

煤矿企业政工工作与人力资源管理问题

王沛林

阳泉煤业集团翼城上河煤业有限公司

摘要：随着中国市场经济的迅速发展，煤矿企业在经营活动中产生的效益也相应有所增加，但随着企业效益的增加，其暴露的社会问题也越来越多。煤矿企业政工管理人员作为企业的基础人员，对于煤矿企业的长期发展具有关键性的意义，不过近年来我国煤矿企业政工工作和人力资源管理仍然面临很多的问题，影响煤矿企业地从长期发展。本文对煤矿企业政工工作和人力资源管理中面临的问题做出简单剖析，同时提出针对性的建议。

关键词：煤矿企业；政工工作；人力资源管理

【DOI】10.12252/j.issn.2096-627X.2022.02.151

煤炭生产是国家重点的行业，煤矿企业的发展壮大能够有效带动我国国民经济的增长和改善。但是，近年来，由于煤矿企业规模的持续扩大，煤矿企业的经营过程中存在的难度也愈来愈大。针对煤矿企业的经营来说，经常组织职工开展政工培训工作能够有效提高员工的整体素养，有效地完成企业人才的合理配置，所以，企业要注意这两个方面情况的研究，剖析其问题出现的原因，同时提供针对性的政策，从而推动企业的长期发展。

一、企业政工和人力资源管理融合的重要性

（一）时代发展的必然要求

新形势下企业会受到内外部制度的冲击，会遇到不同的情况，想要降低的危险影响，就需要根据情况的各个方面，进行设计管理和运行机制的完善，从而提高企业的管理水平。进行企业政工和人力的有机融合，一是增强企业整体能力，为企业在激烈竞争背景下创造充分的成长动力；二是可以团结职工内部的资源，从内部增强企业的危机防御机制；三是政工管理和人力资源管理的融合，可以带动企业经济效益和社会效益的提高。改革开放背以来，由于行业处在复杂多变的社会经济条件下，面对着目前的激烈竞争局面，企业管理者需要提高人才素质，将政工工作和人力资源管理有机融合，一方面可降低了政府人才政工培养的代价，另一方面又可在社会经济效益背景下促进了人力资源管理的变革。

（二）企业自身发展的需求

国际化的背景下，企业必须在大环境下实现企业的可持续健康成长，通过技术创新和变革，根据环境不断改善和调整企业结构，以应对各类环境变化。通过人人网的数据研究表明，中国87%的民营企业为了在复杂条件下保持良好的企业实力，被动甚至是自主地把政工事

业和人力资本融合，建立全新的管理模式和经营制度。新时期中，人力资源成为第一的经济力量，要推动民营企业成长，增强民营企业竞争能力，需要加强民营企业政工工作和人力资源管理，建立政工+人力资源管理的新型事业模式，形成政工事业和人力资源管理交叉结合与相互促进的经营模式，促进民营企业迈向更高的经营层次。

二、与企业人力资源管理和政工工作之间的关系

随着中国经济体制变化，在企业现代化的组织管理工作进程中，在企业管理和政工工作开展方面的管理工作提出了现有特殊的发展要求。在企业的成长历程中，原有的企业政工工作方式和人力资源管理方式已无法适应现代化企业的建设需要。这就需要企业政工人员在企业的成长历程汇总必须了解工人的思想动态，以便采取相应的针对性政策，完善企业政工队伍的管理，进一步提高员工的思想自觉性，激励员工工作激情。在企业的人力资源管理流程中，必须通过企业政工工作来形成健全的人才管理体系，通过相应的考评激励机制、奖励制度提高企业员工的积极性，从而确保企业员工保持在最佳状态^[1]。

而在现代化的企业建设进程中，人力资源管理部门和企业政工工作必须确立一致的任务方针，在工作过程中为了相同目标而采用不同的措施。在企业的现代化管理工作中，企业人力资源管理工作主要是靠各项制度和奖励措施来对企业职工的劳动行为加以制约，而企业政工工作则从思想上对企业的职工开展了思想道德教育工作，以此培养职工的思想觉悟，并促使职工更加自觉地承担对企业的社会义务，从而达到了企业的现代化管理工作目标。因此，总体来说企业政工工作

与人力资源管理工作都是为了充分调动员工的工作积极性，两者的目标是统一的，在实际的工作中，两者是相互配合，相互渗透的。

三、煤矿企业政工工作与企业人力资源管理融合存在的问题

（一）政工任务并不能完全实现

近几年是我国大型能源企业和制造企业的转型时期，也因此，导致了煤矿行业动荡不安，很多的煤矿企业为了可以存活下去，会不断进行改革。而煤矿企业如果想要存活下去，就必然要对员工技术有很高的要求，但煤矿企业基础的职工技术能力不足，使得部分人员还不是具备很强的抗压能力，因此长时间的技术问题就会在生产的某一时点暴发起来，最严重的时候就会导致严重的矿井地下等重大安全事故。至于目前煤炭行业所出现的情况，其最根本就是由于煤矿企业的政工工作还未完全贯彻到基础工作单位，而且其中还发生了一些“意外”，所以煤矿企业就需要增加对政工岗位的关注力量，全面落实到基础工作单位。

（二）没有充分调动起员工的积极性

煤炭管理的第一任务，便是要充分调动起员工的积极性。而提高员工的综合能力也是一家煤矿企业得以长久发展的重要基础，因为对某些管理工作的忽视，员工对待自身的任务就只能是自己先完成对所在部门的责任分配，以后便不再做其他的事情了，这也使得煤炭员工的积极性与本职工作的积极性都不能同时被完全地调整起^[2]。再加上由于部分员工自己的觉悟性不高，在企业的发展过程中又深受各种因素的干扰，喜欢特立独行，而不听从人力资源管理工作的要求，这就反过来降低了人力资源管理服务的整体质量。人力资源管理部门不应坐以待毙，而必须有方法破解这一难题。

（三）忽视了政工力量的基础建设

部分煤矿企业将主要的注意力放到企业建设方面，不但忽视政工任务的履行，还忽略了政工队伍的建立，将政工队伍变成仅仅一个人的摆设，造成政工队伍人才的短缺，使得政工人员缺乏效率和服务意识^[3]。而忽视政工队伍的结果造成的是整个煤矿企业的人员没心气，对企业没有归属感，平时无事，如果企业出现大的风险后，员工缺乏凝聚力，不能共甘共苦的精神，就容易出现各种不良的连锁反应，加速企业的倒闭，所以企业必

须注重政工队伍建设^[4]。

（四）缺乏明确的管理制度

煤矿企业的生产过程中存在一定的危险性，在最近几年，煤矿生产过程中事故发生概率提升，而造成这些情况发生的主要根源就是在煤矿企业所建立的管理体系中出现疏漏，而管理执行力又是比较低下的^[5]。对煤矿企业的政工工作进行研究表明，它所涉及的内容范围是相当广的，而人力资源管理也是主要内容之一。企业建立的管理体系不够健全，则企业员工将无法建立良好的安全意识^[6]。煤矿企业若想使企业质量显著改善，需要确保人力得以有效合理配置，如果企业没有能够使制度化管理工作得到有效贯彻，则政工工作、人力资源管理将难以达到理想结果^[7]。

四、煤矿企业政工工作与企业人力资源管理融合有效建议

（一）健全完善相关管理制度

煤矿企业建立起健全的人力资源管理体系，才能促使全体职工的思维、行动更加规范。对政工工作人员而言，在进行人员管理工作时，需要以现有的法规制度为基础，并运用法规来对企业人员的言行加以制约，从而使得其产生的思想政治觉悟水平能够有所提高。煤矿企业在开展人力资源管理工作时，还要进行人员资源配置的有关管理工作，并按照规章制度来对人员加以严格管理，这就能够促使企业人员以更加积极的精神状态投身到管理工作之中，企业的产出效率也就可以有相应程度提升^[8]。

（二）管理层应该做到以身作则

煤矿企业在进行经营管理的过程中，若想使经营管理工作富有实效性，就需要使思想政治的教育得到有效贯彻。在一个国家，思想政治的教育被关注范围是相当广的，它也是实现国家社会主义、政党保持先进性的重要手段。企业在进行政治思想理论教育的活动中，管理人员需要把自己所具有的思想榜样功能发挥开来，从而创造出更为理想的氛围，促使企业政工工作、人力资源管理等方面具有积极性。当然，企业的管理人员也必须提升自身的综合素养，对自身的言行举止加以约束，感染其他员工，对促使员工的专业素质得到相应的提升^[9]。

（三）提高招收要求并对员工进行专业培训

煤矿企业在招聘员工的过程中，应该要建立好严格规范，只有符合标准的人才才可录用^[10]。当然，在进行录用之时，必须要对人员的综合素质进行高度关注，保证工作人员在岗位中能够胜任本职工作，从而为企业发展壮大奉献自身的全部理想。在进行了人员录用工作之后，煤矿企业需要投资相应的资金投入进行人才培养工作，只有企业具备了大量的人才，企业的长期发展目标才可实现。在企业进行培训工作时，聘请经历相对丰富的企业一线人员承担培训工作，能够促使新人对企业工作中存在的问题有一定的认识，对企业解决问题的方式有更清晰的了解，在较短时间内，新进人员所具备的专业知识实力也可以提升^[11]。在这里还必须提到的是，企业对新人员在开展培训时，通常也要进行考评工作，在培训中的表现比较出色的人员才能留用下去，成绩差的人员则需要辞职，如此一来，新人员的综合实力才会有所提升^[12]。

（四）优化薪酬分配激励机制

在薪酬激励机制中，融入绩效管理体系是企业实施人性化资源管理的关键手段，通过引入科学合理的绩效管理体系实现了充分调动企业所有人员的工作激情，从而促进企业内在凝聚力的建立，激发员工自主创新意识，切实提高煤矿企业生产的综合效益^[13]。因此，煤矿企业要以优化薪酬机制为契机，执行合理的年度绩效考核标准，并将考核成绩作为薪酬调整的参考依据，以此为职工注入长久的奋斗动力。对于在岗位中表现优秀者进行必要的薪酬奖励，从而深入地挖掘员工们潜在的个人能力并调动其积极性^[14]。

（五）把思想政治工作同现实的社会生产活动紧密联系起来

煤矿企业的政工工作和人力资源管理是密不可分的，需要在进行经营管理的活动中要把思想政治教育和具体的生产管理紧密联系起来。政工人员在实际管理工作活动中必须广泛掌握有关企业实际生产情况的信息，同时对企业的实际生产情况做好必要的调查，并深入到企业员工的实际生产行为中，并可进行相应的宣传活动，以激发企业员工积极开展实际生产行为，以确保企业员工效益最大化，为企业的实际产出效益提供了保证^[15]。

结束语

综上所述，本文对煤矿企业政工工作与人力资源管理融合进行探究，提出了健全完善相关管理制度；管理层应该做到以身作则；提高招收要求并对员工进行专业培训；优化薪酬分配激励机制；把思想政治工作同现实的社会生产活动密切联系起来等策略。希望本文的研究对企业高效率发展有着积极的促进作用。

参考文献

- [1] 鹿向群. 企业管理工作中政工工作与人力资源管理的融合策略[J]. 中小企业管理与科技(下旬刊), 2021, (06): 41-42.
- [2] 王静. 企业政工工作与人力资源管理问题的分析[J]. 山西水利, 2020, (12): 51-52.
- [3] 段春晖. 煤矿企业政工工作与人力资源管理问题[J]. 办公室业务, 2020, (04): 43+51.
- [4] 胡北宁. 企业政工工作与人力资源管理问题的思考[J]. 智库时代, 2019, (27): 40+42.
- [5] 赵如媚. 企业政工工作与人力资源管理问题的思考[J]. 低碳世界, 2019, 9(03): 296-297.
- [6] 翟云霞. 企业政工工作与人力资源管理问题的思考[J]. 城市建设理论研究(电子版), 2019, (08): 198.
- [7] 黄绿鹤. 企业政工工作与人力资源管理问题的思考[J]. 建材与装饰, 2018, (51): 181-182.
- [8] 时韧. 浅议丝绸企业政工工作与人力资源管理的联系[J]. 江苏丝绸, 2018, (05): 48-50.
- [9] 姜杰. 企业政工工作与人力资源管理的有效融合[J]. 现代营销(创富信息版), 2018, (10): 204.
- [10] 拉淑琴. 企业政工工作与人力资源管理工作的难点和对策[J]. 企业改革与管理, 2018, (14): 178+189.
- [11] 单钰惠. 企业政工工作与人力资源管理的有效融合[J]. 企业改革与管理, 2018, (11): 179+191.
- [12] 吴曙光. 电力企业政工工作与人力资源管理工作的探讨[J]. 低碳世界, 2017, (13): 276-277.
- [13] 李沙沙. 煤矿企业政工工作与人力资源管理结合之我见[J]. 东方企业文化, 2013, (10): 52.
- [14] 杜静杰. 浅议政工工作与人力资源管理对煤矿企业经济发展的关联[J]. 东方企业文化, 2012, (22): 114-115.