

煤矿企业技能人才培养面临的问题及解决对策分析

原润萍

(西山煤电(集团)有限责任公司,山西 太原 030000)

摘要:技能人才是煤矿企业可持续发展的重要力量,高技能人才是技能人才中的中坚力量。随着经济社会的发展,企业的市场竞争逐步转向以人才竞争为主,高技能人才是企业占有市场份额的重要保障。就目前来看,煤矿企业还未真正意识到技能人才的重要性,对技能人才的培养力度不强,导致较多煤矿企业出现高级技能人才严重缺失的现象。本文从煤矿企业技能人才培养面临的问题出发,提出行之有效的解决对策,以供参考。

关键词:煤矿企业;技能人才;培养

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2021.03.167

煤矿企业中的高技能人才是推动技术创新的主要力量,也是实现科技成果转化的重要因素。近年来,不少煤矿企业意识到高技能人才的重要性,将技能型人才培养作为企业可持续发展的重要战略目标,在一定程度上有所缓解技能人才紧缺的现状,但是在推进的过程中也显现出了煤矿企业在人才培养中的问题和弊端。只有正确认识到存在的问题,对症下药,才能有效地弥补人才断层和缺口,为煤矿企业高质量发展奠定坚实的基础。

1 煤矿企业中技能人才培养存在的问题

1.1 对技能人才的重视力度不够

技能人才的培养不是一项立竿见影的工作,而是一个长期的过程,培养的成本比较高、专业性比较强,并且是以企业为培养主体。基于此,企业在既得利益导向下,对技能人才的培养不够重视。

1.2 对技能人才培养的重要性认识不够到位

技能人才在煤矿企业发展中的价值和地位没有得到企业管理层的重视,直接影响到技能人才对自身的定位也不够准确。拿工资待遇来说,技能人才的工资待遇远不及管理人员和专业技术人员,导致很多人宁愿转岗到其他岗位也不愿意留在技能岗位上。长期以来,技能人员的队伍就会逐渐缩减,优秀的技能人才更是留不住。因此,企业管理层面要真正地重视技能人才的价值,不管科学技术怎么创新,最终都是要靠技能人才来实现最终的成果展示。

1.3 技能人才培养的机制不够健全

在煤矿企业,对技能人才的使用缺乏科学合理的标准,在工资待遇和晋升方面都缺乏有效的激励手段,导致技能人员的钻研积极性不高。不少企业尚未建立技能人才的培养机制,缺乏有计划、有组织、有系统的培养。对高技能人才的激励政策不匹配、人才待遇相对较低。在福利待遇等方面,技能人员却因为是工人,享受不到相应的福利待遇。在实际上岗中,技能的水平并不影响实际的工作,技能岗位并不会因为工人的技能等级而影响到实际上岗。这些相关制度的不完善,都会对技能人员学习专业技术造成一定的制约。

1.4 技能人才培养的基础不够充分

技能人才的培养需要特别注意实践技能的指导和培训,培养的过程不是一蹴而就的,需要长期不断地进行。技能人才的培养中,对培训硬件没有加大投资力度。而当前,由于投资不足、培训设施设备比较老旧、高技能人才培养的标准和培训大纲滞后,导致对高技能人力资源开发产生了不利影响。当前,针对煤矿公司的技术培训仅限于课堂理论教育,培训内容缺乏适当性、及时性和系统性,无法满足各级员工的需求。

2 加强技能人员培养的对策建议

技术工人是煤矿工人的组成部分,是生产最前沿的重要力量,并且在安全生产和技术改革中发挥着重要作用。企业的飞速发展和技术的进步要求技能人员不断提高技术水平和接受新知识的能力。加强技能人才的培养,能够有效地推动企业的整体水平的提高。

2.1 从上到下树立尊重技能人才的价值导向

高技能人才在企业生产和技术创新中扮演着不可替代的角色,

高技能人才是企业必不可少的重要人员。企业需要积极营造一种尊重高级技能的良好氛围。良好的氛围可以鼓励和引导工人学习技术并深入研究自己的业务。这将推动自己的技术才能成长,同时推进企业整体技术水平的发展。要充分发挥舆论的导向作用,积极提升技能型人才在煤矿公司发展中的地位 and 作用,展现技术价值。尊重个人价值,摒弃重视学历不重视技能、重视管理不重视一线的理念,在企业上下营造尊重技能人才的良好氛围。要建立科学有效的激励机制,让技能人才在物质上、精神上得到相匹配的回报。如对高技能人才给予一定的特殊岗位津贴,对在技能比赛、对外比武中取得优异成绩的,在职称晋升上给予倾斜考虑。

2.2 实施系统性的培训计划

技能培训需要将理论指导和应用指导相结合,以发展学员的实践能力,达到技能提高的效果。首先,理论知识培训可采用线上线下相结合的方式,将一定比例的培训任务放在网络平台上,让学员利用自己的碎片时间进行线上学习,剩余部分进行集中面授,有效解决工学矛盾。其次,建立具有合理布局和高技能内容的专业技能培训基地,开展现场同步培训和钻研设备的最新技能培训,以科学、先进的培训方法达到一流的培训质量。同时,鼓励开发移动式教育设备,以促进对现场工作人员的培训。要从实际出发,专注于新技术、新设备的使用和创新,以满足企业对高级技能人才的需求。通过各种培训渠道找到正确的培训方法,推动技能人才不断学习和提高。师徒结对、岗位练兵学徒都是提高技能的有效途径,为高技能人才提供一个展示自我的载体,促进更多的员工投入到技术学习中,激发大多数员工的热情,从而推动自身技术的持续改进。

2.3 对技能人才实施动态管理

煤矿企业要建立更多的成长平台,如鼓励高技能人才参与与技术相关的项目研发、技术研究,支持高技能人才建立技能大师工作室,实施人才职业发展互通工程,拓宽人才成长渠道,促进技能人员成长、成才。加强对高级技能人才的动态管理,培养人才的危机感,让高级人才有压力、让其他人员有前进的动力,促进技能人才持续向前发展。通过定期和制度化的动态管理,让企业拥有一支技术上精湛、创新能力强的技能人才队伍。

总而言之,煤矿企业要建立一支强有力的技能人才队伍,就必须重视对人才的培养力度,全面推动人才培养工作有组织、有计划、有系统地进行。只有不断地加大培养力度,才能让技能人才跟上企业的发展需求,为企业创造更多的经济价值和社会价值。

参考文献

- [1]高小英.煤矿企业高技能人才的培养与激励策略探析[J].现代企业文化,2019(3).
- [2]林威.煤矿企业提高安全教育培训实效的探索实践[J].中外企业家,2019(10).
- [3]魏超.浅谈煤矿企业人力资源开发和培训[J].商讯,2018(11).
- [4]陈辉,曹其嘉.新形势下高职人才精准化创新发展 PTL 培养模式研究——煤矿开采技术专业探索[J].知识经济,2019(9).