

国有企业劳资管理策略与建议

张磊

(山西焦煤有限责任公司东曲煤矿,山西 太原 030200)

摘要:在我国经济结构当中,国有企业作为其中重要的组成部分,能够对于社会稳定以及国家经济增长,起到了不可忽视的作用。因此必须对国有企业当中的劳资关系进行正确的处理,确保国有企业体制改革深化更加顺利,这样才能保证国有企业逐步发展。本文主要是针对在新时期背景下,国有企业劳资管理所具备的关系、特点,对于国有企业劳资关系处理情况进行有效的分析,并且提出有效的解决对策,希望能够确保为后期相关工作人员处理劳资问题提供一定的参考内容。

关键词:劳资关系;国有企业;主要问题;社会发展

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2021.19.094

1 国有企业劳资关系主要特点

首先国有企业改制之后,劳资关系发生巨大的变化。随着当前国有企业不断地改革,国有企业的劳资关系,从原本的行政性,逐渐朝着市场化方向转变,并且对于劳动关系所采用的管理方式更加具备市场化。二是在国有企业当中,劳资双方的主体结构有着明显的不同。日前来看,国有企业体制改革逐渐深化,国有企业当中的劳动双方,从原本的以国家为主导,逐渐转向以职工、国有企业、国家三方为主导这一情况转变,并且随着体制改革的逐渐深入,国有企业相关部门开始慢慢地淡出了原本的劳资关系体系当中,使得员工、企业开始成为其中的主体。三是按劳分配模式出现变化,使得劳资矛盾也发生极大的变化。通过调查笔者发现,大部分的矛盾主要是关乎国有企业的内部利益分配,同时也是国有企业当中存在较多争端的问题。

2 国有企业劳资关系处理所面临的主要问题

2.1 未能建立完善的劳动争议处理方式

日前来看,在国企改革的大背景以及大环境之下,很多国有企业当中内部所爆发的争议主要是因为,国有企业仍是采用原本的行政解决方式,而不是按照相关规定,根据劳动仲裁内部协定或者法律程序等进行裁决。除此之外,因为国有企业劳动争议在处理过程中,存在不完善的地方,劳动当中的契约精神也无法真正发挥其作用,同时也无法对于双方所出现的争议问题进行有效的帮助,使得我国当前劳动争议在处理过程中较为混乱。

2.2 工会的问题处理能力较差

因为国有企业当中的劳动者,作为企业当中的弱势群体,所以无法直接与国有企业抗衡,在这时就需要依靠工会,为其争取最大化的利益。在我国当前的工会当中,虽然是由广大职工所组成,但是资金和管理方面,需要依靠于国有企业。所以在处理劳资关系问题时,也会受到国有企业的影响,未能具备良好的、解决劳资关系的能力。

2.3 薪酬管理制度缺乏完善性,劳资关系问题频繁发生

日前来看,国有企业劳资关系问题,最主要的原因是因为受到薪酬原因的影响,很多国有企业虽然已经推行了改革,但是在薪酬管理上,仍然存在利益分配不公平、管理制度不健全等多种问题,这就就会导致国有企业在薪酬问题上不断发生劳资矛盾问题,同时国有

企业员工跳槽率也较高,使得国有企业人才发展战略、发展规划,在实现过程中受到严重的影响。

2.4 工资较低,增长缓慢,生活待遇与时代发展要求难以吻合

通过调查笔者发现,日前来说,国有企业当中的劳资关系,最主要的矛盾集中在工资相对较低,且有着过慢的增长速度这几个方面,而上述情况的出现,最终就会导致工人的生活待遇无法与时代要求相吻合,这也成为当前国有企业不断出现人才流失问题最主要的原因。这些情况的出现,直接与国有企业的机制和政策有着密不可分的联系。因为很多大学生刚毕业,他们具备一定的工作能力,并且在国有企业发展一段时间后,已经积累了相对丰富的经验,如果在这时他们的工资不能达到理想的状态,因受到生活压力与社会压力等多重压力影响,所以大部分的年轻人就会选择跳槽。想要缓解这一问题,必须从根本原因入手,将有效的解决对策加入其中,确保青年员工的职业期待得以满足。

2.5 缺乏工作动力,员工能力难以得到发挥

日前来看,国有企业生产主力军主要是以年轻人为主,他们有朝气、有活力、有血性,他们希望自己能够成才,因此也希望企业能够为自己提供一个施展才华的良好平台。因为受到错综复杂的人际关系与企业机制所带来的影响,包括落后的用人制度等,这就就会导致在国有企业当中难以为年轻人提供一个发挥其才智、实现其理想的平台,这一情况的出现,导致年轻人缺乏工作动力,并且出现人才结构失调的状态,导致大部分在一线工作的人员,在工作几年后,就会出现跳槽的想法。

2.6 国有企业的领导素质有待于提高

日前来看,我国推行市场经济已经有数十年的时间,但是因为一些经济欠发达且偏远的地区,受到错综复杂的人际关系影响,所以很多企业在选择领导时,主要是以任命为主,无法体现出择优、竞争、公平、平等等多项要求。很多领导在上任之后,会出现无所事事的状态,不会选择听取员工的建议,并且有着浓厚的官僚气息,一些不该管的事情去管,该管的事情不管,或者出现置之不理的状态。在制定发展战略时,与国有企业实际情况存在极大的出入,自身也缺乏必要的知识以及经营管理能力,对于企业缺乏责任心。未能做好长远规划,有着严重的短期行为,导致企业效益不断下滑,最终使企业逐渐在社会主义市场经济中淹没。

3 国有企业劳资纠纷主要情况

目前来看,我国正处于社会转型的关键时期,很多企业在工作中,存在侵犯劳动者利益的情况,这时劳动人员往往会采取极端措施,想要拿回自己应有利益,而强硬冲突问题更是层出不穷。

4 国有企业关于人事劳资管理主要措施

4.1 采用以人为本管理政策,利用政策来督促更多优秀员工

尊重知识以及尊重人才,才能满足企业对人才所提出的需求,才是使用人才,留住人才,稳定人才的基本举措。比如及时帮助员工家属处理事情,解决家属就业,住房,子女入学等多个问题。推行自主聘任、评聘分开等多种方式,重视真才实学,使得职称评聘政策开始朝着优秀的人才方面进行倾斜,改变原本的工资制度,使得人才报酬能够与市场供求关系以及自身的价值相挂钩,这样能够调动员工的积极性与主动性,并且能够真正地留住人才,提高企业所具备的凝聚力。真正的人才其实并不是看重个人的待遇,而是注重工作环境,所以当人才达到一个满足需求、可以实现其价值的工作环境后,方可成就他们的事业。因此可知,创造良好工作环境,才是留住人才、稳定人才的基本方式。特别是针对高层人才,国有企业应当采用政策营运方式,提高投入,为人才提供良好的条件。与此同时,应当做好内部挖掘工作,避免高素质人才出现外流的情况。一些国有企业未能对于高层人才进行高度的重视,同时对于人才,未能提供创造其价值的机会或者环境。在这时就要求国有企业将有效的培训机制和教育机制加入其中,主动引进与培训企业所需要的高素质、具备创新能力的新型人才,将竞争机制引入其余中,采用激励机制,做好人才选拔工作,这样才能做到任人唯贤,打破原本的人才管理模式。

4.2 提高人事劳资管理人员所具备的专业素质

作为从事于人事劳资相关工作人员,应当主动接纳一些对于自身有利的良好意见,并且坚持按照政策办事、按照原则办事,不断地创新、改进工作方法,不断提高办事效率,并且具备明辨是非能力,只有不断地创新,具备与时俱进的态度,主动解放思想,才能具备良好的服务意识。

4.3 采用股份制改革方式,将有效的激励机制加入其中

在国有企业股份制改革过程中,确保员工能够参与到其中,使得员工成为企业真正的主人。将激励机制和股份制改革有效地结合起来,员工持股之后,使得企业与员工开始建立一种全新的关系,并且将产权作为纽带,形成一个利益共同体。通过这种方式,能够保证企业发展与员工的切身利益相互结合,提高员工在工作中的积极性,并且对于培养人才、发展人才、稳定人才,起到有效的激励作用。

4.4 重视工会组织建设,提高解决劳资矛盾所需能力

在国有企业改革过程中,工会作为对于企业职工进行民主管理的组织,在维护与保障员工利益方面发挥着不可替代的作用。因此必须建立完善的工会组织建设,将工会组织作为基本的平台,发挥其在解决劳资关系时所具备的作用。在具体实施过程中,可以通过建立经常巡视制度,企业职工评议制度等,使得国有企业在生产经营过程中,职工能够广泛地参与其中,并且强化工会对于企业经营所具备的监管权力,有效地解决国有企业当中的劳资关系问题。除此之外,工会也需要建立完善的谈判机制,对于劳资矛盾,利用谈判

协商的方式,避免出现劳资矛盾过于紧张这一情况。

4.5 建立完善的薪酬管理制度

薪酬问题往往是导致企业出现劳资问题最基本的原因,所以建立完善的薪酬管理制度,在制定薪酬管理制度时,必须将竞争性、激励性、共同性加入其中,确保在发放薪酬过程中,采用可靠的分配方式,对员工起到一定的积极作用,同时也需要在适当的范围内,逐渐拉开层次。制定企业利润收益共享机制,确保企业的员工能够在看到企业发展的同时,获得自己应有的利益,使得企业劳资关系得以协调地发展下去。

4.6 建立完善的法律法制体系,为后续解决劳资问题提供必要的参考

通过建立完善的法律制度体系,能够有效地解决国有企业当中的劳资关系问题,并且为其提供有效的依据。保证国有企业在处理劳资关系时,能够在法律的框架内得以解决。通过完善立法,并且进行宣传,可以提高职工维权的意识,确保国有企业用工管理朝着法制化与规范化方向推进。

结束语

综上所述,随着商品生产环境、市场竞争环境日益的激烈,国有企业想要更好地保证自身发展,那么必须依靠人才知识。在这时,作为企业管理部门,需要对劳资问题进行合理的处理,建立完善的管理制度。只有保证国有企业人事劳资管理合理,才能确保国有企业长期地发展下去。

参考文献

- [1]白敏君.浅谈改革与完善国有企业人事劳资管理[J].内蒙古煤炭经济,2020(24):75-76.
- [2]周淑.信息系统在企业人事劳资管理中的应用探讨[J].中国商论,2019(04):117-118.
- [3]张伟.国有企业人事劳资管理及对策探讨[J].现代经济信息,2018(14):89.

作者简介:张磊(1986,01-),女,汉族,山西省太原市人,本科,工商管理专业。