

# 重视人才培养背景下劳动关系管理的现状及对策研究

## ——以广州工商学院为例

司晓婧

(广州工商学院)

**摘要:** 劳动关系管理是一个经济组织中最基础的组织关系管理,是管理人员与员工团体之间的义务和权利的有效沟通,不断完善构建和谐劳动关系有助于其他也理顺各种利益关系、维护劳动者权益。客观环境下近年来民办学校劳动争议案件数量增加,主观上管理中也存在漏洞,应对这种情况只用传统的劳动关系理论无法缓解这一矛盾。因此,提出有效的对策有助于我们从实践中出发解决劳资关系冲突,有效的减少劳资关系矛盾,促进学校稳步向前发展。

**关键词:** 劳动关系;现状;对策

近年来,随着高校不断发展,学校规模越来越大,劳动者队伍壮大迅速,劳动关系对于学校发展的影响日益突出,其实质表现为学校用工权与劳动者保障权的对抗、冲突,这个问题涉及范围复杂、广泛,因此学校加强内部管理,规避法律风险,给予劳动者相应的成本,对于其发展十分必要。

### 一、劳动关系管理

劳动关系具体指的是劳动力所有者与劳动力使用者之间,为实现劳动过程而发生的一方有偿提供劳动力,由另一方用于同其生产资料相结合的社会关系;本文具体指的是教职工劳动者和高校在实现教学过程中构建起来的一种社会经济关系,我校聘用教职工劳动者为其单位的工作成员,劳动者在学校做好应该完成的工作任务而获得一定劳动报酬进而产生的一种权利义务关系;我校应当按照有关规定给予劳动者相应的报酬,并且充分尊重劳动者的劳动成果以及保障劳动者的生命健康,而劳动者在入职我校之后,应该做到遵守我校的各项规章制度,积极做好本职工作,为本科教学工作贡献自己的力量,创造更多的价值,做到让领导满意、让学校满意,形成一种良性循环的状态,才是良好的劳动关系。高校引进高学历、高层次人才,为的是做好教育教学工作,向社会输出有用的人才,那么稳定的劳动关系,恰好能保障学校处于稳定的状态,这样既能推动学校的良性发展,又能使输出人才达到最大化,同时使劳动者保持较高质量的生活水平,以达到良性互动的状态。教职工劳动者是我校重要的人才资源,而学校需要将劳动关系处于良性状态,满足劳动者的需求,使劳动者尽可能发挥自身的优势,为学校贡献最大的力量,才能推动学校持续发展、本科教育教学持续发展。

### 二、劳动关系管理现状

#### (一) 劳动合同管理现状

随着 2008 年劳动合同法的实施,日益竞争激烈的环境下,对于劳动合同纠纷问题越来越多。笔者认为劳动合同法对用人单位的束缚较重,若由于管理层对劳动合同管理工作的忽视或者内部规则制度不完善等我校自身的不足,致使劳动关系主体之间的相关矛盾日益加深,有可能造成对用人单位不利的局面。我校作为民办高校,既要重视教学发展,同时也不应忽略劳动关系管理,如我校内部拥有较为健全的劳动关系协调机制,同时不断完善管理制度,会大大减少劳动仲裁或诉讼。

#### (二) 劳动争议实务中反映出的问题

我校处理的劳动争议最多的原因就是社会保险以及终止或解除劳动合同两个方面,社会保险类纠纷反映的是政策的理解,而解除或者终止劳动合同纠纷,更多反映的是现行的劳动合同法对于用人单位的制约、束缚,这些属于外部环境,在外部环境无法改善的

前提下,我校作为用人单位,只能更加规范程序上的规定,在保护劳动者权益的基础上,维护用人单位的合法权益。

### 三、劳动关系管理现状的成因

#### (一) 政策与法律的限制

1.对于用人单位解除劳动关系的限制。为了稳定劳动关系,《劳动合同法》的出台及实施,从立法宗旨和条款的权益保护上适当的向劳动者一方倾斜,进一步增加了用人单位在经济补偿金的适用范围,具体体现在劳动合同法第 47 条中的几种情况。而用人单位只有在劳动者存在重大过失或固定期限劳动合同到期后提高待遇而劳动者不同意续签合同的情况下,与劳动者解除劳动合同,才不需要向劳动者支付经济补偿金。经济补偿金使用范围的扩大,使得用人单位很难摆脱既有的劳动关系,换句话说,就是用人单位解除劳动合同会付出更大的成本。

而劳动者想要解除劳动关系,相对容易很多,这使得用人单位和劳动者之间无法在法律上找到可以弥补经济补偿这个成本或者平衡双方风险的办法,即法律作用下的失衡。

2.不完善的社保制度。根据《社会保险法》第 4 条规定,中华人民共和国境内的用人单位和个人依法缴纳社会保险费,有权查询缴费记录、个人权益记录,要求社会保险经办机构提供社会保险咨询等相关服务。若用人单位不办理社会保险和缴纳社会保险费,则需要承担相应的法律后果,即便是劳动者要求不缴纳社会保险费甚至以书面协议确定不缴纳社保,用人单位也需要承担不缴纳社保的滞纳金。以上规定,都将办理社会保险的责任单位归于用人单位,这也是引发劳动争议的风险所在。

#### (二) 规章制度的不完善

用人单位根据自身实际情况制定规章制度,是我们规避法律风险和规范用工管理的一个非常重要的手段。但是,随着学校的不断发展,规章制度可能出现滞后的情况,存在不完善的地方,或者制度存在难以被仲裁院、法院承认的地方,导致法律风险的存在。

1.内容方面。《劳动合同法》39 条明确规定,在劳动者严重违反用人单位规章制度时,用人单位可解除与其的劳动关系,并且不需要支付经济补偿金。但是在司法实务中,“严重违法”的定义如何?劳动者连续旷工肯定算严重违法,但是劳动者精神旷工,在自己岗位上却不从事本职工作,算不算“严重”,有些规定不够完善具体细致,一旦出现此种情况辞退员工,或许就需要承担经济补偿金甚至双倍赔偿。例如:绩效考核,在绩效考核中,管理部门未按照实际情况如实考核员工,又因为员工在工作岗位上表现不佳,辞退员工就没有具体依据,导致规章制度没有起到良好的作用。

2.程序方面。根据《劳动合同法》规定,涉及劳动者切身利益

的规章制度或修改，如劳动报酬、工作时间等，需要通知工会征求意见，并公示一段时间，并且该程序的执行，是需要我校即用人单位提供证据予以支持的。在处理这类规章制度的过程中，程序完善、齐备，但是没有留存证据的意识，或会导致承担举证责任的用人单位因无法举证而产生不利后果。

#### 四、我校内部管理角度应对劳动关系风险的对策

##### (一) 转变管理者用人观念

人才培养是对我校发展至关重要的环节，在用人管理方面要重视人才、合理管理。在经济高速发展的今天，作为民办高校，追求高效更有利于学校发展。对有上进心、好学、品质优良的员工进行培养是对高校发展的一大助力。

从法律角度看，国家颁布《劳动合同法》，那么外部环境无法改变，我校必须遵守国家的法律，应重视法律条款，对劳动合同法中涉及该行业有异的部分可以协商，建立良好的协商沟通机制，并向工会报备，才能最大限度的规避风险。

##### (二) 完善规章制度

高校管理方面的规章制度内容上要合法、合理，具有可操作性，即该规章制度需要确定可用来维护我校自身的合法权益，促进我校的长足发展。

如何提高完善规章制度的可操作性，可以从两方面入手，分别是量化、细化规章制度。规章制度实际上在运用中与法律相似，那么规章制度也跟法律一样，规定的越详细越具体，其可执行性和可操作性越强。因此提供规章制度的具体化程度，是使其可操作性越强的一种重要手段。

##### (三) 建立内部的相关沟通机制

在司法实务中，大部分劳动争议案件的标的额不是很高，像一些小标的额的案件其实可以在内部化解，通过有效的协商手段，我校目前还没有建立一套完整的劳动争议处理协调机制和应急预案。在由上至下的命令发布中，缺乏有效的沟通，会使本可以内部化解

的矛盾越积越大。因此，构建相关沟通机制，建立来访来信接待制度，了解情势，及时处理，通过以上途径化解劳资矛盾。

#### 五、结论

在深化新时代本科教育思想大背景下，我校在人才方面是相当重视。对于高校而言，人才的培养决定学校的发展，那么通过完善规章制度，建立有效的内部沟通机制等，可以拉近劳动者与管理者之间的距离，减少隔阂。对教职工劳动者而言，应全面提高自身素质，积极履行劳动义务。如此，我校才能取得可持续性大踏步发展。

#### 参考文献：

- [1] 风笑天等. 私营企业劳资关系研究[M], 华中理工大学出版社, 2000年.
- [2] 杨云霞、李建中. 我国现阶段私营企业劳动关系研究综述[J]. 人文杂志, 2005, (01): 152-156.
- [3] 程延国主编. 劳动关系[M], 中国人民大学出版社, 2002年.
- [4] 张华初. 对私营企业劳动关系的理论思考[M], 华南师范大学学报(社会科学版) 2002(6).
- [5] 常凯主编. 劳动关系劳动者劳权[M], 中国劳动出版社, 1995年.
- [6] 任泽民. 中国劳动社会保障立法及实施[M].
- [7] 余兴安主编. 人力资源管理风险防控[M]. 中国人事出版社. 2017.
- [8] 许琦. 企业劳动关系管理策略[J]. 人才资源开发, 2021, (08): 93-94.
- [9] 王先鹏. 浅析中小企业劳动关系管理的现状问题及对策[J]. 人力资源管理, 2016, (07): 96.
- [10] 胡锋. 企业劳动关系之文化因素影响分析[J]. 兰州学刊, 2003, (1): 39.

(上接第71页)

首先，《网店运营》课程新型教材建设应符合“1+X”证书背景下课证融合模式构建需求，针对于企业岗位能力要求，学生能力发展特点等，加强对教学内容、方法及价值的研究，然后定位课程目标，确定新型教材的建设方向。通过深化校企合作，探索双元育人机制，充分发挥新型教材的功能和效用，为推进“1+X”网店运营推广证书实施提供助力。

其次，注重结合“1+X”网店运营推广考证要求，以岗位工作技能发展为主线，重新构建教材内容，弥补和完善教材内容的不足，并配套数字资源的运用，使之能推动课证融合教学模式的构建。比如坚持以学生为主体，加强“互联网+教学”体系构建，实施多元化教学，以满足学生专业素质发展和能力构建的多样化需求。

最后，加强对报告、教改方案、教学计划、教学大纲、教材、讲义、课件、软件、实验报告、调研报告、著作、论文等方面的研究，不断提高各项研究成果，为1+X网店运营推广教学提供助力。在此过程中，实现学生、教师、企业、专业多边收益。教材建设中应体现丰富的知识内容和专业思想，让学生能学习到行业最新思想、知识及技术，掌握新的职业技能规范，以此增强专业能力，提高考证通过率，提高岗位竞争优势；教师需要积极参与课题研究和教学改革，为“1+X”证书与教材建设模式的构建及实施提供支持。通过将教师的课程及教学研究成果转化成专业教育成果，促进教师

能力的升级与转型，使之成为“双师型”的高素质专业教师；企业作为“产教融合，校企合作”的重要力量，需要把行业前沿讯息带入学院，与学院就如何培养人才加强合作，使岗位新技术、新标准、新工艺能经过合理科学的教育转化后，成为先进的人才培养方法，从而为企业输出更多高素质技术技能人才。通过进一步深化课程设置、教学体系建设，加强新型教材开发，充分发挥双元育人机制作用，以应对“一专多能”的时代发展趋势。

#### 参考文献：

- [1] 《网店建设与运营》教材编写体会[J]. 科学咨询, 2017(18):57.
  - [2] 文小平, 文求实, 喻红艳. 育训协同视域下基于“1+X”证书制度的课程改革探析——以《商务网店运营推广》为例[J]. 现代商贸工业, 2021, 42(19):119-120.
  - [3] 丁馨. 从1+X证书制度看高职院校“双师型”教师队伍建设[J]. 教育与职业, 2021(1):78-82.
- 科研课题：《“1+X”证书背景下的活页式教材建设——以<网店运营>为例》，江西省教育厅教改项目，编号JXJG-20-54-13，2020在研，

洪先鹏，男，汉族，1987年4月生，江西奉新人，研究生毕业，讲助教，主要研究方向为电子商务。