持续发展活力的重要手段。而在人力资源管理过程中,规章制度的不完善,以及其他因素的影响,往往会使得企业面临较大的法律风险,不利于企业的经营发展。因此,做好人力资源管理的法律风险识别与防范对于维护企业经营健康秩序,规避经济损失有着十分重要的现实意义。

2 人力资源管理法律风险相关概述

简单来说,人力资源管理法律风险就是在进行人员招聘、劳动关系管理、薪酬管理等过程中出现的各种法律问题,并且会对企业以及员工双方的合法权益产生一定危害。这些

法律风险的发生,主要是由于人力资源管理过程中出现了与法律法规相悖的问题。人力资源管理的范围较为广泛,涉及诸多复杂内容,必须在严格遵守法律法规的基础上开展人力资源管理工作,才能有效保护企业、员工的合法权益。企业的内部管理制度的制定也需要基于合法基础,在法律规定范围内实施人力资源管理流程,才能在有效规避法律风险的同时,获得较高的人力资源管理效益。对此,企业必须对人力资源管理的法律风险防范工作予以高度重视。

3 人力资源管理法律风险问题识别

3.1 招聘阶段的法律风险识别

在人力资源管理过程中,人员招聘是较为重要的环节,也是法律风险多发节点,对企业的发展造成较大影响。例如,企业招聘的员工未彻底与原单位解除劳动关系,或者员工的入职受到行业竞争限制协议的约束等,会使企业面临承担连带赔偿责任的法律风险。在实际操作过程中,企业必须做好深入的

【作者简介】吴冬旋(2003-),中国广东深圳人,在读本科生,从事法律和人力资源相关研究。

背调工作,全面分析应聘人员的劳动关系情况,包括原单位开具的书面证明材料、员工本人的承诺书、员工的银行流水等,通过对这些材料的收集分析,对潜在的风险进行识别、排除,确定应聘人员的劳动关系“清白”之后,才能与其签订劳动合同,以此识别和规避面临连带赔偿责任的法律风险。

例如,王某与某软件开发公司签订了3年期限的劳动合同,担任该公司的软件开发工程师,后因工作表现突出在公司的资助下到国外某机构进修学习,并与公司签订服务协议,约定培训结束后王某需要连续在该公司服务满五年,否则需要承担违约责任培训结束后,王某在服务期限内提出涨薪要求未能与该公司协商达成一致,后向该公司提出解除劳动合同要求。在王某的提前解约未能得到该公司的同意之下,私自与另外一家游戏公司签订劳动合同,对软件公司的合法权益造成了侵害,游戏公司也因此面临劳动仲裁的法律风险。

3.2 劳动合同签订阶段的法律风险识别

在人力资源管理过程中,签订劳动合同本身就是双方规避法律风险的必要措施,而在劳动合同签订过程中也会存在一定的法律风险问题。例如,在合同内未对试用期进行明确约定,企业极有可能面临法律风险。人力资源管理需要严格遵守《中华人民共和国劳动法》等法律法规,员工的试用期及试用期的薪资需明确约定。一些企业出现了员工试用期超期、未按试用期工资标准支付薪资,进而面临劳动仲裁、司法诉讼等法律风险,损害企业的社会形象。还有一些企业在员工入职后未能及时与其签订劳动合同,严重违反了《中华人民共和国劳动合同法实施条例》的相关规定,在法律层面上被视为与劳动者签订了无固定期限的劳动合同,或者面临双倍工资赔偿的法律风险,丧失了法律层面的主动权。还有些企业缺乏对人力资源管理相关法律法规的全面了解,在实际管理过程中对员工的合法权益造成了不法侵害而不自知,进而引发法律风险。由此可见,对于劳动合同签订阶段的人力资源管理法律风险的识别,需要基于对《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法实施条例》等法律法规的深入解读,对劳动合同签订的各个环节可能存在的违法问题进行全面梳理,才能准确识别其中的法律隐患,规范劳动合同的签订管理。

3.3 劳动关系解除环节的法律风险识别

就人力资源管理法律风险分析而言,劳动争议风险较大的环节就是劳动关系的解除环节,也是当前企业人力资源管理法律风险识别与防范的关键环节,尤其是非正常情况下的劳动关系解除往往是争议与风险较大的人力资源管理节点,即便是企业在与出现违纪现象的员工解决劳动关系时有《中华人民共和国劳动法》作为相关依据,但是在判断员工违纪程度是否合法以及严重程度是否达到解除劳动合同标准等方面的把控往往存在较大难度,也是人力资源管理过程中法律风险识别的一大难题。一般来说,企业会以相关法律法规、企业规章制度中的规定、标准进行员工违纪行为的鉴别,但是员工对于企业的规章制度不予认可,或者企业的人

力资源管理制度本身存在漏洞,则会使得企业面临解除劳动关系的赔偿风险。除此之外,企业在预告与员工解除劳动关系过程中未能严格按照《中华人民共和国劳动合同法》规定提前三十天书面通知,或者额外支付一个月工资,企业在与员工解除劳动关系方面出现违法违规现象,也会使企业的人力资源管理面临较大的法律风险。

例如,李某是某外贸公司的业务员,劳动合同中约定李某每季度需要完成一定的销售任务,以销售提成作为收入计算标准。第一季度李某未能完成任务定额,公司主管便提醒李某若是第二季度业务仍不达标,便会面临解聘的风险。李某第二季度业务有所提高,但仍未达标。公司主管便以王某连续半年未能完成销售任务为由,认为李某无法胜任销售工作要与其解除劳动合同,并要求其在五天内办好离职交接。李某以其与公司签订的劳动合同期限为3年,公司提前解聘为由向当地仲裁委提出了要求公司支付经济补偿金的劳动仲裁,由此引发了法律风险。

3.4 劳动报酬支付过程中的法律风险识别

人力资源管理过程中劳动报酬支付过程的法律风险主要集中在以下两个方面:一是试用期工资支付的法律风险。在试用期期间,企业也需要按照相关法律规定支付员工的试用工资,并且相关法律法规对于试用期工资的支付标准作出了明确规定。而一些企业在员工的试用期满之后以试用不合格为理由拒绝向劳动者支付试用期薪资,或者支付的试用期工资远远低于企业同岗位的最低工资标准,或者远远达不到劳动合同约定薪资标准的80%,进而引发了劳动纠纷。二是企业未按照法律规定支付给员工工资。企业与员工签订劳动合同过程中会对薪资、工作要求等进行明确约定,这是规范劳动者劳动行为以及保护劳动者自身合法权益的重要依据。而一些企业以员工工作不规范,造成企业损失等理由,未按照合同规定足额、按期支付薪资,也没有支付给员工应得的加班工资,严重违反了法律规定,企业的人力资源管理因此面临较大的法律风险。

例如,黄某是某玩具生产公司的员工,与公司签订3年期劳动合同内约定其月工资为6000元。该公司明文规定:加班需提请加班审批,才能作为加班费支付的依据。黄某按照公司安排执行“996”的工作制度,并向公司提请了加班申请,但是公司未实际履行审批手续。两年后黄某与公司协商解除劳动合同,并要求公司支付加班费,同时提出了考勤记录、加班申请记录,以及与部门领导、同事就加班审批的聊天记录、工作会议纪要等证据。但是该公司认为未通过黄某的加班审批拒绝向黄某支付加班费。就此黄某向当地的劳动人事争议仲裁机构提出了劳动仲裁申请,该玩具公司因此陷入了工资支付的法律风险。

4 人力资源管理法律风险防范措施

4.1 严格遵守法律法规与政策要求,规范人力资源管理

首先,人力资源管理工作的开展需要自觉严格遵守国