**解决员工关系的方法**

解决员工关系的方法:

处理好员工关系为什么很重要？

企业只有通过做好员工关系管理，让员工可以更好工作，为所有员工提供公平公正的待遇，使他们能够致力于企业的发展。

员工是任何一家企业最重要的组成部分，没有员工，企业无法正常运转。

作为管理者，你需要依靠员工创造经济效益，你需要和大家一起分担责任，制定业务计划。

员工与管理层的关系处理好，有利于工作的顺利开展，同时也会带动整个部门其他员工的工作状态，快速提升企业的工作效率；

但是员工关系处理不好的话，会对整个工作流程产生负面影响，导致各岗位各部门之间的协作办公受阻，最终会影响企业的经济效益。

什么是员工关系？

员工关系管理的问题，归根到底还是人与人之间的问题，是管理者本身的问题。在员工关系管理方面，管理者尤其是企业中高层管理者，他们的理念、经验和行为起着至关重要的作用。

在员工关系管理的过程中，管理者如何树立怎样的理念呢？

如何树立正确的管理理念？

据我们了解，绝大多数情况下，在企业担任一定职务的管理者，潜意识里都有“权势意识”，认为自己与手下员工的关系就是管理者与被管理者，被管理者就因为无条件服从管理者。

水能乘舟也可覆舟，我们始终认为两者之间应该是相互依存，相互协作，甚至达到唇齿相依的关系。

处理员工关系的主要途径有哪些?

员工关系的处理方法包括:员工录用管理、岗位异动管理、员工劳动纠纷管理、员工离职管理、员工解聘管理和员工职业健康管理。从管理职责来看，员工关系管理主要有九个方面：

一、是劳动关系管理。劳动争议处理，员工上岗、离岗面谈及手续办理，处理员工申诉、人事纠纷和以外事件。

二、是员工纪律管理。引导员工遵守公司的各项规章制度、劳动纪律，提高员工的组织纪律性，在某种程度上对员工行为规范起约束作用。

三、是员工人际关系管理。引导员工建立良好的工作关系，创建利于员工建立正式人际关系的环境。

四、是沟通管理。保证沟通渠道的畅通，引导公司上下及时的双向沟通，完善员工建议制度。

五、是员工绩效管理。制定科学的考评标准和体系，执行合理的考评程序，考评工作既能真实反映员工的工作成绩，有能促进员工工作积极性的发挥。

六、是员工情况管理。组织员工心态、满意度调查，谣言、怠工的预防、检测及处理，解决员工关心的问题。

七、是企业文化建设。建设积极有效、健康向上企业文化，引导员工价值观，维护公司的良好形象。八是服务与支持。为员工提供有关国家法律、法规、公司政策、个人身心等方面的咨询服务，协助员工平衡工作与生活。九是员工关系管理培训。组织员工进行人际交往、沟通技巧等方面的培训。

如何处理员工关系？

1、管理员工，攻心为上。员工会犯错误，管理者同样会犯错误，不要把所有的错误推向员工，敢于向员工道歉，属于自己的责任、过错要敢于在员工面前承认，在下属面前承认错误，不但不会有负面影响，反而，会让员工更加尊重管理者，而且，这种尊重一般来说都是从内心当中的尊重。

2、大局意识缺失，各自为战。大家都习惯了站在自己职能的立场上看问题，只要确保自己部门不出事就可以了。由于缺乏有效的机制来形成团队合作，互相补位，所以大局意识缺失，各自为战。

3、人是企业最大的财富，所以，我们的企业要学会抓心，抓住员工的心，就需要一套激励机制,以员工管理为中心，以绩效管理为主线，辅助文化落地、知识管理、沟通分享、数据驱动等等，塑造管理者和员工职业化，从不知所措到有章可循，轻轻松松做好管理。

用心管理不是简单地要求管理者要有责任感、具备奉献精神这些基本素质，更多的是要求管理者能够用心履行自己的职责，在其位谋其政，把应该做好的事情做好，把应该管好的人管好，真正担负起管理者的职责，做一个高绩效的管理者，创造高绩效的团队文化，管出高绩效的员工。

做员工关系，最主要的还是要善于沟通，在多与员工交流的情况下，掌握员工各种基本信息，心里状况，思想动态，生活情况，工作情况等等一系列的信息。

做到及时引导思想跑偏的员工，开导心里有异动的员工，能及时、贴切的处理员工的一些关系，或者劳动纠纷。这个是作为员工关系最主要的工作。

而要做好这些，需要做以下的事情：员工档案熟悉、员工日常沟通，员工日常活动的参与、组织或协调。

某些公司还会让员工关系的人负责社保、公积金，员工入职、离职、转正、调薪的事宜。 其实这些工作，都是为了让员工关系管理人能跟全面，更及时的掌握员工情况。

处理好员工关系的方法和步骤：

1、制定政策、规则和工作程序。

任何一个企业需要制定规则从而使每一个员工知道管理者对他们的期望。管理者需要不断地与员工进行沟通进而使企业制定的政策、规则和工作程序能够得到下属的支持，并且需要一贯地加以强化。就是说企业要通过建立制度而不是通过人治来建立积极正向的员工关系，从而避免在管理中的随意性。

2、进行有效的管理。

管理者可以通过以下四种管理方式对下属进行有效的管理：

首先，管理者应当根据员工是否能够完成任务为标准来进行工作分配。关键是要知道员工的优势和劣势。为了增加员工对企业的认同，必须使他们感觉到他们的工作对企业来说是非常重要的。如果员工认为他们的贡献在某种程度上是独一无二的、特别的或具有创造性的，那么员工可能更加积极地工作，并且逐渐成为企业比较重要的资产。

其次，管理者需要对自己的时间进行管理。因为拙劣的时间管理的后果，是工作过程和程序不能按部就班地进行。这可能导致员工和外部顾客的不满。

员工非常重视自己的时间。如果时间不能很好地利用，员工可能感觉到管理者在费自己的时间。优秀员工和外部顾客可能就会消失。再次，管理者要善于对冲突进行管理。很多管理者由于工作繁忙而没有时间去思考解决冲突的最好办法。他们往往只作出被动反应而不会思考产生问题的原因。冲突影响企业的绩效以及目标的达成。管理者需要专心思考冲突的解决办法和如何防止冲突的产生。绩效改进辅导应当被认为是一种积极的行为。

3、开放式对话和沟通。

清晰的沟通是改善员工关系的关键。通过建立良好的、安全的沟通平台，加深员工与管理者、员工与员工之间的沟通，有助于避免员工混淆和不必要的压力，有利于减少员工之间的摩擦，有利于管理者设定明确的目标和期望。同时，通过对话，员工也能够提出问题并澄清想法，包括新的政策，程序或期望等，都可以使用口头和书面形式进行沟通。

4、帮助员工感到有价值。

可以说企业的每个员工都希望被重视，有晋升的机会，因为每个员工不会希望永远陷入同一个角色，时间一长，他们可能会变得不满意并最终离开企业。平时工作中员工中会有许许多多抱怨。为什么我干活比他勤快工资都没他高？为什么我干活比他努力却还是没他升的快？。面对这种情况必须得公平，公正。分配过程要透明，只有这样才能让员工信服。出于这个原因，对做得好的工作的欣赏比批评更能激励

5、与员工谈感情。

员工是人，人就会有感情。所以，处理员工关系，不要总是冷冰冰的，而是应该坚持以人为本，尊重员工、信任员工。不要永远只盯着员工手上的任务是否按照完成，而是需要多站在他们的角度上思考问题，必要时伸出援手，给予帮助。这样不仅能够增加与员工之间的感情，还可以更好的处理好员工关系。

6、促进工作、生活平衡。

工作与生活的平衡很重要，它也是员工日益关注的问题。所以，想要做好员工关系，除了帮助员工创造一个和谐的工作环境，还应该创造一个促进工作与生活平衡的工作环境，让员工灵活地平衡生活的两个方面，这将对做好员工关系，意义非同小可。