

# 构建和谐劳动关系与企业人力资源管理创新

李 娅<sup>1</sup> 斜丽红<sup>2</sup>

(1. 浙江华洋赛车股份有限公司 浙江缙云 321406)

(2. 浙江三锐内燃机部件有限公司 浙江缙云 321400)

**【摘要】** 科技的发展使社会步入经济时代，而这个时代的人才培养是提升市场竞争力的重点，已逐渐成为企业发展的核心挑战。有效的人力资源管理可以帮助企业储备发展的实力和资源，也有利于提升人才的综合素质，增强企业的综合实力，使企业能够获得有利的市场优势。因此，本文首先分析当前我国各大企业人力资源管理的现状，其次探讨构建和谐劳动关系与企业人力资源管理的关系，最后研究企业人力资源管理创新的实际应用，以期对相关研究具有一定的参考价值。

**【关键词】** 企业人力资源；劳动关系；信息化管理；问题与对策

**DOI:** 10.18686/jyfz.v3i12.68221

市场经济的急速发展使得各大企业所面临的竞争不断加剧，在这样的大环境下，企业更加注重对人才的培养，尤其注重提高高技能人才的综合素质实现提高企业在行业中的竞争能力的目标，更加有力地推动企业的人力资源管理高质量发展。

## 1、构建和谐劳动关系与创新企业人力资源管理的重要意义

现如今，各行各业的竞争都非常激烈，现代企业要想在竞争激烈的市场中大浪淘沙、脱颖而出，就必须不断提高企业自身竞争力。而且，企业经营过程中必然离不开人力这一生产要素的参与，合理的人员管控可以使资源配置变得更加合理，同时也可以将其变成企业的无形资产。当今时代，创新能力得以充分发挥是高技能人才正确合理运用知识的体现，只有这样才能对企业的发展起到决定性作用，同时也是企业得以长期发展的源动力，所以，企业必须要给予极高的重视力度，并且也要给予人力资源管理和资源管理给予一定的重视，构建人才和管理体制的建立，使人力资源得以充分发挥，提升企业的生产运营效率。

基于此，企业要充分借助出大数据互联网时代的东风，不断提高对人力资源管理水平以及数据信息的管理工作效率，协调并处理好各部门工作人员之间的关系，进而全面提升工作人员的企业凝聚力和团结力。

## 2、构建和谐劳动关系与创新企业人力资源管理的动因

目前，企业集团人力资源管理服务，已经成为各企业人力资源管理环节向信息化转型的必然途径，且更为受到各大企业集团的推崇与支持。在成熟的企业集团人力资源管理业务范围中，能够达到强化企业集团内业务的战略支持、降低企业集团实际经营成本、提升企业集团内部管控级别以及范围、不断优化相关资源配置、构建和谐劳动关系等等，企业集团的人力资源管理部门也可将人力资源业务与人力资源管理的职能进行细化划分以及科学整合，利用丰富的互联网资源以及信息化途径，将老旧管理方式以及报表方式转化为线上办公。

这些现象都能够充分地体现出，构建和谐劳动关系与创新企业人力资源管理能够积极促进企业集团人力资源的信息化转型。

## 3、构建和谐劳动关系与创新企业人力资源管理中的不足之处

### 3.1 人力资源管理观念落后的问题

事实上，我国企业人力资源管理现状相对于发达国家一直处在落后的境地，在实际的管理工作中，一直注重的是“人”这个方面的管理，更加倾向于管理人事关系，常出现被动的选人用人情况，缺乏对人才的培养和使用。

其次，我国的人力资源管理实践工作中，缺乏对于人员的把控与培训，很少甚至从不开展人员适应性岗位培训，在人力资源管理相关人员到达新岗位任职后，直接进行业务的接洽，导致部分工作人员缺乏职业素养和操作能力，最终无法胜任新的岗位要求。

第三，人力资源管理实践工作开展之前，相关工作人员需要明确岗前培训机制，应该是人力资源管理的核心组成部分。但是根据当前人力资源管理实践工作现状的观察，可以发现一些企业弱化了这一功能，导致新入职的人力资源管理人员无法有效提升自身工作核心素养，遇到专业性问题时无法独立解决。

第四，在选人用人的环节中，合理化安排与派遣人力资源管理相关人员时，科学的人员配比、高贴合度的人员派遣、专事专办专人专项等都是人才资源管理的本职工作。但目前，我国的人力资源管理工作现状，却很难达到以上的标准。常常出现对于人力资源管理工作中出现的问题放任不管的现象，忽略人力资源管理考核制度，缺乏人员管理的内在动力，更没有做好岗位轮训培训，很难达到资源配备优势化。

### 3.2 人力资源管理有效性的认识不足的问题

目前，我国的人力资源管理在认知层面上，还停留在薪酬方面，奖惩机制的有效性在人力资源管理实践中的意义并未体现出来，这些现象，都严重制约了企业员工的工作积极性和主观能动性。

事实上，工资和薪酬在国企和私企方面有很大的差距，这也是人才流失和人力资源管理者失去动力的诱因。在长期的缺乏科学奖惩机制的环境下，企业员工的薪酬往往停滞多年，或者福利待遇不能达到预期目标。再加上，人力资源管理的奖惩制度缺乏有效约束，导致一些企业人员外流，人力资源管理人员的工作效能被架空。

## 4、构建和谐劳动关系与创新企业人力资源管理构建模式创新的具体路径

### 4.1 提高整体企业集团人力资源相关工作人员的管理信息化理念

首先，企业集团人力资源管理工作者需明确，在“互联网+”背景下的人力资源管理工作，需要先进的互联网资源与网络技术作为支撑，深刻意识到并能够正确使用互联网资源来创新企业集团人力资源管理理念与模式。

其次,企业集团的领导需起到带头作用,指导建立网络技术监管中心以及人力资源管理中控台等,构建企业集团信息化人力资源管理平台,实现对人力资源管理工作的超高完成效率。

第三、管理系统的高效运行,是企业集团信息化人力资源管理的基础和前提,业集团信息化人力资源管理需要尽快提升工作效率,推动管理流程向业务部门延伸,想尽一切办法提高企业集团信息化人力资源管理工作效率。

第四、需定期组织提升相关企业集团人力资源管理工作者信息化管理理念提升培训的活动,包括管理知识竞赛、管理能力测评等,引导并鼓励在职职工积极参加。

第五、企业集团人力资源管理相关工作人员一定要认清“互联网+”的发展大趋势,强化人力资源管理信息化建设,保障整体企业集团的人力资源工作正常运行以及人力资源数据的安全<sup>[2]</sup>。

#### 4.2 建立科学的信息化企业集团人力资源管理平台

首先,企业集团相关人力资源管理工作者需不断创新管理模式,利用互联网的先进技术建立完善的人力资源数据库,使使用者能够通过数据终端将人力资源管理信息输入到人力资源管理平台中,保证管理者能够快速进行业务查询。

其次,还要注意人力资源数据分析的准确率,能够生成明确的人力资源数据信息并进行数据分析,使决策层能够一目了然。

第三,需加大对于企业集团人力资源管理系统的投资,并将优化完成后的系统与内其他系统建立连接,像人力资源管理系统、企业集团内部管理系统、资金流动管理系统、人事调动管理系统等等,实现人力资源信息与其他系统共享,完成企业集团人力资源管理业务与其他业务的一体化管理,方便人力资源层面需求。最后,也是最后要注意的一点是,在“互联网+”背景下,要求所有人力资源管理相关工作人员提高网络安全意识,强化安全维护手段、优化人力资源管理能力,时刻保持高度警惕,并随时做好风险预估处理方案和实行准备,以此保障企业集团人力资源管理系统安全。例如:配备高级网络保障防火墙,并要求在职人员进行人力资源相关操作时,严格按照安全网络操作程序执行,不点开任何来路不明的链接,不扫任何不明渠道生成的二维码等<sup>[3]</sup>。

#### 4.3 以各种手段严格把控企业集团人力资源管理业务水平

首先,企业领导层需对于当前人力资源管理从业人员进行审查,保证其业务能力与专业水平能够达到日常管理工作需求,定期组织考试、培训、讲座等提升从业人员整体水平的活动,在监管管理人员核心素养的同时,使其能够拥有提升空间与提升机会。

其次,企业集团人力资源管理工作者需明确自身业务水平影响着整个人力资源管理工作的运行,也影响着企业集团的整体运营,需要提高自身人力资源管理能力,通过上网学习、大量阅读、自行模拟测试等手段来提升办事效率与处理事情能力,将网络化的人力资源管理工作做到烂熟于心。

第三,相关的人力资源管理工作人员要注意,在进行人力资源共享操作之前,需要从企业集团长期战略的角度出发,通过不断地尝试与实践,找出不同人力资源业务板块中,也可拓展相关业务并发展为主要业务条件的关键点,不断优化并转变人力资源管理角度、压低成本控制与人力资源共享资源管理角度与信息人力资源系统创建的角度。总而言之,就是让企业集团的领导人以及相关职工对重视人力资源共享工作的建设,不同业务部门也需要重新认识人力资源共享工作的内容,公司上下全体人员都需要对人力资源共享业务、集中管理工作等方面达成积极共识。

最后,建立完善的“互联网+”人力资源运营保障流程机制也是提升企业集团人力资源管理业务水平的重大硬件提升措施,以人力资源数据信息的汇总作为主要依据,只需工作人员进行核对后提交,就可以完成领导审批环节,大大节省了办公时间,也解决了人力资源管理工作的繁杂困难的问题。

#### 4.4 从以 HR 为中心转向以员工为中心

今天的人力资源越来越强调员工的鼓励和激发,意在培养所有员工的独立创造力、工作积极性,也更为重视员工的内心世界与情绪表达,领导者也更重视员工反向服务和高品质的员工工作体验。想要有效的以员工为中心开展人力资源管理,人事部门需要将“设计思考”融入员工的实际工作中,重构员工的整体工作模式,优化其工作体验,融入“以人为本”的管理理念。员工的工作体验贯穿员工的生活周期,从工作面试到候选人的健康检查、人事登记、成长和发展,甚至辞职。影响员工整体工作体验的因素,包括有意义的工作、明确的目标、有竞争力的报酬、明确的职业发展、管理者的关心和认可、愉快的劳动环境和劳动者的健康和工作、生活之间的良好平衡。通过信息化的人事自助服务平台和人事管理移动设备,员工可以完成不同人事公司的在线参与,实现第三方商业保险、实物调查、公司内部互助等服务。员工只有拥有更好的人力资源服务,才能更好的为公司创造价值,进而自愿的提高工作效率。结论:综上所述,构建和谐劳动关系与创新企业人力资源管理的工作中,存在较多问题,且情况也不是很乐观,这需要相关部门提高对于企业人力资源管理工作的重视。将互联网优势运用到日常人力管理工作中,同时运用“互联网+管理”的工作模式进行管理创新模式,让互联网成为企业集团人力管理工作的好帮手,真正提高人力资源管理工作的有效性。

## 参考文献

[1] 张轲. 互联网时代下传统企业人力资源管理模式转型策略分析 [J]. 商讯, 2021(12).