

国有煤炭企业干部管理的人力资源挑战与对策研究

郭莹

华电煤业集团有限公司，北京市，100035；

摘要：国有煤炭企业作为我国经济的重要支柱，其干部管理问题对企业发展具有重大影响。为了明确当前国有煤炭企业干部管理存在的问题和挑战，以及提出有效的人力资源对策，我们进行了深入的研究。通过调查和实地访问，我们发现管理体制过于死板、干部评价机制不科学、干部配置不合理、绩效管理缺乏激励机制等问题。对此，提出以下对策：一是推进干部管理体制的改革，使其更具灵活性和开放性；二是构建科学的干部评价机制，鼓励公正、公平的竞争；三是优化干部配置，避免人浮于事和人才浪费；四是建立以绩效为导向的管理体系，能激发干部的积极性和创造性。这些研究结果旨在为国有煤炭企业在人力资源管理中遇到的问题和挑战找到有效决策策略，为实现企业可持续发展提供理论支撑和实践指导。

关键词：国有煤炭企业；干部管理；人力资源挑战；管理体制变革；绩效管理

DOI：10.69979/3029-2727.25.03.034

引言

国家经济快速发展，煤炭行业稳定持久发展作用国家经济，关键性极大。煤炭企业管理干部产生问题，作用显著，限制企业提升竞争能力，情况需要关注。研究人员采用详细文献研究和实地调查方法，察觉国有煤炭企业管理干部制度僵化，考核机制不科学，人员配置不合适，绩效管理缺乏激励，问题不少。这些问题大量制约企业发展质量和运行效率，作用忽视。研究人员从人力资源管理角度分析，建议一系列综合性管理干部方法，促进体制改革，优化干部资源配置，提升管理效能，激发干部能力，促进煤炭企业稳定持久发展，保证行业整体实力明显提升，效果值得期待。

1 国有煤炭企业干部管理现状分析

1.1 管理体系现状

国有煤炭企业的管理体系在现阶段显现出过于集中和缺乏灵活性的特征^[1]。许多企业沿袭传统的金字塔结构，导致决策链条冗长，决策效率较低。信息传递过程中存在的层级过多，在响应市场变化和政策调整时往往显得迟缓。管理体系的规范化程度不够，导致在执行具体政策和管理办法时存在较大的随意性。尽管部分企业已经引入现代管理理念，但实际操作中，管理方式仍以行政命令和经验决策为主，科学化、数据化的管理手段尚未全面普及^[2]。这样一来，不仅不利于创新的推动，也在一定程度上抑制了企业活力，影响了干部的工作主动性和创造性。管理体系现状亟需随着外部环境变化进

行调整和优化，以适应现代企业发展的需求。

1.2 干部评价机制的现行状况

国有煤炭企业里，干部评价机制是个关键部分，当前情况会决定企业运营效果和未来增长空间。国有煤炭企业干部评价机制有几大问题^[3]。评价标准太简单，主要看数字指标，很难看出干部的真实实力和水平。评价过程不够公开，容易出现个人偏见和不公平。反馈机制不好，干部没法好好改进。问题存在，当前评价机制激发不了干部干劲，导致优秀人才挑不出来、用不上^[4]。这些问题拖累了企业效率和长远发展空间。

1.3 现有干部配置情况

国有煤炭企业里面，干部配置现状具有不恰当地方，体现干部队伍结构不均衡现象、专业水平较低情况、岗位设置跟人员能力不适应状况等问题。企业内部缺乏合理人才配置方案，造成部门人员冗余现象严重，另一些关键岗位却无人能承担任务。缺乏有效晋升和轮岗机制，部分干部难以完全发挥能力，妨碍全局工作效率提升。优秀人才闲置和运用不够降低企业竞争实力，对可持续发展形成隐性风险，需尽快解决这些问题。

2 国有煤炭企业干部管理面临的主要挑战

2.1 管理体制的僵化问题

国有煤炭企业的管理体制面临僵化的难题，革新和进步导致制约。管理体制僵化表现级别数目多、审批流程繁琐、判断链条太长，引发信息传递顺畅、响应速度缓慢。缺乏灵活性让企业处理市场变化和外部环境进步

显得困难,市场需求波动或政策变动多次出现,不能调整策略和资源配置适当配置。判断权集中少数上层管理者掌控,基层干部管理实施缺乏自主判断权,引发判断效率低下,管理革新积极性抑制。体制僵化影响企业运行效率显著降低,阻碍杰出人才发挥和进步余地有限,限制企业竞争激烈市场获得更大成绩实力减弱。改变管理体制僵化,国有煤炭企业处理现代进步方法急迫需求,需采取有效行动提升管理水平。

2.2 干部评价机制的不科学

干部评价系统是国有煤炭企业人力资源管理的非常关键的部分,考核、晋升、激励干部这些方面会产生非常重大的作用。现在的评价系统存在明显的问题,考核准则太单一,指标只注重表面化东西,缺少真实成果的评价和回应系统,所以很难体现干部的真实水平和业绩呈现。这样的评价系统会让人才安排变得不合适,激励成果变得不好,还会让干部工作的干劲变得更差,限制企业实现全面进步。建立一个公正、公开的评价系统,才能激发干部的正面主动性,促进企业人力资源管理水平持续提高。

2.3 干部配置的不合理及绩效管理缺慢性

国有煤炭企业管理干部时碰到的难题之一是干部安排不恰当,绩效管理也出现延迟性。部分企业设置岗位时跟实际需求不匹配,造成干部发挥能力受限,资源安排效能不足。一些干部遇到职责不清晰、权限重叠的麻烦,干扰整体实施力和团队配合。绩效管理缺少有力激发方式,调动干部积极性很难实现,评价标准不清晰,激发措施不够完善,干部发挥主动性受到限制,企业综合竞争力增强也受到影响。处理这些问题需要通过标准化岗位安排和建立激发导向的绩效管理体系,采取具体措施改善现状。

3 对国有煤炭企业干部管理挑战的对策研究

3.1 推进管理体制变革

国有煤炭企业的管理体系优化提高干部管理效能关键方法。优化消除陈旧僵化结构,适应现代企业快速进步需求。优化过程,透明度清晰成为制度加强核心内容,干部获取独立性决策空间。构建灵活管理体系非常必要,目标适应不同职能岗位多元化特点。现代管理观念引入企业,数字化程度增强许多,科技方法推动过程优化顺利进行。干部参与感责任感增强明显,上下级关系交流改善良好,目标帮助企业整体运作效能提高不少。执行优化时,稳定性灵活性维持平衡状态,避免过

度变化干扰企业常规运作秩序,保证企业稳定调整新变化环境。管理体制的改革不仅是结构上的调整,更是提升企业竞争力的根本动力。通过制度创新和结构优化,国有煤炭企业将更有效地实现其战略目标与可持续发展。

3.2 构建科学的干部评价机制

建立合理干部评价机制国有煤炭企业重要,目的是保证干部公平评价晋升。评价指标包括政治素养、业务能力、管理水平业绩贡献这些方面,保证评价完整性公正性。采用多样化评价主体,上级、同级下属都参与,形成全方位评价视角,降低个人主观偏见干扰。运用当代信息技术,实现数据精确收集分析,提升评价合理性实用性,方法简单易行。采用灵活改进机制,评价机制实践完善健全,匹配组织发展需求,操作方便实用。这样做有助于促进干部能力增强完善配置,国有煤炭企业可持续发展得到稳固保障,发展前景更加光明。

3.3 优化干部配置和完善绩效管理

改进干部安排必须看企业的进步策略和现实需求,实施岗位设置和人力资源安排,防止人员冗余和人才流失。健全绩效管理规定设立绩效引导的考核体系,制定清晰的任务和指标,评估干部的工作成绩。采用多样化的激励手段,提升工作的热情和创造力。应该实施评估反馈,推动干部的能力提升和职业进步,这样就能提高全部管理效率,达成企业的持久可延续进步目标。

4 实施对策的策略与建议

4.1 促进管理体制变革的具体措施

推动国有煤炭企业管理机制变革,确定变革方向,把弹性和通透性当成中心,解除旧有管理模式限制。强化职责清晰机制建设,简化管理层级大幅提升判断效能。提升数字化管理,现代科技手段达成干部管理流程完善和公开化。建立通透交流机制,激励干部加入判断过程,让各层级人员传递心得和心得,塑造积极互助氛围。引进外部专家进行引导和评价,参考现代管理心得,促进机制革新发展。设立回应和修正机制,定时评价察觉机制缺陷,进行调整改进工作。定时安排培养增强管理人员革新观念和执行水平,匹配变革进步实际需求。这些方法推动管理机制转型,最终实现企业实力和管理效能两方面增强。

4.2 实施科学干部评价机制的路径

实施科学干部评价机制的路径,需要建立多维度的

评价指标体系,关注能力、绩效及发展潜力等方面。引入量化与质化结合的评价工具,以减少主观因素对评价结果的影响。在评价过程中,加强信息反馈机制,确保被评估者能够理解自身优劣势,促进自我改善。需构建透明的评估流程,保障评价过程的公正性和公开性,以提升干部信任度。采用信息化手段,运用大数据分析提升评价的精准度和效率。鼓励参与到评价机制设计的多方主体,包括专业的人力资源管理团队、外部专家及干部群体,以获取全面的视角与建议。

4.3 绩效管理激励机制的构建方案

建立绩效导向奖励制度重要。制定绩效目标,企业发展战略联系,保证目标让干部觉得有难度并且能够达成。使用量化指标和质化评估结合方式,完整评价干部工作成果。改进绩效反馈体系,交流绩效评估结果,让干部知道个人长处短处具体情况。奖励措施方面,加入激励手段,包括物质奖励和非物质激励结合方式,增强干部工作热情和创造能力,促使国有煤炭企业持续发展更加稳定。

5 结论与展望

5.1 主要研究结论

国有煤炭企业干部管理现状调查研究,归纳若干关键结果。管理体制僵化缺陷制约企业灵活性效率。干部评价机制科学性不足,导致公正性生机缺乏,致使干部积极性下降,影响整体业绩表现下降明显。干部配置状况造成资源浪费,业绩管理积极性机制规划不足,致使干部干劲创造发挥降低,工作热情明显不足。研究人员研究促进管理体制改善措施、设立科学干部评价机制途径、优化干部配置方案完善业绩管理积极性机制方案,处理以上问题可行性关键性,解决效果值得期待。提升企业整体人力资源管理水平,保障运行顺利,国有煤炭企业可持续发展提供路径指导具体支持。

5.2 对国有煤炭企业干部管理改革的建议

强化国有煤炭企业干部管理改革,需要使用多种综合措施提高管理效能。应该促进管理体制变得灵活和开放,降低层级带来的约束,加快决策响应的速度和效率。建立科学合理的干部评价机制,用数据和成果作为基础,保证评价过程公平和透明。依靠合理的人才配置,按照任务需求来安排人员,防止资源浪费和人员过多的情况。绩效管理体系应该优化,突出激励机制的建设,激发干

部的积极性和创造力。给干部提供培训和职业发展规划,增强干部的专业能力和创新意识以及水平。依靠制度保障和创新举措一起努力,推动完成干部管理的现代化转型。

5.3 未来研究方向

未来研究方向可以集中在以下几个方面。深入探讨干部管理体制改革的具體路径,以便应对快速变化的市场环境的需求。进一步完善干部评价机制,探索智能化评估工具的应用,以提高公平性和精准性。再者,持续优化干部配置策略,研究如何通过大数据分析实现精准匹配和资源优化。探讨在绩效管理中引入柔性激励机制的可行性,以真正激发干部潜力和创新能力。这些研究方向将为解决国有煤炭企业干部管理中的深层次问题提供理论基础和实践支持。

6 结束语

本研究深入分析了国有煤炭企业干部管理中面临的人力资源挑战,并提出了一系列有效对策,如推进管理体制变革、构建科学干部评价机制、优化干部配置及建立绩效导向管理体系等,旨在提升干部管理的科学性和系统性,激发干部活力。然而,研究也存在局限性,如样本范围有限、地区差异未充分考虑及对策实施可行性待验证等,这可能影响研究结果的普遍性和应用效果。因此,未来研究需扩大样本,兼顾不同地区和类型国有煤炭企业的特殊性,并深入探讨对策实施细节。当前,国有煤炭企业干部管理问题亟需重视,本研究提供的对策和建议为解决问题提供了理论和实践支撑。未来将持续努力,提升干部管理质量,助力企业发展。

参考文献

- [1] 刘哲. 加强煤炭企业人力资源绩效管理[J]. 区域治理, 2020, (21): 0267-0267.
- [2] 李翔. 国有煤炭企业人力资源管理现状及对策[J]. 知识经济, 2022, (18): 75-77.
- [3] 李雅婧. 国有煤炭企业人力资源管理风险分析及对策[J]. 财讯, 2020, (03): 4-4.
- [4] 赵风崑. 国有煤炭企业人力资源管理现状探讨[J]. 人才资源开发, 2020, (03): 83-84.
- [5] 李斌. 国有煤炭企业人力资源成本管理控制研究[J]. 中文科技期刊数据库(全文版)经济管理, 2020, (02).