

构建国有企业和谐劳动关系的思考

张琳

京张城际铁路有限公司

DOI:10.12238/jpm.v4i9.6246

[摘要] 针对国有企业在劳动关系建设方面的需求和挑战,本研究提出了构建和谐劳动关系的必要性及其现状分析。研究发现,目前行政化的管理模式仍在一些国企存在,而现有的管理机制亦显不够完善。因此,本文提出了几项基本原则和建议来改善这一现状,其中包括:依法建立和谐劳动关系,强化“以人为本”的理念,推动员工权利与义务共享,以及加强改革创新。同时,建议企业改进用工方式,促进企业文化建设,推行民主管理,理顺收入分配关系,以及重视员工的个人成长和素质提升,以构建更为和谐、高效的劳动关系。

[关键词] 国有企业; 劳动关系; 和谐; 以人为本

Thoughts on Building the Harmonious Labor Relations of State-owned Enterprises

Lin Zhang

Beijing Intercity Railway Co., Ltd

[Abstract] In view of the needs and challenges of state-owned enterprises in the construction of labor relations, this study puts forward the necessity of building harmonious labor relations and its current analysis of labor relations. Research found that the current administrative management mode is still existing in some state-owned enterprises, and the existing management mechanism is also not perfect. Therefore, this paper puts forward several basic principles and suggestions to improve the situation, including: establishing harmonious labor relations in accordance with the law, strengthening the concept of "people-oriented", promoting the sharing of employee rights and obligations, and strengthening reform and innovation. At the same time, it is suggested that enterprises should improve the employment methods, promote the construction of corporate culture, promote democratic management, straighten out the income distribution relationship, and pay attention to the personal growth and quality improvement of employees, so as to build a more harmonious and efficient labor relationship.

[Key words] state-owned enterprises; labor relations; harmony; people-oriented

引言

国有企业作为国家经济的重要支柱,其劳动关系的和谐程度直接影响着企业的稳定与发展。目前,尽管一些企业已经开始尝试灵活多样的用工形式,但行政化的管理模式和不完善的管理机制仍然存在。这使得构建和谐劳动关系成了一个亟待解决的问题。通过落实一系列人本原则和推进改革创新,企业可以更好地维护员工的权益,同时也能够为员工提供更多的发展空间和机会。同时,企业还需重视员工的个人成长和素质提升,以形成一个更为公平、透明和高效的劳动关系体系,从而促进企业的长期繁荣和发展。

1 国有企业构建和谐劳动关系的必要性

1.1 促进企业稳定和长期发展

在当今的经济环境下,劳动关系的和谐不仅仅是企业社会

责任的一项重要指标,更是国有企业实现长期、稳定发展的核心要素。首先,它能够为企业塑造一个良好的企业形象和品牌声誉。当员工与企业之间的关系和谐时,员工的满意度和归属感将会显著提高,这将直接反映在他们的工作效率和创造性上。再者,和谐的劳动关系可以减少企业内部的矛盾和冲突,避免不必要的劳资纠纷,从而降低了企业的法律风险和负面新闻报道。这种内部稳定性不仅有助于提升企业的社会责任形象,还能为企业带来更多的商业机会和发展潜力。

1.2 保障员工权益和提升员工幸福感

和谐的劳动关系是建立在相互尊重和理解的基础之上。国有企业应当珍视每一位员工的付出和努力,确保他们的权益不受侵犯。员工作为企业的一份子,他们的幸福和满意度是企业繁荣昌盛的一大驱动力。首先,良好的劳动关系可以帮助员工

保持高昂的工作热情和积极性，这种积极性会激发员工的创造力和创新能力，从而为企业带来更多的价值和利润。其次，当员工感到自己的权益得到保障和尊重时，他们也更愿意为企业付出更多的努力和时间，这不仅有助于提升企业的生产力和效率，还能够加强员工与企业之间的紧密联系，形成一种正向的循环和良好的工作氛围。

1.3 助力社会和谐和经济健康成长

国有企业作为国家经济的重要组成部分，其劳动关系的和谐程度不仅影响到企业本身的发展，更直接关系到整个社会的和谐稳定和经济的健康发展。一个和谐的劳动关系可以作为一种软实力，助推社会的和谐和经济的持续健康成长。首先，国有企业的稳定和谐劳动关系可以为社会创造更多的就业机会和社会财富。在这种情况下，社会的稳定和繁荣将得到更好的保障，社会矛盾和冲突也将得到有效的缓解。其次，当企业与员工之间的关系和谐时，企业也更有可能会履行其社会责任，通过各种方式回馈社会，比如投资公益事业，支持教育和环保项目等。这样的行为不仅有助于提升企业的社会影响力和公信力，还能为整个社会的和谐和进步做出贡献。

2 国有企业劳动关系现状

2.1 现行的行政导向管理模式

在很多国有企业，行政导向的管理模式仍然是一种普遍现象。这种模式主要特点是将企业管理与政府行政管理相混合，使企业缺乏足够的灵活性和市场应变能力。在这样的管理模式下，决策往往更多的依赖于行政指令而非市场反馈和企业内部的民主决策。更为重要的是，这种模式下的员工很难享有与其劳动相匹配的回报和权益保障。企业领导层和员工之间存在着较大的信息不对称和决策不对等，往往形成了“上有政策，下有对策”的现象。这不仅阻碍了企业内部的良性循环和和谐发展，更可能导致员工的消极情绪和低效率的工作状态。

2.2 劳动用工的多元化现状

近年来，国有企业在劳动用工方面呈现出多元化的趋势。这一现状既体现了企业对于人力资源配置的尝试和探索，同时也揭示了一些深层次的问题。首先，多元化用工模式有时会带来用工关系的复杂性和不稳定性。比如，灵活用工可能造成员工之间的职责不清、权利不明确，进而引发劳资关系的紧张和冲突。其次，多元化的用工方式也可能导致企业内部的“两极分化”，即固定员工和非固定员工之间存在着明显的待遇差距和权益差异。这种情况可能导致员工之间的竞争和对抗加剧，影响到企业的和谐稳定。同时，灵活的用工方式也给企业带来了一系列的管理挑战和法律风险，企业需要投入更多的资源和精力来应对和解决这些问题。

2.3 管理机制的不足与局限性

虽然国有企业在劳动关系管理方面有所改进和创新，但当前的管理机制仍存在不少局限性和不足。首先，许多企业的管理机制仍然以传统的、层级化的管理模式为主，这使得企业的决策流程过于僵化和繁琐。此外，企业往往忽视员工的参与和

意见反馈，导致决策的单向性和非理性。另外，员工权益保障机制也常常显得力不从心。虽然法律有明确的规定，但在实际操作中，员工往往难以获得足够的保障和维权途径。例如，员工的工作时间、工作条件和职业发展空间等方面仍存在一些亟待解决的问题。这种局限性不仅影响了企业的效率和效果，也对企业的长远发展构成了潜在的威胁。因此，国有企业在追求现代化和市场化的过程中，必须对现有的管理机制进行深刻的反思和改革，以期构建一个更加和谐、有效和公平的劳动关系。

3 国有企业构建和谐劳动关系的原则

3.1 依法建立和谐劳动关系

在构建和谐劳动关系的过程中，遵循法律规定和法律轨道是至关重要的前提。企业需紧密围绕劳动法律法规来调整和规范劳动关系管理。首先，企业应当确保员工的基本权益得到保障，包括但不限于合理的工作时间、安全的工作环境及有保障的社保福利。其次，企业应倡导合法、公正和透明的劳动关系，确保企业的规章制度和员工合同的合法性。最后，企业也应在日常运营中注重法律风险的识别和预防，及时解决劳动纠纷，避免因法律问题而影响企业和员工关系的和谐。

3.2 坚定“以人为本”的发展策略

“以人为本”是实现劳动关系和谐的根本导向。这意味着企业不仅需要尊重和保护员工的合法权益，更需要关心员工的身心健康、职业发展和生活幸福。从企业角度，这意味着企业需从员工的需求出发，定期进行员工满意度调查，透过数据来理解和识别员工的需求和期望。而从员工角度，这要求员工能够积极参与企业的决策和管理，充分发挥其主体性和创造性。通过这样的双向努力，可以促成企业和员工之间的良性互动和共赢发展。

3.3 着力实现企业和员工权责共同承担

在和谐劳动关系的构建过程中，企业和员工的权利和义务是相互联系、相互制约的。企业有责任为员工创造良好的工作条件和职业发展空间，同时员工也应当履行好其在企业中的职责和义务。这种共同承担的模式不仅能够保障企业的稳定和高效运行，更能够激发员工的积极性和创造性。为了实现这一目标，企业可以尝试建立多层次、多渠道的沟通机制，增强企业和员工之间的信息交流和理解。同时，企业也可以通过设立各类激励机制来促进员工的积极参与和贡献。

3.4 强化改革创新，与时俱进地推进劳动关系优化

随着时代的发展和社会的进步，劳动关系也需要不断地进行改革和创新。企业应当有意识地培育和形成具有前瞻性和战略性的劳动关系管理思想，以适应新时代的发展需求。这包括但不限于通过技术创新来提高企业的管理效率和员工的工作效率，通过文化创新来增强企业的凝聚力和吸引力，通过制度创新来完善企业的规章制度和激励机制。同时，企业还应当注意学习和借鉴国内外的先进管理经验和理念，以期实现企业和员工关系的持续优化和升级。

4 国有企业构建和谐劳动关系的建议

4.1 精细化人力资源管理, 解决历史遗留问题

为了实现劳动关系的和谐与稳定, 国有企业需要完善和更新其用工方式。首先, 企业应当定期评估其人力资源管理的效果, 以确定其在招聘、培训和绩效管理等方面的优缺点。其次, 企业应当采取措施解决历史遗留的劳动关系矛盾。这可能包括解决因历史原因造成的工资不公平问题, 改善老旧的工作环境和条件, 以及调整不合理的劳动制度和规定。此外, 企业也应当加强与员工的沟通和交流, 及时了解员工的需求和意见, 以便更好地满足员工的期望。同时, 企业还可以通过改善员工的福利待遇和工作条件来增强员工的工作满意度和忠诚度。这样不仅可以帮助企业留住人才, 还可以提高员工的工作效率和企业的核心竞争力。

4.2 促进企业文化发展, 加强员工的人文关怀

推动企业文化建设是构建和谐劳动关系的重要方向。企业文化不仅是企业精神的集中体现, 也是企业核心价值观的具体表现。因此, 企业应当努力塑造一种正向、积极、开放和包容的企业文化。这样的企业文化可以增强员工的归属感和自豪感, 促进员工的个人发展和团队合作。另一方面, 企业也应当加强对员工的人文关怀。这包括提供良好的工作环境和条件, 提供丰富的职业发展和学习机会, 以及关心员工的身心健康和家庭幸福。企业还可以通过举办各类文化活动和公益活动来丰富员工的业余生活和精神文化生活。这样不仅可以增强员工的幸福感和满意度, 还可以促进企业和员工之间的和谐共处和共同发展。

4.3 加强民主决策, 保障员工权益

在国有企业推行民主管理, 不仅是为了促进企业决策的科学性和合理性, 更是为了全面保障员工的合法权益。首先, 国有企业需要加强员工的参与决策。通过建立和完善员工代表大会等民主管理机构, 企业可以更好地听取和吸纳员工的意见和建议, 从而使企业的决策更加符合员工的实际需求和期望。其次, 企业也需要加强对员工的教育和培训。这不仅可以提高员工的业务能力和素质, 也可以增强员工的法律意识和权益保护意识。同时, 企业还应当定期组织法律法规和企业规章制度的宣传和培训, 以增强员工的法律遵从性和自律意识。最后, 企业还需要加强对员工权益的保护。这包括及时支付员工的工资和福利, 保障员工的合法休假和工作时间, 以及提供安全和健康的工作环境。通过这样的方式, 企业不仅可以增强员工的工作满意度和忠诚度, 还可以避免因劳动纠纷而造成的企业信誉损失和经济损失。

4.4 优化收入结构, 构建合理的激励体系

在构建和谐劳动关系的过程中, 理顺收入分配关系和建立合理的激励机制是非常关键的环节。首先, 企业应当建立一个公平、透明和科学的薪酬体系。这样的薪酬体系可以有效地激励员工提高工作效率和创新能力, 从而增强企业的核心竞争力。其次, 企业还应当加强对员工的个性化激励。这可以通过设计和实施多元化的激励机制来实现, 例如提供不同的职业发

展路径, 提供丰富的学习和培训机会, 以及提供各种非物质激励如荣誉和认可等。最后, 企业还需要加强对员工的绩效管理和评价。通过建立和完善绩效管理机制, 企业可以更好地激励员工提高工作效率和创新能力。同时, 企业也可以通过实施各种绩效奖励和激励措施来增强员工的工作积极性和创新意识。这样不仅可以提高企业的运营效率和效果, 还可以促进企业和员工之间的和谐共同发展。

4.5 促进员工个人成长, 提高整体人员素质

在国有企业内构建和谐劳动关系的过程中, 注重员工的个人发展和素质提升是一个不可忽视的环节。员工是企业的基础, 只有当他们不断地进步和成长, 企业才能走得更远。首先, 国有企业需要形成一个全方位、多层次的员工培训体系。这不仅包括对新员工的入职培训, 更包括对老员工的持续培训和发展。具体来说, 可以通过设立各类职业技能培训课程、管理和领导力培训等, 以促使员工在技能和知识上不断提升。同时, 鼓励员工参与各类研讨会和学术交流, 可以拓宽他们的视野, 激发其创新思维 and 实践能力。其次, 国有企业应着重打造一个有利于员工个人成长的内部环境。这意味着企业需要为员工提供更多的发展机会和挑战。例如, 可以通过设置内部项目和任务, 给员工更多实践和尝试的空间, 使其在实践中学习和成长。此外, 建立合理的职业发展路径和晋升机制也是必不可少的, 它可以使员工更清晰地看到自身的职业发展前景和目标, 从而激励他们更加努力和投入地工作。最后, 国有企业应关心员工的心理和身体健康。企业可以通过提供健康保险、定期体检、心理咨询等服务, 来保证员工的身体健康。同时, 也可以通过组织各种团队建设和文体活动, 来增强员工的凝聚力和团队协作能力, 提升企业整体的氛围和文化。

5 结语

在本研究中, 我们深入剖析了国有企业构建和谐劳动关系的重要性和现状, 提出了具有现实指导意义的原则和建议。在未来的实践中, 国有企业应着重营造一个公平、透明和尊重员工个人发展的工作环境, 进而提高员工的满意度和整体素质。为此, 企业需在法律框架内强化管理机制, 推动企业文化建设和员工个人成长, 确保收入分配的公平性和合理性。只有这样, 企业才能在不断发展和壮大的过程中实现和谐劳动关系, 进而推动企业走向更加繁荣和成功的未来。

[参考文献]

- [1] 荆莉. 和谐劳动关系是企业行稳致远的必然选择[N]. 工人日报, 2022-09-27(005).
- [2] 张美佳. 新常态下国有企业和谐劳动关系构建分析[J]. 商业观察, 2022(23):26-28.
- [3] 李响. 试论企业工会在构建和谐劳动关系中的地位和作用[J]. 办公室业务, 2023(15):94-96.
- [4] 黄娟. 国有企业和谐劳动关系构建探讨[J]. 营销界, 2022(09):68-70.