

《劳动合同法》背景下企业面临的主要挑战 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/292/2021\\_2022\\_\\_E3\\_80\\_8A\\_E5\\_8A\\_B3\\_E5\\_8A\\_A8\\_E5\\_c67\\_292068.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/292/2021_2022__E3_80_8A_E5_8A_B3_E5_8A_A8_E5_c67_292068.htm) 2007年6月29日，第十届全国人大常委会第二十八次会议全票通过了《中华人民共和国劳动合同法》，可以说是"千呼万唤始出来"，并于2008

年1月1日起正式施行。可以预见，《劳动合同法》对企业用人将起到大浪淘沙的作用适者生存，不适者将被市场淘汰。

一、建立、健全和完善企业规章制度《劳动合同法》施行后，企业解除劳动合同、调职调岗、奖惩等工作必须讲究证据，符合相关的制度，因此，制度化、证据化是企业人力资源工作的基本要求，而证据化的依据就是依法制定、符合公平原则且必须让企业所有员工知晓的企业规章制度。

- 1、合法是最基本要求合法是建立企业规章制度最基本的要求，违反有关法律的规章制度对企业不仅起不到证据的作用，反而易成为被起诉的证据，而遵守《劳动合同法》、《劳动法》将成为最基本的要求。
- 2、公平是重要原则公平是《劳动合同法》遵循的一个原则之一，企业的规章制度也必须遵循这个原则，完全"一边倒"、不顾或忽视劳动者合法权益的企业规章制度与《劳动合同法》是相悖的。这在竞业限制、培训协议、违约赔偿金上表现尤为突出。
- 3、透明、公开化是必要条件《劳动合同法》明确要求企业规章制度必须对所有员工公开，通过各种途径让员工知晓，做到足够透明，否则，将不能作为相关处理的证据。

二、建立科学的人才选拔体系《劳动合同法》施行后，劳动者提前30天通知用人单位可以解除劳动合同，这给用人单位提出了很大的挑战。而建立

科学的人才选拔体系将为企业留人起到把关作用、基础性作用，如果选人这关没有做好，将为企业留人增加很大的难度。因此，科学的人才选拔体系将越来越重要，它应满足：1、人 - 岗匹配。这是最基本的要求，但必须以发展的眼光看待这个问题。如果仅仅考虑到眼前或短期的匹配，将很难为员工提供足够的发展空间，同样会成为员工离开企业的原因。因此，人 - 岗匹配不仅要考虑员工目前的胜任，更要考虑员工职业生涯发展的通路。2、人 - 企匹配。适合的才是最好的，《劳动合同法》施行后对这点提出了更高的要求，要找到真正适合企业发展的员工，必须全面考察人才，包括性格特征是否与企业文化匹配、企业能否为其职业生涯发展提供相应的条件、企业的薪酬策略和原则是否能够满足员工的要求等等。如果企业在选人这关真正起到把关作用，将大大降低企业的员工流失率、增强员工的忠诚度，确保员工队伍的稳定性，降低用人成本和风险。因此，招聘与选拔将成为越来越重要且要求越来越高的工作，企业应给予足够的重视。

三、建立科学的用人、留人制度留人将成为《劳动合同法》施行后的严峻挑战，而能不能留住人很大程度上取决于企业的用人制度，而关键又在于用人制度的公平性和激励性。不公平的用人将直接导致员工的不满意，其结果就是离开企业；而缺乏激励的制度（包括薪酬制度、晋升制度、培训发展制度等）将严重影响员工的工作积极性，最终也难于留住员工。因此，科学的用人、留人制度应该是公平的、足够的激励，尤其是薪酬制度应保持足够的弹性，根据市场行情和企业经营状况进行适时的调整，确保薪酬制度的竞争力；培训发展制度应充分结合员工的职业生涯发展计划，为员工发展

注入源源不断的动力。总之，如果能把以上三项工作做好，劳动关系的和谐和劳资纠纷的处理将是水到渠成的。而《劳动合同法》施行后，主动适应的企业将走在市场的前列，而被动执行的企业将最终被市场淘汰。最近麦当劳大幅增加工资、上海某外资电信运营公司已经将员工劳动合同全部转为无固定期限劳动合同等，这些充分体现了先进企业超强的适应能力；与此同时，国内很多企业仍在努力学习《劳动合同法》，把重点放在如何避免和处理劳资纠纷上，在起点上就与先进企业落后了一大步 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](http://www.100test.com)