

论人力资源管理在地质勘探单位中的重要性

沈维泽

安徽省煤田地质局第三勘探队

DOI:10.32629/ej.v3i3.469

[摘要] 现阶段,矿产勘察进入到关键的转型期,地质勘探单位的发展也会受到诸多因素影响,形成全新的发展态势。在新常态背景下,地质勘察单位需积极转变经营与管理政策,立足人力资源管理工作,顺应新时期的人才需求,不断完善人力资源管理工作。

[关键词] 人力资源管理; 地质勘探单位; 重要性

地质勘探单位人力资源管理制度是基于计划经济发展所形成的一种重要管理制度。伴随我国市场经济的发展,经济体制深化改革,地质勘探单位中传统的人力资源管理模式已无法顺应时代要求,需采取全新的管理方法调动地质勘探人员的工作积极性。

1 地质勘探单位人力资源的积极作用

1.1 调动勘探人员的工作积极性

人力资源管理是地质勘探单位管理工作的重要内容,科学的人力资源管理能激发员工的工作热情。实践表明,如未采取有效的激励措施,地质勘探单位工作人员的主观能动性可发挥至40%左右,而设立激励措施后,员工的潜能则可发挥至80%以上。因此,在地质勘探单位发展中,要合理应用人力资源管理,以调动员工的工作积极性,达到单位既定的发展目标。

1.2 有利于扩张单位人力资本

地质勘探单位发展中,物质资源、资金和人力资源是必不可少的三项资源,地质勘探单位人力资源管理中,会培养大批优秀的专业人才,一方面提高地质勘探人员的专业素养和业务能力,另一方面改善地质勘探工作质量。地质勘探单位在日常经营和发展中,主张积极开发与培养人力资源,以期拓展人力成本,使人力资源成为单位发展的重要支撑力量,这对单位的稳定前行起到积极的推动作用。

1.3 实现利润最大化

地质勘探单位以提高经济效益为经营和发展的根本目标。人力资源开发管理的有效性对单位的经济效益起到举足轻重的影响。科学、完善的人力资源培训能够优化和完善单位的人力资源管理工作,一方面增强员工的个人能力,另一方面也可充分发挥其潜能,为单位创造更高的经济效益。

1.4 加强单位的综合实力

目前,市场竞争日益激烈,为了最大限度地满足市场经济发展的基本要求,提高单位的核心竞争力,地质勘探单位应当高度重视人力资源管理工作,使单位的工作人员具备较强的业务能力和较高的综合素质,而且具有高尚的职业道德,以此不断增大单位的经济效益和社会效益。

2 人力资源管理中的问题

2.1 无法正确认识人力资源管理

地质勘探单位的人力资源管理部门通常称之为人事部门。中高层管理干部多为地质专业毕业,从技术人员走上管理岗位。当前,人力资源管理中,人力资源管理专业毕业的人员以及接受过系统、专业培训的人员数量十分有限,在地质勘探单位的人力资源管理中,专业人才数量明显不足,而且很多管理人员无法深入认识人力资源管理,无法将现代人力资源管理理念融入到单位的人力资源管理和发展规划之中,最终降低了单位人力资源管理的水平。

2.2 人才结构性矛盾尤为明显

地质勘探单位的人才总量较少,具有较强改革创新能力的高级管理人才、复合型人才和高级的科研人才数量更是十分有限,同时,日常工作中单位尚未积极培养高层次和高水平的专业人才,再加上管理和工勤服务人员数量较多,年龄呈两极化分布,出现了严重的断层现象,中青年干部人数较少,后备人才数量有限,不能有效优化和完善岗位设置,且在日常工作中并未建立科学的人力资源管理机制。

2.3 绩效考评不够清晰,薪酬分配平均化趋势明显

地质勘探单位绩效考核工作中,依旧采用传统的经验主义考核方式,尚未建立规范科学的考核体系,考核结果不够明确,考核过程也尚未统一,考核结果与职工工资收入分配、奖金分配联系不够紧密,最终考核工作无法落到实处。再者,地质勘探单位的薪酬分配工作依然依赖于档案工资。职工职务、技术职称和工龄直接决定了工作人员的工资和福利待遇,单位忽视了不同岗位在具体职能作用上的差异,使得个人能力较强,且在工作中作出突出贡献,但是学历、职称较低的技术骨干,受到不公平待遇。地质勘探单位时常出现吃大锅饭和平均主义等问题,这导致单位面临着严重的人才流失问题,阻碍了地质勘探单位的健康发展。单位的职工较多,受到人员余缺并存和经费投入无法支撑工作正常开展等

多种因素的影响,单位无法正常运营。对此,在单位建设和发展的过程中,一方面要采取有效措施不断提高经济效益,另一方面也需充分考虑养人问题,该方面问题会使地质勘探单位的薪资分配缺乏灵活性和多样性。

3 优化人力资源管理的有效措施

3.1 树立正确的人力资源理念

地质勘探单位务必正确认识人力资源管理。在日常工作中积极树立科学技术,是推动地质事业单位快速发展的重要措施。人力资源是地质事业单位改革和发展过程中的首要资源,在地质工作中,需高度重视科技创新与人才培养等环节,以优质的人力资源不断加强组织的核心竞争力,以满足地质特色和市场经济发展的基本要求。同时,单位还要建立顺应人才成长的人力资源管理体系,合理应用经济手段和市场机制积极开发和利用人力资源。

3.2 建立健全的人才培养体系

在人力资源规划的基础上,地质勘探单位还需培养高素质的人才和紧缺型人才,加大人才结构调整力度,更加重视高精尖人才的培养与任用,引入、培养、建立高素质人才团队。具体措施为:

首先要加强人力资源开发,建立满足地质工程要求的人才吸引及激励制度,营造有利于实现人才价值的工作环境。

其次,加快人力资源体系调整,组建

科学完善的人才队伍,且拓展培养渠道,保持人才成长渠道和平台的畅通无阻,培养创新型人才,建立人才创新培训机制和体系,进而形成一批学术水平较高、管理能力和科研能力较强的管理队伍。再者,高度重视复合型经营管理人才和专业技术人才的培养。

再次,单位发展中要为人才搭建展示才华和能力的平台,鼓励和倡导能力较强的工作人员充分展现自身的优势和能力,主动提拔综合素质较高,业务能力较强的工作人员,尤其是中青年人员,积极发展人才梯队。

最后,高度重视人力资源信息化建设,创建人才信息平台,合理预测人力资源需求,发布人力资源需求信息,为建立人才基地和高素质人才团队奠定坚实的基础。

3.3 创设科学完善的激励制度

为确保地勘经济发展与市场经济发展高度适应,地勘单位应密切个人收入与个人贡献的联系,提升国有资产值,在地勘单位内部建立自我激励和自我约束的分配机制,以一部分人先富带动另一部分人积极投身到工作当中。具体操作如下:

首先,大力实行按劳分配原则,采取岗位工资制度,落实以岗定薪和竞争上岗的原则,以此创建完善的内部激励机制。其次,建立资本参与分配的原则。基于集资入股等方式吸收更多职工的个人

资金,以推动地勘行业的稳定发展,让员工积极主动地参与到生产之中,且可作为收益的主体。最后,遵循技术参与分配的原则,鼓励技术参与分配,转变地勘行业以往的分配模式,以动力机制和利益关系推动技术与行业发展的深度融合,全面体现出人均人力资本数量与个人特殊生产技能,进而采取技术成果入股等多种方式,吸引留住高级人才,充分发挥出员工的主观能动性和创造性,为单位的稳步前行提供助力。

4 结束语

综上,在地质勘探单位发展中,人力资源管理工作发挥着十分重要的作用,其可全面发挥出人才的积极作用,优化单位的人才结构形式,通过设立全新的人才激励制度,增强工作人员的主观能动性,在不断提升自身的基础上,为企业的经营发展献策献力,最终增大地质勘探单位的经济效益。

[参考文献]

[1]刘火中,李亚红.地质勘查人力资源管理及开发战略研究[J].智富时代,2018,000(07X):104

[2]李旻.地勘单位人力资源配置存在的问题和建议[J].人力资源管理,2018,(12):595.

[3]段连芝.论人力资源管理在地质勘探单位中的重要性[J].中外企业家,2016,(18):142.