

新形势下煤矿职工队伍稳定状况调研和思考

张海宁 毛超

陕西彬长孟村矿业有限公司, 陕西 咸阳 713600

[摘要]和谐稳定是发展之基石,是企业迈向高质量发展的保证和内在要求。随着时代的变化,企业在走向强大的同时,环境变化,技术更新、与民相关的不稳定因素有劳动关系纷争、职工维权渠道、民生福利的匹配等劳动关系都在不断发生变化,成为企业发展路上潜在不稳定因素和风险。孟村矿作为一个新企业,在和谐稳定工作投入诸多精力,形成具有和谐稳定的特色企业文化,聚力企业发展取得一定成效。随着企业转型发展的进程,依然暴露出一些问题。笔者在全矿范围开展新形势下煤矿职工队伍稳定状况展开调研,聚焦企业发展过程中存在的突出问题,挖掘线索,对问题进行归纳、总结,并结合矿井特点,提出对策与建议,希望对企业职工队伍稳定有一定的参考意义。

[关键词]新形势;煤矿职工;措施研究

DOI: 10.33142/mem.v2i4.5026

中图分类号: TD7

文献标识码: A

Investigation and Reflection on the Stability of Coal Mine Staff under the New Situation

ZHANG Haining, MAO Chao

Shaanxi Binchang Mengcun Mining Co., Ltd., Xianyang, Shaanxi, 713600, China

Abstract: Harmony and stability is the cornerstone of development and the guarantee and internal requirement for enterprises to move towards high-quality development. With the changes of the times, while the enterprise is becoming stronger, the environment is changing, technological updates, unstable factors related to the people, such as labor relations disputes, channels for safeguarding the rights of employees, the matching of people's livelihood and welfare, and other labor relations are constantly changing, which have become potential unstable factors and risks on the road of enterprise development. As a new enterprise, Mengcun mine has invested a lot of energy in the work of harmony and stability, formed a harmonious and stable characteristic enterprise culture, and made some achievements in the development of the enterprise. With the process of enterprise transformation and development, some problems are still exposed. The author carries out research on the stability of coal mine staff under the new situation in the whole mine, focuses on the prominent problems existing in the process of enterprise development, excavates clues, summarizes and summarizes the problems, and puts forward countermeasures and suggestions in combination with the characteristics of the mine, hoping to have a certain reference significance for the stability of enterprise staff.

Keywords: new situation; coal mine workers; measure research

1 当前劳动关系现状

目前矿井在册 1418 人,设有机构 28 个,职能部室 14 个,基层区队 14 个,用工形式为三种,分别为全民合同制、农合工、劳务派遣工。合同制员工占总人数 56.84%,农合工占总人数 47.16%,劳务派遣工占总数的 2%。职工平均年龄 32.1 岁,30 岁以下职工 49.76%,31-40 岁占职工总数的 39.37%,40 岁以上占职工总数的 10.87%。合同制员工主要分布在机关部室岗位、学历层次比较高的技术岗位,农合工主要分布在掘进一线,重体力劳动和文化层次比较低的群体中,劳务派遣工分布在临时性、替代性较强岗位。

2 职工队伍稳定调研存在的问题

2.1 同岗待遇存在偏差,工作效率达不到预期

在矿井用工形式为三种,分别为全民合同制、农合工、劳务派遣工。全民合同工缴纳“五险二金”同岗位之下,农合工少了“二金”,也就是住房公积金和企业年金待遇。劳务派遣工仅是派遣公司缴纳了简单社保费用。相比之下三种用工形式里,同一岗位之下,收入和福利待遇就拉开了差距。“不患寡而患不均”,薪酬不均导致员工对企业的归属感、认同感、都会发生改变。同时,基层区队计划生产任务与材料、运输、维修各系统配合不畅,工作中因缺少材料、配件、或其他情况发生影响当班工作量,造成工人当班工作量少,影响收入,降低工人工作积极性。

2.2 工作潜在成本高,职工归属感锐减

首先劳动时间较长,一个班从入井准备到升井后吃饭,时间在 10-12 个小时之间。劳动强大,随着数字化矿山的

建设, 煤矿重体力劳动有所减轻, 但跟地面工作相比, 依然有很多非技术岗位的重体力工作, 不少职工或者新招的工人在实际工作 1-2 个月后离职。其次, 工作后可支配时间短。职工每天除去休息时间, 升井后可支配时间在 2-4 小时之间, 这些时间里要完成各种文件学习、每周一考、事故案例学习笔记, 各种文件、全员考试系统上机答题等。最后 35 岁以下青年职工占比达到 70%, 很多 80, 90 后为独生子女, 结婚成家, 职工成为家庭的经济支柱。特别是开放二胎之后, 房贷、车贷、奶粉钱、自我提升支出、生活支出等各项开支增大; 还有煤矿工作地点地处偏远山区, 工作环境周围社区, 学校, 配套设施缺乏, 远离家庭, 孩子成长无法陪伴, 学习无法辅导; 两地分居, 影响家庭稳定; 父母年龄增长, 各种疾病、意外风险等问题, 都成为员工工作的综合考量因素, 也成为职工队伍不稳定的一个重要原因。

2.3 行业本身优势缺失, 面临人才之困

高精端的朝阳产业是人才向往的, 实现自我价值的摇篮。煤炭作为工业粮食, 却是一个劳动密集型的夕阳产业, 且工作环境艰苦, 危险系数高。不论是从发展前景, 还是福利待遇都没有优势, 造成煤矿出现人才荒现象。目前矿井 30 岁以下“90 后”职工占比达到 49.76%。他们对于就职单位的选择, 个人兴趣高高凌驾于发展空间和薪资水平之上。“一份工作干一辈子”在他们看来是无趣和不可能的事。所以就出现了“矿区太偏远了, 生活不方便”“薪酬不够吸引人”“家人不支持我去”……等理由, 造成企业职工流失的同时, 没有新鲜血液加入。据《中国能源报》记者调查, 目前矿业类专业学生, 只有不到 10% 选择去煤矿工作。一大批煤炭人才, 由于种种原因, 在择业时选择放弃专业所学, 纷纷远离煤炭行业, 直接导致煤矿人才出现青黄不接现象。

2.4 岗位与操作水平不匹配, 潜在安全隐患萌芽

从队伍组建的源头讲, 一线职工队伍整体素质不高, 一线职工以农合工为主, 学历以高中及以下为主, 且大多都无煤矿工作经验。矿井目前有初级工 122 人, 中级工 25 人, 高级工 7 人。不论是从学历层次、实践操作、技能等级, 综合考评职工素质都是处在比较低的水平。矿井“九毒”俱全, 地质条件复杂, 灾害相互交织, 对职工的专业知识要求更高, 需要业务精湛、经验丰富的职工。随着科技发展, 数字矿山建设稳步推进, 矿井“四化”建设不断延伸, 智能化、自动化设备不断引进应用, 职工的文化水平和操作水平, 满足不了岗位的操作要求, 形成日益凸显的对立矛盾。

2.5 榜样示范引领缺位, 队伍整体活力不足

矿井熟练工中技术精湛的人才不足, 因工作繁忙, 在传、帮、带新人方面的投入较少, 无法发挥引领示范作用。而大多数职工在岗位实践操作中, 仅停留于会操作, 未能深入进行实践操作的练习和技术研究, 在解决处理突发问题上能力不足, 钻研技术研究的热情不高和后劲不足。矿井现有的四名劳模, 仅有一名出区队班组长, 剩下三名都为管理层, “劳模创新工作室”的工作常态化延伸开展不足, 没有完全带动基层职工钻研技术的主动性和积极性。未形成“比、学、赶、帮、超”的工作和技术钻研氛围。劳模榜样的渗透力、渲染力不强, 示范引领的影响力不足。

3 稳定职工队伍的措施

3.1 消除待遇偏差, 提高工作效率

首先针对改善同岗位待遇偏差问题, 对签订农合工合同的职工, 在合同到期考核合格后转签合同工合同, 取得一样的待遇, 让农合工看到希望, 为他们树立信心, 也让他们安心, 以矿为家, 努力工作。其次根据工期, 提前做好材料种类、数量计划, 区队、部门, 与物资供应多联系, 勤沟通, 加快材料周转, 进场, 以及设备的正常保养, 维护, 减少井下工作不利影响。再次是积极努力推行内部市场化。将市场化与全面预算管理、生产管理、安全管理等融合, 将工程量、质量现场验收, 做到日班日结, 班清班结, 让职工当天就能知道自己干了多少活, 拿到多少钱, 促使区队科学定员, 积极主动干活。

3.2 科学降低劳动强度, 用亲情链接职工归属感

首先是试行取消夜班, “三班制”的形成、延续有明显的历史特征, 人的作息规律就是夜伏昼出, 从安全角度出发, 这种排班制度存在隐患, 也不符合矿工对美好生活的向往。据统计, 山东能源集团已有 36 对矿井取消夜班生产, 8 对矿井实现了周末集体。取消夜班后, 虽然班次少了, 但是安全系数提高, 出勤率, 工作积极性和工作效率都大幅提高, 产量、收入比三班倒还高。参考山东能源集团取消夜班做法, 试行取消夜班, 让职工规律休息, 有更多的时间陪家人读书、健身、旅游……提升安全系数和职工幸福指数。其次真正将培训当做职工的一项福利, 惠及职工。坚持因材施教、因地制宜的原则方针, 把培训的主动权和主体责任下放到基层区队。深入井下现场或者设备摆在现场, 一对一教学, 讲操作、讲原理、讲故障, 实实在在的提高职工的操作水平。要转变车轮战式培训观念, 以精、细、专、巧

实用性的培训,让职工在培训福利这块“大蛋糕”上尝到甜头。再次人是群居动物,需要与家人,亲人建立情感链接,我们在保证职工的每个月的轮休假,带薪年假、产假、陪产假、探亲假,各项休假权利的基础上,试点育儿假、独生子女护理假等新型假期,让职工在赡养老人,养育儿女,家庭生活上更多参与到家庭建设中,利于家庭和谐。

3.3 多方发力,招揽新人才,留住老人才

首先是每年以一定的比例增加职工收入,让职工收入与付出匹配,可以与物价上涨,通货膨胀相抵抗。其次是积极推进煤矿“四化”建设,实现“减人提效”等目标。目前孟村矿已经引进两台液压掘进钻车、锚杆钻车、EBZ200M-2型掘锚机等先进机器,围绕灾害治理,走科技创新的道路,通过机械化、自动化、信息化和智能化,在智能化开采、快速掘进技术运用方面,为破解矿井灾害治理困局提供支持。再次是与高等教育机构建立定向联合培养模式,实行“入企先入校,招工变招生,校企双师订单式培养”的人才培养方式,丰富行业人才储备库。最后是从软环境上着手下功夫,主动关心职工的教育、医疗、家庭困难,倾听员工在安全生产、职业健康、体面劳动等方面的诉求,丰富职工工作之余的文化生活,满足员工对美好生活的向往。同时,加大对技术能手、劳模、工匠等优秀员工的推介和宣传,扩大影响力、提高知名度,让高素质人才“名利双收”,让企业所需的人才看到清晰的职业发展台阶,有盼头、有想头、有奔头,从而愿意扎根矿山工作。

3.4 想方设法提升职工素质,夯实队伍稳定基础

首先是在招聘方面要提高,要面试考核环节要严,细,提高新招入矿职工的素质。其次鼓励职工提升技能素质,严格按照规定发放津贴、奖励。参加彬长集团开展的“技能学历双提升”工程,师带徒协议双方,在考核合格后按时足额发放各类津补贴。再次是职工培训更有针对性,注重实操性。要引导工人看到自己职业方向与目标。在开展“三小一练”,的同时,开展知识竞赛、“安康杯”劳动竞赛活动,红红火火把活动搞起来,同时树立先进职工榜样引导职工提升自我技术水平。最后是结合职工晋级机制,将职工个人职业诉求融入到企业发展之中,增强职工对企业的依赖感,归属感,练就出一批技术高、素质硬的孟村工匠人才。从而让职工个人和矿井达到双赢。

3.5 坚持示范导向引领、全方位激发队伍活力

首先是制定传帮带人才培养方案,采取内部结对帮带,作业轮岗、阶段性评估、年终考核方式,多方位加快技术骨干的培养。向职工传达尊重技术、技能的思维导向,并鼓励职工钻研业务。其次是大力宣传劳模、工匠精神。主要是积极宣传身边劳模、工匠,用身边榜样的力量拉近职工与劳模、工匠的距离,激发职工学习劳模、工匠精神,争做普通岗位上不普通的劳模、工匠。发再次是将矿井现有的劳模、工匠创新工作室做细、做实。利用好每个月“三小一练”项目报送,评比,奖励,以榜样的力量凝聚发展合力,选树各专业技术带头人,在劳模、青年技术骨干的创新驱动与示范引领下,激发了职工的创新热情和创造活力,用身边先进激励身边人,用身边先进带动身边人。最后是完善技术创新的激励措施。对热衷于技术钻研的职工除了物质奖励之外,从个人晋升、技术等级提升、薪资调整、后备干部选拔上加以鼓励。让职工把心思放在工作上,放在技术研究上,放在岗位创新上。

4 结束语

稳定的职工队伍是企业发展的基石。留住人才、吸引人才、维护、推动、促进职工队伍稳定,是现代化企业可持续发展的基本保证,面对矿井生产建设中遇到新问题,我们只有坚持实事求是、开拓创新,把企业与职工打造成为命运共同体,凝聚发展合力,才能事半功倍、确保稳定、不辱使命,促进企业健康发展,高质量发展。

【参考文献】

- [1]郝志军.新形势下关于煤矿职工安全教育培训的分析与探讨[J].科学导报,2021(8):27.
- [2]杨文溢.新形势下做好煤矿女职工工作的探索[J].中国工人,2020(7):56-57.
- [3]姚晓兰.浅谈新形势下高山煤矿如何开展好职工思想教育活动[J].山东煤炭科技,2020(5):201-202.

作者简介:张海宁(1982-)女,陕西省宝鸡人,汉族,大学本科学历,高级政工师,从事女工、工会工作,研究职工权益维护、和谐劳动关系构建等;毛超(1992-)男,汉族,陕西省咸阳市人,助理政工师,从事工会工作。