

安全学习培训岂能如此走过场

- 播放安全培训教育片的电视机里,播出的却是港台武打片
- 45分钟的安全授课讲了不到10分钟,授课老师就匆匆离去,要求学员“自习”
- 参加考试人员集中抄答案,不到10分钟全都“圆满”交卷

日前,在某企业下属的生产单位督察职工安全学习培训时,本该严肃认真的安全培训现场让人大跌眼镜:播放安全培训教育片的电视机里,播出的却是港台武打片;45分钟的安全授课讲了不到10分钟,授课老师就匆匆离去,要求学员“自习”;培训结束考试时,监考人员居然提供答案,参加考试人员集中抄答案,不到10分钟,全体参训人员就“圆满”交卷,阅卷结果统统“合格”。

考试结束,笔者问一名刚下“考场”的职工,今天学了什么内容,考了哪些内容时,该职工憨了半天也说不出来。被问急了,该职工答曰,反正考了就行了呗。当询问该单位职工安全学习培训负责人,如此“培训”能有什么效果时,该负责人说,“有啥好培训的,只要现场有力气,干的来就好了,学多了反而这不能干,那不能干,多影响生产。”

近年来,一些单位不重视安全学习培训,很多本该严肃认真的职工安全学习培训活动

流于形式,还有些企业或单位在职工安全学习培训上热衷于搞形式。

组织职工安全学习培训都这般走形式,那么,安全规章制度在现场的落实效果肯定也是大打折扣。很多刚参加了安全学习培训的职工,上岗不久就出现安全事故。再回想如此培训,悔之晚矣。

俗话说,学以致用。组织职工学习培训安全规章制度、法律法规的目的是让职工规范操作,按章作业,杜绝事故发生,对企业来说

是最起码的底线,也是守护职工生命安全的最低要求。如果,企业在职工学习培训上视同儿戏,连最起码的底线都守不住,职工的生命安全靠什么来保障?

其实,如此花工夫“给人看”完全没必要,诓了别人不可怕,可怕的是诓了自己,还有自己的职工。学完了,讲不清;考完了,不知道;贯彻了,不落实;落实了,不到位。不出事故那是万幸,出了事故那是必然。出了事故,直接坑害的是企业和自己的职工。

人的生命只有一次,作为企业,在保证职工生命安全上,应该做到“一万”,敢说“一万”,摆脱“万一”的纠缠。与其花工夫在职工安全学习培训上搞花架子、“给人看”,不如踏踏实实搞好安全学习培训,认真落实好规章制度和安全责任,做好安全工作。

(杨涛)

劳动话题

焦点关注

一边是就业形势严峻,一边是大学毕业生不愿意去条件艰苦的地质、采矿、选矿等行业。调查显示,有44.8%的大学生对有色金属行业完全或基本不了解——

艰苦行业求贤若渴却人才难觅

■本报记者郑莉

2013年全国高校毕业生刷新纪录达到699万人,与此同时,计划招聘岗位数比2012年同期平均降幅约为10%,学生签约量下降5%左右——毕业生们正在感受这组数据背后的真实压力;根据教育部掌握的数据,大学毕业生想找到“好工作”并不容易,今年在电子、金融等领域的用人需求和本科、硕士生的需求量呈现“双下降”。

而此时,有色金属等艰苦行业则是另外一种情形。企业管理者“求贤若渴”,暗自想抓住机遇招揽人才,他们希望遭遇“最难就业年”的大学毕业生们能转投采矿、选矿、冶炼和加工等岗位的“怀抱”。

有色金属工业人才中心日前传出消息,将于2013年10月19日至20日在湖南长沙举办“2013年度全国有色金属行业人才招聘大会”。目前,已有中国有色矿业集团、中国铝业公司、中国五矿集团等40多家央企和大型国企伸出“橄榄枝”,预计将有400家单位提供超过2万个岗位。

条件艰苦企业的管理者无奈地表示:就业结构性矛盾已经成为超越矿产资源和资本资源之上影响行业发展的重要因素。

一热一冷: 需求旺盛 VS 就业意愿低

“有色金属行业人才需求旺盛,作为国家支柱产业,已拥有360多万员工,从勘探到加工,从生产到销售,对人才的需求贯穿于工业生产的各个环节。”但有色金属工业人才中心主任丁跃华日前对本报记者表示,全国各高校的地质、采矿、选矿、冶炼等主体专业毕业生人数增长幅度不大,长期处于供不应求的状态。

有色金属工业人才中心连续5年对相关大学生就业意向的调查发现,大约1/3的毕业生表示会继续深造,1/3的毕业生因工作岗位艰苦而选择其他行业,只有1/3的毕业生表示会进入专业对口企业工作。

2013年,全国有色金属行业相关专业大学生就业意向调查报告共抽查了16所高校,涉及9个专业。结果表明,26%的大学生认为有色金属行业不是首选,有5%的人表示基本不会考虑进入该行业工作,33%的人希望加深对行业的了解后,再考虑是否进入,仅有36%的人表示愿意将有色金属行业作为就业首选。

调查还发现,虽然在相关专业学习,但大学生对有色金属行业仍然所知甚少。有44.8%的大学生对有色金属行业完全或基本不了解;仅有2.4%的大学生对有色金属行业非常了解。

根据多年组织招聘活动进校园的经验,丁跃华告诉记者,地质、采矿、选矿等专业人才需求量大,应届毕业生一般在一个月内便被一抢而空。但工作、生活条件相对艰苦的有色金属等矿产企业仍然普遍面临“招人难、留人更难”的困境,人才流失、人才断层已经成为制约许多企业发展的首要问题。

人才难觅: 毕业生热衷“骑驴找马”?

“13.4%考虑离家近以便照顾亲人,12.2%希望有良好的生活环境,10.8%比较在意区域经济发展水平……”有色金属工业人才中心的调查反映了大学生对未来就业地区环境的倾向,而这种倾向一定程度上影响了大学生能否选择进入有色金属等艰苦行业。

调查显示,有34.6%的大学生期望在家乡及附近地区就业,30.6%的人期望到省会或沿海开放城市就业,16.2%的人期望在直辖市就业,而只有6.8%的人期望在有就业优惠政策地区(如西部地区)就业,大多数学生对到西部那些条件相对艰苦的地区就业不感兴趣。

有色金属工业人才中心培训处处长宋凯表示,有色金属企业多建在中西部的二三线城市,矿山则集中在西南、西北的山沟里,工作环境封闭、艰苦,这样的岗位对习惯舒适生活的90后大学毕业生来说,自然缺乏吸引力。

据了解,矿山专业大学毕业生“骑驴找马”现象普遍存在。接受调查的大学生中,倾向违约的占了33%,有23%的人选择“很有可能违约”,仅有15%的人选择了“不会违约”。

招工日趋困难的现象不仅存在于有色金属行业。以煤矿为例,我国煤矿一线工人中,农民工约占50%,在一些偏远地区的煤矿中甚至达到80%。许多煤炭企业,初中以下文化程度的职工占总人数50%以上,大专以上的占不到10%。

丁跃华表示,目前有色金属等资源型企业发展面临严峻挑战。特别是环保压力不断加大,节能减排任务艰巨,资源保障能力不足,高端材料开发能力薄弱,冶炼产能过剩等矛盾十分突出,行业运行质量和效益不高,而这些,与行业职工受教育程度低,文化素质不高有着必然联系。

更令企业焦急的是,近几年随着沿海地区及大中城市出现“用工荒”和待遇提高,矿山企业招工越来越难,尤其是偏远地区的中小矿山招工更难。据了解,有的矿山企业招工采取谁能招来工人按招来人数每个人加发200元、300元的激励办法,但仍招不到工人。有的煤矿招来了工人,但由于工作条



图为在重庆,一矿井下,放弃家族生意、白领工作的大学毕业生胡攀在师傅的带领下学习风钻的使用。 渝友/CFP

件、待遇等问题,往往留不住人。

留住人才: 关键看企业的人才政策

记者注意到,参加地质、采矿、选矿、冶炼等专业就业意向调查的大学生中,37.8%为家在农村,超过80%来自经济状况中等或中等偏下水平家庭,另有10.2%的学生家庭经济情况为“很困难”。

因此,较高收入和良好的发展前景便成为这些大学生选择就业时的首要因素。据调查显示,44%的学生在选择就业地区时首先考虑的是未来是否有更多的发展机会,其次为收入水平,占14%。在选择工作行业时,34.2%的人选择了行业发展前景,21.1%的受访学生重视“薪酬与福利”,11.4%的人看重“晋升空间”。

有关专家发现,艰苦行业虽然工作和生活条件远比不上大城市舒适便利,但人才缺口非常大,而且随着行业的复苏和发展,待遇有所提高,工作环境也在不断改善,能够为大学生提供更多施展才华的空间。一些大学生进入艰苦行业后,通过吃苦耐劳、精益求精的工作,不仅学以致用,而且很快成为独当一面的业务尖子,更有人成为年轻的行业领军人物,找到了属于自己的位置。

“能否招得到人,留得住人,还要取决于

企业是否善待员工,为人才提供有吸引力的福利待遇,打造用武之地和上升通道。”丁跃华认为,在知识经济时代,决定一个企业发展的,已经不是矿产资源、资本资源,而是人才资源。“谁拥有了人才,就拥有了竞争优

势、发展优势”。

同时,丁跃华表示,学生就业难也说明人才培养模式和就业心态出了问题。“只要大学毕业生转变观念,找到适合自己的工作其实并不难。”

首届“全国有色金属行业人才招聘大会”将于10月举行

本報訊(記者鄭莉)記者獲悉,有色金屬工業人才中心和湖南省有色金屬管理局將於2013年10月19-20日在湖南長沙舉辦“2013年度全國有色金屬行業人才招聘大會”,這是該行業首次全國性的招聘大會,為用人單位和求職者搭建雙向選擇的平台。近400家參會單位預計提供2萬個崗位,其中採礦、選礦、冶煉、加工、機械、化工、測量等專業技術類崗位12000個,管理、銷售、金融、財會、物流等通用專業類的崗位8000個。

據了解,此次招聘大會分為有形和無形兩種人才交流平臺。線下線上相互推動:現場招聘大會將組織用人單位,面向在校學生、社會人才、高級人才舉辦,並特聘高級人才談話區,招聘對象為企業部門經理以上職務、海外留學人員、碩士以上學歷高級經營管理人才和高級專業技術

人才,招聘大會現場還將進行人才卡注冊,為人才建立職業成長電子檔案;同時,舉行網絡招聘大會,主會場設在有色人才網(www.ysecai.com),開設高校畢業生網絡招聘專場和高層次(高技能)人才網絡招聘專場,分會場設在中國有色金屬教育培訓網(www.cnmet.org),開設教師人才招聘專場。

“除了地質、採礦、選礦、冶煉,加以外,還大量需要化工、機械、管理、物流、商務等不同領域的人才。”有色金屬工業人才中心有關負責人告訴記者,目前有色金屬行業三類崗位亟須人才:第一類為採礦、選礦、冶煉、加工等主體專業,屬於長期需要崗位;第二類為新興崗位,如物流、礦山復星、水污染治理和空氣污染治理等;第三類為管理崗位,需要掌握先進管理知識、經驗的人才。

山东 公益岗优先安排残疾人

本報訊(記者叢民)記者日前從山東省法制辦了解到,山東省即將出台《山東省殘疾人就業辦法》。辦法規定用人單位應當按照不低於本單位在職職工總數1.5%的比例安排殘疾人就業,同時政府採購、公益性崗位設置也應優先考慮殘疾人以及企業組織。

據介紹,新辦法要求,在政府 and 社會依法興辦的殘疾人福利企業、盲人按摩機構、工療機構和其他福利性單位,應當集中安排殘疾人就業。在社會公益性崗位增多的情況下,一些公益性崗位,也要優先安排殘疾人就業,且比例不低於用工總數的10%。

阳邑矿 群监员“唱好六勤”保安全

本報訊 今年以來,冀中能源邯鄲集團陽邑礦工會充分发挥群監網員在生產現場的安全監督作用,念好“六勤”經,唱好“六勤”曲,為安全生產撐起了“半邊天”。截止6月底,礦已實現連續安全生產7800余天。

該礦工會結合群安工作實際,制定了群監網員“六勤”工作法,即“充電”要勤、眼要勤、腦要勤、嘴要勤、手要勤、腿要勤。礦工會以提高群監網員安全素質為要求,專門設立了群監員學習活動日、群監員充電班,定期組織群監員學習《安全生產法》等安全法律法規及有關安全方面的知識,為開展好群安工作注入了強大動力。(高改花)

八五三农场 女工建功展风采

本報訊 7月22日,黑龍江农垦八五三农场第二管理区文化长廊工会专栏前,贴满了今年开展劳动竞赛中获奖的先进个人的先进事迹。

今年八五三农场第二管理区工会广泛在女职工中开展了创建“工人先锋号”、“巾帼建功”、“安康杯”劳动竞赛等群众性建功立功活动。今年春季,这个农场第二管理区工会先后开展了四次劳动竞赛,即“植树造林”竞赛、“水田插秧”竞赛、“旱田播种”竞赛和春播整体工作竞赛,第二管理区第七作业站获得春播生产先进单位称号,刘江静等四名职工,获得了“巾帼建功劳动标兵”的光荣称号,管理区工会及作业站给予了奖励与表彰。(邢玉君 孙富强)

常山供电 强化弱项指标管理

本報訊 “敏感問題1張,3-6月平均得分:93.75分……”7月25日,在國網浙江常山縣供電公司配網工作推進會上,常山公司分管理導對公司運檢班組工作進行點評,要求各班組加強敏感工單處理,強化配網搶修弱項指標管理。

據悉,下一階段常山公司配網提出三項措施提升搶修評價弱項指標。一是要求配網搶修人員接單後的故障搶修過程中,要嚴格遵照相關規定,認真執行“三個電話”制度;二是針對突發事件引起的延期送電等敏感問題,務必做好相關用戶的解釋工作;三是加強對相應人為責任原因引起扣分的考核。(董金水 舒素君)

中铁电气化局三公司 党群协理员关爱农民工

本報訊 近日,在中鐵電氣化局三公司神朔項目部,“有困難找黨群協理員,有事找黨群協理員”已經成為該項目部勞務工的口頭禪。該項目部制定的黨群協理員“三縱六橫”工作法,成為密切聯繫群眾、服務勞務工、維護隊伍穩定的紐帶。(趙萌 趙中現)

大铁公安 “同战高温,共筑平安”主题活动

本報訊 近日,山西大同鐵路公安處開展了“同戰高溫,共筑平安”主題活動,公安處工會為全處各一線單位發放了消暑降溫用品,將公安處黨委、工會的關懷送到了第一線民警身邊。

7月25日,公安處領導同工會主席先後深入大同車站派出所、看守所,對奮戰在基層一線的幹部、民警進行“送清涼”慰問。(郝晨辰)

全球契约中国先锋高端访谈在京召开

企业要承担环保的主要责任

本報訊(實習生王曉宇)“企業為社會貢獻物質財富的同時,不可避免地傷害環境。企業只有勇擔環境和氣候保護的主要責任,才能被社會認可,才能更好地推進自身發展,獲得長期成功。”7月29日,中石化董事長傅成玉在“責任改變世界——全球契約中國先鋒高端訪談”中表示企業要承担起環境保護的主要責任。

事實上,近來備受社會關注的泰國原油洩漏事件和葛蘭素史克在中國醫藥行業的行銷事件,使企業在獲取最大經濟利益的同时,如何確保環境及利益相關方和諧發展再次成為熱點話題。此次論壇上不少企業負責人紛紛表示應承擔這一社會責任,才會獲得社會認可。

這次高端訪談由中國青年報社、全球契約中國網絡、騰訊財經主辦,聯合國全球契約組織支持,中國石化協辦。中石化董事長傅成玉、聯合國全球契約組織總干事喬治科爾以及中日韓三國青年代表參加了此次訪談。

論壇上,被授予“企業社會責任青年大

使”稱號的10名中國青年,還向中國企業發出倡議:將綠色低碳發展提升為增強國際競爭力的戰略選擇。



7月24日下午,温度高达41度,镇海供电公司工作人员为包玉刚故居、庄市老街等商帮文化遗址进行线路维护和更换工作,确保供电稳定安全。(金光杰)

这两天,23岁的张峰(化名)又一次来到了秦皇岛人才市场,他大专学历,学的是机电一体化,正是热门的专业,之前也找到了一份月薪3000多元的工作,可干了两个月就辞职了。

“在一线太累了,没意思,也没前途。”张峰并不急于找工作,虽然家在农村,但家里做生意,不指望他挣钱养家。相反,作为独子,父母对张峰疼爱有加,早早给买了车。在人才市场逛了一圈,张峰看上了几个岗位,但对学历、英语的要求都比较高,他有些沮丧。一家轮胎生产企业的张先生说,这几年企业人员流动性非常大,招聘人员问了他的专业和工作经历后给他试用的纸条,可是张峰不想去,

“反正我不想干技工。”

“我们的学生就业不是问题,安置率达到100%,问题在稳定率,大约只有50%吧。”秦皇岛市中等专业学校负责学生就业工作的一位老师对记者说,学校和一些大企业常年合作,企业非常需要高素质技工,只要学生愿意都能就业,但很多学生干几个月就离职了,有的还重新回来让学校帮忙推荐工作。

“招来50个,你看吧,再过俩月能剩5个人就不行了。”在秦皇岛开发区一家大型轮胎企业的张先生说,这几年企业人员流动性非常大,虽然企业福利保障健全,平均月收入能达到四五千元,但很多年轻的80、90后职

工有的嫌累,有的嫌管得严,有的嫌不开心。

“我们以前看师傅脸色,现在看徒弟脸色。”在秦皇岛一家金属压铸加工企业工作的宋先生,苦笑说着。有一次,一名年轻职工迟到,师傅说了他两句,小伙子立刻说不干了,师傅和管理人员只好连哄带劝地让他留下。

“企业的人工成本非常高。”宋先生说,除了工作、保险费用,老职工带新职工要花费时间和精力,新职工操作会有废品率,这些都要计入企业成本。“好容易培养个能手,说走就走,对企业是一笔不小的损失。”宋先生介绍,现在很多企业已经开始用机械手代替人工了,一个主要原因就是人员流动性太大带来

的损失。

宋先生坦言,一线工作确实苦确实累,“我们厂子的活就得年轻人干,岁数大了真受不了。”但宋先生不明白的是,父辈能吃得苦,怎么现在的年轻人就受不了。“如果这些年轻人能够坚持,也是有前途的。”

在秦皇岛市海港区一家知名啤酒企业工作的李先生认为,80、90后工人个人意识、权利意识都比自己的父兄辈强,这不能说是坏事,也促使企业改变以前硬邦邦的管理方式,改用柔性化和人性化的方式来培养职工归属感 and 认同感。“不过我认为,不管是哪个年代的人,都应该吃苦耐劳、脚踏实地。”

■本报特约记者 朱润胜 通讯员 刘旭伟