

煤矿主体专业人才匮乏与“垄断”的分析及对策研究

孟建民, 郭利伟

(河北工程大学 学工部, 河北 邯郸 056038)

[摘要] 针对煤矿主体专业人才匮乏的现状, 以及煤炭工业安全、健康和可持续发展对人的要求, 深入分析了形成煤矿主体专业人才匮乏和“垄断”的主要原因, 探讨解决煤矿主体专业人才匮乏和“垄断”的对策和途径。

[关键词] 煤矿主体专业人才; 匮乏和“垄断”; 原因; 对策

[中图分类号] G473 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1673-9477(2008)01-0092-03

近年来, 全国煤矿安全生产形势依然严峻, 重特大安全事故时有发生, 造成了巨额的财产损失和恶劣的社会影响, 究其原因有多方面的, 但煤矿主体专业人才匮乏, 是重要原因之一, 已成为制约煤炭工业持续、健康发展和安全生产的重要因素, 引起了国家领导人和有关部门的高度重视。2006年2月份国家安监总局会同教育部召集全国原煤炭高校在北京召开“煤矿主体专业人才培养工作座谈会”, 贯彻落实国务院第116次常务会议和全国安全生产工作会议精神, 研究部署煤矿主体专业人才培养工作; 10月份煤炭工业人才交流培训中心在深圳组织原煤炭高校和数十家煤炭单位召开了“全国煤炭行业2007年度毕业生就业信息交流会”; 12月份中国煤炭工业协会又组织全国数十家煤炭企业, 分四条线路到原煤炭高校进行巡回招聘咨询, 通过这一系列活动, 反映出我国煤矿主体专业人才的突出及国家有关部门、组织对解决煤矿主体专业人才的重视。各煤炭企业为争取主动, 针对煤矿主体专业人才的严重短缺, 九月份就陆续进入相关高校, 展开了激烈的竞争, 竞争导致大部分在煤炭行业就业的毕业生集中在经济实力强、待遇高的优势国有企业集团, 形成人才“垄断”。

一、形成煤矿主体专业人才匮乏和“垄断”的主要原因

(一) 历史的原因, 煤炭工业长期受计划体制的影响。首先, 历史上我国煤炭工业基础薄弱, 生产条件差, 安全状况不好、人才问题十分突出, 据有关原国有重点煤矿调查的数据显示, 专业技术人员仅占职工总数的7.7%, 90%以上的煤矿缺少采矿、矿建、机电等主体专业人才。其次, 煤炭企业思想观念滞后, 认为煤矿生产技术含量低, 技术人才不重要, 长期粗放经营, 九十年代中期曾一度出现原煤炭高校主体专业毕业生分配难, 人为的造成流失。第三, 煤炭是国家的基础能源, 长期受国家计划限制, 煤炭企业改革起步晚, 机制不灵活, 适应市场能力弱, 亏损严重, 加之工作、生活环境差, 危险和待遇低等因素, 导致大量技术人员外流。第四, 受煤炭生产客观条件的限制和家庭、社会的影响, 学生高考时不愿报考煤炭高校, 调剂志愿的学生报到率低, 与煤炭相关的专业萎缩, 多数学生毕业后不愿到煤炭企业工作, 煤矿主体专业人才培养数量少且流失

严重。

(二) 煤炭单位的原因, 煤炭企业对人才的吸引力不足, 竞争的结果, 又形成“垄断”。

首先, 煤炭企业对人才的吸引力不足, 煤矿主体专业人才外流严重。近几年在社会主义市场经济的推动下, 国家放开了煤炭价格, 煤炭价格随市场大幅度上涨, 给煤炭企业带来了效益和活力, 促进煤炭企业主动适应市场, 深化改革, 采取扩大生产规模、增加科技投入、延长产业链、深加工、多种经营等途径加速发展, 提高经济效益, 企业职工收入也大幅度增加, 呈现出历史上少有的快速发展阶段, 人才成为企业发展的重要因素, 需求旺盛。为竞争到煤矿主体专业人才, 煤炭企业采取了一系列行之有效的措施, 如经济、感情、培养发展等方式吸引人才, 但由于煤炭企业本身的特点, 工作艰苦、危险、环境差等先天因素和社会影响, 多数毕业生在当前“双向选择、自主择业”的就业机制下, 虽然学了煤矿主体专业, 却不愿到煤炭企业去工作, 选择考研、二学位、公务员等脱离煤炭行业, 或在铁道工程局、路桥公司、建筑公司、冶金企业、城市地铁建设公司等非煤单位就业。据2006年2月份国家安监总局副局长孙华山在“煤矿主体专业人才培养工作座谈会”上的讲话, 2005年原13所煤炭高校共有毕业生40154人, 到煤炭企业就业的3019人, 仅占7.5%, 其中地矿类3522人, 在煤炭企业就业的仅831人, 占地矿类毕业生的23.6%, 更为严峻的是产煤大省河南, 黑龙江鸡西矿业集团等地方和企业1998年以来从未招聘到采矿工程本科毕业生, 而且大量主体专业人才外流, 反映出煤炭企业对人才吸引力明显不足。

其次, 优势企业加强宣传, 用高待遇吸引毕业生, 形成“垄断”。由于受原国家计划投资的原因, 及各地煤炭企业自然条件和发展的不平衡, 各企业间生产、生活条件、技术水平、经济状况等相差悬殊, 一些机制新、科技水平高, 生产手段现代、经济实力雄厚、地理位置优越的国有大型集团公司, 往往先声夺人, 九月以后就派出强大的招聘团, 由企业老总、人力资源部领导、基层单位技术骨干、甚至所去高校的毕业生等组成, 采用企业专场报告会、毕业生现身说法、校园网、宣传栏、悬挂条幅等手段进行多媒体、全方位的企业及招聘毕业生优惠政策宣传, 往往开出数万元的安家费、高工资、高福利、培养发展、带女朋友、良好生活环境等优惠条件吸引主体毕业生, 形成了激烈的人才竞争局面, 竞争形

[收稿日期] 2007-12-17

[基金项目] 河北工程大学2007年度青年基金研究课题。

[作者简介] 孟建民(1965—), 男, 河南安阳人, 高级政工师, 研究方向: 大学生思想政治教育、职业指导和毕业生就业。

成大部分在煤炭行业就业的毕业生被淮南矿业集团、开滦矿业集团、潞安矿业集团、神华集团等少数经济实力强、待遇高的优势企业集团所“垄断”,一般煤炭企业人才更为匮乏。淮南矿业集团最为突出,2004至2006年该企业依靠灵活的用人机制和优厚待遇,吸引了1600余名毕业生,其中“垄断”了煤矿主体专业毕业生1100余名。河北工程大学等高校近几年煤矿主体专业毕业生,行业内就业的80%以上集中在以上优势企业,人才分布极不均衡,严重影响整个煤炭工业的安全生产和健康、可持续发展。

(三)高校的原因,原煤炭高校培养积极性有待提高。目前原煤炭高校基本上都划归了地方管理,高校管理体制的变化,促使高校主动适应新的管理体制,重新定位,综合发展。首先,为了生存和发展,由主要为煤炭行业培养专门人才,转变为地方和社会主义市场经济建设服务,向综合性大学发展,煤矿主体专业学生相对减少。其次,适应本科教育厚基础、宽口径的教育教学改革,培养的毕业生适用口径变宽,拓宽了就业面,打破了传统单一就业方向,煤矿主体专业毕业生不仅仅适用于煤炭行业,而且适用于铁道、建筑、市政、交通、冶金等行业,去煤炭企业就业的毕业生相对减少,加剧了煤炭人才的短缺。第三,原煤炭高校为吸引考生,大都保留了过去的政策,如减免一定的学费,保留艰苦专业定向奖学金等,但受煤炭行业危险、艰苦等影响,学生不愿报考煤矿主体专业,招生困难,学生报到率低,相应专业萎缩。第四,国务院机构改革前原煤炭工部根据所属高校艰苦专业学生情况及时足额下拨艰苦专业定向奖学金,但目前保留的这一优惠政策需要学校付出,也就是说学校培养的艰苦专业毕业生越多相应学费收入越少、培养费支出越多,在一定程度上影响了高校的积极性。

(四)毕业生的原因,毕业生求职务实也是形成人才“垄断”的因素。根据近几届毕业生的调查,毕业生求职过程中最看重的是当前既得利益,缺乏长远职业规划,对企业提供的安家费、保底工资等优惠待遇十分看重,用优惠待遇的好坏作为衡量就业的重要条件,注意力过分集中在少数几家优势企业集团,而对一般的煤炭企业很少关注,就业扎堆严重。毕业生的过度集中并不利于自身作用的充分发挥和发展,相同毕业生集中在少数企业,人才济济,竞争异常激烈,要想脱颖而出,决非易事。而去人才薄弱的企业就业,更容易被赋予重任,提拔到重要岗位,有利于成才和发展,虽说初次就业的待遇较低,但远期发展机会和待遇可能更好。

二、解决煤矿主体专业人才匮乏和“垄断”的途径

通过市场机制实现毕业生的最佳配置是大势所趋,但要控制人才的合理流向,离不开国家宏观调控手段,尤其是关系国计民生的煤炭工业,国家应加强以市场为导向的宏观调控力度,国家、地方、高校、煤炭单位等协调配合,共同努力,扩大招生规模,加速人才培养,满足市场需求。用政策引导、提高待遇、改善工作和生活环境等手段,吸引毕业生服务煤炭工业。

(一)国家应加强宏观调控,多途径扩大和加速人才的培养。首先,教育部、国家安全监管总局等国家主管部门协同,根据国家需要,用宏观调控的方式,下达煤矿主体专业人才的培养任务,确保相关高校煤矿主体专业的招生数量和培养层次,进一步明确和细化煤

矿主体专业名称,突出特色,不经过教育部批准,相关高校不得随意改变煤矿主体相关专业的培养方向,不得减招和停办,并继续为煤炭企业定向培养毕业生,向弱势企业倾斜。其次,要继续扩大煤矿主体专业“对口单招”。“对口单招”是经教育部批准的原煤炭高校面向煤炭企业优秀青年、煤炭企业周边“三校生”单独招收的煤矿主体专业学生,是教育部给予煤炭行业的一项特殊招生政策,是国家在培养煤矿主体专业人才方面重要举措。第三,国家应拨专项经费和建立相应基金支持和鼓励原煤炭高校多为煤炭行业培养主体专业人才,调动高校培养的积极性,扩大煤矿主体专业毕业生培养数量,提高培养质量。同时国家奖学金,助学金等也要向煤矿主体专业学生倾斜,吸引学生报考。第四,国家加大对煤炭企业的支持力度,用政策手段,扶持弱势企业,提高待遇,改善煤炭企业的工作和生活环境,吸引人才,留住人才。

(二)推广一些地方政府自己培养的经验。一些地方政府和本省的原煤炭高校采取多种形式联合培养急需人才,如河南省在全省煤炭单位选拔优秀职工到河南理工大学,“因材施教、因需施教”用三年时间完成本科培养,回原单位工作,在本省享受国家本科生同等待遇。黑龙江省采用省财政、煤矿资助和学校补贴“三家抬”的办法委托黑龙江科技学院每年为本省四大矿业集团每年单招400名学生的方式,培养留得住、用得上的主体专业人才,解决本省煤矿主体专业人才。

(三)积极鼓励原煤炭高校和企业联合培养。原煤炭高校作为煤炭行业人才和智力保障的重要基地,与煤炭行业形成了相互依存,相互促进,共同发展的密切合作关系。促进高校与煤炭企业合作,采用企业出资委托培养、订单式培养等解决急需人才。如中煤第一建设公司、邯郸矿业集团等企业自己选拔青年职工委托河北工程大学单独办班,按企业要求实施教学,并组织他们参加成人高考取得国家承认学历,同时解决人才急需和职工待遇。

(四)借鉴国防生的模式为煤炭企业培养人才。借鉴国防生的培养形式,国家出培养费,学生毕业后必须到煤炭企业服务相应年限,吸引学生报考煤矿主体专业。

(五)借鉴西部志愿计划和选调生等形式促进毕业生到基层煤炭企业工作。国家财政支持,鼓励毕业生到煤炭生产一线,到技术力量薄弱的煤炭企业工作,为到基层工作的毕业生提供相应优惠政策和财政资助,解决他们的后顾之忧,促进毕业生自愿服务煤炭行业。

(六)借鉴东西部对口支援的形式帮助落后煤炭企业。优势煤炭企业采用资金、人才、智力、技术支援等形式,对口支援落后企业,运用投资、参股、合作等形式带动弱势企业,实现共赢。

总之,在国家、高校和煤炭企业等多方面的共同努力下,群策群力,多措并举,煤炭人才问题,定会顺利解决。

【参考文献】

- [1] 孟建民. 2007就业:“看不见的手”起作用[N]. 中国化工报, 2007-1-11(6).
- [2] 马小辉. 高等学校定位与大学生就业[J]. 青海社会科学, 2006,(5):158-160.

【责任编辑:陶爱新】
(下转第96页)

“lovely”这一词就引起了R的一种“焦虑”,为什么会出现在一个赞扬褒义的词在里面呢?风雨交加的恶劣天气怎么就成了Billy所说的a lovely day呢,这时R就会从头再把相关的信息从头再梳理审查一遍,其言语发生的物理环境则是审查的重点,再结合自身的Generic Space中的相关知识开始自我协商“男女恋人通常是亲密无间的”,由此作出最终判定“What a lovely day!”就是一个反语,想要表达出Billy的真实意图:无可奈何、郁闷和懊恼。但是也有有的R在Billy所发出的话语之前会作出与上述相反的“预测”,如Billy一定会为此庆幸不已,那么后面的a lovely day就不会引起这些R的“焦虑”感,后面的自我协商也就无从谈起,这也就意味着他们没有察觉出这句话中反语的意义,反语的判定认知就这样以失败告终。同理,例(7)中,你问我家姚老五的技术吗?太差劲了。这短短的两句话交代出的信息,使得R做出了“姚老五的技术到底有多么差劲”的“预测”如窗户透风、门不结实等等,可是后面的两句话就引起了“焦虑”:他做的门窗硬是找不到缝儿,他刨的木板,连苍蝇也落不住。这分明不是技术精湛的意思吗?于是R就会按照上述的方法进行“自我协商”,判定的结果同样也是反语,其G的发出者就是想通过这种“正话反说”来表明自己由衷的佩服姚老五的技术,G的真实意图也就表露无疑。

四、结束语

反语是中西语言中常见的特殊语言现象,它的特殊性就在于它运用“文不对题”,此事物与彼事物间的差异性来认识世间万物的。而反语意义的体现在很大程度上需要反语接收者对于反语的判定认知,但是由于接收者主体性的差异导致了有些反语接收者不能感受到反语发出者的发言就是反语,不管怎样,所有的反语接收者都会结合言语发出的字面意义、发出者的物理语境或与其共处的物理语境、接收者自己的知识系统而解读反语发出者的真实意图。已经觉察出最后所言与前面的整个事件概念以及后期“预测”相冲突的接收者会运用自洽原则来消除“焦虑”感达到意义上的“和谐一致”。因此反语的意义才会得到充分的体现。

[参考文献]

- [1] 王文斌,受喻者的主体性及主体自洽[J]. 外国语,2006,(6): 37-38.
- [2] 王文斌. 施喻者的认知聚焦方式[J]. 外语与外语教学, 2006,(4):1.
- [3] 涂靖. 反讽的认知研究[J]. 外语学刊,2004,(2):21.
- [4] 王文斌. 幽默言语解读的在线认知机制阐释[J]. 宁波大学学报,2004,(2):32.

[责任编辑:陶爱新]

On the cognition and self-negotiation in irony interpretation

XU Xiao-dong¹, Han Li-yang²

(1. School of Foreign Languages, Ningbo University, Ningbo 315211, China;

2. College of Arts, Hebei University of Engineering, Handan 056038, China)

Abstract: This article illustrates the judgment and cognition of an irony from the angle of the receiver of an irony. It shows that for judging or recognizing an irony the receiver of an irony also has his or her subjectivity the giver of an irony has, which is the same case in the addressee's interpretation for a metaphor. Whether the receiver can judge an irony successfully depends on his or her making full use of the subjectivity, the giver's physical context and the literal meaning out of the giver. However, sometimes the receivers of an irony may have different understandings to an irony or cannot judge an irony from the giver because of different individual subjectivities. Moreover, the whole process of an irony's interpretation is guided by the Principle of Self-negotiation. That is, the receiver of an irony will make predictions for following events or utterances related according to the context or preceding utterances. Once the prediction is violated, the receiver will be 'anxious'. At this time, he will begin his self-negotiation procedure to eliminate the 'anxiety'.

Key words: physical context; literal meaning; real purpose; the principle of self-negotiation

(上接第93页)

Analysis and strategic study of deficiency in professionals of coal enterprises and its monopoly

MENG Jian-min, GUO Li-wei

(Students Affairs Department, Hebei University of Engineering, Handan 056038, China)

Abstract: The paper firstly states the present situations of deficiency in professionals of coal enterprises and the requirements of the foundational safety managements of coal mines, then deeply analyzes the reasons of deficiency in professionals of coal enterprises and its monopoly, finally advances the solutions to the problems.

Key words: professionals of coal enterprises; deficiency and monopoly; reason; strategy