

新《劳动合同法》对企业的影响及 应对策略研究

● 连聪斐



[摘要] 新《劳动合同法》的颁布和实施,推动了我国现代企业用人制度的创新和优化,促进了我国大中小企业的转型升级。当然,新《劳动合同法》的颁布和实施也为企业带来了新的挑战和任务,对企业管理制度改革、员工合法权益保护、员工培训方式等提出了改进要求。因此,在新《劳动合同法》颁布和实施的大背景下,企业务必正视新《劳动合同法》对企业的影响,制定相应的应对策略,有效规避和消除企业发展存在的问题,借力新《劳动合同法》保障企业又好又快发展。文章结合新《劳动合同法》的法律要义和文件内容,从员工辞职制度、员工培训、工会关系处理、员工招聘等维度探索了新《劳动合同法》对企业的影响及应对措施。

[关键词] 新《劳动合同法》;企业;影响;策略

现代企业日常经营和管理发展过程中,员工是做出贡献的重要力量,也是企业的核心竞争力。随着现代企业管理制度的发展,尤其是现代人力资源管理的成熟,大部分企业借助人力资源管理实现了降本增效、发展转型等。但是,受到传统管理理念的影响,大部分企业员工在日常工作中享受的福利待遇和法律权益不太明确,就业环境不佳、工作压力大等成为现代企业员工的常见情况。新《劳动合同法》的颁布和实施,为保障员工权益、争取员工福利等提供了政策支撑和理念支持。相应地,因为新《劳动合同法》的出现,部分企业传统的管理思路也需要发生变化,以应对人力管理过程中出现的各类风险。因此,探索新《劳动合同法》对企业的影响及应对策略,是维护企业稳定、提高企业员工满意度、降低员工工作压力、平衡企业主体和员工关系、保障企业和员工合法权益的关键所在。

Q 新《劳动合同法》对企业员工辞职问题的影响与应对策略

新《劳动合同法》对劳动者辞职问题做出了许多新的规定,在一定程度上保障了企业员工在工作中的合法权益,有效避免了以往员工辞职过程中企业“粗暴式”的人力资源管理方式。但是,也正是因为对企业员工辞职相关问题的法律法规出台,使得部分企业面临着员工辞职交接不全面、员工随意辞职、员工恶意讨薪等情况。因此,新《劳动合同法》对企业带来的首要影响就是员工辞职之后可能存在的一

连串负面效应,会阻碍企业日常管理和日常工作的有序开展。基于此,企业应当遵循新《劳动合同法》的基本内容,制定完善的员工辞职制度,对辞职的条件、程序、要求以及相关法律责任等都要做出明确规定,以避免发生纠纷时员工依据制度拒绝履行辞职手续。同时,企业应重新规划人力资源管理方案,尽可能招聘储备人才,尽量避免因员工辞职给企业带来损失。针对主动辞职的企业员工,企业应对员工的辞职申请进行认真审核,避免面临支付赔偿金或承担违约金等风险。若员工提出辞职申请的理由不符合规定,或者提交的辞职申请材料不符合规定要求时,企业可以拒绝支付员工辞职费用。

例如,劳动合同终止后,劳动者提出解除劳动合同,企业可以拒绝支付经济补偿,也可以要求其继续履行劳动合同。但如果劳动者不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作的,企业可以解除劳动合同。若劳动者提出解除劳动合同的,应提前30日以书面形式通知用人单位。如因劳动者违反试用期规定未提前3天通知用人单位而被解除劳动合同的,企业不能要求劳动者支付赔偿金。如因用人单位存在违法行为而被解除的,则需按劳动者实际工作年限向劳动者支付经济补偿金。需要注意的是,因员工主动辞职而被解除劳动合同的,企业不得向其支付赔偿金。

新《劳动合同法》对劳动者辞职时造成损失的责任有了明确的规定,劳动者因过失解除劳动合同造成企业损失的,

应承担赔偿责任。企业要注意防范这一风险，并在可能的情况下尽量避免因劳动者辞职造成企业损失。首先，企业应在员工手册中明确规定“劳动者故意造成用人单位经济损失的，用人单位有权要求赔偿”。其次，对于劳动者违反服务期约定的，企业可根据员工不同的情况在规章制度中规定相应的处理措施：对于服务期未满足员工故意给企业造成经济损失的，应进行赔偿。对于服务期已满足员工给企业造成经济损失的，可按照约定赔偿。最后，企业还应完善相应的规章制度，在规章制度中规定“员工因故意或重大过失给用人单位造成经济损失的，由员工承担赔偿责任”。

针对员工辞职引发企业经营和管理的风险问题，企业还需要注重员工书面协议的签订。书面协议的签订是用人单位在与劳动者签订劳动合同时应注意的一个重要事项，因为劳动合同一旦签订，双方就必须履行。如果没有签订书面协议，在实际发生劳动争议时，劳动者就会以没有书面协议为由来抗辩。所以，用人单位应注意签订劳动合同的期限和内容，对服务期和竞业限制等事项做出约定。同时，企业应及时与劳动者续签劳动合同。这是因为劳动合同到期后，劳动者会以自己已经工作满一年为由要求企业续签劳动合同，而此时企业已经失去了与劳动者重新协商劳动条件的机会，如果不续签而直接解聘，可能会给企业造成损失。

❑ 新《劳动合同法》对企业员工培训的影响与应对策略

（一）对企业员工培训的影响

新《劳动合同法》实施后，企业为职工提供的培训项目也会发生变化。企业应根据自身的实际情况，加强培训计划的实施，保证员工的知识水平和技能能够适应发展的需要。新《劳动合同法》对劳动者的培训内容作了较大改变。除了要完成岗位工作任务外，还要学习有关知识和技能。同时，新《劳动合同法》也对用人单位的培训制度作了相应规定，企业必须建立健全与员工职业生涯发展相适应的培训体系和考核制度。为满足职工在企业的发展过程中对职业技能的需求，用人单位应根据自身条件和需求，选择和实施各类职业技能培训计划。例如，新《劳动合同法》实施之后，企业在进行员工培训时需要制定职业技能鉴定计划、新员工培训计划、专业技术人员继续教育计划等。对于已经获得高级职称、技师资格等职业资格证书的职工，用人单位应鼓励其参加其他方面的学习。

（二）对企业员工培训影响的应对策略

1. 构建员工培训机制

企业员工培训是企业人力资源管理的重要组成部分。企业应把培训作为一项经常性的工作，在组织机构中建立相应的管理机制，制定和实施员工培训计划。因此，结合新《劳动合同法》的内容来看，企业应根据自身的发展目标和

员工自身的素质，将培训与绩效考核有机地结合起来。对新进员工进行岗前培训，让员工熟悉工作岗位，提高其适应工作岗位的能力。针对在岗员工，企业需要定期进行业务知识、专业技能和职业素养等方面的培训，提高员工综合素质。

为鼓励员工积极参加培训，企业还应制定相应的激励机制。比如，企业培训是一项系统工程，要从根本上解决企业的问题，必须在企业中建立一套完整的培训制度，使培训工作形成一个有机整体。企业培训的内容涉及企业发展战略、管理理念、经营思想和管理方法等各个方面。企业可以设置奖励基金，鼓励有潜力、有发展空间的员工积极参加培训。对表现突出、成绩显著的员工授予“优秀培训者”称号。对在工作中表现突出、成绩优异的优秀职工可以进行表彰奖励等。建立一套严格的培训管理制度，规定公司新进职工必须经过岗前培训、入职教育和岗位业务技能培训，合格后才能上岗。

2. 开展劳动技能鉴定

新《劳动合同法》提出，职业技能鉴定是我国对劳动者所掌握的工作技能进行的考核，也是劳动者个人职业发展、待遇确定的重要依据，在企业中也有着广泛的应用。职业技能鉴定是劳动人事管理的重要组成部分，也是我国人才培养体系的重要组成部分，它为我国选拔和培养高素质劳动者和专门人才提供了一种手段。通过对员工职业技能进行鉴定，可以提高员工整体素质和企业竞争力。现阶段，各国都把职业技能鉴定作为职业教育、职业培训、职业发展和工资确定等工作的重要内容。因此，企业应当建立和完善一套适合本企业发展需要、行之有效的职业技能考核制度和评估标准，定期开展员工培训和考核工作，充分调动员工学习新知识、掌握新技能的积极性。对参加职业技能鉴定取得证书的职工，可以按照相关规定享受相应待遇。这样，借助于企业员工技能培训，企业发展才能拥有源源不断的人才资源。

❑ 新《劳动合同法》对企业工会工作的影响与应对策略

工会是维护职工合法权益的组织，也是维护企业利益的组织。现阶段，我国大部分企业都成立了工会组织，但由于一些企业对工会组织的认识不到位，致使工会组织形同虚设。新《劳动合同法》规定，企业工会应当协助和监督企业执行相关法律法规，维护职工的合法权益。工会应当配合企业做好集体协商和集体合同制度建设等工作。比如，新《劳动合同法》明确提出“建立工会组织的用人单位解除劳动合同符合法律规定条件的，应当事先将理由通知工会”“用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的，工会有权要求用人单位纠正”“用人单位应当研究工会

的意见，并将处理结果书面通知工会”。

因此，企业要重视并积极支持和配合工会组织开展工作，在日常管理中对此要给予足够重视。在新《劳动合同法》实施后，企业与员工就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生等问题发生争议，工会应协助企业依法组织职工和工会进行协商。工会应协助企业做好集体合同和集体协商制度建设，为企业依法建立和完善集体协商机制提供必要的指导和帮助，督促企业履行好集体合同，协助劳动者维护自身的合法权益。

Q 新《劳动合同法》对企业员工招聘的影响与应对策略

现阶段，我国大部分企业普遍存在“重招聘、轻培训”的现象。在招聘环节中，许多企业对应聘人员进行面试考核、背景调查、职业能力测试等，而对应聘者的职业道德、职业技能培训则较少考虑。当劳动者提出辞职后，由于其没有实际工作经验或能力不能胜任工作时，用人单位往往会以劳动者主动辞职为由而拒绝支付经济补偿。新《劳动合同法》赋予了企业单方解除劳动合同的权利，但并未限制企业单方解除劳动合同的条件和程序。因此，企业在进行员工招聘的过程中，需要全面考虑劳动者的综合情况，多维分析招聘是否符合法定条件及程序、是否存在过错等因素。这样，当劳动者主动辞职而给企业造成损失或承担责任的，用人单位可以按照新《劳动合同法》向劳动者主张经济补偿。当然，如果在员工招聘中明确提出用人单位提供合理的培训、提供必要的工作条件和生活条件的，劳动者可以要求用人单位按照新《劳动合同法》支付赔偿金。整体而言，因为新《劳动合同法》对解除员工时存在违法解除和经济赔偿两种选择方式做出了规定。企业在招聘员工时，需要重新制定一套科学合理的招聘规章制度，最大程度预防招聘问题引发的人力资源管理风险。

Q 结束语

新《劳动合同法》实施后对企业的影响是具有多样化、特殊化、时代化特征的，且直接影响了企业人力资源管理，

进而对企业整体经营管理产生影响。最为重要的是，新《劳动合同法》也会导致企业面对的劳动争议和诉讼数量增加。如何化解这些难题，降低法律风险，合理开展人资利用管理，是现代企业发展和管理过程中应当认真思考和解决的问题。当然，从另一个角度来看，新《劳动合同法》的实施同时也给了企业很多管理的空间和回旋的余地，因此需要认真研究新《劳动合同法》的规定，制定相应的管理制度和操作规程，合理运用法律武器保护自己的合法权益，从而在激烈的市场竞争中立于不败之地。总体而言，只要企业积极面对新《劳动合同法》带来的挑战，不断总结经验教训，加强员工管理和企业管理，就能在现代化发展的道路上越走越远，越走越顺。

参考文献

- [1]周俐伶.《劳动合同法》对企业人力资源管理的影响[J].现代企业文化,2023(08):131-133.
- [2]闫琛.《劳动合同法》对企业人力资源管理的影响[J].合作经济与科技,2022(05):186-187.
- [3]何慕.微探劳动合同法对企业人力资源管理的影响[J].今日财富,2024(12):68-70.
- [4]林箭.劳动合同法与企业人力资源管理分析[J].法制博览,2021(16):80-81.
- [5]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.
- [6]胡青华.劳动合同法对企业人力资源管理的影响[J].山东农业工程学院学报,2017,34(12):134-135.
- [7]张卿.试论新《劳动合同法》对中小企业的影响[J].经济研究导刊,2016(16):187-188.
- [8]刘刚.《劳动合同法》对企业人力资源管理的影响研究[J].法制博览,2021(19):64-65.

作者简介:

连聪斐(1989—),女,汉族,河南平顶山人,本科,助教,洛阳科技职业学院,研究方向:法学。