

煤矿工程项目现场管理中的人力资源管理策略研究

赵 勇

陕西德源府谷能源有限公司 陕西 榆林 719000

摘 要：煤矿工程项目现场管理中的人力资源管理策略与实践至关重要，其重要性与存在的关键问题在此得以深入剖析。针对这些挑战，提出一系列针对性的策略建议。通过实施煤矿工程项目现场人力资源管理策略构建，煤矿工程项目现场的管理效率和工作质量将得到显著提升，从而确保项目的顺利进行。因此，还通过具体案例分析，展示人力资源管理策略在煤矿工程项目中的实际应用效果，为类似项目的现场管理提供有益的参考和借鉴。这些实践经验和策略建议对于提升煤矿工程项目现场管理水平、推动项目成功实施具有重要意义。

关键词：煤矿工程；现场管理；人力资源管理

1 人力资源管理在煤矿工程项目现场管理中的重要性

人力资源管理在煤矿工程项目现场管理中占据着举足轻重的地位，其重要性不容忽视。煤矿工程项目通常规模庞大、工期长且涉及多个专业领域，这就要求项目管理团队必须具备高效的人力资源管理能力，以确保项目能够顺利推进。第一，优秀的人力资源管理是确保煤矿工程项目安全稳定运行的基石。通过合理配置人员、优化工作流程，可以有效降低安全事故的发生率，保障员工的生命安全和身体健康。人力资源管理还能够提高员工的安全意识，促使员工自觉遵守安全规定，形成良好的安全文化氛围；第二，人力资源管理对于提升煤矿工程项目的质量至关重要；通过选拔具备专业技能和丰富经验的人才，可以确保工程项目按照高质量的标准进行建设。人力资源管理还能够激发员工的创新精神和团队协作能力，推动工程项目不断创新和优化，提高工程质量^[1]。第三，人力资源管理还能够提高煤矿工程项目的效率。通过制定科学的激励机制和绩效考核体系，可以充分调动员工的积极性和主动性，提高工作效率；人力资源管理还能够优化工作流程、减少不必要的浪费，从而实现项目成本的节约和效益的提升。

2 煤矿工程项目人力资源管理中存在的问题与不足

在煤矿工程项目实施过程中，人力资源管理是确保项目顺利进行、提高工程质量和效益的关键因素。当前煤矿工程项目人力资源管理中仍存在一些与不足，这些问题不仅影响了项目的顺利进行，也制约了煤矿企业的健康发展。

2.1 人员配置不合理

人员配置不合理是煤矿工程项目人力资源管理中常见的问题之一。项目管理团队在组建过程中，往往过于关注人员的数量而非质量。这导致了部分关键岗位缺乏

具有专业知识和丰富经验的员工，而一些辅助性岗位却存在人员冗余的现象。这种不合理的人员配置不仅影响项目的整体效率，还可能导致项目质量无法得到保障。由于煤矿工程项目具有周期性和阶段性的特点，不同阶段对人员的需求存在差异。一些项目管理团队在人员配置上往往过于僵化，无法根据项目实际情况进行及时调整，这导致了项目在不同阶段的人力资源需求无法得到满足。

2.2 培训与技能提升不足

目前，一些煤矿企业对员工的培训和技能提升重视不足，导致员工的技能水平和综合素质无法适应项目需求。一方面，企业缺乏系统的培训计划和方案。虽然部分煤矿企业开展了一些培训活动，但这些培训往往缺乏针对性和实效性，无法真正提升员工的技能水平。培训计划缺乏连续性和系统性，导致员工的知识 and 技能无法得到及时更新和提升^[2]。另一方面，企业对员工的职业发展不够关注。在煤矿工程项目中，员工的职业发展往往受到忽视，企业缺乏为员工提供职业晋升和成长机会的机制。这导致员工缺乏工作动力，也影响项目的长期发展。

2.3 激励机制不健全

激励机制不健全也是影响煤矿工程项目人力资源管理效果的关键因素。一个合理的激励机制能够激发员工的工作积极性，提高工作效率。在实际操作中，部分煤矿企业存在激励机制不健全的问题。一些企业的薪酬福利制度缺乏竞争力，无法吸引和留住优秀员工。晋升机会有限，员工在职业发展过程中往往感到晋升无望，缺乏工作动力；同时，缺乏有效的绩效评估体系，员工的付出和贡献无法得到公正评价，这进一步削弱了员工的工作积极性。激励机制不健全不仅影响员工的个人发展，也制约项目的整体效率和质量。一个缺乏激励的工

作环境可能导致员工对工作的敷衍塞责、消极怠工，甚至引发员工流失，给项目的顺利进行带来极大风险。

2.4 安全管理与健康保障问题

煤矿作为高风险行业，安全管理与健康保障是项目管理的中中之重。在安全管理方面，部分企业未严格执行安全生产法规和标准，安全管理制度不完善，安全教育培训不到位，导致员工对安全生产的重要性和操作规程缺乏足够认识。这增加了安全事故的发生风险，给员工的生命安全和身体健康带来严重威胁。在健康保障方面，一些煤矿企业未充分关注员工的职业健康问题。例如，缺乏必要的防护措施和定期的健康检查，可能导致员工长期暴露在恶劣的工作环境中，从而引发职业病和其他健康问题。这不仅损害员工的身体健康，也影响项目的稳定和持续发展。

3 煤矿工程项目现场人力资源管理策略构建

3.1 优化人员配置与调度

煤矿工程项目现场的人力资源管理策略构建中，优化人员配置与调度是至关重要的环节。这要求项目管理团队结合项目特点和需求，精细制定人员计划和调配策略，以最大程度地提升工程现场的管理效率与工作效果。在优化人员配置方面，首先需要对项目所需的人力资源进行全面分析，明确各岗位所需的专业技能、工作经验和人员数量。通过对比现有的人力资源储备，可以识别出关键岗位的人才缺口，进而制定针对性的招聘和培训计划。关注员工的职业发展和成长需求，为他们提供多元化的职业发展路径和晋升机会，以激发员工的工作热情和积极性。在调度方面，需要建立一套灵活高效的调度机制，确保人员能够根据项目进展和实际需求进行及时、合理的调配；这要求项目管理团队密切关注项目进展，根据实际情况调整人员配置和工作时间安排。还可以利用现代信息技术手段来辅助人员配置与调度工作^[3]。例如，通过建立人力资源管理系统，可以实现对员工信息的实时更新和查询，为人员配置和调度提供数据支持。利用大数据分析技术，可以对员工的工作效率、能力特点等进行深入分析，为人员配置和调度提供更为精准的建议。

3.2 加强培训与技能提升

随着煤炭行业的发展和科技进步，对煤矿工程项目现场人员的专业技能和综合素质提出了更高要求。因此，必须重视员工的培训与技能提升工作，以不断提升他们的能力水平，适应项目需求的变化。（1）建立完善的培训体系和计划，明确培训目标、内容和方式。针对不同岗位的员工，制定相应的培训课程，确保培训内容

与实际工作紧密结合，具有针对性和实用性。要注重培训的连续性和系统性，形成一套完整的培训体系，为员工提供持续学习的机会和平台。（2）注重培训方式的多样性和灵活性。可以采用线上与线下相结合的方式，利用现代信息技术手段，如网络课程、在线学习平台等，为员工提供便捷、高效的学习体验。同时，可以组织现场实践、案例分析等互动式教学活动，激发员工的学习兴趣和动力。（3）重视员工的实践能力和创新意识的培养。可以鼓励员工积极参与技术创新和工艺改进活动，为他们提供展示自己才华的机会和平台。同时，可以建立员工之间的经验分享和交流机制，促进知识的共享和传递，提高整体团队的综合素质和能力水平。

3.3 完善激励机制与绩效考核

通过构建科学合理的激励与考核机制，可以充分激发员工的工作积极性和创造性，提高项目执行效率和质量，确保煤矿工程项目现场人力资源的高效利用。要综合运用多种激励手段；首先是物质激励，包括设立有竞争力的薪酬福利体系，确保员工的付出得到合理的回报。建立员工晋升制度，为优秀员工提供清晰的职业发展路径，激发其长期的工作动力。还应重视精神激励，通过表彰先进、树立榜样、营造和谐的工作氛围等方式，激发员工的工作荣誉感和归属感。绩效考核机制的完善则有助于确保激励的公正性和有效性；建立一套科学、客观的绩效评价体系，根据煤矿工程项目现场的实际需求和员工职责，设定合理的考核指标和权重。通过定期的绩效考核，全面评估员工的工作表现和业绩贡献，作为激励措施的依据。同时，绩效考核结果也应作为员工晋升、培训和其他奖惩措施的重要依据，确保人力资源配置的公正性和效率性。在构建完善激励机制与绩效考核体系的过程中，还需注重与员工的沟通与反馈。通过与员工的深入交流，了解他们的需求和期望，不断完善激励措施和考核方法。及时将考核结果反馈给员工，帮助他们了解自己的优势和不足，制定改进计划，促进个人成长和发展。

3.4 强化安全管理与健康保障

煤矿工程项目现场的人力资源管理策略构建中，强化安全管理与健康保障是至关重要的一环。安全生产与员工的身心健康是企业持续发展的基石，也是社会责任的重要体现。（1）建立严格的安全管理制度，并确保每一位员工都能深入理解并遵循这些制度。定期开展安全教育培训，提高员工的安全意识和应急处理能力，使他们能够熟练掌握安全操作规程，减少因人为因素导致的安全事故。同时，加强现场安全管理监督，确保各项安全措施得到有

效执行,对违规行为进行严肃处理,形成强有力的安全约束机制。(2)建立健全的职业健康管理制,关注员工的身体健康和心理健康。通过定期开展职业健康检查,及时发现并处理职业病等健康问题,保障员工的身体健康。同时,关注员工的工作环境,改善现场作业条件,减少有害因素的侵害。加强员工的心理健康关怀,建立健全的心理疏导机制,帮助员工缓解工作压力,保持良好的心理状态。(3)强化安全与健康保障工作的沟通协调机制。与相关部门和单位建立紧密的合作关系,共同推进安全管理和健康保障工作。加强信息共享和资源整合,形成工作合力,确保煤矿工程项目现场的的安全管理和健康保障工作得到全面、有效的落实。

4 煤矿工程项目现场管理中的人力资源管理实践

4.1 煤矿工程项目案例分析

阳泉煤矿工程项目位于我国煤炭资源丰富的地区,项目规模宏大,涉及多个工作面 and 多个施工阶段的协同作业。由于煤矿工程项目的复杂性和特殊性,现场人力资源管理面临诸多挑战。在该项目中,人力资源管理团队首先进行现场人力资源需求的全面分析,确定不同施工阶段所需的人员数量、专业技能和经验要求。通过制定详细的招聘计划,成功吸引大量具备相关技能和经验的优秀人才加入项目团队。在培训方面,项目团队注重提高员工的技能水平和安全意识。针对不同岗位的员工,制定个性化的培训计划,确保他们能够熟练掌握操作技能和安全规程。通过开展安全教育和应急演练,员工的安全意识得到显著提升。项目团队根据施工进度和实际需求,灵活调整人员配置。建立有效的沟通机制,确保各部门之间能够及时传递信息,实现资源的共享和优化配置。通过合理的调度安排,项目现场的作业效率得到了显著提高。还建立了公平、公正的薪酬和晋升制度,激发了员工的工作积极性;通过定期的绩效考核,对员工的工作表现进行全面评估,为奖惩措施提供依据^[4]。

4.2 人力资源管理策略实施效果评估

经过一系列的人力资源管理实践,该煤矿工程项目取得了显著的效果。第一,在人员配置与调度方面,项目团队成功实现人力资源的优化配置。通过灵活的调度安排,避免人力资源的浪费和短缺现象,确保了项目的顺利进行。第二,在培训与安全管理方面,员工的技能水平和安全意识得到了显著提升。通过个性化的培训和安全教育活动,员工更加熟悉操作技能和安全规程,有效减少安全事故的发生。第三,在激励机制与绩效考核方面,员工的积极性和创造力得到充分激发。公平、公正的薪酬和晋升制度让员工看到自己的职业发展前景,提高对工作满意度和忠诚度。同时,定期的绩效考核也让员工更加明确自己的职责和目标,有利于他们不断提高自己的工作表现。

结束语

煤矿工程项目现场的人力资源管理是一项复杂而关键的任务,它直接关系到项目的顺利进行、工程质量和效益的提升。通过构建科学、合理的人力资源管理策略,我们可以优化人员配置、提升员工技能、激发工作积极性,并确保安全生产和员工的身心健康。随着煤炭行业的不断发展,应持续关注行业动态和技术进步,不断创新和完善人力资源管理方法和手段。只有不断提升人力资源管理水平,才能够确保煤矿工程项目现场的稳定和高效运行,为企业的发展注入强劲的动力。

参考文献

- [1]张强.煤矿工程项目现场人力资源管理优化与实践[J].中国矿业,2022,(15):124-126.
- [2]李梅.煤矿工程项目现场管理中的人力资源开发策略探讨[J].煤炭工程,2023,(6):89-91.
- [3]王刚.煤矿工程项目现场人力资源管理模式创新研究[J].现代矿业,2021,(10):78-80.
- [4]刘明.新时期煤矿工程项目现场人力资源管理挑战与对策[J].煤矿安全,2022,(4):102-104.