

2023年企业用人理念 企业用人五原则心得体会(实用8篇)

人的记忆力会随着岁月的流逝而衰退，写作可以弥补记忆的不足，将曾经的人生经历和感悟记录下来，也便于保存一份美好的回忆。那么我们该如何写一篇较为完美的范文呢？下面我给大家整理了一些优秀范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看一看吧。

企业用人理念篇一

企业用人五原则是企业用人的基本方法论，它是企业在雇佣员工和管理员工的过程中所应该遵循的核心规则。在我的职业生涯中，我不断探索和实践用人五原则，从中获得了很多经验和教训。今天，我将分享一下我对企业用人五原则的感悟和心得体会。

第二段：将人才招进来

企业用人五原则的第一条原则是将人才招进来。这是企业用人的关键一步，它需要企业 HR 和招聘人员花费大量的时间和精力去筛选和招聘最优秀的人才。在这个过程中，我认为企业 HR 应该把招聘的视野扩大，不仅要看重员工的专业背景和技能，更应该注重员工的潜力和归属感。通过制定科学的招聘制度，培养招聘人员的专业素养，才能真正做到将合适的人才招进企业。

第三段：留住人才

企业用人五原则的第二条原则是留住人才。这是企业用人的关键一步，如果企业无法留住优秀员工，企业的财富和知识都可能流失。在这个过程中，企业应该注重员工的发展和职业规划，根据员工的特点和工作需求制定发展计划，让员工

感觉到自己的工作得到尊重和重视。此外，企业应该注重员工的薪酬和福利待遇，根据员工的技能和工作表现制定薪酬政策，不断提高福利待遇，让员工得到实际的回报和感受到企业的关爱。

第四段：发挥人才

企业用人五原则的第三条原则是发挥人才。这是企业用人的关键一步，只有发挥员工的潜力和能力，企业才能不断进步和发展。在这个过程中，企业应该注重员工的培训和管理，根据员工的特点和工作需求制定培训计划，让员工不断提高自己的技能和能力。此外，企业应该注重员工的通讯和沟通，根据企业的发展 and 员工的需求，制定合适的沟通机制和工作流程，让员工参与到企业管理和决策中来，提高员工的责任感和归属感。

第五段：发掘人才

企业用人五原则的第四条原则是发掘人才。这是企业用人的关键一步，只有不断发掘员工的潜力，企业才能更好的发展和壮大。在这个过程中，企业应该注重员工的潜力和内在需求，通过开展评估和晋升制度，让员工感觉到自己的价值和机会；此外，企业也应该注重员工的尊重和信任，建立开放的工作环境和标准的管理制度，让员工感觉到自己是企业的重要资产和决策力量。

第六段：总结

企业用人五原则是企业用人的基本方法论，它涵盖了企业用人的全过程，既是企业用人的指南，也是企业不断发展的动力。在我深入理解和实践企业用人五原则的过程中，我对员工的管理和塑造、对企业的发展和蓝图有了更深入的认识。企业用人五原则的实践需要全体员工的参与和推行，让企业在不断发展中成为优秀的企业和人才的归宿。

企业用人理念篇二

随着经济的快速发展，企业招聘、人才管理、员工培养等方面变得越来越重要。因此，企业用人的五个原则已成为企业在人力资源管理上的基础。在我工作的这段时间里，我从五个方面深入了解了企业用人的五个原则，不仅让我收获了很多实践经验，也让我深刻认识到企业用人的重要性。

第二段：择业，选择合适人才

“得人如得宝”，这句话几乎是每个企业家都会说的。招聘一位合适的人才不仅能够提升公司价值，还能加速企业的发展。企业需要做的是找到那些符合他们企业文化和就业岗位要求的人才，和他们一起从事工作。这不仅需要招聘者对应聘岗位的理解和分析，也需要招聘人员考虑到应聘者的潜力、特长、职业预期和岗位要求等因素。企业要招到心怀梦想和抱有热情的人才，这样才能使企业中每个人的职业道路一片光明。

第三段：培养，发展潜力人才

“青出于蓝而胜于蓝”，企业的发展，离不开员工的成长。因此，企业需要为有潜力的员工提供良好的培训和发展机会，帮助他们在工作和生活中更好地发展自己。企业培养员工，是在为企业的未来引入新血，同时也可以提升员工的薪资和晋升机会，而这也是员工愿意投入的原因。企业在进行培养和发展时，应以员工的发展为出发点，为其提供发展方向和指导，本着以人为本的企业文化，对员工进行细心培养，成就了企业，也成就了员工。

第四段：绩效，考核表现

绩效评估是企业的重要环节，它不仅能够检验员工的工作表现，也能够为员工的职业发展提供方向。企业需要制定

合理的考核制度，定期对员工的工作表现等进行全面的评估。同时，也需要扮演好双方的角色，员工在交出满意的工作成果的同时，企业也需提供合理的职业发展机会和合理的薪资待遇等刺激。

第五段：激励，提高员工积极性

每个人都有追求自身利益和成就的事情，企业也需要给员工提供宣传、识别和激励机会，通过激发员工对企业的归属感和认同感，让他们产生积极的工作态度。企业应该合理地制定考核评估机制，根据员工的表现，给予合理的薪酬、晋升、培训等福利和职业规划等方面的激励，让员工感受到获得成功、成就和价值的快乐。企业产生的利润、赢得的市场份额和企业的形象，既是员工个人成就的体现，也将进一步提高员工的积极性和忠诚度。

结论：

这五个原则构成了一个完整的闭环系统，企业应该经常将它们融入到企业运营的各个方面中去。对于企业来说，用人才是实现企业发展的重中之重，也是企业塑造不可或缺的重要因素。企业用人的五个原则为企业提供了一个更为科学、合理和有序的用人方案，这不仅能帮助企业更好地选用和培养人才，也有助于企业更长远地规划未来的发展。因此，我们应该充分认识到企业用人五原则的重要性，让他们一直作为企业成功的保障。

企业用人理念篇三

乙方：____ 工号：____

本合同系根据《中华人民共和国劳动法》和广东省惠州市有关规定订立，甲乙双方按照平等自愿、协商一致的原则订立本合同：

第一条、合同期限：

(一)甲方自___年___月___日起至___年___月___日至雇用乙方。

(二)双方确定的试用期为___日(续签合同无试用期)。试用期间如(根据甲方独立衡量)确定乙方不适合受雇于公司，甲方可以解除本合同。

(三)在甲方和乙方对条件完全同意的情况下，本合同可于到期届满前1个月续订。续订的合同期限和条款须经双方相互同意。

第二条、工作内容：

(一)工作岗位及职务___。乙方须以该职务履行和行使甲方不时指定或授予的职责和权利。该工种与职务不可能产生职业病危害。

(二)乙方同意遵守甲方的一切规章制度，并按时、保质、保量地履行其职责。

(三)甲方可根据生产和工作需要，经书面通知后3日内，对乙方的工作岗位或职务和工作地点在同一工种、同一职务性质层次、范围内(如在生产熟练操作工、技术工、生产管理、技术管理、行政管理、财务管理、保安、后勤等各工种或职务之内)作调整(合同期内调整一次)，需要取得相应职业资格证书或特种作业资格证书或专业技术资格证书方可上岗，而没有该证书的情况除外。但甲方应对乙方进行转岗前的安全生产教育培训和考试，并给予乙有10个工作日的工作适应期，转岗后的工资福利待遇按新岗位规定执行(工资不低于原标准的80%，并不得低于最低工资标准。)乙方应当服从岗位或职务调整。

(四) 如有充分证据证明乙方不能胜任其岗位工作的，甲方可随时调整乙方的工作岗位或职务。

(五) 双方同意，乙方在受雇甲方工作期间所获得的任何发明与发现应归属甲方。

第三条、工作时间

(一) 甲方实行标准工作制(每天工作8小时，每周工作5天，每周至少休息1天)。加班加点按劳动法律规定执行。甲方因生产或工作受当地供水供电计划调整控制时，可调整乙方的工作和休息时间，平均日和周工作时间不超过法定标准工作时间。

(二) 依工作需要，甲方有权安排乙方一个月倒班一次(即早、中、晚轮班)。

第四条、保护和劳动条件：

(一) 甲方按国家和省有关劳动保护规定提供符合国家劳动安全卫生标准的劳动作业场所、切实保护乙方在生产工作中的安全和健康。如乙方工作过程中可能产生职业病危害，甲方按《职业病防治法》规定保护乙方的健康及相关权益。

(二) 甲方根据乙方的工作岗位，按国家有关规定，正常发给必要的劳动保护用品。

第五条、劳动报酬、保险与福利

(一) 乙方正常工作时间的工资不底于惠州市惠城区当年度执行的最低工资标准，乙方工资由甲方于下月中旬全额发放。甲方支付乙方的工资为税前工资，乙方的个人所得税由甲方代扣。

(二)乙方每月工资按计时计算：即乙方正常工作时间(每天8小时，每周5天；全年除去10天法定节假日，平均每月__天)。试用期__元/月。试用期满后(或续订合同)基本工资为__元/月。

(三)甲方安排乙方延长工作时间的，应按《劳动法》第四十四条的规定支付延长工作时间的工资报酬。

(四)合同期内，甲方依法为乙方交纳社会保险。按规定比例应当由乙方每月缴纳的社会保险费，由甲方按月从乙方的工资中代扣代缴。

第六条、劳动纪律

(一)甲方根据国家 and 省市的有关法律与法规制定的公司各项规章制度，应向乙方公示；乙方应自觉遵守劳动法律、法规、规章和政策及甲方依法制定的各项规章制度，严格遵守安全操作规程，服从管理，按时按质完成生产和工作任务。

(二)甲方有权对乙方履行规章制度的情况进行检查、督促、考核和奖惩。

(三)乙方须为甲方保守商业秘密及技术资料，如因乙方原因泄密而造成甲方之损失，乙方须予以赔偿。

第七条、合同的变更

(一)任何一方要求变更本合同的有关内容，都应以书面形式通知对方。被通知方应自被通知之日起5日内作出书面答复。逾期未答复的，视为被通知方同意变更本合同有关内容。

(二)甲乙双方经协商一致，可以变更本合同，并办理变更本合同手续。

第八条、合同的解除和终止及续订。

(一)经甲乙双方协商一致，本合同可以解除。

(二)属下列情形之一的，甲方可以单方解除本合同：

- 1、试用期内乙方不符合甲方要求及条件的；
- 2、乙方严重违反劳动纪律或甲方规章制度的；
- 3、严重失职、营私舞弊，对甲方利益造成重大损害的；
- 4、乙方有吸毒、反动、参加邪教组织以及其他违法犯罪行为的或被依法追究刑事责任的；
- 5、乙方违反国家和省有关人口与计划生育法律或法规计划外生育的；
- 6、乙方使用欺骗行为进入公司，隐瞒个人历史或重大病史的；
- 7、因上述1-6项以外的原因，在不与有关国家法律、法规冲突的条件下，甲方要求乙方辞职，并且乙方同意辞职。
- 8、乙方不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；
- 9、甲方歇业、停业、濒临破产处于法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难的；
- 12、本合同约定的解除条件出现的。

有1、2、3、4、5、6项所述原因出现，本合同自动中止。

甲方按照第8、9、10、11、12项规定解除本合同的，需提

前30日书面通知乙方，30日期满时办理解除本合同手续。

(三)属下列情形之一的，甲方不得中止合同和辞退乙方：

- 1、乙方患病或非因工负伤，在规定的医疗期内的；
- 3、女职工在孕期、产期、哺乳期内的；

(四)乙方解除本合同，应当提前30日以书面形式通知甲方，30日期满时办理解除本合同手续。甲方同意的，可提前办理。但属下列情形之一的，乙方可以随时书面通知甲方并解除本合同：

- 1、在试用期内的；
- 2、甲方以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；
- 3、甲方不按本合同规定支付劳动报酬，克扣或无故拖欠工资的；
- 4、经国家有关部门确认，甲方劳动安全卫生条件恶劣，严重危害乙方身体健康的；
- 5、乙方由于特殊的个人原因而请求辞职的，甲方同意乙方辞职。

乙方给甲方造成经济损失尚未处理完毕或因法律问题正在被审查期间的，应待处理或审查完毕再行办理解除合同手续，遇第八条(二)2、3、4情形的除外。

(五)在下列情形下，乙方不得解除劳动合同。否则，赔偿甲方的经济损失：

- 1、由甲方出资培训(指有支付货币凭证的情况)，培训后为甲

方服务期未届满的；

2、属技术骨干，承担某项重点工程的建设、改造任务或科研项目未结束的。

(六) 本合同期满或乙方达到法定退休年龄或甲、乙双方约定的本合同终止条件出现，本合同即行终止。

(七) 本合同期限届满，因甲方原因未办理终止本合同手续，甲乙双方又未及时续订劳动合同而存在事实劳动关系的，视为续延本合同，甲方应当与乙方续订劳动合同。甲乙双方就劳动合同期限协商不一致的，其续订的劳动合同期限从本合同期限届满的次日起不得少于1年；如乙方在甲方处连续工作满20年以上（计于本合同期限届满日止），乙方要求续订无固定期限劳动合同的，甲方应当与乙方续订无固定期限劳动合同。甲方[h2]经与乙方协商一致，可以解除事实劳动关系，并向乙方支付经济补偿金；乙方要求解除事实劳动关系的，事实劳动关系即行解除，甲方可以不支付经济补偿金。

(八) 甲乙双方在本合同期限届满前，均无提前30日以书面形式向对方表达不愿续订劳动合同意向的，即视为甲乙双方同意续订本合同。双方应在本合同期限届满前完成续签手续。届时，任何一方不愿办理续签手续的，视为违约，违约方应向对方支付相应于1个月工资（按正常生产情况下终止本合同前乙方12个月的月平均工资）的违约金。在续订本合同时，如乙方已在甲方处连续工作满20年以上，并要求订立无固定期限劳动合同的，甲方应当与乙方签订无固定期限劳动合同。

(九) 解除本合同或甲乙双方不再续订劳动合同而本合同终止的，甲乙双方应在本合同解除或终止后7天内办结解除或终止劳动合同的相关手续。

第九条、违约情形及责任

(一)依法应当提前30日通知解除劳动合同情形，有义务提前通知的一方，如需即时解除本合同或被作自动离职处理的，可用向对方支付1个月工资(按正常生产情况下乙方离开甲方前12个月的月平均工资)的做法来折抵应提前30日通知的义务。

(二)乙方提前解除本合同的(含乙方辞职和连续旷工3天或累计旷工5天被甲方作自动离职处理的情况。乙方与甲方协商一致提前解除的除外)，应向甲方支付相当于1个月工资(按正常生产情况下乙方离开甲方前12个月的月平均工资)的违约金。

(三)乙方由于违法或严重违反甲方规章制度或严重过失，给甲方造成直接经济损失的，应承担相应的赔偿责任。

(四)乙方提前解除本合同的，如乙方曾被甲方出资培训过各种技术或业务，则乙方应依法和依照约定的赔偿办法赔偿甲方已支付的技术或业务培训费(按货币支付凭证)。

(五)乙方每月向甲方交存工资____%，共____元，以交足____元时为止，作为乙方的违约金储备(每月交存金额不得超过月工资的20%)甲方将该储备专户存入银行不得挪用。如乙方无出现需要支付违约金和赔偿甲方经济损失情况，在本合同期限届满时，甲方将该累存的违约金储备及银行利息全额归还乙方。

第十条、利益冲突

乙方同意遵守甲方的商业道德政策和所有其他公司政策。乙方同意仅为甲方的业务和利益而勤奋工作。未经甲方事先书面同意乙方从事获取其他利益的活动，乙方为从任何其他来源取得报酬而工作，或从任何其他来源收取其他报酬的，均系违反本合同。对某一活动的批准不得视为对任何其他活动的批准。在任何时候甲方认为乙方的上述活动对乙方的工作表现或甲方的利益有不利影响时，甲方有权取消其任何活动的批准。

第十一条、其他

(一)乙方已认真学习或阅读了甲方的规章制度，并清楚这些制度的内容及具体规定，承诺自觉遵守和执行。

(二)、本合同确定双方的雇佣关系。详细的人员使用与计划，请参阅公司员工手册，公司员工手册会予以公示。

(三)、本合同的订立、效力、解释、履行以及本合同争议的解决均适用已经发布并公开得到的国家有关法律法规。

(四)、甲乙双方因履行本合同发生争议的，可先协商解决；不愿协商或协商不成的，可在争议发生之日起60日内(减去调解的时效中止时间)向惠州市惠城区劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

(五)、若争议与甲方中止本合同或辞退乙方有关，除非劳动争议仲裁委员会或有管辖权人民法院持不同意见，否则上述中止或辞退被视为有效。

(六)、本合同未尽事宜，按国家和地方有关法律、法规、规章和政策规定办理。在合同期内，如本合同条款与国家、省有关劳动管理新规定相抵触的，按新规定执行。

(七)、任何条款的无效不影响本合同其他条款，其他条款仍充分有效。

(八)、本合同签署中文正本一式二份，甲乙双方签字、盖章之日起生效，并报惠州市惠城区劳动合同鉴证机关鉴证。擅自涂改或冒签的无效。

甲方(盖章)： _____

法定代表人(签字)： _____

签约日期：___年___月___日

乙方(签名)：_____

签约日期：___年___月___日

鉴证机构(盖章)：_____

鉴证人：_____

鉴证日期：___年___月___日

企业用人理念篇四

企业用人五原则是企业招聘、管理、培训、激励员工的基本准则，是企业持续发展的基石。我在过去的工作中，深刻体会到这五个原则的重要性和实践难度。在此，我将结合自己的工作经验，对企业用人五原则进行探讨和总结，分享我的心得体会。

第一段：择优选才原则

择优选才原则是企业用人的根本原则。在招聘过程中，我们不仅要了解应聘者的基本信息和工作经验，更应考虑其个人素质、能力和潜力，以及与企业的匹配度。我曾担任HR的工作，深深感受到招聘的挑战性和重要性。在面试过程中，我们需要认真倾听应聘者的每一个回答，观察其表情和言谈举止，分析其能力和特点。一个好的招聘人才，不仅能够勾勒出应聘者的职业素质，还可以判断其是否是长期为企业效力的人才。

第二段：因材施教原则

因材施教原则主张对不同的员工采取不同的培训和管理方式。

每个员工都有自己的职业和个人发展需求，企业应该根据员工的理解能力、学习能力和工作经验，为其制定个性化的职业发展规划和培训课程。我在从事人事管理的工作中，选择每个员工的培训计划时，以员工的学习习惯、职业规划和能力水平为依据，制定了个性化的培训计划，并根据员工的实际情况进行适当的调整。通过这样的因材施教，员工的工作效率和满意度都得到了提高。

第三段：竞争激励原则

竞争激励原则是通过激发员工的竞争意识和创新意识，提高员工的工作积极性和主动性。企业应该设置一些明确的业绩目标和任务，对于完成任务的员工进行奖励和表彰，对于未完成任务的员工进行惩罚和调整。我曾在一家互联网公司工作，公司注重竞争激励，通过设置奖金和股权激励，吸引了一批优秀的员工。这些员工的积极性和创新意识得到了充分发挥，公司的业绩也持续增长。

第四段：平等互惠原则

平等互惠原则强调企业和员工之间的互惠关系，即员工为企业贡献，企业给员工提供回报。企业应该提供公平的待遇和福利，让员工心甘情愿地为企业贡献，同时企业应该注重员工的个人成长和职业发展，为员工提供良好的职业发展平台和机会。我所在的一家制造企业，为员工提供良好的福利待遇和职业发展机会，吸引了大批优秀的人才，并且员工的满意度一直保持在较高水平。

第五段：岗位责任原则

岗位责任原则主张员工应该充分认识自己的工作职责和任务，确保工作效率和质量。企业应该考核员工的工作绩效和任务完成情况，并将其与薪资和晋升挂钩。我曾负责对公司销售人员的工作绩效进行考核，通过设置有效的考核指标，激发

了销售人员的工作积极性和创新意识。同时，对于表现突出的销售人员，公司还给予了合理的晋升和薪资调整。

总结：

企业用人五原则是企业的基础。招聘、管理、培训和激励是企业重要的管理活动，应该根据员工的特点和需求，制定个性化的方案。作为员工，应该深刻理解企业的管理理念，努力提升个人素质和能力，不断适应企业和市场变化。这样，企业和员工才能在协同发展中实现共赢。

企业用人理念篇五

一、年_____月_____日，终止日期：_____年_____月_____日，其中试用期_____。

二、工作内容和义务

第二条 乙方同意根据甲方工作需要，担任岗位工作。甲方可依照有关规定，经与乙方协商，对乙方的工作职务和岗位进行调整。

第三条 乙方应按照甲方的要求，按时完成规定的工作数量，达到规定的质量标准，并履行下列义务：

1. 遵守国家宪法、法律、法规；
2. 遵守甲方的规章制度；
3. 维护甲方的荣誉和利益；
4. 忠于职守，勤奋工作；
5. 履行保守甲方商业秘密，不得利用甲方的商业秘密为本人

或其他经济组织和个人谋取不正当的经济利益。

三、劳动保护和劳动条件

第四条 甲方安排乙方每日工作时间不超过八小时，平均每周不超过四十小时。甲方由于工作需要，经与工会和乙方协商后可以延长工作时间的，一般每日不得超过一小时，因特殊原因需要延长工作时间的，在保障乙方身体健康的条件下延长工作时间，每日不得超过三个小时，每月不得超过三十六小时。

执行综合计算工时制度的，平均日和周工作时间不超过标准工作时间。

执行不定时工时制度的，工作和休息休假乙方自行安排。

甲方安排乙方执行_____工时制度。

第五条 甲方延长乙方工作时间，应安排乙方同等时间倒休或依法支付加班加点工资。

第六条 甲方为乙方提供必要的劳动条件和劳动工具，制定工作规范和劳动安全卫生制度及其标准。

甲方应按照国家或当地政府有关部门的规定组织安排乙方进行健康检查。

第七条 甲方负责对乙方进行政治思想、职业道德、业务技术、劳动安全卫生及有关规章制度的教育和培训。

四、劳动报酬

第八条 甲方的工资分配应遵循按劳分配原则，实行同工同酬。

第九条 在法定工作时间内，乙方完成规定的工作任务，甲方

每月_____日以货币形式足额支付乙方工资，工资不低于_____元，其中试用期间工资为_____元。

第十条 甲方安排乙方加班或延长工作时间的，按《劳动法》第四十四条和国家有关规定支付工资报酬。

第十一条 由于甲方的原因，使乙方不能在法定工作时间内提供劳动的，甲方保证支付乙方的生活费不低于_____元。

五、保险福利待遇

第十二条 甲乙双方应按国家和当地政府关于社会保障的有关规定交纳职工养老、失业和大病统筹及其他社会保险费用。

甲方应为乙方填写《职工养老保险手册》。双方解除、终止劳动合同后，《职工养老保险手册》按有关规定转移。

第十三条 乙方患病或非因工负伤，起医疗期和医疗期满后关于本合同的办理，按照劳动部颁发的《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》执行。

乙方患病或非因工负伤，其医疗和生活费用按照_____执行。

第十四条 乙方因工负伤的工资和医疗保险等待遇按国家和当地政府有关规定执行。

第十五条 甲方为乙方提供以下福利待遇：_____。

六、劳动纪律

第十六条 乙方应遵守甲方依法规定的规章制度；严格遵守劳动安全卫生、工作制度和work规范；爱护甲方的财产，遵守职业道德；积极参加甲方组织的培训，提高思想和职业技能。

第十七条 乙方违反劳动纪律，甲方可依据本单位规章制度，给予必要的纪律处分，直至解除本合同。

七、劳动合同的变更、解除、终止、续订

第十八条 订立本合同所依据的法律、行政法规、规章发生变化，本合同应变更相关内容。

第十九条 订立本合同所依据的客观情况发生重大变化，致使本合同无法履行的，经双方协商同意，可以变更本合同相关的内容。

第二十条 经甲乙双方协商一致，本合同可以解除。

第二十一条 合同期内，甲方委派乙方到境内外甲方所属机构工作的，原有劳动合同仍然有效，但应和企业签订有关境内外工作的协议；经甲方批准，乙方到境内外非甲方所属机构担任一定阶段工作的，可由乙方与该机构签订有关协议。

第二十二条 乙方有下列情形之一的，甲方可以解除本合同：

1. 在试用期间，被证明不符合录用条件的；
2. 以欺诈手段订立本合同的；
3. 严重违反劳动纪律或甲方利益造成重大损害的；
4. 严重失职、营私舞弊，对甲方利益造成损失的；
5. 泄露甲方商业秘密，给甲方造成严重损失的；
6. 被依法追究刑事责任的；
7. 不能胜任劳动合同约定的工作，经过培训或调整工作岗位仍不能胜任工作的；

9. 劳动合同订立时依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的。

第二十三条 甲方按照第二十二条第7、8、9项的规定解除本合同时，应提前三十日以书面形式通知乙方。

第二十四条 甲方濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营发生严重困难，应提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见，并向劳动行政部门报告后，可以解除合同。

第二十五条 乙方有下列情形之一的，甲方不能依据本合同第二十二条第7、8、9项和第十四条终止、解除本合同：

2. 患病或非因工负伤，在规定的医疗期的；
3. 女职工在孕期、产期、哺乳期的；
4. 距法定退休年龄十年以内的职工；
5. 复员退伍义务和建设征地农转工人中初次参加工作未满三年的；
6. 法律、行政法规规定的其他情形。

第二十六条 乙方欲解除劳动合同，应当提前三十日以书面形式通知甲方，甲方在乙方完成在手业务以及清理完所办理的债权债务的情况下，可解除劳动合同。

第二十七条 有下列情形之一的，乙方可以随时通知甲方解除劳动合同。

1. 在试用期内的；

2. 甲方以侵害乙方合法人身权利手段强迫劳动的；
3. 甲方不能按照本合同规定支付劳动报酬或者提供劳动条件的；
4. 甲方违反国家有关规定，劳动安全卫生条件恶劣，严重危害乙方身体健康的；
5. 法律、法规规定的其他情形。

第二十八条 本合同期限届满，劳动关系即终止。甲乙双方经协商同意，可以续订劳动合同。双方当事人应当在本合同期满前_____天向对方表示续订意向。

第二十九条 订立无固定期限劳动合同的，乙方达到法定退休年龄或甲乙双方约定的其他终止条件出现，本合同终止。

八、违反劳动合同的责任

第三十条 甲方根据本合同第二十条、二十二条第7、8、9项、第二十四条解除劳动合同，应按劳动部制发的《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》给乙方经济补偿。

第三十一条 有下列情形之一，并对乙方造成损害的，甲方应当承担赔偿责任，并按劳动部《违反劳动法有关劳动合同规定的赔偿办法》执行：

1. 由于甲方原因订立无效劳动合同，包括劳动合同部分无效的；
3. 甲方违反《劳动法》的规定侵害女职工和未成年工合法权益的；
4. 违反《劳动法》的规定或本合同规定的条件解除劳动合同的。

第三十二条 甲方有下列情形之一，乙方除要求甲方补足工资报酬、经济补偿外，还可以按国家和当地政府有关规定，要求甲方支付赔偿金：

1. 克扣或者故意拖欠支付乙方工资的；
2. 拒不支付乙方延长工作时间工资报酬的；
3. 支付乙方报酬低于本地最低工资标准的；
4. 解除劳动合同后，未按本合同第三十条支付经济补偿的。

第三十三条 甲方依据本合同第二十二条第8项解除劳动合同，除给乙方经济补偿外，甲方应根据劳动部制发的《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》发给乙方医疗补助费。

第三十四条 乙方有第二十二条第3、4、5项情形的，甲方除解除本合同外，可保留依法索赔的权利。

第三十五条 乙方不得在掌握甲方商业秘密的保密期限内提出解除劳动合同或自动离职，经协商解除合同后，亦不得在_____期限内自行或在与甲方有竞争关系的单位从事和原在职时相同或有关的经营活动。

第三十六条 乙方违反本合同规定条件解除劳动合同或者违反本合同约定的保密事项，给甲方造成经济损失的，应按本合同约定或损失数额承担赔偿责任。

第三十七条 乙方违反本合同规定条件解除劳动合同的，应承担相应的经济赔偿。如果在公派境内外培训或出境实习后为甲方工作期限在_____年以内发生的，应赔偿甲方有关的费用。

九、当事人约定的其他内容：_____。

十、劳动争议处理

第三十八条 因履行本合同发生的劳动争议，当事人可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解，调解不成，当事人一方要求仲裁的，应当自劳动争议发生之日起六十日内向_____劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，对裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。

十一、其他

第三十九条 甲方以下规章制度_____对合同当事人双方具有约束力。

第四十条 本合同未尽事宜，按国家、当地政府有关规定执行。

第四十一条 本合同一式两份，甲乙双方各执一份。合同自签订之日起生效，具有同等法律效力。

甲方(盖章)：_____ 乙方(签章)：_____

代表人(签字)：_____

签订地点：_____ 签订地点：_____

企业用人理念篇六

经甲乙双方协商同意，对本合同作出如下变更：

甲方（盖章）： 乙方（签字）：

法定代表人或委托代理人：

（签字或盖章）

年月日年月日

经审查，本合同符合国家和本市有关法律、法规、规章规定，予以鉴证。

鉴证机关（盖章）鉴证人员（盖章）

鉴证日期：年月

劳动和社会保障部

企业用人理念篇七

甲方：

乙方：

甲、乙双方本着自愿、平等的原则，经协商一致，签订本合同，以便共同遵守。

一、劳动合同期

甲、乙双方商定，采取下列形式确定劳动合同期：有固定期限：本合同期限为年，自年月日起至年月日止。

二、试用期

双方同意按以下方式确定试用期(试用期包含在劳动合同期内)：试用期从自至年月日止。

一、乙方的工作岗位(部门、职务)为：。

二、甲方有权根据经营需要及乙方的能力表现，可以合理调整乙方的工作岗位(包括部门、工种或职务)。乙方应按时、保质完成甲方安排的任务。

甲方为乙方提供符合国家规定的安全卫生条件的工作环境，保证乙方在身体不受危害的环境条件下从事工作。

在乙方被聘用期间，甲方负责对乙方进行职业道德、业务知识和各种规章制度的教育和培训。

甲方实行每周六天，每天8小时工作制。乙方享有国家规定的法定节假日、婚假、丧假、计划生育假等有薪假日。

注：本工作在黄金周时会有加班，选择调休制。过年放假一般会有10天以上。

一、甲方按照本市最低工资结合本单位工资制度支付乙方工资报酬。乙方试用期工资为元/月。转正后工资为基本工资+绩效工资。

二、甲方每月10日支付乙方上月工资，实行先工作后付薪。如遇法定休假日或休息日，则提前到最近的工作日支付。

乙方应遵守国家的法律、法规及甲方的在公司局域网公示的各项规章制度。乙方违反劳动纪律和甲方的规章制度，甲方可按奖惩规定给予批评、教育、处罚，直至解除劳动合同。

甲乙双方应当按照劳动合同的约定，全面履行各自的义务。具有下列情形之一的，双方可以变更本合同：

1、双方协商同意的；

2、由于不可抗力或合同订立时依据的其他客观情况发生重大变化致使本合同无法履行的。本项所称重大变化主要指甲方调整生产项目，机构调整、撤并等。

具有下列情形之一，本合同应即终止：

1、本合同期限届满；

- 2、乙方达到法定退休条件的；
- 3、法律法规规定的其他终止情形

经甲、乙双方协商一致，劳动合同可以解除。

一、乙方在任职期间从事以下竞业限制行为的，甲方可以解除合同，并给予相应罚金。

- 1、自营与甲方同类的业务；
- 2、为他人经营或提供与甲方同类的业务

二、乙方有下列情形之一的，甲方可以解除合同，并不予支付经济补偿金。

- 1、在试用期间，发现不符合录用条件的；
- 2、严重违反劳动纪律或甲方规章制度的；
- 3、严重失职、营私舞弊，对甲方利益造成重大损害的；
- 4、被依法追究刑事责任或劳动教养的。

三、在下列情形之一的，甲方可以解除劳动合同，但是应当提前30日以书面形式通知乙方本人，并按国家规定支付经济补偿金。

2、乙方不能胜任工作的；

4、甲方进行法定整顿期间或者生产经营状况发生困难，确需裁减人员的。

四、有下列情形之一的，乙方可以通知甲方解除劳动合同。

- 1、在试用期内的，提前三日书面通知甲方；
- 2、甲方以暴力或非法限制人身自由手段强迫劳动的；
- 3、甲方未按照劳动合同约定支付劳动报酬或提供劳动条件的；
- 4、乙方因其它情况需辞职，提前30日以书面形式通知甲方。

五、乙方有下列情形之一的，甲方不得随意解除劳动合同。

- 1、患病或负伤，在规定的医疗期内的；
- 2、女职工在孕期、产期、哺乳期内的；
- 3、属于国家规定的不得解除劳动合同的其他情形。

一、本合同期限届满后，经双方协商本合同可以续订。

二、连续订立二次固定期限劳动合同，除乙方提出订立固定期限劳动合同外，应当签订无固定期限劳动合同。

一、乙方在本合同有效期内，经过甲方出资或其它形式的培训，乙方因个人原因辞职或离职，按培训期间所发生的费用的100%赔偿。

二、乙方违反本合同中第十条第一项竞业限制内容的，除甲方可以解除劳动合同外，乙方还应当向甲方支付一定的违约金。

第十三条 劳动争议

甲、乙双方履行本合同，发生争议时，可由甲、乙双方协商解决。若双方不能协商解决的，可向企业所在地的劳动争议仲裁委员会申请仲裁。不服从仲裁裁决的一方，可在收到仲

裁定书十五天内，向企业所在地人民法院提出诉讼。

一、乙方保证与甲方签订本合同时，已与其他用人单位解除或终止了劳动关系，并提供相关单位的解除或终止劳动关系证明，否则，甲方有权解除本合同。由于乙方的过错，导致甲方被乙方原工作单位追诉的，乙方应赔偿甲方因此受到的全部损失。

二、乙方因故辞职，应按照甲方的有关规章制度办理完工作交接手续后方可离职，原则上是提前三个月告知甲方，否则甲方有权不予办理解除劳动合同的有关手续(包括出具解除劳动合同证明、办理档案和社保关系的转移等手续)。

三、本合同一式三份，甲、乙双方各执一份，个人档案保存一份，经双方签字盖章后生效。

四、本合同未尽事宜，由甲、乙双方协商解决。

五、本合同条款如与国家法律、法规和政策相悖时，以国家法律、法规和政策为准。

甲方(公章)：_____

法定代表人(签字)：_____

_____年___月___日

乙方(公章)：_____

法定代表人(签字)：_____

_____年___月___日

企业用人理念篇八

企业高管用人之道是企业成功的重要保障，高管负责着招聘、培养、管理和解雇员工等多项职责。在这个竞争激烈的时代里，高管如何用人才能体现企业的核心竞争力是一个重要的问题。在这篇文章中，我将分享自己在企业用人方面的心得和体会。

第二段：发掘公司价值观

招聘新员工是企业用人的第一步，一个企业是否能找到适合自己公司发展的人，与企业的经营和管理问题都有紧密的联系。为了让企业招到更适合自己的员工，高管需要深入了解企业的文化和价值观，并依据此制定招聘策略。为此，我们在招聘前，征求公司内部各职能部门的意见，并通过候选人面试及测试，更好地发掘出符合企业文化及价值观的人才。这样不仅有助于员工更好地融入公司文化，也有助于企业更好地发挥自己的价值。

第三段：制定公平的员工评价标准

员工评价是企业用人的重要环节。在评价期间，高管需要明确各项任务和绩效标准，并通过科学公正的评价方式对员工进行评估。评价不仅仅是考核员工的任务完成情况，还要看到员工的自我提升和发展空间等，通过评价更好的调动员工的工作积极性和掌控员工的学习效果。公正公平的评价标准不仅可以更好的激发员工的劳动积极性，还可以为员工提供成长和发展的机会。

第四段：加强员工培训和发展

在保持员工满意度的同时，高管还需要注重员工的培训和发展，为员工提供更好的成长机会。高管可以借助外部培训、内部培训等多元化方式，帮助员工提高专业技能和管理能力。

同时，企业管理还需要做好人才储备工作，为企业未来的发展做好充分准备。企业的培养机制不仅可以增加员工的归属感，而且也可以为企业未来的发展培养更多人才。

第五段：切勿忽略员工的福利待遇

企业的经营管理离不开员工的劳动，切勿忘记员工的福利待遇。高管需要为员工提供公平透明且合法的工资待遇，严谨的保障员工权利。同时，在员工福利待遇方面，企业也应该配备完善和周全的社会保障和奖励制度，以及良好的劳动环境，为员工创造更好的工作和生活条件。

结语：企业高管不仅需要丰富的管理经验和先进的管理理念，而且要时刻关注员工的心理变化和 demand，为员工提供良好的发展环境，不断激发员工的工作热情和拼搏精神，为企业的不断发展提供稳定的人才保障和优质的服务保障。