

石油企业人力资源管理存在的问题与解决方案

王升

[中海石油(中国)有限公司湛江分公司,广东 湛江 524057]

摘要:如今,我国的现代化工业生产模式和内容都发生了较大的变化。在日益激烈的市场竞争下,企业的竞争模式也发生了较大改变。对比其他的企业,石油企业属于能源企业,对国家的发展,社会的稳定影响重大,也是当前经济市场和国际化建设的必要产业之一。如今,在经济全球化的时代下,石油企业人力资源管理也面临着很多的问题,对我国的各项建设都造成了影响。对此,石油企业要认清现在企业发展的态势、存在的问题,针对我国的宏观发展提出有效的应对和解决方案,进而促进我国石油企业稳定发展。

关键词:石油企业;人力资源管理;问题;解决方案

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2022.27.112

回顾改革开放前、十一届三中全会前后、十一五时期、十二五时期,直至“四个革命、一个合作”能源革命等重要论述,我国能源理论因地制宜、与时俱进,支撑了中国能源由小到大、由弱到强,支撑了中国作为世界第一能源生产和消费大国的快速发展。针对我国能源控总量、调结构、保安全面临的新挑战,党中央确立“推进能源体制机制创新和科技创新,加快能源生产和利用方式变革,强化节能优先战略,提升能源开发和利用效率,控制能源消费总量,构建安全、稳定、经济、清洁的现代能源产业体系”能源发展指导方针。

在经济全球化的背景下,我国的石油企业也针对国际化的建设背景制定了一系列的国家经营战略,随着大量的国外石油企业涌入国内,我国的石油企业面临的竞争也日益激烈。在如此强大的市场背景下,企业需要加强内部管理来积极应对外部竞争市场的环境变化。基于国家的各项政策和发展需求,我国的石油企业的管理思想和方法都有所变化。人力资源是企业内部的重要资源,在人才竞争的背景下,石油资源的优势也更加明显,唯有做好人力资源管理才能够确保企业实现战略发展目标,促进企业进步。故此,及时分析人力资源管理现状,了解人力资源的现状、特征,分析石油企业人力资源存在的问题尤为关键。本文结合石油企业的人力资源管理工作情况予以分析,内容如下所述。

1 人力资源管理的概念和内容

1.1 人力资源管理概念

人力资源管理即对人力资源进行组织和管理。如今,在工业化和企业建设的模式下,很多单位都将人力资源管理当作一种职能性的管理活动开展,即通过阶级管理方式的来分层、流水管理。这种管理方式比较僵化。在现代知识经济时代的影响下,社会分工细化越来越明显,企业也十分注重人的创新能力扩展,对我国的现代建设也作出了重大的贡献。整体来看,我国的人力资源管理内容

包含了很多动态的因素,例如人力资源定义不适合现代的人力资源管理工作内容。

从企业的管理和我国的经济环境来看,我国大多企业的人力资源管理是通过相关的文化、思想、制度等形式对组织内部的人员、知识、技能、技术、产品等人为创造或拥有的价值管理。在人力资源管理下可以组织创造绩效,能体现社会价值,还能够彰显每一位成员的自身价值。

1.2 人力资源管理的内容

人力资源管理的内容如下:第一,人力资源管理的对象不局限于组织内的人,还包括和人相关的资源、知识、技能、制度、专利等,涵盖了组织的全过程监督和管理工作。第二,人力资源管理的目标并不是为了企业的或者是个人的利益,管理最终是为促进社会进步,为组织、人共同发展而制定的。第三,人力资源管理要具有可持续发展的特点,人力资源管理指定的所有规定和制度都是为了企业、组织能够在社会活动中生存且赢得资源,继续发展。人力资源管理的组织制度、技术和流程等因素都是动态的,而且处于不断变化、调整的状态。

2 分析我国石油人力资源企业管理现状和特征

我国的石油企业有中石化、中石油、中海油三大企业,这三家石油公司都是国内石油工业部分转化而来,是特大型企业集团公司。与此同时,我国国内还有众多民营石油企业和合资企业,这些企业主要从事成品油和燃料油的运输、销售等,主要还是中石化、中石油和中海油生产、销售为主。

如今,我国石油企业面临的挑战并不仅仅在于国内的市场竞争,最大竞争压力还是来源于国际市场,加入世界贸易组织后我国的石油企业的竞争力度加大。在2004年我国国内开放成品油零售市场,而在2006年开设原油和成品油批发市场。国内的多个石油企业竞争力度不断增加。面对着社会竞争的压力,我国坚持加强石油供应管理,积极促进国民经济发展,进而实现和落实现代化战略

目标。在此背景下,我国的石油企业坚持安全供应并不断加强石油的勘探开发开采力度来增加国产石油的产量。从某种角度来看,国际竞争市场虽然存在“外忧”,但也从很大程度上为我国的石油经济发展开辟了新道路。例如可以和产油国积极合作,积极展开商品贸易,同时以产品输出等方式换取石油的进口;另一个方法是让产油国家来协助我国国内的石油勘探、开采和加工销售市场,实现利益均分,同时保证原油供应的稳定。

从我国的石油企业的主营业务来看,石油企业的业务包括了投资、管理、石油开采和勘探、运输和综合利用、石油等能源批发和可替代能源产品研究和石油产业的咨询服务和代理等工作。石油的集团产业包括了上游行业如勘探、开采;中游行业如原油炼制和下游销售等整体结构。企业也在国家的各项管理要求下构建公司的构架,同时建立内外管理制度。在激烈的市场竞争下,石油企业也积极响应国家的各个宏观调控政策,积极响应和全面落实科学发展观,结合资源扩展和市场分析进行降本增效和严谨投资,最终为现代市场的综合建设和发展奠定了基础。对此,石油企业也要紧抓产业,不断开拓进取,加强业务调整等,积极改变现有的建设规模,进而加快内部制度构建,为企业的技术、专利、人员管理等工作奠定基础。

3 分析人力资源管理对石油企业的建设发展影响

以上可知,石油企业的建设发展受到企业的建设方式、社会的发展等多种因素影响。为了在国内竞争和国外竞争环境中促进石油企业的综合管理,企业应当要从现有的发展环境入手加强内部控制,可通过人力资源管理的方式提升企业管控效果,促进企业发展。

通过人力资源管理后,石油企业可以赢得较多的人才资源,如吸引大量的经济人才、管理人员、技术型人才、营销人才、法律方面的人才,为企业的建设积聚实力。通过科学的招聘、培训和组织管理活动可以让企业的管理具有统一性和针对性,可以为企业的综合建设作出贡献。此外,人力资源部门也可以在现有的建设环境中制定科学的制度和计划,通过约束和激励机制让人才更加积极地参与到企业的建设管理中,自觉遵守企业的规章制度,尽快地促进企业稳定发展。从管理模式来看,石油企业对比其他的企业,其建设经营业务和对国家的影响都和其他的企业有差异,传统的企业人力资源管理方式和理念较为落后,整体可能无法跟上时代的发展,最终导致企业的发展存在较多的问题,不利于企业的持续经营。故此,石油企业要结合现代经济发展现状做好综合管理,尽可能减少人力资源管理问题,可通过制度、思想建设等方式促进企业发展。

4 分析我国石油企业人力资源管理存在的问题

如今,石油企业的管理方式发生了变化,内部的经营模式和外部的管理形式也受到国际环境、国家政策影响,迫切需要改革。如今,很多传统的石油企业也尝试新的用

工模式,并对人力资源管理工作有所重视。面对着考核、择优录取等诸多制度,很多企业在开展形式方面存在着一些问题。如传统的管理方式和理念和现代的管理思想发生碰撞,我国石油企业人力资源管理的一些问题也暴露出来,现将其分析如下。

4.1 石油企业对人力资源管理工作认识不全面

首先,在管理层次上,人力资源管理部门在石油企业中被列入人力资源部,在管理模式上都是领导责权管理制度,即上级领导对下级员工指令,上级领导对下级员工的工作进行监督和考核、评价,这种方式下员工处于被动状态,限制了员工的思想;其次,领导对人力资源管理的认识不足,依旧是以企业的主营业务为主,忽略了人力资源管理工作对企业带来的价值。虽然人力资源管理工作是企业各个部门的“润滑剂”“连接桥梁”,但是对于企业的发展也是中枢神经的存在。企业也要做好人力资源整体规划和管理来实现内部管理协调,避免信息交流障碍。

4.2 石油企业人才培养有待改革

受到传统的管理理念影响,许多石油企业在人力资源管理的角度上对人才管理方面需要更新,一方面是没有注重人才差异,采用统一的管理方式对员工进行管理或者是只重视高级的技术人员或者是营销人员,对基层车间人员的技术培训和工作考核较少;另一方面是石油企业人力资源管理的人才激励措施有待加强;对于表现优异的人才还存在“物尽其用”透支的行为,没有从人才的继续教育和全面培养等角度入手,企业内部也缺乏信息型、专业型、管理型的综合人才。

4.3 石油企业的内部管理机制问题

一些石油企业内部缺乏有针对性的且科学的管理机制,导致人才流失严重。第一是从薪酬制度和员工待遇来看,石油企业的职工对比外资企业和私营企业的职工收入有差距,较低的收入会让员工出现负面情绪,因此跳槽的问题发生;第二是企业内部的薪资分配制度问题,企业的薪酬制度模式多是按照员工的工龄、职务、级别等综合计算所得,不够合理;第三是人才培养制度不够合理。个别石油企业内部依旧存在“教会徒弟,饿会师傅”的偏见思想,一些老员工因为自己的利益因素没有认真教育职工,青年员工学习的知识也有限,为企业作出的贡献也不足。在后期的培训工作中,很多员工的学习积极性减少,“老师傅”的专业技术也有限,青年员工的懈怠心理存在,缺乏钻研精神,缺乏技术创新。

4.4 人力资源的资源利用效率不高

许多石油企业的人力资源利用率不高,主要和企业的市场经济建设观念、企业的绩效改革和岗位分配几个方面有关。第一是企业的工作机制不够合理,部分石油企业对内部的管理、绩效、晋升工作管理不到位,员工的工作积极性有所减少。第二是企业在经济改革背景下制定的人才管理制度不够合理。例如石油企业内部的部门多,

各个部门的责权管理存在交叉,人才管理工作也受到影响;而人员调动的问题频繁,导致企业内部的技术人才,管理人员流失。第三是一些企业为了短期利益,让有能力的技术人员身兼多职却没有提升其薪资待遇,出现了工作资源分配和任务规划不合理的现象。

4.5 人力资源管理制度落实不到位

石油企业的人力资源管理的工作内容多,而大多人力资源规划都是建立在企业的主营业务方面,导致许多企业内部缺乏合理的监督管理机制、人力资源管理机制,招聘、派遣、调动和绩效评估方面存在失衡,企业的内部管理混乱,无法为企业的综合发展和建设做出贡献。

5 对于提升石油企业人力资源管理改革的相关思路

以上可知,人力资源管理对石油企业的发展建设十分重要,在现代人力资源管理工作开展中,石油企业也客观存在着较多的管理问题,限制了企业的发展。故此,企业要认清发展现状,通过科学的管理方式增强管理质量。

5.1 重视人力资源管理工作

对比很多新兴的企业,石油企业更为传统,其关乎到了国家的发展和社会的稳定。作为重要的能源产业,石油企业初始的管理目标在于提升产量,加强经济建设。但是很多企业在一段时间发展后暴露了内部管理问题,限制了企业的发展。面对着时代的发展,国有企业要认识到当前的发展态势,不断和市场的变化相融合,进而确保社会的稳定发展。人力资源管理对石油企业的稳定发展十分必要,企业也应当认识到人力资源管理的重要性,同时建立相关科学的管理制度和机制,让企业得到稳步发展。对此,企业需要定期开展人力资源宣传活动,积极提倡部门的工作人员学习企业人力资源管理的新知识和新理念。此外要积极学习国家的政策、了解当前石油行业的动态,进而了解石油企业的发展方向和内容,进而确保现有的管理效果。

5.2 建立完善的激励机制

石油企业要想获得可持续发展,在现有的人力资源管理下赢得可持续发展,就应当制定科学且完善的激励、约束机制。第一,建立有针对性的激励制度,要求石油企业要制定科学奖惩制度和福利制度,结合时代的发展特点和员工的真实需求,让有能力和符合职业能力水平的员工能够在岗位上发光发热;第二,要建立完善的竞争机制,可采用竞聘、技术比武等方式选拔出有能力、有技术的专业人才担任重要岗位,进而促使其积极向上,不断提升自己;第三,要做好内部管理,可在现有的绩效考核、专业技术培训等活动中制定奖惩机制,对有能力、做出贡献的员工予以表扬,对工作懈怠的员工予以批评。

5.3 建立企业文化

人力资源战略对企业的发展十分重要,对于技术和资源、职工都十分稳定的企业,企业文化是保证企业稳定发展,经久不衰的必要途径。石油企业要紧抓人力资源化

的价值意义,利用文化进行集体教育、差异性教育,进而营造一个重视技术、重视人才的发展氛围,进而让企业稳定地发展下去。例如,第一,企业要倾听员工的心声,开设越岗建议的渠道,让员工表达对公司发展的建议,形成一个公平、爱惜人才的局面;第二,要做好员工扶持,对于家庭问题、经济问题的员工要予以帮助,让其在企业中获得温暖,积极为企业服务;第三,要做好政工工作,为员工积极贯彻国家的各个积极思想,让其和企业与时俱进,共同发展;第四,要做好技术转型,企业内部专业管理人才和外部专家结合起来,一同为企业的发展制定健全且科学的人力资源管理体系,能够解决现在石油企业人才短缺的问题,从而使所做的工作对于企业不断发展更具意义和价值。

6 结束语

综上所述,人力资源管理对石油企业的发展十分重要。为了促进企业建设,石油企业要了解当前管理存在的问题和不足,通过科学、人性化、现代化的管理方式确保人力资源管理工作落到实处,开展合理。通过科学的人力资源管理,石油企业对内部的人才选拔、孵化、管理工作都有新的认识,自身的软实力增强,进而应变市场环境和经济环境的能力也增加,更好地践行了可持续发展理念。

参考文献

- [1]王华宾.探析中小企业人力资源中社保管理存在的问题[J].化工管理,2015(06):21.
- [2]刘文勇.中石化企业集团在沙特人力资源管理存在问题与对策探讨[J].现代经济信息,2015(06):128-131.
- [3]潘静.探究石油化工建设行业人力资源信息化管理[J].化工管理,2015(12):22.
- [4]王蓓.油气企业外派人员管理存在的问题与解决办法[J].人力资源管理,2015(06):46.
- [5]赵明印.我国企业人力资源的信息化问题研究[J].商,2015(23):43-44.

作者简介:王升(1989-),男,籍贯:吉林省吉林市,本科,中级经济师,研究方向:国有企业人力资源管理。