

煤矿企业政工工作与人力资源管理问题

王建政

山西省阳泉市华阳新材料科技集团有限公司

[摘要] 在新时期的发展模式下，传统产业的发展开始面临一系列时代化问题。煤矿企业政工工作与人力资源管理方面也随着时代的发展出现了新时期的新问题。虽然从发展内容上来讲，煤矿企业的本职工作对于经济民生的发展建设有重要的决定性作用。但是从企业的内部发展建设角度出发来看，煤矿企业的政工工作与人力资源管理方面的工作是推动企业内部科学发展建设的关键所在，是提升煤矿企业整体发展吸引力的关键所在。本文就从当前煤矿企业政工工作及人力资源管理工作中存在的问题角度出发进行分析，进一步剖析在新的发展模式下推动煤矿企业政工工作及人力资源管理发展的重要意义，并就如何在新时期推动煤矿企业政工工作与人力资源管理工作的同步发展建设提出一些意见与建议。

[关键词] 煤矿企业；政工工作；人力资源；问题

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.10.1016

从工作性质角度来看，政工工作是推动企业“软实力”发展建设的关键，而人力资源管理是推动各项工作高效发展建设的重点。因此，在新时期的煤矿企业发展建设中，要关注政工工作与人力资源管理这两方面工作的发展建设。

一、当前煤矿企业政工工作存在的问题

1. 政工工作方式陈旧

虽然政工工作已经成为煤矿企业发展建设的重点工作之一。但是从实际的工作现状角度出发来看，工作方式陈旧的问题还是较为明显的。首先是在政工工作内容上，主要还是以理论知识的集中学习为主，缺乏理论与实践之间的相互结合。虽然当前的互联网已经普遍化，但是政工工作的工作方式创新性不足的问题较为明显，传统集中学习、自主学习的方式难以激发学习兴趣，在政工工作的学习形式上难以对广大的党员干部形成约束，再加上工作压力较大，很多的党员干部在学习的时候缺乏主动性，对书本化的政工工作方式关注度不高。

2. 政工工作主动性不足

从当前的煤矿企业发展建设角度出发来看，政工工作的整体主动性不足。首先是在工作内容上，很多的政工工作者缺乏创新的意识与能力，在实际的政工工作中以传统内容为主，缺乏从社会化角度出发推动政工工作发展建设的能力。很多时候，煤矿企业政工工作主要是以上级的相关工作要求为主的缺乏从本企业的行业发展需求、部门发展需求及整体人员管理需求角度出发进行创新的意识。工作内容上缺乏创新，往往是以照搬照抄为主的，不能从单位的整体发展角度上进行创新。也就是说，政工工作的主动创新性不足、主动工作的意识不强。

3. 政工工作的适应性不强

煤矿企业与其他的企业之间有较明显的不同。煤矿企业的工作人员类别相对较多，有一线的工人、技术人员及管理人员，以及相应的子企业的相关管理人员等。在这样的多群体的政工工作环境下，煤矿企业还是以传统的工作方式如集中学习、集中培训、集中讨论为主，将出勤率作为政工工作开展的主要依据之一。这就导致在传统的政工工作及日常学习模式下，很难顾及到所有群体的学习需求与政工工作需求，政工工作成为流于形式的理论研究，缺乏从实际工作、人员种类角度出发开展适应性政工工作的意识与行动。

二、当前煤矿企业政工人力资源管理存在的问题

1. 人才数量不足

从当前的煤矿企业整体发展角度出发来书，随着整体的市场发展及产业发展后劲的影响，很多年轻群体在自身择业观上更倾向于科技含量较高、可持续性较强且市场应用较广的行业。虽然有部分青年人才能够选择煤矿企业施展自己的才能。但是从人才的缺口角度出发来说，需求与供给之间的差距相对较大，很多的煤矿企业在政工工作方面存在人才数量不足的问题。出现这一问题的主要原因是整体上发展前景不够广阔。有些年轻人在职业选择上更倾向于新兴产业的发展，对传统煤矿企业的工作性质及整体的工作环境有一定的误区。整体上来说，煤矿企业政工人才及整体人力资源方面存在的缺口是相对较大的。

2. 人才质量不高

与人才数量不足相对应的是当前的煤矿企业发展中人才质量不高的问题。在整体的人才年龄结构上，受历史发展因素的影响，人才数量处于相对的饱和状态，但是专业的政工工作人才数量较少，有些虽然是从事政工工作，但是在实际的工作中，还兼顾着其他的工作如办公室工作等。这就很容易导致因为工作压力相对较大而缺乏对政工工作的独立思考，在实际的工作中按部就班、照猫画虎，甚至会出现较为明显的照搬照抄现象。这样的现象的形成，在深层次的原因上主要是因为人才的整体发展质量不够高，对日常的政工工作的处理能力较弱，缺乏专业性的提升，缺乏日常化的教育与引导。

3. 人才管理方式不科学

当前的煤矿企业政工工作中，对政工人才的管理相对于其他的一线人员而言缺乏科学性。首先在管理内容上，仅仅是以完成基本工作及出勤率为主要考核内容，缺乏针对性的政工工作考核。其次是在薪资待遇及日常工作考勤上，存在与其他的工种同类考核甚至集中考核的现象，导致对政工人才管理的考核工作缺乏针对性。再次，在人才管理的培养教育方面，煤矿企业还未形成与相关培训机构、上级单位、同级机关单位进行人员交流沟通、挂职锻炼的工作形式，导致政工工作者在实际的工作中还处于“闭门造车”的阶段，缺乏相应的借鉴机制与创新环境。

三、推动煤矿企业政工工作及人力资源管理发展的意义

分析

1. 推动企业软实力的发展建设

与日常的业务性工作相比较,企业的政工工作是推动企业发展建设的重要软实力。从其主要内容角度出发来说,主要是以政治理论、党的思想建设以及社会主义核心价值观建设为主要内容的,加强企业政工工作发展建设,能够从思想层面上推动煤矿企业的整体性发展,提升企业发展的向心力与凝聚力。

2. 提升企业的整体行业竞争力

企业的整体发展建设,不能没有思想上的引导。在对外发声中“发出同一个声音”,从而提升企业在行业发展中的竞争力与影响力。政工工作中加强人力资源管理,能够从人才建设角度出发加强对煤矿企业政工工作创新性、实践性的发展,推动企业软实力的发展建设。

3. 通过思想引领人才队伍建设

思想是行动的先导。要想抓好对政工工作人才队伍建设的引领,就要从思想角度出发抓总。通过将习近平新时代中国特色社会主义思想作为煤炭企业整体思想建设的总目标,能够在统一目标的前提下找准方向,在思想统一的基础上推进人才队伍建设的均衡化、科学化发展,提升新时期煤炭企业发展的能力与水平。

4. 为新时期发展转型奠定思想基础

在新的历史时期,煤炭企业也面临着转型发展的根本要求。通过思政工作的进一步发展建设及对人才队伍的科学化管理,能够从思想上转变发展理念,从人才队伍上紧跟时代发展需求。通过专业政工工作的引导,进一步在全企业发展中树立更加坚定的转型发展思想、创新意识与绿色发展理念,能够为新时期煤炭企业的转型发展奠定良好的基础。

四、如何在新时期推动煤矿企业政工工作与人力资源管理工作的同步发展

1. 从人才引进角度出发提升竞争力

推动人力资源管理工作的全面发展建设,首先要引进专业政工工作者。在企业的招聘工作中,既要关注专业煤矿工作者,也要从软实力提升的角度出发,引进更多的政工工作人才。将汉语言文学专业、思想政治教育专业以及法学等一系列相关专业作为政工工作人才培养的重点方向,在人才的专业基础上提升引领力。其次,还要关注应聘人才的政工工作能力。从社会化角度出发来说,政工工作的专业动手能力要求不高,主要是从理论性角度出发指导政工工作实践。因此,在人才引进工作中,也要从专业的政工技能角度出发进行考核。

2. 从工作创新角度出发提升吸引力

创新是当前政工工作发展建设的关键。针对传统上政工工作呆板的工作形式、固定的工作内容,在实际的工作中,要从形式与内容上进行创新。形式创新,比如可以通过微信打卡的方式让员工通过手机阅读相应的思想政治要求,改变传统的签到、会议、集中学习的模式,让学习适应员工的生活,而不是以学习约束员工的生活。其次,要从内容上进行

创新。在碎片化时间的利用上,图片、小视频的方式比传统的文字更有吸引力,也更能节省时间。通过政工工作创新,围绕发展主流主线,推动工作内容与工作形式的转变。

3. 从人才培养角度出发提升专业性

现有的很多煤矿企业政工工作人才面临自身的专业技能不足、创新能力不强的问题。针对这些问题,企业要从多角度出发,提升政工工作者的工作素质与能力,同时满足政工人力资源管理工作的整体需求。首先是专业化培训。通过地区性的、全国性的对党建工作人员及政工工作人员的培训,提升政工工作人员政工工作能力。通过集中培训的方式加强与相关单位政工工作人才的交流沟通,逐步形成科学的工作方式,推动整体行业之间的联合发展。另一方面,要关注线上线下一体化培训模式。当前的线上教育内容相对较多。在日常工作中,要鼓励政工工作者主动通过线上的方式学习工作经验,同时也要建立单位之间思想政治工作的联系。通过定期沟通、不定期走访的方式向上级部门及机关单位思想政治工作者进行学习交流,提升煤矿企业政工工作者的专业化水平。

4. 从企业发展角度出发推动政工形式适应性

政工工作不是流于形式的完成任务,而要从实际工作角度出发,通过政工工作提升员工整体思想水平。因此,在政工工作形式上要有有所创新。既要关注传统读书方式、集中学习方式在特殊时间节点的“仪式感”要求,也要从日常工作适应性角度出发,让更多的煤矿企业工作者愿意学习。首先是在形式上,可以通过线上直播、回放等方式展开政工工作,减少不要的人员聚集。另一方面,在内容上,选择小视频、读图等方式简化相关内容,通过简单的方式吸引职工主动学习,提升整体政工工作在煤矿企业中的适应性,让思想政治工作成为日常化、经常化、生活化的重要内容。

结语

煤矿企业政工工作是推动企业人才队伍发挥自身实力、推动企业发展与行业发展的关键所在。在新时期,要想强化这一作用,就要从政工工作与人力资源两发面出发,对标对表国内一流企业,从思想上提升人才队伍的工作热情,发挥人才队伍的主观能动性。通过政工工作的思想引领作用提升人才管理工作的科学性,从而实现煤矿企业政工工作与人力资源管理工作的同向发展、全面进步。

参考文献

- [1]郑东东.新形势下煤矿企业人力资源管理工作中存在的问题及对策[J].河北企业,2020,(08):125-126.
- [2]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.
- [3]孙吉科.企业政工工作与人力资源管理问题的思考[J].侨园,2019,(08):92.

作者简介:

王建政 男 汉族 山西省昔阳县人 1970年11月 在职研究生 毕业于中央党校 中级经济师(人力资源管理) 主要从事离退休干部职工管理工作。