

事企改革过程中员工关系管理策略探讨

胡成利

贵州广播电视台, 贵州 贵阳 550002

摘要 : 本文深入探讨了事企改革背景下电视台员工关系管理的挑战与机遇。文章指出, 随着改革的深入推进, 在编、台聘和公司聘员工面临着身份转变、职业发展、权益保障等方面的困境。为此, 文章提出了针对不同类型员工的策略, 旨在帮助他们在改革中保持稳定、实现个人发展, 并最终推动电视台实现改革目标。

关键词 : 事企改革; 员工关系管理; 在编员工; 台聘员工; 公司聘员工

Exploration of Employee Relationship Management Strategies in the Process of Enterprise Reform

Hu Chengli

Guizhou Radio and Television Station, Guiyang, Guizhou 550002

Abstract : This article delves into the challenges and opportunities of employee relationship management in television stations under the background of enterprise reform. The article points out that with the deepening of reform, employees hired by the government, Taiwan, and companies are facing difficulties in identity transformation, career development, and rights protection. Therefore, the article proposes strategies for different types of employees, aiming to help them maintain stability and achieve personal development during the reform, and ultimately promote the TV station to achieve the reform goals.

Key words : enterprise reform; employee relationship management; current employees; taiwanese hired employees; company hires employees

引言

在编、台聘和公司聘员工构成了电视台的核心力量, 他们各自承担着不同的职责和使命。然而, 随着事企改革的深入推进, 这三类员工在改革过程中面临着诸多挑战和困境, 如何有效管理和协调他们之间的关系, 成为了电视台管理层亟待解决的问题。

一、事企改革与员工关系管理理论基础

(一) 事企改革的概念

在新时代的背景下, 为了更好地适应市场经济的发展, 我国正在进行一项重要的改革——事企改革。这项改革旨在将事业单位与产业单位分开, 实现事业和产业的独立发展。在这个过程中, 员工的身份和关系也将发生重大变化。

(二) 事企改革与员工关系管理的关联性

事企改革是中国社会经济发展的重要举措, 旨在通过分离事业单位与产业单位, 提高公共服务的效率和质量, 同时促进产业的发展和创新。这一改革对员工个人带来了身份和关系的转变, 既是挑战也是机遇。事业编制员工需适应更加竞争和绩效导向的工作环境, 提升专业能力; 而转入企业的员工将面临市场的直接挑战, 但有机会分享企业发展的红利。

改革要求政府、企业、社会和员工共同努力, 形成合力, 共同推动改革向纵深发展。政府出台政策支持, 企业建立现代企业制

度, 社会提供良好舆论环境, 员工积极适应变化, 不断提升自己。

事企改革期待一个更加高效、创新、充满活力的社会。事业单位将更加专注于公共服务, 提高服务质量, 满足人民日益增长的美好生活需要; 企业将更加专注于产业发展, 推动经济持续健康发展, 为国家富强和人民幸福做出更大的贡献。

在当前国有企业改革新形势下, 企业只有充分重视人力资源管理中的员工关系管理工作才能充分调动员工的工作热情, 实现资源优化配置, 更好地推动企业得到更好的发展。^[1]

二、新质生产力驱动下的事企改革与员工关系重塑

随着全球经济的进一步融合, 企业必须应对激烈的国内外竞争, 这要求员工关系管理变得更加灵活和高效。^[2]同时, 信息技术和人工智能等新技术的快速发展改变了传统的工作方式, 对员工关系管理提出了新的要求。

此外, 国家和地方法律法规、政策的变化也可能对员工关系

管理产生影响。劳动力市场的变化，特别是90后、00后等年轻一代的价值观和行为特征，他们更加注重个人发展和自我实现，追求工作与生活的平衡，对社会责任和环境保护等问题有更高的关注，这为员工关系管理带来了新的挑战。同时，社会价值观和文化观念的多元化，以及公众对工作与生活平衡的新期望，也是新形势的重要组成部分。因此，事企改革，不仅是一场机构和人员的变革，更是一场推动社会进步和发展的重要动力。

然而，这场改革的背后，还有一个重要的推动力，那就是新质生产力。新质生产力，简单来说，就是以信息技术为核心的生产力。^[3]它具有高度的创新性、智能性和共享性，正在深刻地改变着人们的生产方式和生活方式。

（一）新质生产力与事企改革的关系

新质生产力是事企改革的重要推动力。在新时代，信息技术的发展使得生产力得到了极大地提升。这种提升不仅仅体现在生产效率上，更体现在生产方式的变革上。新质生产力要求企业更加注重创新和智能化，以适应市场的快速变化和个性化需求。而事企改革正是为了适应这种变化，通过分开管理和运营，提高公共服务的效率和质量，同时促进产业的发展和

（二）事企改革过程中员工关系管理的困境

在事企改革过程中，企业需在推进改革与维护员工稳定之间寻求平衡，同时调整人力资源管理策略以适应市场竞争。^[4]然而，这些变革可能面临员工抵制、管理成本上升、员工心理压力以及劳动关系协调的挑战。因此，企业需要制定有效的员工关系管理策略，以促进员工心理调适，协调劳动关系，避免劳动争议，确保改革过程中员工关系的和谐与稳定。

三、新质生产力背景下事企改革中员工关系管理策略

（一）事企改革中在编员工的职业发展

在我国事业单位改革的大背景下，事业编制的员工面临着巨大的挑战和机遇。改革的核心目的是提高事业单位的效率和质量，实现资源的合理配置。

在编员工留在事业单位，意味着他们将继续从事公共服务工作。然而，他们需要转变传统的思维方式和

工作模式，以适应新质生产力的发展。在事企改革中，为了促进在编员工的职业发展，人力资源管理部门应采取一系列策略，以支持员工在变化中的环境中保持竞争力和成长。以下是一些具体策略：

1. 人才盘点与评估

(1) 建立人才盘点机制：定期对在编员工进行盘点，了解其知识、技能、经验、潜力等方面的信息。

(2) 进行能力评估：根据事业单位发展需求和岗位要求，对员工进行能力评估，找出其优势和不足。^[5]

(3) 建立人才数据库：将员工信息录入数据库，方便查询和管理。

2. 组织文化建设

(1) 建立学习型组织：鼓励员工不断学习，分享知识，提升组

织整体能力。

(2) 建立创新型组织：鼓励员工创新思维，提出改进建议，推动组织发展。

(3) 建立服务型组织：强化服务意识，提升服务质量，更好地服务公众。

实施这些策略可以帮助事业单位在改革过程中，有效管理和开发在编员工，提升其能力素质，使其更好地适应新质生产力的发展，为事业单位的改革和发展贡献力量。

（二）台聘员工在改革过程中的角色定位与权益保障

在事企改革过程中，台聘员工相较于在编员工和公司聘员工，可能面临更为紧张的员工关系。这是因为台聘员工在身份上具有一定的特殊性，他们既不像在编员工那样享有稳定的编制和相对优厚的社会福利待遇，也不像公司聘员工那样与企业直接签订劳动合同，享有明确的权益保障。

台聘员工的身份地位和工作稳定性往往依赖于特定的项目或工作任务，这导致他们在改革过程中可能感到更多的职业不安和不确定性。此外，台聘员工在薪酬、职业发展和福利方面与在编和公司聘员工存在差异，管理层需关注其特殊需求，采取措施缓解员工关系紧张。人力资源管理在此过程中应发挥关键作用，确保员工的权益得到充分保障，同时促进员工与组织的共同成长。^[6]

1. 加强沟通与关怀

人力资源管理应该促进员工与组织的共同成长，建立有效的沟通渠道。

(1) 与台聘员工保持密切沟通，及时了解他们的想法和需求，并给予关心和支持。

(2) 营造良好的企业文化氛围，增强台聘员工的归属感和认同感。例如，企业可以通过举办各种文化活动，如文化节、运动会、生日会等，让员工在轻松愉快的氛围中感受到企业的关爱和温暖。这些活动不仅可以丰富员工的业余生活，还可以增强员工之间的沟通和交流，提高员工的凝聚力和团队协作能力。

2. 岗位匹配与调整

(1) 根据员工能力和岗位需求进行合理匹配：将员工安排到最适合其发展的岗位。

(2) 建立岗位轮换机制：让员工在不同岗位之间轮换，积累更多经验。

(3) 提供职业发展规划：帮助员工制定职业发展规划，明确发展方向和目标。

3. 建立公开透明的选拔与晋升机制

为了确保台聘员工能够不断提升自身的技能和知识，增强自信心，并激励他们更加投入工作，提高工作积极性和满意度，须建立了一套公开透明的选拔与晋升机制。这套机制不仅为员工提供了必要的职业培训，让他们能够掌握最新的行业动态和技能要求，而且还明确了晋升的标准和流程，确保每一位员工都有机会通过自身的努力获得更高的职位和认可。^[7]这样的体系设计，旨在营造一个公平竞争的工作环境，让员工看到自己的成长路径，从而激发他们的潜能，促进个人与组织的共同发展。

4. 优化绩效考核与薪酬体系

在改革过程中，台聘员工的角色从传统劳动者转变为多元化角色，以增强主动性和创新能力。要求人力资源管理部门在制定和实施新的薪酬政策和绩效考核体系时，充分考虑员工的利益和意见，确保政策的公平性和透明度。

(1) 通过引入多元化考核指标和开放性机制，鼓励合作与分享，同时运用现代信息技术建立绩效管理平台，实时监控和分析员工绩效数据，为员工提供及时反馈和指导，以提升工作效率和绩效表现。

例如，企业可以引入生产效率、产品质量和安全生产等指标，通过绩效管理平台实时监控员工的生产数据、产品质量记录 and 安全生产情况。这样，管理者可以及时发现和解决潜在问题，为员工提供有针对性地培训和指导，从而提升整个企业的绩效水平。^[8]

(2) 在薪酬体系方面，企业可以改革工资决定机制，实施差异化薪酬管理，结合短期与中长期激励，以及创新考核分配方式，以激发员工积极性和提升管理效能。

例如，企业可以根据员工的岗位特点和工作性质，设定不同的薪酬结构和激励机制。对于一线员工，可以采用基于业绩的短期激励，如绩效奖金和提成制度，以激发他们的工作动力和生产力。对于管理层和核心技术人员，可以引入中长期激励，如股权激励和期权计划，以促进他们的长期承诺和创新能力。

此外，企业还可以创新考核分配方式，如引入市场竞争机制和团队绩效奖励。^[9] 例如，企业可以设立团队绩效奖金池，根据团队整体业绩和贡献度进行分配，鼓励员工之间的合作与共享，提高团队凝聚力和绩效水平。

因此，企业需要根据新质生产力的发展趋势，优化人力资源管理策略，充分发挥台聘员工的潜能，推动企业实现高质量发展。

(三) 公司聘员工的企业文化适应与稳定性管理

在公司聘员工在改革过程中可能会面临对企业文化的适应和职业稳定性方面的挑战。改革可能带来企业文化的变化，公司聘员工可能需要时间来适应新的价值观和行为规范。此外，改革可能会影响他们的工作角色和职责，从而影响他们的职业稳定性。因此，企业需要采取以下策略来帮助他们融入企业和保持职业稳定性：

1. 文化适应与融合

人力资源管理部门应推动企业文化适应和融合的过程。这可以通过开展一系列的文化培训、团队建设活动和沟通会议来实现，以帮助员工理解和接受新的企业价值观和行为规范。同时，鼓励员工参与企业文化的塑造，让他们成为变革的一部分。

2. 职业发展规划

为了应对改革可能带来的职业不稳定性，人力资源管理部门应为员工提供明确的职业发展规划和指导。^[10] 这包括提供职业咨询、培训机会和职业发展路径，帮助员工适应新的工作角色和职责，增强他们的职业竞争力。

3. 建立员工关系管理机制

企业应建立健全员工关系管理机制，及时解决员工的投诉和问题，维护良好的劳动关系。例如，某企业建立了员工关系管理部门，设立了员工热线和在线沟通平台，让员工随时表达意见和建议。该部门还定期组织员工座谈会，与员工面对面沟通，了解他们的需求和问题。同时，该企业还制定了公正的纠纷解决流程，设立了仲裁委员会，确保员工的投诉和问题能够得到及时、公正地处理。通过这些措施，该企业建立了良好的劳动关系，提高了员工的工作满意度和忠诚度。

4. 移动应用和内部 APP

在事企改革中，企业可利用移动应用或内部 APP 提供改革动态、政策解读、问答互动、个性化推送、反馈建议及在线调查投票。这些功能促进员工参与、理解和支持改革，通过实时更新、互动沟通，提高信息获取效率，推动改革顺利进行。

结束语

事企改革是一项复杂的系统工程，员工关系管理作为其中重要的一环，对改革的成败起着关键作用。在未来的工作中，管理层应持续关注员工关系管理的动态变化，不断调整和完善管理策略，以适应改革发展的需要。同时，注重员工的成长和发展，为他们提供良好的工作环境和职业发展机会，增强员工的归属感和凝聚力。相信，在全体员工的共同努力下，电视台一定能够克服改革过程中的困难，实现改革目标，迈向更加美好的未来。

参考文献

[1] 胡超君, 周一鸣. 深化国有企业改革新形势下的员工关系管理 [J]. 营销界, 2021, (24): 125-126.
 [2] 刘忠艳. 国网 JZ 输电运检分公司员工关系管理优化研究 [D]. 长江大学, 2023.DOI: 10.26981/d.cnki.gjhsc.2023.000697.
 [3] 高海波, 夏立楠. “四有”模式深化国企改革 [N]. 日照日报, 2023-12-21(B02).DOI: 10.28662/n.cnki.nrzrb.2023.003126.
 [4] 肖宏玉. 新时代深化企业三项制度改革的研究与探索 [J]. 中小企业管理与科技, 2023, (24): 131-133.
 [5] 孙冬冬, 熊劲森. 事业单位员工关系在人力资源管理中的重要性研究 [J]. 环渤海经济瞭望, 2022, (02): 106-108.DOI: 10.16457/j.cnki.hbhjllw.2022.02.051.
 [6] 董盈. 抓科技创新促优势转化加快形成新质生产力 [N]. 黑龙江日报, 2023-12-20(003).DOI: 10.28348/n.cnki.nhjr.2023.004768.
 [7] 张雯雯. QZ 国有通信公司员工关系管理优化研究 [D]. 华侨大学, 2019.
 [8] 吴永进. 成长型国有建筑企业员工关系的管理分析 [J]. 安徽建筑, 2023, 30(06): 188-189.DOI: 10.16330/j.cnki.1007-7359.2023.6.070.
 [9] 周丽华. 员工关系管理在人力资源管理中的运用价值 [J]. 人才资源开发, 2022, (20): 89-91.DOI: 10.19424/j.cnki.41-1372/d.2022.20.023.
 [10] 徐政, 郑霖豪, 程梦瑶. 新质生产力助力高质量发展: 优势条件、关键问题和路径选择 [J]. 西南大学学报 (社会科学版), 2023, 49(06): 12-22.DOI: 10.13718/j.cnki.xdsk.2023.06.002.