

# 煤炭企业加强人力资源管理开发的思考

张文娟

(山西焦煤西山煤电东曲矿,山西 太原 030200)

**摘要:**当前煤炭企业人力资源管理过程中,出现了不少的问题,为促使煤炭企业可以得到更好的发展,就需要提升企业人力资源管理水平,合理开发企业人力资源,深入探索人资管理新方向。本文首先从人力资源基本概念出发,分析了人力资源管理的重要性,然后阐述了煤炭企业人资管理现状,提出了一些需要解决的问题。最后结合实际,探究了人力资源管理开发的策略,以供参考。

**关键词:**煤炭企业;加强;人力资源管理;开发

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2022.21.109

新时期发展背景下,科技持续发展和进步,技术更新加速,融资方式与手段愈发多样化,促使企业相互之间的竞争从产品经营发展到资本经营之间的竞争,继而到现在的智力资本经营竞争。企业需要获得优于对手的人力资源,且发挥智力能量,方可在竞争中获得胜利,保持自身优势。所以,人力资源管理开发是企业战略发展的基础。在煤炭企业中,企业需要紧抓项目用好人才,将人力资源潜在能力变成资本与财富。

## 1 概念简述

所谓人力资源,实际上就是具备给社会创造财富、拥有促进社会经济健康稳定发展的体力与智慧者的人员总和。人力资源管理模式发展在企业改革发展进程之中,从以往的人事管理与行政管理逐渐发展成现代人力资源机制。为充分适应新的模块化人力资源管理体系,多数企业改革相对来说是稳定的,不过企业不具备活力与竞争力,人事部门管理激励和职业生涯规划等产生了很多缺陷与不足,情况并不乐观。

## 2 人力资源管理的重要性

煤炭企业通过长时间的发展,内部发生了“五稀缺”的现象,也就是缺乏高等学历人才、技能型人才、科技型人才、青年优秀人才、高级专业技能型人才。现如今,企业改革发展还处在主要阶段,人力资源管理是其中的重要工作。煤炭企业具有一定的特殊性,需要有效处理好以下几点:构建人资培训机制,促使企业转变成现代化管理模式,减少多余成本,合理优化管理。

### 2.1 减少多余成本

现代社会发展过程中,人力资源管理开展企业人力资源规划和人才雇佣培训、绩效考核与激励、薪资管理和劳动关系等多个模块化的管理设计,从各个角度加以改善,在配置人力资源上,根据企业每一个阶段的管理目标着手,开展多种技能方面的人力资源规划工作。在培训和教育、员工关系和薪酬激励等上,对员工根据岗位和职能的差异性进行合理划分,按照年、月、季的绩效考核明确

权重。与此同时,分解每一个阶段的工作目标,有利于开展按岗分配薪酬的管理方式,继而提升企业员工工作的主动性与积极性,实现企业经营目标,提高企业市场竞争力,同时保证维持企业稳定发展的活力与动力,减少多余成本支出。

### 2.2 转变成现代化管理

要加强人力资源管理,主要方式就是合理开发与配置企业内部人才,理论基础为现代化管理、激励和人才竞争三种理论的结合。企业人力资源管理体系以人为本进行改革与创新,同时结合企业转型,经过人力资源各种模块进行工作,有利于在短期内发掘优秀人才,同时拟定科学的管理机制、晋升和激励机制,调动企业人才工作的积极性。在工作的同时进行人力资源管理,借助人资管理工具,展开成果意见反馈和评估,有效改进企业管理系统优化升级,实现现代化管理转型的目标。

### 2.3 合理优化管理方式

人力资源管理方式就是将内部服务作为关键模式,加强企业每一个阶段的目标,在每个职能岗位间分解和实施,经过打造优质的交流氛围,提升企业职能部门之间的工作关系与协调配合,为提升企业方方面面的成果而努力。除此以外,经过员工技能培训和标准化与个性化的设计,可以促使员工进一步融入企业每一项活动中去,在活动过程中,除了可以提升员工职业技能水平,丰富工作经验,还可以打造团结协作的团队氛围,给企业文化形成提供良好的环境。

## 3 现状分析

### 3.1 人才引进方面

目前,一些煤炭企业意识到了人才是企业可持续发展的前提和基础,而且也会合理引进和有计划培养人才。但是,由于遭到以往的行业因素与固定思维习惯所影响,高校接受毕业生为煤炭企业人才引进的主要方法,如此一来,很容易造成煤炭企业接受与企业工作要求不相符的人才,或者是满足要求的毕业生匹配不到合适的工作

单位。

### 3.2 管理理念方面

煤炭企业未能关注到人和知识的价值,尚未合理分配与应用人才,造成人才资源出现了浪费的情况。与此同时,人力资源管理层次有待提升。在一些煤炭企业中,对人力资源管理的理念依旧处在计划经济体制传统框架之中,虽然在这段时间内也会把人事科改成人力资源部,可是实际上只是改变了称呼,原则上依旧是人事出纳式管理体系,细节化与技术化操作作为人力资源管理部门的重要工作,其较少把人力资源管理与企业发展战略结合起来考虑。

### 3.3 人才流失方面

伴随企业持续改革深化,因为竞争与生存压力,煤炭企业在合理优化调整结构,关键表现就是人才数量变动。煤炭企业在以往的一段时间内,企业持续调出综合素质高的人才,可是引入的人才质量下滑,造成人才不足的情况尤为严重。而且年轻的科技人才由于被市场经济所影响,时常将个人利益作为前提,加上煤炭企业不具备健全的约束机制,薪酬待遇吸引力不强,各种因素结合起来,致使一些由企业培养的技术含量高的人才流失,严重削减了企业技术力量,为企业带来了很大的经济损失。

## 4 人力资源管理开发的策略

### 4.1 构建完善的人才引进体系

在新时期社会发展背景下,最关键的生产要素为人的创造力,因此,煤炭企业的认识制度需要打破传统框架,避免常规性,雇佣个性显著、创新能力强的人才,从而采用将能力作为核心,学历作为辅助的人才选拔理念。煤炭企业人事部门需要走访人才市场选择适合自身单位的人才。最恰当的人做最合适的工作是煤炭企业人力资源管理开发的主要目的,如此必须要煤炭企业实现摒弃按照行政领导个人意愿任用人才的机制,要实施竞争上岗机制,方可打造良性竞争氛围,公开岗位标准和竞争程序,坚持能者居之,庸者下的原则。另外,要进一步挖掘煤炭企业内部资源,促使所有员工的创造能力均可以得到充分发挥,激励员工发扬自己的个性,找到适于自身的工作岗位,摒弃企业裁员思维。对那些不适于企业发展的员工,需要思考让其可以选择其他合适的岗位任职。

### 4.2 增强员工培训教育力度

对于现阶段煤炭企业人力资源现实情况看来,应持续加快人员素质能力提升,大力倡导“人人皆学,处处能学,时时可学”的理念。假设要全面提升企业员工综合素质,第一需要按照企业发展规划,对员工进行培训开发,第二步需要增强企业战略性培训教育,提升员工总体技术素质,如此必须要加强如下工作:首先,需要增强员工素质的提升。对综合素质低的企业员工,需要开展文化教育,进行知识培训,让其提升知识素质水平,对其专业技术展开指导培训,加强企业员工对知识和技术操作的理

解与运用。与此同时,需要使员工对工作岗位有一定的认识,使员工忠于自身的岗位,如此才会全身心投入在工作中,提高工作效率。无论是何种类型的企业,均需要对工作岗位忠诚的员工,只有这样方可保证企业走可持续发展之路。要提升员工使命感,促进企业发展,让员工主动参加管理工作,提出建设性的意见。其次,加强人才培训。计划科学、合理的工作岗位,对企业员工开展岗位分析,找到适于该岗位的员工,仔细指导培训,发掘员工才能。在培训过程中,需要着重培养企业员工应变能力,采取各种方式进行人才培训。强化对专业技能型人才的培养,经过客观的岗位评价激励员工学习和创新,提升员工素质,给企业发展提供人才方面的保障。再次,需要加强安全培训。使用各种方式,培养企业员工安全意识。经过播放有关视频,促使员工树立起准确的安全观念,经过现场模拟,让企业员工学习掌握安全技术与设备,实现安全自救,提升现场培训有效性,经过内部开展安全知识讲座,提高员工灾害防范意识。构建完整的安全管理机构,培养安全管理工作人员,不但要培养安全意识,还需要了解企业开采工作,了解且熟练运用系统安全工作理论和方式,有效辨别风险。最后,需要增加企业和人才市场之间的联系,科学应用人才市场联系,经过人才市场,给企业提供综合素质高的人才,引入先进的思想理念与技术,促使企业培养人才,对煤炭企业发展提供新的管理开发理念。

### 4.3 建立科学有效的人资开发管理机制

合理开发、利用和科学化管理人力资源是现代人所理解的人力资源管理开发,其中涵盖了提升人才的综合道德素养和思想文化内涵,让人力资源能力获得全面发挥,积极挖掘人力资源潜在能力。其次,人力资源涵盖了发掘人才、识别人才和选拔、分配人才等,故而,煤炭企业需要根据员工的照片、录用、考核等多个模块对员工开展一体化管理,促使企业员工可以分配在合适的工作岗位,始终保持良好的工作状态,让人力资源管理开发变得更加制度化和标准化。

### 4.4 坚持以人为本的工作理念

煤炭企业人力资源管理开发,需要做到始终坚持以人为本的工作理念。众所周知,员工是企业人力资源管理开发工作中的核心,是促进煤炭企业在激烈的市场竞争中得到健康稳定发展的前提和基础。优秀的员工是煤炭企业运行过程中的主要支撑,当煤炭企业拥有综合素质高的人才时,那么企业发展前景才是乐观的,可以实现可持续发展。因而,煤炭企业要在煤炭市场上得到生存发展的空间,就要坚持以人为本的工作理念,将企业员工放置于煤炭企业发展的第一位置。构建起完整的薪酬奖励与约束机制,明晰人才在企业中的重要位置,对在职员工定期教育培训,对雇佣的人才要提高要求,给企业培养出一大批专业人才。要尊重企业员工,增强企业文化进程,在员工角度思考问题,发挥员工在企业管理中的重要

作用,促进企业良好发展。

#### 4.5 加强企业员工体检工作

煤炭企业要想加强人力资源管理开发,就需要做好企业员工体检工作,进行一年一次全体员工体检活动,保证员工身体健康。员工体检是企业组织的有关员工的健康检查方式,体检是企业了解员工身体健康情况的基础,能够确保企业针对员工健康情况,分配到合适的工作岗位,对人力资源管理开发也有帮助,还能提升企业安全防护制度形成,因此能够大大减少企业员工工作风险,提升安全保障性,所以企业需要推行健康管理体系,此是对企业员工的一大保障,还是对企业经营管理提供有效的帮助。员工体检对企业和员工均是有意义的事情,因而体检工作是必然的,除了能够确保自身身体健康以外,还能够给企业工作安排等操作,提供支持效果,带来诸多好处。员工体检可以确保企业员工在工作上,不会因为生病等因素缺勤,还能对员工健康表示关怀,了解员工身体情况,确保员工得到归属感,提升工作效率,减少人力资源方面的损失。煤炭企业关注员工体检,进行一年一次体检活动,能够展现企业对员工健康的关心和爱护,如此能够让员工产生感恩之心,从而更加忠诚于企业,努力工作,为企业创造更多的财富。

#### 4.6 增强人力资源管理职称工作

首先,需要有效提升职称评审质量。职称评定为煤炭企业加强人力资源管理开发的主要工作之一,因此需要高标准且严格要求,评价过程应注意德才兼备。将道德放置于技术人才评价的第一位,关注专业技术人员职业道德。企业经过个人报告和评估等,积极调查专业技术人员职业道德行为,倡导科学精神,提高社会责任意识,坚持道德底线。合理的评价专业技术人员素质与能力。按照专业属性与工作基本要求,关注人才专业和技术,提出创新能力的评价。企业责任人要严格遵循有关规定,提升对一线人才的关注度。其次,在人力资源管理开发过程中,企业人才需要按照有关制度执行许可,且对与企业人力资源管理开发要求不符的员工不予以使用。伴随科技发展,涌现出了很多新技术,要提升人才培养质量,结合人才需求,提升技术领域专业标准,明确重要领域培养速度。促进技术人才和人力资源培养体系建设,实时更新技术人才知识和技能。

#### 4.7 人力资源管理开发统计应用

煤炭企业加强人力资源管理开发工作,就需要合理应用统计。首先,需要对人资数量和素质进行统计,员工是煤炭企业经营活动开展的主要对象,所以,人资部门需要发挥统计之用,评估人资总量,构建对应的人力资源安全档案。然后针对企业人力资源配置与形成情况进行统一和分析。这里的人资配置涵盖基础统计数据,是指在职员年龄结构、学历水平等,通过统计这些信息,助力企业调节与开发人力资源。另外,企业需要把人资变动建立

好,才有利于煤炭企业做好招聘和开发等工作。其次,统计劳动生产率及其效率。对企业来说,劳动效益指标与生产率于人资管理统计过程中有着十分关键的位置。煤炭企业人资使用数量决定了生产率水平的高低,而且对员工劳动水平影响较大。促使劳动生产率提升为节省劳动力、减少生产成本、提升经济效益的最佳渠道。所以,生产率是对煤炭企业工作质量展开全面反映的指标。再次,统计劳动报酬,持续调整优化薪酬分配结构,认真开展薪酬分配结构调整回头看,进一步健全“以奋斗者为本”的薪酬分配体系,所以企业需要把劳动报酬和劳动人员、报酬形式结合起来,稳定员工情绪,保持企业发展,薪酬尤为关键,要贯彻落实下去。摒弃平均主义,根据员工付出分配薪资,主动协调企业发展资金和员工的关系,适应消费基金调控需求。煤炭企业人资管理开发统计必须要着重关注薪酬问题,向员工提供准确的薪资数据,促使企业提升薪资问题处理效率,建立和谐劳动关系,调动各方工作主动性和积极性。总之,人资管理开发统计应用,可以有效改善人资结构,提高煤炭企业人力资源管理水平。

#### 5 结束语

综上所述,煤炭企业是中国的经济支柱型产业,企业发展对国家经济健康稳定发展影响较大,人力资源管理开发十分关键。人力资源管理开发鉴于现代化企业管理理论,需要针对企业发展情况、规模进行系统化规划设计,科学应用现代化人力资源管理,做好人力资源开发,提高企业人力资源管理效率,实现煤炭企业每个阶段的经营发展目标。

#### 参考文献

- [1]刘哲.疫情背景下加强企业人力资源管理的思考[J].质量与市场,2020(19):85-87.
- [2]薛耀.加强供电企业人力资源管理的思考[J].中外企业家,2019(34):63.
- [3]宋魅.加强钢铁企业人力资源开发与管理的思考[J].中外企业家,2019(31):89.
- [4]王雪敏.房地产企业加强人力资源管理的几点思考[J].商讯,2019(11):192-193.
- [5]蒋岚.人力资源开发管理与企业核心竞争力的思考[J].通讯世界,2018(05):349-350.
- [6]李龙飞.关于加强电力企业人力资源管理的思考[J].中国高新区,2017(24):204.
- [7]崔婕.企业竞争优势与人力资源开发管理战略的思考[J].经贸实践,2017(23):192.

作者简介:张文娟(1986-),女,汉族,山西太原人,本科,助理经济师,研究方向:工商管理。