

基于《劳动合同法》谈中小型民营企业的员工培训*

黄胜男

(福州职业技术学院,福建 福州 350108)

【摘要】《劳动合同法》的实施,对企业产生深远的影响,尤其是对中小型民营企业来说既是一次挑战,也是一个机遇。民营企业应抓住时机,针对劳动合同法的各项条款,重新界定本企业的人力资源管理模式,依法建立一套切实可行的培训机制,稳定劳资关系,提升企业竞争力,促进企业平稳健康地发展。

【关键词】民营企业;劳动合同法;员工;培训

【中图分类号】D922.52;F272.92 **【文献标识码】**A **【文章编号】**1673-1891(2012)03-0094-03

企业要发展,人才是关键。人力资源是第一资源,是高增值性资源和再生性资源。企业只有注重培训,才能使人力资源再生并增值。但一些企业,尤其是中小型民营企业往往不敢出资培训员工,怕培训后,没准员工翅膀硬了想飞就飞,企业岂不是人才两空。《劳动合同法》的实施给企业的培训工作注入了新的活力,对员工的培训做出了一系列规定,加大了对劳方的培训规制,有利于企业降低员工培训的风险。民营企业应抓住机遇,根据企业的发展目标培养人才,依法建立一套切实可行的培训机制,做好长期使用劳动者的思想准备,稳定劳资关系,实现劳资双赢的格局。

1 大环境促使民营企业必须重视员工培训

1.1 民营企业要留住人才,员工培训是关键

劳动合同法的出台,加大了企业员工离职的自由度。在《劳动合同法》实施前,劳动者想中途离职有诸多不便。因为有些用人单位在录用时扣押劳动者的居民身份证和其他证件、缴纳抵押金、设置高额的违约赔偿金等等,以此来约束劳动者在合同期内离职。劳动合同法实施后,这些做法将是违法的。在《劳动合同法》中对劳动者解除劳动合同规定了三大种类:即提前通知解除、随时通知解除和无须通知立即解除。该法律侧重保护劳动者的职业选择权,加大了员工离职的自由度。如何吸引人才、留住人才,稳定员工队伍,尤其是核心员工,这将是摆在人力资源管理部门面前的重要课题,事关企业长期稳定地发展。注重员工培训,建立有效的、合理的员工培训体系,把员工培训同员工的职业生涯规划结合起来,使员工感受到企业对其个人发展的重视,满足员工个人发展的需要,提高员工对企业的忠诚度和归属感,不愧为留住人才的一种

好方法。

1.2 民营企业要发展,员工培训不可少

大多数中小型民营企业处于产业链的低端,属于劳动密集型企业,利润较低,其生产经营对低价劳动力成本的依赖性比较大,依赖低价劳动力成本成为中小型民营企业的核心竞争力,这对于企业的发展是十分不利的,特别是在目前市场大环境出现了以下几点变化:(1)企业用工难问题凸显,“民工荒”现象蔓延;(2)劳动力成本不断上升;(3)原材料上涨幅度大;(4)以低价劳动力成本为优势的产业进入壁垒低,处于完成竞争状态,竞争十分激烈,利润空间有限;(5)国内外贸政策的变化,政府调整了外贸出口政策,调整的基本方向就是对劳动密集型加工工业的出口予以限制,给这些企业制造了很大的成本;(6)人民币不断升值,使出口加工工业以人民币衡量的利润受到极大的影响;(7)《劳动合同法》的实施,使企业的用工成本大幅度上升。这些外部环境的变化,促使民营企业必须重新调整企业的发展方向,树立起新的劳动成本观点,改变低成本、低技术、低利润的路径依赖,着力增强创新能力,向创新求发展,在技术研发、资源配置、管理控制、产销策略等环节上下功夫,形成新的核心竞争力,只有这样,企业才能发展,才能在竞争中立于不败之地,这些都离不开员工培训。

1.3 民营企业要提升竞争力,员工培训须加强

现在民营企业之间的竞争归根到底也是人才的竞争,从某种意义上讲,也是企业培训的竞争。未来企业,获得优于竞争对手的唯一途径,就是比竞争对手学得更快。增强企业的竞争力,提高企业经济效益,就必须要有了一支高素质的人才队伍。企业只有始终保持拥有优秀的人力资源队伍才能在

收稿日期:2012-05-15

*基金项目:本文为福建省教育厅社会科学基金项目“论《劳动合同法》下民营企业和谐劳资关系的构建”的阶段性成果(项目编号:JBS09258)。

作者简介:黄胜男(1967-),女,福建福州人,讲师,工商管理硕士,研究方向:人力资源管理。

激烈的竞争中立于不败之地。因此,民营企业必须重视员工培训、加强员工培训,提高企业员工的整体素质和竞争能力,使企业能适应环境的变化,能够不断进行技术创新、制度创新和文化创新,增强发展能力,从而提升企业的核心竞争力。

2 新环境下民营企业应如何进行员工培训

2.1 根据《劳动合同法》的相关条款重新订立企业的培训制度

2.1.1 要与员工签订专项培训协议

由于目前我国劳动力市场较为活跃,社会用人机制变得日益自由化和开放化,劳动者职业选择的空间和渠道也随之扩展,社会上越来越多的岗位,可通过公开竞争获得,客观上也为企业尤其是民营企业员工的流出提供了现实条件。民营企业的人员流动性加大,从而影响到民营企业员工培训工作的进行。《劳动合同法》的实施为民营企业提供了机遇。根据《劳动合同法》规定用人单位为劳动者提供专项培训费用,对其进行专业技术培训的,可以与该劳动者订立协议,约定服务期。因此,民营企业应增强法律维权意识,可利用制度或合同的形式,根据培训内容和投入程度与学员签订培训协议,就有关培训经费、培训的效果与要求、费用支付条件、受训后服务年限、信息保密要求、违约补偿、竞业限制等方面形成约定,加大员工离职的成本,使企业的培训投资损失降到最低。

2.1.2 要懂得筛选培训对象

虽然培训服务期违约制度在一定程度上对员工起到制约作用,但是有些受训员工宁愿支付违约金也要离职,而且真正优秀的员工,竞争企业也愿意为其支付的违约金进行补偿,因此企业制定培训投资的违约补偿制度是必要但绝不是主要的依赖手段。当培训流失风险较大时,选择型培训就有其必要性。企业应建立培训筛选评估机制,对培训对象进行选拔。首先要优选企业核心员工。这类员工是属于双高型,即高忠诚度、高技术水平。他们掌握着企业的核心商业秘密,能够为企业创造高绩效,具有不可替代性,对企业的满意度和忠诚度都较高,流动的机会成本较高,所以其流失的可能性也较小。其次,可以选择在本企业工作年限较长的员工作为培训对象。员工在企业的工作年限越长,企业对员工的品质和潜能的考察相对越充分,就容易选择到那些对企业忠诚度高潜质好的员工,把他们培养成企业的核心员工,对企业的可持续发展十分有利。

2.1.3 尽量使服务期与劳动合同期一致

用人单位在与劳动者签订专项培训协议约定

服务期时,一定要检查劳动者的劳动合同期届满时间是否与服务期届满时间相一致。若两者不一致,用人单位应当先变更劳动合同的期限和相关义务约定,使变更后的劳动合同与服务期协议的约定相一致,从而使得专项培训协议作为劳动合同的附件,具有同等的法律效力。

2.1.4 入职培训期最好不要超过一个月

企业把员工招进后,若要进行入职培训,最好把培训期控制在一个月以内。因为入职培训也是属于用工范畴。员工在进行岗前培训时必须接受用人单位的管理和支配,是为上岗做相应的准备工作,所以入职培训表明用人单位开始使用劳动者。用人单位把培训期控制在一个月以内,即使还没有与劳动者签订劳动合同也不算犯法,此时若发现劳动者经过培训后不符合企业要求,与劳动岗位不匹配,可以随时解雇劳动者,不必支付经济补偿,避免劳动纠纷,减少企业的用工成本。

2.2 根据《劳动合同法》重新订立员工的培训内容

《劳动合同法》实施后,企业必须重新订立员工的培训内容,除了按常规必须注重岗位培训和技术培训外,还应注重以下几个方面的培训:

2.2.1 注重企业文化培训

《劳动合同法》的实施,使劳动者离职变得更为自由,手续更为简便。如何留住人才,稳定员工队伍,使经过培训了的员工能够长期留在企业里,并为企业尽心尽力服务,除了高工资等物质报酬外,企业文化是不容忽视的。企业文化是企业与员工之间的一种心理契约,优秀的企业文化对降低培训风险具有重要的作用。因此企业在对新员工进行培训时,除了要进行业务培训外,还应注重企业文化培训,把企业文化作为员工培训的重要内容,在培训过程中宣传、讲解和强化企业文化,让新员工了解企业的历史、企业宗旨、企业精神、企业的发展目标、经营哲学等,明确企业提倡什么,反对什么,应以什么样的精神风貌投入工作,应以什么样的态度待人接物,怎样做一名优秀员工等。一个企业只有塑造了让广大员工认同的优秀企业文化,方能增强员工对企业的归属感,提高员工对企业的忠诚度,降低员工的流失率。

2.2.2 注重企业规章制度培训

用人单位在制定规章制度时,除了按《劳动合同法》规定其内容和程序要合法外,还应该明确规定员工违反规定后该如何处理。因为如果在手册中仅仅规定员工在工作期间不能怎么样、怎么样,或禁止干什么、干什么,而没有相应的处理措施,那

么这些条款就类似于法律上的没有法律责任的条款,它们只具有宣示意义,而没有太大的实际意义,企业无法运用这些条款来管理员工,到时候若发生纠纷,就有漏洞可钻。用人单位制定好企业的规章制度后,应把它装订成册即员工手册,并把手册发到每个员工手中,组织员工认真学习,把每条条款给员工解读清楚,要让员工熟记,将关键部分编成问卷,要求100%的职工书面回答并保留问卷。此外,还应要求每位员工在手册上签字,以证明他们已熟知制度内容了,并将它存档。这样将来有朝一日若发生劳资纠纷,就可以将它作为审理劳动争议案件的依据。因为根据《劳动合同法》第三十九条的规定,劳动者严重违反用人单位规章制度的,用人单位可以解除劳动合同。

2.2.3 注重对员工进行《劳动合同法》内容的培训

《劳动合同法》颁布后,企业应成立培训班,组织相关的人员学习劳动合同法的具体条款,尤其是如何订立劳动合同、劳动合同的履行和变更以及劳动合同的解除和中止,使企业能依法办事,避免劳动纠纷,和谐劳资关系,降低用工成本,提升企业竞争力,促进企业平稳健康地发展。

2.2.4 注重员工的职业生涯规划与培训相结合

目前大多数民营企业对员工提供的培训都是

短期性质的培训,系统性、长期性的培训较少。企业缺什么就培训什么,没有更多地从员工的需要出发、为员工个人发展考虑进行培训,这也是民营企业留不住人才的原因所在。民营企业若能够了解员工的现状、需求、能力及目标,结合企业的发展目标,确定双方都能够接受的职业生涯目标,并通过培训、学习、工作内容丰富化、工作岗位轮换等一系列措施,达到加薪、晋升、能力加强等个人所需的发展,逐步实现员工职业生涯的目标。企业培训与员工职业生涯规划结合,可以使员工与企业间建立长期的“心理契约”,增加现有员工队伍的稳定性,深层次地激励员工,持久、内在地调动员工的积极性和潜能,使其为组织长期地做贡献。这样在个人的职业生涯得到发展的过程中也实现了企业的目标,使企业和员工捆绑成一个“利益共同体”,形成“人企合一”,即:企业的进步就是员工的发展,企业的未来就是员工的前途,这样企业和员工才能风雨同舟,众志成城,无往不胜,使企业实现可持续发展,在市场竞争中立于不败之地。

总之,依法建立健全企业的培训机制,既能防范企业培训员工的投资风险,保护企业的合法权益,增强了企业的竞争力,又能全面提升员工的素质,达到劳资双赢的目的。

注释及参考文献:

- [1] 中华人民共和国劳动合同法[M].北京:人民出版社,2007.
- [2] 戴良铁,赵琼,谢军.人力资源管理教程[M].广州:暨南大学出版社,2005.
- [3] 张驰.员工培训中的是非纷争[J].人力资源,2008(6):70-75.
- [4] 孙静,林朝阳.从劳动合同法看企业员工的有效培训[J].中国人力资源开发,2009(4):80-82.
- [5] 王东毅.民营企业员工培训的风险及防范对策分析[J].理论观察,2010(5):91-92.
- [6] 刘加勇.企业员工培训流失风险防范与控制[J].商业环境,2008(5):59-61.
- [7] 制鞋等企业运营困难与新劳动法有多大关系[N].经济观察报,2008 12 19.
- [8] 马文胜.面对新劳动合同法,企业怎样降低成本和激励员工[EB/OL].中国营销传播网,2008 03 26.

The Training of Employees in Small and Medium-sized Private Enterprises Based on the “Labor Contract Law”

HUANG Sheng-nan

(Fuzhou Vocational and Technic College, Fuzhou, Fujian 350108)

Abstract: Implementation of the “Labor Contract Law”, a profound impact on enterprises, especially for small and medium-sized private enterprises is both a challenge and an opportunity. Private enterprises should seize the opportunity to redefine the corporate human resource management model of the provisions of the Labor Contract Law, in accordance with the law to establish a viable mechanism for training and stable labor relations, enhance the competitiveness of enterprises and encourage enterprises with stable and healthy developments.

Key words: Private enterprise; Labor contract law; Staff; Training