

人力资源发展对煤炭企业干部管理的影响研究

李玉才

华电煤业集团有限公司，北京市，100035；

摘要：当下，煤炭企业面临绿色发展、智能化转型等诸多挑战，人力资源作为企业核心资源，其管理成效举足轻重。干部作为煤炭企业的管理与决策主体，在企业发展进程中发挥着关键作用。本文基于人力资源发展视角，深入剖析煤炭企业干部管理现状与问题，探究相关理论基础，并针对性地提出干部选拔、培训、考核激励等方面的优化策略，旨在为煤炭企业提升干部管理水平、增强核心竞争力提供理论支撑。

关键词：人力资源发展；煤炭企业；干部管理；优化策略

DOI：10.69979/3029-2700.25.10.086

1 引言

于现今角逐剧烈的市场环境下，煤炭行业正在经受深远变革，绿色发展与智能化转型已经变为无法遏制的趋势。煤炭企业面对环保压力激化、市场需求波动、技术迅速迭代以及众多难题。于此背景下，人力资源身为企业发展的核心要素，其管理水平的优劣直观作用企业的竞争力与可延续发展能力。干部身为煤炭企业的管理者与决策者，承担拟定战略、统筹执行、引导团队等关键职责，在企业发展中担当极为关键的角色。自人力资源发展视角探索煤炭企业干部管理的改进策略，拥有关键的理论与现实意义。借助改进干部管理，可以提高干部队伍的整体素质与能力，激励干部的工作积极性与创造力，促进煤炭企业在新形势下达成高水平发展。

2 煤炭企业干部管理现状分析

2.1 干部选拔机制欠科学

部分煤炭企业在干部遴选环节中，依然具有传统观念与模式的制约。遴选标准欠缺明确合理，过分偏重学历、资历诸如条件，对于干部的实际能力、业绩与潜力注重不充分。遴选流程欠缺严谨公开，具有按资历排序、以亲疏用人等现象，导致一些优秀年轻干部很难获得迅速提拔，削弱了干部队伍的生机与战斗力。在某些煤炭企业中，干部晋升首要根据工作年限，而不是工作能力与业绩，造成一些有能力、有想法的年轻干部发展受阻，工作积极性受损。

2.2 培训体系不健全

煤炭企业身为传统能源企业，技术与管理模式较为传统，对于干部培训的重视程度不足。培训内容缺少针对性与实用性，常以理论知识为重，同企业实用工作需求融合非密切。培训方式单调，主要地使用课堂讲授，

缺少实践操作、案例分析、交流研讨等多样化培训手段，造成培训效果不理想。培训缺少系统性与长期性规划，没有依据干部的不同层次、岗位需求拟定个性化培训计划，不能符合干部职业发展需求。一些煤炭企业的干部培训仅是定时举行几场讲座，内容毫无新意，非面向不同部门、职位的干部进行有针对性的培训，致使干部在培训中很难获得实用有效的知识与技能。

2.3 考核激励机制不完善

煤炭企业的干部考核指标体系不足严谨适当，具有考核指标概括、模糊不清，缺失可实施性与指向性等问题。考核方式用质性考核占主导，量化考核不充分，考核结果很难精确体现干部的工作表现与业绩。考核结果与干部的薪酬、晋升等联系不够密切，激发作用未明显，造成干部缺失工作动力与压力。缺失高效的监督机制，对于干部考核过程与结果缺失必需监督与评估，容易发生考核失实、不公正等现象。在一些煤炭企业中，干部考核常常沦为形式，考核结果大部分是优秀或合格，不能切实辨别干部优劣，激发机制难以施展预期作用，干部工作积极性不强。

3 人力资源发展视角下煤炭企业干部管理的理论基础

3.1 人力资源规划理论

人力资源规划意指企业凭借自身发展战略与目标，对未来一段时间内的人力资源需求与供给实施预测分析，拟定相应人力资源政策与措施，用以保证企业人力资源的合理配置与有效利用。在煤炭企业干部管理中，人力资源规划能辅助企业清晰干部队伍的发展目标与方向，预测未来干部的需求数量与结构，规划合理的干部选拔、培养、晋升等计划，维护干部队伍与企业发展

相匹配。借助人力资源规划，煤炭企业能依照自身智能化转型战略，预测未来对具备智能化管理能力干部的需求，预先推行相关干部的选拔与培养工作。

3.2 招聘与配置理论

招聘与配置理论强调企业应根据自身岗位需求与人才标准，通过科学的招聘渠道与方法，选拔出合适人才，并将其配置到合适岗位，以实现人岗匹配与组织绩效最大化。在煤炭企业干部选拔中，招聘与配置理论可指导企业制定科学的选拔标准与流程，采用多元化选拔方式，如公开招聘、竞争上岗、内部推荐等，扩大选拔范围，选拔出具备良好素质与能力的干部，并将其配置到合适管理岗位，充分发挥其优势与潜力。

3.3 培训与开发理论

培训与开发理论认为，企业应通过系统的培训与开发活动，提升员工的知识、技能与综合素质，满足员工职业发展需求，同时为企业发展提供人才支持。在煤炭企业干部培训中，培训与开发理论可帮助企业制定个性化培训计划，根据干部的不同层次、岗位需求，选择合适的培训内容与方式，如专业技能培训、管理能力培训、创新能力培训等，通过实践操作、案例分析、交流研讨等多样化培训手段，提升干部培训效果，促进干部职业发展。

3.4 绩效管理理论

绩效管理理论意指企业借助构建严谨恰当的绩效指标体系，对员工工作表现与业绩实施综合、公正、公平评价，并把评价结果和薪酬、晋升、培训等关联，用以激发员工提高工作绩效，达成企业发展目标。在煤炭企业干部考核激励中，绩效管理理论能引导企业构建严谨恰当的考核指标体系，清晰考核标准与流程，使用质性与量性相融合的考核方式，保障考核结果的准确性与公平性。把考核结果和干部的薪酬、晋升、培训等密切联系，激发干部主动工作，提高工作绩效。

3.5 薪酬管理理论

薪酬管理理论强调企业应根据员工的工作岗位、工作业绩、市场薪酬水平等因素，制定合理的薪酬体系，以吸引、留住与激励优秀人才。在煤炭企业干部激励中，薪酬管理理论可帮助企业建立科学合理的薪酬结构，如基本工资、绩效工资、奖金、福利等，根据干部工作表现与业绩，合理确定薪酬水平，确保薪酬具有竞争力与激励性，激发干部工作积极性与创造力。

4 煤炭企业干部管理优化策略

4.1 干部选拔优化策略

4.1.1 构建科学选拔标准

依托人力资源发展视角，煤炭企业应当建立用能力与业绩作为引导的干部挑选标准，摒弃惯常按资历排序观念。能力标准应包含领导能力、组织协调能力、创新能力、沟通能力等方面。业绩标准应囊括工作目标完成情况、项目成果、团队绩效等方面。为拟定严谨适当的能力与业绩评价指标，企业能协调相关部门与专家，根据不同岗位的职责与要求，详尽进行岗位分析与研究，明确各岗位的关键能力与业绩指标。对于生产部门干部，应着重评价其生产组织能力、安全生产业绩等。对于技术研发部门干部，应着重评价其技术创新能力、研发项目成果等。

4.1.2 规范选拔流程

建立一个公开、公平、公正的选拔流程，确保整个选拔过程清楚透明并且规范有序。选拔流程包括以下几个环节，1 发布招聘信息，使用企业内部公告、官方网站、招聘平台这些渠道，公开干部选拔的岗位信息、任职要求、选拔步骤等内容，吸引符合条件的人报名参加。2 资格审查，针对报名的人进行资格审核，筛选出符合基本要求的人，进入笔试或者面试的环节。3 笔试和面试，按照岗位的具体需求，设计严格且合适的笔试和面试题目，评价报名的人在专业知识、能力素质、应变能力等方面的表现。

笔试能使用闭卷考试方式，面试能使用结构化面试、无领导小组讨论等方式。4 考察和公示，对合格笔试与面试的人员开展考察，知晓其工作表现、职业道德、团队协作等情况。考察合格后，接收群众监督。5 录用决策，依据公示结果，经企业领导班子集体研究确定录用人员，且处理录用手续。

4.1.3 采用多元化选拔方式

运用透明招聘、角逐上岗、组织内举荐等多样化挑选方式，拓展挑选范围，挑选出优秀干部。透明招聘可吸纳企业外部优秀人才，为干部队伍融入新活力。角逐上岗可激励企业组织内干部的角逐意识，提高干部队伍整体素质。组织内举荐可借助企业组织内员工的人脉资源，挖掘和举荐优秀人才。企业可定时举办透明招聘活动，针对社会招聘优秀管理人才。对于组织内管理岗位空缺，首选运用角逐上岗方式，让有能力的组织内干部加入角逐。激励员工举荐优秀人才，对举荐成功的员工提供适当奖励。

4.2 干部培训优化策略

1. 制定个性化培训计划

依据干部的各异层次、岗位需求，拟定定制化培养计划。把干部划分为基层干部、中层干部和高层干部三个层次，面向各异层次干部拟定各异的培养目标与内容。对于基层干部，着重培养其专业技能与执行力，增强其处理现实问题的能力。对于中层干部，着重培养其治理能力与团队构建能力，增强其统筹调和与带领能力。对于高层干部，着重培养其策略思维与革新能力，增强其决断与计划能力。依据各异岗位特点，拟定针对性培养内容，例如生产岗位干部能加入安全生产治理、生产工艺优化等等培养。技术岗位干部能加入新技术研发、技术革新治理等等培养。

2. 丰富培训内容与方式

培训内容必须根据企业实际工作需求来确定，重点突出实际性和目的性的鲜明特点。传统理论知识培训之外，增加具体的实践操作环节、案例分析和交流研讨内容，显著提高干部实际应用能力的水平。培训方式需要多样化，采用课堂讲授、现场教学、在线学习和拓展训练等方式，充分调动干部学习兴趣的热情和积极性。组织干部前往优秀企业考察学习，参考优秀先进的管理经验和技术。举办案例分析研讨会，分析实际工作中的案例，研究解决问题的有效方法和策略。使用在线学习平台，给予学习机会，方便干部自主安排学习。

3. 建立培训效果评估机制

构建严谨适当的培训效果评估机制，对培训效果开展综合、公正、公平评价。评估内容涵盖干部的学习成绩、实际工作表现、团队绩效等方面。评估方式能运用考试、考核、问卷调查、访谈等多种方式相融合。知晓培训效果与出现问题，迅速优化培训内容与方式，增强培训质量与效果。在培训结束后，安排干部开展考试，检测其对培训内容的理解程度。定期对干部工作表现开展评估，评估其培训后工作能力与业绩的增强情况。借助问卷调查与访谈，知晓干部对培训的满意度与建议。

4.3 干部考核激励优化策略

1. 建立科学合理考核指标体系

用工作业绩作为核心，整合工作能力、工作态度等多个方面的考核指标体系。考核指标必须清楚、明白、容易量化，并且操作起来方便，具有明确的指导方向。根据不同岗位的职责和要求，制定不同的考核指标。比如，对于管理岗位的干部，考核指标可以包括团队管理、目标达成情况、决策能力等方面。对于技术岗位的干部，考核指标可以包括技术创新、项目成果、技术服务等方面。

面。建立一个弹性的考核指标调整机制，根据企业发展战略和工作重点的变化，及时调整考核指标，确保指标既适当又实用。

2. 完善考核方式与流程

使用定性与定量结合的考核方式，增强考核结果的精确度和公正性。定量考核通过数据统计和指标完成情况等方法实施，定性考核通过上级评价、同事评价、下属评价等方法实施。考核流程必须做到标准化和公开透明，包括考核准备、考核实施、考核反馈等步骤。考核准备阶段，清楚制定考核指标和标准，安排考核人员接受专业培训。考核实施阶段，依据考核流程和方法严格执行考核，保证考核过程公正公平合理。考核反馈阶段，将考核结果告知被考核人员，提供具体改进建议。

3. 强化考核结果应用

把考核结果和干部的薪酬、晋升、培训等密切关联，充分体现考核的激励作用。对于考核优秀的干部，提供合理薪酬奖励、晋升机会和培训资源，激发其不断努力。对于考核不合格的干部，开展警示谈话、岗位调整或培训，推动其改善工作。设立考核结果申诉机制，维护干部合法权益。企业能依据考核结果，对优秀干部涨薪、晋升职位。对考核不合格干部，开展岗位调整或组织加入培训，提高其工作能力。

4. 建立有效监督机制

构建完善考核监督机制，对考核过程与结果实施全面监督，保证考核工作公正、合理、透明。监督人员能够经由企业纪检部门、人力资源部门和职工代表构成，对考核过程中的违规行为迅速整改处置。强化对干部的常规监督，构建干部监督档案，记载干部工作表现、清正自省等情况，以干部考核与晋升供给参考。

5 结论

本文表明煤炭企业干部管理在选拔、培训、考核等方面具有机制非合理、体系非完备等问题，依据人力资源理论建议改进策略。企业应不断重视行业变革，灵活优化管理策略，强化干部队伍建设和研究信息化管理模式，以可持续发展确保人才保障。

参考文献

- [1] 李浩. 煤炭企业干部梯队建设与人力资源规划研究[J]. 中国矿业经济, 2023(05):89-95.
- [2] 张爽. 基于胜任力模型的国有企业干部选拔机制创新[J]. 管理世界, 2022(12):187-188.
- [3] 王文杰. 能源行业干部培训体系优化路径——以煤炭企业为例[J]. 中国人力资源开发, 2021(08):67-74.