

[DOI]10.12315/j.issn.1673-8160.2020.33.052

人力资源管理中组织构建和谐员工关系的策略及价值

李萍

(山西省第二地质工程勘察院,山西 临汾 043000)

摘要:构建和谐社会已经成为国家发展的重要目标,也是企业组织实现内部和谐稳定的关键方向。为了能够促进企业组织在未来发展中有着良性发展局面,必须要加强人力资源管理工作,在组织构建和谐员工关系中促进企业组织管理水平的进一步提升,为企业战略发展产生稳定和谐的基础作用。对此,如何在人力资源管理中促进组织构建和谐员工关系,成了当前企业人力资源管理所思考的关键问题。本文将详细分析现阶段企业组织员工关系所存在的主要问题,在针对性提出组织构建和谐员工关系的策略中,从人力资源管理视角分析构建和谐员工关系的重要性价值,以期为实际工作提供参考。

关键词:和谐社会;企业组织;和谐员工关系;人力资源管理;价值分析

在近些年来,构建和谐社会已经成为重要的时代主题,而在此之间和谐愈渐受到人们的关注与重视。对于组织来讲,组织是构建社会的基础单元,组织员工关系的和谐与否,与社会整体的和谐程度具有十分密切的联系。在和谐组织中,应当关注组织与环境、组织与外部利益相关者、组织与员工、员工与员工个之间的和谐关系,而员工是组成组织的基础单位,没有员工的共同努力就没有组织的稳定长远性发展。因此构建和谐员工关系显得尤为关键,然而在我国现阶段的组织员工现状中不难看到,其中仍旧存在着诸多问题,对构建和谐员工关系带来了不利的影响,解决这些问题的关键在于组织能否真正认清和谐员工关系的内涵,在促进员工和谐关系的进步和发展中,促进企业的长远性发展。

一、我国现阶段组织员工关系所存在问题分析

对于组织人力资源管理工作来讲,在处理员工关系过程中的处理结果,会对人力资源管理性能的发挥产生直接性的影响,更会对组织工作效率产生决定性影响作用。而为了能够构建和谐稳定的员工关系,需要组织在人力资源管理中花费相应的人力和物力,在协调组织价值体系与管理体制中促进员工关系的进一步提升,从而促进组织长远性发展^[1]。但是就目前来看,我国现阶段仍旧有较多的组织过于盲目追求短期利益,忽略了员工和谐关系的构建重要性,没有充分重视自身的长远利益发展。尤其在现如今社会竞争愈渐激烈的大环境下,组织员工不和谐现象变得越来越明显,甚至引起了社会各界的关注。而从整体上来看,我国组织员工关系所存在的主要问题,可以从如下几个方面进行阐述与分析:

(一)劳动关系无法得到保障

劳动合同是组织与员工达成劳动关系的重要保障,但是在现如今市场上许多企业组织中发现,员工们的劳动合同签订率普遍较低,一旦出现任何影响劳动者权益的事件,员工的合法权益无法得到正常保障。除此以外,在部分企业组织的劳动合同签订中形成了短期化现象,实际劳动关系并不够稳定,员工流动现象比较严重,对组织员工和谐关系的产生不可避免地带来了一定的影响。

(二)员工薪水无法正常增长

在一部分企业组织中,尽管经营利润每年都在上升,然而员工们的薪资水平一直未能随之得到增长,普遍缺乏合理的工资增长机制。在个别企业组织中甚至会实施十分严格的

员工管理制度,使员工们无法产生归属感,付出与收入明显不成正比,不利于组织构建和谐员工关系^[2]。

(三)经济型裁员现象尤为明显

随着疫情的爆发以及经济萧瑟期的到来,在大环境的影响下许多企业组织相继出现了经济型裁员现象,员工下岗数量在逐日上升,许多员工在经济型裁员现象中人人自危,无法正常形成和谐员工关系,甚至出现了严重内卷现象。

(四)领导者的领导力水平未能与时俱进

在许多企业组织的人力资源架构体系上可以显然看到,员工主体多以80后、90后为主,这些群体普遍具有高学历、新思想,尤其在90后群体中,他们身上更具有80后所不具备的韧性和思想新潮性特征,然而由于企业组织的领导层多以60后、70后为主,无论是在人际关系还是在管理模式上,上下难以形成一致的认同感与归属感,加上领导层领导水平未能够与时俱进地跟进时代发展,彼此在沟通交流上也存在着一定的隔阂,种种现象下并不利于组织员工关系的缓与发展。

(五)员工心理健康存在诸多问题

严苛的用工制度以及工作环境的艰苦使得员工的工作压力普遍较大,用工时间明显超过法定工作时长,长年无休,夜以继日,导致员工身心俱疲。在日益增长的工作压力下,许多员工的心理健康逐渐出现了许多问题,甚至会有个别员工产生猝死现象。这些问题均有可能对组织构建和谐员工关系带来极为不利的负面影响。

二、人力资源管理中组织员工和谐关系构建策略

(一)构建组织文化价值观

组织文化即企业文化,组织能否在经济发展浪潮上站稳脚跟、迈向长远性发展道路,对管理决策具有极高的要求,在这期间组织文化尤为关键,没有组织文化就相当于组织没有在长期发展规划中所要践行的核心价值理念以及企业工作行为准则,因此必须要尽快针对组织文化构建应有的文化价值观,引起员工们的认同感,促使员工们共同站在组织立场上不断提升向心力与凝聚力。而对于员工来讲,组织文化必须要从本质上体现出重视员工利益、在以人为本的工作环境下尊重员工们的合法权益,使员工们能够在组织文化构建中真正认同企业组织文化价值观,引发员工的情感共鸣与价值理念维护自觉性,在这样的组织文化下才能够真正去发挥组织文化的价值观作用,使员工们能够真正不断提升团队凝聚力与

向心力,为组织经营利益的提升发挥更大的作用。

(二)完善人力资源管理工作

人力资源管理工作服务对象就是组织员工,完善人力资源管理工作对员工和谐关系的构建具有极其重要的意义。在整个人力资源管理工作中,任何一项环节出现问题,均有可能影响组织在员工心目中的归属感与认同感,甚至会出现员工对组织不断抱怨、员工内部矛盾爆发等诸多问题,对组织整体经营效益带来不利的影响。由此可见,必须要尽快完善人力资源管理工作,建议可以从如下几个方面展开工作:

1.合理规划岗位工作内容

岗位工作内容是员工们为组织创造经营效益的关键所在,要构建和谐员工关系,就需要重视岗位工作内容的合理规划,在这其中合理规划好相应的任务、责任、权利以及岗位与岗位之间的关系,在促进工作设计系统的完善性得到提升的同时,还可以提高员工们的工作积极性与归属感^[3]。

2.加强招聘工作把关质量

招聘工作是员工们进入组织、融入团队的重要环节,对提升组织整体人才水平具有决定性影响。为了能够提高人才质量,必须严把招聘工作质量关。能够结合实际岗位需求制定明确的岗位标准、设计必要的面试维度,确保能够为组织选拔更为合适的人才。在这其中不仅要关注员工的工作能力,还要考察员工的组织价值观与工作理念,为构建和谐员工关系打下坚实的基础条件。

3.做好员工职业生涯规划

为了能够有效改善员工流动性较强的局面,必须要在新员工入职之初重视员工的上岗体验、使员工能够得到应有的培训学习成长的机会,组织要积极关心员工的个人成长,为员工提供丰富的职业发展平台,在加强培训工作中促使员工工作能力、职业素质得到进一步完善,同时还要帮助员工做好必要的职业生涯规划工作,促使员工对组织的忠诚度与归属感得到进一步提升,真正实现组织人才队伍整体水平的显著提升目标。

4.落实科学绩效管理制度

和谐员工关系的构建,不仅对组织在人力资源管理中具有较高的要求,更需要组织能够真正关注员工内部竞争的公平性与良性竞争,要让员工能够真正感受到工作竞争的公平性,才能够促使员工对组织管理制度的认同感得到进一步提升。所以必须要在绩效管理制度方面加强设计的科学性,能够从绩效管理充分反映每一位员工的实际工作表现与工作能力,为组织管理者实施各项决策提供必要的参考依据,坚决杜绝主观臆断控制绩效管理现象,要在与员工加强沟通中保障员工的合法权益。

5.积极实施良性薪酬体系

对于一个企业组织而言,如果在经营效益逐年上升的良性发展状态下,未能够重视员工合法权益,导致员工的薪资水平无法得到进一步提升,则很难真正发挥员工们的工作积极性与主动性,员工甚至会逐渐失去对组织的信任与忠诚感,而构建和谐的员工关系也就会成为无稽之谈,因此要真正在组织薪酬体系中体现出应有的公平性,为员工们支付与岗位价值、专业能力、工作付出对等的薪酬福利,在这其中还要考虑到与外部同行之间的竞争力,要能够在结合员工生活状态、物价水平与生活成本支出等方面数据的基础上,积极实施良性

薪酬体系,给予员工更多的物质保障。

(三)构建融洽和谐的员工氛围

沟通是促进组织员工和谐关键的有力武器。从以往的员工管理现状中其实不难看到,很多时候在一些员工纠纷事件上,均是由于沟通不畅所引起的必然性现象,所以组织要重视员工的意见、积极倾听员工内心的想法,为员工开辟通畅的沟通渠道,帮助员工在良好的沟通平台上促进人际关系的进一步调节,能够真正促进员工们在顺利完成工作任务中达到预期绩效目标。而在此之间,要通过沟通使员工与员工之间缩小距离间隙,拉近员工之间的关系,构建融洽和谐的员工氛围,激发员工的集体感与团队荣誉感,做好对员工矛盾的调节工作,缓和内部员工关系,真正促进和谐员工关系的进一步完善。

三、人力资源管理视角下构建和谐员工关系的意义

员工和谐关系对组织长远发展具有十分重要的影响,也是企业组织留住员工、促使员工生产力得到提升的重要保障。因此要在人力资源管理视角下看待和谐员工关系,在促进员工和谐关系的形成与完善中,其意义可以分为如下几点:

(一)促进人事最佳配合

通过构建和谐员工关系,可以进一步发挥员工在工作岗位上的积极性,促进员工团队凝聚力的进一步提升,在优化组织资源配置中,最大化发挥人力资源管理工作效率,促进同事之间的最佳匹配。

(二)提升组织市场竞争力

在构建和谐员工关系中,员工们可以不断提升对组织的信任感,能够在推动组织管理水平中加快组织战略目标的实现,在此期间员工们的工作能力、素质也在不断提升,整体团队水平的提升,对组织市场竞争力的提升能产生极为重要的积极性影响。

(三)促进员工归属感提升

事实上,在和谐员工关系的构建中,可以充分提升员工们的团队感染力与凝聚力,这样一来可以对外形成一种极为有效的宣传影响作用。优秀的企业组织文化与价值观念,可以不断渗透到员工内心深处,积极改善员工的工作行为与工作理念,促使员工对组织的归属感得到提升^[4]。

四、结语

总而言之,构建和谐员工关系对于组织的长远发展具有至关重要的意义,在这期间组织要充分意识到文化价值观与完善人力资源管理工作的重要性,在不断促进组织团队凝聚力与向心力提升的同时,推动企业组织经营效益的进一步提升。

参考文献

- [1]温戈.人力资源管理创新与和谐劳动关系构建[J].今日财富,2020.
- [2]程德俊,李虎.组织中的关系协调机制及其人力资源管理实践构建[J].南京社会科学,2013,000(006):30-36.
- [3]徐峰.人力资源管理中的激励策略分析与构建[J].经济师,2017,09(No.343):266-267.
- [4]刘贤坤.浅析如何提高人力资源管理在构建和谐劳动关系中的作用[J].中国集体经济,2014,000(010):80-81.