

从频发的矿难看企业的安全生产与员工素质匹配

Research of the Coal Mine Enterprises' Safe Producing and the Employees' Qualifications: Considering the Frequent Mining Sufferings

付继娟/FU Ji-juan, 聂 锐/NIE Rui

中国矿业大学管理学院, 江苏徐州 221008

School of Management, China University of Mining and Technology, Xuzhou 221008, Jiangsu Province, China

[摘要] 战略人力资源管理对于企业的发展日益重要, 但我国煤矿企业的现状却不容乐观, 煤矿企业的安全生产更是面临着严峻的挑战。从战略人力资源的角度, 对我国煤矿企业的安全生产与员工素质的匹配问题作了具体分析, 首先阐明我国煤矿企业的战略人力资源管理总现状, 然后对煤炭企业的安全生产和员工素质匹配进行分析, 阐述其存在的问题, 并在此基础上提出相应的对策和建议。

[关键词] 煤矿企业; 人力资源; 安全生产; 匹配

[中图分类号] TD77*1, X936

[文献标识码] A

[文章编号] 1000-7857(2006)08-0086-03

Abstract: Strategic human resource management is becoming more and more important to the development of enterprises, but coal mine enterprises' situation in China is not good enough. Coal mine enterprises' safe producing is facing a serious situation. This paper analyzed the fit of coal mine enterprises' safe producing in China and the employees' qualifications from the angle of strategic human resource management. First, it analyzed the whole coal mine enterprises' situation, and then analyzed the fit and came to the conclusions and suggestions about this issue.

Key Words: coal mine enterprises; human resource; safe producing; fit

CLC Numbers: TD77*1, X936

Document Code: A

Article ID: 1000-7857(2006)08-0086-03

1 引言

自从 20 世纪 50 年代提出人与组织匹配这个理念以来, 就一直受到理论界和管理者的极大关注。进入 20 世纪 80 年代以来, 人力资源管理的研究领域有着非常大的方向性转变, 从而使得人力资源管理的研究由完全的微观导向转为战略导向, 也就是我们通常所说的“战略性人力资源管理”(Strategic Human Resource Management, SHRM)^[1]。

随着我国煤矿企业工业化和现代化发展速度的加快, 安全生产面临许多新的课题和许多新的矛盾, 如何正确认识我国煤矿企业的安全生产与员工素质匹配的发展关系, 使两者协调发展并总体推进, 是我国当前煤矿安全生产急需探讨的课题之一。

2 我国煤矿企业战略人力资源管理现状

根据近期对我国 88 家煤矿企业的调查结果显示, 许多煤矿企业的人力资源管理尚未将规划提升到战略水平, 仍有待进一步发展。仅有不到两成的煤矿企业认为自己企业的人力资源规划具有战略性, 而 70% 以上的煤矿企业认为不具有战略性。在被调查的煤矿企业中, 有近 50% 的煤矿

企业甚至没有进行人力资源规划。具体来看, 30% 左右的煤矿企业没有适当的招聘规划或培训规划; 50% 的煤矿企业没有晋升或补充规划; 68% 的煤矿企业没有继任规划。而职业生涯规划的情况最不乐观, 有 3/4 的被调查煤矿企业没有相应的规划(见表 1)。从表 1 可看出, 仅有 18.2% 的煤矿企业认为企业的人力资源规划与企业其他方面的发展是相称的, 而 54.5% 的企业则认为

表 1 我国煤矿企业人力资源规划状况评估
Tbl. 1 Human resource standardization situation in China

类别	招聘规划(%)	晋升规划(%)	补充规划(%)	培训规划(%)	继任规划(%)	职业生涯规划(%)
没有	29.5	48.9	47.7	27.3	68.2	76.1
非常不好	8.0	6.8	5.7	3.4	2.3	0.0
不大好	17.0	19.3	10.2	11.4	10.2	4.5
一般	30.7	19.3	29.5	44.3	14.8	10.2
比较好	14.8	5.7	4.5	11.4	4.5	9.1
非常好	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

收稿日期: 2006-04-21

作者简介: 付继娟, 女, 江苏徐州中国矿业大学管理学院, 博士生, 研究方向为人力资源优化管理; E-mail: fujijuan@126.com

聂 锐(通讯作者), 男, 中国矿业大学管理学院, 教授, 主要研究方向为企业战略; E-mail: adean@cumt.edu.cn

不相称;60%的煤矿企业认为企业的人力资源规划效果不好或非常不好;25%的企业认为一般;仅有9%的企业认为效果是好的。

由此可以看出,人力资源管理在我国煤矿企业中的地位还有待进一步提高,战略性还需要不断加强,才能真正从传统的人事管理的局限中解放出来,发挥其更为重要的作用,为企业的长期发展出谋划策^[2]。对于我国煤矿企业来说,安全生产与人员素质的匹配和对煤矿企业战略性人力资源进行整合与管理,同样是一个迫切需要解决的问题。

3 我国煤矿企业的安全生产情况

我国到目前已经建成大、中、小相结合的煤炭生产基地100多个,有20多个年产千万吨以上的大型矿区。我国早已成为世界第一产煤大国,2004年全国煤炭产量为19.56亿t,约占全球煤炭总产量的35%。但我国煤矿事故年死亡人数却占到了世界煤矿事故年死亡人数的80%以上。多年以来,我国煤矿事故年平均死亡人数一直都是6000人左右,百万吨死亡率一直在较高的水平徘徊(见表2)。而在其他一些产煤大国中,百万吨死亡率都已经降到了较低的水平。以2004年为例,美国煤矿的百万吨死亡率为0.04%,俄罗斯为0.34%,南非为0.13%,我国为3.1%,分别约是美国的100倍、南非的30倍。

从表2可以看出,我国煤矿安全生产一直以来存在着许多薄弱环节和深层次问题,如:事故总量仍居高位;特重大事故多发;煤矿安全基础工作仍相当薄弱,在市场经济条件下面临一些新变化。尤其值得注意的是,一些国有重点煤矿的安全形势趋于恶化,重大事故呈增长趋势。目前形势依然十分严峻。

根据国家安全生产监督管理局的《全国伤亡事故统计月报》,2002年1~7月份煤炭企业共发生伤亡事故2046起,死亡3620人,同比增加了18.20%和4.8%;10

人以上特重大事故36起,死亡756人。国有重点矿山伤亡事故死亡人数占总死亡人数的17.60%,国有地方矿山占15.2%,小型煤矿占67.20%;非煤矿山企业共发生伤亡事故871起,死亡人数1132人。一次死亡3~9人的重大事故46起,死亡176人。黑龙江鸡西煤矿的瓦斯爆炸事故和山西繁峙金矿的火药爆炸事故,因其大量人员伤亡,曾震惊全国。

2004年10月以来,接连发生了河南郑州大平煤矿、陕西铜川陈家山煤矿、辽宁阜新孙家湾煤矿、广东梅州大兴煤矿、黑龙江七台河东风煤矿及河北唐山刘官屯煤矿等多起涉难百人以上的煤矿事故。特别是2005年2月14日发生的孙家湾煤矿瓦斯爆炸事故,死亡214人,成为建国以来死亡人数最多的一次煤矿生产事故。煤矿重大事故的不断发生,不但给国家和人民造成了重大的经济损失,也带来了不良的社会和政治影响。面对我国煤矿企业安全生产的严峻形势,笔者认为,应该针对我国煤矿生产的具体特点,培养与之匹配的员工素质,从而实现我国煤矿企业的安全生产。

4 我国煤矿企业的员工素质现状

从我国煤炭企业的安全问题可以看出,目前仍存在着很多深层矛盾,其中很突出的问题就是煤矿员工队伍的整体文化和素质都比较低,工程技术人员严重短缺。我国矿工队伍约有2100万人,是一支重要的产业大军。煤炭职工相当一部分是文盲。过去,全国15所煤炭院校每年要培养派遣8000~10000名采矿、选矿、通风安全和地质测量人才,大部分充实到生产一线。随着煤炭院校的改制转型,多数学校更换了校名,撤销了采矿地质类专业,目前全国每年招收的采矿地质专业新生约500人左右。人才缺乏,大量农民工、临时工进入煤矿,逐步成为井下一线的主力。例如发生在唐山开平区刘家屯煤矿的“127”特大瓦斯爆炸事故,到目前已经发现了91具尸体,还

有17人下落不明。其中有15名矿工,最早的是12月2号入矿、最晚的是12月6号入矿,根本没有经过培训,下井几天或者下井第二天就葬身于井下。由此可见,农民工安全技术素质低,是造成煤矿企业生产事故死亡的原因之一。应该考虑到政府有关部门是不是认真地抓了农民工的培训;企业的负责人,包括矿主是不是认真地贯彻落实井下工人强制性培训的制度,这些都是导致井下职工素质低下的主要原因。

同时,正是由于煤炭企业管理人员、技术人员和一线有经验的工人流失严重,大专院校的毕业生又不愿到企业工作,企业人才严重缺乏,这就造成了煤矿企业安全生产与员工素质的严重不匹配。一些煤矿不绘制采掘工程平面图和通风系统图,采区和采掘工作面无设计,不编制采掘作业计划和作业规程。有的煤矿不按设计施工作业;石门揭煤、巷道贯通、过断层和采煤工作面初采初放等,均不制定安全技术措施;忽视生产技术管理,采掘布置不合理,采掘失调严重;一些突出矿井、水害严重的矿井和具有爆炸危险性的矿井,采取的综合防突、防治水和防尘措施缺乏针对性。因此,必须扭转这种状况,培养战略性人力资源,实施“安全性战略人力资源开发”的工程,提高与煤矿企业安全生产相匹配的员工整体素质。

5 我国煤矿企业安全生产与人员素质匹配存在的问题及原因

据统计,近几年以国家煤矿安全监察局颁布施行的《煤矿安全规程》为代表的有关安全技术、安全管理方面的规程、手册、标准、制度、规范、办法等文本有100余部,文字不少于2000万字。这些内容都需要煤炭企业的员工天天去执行。且不说在长时间井下恶劣环境下工作存在行为误差,上面所分析的目前低素质的员工根本就无法适应这些文本的要求。可以看出,目前现有的经济政策无一涉及到如何改善煤矿工人工作条件、提高煤矿工人收入,以此吸引高素质人员从事煤炭生产等方面的工作。由此可见,目前我国煤矿企业的现状不容乐观。矿难的频繁发生,其中存在的问题和原因主要有以下几点。

5.1 煤矿企业员工待遇低下致使行业技术人才流失

矿业企业大多远离城市,下岗职工大部分文化程度低,无一技之长,走不出矿山,再就业困难。阜新矿务全局(包括下属集体企业)下岗率为42.99%。大雁煤业集团公司下岗和内退职工占在职职工的61.43%,其中下岗职工占在职职工的33.66%。21家煤炭企业2001年下岗职工人数合计为211535人,占在职职工的18.05%。辽宁13家关闭破产矿山,至今还有7万余人没有再就业,占职工总数的

表2 20世纪90年代以来我国原煤产量及煤矿安全生产基本情况
Tbl. 2 Output of raw coal and the basic situation of coal mine enterprises' safe producing since 1990s

年份	煤炭产量(亿t)	死亡人数(个)	百万吨死亡率(%)
1991	10.44	5446	5.02
1992	10.61	4942	4.66
1993	10.77	5283	4.91
1994	12.55	7016	5.59
1995	12.33	8387	5.18
1996	13.74	6404	4.66
1997	13.25	6753	5.10
1998	12.23	6134	5.02
1999	10.44	6342	6.08
2000	9.99	5798	5.08
2001	11.06	6732	6.02
2002	13.93	6995	5.00
2003	17.36	6434	4.17
2004	19.56	6027	3.10
2005	21.1	5986	2.836

30%。全国资源枯竭矿山有 400 多座,将影响 300 万矿工及 1 000 余万家属的生活。现有相当部分矿工未得到“应保尽保”待遇,江西煤炭行业符合低保条件的矿工有 4 万人,只有不到 3 000 人享受低保待遇。到 2001 年底,原中央财政煤炭企业拖欠在岗职工工资 63.33 亿元、下岗职工基本生活费 1.04 亿元、离退休金 0.7 亿元。由于长期工资低下,拖欠问题没有很好地解决,矿区职工思想不稳,群体上访、静坐、卧轨等事件不断发生。据统计,2001 年来京上访的有 1 221 人,集体来京上访 54 批,影响了社会稳定。正是由于矿山劳动条件差、危险性大、收入低,全国矿业系统的大、中专毕业生去企业工作的不足 5%,多数矿山近年基本上没有大中专毕业生来矿工作。原有技术人才流失严重,整个行业后继乏人,给矿业发展带来致命影响。

5.2 高层次专家和学术技术带头人少,年龄和知识老化

全国煤炭企业仅拥有两院院士 1 人(平煤集团)。专门从事技术开发的人员仅占从业人员的 0.11%,营销人员占 0.32%。具有教授、研究员等正高级专业技术职务的 1 075 人,具有副高级专业技术职务的 4.8 万人,具有中级专业技术职务的 19 万人。高层次人才断层的矛盾比较突出。

5.3 专业知识结构和队伍分布结构不合理,导致企业安全生产与员工素质严重不匹配

煤炭行业同全国其他行业一样,在专业技术人员考核管理以及继续教育和新知识培训等方面比较薄弱,知识更新缓慢;在人才资源分布上也不均匀,高层次人才主要集中在高校、科研和设计等单位,生产建设一线相对较少;另外,东西部地区差距也较大,西部煤炭企业单位专业技术人员占职工总数比例还不到 9%。

5.4 煤炭行业的行业效益差,待遇低,战略性人才流失严重

在国有煤矿企业中,员工平均流动率为 10%,而其中的战略性人才流动率为 20%。据统计,1994-2000 年煤矿职工年平均收入 6 893 元,增长幅度属全社会最低行业。2000 年煤矿职工年平均工资为 6 761 元,在岗职工 7 683 元,低于全国职工平均工资 9 371 元,在 49 个行业中列倒数第二,仅为最高行业的 11.8%。相当一部分矿工处于“低保线”之下。如阜新矿务局 10 万名职工中有 1/3 家庭人均收入低于当地“低保线”月平均 156 元,鹤岗矿务局人均月收入低于当地 130 元的涉及 3.27 万户,共 12 万人。

5.5 煤炭行业科技含量低、用人多、成本高、效益差的问题突出

整个煤炭行业人均收入在 40 多个行业中居倒数第二位,不到石油、电力企业的 1/3。近几年来,虽然由于煤炭供应紧张,煤炭企业经济效益有所好转,但对战略性人

才的吸引力仍不太大。据不完全统计,煤炭院校每年大、中专毕业生留在行业内的不到 40%,特别是中西部地区更加突出。相当一部分煤炭企业每年接收大、中专生的数量比流失的要少得多,急需的人才要不到、留不住,煤炭行业“人才库”日渐萎缩。

5.6 人力资本投资强度低、效益差

国有煤矿企业一直以来实行的是“注重产量资本”的发展战略,人力资本投资严重不足。教育投资比例较低,在国有煤矿企业中,对于员工的教育投资占其年收入的比重一直在 1.5% 左右,有的还不足 1%,低于世界其他国家煤矿企业的平均水平(2000 年为 5.7%),远低于发达国家水平(2000 年为 10.1%)。根据计算,国有煤矿企业依靠知识扩展、教育投资等因素的全要素生产率增长对效益增长的贡献作用仅为 9.7%,而发达国家为 49%,发展中国家为 31%。人均教育投资水平十分低下,2000 年国有煤矿企业人均教育投资额仅为 8.1 美元,分别相当于美国的 0.9%、日本和英国的 1.6%。

6 安全生产与员工素质匹配的优化及对策研究

在当今的煤炭企业中,与安全生产相匹配的战略性人力资源是指具有某些或某种特别知识,或者拥有某些核心知识或关键知识,处于煤矿企业生产、经营、管理系统的重要或者关键岗位上的人力资源。相对于一般性的人力资源而言,战略性人力资源具有某种程度的专用性和不可替代性^[5]。对于与安全生产相匹配的员工素质的优化,可以使之具有价值性、稀缺性和难以模仿性三大特点。他们是企业的中流砥柱,处于企业的核心优势地位。

现有的生产技术手段和管理技术与低素质的职工队伍不匹配,已是煤矿安全的基本矛盾。因此,要实施“安全性人力资源开发”工程,首先要研究行业收入的公平性,使煤矿工人的收入水平达到产业工人的平均以上收入水平。另外,我国煤矿企业生产长期实行的“三班制”或“四班制”,绝大多数采掘一线工人在井下实际工作时间长达 12 小时以上,这种“人海战术”、“疲劳战术”也是导致事故的重要原因。因此,加快实施“安全性战略人力资源开发”工程,就要研究作业规程、工作制度与安全生产之间的关系,在“煤炭适度短缺”理论指导下,减少班制数,压缩劳动时间,并以立法形式确定下来。

目前,我国煤矿企业的人力资源管理已到了一个分水岭,特别是中国加入 WTO 以后,我国煤炭企业的下一步如何发展,怎样能面对国际煤炭企业及一个开放的煤炭市场的挑战,如何有效地进行安全生产,是任何一个煤炭企业都必须面对的问题。在这其中,煤矿企业的安全生产与员工素质

的合理匹配有着特别重要的意义^[4]。另外,要认真落实安全生产“五要素”(安全文化、安全法制、安全责任、安全科技、安全投入),安全生产“五要素”是对国内外安全生产成功经验的科学总结,是实现我国安全生产形势根本好转的必然要求^[5]。应该切实做到以下几点:要把安全文化建设与管理创新、制度创新相结合,促进安全生产管理升级;要进一步加强安全生产法制建设,把安全生产的监督管理工作纳入法制化轨道;要加快推进和实施安全生产可持续发展战略、“科技兴安”战略、职业安全健康战略和全民安全素质教育战略,尽快缩短我国安全科技水平与发达国家的差距;要督促企业主体履行责任,加快安全生产监管创新,探索建立独立、公正执法的监管机制;要在经济建设高速发展的同时,使安全生产投入水平同步增长,以提升安全保障水平。

7 结论

要从根本上解决煤矿企业生产的安全问题,就要尽快建立相关的战略性人力资源管理体系、新的人力资源管理制度,提高员工的整体素质;认真进行工作分析,扎实做好人力资源管理的基础分析及研究工作^[6];建立完善的内部培训体系;实行灵活的分配制度,打破旧的分配体制;建立现代企业人力资源管理模式,进行有效的人力资源管理和开发。按照这个格局充分发挥各个方面的优势,调动起各个方面的积极性,扭转目前我国煤矿企业事故多发的局面,实现安全生产稳定好转的目标,从而为全面建设小康社会、为构建和谐社会创造一个有利的安全生产环境。

参考文献(References)

- [1] DARID E. GUEST. Human resource management and performance: a review and research agenda [J]. The International Journal of Human Resource Management, 1997, 8(3): 263-276.
- [2] 迈克尔·阿莫斯特朗. 战略化人力资源基础[M]. 张晓萍译. 北京: 华夏出版社, 2004.
- [3] ULRICH DAVE. Assessing human resource effectiveness: stakeholder, utility, and relationship approaches [J]. Human Resource Planning, 1989, 12(4): 301-315.
- [4] JAIME S R, ALAN N B. Assessing safety management systems [J]. Journal of Loss Prevention in the Process Industries, 2002, 15: 77-95.
- [5] KOHDA T, NOJIRI Y, INOUE K. Root cause analysis of JCO accident based on decision-making model [C]// Psam 5: Probabilistic Safety Assessment and Management. Frontiers, Science Series, 2000.
- [6] E·麦克纳, N·比奇. 人力资源管理[M]. 北京: 中信出版社, 1998.

(责任编辑 李慧政)