

人力资源管理在企业和谐劳动关系构建中的探讨

吴祥飞

上海浦东新区天佑市政有限公司 上海 201204

摘要：本文聚焦人力资源管理在企业和谐劳动关系构建中的作用。从招聘流程、劳动合同管理、薪酬结构体系、劳动争议预防与处理、社会保障制度执行等指出当前存在问题，并提出对策建议，助力企业构建和谐劳动关系。和谐劳动关系的构建不仅关系到企业的日常运营效率，更是影响企业长期发展能力和市场竞争力的战略性议题。需要企业在日常经营过程中对劳动关系进行持续优化。

关键词：人力资源管理；和谐劳动关系；员工权益；企业绩效

引言：在企业发展中，和谐劳动关系至关重要，它关乎企业凝聚力与竞争力。人力资源管理作为企业管理关键部分，贯穿运营各层面，对构建和谐劳动关系意义重大。科学的人力资源管理能挖掘员工潜能，实现资源最优匹配，营造良好氛围。然而，当前企业在人力资源管理中面临诸多问题，影响和谐劳动关系构建，因此深入探讨其作用及优化策略十分必要。

1 当前人力资源管理面临的主要问题与深度剖析

1.1 招聘流程缺乏规范性与专业性

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存在明显差距。许多中小型企业由于未能设立专业性人资部门，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招聘团队。这种临时性的招聘安排难以保证招聘的质量和效果。

招聘过程中的问题主要表现在：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；主观因素过多，部分企业的招聘原则完全按照领导人员的个人喜好进行设计，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；信息不全面，企业在招聘过程中未能寻求专业人士的帮助，使得招聘信息不完善，更甚者会出现歧视性内容。

1.2 劳动合同管理规范性不足

与经营年限较长、运营管理稳定的大型企业相比，小型企业由于资金和产业结构等限制，往往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。这些企业的人力资源管理人员往往缺乏完善的法律知识和实践经验，导致企业经常出现录用人员不签订劳动合同

以及推迟签约的现象。同时在劳动合同管理中存在着合同条款不合法，为了规避法律责任，模糊工资标准、工作时间，对录用条件定义不清晰；约定高额的违约金和赔偿金，不合理地限制劳动者跳槽，给劳动者的就业权利带来负面影响。

这些合同管理问题不仅增加了企业的经营风险，也更易引发劳动纠纷，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，形成恶性循环。

1.3 薪酬结构体系不合理且激励效果欠佳

为了构建出和谐的企业劳动关系，企业人力资源部门需要结合单位自身发展现状、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。这需要建立科学合理的绩效考核体系和薪酬标准，增强员工对企业的认同感。然而实际情况是，许多中小企业在经营管理中比较关注短期经济效益，忽略了员工的发展需求，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。

薪酬体系存在的问题主要表现为固定薪资占比过高，缺乏激励性，导致员工积极性不足；普涨式加薪模式较为普遍，造成企业成本激增却未产生相应的激励效果。

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最为关心的问题，若企业无法利用薪资对员工进行有效激励，则会降低员工工作积极性，无法充分发挥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，构建科学的薪酬体系（见表-1），以促进和谐劳动关系的形成，提高员工认可度，进而提高企业经济效益。

表-1：中小企业薪酬管理中存在的主要问题及风险

问题类型	具体表现	潜在风险
结构问题	固定薪资占比过高，缺乏弹性	激励不足，人力成本浪费

续表:

问题类型	具体表现	潜在风险
公平性问题	内部不公平, 外部缺乏竞争力	人才流失, 招聘困难
合法性问题	社保基数核定错误, 加班费计算不当	劳动纠纷, 行政处罚
激励性问题	绩效奖金与贡献关联度低	员工积极性不高, 效率低下

1.4 劳动争议预防与处理机制欠缺

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。

劳动争议的产生会影响企业内部的稳定, 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。根据相关研究, 当前我国劳动争议处理机制尚不完善, 劳动者在维权过程中往往面临程序复杂、周期长等问题, 这使得劳动者在遭遇侵权时, 难以得到及时有效的救济。

1.5 社会保障制度执行不力与合规风险

劳动保障主要体现在社会保险制度中, 如医疗保险、生育保险和养老保险等方面。当前这类保险一般由企业与员工共同承担, 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, 企业在社会保障费用缴纳方面如果出现问题, 则会影响员工的工作态度和热情。但是就目前而言, 很多企业为了追求自身的经济效益, 未能按照有关标准为员工缴纳社会保险, 影响着劳动关系效果。部分企业试图将固定工资拆分为季度奖金以降低社保基数, 这种做法已被明确禁止。

根据《社会保险法》, 社保基数应以员工全部货币性收入(包括奖金、津贴等)为基础核定。据统计, 2024年全国劳动仲裁案件中, 社保类争议占比达37%, 其中68%的案件因劳动者举证困难导致败诉。

2 构建和谐劳动关系的战略路径与解决方案

2.1 规范化与优化人力资源招聘流程

企业在招聘时, 流程上需要对岗位设置、用人需求、招聘计划和招聘信息的发布等环节进行全面分析和规划, 确保招聘环节的科学性和规范性。

人力资源部门工作人员应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。针对不同岗位需要设计不同的岗位需求, 实现人员的合理化配置, 避免招聘人员不能胜任岗位的问题。同时, 杜绝岗位歧视现象, 从源头上避免劳动纠纷的发生, 实现和谐劳动关系的构建。

在员工入职前, 做好入职审查工作。对岗位候选人

的身份、劳动关系、身体状态和年龄等基础信息进行细致审查, 对于一些特殊岗位还需要进行保密义务以及资质审查。通过严格的入职审查, 可以避免因信息不实或资格不符导致的劳动争议问题。

2.2 全面提升劳动合同管理规范化水平

劳动合同的规范能够有效减少劳动纠纷的出现, 是构建和谐劳动关系的基础性工作。企业在制定合同过程中需要严格按照有关法律法规以及企业自身工作经验, 确保合同的合法性和合理性。

具体而言: 一是要确保合同条款的完整性与合法性, 劳动合同必须包含《劳动合同法》规定的所有必备条款, 包括劳动合同期限、工作内容和地点、工作时间、劳动报酬、社会保险、劳动保护、休息休假等; 二是要确保格式的规范性, 可使用国家或地方劳动行政部门规定的统一劳动合同文本; 三是要确保信息的真实准确性, 避免因信息错误导致的法律风险。

2.3 系统性优化薪酬结构体系

对于员工而言, 企业文化与薪资结构是其最为关注的两个方面。企业人力资源工作中, 需要将工资标准体系置于重要地位。具体工作中, 企业应结合内部岗位设置及发展需求, 融入现代化社会薪资标准内容, 不断完善自身的工资标准和薪资体系, 提高员工工作积极性。为了有效激励员工, 企业在制定薪资标准时需要将绩效与员工工资挂钩, 按照科学的分配标准和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。根据惠州大亚湾经济技术开发区的经验, 可以通过设立“专利成果奖”、“提成阶梯制”等差异化激励方式, 既激发员工动力, 又体现差异公平。

中小企业薪酬体系优化可遵循以下路径: 降低固定薪资比例, 提高浮动薪资占比, 增强激励效应; 采用阶梯式绩效奖金, 避免普涨式加薪, 如业务岗位可采用底薪(40%)+高绩效(60%)的模式, 超额部分采用阶梯提成; 实施长期激励措施, 如针对核心员工实施虚拟股权激励计划, 利润达标后享受5%-10%分红权, 用“未来收益”绑定核心员工。科学合理的薪酬体系不仅能够降低成本, 还能提高员工稳定性和工作效率(见表-2)。

表-2：中小企业薪资结构调整策略建议

岗位类型	固定工资占比	浮动工资占比	特色设计
销售岗	40%-50%	50%-60%	超额累进提成+回款系数
技术岗	60%-70%	30%-40%	专利成果奖+项目分红
职能岗	70%-80%	20%-30%	年度效益奖+成本节约奖
普工岗	≥ 80%	≤ 20%	全勤奖+工龄津贴

2.4 构建多元化劳动争议预防与处理机制

减少劳动争议是促进和谐劳动关系构建的关键环节。因此，建立健全劳动争议预防机制和处理流程变得尤为重要，有条件的企业可以考虑建立内部劳动争议调解委员会，定期分析本地区劳动关系发展状况，及时发现和有效处理涉及劳动关系的突出问题，将劳动争议解决在萌芽状态，避免升级为法律纠纷。

同时可以通过建立意见奖励制度鼓励员工提出合理化建议，鼓励员工对不合理之处提出意见，并对这类问题进行调查、及时处理，提高员工工作满意度，从而推动企业的良好发展。

2.5 强化社会保障制度执行与合规管理

企业的健康稳定运行离不开社会保障制度的有效执行。在具体工作中，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，对社会保险缴费基数进行合规调整，使员工感受到企业对自身的关怀，从而提高员工凝聚力。

在社会保障方面，企业需要特别注意以下合规要求：社保基数核定应以员工全部货币性收入为基础，不得分拆工资。

2025年，最高人民法院于8月1日发布了《关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(二)》，其中第二十三条首次对社保缴纳义务的法律属性作出明确界定，任何通过书面协议、口头约定或劳动者单方承诺方式规避社保

缴纳义务的行为均被认定为无效民事行为。这标志着我国劳动保障体系在制度层面实现重大突破，将社保缴纳义务从传统劳动关系范畴延伸至司法保护领域。

结束语

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。未来，随着经济形态的多样化和劳动力结构的变化，和谐劳动关系的构建将面临新的挑战 and 机遇。数字化转型将为人力资源管理提供更多技术支持；弹性工作制和远程办公的普及将改变传统的劳动管理模式。

企业需要密切关注这些变化，及时调整人力资源管理策略，以适应新的发展需求，最终通过构建和谐劳动关系，实现企业与员工的共同发展和共赢。

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業人力资源管理优化策略研究[J].企业改革与管理,2022,(17):86-88.