

企业的和谐劳动关系建设研究

姜颖

(山东省企业联合会,山东 济南 250001)

摘要:人力资源是推动企业发展的核心动力之一,而和谐劳动关系的创建是滋养和激发员工工作热情、拼搏进取精神和团队协作精神的源头活水。现如今,越来越多的企业已经意识到构建和谐劳动关系的重要性与必要性。本文首先分析了企业和谐劳动关系建设过程中所存在的问题,之后针对问题的解决策略进行了相关探究,希望所提出的观点及建议能够为大家带来有价值的参考。

关键词:企业经济管理;人力资源管理;和谐劳动关系

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2021.22.157

1 概述

构建和谐社会这一战略决策的实现,需要全社会、全体人民为之付出共同努力。而企业作为社会经济发展建设的活动主体,不仅肩负着为社会创造财富价值的重要使命,更是实现和谐社会发展的关键因素。对此,需要企业从建设和谐劳动关系着手,在企业内部营造出一种温馨和谐的团队氛围,充分发挥人力资源的巨大价值,在推动企业健康发展的同时,为构建和谐社会做出积极贡献。

2 企业和谐劳动关系建设中存在的问题

2.1 员工合法权益难以得到保障

从宏观上看,我国人力资源法制化建设进程远远滞后于社会发展速度,更无法与企业人力资源管理需求相匹配,导致企业劳动和谐关系建设难以达到预期目标。不仅如此,还带来越来越频繁的劳务纠纷问题,非常不利于企业人力资源价值的正常发挥,更给企业健康发展造成严重障碍。从微观上看,很多企业并没有严格执行劳动合同制度,没有自觉与员工签订符合法律规定的劳动合同,认真履行国家所规定的各项劳动保障措施;即使那些与员工之间签订了劳动合同,在合同条款当中也不乏一些“霸王条款”,导致大量存在员工加班超时、工资拖欠、员工劳动保障措施不到位等现象。还有一些劳动合同虽然就员工权益保障措施提出规范化要求,但在执行环节当中,却暴露出落实情况无人监管、存在监管漏洞等问题。这些问题的存在,导致企业人力资源管理工作不具规范性,有些中小企业频繁利用法律漏洞侵占员工合法劳动权益;还有一些企业高层管理者自身缺少法制意识,漠视劳动法相关条款,致使企业人力资源法制化建设缺少必要条件。员工对于企业和本职工作缺少幸福感与归属感,非常不利于和谐劳动关系的构建。

2.2 企业人力资源管理水平低下

企业人力资源管理水平直接关系到员工工作态度、工作理念以及工作质效,更与企业和谐劳动关系建设成效息息相关。而且随着社会人文环境的不断完善,现代化人力资源工作承载着更多的职责与使命,例如帮助员工制订职业发展规划,为企业经营发展、重大决策建言献策等等。但是,从目前企业人力资源管理现状来看,并没有发挥出应有的职能作用,有些人力资源部门的工作内容、工作模式依然停留在“人事部”这一层级上。在日常工作中,只是处理一些类似于员工考勤、工资统计、人员招聘等常规事务性工作,很少牵头开展企业文化培训、职业生涯规划培训、绩效考核体系制订这些更能够体现人力资源管理价值的工作。有些企业人力资源工作甚至与广大员工的工作岗位相脱节,除了本部门工作以外,不了解其它岗位的用人需求、岗位职责以及工作性质,也很少从工作角度出发与员

工进行面对面的沟通交流,有些人力资源部门甚至没有参与到企业高管人员的选拔、考核与任用解聘等环节当中。这些问题的存在,一方面因为人力资源部门职能定位不明确,另一方面由于相关从业人员自身素质与工作能力有所欠缺。但不论何种原因,最终都会对企业和谐劳动关系建设构成严重影响。甚至可能将企业置于用人风险之中,阻碍着企业的健康发展。

2.3 企业文化建设不够科学完善

企业和谐劳动关系建设成果的取得,需要一套健康完善的劳动关系协调机制为其提供支撑与保障。而这种协调关系构建,在很大程度上处于长期积淀下来所形成的企业文化。凡是劳动关系较为和谐的企业,都能够通过企业文化引导全体员工为了一个共同目标而积极进取,努力拼搏,团结协作,为了个人前途发展和企业发展而努力奋斗。但是,从日前的实际情况来看,很多企业没有意识到企业文化的重要性,很多企业即便创建了企业文化,也仅仅流于表面形式,并没有涉及到核心层面,更与企业实际情况不符。由此导致员工与企业之间又缺少精神和理念上的沟通,员工对于企业缺少信任感与忠诚度,各类劳动争议时有发生,很多矛盾问题难以在企业内部得到协调解决,非常不利于企业内部管理水平的提升以及外部企业形象的塑造。

3 企业构建和谐劳动关系的具体举措

3.1 加快法治化建设进程

所谓“国有国法,家有家规”,对于企业而言,同样如此。尤其在构建和谐劳动关系的过程中,更要严格遵守国家及地方政府现行的劳动法律法规,依法开展人力资源管理工作。在加快法治化建设的进程中,需要做好以下几方面工作:首先,政府部门尽快完善劳动法律条款。伴随着社会发展,企业和员工所面临的内外发展环境时常发生变化,这对于劳动法规的完善性、实效性更是提出巨大的考验。因此,国家及各地方政府部门应结合社会发展现状,及时挖掘劳动法律当中的漏洞问题与不足之处,及时对其进行更新与完善,切实发挥出劳动法规的保障作用和法律效力;其次,企业高层管理提高法制观念。对于企业家、创业者以及企业高度管理者而言,做任何一件事都要讲求章法。尤其在营造企业劳动关系时,事关全体员工的生活、家庭以及个人前途、命运,更要做到秉公守法、依法办事,对每一位员工负责,对企业未来负责。这就需要全体企业高层管理人员认真学习国家现行劳动法规条款,主动邀请法律专家针对企业劳动合同、用工制度进行专业化审核,及时发现其中的问题与不足,并且严格按照现行法规进行修改与完善。只有先让广大员工的合法劳动权益获得保障,才能在企业当中营造出真正意义上的和谐劳动

关系。否则,一切都将成为空谈。例如有些企业在经营中遇到困境,不得不做出裁员、减薪等决定。面对这一情况,绝大多数员工都存在较大的心理压力,例如担心失业、收入下降或者职位调动等等,这些不良情绪不仅会对个人工和造成负面影响,还会在员工群体当中造成一定的恐慌。企业为了对员工进行安抚,必须严格按照国家法律规定及劳动合同约定对裁员工给予相应的补偿,不逃避任何法律责任。同时,让减薪员工理解企业所遇到的困境,坚定与企业一同走出困境的理念与决心。所以说,只有企业高层管理者自身建立起完善的法制意识,才能率领人力资源部门做好人员管理和劳动权益保障工作,提高全体员工对于企业的任何感、归属感与忠诚度,为企业构建和谐劳动关系打下坚实的群众基础。

3.2 提高人力资源管理水平

对于现代化企业而言,应赋予人力资源部门更加宽泛的工作权限与职责范围,充分发挥出人力资源部门的管理效能。具体包括以下几个方面:首先,不断完善、规范劳动合同制度。人力资源部门有责任和义务同时维护企业和员工的合法权益,这就需要人力资源部门依据国家现行法律规定及时修订企业劳动合同,时刻保障劳动合同的法律效力和规范化程度。当员工与企业签订劳动合同之后,人力资源部门要自觉遵守、认真履行劳动合同当中的各项要求,尊重员工的知情权,尤其面向基层员工做好劳动法律知识的普及工作,为和谐劳动关系的构建做好铺垫;再者,提高人力资源工作的附加值。人力资源部门与传统意义上的“人事部”相比,在职能作用上实现了大幅提升。对此,一方面需要企业高层管理者要赋予人力资源部门更加宽泛的管理权限,另一方面,需要人力资源部门负责人明确自身的职能定位,在做好员工考勤、工资及福利待遇发放、劳动合同签订、办理“五险一金”等等这些基本事务性工作的同时,还要做好人才选拔与任命、内部岗位竞聘、员工职业生涯规划培训、创新绩效考核机制、创建员工激励政策等一系列重要工作。同时,加强与全体员工之间的沟通交流,了解每一位员工的性格特点、个人专长、培养潜力以及内心世界。每当员工过生日、发生疾病时,人力资源部门要第一时间代表企业送上关爱与祝福,或者员工感受到工作压力过大、生活当中遇到思想困惑、与同事之间发生矛盾冲突时,人力资源工作人员要从同事、朋友、集体等多种角度出发,为员工提供心理疏导,帮其走出心理困惑。对于人力资源部门而言,这些“附加”工作更能体现其职能作用,让员工真正感受到来自于企业的重视、认可与关爱,从而强化对本岗位、本部门、本企业的忠诚与热爱。这不仅仅是构建企业和谐劳动关系的必要途径,更是提高企业核心管理效能的主要措施。

3.3 发挥企业文化引领作用

在企业经营发挥过程中,企业文化不仅发挥着统领思想、统一目标的重要作用,对于员工思想观念、价值取向、思维方式、行为标准均起到潜移默化的引导作用。因此,在构建和谐劳动关系的过程中,企业要针对长期以来所积淀的文化理念进行提炼与升华,提出旗帜鲜明的经营理念、发展宗旨、核心价值观、发展愿景等等,形成一套高度符合自身发展特色的企业文化体系。在企业内部,营造出一种以人为本、互敬互爱、团队奋进的良好氛围。只有这样,才能让不同级别、不同岗位、不同层次的员工形成统一思想,在工作中形成合力,共同朝着企业发展目标而努力。另外,在打造企业文化的同时,还要开展丰富多彩的集体活动,并以此为载体宣传推广企业文

化理念,让员工真正理解其核心内涵,从而生成一种“内化于心,外化于形”的良好效果。比如,企业可以定期召开年会、新年联欢、周年庆典等常规活动允上,还要时常开展户外拓展、集体郊游或者其它形式的团建活动,增加员工与员工、员工与领导之间的沟通交流,打破部门与部门之间的交流屏障,加强彼此之间的相互了解,为形成团队一心的合作精神打下坚实的基础。透过这些活动,让员工更加深刻体会企业文化,对企业文化形成更高的认同感,促进和谐劳动关系建设的整体进程。

结束语

在构建和谐社会这一理念的带动下,企业和谐劳动关系建设存在较强的必要性与可行性。同时,通过这一途径,可以有效培养员工对于本职工作和企业的认识感与忠诚度,以一种更加饱满的热情投身到日常工作当中,甘愿为企业发展贡献个人力量。对此,企业需要从提高法制观念入手,认真履行劳动法律相关规定,自觉与员工签订劳动合同,为员工劳动权益提供全方位的保障。人力资源部门要注重开发自身职能价值,为企业和谐劳动关系建设奠定群众基础;企业要打造先进完善的企业文化,引领员工思想境界的整体提升,为和谐社会建设贡献力量。

参考文献

- [1]冯会敏.构建我国和谐劳动关系的困境与对策[J].现代商贸工业,2021,42(12):74-75.
- [2]刘伊杰,刘一诺,丁福兴.企业诚信与和谐劳动关系的互促性发展[J].现代企业,2021(04):72-73.