

行业人才结构性过剩和短缺问题并存,亟需提升从业人员整体素质。花了钱、开了课,却常教不到“点子”上——

煤企培训效果缘何打了折扣?

■本报记者 朱妍

“有时老师还没开口,我就知道接下来大概要讲什么,有时候听了半天却没讲透,难题还是难题。花费大量时间和精力,好不容易考个资质证书,感觉也没多大用处。”

“入职初期,每天由老技术员带我们下井,师傅让干什么就干什么,哪里需要就去哪里。虽然有收获,但总觉得零零散散、不成体系,传统‘老带新’的方法越来越难满足要求了。”

“除了统一培训,工作之余的

学习活动并不少,但我作为队长也没法强制要求大伙儿参加,这种不拿钱又‘费’时间的事只能是自愿报名。”

近日在山西大同、朔州等地走访时,谈起煤企学习培训,多名一线矿工向记者“大倒苦水”。能力提升不仅是个体需求,更关系到矿井的安全高效生产。但目前,煤炭行业劳动力素质整体不高,长期缺乏行之有效的人才培养体系,如何才能“教”到点子上?

人才结构性过剩和短缺并存,培训需求迫切

由中国煤炭工业协会发布的《煤炭工业“十四五”人才队伍建设指导意见》显示,“十三五”期间,煤炭从业人员数量由530余万减至2020年的300万左右,专科及以上学历人员、中级职称及以上专业技术人员和高技能人才数量增多。但同时,人才结构性过剩和短缺问题长期并存。

中国矿业大学(北京)原副校长姜耀东用数据进一步说明:从学历和职称结构看,在煤矿采掘一线工人中,本科以上学历占3.04%,专科及以上人员占14.17%,具有高级技师、技师等级证书的工人占比为2.62%。从年龄结构看,51岁以上一线工人占比为14.77%,41岁及以上人员占比为55.6%。尤其是老矿区、老企业,职工老龄化问题更加凸显。“例如,龙煤集团、川煤集团41岁以上采掘工人占比分别达到

86.95%、86.76%。加上招工难、人才流失等现实,若不及时改善,将严重制约行业高质量发展。”

对此,培训是提升从业人员素质的一个主要途径。“煤矿安全事故或多或少涉及人为因素,人员安全意识不足、违规操作、未熟练掌握自救互救技能等问题,背后都离不开培训不到位。”一位不愿具名的专家直言,深入研究提升人员素质的对策措施需求迫切,但到了一线,重视程度远远不够。

另据中国工程院院士王国法称,不完全统计显示,一线从业人员平均年龄大于40岁。随着煤矿智能化建设推进,人员整体技术水平偏低的短板进一步暴露。“如何将计算机、人工智能等课程与煤炭开采实践进行融合,如何优化人才培养结构等尚不十分清晰,煤矿智能化培养体系有待建立。”

培训内容和员工需求存在较大差异

事实上,企业培训并不少,实效为何打折扣?淮北矿业集团工匠大师杨杰告诉记者,相比在校学生,一线职工培训有着诸多不同,实际难度也更大。

“从业人员的年龄结构、受教育程度等客观条件,首先决定了培训对象的特殊性。我自己就是初中文化,摸爬滚打多年虽然积累丰富经验,有时遇到先进技术,学起来依然存在困难。边学边摸索,甚至几个月、一年才能熟练掌握一项新技术。技术和设备都更新了,工人们跟不上的情况挺普遍。”杨杰坦言,有些地方一开课,就是让员工坐在教室听讲。“老师从哪里来?有多少井下经验?用得是什么教材?与设备技术更新匹配吗?职工培训不仅需要拓展知识,更重要的是把理论转化为动手能力,实实在

在提高岗位实用技能。用所学内容解决生产现场难题,这才是培训的落脚点所在。”

陕煤运销集团相关负责人解美强有着类似感受。“企业邀请专家授课、精心设计课程,在培训方面投入不少,但还是存在员工学得不深,所学知识用不上、不好用等情况,效果差强人意。我认为,主要原因在于培训内容和员工需求存在较大差异。”

解美强表示,煤炭行业一线人员的文化程度、学习能力、工作经历多有不同,培训内容和方式或是蜻蜓点水、千篇一律,或是质量不高、内容过时,还有些重理论轻实践。“比如,企业设计的课程繁杂,培训结束也没有后续跟进学习情况,导致员工学得不专。哪怕付出大量时间和精力取得相关资质证书,对实际工作的帮助也很有限。”

“让生产设备走进课堂、让课堂变成井下空间”

“煤炭是劳动密集型产业,专业技术人才比例相对较低。必须加强从业人员素质提升,系统有序开展员工教育培训工作。”姜耀东建议,健全行业高等教育、学历教育、专业学习、岗位培训和技能人才培养体系,支持鼓励煤企与高等教育机构建立定向联合培养模式,实行“企企先入校,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。

解美强提出,可从三个方面尝试改变:一是因人而异、注重实效,有计划举办各种类型培训,为员工量身定制个性化课程,根据个人工作能力、业务水平等变化,在不同时期提供不同培训方案。二是建立培训考核与绩效工资挂钩的激励机制,将培训效果纳入员工考核,通过改变晋升制度,使能力强、业绩优秀的员工得到相应待遇。三是加强企业内部培训,组织具有丰富经验的一线员工授课,以问题为导向,注重实践教

学、案例教学,引导员工学以致用,充分调动员工参加培训的积极性。

结合自身经历,杨杰认为培训还需与时俱进。“设备更新这么快,技术越来越先进,培训内容、教材、方法也要同步更新。动辄百万、千万的设备,买回来长期拿给员工练手不现实,但没有真设备如何练就真本领?我们就想办法提取其中的核心工艺、主要功能、生产工艺,并研究出与之相配套的教学方法,让生产设备走进课堂、让课堂变成井下空间。”

在杨杰看来,长期以来“单项”培训模式也要改变。“对于一线人员来说,学会了和用起来还有一定差距。不妨改一改过于被动传授方式,在培训之前,请大家讲讲在工作中遇到的实际难题,希望重点学习哪些内容。解决难题的过程,也是有针对性提升的过程。把复杂技术变成一个个通俗易懂、易于接受的知识,最终才能真正为大家所用。”

关注

自然资源部:加强改进矿产执法维护勘查开采秩序

自然资源部:自然资源部办公厅日前印发《关于加强和改进矿产执法工作的通知》(以下简称《通知》),强调维护矿产资源勘查开采秩序,促进矿产资源集约节约利用,加强生态环境保护。

《通知》明确,严肃查处矿产资源违法突出问题。从严查无证、越界勘查采矿和破坏性采矿等违法行为,对违法情节严重、严重破坏生态环境的,从重处罚并公开通报;对建设工程实施中采矿牟利、以修复治理名义违法采矿的依法严肃处理;同一违法主体2年内曾因非法采矿受过2次以上行政处罚,又实施非法采矿行为,涉嫌构成非法采矿罪的,依法移送司法机关追究刑事责任。

《通知》提出,持续深化矿产资源日常执法。加强矿产违法形势分析研判,对一段时期内矿产违法数量多、上升快的地区和矿产品价格迅猛上涨的矿种进行重点关注;把长江、黄河沿线,自然保护区,矿产资源禁勘禁采区、生态红线范围等生态敏感区和违法采矿高发区,作为矿产执法重点区域。加强矿产违法行为的发现制止,可通过布设视频监控、开展无人机巡查等方式加强监管,结合“山长制”“田长制”将发现制止矿产违法的职权权限延伸到乡镇、村组。深化矿产卫片执法,对疑似违法图斑认真开展实地核查,将矿产卫片多年连续变化图斑作为工作重点。

《通知》要求,着力纠正矿产执法不严问题。部省两级自然资源主管部门要加强对市县自然资源主管部门的监督指导,重大典型违法问题部将直接立案查处、挂牌督办或公开通报。市县自然资源主管部门要认真落实矿产执法主体责任和属地责任,符合立案条件的必须立案查处;作出的矿产执法处罚决定必须严格依照矿产资源法律法规,对违法所得和违法采出矿产品依法没收,不得以罚款代替没收;涉嫌犯罪的矿产违法案件,必须移送司法机关。对执法不严、弄虚作假等问题,要坚持刀刃向内,及时纠正问题或追究相关责任。

《通知》提出,努力形成齐抓共管强大合力,进一步完善共同责任机制,加强行刑衔接,加强与纪检监察、审计衔接,强化矿产执法与矿产督察、生态环境督察协作,认真做好矿产执法的“后半篇文章”。(陈琛)

资讯

鄂尔多斯高新材料公司碳排放造假被通报

本报讯 日前,内蒙古自治区生态环境厅通报了内蒙古鄂尔多斯高新材料有限公司虚报碳排放报告案。根据通报,2020年12月30日,鄂尔多斯高新材料有限公司委托中碳能投科技(北京)有限公司将2019年排放报告所附的两个分厂的2019年全年各12份检测报告中的“报告编号、样品标识号、送检日期、验讫日期和报告日期”内容进行了篡改,并删除了防伪二维码。

依据相关规定,内蒙古自治区生态环境厅对内蒙古鄂尔多斯高新材料有限公司下达了环境违法行为责令改正决定书,责令其限期改正违法行为。(林轩)

蒲白西固煤业实现连续7000天安全生产

本报讯 截至7月19日,蒲白西固煤业公司实现安全生产7000天,持续领跑陕煤集团安全生产周期最长矿井。

蒲白西固煤业2003年10月31日正式挂牌成立,经过两次技术改造,煤炭年产量由15万吨增至60万吨。该矿始终把安全生产作为最大的政治任务,不断完善安全目标责任,深耕“12336”安全管理模式。同时,该公司还不断加大“四化”建设力度,强化硬件设施建设,矿井安全生产的总体水平和应变能力得以大幅提高。“十四五”该矿提出“0111”目标,即连续实现安全零目标;力争年产能达到100万吨以上;年利润实现1000万以上;职工年人均收入突破10万元。(杨晓亮 韩保住)

山东能源集团首批3支救援队连夜驰援河南



图片新闻

7月22日晚,接到驰援河南郑州灾区调派,山东能源集团迅速集结山东能源兖州煤业救护大队、淄矿集团救护大队、枣矿集团救护大队首批3支救援队,83名指战员、15部车辆,携带26台大流量排水泵和“龙吸水”排水车、发电车等救援装备,连夜奔赴河南郑州,并于7月23日凌晨2时30分陆续到达,迅速展开了抗洪救援工作。

据悉,3支救援队主要承担郑州市金水区社区地下车库排水、城中村地基坑排水等任务。李志勇/图文

煤企职工应持续“充电”应对挑战

一家之言

■刘志彪

长期以来,以煤为主的化石能源在我国能源结构中占据主导地位。随着碳达峰、碳中和愿景目标的提出,煤炭行业前所未有地站上风口浪尖,直面新变革、新挑战。

笔者认为,对于煤企职工而言,不必过于悲观。煤炭目前仍是我国的基础能源和主要能源。

《新时代的中国能源发展》白皮书显示,2019年,中国煤炭消费量占能源消费总量比重为57.7%。2020年,我国煤炭产量

占全社会能源消费总量的56.8%。煤炭在我国能源产业结构中的主导地位短期内无法改变,在未来一段时间内,仍然是保证国家能源安全需求的“压舱石”和“稳定器”。困难与希望同在,挑战与机遇并存。碳达峰、碳中和给煤炭行业带来压力的同时,也带来机遇。

机遇在于,当下,煤炭行业不再局限于从事煤炭开采活动,煤炭的清洁利用也涉及各行各业。随着科技发展,煤炭将加速从燃料向原料转变,应用领域更广泛,能源使用更清洁。

挑战在于,在碳达峰、碳中和的愿景目标下,煤炭会逐渐让出能源消费的龙头位置,逐步过渡到发挥“补充”作用。

这也意味着,煤炭行业除了面临着行业之间的竞争压力,也面临着行业内部

企业间的竞争压力,效率低下者要被淘汰出局。

以山西省为例,去年山西省通过对省属企业改革重组,省属国企数量从28家调整至23家,煤企数量从7家调整至2家。

这是煤炭行业的机遇,也是煤炭职工的机遇。

未来,煤炭行业进入高质量发展新时代,煤矿不再需要职工承担高强度、高体力的工作,需要的是高素质、高技能水平的职工。

面对这样的改变,煤炭职工不能无视变革,不能满足现状,更不能高枕无忧,要及时充电,做一专多能的复合型人才。

多年前,河北唐山一收费站取消时,一名收费员说:“我今年36岁,青春都交给收费站了,现在啥也不会。”煤矿有许多特殊

工种,职工技能单一,一旦离开煤矿,没有具备市场需要的技能,难免会像这位收费员一样苦恼。

煤炭企业发展的趋势是智能化开采,所需职工人数会逐步减少。在这种趋势下,一些煤炭职工将离开自己原有的岗位,或转岗分流,或自主创业,开启新的人生;一些煤炭职工将通过学习、培训走上新的智能化岗位,成为适应新时代发展的高素质、高技能职工。

当然,实现碳达峰、碳中和不可能一蹴而就,也不在一朝一夕。在这段时间里,在机遇和挑战面前,作为煤炭职工,更应该找准方向,苦干实干,通过持续充电提升自己的各项职业技能,不断增强核心竞争力,在未来的竞争中赢得一席之地。

(作者供职于西山煤电集团)