

人力资源管理中的劳动关系管理

冯利冬

大同市阳高县劳动人事争议仲裁院 山西 大同 037006

摘要: 人力资源管理中劳动关系管理对企业和员工意义重大,良好劳动关系可保障员工安心工作、激发创造力、助力职业发展,也是企业稳定运营、塑造形象、吸引人才的关键。其涵盖劳动合同、劳动报酬、工作时间与休息休假、劳动保护和职业健康管理等内容。企业需建立健全制度、实施人性化管理、加强文化建设并积极应对新型用工模式,以构建和谐劳动关系,实现可持续发展。

关键词: 人力资源管理;重要性;劳动关系管理

引言

在当下竞争白热化的商业领域,人力资源管理已成为企业发展的关键支撑,其中劳动关系管理的重要性不断攀升。劳动关系管理一头连着员工的切身利益,另一头系着企业的发展走向。对员工而言,良好的劳动关系意味着稳定的工作与成长空间;对企业来说,和谐的劳动关系是企业高效运行、达成战略目标的基础。但市场环境变迁与新型用工模式兴起,给劳动关系管理带来挑战,深入探讨此议题对企员共进意义重大。

1 人力资源管理劳动关系的重要性

从员工层面来看,良好的劳动关系是员工安心工作的保障。当企业构建起公平、公正、透明的劳动关系环境,员工能够清晰地知晓自身权益与义务,工作起来更有方向感和安全感。企业尊重员工的劳动成果,给予合理的薪酬待遇和晋升机会,员工会感受到自身的价值被认可,从而激发出更高的工作热情和创造力^[1]。这种积极的工作态度有助于员工个人职业的发展,更能为企业创造更大的价值。对于企业而言,和谐的劳动关系是稳定运营的基石。它能够减少劳动纠纷的发生,避免因员工不满而引发的停工、怠工等问题,保障企业生产经营活动的正常进行。一个劳动关系融洽的企业,员工之间相互协作、相互支持,团队凝聚力强,工作效率高,能够更好地应对市场变化和竞争挑战。劳动关系管理也是企业塑造良好形象的重要途径。积极履行社会责任,保障员工合法权益的企业,能够赢得社会的认可和尊重,提升企业的美誉度和公信力。在人才竞争日益激烈的今天,良好的劳动关系成为企业吸引和留住优秀人才的关键因素。优秀的人才更愿意加入那些注重员工关怀、劳动关系和谐的企业,为企业的发展注入源源不断的动力。

2 人力资源劳动关系管理的主要内容

2.1 劳动合同管理

在人力资源劳动关系管理体系中,劳动合同管理占据着核心地位,它犹如一条纽带,将企业与员工紧密相连,规范着双方的权利与义务。劳动合同管理涵盖了从合同订立到终止的全过程。在合同订立阶段,企业需严格遵循法律法规,确保合同条款合法、公平、明确。要清晰界定工作内容、工作地点、工作时间、劳动报酬等关键要素,避免模糊表述引发后续纠纷。要根据员工岗位特点和需求,合理确定合同期限,保障企业和员工的双向选择权。合同履行过程中,企业要建立健全监督机制,确保双方按照合同约定履行各自义务。一方面,企业要按时足额支付员工工资,提供符合劳动安全卫生标准的工作环境,保障员工的合法权益;另一方面,员工要遵守企业的规章制度,认真完成工作任务。若在履行过程中出现合同变更情况,如岗位调整、薪酬变动等,企业应与员工进行充分协商,达成一致后以书面形式变更合同内容,确保变更的合法性和有效性。合同解除与终止环节同样不容忽视。企业要严格遵守法定条件和程序解除或终止劳动合同,避免违法解除带来的法律风险。在解除劳动合同要提前通知员工并说明理由,依法支付经济补偿金等。要做好离职手续办理工作,包括工作交接、档案转移、社保关系处理等,确保整个过程有序进行。企业还应加强劳动合同档案管理,建立完善的档案制度,对劳动合同进行分类、编号、归档保存,以便查询和管理。通过规范的劳动合同管理,企业能够构建和谐稳定的劳动关系,降低劳动纠纷发生率,提高人力资源管理效率,为企业的可持续发展奠定坚实基础。

2.2 劳动报酬管理

劳动报酬管理首先要确保公平合理。企业需依据岗位价值、员工能力、工作业绩等多方面因素,构建科学合理的薪酬体系。对于不同岗位,要明确其职责、技能要求和工作强度,赋予相应的薪酬水平,体现内部公平

性。要关注市场薪酬水平,确保企业的薪酬具有外部竞争力,以吸引和留住优秀人才。(1)薪酬结构的设计也至关重要。合理的薪酬结构应包含基本工资、绩效工资、奖金、津贴补贴等多个部分。基本工资保障员工的基本生活需求,绩效工资与员工的工作表现挂钩,激励员工积极工作,奖金则是对员工突出贡献的额外奖励,津贴补贴可针对特殊工作环境或工作性质给予员工补偿。通过多元化的薪酬结构,满足员工不同的需求,激发员工的工作动力^[2]。(2)薪酬调整机制是劳动报酬管理的重要保障。企业应建立定期的薪酬调整制度,根据企业的经营状况、市场薪酬变化以及员工的工作表现,适时调整员工的薪酬水平。对于表现优秀的员工,给予合理的薪酬晋升,以体现对其价值的认可;对于市场薪酬水平上涨的情况,企业也应及时跟进调整,保持薪酬的竞争力。(3)劳动报酬管理还需注重透明度。企业应向员工清晰地说明薪酬构成、计算方法和调整规则,让员工了解自己的薪酬是如何确定的,增强员工对薪酬的认同感和满意度。

2.3 工作时间和休息休假管理

工作时间管理需严格遵循国家法律法规,明确标准工时制度,合理规定每日、每周的工作时长,避免员工过度劳累。对于因工作性质需实行特殊工时制度的岗位,如综合计算工时制或不定时工作制,企业要依法进行审批,并向员工清晰说明工作时间的计算方式和特点。要建立科学合理的排班制度,充分考虑员工的身体状况和工作效率,确保工作安排既满足企业生产运营需求,又保障员工的休息权利。休息休假管理是员工恢复体力、调整状态的重要保障。企业要确保员工依法享受法定节假日、年休假、婚丧假、产假等各类假期。在年休假管理方面,要根据员工的工作年限和企业的实际情况,合理安排年休假的计划,鼓励员工充分利用年休假进行休息和放松。对于法定节假日和婚丧假等,要严格按照规定给予员工假期,不得随意克扣。企业还应注重员工休息休假期间的权益保障。在员工休假期间,要确保其工资待遇不受影响,不得以任何理由降低或拖欠工资。要建立有效的沟通机制,及时了解员工在休假期间的需求和问题,为员工提供必要的支持和帮助。

2.4 劳动保护和职业健康管理

劳动保护方面,企业需严格依照国家相关法律法规,为员工提供符合安全标准的劳动防护用品,如安全帽、防护手套、护目镜等,并确保员工正确佩戴使用。要对工作环境进行定期的安全检查与评估,及时发现并消除各类安全隐患,像对机械设备进行维护保养,确保

其安全运行;对电气线路进行排查,防止漏电、短路等问题。此外,还应制定完善的应急预案,组织员工开展安全培训和应急演练,提高员工应对突发事件的能力。职业健康管理同样不容忽视。企业要关注员工在工作过程中可能面临的职业危害因素,如粉尘、噪音、化学毒物等。通过采取有效的防护措施,如安装通风设备、隔音设施、净化装置等,降低职业危害因素对员工健康的影响。定期组织员工进行职业健康体检,及时发现员工的职业健康问题并采取相应的干预措施。

3 人力资源劳动关系管理的应对策略

3.1 建立健全劳动关系管理制度

完善的劳动关系管理制度需具备全面性与系统性。它应覆盖劳动关系的各个环节,从员工入职时的劳动合同签订,明确双方权利义务,到日常工作中的劳动报酬核算与发放,确保薪酬公平合理、按时足额;从合理规划工作时间与休息休假安排,保障员工身心健康,到强化劳动保护与职业健康管理,营造安全的工作环境,每一个细节都不可或缺。制度的制定过程要充分体现民主性。企业不能闭门造车,而应积极倾听员工的声音。通过开展员工座谈会、问卷调查等形式,广泛收集员工的意见和建议,让员工参与到制度的制定中来。这样制定出的制度才能更具针对性和可操作性,也能增强员工对制度的认同感和归属感。制度的执行必须严格公正。企业要建立健全监督机制,加强对制度执行情况的监督检查。对于违反制度的行为,无论涉及谁,都要一视同仁,严肃处理。

3.2 关注员工需求,实施人性化管理

员工需求具有多元性,涵盖物质、精神与发展等多个层面。从物质层面看,合理的薪酬待遇是员工生存与发展的基础。企业应依据市场行情与员工贡献,制定科学公平的薪酬体系,确保员工付出得到相应回报。完善福利制度,如提供五险一金、补充商业保险、带薪年假等,增强员工的安全感与归属感^[3]。精神需求同样不容忽视。员工渴望在工作中得到尊重与认可,企业应营造积极向上、尊重包容的企业文化氛围,鼓励员工表达意见和建议,让员工感受到自己是企业发展的重要一员。当员工取得成绩时,及时给予表扬和奖励,满足其成就感。此外,关注员工的情绪变化,当员工面临工作压力或生活困难时,提供必要的心理支持与帮助,让员工感受到企业的关怀与温暖。在发展需求方面,企业要为员工提供广阔的职业发展空间。建立完善的培训体系,根据员工的岗位需求和职业规划,开展多样化的培训课程,帮助员工提升专业技能和综合素质。搭建公平公正

的晋升渠道,让有能力的员工能够得到晋升机会,实现个人价值与企业发展的双赢。实施人性化管理,要求企业管理者转变观念,从以任务为中心转向以员工为中心。在日常管理中,注重与员工的沟通交流,了解员工的真实想法和需求,及时解决员工遇到的问题。通过关注员工需求、实施人性化管理,企业能够激发员工的工作积极性和创造力,提高员工的工作满意度和忠诚度,从而为企业的发展注入源源不断的动力。

3.3 加强企业文化建设

积极向上的企业文化能增强员工的归属感。当企业文化倡导团结协作、共同发展的价值观时,员工会深刻感受到自己是企业大家庭不可或缺的一员。企业通过组织各类团队建设活动、内部交流分享会等,促进员工之间的沟通与了解,让员工在共同的目标下携手奋进,从而对企业产生强烈的认同感和归属感,更愿意为企业的发展贡献自己的力量。良好的企业文化有助于营造和谐的工作氛围。秉持尊重、包容、信任理念的企业文化,能让员工在工作中感受到被尊重和重视。企业尊重员工的个性差异,包容员工在工作中的失误,信任员工的工作能力,员工在这样的环境中工作,心情会更加舒畅,工作积极性也会大大提高^[4]。和谐的工作氛围还能减少员工之间的矛盾和冲突,降低劳动纠纷的发生率。富有凝聚力的企业文化能激发员工的创造力。当企业文化鼓励创新、勇于尝试时,员工会受到鼓舞,敢于突破传统思维的束缚,提出新的想法和建议。

3.4 积极应对新型用工模式

随着经济社会的快速发展,新型用工模式如灵活用工、共享用工等不断涌现,给企业人力资源劳动关系管理带来了新挑战与新机遇。企业需积极应对,以适应时代变化。一方面,企业要深入了解新型用工模式的特点。灵活用工具有用工形式多样、工作时间灵活等特

点,能满足企业短期、临时的用工需求;共享用工则实现了企业间人力资源的优化配置。准确把握这些特点,有助于企业合理选择用工模式,提高人力资源利用效率。另一方面,完善相关管理制度至关重要。针对新型用工模式,企业应制定明确的用工规则和流程,规范双方的权利与义务。与灵活用工人员签订清晰的协议,明确工作内容、报酬支付、保密条款等;在共享用工中,与借出单位和借入单位建立有效的沟通协调机制,保障员工的合法权益。加强员工培训与沟通也不可或缺。企业要为新型用工人员提供必要的培训,帮助他们快速适应工作环境和工作要求。建立良好的沟通渠道,及时了解员工的需求和意见,增强员工的归属感和忠诚度。

结语

人力资源管理中的劳动关系管理是复杂且关键的系统工程,贯穿企业运营各环节,关乎员工利益与企业发展。企业通过健全制度、人性化关怀、文化建设及应对新型用工模式等策略,可构建和谐劳动关系。这既能提升员工满意度与忠诚度,激发其积极性与创造力,又能营造良好内部氛围,增强企业凝聚力与竞争力。未来,企业要持续重视并创新管理,以适应市场变化,实现共赢,推动自身持续发展。

参考文献

- [1]张妍.企业数字化人力资源管理对劳动关系发展的驱动作用[J].中小企业管理与科技,2025(1):103-105.
- [2]刘保龙.企业人力资源工作中的劳动关系管理要点[J].现代企业文化,2025(4):130-132.
- [3]李帅.人力资源管理在构建企业和谐劳动关系中的作用探究[J].全国流通经济,2024(3):56-59.
- [4]吴婷.论劳动关系管理在企业人力资源管理方面的重要性[J].商场现代化,2024(7):77-79.