

人力资源管理视角下的企业和谐员工关系构建研究

滕 媛

(黑龙江洪亿达工程项目管理有限公司,黑龙江 哈尔滨 150000)

摘要:人力资源管理部门通常负责管理员工工作态度及行为,负责关注员工之间的工作关系是否健康、和谐。基于和谐员工关系直接影响企业的经营发展状态,企业必须要从新时期人力资源管理工作优化创新的视角,明确管理工作的目标及方向。这需要企业能够充分掌握员工友好关系的特征,了解员工在工作任务、情感、利益等方面的联系性。并结合工作的实际开展情况,分析目前企业内部出现员工关系不和谐的因素有哪些。针对这些问题,研究合理构建和谐员工关系,解决员工之间矛盾纠纷的方法。

关键词:人力资源管理;企业内部;和谐员工关系;构建方案

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.18.134

1 引言

企业的经营项目通常具有复杂性的特点,往往需要多个部门共同配合。因此,员工在工作上能否进行有效的沟通交流,员工之间是否有良好的工作关系,都将决定最终的项目完成质量及效率。因此,企业必须要在内部构建和谐员工关系,全面做好人力资源管理工作。

2 员工之间的友好关系及造成员工内部不和谐的因素

企业在研究如何为员工构建和谐关系时,需要了解这种关系的特点以及如何维系友好关系。同时,要在日常工作中分析出引发员工内部不和谐的因素,及时研究解决的对策。

2.1 友好关系

员工之间的友好关系不仅包括在工作中能够按部就班的完成本职工作,完成工作数据信息的传递;还包括要通过情感互动交流,在企业内部组建成一个和谐的大家庭。实际上,员工与企业之间是劳动雇佣关系,人力资源管理部门会根据各部门的职能来分配基础工作任务,为员工之间建立合作关系。而友好互助,则是提高日常工作效率,营造友好工作氛围的关键所在。这需要及时从思想建设和内部管理等工作环节,为员工构建和谐关系。

2.2 不和谐的因素

在日常工作中,相同岗位之间会存在竞争,如果竞争过程中存在不公平的现象,就容易产生不和谐的因素。进而造成员工工作态度不积极,工作中不愿意与其他员工主动配合的情况。同时,员工在工作之间缺乏沟通交流,传达工作信息时容易产生歧义,如果引发工作失误的情况,则责任由谁承担的问题如果没有明确的界定,也会造成员工之间关系不和谐的问题。上述内容充分证明了:和谐关系需要有健全的内部管理制度作为基础支持,这是人力资源管理工作的主要任务之一。

3 从人力资源管理的角度构建和谐员工关系的方法

基于和谐员工关系对提升企业综合实力及经济效益有着重要的作用,因此,企业必须要着重从人力资源管理工作角度,研究如何为基层员工之间构建起和谐的工作关系。

3.1 员工关系与企业文化建设

不同企业的产业结构及发展方向是不同的,有独特的文化内容及背景。但是,企业若是想要长期发展下去,就要建立统一的文化价值观,对员工行为做出规划。这就表示,维系内部和谐关系的纽带就是企业的文化建设工作。应从企业发展史入手,在企业内部装修中突出独特的企业文化风采,可以简要介绍企业经营过程中取得的成就,让员工产生对企业的自豪感。同时,可以设置员工的风采展示墙,将员工的工作成就及个人风采展现出来。

此外,实际构建和谐关系时,需要从思想教育的角度出发,这个环节还可以融入政工工作的相关内容,让员工了解自身工作使命,并通过组织政工活动,为员工之间培养感情提供有效的渠道。活动形势着重以团队模式展开,设置一些小组互动比拼的游戏项目,营造团结、和谐的内部工作氛围。

3.2 打造和谐的竞争工作关系

有竞争就有压力,有了压力就会有前进的动力。为了避免员工只顾

着完成本职工作,而不注重结合自身工作经验研究创新工作内容和形势的方法。可以考虑合理设置竞争机制,为相同岗位的员工设置相同的工作任务,然后考察任务完成速度、质量。定期在内部评选一位优秀员工,给予员工升职加薪的奖励,这就可以充分带动员工的工作热情。同时,竞争机制的内容及方式都需要突出公平性的特征,这样才能让员工主动参与竞争,让员工之间在相互竞争的过程中,实现共同进步。

3.3 为员工提供平等交流的渠道

员工的来源比较广,层次上也有一定的差距,这种局面下企业需要在内部建立高效的沟通机制,让员工有表达自身诉求的机会,并实现内部的合理沟通,让员工诉求可以更好地得到反馈,管理层则需及时处理问题,使得员工和企业减少距离感。这就需要全面发挥出信息技术的应用优势,构建内部网络工作平台,完善组织结构建设工作。让员工可以利用网络渠道及时传递工作信息,并针对工作中的问题与其他员工进行深入探讨。同时,可以通过这种方式让基层员工参与对管理工作的监督,这样可以突显出员工的主体地位,能够体现出人力资源管理工作公平性和人性化特点,是新时期企业经营发展过程中应当重点关注的

3.4 完善和谐员工关系机制

企业中各个岗位都是要明确核心职责的,员工了解自身的职责范围,并对工作任务做出清晰规划,这不仅是对员工责任心强化,也是让员工在各自的岗位上更好地发挥出自身价值。还能有效减少员工由于关系上不和谐造成的摩擦,工作流程上设计要合理,好的流程可以让员工借助自身的技能以及知识,在和谐沟通上起到一定的指导作用。因此,要想让员工关系和谐,要对责任进行明确。具体要根据人力资源管理机制的完善情况,研究如何完善和谐员工的关系机制。比如,要让员工在工作思想上、工作利益上都建立相应的联系,合理分摊工作责任,根据不同项目的运行情况设置项目负责人。以利益共享、责任同担的方式,真正端正员工的工作态度,避免员工出现工作马虎的情况。

4 结束语

在改善员工关系的过程中,企业应当有序展开内部的文化建设工作,重点融合政工工作对员工进行思想教育,让员工意识到规范工作行为、端正工作态度重要性。然后,通过设置奖励制度,在员工之间营造和谐的竞争氛围,让员工共同进步,提升工作水平。由于许多不和谐的问题都是因为沟通不到位导致的,因此,企业应构建网络平台,完善组织结构建设,为员工提供交流的渠道。并建立健全的和谐员工关系机制,重点让员工参与监督管理工作,确保人力资源管理工作合理性。

参考文献

- [1]乐静:试论以人力资源管理视角构建组织和谐的员工关系[J],幸福生活指南,2018(24):1.
- [2]张红坡:人力资源管理视角下和谐员工关系的构建[J],人文之友,2019(3):65.