

# 浅析中小企业创新人力资源管理对构建和谐劳动关系的影响

谢蓉菲

(安徽省天长市人力资源和社会保障局,安徽 天长 239363)

**摘要:**创新人力资源管理不仅是现阶段提升中小企业工作效率的有效途径,还是构建和谐劳动关系的重要力量,目前已成为众多中小企业前进发展的共同选择。基于此,本文就中小企业人力资源管理工作展开讨论,详细分析了中小企业创新人力资源管理对构建和谐劳动关系的影响,并提出创新人力资源管理构建中小企业和谐劳动关系的具体措施。

**关键词:**劳动关系;人力资源管理;中小企业

**【DOI】**10.12231/j.issn.1000-8772.2021.33.037

## 1 引言

中小企业想要获得可持续发展,在经营过程中必须加强重视人力资源管理,同时构建和谐劳动关系。但是,随着当前社会市场的高速发展,应用传统人力资源管理模式已经很难实现新时期企业的发展目标,因此需要中小企业创新人力资源管理,从而构建和谐劳动关系,以此来提升整体工作效率,以助于更好地满足新时期各企业的发展需求。

## 2 中小企业人力资源管理工作相关概述

中小企业人力资源管理是指以经济学和人本主义思想为指导,通过招聘、选拔、培训、薪酬等管理形式,有效利用组织内外相关人力资源的一系列活动,以满足中小企业当前和未来的发展需要,确保中小企业建设发展目标的实现和企业员工发展的最大化。它是预测组织的人力资源需求并制定人力需求计划、招聘和选拔人员并进行有效组织、评估绩效、支付薪酬和有效激励的全过程,并结合组织和个人的需要进行有效发展,以实现最佳的组织绩效<sup>[1]</sup>。但是从目前来看,大部分中小企业在进行人力资源管理工作时缺少科学、合理的规划,且在人员、资源、技术等方面的受支持力度仍存在很大加强空间,导致相应的运行机制不够完善,很多制度体系的建立更多流于形式,执行约束力存在很大不足。另外,还有一些中小企业没有做到充分结合实际的发展需求,各个部门之间沟通不到位,无法明确人力资源管理工作的具体内容,没有做到与时俱进根据国家形势及时调整人力资源管理工作方案,致使人力资源管理工作无法得到良好落实。因此,在市场信息化、技术融合化、文化多元化的新型社会体系下,企业更需要积极、主动地探索并打造出更新、更好的人力资源管理工作模式。信息化发展背景下,信息技术的应用以及信息资源的共享很大程度上改变了当前我国中小企业人力资源管理工作环境,传统的人力资源管理会计工作缺乏足够的独立性,无法充分适应现代通信技术等信息技术的普及应用需要。因此,创新人力资源管理已成为新时期众多中小企业以及国内外许多专家学者重点关注的问题。在信息化人力资源管理工作的主体职能发生改变的情况下,信息技术的应用以及信息资源的共享将可以在人力资源管理问题分析方面发挥更大的作用,与传统人力资源管理相比,信息化人力资源管理更倾向于“释放企业工作人员的自身潜力”而非单一的

“调整企业工作人员的工作安排”,且日常工作多为规划性、管理性的内容,和传统人力资源管理存在很大不同<sup>[2]</sup>。

## 3 中小企业创新人力资源管理对构建和谐劳动关系的影响

劳动关系是指劳动者与用人单位依法签订劳动合同而形成的劳动者与用人单位之间的法律关系。劳动者接受用人单位的管理,从事用人单位安排的工作,成为用人单位的成员,接受用人单位的劳动报酬和劳动保护<sup>[3]</sup>。在任何一个时代背景、社会体系之下,劳动关系管理问题都是极其重要且备受中小企业关注的问题之一。但是从目前中小企业劳动关系管理工作现状来看,在开展具体工作活动时缺少科学合理的规划,譬如在制定人才培养方案时,没有深入基层进行培训需求分析,导致人才培养方案缺乏针对性。在培训内容的设置上,过于注重提高员工的岗位技能,忽视了对人际沟通和员工心理的适应能力的培养。另外,编内与编外工作人员的身份差异日益强化,相同岗位与等级的员工没有执行同等工资待遇标准。劳动者的合法权益没有良好保障。部分中小企业存在安排超时加班现象,每日加班时长完全超出三个小时的法条规定,严重影响了劳动者的身体健康。此外,劳务派遣时间、用人单位以及劳动者的详细信息并没有全部进行备案,从而无法保证出现劳动合同纠纷时能够尽快解决问题。这是由于劳动合同法规定的原则性和宽泛性,以及发生劳动合同纠纷时司法机关自由裁量权的行使、对法律适用的不统一等因素,致使在劳动关系管理中往往出现较大偏差<sup>[4]</sup>。随着我国社会经济的飞速发展,对于劳动关系的相关政策法规也在不断完善,另外中小企业创新人力资源管理,也为构建和谐劳动关系带来了更好的发展机会。人力资源管理固有的工作规律和特点,是推动中小企业发展的不竭动力。创新人力资源管理对于构建和谐劳动关系,也不是领导和指导的关系,而是服务和保障的关系,为构建中小企业和谐劳动关系构建工作指明正确的方向,使具体构建工作能够充分贯彻和反映新时期中小企业的发展策略。

## 4 创新人力资源管理构建中小企业和谐劳动关系的具体措施

自十九大召开以来,大部分中小企业虽然逐渐意识到构建和谐劳动关系在企业发展中有效渗透的重要性,但在经营过程中并没有真正做到构建和谐劳动关系与企业发展工作相辅相

成、协同共进。基于此,新时期需要立足于企业长远发展的视角,将构建和谐劳动关系作为企业发展工作中有效渗透的目标,完善和谐劳动关系构建方案,根据新时期中小企业经营发展的实际需求,充分考虑多方面条件影响,全面分析能够影响和谐劳动关系构建的各方面因素,梳理和谐劳动关系构建的工作重点,合理规划和谐劳动关系构建流程,同时通过创新人力资源管理进一步构建和谐劳动关系。

#### 4.1 建立良好的用人机制

由于人力资源管理存在特别多细致的小分项,并且涉及到的部门以及人员众多,所以在开展创新工作活动时非常容易受到其他因素的影响波动。因此,在开始制定人力资源管理方案前,中小企业需要对于专业技术、招聘与配置标准、培训与开发以及薪酬福利管理等方面的影响进行充分考虑。应尽量弱化编内与编外工作人员的身份差异,相同岗位与等级的编内与编外员工必须执行同等工资待遇标准,充分了解劳动者的主要心理诉求,比如为编外员工缴纳社会保险以及住房公积金。如有加班必须要求给予工作人员应得的加班薪资,确保公司的每一位工作人员都能够享受合法权益。另外所有在职的工作人员,都应到登记注册地所在的劳动保障行政部门办理相关备案手续,从而保证出现劳动合同纠纷时能够尽快解决问题。另外,中小企业员工的文化程度、家庭背景和公司给予员工的基本工资、绩效工资都要到登记注册地所在的劳动保障行政部门办理相关备案手续。

#### 4.2 建立健全绩效考核与责任追究制度

创新人力资源管理过程中尤以绩效考核与责任追究制度最为关键。具体来讲,应先分析中小企业在经营发展过程中可能出现风险隐患的点位及来源,并细化落实为不同部门、不同业务、不同岗位的工作指标。其后,再结合相关风险的威胁程度、发生机理,确定各项指标的“安全线”,并提出相应的工作要求。最后,针对相关部门、人员的工作绩效开展考核评价。对于考核分数高、工作绩效好的部门或人员,从制度层面设置出表彰奖励的具体方法;对于考核分数低、工作绩效差的部门或人员,则予以相应的警告或处罚,并追究具体的事故责任;这样有利于企业员工在人力资源管理中的自我完善,从而综合评判员工的工作情况与岗位素养发展情况。既可以使企业员工积极主动学习专业领域的理论知识与工作技能,又可以为企业员工的自主发展提供明确的导向与科学的建议。

#### 4.3 加强针对性人才培养

中小企业开始制定人力资源管理创新方案前,需要对直接或间接影响构建和谐劳动关系有效性的各方面因素充分加以分析,从而确保人力资源管理创新工作的相关安排举措能够得到科学、有效的规划设计,以此来满足信息化发展背景下中小企业整体建设发展的工作需要。所以,为了确保人力资源管理创新工作的顺利开展,中小企业业务必要做好技能人才的培训工作。在制定团队集体培训方案过程中,一定要加强对各岗位职责体系构建情况的研究,并对人才培养过程中所需资源进行总结,使准备性工作得到有效处置,确保每位工作者可以得到有效的专业培训。人力资源管理中的人才培训是一个全流程的工作,工作人员需要做的并不仅仅是前期的培训,还需

要在培训结束后,对工作人员后的工作情况进行跟进和意见反馈,然后进行人才培训工作方案的后修,再展开人才培训工作的进一步完善。进一步完善各级职工的考核制度与奖惩规定,通过考核评价结果,结合必要的表扬与批评,从职工的培训结果中发现积极因素,促进其向好的方面转化,以便于在提高职工专业技能与思想认识的同时,切实帮助职工解决一些问题。在进行人才培养过程中,除了要注意获取职工对于人才培训工作的真实反馈建议及意见,以便及时调整人才培训策略,真正做到人才培训工作的有的放矢,从而提高职工接受培训的主动性。还应有针对性的进行人才培养,对人才培训安排进行合理规划,结合个体与集体的关系,从职工工作、学习、生活细节出发,贴近实际提高单位整体职工的素质,确保人才培训工作的规划、落实有足够的严谨性和先进性,彻底发挥出人才培训在中小企业经营发展中的积极作用,为单位员工的自主发展提供明确的导向与科学的建议。

#### 4.4 搭建可视化线上服务平台

依据当前我国中小企业的总体建设发展目标和策略以及人力资源管理创新过程中的实际需要,可以充分利用计算机软件技术的优势,搭建可视化线上服务平台,使得人力资源管理创新工作能够高层次、信息化开展。同时,需要注意依据搭建可视化线上服务平台实际操作需要,转变相关工作人员工作观念,让工作人员从主观上对人力资源管理创新工作建立正确认知,从而根据公司内外人力资源供求状况的调配措施,运用科学的方法和程序开展招聘、培训以及考评工作。另外,可以通过多种技术手段叠加,构建和谐劳动关系。例如:深入研究云计算、虚拟化等信息技术,及时更新相关信息技术和设备,创造良好的信息技术软硬件条件。在开展人力资源管理工作时,运用信息技术促使工作环节与内容进一步向现代化方向转变,依托可视化线上服务平台建立企业员工电子档案库,为劳动关系管理提供科学、准确的数据支撑。同时,做好人力资源管理创新性调整研究,确保改革创新落到实处,建立健全相关工作服务评估体系,并积极提高评估活动的有效性,进而促成人力资源管理创新工作的有效落实。

### 5 结束语

综上所述,构建和谐的劳动关系能够提升员工的责任感,树立正确的工作态度,而人力资源管理是中小企业构建和谐劳动关系的重要组成部分,因此在中小企业中应进一步创新人力资源管理方案,建立良好的用人机制,建立健全绩效考核与责任追究制度,加强针对性人才培养,搭建可视化线上服务平台,从而构建和谐劳动关系。

#### 参考文献

- [1]王占益.浅析中小企业创新人力资源管理对构建和谐劳动关系的影响[J].就业与保障,2021(08):173-174.
- [2]张潇予,贾凤磊.人力资源管理信息化对劳动关系管理的影响[J].经贸实践,2018(17):223.
- [3]陈志君.企业人力资源管理信息化对劳动关系管理的影响研究[J].商场现代化,2018(08):74-75.
- [4]陈艳萍.企业人力资源管理信息化对劳动关系管理的影响研究[J].中外企业家,2018(07):71.