

基于高质量发展的民营企业如何构建新型的劳动关系

■ 彭雅娟

(中科健康产业集团股份有限公司)

摘 要：新型劳动关系的基本特征就是民营企业的劳动者与民营企业的管理人员之间能够达到融洽与平等的人际交往状态，企业管理人员对于民营企业劳动者的法定劳动权益给予尊重保护，并且运用合理手段来激发劳动者的工作进取动力，创造更好的民营企业综合绩效。因此，构建新型的民营企业劳动关系能够有效促进民营企业实现自身的高质量发展。

关键词：高质量；民营企业；新型劳动；劳动关系

1 新型劳动关系的基本内涵

新型劳动关系在根本上代表着企业劳动者以及企业管理人员之间的融洽关系状态，确保企业内部建立劳资沟通的有效运行机制，对于劳动者的各个层面法定劳动权益实施严格的保护，进而达到民营企业内部管理高效运转以及企业经营绩效明显优化的目标。因此可以判断出，新型劳动关系构成了民营企业获得更强企业竞争实力的最关键保障，有助于民营企业促进企业本身的高质量发展。

民营企业目前必须要应对外部的市场竞争，客观上决定了民营企业的管理人员非常关注企业的经营效益优化。但是与此同时，企业管理人员针对新型的民营企业劳动关系必须要给予准确的认识，通过深入沟通企业劳动者以及完善民营企业内部人才管理机制的途径来营造全新的民营企业内部环境，有效促进与推动民营企业实现高质量的企业发展转型目标。

2 新型劳动关系对于民营企业实现高质量发展的必要性

2.1 保留与吸引民营企业人才

新型劳动关系最为明显的特征在于劳资双方能够融洽相处，充满温暖友善的企业良好发展环境可以达到吸引优秀人才的效果，对于民营企业现有的人才能够予以全面的保留。企业管理人员对于成功引进的企业人才必须要给予真诚的帮助与关怀，充分保证企业人才感觉到企业氛围环境适合自身成长，对于企业的整体文化氛围表现为发自内心的认可态度。

现代民营企业必须要善于运用和谐文化氛围来增强人才吸引能力，确保在根本上优化企业的人才引进总体实施效果。企业管理人员对于开发企业人才的企业战略规划如果没有全面予以推行，那么将会造成企业欠缺优秀岗位业务人员的后果，不利于促进现代企业实现自身的长远发展。企业管理人员针对企业各个领域的优秀人才都要重视展开人才引进工作，确保运用更为优厚的企业人才待遇来达到吸引人才的良好效果。这是因为，能够吸引企业人才的不仅包含企业岗位薪酬待遇，同时更加应当包含情感与心理层面的企业人才发展环境要素。

2.2 提升民营企业员工对于企业管理的满意程度

对于现代民营企业来讲，企业员工对于企业管理模式的满意程度将会直接影响到民营企业绩效，因此体现了有效提升民营企业内部员工满意水准的必要性。企业员工最为关注的就是自身的劳动权益，民营企业的管理人员应当做到真诚关怀企业劳动者，严格约束企业管理人员的日常行为，创造更高层次的民营企业员工满意程度。

下表为民营企业经过调查得出的企业劳动者满意程度结论：

表 1 民营企业劳动者对于企业管理运行状况的总体满意程度

劳动者满意程度的调查指标	民营企业的文化氛围	民营企业对于劳动者权益的保障	劳资矛盾的化解效果
劳动者满意的人数占据比例	27.28%	62.11%	37.45%

2.3 创造优良的民营企业文化

企业文化展现了民营企业特有的经营品牌，充满和谐性的民营企业文化氛围将会帮助民营企业树立优良的企业品牌，提升民营企业的市场信誉程度。为此，民营企业的管理人员必须要充分重视新型劳动关系的营造与构建，依

托新型劳动关系来提升民营企业的价值，创造企业的优良品牌文化。民营企业管理人员通过调研与考核企业人才的方式，对于人才待遇需求以及人才自身发展需求做到准确进行把握，创造有益于企业人才自身业务素质提升的良好外部氛围。企业人才的生存环境氛围将会给人才创新潜能的全面发挥效果带来直接性的影响，在压抑与冷漠的企业环境中，企业人才无法达到最大限度的人才能力发挥，但是充满关怀与宽容的良好企业环境将会促进企业人才迅速实现自身的进步与成长。

下表为民营企业保障劳动者权益对于企业自身实现高质量发展的促进作用：

表 2 民营企业劳动者权益保障在促进企业高质量发展中的作用

民营企业的劳动者 权益保障措施	薪酬待遇 保障	劳动安全 权益维护	劳动者的休息 休假权益保障
带动企业高质量 发展的重要作用	激发劳动者 工作热情	确保劳动者的 基本人身安全	增强企业 内部活力

3 民营企业构建新型的劳动关系的实施要点

3.1 依法保障民营企业的劳动者基本权益

民营企业针对企业劳动者的基本法定劳动权益只有做到了切实进行保护，才能保证民营企业实现更好的企业经营业绩。在现行劳动法的架构下，民营企业针对劳动者的报酬获得权利、劳动安全权利、休假休息权利以及劳动保障权利应当予以全面的维护，企业管理人员必须要履行劳动权利保障的法定职责，防止侵害民营企业劳动者基本权利的不良后果产生，阻碍新型劳动关系的创建。

民营企业管理人员在保障企业劳动者获得基本法定薪酬的基础上，应当灵活提升民营企业各个岗位人员的薪酬，运用岗位奖金的物质待遇手段来增强薪酬激励效应。岗位薪酬待遇构成了民营企业内部人员最为关注的企业管理要素，因为劳动报酬直接关系到民营企业员工自身拥有的物质性收益。薪酬管理的实施主体在于民营企业的管理人员，因此企业管理人员目前应当做到正确认识薪酬管理的价值。企业薪酬管理并不是简单限定于发放企业劳动者的法定待遇薪酬，而是应当综合考虑企业劳动者的各个层面岗位业绩与贡献，进而对于岗位薪酬实施合理的确定，对于劳动者应当得到的岗位基本工资与岗位奖金予以保证。

民营企业对于企业的基本管理运行机制不仅应当科学予以制定，并且还要结合民营企业的内部管理实施状况来进行灵活的调整与创新，全面优化民营企业的内部管理开展效果。企业劳动者必须要享有与岗位贡献相吻合的薪酬待遇，充分确保民营企业的内部劳动者可以享受到法定的薪酬获得权利。企业管理机制必须要包含企业绩效管理以及企业薪酬管理，企业管理人员应当深刻认识企业上述两项管理手段的重要保障价值，不断在企业内部管理的具体实践中针对上述两项管理手段予以调整改进。企业管理人员必须要摒弃简单重视企业员工业绩创造能力的做法，确保运用综合衡量的方式来考评企业岗位绩效。企业员工的

工作动力与态度、员工创新潜能、团队协作意识等各项指标都要被包含在绩效考评范围，充分展现综合性与全面性的企业绩效考评实践效果，合理优化民营企业目前推行的绩效考评机制，保证企业考核激励举措具有合法性与科学性的实施效果。

3.2 增进企业劳资沟通

企业劳动者以及企业管理人员的深入沟通交流有助于劳动者将自身的困惑与需求进行完整的表达，并且能够保证管理人员准确判断劳动者的基本需求。企业劳资双方在及时沟通的情况下，影响企业新型劳动关系构建的各种潜在隐患与威胁因素就会得到及时的化解，避免民营企业的劳资矛盾产生激化的后果。具体在增强与促进企业劳资沟通的实施过程中，民营企业工会必须要展现出自身的桥梁意义，监督企业管理人员自觉保障企业员工的劳动权利。

企业管理人员针对民营企业员工必须具备的法定劳动待遇应当认真予以保证，防止企业管理人员由于片面追求民营企业的经济利润，进而导致企业员工的法定劳动权益遭到忽视，引发不良的民营企业经营运行后果。民营企业管理人员有必要倡导企业内部成员之间相互关怀与帮助，对于融洽的企业整体运行环境予以共同的创建。企业管理人员应当将服务企业员工的职责作为根本义务，切实做到保障企业员工的法定劳动权益，按照科学与公正的基本思路来开展企业薪酬管理。民营企业内部如果充满了相互关怀的浓厚人文气氛，那么民营企业员工将会真切感受到身边同事以及企业管理人员对于自身的呵护关怀，激发企业员工创造更多效益与价值的内在情感动力。民营企业的管理人员对于企业员工应得的基本法定权益如果没有做到全面进行维护，则企业工会的相关负责人员必须要及时予以指出，依靠工会自身的作用来协调民营企业的内部劳资矛盾，全面显示民营企业工会在监督企业管理人员以及保障企业劳动权益层面上的重要价值作用。

3.3 完善民营企业的内部管理体系

民营企业的内部管理体系重点包含企业人才管理、企业岗位培训管理、企业薪酬绩效管理以及企业内部控制等。民营企业只有做到了完善企业内部管理的运行机制，才能充分确保新型劳动关系获得良性发展的环境，助推新型的民营企业和谐劳动关系创建。企业管理人员应当耐心帮助企业人才制定适合于人才未来发展的科学规划，引导企业员工将企业作为自身的成长发展平台。企业管理人员通过全面调研企业人才需求的方式，对于人才自身发展、人才待遇薪酬以及其他层面的企业人才需求能够准确予以把握，因此体现了全面实施企业人才深入调查的必要性。

民营企业管理人员不能仅限于企业最大化经营利益的追求，而是必须要准确把握企业人才的各项基本需求，运用服务企业人才的宗旨理念来保护企业人才，帮助企业人才达到自身业务素质全面提升的目标。此外，民营企业管理人员对于企业的业务实践人才必须要确保其具有信息化

(下转第 65 页)

极鼓励员工坚持到底。使员工为获得成功创新而不断地尝试多种新的构想，不要因为怕犯错而变得墨守陈规、萎缩不前。因此组织应采取支持和鼓励性的管理方式消除员工的焦虑，从而促使形成创新自我效能，进而激发员工的创新行为（Gong et al., 2009）。

3.2 树立创新角色榜样

组织中创新角色认同会对个体的创新行为产生正向影响。创新角色认同是对创新角色榜样的感知，作为自我效能的来源之一，他人经验或榜样作用对于没有直接经验的人产生效能感起了特别重要的作用（Bandura, 1997）。榜样对于学习方向和学习目标的确立起了主要的作用。良好的榜样并不仅仅局限于在人们心目中确立一个鼓舞人心和明晰的模型，他们还以复杂的方式在心理和情感层面上扰乱了人们的心理和情绪状态，并鼓励人们前进。根据社会认知理论，长期熏陶在高创新团队文化环境中的个体，可以不断地观察和学习，启发个体的创新意识和创新思维，避免少走弯路，从而快捷地取得成功（Bandura, 1986）。为了让员工能有更多的机会感知高创新角色榜样的影响，在组织内应大力推行经验开放性的管理模型。

3.3 建立有效的认同及内化机制

不难理解那些具有高度经验开放性的人由于环境限制而不能实现他们的创造力潜力，在工作上表现出较低级的创新行为。要让具有高度经验开放性的人在工作环境中展示出创新行为，工作环境就必须允许及鼓励他们展现出具有创造性的倾向。

员工创新行为的产生是创新思维高度个人内化的过程。组织应从研究员工创新心理过程出发，采取相应的管理策略来激发员工的创新思维。首先，不断地学习是保持创新的思维的基础，培训作为提升和保持员工创造力的重要手段之一，在组织管理中显得越来越重要。企业应针对性地引进相应的创新领域的培训课程，帮助员工改变和提

升员工的思维方式从而激发创造力。另外，组织应秉持以人为本的管理理念，营造团结、高效和融洽的团队氛围，建立良好的沟通机制。针对组织内个体的不同个性特质及技能水平，进行不同维度的个性化分层管理。坚持“用心留人、留人留心”管理艺术，建立科学的用人机制，创建良好的人才开发平台。

4 结语

本研究考察个体的创新自我效能、创新角色认同与创新绩效的关系，以及内化创新角色认同对于个体的创新自我效能与创新绩效的调节作用。通过对科技型企业中的研究团队进行问卷调查及收集数据统计分析，研究结果表明，个体的创新自我效能与创新绩效正相关；内化创新角色认同会调节个体的创新自我效能与创新绩效的关系。具体表现为，如果个体的内化创新角色认同较弱时，个体的创新自我效能与创新绩效的关系越强；如果个体的内化创新角色认同较高时，个体的创新自我效能与创新绩效的关系减弱。本研究对于组织建立和完善创新管理机制，树立创新角色榜样、增强员工创新自我效能、改善员工创新绩效具有一定的实践指导意义。

参考文献

- [1] 顾远东、彭纪生. (2010). 组织创新氛围对员工创新行为的影响：创新自我效能感的中介作用. 南开管理评论, 2010(01):30-41.
- [2] 顾远东、彭纪生. (2011). 创新自我效能感对员工创新行为的影响机制研究. 科研管理, 2011(09): 63-73.
- [3] 梅雨佳. 互联网企业培训对员工创新绩效的影响研究——兼谈创新自我效能感的中介作用[J]. 企业改革与管理, 2019(12):64-66.
- [4] 贾玉立. 创新自我效能感对员工关联绩效的影响：组织支持感的调节作用[J]. 科技和产业, 2014,14(08):105-110+116.

(上接第 62 页)

素养，依靠人才培训手段来促进企业人才的信息化实践素养实现明显的提高。企业管理人员对于培训企业人才的总体实施规划必须要不断加以完善，密切结合企业人才需求来培养优秀的企业业务实施人才，有效确保企业的业务实施人员针对信息化的系统软件能够熟练加以操作。企业管理人员必须要重视严格培训企业岗位员工，运用企业岗位培训的模式与思路来帮助企业人才实现自身的成长。

下表为民营企业构建和谐劳资关系的具体实施要点：

表 3 民营企业和谐劳资关系的构建思路要点

和谐劳资关系的基本组成要素	企业内部交流	企业矛盾化解	企业高效运行
和谐劳资关系的具体构建要点	增强劳动者与企业管理人员沟通	及时疏导劳资矛盾	依法维护劳动者权益

4 结语

新型劳动关系在根本上意味着民营企业在保障劳动者权益的实践环节中严格按照劳动立法标准，运用疏导与沟通的做法来缓解民营企业的内部劳资矛盾，消除阻碍民营企业实现自身创新发展的潜在障碍因素。目前在激烈的民营企业竞争气氛下，民营企业如果要想实现高质量发展的企业目标与宗旨，则必须要深刻认识新型劳动关系的构成要素，构建全新的民营企业劳动关系。

参考文献

- [1] 汪恭礼. 高质量发展背景下民营企业新型劳动关系构建[C]. 财金观察, 2019.
- [2] 张嘉昕, 唐鑫. 新时代高质量发展下的和谐劳动关系构建[J]. 学术研究, 2020(005):104-111.
- [3] 郭朝先, 石博涵. 内外兼修：新时代民营企业高质量发展策略[J]. 统一战线学研究, 2020(2):63-71.