

人力资源管理创新与和谐劳动关系构建

王利军

陕西海西亚装饰有限责任公司, 中国·陕西 西安 710043

【摘要】随着现代社会经济的不断发展和社会主义市场经济体制的不断完善,劳动就业制度也给每一个劳动者带来了机遇和挑战。在此背景下,和谐劳动关系是企业内部最牢固、最基本、最根本的机制,对促进社会和谐稳定具有重要意义。在社会发展大转型的今天,如何面对劳动力市场的激烈竞争,进行企业人力资源管理的创新,缓解劳动关系与劳动利益之间的矛盾,已成为当前比较棘手的问题。基于人力资源管理对构建和谐劳动关系的重要性。本文从企业内部劳动关系分析入手,探讨了劳动关系管理的有效性。

【关键词】企业; 人力资源管理; 劳动关系

劳动关系是一种就业人员与用人单位之间的雇佣关系,在劳动关系中,双方需要明确自身的权利和义务并处于平等的地位。然而,由于目前劳动力市场需求和各种因素的影响,劳动者普遍处于弱势地位,与许多企业在劳资关系上关不和谐。因此,企业的人力资源部门应该积极优化企业的管理,构建和谐劳动关系,以促进企业健康快速发展。

1 人力资源管理及劳动关系管理概述

1.1 人力资源。就业人员自身各种素质、能力和水平等各项才能被企业作为企业的人力资源加以利用。换句话说,员工将自身所擅长的、能够为企业带来价值的各项能力,即为企业的人力资源。企业通过对人力资源的管理,以及合理运用,是实现企业暂定目标、快速发展的必要手段。

1.2 劳动关系。劳动关系是指双方在劳动过程中所享有的权利与必须履行的义务的法律关系。总之,劳动关系管理是一种管理关系,以企业为主体,对企业雇佣人员进行管理,涉及传统的合同订立、劳务纠纷解决等方面。

2 企业人力资源管理在构建和谐劳动关系中的重要性

2.1 制定健全的薪酬制度。薪酬是员工为企业创造价值后应得的报酬,是员工自身价值的体现形式,健全的薪酬制度有利于激励员工。因此,企业应当建立健全合理的薪酬制度,以确保员工的基本利益,并在此基础上建立相应的薪酬激励机制,以调动员工的工作的积极性;同时,通过激励员工,可以大大提高员工的工作热情和工作效率,为企业创造更多的利润。

2.2 调节劳动关系。在市场经济条件下,在企业不断发展的过程中,人力资源部门应主动调整劳动关系,从而实现资源的合理配置,以提高企业的生产效率和生产力。在这个过程中,企业逐步加强对劳动关系的调整,而政府对劳动关系的影响在实际管理中逐渐减弱。在人力资源管理的过程中,管理者逐渐从生产工具向生产要素转变,这也体现了企业管理的创新。从某种意义上说,企业管理者的这种态度有利于促进员工工作效率的提高,对生产效率有较大的影响。

3 引发劳动争议的成因

3.1 来自企业一方的原因。在大多数情况下,与作为个体存在的劳动人员相比,企业在资本背景、资源实力、信息掌握等方面具有明显优势,在雇佣关系上更为强势。因此,在涉及利益等敏感问题上,面对个体劳动人员,许多企业往往具有明显的主导思想,为保护自身利益而损害弱势方的权益。例如,在日益恶化的市场环境下,一些企业为了尽可能降低劳动力成本,不惜一切手段拒绝签订劳动合同,非法延长试用期,损害了员工的合法权益。这也是争议中最常见的现象。

3.2 来自员工一方的原因。近年来,“最难就业季”与“最难招工季”的现象频频出现,这在一定程度上说明当前我国劳动力市场存在着严重的两极分化现象。也就是说,就业市场对高技能工人的需求明显不足,而低端技术工人的需求很大。高端人才在

劳动力市场的竞争中具有明显的优势,能够与用人单位讨价还价;相比之下,低端劳动人员基本上处于劣势。也就导致了在利益选择过程中,部分高端人才缺乏诚信意识,违反竞业限制协议等,损害雇主的利益,从而引发劳动争议;而弱势劳动者由于其合法权益受到侵害而与用人单位发生冲突,从而引发劳动争议。

4 完善企业人力资源管理,建立和谐劳动关系的有效策略

4.1 优化企业管理模式,建立和谐的劳动关系

4.1.1 精细化管理。精细的管理方法可以帮助企业降低管理成本和管理所占用的资源。在企业招聘、入职、培训、离职等多个环节应用精细化管理方式,不仅可以减少劳动纠纷,也促进了企业与员工之间的和谐与稳定,从而减少劳动纠纷,提高工作效率,提高企业经济效益,促进企业的健康发展。

4.1.2 人性化管理。人性化管理要求企业以人为本,以不断开发员工的潜力为出发点,合理对员工进行分配,以期为企业创造更多的经济价值。在人性化管理的过程中,要充分调动员工的积极性,重视员工提出的各项建议,以便让员工感受到企业对他们的尊重。同时,对表现突出的员工给予相应的物质奖励,激发其工作热情和积极性。在人性化管理的过程中,员工感受到的不是企业的强烈约束,而是关怀、认可和尊重。在这样的氛围中,员工可以把更多的精力投入到工作中,为企业创造更大的价值,促进企业的健康发展。

4.2 完善人力资源管理体系,建立和谐的劳动关系

4.2.1 加强人力资源规划力度。在制定完善的人力资源规划的基础上,合理配置人力资源可有效规避法律风险,降低人力成本,构建和谐劳动关系。同时,企业在寻求发展的同时,也要考虑到员工的职业生涯规划,为员工提供一个广阔的发展平台,使他们在企业快速发展的同时得到良好的发展机会。在机会面前,员工的工作积极性会得到充分调动,也会激发他们的创造力,使他们有更多的时间和精力投入到工作中,为企业创造利润。

4.2.2 提高企业的招聘效率。在人力资源管理方面,企业还应该为员工的编制和岗位职责进行相应的规划,不同的岗位有不同的职能和工作内容。企业需要细化工作职责和工作内容,有针对性的招聘各个岗位的员工,使招聘效率提高,降低招聘成本。

5 结语

综上所述,劳动关系管理不仅有利于企业自身利益的发展,也是促进我国经济在市场经济中发展的重要环节。希望企业的管理人员可以承担起他们的职责,通过相互尊重与合作为企业的内部管理创建一个良好的工作氛围和环境。

参考文献:

[1] 朱荣. 构建和谐劳动关系与企业人力资源管理创新探讨[J]. 人力资源管理, 2017(09): 46-47.

[2] 李启军. 保障和谐劳动关系的人力资源管理措施[J]. 企业改革与管理, 2017(10): 81.