

【DOI】10.12315/j.issn.1673-8160.2020.21.048

浅谈从人力资源管理角度构建国有企业和谐劳动关系

顾悦

(中国石化销售股份有限公司江苏盐城石油分公司,江苏 盐城 214005)

摘要:我国正处于社会转型和经济增长的关键时期,国有企业作为国家支柱型企业,如何积极预防和妥善处理企业劳资争议,构建和谐劳动关系,维护企业正常经营秩序,已经成为经济发展中不可回避的问题。人力资源是国有企业招纳人才、进行人才管理的重要部门,是构建和谐劳动关系的关键,只有做好人力资源管理,才能有效改善企业劳动关系。基于此,文章分析目前国有企业和谐劳动关系构建面临的挑战,以及企业劳动关系不和谐的影响因素,并提出具体的优化措施,以便更好地推进企业制度化、现代化建设,更好地服务社会。

关键词:人力资源管理;国有企业;劳动关系;劳动纠纷

根据历史沿革、企业战略规划、人力资源管理实践情况等因素,我们可以知晓,企业和谐劳动关系对企业长效发展的积极意义,能够增加企业市场竞争力、促进企业制度化发展、开发和提升企业职工价值、建立良好企业文化等。因此,在研究国有企业劳动关系时,应当从人力资源管理的角度展开论述,对当下国有企业人力资源管理与劳动关系进行讨论,实施切实有效的人力资源管理措施,彰显人力资源管理价值,为企业发展赋能,丰富其劳动关系构建经验。

一、国有企业和谐劳动关系构建面临的挑战

劳动关系是指在劳动法指导下,企业与员工签订雇佣合同所形成的一种社会经济关系,呈现出集体性与个体性的关系,涉及雇主、雇员、雇主组织、政府四方面。国有企业劳动关系共经历了三个阶段:第一阶段,计划经济时期,劳动者是企业的真正主人,为国家所雇佣,劳动权力集中在行政劳动部门,劳动者个人利益需要完全服从集体利益;第二阶段,改革开放时期,经济体制开始向市场经济转变,劳动关系转为更加复杂的企业权力,国有企业占据完全主导地位;第三阶段,新世纪时期,劳动关系双方独立性更加明确,市场化程度进一步提高,传统行政式命令难以有效协调企业与劳动者之间的关系,劳动合同不规范,劳动争议案件增多。

相关数据显示,我国劳动争议案例呈逐年递增趋势,一方面是因为劳动者法律意识和维权意识增强,另一方面是企业劳动合同管理不规范,虽然目前我国对企业社会保险、薪酬福利、工商纠纷等出台了一系列法律文件,但部分企业总能找到漏洞,侵害劳动者合法权益,如对职工试用期录用条件和工作范畴没有一个明确规定,在不举证的情况下随意解除试用期员工,或者在工作中随意延长工作时间且不支付相应报酬,或者存在女性职场歧视问题等;同时,缺乏规范化企业劳动合同管理制度,出现随意减薪、裁员、拖欠工资、不缴纳社保等问题,引发各种劳动争议,造成职工不满和恐慌,使得劳动关系日益紧张^[1]。

同时,用工模式多样化,劳动关系矛盾激化,国有企业劳动关系经历了单一化至复杂多样化的转变,也就是国家统一分配、集体工向合同制职工转变,还包括派遣工、小时工、农民工、劳务工等,均属于国有企业管理范畴,但是,却被人划分为

为不同身份,与在册职工存在明显的薪酬待遇区分,尤其是劳动派遣人员,流动性十分频繁,倘若与派遣公司未及时签订派遣合同,明确双方权利和义务,则会引发一系列劳动争议,进一步增加用工矛盾^[2]。那么,在新的发展形势下,国有企业面临的劳动关系更加复杂和多样,如何在这一形势下构建和谐劳动关系是国有企业面临的挑战。

二、国有企业劳动关系不和谐的影响因素

(一)缺乏完善人力资源管理制度

企业人力资源管理是为了更好地开发职工潜能,提升职工综合能力,为企业发展贡献力量,需要重视人力资源管理作用的发挥。目前,我国部分国有企业存在不重视人力资源管理,缺乏健全人力资源管理制度情况,导致人力资源管理效能发挥受到约束,对提升员工积极性、构建和谐劳动关系造成负面影响。同时,管理人员对精细化、现代化和创新理念应用不足,导致相关管理工作无法高效开展,也无法为人力资源管理制度形成提供助力,阻碍和谐劳动关系建立。此外,人力资源管理制度缺失,相关规划和计划实施缺乏科学指导,出现人力资源规划不合理、不科学的问题,降低了人力资源管理有效率,导致供给和需求不平衡,给职工带来巨大工作压力,影响企业劳动关系。

(二)企业用工制度不公平

一些国有企业在发展过程中,对劳动关系管理不重视,没有将职工和企业看做一个相互进步和发展的整体,不能充分考虑长远形式和变化趋势,企业用工制度仍然保留原有形式。目前,我国社会经济快速发展,用工形势发生剧烈变化,呈现多元化发展趋势,虽然国有企业用工制度发生了一定变化,但其本质并没有发生改变,在劳动市场中,本地人群和男性群体仍为企业人才招聘主要人群,且用工形式存在不公平,对劳务派遣人员、临时工、非全日制员工等薪资待遇存在差别,不同地区职工薪资水平存在差异,既不能保障就业公平,也无法提高职工积极性,存在较大争议^[3]。

(三)人才选聘与培训形式化

企业人才选聘与培训的主要目的是满足企业用工需求,进行人才储备,但国有企业招聘却存在诸多问题。从人才选聘方面看,部分企业选聘方式单一,只关注招人注重用人及

留人问题,在招聘过程中,对招聘人员冷嘲热讽、态度冷淡,且招聘流程不完善;从人才培养方面看,未能足够重视人才培养,对新入职职工缺少关怀,对职工长期发展未能足够关注,未能采取有效措施留住职工,导致企业内部人员流动频繁;培训制度过于形式,没有充分考虑职工岗位特征和需求,只是进行简单的走过场,无法长期提升职工业务能力,获得长远发展^[4];薪资福利不合理,缺少全面行业薪酬调查,薪资水平低于行业水平,且职工之间收入差距过大,导致收入较低职工出现工作懈怠、烦躁等负面情绪,难以进行管理,对企业缺乏信任和信心。

三、如何基于人力资源管理构建国有企业和谐劳动关系

(一)重视人本管理,加强人资制度引导

为构建国有企业和谐劳动关系,应当充分重视人本管理,决定一个企业长效发展的根源不是机器设备材料等物质因素,而是人。人们所拥有的智慧、才能和知识技能是企业最宝贵的资源。制度是协调和管控人力资源最有效的措施,是实现职工与企业协同发展的基础。为实现这一目标,国有企业需要建立健全人力资源管理制度,用科学、合理、有效的制度指引国有企业发展,构建和谐劳动关系,具体需要做到以下几点:(1)构建科学薪酬协商和管理制度,并落实到位,人力资源管理部分应当积极发挥自身职能,在追求企业和职工利益趋同性的基础上,及时开展市场调研,明确行业平均薪酬,建立科学薪酬增长制度,逐步解决不同岗位薪酬差别大、市场内外薪酬不一致等问题,确保职工薪酬市场化、公平化^[5];(2)建立切实有效的绩效考核机制,营造公正竞争氛围,鼓励多劳多得,避免投机取巧或工作懈怠,并建立末位淘汰制,淘汰不符合岗位需求的职工,激发职工工作热情和积极性,增强人力资源管理效果,为企业发展注入源源不断的内生动力;(3)树立柔性管理目标,加强企业领导者与普通职工之间的联系,如领导定期走访制度、职工生日祝福、节假日慰问制度、职工家属联谊等制度,建立融洽上下沟通机制;重视职工意见表达,建立定期职工沟通会议、外地籍职工交流会等,了解职工所需,关心职工重点关注的问题,及时改善工作环境,增加职工归属感,提高工作效率,形成良好和谐的劳动关系。

(二)强调用工正规,强化企业法律意识

国有企业人力资源管理部门需要深化改革用工制度,了解用工争议和劳动风险产生根源,以劳动法为依托,建立科学合理的用工制度。一方面,加强对人力资源管理者的培训,人力资源管理者承担着企业人才招聘、培训、管理等方面内容,需要完成职工合同签订、薪酬福利制定、劳动保护及社会保险等保障性工作,是企业劳动关系构建的关键,需要加强其专业培训和法律培训,包括管理知识、法律知识、专业知识和沟通协调能力等,为企业和职工发展提供优质人力资源服务,推动人力资源管理和用工制度化发展^[6];另一方面,建立专门调查和协商岗位,与工会加强沟通,就职工薪酬、劳动保护、工作环境等进行商讨,尽可能保障职工基本权益,确保用工制度公平合理。如,对新入职职工,要确保及时签订劳动合同,明确约定劳动合同期限、劳动形式和录用条件,避免因未签订劳动合同出现的劳动纠纷^[7];加强与岗位直系领导和岗位负责人的沟通,合理设计岗位业绩、考核目标和劳动规范;按时足额缴纳

社会保险,避免不缴纳或缴纳不及时引发的补缴和赔偿、甚至进行经济赔偿的风险。针对派遣员工,需要严格规范派遣职工招聘程序,同派遣公司明确派遣内容、劳动保护、劳动条件、工人关系、费用阶段、社保及法定福利等,明确赔偿方式和派遣关系解除条款;同时,增加对派遣人员的关怀和对企业的认同感。

(三)明确培训机制,重视人才开发管理

为了有效提升人力资源管理作用,逐步形成和谐劳动关系,相关管理人员需求综合考量企业自身发展和市场变化,严格把控人力资源开发和培训过程,助力企业发展。第一,明确培训目标,要做好培训需求分析,同时满足企业和员工发展需求,明确各岗位职责和作品内容,将其作为培训依据,实施切实有效的培训计划,提升培训效果^[8];第二,完善培训标准,创新培训方式,力求通过培训提升职工专业知识和技能,使其在工作中提高工作完成度,保持较高工作积极性,为构建和谐劳动关系提供保障;第三,严格考核和监督机制,确保职工积极参与培训活动,人力资源管理者也可以根据职工培训反馈,及时调整培训计划、培训形式和内容,进一步提高培训有效性,提升职工整体业务水平,以获得更高发展;第四,还要加强对职工法律意识的培养,如《劳动合同法》等法律法规,培养其法律意识,能够以合理的方式表达自身诉求,合法合理的维护自身权益。

四、结语

综上所述,在新的发展时期,国有企业要加强人力资源管理,正视国有企业和谐劳动关系构建面临的挑战,正确处理缺乏完善人力资源管理制度、企业用工制度不公平、人才选聘与培训形式化等劳动关系问题,从多方着手,借助重视人本管理,加强人资制度引导;强调用工正规,强化企业法律意识;明确培训机制,重视人才开发管理等措施,积极改善劳动关系,为企业注入更多发展活力,提升企业市场竞争力,促使企业健康可持续发展。

参考文献

- [1]周斌.构建和谐劳动关系与企业人力资源管理创新探究[J].中国市场,2018,(026):180-180.
- [2]孙彦军.从人力资源管理角度谈构建国有企业和谐劳动关系[J].现代企业文化,2018(29).
- [3]郭平生.加强人力资源管理对和谐劳动关系发展的促进作用[J].全国流通经济,2019,No.2208(12):55-56.
- [4]潘晓.构建和谐劳动关系与国际化人力资源管理创新[J].管理观察,2019,(035):14-15,18.
- [5]贺朝霞.构建和谐劳动关系与企业人力资源管理创新[J].办公室业务,2020,No.331(02):153-154.
- [6]李蕾.在构建和谐劳动关系中人力资源管理的角色定位[J].人力资源,2020,No.457(04):96-96.
- [7]曹惠琴.构建和谐劳动关系与企业人力资源管理创新探讨[J].中国民商,2020,(003):P.146-146.
- [8]王琳仪.建立和谐劳动关系与人力资源管理优化研究[J].中外企业家,2020,No.673(11):129-129.