

# Discussion on Enterprise Labor Contract Management

Yanli Qiu

Chenjiagou Coal Mine, Gansu Huating Coal Power Co., Ltd., Pingliang, Gansu, 744100, China

## Abstract

At present, great changes have taken place in China's economic system, and the mobility of personnel has been constantly enhanced. Therefore, the current labor market urgently needs to strengthen the management, the use of normative management can effectively improve the work efficiency of laborers.

## Keywords

enterprise; labor; contract management

# 浅谈企业劳动合同管理

仇艳丽

甘肃华亭煤电股份有限公司陈家沟煤矿, 中国·甘肃 平凉 744100

## 摘要

目前, 中国经济体制发生了很大的转变, 人员的流动性也在不断的增强。因此, 当前的劳动市场亟需加强管理, 利用规范性的管理能够有效地提高劳动者的工作效率。

## 关键词

企业; 劳动; 合同管理

## 1 引言

中国在 2008 年颁布并实施了《劳动合同法》, 该法律对合同范围内的行为规范作出了规范和管理, 并提出了更高的发展要求。企业在管理过程中, 以该法律作为切入点, 能保证在用工的时间段里企业和员工之间合作愉快。目前, 中国制定了相关法律, 对劳动合同方面的内容进行了约束和规范, 劳动合同法是最根本的法律, 随着劳动合同法的颁布和实施, 这项法律之中对企业的合同管理作出了详细的规定, 在企业的合同管理上, 凸显出了非常重要的作用。劳动合同法的管理者对其中所列出来的一些详细规范和制度政策, 必须要加以了解, 才能在日常的工作中利用法律解决出现的问题, 论文针对劳动合同法中出现的几点问题进行了分析, 并给出了相应的完善措施, 希望能促进企业长远发展。

## 2 劳动合同管理的现状

目前, 通过发生的一些劳动纠纷案件进行研究, 发现在经济体制改革之后, 在企业内部出现了大量的劳动

纠纷问题, 但是目前在实际的工作过程中, 用人单位和劳动者都没有重视劳动合同, 企业内部的管理组织机构不完善等问题也普遍存在。这些问题的存在主要还是由于企业内部的管理层对劳动合同管理问题有所忽视, 在企业内部的发展过程中, 由于各个方面的影响, 使得劳动管理工作的发展受到了限制, 并没有真正的发挥出合同管理作用所在。因此, 在企业内部没有建立完善、完整的管理机构和组织机构导致工作开展不顺利, 根据企业目前存在的工作现状, 针对性的提出几点在目前存在的问题, 提出相应的改正措施, 希望能在企业的真正发展过程中起到有效的作用。

## 3 企业在劳动合同管理中存在的问题

劳动合同管理在目前企业的工作过程中有着至关重要的作用, 企业也逐渐意识到了这一点问题, 因此也开始加强管理。但是, 在当前实际的运作过程中, 仍然会有一些观念影响了管理的水平, 甚至会出现没有签订劳动合同的现象, 劳动管理没有真正的发挥出自身的作用, 从而影响到企业在经营管

理水平方面的发挥。

### 3.1 对劳动合同的重视程度不够

在目前经济体制的改革下,使得企业的经营管理水平较为落后,劳动合同也没有引起企业管理者的重视。但是经济体制的改革,督促企业内部的管理体制必须要进行整改,既要加强规范意识,还要培养企业员工的合同意识。但是,在很多企业中也并没有重视劳动合同的重要意义,也没有加强对自身权利的维护。因此,这就使得企业和员工之间会频繁的发生一些劳动纠纷,在形式上虽然可能有相应的劳动合同,但是劳动合同的使用不具有一定的规范性,存在大量的忽略续签等大量的问题,都会引起一些劳动纠纷的出现,这些问题的出现都是由于企业和员工对劳动合同管理的重视程度不够而造成的<sup>[1]</sup>。

### 3.2 劳动合同管理体系不完善

劳动合同管理可以呈现出企业系统性的管理水平,但是目前企业对劳动合同管理的忽视,使得劳动管理不能呈现出一个系统性发展的状态,在管理过程中出现了很多不完善的地方,这种不完善的体制主要是集中在组织以及制度方面。在企业发展的制度管理过程中,没有设立相应的劳动管理机构,使得劳动管理岗位永远存在职责模糊的现象,各个部门之间的分界线也不是非常明确,责任体制的不明确使得企业在工作过程中做事不够精细。而在制度方面也没有完善的法律体制去约束员工和管理者的工作行为,这种现象使得企业长期属于一种散漫的状态下,且不能形成一种完整、有序的工作状态。

### 3.3 缺乏相关专业性人才

目前,中国企业劳动管理岗位上设置的大多并非是专业的劳动管理人员,这些职位在发展过程中存在的非常普遍的一个问题,即企业的管理者没有重视劳动合同管理,给企业带来了负面影响。劳动合同管理是一项非常专业性的工作,但是企业在招聘该类管理人员时,并没有对专业水平做出相应的要求,因而使得在劳动合同管理工作上,工作人员并不具有较高的专业性,整个管理过程处于一种放松的状态,在劳动管理的过程中,就不能体现出它真正的优势。专业性人才是任何岗位所稀缺的人才,他们所具有的专业知识和理论,能够帮助企业进行长远的发展,如果不能拥有专业性人才的帮助,那么企业在发展过程中会一直处于停滞不前的状态,

影响企业的长远性发展。

## 4 加强劳动合同管理的对策

### 4.1 重视劳动合同

劳动合同是目前企业和员工之间发生关系的重要法律依据,能够在法庭之上起到关键性的作用。只有管理者真正意识到劳动合同管理对企业发展所存在的重要意义,才会树立对劳动合同管理的全新意识,加强对劳动合同进行管理,这对企业内部出现的不同劳动合同管理的问题具有非常大的帮助。中国的监察部门以及企业内部的管理部门应该重视自身职责所在,并在企业内部加强对劳动合同管理的宣传,从思想上要进行改变,认识到劳动合同所能够带来的重要影响<sup>[2]</sup>。

### 4.2 构建完善健全的劳动合同管理体系

企业劳动合同管理与企业内部的各个员工之间都有密切的关系,关系到企业员工各方面的管理机制,因此对于企业来说,这是一项非常重要和庞大的工作内容,对企业在市场上的发展具有着推动作用。完整的劳动合同管理体系,主要包含两个内容:第一,从组织方面来说,企业要进行劳动合同管理,就必须要建立一支非常专业性的合同管理队伍,并且对管理队伍中的各个人员责任要进行相应的明确,在出现问题时,能够组织相关的管理人员进行协调和解决,真正的将责任落实到每一个人的身上;第二,在制度方面,劳动合同管理必须要依靠完善完整的制度进行制约,企业必须要制定一项符合自身发展情况的制度,结合目前的实际现状从而能在这些制度的制约下有条不紊的发展,避免出现由于制度不规范而造成的一些不必要的误会,从而保证企业的长期和长远稳定发展<sup>[3]</sup>。

### 4.3 加强管理人员的培训

针对目前中国企业在发展过程中存在的各个问题,包括在劳动人员管理方面配置的问题,管理员应该要予以重视,在劳动合同管理岗位上需要的是专业性人才的管理队伍,企业必须要对劳动管理人才进行专业性的培训。而有关培训的内容主要是针对在企业的发展过程中,员工与企业之间可能发生的一些劳务纠纷问题以及可能会涉及到的相关法律性的问题,要确保企业在出现一些问题时,能够得到快速的解决,从而能够真正的保障管理人员在工作过程中的顺利。

管理人员是执行制度的重要人员,必须要树立管理人员的强烈意识。管理人员要意识到劳动合同管理的重要性,这

样才能加强管理人员对劳动合同管理的宣传,促使劳动管理人员在工作的过程中向企业员工灌输劳动合同管理的重要性,从根本制度方面保障劳动人员的切实利益。

#### 4.4 实现与国家劳动管理的良性互动

很多企业都非常抵触国家管理部门的检查,认为国家劳动管理部门在检查的过程中,都会有给企业找茬的行为,害怕企业会因为出现某些问题而吃到罚单,但实际情况并非如此,国家劳动部门对企业进行检查的过程中,主要是为了检查企业在发展过程中,在用工方面和劳动管理方面存在的一些问题,通过口头指出相关问题,要求企业进行整改,这些方式都能够帮助企业在用工方面进行规范,减少企业和员工之间发生的一些劳动纠纷,更多的时候,劳动部门到企业进行检查,是具有一定的服务性质,能够对企业长期发展过程中存在的一些难点和问题进行帮助,提供一定的法律参考意见,这对于企业来说是一项非常难得的学习机会。

劳动部门每年都会收到大量的投诉信息,他们会更加了解工人们所存在的一些问题,能够更好地指导企业如何真正的做好对劳动合同的管理和规范,帮助企业减少一些劳动纠纷,减少企业的违法成本,因此企业必须要重视国家劳动管理部门的检查,并给予配合,向劳动管理部门进行请教和学习,减少企业的抵触情绪,能够实现以国家劳动部门之间的良性互动,维护企业的合法权益,能够帮助企业建立与员工之间的和谐统一的规范<sup>[4]</sup>。

#### 4.5 加强对劳动法律法规的学习

劳动合同制度是一项规范性的法律法规,也是在劳动合同管理中的重要学习内容,劳动合同是劳动权利义务的载体,能明确规定企业和员工之间的权利与义务,并且劳动合同是国家层面所做出的书面管理规范要求,要求企业必须要重视法律法规,熟悉掌握法律法规的要求内容,掌握每一部法律的立法宗旨、法条意义以及在实际操作过程中的操作方式。在企业的发展中能够进行良好的运用,同时企业还应该注意

对人力资源工作的培训,能学习一些管理和实践方面的经验,在企业的发展过程中得到应用。法律法规是企业在日常管理中能够直接借用和依据的重要文献,企业的所有日常经济活动都必须符合法律的规范,不要钻法律的空子。同时,员工工作为企业发展的重要载体,在企业的发展中,必须要协调好两者之间的关系,不能忽视劳动合同对员工起到的保护作用。此外,劳动合同也能保护企业的权利,减少由于一些误会而产生两者之间的矛盾,能帮助企业和员工之间建立一种良好的发展机制。

## 5 结语

劳动合同法已经实行了很长的时间,对中国企业的用工和人事管理方面都有了非常巨大的影响,并且该法律经过长时间的发展,已经经历了较长的磨合期,处于一种相对比较完善的状态,能够在企业劳动关系中起到一种非常重要的作用,尤其是对于企业在签订书面劳动合同时发挥出重要的作用。要想劳动合同规范管理得到进一步的提升,就必须要进一步的学好相关的劳动法律和法规,利用科学、有效的方式,这对企业来说是一个非常漫长的过程,但是要明白实践才是真正的教师,用工单位还需要通过实践来积累经验,在未来才能获得一个更好的发展。

## 参考文献

- [1] 谢秀平.关于规范劳动合同管理促进和谐劳动关系的方法研究[J].中外企业家,2018(01):101+103.
- [2] 吴胡俐.人力资源管理中劳动合同管理存在的问题和对策[J].经贸实践,2017(09):78-79.
- [3] 于衍明.加强劳动合同管理 构建和谐劳动关系[J].中外企业家,2017(11):247-248.
- [4] 李文任.人力资源管理中劳动合同管理存在的问题及对策[J].企业改革与管理,2015(20):95-96.