

# 新时期下化工企业人力资源管理问题与对策

石 瑾

(国家能源集团宁夏煤业有限公司煤制油分公司,宁夏 银川 750000)

**摘要:**人力资源管理作为企业基础管理中至关重要的一部分,它不仅能帮助企业合理配置人力资源,更能帮助企业创造良好的效益。化工企业性质不同于其他企业,其生产过程具有易燃易爆、有毒有害等特点,对员工的生命安全可能造成威胁,而化工企业因基础管理不到位、安全管理工作的缺失容易导致企业出现重大人身伤亡事故、财产损失、员工安全感及归属感欠缺等问题,致使企业人才流失问题严重,无法实现企业高质量的人力资源管理。本文旨在讨论新时期化工企业的人力资源管理问题,探讨如何优化、加强化工企业人力资源管理工作,进而提高化工企业人力资源管理水平,确保企业内部基层管理工作高效、有序开展。

**关键词:**化工企业;人力资源管理;问题;对策;安全管理;人才流失

**[DOI]**10.12231/j.issn.1000-8772.2021.29.047

化工企业是我国的支柱性产业。目前随着市场经济体制的不断深化,化工企业要转变传统管理模式,不断创新、优化人力资源管理模式,以保持企业良好的市场竞争力。目前影响化工企业内部人才流失的因素诸多,主要有企业安全管理不到位致使安全事故时有发生、企业内部薪资架构不合理、企业安全文化不够根深蒂固等因素。因此,化工企业需重视企业内部的人力资源管理工作,进而构建一个能够实现化工企业可持续发展的基层管理模式。

## 1 新时期化工企业人力资源管理的重要性

随着我国市场经济的不断发展,化工企业能否实现高效的发展取决于企业内是否具有高质量的人力资源<sup>[1]</sup>。化工企业加强内部的基层人员管理,通过制定规章制度来规范化工企业各项业务开展,实现精细化管理,对企业内部员工进行协调引导,从而实现企业内部良好的人员管理,提高企业安全生产效率。企业科学规划内部人才培养、配置,可以优化企业内部结构、节约人力,实现对企业人力资源最大潜能的挖掘,从而减少企业各项附加开支,节约企业的生产、管理成本。

## 2 新时期化工企业人力资源管理中存在的问题

### 2.1 人员安全管理意识薄弱

目前一些化工企业在实际生产中过分强调生产指标与经济效益,忽略安全管理及企业安全文化培养的重要性,导致了化工企业内安全管理制度建设不健全,企业安全事故时有发生。员工在生产中无可避免的接触高温高压、易燃易爆等危险环境,同时在生产操作时也会出现介质泄漏、火灾爆炸等安全隐患,但部分员工或是基层管理人员因企业安全管理规章制度繁杂、安全措施执行程序冗长等因素,导致人员在安全生产经营中往往抱有侥幸心理,企业从上到下安全管理意识也较为薄弱。安全事故意味着人身伤亡、企业及个人财产损失、企业良好社会形象下降等,员工因此逐步丧失了在企业工作的安全感及归属感,进而导致化工企业内也出现了日益严重的人才流失现象,成为化工企业基础管理工作缺失的另一种表现。

### 2.2 招聘手段较为薄弱

化工企业由于其生产经营、安全管理等方面的特殊性,对岗位的专业对口度要求较高,所以导致化工企业在招聘时需要花较长的时间去招募对口人才<sup>[2]</sup>。同时一个化工类项目的投产,通常需要大量生产一线且专业熟练度高的操作人员,而目前化工企业仅仅通过定期向高校开展招聘来实现人才引进,而应届毕业生又缺乏一定的实践经验,进入公司后一般都由老员

工来对其进行一对一“师带徒”培训,这种固有模式也在一定程度上影响了应届生的创新性和学习主动性。此外,一些企业对于招聘的计划缺少长期性规划,对于当下的利益过于重视,导致企业内部的人力资源管理跟不上企业整体发展水平,不能为企业的长期发展提供潜在保障。

### 2.3 企业内部培训管理方面较为薄弱

目前从化工企业中的人才管理培训机制来看,一些企业对培训的内容设计不够合理、培训缺乏长期计划性,知识点过于理论化且缺乏一定的实践性,更多时候仅为应付上级单位检查。当人员在培训后,还需通过自身的不断摸索才能将理论知识转化为实践能力,这种情况大大影响了人才培养和发展的效率。部分化工企业在对人员进行培训时,所聘请的培训师或企业内部讲师存在一线生产经验不丰富的问题,致使其培训内容多浮于表面,缺乏实操性与针对性,对生产岗位人员无法进行良好的启发,无法有效调动员工学习积极性与主动性,其培训的真实意义不强,很可能成为基层管理部门、班组员工日常工作的负担,更无法助力于企业的长期发展。

### 2.4 企业内部人力资源考评制度不合理

目前化工企业中缺乏对人力资源考评制度的重视,存在制度中缺乏科学合理的考评标准、考评标准缺乏现实意义、标准执行过程中大打折扣、员工工作成果与个人付出未进行充分考量等问题,从而导致对人员的考评结果存在偏差。由于化工企业中不同部门其自身的工作性质存在一定的差异性,而化工企业在制定人力资源考评指标时,对各个部门及内部人员的工作性质、工作量、技术含量等没有进行充分的了解,以统一的考评指标对其进行考核,不利于平衡企业内部各部门人力资源考评工作。目前就一些化工企业内的现状来看,企业员工经常为了达成生产经营指标而主动或被动加班,这种情况下,员工的工作效率大受影响,同时员工也会产生消极的思想情绪。以上问题都是影响企业基础管理与人力资源管理的消极因素。

## 3 新时期化工企业人力资源管理的对策

### 3.1 加强安全管理,减少化工企业人员流失现象

化工企业与其他企业不同,其危险性决定了安全管理工作是化工企业内部人力资源管理中必不可少的一部分,只有在根本上保证人员生命安全,实现企业稳定发展,才能减少因安全问题造成的人才流失。首先,化工企业必须高度重视安全管理工作,规范安全生产管理制度,严格落实安全生产管理责任。其次,企业要加强自身安全文化的培养,提升员工的安全生产意

识,加大对人员的安全生产培训,在企业内广泛宣传安全生产知识。最后,化工企业建立安全管理督察小组,提升化工企业安全监管能力,从而实现企业安全管理工作真正的落地执行。通过加强安全管理,切实保障员工的人身安全,加强员工归属感,从而使人员能够在企业内持续的发挥其价值,提高企业经济效益。目前化工企业管理模式多以硬性措施落实安全管理工作,未能通过基层管理人员进行安全制度解读、安全措施落实讲解等方式助力安全管理,无法构建和谐的企业安全氛围。所以化工企业在进行安全管理工作时,要充分发挥基层管理人员的作用与价值,强调相关基层行政单位的服务意识,转变管理思路与传统工作作风,打造企业内部良好的共生关系,抓住员工的思想动态变化、个性区别,开展符合自身企业特色的安全文化建设,从而将其安全意识根植于员工的日常工作行为中,进而减少安全事故的发生,保证企业内部人员的稳定性。

### 3.2 创新招聘模式,制定符合企业发展的招聘计划

传统的招聘模式已无法满足如今的市场需求,新时期下,企业想要保持市场竞争力,就必须通过体现人力资源的价值来创造企业活力,因此创新招聘模式、提高招聘质量就显得至关重要。首先,企业需根据自身的生产经营需要和企业内部人员流动规律来进行详细的规划,科学制定招聘计划,细化岗位招聘的人数以及要求等,做到有的放矢。其次,组织开展测试面试,改变传统的面试方式,以结构化/半结构化的方式为主,从而保证对应聘人员有一个更加科学及全面的评价,提高企业的招聘质量<sup>[3]</sup>。最后,确保企业的招聘考试内容保密性,并且过程与结果做到“三公开”,避免出现不良的招聘现象,对应聘人员进行按岗测评,择优录取,保证招聘的公平性。这种“阳光”的招聘新模式,可以切实保证招聘的公平公正,评价标准的统一,体现企业基层组织的严密性与基层管理的落地执行,为企业引进高素质人才提供条件。

### 3.3 重视人才培养,建立科学的培训机制与考评制度

化工企业中的人力资源管理应把人力资源当做第一资源,做好人员的行为管理与潜能开发。以“人人是人才,人人能成才”理念为企业培训文化,看重对企业每一名员工的培训工作。当一名就业者进入化工企业时,想要快速的适应岗位就必须不断的学习与进步,想要获得岗位晋升就必须不断提高自身的专业技能与工作水平,而在这个过程中化工企业需建立起科学的人才培养机制,帮助员工实现其自我价值。在培训中通过安排人员轮岗学习,培养企业复合型人才。在培训方案的设计上化工企业也应充分考虑到员工的实际情况,科学设计培训方案,避免“一刀切”培训思路对员工工作积极性的影响。在化工企业日常基层管理工作中,企业需重视对员工考察制度的制定,研究考察识别人才的实践手段,通过实时性的考察保证其公平公正。化工企业可通过举行座谈交流或是工作调研等形式全面掌握人员的相关情况,通过基层管理人员下一线,以及生产岗位相关人员测评等方式,动态掌握人员日常工作表现,分析其德才素养等。在考评制度的建立中,科学添加考核指标以保证考核制度的可行性,将重点放在对员工的整体业绩考核、工作实效考核上,不断对企业内部的考评制度进行创新完善,实现考评制度的公正合理,做好化工企业内部的人力资源管理工作。

### 3.4 改变企业内部结构,优化人力资源管理模式

如今大多数化工企业内,其部门多为职能式的结构。这样的结构会导致企业部门之间缺少良好的沟通,部门之间存在明显的界限<sup>[4]</sup>。当化工企业内部在工作中遇到突发状况时,由于组

织结构带来的局限,会导致化工企业不能在第一时间进行反应处理,给化工企业的发展造成了一定的影响,这也是企业基础管理工作薄弱的表现。所以化工企业要改变、优化自身的内部结构,与时俱进,顺应时代特征。企业可通过选择“互联网+”模式来创新自身的结构模式,将权责下放到每一个车间或班组,建立一条员工能够充分表达自身诉求与想法的通道,在这种现代化的模式下,企业内的各部门可以通过网络进行意见的沟通交流等,提升企业整体工作效率。企业还要优化人力资源管理模式,由固定月岗位工资模式,变为动态月技能工资以及年终效益绩效奖金等,同时采取一定的绩效激励,提高员工积极性,保证薪资结构的合理性。其次,优化企业内部的晋升通道,打破“论资排辈”的方式,为员工建立起个人电子信息档案,其中包括员工个人所获工作奖励、工作成果等,同时建立企业内部人力资源自动预警机制,实现企业人力资源管理水平的提高。最后将现代化的信息技术应用于化工企业人力资源信息化建设,从而实现化工企业内的信息共享,运用现代化科技实现对企业发展动向的管理,同时员工也能够通过信息共享掌握企业的动态<sup>[5]</sup>。

## 4 结束语

人力资源管理是企业基础管理工作的重中之重,传统的化工企业管理模式无法适应于目前的现代化发展需求,化工企业需转变自身的管理理念,通过加强企业中的基层管理与安全管理工作,不断激发员工工作潜能,提高员工安全意识,增强员工归属感从而实现高质量的企业人力资源管理。在新时期的发展下,化工企业通过创新招聘模式、建立科学的培训机制与考评制度、转变企业传统基层管理方式,实现对企业人力资源管理改革,推动企业良性发展。

### 参考文献

- [1]孟水尧.基于“互联网+”的化工企业人力资源管理策略[J].人才资源开发,2021(02):73-74.
- [2]师蕊,贾宏业,安飞,王艳.石油化工企业绿色人力资源管理模式探寻[J].当代化工研究,2020(16):11-12.
- [3]张玉霞.新时期化工企业人力资源管理创新研究——评《化工企业管理》[J].电镀与精饰,2020,42(08):54.
- [4]贾妙娟.化工生产技术管理与化工安全生产关系分析[J].中小企业管理与科技(中旬刊),2021(10):40-42.
- [5]韩宗.化工安全生产及管理模式探讨[J].清洗世界,2021,37(08):112-113.

作者简介:石瑾(1991,7-),女,汉族,宁夏银川人,学历:本科,职称:助工,对外经济贸易大学政府管理学院在职人员高级课程研修班学员,研究方向:行政管理方向。