

煤矿企业人力资源数字化转型的路径

■ 杨秀娟

(山西焦煤霍州煤电技术研究院, 山西 临汾, 031400)

一、前言

在企业人力资源管理中融入数字化转型理念, 有利于减少成本投入, 提高人力资源的利用率, 帮助企业提高改革发展能力。为此, 企业应该结合实际发展需求, 认真分析与总结战略规划重点, 构建人力资源数据库, 加强各部门人才的档案管理, 利用数字技术构建信息管理系统, 合理设定多元化功能模块, 立足于不同的角度, 做好人力资源招聘、规划及分配等工作, 达到提高人力资源管理质量的目的, 充分发挥数字技术对人力资源管理的支撑作用。

人力资源是企业运营管理中不可或缺的重要基础, 通过利用数字技术, 简化人力资源管理流程, 有利于强化人才信息识别与筛选的准确性, 为企业的长远发展带来更强动力。

二、煤矿企业进行人力资源数字化转型的必要性

(一) 有利于满足长远可持续发展需求

煤矿企业是社会经济建设中的支柱型企业, 人力资源管理数字化转型是煤矿企业的重要基础管理工作之一。很多煤矿企业现阶段的人力资源管理中, 缺少完善的激励机制, 缺乏数字化转型意识, 导致很多相关工作的效率无法得到提高。

(二) 有助于提升企业信息化建设水平

在煤矿企业人力资源管理中, 针对员工基本信息引入数字化思维及大数据技术, 有利于强化档案信息化建设的实效性, 能够帮助单位转变传统的思想观念, 不再仅依靠工作经验判断事物对错, 而是采用数字化定量分析的方式, 可以让数据信息分析更加客观、准确, 于人员绩效考核方面体现出更强的公正性、实时性及全面性。

三、煤矿企业人力资源数字化转型的思路设计

(一) 积极建立高效的人力资源数据库

为了提高煤矿企业人力资源管理效率及质量, 应该增强人力资源管理信息系统优化意识, 积极升级考勤信息管理系统, 不断改进门禁管理系统及绩效管理系统, 搭建高效的人力资源大数据平台, 加大煤矿企业内部及外部人力资源数据信息的整合力度, 建立全流程人力资源管理数据库, 体现出更强

的开放性。合理明确数据库中的数据类型, 主要涉及人力资源相关经营财务数据、业务分类统计分析数据以及企业总体运营数据等, 合理设置多元化的信息检索及风险分析功能模块, 为企业的人力资源决策奠定良好基础。

(二) 合理设计闭环人力资源管理流程

事业单位应该做好人力资源管理工作的定位, 转变传统的“管理型”部门运行模式, 做好向“服务型”发展模式的转化, 确保重要决策拥有坚实基础, 让产线管理人员获得专业化、标准化指导, 不断提升员工的事务性服务水平。通过利用数字化技术, 能够强化管理制度化、表单信息化、制度流程化建设, 将人力资源相关的业务流程引入大数据系统平台中, 提高流程自动化、业务集成化、沟通智能化工作效率, 构建更为完善的人力资源管理全流程数字化闭环管理体系。

(三) 科学设定与配置基础数据功能模块

立足于大数据采集后的信息筛选层面进行分析, 开展系统设计工作时, 应该加强对后续可能利用数据的分析, 人员基础信息作为人力资源管理中的关键信息, 发挥着重要作用, 应该在此功能页中配置人员信息登记表、信息分类、信息检索、组织机构名册等, 为人力资源管理工作的落实提供便利。此外, 薪酬管理是企业人力资源管理中不可或缺的构成部分, 应重点关注薪酬福利发放报销管理, 有利于提高核算发放效率, 进一步强化员工薪酬的透明性及实时性。而绩效管理有利于达到综合评价员工岗位工作能力的目的, 帮助企业准确筛选高端人才, 有助于强化人力资源管理的实效性, 提升数字化建设水平。

(四) 构建高效人力资源数字化管理系统

对于现阶段企业中使用的人力资源管理数字化软件而言, 无法保证相关工作的全面性, 且在性能及功能等方面体现出一定的不足之处。因此, 很多企业依然采用传统的人力资源管理模式, 缺少对数字化建设方面的资源投入, 无法形成高效的人力资源数字化管理系统。企业应该从多个角度出发, 构建健全的数字化管理系统, 首先, 增强企业间合作

意识,加大软件研发力度,形成协同化数字化建设模式,不断提升煤矿企业的数字技术应用水平;其次,聘请高端技术研发人员,做好现有人力资源数字化管理系统的改进与完善工作,弥补存在的不足之处,为数字化转型工作的全方位落实提供技术支持及基础支持,强化人力资源管理工作的实效性。

(五)加强高素质数据安全运维队伍建设

数据安全是企业人力资源数字化管理中的核心内容。煤矿产业是社会发展中的重要产业之一,避免不了会涉及很多机密信息,因此,企业需加强对移动办公需求的分析,重视不能连接涉密网络节点的接入要求,利用先进的专线方式,如IPsec VPN、SSL VPN等,积极组建商密局域网,确保各单位节点能够在安全的环境下实现网络连通。立足于数据安全防护的角度进行分析,企业应该做好系统服务器的集中部署与应用工作,加强对相关等级保护标准的研究,避免在数字化转型过程中,出现严重的木马攻击或者黑客入侵。因此,需重视高素质安全运维队伍的建立,确保安全运维技术人员能够熟练掌握技术、理解相关法规,为企业人力资源的数字化转型提供坚实基础与保障。

四、煤矿企业人力资源数字化转型的主要内容及策略

(一)增强人力资源规划层面的数字化转型意识

人力资源规划是煤矿企业内部人力资源管理工作的重要前提及依据,应结合企业人力资源管理现状制定切实可行的计划,加大人力资源需求分析力度,明确需要投入的资源成本,人力资源规划需满足企业的中长期需求。为此,企业应合理设定规划目标,编制科学完善的行动方案,依据资源需求优化监测指标,监督工作人员落实各项要求。进入数字化转型阶段后,企业应该加强对人力资源管理信息系统的利用,搭建高效的交流互动平台,强化员工需求辨别的精准性,构建企业人才引进供应链条,帮助企业节约人力资源配置方面的成本,不断提升企业的人员招聘水平。

(二)加大人力资源招聘与配置的数字化转型力度

1. 利用数字技术筛选海量人才信息

现阶段,煤矿企业依然采用传统的人才招聘方式,无法满足数字化时代的发展需求。在互联网技术、计算机技术得到广泛应用的背景下,求职人员的信息量庞大,采用传统招聘形式,很难实现对此类数据信息的甄别及筛选,但是通过利用人工智能技术,可以自动化识别应聘人员信息,同时做好符

合招聘要求应聘人员的分类及推送,有助于减少企业在人力资源管理方面的资源投入。此外,利用大数据技术能够实现对薪酬福利政策的综合化分析,明确存在的不足之处,进而通过优化薪酬制度体系,降低岗位流动性。针对企业的人力资源数字化转型而言,需提高对招聘人员专业技能的要求,不仅需要具备良好的数字化思维能力,还可以熟练运用相关工具,有助于企业扩展优秀员工招聘途径,做到广纳贤才。

2. 利用数字技术优化岗位人才配置

为了突显数字化管理工具的实效性,煤矿企业的人力资源管理人员应该重视对此类工具的规范化利用,构建健全的综合化评估体系,运用专业化政策工具给予员工更多激励,维系员工与企业之间的关系。同时,在数字化工具的辅助下,实现对重要数据信息的分析,达到优化人力资源配置及提高员工留岗率的目的,避免企业内部各部门员工出现大量流失,强化企业发展的稳定性。除此之外,应该增强人工智能、信息技术等数字化工作方式的应用意识,构建高效的智能化人力资源管理模式,赋予管理流程自动化特点,简化人力资源管理人员工作流程,弱化各项工作的复杂性,在提升企业综合竞争力的基础上强化人才吸引力。

(三)构建人力资源培训与开发的数字化转型模式

1. 建立科学完善的培训学习机制

企业需增强员工培训机制创新意识,深度落实相关的改革工作,建立科学完善的培训机制,依据煤矿企业的实际生产状况,融合数字技术构建针对性的培训系统。应重视对企业信息化网络的利用,搭建专门的远程教育平台,为员工提供更多培训学习的机会,获得更为显著的线上教育成效。加强对技能操作、专业技术以及经营管理等类型人才的需求分析,围绕员工能力提升及职业生涯规划构建健全的员工培训体系,依据不同员工的性格特点、学习能力、岗位工作性质等,编制科学完善的培养方案,进一步满足员工的个性化需求。企业还应该搭建内部的数字化管理平台,为企业内部的培训运营奠定良好基础,激发员工参加培训学习的积极性,在薪酬待遇及岗位晋升体制中引入培训考核,给予员工更多激励,帮助煤矿企业提高人力资本回报率。

2. 搭建高效的网络培训学习平台

为了保证人员培训工作的数字化转型工作得到顺利落实,应该加大网络培训系统引入力度,积极

搭建高效的网络培训平台,例如,开展技能培训的过程中,需要配合进行网络系统培训与考评,针对培训统计、培训考评等环节落实全面的检验工作,帮助煤矿企业积累丰富的网络培训经验,不断提高人力资源管理部门的人员培训能力。同时,适当提高网络培训在员工培训体系中的占比,保证网络系统培训内容能够达到综合培训的80%左右,领导人员应该充分发挥自身的引领带头作用,通过正确引导,帮助员工养成良好的自主学习习惯。此外,增强网络培训工作宣贯意识,让企业内部员工能够正确认识网络培训的重要作用,进一步提高职工的网络利用技能及专业知识水平自主提升能力。

(四) 加强企业绩效考核数字化转型工作的落实

1. 积极构建数字化绩效管理系统

为了强化绩效考核工作的实效性,需要利用数字技术调整与优化绩效管理系统,为逐级绩效目标的分解提供有力支撑,同时保证自下而上的逐级考评工作能够得到充分落实,强化绩效管理流程的科学性及合理性,进一步达到提高绩效管理效率的目的,帮助企业减少绩效管理环节中的资源投入。通过构建数字化绩效管理系统,能够为相关工作的开展提供数据驱动力,设定实时沟通功能模块,依据实际的绩效考核结果,明确员工薪酬待遇的具体变化,充分发挥绩效考核的激励作用,有助于企业实现一体化人力资源管理目标。由于传统的绩效考核方式无法适应现阶段煤矿企业的发展形势,需要利用数字技术完成员工日常工作任务的细化,掌握不同层级、部门员工的实际工作状态,帮助企业缩短组织管理目标的实现时间,构建健全的员工共同成长体系。

2. 构建考核指标动态化调整模式

企业应该重视对考核指标的动态化调整,因为不同时期的企业发展目标及员工职业规划存在一定差异,内部的工作重点、经营理念也会发生改变,所以,为了保证考核工作的针对性,应该结合不同阶段的实际发展情况,合理调整考核指标,建立规范化指标考核库。例如,针对生产单位而言,需要在开展各项工作的过程中,重点突出成本费用、现金流、关键技术、产量等指标的考核;而对于辅助性单位来说,则需要将关注点放在服务质量及考核成本方面;对员工开展绩效考核工作时,需要合理规划不同层级的指标,可以将职务、职级以及岗位作为依据,设定相应的KPI考核指标,结合对各类考核数据的综合分析,有利于体现绩效考核的持续

鼓励及正向激励作用,让员工的主观能动性得到充分发挥,进而达到增产增效的目的,不断提高企业的盈利能力,创造更多经济效益及社会效益。

(五) 确保薪酬福利层面数字化转型目标的实现

绩效考核在员工群体中发挥着重要的激励作用,而薪酬福利在企业发展中起到助推作用,是员工完成岗位工作任务的动力。企业应该利用大数据技术、数字技术分析不同员工对岗位薪酬待遇的满意度,同时了解员工的市场价值及行业发展价值。企业可以通过分析地区、行业的薪酬数据,为自身薪酬福利方案的调整提供依据,确保全部员工都能得到基础保障,建立与市场发展契合性较高的薪酬分配机制,构建健全的动态差异化薪酬优化体系,强化激励约束机制的完善性、科学性。企业应该保证内部薪酬福利向有杰出贡献的员工倾斜,结合对CPI增长数据的分析,建立员工平均工资增长机制,提高煤矿企业各部门员工的薪酬增长速度。

五、结语

煤矿企业的人力资源管理体现出很强的特殊性,需要满足生产、管理等环节的人力资源需求。为了进一步提高人力资源管理效率,应该增强数字化转型意识,重视管理模式及管理方式等层面的转型,制定科学可行的数字化建设规划,加强不同工作与数字技术的融合,搭建高效的信息资源共享平台,构建安全可靠的数据化分析系统,帮助企业有效筛选人力资源信息,强化不同部门及岗位员工的科学化配置,保证企业人力资源管理的合理性,充分体现内部员工的市场价值及行业价值,推动煤矿行业的稳定可持续发展。

【作者简介】杨秀娟(1982—),女,山西大同人,本科,经济师,山西焦煤霍州煤电技术研究院,研究方向为人力资源、党建、工会。