

论老矿井下电工队伍的建设与管理

常宏伟

(山西兰花科技创业股份有限公司望云煤矿分公司)

摘要: 针对老年化矿井面临专业技能人才匮乏,难以管理的现状,提出对井下电工实行职业资格管理的必要性,完善企业对职业技能人才的长效激励机制。

关键词: 老矿; 电工; 职业资格管理

煤矿企业属于资源型企业,经过多年的开采,可采资源越来越少,但职工队伍不断壮大,企业负担越来越重,成为名符其实的老年化矿井。

老矿寻找出路,成功例子很多,但跨行业转产成功的例子很少,多数的情况是寻找接替井,或者配采,以延长企业寿命。因此,建设一支素质过硬,技术一流的煤矿专业技术人才队伍,依然至关重要,尤其是需要通过大量工作实践才能锻炼成长起来的高级技能人才,煤矿井下电工就是其中最具有代表性的一支技能人才队伍。下面以望云煤矿为例,就煤矿井下电工队伍的建设与管理展开论述。

1 现状

望云煤矿现有电工 46 人,其中机电队长 6 人,电工组长 6 人,能独立跟班的电工 24 人,仅占 52.2%。在册电工 46 人中,初中学历 5 人,占 10.9%;高中、中专学历 33 人,占 71.7%;专科学历 8 人,占 17.4%。

2 问题及原因

2.1 文化素质较低

望云煤矿作为兰花集团的老矿,一直以来是人员冗余。即便是对外招工,也是高级人才不愿来,中专技校排成排。井下电工虽然是在这些人中择优录取,但底子薄,不可避免地成了电工队伍建设的一个硬伤。

2.2 学习积极性不高

长时间以来,多数人认为:成长为一名高级技工比较困难。因此,大多数人都是努力考取电工证,便不再去深入钻研,得过且过。虽然,近几年来,通过技术比武等活动,使一批优秀电工脱颖而出,但对整个电工队伍素质来讲收效甚微。

3 重要性及紧迫性

随着采煤工艺的不断发展,机电化程度的不断提高,煤矿生产越来越依赖于设备和电器,对井下电工的要求也越来越高,因为一个简单的电器故障,致使一班不能生产的现象,在矿山已屡见不鲜。因此,我们迫切地需要建设一支特别能钻研,特别能战斗的电工队伍,以保证生产的正常运行。

4 对策

兰花集团自组建以来，一直高度重视高级技能人才的培养，成立了市级培训中心，每两年进行一次大型的技术比武，对技术能手予以重奖，一定程度上提高了煤矿井下电工的积极性，然而由于企业正处于高速发展时期，对技能人才的需求远远大于供给，如果对专业技能人才不能建立长效激励机制，势必制约企业的快速发展。笔者认为，对于煤矿井下电工，必须实行严格的职业资格管理制度。

4.1 推进职业技能鉴定工作

目前，我矿技术人员现有的技工、技师证书，基本上都是通过参加各项比赛而取得的，企业对技术工种未进行过系统的职业技能鉴定。目前地方鉴定机构没有专门针对井下电工实施技能鉴定，人力资源部门应积极与劳动保障部门协调，开展统一职业技能鉴定。以职业技能鉴定为基础，开展井下电工岗位培训、鉴定、聘用、待遇等配套管理机制的建设。

4.2 特殊工种，特殊对待

对煤矿井下电工，在制定劳动定员的同时，根据国家职业标准，制定岗位规范，编制设置高级技师（一级）、技师（二级）、高级工（三级）、中级工（四级）和初级工（五级）的职业资格。

按照职业资格评聘分开的办法，严格落实职业准入和持证上岗制度。对聘用上岗的电工，加强任职考核，促进技能人才作用发挥。建立起培训、鉴定、使用和待遇相结合的电工职业资格管理机制，充分发挥职业资格对员工的引导、激励作用。使企业的薪酬制度与职业资格管理制度相衔接，将职业资格作为决定岗位报酬水平的重要依据，合理确定工资结构，使职业资格等级所占工资成分成为井下电工岗位工资的重要组成部分。按照技能人才的市场价位及企业经营情况，合理确定不同职业资格员工的收入水平，加大收入分配向高技能员工的倾斜力度，合理拉开高技能岗位员工与一般岗位员工的收入差距。

同时，通过技能考核或技术比武等活动，适时表彰和重奖技能过硬、业绩突出的员工。形成尊重技能劳动、尊重技能人才、积极鼓励员工在技能岗位建功立业的良好氛围。

4.3 强化技能培训

煤矿井下电工每年必须进行重点培训，以实际操作技能为主要内容，以在岗培训为基本方法，建立与职业资格体系相配套的培训制度，按不同技能等级层次分别组织培训，不断加大技能培训投入。老矿要根据各单位实际情况，建立技能培训基地，组织岗位练兵、师傅带徒、职工夜校、离岗集训、自学考试、派出学习等技能培训活动，经常开展多层次专业技能竞赛，进一步提高员工基本素质和职业技能水平。

5 结 语

井下电工只是煤矿主要技能人才的一个代表，本文针对这一工种提出对专业技能人才进行职业资格管理的必要性，相信随着职业资格制度的实施和完善，必将推动企业技能人才队伍的建设。