

# The Path Selection of Talent Team Construction in Coal Industry

Yu Zhang

Shaanxi Coalbed Methane Development Co., Ltd., Xi'an, Shaanxi, 710065, China

## Abstract

Coal enterprises are important enterprises in China and have an important position in China's economic and energy construction. The construction work of the talent team determines the rise and fall of the enterprise tomorrow. In order to achieve long-term development, coal enterprises need to continuously improve the construction of the industry's talent team. In the face of new markets and new issues, constantly adjust our talent strategy to provide a strong talent protection for the sustainable and healthy development of enterprises. Therefore, the paper mainly analyzes the current situation of talent team construction in the coal mining industry, the importance of talent team construction in the coal industry and the path of talent team construction, and discusses how to optimize the construction of talent team in the coal industry.

## Keywords

coal industry; talent team; management present situation; path selection

## 煤炭行业人才队伍建设的途径选择

张瑜

陕西省煤层气开发利用有限公司, 中国·陕西 西安 710065

## 摘要

煤炭企业是中国的重要企业, 在中国经济建设和能源建设中有着重要地位。人才队伍建设工作, 决定了企业明天的兴衰。煤炭企业要实现长远发展, 需要不断完善行业人才队伍的建设。面对新市场、新课题, 不断地调整我们的人才策略, 为企业持续健康发展提供强大的人才保障。因此论文主要从煤矿行业人才队伍建设的现状、煤炭行业人才队伍建设的重要性和人才队伍建设的途径进行分析, 探讨如何优化煤炭行业人才队伍的建设。

## 关键词

煤炭行业; 人才队伍; 管理现状; 途径选择

## 1 引言

随着国家环保政策力度的不断加大, 中国能源结构与供需关系决定了必须大力倡导和推进煤炭清洁高效可持续开发利用。煤炭企业想要健康可持续发展, 必须立足于煤炭清洁化改造蓝图, 坚持“黑色产业、绿色开采”的发展理念, 积极推动绿色低碳发展理念和战略。“知识创造机遇、学习赢得发展”, 企业只有坚持不懈推进人才强企战略, 建立健全人才培养长效机制, 才能在竞争日益激烈的市场赢得发展。然而, 在人才队伍建设过程中, 很多企业仍存在着不少薄弱环节, 人才岗位得不到科学安置, 人才资源得不到有效利用, 人才效能难以发挥等, 因此科学优化企业人才队伍, 不断创新企业人才培养途径, 是企业发展的必然需求。

## 2 煤矿行业人才队伍建设现状分析

技术技能提升是企业发展的前提和基础, 随着煤炭行业技术进步和转型升级, 促使煤炭行业智慧化建设不断深化, 加快新技术、新产品、新工艺的研发和推广应用, 积极培育高新技术新产业, 让科技创新成为支撑企业高质量发展的内生动力, 在这一过程中, 越来越感到职工的综合素质跟不上发展需要, 企业人才队伍建设亟需加强。

### 2.1 人才队伍建设缺乏系统性

有些企业在人才队伍建设方缺乏系统长远规划, 没有形成科学完整的体系, 经常忙于解决当下的问题, 各项制度关联性不紧密, 对员工的培养欠缺系统的职业培训、晋升、晋级的配套制度, 一定程度上制约了个人的职业生涯成长发展, 不利于企业整体人才竞争力的提高。

## 2.2 人才质量参差不齐

因历史条件的影响,煤矿企业在人员数量上存在基数大、素质低,且高技术、技能人才数量偏少,人才质量参差不齐的问题。近年来,煤矿企业的发展速度不断加快,对高技术高技能人才需求量快速增加,人才质量难以适应企业发展需求的矛盾日益突出。特别是一些老的煤炭企业,一线工种,很多都是劳务派遣和农协工转正而来,这些人员的大都文化程度不高,与专业人才相比还存在着较大差距。因此,从专业队伍整体来看,人员素质与质量还存在着参差不齐的现象<sup>[1]</sup>。

## 2.3 激励机制尚需完善

大部分企业激励机制不够完善,没有建立起贡献与薪酬相匹配的分配制度。一是激励方式单一,仅停留在月度津贴层面,且津贴金额一般不高,起不到激励作用;二是高技能人才工资待遇、政治待遇等相对领导干部和管理人员仍是偏低;三是对技能人才的成长事迹、研究成果等宣传力度不够,对高技能人才精神层面的激励仍需加强。

## 2.4 人才效能未能有效发挥

很多企业的管理机制不够完善,在管理运作的时候不能对每一个职位进行详细介绍和管理,人才的培训培养缺乏针对性,这样就影响了人才队伍的有效建设。管理过程过于粗放,在很大程度上抑制了人才效能的有效发挥。同时,很多人才的作用没有得到公正评价,人才并没有得到他们应有的福利待遇,政策倾斜过于单一,在进行绩效考核的时候,对于人才的评价不够客观和公正<sup>[2]</sup>。

# 3 煤炭行业人才队伍建设的重要性

随着煤炭企业快速发展,人才作为第一资源和战略支撑,是企业发展最重要、最直接的生产力。企业想要抓住机遇,改革创新、锐意进取,不断巩固和拓展市场,在各方面都取得较快的发展。就要紧紧围绕企业发展战略,建设一支符合企业发展要求、数量充足、结构合理、素质较高的人才队伍,对于企业实现近远期工作目标和发展战略具有十分重大的战略意义。

## 3.1 解决煤炭行业人才资源结构不合理的状况

人才结构不合理是煤炭行业人才建设中存在的突出问题,主要表现为管理和专业技术人员占比过大,技能操作队伍人员占比相对偏少,技能人才队伍中,年轻人偏少、文化

水平偏低等问题,这些问题使企业人才队伍发展相对受限,从而无法满足企业高质量需求。

## 3.2 建设一支高素质煤矿职工队伍的需要

煤炭工业改革进行的如火如荼,很多高新技术和生产设备出现在了煤炭行业。硬件设备不断更新,但是人才软实力却没有同步跟上,这在很大程度上会降低企业的竞争力。企业急需经济和技术的复合型人才,单一的煤炭专业人才已经不能满足煤炭企业的发展需求。企业需要不断优化技术和管理,借鉴其他行业的管理模式,培养可以使用高新技术的专门人才,针对性的培养和造就一支高素质人才队伍。

# 4. 如何提升“人才”队伍建设

## 4.1 立足企业需求,建立多元化人才引进机制

树立“整合内部资源,利用社会资源”的人才使用理念,以校园招聘为主,社会招聘为辅,围绕企业发展战略,实时调整的思路。在人才引进的方向上,将引进创新型人才,作为人才队伍建设的关键。

在当前市场下,创新性人才非常重要,他直接关系到企业的发展速度,因此企业需要积极引入创新性人才,以此来提升自己的竞争力。在人才录用方面,企业需要进行分权化,让每一个部门进行考核决定,根据各部门的业务特点和发展方向进行针对性人才的选择。

同时,企业需要建设多元化人才储备体系,根据企业经营发展变化,提前做好不同种类人才的储备。在人才的使用上,根据市场发展的趋势进行调整,尽量引进成熟性人才,用经济待遇和良好的工作环境来吸引和留住不同种类的人才<sup>[3]</sup>。

## 4.2 科学设计职业生涯,合理优化人才结构

为多渠道培养、发掘人才,鼓励人才按照自身优势择向发展,在员工的职业生涯设计上,分经营管理系列、专业技术系列和技能系列了三条发展通道。经营管理系列针对企业管理人员,进入该通道的人员为企业中层领导干部和各下属企业(部门)的行政管理骨干人员;技术系列针对工程技术人员,进入该通道的人员成为技术专家;技能系列针对一线操作人员,进入该通道的人员称为首席员工,技术带头人。三条职业通道为不同类型人才提供发展方向。通过这种方式,为技术、技能人员创造了晋升和发展的平台,是加快人才梯队培养,建立“能者上,庸者下”的用人机制,推动专业人才资源向着结构与分布优化的方向组合。

### 4.3 用好人才激励机制，激活人才成长活力

发挥薪酬激励作用，助力企业吸引人才，留住人才。按照“以岗定薪、按绩取酬”的薪酬分配设计理念，将岗位（责任、压力、风险）、能力（实际能力）、绩效（业绩贡献）作为薪酬体系设计的三个核心要素，按照管理、专业技术、技能操作全面优化岗位序列，推行岗位绩效工资制，增加工资分配带宽，建立起员工收入与企业整体效益、企业绩效、岗位价值、个人贡献同升同降的岗位绩效薪酬体系。深化绩效考核管理，强化考核结果在员工晋升、培训、评先等方面的应用，为优秀人才脱颖而出创造环境。拓宽经营管理、专业技术、高技能人员职业晋升通道，实行双向互通管理模式，加快培育复合型人才。

### 4.4 创新“师带徒”培训机制，充分发挥“传、帮、带”作用

导师带徒制度的开展既帮助企业培养人才，为企业发展提供人力支撑，又帮助青年员工快速成长，是规范青年人才培养工作的一项有效措施，是促进青年成才的有效途径。在这个过程中，企业需要根据不同时期年轻人的特点，不断调整和创新机制。建立名师库。通过分岗位进行理论知识、操作技能考评和面试等方式，选拔优秀人才入选名师库，为人员培训做好师资储备。采取“有进有出”动态管理模式让名

师库适时更新，持久保持名师库“高水平”状态。同时，在师徒搭配上，充分考量徒弟岗位技能需求、师傅特长领域，采取管理、技术岗位试行“上带下”“老带新”“主带副”“管理带技术”等方式，确保每一对师徒都是“私人订制”，科学搭配。

## 5 结语

综上所述，煤炭行业转型快速发展，对于人才的需求急剧增加。人才培养无论是对于企业的长远发展还是企业的创新性提升，都具有重要意义。因此，在进行人才队伍建设过程中，企业需要重视对员工的培训、激发员工的创造性和积极性，多层次、全方位、宽领域培养人才。给与员工更多的政策和经济福利，提升整体员工的技术水平，推进企业的长远发展。

## 参考文献

- [1] 张晓利. 小型国有煤炭企业人才建设的思考 [J]. 企业文化旬刊, 2019(04):235.
- [2] 王佳惠. 去产能背景下煤炭型城市转型模式与路径选择 [J]. 科学与财富, 2017(10):136-137.
- [3] 隋鑫. 煤炭企业技能人才队伍建设的思路与方法研究 [J]. 企业改革与管理, 2019(17).