

国有煤炭企业人才队伍建设

黄启亮 武春伟

抚顺矿业集团有限责任公司 辽宁 抚顺 113008

[摘要] 国有煤炭企业，应先诉诸企业的本质，认识到企业的本质就是创造价值、创造利润。唯有在有价值、有利润的情况下，企业才有存在的必要。只有激发人的活力，激励大家主动干事，形成全力创造价值、科学评价价值、合理分配价值的良性循环，那企业才会行走高质量发展道路上，行走向卓越跨进的道路上，因此，如何加强人才队伍建设，成为国有煤炭企业在未来发展中迫切需要解决的问题。本文主要就国有煤炭企业人才队伍建设进行了分析。

[关键词] 国有煤炭企业；人才；队伍

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.12.665

引言

近年来，随着科技发展的日新月异，知识经济也随之兴起，人才在现代社会发展中的地位和影响越来越突出。高素质的人才队伍，是推动企业高质量发展的必要条件，是国有企业把握国家发展机遇、迎接新挑战的关键因素。国家的进步要依靠人才，人才成为科学技术进步和生产力发展的重要推力。随着经济的发展、市场的变化，原有的企业形态需要进一步转型升级才能应对多变的市场。国有煤炭企业作为我国国民经济的重要命脉和支柱，它的转型升级对于促进市场经济的发展、提高我国的国家实力具有十分重要的意义。人才已经成为国有煤炭企业发展的一个核心因素，是焕发国有煤炭企业活力的一股新鲜血液，是企业最宝贵的财富。因此，加强国有煤炭企业人才队伍的建设是至关重要的。

1. 国有煤炭企业人才队伍建设的重要性

国有煤炭企业是国民经济的重要支柱。随着经济全球化、科技高新化、信息网络化步伐的加快，市场竞争更加激烈。人才队伍是引领和推动企业发展的重要因素。建立一支重要的干部队伍，是为了指导企业在领导的领导下提高自身的水平。专业技术人才队伍的建设可以为企业的可持续发展提供可靠的中坚力量，培养优秀的年轻人才队伍是企业提供优质人才资源的主渠道。因此队伍建设在国有煤炭企业显得尤为重要。

1.1 干部队伍建设的重要性

在国有煤炭企业管理中，干部队伍建设是加强国有煤炭企业管理制度执行力的重要保障。高素质、专业化干部能够站在国有煤炭企业的发展大局上看待国有煤炭企业的各项改革，助力国有煤炭企业长期发展目标的顺利实现。因而，干部队伍建设有利于提高国有煤炭企业各项工作成效，促进国有煤炭企业建立起现代化的创新结构体制，强化国有煤炭企业管理制度的执行力，能推进国有煤炭企业各项制度得以贯彻执行，确保国有煤炭企业的目标能够最终分解实施。

1.2 技术技能人才队伍建设的重要性

国有煤炭企业技术技能人才队伍是一支庞大的人才队伍，建设好这支队伍是发挥国有煤炭企业积极性、主动性、创造性的根本。各类技术技能人才是企业未来发展的动力源

泉。国有煤炭企业现有技术技能人才包括专业技术类和岗位技能类，建设好这支队伍能让国有煤炭企业注入源源不断的新技术技能，推动企业创新发展。

1.3 青年人才队伍建设的重要性

青年人才是国有煤炭企业的新鲜血液，是人才队伍的活力源泉和长远发展希望，青年一代有理想、有本领、有担当，是企业竞争发展的主力军，决定着企业的兴衰成败。他们具有更高的知识储备、职业能力与职业素养。在青年人才进入企业工作的时期，对其进行正确的培训，有利于青年人才的健康成长，成为对企业有重要影响的高素质人才。此外，青年人才具有较强的接受新事物的能力，思想更加活跃、敏捷，对企业的发展和经营战略起到了强有力的推动作用。同时，青年人才队伍的建设也有利于改善企业内部的整体人才结构。

2. 国有煤炭企业人才队伍建设

2.1 完善干部培训制度

引导干部树立终身学习的理念。突出以政治理论和专业知识学习为重点，不断优化干部理论知识和专业知识结构，切实提高领导干部分析形势、把握大局、宏观决策的能力，提高求真务实、开拓创新的能力，提高做思想政治工作、带好队伍的能力，提高拒腐防变的能力。进一步加大干部交流力度，增加上下流动，让干部通过多岗位历练，提升管理水平和业务能力。扩大干部学习和培训范围，多开展一些心理、管理能力等方面的培训和讲座，拓宽干部思维和视野，让领导干部增强抗压能力、处理复杂事物能力，同时，让他们理解和掌握一些实用的管理工具，并能具体应用于工作中。进一步将正确的用人导向传导到干部职工，让全体员工了解到干部提拔任用就是应该选拔“对党忠诚，律己严、干事实、做人实，有专业思维、专业素养、专业方法，能够适应新形势，把握新常态的干部”；让大家清晰明白好干部的标准是什么、要求是什么后，拓展群众监督渠道，督促领导干部进行对标。

2.2 积极拓展培训类型，有效提升团队协作精神

企业作为整体性的运行系统，能够有效提升员工的合作精神，进一步提高企业的凝聚力与综合竞争力。实践期间，

可以采用户外拓展培训的新模式，具体表现为体能锻炼为主，辅以心理锻炼的方法加强对企业人才的培训，通过积极调动起员工的多种感官，丰富个人体验，促进员工的成长过程。此外，在创新培训类型期间，还可以设置富有趣味性的游戏或者活动，有效利用小组合作的方法提升员工积极性，增强企业员工的团队协作意识。通常在面对高强度、长时间工作的条件下，企业员工也会在内心产生负面情绪，受到不良心理因素的干扰，在无法得到排遣的基础上，会导致员工间关系趋于破裂[6]。在这种状态中，就能发挥出企业人才培训的优势，借助户外拓展培训等方法，使大家共同完成任务目标，尽可能使员工个体感受到整个团队的力量，在这种温暖和谐的氛围中，消除企业人才的不良心态，使其改善工作态度。此外，在上述培训模式的引领下，也能够有效增强员工个体的思想觉悟，促进其综合素养的提高。

2.3 完善技术技能人才聘任管理和激励机制

统筹做好技术技能人才的岗位设置和聘任规则优化工作，加强分析研究，综合考虑各种因素设置岗位，提高岗位设置的合理性。对一些制约技术技能人才聘任的条款，如竞聘岗位与持证人数比例限制等进行修改和完善。建立以实际工作需要为主，聘用人员能充分发挥专业技术特长，突出工作业绩的聘任考核机制。继续完善技能竞赛奖励政策。定期开展优秀技术技能人才评选，对有突出贡献的技术技能人才给予重奖。通过积极组织开展“工匠”评选、岗位技能比武和技能竞赛等方式，进一步激发技术技能人才队伍活力，更好的发挥高技术高技能人才的示范引领作用。积极采取“请进来、走出去”等方式，加强与全国知名高校合作，搭建全方位多层次的专业技能教育合作新平台，把加强专业能力建设作为技术技能队伍建设的重要内容。

充分发挥激励机制起到的作用，健全职工岗位分配制度，让职工和岗位实现相匹配。在分配制度中，薪酬制度非常的重要，其中奖惩制度是最主要部分，加强对奖惩机制的建立，保障此机制更加得健全，一定程度上体现出激励机制自身的价值。要想让职工具有一定的责任心，不断提高责任意识，保障工作任务的完成，还应按照科学合理的原则，加强奖惩制度的构建，进一步推动其发展。首先，遵循公平合理的原则，积极地完善奖惩标准体系。提高职工认可度，由此保障制度有效的执行，促使职工严格按照相关的规定实施工作。其次，采取有效的奖惩措施，在这方面如果没有及时地采取或者是力度不够，难以增强职工对自身工作的认知和重视度，不能确保职工端正工作态度进行工作，进而关系到职工工作的水平。要想使得激励机制的正向作用得到发挥在注重激励机制的同时，还应进一步地扩大其影响力。通常情况下主要结合每个职工的实际情况，加强对激励机制的构建，进而让激励的水平得到提升。这无形之中提出了相应的要求，要求在日常运作时全体职工具有团队意识，

强化自身的合作能力，在与各个部门联系和沟通的期间不断成长。这就需要加强分级分层领导责任制度的构建，加强部门的设置，确定每个部门工作的具体内容，并采取有效的措施全面管理，进而有助于对各个部门和职工协作精神培养以及合力形成，促使其更好地发展。

2.4 完善青年人才管理考核办法，建立青年人才评价指标体系

青年人才培养体系构建时，一定要以各个企业发展的目标为方向，根据青年人才的培养特点设计培养目标。企业的青年人才具有较高的可塑性，接受新鲜事物的能力也比较强，因此很容易存在责任偏差问题。企业可以通过思想引导，营造竞争性氛围，确保人才能及时得到竞争性激励；还可以设置一定的物质奖励，提高人才的成长积极性。通过不断完善青年人才考核评价标准，为青年人才培养使用提供可靠依据。目前各个企业在进行考核时往往缺乏完善的考核体系，导致考核方向与公司实际方向不一致，产生考核量化效果差的问题。除此之外，目前企业的考察维度也十分有限，与实际的工作内容关联性不大，这些都会降低考核的权威性。甚至还存在企业由于考核结果不标准导致的人才分配不合理问题，这些都需要逐渐完善人才考核标准，保证培养体系的有效性。同时，想让青年人才快速健康成长，就必须给他们的肩上压担子，把他们放到一些重要的艰苦复杂的环境中去接受磨炼，促进其早日成才。

结束语

综上所述，随着市场变化加快，经济新常态下我国国有煤炭企业要抓住时机加快转型升级，就必须把人才队伍建设作为当前国企工作的重点，全力推进国有煤炭企业改革，只有把人才的作用发挥到极致，多措并举，一定能使国有煤炭企业进一步做大、做强，提高国有煤炭企业的核心竞争力，让国企发展更加充满活力、焕发生机，从而推动我国国民经济的发展迈向新的台阶，创造出更强大的中国力量。

参考文献

- [1] 王国华. 加强国有煤炭企业专业技术人才队伍建设的思考[J]. 中国煤炭工业, 2020(04): 64-65.
- [2] 魏鹏. 国有煤炭企业人才队伍建设的思考——以澄合矿业公司人才队伍建设为例[J]. 内蒙古煤炭经济, 2018(15): 68-69.
- [3] 庞云锋. 浅谈如何加强国有煤炭企业人才队伍建设[J]. 中国乡镇企业会计, 2017(09): 285-286.
- [4] 毛利红. 国有煤企青年人才队伍建设机制之探讨[J]. 山西煤炭, 2013, 33(06): 16-18.
- [5] 苏意隆. 国有煤炭企业转型时期人才队伍建设的思考[J]. 煤炭科技, 2012(04): 106-108.
- [6] 范继顺. 关于国有煤炭企业人才队伍建设的思考[J]. 科技与企业, 2012(05): 62.