

煤矿技术人才短缺问题亟待解决

■ 杨涛

“一个生产技术科的测量技术员,看不懂图纸,连巷道中线都放偏了,要不是现场班长经验丰富,及时发现问题,要再这么打下去,这条巷道就报废了。”前不久,在某国有煤矿青年技术人才座谈会上,该矿总工程师谈起该矿技术人员队伍现状时忧心忡忡。

身为煤矿测量技术员居然看不懂图纸、不会放线,这看似是黑色幽默,现今却在一些国有煤矿真实地存在。尤其在一些煤炭赋存条件差、作业条件艰苦的南方煤矿,技术力量薄弱、专业技术人才短缺现象相当普遍,有些煤矿还出现了技术人才断层。

技术人才断层

在川东北地区某国有重点煤矿,该矿8个区队均没有配备专职技术员,680名员工中有技术职称的人员不到35人,其中39岁到55岁占75%,在这些老一辈技术人员退休后,人才断层不可避免。

值得一提的是,在这个矿,有18名52岁以上的技术人员由于没有接替人才,企业在其内退后只能再次返聘。“离开了这些老技术人员,我们这个矿连画图纸的人都没有了,返聘他们也是没有办法的事。”提起这事,该矿总工程师颇为无奈。

据金黔在线报道,依据贵州省现有煤矿的数量和规模,具有专业技术资格的人才应为1万人左右,而目前此类人才数量仅为2000多人,缺口高达8000人左右。而另据中国煤炭教育协会披露的调查显示,我国96%的煤矿企业缺少机电专业人才,88%的煤矿企业缺少采矿专业人才,另外通风、安全、洗煤、煤化工等专业人才也十分紧缺。

没有人才就去招,然而煤矿企业专业技术人员招聘情况也不容乐观。刚从去产能阵痛中走出效益阴霾的煤矿企业虽求贤若渴,却发现难以吸引和招进专业技术人才。无论在人才市场,还在一些大专院校的毕业生就业洽谈会上,与金融、财会、营销、物流等岗位的热闹相比,煤矿企业招聘桌前愈显冷清,在专业技术人才招聘上空手而归。

“说明供需比例已严重失调,煤矿企业已广泛遭遇人才断层。”川煤集团达竹煤电公司

小河嘴煤矿劳资科科长李华明说,2016年10月他带领企业招聘小组在四川达州某院校本科毕业生招聘会上费尽口舌,可一天下来遭遇人才寒流,报名者竟空无一人。

出现这些现象,原因多方面的。从外部分析,煤矿本身艰苦的工作和生活环境、相对较低的福利待遇,对技术人才的吸引力不高;煤炭行业作为产能过剩的“重灾区”,很多煤炭企业还尚未走出亏损的泥潭,发展前景的复杂多变,也使煤矿企业处在人才竞争的不利位置。

特别是,这些年涉煤类院校加快改革步伐,煤炭院校“非煤化”倾向越来越明显,地矿类专业点从2003年前的54个到如今不足25个,矿业类主干专业被压缩,招生数量削减,毕业生到煤炭行业就业人数减少。事实上,传统意义上的煤炭高等教育体系已经被消解。

可以预见,随着就读煤炭专业大学生数量的减少,加之为数不多专业学子不愿到煤矿企业工作,以及现有的技术人才随年龄增长陆续退休,煤矿企业的人才供给难以为继,煤矿企业所需的专业技术人才将会出现更大的断层。

人才断层原因

从内部分析,近年来煤矿企业生产经营困难,员工收入整体下降,拖欠“五险一金”,工资欠发频发甚至成为常态,技术骨干流失加快,加上很多煤矿企业大力实施关闭退出、重组整合等举措保生存,企业本就不丰厚的家底已经见底了。

前些年困难时候,煤矿企业为了降低人力成本,消化富余人员,一律停止了新员工招聘,即使有些岗位人员退出后也是从内部调剂,想进来的进不来,想出去的出不去。久而久之,员工队伍结构和人员僵化,阻断了人才进入煤矿企业的渠道。

还有就是,部分煤矿安全欠账太多,事故频发直接影响了专业技术人才的进入。由于投入不足,有些煤矿企业的安全隐患还大量存在,现代化的安全装备不能大规模在煤企中投用,使这些隐患最终形成安全事故的可能性加大。这种态势尤其令年轻的技术专业人才望而却步。

到如今,各地煤矿人力资源长期处于青黄不接的断档状态,成为煤炭行业安全发展、



健康发展和可持续发展的瓶颈,成为煤矿安全生产问题的关键所在,矿难频发凸显煤炭人才匮乏积弊,几乎每起矿难的原因都可找到人才匮乏的原因。

比如,有些煤矿透水事故前有明显透水征兆,及时撤退完全可以避免伤亡,但井下作业的矿工缺乏常识继续作业,事故发生导致人员伤亡。这与有些煤矿采掘区队没有设置专职技术员、矿工不懂安全规程和违规操作有关。

当前或今后较长时期,煤炭仍将是我国重要的基础能源,因此煤矿企业技术人才短缺问题亟待引起重视。目前,正是煤炭业进行产能结构调整、实现产业升级的重要战略机遇期,必须建设一支规模宏大、结构合理、素质较高的专业队伍。

从这个角度讲,首先以矿业专业为主的科研院校,作为高层次专业人才的培养基地,必须从国家能源安全的战略高度出发,加大煤炭主体专业人才的培养力度,多层次、全方位地为煤炭工业培养人才,破解煤矿企业结构性缺人

比如,加大煤矿高层次人才培养力度,以对口单招方式为企业培养应用型人才,以校企合作方式培养定向就业本科生,以订单培养模式为煤炭企业培训技术骨干。可以针对

行业急需,依托学校的成人教育学院,通过主体专业培训、短期培训、远程教育网培训等方式,开展继续教育和学历教育,促进学生知识、能力、素质协调发展和整体提高。

如何引进和培养人才

煤炭行业特色专业往往是比较艰苦的专业,学生不愿意报考。要解决煤炭院校招生难题,除了加强行业特色学科和专业建设,对报考这些专业的学生进行补助外,还要充分发挥行业院校的优势,开展对口单招、定向培养、在职培训和非学历教育。针对煤矿企业多地处偏远地区的实际,尽快发展行业院校的网络教育,通过设立网络学院等方式,利用互联网为提高行业职工素质提供便捷优质的服务。

煤炭院校与煤炭行业有着天然联系,煤炭院校在与地方政府、煤矿企业建立多种形式的联系外,还应敞开门窗,继续保持与煤矿企业的联系和密切合作,继续为煤矿提供人才支撑和技术支持,实现煤炭院校与煤矿企业之间共同发展。

其次,人才是企业之本,也是市场竞争之本。面对严峻形势和挑,煤矿企业要想在未来发展和竞争中站稳脚跟,务必从现在开始,

立足当前,放眼长远,加快技术人才队伍建设,抓紧解决煤矿专业技术人才需求与短缺问题,抓紧对断层现象的整治与修补。

第一,加大人才招引力度。在实施减员、分流、内退、转岗的同时,打通人才进入煤企的通道,在关键部门、关键工种、关键岗位招聘引进年轻化、有从事煤矿技术工作经历和经验的关健型人才,提高员工队伍整体素质。考虑到人才队伍梯次结构与年龄结构的合理性,要从高等院校及技工学校招收应届毕业生,加速后备人才的培养。

第二,建立人才培养机制。处理好人才外引内培的关系,改变“外来和尚好念经”的传统人才观,重视从员工队伍中学习和培养人才。对现有技术人员,定期组织外出学习培训,不断更新知识。科学编制员工培训计划,加大培训软硬件投入,使之制度化、系统化、常态化。

第三,抓好特色技能培训。加大对煤矿主要或特殊工种的人员培训力度,通过导师带徒等富有煤矿特色的学习培训手段,尽快提高新招工人或新从事技术工种人员的业务技术水平,在传承煤矿工人优良作风的同时,培育职工良好的作业习惯,使年轻技术人员终身受益。

第四,完善人才激励机制。从生活、工作、学习等方面关心关爱技术人才,既要留得住人更要留得住心,鼓励和引导他们在煤矿建功立业。对员工队伍中的骨干选送到专业科研院校去学习深造,提升他们的人生品位和专业技术素养,改善他们的薪酬待遇和生活条件,使之学成后更好地回报企业。

在此基础上,煤矿企业还要加快管理创新和科技进步步伐,从劳动密集型、管理粗放型向资本密集型、技术密集型转变,增强竞争后劲和创新能力,改善自身作业环境和社会形象,引导社会理解、呵护和尊重煤矿工人,提高煤矿工人的职业幸福感和社会美誉度。

总之,当下的煤炭企业压力与机遇共存,要实现安全可持续发展,要一手抓经济发展,一手抓队伍建设,通过政府、行业和企业共同努力,卓有成效地抓好煤矿技术人才的梯队建设,打造出一支年龄结构合理、技术门类齐全的老中青相结合的技术队伍,为煤炭行业更好更快的发展提供有力的人才和技术支持。

高离职率的今天,企业该如何留才?

■ 李浩

目前在人才吸引和管理方面,企业管理者或许都有如下的困扰:

哀叹无才可用,从而打着灯笼在外搜寻人才;而内部人才却埋怨没有发挥得空间,于是频繁地跳槽,让企业成了名副其实的“人才客栈”;HR则处在老板与员工的夹击之中,成了苦不堪言的受气包!

员工的忠诚问题已经成为许多企业头疼的问题。

2013年初,美国知名民调机构盖洛普公司公布其2011至2012年全球雇员对工作投入程度的调查,该调查对象为2011至2012年间142个国家和地区的企员工。

调查显示:

在这142个国际和地区中,仅13%的员工是真正敬业的,高达63%的员工漠不关心,有24%的员工消极怠工。

中国的敬业员工比例仅为6%,远低于13%的全球平均水平,中国员工敬业度全球倒数第一。

这个数据是不是很可怕。造成这个结果的原因或许是多方面的。若从员工角度,以前,一份工作可以带给一个人很大的安全感和满足感。

而新生代的劳动者,对于工作已不仅仅是一份生存的需要,并且有了更多的选择性,甚至有的即使啃老也不愿意去做一份普通的工作,领着每月不多的薪水。

而根据2017年招聘趋势报道,企业在人才吸引正面临着:简历数量少、约面率低、面试通过率等三重招聘困境。优秀人才市场的供需已产生不平衡,主动来应聘工作的求职者企业大多觉得不合适,企业想要的人才又很难觅。

使得如何留住优秀的人才,企业要做好

准备,且比以往要付出更多。

1.站在员工的角度想一想

现在早已不是企业高高在上的时代,而是真正的双向选择。

你想招募到或是留得住优秀的人才,首先,你得了解他吧。

你了解你的员工吗?你愿意花时间和有耐心去倾听他们内心最真实的需求吗?员工对你这份工作的真正满意度是多少你清楚吗?

面试的时候,我一般都会问求职者一个问题“请你对你上一份工作满意程度打分,如果10分是满分的话,你打几分?”

打分高的求职者我会问他高的理由,是否合理,以及通过沟通,一方面可以看得出这名员工的感恩之心和敬业态度,另外还能借鉴这家企业做得好的地方。

打分低的员工,我也会问他低的原因,是否客观,从而对照我们企业是否也需要改善。

有一次闲聊聊天时我一个同事和我说,你是第一个在约我面试时,电话里就先和我沟通了很多事项,比如我的住址(距离的匹配性)、过去工作经历(岗位的匹配性)、未来职业规划(长远的匹配和稳定性)都会沟通的HR。

我很不理解,这不是正常的电话面试中需要沟通的内容吗。她则说,她之前碰到很多企业HR在电话里并不愿意去了解求职者的需求,而是直接就把她忽悠到公司,然后面试的时候对公司的情况还含糊其辞,沟通了半天最后发现不匹配而浪费彼此的时间。

而我的这种提前沟通让她觉得备受尊重,且很专业。

作为HR,我考虑的是,想要吸引人才,首先你得了解对方的诉求。并且员工也是企业的“客户”,唯有了解你的客户,针对性地满足他们客观所需,才能激发他们的工作兴趣和

热情。

2.“企业目标”与“员工目标”真的相悖吗?

有一个案例很有意思,说的是有一位求职者面试时,面试官问其兴趣爱好是什么,对方说喜欢写作,业余时间会给一些专栏写文章。

原以为这会是加分项,没想到面试官当时就要求如果录用就得停止爱好,因为担心写作会影响其全职的工作。

我雇佣你了,你的所有时间就是我的。就像有些企业要求员工24小时开机待命一样。而为什么不换一种角度思考呢。写作能力强对工作本身就是一种优势,且员工的时间保证了,休息好了,才能以更好的心态和精神面貌工作。

双方的目标其实是可以一致的,就看企业以什么样的心态和文化去影响员工。

某500强企业,在制定企业“共同愿景”时,就很好地将员工的个人愿景和企业愿景进行了统一。

比如你要当发明家,要做自己产品的操盘手,你就可以向公司申请资金用于启动自己的个人项目,时间在工作时间的15%以内即可,公司也允许项目的失败。

正是这种将企业愿景与个人愿景相互转化的做法,让公司开发了6万多高品质产品,并总能快速推出令人耳目一新的产品。

●武侯区玉琳美容美发用品商贸有限公司营业执照正副本(注册号:510107600935739);组织机构代码证正副本(代码:1726717610);税务登记证正副本(税号:510105198002140765)均遗失作废。

●肖肖 2016年四川幼儿师范高等专科学校学前教育专业毕业证(注册号:201614221301335)遗失,声明作废。

●易军 遗失西南交通大学工业与民用建筑专业毕业证(学号:106135200306001182)声明作废

●成都业泰宏达电子科技有限公司税务登记正副本(川税登字:510107096503744)遗失,声明作废。

●舒磊 2012年四川建筑职业技术学院建筑工程技术专业毕业证(注册号:12764002164)报到证遗失

●张志明 2011年西南交通大学电子科学与技术专业毕业证(学号:10613003968)报到证遗失

●四川德欣源科技有限公司(川工商)登记内名预核字(2017)22369号核名通知书,核准日期:2017年5月5日,不慎遗失,声明作废。

●四川仁爱体育设施工程有限公司组织机构代码证正本(代码:59466169-X)遗失作废。

●四川浩安信建筑工程有限公司营业执照正副本(统一社会信用代码:91510107MA6CL22L0C)遗失作废。

●四川中夏爱军建设工程有限公司在中国建设银行股份有限公司成都第二支行的开户许可证(核准号:J6510077178201;账号:5105014262080000610)遗失作废。

若企业认为我每月支付你薪水,你就得一切无条件的遵照公司,但优秀的员工在一家企业并非只是为了那一份工资,而是把选择一家企业当成一种“投资”。

他投资你这个平台,为的是让自己得到快速成长,发挥所长,实现自己的价值。

而企业的目标也是通过雇佣合适而优秀的人才,激发企业最大的潜能,给企业创造价值。

3.消除企业内部消极系统

企业其实就是一个社会的缩影。这里有职场精进,就会有所谓的宫斗。有满满正能量,或许也存在消极系统。

薪酬太低。薪酬依旧是最大的激励因素,人才关注第一的往往还是薪酬。

而薪酬的公平性及逐渐的透明化,也越来越重要。

工作憋屈没有公正、透明的竞争环境。办公室斗争氛围浓厚,导致人才难以开展工作,或管理过于严苛,变相苛刻员工工资,以及机构臃肿、人浮于事,没有考核的机制,人才的工作得不到认可。

看不到前途。每个人都会在乎自己的前途。

公司前途:是否蒸蒸日上,是否有吸引力,以及老板的格局、魄力和决策能力等。

个人前途:表现为能否为自己持续增值,是否能获得职业发展和升迁的机会,能否借

助平台来实现自身的价值。

散播负能量。企业就像一个大磁场,什么样的人吸引什么样的人,优秀的人喜欢和更优秀的人在一起。而那些喜欢勾心斗角、传播负能量的人就像害群之马,毁企业于无形,尤其是初创公司。

这就需要企业管理者及时发现及时控制,而不是任其发展,影响企业内部的人员士气甚至引发群体离职。

4.让企业形成人才磁场

具有竞争力的薪酬、广阔的发展空间、完善的培训机制、规范化管理、员工持股计划、价值感的认同、自我价值的实现,这样的企业才能汇聚更多的人才。

企业需要打造人才磁场,提升自己的人才吸引力:具备竞争力薪酬是一个无法回避的问题。

若这个根基不稳固,其他诸多的留才策略只能是空中楼阁,空洞而起不到作用。

这是满足人才基本生活的需求,同时也是对人才价值的现实认可。

与同行业进行横向比拟,审视公司的薪酬所处的层次,是否处于一个较高的水平。

在公司内部进行纵向薪酬比较,审视公司关键人才的薪酬是否还在公司内部同样处于“关键”位置。对关键性人才给予“关键性”薪酬,这不仅是一种显性的价值回报,更是对其隐形的一种鞭策。

招聘A类人才,建立关键人才决策机制。

企业管理者要把更多的时间和精力放在“人事管理”上,让优秀的人吸引更多优秀的人,打造高绩效人才生态圈。

营造良好的组织氛围和企业文化,形成统一的价值观和目标。

给人才一个好的前途,让员工分享公司的成功,或许这才是公司与员工的共赢之道,才是聚才和留才的最佳策略。

便民服务

QQ:3329295109 收费标准:55元/行(天13字1行) 广告热线 028-69959066

地址:红星路二段70号四川报业集团3楼310A

律师提示:本刊仅为供需双方提供信息平台,所有刊登信息均经本编辑部自行提供,客户交易前请查验相关手续和证照。本刊不对刊登信息真实性及结果承担法律责任。

●王玉春,材料员证书编号0510000500068 遗失,作废

●成都今靠洋商贸有限公司营业执照正副本(注册号:51010700408785)、税务登记证正本(税号:510107582600208)、组织机构代码证正本(代码:58260020-8)遗失,声明作废

●荷云鹏购买的新城悦悦广场6-1-302号房收据遗失,收据号:0092535,金额:212250元,特此声明。

●成都易启风健康管理有限公司经股东会决定解散本公司,请债权债务入自公告之日起45日内向我公司清算组申报债权债务事宜。

●成都牧雅企业管理咨询有限公司营业执照正本(统一社会信用代码:915101073274300610)遗失,声明作废。

●成都鑫歌汇娱乐有限公司法人章谢挺(编号:510107508629)遗失,声明作废。

●四川远富房地产开发有限公司(统一社会信用代码:510107558233225)四川省地方税务局直属分局二〇一〇年七月三十日颁发的地税务登记证正副本(税号:51000558233225)遗失,声明作废。

●成都承缘文化传播有限公司(统一社会信用代码:510108580009318),组织机构代码证正本(代码:58000931-8),开户许可证(核准号:J6510039624101,开户银行:中国工商银行股份有限公司成都草市街支行太平南路分理处,账号:440200609201026495),机构信用代码证(代码:G105101083962410M),财务专用章(编号:5101008556638),法人章超阳(编号:5101008556639),发票专用章(编号:5101008934062)遗失,声明作废。

●成都瑞德通电子有限公司(统一社会信用代码:91510108MA6L1TP2X8E)经股东会决议决定注销,请债权债务入自本公告见报之日起45日内向我公司清算组申报债权债务。特此公告。

●成都中伟模具有限公司营业执照副本(注册号:510107000529809)遗失,声明作废。

●王启超身份证(230621198106203652,有效期至2013.02.21-2033.02.21)遗失,特此公告。

●成都汇智兴义房地产营销策划有限公司(注册号:510105000211171)经股东会决议决定注销,请债权债务入自本公告见报之日起45日内向我公司清算组申报债权债务。特此公告。

●成都广艺家广告有限公司营业执照正本(统一社会信用代码:915101070952543672B)遗失,声明作废。

●舒磊 2012年四川建筑职业技术学院建筑工程技术专业毕业证(注册号:12764002164)报到证遗失

●张志明 2011年西南交通大学电子科学与技术专业毕业证(学号:10613003968)报到证遗失

●四川德欣源科技有限公司(川工商)登记内名预核字(2017)22369号核名通知书,核准日期:2017年5月5日,不慎遗失,声明作废。

●四川仁爱体育设施工程有限公司组织机构代码证正本(代码:59466169-X)遗失作废。

●四川浩安信建筑工程有限公司营业执照正副本(统一社会信用代码:91510107MA6CL22L0C)遗失作废。

●四川中夏爱军建设工程有限公司在中国建设银行股份有限公司成都第二支行的开户许可证(核准号:J6510077178201;账号:5105014262080000610)遗失作废。

●成都正德鸿企业管理咨询有限公司(统一社会信用代码:91510108332119569G)经股东会决议决定注销,请债权债务入自本公告见报之日起45日内向我公司清算组申报债权债务。特此公告。

●四川中大工程造价咨询有限公司(统一社会信用代码:5101099297809)遗失,声明作废。

●成都星光聚美家具有限公司(统一社会信用代码:91510107080641157A)营业执照副本、法人章刘强(编号:5101009095422)不慎遗失,声明作废。

●成都众合众广告有限公司(注册号:510105000459247)经股东会决议决定注销,请债权债务入自本公告见报之日起45日内向我公司清算组申报债权债务。

●中国大地财产保险股份有限公司四川分公司版本本:510015420流水号:6400993发源遗失作废

●成都安第斯贸易有限责任公司(统一社会信用代码:9151010705250880X8)遗失,声明作废。

●四川省吉思达网络科技有限公司(统一社会信用代码:9151000083398885Q)的四川寰亚林业开发有限公司营业执照正本(统一社会信用代码:17853333-17853357),声明作废。

●四川省工商局2015年12月28日颁发的统一社会信用代码为9151000083398885Q的四川寰亚林业开发有限公司营业执照正本(本)不慎遗失,声明作废。特此公告。

2017年6月15号

●四川长江出租汽车公司自编号:8104969舒美华机动车驾驶证遗失,声明。

●卢小舟,机械员证书编号06350001100016 遗失,作废