

2023年签订劳动合同属于人力资源哪个模块 谈劳动合同法对人力资源管理的影响论文(优秀5篇)

在人们越来越相信法律的社会中，合同起到的作用越来越大，它可以保护民事法律关系。拟定合同的注意事项有许多，你确定会写吗？以下是我为大家搜集的合同范文，仅供参考，一起来看看吧

签订劳动合同属于人力资源哪个模块篇一

摘要：企业文化是企业的灵魂，是企业发展的源动力和企业创新的理念基础，是员工行为规范的内在约束。人力资源管理是以人为本的管理，强调方法与制度措施。人力资源管理的文化背景尤为重要，只有适应于企业文化的人力资源管理才能奏效。企业文化是人力资源管理工作的向导，企业文化本身对人力资源管理有重要的促进作用，这种促进作用体现在人力资源管理工作的主要环节。

关键词：企业文化；人力资源管理

一、企业文化与人力资源管理的基本内涵

1、企业文化的基本内涵。关于企业文化的界定中外学者有许多仁者见仁、智者见智的表述，但核心内容基本一致，即所谓企业文化，就是企业信奉并付诸于实践的价值理念。企业文化是由企业倡导的，上下共同遵守的文化传统和不断革新的一套行为模式，它体现为企业的价值观、经营理念和行为规范，渗透于企业的各个领域和全部时空。企业的核心是企业价值观。企业文化的本质是人本管理，对人的作用主要体现在精神和道德的软约束。

2、人力资源管理的基本内涵。人力资源管理，就是在经济学与人本思想指导下，运用现代化的科学方法，对企业的人才进行合理的规划、组织和调配，使人力动态地满足企业发展的需要，同时对人的思想、心理和行为进行恰当地引导、控制，充分发挥人的主观能动性，使人尽其才，事得其人，人事相宜，以实现组织目标。人力资源管理工作主要分为六个模块：人力资源规划、招聘与配置、培训与开发、绩效管理、薪酬福利管理、劳动关系管理。根据定义可知，企业人力资源管理同时包含对人力资源外在要素——量的管理和对人力资源内在要素——质的管理。

二、企业文化对人力资源管理的促进作用

同样的管理理念或方法，在一个企业可以取得良好的效果，在另一个企业可能完全无效或者适得其反。这说明，人力资源管理在一定的企业文化背景下进行，只有适应于企业文化的人力资源管理才可能奏效。企业文化对人力资源管理的促进作用贯穿人力资源管理工作的主要方面。

1、企业文化指导招聘。企业文化需要与之相适应的人才来贯彻执行，而招聘是企业获得合格人才的主要渠道。传统的人才招聘，往往只重视应聘者的学历、技能与个人品德因素，而较少考虑他们的工作态度、价值取向、激励方式等因素。把这些所谓的“标准件”吸纳进企业后，再通过各种途径向这些人灌输公司的企业文化。尽管企业文化具有整合功能，但整合的效果是有限的，因为一个人的工作态度、价值取向等其实很难在短期内彻底改变。整合失败的最终结局必然是人才无法适应企业，员工要么消极被动处理工作事务，要么离职。要解决这一问题，必须从源头入手，把好人才招聘关。

有学者已经通过实证得出员工的价值观与企业文化适配度高将使员工产生较高的满意度，从而降低离职率，提高工作绩效。因此，企业应在招聘过程中融入企业文化。在各项招聘告示中，除了注明职位的特定专业任用标准外，在发布招聘

信息时还需要通过有目的的公关活动和广告宣传，让应聘者了解企业的文化，特别是企业的基本价值观念，基本的原则和宗旨，能够使用合理的测试手段分析判定应聘者的价值倾向与企业的价值观体系是否一致。

在企业文化与员工招聘结合方面，保洁公司校园招聘的做法值得借鉴。保洁公司每年的校园招聘都已形成了完整的模式。首先是广告宣传和校园宣讲，这个环节十分重视保洁企业文化的宣传，同时对薪酬制度和晋升制度进行一定的介绍。经过初步筛选的人先后进入笔试和面试环节，笔试环节主要测试应聘者的人才素质、英文能力和专业技能。最为关键的'一环是最后的面试环节。面试分为两轮，一面采用一对一的模式，面试官是有一定经验并受过专门面试技能培训的公司部门高级经理，一般这个经理是面试者所报部门的经理。二面是多对一，至少有3位面试官。为确保招聘到的人才真正是用人单位（部门）所需要和经过亲自审核的，复试都是由各部门高层经理来亲自面试。宝洁公司在中国高校招聘采用的面试测试方法主要是经历背景面谈法，即根据一些既定考察方面和问题来收集应聘者所提供的事例，以此来考核该应聘者的综合素质和能力。

2、企业文化提高培训回报率。优秀的企业文化应该是重视人才培养的。人力资源管理工作的一个重要环节是员工培训与开发。在人力资源培训与开发中必须将企业文化的要求贯穿始终。培训要把握好的一个原则就是实事求是，不能流于形式，所以培训前一定要做好培训的需求调查和分析，只有基于实际需求的培训才会有切实的效果。对于新入职员工，更应当注重企业文化的传输，让其尽早了解企业的使命、价值取向、光辉历史、管理制度，使其自然而然地融入企业。因为一个人在进入一个新的组织之后，只有迅速地掌握了该组织文化中的核心思想和价值观念，并喜欢多数人赞同的信条时，才能在组织中发挥作用。

事实上，在员工培训方面，很多企业存在困惑。企业中人才

的高流失率使管理培训工作者面临这样一种困境：花费很多的人力、物力、财力在培训上，培养了需要的人员，结果往往是花费了大量资金培训的人才在技能学到手后就另谋高就，企业成了为别人做嫁衣、得不偿失。就这样，即使认识到培训对企业的特殊意义也会减少对培训工作的投入。因此，有的企业干脆对员工不进行任何培训。

其实，能否培养出企业需要并愿意长期为企业服务的人才，取决于两个方面的因素：员工的能力和员工的态度。员工培训要将提高员工的能力和改善员工的态度并举并重，不能只重技能忽视态度。要实现这一目的，就需要实施基于企业文化的人力资源管理，致力于员工个人的长期发展，谋求企业和员工一起成长，在对人才进行培训与开发时，一方面注重提高其工作能力，另一方面对其进行企业文化培训，包括进行规章制度、奖惩纪律方面的教育、企业发展史教育，这种文化培训对职工非常重要，会使不同的价值观念和思维方式发生激烈的碰撞，加快新员工对企业已有的文化价值观念的认同，克服老企业员工的熟视无睹乃至麻木不仁，巩固和加强企业价值观共享，传承企业文化，增强企业凝聚力。基于企业文化的培训，所培养的人才是具有企业个性色彩的，也是有高度忠诚度的，不会被轻易挖走。就如家乐福敢于说：我的员工挖不走。

另外，培训的模式也需要创新，应采取一些较灵活的方式，为员工创造良好的正式沟通和非正式沟通条件，让培训成为员工良好沟通的平台，成为企业了解员工愿望和想法的桥梁。通过各种形式的培训活动，将企业价值观念在这些活动中不经意地传输给员工，并潜移默化地影响员工的行为，让他们感到团队的温暖，理解企业的愿景和困境，让员工在自觉自愿的基础上，分担企业的压力，尽心尽力做好自身的工作。

3、企业文化的激励作用。人才是企业成败的关键。市场上人才竞争非常剧烈，尤其是具有核心竞争力的高素质人才。如何吸引和留住企业的核心人才，培养他们对企业的忠诚度，

激励他们不懈奋斗、与企业共同成长，已成为大多数企业关注的问题。企业必须通过制定合理的绩效管理制度并将其与薪酬管理以及人员的选拔、晋升相结合，来提高员工的满意度，并激励员工长久和积极地为企工作。企业文化在员工激励方面起着重要作用，同时激励制度又对企业文化的形成起到一定的强化作用。

企业文化的激励作用在企业文化所包括的四个层面都有所体现。首先是行为和制度层面的企业文化的激励作用。二者都是通过企业的文化来规范员工的行为，告诉员工什么行为是受公司认可的，什么行为是不被接受的。其次是物质层面企业文化的激励作用。良好的企业形象使员工的社会地位高和社会声誉好，能使员工产生成就感、自豪感，强化他们对企业的忠诚度，同时也体现和强化了企业价值观、企业精神、企业伦理道德等精神层的激励作用，提高了员工绩效。此外，良好的物质层也能够使员工工作时有安全感和舒适感，激发员工的向心力。最后是精神层面的企业文化的激励作用。优秀的企业文化有着优秀的企业精神，这种精神是在企业长期的发展中逐渐积累的，是企业发展的灵魂。企业精神能够使员工坚定目标、强化使命感、责任感和意志力，员工与企业共进退。中国古语“士为知己者死”就说明精神的激励力量是无穷的。

现实中就有这样的案例。一家跨国公司初入中国市场，需要寻找一个有行业经验的中国区经理。接受委托的猎头顾问认为这个委托难度不大，很快就瞄准了候选人。虽然候选人在业界有过不寻常的业绩，但他目前所在的企业无论从规模、发展前途还是知名度上都和委托客户存在一定的差距。而且委托客户能够提供数倍于候选人目前年薪的收入以及在期权方面的承诺，但令猎头公司意想不到的，在做了大量的沟通和努力后，他们仍然还无法将候选人挖出来。这引起猎头的关注并对该企业进行了深入的调查，发现该企业的凝聚力非常强，公司规模不是很大，但却在企业文化建设和员工激励方面做得非常到位，企业对公司的每一个中高层管理和技

术人员都有一个非常个性化的“留才方案”，根据每个人的不同情况分别设计，非常精彩。最终，猎头公司放弃了这个候选人，因为他们已经不“忍心”在这个企业挖人了。

总而言之，企业的激励机制和企业文化是密不可分的，完善的激励机制可以更好地巩固企业文化，而企业文化又为激励机制奠定基础，对人力资源管理起到积极的促进作用。

4、企业文化降低绩效考核的负面效应。企业文化对员工绩效的影响主要体现在两个方面：组织环境和精神激励。良好的企业文化（如和谐的工作氛围、良好的工作心态）能够为员工提供良好的组织环境，良好的组织环境是提高员工绩效的前提和条件。良好的企业文化本身就是一种有力的内在激励，对员工起到其他激励手段无法达到的激励效果，从而提高工作绩效。

此外，员工工作表现如何需要通过绩效考核体系进行衡量。目前大多数企业对人的考核评价多以业绩为指标，比如采取目标绩效考核法。这种只注重业绩为指标的考核会促使员工为达到业绩目标不择手段，不利于员工良性竞争，不利于企业的长期发展。因此，企业在评价员工时，应当坚持多维度考评，既要坚持以业绩指标为主，同时要将品德的考核与企业文化的要求结合起来，督促员工用正确的方式实现业绩目标，从而实现企业长远利益的最大化。良好的企业文化有力地推动了企业绩效的提高，而企业绩效考核体系本身又反作用于企业文化的形成。

三、结束语

本文通过对现有企业文化理论、人力资源管理理论进行整合，并结合企业人力资源管理实践，重点从招聘、培训、激励和绩效考核四个方面分析了企业文化对人力资源管理的促进作用。

主要参考文献：

[1]威廉·大内.z理论——美国企业界怎样迎接日本的挑战.北京：社会科学出版社，1984.

[2]魏杰.文化塑造——企业生命常青藤[m].北京：中国发展出版社，2002.

[3]莫寰,张延平,王满四.人力资源管理——原理、技巧与应用[m].北京：清华大学出版社，2007.4.

签订劳动合同属于人力资源哪个模块篇二

人力资源管理与企业存在一定的关系，这种关系是指人力资源管理在整个企业管理中所处的位置。简单说来，企业管理是为了实现已经设定的规划和目标，对企业所拥有和投入的资源进行有效管理的过程；而企业拥有和投入的资源是由技术资源、物质资源、资金源、客户资源和人力资源等不同种类构成的，因此这些不同资源的管理包含在企业管理中。从这方面来考虑，人力资源管理和企业管理存在着部分与整体的关系，并且人力资源管理处在各项管理的中心位置，将其其他各项不同的管理紧密的结合起来，而企业对各项资源的管理也是需要通过人力资源来实现有效管理的。在这个前提下，应该以辩证的思维方式去认识和看待人力资源管理所处的地位：人力资源管理不仅仅是企业的组成部分，更是企业管理的重要组成部分。但是它不能解决企业管理遇到的全部问题，也就不能代表企业的管理。在企业目标和企业管理中，各项工作的顺利实施都必须通过人来制定和执行企业业绩的好与坏不仅与市场有关系，而且与企业中人的因素有密切联系，甚至企业在没有人力资源投入的情况下根本无法正常运作，企业中的工作人员也无法开展正常的工作；因此有效与合理地管理人力资源科学可以在很大程度上促进企业目标更好的实现。人力资源管理正是通过对企业人力资源出现的问题进行预见和解决来为企业的发展提供强大的动力支持，对一系

列技术创新、营销策略等方面的问题通过相关的如招聘、培训等方法起到一定辅助作用。所以人力资源管理在整个企业中处于十分重要的作用，是不可替代的，人力资源管理的完善对企业发展有明显、有效的促进和推动作用。

第一，完善的人力资源管理能激励和鼓动处于一线的管理人员主动、自主地参与战略的规划和制定；第二，为了促进企业管理者能够有效地识别、分辨人力资源管理存在的局限性，企业应当针对自身的目标对各层管理者采取一定的激励措施，使其能够在上下级之间形成有效的沟通；第三，企业管理者通过发展独立性、广阔性、有弹性的思维来帮助企业的领导和员工充分认识企业的当前状况和未来的规划和愿景之间的差距，从而根据此差距来更加有效的制定计划，规划未来，进而逐步缩小此差距；第四，激发和鼓励企业的领导事先、主动的进行战略性思考，培养其对于企业未来的谋划思维。

签订劳动合同属于人力资源哪个模块篇三

一、法律适用范围扩大

为了保护所有劳动者的合法权益，此部法律将劳动合同的适用范围进一步扩大，《劳动合同法》规定，中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位适用本法；国家机关、事业单位、社会团体与公务员和参照《公务员法》管理的工作人员以外的劳动者建立劳动关系，依照本法执行。这样的规定，不仅将民办非企业单位纳入了这部法律的调整范围，而且将法律扩大到所有公务员和参照《公务员法》管理的工作人员以外的劳动者。毫无疑问，越来越趋于全面的法律保护，将使更多的劳动者得到法律的庇护，也能够使各种类型的单位在用工问题上更加规范和完善。

二、制定规章制度不能忽视民主管理

《劳动法》已经明确了用人单位建立健全规章制度的法律义

务，《劳动合同法》则进一步明确用人单位在制定、修改或者决定直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。在规章制度实施过程中，工会或者职工认为用人单位的规章制度不适当的，有权向用人单位提出，通过协商作出修改完善。该法律还明确要求，直接涉及劳动者切身利益的规章制度应当公示，或者告知劳动者。企业制定规章制度不再是企业管理者一方的事情，更不是企业有权单方决定的事情。一套涉及劳动者切身利益的制度，必须符合三个要件：内容合法、民主程序和向员工公示。因此，民主管理的具体表现将更多地体现在制度制定和修改环节，而建立劳资共决、劳资协商的机制自然成了水到渠成的事情。

三、招聘用工中的订立合同要求细化

针对目前企业中较为普遍的事实劳动关系问题，《劳动合同法》提出了建立劳动关系应当签订劳动合同的具体要求。法律既规定了已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同；也明确了用人单位自用工之日起超过一个月不与劳动者订立书面劳动合同的，应当支付劳动者劳动应得报酬两倍的工资。同时，法律还确立了用人单位招工应当进行备案的制度，希望通过加强政府监管和明确法律责任，多种手段并用，提高劳动合同的签订率。用人单位招工违法的结果，将是行政处罚和民事赔偿的双重责任。这样的规定，的确弥补了《劳动法》对法律责任规定的缺失。因此，企业在招聘用工中应当更加强化法律意识，用工管理应追求精细化、严谨化，避免草率用工、不规范用工造成双倍赔偿。

四、长期用工制度需要慎重签署合同

长期以来，我国各类型企业在签订劳动合同时，对合同期限没有应有的重视。从有关调查来看，企业在劳动合同期限上

普遍以短期为主，而且较为普遍地存在“不求同年同月签订，一律同年同月终止”的一刀切现象。

《劳动合同法》提出了连续签订两次固定期限合同再续订的，应签订无固定期限劳动合同，这对目前的短期合同，将产生极大的影响，劳动合同的期限也将随立法的新要求而有所调整，中长期用工将成为劳动合同用工的主要形式，劳动合同期限的延长以及解雇成本的增大，要求用人单位在长期用工签署劳动合同时，更要特别慎重。

五、普通员工流动需要更新管理理念

为了保障普通劳动者的职业选择权，此次立法与《劳动法》保持一致。劳动者辞职只要提前30日书面通知用人单位，即可合法离职。这也就是说，一般情况下，劳动合同的期限只能够对用人单位形成法律约束，而对于普通员工基本没有限制。这样规定，一方面会形成更多的长期合同甚至无固定期限合同的签订，另一方面用人单位也必须调整已经产生惯性的用工规则。如何降低员工流动，避免员工流动率过高甚至“员工荒”的出现，是很多企业人力资源管理部门需要马上思考的问题。构建企业核心价值观，营造稳定团队文化，或许是法律给管理出的一道难题。

六、核心员工管理依托个性化约定

企业的核心竞争力在于核心员工，如何保护核心员工，防范核心员工的无序流动，一直是企业用工管理的重点和难点。对此，《劳动合同法》给予充分的重视，不仅明确了对企业出资培训的劳动者可以约定服务年限和违约责任，并且第一次以法律形式授予用人单位竞业限制的权利。同时，基于公平原则，法律也对培训服务期间的权利义务、违约金的额度、竞业限制的年限和经济补偿等作出了比较详尽的安排。对于核心员工的管理，个性化约定成为用工的重点。如何设计、签署一套内容详细、合法有效的特殊协议，是企业解决核心

员工流动的重要措施之一。

签订劳动合同属于人力资源哪个模块篇四

甲方(用人单位)名称:

乙方姓名:

根据《劳动法》、《劳动合同法》以及相关规定,甲乙双方遵循平等自愿、协商一致的原则签订本合同。

一、工作内容和工作地点

第一条 甲方招用乙方在(公司名称) 岗位(工种)工作。

乙方工作地点:

乙方应认真履行岗位职责,遵守各项规章制度,服从管理,按时完成工作任务。

乙方违反劳动纪律,甲方可依据本单位依次制定的规章制度,给予相应处理。

二、工作时间和休息休假

第二条 甲方安排乙方执行以下第 种工作制度:

(一) 执行标准时制度。乙方每天工作时间不超过8小时,每周工作不超过48小时。

每周休息日为-----

(二) 甲方保证乙方每周至少休息一天。

三、劳动报酬

第三条 甲方采用以下第-----种形式向乙方支付工资：

(一)月工资 ()元，试用期间工资()元。甲方每月()日前向乙方支付工资。

四、解除和终止

第四条 本劳动合同的解除或终止，依《劳动合同法》规定执行。

八、劳动争议处理

第五条 甲乙双方发生劳动争议，可以协商解决。

五、其他

第六条 甲乙双方约定的其他事项

第七条 本劳动合同一式两份，甲乙双方各执一份。

本劳动合同自甲乙双方签字、盖章之日起效。

签订劳动合同属于人力资源哪个模块篇五

现存劳资冲突来看，无论是欧美国家屡屡爆发的罢工潮，还是目前国内企业呈现出的“人才回流”和“用工荒”现象，都暴露出劳资双方人才供需失衡具有地区性、阶段性和行业性的特征。在高成长和低碳经济等外在表现形式背后，新型稳定的劳资关系已成为衡量企业生命力的重要指标。企业如何实现劳动关系的管理创新，建立新型和谐的劳动关系，已成为企业劳资管理创新的重要课题。

一、现代企业劳动关系管理现状分析

（一）劳动力供求关系失衡

我国人力资源和社会保障部调查研究显示，自金融危机以来截止20**年第三季度，城市劳动力市场上的求人倍率由0.85提升到0.94，由此表明我国将出现更多的就业机会，一定程度上缓解了就业困难等问题。但是我国仍有相当一部分人面临着就业难等问题，因此，我国相关部门仍需积极采取有效措施，弥补这一缺陷，促进我国和谐稳定发展；另外，我国劳动力市场结构性失衡严重。其主要体现在：我国缺乏高素质、高质量、高技能的工作岗位人才，而低素质、低质量、低技能人力资源难以满足企业的需求。

（二）地区性和行业性的供需失衡

目前，我国东部和中、西部地区的诸多劳动密集型企业面临着招工难等问题。根据国家统计局调查研究显示：20**年第三季度，我国所有招工企业中具有22.5%的招工企业表示招工困难，并且，住宿餐饮企业占据所有招工难企业中的34.3%，制造业企业占据所有招工难企业中的24.7%，二者位居招工难企业的前列。

（三）多种用工形式并存

劳动合同制度背景下，我国企业用工形式由以传统劳务用工为主的用工格局逐渐向以劳动合同为主，劳务用工为辅的用工格局转变，其中劳动合同呈现多元化，如固定期限的劳动合同、临时性和季节性合同以及无固定期限的劳务合同等。另一方面，宏观经济环境下，随着企业之间竞争力日益激烈且人工成本大幅度增加，使得弹性用工方式在企业中突飞猛进发展，此时企业用工方式逐渐趋于灵活性。但是，与正式工相比，其他工仍存在着一系列管理问题，不利于企业的发展和健康成长。

（四）多种用工形式使得劳动关系趋于复杂化

多种用工形式下，企业劳动关系逐渐趋于复杂化。以劳务派遣用工为例，劳务派遣工在企业中存在着劳务关系、岗位管理关系及劳动关系，以至于形成劳务输出单位、输入单位和劳动者三方的“三角型”关系，此时劳动关系逐渐趋于复杂化。同时，由于不同的用工形式对应着不同的制度，具有不同的待遇，因此将引发企业间的恶性矛盾；另外，多种用工形式并存模式下，企业劳动工极有可能出现混岗问题，即劳动者与其他用工人员付出相同的劳动力，但其报酬却远远少于其他用工人员。

二、我国企业劳动关系管理创新措施

对于传统劳动关系管理来说，其主要体现在企业以签合同、解决劳动纠纷的形式实现对劳动工的信息传递和交流。随着企业的发展及劳动体制的改革，传统劳动关系管理已无法满足企业的需求，此时需采取有效措施推进劳动关系管理创新。总结而言，劳动关系管理创新需着手于劳动关系管理制度创新，具体内容如下所示：

（一）建立多种用工形式并存的管理制度

随着我国各大企业快速发展，创新劳动关系管理制度问题已迫在眉睫。因此，政府劳动部门需通过分析当前企业多种用工形式并存的现状，全面挖掘多种用工形式并存领域中潜在的不足之处，一经发现问题，政府劳务部门需在相关法规政策的指导下，有针对的解决和纠正多种用工形式并存领域中的问题，从而确保多种用工形式顺利有序发展；另一方面，企业结合自身的岗位需求和生产经营特点，不断完善和规范多种用工形式管理办法，并进一步加大其管理方法落实力度，推进多种用工形式高效运行，并充分体现出其价值。除此之外，企业应以多种用工形式的实际状况为依据，将各种用工形式紧密联系在一起，构造出形式多样、制度灵活的有机整体和运行机制，进而起到提升企业用工水平、降低人工成本的积极作用。

（二）建立现代企业劳动关系管理绩效考核体系

首先设立劳动关系管理绩效评估指标，然后对企业劳动关系管理绩效的影响因素进行分析，最后构建劳动关系管理绩效的评估体系，使其具有双赢的劳动关系管理绩效包括双赢的劳动关系管理运行机制和双赢的劳动关系管理的高绩效性。具体要做到帮助企业员工掌握绩效考核与绩效管理的流程、步骤与方法及解决方案；能够让企业员工理解领悟员工关系管理的重要意义和内涵，改善公司内部人际关系和内外关系；旨在让企业员工掌握正确处理企业内部发生的员工关系矛盾、危机及劳资纠纷以及有效进行辞退与辞职管理；定期辅导员工掌握如何科学设计企业薪酬体系，体现公平；及如何运用具有激励性的薪酬体系留住优秀人才。

（三）健全集体协商制度，加大集体协商制度执行力度

集体协商制度为推进企业和谐劳动关系起着十分重要的现实意义。近年来，随着我国劳动问题日益突出，引起了我国政府部门的重视，针对于其问题我国政府部门颁布了协调劳动关系的相关法律、法规及规章体系。并且，我国工会法明确指出：劳动关系三方（政府劳动行政部门、工会、企业）协商机制是解决劳动关系问题理论指导和方向。把工资集体协商制度推广到各个产业，使所有符合条件的企业全部开展包括工资集体协商在内的平等协商，全部签订集体合同；建立一支产业工资集体协商指导员队伍，指导产业各企业具体开展工资集体协商工作和培训企业工会集体协商代表。同时，我国政府部门及企业需加大集体协商制度执行力度，规避完善制度流于形式等不良现象，切实充分发挥其价值最大化。

（四）推行eap（员工支持计划）项目

现阶段，我国世界五百强企业中，90%以上的企业均以推行eap项目，并取得了良好的效果。在当前这个高压的现代社会中，各企业推行eap项目不容忽视，通过推行eap项目有助

于缓解员工的工作压力，有助于增强员工的自信性，有助于改善员工的工作情绪、克服不良嗜好，有助于员工更好的使用新的环境。通常情况下，推行eap项目致力于三个方面：一是挖掘外部压力源，规避造成压力的影响因素；二是掌握压力处理方法，稳定自身焦躁情绪，学会压力疏导和排解；三是改变员工自身弱点，树立起战胜一切困难的自信心，规范自身行为模式。

eap意为“员工帮助计划”。其核心任务在于通过组织专业人员挖掘员工及家庭成员存在的心理和行为问题，并予以解决，彻底摆脱员工的后顾之忧，以此充分激发员工的工作积极性、自主性，提高员工工作绩效及改善组织气氛和管理。

eap的预期目标与核心目标是从员工和企业两方面出发的。一方面需要员工促进身心健康、帮助缓解压力、促进家庭和睦、改善员工人际关系、改善夫妻关系和亲子关系和协助自我成长以及促进工作与生活平衡。另一方面需要企业优化福利制度、增进员工的幸福感受、提升员工士气、提高满意度指标和降低管理成本以及改善组织绩效。