

人力资源管理在煤炭企业干部选拔中的应用研究

陈涛

华电煤业集团工程技术有限公司，陕西榆林，719000；

摘要：由于我国煤炭资源丰富且消费量巨大，煤炭企业作为我国的主要能源产业之一，在国民经济中扮演着重要角色。尤其在当前的市场环境下，正确地招募、选拔和开发煤炭企业的干部人才对企业的竞争力和发展有着至关重要的影响。本文运用人力资源管理的理论和方法，对煤炭企业干部选拔过程进行深入研究。通过对案例企业进行实地调查和深度访谈，认为现阶段煤炭企业在干部选拔过程中仍存在诸多问题。研究表明，优化人力资源管理机制，建立科学合理的干部选拔模型，对提高煤炭企业的经营效益和员工福利有着极为重要的作用。本文提出了一套基于人力资源管理的煤炭企业干部选拔策略，并就此进行了实证研究。最后基于我们的研究成果，向煤炭企业提出了一系列人力资源管理的改进意见与措施，包括建立公正透明的选拔机制，强化绩效考核，提高员工的参与度等，期望能为煤炭企业的人力资源管理提供参考。

关键词：人力资源管理；煤炭企业；干部选拔；绩效考核；员工福利

DOI： 10.69979/3029-2727.25.03.033

引言

煤炭行业经济发展至关重要，煤炭企业人力资源管理特别重要。市场化全球化产生新挑战需求，干部人才合理选拔发展表现特别重要。煤炭行业人力资源管理使用干部选拔方面研究比较缺乏。选拔倾向经验主观判断，不足系统评价科学流程设计，阻碍企业开拓培育潜力领导人才能力。研究使用现代人力资源管理理论方法，聚焦煤炭企业干部选拔问题核心，建立科学实用性强选拔模型体系。希望研究能给予实用性强策略措施方案，煤炭企业人力资源管理给予理论实践支持依据。

1 煤炭企业的重要性与管理现状

1.1 煤炭企业在国民经济中的地位

煤炭企业属于我国能源产业支撑部分，国民经济依靠煤炭企业起到至关作用^[1]。我国拥有丰富煤炭资源，煤炭占据一次能源结构重要位置，成为国家能源安全基础。煤炭企业帮助经济发展，供应稳固能源支撑，推动区域经济兴旺，保持社会安定。煤炭资源富集地区，地方经济以煤炭企业为中心，产生大量就业岗位，带动相关产业快速发展。煤炭企业缴纳税收支持国家财政收入，成为重要支撑部分，煤炭出口增加国家外汇收入渠道。煤炭企业努力经营，保障能源供应充足，地方经济依靠煤炭企业发展，社会生活水平提高。面对市场经济体制的新要求和环境保护的压力，煤炭企业需不断创新技术、升级产业，提高资源效率，降低环境污染，走绿色发展

之路。煤炭企业的稳定发展，对于保障国家能源独立、推动经济可持续增长具有不可替代的重要作用。

1.2 煤炭企业的人才选拔现状及存在问题

煤炭企业属于国民经济基础产业，挑选员工的情况直接决定企业角逐能力强弱以及能否长久发展。煤炭企业在挑选员工过程中面临繁琐困难，需要迅速解决。煤炭企业缺乏完善规范的人力资源管理理念，导致挑选员工的流程不够规范科学。挑选干部的制度倾向于看员工过去的经历阅历，忽略对员工能力潜力进行评价，导致挑选员工的方法偏好陈旧保守。挑选员工的过程缺乏透明度，挑选结果的公正性客观性让人产生疑问。市场角逐变得激烈，这种情况限制企业吸引保留优秀精英的能力，员工事业成长因此受到负面作用。改善煤炭企业挑选员工的制度，建立适当的挑选员工标准流程，才能有效增强企业全部角逐能力，培养出一支高素质干部队伍，这是关键要点所在。这需要企业从人力资源管理角度进行系统改革，以适应现代企业管理发展要求^[2]。

2 人力资源管理的理论与应用

2.1 人力资源管理的基本理论

人力资源管理是一门学问，讲怎么高效使用和开拓人力资源，学问内容安排得很有序，目标是优化管理方式，让机构效能变高，让员工幸福感变强。基本理论包括很多重要概念和框架，中心部分是人力资源计划、招募挑选、业绩管理、培养开拓、报酬管理、员工联系管

理,涉及很多方面。人力资源计划是人力资源管理根基,研究和预估机构一定时期人力需要,设计人力资源方案,确保机构发展顺利。招募挑选流程是辨别和招引机构需要各种人才,关键点是适当时间挑选适当人才,满足工作需要。

成果管理确定具体目标、衡量详细成果、交流清晰反馈,推动个人目标跟组织整体目标保持一致。培养提升提高员工核心技术才干,属于重要方法,利于促进企业不断创新,竞争优势显著提高。报酬管理目标建立公正合理报酬体系,帮助组织战略目标顺利达成。劳资关系管理注重建立优秀劳动关系,增强员工积极投入责任感,从而提升团结力跟企业认同感。这些理念实际操作使用,不只提高组织管理效能,也提升员工工作热情,最终达成组织跟员工双方共赢结果。在煤炭企业中,这些人力资源管理理论的有效实践显得尤为重要,以应对行业的特定挑战和需求^[3]。

2.2 人力资源管理在企业干部选拔中的作用和重要性

人力资源管理帮助企业挑选干部时,功能和价值从很多方面展现出来。人力资源管理助力企业完成战略目标,保证挑选出的干部跟企业文化和发展方向匹配得上。人力资源管理拿出合理工具和方法,比如胜任力模型和心理测评,协助企业判断候选者能力和匹配程度。这些工具让挑选干部过程保持公正和公平。系统化挑选机制提升人才选拔速度和效果,减少做决定所需时间,减小挑选时偏见和错误。人力资源管理重视绩效反馈,利用考核机制改进挑选干部标准和流程,提高挑选水平。挑选干部这件事涉及个人晋升安排,也影响整个企业人力资源规划和长远发展,带来深远好处,体现企业管理智慧和科学性。

3 煤炭企业干部选拔的问题和挑战

3.1 煤炭企业干部选拔中存在的主要问题

煤炭企业挑选干部时遇到很多复杂的问题,其中最明显的问题是挑选过程不透明和不公平。挑选过程没有条理清楚的步骤和统一的标准规则,过去的老办法让挑选过程完全靠人来控制,个人想法和喜好会干扰整个过程,结果就变得不稳定。这样的情况会让员工心里感到不高兴,破坏团队的团结力量。挑选干部的标准不够清楚明白,或者要求太琐碎复杂,参加挑选的人没办法好好准备工作。一些煤炭企业挑选干部时,太注重学历的高低是否突出,却不看重实际工作能力和管理方面的潜

力。这种不公平合理的标准限制了人才在不同方面的成长空间,挡住了企业全面向前迈进的步伐。与此选拔过程中过于强调资历、忽视能力的风险也不断显现,阻碍了年轻优秀干部的晋升途径。

另外,煤炭企业在干部选拔中,常常对绩效评估不够有效。由于缺乏及时性和有效性,绩效考核未能发挥其指导作用,导致选拔往往依赖周期性或表面的成绩,而忽视了持续改进的能力。有些企业对员工参与和信息共享的重视不足,使得员工对选拔过程的信任度降低,影响组织文化的建设和员工的积极性。这些问题凸显出改进干部选拔机制的必要性。

3.2 面临的挑战与对策探讨

煤炭企业挑选干部时遭遇很多难题。传统挑选方式太依靠人际关系和个人看法,造成优秀人才跑掉。企业政策和管理方案透明度有明显问题,造成员工觉得挑选干部这件事不值得相信,干扰挑选的公平和效率^[5]。挑选干部时没有科学的成绩考核规则,造成正在工作的员工能力和工作成果得不到公正判断。因为市场竞争变得很激烈,煤炭企业外部环境变得很复杂,提升挑选干部方式的适应性要求很迫切。解决办法包括:使用好的人力资源管理方法,注重数据和成绩,使用多方面的考核系统保证挑选干部这件事公平透明。提高管理者的判断水平,加强员工培训,应对行业变化和难题。改进这些方式,能提高挑选干部的效果,帮助企业稳定发展。

4 优化人力资源管理机制与建立干部选拔模型

4.1 创新人力资源管理机制

现在经济环境复杂多变,煤炭企业改进人力资源管理机制表现关键。过去老一套机制只看经验和资历,很难适应现代企业迅猛壮大需求。革新人力资源管理机制必须做,需要从很多方面开始操作。使用现代化信息系统,完成干部选拔数字化、信息化,可以提高决策精确度和效能。利用大数据分析,能够全面性评价候选人能力和潜能,保证选拔过程合理公平。促进企业文化建设,突出长期壮大和革新理念,激励员工通过选拔体现创造力和责任感,助力企业发展。设立长期训练成长系统,给予员工多种进修途径,帮助员工应对职位变动和企业需要,提高员工整体能力,让企业挖掘潜能人才,提供灵活评估框架。强化公司内交流和意见反馈系统,激励员工加入决策管理,设立部门间交流路径,推动经验分享和协作,打造公开开明的企业环境。这样能提升员工强烈的认同感和主动性,让人才挑选增添新动力。借助

持续革新人才管理系统, 煤业公司高效挑选和培育出色人才, 提高企业综合实力, 帮助未来成长打下稳固根基, 确保公司稳步发展。

4.2 建立科学合理的干部选拔模型

建立干部选拔模式提升煤炭企业人力资源管理效能属于重要环节。选拔模式评价企业战略目标、岗位要求、候选人素质, 保证选拔过程维持条理性、价值。选拔模式结合多项考核方法, 使用心理考核、行为面试、情景模拟, 考核候选人能力、岗位匹配度。企业文化、核心价值观制定弹性评价指标体系, 确定候选人具备技术能力、领导潜能, 满足企业文化价值观要求。选拔模式制定强调公平性、公开性, 降低人为误差, 提高选拔结果公平性、员工信任感, 促进煤炭企业塑造充满活力组织环境。改进选拔模式, 煤炭企业能够挑选、培育称职岗位优秀领导人才, 企业长期发展打下坚实基础、进步。增加考核细节, 确保结果准确。

5 提出改进意见与实施策略

5.1 建立公正透明的选拔机制

建立公平公开选拔机制提升煤炭企业管理效率关键因素。选拔机制必须包含明确选拔标准和详细流程, 确保选拔过程维持公平状态。制定统一干部选拔标准, 标准里面包括专业能力、充足管理经验、个人品德这些要素, 煤炭企业内部推行应用。选拔过程里面个人臆断减少明显。引入外部专家顾问参与评估工作, 增强选拔过程公平性可靠性水平, 提升选拔公开度有效方法。选拔过程每个环节记载然后公开, 公开内容包括候选人详尽评估结果数据, 员工监督选拔工作提出反对意见内容。运用技术手段建立可以追溯选拔平台, 帮助实现整个过程公开化目标。这些措施执行, 煤炭企业能够选拔符合企业发展计划需求并且表现优秀干部群体。

5.2 强化绩效考核, 提高员工的参与度

加强绩效考核制度提升员工参与感, 改进煤炭企业人力资源管理关键措施。提升员工主动性和工作热情, 绩效考核跟干部选拔关联起来。考核设计中, 融合员工技能、岗位要求、企业目标, 建立多方面考核指标体系, 评价精准性完整性达到预期效果。提升员工考核过程参与环节, 激励员工自己评价、互相评价, 保证考核结果公平性公开性赢得员工信任。这种体系高效激发员工增强自身素质展现个人价值, 提高员工企业发展参与感认

同感, 塑造优秀组织环境, 促进企业持续发展迈向更高目标。科学运用人力资源管理方法, 煤炭企业效率发现培养出色干部人才推动行业进步。

5.3 基于人力资源管理的煤炭企业干部选拔策略实施

执行人力资源管理基础煤炭企业干部选拔方法, 需要清晰公司战略目标方向, 保证选拔标准完全对应。设计科学评价工具, 公正测量候选人实际才干潜能。设立绩效基础选拔流程, 维护高绩效员工选拔中获得优先权待遇。培养评价人员, 提升选拔过程观察力决策力水平。采用员工反馈机制, 提高选拔过程公开性参与感程度。全面评价候选人, 保证选拔干部适应岗位需求职责, 促进企业长远发展目标。执行过程, 连续监督修改方法, 应对不断变化市场环境状况。

6 结束语

目的是为了给予煤炭公司的管理者一种更加诚恳, 有效的职员选拔方法, 调查借助具体实例, 从不同角度深入分析煤炭公司的人力资源状况。如今煤炭公司在管理中还是存在许多不足, 比如选人机制不够透明, 员工的主动参与也不够。在这个研究中, 倡导提高员工的参与感, 加强绩效的考核, 建立一个公平公开的选拔体制。由于煤炭公司的独特性, 一般的管理方法可能并不适用。未来的研究可以更深入了解并探讨煤炭公司的具体条件和环境, 探索更适合他们的管理策略。目前研究的局限性在于只以一个公司为案例, 未来需要加大研究的广度, 研究更多的煤炭公司, 得出更为普遍的结论。

参考文献

- [1] 石宏伟. 如何加强煤炭企业人力资源管理[J]. 知识经济, 2022, (15): 87-89.
- [2] 葛飞. 浅谈煤炭企业人力资源管理[J]. 内蒙古煤炭经济, 2023, (17): 76-78.
- [3] 孙娟娟. 绩效考核在煤炭企业人力资源管理中的应用[J]. 中小企业管理与科技(中旬刊), 2020, (11): 28-29.
- [4] 孙献辉. 煤炭企业人力资源管理问题研究[J]. 中国中小企业, 2020, No. 301(12).
- [5] 张毅东. 试述煤炭企业人力资源管理问题研究[J]. 中文科技期刊数据库(全文版)经济管理, 2021, (05): 0056-0056.