

煤矿人力资源管理的现状及对策

宋晓芳

(山西义棠煤业有限责任公司,山西 太原 030499)

摘要:目前,我国已经进入一个知识经济流动竞争的新时代,而优秀人才又是我们知识经济的重要主导,所以优秀人才的流动竞争就是我们当今社会的主要权力竞争,一个大型煤矿企业追求可持续性的经济发展,需要不断去聘用优秀人才、留住优秀人才,以及将优秀人才流动竞争作为一个企业未来发展的主要经济推动力。正因如此,人力资源管理服务行业能够占据愈加重要的地位,做好这一方面的管理工作也就在于能有效充分地开发一个企业人的管理发展潜能,从而能够充分使其在管理工作效率和管理服务质量上都能有所提高,有助于完成新的煤矿企业组织经济发展战略目标。随着煤矿业的长期发展,企业想要立于不败之地取决于人力资源管理。本文以山西煤矿业为例,从全国煤矿业人力资源管理状况和煤矿业人力资源管理措施两个方面展开讨论,以期找出解决人力资源管理问题的合理途径和可行措施。

关键词:煤矿企业;人力资源;现状;对策

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2022.01.100

现今科技发展快速,人民生活水平提高,随之煤矿业的竞争也日渐激烈,在这样的企业竞争模式下谁有人才,有相对完善的人力资源管理模式,谁就能在这场“战争”中赢得最后的胜利。想要良好快速的发展就要抓住机遇,人力资源管理成了关键的一环,运用好人力资源管理模式运营企业,重视人力资源的管理,才能在让利益最大化,在煤矿业中占有一席之地。

1 煤矿业人力资源管理现状

1.1 人力资源管理意识不足

随着科技发展,人们生活水平提高,煤矿市场正在不断浓缩甚至面临着转型。人才是支撑着煤矿企业转型成功不可或缺的人柱力。但我国人力资源还不够完善,尚处于一个探索阶段,所以煤矿业的转型没有一个可对照的“先驱”,使得没有相关人力资源管理经验可借鉴,煤矿业还没有意识到人力资源工作对企业转型成功中所占据的重要地位。存在人力资源管理层面的意识不足导致人力资源管理工作中存在的问题得不到解决。

1.2 人力资源管理文化素质不高

文化素质是构成一个企业的重要基石。现阶段煤矿业人力资源管理文化素质普遍不高,经调查研究发现,在我国的煤矿企业中,20%左右的员工的学历在中专或中专以下,大专或高等学历的员工可以说是寥寥可数,这给人力资源管理造成了负担,使得煤矿企业的生产能力大大下降,导致煤矿业没有了发展前进的动力。

在中国煤矿业领域中,大多数都是农民合同工,初中毕业,而这就意味着人力资源中的不确定性,而这种群体的共同特征就是流动性大且不具有集体安全意识与自我保护意识。它对煤矿业采掘的安全影响是很大的,我国煤矿业长久以来的发展中因为工人安全意识不足,违规作业等造成的伤亡事故数不胜数,这足以引起人们的反思。

1.3 人力资源缺乏人才或人才流失导致技术流失

煤矿业存在的特性注定了在人才招揽方面远不如其他行业。煤矿的地理位置决定了大多数煤矿企业的地处偏僻,远离了都市繁华地带,交通不便,工资待遇没有其他企业给出的好,许多面临大学毕业的应届生不会去优先考虑煤矿企业,在吸引新鲜血液这方面已经落后了其他企业。面临着艰苦的生活条件,又少了一定程度的职工薪酬福利,以至于员工对现有工作生出失落感,最终造成人才流失现象,特别是技术骨干型人才掌握着企业一定技术,一旦流失将会不利于企业发展,这给人力资源工作带来了很大的困难。缺少专业技术人员,例如工程技术人员,机电技术人员等,相对岗位专业技术能力弱,使煤矿企业缺少了这样一部分中坚力量导致生产力下降,生产技术不衔接。对此,人力资源管理应重点关注这一问题,积极思考对策。

1.4 人力资源没有合理的奖惩机制

由于很多煤矿企业工作中没有合理的奖励机制,员工参与工作的积极性和主动性不高,对企业未来发展漠不关心,抱有一定“混日子”心态,形成了技术好的人员和技术差的人员两极分化,严重影响了企业内部团结和员工发展。一个企业有良性发展离不开领导层的决策,但合理的奖励也是至关重要的。如今的煤矿企业中对专业技术人才不够重视,煤矿企业中的职称评定相关政策中缺乏科学性,严谨性,合理性。针对各类人力资源,无论从技术等级上、专业技术、工作业绩、工作成效上,都没有具体清晰、切实可行的专项奖励制度,这样的最终结果就是留不住人才,人才利用率降低,长此以往不利于企业发展。

1.5 严重欠缺复合型管理人才

当今时代,是科技的时代,是人才竞争最为激烈的时代,煤矿企业在社会发展中的重要作用不言而喻,肩负着重要的社会职能,因此,不单要求新信息时代背景下企业的管理模式不断创新,而且对于煤矿企业人力资源的实际管理

方面也提出了更高的要求。随着网络信息时代的到来,人力资源的工作范围已经不仅仅是局限于事与人之间的信息交流和相互协调,更多的是需要对当前海量的企业大数据信息进行深入的分析 and 有效率的整理,因此,这就对从事该领域的人员提出了更高的要求,不仅仅要具备扎实的理论知识、高超的管理能力也要做到对国家的重大方针熟记于心,最为重要的是,在人力资源信息的把控上要必须做到精准、到位。除此之外他们要能够与时俱进,开拓创新。但是,纵观当前煤矿企业发展的新局势,现代煤矿业人力资源严重欠缺复合型管理人才。正是因为这种现代复合型企业管理人才的缺乏,使煤矿业发展整体战略日益与社会的发展需要呈现出脱节状态。

1.6 管理技术落后

随着我国社会经济的不断发展,现在仍然是一个信息管理的时代,计算机管理技术已经渗透到各行各业。如果这种技术可以应用于煤矿业人力资源管理。一定会取得良好的工作效果,大大提高工作效率,提高人力资源管理质量。煤矿业应积极将智能计算机技术引入人力资源管理。然而,就目前的企业发展模式而言,很多煤矿企业并没有实现信息管理的高效性、科学性、便捷性、数字化等特点。现在是大数据时代。如果仅仅依靠人力来管理企业,就会失去其效率和便利性。拥有一个完善的人力资源信息管理系统可以有效避免大量的人力、物力和财力的消耗。因此,管理技术的落后对公司未来的发展是非常不利的。没有改进,公司将无法长远地适应时代的发展趋势。

2 煤矿业人力资源管理理论研究的三个领域

2.1 国际型人力资源管理

在经济信息全球化的背景下,我国将煤矿业人力资源管理的研究方向逐渐转向国际市场,也因此有关学者根据国际人力资源管理在煤矿业人力资源管理方面提出两种不同的管理方式,即集中式管理和分散式企业管理。站在集中式企业管理的角度来讲,主要指的是以美国所研究开发的一种国际文化人力资源企业管理体系为理论基础,来向我国煤矿业进行这种大范围的宣传推广企业管理工作,所需要涉及的文化范围较大实施难度较大。站在分散式企业管理的角度来讲,是将这些国际化的人力资源企业管理根据不同国家的不同情况应用不同的科学设计和研究开发,其考虑到了不同国家经济发展的不同实质性的文化需求。这两种不同的企业管理工作方式,存在着一定的文化差异,一方面是在国际化的人力资源企业管理中要重点考虑不同国籍的企业员工本身所存在的文化差异;另一方面在国际化的人力资源企业管理中要重点考虑不同国家的社会经济环境与传统间的差异,与此同时,还要重点顾及这些国际化的人力资源企业管理体系本身是否能够适应各国的文化经济传统和国际社会经济环境下的发展。

2.2 战略型人力资源管理

战略型人力资源管理的主要特点是整合和适应。战略

型人力资源管理是从战略的角度出发,目前存在较多不同的战略人力资源管理思想。战略人力资源管理可以分成不同的组成部分,在每个部分中都包含着战略人力资源管理所要实施的内容,它们之间通过组织的层级而相互联系,并成为一个整体。也就是说在面对不同的竞争战略时要巧妙地采取不同的战略组合。战略人力资源管理具有一定的战略性,其中包括结果导向的评估、利润共享、内部职业机会等。除此之外,还有不少的战略型人力资源管理学者认为,人力资源管理实践与煤矿业所取得的绩效存有一定的联系,并且这一点对于企业的发展起着较大的促进作用。因此,我们需要更多的研究者在战略型人力资源管理中投入更大的精力,以便更好地对战略型人力资源管理进行研究。

2.3 规范型人力资源管理

规范型人力资源企业管理最为突出的一大特点,即制度规范性。以当代我国企业两种人力资源企业管理模式理念为其范例,提出了针对当代我国企业的两种新型人力资源企业管理的新方式。其一主要是以自我经营为经济中心的新型企业管理模式。这种企业模式下的管理弊端较多,其需要强调的特点是中央集权,缺少“以人为本”的企业核心理念,在全体员工内部往往缺乏有效的员工激励考核制度和绩效考核制度,进而使得不利于充分调动员工的工作积极性和工作热情,造成企业内部管理制度的混乱,会在很大程度上阻碍企业的健康发展。其二重在贯彻以全体员工为中心的企业管理模式。这种模式重在充分调动全体员工的工作积极性和工作热情,与此同时还能够科学合理地采用有效的员工激励考核制度和绩效薪酬考核制度等管理手段,保证其在员工内部能够为企业发展带来更多的经济效益,促进煤矿业的健康发展。

3 煤矿业人力资源管理对策

3.1 针对人力资源管理意识形态创新

煤矿业应当基于市场的需求对人力资源管理不断创新改革,尝试新的管理意识思维,提高管理层领导对人力资源管理的重视有助于对于人力资源的探索创新,为企业转型提供保障。企业管理者也能够根据自己需要增加企业对人员的培训的关注度,并以此实现企业人才资源管理意识的进一步增强和将人才发展意识融合到企业发展中去,既为企业人才培养提供了基础,也帮助企业人才资源管理制度的不断完善。煤炭行业管理决策曾领导可以利用现代信息对人力资源的管理意识不断增强,并通过此信息对人力资源管理模式进行革新,从而使公司所掌握的人力资源管理数据更加全面并在不断更新。同时煤炭企业也可根据内部员工管理需要,对内部人力资源管理方式加以革新,通过收集企业内部人员信息,并综合剖析人员的自身优点和缺点,以人才培养为前提,健全人力资源管理系统,这样有助于提高企业员工专业水平促进企业成功转型。

3.2 合理建设奖励机制、选拔优化人才结构

奖金制度是激发公司良性竞争的主要方法;煤矿公司能够通过设置科学合理的奖金制度,以此来调动人员工作的积极性。煤炭公司还可以分析以往在人力资源管理中出现的问题,并以此为基础形成科学合理的奖励制度,在人力资源管理方面继续加以完善,并针对性地对人力资源管理加以分层,为人力资源管理有效性增强提供了基础。同时将与煤炭企业的经营状况和发展需要加以融合,通过调节企业职工薪资待遇水平,将工资待遇调整和经营绩效考核相结合,调整员工薪酬待遇水平,把薪酬待遇与绩效考核相结合,这样更加客观公平公正,既能调动员工工作积极性,又可以促进生产力的提高,还有助于人力资源管理工作的开展。

在人才选拔工作中要层层把关,做到真正意义上的精挑细选,人才选拔过程要公平公开,杜绝企业人才引进的无约束性,杜绝关系户在企业工作中的无作用性,这样会影响人才选拔质量,导致企业人才价值降低,煤矿企业人力资源管理效率低。在人才选拔人才过程中要做到人才公平竞争,择优上岗,一套完整严谨的选报体系才能让煤矿企业吸收一批精英人才。

3.3 重视人力资源开发

煤炭公司人力资源部要重视人力资本的研究力度,配合管理层领导,提升对煤炭公司人员的素质,防止由于人员结构产生的重大问题。首先要对公司各个职位做好工作分类必要时要在工作流程中引入岗位说明书,并对公司员工配置做出科学、合理的分类。在工作流程中要不断建设完整的训练系统,对公司员工有科学、合理、针对性的实施训练并且要保证职工教育经费的投入,长此以往能促进员工培训的优化和合理化,为企业优化人才结构。

3.4 开展员工教育工作

人力资源管理部门应积极配合煤矿企业管理层领导对企业内从上至下所有员工进行定期文化素质和安全教育培训,提高企业员工对专业知识的运用,对专业外的认识能有一定程度的掌握,并且要能配合人力资源管理合理有序的开展。提高企业员工的安全意识可以降低煤矿生产工作中的风险,要求员工要不断提高自我安全意识,在生产过程中,进行了个人保护。同时,公司在安全教育进行过程中要做好对安全产品的保护工作,给员工产品生产创造了一个更加安全的工作环境。同时煤矿公司还要引导员工进行继续教育,指导员工做好知识的系统掌握从而提高员工素质,使员工产品在生产工作中出现问题时能够更加专业、科学的解决,进而提升生产效率。

3.5 牢固树立以人为本的人力资源经营管理理念

当今社会,“以人为本”理念是我国大力推广提倡的煤矿业管理理念,以人为本,注重对专业人才的培养对促进煤矿业的持续发展有着重要指导意义,因为在不断培养,企业员工的整个过程中,使员工之间进行各种互动和沟通

可达到促进员工互相学习的目的,在不断增进企业员工之间的合作感情的同时,也能达到取长补短的效果,有利于后期培训工作的顺利开展。不仅如此,在这期间,还希望能给煤矿业员工创造机会,以充分发挥实现自身的核心价值。

3.6 人力资源信息技术管理

随着计算机网络技术的快速发展,人们逐渐认识到网络技术给人们生活带来的便利。如果将网络技术应用于人力资源行业,将使信息管理更加有效和简单。如企业的招聘、福利、培训、绩效管理、岗位管理,以及企业的发展前景和规划都放在企业网站上进行统一管理,使关心企业发展的员工和人员及时了解信息,实现信息共享。这样,人力资源管理者不仅摆脱了繁重的日常工作,而且大大提高了人事管理的工作效率。由于计算机网络技术具有传播速度快、传播范围广、信息量大的优势,我们应该充分发挥计算机网络技术在人力资源中的作用。

结束语

综上所述,煤矿业人力资源管理人员,要面对企业员工意识较低、安全意识不足、企业员工文化素质平均水平不高、人员流失等严重问题。以上针对选拔人才面临的问题、技术匮乏、奖励机制不完善等问题都给出了对策,包括人力资源管理意识形态创新;合理建设奖励机制、选拔优化人才结构;重视人力资源开发;开展员工教育工作。长此以往,企业高效可持续发展就会指日可待。

参考文献

- [1]董月珍.加强煤矿人力资源管理工作的措施研究[J].今日财富,2021(08):190-191.
- [2]李晓勤.煤矿企业人力资源管理现状及其对策[J].企业改革与管理,2018(05):93-94.
- [3]孟凯,李群群.加强煤矿企业基层人力资源管理[J].现代企业,2021(09):16-17.
- [4]师俊.大数据时代煤矿企业人力资源管理创新思考[J].现代工业经济和信息化,2021,11(03):134-135.
- [5]田金鑫.基于煤矿安全的人力资源管理策略[J].人才资源开发,2020(24):82-83.

作者简介:宋晓芳(1991.7-),女,山西介休人,本科学历,职务:助理政工师 研究方向:人力资源。