

和谐劳动企业关系中人力资源的管理

吴祥飞

上海浦东新区天佑市政有限公司 上海 201204

摘要:随着社会改革的不断深入,我国各行业企业均得到了良好的发展。与此同时,各企业为了提高自身核心竞争力,不断对内部劳动人才结构进行优化,旨在通过和谐劳动关系的构建,提高企业内部凝聚力、提高员工工作积极性。这就需要企业人资部门围绕此开展工作,从而实现对人员的合理化配置,避免出现资源浪费问题,影响企业的可持续发展。除此之外,企业人资部门需要对当前和谐劳动关系构建过程中存在的问题和不足进行审视和分析,进而完善企业的劳动关系管理体系、构建稳定的劳动关系。本文围绕企业劳动关系引发的问题进行探究,提高企业竞争力。

关键词:和谐劳动; 企业关系; 人力资源

前言

近年来,行业竞争愈发激烈,为了提高企业核心竞争力、提高员工凝聚力,需要企业人资部门意识到和谐劳动关系构建的重要性、积极探索全新的管理路径。劳动关系涵盖内容较为多样,如员工自身权益、薪资待遇以及员工获得感等,人资部门若能够将这些内容进行合理化统筹规划,那么则可以避免出现员工流失的问题、提高员工幸福感和满意度^[1]。在具体工作中,人资部门需要发挥自身职能作用,通过意见反馈平台的搭建鼓励员工提出自己的需求,进而便于人力资源管理部门对人员管理方案进行适当调整、使其更具有规范性,构建出和谐的劳动关系。

1 和谐劳动企业关系人力资源的定位

首先,人力资源开发与和谐劳动关系的构建存在着紧密的联系,具体工作开展中需要对绩效和报酬这两个重要要素进行平衡,这就需要企业在日常经营过程中对劳动关系进行优化,通过和谐劳动关系的构建,提高员工的认同感、进而提高企业经济效益。劳动者和用人单位在劳动市场中作为重要的主体,二者处于平等关系,但是涉及到企业的生产,二者关系发生了变化:企业作为管理者,承担着管理员工的责任,体现出了和谐劳动关系构建的重要性以及人力资源管理的科学性。通过对以往的人力资源管理安全进行分析可以发现,员工热情关乎到其工作质量,进而影响着企业的经营效果。而人力资源管理中通过激励机制的建立能够激发员工的工作热情、使其主动投身于自身工作岗位、为企业的发展贡献出独属于自己的力量,同时员工创造价值与其经济收入有着直接关系,有利于提高员工的生活质量。企业与劳动者在签订劳动合同后,二者建立了劳动关系,人力

资源部门需要对劳动关系的每一环节进行精细化管理、避免劳动纠纷的发生。当前劳动关系解除作为纠纷出现最为频繁的环节,人力资源部门若能够促进和谐劳动关系的构建,则可以推动企业的健康稳定发展。最后,构建和谐劳动关系有利于提高企业的核心竞争力,从而平衡劳动者与用人单位的关系、进而提高企业的自身管理水平、为构建和谐社会提供助力。

2 和谐劳动企业关系中人力资源管理问题

2.1 劳动合同缺乏规范性

与我国一些经营年限较长、运营管理较为稳定的大型企业相比,一些小型企业受到资金以及产业结构等因素的影响,未能设立专业的人力资源管理机构,存在组织结构不健全的问题,影响企业人力资源管理效率^[2]。还有一些人力资源管理部门人员未能掌握完善的人力资源管理知识以及未具备丰富的管理经验,使得企业常常出现录用人员不签订劳动合同以及推迟签约的现象,对于一些中小型企业来讲,由于劳动合同签订不规范问题频繁出现,自然增加了经营风险。劳动纠纷的发生不仅无法构建和谐劳动关系,同时会增加企业的社会经营风险、不利于树立良好的企业形象。

2.2 薪资待遇结构不合理

为了构建出和谐的企业劳动关系,需要企业人力资源部门结合单位自身发展现状以及发展趋势和员工贡献度对薪资结构进行调整,从而提高员工的满意度,这就需要建立出科学合理的绩效考核以及薪酬标准、提高员工对企业的认同感^[3]。但是实际工作中,部分中小企业在经营管理中过于关注自身的经济效益、忽略了企业的发展,未能制定出科学且有针对性的绩效考核标准以及薪资标准,员工不认可当前的管理模式、工作配合度

不高,发生了劳动纠纷。作为劳动关系管理中的重要组成部分,薪资问题一直是员工较为关心的问题,若企业无法利用薪资对员工进行激励,则会降低员工工作积极性、自然无法发挥出工作人员的个人价值。为此,需要企业人力资源管理部门结合员工的实际需求构建和谐劳动关系、提高员工认可度,进而提高企业经济效益。

2.3 招聘程序缺乏规范性

中小型企业受到资金以及组织结构的影响,与大型企业的经营管理水平仍然存在较大的差距。很多中小型企业由于未能设立专业性人事部门使得其招聘工作的规范性无法得到保证,甚至是只有招聘时才临时组建。与此同时,还有部分企业的招聘简章缺乏针对性,往往是对同类型同行业招聘标准的照搬照抄,实践性不强。此外,还有部分招聘原则完全是按照领导人员的喜好进行设计,使得企业员工专业性素养得不到保障,也会使应聘者对企业文化产生抵触性心理。最后,通过对近年来的企业招聘情况进行分析可以发现,企业在招聘过程中未能寻求专业人士的帮助,使得招聘信息不全面、不完善,更甚者会出现歧视性内容,特别是对于已婚未育女性以及35岁以上人才的歧视,这一现象表现出了企业社会责任感的缺失^[4]。

2.4 劳动争议问题较多

劳动争议问题的出现是阻碍和谐劳动关系构建的重要因素,也是影响人力资源管理水平的重点内容^[5]。在企业运营管理中一旦出现劳动争议会使得企业与职工逐渐走向对立、影响着企业的形象,甚至会威胁到企业的正常经营。若劳动合同内容不完善,对于劳动争议解决策略未能进行明确规定,则会刺激劳动争议的产生。与此同时,劳动争议的产生也会影响企业内部的动乱、造成人员管理的混乱,使人才流失情况更为严重。一些单位甚至为了单位经济效益罔顾员工的权益,使得员工对于单位缺乏信任感,最终影响到企业与员工的劳动关系。

2.5 社会保障制度执行不佳

劳动保障可以具体体现在保险制度中,如医疗,女性的生育险和养老保险等方面,当前这类保险一般是由企业与员工分别承担,企业承担大部分费用。同时,企业需要及时为员工支付社会保障费用,若企业在社会保障费用缴纳方面出现问题,则会影响员工的工作态度和工作热情。但是就目前而言,很多企业为了追求自身的经济效益,未能按照有关标准对员工进行社会保障,影响着劳动关系效果^[6]。

3 和谐劳动企业关系中人力资源管理策略

3.1 进一步规范劳动合同

劳动合同的规范能够减少劳动纠纷的出现,有利于构建出和谐的劳动关系。近年来,社会竞争愈发激烈,部分企业为了提高自身竞争力、往往会使用一些不合理的手段、造成了企业员工缺乏信任感。从企业关系与人力资源管理的角度上来讲,企业处于主导地位、员工则处于被动管理,科学合理的劳动关系可以保证企业的合法权益,使员工能够更为主动参与到工作中、提高其工作效率和质量。企业在制定合同过程中需要按照有关法律法规以及企业自身工作经验,从而保证合同具有合法性和合理性。与此同时,从内部管理的角度上来讲,企业需要结合员工的实际需求以及企业的发展前景制定出有针对性的管理制度,使内部工作人员能够严格按照有关制度开展工作,从而使企业能够良好运行、旨在提高企业人力资源管理水平。考虑到企业在运营管理中会存在着多样化的问题,需要鼓励员工积极参与到企业管理中、为企业管理建言献策,培养员工主人翁意识。最后,员工在入职后可以通过入职培训的形式让员工掌握有关规整制度、利用法律的武器保护自身合法权益,提高员工对企业文化的认同感。综合所述,通过合同的规范建立和谐的劳动关系,使员工积极投入到企业工作中、为其创造出更大的价值^[7]。

3.2 优化与改进薪资结构

对于员工来讲,企业文化与薪资结构是其较为关注的问题。为此,企业人力资源管理工作中,需要将工资标准体系置于重要地位。具体工作中,首先企业需要结合内部岗位设置以及发展需求融入现代化社会薪资标准内容,进而对自身的工资标准和薪资体系进行完善,提高员工工作积极性。此外,为了发挥员工的主观能动性,企业在制定薪资标准过程中需要将绩效与员工工资挂钩,按照一定分配标准以及员工贡献度对工资结构进行调整,使员工能够认同这种薪资分配标准、促进企业的健康发展。与此同时,企业可以通过奖惩机制的建立,鼓励员工为企业创造出更大的价值,这一机制的建立可以在单位内部形成一种良性竞争的氛围,员工在互相监督中形成一种积极正向的工作状态,让企业内的整体员工合理规划自身的职业发展、实现和谐劳动关系的构建,进而推动企业的长远性发展。

3.3 规范人力资源招聘程序

针对于中小型企业招聘流程不规范的问题,需要企业人力资源部门予以关注。在构建和谐劳动关系的基础上设计出全面且完善的招聘流程。在这一过程中以及岗位设置、用人需求以及招聘计划和招聘信息的发布等流程进行全面化思考和分析,从而保证招聘环节的科学和

规范性。这就人力资源部门工作人员结合企业当前的发展现状和发展需求对空缺岗位进行职责任务分析,确定该岗位候选人所需要具备的素质和能力,并依据此进行岗位招聘。与此同时,针对于不同的岗位需要设计不同的岗位需求,实现人员的合理化配置,也避免了招聘人员不能胜任该岗位问题的出现。需要及时杜绝岗位歧视问题的出现,从源头上避免劳动纠纷的发生,实现和谐劳动关系的构建。此外,在员工入职前需要做好入职审查工作。对于该岗位候选人的身份、劳动关系和身体状况和年龄等基础性信息进行细致化审查,对于一些特殊岗位还需要进行保密义务以及资质审查。通过审查工作的开展可以避免劳动争议问题的产生。

3.4 重点解决劳动争议问题

减少劳动争议问题的出现能够促进和谐劳动关系的构建。这就需要企业设立专业人力资源管理部门对企业运营管理中存在的劳动争议问题进行针对性处理。首先该部门需要对行业当前出现频率较高的纠纷类型进行整合和分析,在此基础上提出有效的解决策略、提高企业的管理效率。此外,人力资源管理部门可以通过现场互动平台的搭建,鼓励工作人员对当前企业运营中所推行和应用的管理制度中存在的合理之处进行指出,同时人力资源管理部门工作人员通过员工的反馈对这类问题进行现场调查并及时进行处理,提高员工工作满意度,进而提高员工对人力资源部门工作的认可度、实现和谐劳动关系的构建。最后,人力资源部门可以通过意见奖励的形式鼓励员工提出意见和建议,从而推动企业的良好发展。

3.5 加强社会保障执行力度

企业的健康稳定运行离不开社会保障制度的制定。为此,在具体工作开展中,企业需要为员工提供全面的社会保障,依据国家用人标准和企业运行情况对社会

保险缴纳基数进行调整,使员工感受到企业对自身的关怀,从而提高员工凝聚力。除此之外,将社会保障内容纳入到劳动合同中,一旦企业未能按照有关标准执行,员工可以利用法律的武器保护自己的合法权益。通过将社会保障内容填写到劳动合同的形式可以对企业的行为加以约束,加强社会保障执行力度、实现良好劳动关系的构建。

结束语:总而言之,和谐劳动企业关系的构建对于提高企业人力资源管理效率、推动企业可持续发展具有不可忽视的作用。为此,企业人力资源管理部门需要意识到和谐劳动关系构建的重要性,并围绕此积极探索有效的管理策略和制度,提高管理有效性。针对于日常人力资源管理过程中存在的问题进行关注和分析,制定出有效的解决策略、从源头处避免劳动纠纷的发生,提高员工向心力、使其发挥自己的潜能、助力企业的发展,提高企业核心竞争力。

参考文献

- [1]孔威武.如何提高企业人力资源管理在构建和谐劳动关系中的作用[J].四川劳动保障,2023,(11):11-12.
- [2]冷建荣.构建和谐劳动关系与企业人力资源管理创新研究[J].中小企业管理与科技,2023,(21):164-166.
- [3]齐菲.构建和谐劳动关系与企业人力资源管理创新[J].商场现代化,2023,(06):110-112.
- [4]杜超.浅议国有企业建立和谐劳动关系提升人力资源管理的方法[J].中外企业文化,2022,(11):154-156.
- [5]刘家磊.基于和谐劳动关系的企业人力资源管理优化策略研究[J].企业改革与管理,2022,(17):86-88.
- [6]李秀天,孟覃.构建和谐劳动关系下的河北民营企业人力资源管理研究[J].商场现代化,2022,(10):74-76.
- [7]王薇.浅析加强企业人力资源管理与构建和谐劳动关系[J].中国商论,2022,(05):130-132.