

工作水平的提升。

2.2 财务档案管理信息化程度低

随着科学技术的不断进步, 财务档案管理信息化是社会经济发展的必然趋势。虽然使用计算机查阅资料, 可以相对提高利用效率, 但是多数事业单位财务档案管理信息化水平仍处于初级阶段, 现代化的数字化扫描、多媒体技术等没有完全应用于账务工作, 需投入资金和时间, 采取有效措施完善数据信息化, 才能全面实现财务档案管理信息化工作。

2.3 财务档案管理工作人员专业素质水平较低

目前, 《会计档案管理办法》和《档案法》是作为财务档案管理工作的主要依据。虽然已颁布, 但财务档案工作者依然没有重视这两部法律。由于财务档案在管理上不够重视, 一些事业单位缺乏相关的法律和财务管理制度, 也缺乏相应的约束机制, 使失职人员在档案丢失时并没有进行追责, 在工作上责任不清晰, 功能不明确, 态度不端正, 使材料在收集、归档文件时没有达到档案管理工作岗位职责应有的标准。

3 提升财务档案管理水平的几点建议

3.1 牢固树立管理意识, 提高财务档案管理人员的综合素质

首先, 事业单位的财务档案管理工作要从提高管理意识上入手, 提高领导干部对于财务档案管理工作的重视程度, 提升员工的档案管理和监督意识, 档案管理人员首先要自律, 还要互相督促及时将财务档案归档。其次, 事业单位要建立完善的、规范的财务档案管理制度, 明确档案管理各项工作的标准, 如档案归档日期、归档年限、存放位置、档案分类、查阅记录等。另外, 事业单位要制定财务档案管理培训制度, 针对档案管理人员定期开展相关培训和教育, 提升管理人员的专业素质与档案管理技能, 调动档案管理人员的工作积极性和热情; 平时工作中要加强财务档案管理的宣传, 提高全单位人员的管理意识, 确保财务档案管理工作的顺利进行。

3.2 提高管理意识

要提高财务档案管理工作质量和水平, 必须提高主管领导和从业人员的思想意识, 领导要加强学习, 全面了解财务档案的重要性, 提供良好的财务档案管理工作环境。加强财务人员业务培训, 增强管理意识、自律意识和服务意识, 财务人员既是管理者, 也是监督者, 要有主人翁意识, 严肃认真对待财务档案管理中的每一个细节, 做好会计审核工作, 充分体现财务人员自身的价值。

3.3 对财务档案的交接和销毁严格规范

第一, 关于财务档案的交接, 必须严格执行相关法律法规, 按照规定的交接程序执行, 假如财务档案适合原单位继续保存管理, 则应该允许其继续存档, 如果财务档案需要转交则需要上级管理或相关部门指定专门人员监督交接过程, 以保证财务档案交接的公正性和合法性。第二, 关于财务档案销毁, 应根据相关规定对财务档案存放期限的要求, 及时销毁达到存放期限的财务档案。注意在销毁过程中, 必须严格执行销毁程序, 履行相关程序, 由专人监督销毁人员行为, 以防财务档案被随意销毁, 待销毁后还应立即上报给上级部门。

结语

通过上文的对企业应收账款可能面对的风险的分析, 我们可看到除销账款的回收对于企业的经营有着非常重要的影响, 因此需要制定合理的防范措施从根本上降低除销带来的风险, 从而保障企业资金快速回拢, 为企业健康发展保驾护航。

参考文献

- [1] 王建强. 企业应收账款风险及其防范措施[J]. 中外企业家, 2015(32): 108-109.
- [2] 刘晓峰. 我国企业应收账款管理问题探讨[J]. 全国商情: 经济理论, 2015(8): 81-83.

企业人力资源管理中劳动合同的作用与运用

朱慧芬

(武汉市汉口学院 湖北 武汉 430000)

[摘要] 劳动合同法的实施标志着我国劳动合同体制进入到法制轨道, 对构建稳定的劳动管理提出了新的要求, 同时也对企业人力资源管理带来很大冲击。人力资源管理是组织管理的重要组成部分, 建立在平等关系上。如何合理应用劳动合同法和劳动法推动企业人力资源管理是研究的热点话题, 劳动合同法的实施会对企业人力资源管理带来很大的影响, 能够提高企业综合竞争力, 促进企业和员工的发展。本文先简单分析劳动合同法在企业人力资源管理中的作用, 进而分析企业人力资源管理中实施劳动合同的措施, 希望能为企业的发展提供一些参考。

[关键词] 企业人力资源管理; 劳动合同; 劳动关系; 作用; 运用

引言

一个企业的发展壮大不能只是一味保障企业自身的利益, 在兼顾自身效益的同时一定要确保每一个工作者的劳动效益。想要确保其劳动果实, 起草、签订适宜的劳动合同是必不可缺的。这也是强化竞争, 提升企业管制水准; 保障企业、员工双赢的必要存在。只有充分认识、了解了其重要性, 才能够更好的发挥其功能性。

一、企业人力资源管理中劳动合同的作用

1. 帮助健全人力资源管理体制

在很多大型招聘会上经常会看见很多企业在招揽人才, 应聘人员除了会询问负责人一些工资待遇问题之外, 更重要的是问及: 是否会签订劳动合同。这是现在很多应征者都非常在意的, 因为口头承诺是不足以保障他们的权益的, 并且是不具备法律效益的。只有两者之间签订了相应合同, 让法律约束企业的行为, 才能够确保其效益落到实处。假设双方达成某种协议, 并且签订协议, 那么其内容应该要明确两者之间的关系。协议签署之后, 依照相关规定, 该协议是能够发展成人力资源实施训练的依据的。可是假设其管理体制自身不够完善, 且没把协议当中的某些要求实施规定, 将直接或者间接致使合同签署的时候出现阶段性障碍。在这种情况下合同本身就是不达标的, 那么其签署与否就没有什么实质性的必要。由此便不难看出合同的关键性。合同签署进程中不能够实施严苛标准, 当成为事实劳动管制以后, 将耗费更多的劳力和资金。现在国家对此有专门的要求, 假设工人在企业工作时间确定大于等于一年, 但是却没签署合同, 那么其会得到两倍的工钱。假设在录用期间, 企业给出的条件是不严谨的, 那么两者间肯定会或多或少出现问题。针对这种问题, 就需要企业编订详尽、健全的管理体制。在该体制的限制中, 双方将尽到自己的义务, 实施相关权利。由此劳动纠纷的问题将会越来越少, 甚至很多可以避免。

另一方面, 需依照企业现有的体制中发现的不足以及产生的一系列漏洞来编制相应的健全体制, 依据统筹区分的每一个条款和构成要素来分配各项职位以及相应的权利; 把工人的切身利益实施防护, 且解决其应得的报酬。此外, 还需要将他们的政治和经济密切结合起来。在提升企业自身管理的同时, 强化工作人员的法律意识。

2. 劳动合同成为调节劳动力的关键

在市场经济条件下, 企业劳动力的供求、使用, 必然要通过市场机制的调节作用来支配, 而市场对劳动力的调节, 只能采用劳动合同的方式进行。这是由劳动合同的特征决定的。一方面, 劳动合同有期限的规定, 用人单位和劳动者双方可以根据生产经营的需要和自己的实际情况来确定所订立劳动合同的期限, 使劳动关系建立在可以灵活选择的基础上, 劳动合同期限届满, 劳动关系即告终止, 如果当事人双方都需要, 可以续订合同。对于难以确定时间的阶段性劳动, 还可以选择订立以完成一定的工作为期限的劳动合同。

通过劳动合同正常权利实施, 将劳动力的最大资源和具体市场操作方法进行调节, 改善市场调整动力, 促进劳动力的整体输出, 提高劳动合同的合法性, 保护劳动力的合法权益, 让企业人力资源得到保护, 处理好各项积极因素和信息, 让合同得自身的法律效力和价值得以体现。劳动合同是市场调节劳动力的有效方法, 更好地处理劳动合同矛盾与纠纷关系, 保护劳动力的均衡工作

动力。

3. 劳动合同具备强大的宏观调控能力

在计划经济体制下, 国家对劳动力的配置是通过计划由行政命令实现的, 是一种微观的调控方式。实行市场经济体制以后, 国家不再以计划方式向企业下达用工指标, 而是由市场配置劳动力资源, 这就是由企业根据生产和工作实际, 自主决定用工, 用多少人, 什么时候招收, 都由企业做主。而这种由企业自主决定用工后, 国家自然就会通过市场机制来调控劳动力, 市场调控劳动力必然要通过劳动合同来实现。劳动合同的特征决定了它能够适应市场供求、价格、竞争三个要素对劳动力调控的作用, 所以说, 劳动合同是市场经济条件下取代计划方式成为国家对劳动力实施宏观调控的有力工具。

二、企业人力资源管理劳动合同的运用

1. 能够保障劳动协议中对象的合法性

在合同签订中要确保签订双方的法律地位均衡, 企业属于组织, 在工商局已经登记注册, 因此具有法律效益, 而劳动者个人没有得到法律保护。因此, 劳动力合同可以保障企业与签订方双方都具有法律效益, 保护劳动者自身的权益, 让劳动力自身的劳动合同可以成为法律文件, 保护劳动力本身。另外, 要根据固定工作人员的具体身份, 以及特殊工作人员的身份进行对比, 按照固定工作和特殊身份的定位, 对劳动力进行全面的排查, 找出劳动力合同制本身存在的问题和缺点, 对贯彻和落实劳动力法律问题与若干其他问题之间关系的定义进行有效处理。

2. 保障企业的利益

在一些特殊环境下, 合同可以保护用人单位的利益, 例如员工受伤或因其他因素死亡, 单位可以根据劳动合同的负责制度和相关规定进行赔偿, 降低企业破产的可能性。根据劳动法律、法规的规定, 需要与劳动者签订劳动合同的用人单位包括: 中国境内的企业法人、个体、合伙制非法人经济组织; 国家机关、事业组织和社会团体; 特殊类型经济组织, 如租赁经营(生产)、承包经营(生产)的企业等等。

3. 培养签署合同的意识

企业实施管理的时候, 首先需将合同签署的必要性实施一定的讲解, 这样管制人员和应聘者都能够强化其相关意识, 更好地促进劳动制度的健全。另一方面, 管制者作为实施人员, 需强化相关的行业知识储备, 用法律作为实施管理人才的有效武器。只有劳动双方都强化签署协议的意识, 才能够各自坚守自身的岗位, 真正提高企业的竞争力。

结语

企业在进行人力资源管理的时候, 合同可以强化管理成效, 提升经济效益。所以, 无论从哪方面进行考量, 企业都需要把该部分放在管理的重心, 唯有此才能够加快企业发展的步伐。

参考文献

- [1] 袁平. 正确把握劳动合同法与人力资源管理的关系[J]. 企业改革与管理, 2016(10)
- [2] 宋雪飞. 浅析如何依法做好企业人力资源管理[J]. 西部资源, 2014(01)
- [3] 颜爱民, 夏心国, 刘风华, 彭干明, 曾海波, 袁剑明, 刘岳, 谢莉, 冯观. 人力资源管理法律合规性审查方略[J]. 中国劳动, 2012(05)