

浅谈国有煤炭企业可持续发展与人力资源管理

张立猛

(华亭煤业集团有限责任公司, 甘肃 华亭 744100)

【摘要】随着我国经济和社会的迅速发展,对能源的需求量也在不断增加,对煤炭资源的开发和利用越来越受到国家的重视。国有煤炭企业作为国有经济体系的重要组成部分,在我国国民经济发展中扮演着重要角色,但由于各种原因,国有煤炭企业在发展中存在一些问题,尤其是人力资源管理方面,给国有煤炭企业带来了严重的负面影响,为企业可持续发展带来了不利因素,因此,必须采取有效措施加强人力资源管理,提高企业竞争实力,完善人才培养机制、优化人力资源配置、建立科学合理的考核体系和激励机制、营造良好的文化氛围,为国有煤炭企业实现可持续发展提供有力保障。

【关键词】国有煤炭企业;可持续发展;人力资源管理

引言:

可持续发展战略是指在对资源进行合理开发利用、对环境进行有效保护、实现人与自然和谐相处的前提下,持续实现经济社会的可持续发展。在此过程中,人力资源管理作为企业经营管理的核心部分,对企业的可持续发展起着至关重要的作用。人力资源管理作为现代企业管理中重要的组成部分之一,在很大程度上决定着企业管理模式、生产技术水平、经营理念等各个方面。因此,国有煤炭企业要实现可持续发展目标、提高核心竞争力和增强核心竞争力就必须重视人力资源管理。

一、国有煤炭企业人力资源管理对可持续发展的作用

人力资源管理是以提高人的素质为目的,通过开发人力资源,运用各种方式和方法,合理配置、有效利用各种人力资源,并对其进行有效的开发和管理,充分发挥人力资源的作用,使其成为实现企业可持续发展目标的重要资源。在社会主义市场经济体制下,煤炭企业应以实现国有资产的保值增值为目标,以建立现代企业制度为方向,加强人力资源管理,而在目前国有煤炭企业发展过程中,大多数煤炭企业仍然沿用计划经济体制下的人事管理模式,在市场经济环境中面临着人才危机和人力资源配置问题,因此加强人力资源管理是国有煤炭企业可持续发展的重要环节。人力资源管理通过科学有效地规划、配置、使用和开发等一系列工作,可以调动人的积极性和创造性,促进职工个人和企业的全面发展,进而提高整个国有煤炭企业的经济效益和社会效益。

二、国有煤炭企业实施可持续发展战略的重要性

煤炭作为我国重要的能源资源,在国民经济中占有举足轻重的地位,目前,资源短缺、生态破坏、

环境污染等一系列问题已成为制约我国煤炭工业可持续发展的瓶颈,国有煤炭企业实施可持续发展战略是当前形势下国有煤炭企业生存和发展的必然选择。

由于受到资源与环境的制约,我国经济增长方式和消费模式还不够合理,生态环境建设滞后于经济增长。随着社会主义市场经济体制的逐步建立和完善,国有企业改革不断深入,一些传统管理模式和思想观念已不适应形势发展的需要,可持续发展战略是人类社会经济长期稳定发展所必须遵循的基本原则,是人类社会经济与生态环境协调发展所必须遵循的基本原则。

国有煤炭企业要想取得快速、持续、健康地发展,就必须走出一条生态环境良好、资源利用集约、产业结构优化的新型发展之路,实施可持续发展战略是国有煤炭企业生存和发展的客观要求。国有煤炭企业要从战略高度来认识可持续发展问题,树立科学发展观和正确的发展观,要以市场为导向,优化产业结构,重视技术创新和科技进步,加快管理体制改革的内部运行机制改革步伐,采取切实有效措施加强矿区生态环境建设与保护,高度重视资源节约和高效利用以及资源综合利用与循环经济。

三、现阶段国有煤炭企业人力资源管理存在的不足

国有煤炭企业人力资源管理是现代企业管理中一个重要内容,它是以人为本、以员工为主体、以效益为中心的现代管理模式在人力资源管理领域中的应用。通过加强人力资源开发与管理,将会促进企业发展战略目标和经营战略目标的实现,有利于提高企业竞争力和综合实力,促进企业可持续发展。对于国有煤炭企业的人力资源管理而言,在管理的过程中存在着诸多的问题:第一,对于人力资源的认识不足。

在国有煤炭企业中对于人力资源的管理仅仅是将其作为一种成本支出,在观念上对人力资源管理缺乏足够的重视。第二,管理模式不够科学。对于人力资源的管理模式不够科学,在进行绩效考核的过程中没有按照相关要求考核工作,使得员工无法意识到自身工作对于企业发展的重要性,从而导致工作积极性不高。第三,绩效考核与薪酬制度之间存在着较大的矛盾,由于绩效考核机制与薪酬制度之间存在着较大的矛盾性,因此就会使得一些员工对其产生抵触情绪。第四,人力资源管理人员自身素质有待提高,在国有煤炭企业中,员工和管理层之间存在着较大的矛盾性,因此就会导致一些管理人员自身素质不高。

四、国有煤炭企业可持续发展与人力资源管理策略

(一) 人力资源管理理念的更新

对国有煤炭企业来说,其人力资源管理理念应该与可持续发展战略保持一致,并且要进行有效的创新。企业需要了解员工的内在需求,并对此加以关注。企业应该对企业战略目标进行深入分析,结合市场发展趋势对企业经营管理模式进行有效改变,以此来提高自身竞争能力。

煤炭企业的可持续发展离不开人力资源管理,煤炭企业在进行人力资源管理时应积极转变工作思路、理念及方法,并构建全新的人力资源管理机制,对当前存在的问题进行认真分析与研究,并将问题与对策纳入到可持续发展战略中来。在此基础上制定有效策略和措施来推动企业的可持续发展进程。

(二) 坚持“以人为本”的管理理念,提升企业核心竞争力

对国有煤炭企业而言,人力资源管理应该从传统的人事管理向现代人力资源管理转变,这是国有煤炭企业发展的必然趋势。人才是一个企业最重要的战略性资源,在市场经济条件下,人力资本具有很大的价值,优秀的员工能够创造出企业所需要的巨大财富。人才具有三个基本特征:一是知识经济时代人们越来越重视自身在知识和技能方面的积累,而这种积累需要通过教育、培训等手段来实现;二是人才是随着市场竞争而产生的,其价值是通过市场竞争而体现出来;三是人才具有明显的稀缺性和不可替代性。因此任何一个企业都需要人才,必须正确把握人才资源,做到人尽其才、才尽其用。

国有煤炭企业要真正实现可持续发展,必须树立“以人为本”的管理理念,这就要求国有煤炭企业必须采取切实有效措施,把人才作为一种资本来经营。人力资本不能等同于物质资本或产业资本,也不能等同于管理资本或财务资本,但人力资源却是最重要、最具价值的资本,国有煤炭企业必须从战略高度来认

识人和人才对可持续发展的重要性,坚持把人作为企业最重要的战略资源和竞争优势来经营管理。

(三) 加强人力资源管理队伍建设,提高管理人员素质

人力资源管理是一门新兴的综合性学科,要求从事人力资源管理的人员必须具有较高的专业知识和一定的实践经验,是一门实践性很强的学科,因此加强人力资源管理队伍建设,是进行人力资源管理工作的关键

1. 树立人力资源开发的战略地位。现代企业竞争的实质是人才的竞争,人力资源已经成为企业最重要的战略性资源,并已成为企业最具活力、最有潜力的因素,确立人力资源开发的战略地位就是要通过人力资源开发与管理,使企业保持强大的创新能力,从而保持企业在激烈的市场竞争中的优势地位。为此就必须强化人力资源开发意识,将其作为现代企业管理中一项重要内容来抓。

2. 建立健全规章制度。企业在对员工进行选拔、任用时一定要把好“入口关”,必须做到任人唯贤,坚持以德为先的用人原则。只有德才兼备的人才能在企业中发挥作用。

3. 加大人才培养力度,不断提高员工素质。随着市场经济发展和社会竞争的加剧,企业对人才提出了更高的要求,不仅要具备较高的专业知识水平和管理能力,而且还要具备一定的市场意识和经营观念。加强对人力资源管理人员职业道德、专业知识、企业文化、岗位技能等方面的培训;加强对人力资源管理人员在业务上进行指导和帮助,促进企业人力资源管理队伍素质不断提高。

(四) 完善薪酬管理制度,增强企业凝聚力

在对员工进行薪酬设计时要尽量使薪酬结构体系更加合理,让薪酬设计和员工的岗位、绩效、技能等联系在一起。充分考虑员工的岗位特点和技能要求,合理设计员工的基本工资、岗位工资、绩效工资,适当提高技术、管理人员的基本工资。在薪酬结构方面要综合考虑员工岗位变动情况、工龄长短等因素,设计出多种合理的薪酬结构体系,使员工真正感受到企业对他们的重视,感受到自己是企业大家庭中不可或缺的一员。

(五) 强化激励机制,提高员工工作积极性

激励机制主要包括物质激励和精神激励。物质激励主要通过工资、奖金、福利等方式体现,精神激励主要通过各种荣誉奖励、晋升机会、参与企业管理等方式体现。在国有煤炭企业中要根据不同员工的需要和能力进行科学合理的薪酬制度设计,合理拉开收入差距,充分调动员工的积极性和创造性。建立多层次的激励体系,根据不同员工的需要设计不同的激励方

案,根据员工不同年龄、学历、技能等特征设计不同的激励方式,对年老体弱、岗位重要、业绩突出、贡献突出等员工应给予精神鼓励和物质奖励;对管理人员应给予职务晋升、职务调整等物质奖励;对技术人员和有突出贡献的员工应给予荣誉和物质奖励。

(六)建立科学的人力资源管理制度,健全绩效考核制度

建立科学的人力资源管理制度,要在企业经营发展战略和总体规划的指导下,充分结合企业实际,把人力资源管理纳入到企业的整体管理体系中,对员工进行合理配置和有效管理,通过人力资源管理实现人力资源开发、提高员工素质、增强企业竞争力的目标。

绩效管理是企业人力资源管理的核心内容,建立与之相适应的绩效管理体系是现代企业人力资源管理工作不可或缺的一环。从目前煤炭行业人力资源管理实际情况看,国有煤炭企业绩效管理主要存在以下问题:绩效考核体系不完善,只有基本考核指标,没有具体考核项目;绩效考核流于形式;绩效评价信息不完整。缺乏与职工的有效沟通。

国有煤炭企业要通过建立合理的薪酬结构体系、完善绩效考核制度等措施,进一步完善薪酬管理体系,吸引、留住高素质人才。根据国家有关规定,结合煤炭行业特点和职工实际情况制定合理薪酬分配政策和标准;建立规范的工资总额预算制度,严格控制工资总额增长;强化企业内部分配激励约束机制;在绩效考核中充分体现“多劳多得、优劳优得”;强化企业文化和思想政治工作。通过加强员工思想政治工作、增强员工凝聚力与归属感等措施来增强企业凝聚力。

(七)加强企业文化建设,提高企业凝聚力

企业文化是企业在长期的生产和经营活动中逐渐发展起来的一种有自身特色的价值观、管理方式和行为规范。国有煤炭企业要在日益激烈的市场竞争中保持优势,就必须把先进的文化理念融入到管理之中,使之成为员工共同遵守的价值观念、行为准则和道德规范,从而提高员工素质,增强员工的凝聚力、向心力和创造力。为此,要把企业文化建设与职工培训结合起来。通过对职工进行系统培训使职工熟悉了解本企业文化内涵,自觉地把个人利益与企业利益、眼前利益与长远利益结合起来,正确对待工作中出现的问题和困难,使企业文化在生产经营中发挥巨大的作用。

(八)推进企业信息化建设

企业信息化是以计算机技术、数字化技术等为核心的现代信息技术在企业管理中的综合应用,是企业管理现代化的重要标志。我国国有煤炭企业应把信息化作为企业现代化管理的重要内容来抓,努

力提高企业人力资源管理水平,在信息时代充分发挥人力资源管理的作用,为提高国有煤炭企业的可持续发展能力提供人力资源保障。1.建立人力资源信息系统,实现对员工工作状况、业绩进行动态跟踪和监控,为员工提供及时有效的信息服务。2.实现信息资源共享,通过信息网络平台实现员工信息共享,提高人力资源管理效率。3.通过信息化手段加强人才队伍建设,建立结构合理、素质优良的员工队伍。

(九)建立竞争、选拔和积累人才机制

在煤炭企业实施岗位职责聘任制,按岗位聘用,改革现行干部选拔管理制度,在人才竞争中,要从个体的人生阶段、生理阶段等方面构建社会保障机制,构建可持续发展的人才培养机制,以解决人才短缺的问题。为了能够留住优秀的人才,国有煤炭企业应该通过契约化管理的方式来实现,通过与员工签订培养和服务年限的合同来降低企业的人力资本投入和在特定岗位上的人才流失所带来的经济损失。

五、结语

在全球经济一体化进程不断深化的背景下,企业间的竞争日益加剧,人才作为企业可持续发展的关键因素对国有煤炭企业而言是尤为重要的。目前,国有煤炭企业人力资源管理中存在一些问题,国有煤炭企业需要提高对人力资源管理重要性的认识,完善人力资源开发规划和开发制度,提高对人才开发投入的力度,重视对员工进行科学的培训,健全公平公正的绩效考核制度,构建完善的企业文化建设体系等。只有在管理理念、管理制度和管理文化上进行创新,才能充分调动员工工作积极性和主动性,建立和谐稳定、充满活力和创造力的人才队伍。

参考文献:

- [1] 刘刚. 国有地勘单位人力资源的管理现状及改进途径 [J]. 中国培训, 2016 (18): 4-6.
- [2] 王云. 煤炭企业人力资源管理存在的问题原因及改进措施 [J]. 中国经贸, 2016, 0 (18): 73-73.
- [3] 刘东洋. 国有煤炭企业人力资源管理现状及改革思路 [J]. 现代企业文化, 2017, 0 (5): 171-171.
- [4] 谷宇. 浅析企业人力资源发展现状及问题 [J]. 人才资源开发, 2017, 0 (20): 162-163.
- [5] 杨喜凤. 新常态下国有煤炭企业现状及应对措施 [J]. 山西焦煤科技, 2018, 42 (9): 49-51.
- [6] 刘凯峰. 国有煤炭企业人力资源管理现状及改进措施探究 [J]. 人力资源管理, 2016 (6): 24-25.
- [7] 李轶, 李丹, 向小娇. 浅谈思想政治工作在人力资源管理中的实践分享 [J]. 人力资源管理, 2015 (3): 108-109.