

QIYE RENLI ZIYUAN GUANLI ZHIDU BIANXIE SHIWU

# 企业人力资源


QIYE RENLI ZIYUAN

GUANLI ZHIDU BIANXIE SHIWU

## 管理制度编写实务

主编 吴晖 副主编 熊坚



 中国劳动社会保障出版社

# 企业人力资源管理制度 编写实务

主 编 吴 晖  
副主编 熊 坚  
编 者 谢迎建 李 程 林正生 廖翔达  
赵广德 林 峰 韩志荣 汤越书  
周 萍 李 嫔 周浩然 罗小华  
王阿丽

中国劳动社会保障出版社

**图书在版编目(CIP)数据**

企业人力资源管理制度编写实务/吴晖主编. —北京: 中国劳动社会保障出版社, 2006

ISBN 7-5045-5888-5

I. 企… II. 吴… III. 劳动力资源-资源管理-企业管理制度-编制 IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 142786 号

**中国劳动社会保障出版社出版发行**

(北京市惠新东街1号 邮政编码: 100029)

出版人: 张梦欣

\*

北京北苑印刷有限责任公司印刷装订 新华书店经销

787毫米×960毫米 16开本 24.75印张 437千字

2007年1月第1版 2007年1月第1次印刷

定价: 42.00元

读者服务部电话: 010-64929211

发行部电话: 010-64927085

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话: 010-64911344

# 前 言

成功的企业源于卓越的管理，卓越的管理源于合理、合法的规章制度。企业的管理制度重要性众所周知。优秀的管理制度不仅可以使员工产生动力，产生归属感，也可以使经营者从繁琐的事务中解脱出来，让制度来进行管理；不仅可以体现企业管理的公平性，避免人为的随意性，实现企业的规范化管理，也在不断推动企业向前发展。

而企业人力资源管理制度（也称企业劳动规章制度）是企业管理制度中的一个重要的组成部分。企业人力资源管理制度能否依法制定和实施，不仅是我国人力资源管理走向规范化的标志，也是我国劳动法制建设中的一项重要内容。从计划经济向市场经济的转化，我国劳动关系出现多元化与复杂性的变化。职工在企业中，一方面与企业存在管理与被管理的从属关系；另一方面，双方又是独立平等的利益关系。即使是国有企业，也应体现相互平等的主体地位。

我国《宪法》《中华人民共和国劳动法》《国营企业辞退违纪职工暂行规定》《全民所有制事业单位辞退专业技术人员和管理人员暂行规定》等法律、法规，以及劳动保障部发布的诸多法律解释或复函，如《关于〈证实职工犯错的时间问题〉的复函》《关于〈企业职工奖惩条例〉有关条款解释问题的复函》《〈关于企业职工奖惩程序问题〉的复函》等，这些法律法规都是企业制定和实施劳动保障规章制度的法律依据。

劳动者与企业相互独立利益主体关系确立的法律形式是劳动合同。它是双方合法自愿达成的权利义务协议。劳动者遵守企业的劳动保障规章制度内容是劳动合同的重要组成部分。而同时，只有依据劳动保障法律、法规规定制定的企业人力资源管理各项规章制度，才能成为劳动者必须履行的合法有效的规章，这是劳动者履行义务的重要内容。

企业人力资源管理制度制定与实行，既涉及劳动者的经济利益（如扣发工资奖金、罚款、降级、降职、辞退、开除、除名等），也涉及企业的经济利益。

反映在企业劳动保障规章制度中双方利益关系的协调，对维护正常生产工作秩序是很重要的。因此，企业的人力资源管理制度需要通过一定的民主形式确定下来，如通过工会的民主监督，职代会的讨论通过，广泛听取意见后公开张贴、印发等，执行时不能随意变更。

企业人力资源管理制度执行，要依照法定程序，如报批手续、允许当事人的申辩等。如发生争议、依照法定程序通过调解、仲裁、直至司法程序解决。

企业人力资源管理制度，是指用人单位依法制定并在本单位实施的组织劳动过程和劳动管理的劳协规则。《中华人民共和国劳动法》第4条规定：“用人单位应当依法建立和完善规章制度，保障劳动者享有劳动权利和履行劳动义务。”国务院颁布的《劳动保障监察条例》（国务院第423号令，自2004年12月1日起施行）第十一条指出：用人单位制定内部劳动保障规章制度的情况属于劳动保障行政部门实施劳动保障监察的事项之一。在此之前，劳动保障部于1997年颁发了《关于对新开办用人单位实行劳动规章制度备案制度的通知》（劳部发[1997]338号），要求企业要实行劳动保障规章制度备案审查。

尽管国家和各地区都明确要求用人单位要依法建立和完善“企业人力资源管理制度”，但是由于劳动法律、法规带有一定的原则性和普遍指导性，不可能具体到每个地区、行业、岗位，所以，最具体、最切合实际、最容易被企业和职工了解掌握付诸实施的是“企业人力资源管理制度”。它既是国家劳动法律、法规的延伸和具体化，也是企业管理的重要依据，是企业职工行为的准则。因此，企业制定的人力资源管理制度是否合法合理，就直接关系到国家的劳动保障法律、法规能否得到准确地贯彻执行，关系到企业和职工的合法权益是否会因此发生劳动争议，关系到企业乃至社会的和谐、稳定、发展。

以人为本，是知识经济时代发展的要求，是市场竞争愈加激烈，劳动保障法律法规日趋透明与完善，劳动者的维权意识日益增强，劳动关系日益复杂化的必然结果。当前，如何有效处理劳动者的招聘问题、薪酬福利问题、休息休假问题、加班加点问题、培训与职业生涯规划问题、工作环境与劳动条件问题、劳动保护问题、劳动安全卫生问题、社会保险问题、劳动合同的解除与终止问题，使劳动者在企业中能更多地参与、担负更多的责任及更深地介入企业运营的过程，并规范用人单位的劳动（资）关系管理、预防与化解劳动争议、保障用人单位和劳动者的合法权益，建立和谐的企业劳动关系，是每个企业面临的现实问题，也是新世纪企业人力资源管理与开发的新课题。

为帮助广大企业更好地贯彻落实国家的劳动保障法律法规规定，建立健全企业内部人力资源管理规章制度，预防与化解企业劳动争议工作，适应新经济时代企业人力资源管理与开发的需要，从源头上调控、预防、减少企业劳动（资）关系争议的发生，维护企业经营者与劳动者的合法权益，构建和谐劳动关系，维护社会稳定。为此，我们编写了这本《企业人力资源管理制度编写实务》，以帮助企业有效地开展企业人力资源管理体系的拟定工作。这套书既有理论的指导，又是企业拟制人力资源管理体系的实务操作指南，是广大企业人力资源管理者们的良师益友。

本书在编写过程中，一直受到广州市劳动和社会保障局有关领导的悉心指导，在此表示衷心的感谢，同时也感谢各位编委的辛勤劳动。

书中的规章制度范例虽经严格筛选，但由于筛选时的疏漏和法律法规的调整，谬误之处在所难免，恳请指正！

熊 坚

2006年2月

# 目 录

## 上篇 企业人力资源管理制度的拟制技巧及依据

- 第一章 拟制企业人力资源管理制度的原则、程序、方法····· ( 3 )
- 第二章 企业人力资源管理制度经典问题及案例分析····· ( 16 )
- 第三章 企业人力资源管理制度的内容及常用劳动保障法律法规····· ( 29 )

## 下篇 企业人力资源管理文案及制度范例

- 第四章 员工招聘和录用管理的文案及制度拟制范例····· ( 57 )
- 第五章 培训管理文案及制度拟制范例····· ( 119 )
- 第六章 绩效考核管理文案及制度拟制范例····· ( 166 )
- 第七章 薪酬福利管理文案及制度拟制范例····· ( 227 )
- 第八章 员工奖惩管理文案及制度拟制范例····· ( 277 )
- 第九章 劳动合同管理文案及制度拟制范例····· ( 297 )
- 第十章 劳动安全与员工保健管理文案及制度拟制范例····· ( 332 )
- 第十一章 员工日常管理文案及制度拟制范例····· ( 351 )

# 上 篇

## 企业人力资源管理 制度的拟制技巧及依据





# 第一章

## 拟制企业人力资源管理制度的原则、程序、方法

---

企业人力资源管理制度是企业管理的软措施，企业的“小宪法”或叫“企业劳动法”，也是企业的一把双刃剑。21世纪是知识经济时代，也是人力资本新时代，必然要求体现“法治+人性化”的企业人力资源管理规章来强化企业内部管理、协调劳动（资）关系、充当企业这台机器运转的润滑油，成为企业做强做大的催化剂。相反的，如果企业未能严肃、慎重地将管理者的意识、方法、企业文化、品牌形象融入企业人力资源管理规章，构筑和谐的、契约式的工作氛围，兼顾企业的经济效益和员工（雇员）的合法权益，那么现有的企业人力资源管理规章将成为侵蚀企业的内部蛀虫或第五纵队，妨碍企业的快速、健康、持续发展，甚至可能导致企业的倾覆。所以，成功的企业人力资源管理规章，其效果是使企业运作平稳、流畅、高效，防患于未然，使企业不战而屈人之兵，不得不战时也可使企业打有准备之仗。

那么，制定企业人力资源管理规章时，应遵循什么样的原则和程序，采取什么样的有效方法呢？

### 一、拟制企业人力资源管理制度应遵循的原则

一般说来，拟制企业人力资源管理制度时，一定要立足于本企业的实际情况和战略发展目标，以“原则性+灵活性”和“法治+人性化管理”为宗旨，严格遵循以下原则：

#### （一）内容合法合理的原则

随着我国经济体制改革日渐深化和社会主义现代化建设跨世纪的发展，社会

主义法制建设日益完善，劳动者的维权意识日益增强，劳动关系日趋复杂。劳动法作为国家必不可少的基本法律之一，它的颁布实施，标志着我国劳动法制建设进入了一个新阶段；而随之出台的一系列相关的政策、规定、条例、办法，则更显其重要性和迫切性。

劳动法是调整劳动关系以及与劳动关系有密切关系的法律规范的总和或总称。按照制定机关和效力等级的不同，我国主要有以下的等级层次和效力。

1. 宪法。宪法是我国的根本大法，她与其他法是母法和子法的关系，也是劳动法的根本渊源。

2. 基本劳动法律，它是指由全国人大制定或修改的法律，如《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）即属此类。除《宪法》外，它在劳动领域内具有最广泛的实用型和最高的法律效力。《劳动法》第89条规定：“用人单位制定的劳动规章制度违反法律、法规规定的，由劳动行政部门给予警告，责令改正；对劳动者造成损害的，应承担赔偿责任。”

3. 一般劳动法律。它是由全国人大常委会或国务院制定或修改的法律。适用性和法律效力仅次于宪法和基本法律。如《关于职工探亲待遇的规定》等。

4. 劳动行政法规。它是由地方各级人民代表大会和它的常务委员会，根据上述法律，结合本地区实际情况制定的规范性的地方劳动法律文件。

劳动法是一个独立的法律体系，它不依附于其他的法律部门，同时也不包含其他部门法，它始终以劳动关系为调整对象，贯穿于劳动立法、劳动执法、劳动守法、劳动适法的整个过程。

劳动者和企业是劳动关系的主体，同时又是劳动法规规范的主体。因此，企业必须根据劳动法规，结合企业的具体情况，制定各种企业人力资源管理制度，把国家的原则规定变为企业和员工遵守的准绳。

当今世界各国政府对劳动就业和社会保障问题都十分关注，尤其是美国和欧洲对雇员的权利问题、公平就业问题、防止年龄歧视问题、辞退限制问题，都规定得很详细、很具体，而且要求国有企业带头遵守和执行，以推动所有企业遵守和执行。可见，任何执政党和政府能否代表广大人民群众的根本利益，尤其是能否给予处于弱势群体的劳动者以更多的关心、支持和帮助，以保持社会的稳定，促进经济的持续稳定发展，是检验每个执政党和政府能否继续执政的基本标准。因此，世界各国尤其是西方发达国家的历届政府都把促进充分就业和社会保障问题，作为政府执政的重要目标。

虽然，我国政府的立法已越来越完善，社会事务管理也迈进了法制化轨道，但是由于长期受封建专制文化的影响，“人治”“专制”的现象在企业尤其在家族式的民营企业还比较普遍。因此，政府的立法与企业的守法、依法办事之间还存在较大差距。如某个企业人力资源管理规章中规定：所有员工都要遵守安全操作纪律，否则一切后果自负。像企业劳动保障规章中类似这样的“生死由命、富贵在天”的内容，就是明显不合法的。可见，法制社会的建立，仅靠政府立法是远远不够的，还必须靠广大企业和劳动者来配合、来支持。由此可见，企业制定一部合法的劳动保障规章是一件相当重要的事情。

从企业人力资源管理的角度来看，企业人力资源管理规章是企业实施人力资源管理的策略、政策的具体表现，也可以说是“企业劳动法”。其内容是否合法合理，是这部规章能否起到良好的管理效果的首要条件和基础。为什么这样说呢？因为企业人力资源管理规章是企业实施管理的准绳，是员工的行为准则，也是从源头上防止和减少劳动（资）争议纠纷的基础。比如说，某企业劳动保障规章中规定员工不准吃狗肉，这本身就违反《宪法》，侵犯了人权。《宪法》规定：“中华人民共和国公民有言论、出版、集会、结社、游行、示威的自由。”难道作为一个员工连吃什么食品都没有权力吗？显然像这样的规章制度是不会受到员工的拥护的，在企业内也很难贯彻执行。假如有一位员工吃了狗肉被企业发现了，企业按照规章制度进行处罚，这位员工不服气，向劳动保障部门投诉或向法院起诉，这不就产生劳动纠纷了吗？如果去打官司，企业肯定输。为什么呢？因为既非法，也不合理、不合情。一宗非法、不合情理的官司难道会不输吗？可见，企业制定人力资源管理规章的内容是否合法是很关键的，绝不能凭主观意愿来制定。

我国的《劳动法》及相应的法律法规，从根本上规定了企业经营者和劳动者的法律地位，以及他们在企业运作中的权利及义务。我们讲，企业人力资源管理制度的内容要合法，首要的条件就是要求企业的经营管理者和人力资源管理者要做到知法、懂法和守法。目前一些企业的企业人力资源管理规章内容存在不合法的问题，我们认为，可能有两种情况，一种是不了解、不懂得中国现行的劳动保障法律法规；一种是明知故犯，凭侥幸心理过关。不管是哪一种情况，任何有意或无意违背劳动保障法律法规及相关法律，凭主观意图所制定的规章制度，最终是无效的。

当前，我们国家的企业劳动关系的确立已基本实行劳动合同化管理，用契约

的方式规定雇用者与被雇用者的权利和义务，以达到保障企业或雇主和劳动者双方的合法权益。但是，由于劳动合同是企业法人与单个自然人的一种雇佣合同，篇幅有限，而且企业为了生产经营的需要必须招聘各种不同类型的人才，不可能把企业对所有不同的雇佣群体的要求和规定涵盖进去。因此，在西方发达国家较多的采用集体劳动合同的形式作为游戏规则（协议由企业同地方工人代表大会签订，每年谈判协商一致后签订），来规范雇主和雇员的行为；在我国，政府目前则主要采取劳动规章制度的形式来规范企业经营管理者 and 劳动者的行为，作为劳动合同的重要组成部分，或作为发生劳动争议后的重要法律依据。由于我国实行劳动合同化管理的时间不长，缺乏经验，立法和执法都处在逐步完善时期，再加上工会的组织形式还不能充当与企业对等谈判的角色，企业要真正做到依法治企、依法管企还将是一个漫长的过程。但是我们还要看到，随着中国加入世界贸易组织，我国的劳动保障法律也必须同国际劳工法接轨，这是时不我待的；再加上我国教育水平不断提高，受到良好教育的劳动者越来越多，劳动者的民主意识、权利意识、参与意识越来越强烈，这就促使劳动者比以往任何时候都更加关心自己的切身利益。同时也促使企业经营管理者必须找到一些方法，使劳动者在企业中能更多地参与、担负更多的责任及更深地介入企业运营的过程。故而，企业用规章制度的形式，按照法律法规的规定明确经营管理者 and 劳动者的权利和义务，作为劳资双方的行为准则，这既是企业的管理基础之一，也是最好的管理手段之一。

这里要特别强调的是：当前有相当部分企业不重视劳动争议的事前预防，甚至有意规避劳动保障法律法规，企图用管理层的主观行为去操纵企业运作，往往埋下了旷日持久的劳动争议的祸根。劳动者对企业失去归属感和安全感，工作积极性受挫；管理者被争议困扰，往往造成不必要的精力与财力的损失，使企业失去竞争活力。这是应该引以为戒的。

### （二）权利和义务对等、程序民主的原则

劳动法是社会主义法制的体现和组成部分。社会主义法制的—个基本特性就在于它不承认任何特权，要求“法律面前，人人平等”，劳动法规定了劳动关系是平等主体之间的关系，用人单位和劳动者都必须依法享有权利和义务，无论哪一方违反规定都要承担责任。例如劳动法规定劳动者在劳动岗位上应认真履行各项劳动义务，遵守劳动纪律和职业道德。与此同时，又赋予劳动者享有休息权和

劳动保护的权利，企业就有改善劳动条件和加强劳动保护的义务。任何一方违反规定，都要受到相应的处罚。

《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》（2001年3月22日最高人民法院审判委员会第1165次会议通过）[法释[2001]14号]第十九条规定：“用人单位根据《劳动法》第四条之规定，通过民主程序制定的规章制度，不违反国家法律、行政法规及政策规定，并已向劳动者公示的，可以作为人民法院审理劳动争议案件的依据。”而在某省的《用人单位劳动规章制度审查备案办法》中规定，用人单位制定劳动保障规章制度应遵循以下程序：（一）单位法定代表人或负责人提出方案；（二）工会代表大会或全体职工讨论修改；（三）工会代表大会或全体职工审议通过；（四）提请劳动保障行政部门审查备案。按照这个文件精神，企业制定劳动保障规章必须经过民主的程序才是合法的。为什么国家相关法律及地方相关政策都特别强调经过民主的程序才是合法的呢？我们认为，这主要是由以下几个方面的因素决定的。

1. 企业劳动关系的性质决定企业制定劳动保障规章必须经过民主的程序。企业人力资源管理规章是约束企业经营者与员工的行为准则和“法律”准绳，更多的是需要员工遵守和执行的。因此，企业人力资源管理规章的制定过程，就是管理者与被管理者的平等协商过程。一方面，企业员工作为劳动者，他是一个独立的主体，具有法律赋予的权利，他不是附属物，更不是工具，与企业经营者或雇主具有同等的法律地位。另一方面，在企业的生产经营过程中，企业管理者（雇主）和劳动者及工会组织是企业劳动关系的基本构成。主要表现在以下三个方面：

第一，企业或雇主与劳动者是一种经济利益关系，即劳动者向企业经营者或雇主转让自己的劳动能力（如知识、智慧、技能、经验或体力等）。以此为中介，一方获得人力资本的开发和利用，另一方则获得薪酬福利和人生价值的实现。

第二，企业或雇主与劳动者之间是一种以支配和服从为特征的双向关系。企业经营者有支配劳动者从事劳动的权利，又有维护劳动者人身自由，及获得社会利益和劳动报酬、福利的义务；而劳动者则根据劳动合同的约定和企业人力资源管理规章要求履行自己在企业运作中的义务，同时又有维护自己的合法权益，获得劳动报酬、福利及参与企业经营管理的权利。

第三，企业或雇主与劳动者在法律上是一种对等的关系。虽然企业经营管理

者或雇主与劳动者在形式上是雇是用与被雇用、管理与被管理的关系，但劳动者向企业或雇主转让（或叫“出卖”）的是劳动能力（如知识、智慧、技能、经验或体力等），而不是劳动者本身，劳动者在法律上有自己的独立人格和权利，是一个独立的自然人。因此，企业或雇主与劳动者的关系是一种建立在平等协商基础上的关系。

由上所述，我们可以清楚地看到，无论任何性质的企业，在制定企业人力资源管理制度时，都应该让员工参与或通过工会、职工代表大会协商讨论。

2. 企业人力资源管理规章是规范管理者和劳动者的行为准则，只有经过双方理解的规定，才能做到人人懂法知“规”，依章办事，利于执行，可以减少甚至杜绝劳动争议的发生。当今发生的许多劳动争议案例，相当比例的案件都与企业在制定企业人力资源管理规章时没有让员工参与有关。如有一个物业管理公司，一名保安与业主发生争吵后发展到打斗，违反了公司纪律，公司依据《员工管理细则》规定，对该保安做出开除的决定。该保安不服，向劳动争议仲裁机关提请仲裁，在仲裁申诉中双方各执一词。物业公司辩称：开除是依据公司规章第×条而做出的决定；保安则诉称：该规章没有经过员工大会讨论通过，也没有公示过，员工们根本不知道有这么个规章，而保安小组一直执行的是公司制定的《保安员纪律守则》，该守则发至人手一份，而守则对发生打斗事件的最高处罚规定是扣发奖金，而没有开除的规定。仲裁机关最后的裁决是：《员工管理细则》在制定过程中，没有任何书面证据支持该细则的制定符合程序，特别是缺乏公示这一环节，因而员工不知情，据此而对该名保安做出开除的处分决定缺乏合理的依据。由此可见，在21世纪这个知识经济时代，企业在人力资源管理与开发中，加强民主管理，吸收员工参与厂规厂纪的制定，是一件何等重要的事情，这既融洽了双方主体之间的关系，又促进了企业劳动关系内部协调机制和制约机制的建立和完善，对加强企业劳动关系的合作，都将发挥不容忽视的作用。

3. 企业制定人力资源管理规章经过民主程序，可以增强企业凝聚力。员工参与制定企业规章制度也是雇员与企业管理者之间的一个交流过程。在这一交流过程中，员工和管理者之间互相理解，互相支持，这本身就是一次管理的升级，可以增强员工主人翁的自豪感和荣誉感。从管理者来说，与员工共同磋商，这本身就是在组织员工进行一次培训学习，既增强了团队精神，又提高了对规章制度的理解。这就为在今后的贯彻执行中减少了很多不必要的摩擦和纠纷，实现“双赢”的局面。

员工参与制定企业内部劳动保障规章的程序和形式，我们认为，不同体制的企业可以采取不同的方式。如设有工会组织的企业，可以通过工会代表参加谈判的方式。没有工会的企业，可以通过选举工人代表的方式进行协商。

### （三）公正公平的原则

企业内部规章制度的编制及实施过程中，要做到公正和公平，只有这样，才能保证规章制度发挥其应有的约束双方主体的作用。

在履行中，要做到公正和公平必须依据以下三点原则：

1. 双方履行的原则。企业劳动保障规章制度约束了双方的权利和义务，是管理者与被管理者在企业运营中的行为准则，这就要求企业管理者和劳动者要以这一规则去履行本身的权利和义务。但有一些企业，他们依据规章制度去解雇员工，但又不依据该规章制度与员工协商签订劳动合同，甚至有的搞“两层皮”合同，欺骗员工。有些管理者则把规章当成一把“尚方宝剑”，认为可以随心所欲地去运用“规章”，并没有打算用规章约束规范自身，这显然是不公平的。

2. 正确履行的原则。企业管理者要按照规章规定的内容，原原本本地全面履行，不得打折扣。这样，才能强化规章的权威性。员工才有安全感和归属感，才能实现制定规章的最终目的。

3. 协作履行的原则。在制定规章的民主协商程序中，把劳动者的参与作为一个重要的原则规定下来，就是要体现这一原则。在规章的制定和实施行为中，劳动者和管理者双方的法律地位是平等的，不存在一方高于另一方的说法。只有双方平等地坐在一起，就企业规章的各项条款各自发表意见，进行充分协商，达成双方共识，规章的执行才有坚实的基础，才能维护双方的权益及自觉地履行双方各自的义务。

### （四）效益和可操作的原则

企业制定企业人力资源管理规章的目的，就是为了规范企业在生产经营中的运作行为，建立和谐的劳动（资）关系，将合适的人配置到合适的岗位，人尽其才、才尽其用，实现人力资源的有效配置和企业利润的最大化。所以，企业的人力资源管理制度必须结合企业的发展战略目标、业务性质并融入企业的经营理念、企业文化/价值观，全面地阐明企业人力资源管理方方面面的行为准则，如



管理与被管理者双方应做什么，怎么做等详细内容，从而使企业劳动保障规章具有很强的针对性、策略性和可操作性。

所谓针对性，是指规章条款必须明晰、切忌空泛和模棱两可，责任和程序要明确，要有相应的法律条文支持，避免争议时扯皮。策略性，是指规章条款要对事不对人，具有超前性、能事前控制，让奖惩有章可循，规避劳动争议风险。可操作性，是指从本企业的实际情况出发，规章条款要严谨、具体、并尽可能量化，让员工觉得切实可行。

稳定是企业发展的大计。企业内部劳动保障规章制度是调适管理者和被管理者的关系的“准绳”，是国家劳动保障法律法规为双方具体化的行为规范。一部讲求效益、合法、合理的企业人力资源管理规章，能推动企业进入到有章可循、有据可依、运作有序的良好循环的经营体系中，为企业做大做强奠定坚实的基础，提供强大的原动力。

### （五）及时检查、修订的原则

党的“十五大”标志着社会主义市场经济体制正式确立，随着我国各项事业的迅猛发展，国家的法律、法规也都在不断出台或调整，以适应社会主义市场经济发展的需要。而许多企业劳动保障规章制度制定好以后便万事大吉，丝毫没有考虑到实际情况即现行法律的不断推陈出新，许多制定时合法的内容可能现在已不合法。因此，对于国家新出台或调整了的法律、法规，企业要及时对照学习，发现本企业人力资源规章制度有与之不相适应的条款，要及时修订；或委托有关专家对已有的规章制度进行定期或不定期检查，及时修改、补充相关内容，保证企业人力资源管理规章的规范合法，使其更切合企业的实际，更具可操作性。

## 二、拟制、修订企业人力资源管理制度程序

许多企业制定规章制度都只是由企业的董事会或总经理甚至是某个部门制定后即实施，根本不为员工所知，这就使员工无所遵从，但法律规定企业的规章制度应经职工（代表）大会通过，并向全体员工公示，否则不发生法律效力，对员工也就不能产生效力。所以我们在拟制企业劳动保障规章时，应坚持走民主化程序（见图 1—1），让广大职工参与企业民主管理的过程，使之成为企业全体职