

浅论如何加强劳动关系管理

曾建勇

江西省公路桥梁工程有限公司

Copyright © Universe Scientific Publishing Pte Ltd

DOI: 1.18686/bd.v1i2.65

出版日期: 2017年2月1日

摘要: 本文作者阐述了劳动关系的概念,介绍了其劳动关系管理现状,分析了影响劳动关系和谐发展的关键因素,并探讨了加强劳动关系管理的方法。

关键词: 如何加强; 劳动关系管理

1 引言

在知识与市场经济下,为提高自身竞争力,国有企业应处理好劳动关系,制定合理薪酬福利管理机制,发挥政府作用,实施多元化用工制度,完善的劳动关系争议机制,营造良好文化氛围,适应现代社会经济形势,构建和谐企业劳动关系,促进企业的稳定发展。

2 劳动关系的概念

劳动关系所指的是劳动者及劳动使用者在劳动过程中所结成社会经济关系总和。劳动关系实际是种人身关系,具有平等及隶属的社会关系,主要包含员工或员工团体、雇主与政府三方,政府能够按照法律对劳动关系进行调控。在知识经济时代及市场经济的深化发展下,我国社会经济由单一劳动关系转为市场化、法制化及管理契约化等多样的劳动关系。

3 劳动关系现状及其关键因素

劳动关系管理是企业人力资源管理中的重要内容,依法合法处理企业与员工劳动关系是对现代企业适应社会发展的必然要求。劳动关系管理涉及到员工各项社会保险关系、劳动合同的签订、劳动争议处理、员工离职、生产安全及新近几年出现的员工压力管理。

3.1 劳动关系现状

我国国有企业或中央企业历史悠久,其经济体制是由计划经济转向市场经济的,劳动关系由单一性向多样复杂性转变,国有企业当中,不仅有原来固定工及集体工,还有市场经济下的合同工、劳务工、临时工、派遣工及下岗工等,企业内部干着同样活,工资待遇却不同,企业用工矛盾日益突出。国有企业改革重组,有关劳动争议的案件不断加大,我国中央企业在2008年为143家,截止2011年整合成117家,如中国北车中的16家医院被分离,其2200余名员工被安置,一汽集团中的5家企业所涉及大集体为632户,职工人数为28.9万,在国企改革重组中,出现了诸多劳动关系问题,如经济补偿问题,下岗员工的劳动关系问题等,国企是我国国民经济命脉,因行业景气及金融危机影响,很多国企经营困难,采取了减薪及裁员政策,还有些企业出现了职工工资拖欠、经济补偿金及社会保险无力支付状况,这些问题引起了企业员工不满与恐慌,劳动关系一度紧张,纠纷问题突出。在《劳动合同法》等法律宣传下,员工的法律维权意识增强,有关劳动争议出现多样化,劳动争议问题由原来辞退、除名及经济补偿等问题转向加班工资、辞退、培训、福利保险及休假等劳动问题上。

3.2 影响劳动关系的关键因素

我国劳动法律还不是很完善,监察执法也相对不足,很多地方颁布了合同法规,可国家层面的一些劳动利益并没有通过人大立法程序,致使劳动争议较大,合同制度落实存在难度,我国劳动力人口众多,劳动供应多于岗位需求,这使得群众在劳动就业方面存在压力日益剧增,企业劳动保障也正由国家福利保障转向设备保障,但设备保障程度并不高,使得企业劳动关系存在不规范及无法市场化问题。国有企业,尤其是大型的中央企业,在人力资源管理方面理念与方法上一直推行战略管

理,但先进管理思想仅停留在一二级层面,或者口头与形式方面,对于国企遍布各地中的三四级企业还是实施传统管理方法,很多企业连基本职位说明与工作分析也没有,对于招聘、薪酬及考核等制度也就无从谈起,有些企业还用原有行政命令管理职工与企业,缺乏人本管理思想,法制意识不强,有些企业为降低人力资本,让基层员工买断工龄,转变为劳务派遣工,致使员工与管理者间的对立情绪加大。

4 加强劳动关系的方法

4.1 发挥政府作用,勇于承担社会责任

在劳动关系当中,政府发挥着特殊重要的作用,国家政府有权修改与制定有关的劳动关系法,政府能够控制很多公共部门,控制部门劳动人数,监管企业劳动关系事务,为社会问题及不同经济采用政策、方针、管理者及工会间谈判的宏观环境,国有企业掌握者国家重要经济资源,关系着国计民生问题,国家政府应不断完善劳动法规,配合工会及职工做好协调工作,确保国企劳动关系稳定和谐。企业人力资本也具有专用性,在企业经营管理中,劳动者与物质资本同样,承担着企业风险,应该作为企业利益主要相关者。企业是一种经济组织,追求自身利益时,应该履行一定社会责任,如道德、公益、法律及经济等责任,向多元经济实体发展,对于富余人员应合理分流,配合政府进行多渠道解决人员就业,并提高福利薪酬待遇,加强劳动关系规范,给员工厨艺培训机会,增强运动综合素质,逐步规范企业的人力资源管理。

4.2 规范用工管理,营造良好文化氛围

在劳动争议中,劳动关系双方的矛盾处理不当,会转变为对抗矛盾,造成破坏后果,企业应建立多元用工方式,实施合同制、非全日制及派遣制这三种形式的用工方式,并同工同酬,建立合理的劳动合同管理体制,对用工行为给予规范,企业同员工间应签订规范有效的劳动合同,依照有关法律及合同办事,防止侵权违法行为出现,避免劳动争议现象。文化氛围尽管看不见摸不着,但能被人们感觉到,以人文本,加强企业文化建设,对企业员工价值观、经营生产效率及日常管理具有重要影响,良好文化氛围能激发员工学习创造性,一个员工学习创造,并不一定促进企业整体发展,但所有员工学习,会逐渐形成良好的学习管理团队,增强企业凝聚力及团队精神,在激烈市场竞争形势下,企业发展需要具有凝聚力及团队精神的员工团队,为企业发展打下良好基础。

4.3 加强劳动关系协调,强化监督管理

企业根据有关劳动法规,制定合理规范劳动制度,集合实际岗位状况,编制企业职位说明,为企业其他操作提供参考依据,并完善企业的业绩考核,把定性定量考核进行结合,组织起利于晋升晋级的激励机制,避免官本位薪酬管理制定,要建立合理公平薪酬制度,对企业工资收入进行合理调节,减小企业内部竞争力,依法完善劳动规章,如招聘、劳动用工、休假几劳动争议处理等制度,其中,争议制度完善,应建立调解委员会,让具有经验人员进行领导,并充分发挥工会的作用,并健全劳动部门仲裁、基层调解及法院裁决的协调共管的组织网络,有效解决企业与员工间的劳动关系问题。国家还应建立劳动保障监察部门,对企业协商及合同制度状况给予监督检查,确保劳动关系、检查及福利保障等方面政策实施,还应加强执法队伍完善,提高有关劳动执法人员综合素质提高,为劳动关系管理检查提供重要保障。

5 结束语

市场经济深入发展下,企业不仅经营管理方式发生了变化,劳动关系也发生了改变,劳动关系变得更为复杂多变,运用合理的管理方法,构建和谐的企业劳动关系成为企业发展急需解决问题,尤其是伴随着知识经济的来临,人才的作用越来越重要,国有企业是国民经济主要构成,其经济地位非常重要,国有企业中的劳动关系问题也较为突出,构建和谐劳动关系,是企业稳定发展的重要保障。规范企业行为,保障劳资双方的合法权益,促进劳动关系的和谐发展,建设和谐社会,不仅是政府的目标,也是每一个社会公民和企业公民的责任和义务。由于中小企业主是构建和谐劳动关系的关键因素。因此,我们要大力加强构建中小企业构建和谐劳动关系的力度。

参考文献

- [1] 张兆闯. 国有企业劳动关系问题浅析[J]. 中国市场, 2010(35).
- [2] 刘芳. 构建企业和谐劳动关系的若干思考[J]. 工会理论研究(上海工会管理职业学院学报), 2012(4).