

# 企业人力资源管理中的常见法律风险防范对策

曾燕

(中国电建集团成都勘测设计研究院有限公司, 四川 成都 610072)

**摘要:**人力资源管理是工程企业管理中十分重要的部分,对企业良性发展有关键作用。但是,工程企业在开展人力资源管理的过程中,由于各种因素产生诸多的法律风险,若出现法律风险,就会影响到企业的经济效益以及社会形象。基于此,对工程企业人力资源管理中的常见法律风险进行了探究,并针对各种风险提出了相应的防范对策,以期能够帮助工程企业规避人力资源管理中的法律风险。

**关键词:**工程企业;人力资源管理;法律风险;防范对策

**中图分类号:**F272.92

**文献标识码:**A

**文章编号:**1004-7344(2023)07-0031-03

## 0 引言

随着我国市场经济的不断改革,市场环境存在很多的不确定因素,工程企业所面临压力也越来越大,企业相互之间的竞争也逐渐激烈。除此之外,由于人们法律意识的增强以及相关治理体系的逐渐完善,依法治国、依法治企已经逐渐深入人心,在我国的司法实践中,员工维权的劳动纠纷案件也屡见不鲜。所以,工程企业如何将人力资源管理工作做好,如何有效防范和控制其中存在的法律风险,是工程企业目前需要面对的问题。

## 1 企业人力资源管理法律风险的内涵

企业人力资源管理中,劳动纠纷是主要的法律风险,在管理期间若违反了法律规定,存在不符合法律规定的管理程序,工程企业员工的合法权益就将受到侵犯。在现代企业发展期间,法律问题已经上升成为与经济问题同等的高度,工程企业人力资源管理工作中所面临的法律风险日益增加,不论哪一种法律风险,都会对企业的经济发展和社会形象造成很大的损失,因此,对于人力资源管理,工程企业要加强防范相关的法律风险,最大限度降低法律风险发生的概率,或者把法律风险控制在合理范围。工程企业的人力资源管理工作在开展期间,任何环节都存在着一定的法律风险,比如,招聘员工、培训员工、管理劳动合同以及企业管理等环节都存在着不同类型的法律风险<sup>[1]</sup>。在工程企业的人力资源管理中法律风险是客观存在的,因为我国当前的法律法规不够完善,企业的人力资源管理工作的统一标准还未形成,二者之间存在着许多的盲区和漏洞,人力资源管理工作在涉及此方面的盲区和漏洞时,就会产生相应的法律风险。因此,企业要依据相关的法律规定对企业内部的人力资源管理制度进行完

善,确保企业开展人力资源管理工作的过程,都能符合我国现行的法律法规,才能有效避免法律风险。

## 2 企业人力资源管理的现状

### 2.1 缺乏完善的人力资源管理体系

在工程企业生产经营期间,人力资源的管理是必不可少的,但是,目前还没有系统的经验作为参考,因此,存在较多问题,其主要是因为没有建立起相适应的管理体系,管理部门在开展期间,比较自主、随意,岗位安排不够科学、合理。工程企业的人力资源管理部门应展示出自身的标准,并甄选出更多为企业工作的优秀人才,但在实际的工作开展中存在管理混乱、人员分工不明确、内部岗位员工分配没有协调等问题,导致员工最终的收入与付出之间不对等,继而丧失参与工作开展的积极性。

### 2.2 管理风险意识欠缺

随着工程企业规模的扩张,人力资源工作越来越复杂,因此会引起管理风险,最常遇见的是用工法律风险。员工的法律意识在不断提升,当出现问题时就会使用法律手段维权,企业在处理时,不但会消耗大量的时间和精力,还会加剧自身的不稳定性,影响到企业的正面形象,甚至降低其他员工对企业的信任,极易导致法律风险发生。

## 3 企业人力资源管理中常见的法律风险

### 3.1 招聘培训工作中的法律风险

一些工程企业受到发展规模的限制,无法以高水平的福利待遇来吸引人才,导致企业对于专业的人力资源管理部门和队伍相较缺乏。在工程企业的人力资源管理中,法律风险问题最容易出现在招聘和培训工作中,许多招聘人员自身的法律意识和专业法律知识不健全,在招聘和培训环节存在虚假宣传、夸大宣传等

行为,在招聘和培训环节对员工所承诺的薪资、福利等与员工所获得的差距过大。与此同时,还有部分工程企业和员工之间没有签订劳务合同,导致员工的合法权益受到了侵犯<sup>2</sup>。此外,部分招聘人员没有较强的安全意识以及保密意识,在招聘环节将企业的核心数据和信息透露给面试人员,导致企业的商业机密被泄露,从而对企业的经济发展造成很大的损害。

### 3.2 员工绩效考核中的法律风险

绩效考核结果与员工的经济效益有直接关系。为了让企业员工在工作时更加积极、主动,为企业的发展作出更大的贡献,工程企业往往会构建绩效考核评价体系,对员工的绩效完成情况进行考核评价。但是,企业绩效考核评价体系有法律的约束,因此,在绩效考核评价指标体系构建期间,人力资源部门若无法确定与员工创造的价值不相符的有效绩效指标,极易产生法律风险。

### 3.3 薪酬方面的法律风险

在工程企业人力资源管理中,薪酬管理方面也是比较重要的内容,其直接影响工程企业员工的工作热情以及工作质量,系统且健全的薪酬管理体系有助于企业市场竞争力进一步提升,帮助工程企业吸引更多的人才。但是,如果在薪酬体系中存在不合理的试用期工资以及法定假日加班工资等,将极有可能导致薪酬纠纷和劳动争议,会给工程企业的管理带来一定的法律风险。

### 3.4 劳动合同的法律风险

劳动合同中若缺乏违反相关法律法规的条款,劳动时间、薪酬待遇等条目若不明确,会给不法分子创造违法的机会,一些内容劳动合同中虽有约定,但我国现有法律法规没有明确说明,员工如果因为自身原因不能按照约定履行合同,工程企业发展变化导致主要负责事项有所改变,一些工程企业不能严格按照签订的劳动合同执行,以及无故增加劳动时间等,都会引发法律纠纷。

### 3.5 离职风险

企业员工离职,看上去简单,实际处理起来是非常琐碎,企业的人力资源管理部门如果没有参照法律法规办理离职,员工就可以起诉企业。员工就职期间若被企业因怀孕被辞退,就会触犯法律。此外,企业和员工之间的合约到期后,在解约时,如果没有做出科学、合理、规范的措施,也会引发一定的法律风险<sup>3</sup>。

## 4 常见法律风险的防范对策

### 4.1 招聘培训法律风险防范措施

(1)目前,企业在招聘时,大多已经采用互联网招聘的方式,许多工程企业会将招聘信息发布在互联网平台,然而,由于会有很多的虚假信息存在于互联网

中,因此,工程企业发布的招聘信息必须真实有效,如果发布虚假的招聘信息,企业就无法对承诺的条件有效履行,那么就将出现关于虚假宣传的法律风险。除此之外,招聘信息里面不能有性别歧视、学历歧视、婚育歧视等内容,要对限制条件进行详细的阐述,对待所有的社会群体要平等对待。

(2)在员工录用环节,工程企业要制定详细的录用条件,对于符合录用要求的人员要同等对待,录用条件要清晰,详细阐述工程企业所招聘岗位的职责、限制条件、任职资格等,严禁出现不平等对待的情况,不然就将产生一定的法律风险。

(3)对于入职审查方面,企业在招聘人员时要一视同仁,在开展面试人员入职审查期间,要做到一致。全面审查员工的学历、工作经验、健康情况、家庭背景等方面,不能帮助员工造假审查资料,审查资料若出现造假等情况,招聘人员也要承担一定的法律责任。

(4)在新入职员工培训方面,要对所有新入职员工一视同仁,不能根据个人喜好而重点关注某位员工,所有员工的培训内容要相同,这里要注意的是,新入职员工的学历、工作经验和个人能力等方面肯定存在一定的差异,企业对待有潜力的员工进行重点培养是有必要的,这里强调的是,不能因重点培养某位新入职员工而侵犯了其他员工的合法权益,需要保障其他员工合法接受企业培训的权利,才能避免产生法律风险。

### 4.2 薪酬绩效法律风险的防范措施

工程企业在订立薪酬绩效制度时,不仅要考量制度的公平性、有效性,还应注重合法性。合法性包括内容合法、程序合法两个方面。内容合法是要求工程企业的薪酬绩效制度的内容应当符合国家以及企业所在地现行的有效法律法规的规定。程序合法是指企业在制定、修改、废止薪酬绩效制度应当按照立法的规定,经员工代表大会或全体员工讨论,提出方案和意见,与工会或者员工代表平等协商确定<sup>4</sup>。

### 4.3 劳动合同法律风险的防范措施

#### 4.3.1 签订合同时

①工程企业在招聘用人时必须严格执行相关管理制度,先签订合同再用工。劳动者要重视劳动合同,维护自身合法权益。②签订好劳动合同之后,企业必须将其给员工本人,确保双方所拥有的劳动合同均是原件,进而有效避免合同签订时的法律风险。③在劳动合同签订期间,必须明确说明所有条款,包括试用期、合同事项变更、合同终止以及续约等,有效控制合同履行期间的风险。④要对合同的具体内容不断完善,在开展人力资源管理时,要根据合同的相关约定,利用合同对工程企业与员工的合法权益进行维护。

### 4.3.2 变更合同时

①工程企业要依照相关法律的基本要求,为劳动者支付足够薪酬,提供应有福利,对于企业与员劳动合同中约定的义务要认真履行。②必须按照相关制度管理规定,支付给员工加班以及额定工作量以外的工资,不可因合同变更而不履行正常义务。③对于劳动合同的变更事宜,企业要与员工进行协商,按照约定变更,避免造成更大损失。④对于员工自身因素造成合同事项变更,企业的人力资源部门要对相关证据进行收集,进而确保企业的合法利益。

### 4.3.3 解除劳动合同时

企业在与员工解除劳动合同时,必须要有正当理由,并依照法定程序进行。若无故解除劳动合同,就必须给其支付一定的补偿金,切实履行企业法定义务。①当有员工离职时,企业需根据我国《劳动合同法》的相关规定及时将解除劳动关系文件交给员工,并留下签收记录。此外,要提前30d以书面形式告知被解除人,解除劳动合同的具体情况。②重视相关材料的收集,保留证据,维护企业的合法权益。原则上必须把所有证据都收集完备后再解除劳动关系,同时注意程序上的合法合规。③不能随着合同解除,而停止履行与劳动合同相关的随附义务,要移交档案资料,做好档案的保存工作<sup>6</sup>。

### 4.4 增强管理部门人员的法律风险防范意识

法律防范法律风险的重点是培养良好的法律风险防范意识。首先,工程企业各法律级管理人员,尤其是企业领导以及主要负法律责人必须提高风险预见能力,充分了解法律风险防范的重要作用,并根据以往的决策经验,分析企业法律风险形成的原因,并研究相应的措施,在思想上重视企业相关法制的建立。其次,培养员工的法律风险意识。由于企业事务的法律最终落实均需要通过每个员工完成,在日常工作中培养员工法律意识是工程企业风险防范中较为直接的切入点。工程企业法务人员的风险防范意识也要增强。由于工程企业法律经营活动的专业性,并不代表法律的相关工作人员已经意识到经营活动中可能发生的法律风险,因此,法律工作人员要加强业务学习,加强与工程企业业务人员之间的法律交流与研究。

### 4.5 创新人力资源管理体系

随着我国经济日新月异的发展,过程企业在开展人力资源管理工作期间,要始终跟上时代的步伐,保障与我国经济发展态势相适应。工程企业在创新自身人力资源管理机制期间,要对各项规章制度不断进行创新,比如,薪酬福利制度、奖惩激励制度等。与此同时,要加以识别各个工作开展环节存在的法律风险问题,要根据具体情况不断优化工作中的不足之处,以此,为

企业的人力资源管理部门提供制度保障。除此之外,还要建立培训风险应对机制,避免在培训工作中出现各种问题。工程企业在快速发展,相应的技术也应不断进行更新,要加强对员工的培训,提升员工对工作岗位的适应性,进而促进工程企业人力资源管理工作能够更好地发展<sup>6</sup>。

### 4.6 加大普法宣传力度,加强法律风险管理培训

把依法治企宣传教育工作放在“提高员工法律素质、加大依法管理力度”的起点上。通过发放资料、下发文件、召开会议、督导检查等形式,将普法教育工作的目标、任务、步骤及要求贯彻落实企业。再通过发放资料、知识竞赛、挂图展示、知识答题、法律讲座等有效形式开展活动,为普法活动发声造势,让员工入耳入脑,在理念上深入认识理解普法教育。除此之外,日常法律合规培训是提升员工法律意识的直接途径,定期组织与工程企业业务相关法律风险防控系列培训以及新法新规速递等专栏,在日常工作中灌输法律风险防控思想。与此同时,丰富相关内容、拓宽渠道,通过开展形式多样化以及让工程企业员工喜闻乐见的普法宣传教育活动,以及增强普法效果。

## 5 结语

综上所述,工程企业的人力资源管理工作中存在着诸多的法律风险,不同的法律风险类型对工程企业发展造成的影响也有所不同。因此,工程企业要从多个角度出发,对相关的管理体系进行完善,并制定相应的法律风险防范措施,将企业的法律风险控制一定的范围,防止因法律风险导致工程企业的经济发展受到影响,进一步促进工程企业的健康发展。

### 参考文献

- [1] 张慧卿.企业人力资源管理中的法律风险及其有效防范研究[J].企业科技与发展,2020(11):170-172.
- [2] 王艳齐.企业人力资源管理中的法律风险管控[J].商展经济,2020(7):96-99.
- [3] 石孝军.浅析企业人力资源管理中的劳动合同法律风险防范[J].法制与经济,2020(7):36-37.
- [4] 于海宁.嵌入式法律风险防控在企业流程管理中的作用[J].法制与社会,2020(19):142-143.
- [5] 张云兵.企业人力资源管理中法律风险防控的研究分析[J].商情,2019(29):115-115.
- [6] 孙强.人力资源管理运作各环节的法律风险及对策[J].财经界,2020(8):256.

**作者简介:**曾燕(1985—),女,汉族,重庆人,本科,经济师,主要从事行政管理、项目管理、采购管理及合同风险控制工作。