

浅谈如何优化煤矿企业人力资源的管理

宋建成

山西焦煤西山煤电斜沟矿 山西 吕梁 033600

[摘要]人力资源能够为煤矿企业的稳定发展提供必要的支持,是其发展中的核心。国民经济发展中,煤矿企业正面临着市场的严峻挑战,新能源的开发使煤矿企业激烈竞争,为了及时降低损失,企业应做好人力资源方面的管理,构建专属于企业的高素质生产团队。本文分析煤矿企业人力资源管理的重要性,阐述实现高效管理的有效途径。

[关键词]优化;煤矿企业;人力资源;管理

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.10.086

引言

煤矿企业人力资源管理的概念开始于20世纪70年代,是由传统的人事管理转变而来。人力资源管理作为管理工作中的重中之重,是实现可持续发展的根本途径。人力资源管理工作的有序开展,不仅能推动资源的优化配置,对于煤矿企业管理能力的提高也发挥着促进作用。

1 煤矿企业人力资源的重要性

一直以来煤矿生产行业承担着人民市场生活与社会稳定运行的重任,并在很长一段时间内支撑我国经济稳步发展。就目前我国经济市场发展情况来看,市场竞争日益激烈,要保持核心竞争力,取得发展突破,就需要提升人力资源管理在煤矿企业内部的地位,其重要性主要体现在以下几个方面。首先,煤矿企业要构建完善的人力资源管理体系,丰富激励机制和绩效考核内容,充分调动人才的工作积极性,从而提升团队活力;其次,创新人力资源管理方法,对于提升竞争力有重要意义。当前市场竞争激烈,优化人员管理方式,能够为煤矿企业发展奠定稳定基础,不管是在吸引人才还是留住人才方面都有重要作用;最后,人力资源管理能够让员工在适合自身的岗位上发光发热。人力资源管理部门要了解并掌握员工在工作能力、工作状态等各方面的差异,从而将其分配在最合适的岗位上,实现人力资源的最合理利用,这是煤矿企业管理水平提升的良好体现。

2 煤矿企业人力资源管理工作存在的问题

2.1 组织机构层级多,人员结构缺乏合理性

据了解,现阶段有很多的煤矿企业中都存在着组织机构层级多,人员结构缺乏合理性等问题,而且运作的成本非常的高,并且组织中一方面是普通的职工,而另一方面是管理型和技术型的人才,但是管理型和技术型人才的数量却很少,所以造成了煤矿企业人员结构出现了失衡问题。

2.2 目标设置脱离实际

现阶段,很多煤矿企业发展规模较大,工作人员数量较多,在管理过程中较为困难。部分企业没有根据实际情况建立规范的管理制度,或依然沿用传统管理办法,在粗放型管理下,人力资源管理工作效率得不到保障。出现这种问题的原因在于,部分煤矿企业领导人员没有做到与时俱进,不能根据市场变化规律对其管理模式进行合理调整,在设置管理

目标时,也没有遵循自身发展规律,导致管理工作难以达到理想状态。

2.3 缺乏人才培养制度

从人才培养制度中可以看出煤矿企业人力资源管理的质量,将入职培训与在职培训成果相结合,可以了解煤矿企业人才发展方向,进而洞悉煤矿企业未来的发展高度。而在实际的管理工作中,一些负责人未能注重人才培养制度的创新,长时间沿用传统的培训方式,不仅造成了较大的成本支出,而且会影响煤矿企业未来的整体发展方向。接受过入职培训的人才能够迅速适应工作岗位,后续的在职培训则起到了激励创新和提高工作效率的作用,但部分煤矿企业未能做好入职和在职培训的衔接,导致人才培养制度体系出现漏洞,不利于增强煤矿企业的核心竞争力。

2.4 激励方法过于单一

激励机制是卓有成效的人力资源管理方法之一。建立科学合理的激励机制,对于员工工作积极性的激发十分有益,还能完善人力资源配置,增强员工成就感。但是,一些煤矿企业深受存在行政色彩的管理机制的影响,在人力资源的管理中更加侧重于职权关系,员工的激励和绩效管理受到忽视。在这样的形势下,企业采用的人事管理激励方法较为单一,激励形式也缺乏多样性;在员工的成绩、绩效奖励中,所占比重最大的是职务激励和物质奖励,而对于那些有助于丰富员工精神需求、实现自我价值的内容,包括信任激励、行为激励、情感激励以及培训激励等内容少之又少。处于这样的管理模式中,很多员工的职位、待遇、支撑与能力都不相匹配,由于缺乏成就感和存在感,很多员工的工作热情都大打折扣。

3 加强煤矿企业人力资源管理的有效途径

3.1 创新理念,完善组织架构

人力资源管理理念在煤矿企业发展中具有重要的作用,凭借创新的理念,能够促进组织架构进一步完善,有助于增强煤矿企业的凝聚力。为了真正发挥管理理念的作用,煤矿企业应当创新管理理念,提高对更新陈旧管理方式的重视,不断完善组织架构,进一步扩大组织职能,激发内部员工的工作热情。在实际的工作中,相关负责人必须重视员工的价值,给予其应有的信任与尊重,使之能够做好本职工作,为

煤矿企业的综合实力提升贡献力量。还要激发员工的创新精神，将培养创新力与实际的工作理念相融合，使员工能够在做好本职工作的基础上，不断在工作领域进行创新，将自己的未来与煤矿企业命运相联系，从而为煤矿企业的发展增添动力。还可以通过科学的考核来变更组织架构，适度调整岗位，确保人尽其才，营造一种积极正向的工作环境，凭借完善的组织架构优势来助力煤矿企业成长进步。

3.2 充分挖掘员工潜能

在我国经济发展进入到新常态后，煤矿企业在发展过程中需要处理的信息更多，这对煤矿企业工作人员也提出了更高要求。为了满足岗位需求，员工要在实践中提升个人能力和专业素质。煤矿企业要拥有人才优势，可以从两个方面进行，一是加强人员招聘管理，引进高水平人才；二是建立人才培养体系。在这个过程中，煤矿企业可以完善人才引进政策，重点关注有发展潜力、工作能力强、专业素质高的员工；与此同时，还可以开展人力资源培训活动，深入挖掘员工发展潜力。首先，人事部门要创新人员培训手段、丰富培训内容，以煤矿企业员工特点来选择合适的培训方法，建立完善的内部培训体系。还需要明确培训内容，培训重点不仅要放在专业技能方面，包括工作态度、服务意识、自主学习能力等精神层面的东西；其次，要让煤矿企业职工养成终身学习的理念，能够在工作中坚持学习，不断为自己充电，以更好满足时代变化的需求。还要将理论和实践相结合，能够运用所学知识去解决实际过程中遇到的难题。

3.3 建设管理文化，加强员工培训

文化作为一种软实力，对于社会经济的发展有巨大的推动作用，在煤矿企业管理过程中发挥着指导和凝聚作用。积极健康的管理文化，能够将员工和煤矿企业两者的目标统一起来，是煤矿企业得以持续发展的有力推手。为了能够获得平稳发展，完善内部管理的效果和质量，煤矿企业要提高对管理文化的重视程度，以行为、制度、物质和精神为着眼点，建设彰显煤矿企业和时代特色的文化体系，促使管理文化的内涵趋于丰富性发展。之后，在人力资源管理中有效渗透管理文化理念，举办丰富多彩的文化活动，包括职业技能演讲、学习先进活动、文艺大赛等，使员工在潜移默化中增强对管理文化的认同感。为了逐步提升员工综合素质，煤矿企业还需要在文化建设的过程中加强对员工的培训，特别是思想层面的引导，利用培训这一平台提高员工工作技能和职业道德，强化员工的责任感，用自己的微薄之力为煤矿企业发展作出更大贡献。

3.4 挖掘潜力，树立长远目标

新形势下的煤矿企业人才竞争，会对未来的经营发展带来无形的压力，而作为推动煤矿企业发展的核心力量，内部员工需要做好职业生涯规划，不断挖掘自身的工作潜力，树立长远的发展目标，为煤矿企业的成长和发展贡献力量。为

解决职业规划相对落后的问题，人力资源工作负责人应细致调查人才进入煤矿企业后的经济状况、价值认同、薪资满意度、未来发展方向等，为职业生涯规划提供基础信息。将现阶段煤矿企业状况与未来发展战略目标进行细分，参考人才的实际情况来开展职业生涯规划教育，不断发掘优秀人才的工作潜力，使之能够明确长远目标、摆正心态和自我位置，积极主动为煤矿企业创造更多价值。要建立长久的职业培训制度，全面、客观地分析人才未来发展上限，为其规划契合实际的职业生涯道路，保证其持久的工作动力和热情，进一步优化人力资源结构，促进煤矿企业的核心竞争力提升。

3.5 建立激励机制

从传统人力资源管理的理念来看，部分管理人员认为，和物质资本相比，人力资本的价值更低，对煤矿企业发展所造成的影响更小。但是在外部经济持续变动的的影响下，当前用人煤矿企业面临的发展环境有较大改变，对人力资本、物质资本的认识也发生了变化，人力资本的地位越来越高，也成了用人煤矿企业可持续发展的决定性因素。在煤矿企业发展过程中，要充分发挥人力资本这一主动性资本的价值，可以根据实际情况建立并完善激励机制，具体可以从这几方面进行。首先，增加物质奖励的幅度，通过津贴、奖金等形式，让员工工资的构成更加多样化，充分调动员工工作积极性；其次，实行物质奖励和精神奖励并存的激励机制，让员工从多个方面感受到来自领导的认可，当员工收到奖励并拥有一定的管理权力时，就会感受到来自精神层面的激励，会产生内在驱动力量，为煤矿企业发展做出更大贡献；最后，还需要营造良好的煤矿企业氛围和精神。文化是软实力的重要组成部分，积极向上的工作文化会对员工产生潜移默化的影响，作为环境激励的一种，煤矿企业管理人员需要努力让员工在良性竞争环境中提升自我，更好实现个人价值。

结语

总而言之，当前煤矿企业的发展面临着严峻的挑战，加强人力资源管理可以缓解企业压力，为企业注入新的活力。我们应有变革的勇气与信心，逐步推动煤矿企业人力资源管理工作的全面进行，提升人力资源管理工作的效率和效益，为煤矿企业培养、开发和留住重要的人才资源。我们还可以借助于计算机网络平台，凭借信息化手段创建人力资源管理系统，有利于优化人力资源管理模式，实现企业的完美转型，从而提高企业经济效益。

参考文献

- [1] 范慧强. 煤矿企业管理与提高经济效益的研究[J]. 现代经济信息, 2018(17): 86.
- [2] 王慧芳. 煤矿企业人力资源管理如何突破管理瓶颈[J]. 现代经济信息, 2018(07): 50-51.
- [3] 王玉田. 煤矿企业人力资源管理的优化策略分析[J]. 现代经济信息, 2017(15): 131.