

新经济形势下企业劳资管理的问题和对策探讨

成俊彪

(山西西山煤电股份有限公司西铭矿,山西 太原 030052)

摘要:对于现代企业来说,人力资源管理是企业竞争力的体现,对人力资源的劳资管理直接关系到企业的发展与改革创新进程,如果企业的人才资源非常丰富,可以充分发挥人才资源的内在价值,企业就可以有充足的发展动力。本文立足于新经济形势下,深入研究企业劳资管理面对的问题与优化对策,为相关行业提供理论与实践依据。

关键词:企业;劳资管理;问题;对策

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.05.141

1 企业劳资在新形势下面临的新局面

经济全球化、世界一体化的国际经济环境之下,我国社会主义市场经济体系也日趋完善,作为社会主义市场经济体系的支柱产业的国有企业而言,如何在复杂的经济市场中提高市场竞争能力与综合实力成了至关重要的问题,这不仅对企业自身发展有着重要的作用,对社会主义市场经济体系与国家的长治久安也有着重要的意义。从大背景出发,找寻问题切入点,探寻企业劳资在面临着什么样的新形势,面临什么样的新局面。

十三届全国人大三次会议中,李克强总理关于政府工作报告中提出,“抓行动,见成效。”六个大字成为改革的关键词,也是国资国企改革新的目标导向。政府工作报告中指出,提升国有资产国有企业的改革成效,实施国有企业改革的三年行动。面对新时期、新形势,在供给侧结构性改革的大环境下,在国资国企改革的重要目标任务之下,提升国有企业的市场竞争能力,激发市场作为市场主体的活力,提升国资国企改革的成效,成为企业需要解决的问题。剖析主要实质内容,企业创新发展的新思路就要包括有机嵌入现代企业制度、剥离企业办社会的职能、聚焦市场化经营模式、构成现代化的市场经济管理体系。

十八大以来,我国进入社会主义新时期,经济社会的发展都有了全新的面貌与全新的发展,我国的企业也面临着新的经济环境与经济影响因素,例如国资国企改革、供给侧结构性改革、企业改制等经济因素,对我国企业的发展都带来了巨大的影响。综合新形势、新背景、新条件,企业在劳资管理方面面临着机遇,也面临着挑战,在这把双刃剑的面前,几十年固有的传统的经营管理模式必须要改变。刀刃向内,自我革新,是企业劳资管理的立身之本,是刻不容缓需要解决的问题。

2 新经济形势下企业劳资管理面临的问题

新经济形势下企业劳资管理直接影响着国有企业员工的工作状态,新经济形势下企业劳资管理面临的问题是多方面的,主要包括企业职工的薪资待遇问题、企业中的人才更新问题、企业中的劳资矛盾问题等。

在现阶段的国有企业中,企业的规模较大、企业涉及面广、子公司较多、员工类型多、岗位职能各具不同。对国有企业的人事劳资的管理工作来说,开展难度大,工作复杂。新经济形势下企业劳资管理的根本目的就是提高员工的工作效率,提高员工的整体素质,从而推动企业发展,推动企业进步。然而,在现阶段的国有企业中,面临着国资国企改革,同时面临着供给侧结构性改革,国有企业的经营状况也面临着挑战。对于职工的薪酬待遇很难有大的改善。一些刚入职的员工的工资待遇甚至不能有效满足日常的开支问题。企业员工的待遇也跟不上社会平均薪资增长的速度,较低的薪资待遇对于广大的职工群体不能起到良好的督促激励作用,职工群体工作积极性不够,消极怠工,对企业有负面情绪,对企业的发展造成了阻碍作用。

企业的发展动力是人才,企业的经营细胞是人才,人才是第一动力,企业要不断发展科技兴企、人才强企的政策路线。在我国国有企业的发展历程中,经过了一段较长的稳定发展阶段,中国的经济环境

与经济市场为我国的国有企业营造了优势明显的发展环境。这种稳定的发展模式存在着很多隐形弊端,在过去看来稳定的内部组织关系是企业发展的有力保障,但时代与经济发展日新月异,一成不变的人事关系,导致新人才没有上升空间,出现企业发展受阻明显、人才流失严重、离职率不断升高的现象。新经济形势下企业劳资管理面临的一大问题就是专业型人才的缺失,在新经济形势下,必须要突破人才制约的瓶颈问题,解决兼职不专业与“半路出家”的问题,解决跨专业、不熟悉等问题。加强专业性的培训,让人才成为第一生产力,让人才促进二者工作的相互融合,发挥应有作用,促进煤炭企业发展。企业发展缓慢,追根到底是人才更新速度慢,人才培养跟不上节奏导致的。同时还存在人事劳资管理模式老旧,新型技术得不到有效的应用,人才招聘与人才保留力度不够。导致企业的发展动力不足,发展道路更加曲折。

在我国国有企业长久的劳资模式之下,很多传统人事管理都埋下了劳资关系的矛盾隐患。在表面工作上来看,内部工作是稳定和谐的,但在实质关系上却隐患重重。很多国有企业的基层员工因为企业人事关系而受到不公平的对待以及工资待遇上的巨大差别,两级分化严重。更有甚者,国有企业的人事劳资矛盾比民营企业的人事劳资矛盾更多、更严重。矛盾和冲突在不能得到有效缓解的前提下,对企业的发展,社会的稳定都有着非常负面影响。过多的劳资关系矛盾使我国国有企业的社会形象以及企业的组织稳定性受到了严重的影响,提高管理的效力是目前最急需解决的人事劳资管理问题。

3 新经济形势下企业劳资管理的对策建议

加强人才建设,是新经济形势下优化企业劳资管理的对策建议之一。人事劳资管理人员是企业发展的内在动力,人事劳资管理人员素质的高低决定着企业发展的前途与前景。对人事劳资管理人员进行素质教育与职业能力教育,增强人事劳资管理人员对工作的认同感与归属感,让人事劳资管理人员为企业的改革与发展创新进行保驾护航,为企业的发展增添力量。新经济形势下企业劳资管理要提高,就要以培养出德才兼备的人事劳资管理人员为使命,德指的是道德教育,对企业中的各人事劳资管理人员进行爱国、爱企、爱岗的教育。提高人事劳资管理人员的道德认知程度与企业归属感,加强对人事劳资管理人员的思想政治教育,提高认知程度与大局意识,培养人事劳资管理人员的社会主义核心价值观,从内容到形式、从意识到行动、从量变到质变。才指的是人事劳资管理人员的专业技术能力,对人事劳资管理人员来讲,技术能力是企业前进的直接动力,技术能力的提高对企业的发展都有着非常重要的意义。在多数企业中人事劳资管理人员在企业的发展过程中,都会因为人事劳资管理人员自身的业务能力不足而导致企业的人事劳资问题出现漏洞。人事劳资管理人员的职业能力与业务素质成为企业迅速发展的关键因素,人事劳资管理者的管理能力成为了企业能否平稳发展的关键因素。企业应对人事劳资管理人员加大专业化的培训力度,聘请人事劳资管理专业人员进行专业化的培训与指导。促进相关人事劳资管理人员进

(下转 143 页)

(上接 141 页)

行业务能力与知识水平的提升,用知识来武装自己,运用新的管理原则,严格按照规章制度办事,提升管理水平,促进企业顺利发展。

优化企业员工的工作环境,是新经济形势下优化企业劳资管理的对策建议之二。一个良好的健康的工作环境和谐团结的工作氛围,已经成为了很多人才在选择工作的重要条件之一。一个良好的工作环境和谐团结的工作氛围,是留住人才甚至是留住高层人才的重要因素之一。良好的工作环境可以调动员工的工作积极性,有助于员工明确自身的工作愿景,有助于员工发挥出更多的工作潜能。更有利于营造良好的工作文化、对企业内部人才的更深层次的挖掘、对人才的发现利用、防止人才流失。优化工作环境、优化工作氛围,可以让企业员工发挥出更好的创新精神、更有利的工作精神。同时,要加强技术配套与硬件配套,让相关人员可以有效充分的利用现代技术、多媒体平台以及信息技术,提高工作效率,跟上时代步伐,不断促进企业改革创新,不断促进企业前行。

加强激励政策,建立合理科学的绩效考核机制,是新经济形势下企业劳资管理优化的对策建议之三。在现阶段,我国国有企业的劳资

管理问题中,管理者比较重视对职工的保障问题,一定程度上忽视了对职工的奖励与激励制度。重视职工保障而忽视职工激励奖励导致的结果就是,技术型人才以及中层管理者的工作积极性会逐渐降低。针对这种问题,企业在劳资分配过程中,可以制定一套或者一系列相互配套的薪酬分配制度。需要提出的是,在整套薪酬分配制度体系中,要坚持公平、公正、公开、透明的薪酬分配与激励原则。设置薪酬分配的指标与标准要根据职工的岗位以及贡献率来制定,理论与实践相结合,保证公平与公正性质。同时,企业要立足于新经济形势下优化企业劳资管理的角度优化绩效考核考评制度,根据实际情况不断完善考评考核机制,在发展的过程中积极探索适合于本企业的考核标准,建立完善的考评体系,可以根据企业以及员工的发展前景来调整具体的考核细则,在合理的范围内调整考核考评的奖惩体系。这样就可以在很大程度上调动员工的积极性与工作热情,有效提高职工的办事效率与工作效率,保证企业的健康有序发展。

参考文献

- [1]万端端,王一平.浅议当前企业人力资源管理工作中的绩效管理[J].大科技,2013(11).
- [2]黎学文.国有企业人事劳资管理及对策探讨[J].时代报告,2017(12).