

人力资源管理在企业安全管理中的应用研究

李世根

(湖州胜达资讯服务有限公司,浙江 湖州 313000)

摘要:安全管理是企业进行正常生产经营活动的基础,安全管理质量直接影响企业的生产和经营状况。企业的人力资源管理与企业的安全生产经营也存在密切关系,人力资源管理需要安全的管理环境,企业的安全管理也需要通过人力资源管理的方式实现。企业需要不断激发人力资源管理的潜在价值,不断强化安全管理效果,为企业创设更加安全、稳定的生产经营环境。本文阐述了人力资源管理与企业安全管理的关系,对目前人力资源管理问题进行分析,并研究人力资源管理在企业安全管理中的应用,希望能够为相关研究提供借鉴和参考。

关键词:人力资源管理;企业安全管理;应用研究

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.36.037

人力资源管理主要指企业根据市场经济规律,进行的与人力资源相关的管理活动。在现阶段,人力资源管理在企业安全管理中的应用状况存在一些问题,对企业的安全管理产生不利影响,导致企业安全事故频发^[1]。由此可见,人力资源管理对企业安全管理意义重大。通过改进人力资源管理方式对生产过程中的多个部门进行安全管理工作,对生产事故严防死守,从而提高企业的安全管理质量。因此,企业应该加大生产安全方面的投入,一方面可用于购入安全设备和防护用具,另一方面需要用于强化人力资源管理,比如招聘高素质管理人才、进行专业的教育培训等。从而不断降低企业的安全事故概率,减少安全事故对于企业造成的经济损失与形象损失。

1 人力资源管理与企业安全管理的关系

根据科学统计,企业大部分安全事故的主要因素都是人为因素。因此,企业需要提升员工的素质水平,规范员工工作业行为,为企业安全生产提供必要的保障,降低事故发生的概率。人力资源管理具有创造性、生产性等特点,其主要内容包括:人力规划、人员招聘、人员培训、绩效管理、劳动合同、薪酬福利、职业生涯等,众多的内容需要进行系统的管理,科学的人力资源管理,对于企业的安全生产管理必定发挥巨大作用。

员工的专业水平与职业行为、员工管理制度、薪资制度、安全管理力度、突发事件员工应对能力、企业的安全文化等内容都可以影响企业的安全管理。因此,需要树立安全发展的重要性认知,培养员工的安全意识。同时,还需要完善企业的安全管理制度与激励机制,奖优罚劣。此外,还需要加强作业人员的教育培训工作,规范作业行为,减少引发安全事故的人为因素。总之,人力资源管理与安全管理的相辅相成,共同促进企业健康发展。

2 企业安全管理中的人力资源管理问题

2.1 安全管理人员的选聘与配置存在不合理的问题

目前不少企业存在着安全管理人员的选聘与配置不

合理的现象,已经影响着企业安全管理效率。一方面,企业聘用安全管理人员时,由于人力资源管理部门对企业的安全管理工作的认识与重视程度不够,导致在招聘人员的过程中,容易忽视应聘人员的安全意识以及安全管理能力,把关不严。另一方面,多数企业的人力资源管理部门尚未对安全管理岗位进行细致的规划,没有形成工作标准,甚至存在岗位认知模糊、职责不清现象。

2.2 安全管理教育培训存在力度薄弱的问题

现阶段,企业还普遍存在着安全管理培训力度薄弱的现象,员工安全意识缺失,这势必影响着企业的安全管理水平的提高。首先,一些企业的人力资源管理部门忽视安全管理教育培训的重要性与必要性,使得企业的安全管理教育培训工作多流于形式化、表面化,没有达到预期效果。另一方面,一些企业安全管理的教育培训工作缺乏计划性与全面性,许多教育培训工作只是应付检查,教育培训投入不足,内容空泛,也没有进行培训效果评估。

2.3 安全管理制度存在不全面的问题

许多企业管理制度不全面、不完善。主要不足体现在奖惩机制和绩效管理两方面制度缺失。许多企业尚未建立健全奖惩机制,这大大影响着安全管理人员的工作主动性的发挥,从而降低了企业安全管理质量。由于缺少科学合理的安全绩效管理,安全管理人员的工作绩效难以得到公正的衡量,甚至安全管理人员的薪资也无法得到保障,难以提高他们的工作积极性,也无法提升其安全管理水平。

3 企业安全管理中人力资源管理的应用方法

3.1 严格设置选聘标准,合理配置员工

人员招聘和配置工作,是企业人力资源管理中“选育留用”的重要阶段,人力资源部门以人力资源规划为准则,为企业各部门和岗位招聘合适的员工,是促进企业生产经营活动正常有序运行的前提条件。招聘和配置工作的核心任务就是人力资源管理人员通过专业手段招聘与规划相对应的员工,解决企业人才短缺的问题。作为贯穿于整个

企业活动的安全管理工作,人力资源部门招聘新员工时需要增加安全应急能力的考核指标,并结合多方面因素进行综合评价,以保障企业能够安全地开展生产经营活动。对于部分特殊行业中的企业存在个别危险系数较高的岗位,人力资源部门更应该结合岗位的具体情况和危险系数设置不同的标准进行招聘,提高入职门槛,既要求员工具备高水平的专业技能和综合素养,还需要具有强烈的安全意识和高超的应急处理水平^[2]。优秀的人力资源管理应该要最大限度地从根本上杜绝员工缺乏安全意识、忽视安全重要性的情况,确保企业全员对安全管理形成正确的认知。

国家相关法律法规明文规定,企业内难度大且环境艰苦的特殊行业人员必须先经过培训合格持证上岗,才能从事危险系数较高的作业。因此,人力资源部门在招聘这类岗位员工时,必须与安全管理部门合作,对应聘人员进行安全知识考核,并对相关的操作证件进行严格审查,禁止录用无效证件人员和证件不齐全人员进入该类岗位作业。同时,人力资源部门配置员工时,应该将专业技能水平高、安全操作规范且安全意识强、综合素养高的技术人员配置在危险系数较高的岗位上,从而有效降低安全事故发生的概率。

3.2 强化安全技能培训,实施安全人才储备

培训与开发是企业人力资源开发的重要阶段。如果企业的技术人员普遍具备高水平的专业技能、规范的操作流程以及较高的安全防范意识,就能够在很大程度地避免因违规操作而发生的安全事故。因此,企业需要针对员工的应急应变能力、安全意识、自我防护技能等内容进行培训。目前虽然很多企业已经实行三级或多级教育方式,但存在形式重于内容,共性挤压个性,这不利于企业的安全管理。只有安全管理的培训内容和形式都得到优化创新,才能够使企业安全培训取得预期的效果。由于工作类型和员工的限制,企业安全管理部门应该联合人力资源管理部门,共同协商安全培训工作,应结合企业安全管理的实际发展情况,从而制定详细有针对性的安全培训计划,培训方式可以是请进来、送出去,内外相结合。注重内训师的培养,让各级管理者成为安全内训师,在培训过程中实现知识共享。强化安全培训的分层性,将级别不同、岗位不同的员工分开实施培训,提高培训的针对性与有效性。至于培养的内容,要使企业的大部分员工对企业的生产风险有全面的了解,以强化他们的安全意识,对于普通员工的培训,内容宜包括操作规范、应急处理能力、自救技能等,主要突出岗位安全技能的培养。当突发事件发生时既能够及时采取自救措施,又不伤害其他人就足以达到培训目的。企业设置培训内容和目标时,要以安全生产为核心,结合企业的安全规划和安全文化进行。在培训期间,要引导员工将理论知识灵活运用与实践当中,做到理论与实践相结合。企业还应定期安排安全事故相关的宣讲会,向员工发放识别危险与规避危险相关内容的宣传手册。在培训方式方面,主

要包括理论讲解、播放视频动画、安全演习等丰富的形式,通过真实的案例,为员工创设具体的情境,强化员工对培训内容的记忆。除此之外,培训时间还需要根据员工的作息情况灵活安排,并符合员工的记忆曲线,培训地点可以在室内进行,也可以在岗位上进行,尽力将培训效果最大化^[3]。

企业在发展过程中,应进行包括安全人才在内的人才储备。首先,需要让员工正确认识自身的优劣势,引导员工扬长避短,帮助员工进行职业规划,使员工能够尽快确定自身的职业方向,强化自身市场竞争力。这个过程也会使员工更加明确自己的兴趣,强化员工信心。其次,企业需要改善员工的工作环境,加强技术支持,降低作业过程中的安全隐患,避免安全事故的发生。增强企业凝聚力,企业既要确保工作环境安全,也需要为工作创造舒适的环境,激发员工的工作积极性和创造性。最后,企业需要树立健康的人才发展理念,重视取得成就的人才的同时,也需要注重开发年轻员工的潜力;在引进年轻的优秀人才时,也需要对员工队伍中的年龄结构进行合理调整,夯实人才团队梯度,打造高水平高素质的人才队伍,降低人才流失的风险。

3.3 系统规划安全管理人员,充分发挥专业人才的作用

人力资源管理部门需要针对企业的安全管理规划人力资源,一方面需要企业具备一定规模的安全管理人才,另一方面是需要充分发挥企业现有的安全管理专业人才的作用。根据我国安全生产相关法律法规规定,诸如矿山、建筑施工、金属冶炼、道路运输以及危险物品的生产加工单位,需要配置安全生产管理机构或者专职安全生产管理人员。其他的企业,如果人员数量在一百以上,也需要配置安全生产管理机构或者专职安全生产管理人员;反之,人员不到一百的,需要配置专职或兼职安全生产管理人员。此外,还有安全管理人员的资质管理,譬如安全主要负责人和安全管理人员的持证上岗,再如注册安全工程师的需求与配置要求。因此,人力资源管理部门招聘员工时,需要结合企业的现有员工规模以及企业的性质,在遵守国家法律法规的基础上做好招聘规划,尽可能多地录用安全管理专业人员,实现企业安全生产,提高企业的安全管理质量。

企业充分利用专业人才、发挥其聪明才智,需要从员工个人角度出发,通过教育培训及实践锻炼不断提升专业人才的专业技能,也可以采取多种激励手段,鼓励安全管理人员提高安全防范意识,自主学习安全知识,激发员工的工作积极性,从而提高工作质量和工作效率。企业还需要不断完善安全管理制度,丰富管理手段,强化安全管理和监督检查,坚持长效机制的建立。除此之外,企业需要培育安全文化,强化宣传力度,可以通过微信群、宣传橱窗、多媒体、会议、宣传手册、知识竞赛、讲故事、演小品等方式进行广泛宣传,提高企业整体员工对于安全管理问题的重视程度,在潜移默化中对员工的安全意识和安全行为产生

影响,使安全生产成为员工的习惯,从而有效减少企业的安全事故,提高企业的安全管理效果。

3.4 设立安全考核制度,培养员工安全意识

确保劳动安全是企业生产活动的重点,尤其对于部分危险系数较高的行业而言,安全更是重中之重。只有不断提高安全绩效,才能在保证企业的社会效益的同时,提高经济效益。

绩效管理是人力资源管理的核心,直接影响薪酬管理,是现阶段大多数企业评价员工的手段,帮助解决企业用人问题。企业可以将安全管理与绩效管理结合在一起,在完善劳动安全管理制度过程中,建立科学合理、系统完善的绩效考核制度,将安全要素作为重要考核内容列入绩效考核项目中,使员工的安全表现与工作绩效薪资相挂钩。在实际考核过程中,企业需要结合员工的工作性质设置对应的考核内容、目标指标及权重,保证考核的公平公正,考核内容主要包括个体安全防护措施、安全操作规范、安全心理测试、突发事件应急能力、安全事故及工伤费用支出等等。

人力资源管理部门对员工进行绩效考核时,可以采取两种考核方法:一种是设立相对指标,将安全指标列入关键绩效指标中,科学把控各个指标的比重,根据实际情况进行测评,计入绩效考核总分。譬如可以设立每万元产值的工伤费用支出指标。另一种是设立绝对指标,主要依据是安全事故发生的次数以及严重程度,对员工的绩效考核总分进行扣除。比如在生产过程中发生伤亡事故,可以扣除员工的全部绩效分数^[4]。

3.5 健全奖惩机制,做好薪酬管理

薪酬福利管理与绩效管理息息相关,主要目的是激励员工,减小人才流失的风险。薪酬福利管理主要包括薪酬管理和福利管理两方面内容。将安全考核加入绩效考核项目中,结合绩效管理的形式,也可以将薪酬管理分为相对薪酬管理和绝对薪酬管理。相对薪酬管理主要指将员工的薪资分为基本工资和安全工资两部分,根据员工岗位的性质和危险系数调整安全工资在总工资中的比重,按月进行考核,参照绩效考核结果,对于安全绩效较高或几乎满分的员工给予最高或较高的安全工资。相反,对于安全绩效较差的员工给予较低的安全工资,出现伤亡事故的或者工伤费用达到一定额度的不给予安全工资。绝对薪酬管理主要指企业根据员工岗位的危险系数划分不同的层次,制定对应的绝对工资水平,月底人力资源部门进行绩效考核时,对于安全绩效较高的员工,工资不做任何扣除。相反,对于安全绩效较差的员工,需要扣除部分工资,这样可以鼓励员工加强安全意识,规范自身操作行为,降低安全事故发生的概率^[5]。

除了进行薪酬管理,企业还可以建立健全的安全奖惩机制,定期开展安全知识竞赛或者安全知识考核等,根据结果对表现优异的员工给予适当的奖励。相反,对于表现

较差的员工或不配合的员工进行处罚。奖励措施可以分为物质奖励和精神奖励两种,比如,企业组织年度评选可以根据指标数评选出优秀的安全生产集体或个人,给予一定物质奖励如红包、奖品或者购物券等,也可以在企业的多媒体平台上(网站、微信群等)进行宣传表扬,还可以把奖励的信息告知受奖员工的家属。惩罚也可以分为物质惩罚和精神惩罚两种,比如扣除员工的奖金,在企业的平台上进行通报批评等等。如果企业在生产过程中发生了伤亡事故,需要依据内部规章制度对事故责任人进行调查和处罚,并配合政府部门进行事故调查,如果构成犯罪需要追究其刑事责任。

人力资源管理部门负责的休假管理和社保管理也能够有效激发员工工作积极性,对企业安全也产生深刻影响。合理科学的工时安排可以防止员工因为过度疲劳或者消极情绪而出现安全事故的情况,尽量减少事故的人为因素。人力资源管理部门安排员工的工时和休假时,需要遵守劳动法等国家相关的法律法规,同时还需要根据岗位的性质特点以及危险系数进行安排,还有一些岗位连续性较强,需要人力资源管理部门灵活调整。此外,部门的岗位在配置员工时,需要根据安全心理学和安全生理学,根据工时休假安排,配置合适的员工,防止因为岗位空缺或者用工不科学而造成安全事故。除此之外,为了使企业员工享受基本的劳动群益,企业需要为员工缴纳社会保险,必要时为高风险岗位员工购买意外伤害保险。如果发生安全事故,企业需要根据受伤程度,给予受伤员工经济补偿。

4 结束语

综上所述,安全管理是企业进行安全生产活动的基础,人力资源管理在企业的安全管理方面产生积极的重要作用。对于在安全管理过程中出现的一些相关问题,人力资源管理部门应及时进行调整,采取针对性的措施予以解决,譬如可以合理配置员工,强化安全教育培训,并修订完善企业规章制度,从而保障企业的安全管理的质量,推动企业健康可持续发展。

参考文献

- [1]李健.人力资源管理在企业安全管理中的应用探究[J].中外企业家,2020(1):100.
- [2]胡婷婷.浅谈人力资源管理在企业安全管理中的应用[J].魅力中国,2020(19):372.
- [3]郝晓龙.人力资源管理在企业安全管理中的应用探究[J].消费导刊,2019(52):152+159.
- [4]邓敏超.浅谈人力资源管理在企业安全管理中的应用[J].现代营销,2019(10):214-215.
- [5]张伟,郭雨虹,刘志刚,等.浅谈人力资源管理在企业安全管理中的应用[J].商品与质量,2020(22):47.

作者简介:李世根(1965,5-),男,汉,浙江三门人,硕士,高级经济师,研究方向:经济管理与企业管理。