

未婚同居发补助 煤矿企业为何仍难留大学生人才 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/281/2021_2022__E6_9C_AA_E5_A9_9A_E5_90_8C_E5_c123_281465.htm 资料图：矿山专业毕业的大学生“骑驴找马”，频繁毁约，不是发生在某一煤矿的偶然现象，部分煤矿管理人员认为，这已成为制约煤炭企业“科技兴煤”战略的桎梏。中新社发 孙宪国 摄 矿山专业毕业的大学生“骑驴找马”，频繁毁约，不是发生在某一煤矿的偶然现象，部分煤矿管理人员认为，这已成为制约煤炭企业“科技兴煤”战略的桎梏。未婚同居发补助，还是难以留人 7月20日，东林煤矿政工部副部长文良兵代表煤矿，给家住四川的吴某家中发去一封公函。吴某是2005年7月毕业来到矿山的大学生。煤矿为他支付了拖欠学校的1.4万多元学费，并给他本人1万元安家费。工作时间尚不满1年，2006年“五一”，吴某外出后再也没有回来，时至今日，连个招呼都没跟矿上打。东林煤矿管理层研究决定，给吴某的父母发去一封公函。但3个月过去了，依然没有得到回音。东林煤矿党委书记刘琳说：“像吴某这样极端的还是少数，但是大学生与企业中途毁约的却不在少数。虽然人才流动是正常的，但我们还是希望大学生能够诚信就业，因为频繁毁约不仅给企业，也给大学生本人造成损失。”同时还兼任煤矿团委书记的文良兵说：“无论是煤矿领导还是普通工人，都把引进的大学生当作宝贝，但还是有很多大学生不领情。”文良兵自己是1999年从重庆煤校毕业后来到东林煤矿的中专生，后来通过自考，获得了西南政法大学法律专业的本科文凭。他说：“煤矿在引进人才方面是下了大力气的，除了给一定的

安家费外，哪怕是在实习期间，大学生的工资也不低于1500元，而我这个正科级干部，工作7年了才有1350元。”文良兵说，煤矿还为每个大学生安排了宿舍。尽管2002年煤矿破产后，原来的宿舍楼已不归煤矿所有，但煤矿还是通过协商，将房子租过来给大学生住，在资金十分紧张的情况下拨出专款为新进大学生装修住房、安装空调，还购置了新床等生活用具。大学生一来报到，煤矿就会安排接风、和老员工座谈，并组织去附近的黑山谷等风景区旅游。逢年过节，领导都要和大学生聚餐。团委还为没有“对象”的大学生成立了“单身俱乐部”。为让他们尽快适应新环境，在进行入矿教育的同时，在实习中还选派业务技术精、责任心强、具有丰富实践经验的老工程技术人员，作为他们的指导老师。“有件事我都不太好说，”文良兵说，“按理说，未婚同居是非法行为，矿里甚至为此开了好几次会讨论怎么办。最后决定，如果是未婚同居在外租房，矿上每月补助50元。所有这一切，都是因为煤炭企业太需要人才了，都把大学生当成宝贝，真的是‘含在嘴里怕化了，捧在手里怕飞了’。”“作为企业，我们已经尽了最大努力！”这是在采访期间，企业组织部门说得最多的一句话。“先求稳后求好”人才少了诚信与小韩有类似做法的学生并非少数，刚到重煤集团东林煤矿工作的胡锋告诉记者，现在很多同学都是“先求稳，后求好”，一般会先签一个比较稳妥的单位，再慢慢寻找更理想的单位，如果有好的一般会和原签约单位毁约。重庆煤炭(集团)有限责任公司(以下简称：重煤集团)一下属公司的组织干事告诉记者，近年来，煤炭专业的大中专毕业生，成了煤炭企业竞相争夺的“香饽饽”。为实现“人才强企”战略，该公

司从去年下半年就专门组织人员，赴中国××大学、辽宁××××大学、重庆××技术学院等院校招聘“千里马”。去年以来共招了30余名毕业生，但还没到企业报到，竟有11名学生与公司毁约。东林煤矿党委书记刘琳不无担忧地说：“企业为了吸引大学生，尽了最大的努力，除了给大学生的底薪超过工作多年的老技术人员外，还给安家费，甚至帮他们偿还拖欠学校的学费，已经遭到部分老技术人员的不满。有人说：‘难道只有这些刚毕业的学生娃是人才，我们都不是人才了？干脆我们辞了工作，让你重新用高薪把我们请回来算了。’”刘琳说：“作为煤炭企业，安全是第一位的，这毫无疑问。所以我们提出了：‘平安东林，诚信东林’，诚信仅次于平安，可见我们对诚信就业的渴求。”院校“摘煤帽”留下苦果为什么在企业如此重视人才的情况下，矿山专业大学生仍会出现频频跳槽的现象？文良兵认为，主要是因为供需之间的落差过大造成的。首先矿山人才源头“干旱缺雨”，煤炭专业学生偏少，“皇帝的女儿不愁嫁”。据资料显示，全国15所原煤炭院校有14所“摘煤帽”、“脱矿衣”。重庆某学院原来是煤校，现虽保留了采煤、通风、地质工程、测量工程等专业，但也存在着招生严重不足、生源紧张的问题。2003年，该校采矿工程专业一个班只招到11名学生。“而这几年，重庆煤炭企业对矿山类人才的需求量，每年大约在500名左右。”文良兵说。2006年夏天才从重庆某学院毕业来到东林煤矿的大学生刘伟强，已经成了矿里的设计技术骨干，这个感觉在工作岗位上颇受重视的大学生，曾经差点辍学。刘伟强说，去年毕业的同班同学包括他总共有20名，而最初班上只有14名学生，而且全是男生。家在农村的刘

伟强尽管并没有家庭负担，但却一度觉得没有前途而休学去北京打工。他在一个家装公司刷墙、刮腻子。后来一个房东了解了情况，劝他还是回去读书。刘伟强这才重新返回校园。“从全国来看，这个专业的学生都很少。很多人认为条件艰苦，待遇低，都不愿意读。”刘伟强说。人才流失困扰煤炭企业发展 人才流失严重，市场需求剧增，是煤炭行业面临的严峻问题。由于前几年煤炭市场低迷、煤矿企业待遇低、危险性大、生产环境艰苦、收入少，再加上自然灾害和破产重组、员工下岗分流等严峻形势，致使一些煤矿技术人员只好自己到外边找出路。而一些建筑企业、工程单位，则发出高薪聘请地质、采矿、测绘人才的信号，给出极具诱惑力的福利待遇，吸引煤矿人才涌入。一些小煤矿，也不惜重金大量挖掘国有煤矿人才。以南桐矿业公司为例，该公司在1990年时，有管理技术人员3300多人，而现在不足1500人，减幅近70%，其中工程技术人员更是不足400人。从东林煤矿的管理人员来看，在该矿14个基层队近60名管理人员中，有中专及以上文化程度的管理人员不足10人。从普通员工到管理人员，无论从数量还是从结构上看，都满足不了企业安全生产及发展的需求。刘琳告诉记者，这几年随着整个行业的复苏，对人才的需求很大。南桐矿业公司在贵州又签下了3个煤矿，但3个矿目前只有10个人，人才缺口非常大。文良兵说，由于基层科队没有技术员，很多原来由技术员把关的采掘措施都交给了总工程师，不少工程由于人手紧缺，设计跟不上，造成采掘接替脱节或不得不中途停工，人才缺乏时时处处制约着原煤产量。更重要的是，没有专业的技术员，生产方案拿不出来，安全措施制定不了，制定后也落实不下去，有重

大安全隐患也无法识别，有效的安全装置不会使用，很多不该发生的事故就发生了。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com