

浅析企业人力资源管理中 劳动关系管理优化策略

胡发强

(石横特钢集团有限公司, 山东 泰安, 271600)

在现代管理中,人力资源管理和生产经营管理是企业高效运作的核心,人力资源合理地分配和调整,能够充分发挥人才的价值,促使企业产品和服务朝着多元化方向发展,从而提升自己在市场中的竞争力。劳动关系管理是对企业和劳动者双方权益的保护,只有不断对劳动关系管理进行优化,才能避免双方发生纠纷,从而使得企业和劳动者都能在社会经济活动中得到良好发展。

一、当前劳动关系管理中的不良现象

(一) 劳动合同管理欠缺

在许多企业的人力资源管理中,管理人员除了要承担本身的工作之外,还需要兼顾处理一些其他事务。而这些管理人员专业性不强,人力资源管理相关知识储备不足,在劳动合同管理的过程中,会推迟签订劳动合同的时间,而在制作合同时,也存在合同内容合理性欠缺问题。如此做法,易导致后期出现争议,给企业带来经济和名誉上的损失。

(二) 劳动者薪资不高

一些企业在日常运营管理中,更加重视自己的获利,给劳动者的待遇较低,未建立合理的薪资体系。劳动者合法休假的权利经常受到侵犯,应该享有的福利被取消。以上种种会使得劳动者对企业没有归属感,缺乏工作,从而影响企业运作效率。同时,薪资体系的欠缺会极大程度地影响员工的生活质量,企业留不住人,使企业发展受阻。

(三) 社保缴纳存在问题

在劳动关系管理中,社保是企业基本的福利待遇,也是企业为员工提供的一种社会保障。而许多企业在社保的缴纳上并未结合员工薪资进行实缴,而是以最低标准进行缴纳,且有些企业的社保只针对企业的管理层,普通员工无法享受。

二、企业劳动关系优化策略探讨

(一) 人资管理合理化

人力资源管理过程中,企业相关管理人员必须熟悉劳动关系管理的内容,为人力资源管理岗位配置适合的管理人才。管理人员在企业岗位的设置上

应能清晰地表述每个岗位的工作内容、责任、义务等,能促使人才的价值在相应的岗位上得到充分地发挥,只有这样,人才才能成为企业发展的重要资源。企业高管的管理理念和风格对企业的影响较大,特别是在劳动关系管理中,高管的管理思想决定了企业对人才的需求标准。而企业想要获得长远的发展,并收获较大的利益,就必须重视人才对企业发展 and 盈利的影响。在劳动关系的管理中,企业要逐渐将人本思想渗透到工作岗位配置中,使人才能够配置到最适合自己的岗位上。同时,在劳动合同的管理中,企业应该严格执行国家相关的法律法规和政策条例,编制公平合理的合同条款,保障企业和员工双方的权益。另外,还要建立员工情况档案,对后续劳动中的各种问题进行管理,包括劳动合同的续签、解除,以及规定时间内相关手续的处理等。

(二) 完善劳动关系管理机制

现代企业在发展过程中,应该根据自身的发展情况,主动解决劳动关系管理中的问题,使劳动关系管理机制更加完善。一些企业处于高速发展时期中,但其对人力资源管理中的劳动关系管理不够重视,对相关的制度执行力度不够。在企业与劳动者发生摩擦后,如果没有健全的规章制度作保障,一旦发生诉讼,企业就会处于极为不利地境地。败诉后不仅会导致一定的经济损失,自身的企业形象也会遭到破坏。对此,就需要人力资源管理积极学习相关的法律法规,做到懂法、遵法,将企业人力资源管理的内容和相关的法律法规融合起来,从而使制定出来的规章制度合法合规。为了使制度更加完善,企业还应该发动内部的全体员工参与进来,积极发表自己合理的建议,在获得全体员工支持的同时,促使制度更加合理、完善。

(三) 积极构建人资体系

在人才体系的构建中,企业劳动关系管理的构建是其中重要的一环,相关人员应该从基本的岗位职责和价值出发,对企业各个岗位的内容、特点、需求、标准等进行评价,并根据评价的结果,制定出相应的考核内容。

(下转第46页)

司产生责任心，形成主人翁意识，从而为公司的健康发展做出贡献。此外，还必须在企业内部形成良好的竞争机制，以便能够迅速补偿领导职位的空缺。

（四）实行员工人性化管理

首先，员工应积极提出建议，而企业则应适当听取他们的合理建议和意见。其次，企业要鼓励员工的工作创新，完善管理模式，以取得业务的长足进步。最后，企业必须对员工实施人性化管理。一方面，采用多种补偿方式，如按工作固定报酬、按职务固定报酬、按绩效固定报酬等，同时为员工提供生日礼物、奖金和节日礼物。另一方面，以各种方式对员工实施精神补偿政策，例如：授予荣誉职位、晋升高级职位、颁发荣誉证书等，以此来提高员工的归属感。

（上接第 48 页）

另外，要针对公共事务部门的具体情况进行分析，深入研究公共人力资源管理以及公共服务部门工作，有机结合大学、企业、医院等不同组织机构，建设有利于公共人力资源管理效率提高的多维度有机合作模式，使建构的学习和培训内容更加契合我国公共事务可持续发展的需求标准。最后，要大力促进我国公共人力资源管理工作人员改善自身的知识结构，使自身的知识与技能更完备，并且能够转变自身的观念，树立更加先进的服务理念。如此，以人才为基础，方能有效发挥公共人力资源管理的本质作用，促进我国经济发展完成转型升级，调整产业结构，促进社会和谐发展。

（上接第 50 页）

在绩效考核中，考核内容的制定、执行、评价等，都必须体现客观、公平、公正、科学、合理等原则，与员工薪资相挂钩，从而促使员工积极性的提升。由于企业是在不断发展的，岗位的内容和难度也在不断增加，企业要根据实际情况，给予相关岗位一定的补贴，从而在肯定人才价值的同时进行合理的奖励。在劳动关系中薪资待遇常常是双方的焦点，在体系构建的过程中，不仅要保证薪资的合理化，还要为员工提供合理的保障。节假日应该正常休假，占用时要按照国家的规定予以补偿。在社保缴纳中，应该推行全员社保，不能落下企业中任何一位员工。对于社保缴纳的费用，应该严格遵循

结束语

在企业人力资源管理发展过程中，应采取有效的激励机制来进一步提高员工的积极性，同时，企业激励机制的开发和建设应充分考虑员工的内部需求。建立有效的激励机制，为员工提供良好的发展机会，能增强员工的成就感，而有效的奖励和评估机制，则可进一步发挥奖励机制在公司人力资源绩效管理中的作用。

【作者简介】于帅帅（1988—），女，汉族，山东滨州人，山东鲁东路桥有限责任公司，经济师，主要从事行政管理、人事档案等方面工作。

四、结语

在当前我国的公共部门管理中，要想有效地提高公共人力资源管理的工作效率和工作质量，需要对现行的管理理念进行改革。部门要敢于打破“终身雇用制”的用人理念，树立人性化的管理理念，运用企业化管理模式，建立多元化评价体制，以帮助公共人力资源管理走出现实困境，促进我国经济持续稳定发展。

【作者简介】肖永涛，华北水利水电大学。

三、结语

总而言之，劳动关系在企业人力资源管理中所占的地位十分特殊，企业在发展中要想取得更多效益，就必须认识到劳动关系管理在人力资源管理中的意义。企业要重视劳动者的合法权益，积极规范自身的管理工作，借助机制的完善和体系的构建，促使企业与劳动者之间的关系变得更和谐、融洽，以此为企业的长远发展奠定基础。

【作者简介】胡发强，石横特钢集团有限公司。