

加强煤矿人力资源管理的重要性及对策探讨

马东海

玛纳斯县天欣煤业有限公司 新疆 昌吉 832200

摘要:近些年,在我国市场经济发展快速,处在逐步完善状态,煤矿企业在中国市场经济的驱动下不断发展,煤矿企业相互竞争也十分激烈,一个煤矿企业如果想要在社会的快速发展中更健康长远的进步,需要做好人力资源管理工作中,使人力资源管理管理体系更全面,让整个企业有着职业道德强的优秀人才。一个企业员工素质的高低,在很大程度上决定了一个公司是否能够健康向上的发展,因此要想在煤矿企业之间的竞争中获得平稳长久的发展,一定要重视人力资源管理单位在企业管理方面工作。

关键词:煤矿;企业;人力资源;重要性;对策

引言

人力资源,简单来说便是一定范围之内全部工作之和,这种劳动力对经济发展起到极为重要的促进作用,是有价值的劳动力。人力资源管理有益于完成人力资源的合理配置,完成其价值最大化。近些年,市场的需求不断发展,对高质量人才的需要也在慢慢提升。人力资源做为企业市场竞争和发展的主要驱动力,在企业运营发展中的重要性日益突显,其所受到的重视度越来越高。人力资源管理的实行是系统化的。从企业管理与发展的角度看,此项工作关键紧紧围绕企业现在和未来的发展必须。为了确保人才意义的充分运用,确保企业目标实现,总结了一些主题活动,主要包括人才提拔任用等。都是有目的的工作中。

煤矿企业在我国经济发展中起着至关重要的作用,近些年发展也比较快。人力资源在煤矿企业中的作用特别大。但具体管理方面,一些煤矿企业对人力资源管理重视程度不够,管理能力比较低。因而,必须提升煤矿企业人力资源管理的重要意义管理模式的探索。

1 人力资源管理的概念

人力资源就是指一定时间与空间内具体和潜在性人力资本本质与量综合。人力资源管理是依据企业发展战略规定,有目的、科学地配备人力资源。根据招聘员工、应用、考评、鼓励等一系列步骤,激发员工凝聚力,为企业创造财富,确保企业发展战略目标实现。人力资源管理是企业核心竞争优势。伴随着社会的进步,人才逐步形成危害企业发展的核心资源。与此同时,人力资源管理已经成为各企业的必修课程^[1]。

2 煤矿企业人力资源管理的重要性

2.1 有利于煤矿的长远发展

在全球经济一体化环境下,我国煤矿行业也在逐渐

与国际接轨。煤矿越来越注重自己以后长远的发展,根据人力资源管理征募合适企业所需要的复合性人才,为煤矿发展注入新鲜血液和新活力。人力资源管理可以侧面体现公司职员的素养和水准,意味着企业未来的发展路面。大家都知道,煤矿行业与其它工作领域不一样,涉及到新能源开发与应用,并不是人人都可以担任,必须要有格斗技能的高新技术人才。煤矿应顺应潮流发展,消化吸收传统式管理机制的优势,融合一个新的管理模式,去其糟粕,取其精华。根据人力资源管理,正确引导新入职员工步入职场,尽早融入企业内部结构工作内容,在企业观念的浸润下提高工作能力。在处理事件的过程当中,帮助其将构思从收敛性转为散发,劳动者在后续工作中计划制定之中能够从不同内容与角度考虑。除此之外,人力资源管理一方面能够为煤矿构建和谐团队氛围,另一方面也能帮助企业营造高品质的内部品牌形象。煤矿会获得较好的社会效益和经济收益。与此同时,煤矿企业应当充分认识企业市场竞争背后都是人才之间的竞争和市场竞争。

2.2 加强煤矿企业内部管理

通常要想确保企业生产运营工作得以高效开展的一项重要方式就是内部管控,在煤矿企业也不例外。新形势下,煤矿企业要想得到竞争能力,完成经济收益,就需进行内部控制管理方法。对企业而言,提升人力资源管理是加强内部控制管理方法的重要方式。科学地执行人力资源管理,可以更好的把握和认识企业现阶段人力资源情况,进而依照不同类型的职位进行监管,在管理方面能够更好地考虑到全体人员现阶段的情况和发展需求,反映更多的人性化服务,针对构建和谐企业内部控制自然环境是很重要的因而,从那样的角度看,提升企业人力资源管理能够在一定程度上推动企业自己的内

部控制和管理能力,为煤矿企业的经营效率保驾护航^[2]。

2.3 促进煤矿企业核心竞争力

煤矿企业不但要取得更多的经济收益,还要高度重视本身内部结构核心技术和自主创新能力。煤矿企业要进一步想着如何搭建自己的核心竞争力。企业核心竞争力是煤矿企业遭受猛烈市场竞争的主要武器关系着煤矿企业未来发展与空间。企业核心竞争力的关键在于煤矿企业是不是有着志趣相投、实力雄厚的员工,包含全部在职员工、领导人员、管理者、专业技术、普通员工等。凝结企业内部结构一切凝聚力是煤矿企业人力资源管理的一项重要工作中。搭建科学完备的人力资源管理方式是煤矿企业核心竞争力的关键所在。企业能通过科学科学合理的人力资源管理,激励员工凝聚力,进而推动公司团结,从而逐渐发展趋势煤矿企业的核心竞争力,对我国社会经济发展造成深刻的影响^[3]。

3 煤矿企业人力资源管理中存在的问题

3.1 煤矿企业人力资源管理理念陈旧

现阶段,很多煤矿企业管理者已意识到了人力资源管理的必要性。但落实措施环节,因为缺乏与时俱进人力资源管理理念与煤矿企业发展战略决策的改变,长期存在煤矿企业人力资源管理经济效益差、管理模式比较落后难题。主要是因为人力资源管理并不是一件容易的事情,例如聘请顶尖人才和分配工作人员。但很多煤矿企业管理者觉得人力资源管理经验不足,不用特别关心,对人力资源管理的认知过度简易。因而,人力资源管理的功效功能和无法得到充分运用。与此同时,都没有将人力资源管理与煤矿企业经营战略结合的观念。觉得人力资源管理仅仅人力资源管理是单方面。另一方面,许多煤矿管理人员光凭工作经验分辨人力资源管理的完成状况。这样一来,因为没有具体数据支撑,很容易产生误差。目前是人工智能的时期。假如煤矿企业管理者不开拓创新,运用数据分析煤矿企业的价值创造历程,可能导致煤矿企业人才外流,从而导致煤矿企业业绩考核降低,使煤矿企业丧失竞争能力。

3.2 员工专业素养不高且流失问题严重

煤矿企业招人环节中,存在一些难题,职工职业道德存有误差。一些职工进到企业没经专业课考试考评,一部分职工由企业内原领导干部强烈推荐进到企业。这种职工理论知识水准无法满足煤矿企业的需要严重影响煤矿企业健康发展一些煤矿企业人力管理招人时忽略了求职者的操作过程水平,并没有综合考虑企业必须什么样的人与实际标准,有时候太过重视求职者的学历和实习经验,导致煤矿企业人员配备不合理难题。煤矿人

员流失比较严重,给企业平稳发展增添了不良影响。有时候,一些职工离去煤矿企业到另一个企业工作中,一些职工在国有制煤矿企业之外打工赚钱,导致技术以及物资供应损害,这种职工所属的国有制煤矿企业在众多中处在非常不利影响力。绝大多数煤矿企业对职工不足技术专业,并没有资金投入充足的资金,限制了自己的本人发展,增强了职工流失难题,严重影响煤矿企业长期的发展。

3.3 人力资源管理水准相对偏低

人力资源管理的一个广泛关键是其管理能力仍存。最先,因为对此项工作重视程度不够,人力资源管理和资金分配无法得到足够的重视,煤矿企业人力资源管理出现人员短缺、兼做其他岗位的现象。各种问题比较严重限制人力资源管理实效性。次之,人力资源管理方式落伍。现阶段,根据战略层次,煤矿企业人力资源管理的方式与方法依然落伍,无法适应销售市场发展的需求。比较落后管理方案自然比较严重限制了人力资源管理的水准和品质。除此之外,管理人员升职选拔体制的欠缺都是关键因素,容易造成管理方面过度行政干预,不益于人力资源管理规范和标准发展,严重危害煤矿企业健康发展。

3.4 缺乏先进的人力资源管理理念

做为传统资源型产业,在我国煤碳企业长时间处于粗放型生产情况,气候条件影响很大,生产工艺和生产过程规定比较低。因而,煤碳企业一线职工多见一般人力资本,综合能力广泛比较低。在这样的现实和客观性条件下,人力资源管理思想的发展遭受非常大的牵制,企业领导干部一般认为人力资源管理在煤矿企业发展中的重要性并不算太大。这一旧思想使煤矿企业制度与政策在具体人力资源管理中无法全面落实。伴随着整个社会发展,包含煤矿企业等在内的很多企业都修改了营销战略。但是由于缺乏前沿的管理模式,煤矿企业人力资源管理方式还是很老旧,不可以高效地管理方法人力资源管理,无法满足市场发展规定。

4 煤矿企业人力资源管理优化策略

4.1 建立体系化的人力资源管理制度

在信息化时代,知识的价值和使用知识能力愈来愈获得重视。在煤矿,人力资源管理的功效需要一个全面的管理体系,体系制订要强化有效。制度本身是为了让事务完成得更加规范化、条理化,使事务更加清晰明了。在煤矿中,人力资源管理全面的制订致力于进一步规范员工和流程管理,提高效率,减少经济成本。建立系统的人力资源管理管理体系,除制订科学合理的制度

规定外，还应注意制度的落实措施对策，使人力资源管理工作人员能更自由地解决相关事务管理。违背有关规定的员工会受到对应的惩罚，规范化的制度能够提示员工留意企业的要求，搞好本职工作。与此同时，煤矿应经常对内部结构员工开展绩效考核，考评主要内容要结合实际作出调整。根据对具体内容整体的提升、填补和优化，使员工更加注重考评阶段，更努力。

4.2 实行人力资源管理的可持续发展策略

国内外激烈竞争趋势下，企业的人力资源管理一方面要高效管理已有的优秀人才，充分运用学生的水平，为企业造就更多的使用价值，另一方面也要确保她们将来对人才的需要。企业既要高度重视高效地运用目前工作人员达到可持续发展的必须，还得很多引入出色专业人才，储备人才，实行绿色发展发展战略，防止企业发展方向发生人才缺乏。会为煤碳人才的培养可持续发展观，提升煤碳企业职工继续再教育，引导他们再次在职人员受教育，在日常生产制造、工作和生活中通过自学，一方面持续展现自己技术专业知识和技能，推动本身发展，另一方面为煤碳企业的生产安全和高品质煤矿开采做出贡献与此同时，煤矿企业应创建和改进职工在职人员继续再教育制度，为职工寻找在职人员继续再教育机遇，激励职工得到各种各样岗位证书，确保煤矿企业人力资源发展的可持续^[4]。

4.3 加强培养员工的专业素养，广纳人才

煤矿想要在高速发展的社会上立足于，一定要重视人力资源管理，构建真实有效的人才资源，塑造大量专业型人才。煤矿企业在招聘员工时，理应提升招聘清晰度，容许候选人公平公正竞选，确保选拔人才的公平公正。评比环节中，依据企业实际需求，考虑到考生的综合素养，很多选拔杰出人才，为公司发展作出最大的奉献。煤矿企业应当与职工签订合同，彼此理应按照合同要求履行。煤矿企业理应在确保职工合法权利的前提下维护自己权益。要严厉查处私自缺课与在别的煤矿企业兼职的工作人员。煤矿企业要高度重视员工考评，依据员工的差异构思采用不同类型的奖惩机制，更加注重人力资源总监对员工的考评，在工作上不断完善更为科学合理的制度。另一方面，煤矿企业需有长远眼光，对员

工拥有更多的专业技能，不但要包含管理层，还一般包括企业各岗的员工。依据员工水准，创建不一样方式的全体人员理论知识和专业技能。

4.4 制定科学的现代化煤矿企业用人机制

现阶段煤矿企业人力资源管理的核心是积极主动引入必需优秀人才，为煤矿企业制订科学合理的运用机制，使员工充分运用工作中能力，达到煤矿企业的人力资源要求。最先，煤矿企业申请办理机制务必一直坚持公平公正原则。煤矿企业务必解决传统用工思维逻辑，高度重视职工的工作中能力和绩效考核，而非彼此之间的工作经历。在选拔人才层面，也应该转变成业绩考核。唯有如此，真正有水准有公司业绩职工才有可能激发自己工作主动性，才能保证煤矿企业内部构造中用工机制的公平和民主建设。次之，煤矿企业要基建项目杰出人才团队，进行煤矿企业合理的人才结构。由于，对煤矿企业而言，人力资源就是他们的可持续发展观。因而，煤矿企业一定要重视员工，搞好人力资源贮备，积极主动吸引住高级人才和专业性人才，进一步提高人才团队的能力与技术能力，使煤矿企业在团队与自身中间有很高的竞争能力。

结束语：总之，有效的人力资源管理对煤炭企业发展具有重要的意义。我国煤矿行业人力资源管理目前问题较多，提高其人力资源管理效能，进行管理创新任重道远，既是煤矿企业自身发展的基础，又是国家其他各个行业发展的保障。煤矿企业必须采取一切措施加强人力资源管理，从而不断提高自身市场竞争力和可持续发展的能力。

参考文献：

- [1] 祁涛. 加强煤矿人力资源管理的重要性及对策[J]. 河北企业, 2021(05):130-131.
- [2] 于立萍. 加强煤矿区队人力资源管理的重要性及对策探究[J]. 人力资源, 2019(14):56.
- [3] 崔媛琳. 新时期煤矿人力资源管理的创新策略研究[J]. 科技风, 2020(31):144-145.
- [4] 关莎莎. 信息环境下煤矿人力资源管理的改革创新探讨[J]. 中外企业家, 2020(03):118.