

煤矿企业安全人才的激励策略研究

王 丹

(辽宁工程技术大学 工商管理学院, 辽宁 葫芦岛 125105)

摘要:通过对煤矿企业安全人才进行定位,分析安全人才资源现状,借鉴 ERG 理论思想,提出经济福利激励、价值满足激励和企业文化激励的三层次结合的激励策略,对于缓解我国煤矿企业安全人才资源短缺的局面和煤矿企业安全人才管理具有重要的现实意义。

关键词:煤矿;安全人才;激励

中图分类号:TD798 **文献标志码:**A **文章编号:**1671-1807(2011)01-0089-02

自著名管理学家彼得·德鲁克教授 1958 年首次提出“人力资源”概念,标志人事管理已经向人力资源管理转变,人力资源是经济社会发展重要而稀缺资源这一理念已得到普遍认同。对于煤炭行业来说,当把安全管理和人力资源管理结合起来,将企业现有资源整合成一个安全人才资源,将成为煤矿企业安全管理目标的重要力量和资源。为此,分析安全人才资源现状,选取有效的激励策略,对于缓解我国煤矿企业安全人才资源短缺的局面和煤矿企业安全人才管理具有重要的现实意义。

1 煤矿企业安全人才的定位

西方国家人力资源管理者倾向使用“人力资源”概念替代“人才”这个概念,认为人力资源管理的一项主要任务是将合适的人员配备到合适的岗位。中国《辞海》中对人才一词有三种涵义:有才识学问的人、德才兼备的人;指才学、才能;指人的品质^[1]。人才学创立初期,具有代表性的人才定义是:“人才,就是指为社会发展和人类进步进行了创造性劳动,在某一领域,某一行业,或某一工作上做出较大贡献的人”,它为深入揭示人才的内涵做出了开创性的贡献。随着人才学的发展,黄津孚、罗洪铁、夏建刚,邹海燕等学者们对人才定义的探索不断深入。这些人才定义,从用词上看,无论是“创造性”、还是“优越性”,都是比较模糊的概念;而对“才能”、“贡献”、“素质”、“品德”的衡量和评价,也都很难摆脱主观性和模糊性带来的不确定性,这就带来了人才标准界定的困难,同时也导致了统计操作上的困难^[2]。

既然人才资源是推动企业经济和发展的第一资源,那么安全人才资源必定是煤炭行业的精华部分,是关键资源和决定性资源。为此考虑到煤炭行业的特殊性,文中所指安全人才即指中专及中专以上学历的安全及生产方面的技术人才、技能人才、管理人才等。

2 煤矿企业安全人才资源现状

中国煤炭经济研究会对中国 55 家大型的煤炭企业的人力资源状况进行调查结果显示,55 家企业具有初级以上职称的专业技术人员和管理人员共有 16.76 万人,占在册职工总数(209.72 万人)的 7.99%,其中,中、高级技术人员和管理人员只有 7.71 万人,占 3.68%^[3]。安全专家对 56 家重点煤炭企业的检查时也发现,企业缺乏具备良好技能的管理层和技术人员^[4](表 1)。中国煤炭工业协会对煤矿企业人才流失的调查显示,本科以上学历人才调出多于调入的企业占被调查企业的 93%,近 5 年,有 70% 的高级人才流出煤矿企业,使煤矿企业的人才特别是高层次专业技术人才出现了严重赤字。

表 1 煤矿员工的教育水平(产能在 300kt/a 以上)

教育水平	占全部员工的比例(%)
高级技术员	3
大学毕业生	5
中学	63
小学或未接受过教育	29

然而,在煤矿企业人才资源缺失,流失严重的情况下,煤矿企业同样面临着人才引进的困难。在行业

收稿日期:2010-11-19

基金项目:辽宁省社科联经济社会发展课题(2009slstglx-25);中国煤炭工业科技计划项目(MTKJ2009-245)

作者简介:王丹(1978—),女,辽宁昌图人,辽宁工程技术大学讲师,硕士研究生,研究方向:煤炭企业管理。

因素和传统习惯的影响下,煤矿企业人才引进的方式主要是从大、中专院校接收毕业生,但是目前除中国矿业大学外,其他所有原煤炭部所属的院校都改了校名,煤炭、矿业已与这些院校名称无关,近几年招生计划减少较多或已停止招生的专业有采煤、选煤、地质、安全、矿物加工、矿建、测量等。受此影响,在近几年高校大幅扩招的情况下,虽然国家对 12 所原煤炭院校招收煤矿主体专业学生人数也从 2005 年逐年递增,如:2005 年的 12 269 人,2006 年 17 461 人,2007 年 23 512 人,但是地矿类专业招生数量仍急剧减少,源头的枯竭使煤矿企业人才队伍建设成为无源之水。^[1]据有关部门的统计,目前我国大专以上的煤矿专业毕业生每年只有 1 万名,在这 1 万名大学生中,真正进煤矿工作的只有 800 人,目前全国有 2900 多家具有一定规模的煤炭企业,每年平均一家企业才能招到 3 个专业人才,无异于杯水车薪,导致了 96% 的大型煤矿企业缺乏机械和电气专业人才,88% 的大型煤矿企业缺乏采煤专业人才^[5]。

可见,煤炭行业安全人才“新陈代谢”是一个典型的“逆向选择”过程,存在“不培养”、“招不进”、“留不住”等问题,呈现日益缺乏态势和出现人才“断档”现象,在现实中经常再现“劣币驱逐良币规律”的现象,这不仅制约了企业现代化、机械化水平的发展,也成为企业安全生产的瓶颈。

3 煤矿企业安全人才的激励策略

阿德弗的 ERG 理论认为人具有生存需要、关联需要和成长需要等三个层次的需要。同时多种需要可以并存,如果高层次需要不能得到满足,那么满足低层次需要的愿望会更强烈。人的任何一个行为都是在寻求这三者之中的至少一个方面的满足。基于 ERG 理论的三层次需求,本文提出煤矿安全人才资源的三层激励策略,即经济福利激励、价值满足激励和企业文化激励,如图 1 所示。

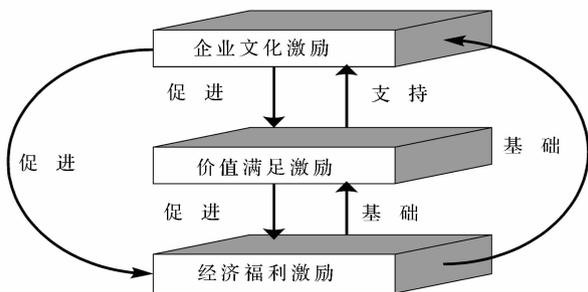


图 1 激励策略的构成与作用关系

这三个部分分别对应着 ERG 理论的三个组成

部分,经济福利激励对应着最低层次的生存需要;价值满足激励对应着第二层次的关联需要;企业文化激励对应着最高层次的需求即成长需要。

3.1 经济福利激励

经济福利激励通过人的基本需求获得满足来达到激励的目的,这种基本需求包括生理、安全和心理平静的需要,这种需要的满足是人类得以生存的前提。激励模式中经济福利激励部分主要是通过建立多样化的报酬体系,让员工的工作努力程度和对企业发展目标所做贡献的大小,与其所获得的经济福利——工资、奖金的、福利和津贴数额直接而紧密的挂钩。同时,高额的经济福利也能够吸引人才加入到煤炭行业。

3.2 价值满足激励

激励策略是针对员工自我实现、自我价值满足的关联需求,让员工感到自我价值的实现而达到激励的目的,就是通过绩效考核、晋升等一系列方式使员工在这方面的需要得以满足,实现自我价值,尤其是在企业内部实现自我价值,进而达到激励的目的。针对煤矿企业来说,相比绩效考核激励,晋升激励的效果更直接、也更有效。晋升激励的作用原理就如同竞赛一样,只有通过竞赛双方的比较才能评价出孰优孰劣。晋升激励就是通过对煤矿安全人才职位的升迁达到对煤矿安全人才进行激励的目的。晋升激励的动因和绩效考核激励的动因相似,一方面由于物质利益的刺激,另一方面通过升迁后的个人成就感、自身价值的满足达到激励目的。

3.3 企业文化激励

文化激励就是通过营造良好的工作环境,一方面在企业内部形成一种互相尊重、互相信任、互相关怀的文化,每一个员工都有相对较多的机会参与决策,通过其智慧和潜能具有充分的机会发挥,进而增强他们对煤矿的归属感。^[6]另一方面,在企业内部形成一种竞争、合作的文化氛围,使员工在获得尊重与信任的同时通过良性竞争不断向前发展。

4 结语

当前,国有煤炭企业面临新的发展机遇及挑战,也面临着改革以来最严重的人才危机,煤炭企业人才短缺的状况,已经严重制约了我国煤炭工业的发展。要使处于艰苦行业的煤炭企业留住安全人才,借鉴 ERG 理论思想,构建经济福利激励、价值满足激励和企业文化激励的三层次激励策略,对于煤矿实现本质安全、建立安全生产长效机制和煤矿人才资源管理有着重要的现实意义。

(下转第 98 页)

提供优惠,为中小企业提高技术创新人才的素质创造便利条件。

4 结束语

总之,技术创新是一个国家和民族进步的源泉,是企业生存与发展的动力,同时也是我国实现经济发展方式转变的决定因素。我国是一个中小企业众多的发展中国家,中小企业数量占总企业数的 90% 以上,因此中小企业的技术创新的发展关乎经济发展方式转变的全局。我们应认真借鉴国外经验,不断加深对中小企业技术创新中的地位 and 作用的认识;另一方面坚持以市场为导向,科学地制定相关扶持措施,坚持直接与间接的扶持方式相结合,多样化地帮助和引导中小企业技术创新,走有中国特色的中小企业技术

创新道路。

参考文献

- [1]朱国霖. 中小企业技术创新的主要难点及对策[J]. 中国集体经济, 2007(4): 87-88.
- [2]江涛. 我国中小企业技术创新的问题及对策[J]. 基层工作研究, 2006(3): 64-65.
- [3]吴菊梅. 对中小企业技术创新的一点思考[J]. 经济论坛, 2008(6): 60-61.
- [4]陆巍. 中小企业技术创新探讨[J]. 管理制度, 2008(6): 35-36.
- [5]宋焕斌. 中小企业技术创新动力因素分析[J]. 企业管理, 2007(19): 45-46.
- [6]万兴亚. 中小企业技术创新与政府政策[M]. 北京: 人民出版社, 2006: 82-86.

A Discussion on Chinese Minor Enterprise Technological Innovation Based on Economic Growth Transform Mode

XU Xiao-fei

(College of Business Administration, Huaqiao University, Quanzhou Fujian 362021, China)

Abstract: Minor Enterprises play an important role in the national economy no matter in the aspects of quantity, job absorption or in the share of output value. Technological innovation is both the power resource for minor enterprises and the decisive factor of successful economic growth transform mode. Presently, our minor enterprises are faced with many problems in the process of technological innovation. United efforts from minor enterprises, the government and the society are needed in order to solve these problems.

Key words: minor enterprise; technological innovation; main problems; countermeasures

(上接第 90 页)

参考文献

- [1]郭朝先. 我国煤矿企业安全生产问题: 基于劳动力队伍素质的视角[J]. 中国工业经济, 2007(10): 103-108.
- [2]王雅洁. 河北省高层次人才优化配置研究[D]. 天津: 河北工业大学, 2007.
- [3]煤炭企业职工队伍和劳动报酬现状的调查报告[R]. 北京: 中

国煤炭经济研究会, 2003.

- [4]建设可持续发展的中国煤炭工业[R]. 北京: 煤炭信息研究院, 2008.
- [5]王丹, 沈玉志, 倪景峰. 煤矿企业人才短缺问题分析及对策研究[J]. 安全, 2010(8): 1-4.
- [6]王丹. 我国煤矿安全文化建设问题及对策研究[J]. 安全, 2009(8): 1-3.

The Study of Coal Mine Safety Worker Incentive Strategy

WANG Dan

(School of Business and Management of Liaoning Technical University, Huludao Liaoning 125105, China)

Abstract: The resources of coal mine safety workers and status are analyzed, the encouragement strategies which include economics welfare encouragement, importance meet encouragement and enterprise culture encouragement are given, it is important to solve the problems of lacking safety management worker in coal mine.

Key words: coal mine; safety worker; encouragement