构建和谐劳动关系与企业人力资源管理创新

文/何邦玉

摘要：随着现代社会经济的不断发展，社会主义市场经济体制不断完善，就业机制也使每个人都面临着机遇和挑战。和谐劳动关系是企业内部机制中最坚实、最基本、最根本的关系，对社会和谐稳定具有重要作用。现在社会发展阶段正处于一个重要的过渡时期。面对激烈的劳动力市场竞争和企业人力资源管理的创新，如何缓和劳资双方的劳动关系和劳动利益成为一个更为棘手的问题。在实践中，保护职工利益，激发职工活力，还要兼顾企业合法利益，难度不小。

关键词：和谐劳动关系；企业人力资源；管理创新

一、关于构建和谐劳动关系的概述

在企业生产关系中，构建和谐劳动关系是社会稳定和谐的重要组成部分。在企业生产实际中，要以劳动合同为保障，以提高劳动者素质为关键，加大法律手段的监督力度，建设完善的社会主义市场经济，满足社会需要。和谐劳动关系是合法的、同性的劳动关系。它建立在职工与企业之间，规范职工的权利义务，保护职工的利益不受损害，从而构建和谐的劳动关系和企业人力资源管理。总之，和谐劳动关系是以人为本，注重人才培养，激发员工积极性，平衡职工与企业的关系，构建和谐的人力资源和劳动关系。

二、人力资源管理状态和存在的问题

（一）在人力资源管理转型中，外部规范的缺失导致和谐劳动关系的不稳定

在一些西方国家，人力资源管理的建设是建立在本国法律的基础上，是建立在劳动保护法、社会法等制度的基础上，可以说是在外力的作用下制定和完善的。目前，我国的人力资源管理建设还没有一些强有力的保障措施和法律支持。一些企业在施工中，尽可能地追求利益最大化，从而没有考虑到职工的合法权益，导致施工人力资源管理发生了本质性的变化。他们只追求短期利益，不追求长期利益。这将使我国人力资源管理建设出现好心承担恶果的现象。

（二）在人力资源管理中，企业只注重自身利益，不注重劳资关系

企业是营利性组织。企业的一切行为和态度都应该服务于并服从于对他人有需求的目标，而不是仅仅局限于企业只看到的私利。现行的人力资源管理模式主要是将员工的利益与企业的利益结合起来，找到一个统一点，双向满足。因此，企业必须在人力资源管理上采取一些措施，让员工真诚地为企业付出代价，认识到劳动的重要性，实施劳资一体化的人力资源管理模式。

三、构建和谐劳动关系和人力资源创新措施

（一）在人力资源管理中要实行劳动保障法，来构建一个和谐的劳动关系

在新形势下，通过人力资源管理构建和谐的劳动关系已成为一种趋势。因此，有必要加强劳动保护监督，加大对劳动违法行为的处罚成本。完善劳动权益保护制度，企业不应受到强大工会的制约。为实施人力资源管理制度提供源源不断的动力，从根本上把握劳动保护问题的本质，提出解决办法。

（二）要加强企业内部人力资源管理部门的职能和责任

在经济发展的大背景下，许多企业将人力资源管理外包出去，而不是自己管理。但这样的问题是外部人力资源部门不了解企业的实际情况，工作效率也不是特别高。而且，外部人力资源管理部门鱼龙混杂，整体素质难以保证。这就必须从企业的人力资源管理入手，注重人力资源管理人才的培养，强化其职业道德，从而提高企业的人力资源管理水平，构建和谐的劳动关系，形成企业的良性发展。

（三）加强宣传力度

在构建和谐劳动关系的人力资源管理中，要加强宣传，将其纳入国家管理的范畴。随着现代社会经济的发展，中国作为世界上的一个大国，在人力资源管理中将发挥更大的作用。我们应该认识到，构建和谐劳动关系是一个战略问题。因此，要加强舆论宣传引导，充分重视人力资源管理建设，自觉提高人力资源管理水平。此外，国家应为人力资源管理建设提供一定的政策支持和鼓励，降低企业成本，真正实现企业与劳动者的双赢，构建和谐稳定的劳动关系。

四、结语

总而言之，任何事物都不是一蹴而就的，必须要有一个过程，对于人力资源管理构建和谐劳动关系来说也是如此，特别是在现在一个大的发展背景下，我们更应该重视人力资源管理的建设，它可以稳定企业的生产生活，构建和谐的劳动关系，促进社会的发展。各部门要共同努力，推动建立和谐劳动关系。

参考文献：

[1]朱荣.构建和谐劳动关系与企业人力资源管理创新探讨[J].人力资源管理,2017(09):46-47.

[2]李启军.保障和谐劳动关系的人力资源管理措施[J].企业改革与管理,2017(10):81.

（作者单位：国家石油天然气管网集团有限公司；西气东输分公司长沙输气分公司）