

浅谈人力资源管理与构建和谐劳动关系

朱礼玲

(巧家县人力资源和社会保障局,云南 巧家 654600)

摘要:我国的立法在不断实践中日趋完善,特别是劳动关系制度,保护员工的基本利益,成为企业人力资源管理对基本法律法规的依法实施。和谐的劳动关系不仅事关国计民生,而且影响社会稳定和经济发展,对促进企业发展具有重要作用,建立稳定和和谐的劳动关系已成为当今企业人力资源管理的重要内容,随着人力资源的发展,和谐劳动关系的发展面临着巨大的挑战。本研究通过分析企业劳动关系管理中存在的问题以及人力资源管理在构建和谐劳动关系中的重要作用,提出了构建企业和谐劳动关系的多种措施,进一步完善了企业人力资源管理。

关键词:人力资源管理;和谐;劳动关系

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2022.35.102

1 引言

随着我国社会的飞速发展,人力资源管理和劳动关系的发展越来越受到社会各界的关注,虽然这两件事是独立发展的,但它们相互影响。劳动关系对人力资源管理的转型影响巨大,而人力资源管理是创新和改善劳动关系的关键,和谐劳动关系是指劳动者与用工单位建立的劳动关系,在这种劳动关系中建立了相互沟通、全面协调、依法治理、公平正义、和谐共处的关系。随着我国法制社会的不断发展,我国的许多法律法规都得到了很大程度上的完善,使人民群众的利益得到了更好的保障。近年来,我国劳动关系体系逐步完善,最大限度地减少甚至消除了人力资源管理的诸多弊端,这得益于人力资源管理具有严格的行为规范。合法的人力资源管理赋予员工自信,改善员工与企业的关系,是企业发展的必要力量。它对促进企业发展具有重要作用,是影响经济发展和社会稳定的重要因素。劳动关系是否和谐,不仅关系到企业发展的竞争力,也影响到社会稳定和经济发展。实践表明,人力资源管理与构建和谐的工作关系有着密切的关系。鉴于我国劳动关系日益复杂,这给建立和谐劳动关系带来了很大困难,要充分考虑企业在劳动关系调整中的主动地位。本文从建立和谐劳动关系入手,从人力资源管理到企业劳动关系管理,提出企业建立和谐劳动关系的有效措施。

2 人力资源管理与劳动关系的重要性

(1)人力资源管理的重要性。人力资源是企业的关键要素,在企业的生存和发展中发挥着重要作用,其主要任务是制订工作计划、培训新员工、制定薪酬标准,制定合理的绩效考核制度,合理配置岗位与人员等,优先为企业创造经济效益。在新员工的开发、培训和考核过程中,激发员工的深度工作能力,激发员工的工作热情,培养员工的综合素质,提升企业核心竞争力,带动企业稳定成长。

(2)劳动关系在企业中的重要性。企业的劳动关系可能会随着社会时代的变化而变化。主要包括平衡的劳动关

系、雇主主导和政府主导的劳动关系,企业劳动关系主要是指企业与劳动者之间建立的利益关系,包括使用劳动者和劳动者。

3 人力资源管理存在问题分析

在我国,一些企业人力资源管理存在一些问题,随着市场的快速发展,这些问题也越来越明显。

第一,企业员工的工资被拖欠,存在员工努力工作却未发工资的情况。例如一些建筑公司出现对于工人应该获得的收入拖欠情况,一些企业有时候为了增加利润让员工加班加点生产,只给予少量的加班费或者不提供加班费。

第二,企业福利存在问题。根据我国劳动关系,企业必须为员工提供社保等福利,但有的企业拒绝给员工足够的福利。

第三,员工安全得不到充分保障。由于某些工作场所存在一定的隐患,一些公司没有为员工提供一定的保障和安全措施。

4 企业劳动关系管理存在的一些问题分析

相关研究表明,一些企业在人力资源管理中不够重视劳动关系的调整,在这种情况下,不仅企业劳动关系不和谐的因素大大增加,而且给管理人才带来了较大的困难和挑战,为成功解决这一问题,企业相关人员必须深入分析人力资源管理与劳动关系的相互作用,联系实际,采取合理有效的手段,调整劳动关系,促进构建和谐劳动关系,提高人力资源管理的水平和质量,进而促进企业的长远发展。

4.1 企业不能适应工作和用工形式的多样性

随着社会和经济的不断发展,一些企业中各种用工形式并存,导致劳动关系和劳动管理出现各种矛盾,引发各种劳动争议,破坏企业和谐。随着企业用工制度的不断改革,一些单位的劳动关系管理已不能适应多种用工形式并存的局面,导致劳动关系出现一些问题。随着经济的发展和各种经济社会关系的出现,各种形式的就业也应

运而生。

4.2 劳动关系双方存在矛盾

随着经济体制改革不断深入,劳动关系主体日益多元化,劳动关系复杂多变,劳动关系双方意识不断增强。一方面,随着经济的不断发展,劳动关系的性质也发生了变化,导致在劳动和资本分工原则、分配方式、工资水平等方面存在相应的差异。在市场经济体制下,劳动关系是利益关系的体现,企业追求利润最大化,劳动者追求收入最大化,劳动关系双方追求各自的利益;另一方面,就业制度虽然进行了充分的改革,但是对于当前社会主义市场经济来说,还是存在一些问题。从员工的角度来看,部分员工素质和法律意识较差,部分员工无视劳动合同的规定,在公司不知情的情况下解除合同,给公司造成一定的经济损失,引发劳动争议。从管理者的角度来看,自身素质和法律意识差,容易损害员工的权益。

4.3 一些企业忽视人力资源管理的重要性

近年来,虽然一些企业结合企业发展战略制定了人力资源规划,但只有部分企业按照规定制定并实施了员工职业发展规划。在建立了考核培训制度的一些企业中,没有按照公司规定实施考核和员工培训制度。许多企业的管理者已经认识到人力资源管理的重要性,意识到缺乏完善的人力资源管理措施会给企业带来巨大的经济损失。

4.4 人力资源管理理论与实践不能有效结合

许多企业拥有非常先进的管理理念,但在实践中却无法完全与理论相结合。由于企业缺乏实际运作,无法灵活应对危机带来的损害,只能通过裁员来解决,解雇过程中缺乏对员工和人才战略的分析。但是当经济好转时,公司将停止工作。因此,有必要解决人力资源管理中的系统性问题,加强资源管理的实施。

5 人力资源管理与劳动关系的相互影响

5.1 人力资源管理促进和谐劳动关系的构建

由于我国经济市场的不断变化,市场竞争越来越激烈。面对激烈的竞争,企业必须加快适应环境的步伐,克服劳动力资源对人力资源开发的限制,企业无法通过降低员工工资来提高核心竞争力,导致销售极为不理想。因此,当劳动关系与企业发展不一致时,必然会影响到大型企业的生产经营活动。

劳动资源向员工关系的转化,提高了企业的生产力和经营工作,增强了企业的基础竞争力。企业管理人员应结合社会发展趋势和企业生产经营的实际情况,制定相应的人力资源管理制度,包括晋升合适的岗位、建设高效的人力资源管理部门、提高员工薪酬,不仅可以提高员工的积极性,鼓励他们端正工作态度,增加对企业的忠诚度,还可以提高企业的生产经营效率,保证企业的核心竞争力。

劳动关系的制定解决了人力资源管理中的诸多问题,依法管理人力资源,不仅给员工带来好处,也给企业带来好处。在企业中,人力资源管理可以有效提高员工的积极

性。事实上,企业和工人的利益是相辅相成的,如果企业的利益能够提高,工人的价值也会提高,这两个因素相互影响。只有人力资源管理与劳动关系的和谐设计,才能使企业获得更多的经济效益,进而实现员工与企业的双赢。有效的人力资源管理可以使员工在工作中充分发挥自己的技能和优势,而人力资源管理中的效率激励可以不断促进员工的进步和发展,促进企业的发展。因此,人力资源管理与劳动关系必须和谐共存,随着我国劳动关系的不断完善,将更好地为企业和员工服务。

5.2 劳动关系促进人力资源管理质量的提升

在劳动关系中,企业要坚持以人为本,企业和员工才能相互促进,共同发展,这样企业才会更加关注员工的利益,此外,在劳动关系中,如果企业注重员工技能培训和素质的提升,可以使企业与员工建立新的关系模式,进一步完善人力资源管理,为企业的成长提供更好的途径。在这样的劳动关系中,员工与企业的发展融为一体,在这样的劳动关系中,企业的人力资源管理会越来越好。企业管理的理念是以人为本,劳动关系规范了企业员工与单位之间的劳动关系,它的设立不仅是为了保护弱势群体的利益,也是为了保证企业经营的行为规范。企业的持续发展取决于企业能否依法经营,严格按照劳动关系建立健全的管理制度,劳动力资源是人力资源开发的关键。随着我国劳动力市场的不断发展,劳动力不断增加。相关企业需要制定能够激发员工积极性,不断提高员工综合素质的管理制度,从而促进人力资源的进步和发展。优秀的人力资源管理模式注重员工的发展和培训,激发员工的工作积极性,加强企业与员工的沟通,营造良好的工作环境,对培养员工综合素质有积极作用。

第一,企业应制定适当的奖励机制,对员工的绩效和综合素养及时予以表彰和奖励,提高员工自豪感和满足感,了解员工在包括集团管理在内的企业发展中的重要作用,并提供适当的培训机会。

第二,企业要积极了解员工在工作和生活中的真实需求,合理满足,有效提升员工对企业的认同感。调查结果显示,企业在发展过程中提高基础竞争力的关键是关注员工的真实需求,坚持以人为本的管理理念,创新和完善自身的管理模式。很多企业已经逐渐意识到关注员工真实需求的重要性,通过建立合适的员工评价体系、员工利润分配制度以及与员工的内部沟通制度,成功推动了公司整体发展的重要性。

第三,企业要激发员工参与管理工作的积极性,切实提高员工对企业的忠诚度,为员工创造表达工作能力的机会和空间,对公司的进步和发展产生积极影响。同时,公司要及时确认员工的工作情况,以增加员工在工作过程中的成就感,员工通过职工代表大会、员工持股计划、员工董事等多种形式参与企业管理。员工在企业的发展过程中参与适当的管理工作,可以有效激发员工的工作热情,培养创新

意识,兼顾人力资源管理的质量和有效性,有效促进企业的有效发展。

因此,人力资源管理与劳动关系应构成和谐共存的关系。此外,我们还需要明白,社会责任和法律责任是不同的,前者是对自身道德的约束,后者是基于法律对人的刚性约束,人力资源管理的理念是以人为本,公司每一位员工都应严格遵守自己的法律义务,协调好员工与公司的关系,只有这样,劳动关系与人力资源管理才能达到和谐共存。

6 人力资源管理创新构建和谐劳动关系措施

6.1 提高人力资源管理者的素质

为了提高企业人力资源管理的整体水平,需要在一定程度上提高人力资源管理者的素质,即提高他们的执行能力。制定制度和工作计划只是人力资源管理的一部分,最重要的是如何落实这些制度,如何与公司的实际情况联系起来。因此人力资源管理者必须具备很强的执行能力,提高人力资源经理的技能,有利于制度的有效实施,为企业和员工提供更有效、更优质的服务,实现劳动关系的和谐发展。

6.2 人力资源管理合法化

第一,企业要规范劳动合同管理。劳动合同是建立和谐劳动关系的基础,是处理劳动争议的主要依据。人力资源管理合法化是指企业按照相关法律规定与员工签订合法有效的劳动合同。劳动合同是劳动者与用人单位建立劳动关系的有效依据,公司根据劳动合同法的规定,签订适当的劳动合同,不仅有效地保护了员工的权益,还可以限制和避免劳动纠纷,也可以帮助企业吸引各类优秀人才,提高自身竞争力。

第二,企业必须遵守法律。劳动合同明确了劳动合同的期限,解释了双方的权利和义务,规范了双方的行为,保护了双方的合法权益。因此,在实际实施过程中,企业应严格按照劳动合同的规定对员工进行管理,合理、合法地组织员工的工作,避免违法侵权的发生,降低企业因违法侵权而产生的成本。

第三,加强对员工的法律培训。公司增设培训机制,定期对员工进行法律培训,特别是学习《劳动合同法》,增强员工法律意识,有效运用法律维护员工合法权益。

6.3 充分发挥工会组织作用,积极维护和谐劳动关系

企业工会是公司的基层组织,工会的主要职能是保护大多数员工的权益不受侵害,工会组织不仅可以代表员工的利益,还可以让员工与企业进行良好的沟通。通过与工会的及时沟通,公司管理者可以成功捕捉到员工的不同需求和思想动态,从而有针对性地解决员工遇到的实际问题。通过企业工会,公司可以了解员工的需求和困难,并传达公司的战略,如此一来,员工也能更好地了解企业的困难,实现企业与员工的有效沟通。企业人力资源管理部门积极构建健全工会制度,充分发挥工会的沟通作用,构建

企业和谐的劳动关系。

6.4 建立企业劳动争议预防机制

劳动纠纷不仅会给公司的声誉带来负面影响,还会让员工感到不稳定,所以企业需要明智地解决劳动纠纷,避免劳动纠纷。建立有效的劳动争议应对内部机制,不仅可以及时预防和解决劳动争议可能引发的一些问题,保障生产经营活动的正常进行,而且可以最大限度地保护劳动者的权益,以及企业家在仲裁和法庭诉讼中的利益。

6.5 对人力资源开发和培训标准的严格要求

事实上,人力资源的竞争是未来社会的竞争,也是提高企业自身竞争力的关键条件,人力资源管理的质量和水平直接影响劳动关系的发展。因此,企业高层必须重视人力资源开发和培训的要求,只有保证结构规范,科学严格培训,才能充分发挥人才的内在潜力,可以提高人才竞争力,促进人才发展,保证人才不被社会淘汰,以满足社会发展的需要。另外,在人力资源开发和培训中,员工要在培训中找到适合自己的发展点,通过培训,让员工感受到企业文化的重要性和价值,从而感染企业文化,形成正确的价值观,让员工相互信任,营造良好的企业环境,让企业和员工在良好的环境中实现共同发展。

7 结束语

综上所述,在新时期背景下,对人力资源和劳动关系管理进行管控非常重要,不仅可以有效促进企业构建和谐劳动关系,而且可以提高人力资源管理水平,促进企业长远发展。因此,在实际工作中,相关人员必须深刻认识人力资源管理与劳动关系之间的相互影响和联系,结合企业实际,加强人力资源管理,促进构建和谐劳动关系,让员工积极工作,为企业带来更多的经济效益。

参考文献

- [1]曹杰,华天雨.新时期企业人力资源管理中存在的问题与对策思考[J].中国商论,2021(15).
- [2]叶沛.集体企业人力资源与经济可持续发展的关联性分析[J].经济管理文摘,2021(15).
- [3]仇科.企业人力资源管理中的激励机制分析[J].人才资源开发,2021(15).
- [4]王婷.基于提升企业竞争力的人工成本管控对策[J].人才资源开发,2021(15).
- [5]王荣位.试论“以人为本”与“人文关怀”在构建企业和谐劳动关系中的作用[J].经济师,2021(06).
- [6]牛司海.人力资源管理创新与和谐劳动关系构建[J].中外企业文化,2020(09).
- [7]杨文栋,邓华.在构建和谐劳动关系中人力资源管理的角色定位[J].劳动保障世界,2020(17).
- [8]方嘉良.中小企业构建和谐劳动关系的重要性和途径[J].商场现代化,2020(09).

作者简介:朱礼玲(1977-),女,汉族,云南巧家人,本科,人力资源管理师,研究方向:人力资源管理。