

浅谈对煤炭企业组织人事工作的几点思考

赵乐

河南焦煤能源有限公司九里山矿

[摘要]随着经济社会的不断发展,企业的发展模式也在不断地优化和改进,人事管理工作对于企业的发展有着越来越重要的作用。对于煤炭企业来说,通过有效的措施,提升人事工作的整体质量和效率是十分重要的,必须要基于多个角度出发,在一方面要满足党委的相关标准和要求,而在另外一方面又必须要基于干部人员的实际需求,有效地提升干部队伍的综合素养与党建工作水平,促进煤炭企业能够获得更加平稳的发展。本篇文章针对煤炭企业组织人事工作方面的相关内容进行了深入的探讨分析,旨在进一步提升煤炭企业组织人事的工作效率和质量。

[关键词]煤炭企业;人事;管理效率;质量

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.11.908

前言

时代的发展背景之下,煤炭企业在生产经营的过程当中,必须要进一步优化人事工作制度,不断提升干部队伍的综合素养和水平,才能够促进煤炭企业的进一步发展。本篇文章对于煤炭企业组织人事工作的过程当中,需要运用的几点措施进行了深入的探讨和分析。

一、有效地增强党组织建设力度

新时期的发展背景之下,煤炭企业组织人事工作必须要得到有效的改革和优化抛弃传统的发展模式,要基于企业的多个角度,例如组织以及人才和干部队伍建设等多个方面开展工作,结合党组织建设的实际情况来看,通过有效的措施不断增强,党组织建设力度,必须要满足相关的要求和标准首先要有效地增强党组织的机制和体制建设力度,只有改变原本落后的机制和体制运用更加创新的改进措施,才能够进一步凸显出党组织在企业人事管理工作当中的重要价值和作用,全方位地凝聚党组织的团结性,当今时代的企业组织人事工作要求必须要具有创新活力和改革发展动力以及政治领导力,所以增强党组织建设能够有效地发挥出煤炭企业组织人事的有效作用,其次,必须从根本上重视起党组织领导队伍建设的重要性,企业的有效发展离不开科学的管理团队要注重提升党组织领导的多方面能力,这也为企业科学经营战略的制定打下了坚实的基础,主要提升党组织领导的业务能力水平以及服务能力和政治素养,对党组织领导团队的结构进行合理的调配,对考核机制以及考核制度进行有效的完善,严格把控好任职准入关口不断增大培训和选拔的力度,培养出更加优质的党组织领导人最后要注重提升党组织领导层的整体素养水平,党组织领导层对于整个公司的制度执行以及生产经营目标都有着决定性的作用所以要通过有效的措施不断提升党组织领导层的专业技能水平以及学历水平适当放宽党组织领导层的年龄梯次^[1]。对于煤炭企业来说,党组织领导层的学历身高要求基本上在三年内初级以上专业技术职称的人数要超过80%就是人员必须拥有大专机器上的学历,另外还需要对党组织规范进行有效的建设,在最大程度上保障党组织各个成员都有较高的专业素养和职业素养,通过有效的措施,使得组织成员能够爱岗敬业顾全大局,在保障党组织成员个人的发展之上,进一步推动煤炭企业的发展。

二、不断加强干部队伍建设

(一)全面提升领导班子和领导干部的综合素养水平

新时代背景之下,领导班子成员的综合素养水平提升必须始终按照“四好”的标准,主要涉及到作风形象好、团结协作好、经营业绩好、政治素养好等四个方面。在进行领导团队建设的环节当中,最根本的重点在于创新建设内容和目标,使得领导班子的整体素养能够得到全方位的提升,更好地带动煤炭企业组织人事工作的开展。首先,必须要结合企业的实际情况,建立起长效发展的学习机制,学习的内容应当以政治理论学习为主,使得整个团队的政治素养得到有效提升^[2]。其次,必须始终坚持走群众路线,在发展的过程当中始终将为人民服务作为最根本的宗旨,更多的开展与人民服务相关的活动,不断丰富活动开展的内容和形式,从领导干部入手,起到良好的带头作用,形成良好的作风,助力企业的长远发展。

(二)实施全面化的人事制度改革策略

煤炭企业的组织形式工作效率提升,必须要更加注重用人和选拔人才方面的方式及制度,建立起科学有效的用人机制,以及培训机制,对于传统的干部人事制度要进行科学的改革和优化,构建起与企业发展相匹配的干部管理机制,用人选人机制的完善及优化,必须要从多个方面入手,首先为了充分的保障组织人才的清正廉洁性,那么必须要注重人才选拔相关制度的科学有效性,将人才的道德以及品行作为第一标准,经过选拔的人才,不仅要具备为人民服务以及理想信念坚定等方面的素质,还必须要具有敢于担当和清正廉洁的素养。如此一来,才能够进一步保障干部队伍的综合素养水平。其次,应当增强对科级干部的有效管理,实施更加细化的管理规定和制度,制定更加公正严谨的干部选拔规则和条件。除此之外,在科级干部的选拔上也要进行有效的创新,人才选拔过程当中有效的运用“三推一考”的形式,坚持以民主测评和民主选举相结合的方式对人才进行选拔,对于科级干部要实施绩效和德才多方面的考核办法,最后要对煤炭企业干部选拔的竞争性手段和方式进行有效的改进,在原本的干部选拔模式之上进行有效的改良,注重干部综合素养的全面考核,主要涉及到干部工作业绩,以及具体面试情况和专业知识考核等多个方面,并在此基础上,应用更加科学的竞争上岗和公开选拔方式,进一步增强干部选拔的民主性和公正性^[3]。不仅如此,还有利于提升干部人员的工作效率水平和业务能力,使得企业的经营效益能够达到最大化。另外,煤炭企业在发展的过程当中,应当注重对青年人

才的培养,青年人才是企业未来发展的关键力量,因此,必须针对青年人才队伍制定更加科学有效的培训以及考核制度,让青年人才能够在企业当中充分的发挥出自我的价值,并获得个人提升。新时期背景下的煤炭企业组织人事工作要求应当适当地放宽年龄限制,给更多青年干部发展的机会,让青年群体能够更加有担当,有着更加坚定的理想信念,培养一批素质水平达标的青年后备军,为企业的未来发展培养强有力的中坚力量。

(三) 建立健全干部考核评价制度

干部队伍整体素养的提升,必须要进一步完善和优化干部考核评价制度,通过有效的方式积极的引导和鼓励干部队伍能够实现自我提高,首先要结合不同的发展地区以及类型和地位进行针对性的考核,充分的运用分层考核标准,确保各级以及各类型干部都能够得到全面化的发展。其次应当将干部的日常考核纳入到最终的考核结果当中去,综合的评价干部日常业务表现和成绩,纳入到评优评先考核系统当中去。

三、建立健全组织人事管理制度

(一) 彻底转变传统的思想观念

重视信息技术对于煤炭企业发展的重要性,在时代的快速发展之下,信息技术的应用深度和宽度也越来越广泛,这也给我国煤炭企业人事工作带来了一定的机遇,煤炭企业应当在自身发展的情况之下,有效地增强信息化建设和部门规范化建设的力度,通过信息化技术不断地提升煤炭企业组织人事工作的整体效率和水平,在结合应用信息化技术的过程当中,应当致力于简化和优化原有的繁琐工作流程和步骤,使得各个环节能够更加清晰,工作效率也能够得到进一步的提升,避免资源分配的不协调以及资源浪费现象^[4]。不仅如此,信息化建设还应当有效地开展信息化管理工作,进一步增强信息平台的建设,针对信息化管理工作当中的各项信息以及事务要做好更新和管理,使其能够跟上企业发展的步伐,对信息化管理平台当中的相关信息和数据也要做好有效地分类和整理,让其能够作为企业发展战略目标制定的有效支撑。

(二) 做好前期调研准备工作

时代的发展变化速度十分快,因此企业也处在瞬息万变的社会环境之中。为了充分的保障企业能够在变化的环境当中获取良好的发展,那么必须要现状的基础之上,综合化地分析市场的实际情况,并对过去的经验教训进行充分的总结和分折,收集更多有利于煤炭企业发展的信息和数据,对照检查,查找出煤炭企业在人事工作当中存在的主要问题,并结合行业发展现状,采取更加针对性的措施,解决存在于其中的各项问题,煤炭企业组织人事工作在开展之前,应当要做好前期的调研工作,对于整个市场的发展现状,以及企业各种相关的数据信息进行综合化的分析正确的查找,其中存在的问题进一步总结经验教训,从最大程度上保证工作的效率和质量,推动煤炭企业的可持续发展^[5]。

(三) 联系煤炭企业发展实际,增强人才队伍建设力度

基于煤炭企业发展全局的角度上看,煤炭企业工作效率和质量的提升,以及经济效益的提升,最根本的因素来源于干部带头队伍的整体素养,所以必须要充分地重视人才队伍

的建设,有效地增强带头人的管理,使煤炭企业在发展的过程当中能够得到更加科学、合理的管理,制定更加符合企业发展实际的方针政策,进一步提升企业的经济效益结合。当前我国煤炭企业人才队伍建设的实际情况来看,大部分企业在人才队伍专业素养方面的建设力度仍然不够,所以煤炭企业必须要充分意识到这一点问题,并通过有效的措施不断增强建设的力度,始终将人才作为企业发展的重点工作,发展规划设计的过程当中也必须要将人力资源放在首位。结合企业的实际发展规划制定科学有效的人才选录标准,运用重点培养和梯次配备的方式,进一步增强人才队伍建设的力度,全方位地调动人才工作的积极性和效率性,使企业能够得到更加全方位的发展^[6]。另外,大部分煤炭企业在进行人才队伍建设的过程当中,普遍存在重视力度不够以及培养力度不够的问题,致使人才的素养提升效率较低,在新时期的背景之下,企业必须要全面地更新传统的思想和观念,让人才得到全方位的发展,给人才提供展示自我的机会,对原本的创业培训方式进行有效的创新,健全培训考核机制使得培训成果能够得到有效的保障,全方位提高煤炭企业职工的综合素养,进一步推动企业的更快发展。

四、结语

综上所述,组织人事工作的有效开展,对于煤炭企业的进一步发展,有着积极的作用和价值,结合当前我国煤炭企业组织人事工作开展的实际状况来看,仍然存在着一系列问题需要得到良好的整改。因此,企业以及党委必须要充分地重视其煤炭企业组织人事工作开展的重要性,彻底的改变传统的管理模式以及管理观念,重视人才建设和发展的重要性,在不断提升党组织建设水平的同时,也要增强干部队伍建设,充分地发挥出干部队伍的积极领导作用,对于传统的组织人事管理制度也要进行有效地改善和优化,给人才提供发展以及展示自我的机会,结合信息化技术手段不断提升煤炭企业组织人事工作管理的效率和水平,对各项流程和步骤进行简化,进一步推动煤炭企业的长远可持续发展。

参考文献:

- [1] 苏燕. 搞好新时期煤矿企业组织人事工作的思考[J]. 2020(05) 279-280
- [2] 付奋勇. 煤矿企业组织人事工作的创新探析[J]. 就业与保障, 2020(20): 153-154.
- [3] 李建宏. 开创煤炭企业组织工作新局面的对策研究[J]. 2021(17) 207-207.
- [4] 王佩荣. 浅谈煤矿组织人事工作的方法创新途径[J]. 视界观, 2020(01) 81-81.
- [5] 吕帅. 关于加强国有企业组织人事工作的探究[J]. 新丝路: 下旬, 2020(4): 128-129.
- [6] 张鹏. 浅谈如何创新国有煤炭企业组织人事工作[J]. 新丝路: 下旬, 2020(4): 116-116.

作者简介: 赵乐(1995.9-),女,汉族,籍贯:河南.泌阳,本科,毕业于河南大学,研究方向:思想政治工作。