

# 加强煤矿人力资源管理工作的措施研究

赵陈配

玛纳斯县天欣煤业有限公司 新疆 昌吉 832200

**摘要:**在日益激烈的市场竞争环境下,很多煤矿的生存现状逐渐变得艰难,传统的管理模式日渐暴露出越来越多的问题,其中的人力资源管理已经无法满足当前的煤矿发展。为了建立团结高效的人才队伍,并充分发挥人才力量,需要结合新时代的特点做好人力资源管理。因此,本文将对新时代煤矿人力资源管理这一主题进行了探讨,希望能以此满足煤矿对人才的需求,优化企业的人力资源结构,以提高企业的竞争力。

**关键词:**新时代;煤矿;人力资源;管理

引言:煤炭资源是中国的主要资源,可以为人民的生活品质带来了合理的保证,对中国的高速发展也起到非常重要的作用。伴随着中国社会经济的快速发展,煤炭资源的利用越来越低,整体要求呈下降趋势。可是煤炭资源的过多存储造成了煤矿行业发展的牵制,造成煤矿企业的压力提升,会严重影响了工作效能,也严重影响工作质量。因而,需要通过人力资源开展改革创新,这就需要建立和完善的人力资源规划管理体系<sup>[1]</sup>。

## 1 加强煤矿人力资源管理的重要性

### 1.1 有助于员工素质水平提升

现阶段,我国一部分煤矿企业员工水平参差不齐,不益于煤矿企业的稳步发展。提升人力资源管理有利于煤矿企业剖析内部结构员工存在的不足,同时结合员工素质的差别明确提出科学合理的解决措施。为员工展开工作不但能不断提升员工素质,而且能够减少员工之间的差别。此外,有利于推进员工对企业发展趋势的认知,提升员工对企业的认可,帮助执行企业业务发展战略,有利于煤矿企业的稳步发展。

### 1.2 有助于提升企业管理水平

现阶段,煤矿发展趋势遭遇越来越多的艰难,造成员工管理不科学,人才流失是经常出现的问题,工作人员不足,管理方法能力不够等。提升人力资源管理是煤矿体系管理的进一步完善。根据给予教育培养杰出人才,推动了企业制造的顺利开展,与此同时也获得了管理效果,赢得了企业的管理水平,推动了煤矿的稳步长期的发展。

### 1.3 有助于员工主动性的发挥

由于目前煤矿企业的工作人员比较多,因此管理方面出现很多难题。提升人力资源管理能够分析企业员工的需要,根据员工主动性建立激励机制,激发员工主动性以及积极性,并且也能让他们互相配合,减少人力资

源管理工作的难度系数。

## 2 现阶段煤矿企业人力资源管理中所存在的问题

### 2.1 煤矿企业的管理意识不足

在目前,煤矿企业责任意识的欠缺严重影响了人力资源工作。煤矿企业并没有意识到目前企业的现况,感觉在煤矿工作上依然需要很多优秀的人才,这样才可以更好地达到目标。但是他们没注意到我国煤炭能源产能过剩问题导致工人多、岗位要求少的局势,对煤矿企业的高速发展很不利,煤矿企业的压力巨大。除此之外,企业生产工作中不可以妥当管理员工,导致了人才流失、员工凝聚力降低等诸多问题。这种问题严重影响煤矿企业,使煤矿企业工作中很不平稳,造成企业生产效率和品质的降低。

### 2.2 管理模式过于传统

在现阶段,社会经济飞速发展的过程中,企业在发展中通常忽视人力资源工作,因而选用传统管理模式,比较单一,因此,管理工作的效果十分有限。招聘者在招聘员工的过程中,高度重视求职者的专业技能,忽视了该综合能力。但在目前一个新的大背景下,企业发展需求多种多样,因而人才培养也要以工作人员的核心素养为基础,从而可以良好的设高质量自主创新人才团队。

### 2.3 人事档案管理不足

企业的个人档案是许多职工个人信息的梳理和归纳,能够为人力资源管理提供全方位的参照,也是员工素质和工作能力评价的重要依据。可是,一部分企业的人力资源档案管理中存在许多的难题。如人力资源档案管理方式单一,无法满足企业不一样发展过程和企业不一样标准、不一样管理能力的需求。或档案资料工作人员责任意识不强,素养不太高,无法执行档案管理、存放等任务,信息技术管理无法跟上,没法运用,有关信息没法健全和不断创新优化。因为文件具体

内容未加密、存放不合理,造成文件具体内容不全、格式不全面,文件被违法利用,其利用使用价值无法得到精确、全方位、高效的充分发挥<sup>[2]</sup>。

#### 2.4 管理机制不完善且人才流失严重

煤矿人力资源管理体制相对性不健全,目前管理模式执行力差,实际效果不太完善,激励考核体制不可以发挥出推动作用,必然危害煤矿员工的自觉性、主动性和创造力。需要达到煤矿人力资源管理效果,务必完善激励机制和考核制度,坚持不懈公正、公平、公开的发布标准,激励员工积极开展本身工作,进而有效提升工作质量和高效率。现阶段,煤矿企业尽管建立了绩效考核制度,但是不健全,不可以充分运用规章制度强大的优点<sup>[3]</sup>。激励制度一般包括员工的工作性质、酬劳、考核方案与方法、企业和管理等。在信息科技的驱动下,煤矿企业的激励方法应当更为多元化。不管采用什么样的方式,都需要依据煤矿企业的发展具体职工思想状况,制订行之有效、易操作的鼓励评估机制,并伴随着煤矿企业的发展转变不断优化和优化。唯有如此,才可以激发员工的积极性,激起他们对工作的热情,充分运用员工的聪明智慧,从而提升员工的工作质量和高效率。管理模式不完善,危险了煤矿企业人才外流。新形势下,煤矿企业发展进到了一个新的发展环节,其发展的经济环境、生态环境保护和市场环境出现了很大的变化。煤矿企业要取得很大的提升,务必紧随时代的脚步,立即使用及引入高质量人才,充分运用才可以,为其提供优良的工作氛围和发展自然环境。但在日常工作中,煤矿企业难以人才引进。与此同时,在煤矿企业升级转型中,人才外流问题很突出。伴随生活水平的进一步提高,煤矿企业对员工人力资源管理的需求不断提升。在这里环境下,煤矿企业人力资源管理面临很多新情况。比如,现今薪水早已无法满足员工的需求,员工工作不单单是赚钱养家,更为重要解决温饱问题。自己的工作薪水被应用得更加丰富。或者用于还车贷的。或者用于选购的。或是用以学生的学习。再加上消费水平的上涨,全部这都造成了他们薪水的需求提升。可是,现今薪水无法满足现在的生活必须。一直以来,员工的抵触情绪爆发,觉得自己不能在这样一个工作中展现自己的全面价值。假如煤矿企业不在短时间内有效解决这种情况,就会造成企业的人才外流。职工因哪些因素离开煤矿企业,人才外流,尤其是科技人员等高质量人才外流,都对企业的发展造成不利的影

### 3 煤矿企业人力资源管理提升的措施

#### 3.1 加强管理意识的创新

煤矿企业应该根据企业运营发展的具体需求,持续变化人力资源管理的意识。根据管理方法意识的创新,不但有利于煤矿企业人力资源管理方式的创新,并且为煤矿企业的持续发展带来了根本保障。最先,企业能够根据自身转换要求更为重视人才培养,进而维持人力资源管理意识,将人力资源管理意识与企业发展战略紧密结合,这既为企业培育人才给予重要环节,也有利于煤矿企业人力资源管理机制建设的逐步完善。次之,煤矿企业领导干部融合现代科技的高速发展,能保持人力资源管理的意识,以此作为创新人力资源管理方式,确保企业人力资源管理数据收集的整体性,协助企业不断完善管理机制。最终,煤矿企业也可以根据员工绩效管理要求,创新人力资源管理服务项目,持续发掘企业内部员工信息内容,剖析企业内部员工优缺点,在人才的培养前提下改善人力资源管理,不但能持续改善企业内部员工的专业能力,还能提升企业员工的工作能力。

#### 3.2 创新管理模式

煤矿领导干部务必变化人才意识,重视人力资源管理,以民为本,为人才的应用与发展营造比较好的自然环境。与此同时,煤矿企业可以从经济环境和企业现代化发展实际情况出发,重新了解人才的使用价值,重视人力资源管理的使用价值,健全人力资源管理体制,与时俱进人力资源管理方式。煤矿企业在人力资源管理的过程中,需要全面的重视人才的应用、引入和开发,进一步融进以人为中心的人才核心理念,重视煤矿企业人力资源管理合理性和专业化开发设计,重视高质量人才的引入与应用。高质量人才是激起企业活力和竞争能力的中坚力量。煤矿企业要提升自主创新人才选拔方式,制订人才选拔规范,根据网络面试、校招等形式多样普遍选拔人才。招聘人才时,不仅重视人才自我评价,又一定要通过笔试题目、招聘面试、心理学测试等方式全方位调查,用科学合理方式点评综合素养和能力。对聘用的新入职员工需要进行岗位培训和再相关的学习,从而全方位的提高其技能和操作技能,使之能快速融进工作团队中,并且良好的进入工作状态。在人力资源管理模式下,要懂得利用现代科技创新管理模式。煤矿企业建立人力资源管理数据信息,统一以往繁琐的数据信息,集成化到人力资源管理信息中,利用大数据技术、智能设备等现代科技,全自动机构全部人才的数据。此外,他们也可以根据职工的历经、销售业绩、职位、综合考核等对团队进行筛选。依据各种各样分类依据给予查询服务管理。与此同时,利用这些信息充分挖掘员工的相关信息,依据职工的具体情况给予有目的性的服务

管理,这样不但可以良好的提升了人力资源管理的高效率,并且也可以在一定的程度上也提升职工的满意度。

### 3.3 强化煤矿人力资源档案管理

①健全企业的档案管理方案。会为企业人力资源管理方法提供良好的支持与协助,并且可以记录各项任务的进展,从而确保人力资源档案的一致性和真实有效,便于后面工作经验的总结归纳及改善。因而,务必明文规定档案流程管理、管理方案标准和创建档案管理方案,细致操纵档案的搜集、健全、填补、共享和查看。

②创新性的档案管理机制。因为煤矿业员工多,档案具体内容繁杂,管理方法人力资源和有关档案非常费劲。因而,首先需要根据分类管理进行职责分工,对所管理者的档案依照部门工作、职位、技术工种等不同分类方式开展科学分类,分配不同类型的管理者统一一个或几个单位的档案管理方面。另外,必须创建人力资源档案的管理管理信息系统。根据电子计算机等硬件软件系统简单化文件信息键入、挑选、改动、归类、储存和查找,不但可以提升文档品质,还能够最大程度地提升人力资源文件信息使用率<sup>[4]</sup>。

### 3.4 创新机制,完善制度

企业的所有命令和规划都要系统软件的大力支持,企业的人力资源工作也是如此。企业必须确立有关的人事制度,这也是没有规则就没有方圆的道理。体制的明确可以有效标准员工对人才决策的过程态度和行为准则,对工作人员的正常运转都有很好的推动作用。人力资源管理涉及到的关键是工作员配置和裁员等相关的问题。管理方案的设定能够给员工设定工作要求的举动表,给员工设定无法逾越红线,确保员工中不会有不良舍弃,让员工以积极主动的工作态度工作,得到企业整体上的凝聚力。让员工掌握企业对人力资源的态度和工作要求,区划员工工作范围,规定员工确保工作效能和态度,以饱满的热情开展企业的相关工作。

### 3.5 创新人力资源管理评价体系

企业的评估体系是体系管理不可或缺的一部分。合

理的评估是推动人力资源管理发展的关键因素,也可以良好的提升人力资源管理的高效率,人力资源管理的评价体系能够在很大程度上反映企业的管理经济效益。企业管理人员在管理决策过程中可以参考人力资源管理评价体系,为企业管理决策给予有效的信息参照。自主创新人力资源管理评价体系,必须企业管理人员从人性化视角进行监管与评价。在组织建设过程中,以人为本的发展理念,能够正确引导职工参与企业基本建设,对企业的发展起着至关重要的作用。除此之外,企业要提升选拔人才,增加招聘幅度。他们一方面从内部选拔专业性人才,另一方面还可以从外界引进优秀人才,从源头上铸就企业的人才团队。这样才可以扩展职工的发展空间,从源头上统一员工价值和企业的企业使用价值。在引入海外人才的培养过程中,各种优秀人才,都可以培育出有目的性的优秀人才,从而良好的提升企业的整体实力。

结束语:总而言之,在新时期下的背景下,煤矿企业应该更加重视企业职工的人身安全以及企业的安全生产,因此,必须规定企业在工作上持续加强以及提升人力资源管理工作的水准。并且在这样的一个过程当中,企业的相关人员和领导者需要高度重视人力资源管理工作的必要性,并且全方位的搜集企业的具体情况,从而良好的调节和优化企业目前的人力资源管理方法,最后有效的推动煤矿业企健康稳定以及长期的发展。

### 参考文献:

- [1]贾振超.网络信息下的国有企业人力资源管理改革解析[J].中国市场,2020(10):88-89.
- [2]王雅玲.新时期大型国企人力资源管理方法探索[J].中外企业家,2020(10):121-121.
- [3]张静.我国政府公共行政管理中人力资源管理变革模式研究[J].中国商论,2020(07):233-234.
- [4]吉宏生,杨续冠,杨广志.对当前煤炭企业档案管理工作的几点思考[J].科技信息(学术研究),2020(26):285-286.