

煤矿人力资源管理现状及优化措施

山东省济宁市兖矿能源集团股份有限公司杨村煤矿 闫呈蕾

摘要：随着经济全球化和市场竞争的日益激烈，人力资源管理已成为企业发展的重要驱动力。对于煤矿企业而言，加强人力资源管理尤为重要，这是因为煤矿行业具有其特殊性，需要大量的技术和管理人才来保证企业的稳定运营。而且加强人力资源管理工作，煤矿企业也可以进一步提升自身的核心竞争力，有利于实现可持续发展。因此，煤矿企业应充分认识到人力资源管理的重要性并加大投入力度，为企业的发展提供强有力的人才保障。本文通过阐述人力资源管理的概念，分析煤矿人力资源管理的现状，以及探讨加强煤矿人力资源管理的重要性，并提出煤矿人力资源管理的优化措施，以供参考。

关键词：煤矿；人力资源管理；优化措施

DOI：10.12433/zgkjtz.20241843

煤矿行业是我国重要的能源产业之一，具有工作环境艰苦、技术要求高、安全风险大等特点。作为国民经济的基础性产业，煤矿行业的发展直接影响到国家能源安全和经济发展。随着我国经济的持续增长，对能源的需求不断增加。同时，我国煤矿企业人力资源管理也面临诸多问题，例如，人才结构不合理且人才流失严重、人才培养效果不佳、人才激励手段有限、人才信息化管理水平不足等，需要煤矿企业从多个方面入手，加强人才引进、培训、激励等方面的工作，提高人力资源管理水平，为企业的长远发展提供有力支撑。

一、人力资源管理

人力资源管理，简称 HRM，是指组织的一系列人力资源策略和实践，包括招聘、培训、绩效评估、福利管理等方面，旨在满足组织战略需求，实现员工和组织的发展。随着知识经济的崛起，人才成为企业的核心竞争力，人力资源管理的重要性也日益凸显。

传统的人力资源管理更侧重于事务性工作，如档案管理、工资发放等，而现代人力资源管理更加战略化，强调与组织战略的对接，以及在员工发展、人才引进和留用等方面的投入。现代人力资源管理不仅关注企业短期的业绩，更注重长期的可持续发展。

二、煤矿加强人力资源管理的重要性

（一）有助于优化人才结构与配置，提高员工素质

合理的人力资源配置是煤矿企业高效运营的关键。加强人力资源管理有助于煤矿企业实现人才结构的优化配置。通过对人力资源进行深入分析，煤矿企业可以根据岗位需求合理安排员工，最大限度地发挥其潜力。煤矿企业也可以通过建立完善的人才库，确保关键岗位能够及时获得合适的人选。

加强人力资源管理有助于提高煤矿企业员工的整体素质，通过招聘高素质人才、提供系统的培训和职业发展规划，煤矿企业可以确保员工具备必要的技能和知识，以适应不断变化的行业需求。此外，有效的培训计划还能帮助员工提升技能，提高工作效率。

（二）有助于增强煤矿企业的生产力、竞争力和创新能力

正确的人力资源管理会促使煤矿企业员工的整体素质和技能水平得到显著提升，这有助于提升煤矿企业整体的生产力和生产质量。同时，优秀的人力资源管理为煤矿企业提供源源不断的创新动力，从而增强其市场竞争力。通过培养具备创新思维和能力的员工，煤矿企业可以在产品研发、生产流程优化以及市场开拓等方面取得突破。另外，良好的人力资源管理能够充分激发员工的积极性和创造力。通过设计合理的激励机制，如绩效考核、晋升机会以及福利待遇等，煤矿企业可以促使员工更加投入工作，发挥个人潜力，煤矿企业也能形成稳定的人力资源配置，这有助于煤矿企业形成独特的煤矿企业文化，进一步提升品牌形象和市场地位。同时，关注员工福利和心理健康的煤矿企业文化将有助于降低员工流失率，从而维护煤矿企业的稳定发展。

（三）有助于保障安全生产及减少事故损失

在煤矿行业，安全生产是煤矿企业稳定发展的基石。加强人力资源管理为这一目标的实现提供了有力保障。通过严格筛选具备安全意识和技能的员工、定期进行安全培训和演练，煤矿企业可以降低事故发生的概率，从而减少不必要的损失。同时，规范的人力资源管理有助于煤矿企业建立健全的安全管理体系，确保生产过程安全可控。



三、煤矿人力资源管理现状

(一) 人才结构不合理且人才流失严重

目前,我国煤矿企业的人才结构普遍存在不合理的情况,主要表现在知识结构、年龄结构、性别结构等方面。具体来说,专业技术人才尤其是高技能人才比例偏低,年轻人才比例不足,女性人才比例较低。这种人才结构的不合理,制约了企业的发展和转型升级。同时,由于煤矿行业的特殊性,工作环境较为艰苦,生产条件较为恶劣,导致人才流失严重。一些优秀的人才在选择职业时,往往会优先考虑其他行业,即使进入煤矿行业,也会在不久后转行。这使得煤矿企业的人才缺口越来越大,对企业的长远发展造成严重影响。此外,煤矿企业普遍存在激励机制不健全的问题,缺乏有效的激励手段和方式。一些企业的激励手段过于单一,主要依靠物质奖励,忽视了员工的精神需求和职业发展需求。

(二) 人才培养效果不佳

目前,我国煤矿企业的培训体系普遍不够完善,缺乏科学性和系统性。一些企业虽然开展了培训工作,但往往只注重技能培训而忽视素质培训,或者只注重短期培训而忽视长期培训。此外,培训内容与实际工作脱节,培训方式单一枯燥,培训效果不佳。

(三) 人才信息化管理水平不足

目前,我国煤矿企业的人力资源管理信息化水平普遍较低,缺乏先进的管理软件和硬件设施,难以实现人才管理数据的实时更新和分析,不利于企业的人事决策和战略规划。

四、煤矿人力资源管理的优化措施

(一) 健全人才引进机制

人才是企业发展的核心动力,特别是在煤矿行业。通过引进高素质人才,不仅可以提高企业的技术水平和生产效率,还可以推动企业创新,增强市场竞争力。因此,建立健全的人才引进机制对于煤矿企业的长远发展至关重要。建立完善的人才引进机制,煤矿企业首先应制定明确的人才需求计划,确定所需人才的类型、数量、技能和素质等方面的要求。例如,针对年龄结构老化的问题,煤矿企业应将人才需求定位为吸引年轻人加入行业,可以通过提高待遇福利、优化职业发展路径等方式,吸引更多年轻人加入煤矿行业,为行业注入新鲜血液;针对性别结构失衡的问题,煤矿企业应将人才需求定位为吸引女性人才加入行业,可以通过树立性别平等观念、加强对女性员工的关注和支持等方式解决人才性别结构不合理问题。

其次,积极通过招聘、选拔和评估流程引进优秀人才。为了吸引和选拔更多优秀人才进入煤矿行业,

企业应积极拓展选拔渠道。一方面,可以利用传统媒体和网络平台发布招聘信息,吸引社会人才的关注和参与。另一方面,可以与各类矿业专业院校建立合作关系,开展定向培养和实习基地建设等合作项目,为企业的长远发展储备人才。此外,还可以通过内部推荐、猎头公司等渠道引进高素质人才,以增加人才库的多样性。在招聘过程中,应对求职者进行全面的考核与评估,以确保其符合企业的要求,包括对其教育背景、工作经验、技能和性格等方面的评估。同时,制定合适的选拔标准。选拔标准应包括专业技能、团队协作能力、沟通能力等多个方面。另外,应制定科学合理的选拔流程,以确保选拔过程的公正、公平和有效性。

最后,建立科学的激励制度,吸引并留住人才。在建立科学的激励考核制度时,应遵循以下原则:第一,公平公正原则,激励考核制度应当公平公正,避免出现不公现象影响员工士气;第二,奖惩结合原则,奖励和惩罚应当有机结合,既要有正向激励,也要有负向约束;第三,动态调整原则,激励考核制度应根据企业内外部环境的变化进行动态调整,以保证其有效性。在此基础上,针对员工需求建立清晰的职业发展路径,让员工看到在企业内部的晋升机会。例如,通过调查问卷、一对一沟通等方式了解员工的个性化物质需求和精神需求,并提供相应的激励措施。另外,薪酬福利是吸引和留住人才的重要手段之一。煤矿企业应根据市场情况和自身经济状况,制定具有竞争力的薪酬福利政策。在制定薪酬政策时,应综合考虑员工的岗位、能力、绩效等因素,使薪酬水平与市场接轨。同时,应提供完善的福利政策,包括社会保险、住房公积金、带薪休假等,提高员工的工作满意度和生活质量。合理的薪酬福利政策不仅能够吸引更多的人才加入企业,还能有效激发员工的工作积极性和创造力。例如,除了传统的年终奖、项目奖外,增设其他多元化的奖项,如创新奖、安全奖等。

(二) 调整培训方式,完善培训体系

煤矿企业应调整培训方式来解决人才结构不合理以及培训效果不佳等问题,提升自身人力资源管理水平。例如,在培养人才的过程中,注重性别均衡,建立适合女性员工的职业发展路径和培养计划。在组织架构和管理模式方面考虑性别因素,促进男女员工发挥各自优势。同时,建立完善的培养计划和选拔标准,为年轻员工提供更多的晋升机会和发展空间。也要加强对中老年员工的培训和引导,使其更好地适应现代科技和管理模式。

企业还应建立完善的职业发展机制,为员工提



供晋升通道和发展空间。例如，为员工制定明确的职业规划与目标设定，这不仅有助于员工明确自己的发展方向，还能使企业更好地了解员工需求，为其提供更有针对性的培训和发展机会。职业规划应根据员工的个人特点、兴趣和专长进行设计，确保其既有挑战性又可实现。同时为了使新入职员工能够快速适应工作环境和提高专业技能，煤矿企业应针对新员工提供完善的培训与发展计划。例如，可以开展入职培训、安全教育培训等课程，使其了解企业文化、岗位职责和操作规程。针对现有员工，可以定期组织专业技能培训、管理培训和团队建设等活动，提高员工的综合素质和团队协作能力。

另外，煤矿企业还应当营造良好的学习氛围，提升团队建设水平。营造良好的学习氛围是人才培养体系优化的重要环节。煤矿企业可以通过举办知识分享会、技能竞赛等活动，鼓励员工积极参与学习。与此同时，树立榜样和优秀员工典型，激发员工积极向上的精神。此外，提供个性化的职业发展路径，让员工看到在企业中有更多的发展机会。团队建设是提高企业整体执行力和凝聚力的关键。煤矿企业可以通过举办团建活动、拓展训练等，增进员工之间的了解和信任，培养员工的团队合作精神和共同目标意识，推动企业高效发展。

（三）注重引进现代化信息技术

要提升煤矿企业人才信息化管理水平，需要采取一系列的方法与策略。首先，企业应实施数字化、智能化的人才管理。例如，利用大数据技术，建立全面的人才数据库，包括员工的基本信息、工作经历、技能特长等，便于进行人才分析和选拔；通过 AI 算法分析人才数据库，精准匹配岗位需求，实现智能招聘。同时，运用心理测评等数字化工具，进行人才的选拔和配置；利用数字技术，为员工提供个性化的在线培训课程，通过数据分析优化培训内容和方式，提升员工能力。同时，利用在线学习平台，可以有效地提升培训效果，降低培训成本。

其次，制定完善的人才信息化管理监督机制，确保各项措施的有效实施。例如，煤矿企业通过信息化手段，实时监测和分析员工工作过程中可能出现的问题或风险，并设置预警机制，确保问题得到及时解决。通过对员工学习或工作的数据进行持续追踪和分析，还可以动态调整培训内容和方式，确保培训始终与员工的发展需求相匹配。

最后，搭建有效的沟通平台，促进企业内部及与外部合作伙伴之间的信息交流。良好的沟通是提升管理效率的关键，煤矿企业应搭建有效的沟通平台，促

进企业内部及与外部合作伙伴之间的信息交流。例如，利用信息技术建立外部合作伙伴沟通平台，可以加强与供应商、客户等的联系，为企业创造更多商机。

五、结语

综上所述，随着市场竞争的日益激烈，煤矿企业面临着巨大的挑战，而人力资源管理是现代企业发展的关键因素之一。为提高自身竞争力，煤矿企业必须制定明确的人力资源管理计划，确保人才的及时供给和合理配置。例如，可以通过健全人才引进机制、调整培训方式、完善培训体系等措施对现存人力资源管理问题进行改善和优化，保障企业的人才需求，提升煤矿企业的生存和发展实力。另外，在资源紧张和环境约束的背景下，煤矿企业要想取得可持续发展，必须注重人才管理的信息化建设，例如，实施数字化、智能化的人才管理以及搭建有效的沟通平台等。

参考文献：

- [1]王雅迪.大数据时代煤矿人力资源管理[J].内蒙古煤炭经济,2023,(23):94-96.
- [2]苗咏丽.人力资源管理在企业中的应用现状及优化措施分析[J].人才资源开发,2023,(15):90-92.
- [3]马菊洁.人力资源管理现状及优化措施[J].中国集体经济,2022,(22):121-123.
- [4]张金慧.去产能条件下煤矿企业人力资源管理现状与对策研究[J].河北企业,2022,(07):131-133.
- [5]张文婷,李姝慧.新时期煤矿人力资源管理的创新策略思路探析[J].内蒙古煤炭经济,2022,(18):94-96.
- [6]慕明明.煤矿人力资源管理制度和环境问题研究[J].内蒙古煤炭经济,2022,(15):101-103.
- [7]邵璞璞.加强煤矿人力资源管理的重要性及对策[J].内蒙古煤炭经济,2022,(04):43-45.
- [8]韩雅男.新时期煤矿企业人力资源管理的创新策略思路探析[N].长治日报,2021-12-08(008).
- [9]王蓉.如何做好新时代煤矿人力资源管理工作[J].内蒙古煤炭经济,2021,(18):68-69.
- [10]孟凯,李群群.加强煤矿企业基层人力资源管理[J].现代企业,2021,(09):16-17.
- [11]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.
- [12]师俊.大数据时代煤矿企业人力资源管理创新思考[J].现代工业经济和信息化,2021,11(03):134-135.

作者简介：

闫呈蕾(1987年)，女，汉族，山东邹城人，大学，经济师，现从事人力资源工作。