

新时代劳动关系管理面临的挑战和创新^{*}

汤灿晴

(广东财经大学 经济学院, 广东 广州 510320)

【摘要】 研究结合中国特色社会主义建设进入新时代, 在劳动力市场上面临的一系列重要变化, 探讨劳动关系管理面临的挑战和创新。这些变化包括劳动力相对规模和绝对规模下降、劳动力队伍质量提高、新生代劳动力价值观转变、经济结构深度调整、产业转型升级、实施创新驱动战略, 以及社会主要矛盾变化带来的社会环境变化(更注重公平正义、工人维权意识增强、更具流动性的社会)等, 均对当代企业劳动关系管理带来了一系列挑战。在此基础上, 从政府和企业视角讨论适应上述变化和面临的策略。

【关键词】 经济新常态; 劳动关系; 劳动力市场; 产业转型升级

【中图分类号】 F246 **【文献标识码】** A **【文章编号】** 1673-2375 (2018) 05-0085-08

一、劳动力队伍变化及其挑战

(一) 劳动力规模下降

我国在世纪之交跨入老龄化社会, 最近十年来老龄化正在加速。截至2016年的最新人口数据表明, 我国老龄化率(65岁以上人口占比)已达10.85%, 比2010年六普时增加了1.98个百分点, 超过了2000~2010年十年间的老龄化增长, 这反映了我国老龄化呈加速态势。同时, 我国总和人口生育率已经偏低, 2000年少儿抚养比为32.6%, 之后一直下降到2013年的22.2%; 随着单独二胎和全面二胎放开生育政策, 少儿抚养比略有上升但增长有限, 到2016年末为22.9%。老龄人口增加, 是顶部老龄化; 生育率下降, 是底部老龄化。快速老龄化的后果之一是, 直接导致我国劳动力相对规模和绝对规模的下降。

我国法定劳动年龄人口为16-60岁人口。但统计上一般将16-64岁人口视为劳动力人口。无论是劳动力相对规模还是绝对规模, 近年都出现了趋势转折。据《中国统计年鉴》数据, 在2010

年之前, 我国劳动力队伍的相对规模一直持续增加, 2010年达到顶峰(74.5%), 之后逐年下降, 至2014年下降到73.4%。2013年, 我国劳动力绝对数量达到顶峰(10.056亿), 之后开始下降, 2014年为10.045亿, 至2016年已下降到10.026亿, 每年减少劳动力大约100万人。由于我国的经济社会近年并没有面临外生的重大人口冲击(如巨大的战争、饥荒、瘟疫等), 因此这种转折体现了我国劳动力相对规模和绝对数量均下降的时代已经到来。

劳动力相对规模收缩、绝对数量下降, 对于劳动力市场的影响, 其实在过去十年已经逐步显示出相关的信号。以广东为例, 自2003年春节, 开始出现“民工荒”这一新现象, 并且这一现象在最近十余年逐步蔓延, 并在大量文献中得到讨论和确认。^[1-5] 从东部沿海到内陆腹地的大城市, 每年春节之后都会出现企业招人大战, 媒体上“招工难”报道屡见不鲜。在东部沿海地区, “招工难”甚至已成为常年可见的现象。其中, 技术工人的

^{*} [收稿日期] 2018-06-07

[基金项目] 本文系教育部人文社会科学研究规划基金青年项目(项目编号: 14YJC790109)的阶段成果。

[作者简介] 汤灿晴(1977—), 女, 浙江龙泉人, 经济学博士, 广东财经大学经济与贸易学院讲师, 主要研究方向为劳动经济与劳动关系、政治经济学。

短缺尤其突出。^[6]

劳动力规模的变化,及其对劳动力市场供求形势的改变,毫无疑问会对企业人力资源管理和劳动关系产生深刻影响。随着劳动力过剩压力逐步消失,甚至日趋短缺,劳动力谈判能力逐渐上升,一方面导致工人工资(即企业的劳动力成本)上升,否则企业很难保留其员工队伍;另一方面也倒逼企业人力资源管理的精细化,比如建设更有助于稳定员工队伍和激发员工积极性的福利设施和制度文化等。这确实是在最近十年可以从现实中观察到的结果。毫无疑问,在劳动力日趋短缺、工人逐步获得短边权力(short-side power)的时代,建设和谐劳动关系也具有更大的价值——它有助于减少企业面临的纠纷麻烦、维护稳定的员工队伍、保持工人的生产积极性——这是显而易见的。

(二) 劳动力质量变化

我国劳动力质量总体上在持续提高。劳动力质量可以有诸多维度,比如健康、工作技能、良好的品质、持续学习的能力等等。有些维度比较容易观察刻画,有些维度则不易观察。但从两个最易观察的宏观指标——教育程度(与工作技能和学习能力正相关)和人均寿命(可反映健康)——可以确认,我国劳动力质量总体上在持续提高。

统计资料表明,在1990年,我国十五岁以上人口的平均教育年限为6.4年,相当于小学毕业;到2012年,达到9年,相当于初中毕业。从人均寿命来看,2015年我国人口平均预期寿命达到76.34岁,比10年前和20年前分别提高了1.51岁和3.39岁;其中男性人口平均预期寿命为73.64岁,比2000年提高1.26岁;女性为79.43岁,提高2.06岁。平均寿命的增加,反映出国民营养和健康的提升。

劳动力质量的提升,还可以体现在劳动力队伍的其他诸多特征上。据统计年鉴资料,我国博士毕业研究与试验发展人员、每百万人大学生数量、高等学校数量、人均医疗卫生资源等均持续增长,他们均改善了劳动力队伍质量。

但是,与劳动力质量总体上提升这一成就并

存的问题是,劳动力供求结构仍然存在错位。最主要的表现是,劳动力供给的技能结构、性别结构、年龄结构与对应的劳动力需求结构并不能较好地匹配。由此导致较多的结构性失业,劳动力市场匹配缺乏效率。

性别结构错位和年龄结构错位也较为突出。仍以广东为例,用人单位特别是劳动密集型企业男女工需求严重偏离,比例高达1:4,而劳动力市场男女求职比例为3:2。绝大部分企业要求雇用18~34岁年龄段,尤其是25岁以下的,求人倍率达到1.16;而35岁以上年龄段的求人倍率均小于1,特别是45岁以上的求人倍率只有0.56。

劳动力质量提升,对于建设和谐劳动关系是好消息。但是劳动力供求结构错位,则不利于建设和谐劳动关系。性别和年龄结构的调整,对于社会来说相当困难,但企业却可以在此方面做一些工作,比如对女职工和年轻职工提供额外的激励将可以在一定程度上增加她(他)们的劳动力供给。比之性别和年龄结构调整,对于社会来说更重要也更值得关注的是劳动力技能结构的调整。虽然企业也关注职工技能结构调整,并且确实可以实施干预,但企业常常需要政府或社会来对此提供相应的激励,比如,政府对企业或员工的技能培训给予补贴或税收优惠等。总之,在知识经济、信息经济时代,经济结构变迁要求人力资本结构有相应的调整,员工获取新知识和新技能非常重要,因此政府需要推动企业和劳动者建立更稳定的劳动关系,并提供恰当的激励去促进各方对劳动力质量进行投资。

(三) 新生代劳动力价值观的变化

新生代劳动力,指的是改革开放后出生现在已经进入劳动力市场的人口。目前而言,它包括80年代和90年代中期以前出生的人口,因此也被称为80、90后员工,年龄大致在18-35岁,数量规模大致有2.4亿。这个群体出生于计划生育政策出台之后,兄弟姐妹很少,甚至大多是独生子女。改革开放和计划生育带来的社会环境、收入状况和家庭结构变迁,也使得他们具有与前辈完全不同的成长环境:物质生活由匮乏到丰富,

生活环境由封闭到开放，信息获得由单元变为多元，社会文化由官方主导变为大众主导，家庭结构由大家转变为小家。

大量文献讨论了新生代劳动力（特别是新生代农民工）的特点。^[7-10]在他们的幼年，是最受家庭关注的成员（号称“中国小皇帝”），兄弟姐妹的缺乏使得他们具有更多的自我中心倾向，而成年之后却面临巨大的社会竞争。在“421”家庭模式（一对夫妇赡养两对父母并抚养一个孩子）下，随着年龄的增长，他们赡养父母和抚养孩子的压力也日益巨大。幼儿和少年时代得到家庭最多的关注，成年后需要供养最多的家庭成员，是这一代劳动力面临的尴尬。

成长的经历导致新生代劳动力价值观与他们的前辈很不同。他们宁愿失业，也不能忍受自己的价值被忽略；他们崇尚参与，拒绝权威的灌输与命令；他们不再以赚钱为第一目的和唯一目的，也不能将工作和生活截然分开，因此他们会根据内心的好恶来选择工作和决定去留。这些价值观念冲击了企业的人力资源管理，许多企业都曾抱怨80、90后员工不好管理，不能吃苦、不愿太累、注重功利、追求享受、眼高手低、缺乏责任心。

价值观是社会大潮裹挟而来的，单个的企业对此无能为力。在这样的局势下，企业更明智的做法是识势借势，改革自身的人力资源管理，去适应变化的劳动力队伍特征。城市的新生代劳动力，他们追求快乐和自我价值；农村新生代劳动力，他们希望改变命运。企业必须真正以人为本，认同新生代劳动力的价值观和追求，引导他们认同企业的文化并融入到企业之中，实现员工的发展才能实现企业的发展。对于建设和谐劳动关系，这意味着企业需要重视企业的文化建设和价值观体系建设，建设认同企业文化和价值观的员工队伍。

二、经济结构深度调整及其挑战

（一）经济结构调整

近年来，中国经济开始出现明显变化。这个变化包括增长趋势放缓和经济结构深度调整。

回顾改革开放以来中国历年的GDP和经济增

长率。可以发现，过去三十多年，虽然在一些特定的历史时期经济增长有过下滑，但大部分时间增长率都保持在较高水平。2008年金融危机之后，中国经济增长下滑，如今已经持续近10年。目前，大多数观察机构和研究者对中国增长潜力的估计大致落在6-8%的区间。

在产业结构变化方面，过去十年中，第二、第三次产业在经济中的占比是不断增加，但第二、第三次产业之间的差距先是逐步拉大而后逐步缩小，这个转折发生在金融危机之后；到2012年，第二、第三次产业的产值占比基本接近（分别为45.3%和44.6%），自2013年后第三次产业占比超过了第二次产业（第二次产业占比为43.9%，第三产业占比为46.1%），这一转折趋势在2014年得到了进一步确认，2015年第三次产业比重首次占国民生产总值比例过半（50.2%），2016年第三次产业比重为51.6%，第二次产业比重为39.9%。这反映出中国的经济结构日趋优化，服务业发展正在成为经济发展的重心。

经济的需求结构也在发生变化。近年来，我国经济增长的动力，正在从投资驱动型增长向消费拉动型转变。2011年之前，投资对GDP的贡献率超过消费，但两者差距在缩小；2012年和2013年两者基本持平；2014年上半年消费的贡献率超过了投资的贡献率。按照经济学家刘世锦（2014）的说法：“一个与过去30年大不相同的经济增长结构开始浮出水面：逐步转向消费、服务业为主，更多地依靠内需，更多地从要素效率获取动力。”^[11]2015年和2016年的经济数据进一步佐证了上述看法，最终消费支出对国内生产总值增长贡献率分别达59.7%和66.5%，一个以消费为主要增长动力的经济正在形成。

经济增长放缓和经济结构调整，对于建设和谐劳动关系带来了挑战，也提供了新的机遇。一方面，根据奥肯定律，经济增长放缓一般会带来失业增加；经济结构调整则要求人力资本能迅速调整，否则就会导致结构性失业加剧。另一方面，随着经济结构不断优化，就业形势会逐渐趋好，有利于长期的就业稳定。

（二）产业转型升级

产业转型升级，通常定义为产业结构高级化，即向更有利于经济、社会发展方向发展。具体地，当代中国的产业转型升级被赋予了如下含义：产业从低附加值向高附加值升级，从高能耗高污染转向低能耗低污染升级，从粗放型转向集约型升级。在更具操作性的层面，产业转型升级通常与加快发展现代制造业和现代服务业联系在一起。

从宏观层面讲，无论是现代制造业还是现代服务业，都与更多的人力资本联系在一起，对于技术人才、服务业专业人才的需求会增加。生产过程对于人力资本的更多依赖，会更加凸显建设和谐劳动关系的经济价值。

在微观层面，产业转型升级最终是企业的行为，建设和谐劳动关系是决定转型升级效果的重要因素。企业在转型升级过程中，由于转型升级方案不一定被员工认同，关停并转影响到劳动合同的履行、变更和解除，特殊人员（女职工、工伤职工、职业病职工等）的处理问题等等，常常是诱发劳动关系事件的重要因素。特别是外向型劳动密集型企业转型升级过程中常常发生劳资纠纷，甚至演变为群体性事件。这些问题必须认真面对。部分地区已经意识到这个问题并采取应对策略，比如广东省人力资源和社会保障厅在2013年6月就出台了《关于做好企业转型升级过程中劳资纠纷预防处理工作的意见》，但这些意见如何更好更有效地实施，仍需要政府相关部门和社会付出更大努力。

（三）创新驱动发展战略

中国经济发展正面临近年来少有的“增长速度换挡期、结构调整阵痛期和前期刺激政策消费期”这样“三期叠加”的复杂困局。创新驱动发展是走出困局赢得下一个三十年发展机遇的重要战略。

创新驱动发展战略正式见于2012年底发布的《中共中央国务院关于深化体制改革加快实施创新驱动发展战略的若干意见》。该意见共9部分30条，包括总体思路和主要目标，营造激励创新的公平竞争环境，建立技术创新市场导向机制，强化金融创

新的功能，完善成果转化激励政策，构建更加高效的科研体系，创新培养、用好和吸引人才机制，推动形成深度融合的开放创新局面，加强创新政策统筹协调。党的十九大报告进一步强调了要坚定实施创新驱动发展战略，进一步明确了创新在引领经济社会发展中的重要地位，标志着创新驱动作为一项基本国策，在新时代中国发展的行程上，将发挥越来越显著的战略支撑作用。

建设和谐劳动关系，是创新驱动发展战略的内在要求，因为劳动关系质量会影响企业的创新行为和绩效。一方面，稳定而和谐的劳动关系质量，提供了良好的内部环境，有助于减少企业创新受到的干扰和不确定性，这直接影响企业创新绩效；另一方面，劳动关系质量会影响员工层面的能力和态度，以及组织层面的能力和氛围，这些因素又影响着员工的积极性、主动性、创造性，进而影响企业的创新决策以及创新决策的实施效果。

因此，创新驱动发展战略，要求建设和谐劳动关系，要求企业人力资源管理进行适应性调整，政府应道对此给予恰当的引导。

三、社会环境的变化

党的十九大报告提出，中国特色社会主义进入新时代，我国社会主要矛盾已经转化为人民日益增长的美好生活需要和不平衡不充分发展之间的矛盾。与社会主要矛盾变化伴随的，是社会环境本身已发生巨变。就建设和谐劳动关系而言，以下变化需要重视和适应。

（一）更加注重公平正义的社会

改革开放四十年来，社会流行的价值观发生了巨大变化。这些变化有多重表现和特点，比如从大一统价值观向多元价值观变化，从集体价值观向个体价值观变化，从精神价值观向物质价值观变化，从神圣和理想价值观向世俗和现实价值观变化。

其中一个重要变化是，全社会普遍地更关注公平正义。暨南大学舆情研究中心较近的一项舆情调查表明，在一系列改革问题中，人们最关心“公平正义”（达51.9%），其次是“经济活力”、“市场体系”等。复旦大学传媒与舆情调查中心与另

外七家单位开展的“全国民众对十八届三中全会的认知和态度舆情调查”结果与此类似，排在公众关心第一位的是“公平正义”（48.6%），其次是“经济活力”、“党的执政能力”。人民日报微博在十八大后的调查表明，人们对未来的改革期待，首推“进一步促进社会公平正义”（59%），其次是“民生进一步改善”、“公共服务水平进一步提升”、“创新和完善社会管理”以及“社会环境更安全”。

公平正义是和谐劳动关系的灵魂，为企业和社会建设和谐劳动力提出了更高的要求。为了使劳动关系的建立体现公平正义原则，用人单位在与劳动者订立劳动合同时，除了要符合法律、法规之外，还要做到公平、合理地确定双方的权利和义务，遵守社会的公德，体现公平价值观，体现社会正义。

发展和谐劳动关系本身也是促进社会公平正义的重要手段之一。为了实现一个更具社会正义的新时代，需要创造更有效率的发展模式。创造更多岗位，降低失业率，改善收入不平等，提高社会保障水平，保障职工权益，这些都是关系到社会公平正义的重要工作，而它们也都会受到劳动关系质量的影响。

（二）法治社会与工人维权意识的增强

随着社会越来越开放，个体主义价值观的兴起，社会法制水平的提高，工人的维权意识也日益强烈。市场化、工业化、城镇化、信息化、全球化等多重因素叠加的新时代背景下，劳动关系始终处于快速变动的过程中。劳动者不仅关注自身的法定权益，也有共享发展成果的愿望，法定权利诉求和法外利益诉求同时出现，为劳动关系管理带来了许多需要应对的新情况、新问题。

以笔者曾参与的华南师范大学博士后创新基地在广东南海高新区企业员工抽样调查为例，被抽样调查的3069个有效样本中，91.1%的员工认为“有必要与企业签订劳动合同”；81%的员工认为若发生劳动争议会依法协商或寻求法律解决，只有19%的员工选择“忍”。可见大多数员工具有法律意识并且会尝试用法律保护自己的权益。

而员工提出的法外利益诉求，则更是多种多样，包括工资增长、更好的工作条件和生活条件、培训和发展机会、子女获取教育资源和机会、改善公共交通设施和娱乐设施、便利的生活条件等。建设和谐劳动关系，已经不局限于对法定劳动关系的有效管理，而是被拓展到建设和谐的产业社区关系。

同时，如果员工的合法权益受到侵犯，如果处置不当，就极易演变成群体事件。广东南海“本田”、东莞裕元鞋厂、格兰仕等企业，都曾发生过“罢工”群体事件。格兰仕还演变成工人打砸工作的暴力事件。这些恶行案例，对当代劳动关系管理是一个个警示。

工人维权意识到增强，其结果并不仅仅限于“格兰仕打砸”、“耐克鞋厂罢工”这样的激烈维权行动，每年一度的“用工荒”实际上也是工人在权益荒芜的境遇下“用脚投票”的结果。这是工人维权意识觉醒和法治社会发展的必然。工人维权的积极性可能带来两方面的影响，一是促进劳动合同关系更加符合法律规范，二是矛盾得不到解决时也可能诱发过激的群体事件。因此，政府和企业需要维权意识日益强烈的工人进行正确的引导，并切实将劳动关系纳入法治轨道，切实发挥工会和社会组织在维护职工权益和社会稳定方面的重要作用。

（三）更具流动性的社会

当代的中国社会，已经成为一个具有高度开放、高度流动性的社会。尽管地方保护主义、户籍制度等阻碍要素流动的体制性障碍仍然未能完全清除，但是经过二十多年的市场化改革，全国统一的市场正在形成，资本和劳动力生产要素在地区之间自由流动已经成为寻常现象。

要素流动性的增加，带来了几个值得关注的后果。首先，要素流动促进了区域之间的发展竞争。更好的营商制度环境，有利于吸引资本和劳动力流入，反之则导致资本和劳动力流出。近年来的东南沿海的“民工荒”，在珠三角表现得比长三角更为突出，普遍认为其中的原因之一就是珠三角在营商制度环境方面已经劣于长三角。

其次,人口流动性带来了城市管理的困难。低效的政府、管理不善的城市和冲突的社会,被列为发展中国家普遍面临的三大发展难题。人口向城市集聚,并且流动人口的占比增加,加剧了城市管理和治理的困难。交通拥挤、生活污染、治安问题、住房租金……都是与人口聚集和流动密切相关的社会问题。

最后,社会流动性增加不仅仅体现在资本、劳动力等要素流动性,也体现在信息的流动性。人口流动增加和技术进步,使得信息流动性大大增加,这带来了舆情和公共关系危机管理的新问题。技术进步使得人们轻易可以制作、发布和传播信息,而人口流动性使得人们在制作和传播谣言、虚假信息等机会主义行为增加了。网络时代的信息舆情管理,已经成为公共管理部门必须具备的能力。

上述有关社会流动性的一系列问题,对建设和谐劳动关系均具有深刻影响。如果地区失去吸引劳动力的制度环境优势,劳动力就会流失,该区域的劳动力流失率就更大,这不仅会影响企业的经营活动,也会增加订立和解除劳动合同中发生纠纷的风险。人口流动性和劳动力高流失率增加也会增加员工的机会主义行为,影响和谐劳动关系。信息流动性增加,有可能在一些劳动纠纷爆发时使得企业和地方政府陷入公共舆论的漩涡。因此,这种种新变化及其潜在的新挑战是不容忽视的。

(四) 国家治理体系的变化

中国特色社会主义已经进入新时代,这是党的十九大报告的一个重要论断。新时代要求国家治理有新思想和新理念,加快政府职能转变、简政放权,进一步完善和加强国家治理体系和治理能力现代化,是新时代改革的重要内容,这也对劳动关系管理产生着重要影响。

基于加强和完善国家治理体系和治理能力建设,构建和谐劳动关系的价值理念应锁定在劳动关系高质量发展和劳动关系分类调整两个方面。^[12]劳动关系高质量发展,既包括劳动者的高质量发展,也包括用人单位的高质量发展;劳动关系分

类调整则主要是基于公平正义要求,合理区别对待劳动者的各种诉求。

首先,“人民对美好生活的向往就是我们的奋斗目标”,^[13]增进人民福祉、促进人的全面发展是新时代中国特色社会主义建设的出发点和落脚点。因此,政府职能转变、国家治理体系建设和治理能力提升,也要切实考虑政府在改善就业环境、提高就业质量、增加劳动者报酬方面发挥更好的积极作用。同时也要考虑保护企业的合法权益,不断完善“劳企两利”的劳动关系政策和制度,建设和谐劳动关系。

其次,新时代的社会主要矛盾,是人民日益增长的美好生活需要和不平衡不充分的发展之间的矛盾。劳动关系领域存在的一些矛盾,是在根本利益一致基础上的具体利益差别的矛盾,属于人民内部矛盾,要坚持以人民为中心,合理区别对待劳动者的多元诉求(包括法定权益诉求和法外利益诉求),妥善解决劳动关系领域的矛盾冲突。

四、适应变化的劳动关系管理策略创新

(一) 政府应发挥积极作用

从历史和现实看,政府可以在建设和谐劳动关系的进程中发挥积极作用。^[14]在市场经济体制下,政府本身并不参与市场活动,也不干预正常的市场交易,它主要是通过塑造交易的环境来影响市场运行及其结果。具体到劳动关系,政府主要通过塑造劳动力市场交易环境来改善劳动力市场交易行为和经济福利。

具体地,政府可以通过如下一些工作来塑造更好的劳动力市场交易环境。第一,制定标准。即颁布劳动法律法规,制定劳动安全卫生、工作时间和休假、社会保障等规范劳动力市场行为的标准。此为对劳动力市场交易立法限制;第二,监察与执法。对雇主是否遵循国家的劳动法律、法规、标准等进行检查,对违法行为进行惩罚和纠正。此为对劳动力市场执法约束;第三,争议调解和仲裁。一般来说,争议调解和仲裁由社会组织来承担会更有效率,但政府往往具有更高的公信力,可以通过调解和仲裁引导雇佣双方的行为。第四,影响企业和工人。政府可以对企业和

工人进行道义劝告，可以通过企业党组织、工会、政治关联等影响企业雇佣行为，甚至在特定局势下对企业进行直接管制，来调整劳动关系，维护社会稳定。）政府还可以进行普法、培训等公益性事业投入，改变社会对劳动关系法律治理的认知等。

在新时代，政府除了应在上述方面努力之外，还需适应新时代中国特色社会主义建设的要求，加快政府职能转变，加强和完善国家治理体系和治理能力。在构建和谐劳动关系过程中，必须坚持党的领导，坚持中国特色社会主义道路，坚持中国特色社会主义根本政治制度、基本经济制度，在探究我国劳动关系的规律和特点基础上，推进中国特色社会主义劳动关系工作理论、体制、政策制度和工作方法的创新，在规范和治理劳动关系的过程中提供更好的服务，提供更有效的监管和更有效的社会管理。

（二）改善企业的人力资源管理和劳动关系管理

建设稳定的员工队伍。劳动力规模收缩，要求企业创新人力资源管理，吸引和保留一支稳定的员工队伍。建立雇主品牌，拓展人力资源服务领域，个性化的员工关怀等，应当成为人力资源管理的新常态。

加强企业党组织和工会建设。在企业建立基层党组织和工会，是具有中国特色的劳动力市场制度安排。研究表明，^[15-16]党组织和工会的确在维护职工权益、改善劳动关系方面具有积极的作用。党组织和工会有助于加强职工的思想政治教育和引导职工理性表达利益诉求，通常可以更有效地促进企业劳动关系的协商协调和劳动争议的处理。新时代和谐劳动关系建设，需要进一步重视发挥企业基层党组织和工会的作用。

建立卓越雇主品牌。雇主品牌实际上是雇主和雇员之间的一种情感关系，企业通过各种方式表明企业是最值得其员工期望和尊重的雇主。良好的雇主形象，需要在遵循法律法规的前提下，从招聘到解聘员工的各个环节中去树立。企业在人才市场的知名度与美誉度是一笔无形资产，可

以为企业带来收益，更是在劳动力规模收缩的年代中吸引求职者队伍的重要筹码。

创新组织管理体系。新时代，经济新常态下，80后员工流动率高令许多企业困扰，创新组织管理体系有助于克服高流动率问题。传统的组织管理是点阵模式，员工如同螺丝钉被镶嵌在组织这台机器上，信息的传递是线性的，信息内容是正式的，从一个层级员工到另一个层级员工。这样的组织中，员工离职考虑的因素更为简单，只需要考虑内部推动因素（比如工资待遇）和外部拉动因素（外部薪酬机会）。适应于当代信息经济社会的组织应该具有网络的特征，每个员工是组织这张网上的一个节点，节点和节点之间彼此链接，信息传递是非线性的、全方位的、全天候的，信息中包含大量非正式的内容，员工离职不仅受制于内部推动因素和外部拉动因素，也会受制于链接（企业内外的社会关系）的影响。因此，网络化的组织管理模式会更有助于稳定员工队伍。

拓展人力资源管理的边界。传统的人力资源管理，被定义为企业的活动，关注招聘、培训、岗位设置、人员配置、业绩考核、薪酬福利、解聘辞退等企业内的管理活动。但是，在劳动力特别是技能劳动力日趋短缺的时代，要得到员工更高水平的认同和承诺，人力资源管理不仅需要关注员工的工作状态，也需要关注他们的生活状态，关注他们在8小时工作时间之外的状况。换言之，人力资源管理不仅要为员工提供8小时工作服务，还要将服务拓展到8小时之外，让员工生活成为企业的一部分，让员工和企业能真正融合并取得发展。

利用新技术改造人力资源管理。特别是，基于“互联网+”对人力资源管理进行现代化、网络化、信息化改造。大数据的可获得性为诸多传统行业、企业、管理的改造提供了前所未有的机会。在公司人力资源管理体系中，利用大数据可以更精准地探测员工的需求、预测员工的行为，从而更有效地提供更具针对性的激励方案兼容组织和员工本人的目标，降低激励的代价并同时提高工人的绩效。更多地掌握员工信息和更有效的预测员工

行为,也有助于建立劳动关系预警机制。

完善企业的冲突管理机制。劳动关系的协调和冲突的解决,必须在法律的框架下艺术地解决。因此,为了适应新时代劳动关系管理面临的诸多挑战,企业应该培养和配备具有劳动关系管理专业知识和技能的人才,同时各级管理人员均应接受一定的培训,了解人力资源管理、劳动关系冲突管理的一般性知识,掌握解决冲突的管理方法。最佳的绩效管理并不是各种完善的标准,而是将“高质量绩效”深深镌刻到员工的心上。同样,将建设“和谐劳动关系”写入每个管理者和员工的心中,和谐劳动关系就能够自然而然地在企业中形成。

[参考文献]

- [1] 简新华,张建伟.从“民工潮”到“民工荒”——农村剩余劳动力有效转移的制度分析[J].人口研究,2005(02):49-55.
- [2] 包小忠.刘易斯模型与“民工荒”[J].经济学家,2005(04):55-60.
- [3] 范红忠,连玉君.家庭内部和家庭外部的农村剩余劳动力及民工荒:基于湖北汉川的农户调查[J].世界经济,2010(11):99-116.
- [4] 约翰·奈特,邓曲恒,李实,杨穗.中国的民工荒与农村剩余劳动力[J].管理世界,2011(11):12-27.

- [5] 谢富胜,匡晓璐.中国劳动力短缺的时代真的到来了吗——基于产业后备军理论的存量和流量分析[J].经济学家,2018(01):12-19.
- [6] 农兴.招工荒其实是技工荒[N].经济日报,2014-04-23.
- [7] 李培林,田丰.中国新生代农民工:社会态度和行为选择[J].社会,2011(03):1-23.
- [8] 姚植夫,张译文.新生代农民工工作满意度影响因素分析——基于西北四省的调查数据[J].中国农村经济,2012(08):46-55+78.
- [9] 刘林平,王茁.新生代农民工的特征及其形成机制——80后农民工与80前农民工之比较[J].中山大学学报(社会科学版),2013(05):136-150.
- [10] 黄斌欢.双重脱嵌与新生代农民工的阶级形成[J].社会学研究,2014(02):170-188.
- [11] 刘世锦.进入增长新常态下的中国经济[J].中国发展观察,2014(04):17-18.
- [12] 李雄.如何构建新时代和谐劳动关系[N].人民法院报,2018-2-27.
- [13] 习近平.习近平谈治国理政[M].北京:外文出版社,2014.
- [14] Budd, John. Labor Relation: Striking a Balance[M], McGraw-Hill Education, 2012.
- [15] Zhiqiang Dong, Zijun Luo and Xiahai Wei. Social insurance with Chinese Characteristics: the role of Communist Party in private firms [J]. China Economic Review, 2016,37(1): 40-51.
- [16] 董志强,魏下海.党组织在民营企业中的积极作用——以职工权益保护为例的经验研究[J].经济学动态,2018(01):14-26.

A Study of the Challenges and Innovations of Labor Relations Management in the New Era

TANG Canqing

(School of Economics and Trade, Guangdong University of Finance and Economics, Guangzhou 510320)

Abstract: This paper, based on the significant changes to be faced in the labor market with the coming of the new era of building socialism with Chinese characteristics, explores the challenges and innovations of the labor relation management. These changes can be mainly seen in the aspects of relative and absolute labor size decrease, quality of the workforce improvement, change of value of the new generation laborers, in-depth adjustment of the economic structure, upgrading of the industrial transformation, implementation of the innovation-driven strategies and changes of the social environment brought about by the main social contradictions. And this paper has also discussed the corresponding strategies to be adopted in response to these challenges and innovations from the perspectives of the government and enterprises.

Key words: New era; labor relations; labor market; upgrading of industrial transformation

[责任编辑:西半]