

2023年劳动合同法相关论文 谈劳动合同法对人力资源管理的影响论文(优质5篇)

随着法律法规不断完善，人们越发重视合同，关于合同的利益纠纷越来越多，在达成意见一致时，制定合同可以享有一定的自由。那么合同书的格式，你掌握了吗？下面是小编带来的优秀合同模板，希望大家能够喜欢！

劳动合同法相关论文篇一

态度是指个体在道德观念和价值观的基础上对人、事、物的评价性陈述，态度主要包括三个要素即认知、情感、行为，其三个要素之间以及要素与态度之间是相互关联、不可分割的态度统一体。

从纵向角度来看，态度最终表现为一个人的行为方式。当对人、事、物进行评价时，个体首先会对其产生自我认知，例如“不負責任是不对的”，然后在认知的基础上会对其表现出强烈的情感反应，例如“严肃、微笑”，情感直接影响着个人的行为方式，例如领导对下属的优秀工作业绩表现出很满意的情绪，此时领导就可能会对下属进行表扬，最终领导的表扬下属的行为就是其对下属态度的最终体现。

从横向看，认知、情感、行为和态度之间是没有优先顺序、相互影响的。态度的三要素都影响的态度的最终体现，决定着态度的表现形式。情感可能直接决定着态度，进而影响个体的行为。比如，职工很反感同事要求他帮助完成工作任务，此种情感反应就会让职工表现出不愿意的态度，就会表现出回避的行为。除此之外，认知、情感、行为之间也是相互影响的。例如，面试者对被面试者表现的厌恶情绪引起了被面试者的不满，面试者就可能会在下一次面试的时候改变自己的行为 and 认知，以保证消除被面试者的不满。

如果招聘经理对某个被面试者表现出强烈的认可（存在外在压力），即使招聘者对其表现不满意，在行为上也要按照经理的意思录用该人，此种现象正是“认知失调理论”的真实体现。

认知失调理论主要体现的是个体对某人或事件的认知与其表现出来的行为不一致的现象，其暗含着个体的行为方式及表现出来的态度建立在对事物认知的基础上。与认知失调理论相反的是自我知觉理论。自我知觉理论所体现的是个体会根据过去的行为、态度实践来选择对同样或类似事件的认知及行为反应。好经验的发扬、不足经验的改进正是自我知觉理论的体现。

人力资源管理者应该深入地了解态度相关的理论，为人力资源的各模块的设计与管理提供理论支撑。比如，在绩效管理中，为了让绩效考核能够得到顺利的进行，首先要改变员工对绩效考核的认知，要对绩效考核方法以及所采用的表格对员工进行细致的讲解，使其真正了解绩效考核的真是目的、意义；在员工认可的考核制度下，其绩效考核的效果显而易见。后期根据客观的绩效考核结果对员工的真实绩效反馈，使其绩效得到切实的改进，其工作技能水平得到显著地提升，这样的绩效管理体系才能充分的发挥绩效管理的功能。

在招聘面试环节中，“态度”理论也有着重要的应用。面试是招聘中考察员工知识、技能、能力和动机的重要方式，通过被面试者对提问问题回答的结果，面试者就应该有意识的判断被面试者对此类问题所考查内容的认知，也能够判断出被面试者的价值观类型，更进一步的提问就能够了解被面试者的答案所隐藏的其真实动机。

总之，对“态度”理论的深入了解，对人力资源管理的各个模块有着重要的指导、预测、评价意义。

劳动合同法相关论文篇二

1、《劳动合同法》没有自离规定，《劳动法》第25条、《劳动合同法》第39条、第40条规定用人单位可单方解除劳动合同。

第三十九条劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；

（二）严重违反用人单位的规章制度的；

（三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

（五）因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；

（六）被依法追究刑事责任的。

行为如果符合此条第二款规定，单位就可以严重违反单位规章制度为由单方解除劳动合同，给你解除劳动合同通知，如果只是口头说你怎么样怎么样就算自离，一直没有通知解除劳动合同，你们之间的劳动合同就是有效的。

2、关于旷工几天的规定，《劳动合同法》没有规定。

因旷工被除名的法律依据是：《企业职工奖惩条例》（国发[1982]59号）的规定，由用人单位提出与无正当理由旷工的职工终止劳动关系的一种处理方式。除名的条件是：

（1）职工经常旷工没有正当理由；

（2）经批评教育无效；

(3) 达到规定的旷工天数，即连续旷工时间超过15天，或者1年以内累计旷工时间超过30天。

但是注意此规章已经于2008年1月15日，被国务院第516号令明文废止。如企业现行规章制度中仍规定“除名”或“开除”等相关条款，显然缺乏法律依据。

至于旷工几天单位可以解除劳动合同，单位可以制定单位内部管理制度，根据情况自己制定。

如何认定旷工？

旷工几乎被所有的企业认为是严重违纪的行为，在原来的《企业职工奖惩条例》中明确规定了劳动者连续旷工超过15天或者一年内累计旷工超过30天企业可以解除劳动合同，但是在《企业职工奖惩条例》2008年1月被废止后，企业可以以旷工为由解除劳动合同就失去的法律依据。劳动合同法第39条第2项规定“劳动者严重违法用人单位的规章制度的，用人单位可以解除劳动合同”，因此，很多企业都将旷工几天以上认定为严重违纪的行为之一。律师认为，旷工应当具备以下三个条件：

第一，没有按照用人单位规定提供劳动；

第二，没有正当理由；

第三，没有经过用人单位同意。

旷工如何处理？

第一次旷工，通过口头或书面警告，让本人认识到错误的严重性并且责令反省；

第三次旷工，开除或劝退。

劳动合同法相关论文篇三

按旷工日数计算工资，日工资数___天数。如无故旷工，对公司造成损失的话，公司有权要求你赔偿。如旷工天数符合公司规定解除劳动合同的要求，则可和你解除劳动合同。

二、劳动法对旷工的规定

1、《劳动合同法》没有自离规定，《劳动法》第25条、《劳动合同法》第39条、第40条规定用人单位可单方解除劳动合同。

第三十九条劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

- （一）在试用期间被证明不符合录用条件的；
- （二）严重违反用人单位的规章制度的；
- （三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；
- （五）因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；
- （六）被依法追究刑事责任的。

行为如果符合此条第二款规定，单位就可以严重违反单位规章制度为由单方解除劳动合同，给你解除劳动合同通知，如果只是口头说你怎么样就算自离，一直没有通知解除劳动合同，你们之间的劳动合同就是有效的。

劳动合同法相关论文篇四

该法第十四条规定：无固定期限劳动合同，是指用人单位与

劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：

(一)劳动者在该用人单位连续工作满十年的；

(三)连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。

用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

该法第八十二条第二款规定：用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。

因为有双倍罚薪的存在，所以上述规定可以规范应当订立无固定期限的劳动合同而用人单位拒不订立的情况，但隐患是，用人单位会不会强迫劳动者“自愿”订立固定期限的劳动合同呢？或者会不会出现用人单位为规避法律规定而出现“只用工十年”的怪圈呢？这是我们需要进一步解决的问题，但总体上讲，上述规定已经是立法的重大进步了。

四、只允许在两种情况下，让劳动者承担违约金。

劳动合同法相关论文篇五

摘要：随着市场经济的不断发展，在企业管理中，人力资源

管理的重要性日渐显著，其遭到企业的普遍关注。人力资源管理直接影响到企业在市场中的综合竞争力与中心竞争力。在我国新劳动法施行以来，企业人力资源管理得到一定的完善。当时仍然在某些方面继续改良与完善，以便全力配合新劳动法的施行。本文主要对新劳动法施行后，企业人力资源管理工作遭到的影响进行了全面的剖析，继而提出了具有针对性的完善对策，以期可以有助于我国企业人力资源管理朝着健康、稳定、正确的方向开展。

关键词：新劳动法；人力资源管理；影响；对策

早在2008年，我国就实行了新劳动法。这项发挥有力的标准、约束与指导了企业的人力资源管理工作。面对新劳动法，企业需求应对随之而来的各种人力资源层面的应战，传统的人力资源管理形式会逐级淡出。在新劳动背景下，创新企业人力资源管理工作，需求全面剖析当前新劳动法对其所到来的影响，以便找到完善对策。

1. 对企业规章制度的影响

新劳动法提出，企业单位在进行与人力资源相关（例如薪酬待遇、工作时间、休息休假以及根底保证等人力资源管理中的主要项目）的各项决策、规章制度或者严重事项时，由于关系到员工的切身利益、根本权益，需求召开职工代表大会，从而完成双发的对等对话。关于触及的详细计划与意见，双方应在调和的气氛中讨论商定。新劳动法上述规章的执行，可以在一定水平上扩展职工代表大会以及工会的权益，在企业的相关战略决策制定与执行中更多地参考员工的意见，给与其必要的参与权与话语权，这就需求企业在进行人力资源管理中具备高程度的民主性与公开性、公正性。

2. 对企业招聘制度的影响

在新劳动法中，对人力资源管理中呈现的强迫缔约以及违法

行为进行了强迫规则，使企业的违法本钱大幅度提高，使得经过劳动合同，来保证员工的根本权益，同时还对劳动合同的长期化导向加以明白。依托上述制度，企业在招录新员工时，需求标准招聘规范与流程，实在保证招录人员可以满足职位需求。此外，试用期显得格外重要，针对人才的招聘请求愈加提高，应当在招录期间与试用期间，明白所招录人员能否满足企业需求，能否有助于企业开展，防止在正式工作期间形成不用要的人力本钱提高与人力资源管理风险加大。

3. 对企业绩效管理的影响

在未实施新劳动法前，通常状况下，企业与员工之间签署的劳动合同规则的劳动时间较短，为1至2年。企业在合同的续签上控制着更大的主动权，对其本身有利。此外，假如续签合同，员工也会遭到一定水平的`鼓励。自新劳动法实行后，双方签署合同后，企业不能双方面调整员工或者解雇员工，除非存在员工发作严重违纪行为、突发事情，后者企业给与充沛、合理的理由或证据来证明员工不能对付现有职责。新劳动法使得企业绩效管理工作变得更为严厉，特别需求重点关注与认真研讨劳动合同以及绩效管理详细项目，以便构建完善的绩效管理体系。

4. 对薪酬管理的影响

新劳动法中明白指出，双方所肯定的劳动合同中，必需明白标明员工的薪酬程度，同时应当注明关于违约现象如何进行赔偿及其赔偿细节，这使得企业在实践操作执行上存在较大的难度。因而，企业就需求重点关注薪酬相关前期预测与规划，相应地会提高企业在薪酬管理上的资金投入。

1. 完善规章制度

关于企业来说，规章制度就是本身的法律，可以对企业内部行为进行严厉标准。在推行新劳动法后，企业在制定本身的

规章制度、行政管理程序标准上，一定要做到完整的公开化、民主化与程序化。此外，规章的制定还需求基于对等协商之上，同时对制定制度自身要增强监视与标准。企业应不时优化现有的制度，对其加以修订，使其满足企业开展与社会开展需求的同时，做到合理合法。关于规章制度中的处分条款，企业制定研讨与制定方需求尽量做好细节化、条理化，确保明晰、详细、明白，以此来避免后续劳动争议的发作。

2. 完善企业招聘管理

新劳动合同法倡导企业与员工签署长期劳动合同，同时关于违约金与相关处分条款也有着明白、详细与明晰的规则。做到这一点，需求企业充沛理解本身人力资源现状，例如岗位状况、组织架构、工作职责等。基于此，企业要严厉把控招聘环节，选拔出契合企业需求的专业人才。详细而言，能够借助多角度测试、笔试以及面试对招聘人员进行综合评定。关于试用期的员工，企业要及时展开契合企业规范的试用考核，在较短的时间里完成对试用人员综合素质的调查，进而明白其能否契合企业需求，可以承当相应的职责。

3. 完善企业绩效管理

企业应当充沛注重人力资源管理中的绩效管理工作。企业进行绩效管理的平台要确保公平、公开、科学以及标准。企业应定期记载与保管绩效考核的相关信息，用来为随时查阅与应用提供便利，相关信息能够用来作为考核根据。新劳动法推行后，假如企业解雇员工，应给与充沛的理由与证据来证明其不能对付本身工作，同时需求出具相关的《岗位阐明书》以及绩效考核成果来加以支持解雇理由，否则划归到企业违法解雇员工、解除劳动合同之列。

4. 完善薪酬管理

在新劳动法中，很多条目都关系到员工薪酬。对此，企业应

严厉恪守，要明白标准相关工作岗位的工资程度。假如企业违约，需求对员工给与必要的、合理、合规的赔偿。此外，还要防止福利待遇、相关补贴等非工资项目被列入工资支进项，同时强化绩效工资的管理。这就需求，企业在人力资源薪酬管理方面具备科学、严谨的态度，合理预测与规划将来薪酬程度，同时统筹到企业与员工双发的利益，尽量做到和谐与均衡。

新劳动法的施行，从基本上标准了企业的人力资源管理工作。为了响应新劳动法，企业的人力资源管理工作也做出一定的优化与改良。但是，随着经济与社会的开展，人力资源管理需求面对的问题也逐步增加。只要全面分析新劳动法对企业人力资源管理的影响，才干够从基本上对完恶人力资源管理工作，使其顺应社会与企业的开展。