

加强国有煤炭企业青年人力资源开发的优化措施探讨

任福清

神木县隆德矿业有限责任公司 陕西 神木 719302

[摘要]随着智能化技术与煤炭产业融合发展步伐的加快,传统煤炭企业青年面临巨大的变革。而国有煤炭企业青年人才的缺失,尤其是装备技术提升与专业技术人才缺乏之间的矛盾,严重制约了国有煤炭企业青年的改革和发展。因此,我们应当认清当前国有煤炭企业青年人才流失的原因,采取针对性的对策,加强煤炭企业青年人力资源开发,加快青年人才队伍建设,激活青年人才在煤炭企业青年发展中的作用,才能保障国有煤炭企业青年的可持续发展。

[关键词]国有煤炭企业青年;青年人力资源开发;不足;优化措施

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.08.1321

引言

当前,大多数国有煤炭企业青年在人力资源管理方面都借鉴了国外比较先进的管理模式,并将人力资源规划作为煤炭企业青年发展的重要位置,人力资源战略与规划必须要与煤炭企业青年的发展战略保持一致,并且与煤炭企业青年各层次的发展互相协调。在现代煤炭企业青年的制度体系中,需要从战略规划的角度对人力资源管理工作进行思考,在激烈的市场竞争环境中,国有煤炭企业青年想要获得较好的发展,就需要积极地调整人力资源战略规划的思路,保证其能够符合煤炭企业青年未来的发展趋势。

1 煤炭企业青年人力资源管理简述

人力资源管理主要就是从经济学科当中有效隔离出来的一个学科,在整个人力资源管理中人为本理念有着贯穿作用,可让管理组织内容和煤炭企业青年内部人力资源得到合理整合,构建一个合力优势,以满足煤炭企业青年未来发展的重要目标,以实现员工的发展为重要愿景。随着经济高效发展,时代逐渐发生转变,人力资源在煤炭企业青年中不仅成为非常合理的竞争资源,更成为煤炭企业青年重要的战略资源和组成部分。新时代人力资源管理是在市场竞争、人力资源所具有的地位、价值日益增加双重环境下形成的,它与传统人事管理有着一定差异,新时代人力资源管控主要就是人力资本当做基础来有效推动煤炭企业青年经济资产理念实施,从而增强煤炭企业青年实际经营收益,为煤炭企业青年提供高效管理水平。人力资源在新时代涵盖人力资源规划、培训和开发、薪酬和福利管控、人才招聘和配置、劳动关系管控以及绩效管控等六个模块,是一个跨领域、跨学科的多重、交叉学科,所具有的内涵和外延涉及煤炭企业青年发展的众多领域,已经成为煤炭企业青年战略发展重要部分,以及制约、影响煤炭企业青年竞争力提高和煤炭企业青年经济效益增强的重要瓶颈。

2 国有煤企青年人力资源开发工作存在的不足

2.1 员工素质不高

煤炭企业青年属于劳动密集型煤炭企业青年,员工的薪酬水平不高,并且劳动强度大、工作环境恶劣。加上国有煤炭企业青年受到计划经济影响,部分煤炭企业青年存在人

事冗余的问题。例如,从业时间长的员工,存在知识老化,缺乏创新意识等问题;而作为煤炭企业青年新鲜血液的新员工,则重点考虑薪酬待遇、职业发展和工作环境等条件,不太愿意深入工作一线,或者部分员工选择了另谋他就,导致煤炭企业青年人才流失。这些问题,都直接影响到了国有煤炭企业青年的人才储备,不利于煤炭企业青年的后续发展。

2.2 管理体系较为落后

煤炭企业青年能够拥有一套较为科学的人力资源管理体系十分重要。但是在我国当前阶段的大部分煤炭企业青年中,其人力资源管理体系更新速度较慢,不能结合时代的发展需求。而现代煤炭企业青年的人力资源管理体系更加精益化和个性化,这种体系能够让员工更加积极地追求自身价值。而部分煤炭企业青年的传统思维一直贯穿于全部的用人过程中,通常在人才选拔和任用时,以论资排辈作为参考,在一定程度上失去了公平公正原则。并且很多岗位的权利过大,造成信息的流通不够通畅和很多其他方面的不公正问题的涌现。从长远发展角度看,极不利于煤炭企业青年的发展。

2.3 传统观念约束

煤炭企业青年一直以来都是随着国家发展步伐发展的,受到国家政策和国家发展状况影响较大。一方面,在长期计划经济的影响下,许多国有煤炭企业青年组织庞大,机构重叠,无法灵活、有效、恰当地管理员工,权力的过度集中导致了制度的形式化,限制了竞争和人才的个人努力。另一方面,个人服从集体的观念也阻碍了年轻人的自主性、独立性和创造性。

3 加强国有煤炭企业青年人力资源开发的优化措施探讨

3.1 加强制度建设

与国外煤炭企业青年相比,国有煤炭企业青年的人力资源管理工作水平还处于初级阶段,因此,急需对现有的人力资源管理制度进行改革创新,确保人力资源管理工作更加科学化、合理化,最终符合国有煤炭企业青年的发展需要。例如,要积极学习先进的人力资源管理制度,不断优化人才选拔机制,提高人才选拔标准。首先,对于关键岗位的人才,国有煤炭企业青年还可以通过公开招聘的方式,吸引更多的

优秀人才加入煤炭企业青年当中。在人员的任用方面，要根据聘用人才的工作能力进行工作岗位安排，使其在匹配的工作岗位上发挥更高的水平；其次，除了要加强人才引进制度之外，还要加大人才培养力度，建立健全煤炭企业青年内部员工培养系统，建立各类高层次人才储备库，确保实现高素质人才的目标；最后，还要建立健全员工晋升机制和煤炭企业青年内沟通平台，明确组织培训的目标和方向，促进组织培训的快速发展。通过改进评估标准和管理人才竞争的过程，我们可以拓宽员工晋升的通道，并创造有利于人才发展的环境。

3.2 创新绩效管理机制

绩效管理是煤炭企业青年管理中的重要组成部分。随着社会经济的发展和社会环境的变化，传统的绩效管理已经不能满足现代煤炭企业青年的发展需要。对于煤炭企业青年的人力资源管理创新最重要的就是对绩效管理机制进行创新。在新的社会背景下煤炭企业青年的绩效管理应该从煤炭企业青年的外部与内部环境、发展前景、员工的生产力水平、煤炭企业青年的财务情况等多方面进行整合来进行绩效管理。对于煤炭企业青年来说最重要的是生产力水平，生产力水平的高低决定煤炭企业青年的未来发展，煤炭企业青年只有具备良好的生产力才能在激烈的竞争中立于不败之地。因此煤炭企业青年需要加大对生产力的投入，保证煤炭企业青年的生产质量。对于煤炭企业青年的发展来说顾客的满意度也是非常重要的绩效考核指标，煤炭企业青年的所有生产工作都是为了服务消费者，只有消费者满意煤炭企业青年才能获得利润得到更好的发展。因此煤炭企业青年在进行绩效考核时要注重对顾客满意度的调查。同时一个煤炭企业青年是否具有良好的学习能力也是影响煤炭企业青年是否能够得到良好发展的重要影响要素之一。因此煤炭企业青年进行绩效管理机制创新时也要考虑煤炭企业青年的创新能力和学习能力，煤炭企业青年只有具备良好的创新能力才能保持煤炭企业青年的竞争力，如果只是一味地模仿别人那么煤炭企业青年迟早会被社会所淘汰。

3.3 积极开展员工培训工作，提高员工素质

煤炭企业青年还需要增强对煤炭企业青年员工有效培训与考核工作，增强员工专业素养。员工培训内容要将工作技能、业务知识两者相互结合，业务知识要包含专业、基础、商务礼仪知识等，工作技能则包含岗位技能、语言技能等，也可针对煤炭企业青年情况按照某一领域展开知识专项培训等工作等。总之，培训内容需要将实际工作当做基础，保证员工专业技能、精神文化可以在培训当中得到提高。利用完善、规范的培训制度来构建一个学习型煤炭企业青年组织队伍。当前社会对煤炭企业青年来讲是一个充满竞争的社会，对员工来讲，利用不断规范的培训、学习，员工能够获得源源不绝的知识，让自己可以获得跟上时代步伐的能

力，以此来保证员工在任何时候都可拥有自主学习素养。对于煤炭企业青年而言，利用员工学习和培训工作，为员工提供前往高校等地区的学习机会，能够让煤炭企业青年整体工作成效增强，保证煤炭企业青年精神面貌可以焕然一新，有利于更好、更快速推动煤炭企业青年发展，煤炭企业青年与员工两者在学习中获得收益。同时，煤炭企业青年在培训员工时，除了让员工前往不同地区借鉴与学习之外，还可以在煤炭企业青年内部利用微课堂、网络微课堂等各种媒体形式来展开灵活、规范培训，还可利用系列人才养成方案，例如建设煤炭企业青年轮岗学习制度、建设项目参与制度、完善导师带新人制度、构建一个座谈会以及知识培训制度等，从不同方面来培养人才队伍，保证人才培训有着科学、规范优势。

3.4 建立有效的激励机制

人力资源规划的出发点是要明确公司的核心竞争优势，即在公司的经营环境中，其生存价值是什么？什么是它的资源（技术、资本或管理）？如何保持其竞争优势？只有这样，才能真正提高保持竞争力必不可少的人力资源管理效率。因此，在当今全球经济一体化进程中，在知识经济发展的趋势下，人资管理成为煤炭企业青年获取和保持竞争优势的主要资源。但是，人资管理必须从潜在生产能力转化为实际生产力，再转化为人力资源资本，这也是如何促进人力资源开发和管理的的重要路径。随着社会的不断进步，传统的以薪酬激励为代表的物质激励已不能满足员工的需求。由于不同类型的职工群体具有不同的理想兴趣和需求特点，所以煤炭企业青年应开阔眼界，根据不同群体特点，选择适宜的激励方式。

结语

人力资源是煤炭企业青年发展的重要部分，人力资源规划实质是一项未雨绸缪的举措，帮助煤炭企业青年发现现有人力资源与未来发展需要的差距。国有煤炭企业青年人力资源战略与规划的具体思路必须要结合煤炭企业青年的实际工作状况，然后以战略性的目光来审视，使其朝着全面化、科学化的方向发展。煤炭企业青年需要对人力资源进行合理规划和协调，做好煤炭企业青年人才招聘、员工的培训开发、考核与激励、煤炭企业青年人员流动等战略工作，并规划好岗位设置及人员素质、关键岗位人数需求、辅助岗位人员需求、人员总数等，充分发挥每一个员工的潜能，为煤炭企业青年的稳定和良好发展提供智力保障。

参考文献

- [1] 霍鹏博. 浅谈国有煤炭企业青年人力资源开发工作[J]. 经济师, No. 259 (09).
- [2] 袁丽芝. 山西焦煤集团青年人力资源开发管理研究[D]. 天津大学.