

供给侧改革下煤炭行业人力资源管理研究

◆王 力

(山西汾西矿业集团组干处 山西介休 032000)

摘要:煤炭行业近年来由于受到绿色环保理念的影响,所以对煤炭企业的发展而言,逐渐进入到瓶颈期。特别是国家正在积极落实供给侧改革,在这种背景下,煤炭行业的发展,也会受到影响。因此,本文针对供给侧改革背景下,煤炭行业人力资源管理的具体落实措施进行分析,为煤炭行业的未来可持续发展打下良好基础。

关键词:供给侧改革;煤炭行业;人力资源

在当前我国社会经济不断快速发展的背景下,各个行业的整体发展势头比较好,同时由于人们的日常生活质量和水平不断提升,对各种不同类型资源、能源的需求量也在不断提升,尤其是对煤炭资源的大量需求。煤炭企业在日常经营管理过程中,虽然整体发展势头比较好,但是由于近年来绿色环保发展理念的提出,很多煤炭企业在发展过程中,正进入到发展瓶颈当中。很多行业为了积极响应绿色环保的理念,都逐渐减少了煤炭资源的利用,由于受到这一发展形势的影响,导致煤炭企业的产能过剩,甚至经济效益也因此而受到影响。在这种背景下,供给侧问题也逐渐暴露出来,对煤炭企业的日常运作和经济效益都会产生非常严重的影响。

1、供给侧改革下煤炭行业人力资源管理现状

1.1 缺乏先进的管理理念

煤炭企业在日常经营管理过程中,由于现阶段在面临的形势比较严峻,所以煤炭企业必须要探索出新的发展道路,才能够实现煤炭企业的可持续发展。但是现阶段煤炭企业在发展过程中,缺乏先进的管理理念,在日常管理过程中,一直沿用传统的理念。这样不仅很难满足现代社会在发展过程中提出的个性化需求,而且也无法实现对管理框架合理的构建和利用。特别是在很多管理环节当中,管理理念一直停留在滞后的状态,如果这种现象一直持续发生,那么对煤炭企业的战略实施而言,将会造成严重的阻碍性影响。与此同时,煤炭企业在当前发展过程中,在针对自己的岗位设计以及分析过程中,缺乏科学合理的分析。虽然当前有部分煤炭企业已经开始逐渐开展相关工作,但是缺乏执行力,所以整体执行效果并不是很理想,这样就很难实现对人力资源合理的管理^[1]。除此之外,在煤炭企业的日常运作过程中,缺乏对人力资源的完善规划,在其中所制定的战略和方针基本上都是与企业实际比较情况不相符。这样不仅无法实现企业资源与人力资源的有效融合,而且还很难将人力资源在其中的作用和价值充分发挥出来。

1.2 缺乏专业的管理人员

在供给侧改革的背景下,煤炭企业人力资源管理在具体开展过程中,很容易受到其中一些客观因素的影响,导致人力资源很难落到实处。在煤炭企业的稳定发展过程中,一线员工在其中具有至关重要的作用,可以说煤炭企业的经济效益,与这些员工之间具有密不可分的关系。但是众所周知,煤炭行业在发展过程中,整个作业环境比较艰苦,同时在针对人才进行引进时,缺乏完善的机制,这样就会导致煤炭企业很难在实践中引进一些高素质的人才。在这种大环境背景下,虽然煤炭企业已经逐渐意识到人才引进的重要性,并且在实践中采取有针对性的措施,实现对人才的大批量引进^[2]。但是在培训过程中,整个工作的开展并不是很顺利,这样不仅会导致很多技术人员无法胜任自己的工作岗位,而且还无法将自己的职责作用充分发挥出来。如果这种现象一直无法得到妥善处理,那么势必会导致煤炭企业的正常运行受到影响。

2、供给侧改革下煤炭行业人力资源管理措施

2.1 减员增效

由于近年来绿色环保理念的提出,导致煤炭行业的整体发展受到了严重的阻碍,甚至一度进入到一种瓶颈期,无法实现快速的发展。也就是在这种背景下,煤炭行业的整体发展被严重制约,行业正面临着非常严峻的形势。导致这一现象出现的根本原因是

煤炭企业的产能过剩,同时供需关系已经呈现出严重失衡的现象等。这些问题的存在,不仅会直接影响到煤炭行业的发展,而且还会导致人力资源管理水平一直处于停滞不前的状态,无法将人力资源管理的重要性充分发挥出来。在针对这一现象进行具体处理的时候,要结合实际情况,与国家提出的基本要求进行结合,在保证不断加快行业供给侧结构性改革的基础上,可以引进和利用各种不同类型的方法,帮助企业渡过这次难关。比如在实施人力资源管理措施的时候,要与实际情况进行结合,采取有针对性的措施,实现对企业人员的合理安置^[3]。这样不仅能够从根本上实现人力资源管理水平的有效提升,而且还能够尽可能调整各个工作岗位人员的薪资待遇。比如,某煤炭企业在人力资源管理具体开展过程中,该企业坚持利用分类管理的方式。将部分职工实现转移安置,这样不仅可以有效落实减员增效的基本目的,而且还能够逐渐帮助企业走出当前的困境,实现人力资源管理在煤炭企业的应用价值。

2.2 树立先进的人力资源管理理念

在当前煤炭企业的日常运作和经营发展过程中,导致人力资源管理水平无法得到有效提升的根本原因之一就是,当前煤炭企业缺乏先进的人力资源管理理念^[4]。减员增效这种方法在实际应用过程中,虽然具有一定的成效,但是如果从长远发展角度出发对其进行分析,那么这种方法的效果其实并不是很理想。煤炭企业在日常运作过程中,要坚持“以人为本”的基本发展理念,实现企业与员工的同步发展。煤炭企业在针对自己的发展战略进行制定和具体落实过程中,要将所有的战略全部都进行层层分解,同时还要落实到每一个工作岗位当中。这样不仅有利于让员工们认识到自己的主人翁意识,而且还能够实现人力资源科学合理的有效管理^[5]。除此之外,还要在实践中加强对员工的培训,这样不仅能够从根本上促使员工的专业素质可以得到有效提升,而且还能够让员工将培训内容真正的应用到自己的工作岗位当中。在保证职工自身职业价值可以实现的同时,可以推动煤炭企业的稳定发展。

3、结束语

在供给侧改革的背景下,煤炭行业的发展受到了阻碍影响。特别是煤炭企业的人力资源管理措施无法落实到实处,同时,在煤炭企业现阶段发展过程中,还会受到很多因素的影响。针对这一现象,在具体操作过程中,要仅仅引进一些先进的管理理念。在保证人力资源管理水平可以得到有效提升同时,能够最大限度保证煤炭企业可以实现可持续发展。

参考文献:

- [1]段华.供给侧改革背景下煤炭集团人力资源管理问题及对策[J].现代国企研究,2018(20):84.
- [2]周磊.供给侧改革背景下煤炭行业人力资源管理现状及对策[J].企业改革与管理,2018(18):90-91.
- [3]王飞.供给侧改革下煤炭行业人力资源管理现状及对策[J].企业改革与管理,2017(19):75-76.
- [4]范智宏,赵小燕.从人力资源角度做好煤炭企业供给侧改革[J].财经界(学术版),2016(23):354-355.
- [5]李亚丽.煤炭行业人力资源管理存在的问题及建议[J].人力资源管理,2017(10):407-408.

