

人力资源经验分享:企业控制和减少劳动纠纷的手段 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/276/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c67_276164.htm 企业怎样才能有效减少劳动纠纷和避免可能败诉的劳动纠纷呢？下面四个手段将会是行之有效的途径和方法：一、行政手段。在企业内部，要依据《劳动法》把“丑话”说在前面：企业对于任何败诉的劳动纠纷，决策的领导人或领导班子要实行可追溯的行政责任承担制，责任人要受到相应的批评、记过、调换岗位、撤职等行政处分。二、经济手段。企业在办理劳动纠纷过程中都要花费一定的费用，因此企业可以单独建账，转由企业成本列支。如果企业败诉，除了支付给申诉人的经济补偿、赔偿由企业承担外，其它因此而发生所有费用，我们可称之为“劳动纠纷风险费用”，全部由提议人、决策人分担，其中提议人承担40%，决策人承担60%。三、法律手段。要对企业分管劳动人事关系的领导、职能部门负责人、工作人员等相关人员进行《劳动法》的培训、考核，要认真、严格地按照《劳动法》办事。四、文化手段。建立企业内部劳动争议、劳动纠纷的沟通、调节渠道，企业领导层要善于识别提议人的真实动机和处理劳动人事关系时的决策行为动机，避免因个别领导和干部出于其私心杂念的个人行为来影响、干扰企业正常、健康的决策行为。要从劳动纠纷可能会带来企业形象降损的高度来重视一切可能引发劳动纠纷的工作和事件，把劳动纠纷减少到最低限度。企业对于裁员、辞退、解除劳动合同等可能会给当事员工带来的诸多不便和生活压力，要设身处地地替其着想，为其失业后的社会保障、再就业等

尽可能地提供一切有利、方便条件，不要把员工当“包袱”甩出去了之。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com