

春天是播种希望、充满向往的季节。当我们共同走过危机的严冬，就听到总理一句“让人民生活得更加幸福、更有尊严”，全国两会又将迎面而来。决策层对民生的关注犹如春风，又一次激起我们对明天的美好憧憬和期待

INC. 热点聚焦
2010年2月22日晚8时，全国各地企业的
66名职工于本刊网站参与该期主题的策划

班组员工寄语两会

我们憧憬更加幸福更有尊严的生活

【主持人说】

■山东华云纺织有限公司 邢承木
■冀中能源金牛股份邢台矿 彭哲
■中铁三局桥隧公司 王新平

备受关注的一年一度的全国两会又带着春天的气息向我们走来了。这让我们班组职工翘首期待：今年的两会又将制定什么新政策、新举措？又将传递出哪些鼓舞人心的好消息？其中有哪些是与企业及职工密切相关的？

INC. 班组摄影·春进班组

袁庄矿师带徒有津贴了



高级技师可带3个徒弟，技师可带2个徒弟，班组骨干、中、高级工可带一个徒弟，带1个徒弟每月享受200元津贴——春节刚过，安徽淮北矿业袁庄矿206位班组师傅因收徒弟得津贴而喜不自禁。班组师带徒津贴制，是该矿为技术大拿们带徒传技量身定制，师带徒满一年，徒弟考核有一门不合格的，便扣除师傅一年津贴。机电队技师张广钱（右一）向徒弟讲解机器故障排除法的认真劲儿，就知道该措施的效果了。 李杰陈芸云 摄

石壕矿300员工创自己的“春晚”



一台由重庆能源集团松藻石煤煤矿300名员工自编自导自演的迎春颁奖晚会，于2月24日20时进行最后彩排，此台晚会将对该矿2009年做出重大贡献的二十佳班长和三十佳员工进行表彰。与以往不同的是，该台晚会除歌曲、舞蹈、小品、情景剧、诗歌朗诵、快板外，还有9首员工自己谱词作曲的百人大合唱，参加者达300人，被员工们称为矿史以来参与人数最多的晚会。 罗喜林 摄

朔里矿职工读书学校



虎年新春，两获全国先进班组的淮北矿业集团朔里矿灯房班，针对设备升级、井下电子考勤、自救器维护等新增业务，开办了固定课堂、流动课堂、周末课堂，增设了班组读书超市、素质展示和技能平台，利用工余时间组织职工读书学校。图为2月24日，该班女工交流故障排除新方法的情景。 乔时庆 摄

德铜女工迎“三八”赛厨艺



2月24日，江铜集团德兴铜矿举办女工迎“三八”厨艺展示，这些平时开行车、拿榔头、抓焊钳、敲键盘的班组女工，此时纷纷拿出自己的家厨绝活儿，荤菜、素菜、凉菜色香味美，有模有样。男工们笑称其为“美女私房菜”。此时正值班中餐，职工们争相品尝佳肴美味，连声夸OK！ 吴朝仁 摄

大庆采油女工新春获喜讯



2月24日，中石油大庆采油三厂三矿五队的75名职工格外开心，因为他们刚获一喜讯：五队再次被评为2009年度油田公司先进单位，并被通报表彰！获此殊荣的班组在全矿只有一个！这让辛苦一年的职工们比过年还高兴。您瞧，水井班和资料班的女工们围着书记者王艳（右）眉开眼笑。 崔英春 摄

目前，我们一方面做好岗位主人翁，搞好安全生产，努力增产增效，以实际行动支持两会胜利召开，一方面积极建言献策，把自己最关心、最关注的问题，把自己最想说的话告诉两会代表特别是企业界代表，期待被重视被关注。

工资收入能更得到提高。2009年初的政府工作报告中专门将“城乡居民收入稳定增长”列入国民经济和社会发展主要预期目标中，胡锦涛总书记在新年1月8日主持召开中共中央政治局第18次集体学习时强调：“要加大国民收入分配调整力度，增加城乡居民劳动报酬”。可现实情况是，虽然很多企业职工的工资收入有所增长，但存在增长缓慢甚至“被增长”现象，职工工资增长速度低于企业经济增长速度，劳动收入低于资本收入，干部与工人收入差距过大，职工干得多挣得少，农民工工资拖欠问题等，严重影响着职工积极性和企业及社会的稳定。职工希望出台职工工资收入增长的保障机制，建立公平合理的企业工资分

配机制和工资增长机制，让推动经济发展和社会进步的主力军也能够有经济实力，成为拉动内需、扩大消费的主要群体。

各项权利能更得到保障。近年来，国家制定了《劳动法》、《劳动合同法》、《职工带薪休假条例》、《女职工权益保障法》、《工会法》、《厂务公开条例》等多部法律法规，大部分企业能够认真执行。但也有许多企业对此熟视无睹，依然出现侵害职工合法权益的事儿。我们期待安全生产和职业健康得到进一步保障，希望不断强化安全生产和职业病防治的监督管理，进一步完善配套制度和具体措施，让《安全生产法》和《职业病防治法》落到实处，成为保障员工安全和健康的利剑，从而彻底避免重大安全事故和“开胸验肺”的悲剧发生。职工们呼吁在即将召开的两会上，各级领导和代表们能多关注此事，保障职工应享有的各项权利。

社会地位能更得到尊重。虽说全国两会代表中有一线职工代表，全国劳模中普通工

发展权是员工的基本权利之一。员工们希望企业能千方百计创造条件，为员工自由发展设计通道，把人才培养与生产经营任务同部署同落实

铺设员工晋升的绿色通道

【石油工人声音】

■赵华

2月24日下午，笔者到中石化山东下属企业石化销售分公司十分场加油站采访，直接听取一线员工对“两会”的心声。

“现在都在说让员工共享改革发展成果，但不能光说不练。一方面说高技能人才短缺，一方面只让我们干活，不给提供专业技能的培训，我们只能望洋兴叹喽……”员工姜娜说得有理有据。

“我都干了半辈子了，还没混上个高级工，希望企业多增加一些名额，不管是老头、还是小姑娘，都给提供些成长的机会，特别是给一线干活的、理论水平稍差的‘老家伙’开开小灶，制定些特殊政策。不然退休时还是个中级工，怪寒碜人的，没法给下一代交代啊。”老员工李国君摸着斑白的头发无奈地说。

员工们的发言很热烈，笔者归纳为以下四方面：一是希望企业开设“计算机操作技能”和“机械制图”等实用培训课程，提高计算机应用和创新工具应用能力；二是增加工人技师和高级工名额，让更多的人有晋级成长的机会；三是提供外出培训交流的机会；四是建立员工技能晋级通道，量身定做职业生涯规划，让每名员工看到成才的盼头和奔头。

“那如何建立技能晋级通道，能不能具体点？”笔者有点刨根问底。

据笔者观察，在一些企业里，少数管理者特别是个体企业把员工当做实现企业目标的工具，存在员工技能晋升慢、用而不“养”的现象。员工们强烈希望这些能引起代表和中央的重视，出台一些列政策保障员工工作更顺利、生活更体面，成长更快捷。

发展权是员工的基本权利之一。企业管理者要千方百计创造条件，加快构建员工成长、成才通道，尽快建立员工长效培养机制，精心组织开展职业生涯规划设计活动，帮助员工确定个人生涯路线、发展目标，制定职业生涯阶段目标，并以一贯之地推动实施。

笔者将大家的建议一一做了记录后，就迫不及待地打通了本企业全国技能大师、全国人大代表旭升的电话，将这些转告给他。旭升认为，目前“技工荒”现象的产生，从企业层面讲，深层原因在于“只用不养”。而破解这一瓶颈的关键，在于企业为员工自由发展设计通道，把人才培养当做生产经营任务同等地部署和落实。

据笔者观察，在一些企业里，少数管理者特别是个体企业把员工当做实现企业目标的工具，存在员工技能晋升慢、用而不“养”的现象。员工们强烈希望这些能引起代表和中央的重视，出台一些列政策保障员工工作更顺利、生活更体面，成长更快捷。

员工们的发言很热烈，笔者归纳为以下四方面：一是希望企业开设“计算机操作技能”和“机械制图”等实用培训课程，提高计算机应用和创新工具应用能力；二是增加工人技师和高级工名额，让更多的人有晋级成长的机会；三是提供外出培训交流的机会；四是建立员工技能晋级通道，量身定做职业生涯规划，让每名员工看到成才的盼头和奔头。

“那如何建立技能晋级通道，能不能具体点？”笔者有点刨根问底。

据笔者观察，在一些企业里，少数管理者特别是个体企业把员工当做实现企业目标的工具，存在员工技能晋升慢、用而不“养”的现象。员工们强烈希望这些能引起代表和中央的重视，出台一些列政策保障员工工作更顺利、生活更体面，成长更快捷。

发展权是员工的基本权利之一。企业管理者要千方百计创造条件，加快构建员工成长、成才通道，尽快建立员工长效培养机制，精心组织开展职业生涯规划设计活动，帮助员工确定个人生涯路线、发展目标，制定职业生涯阶段目标，并以一贯之地推动实施。

笔者将大家的建议一一做了记录后，就迫不及

待地打通了本企业全国技能大师、全国代表

旭升的电话，将这些转告给他。旭升认为，目

前“技工荒”现象的产生，从企业层面讲，深

层原因在于“只用不养”。而破解这一瓶

颈的关键，在于企业为员工自由发展设

计通道，把人才培养当做生产经营任

务同等地部署和落实。

据笔者观察，在一些企业里，少数管理

者特别是个体企业把员工当做实现企

业目标的工具，存在员工技能晋升慢、

用而不“养”的现象。员工们强烈希望

这些能引起代表和中央的重视，出台一

些列政策保障员工工作更顺利、生

活更体面，成长更快捷。

发展权是员工的基本权利之一。企业管

理者要千方百计创造条件，加快构建员

工成长、成才通道，尽快建立员工长效培

养机制，建立完善的绩效考核、考评机

制，建立人才技术培训、绩效考核、岗位

调整等技术档案，根据员工的特点、爱

好、完善选树、培训、考核、激励机制，精

心为各类人员规划和描绘不同发展

路线图。

其次，企业要为每个员工量身设计职业

生涯规划。在员工成长期望和成才内心

需求调查的基础上，为员工提供培训学

习机会，与员工同舟共济，共同发展进

步。加大对员工的关心和支持，帮助员

工们解决实际困难，使他们尽快脱贫。但

是无法从根本上解决压在他们头上的医

疗“大山”。不少员工说：企业的帮扶让

我们更渴望国家的政策。

第三，企业要为员工晋升、晋级构建绿

色通道。让员工与企业共同成长，通过员

工培训、考察、深造通道，优秀员工技术

、管理晋升通道等制度设计，让每个人朝

着企业确定的目标努力，从而形成人人能

创新，人人能成才的人企双赢的局面。

首先，企业应尽快建立员工成长跟踪培

养机制，建立完善的绩效考核、考评机

制，建立人才技术培训、绩效考核、岗位

调整等技术档案，根据员工的特点、爱

好、完善选树、培训、考核、激励机制，精

心为各类人员规划和描绘不同发展

路线图。

其次，企业要为每个员工量身设计职业

生涯规划。在员工成长期望和成才内心

需求调查的基础上，为员工提供培训学

习机会，与员工同舟共济，共同发展进

步。加大对员工的关心和支持，帮助员

工们解决实际困难，使他们尽快脱贫。但

是无法从根本上解决压在他们头上的医

疗“大山”。不少员工说：企业的帮扶让

我们更渴望国家的政策。

第三，企业要为员工晋升、晋级构建绿

色通道。让员工与企业共同成长，通过员

工培训、考察、深造通道，优秀员工技术

、管理晋升通道等制度设计，让每个人朝

着企业确定的目标努力，从而形成人人能

创新，人人能成才的人企双赢的局面。

首先，企业应尽快建立员工成长跟踪培

养机制，建立完善的绩效考核、考评机

制，建立人才技术培训、绩效考核、岗位

调整等技术档案，根据员工的特点、爱

好、完善选树、培训、考核、激励机制，精

心为各类人员规划和描绘不同发展

路线图。

其次，企业要为每个员工量身设计职业

生涯规划。在员工成长期望和成才内心

需求调查的基础上，为员工提供培训学

习机会，与员工同舟共济，共同发展进

步。加大对员工的关心和支持，帮助员

工们解决实际困难，使他们尽快脱贫。但

是无法从根本上解决压在他们头上的医

疗“大山”。不少员工说：企业的帮扶让

我们更渴望国家的政策。

第三，企业要为员工晋升、晋级构建绿

色通道。让员工与企业共同成长，通过员

工培训、考察、深造通道，优秀员工技术

、管理晋升通道等制度设计，让每个人朝

着企业确定的目标努力，从而形成人人能

创新，人人能成才的人企双赢的局面。

首先，企业应尽快建立员工成长跟踪培

养机制，建立完善的绩效考核、考评机

制，建立人才技术培训、绩效考核、岗位