

职工们渴望拥有尊严、向往有尊严的生活,可当下岗的烦恼,发展的艰难,加班加点的疲惫,养家糊口的奔波充塞职工生活时,一些职工难免感到“拮据”和羞涩。尊严应建立在快乐工作和快乐生活的基础上。这一状态的实现,全靠职工自身努力远远不够,还需要企业和社会给予力量

立足企业与职工双赢 孕育尊严“厚土”

【主持人说】

■中核三局桥隧公司 王新平
■山东高青流云纺织有限公司 邢承木
■冀中能源邢台矿 彭哲

“我们所做的一切都是要让人民生活得更加幸福、更有尊严,让社会更加公正、更加和谐。”这不仅是温总理代表政府对人民做出的庄严承诺,也是党和政府对企业及班组管理提出的新目标、新要求。

应该说,身处企业的班组长职工渴望拥有尊严,向往有尊严的生活,可当下岗的烦恼,发展的艰难,加班加点的疲惫,低收入致使就医难、买房难、孩子入托难、上学难等养家糊口的奔波充塞职工生活时,而“尊严”,我们有些职工难免感到“拮据”和羞涩,尊严应建立在快乐工作和快乐生活的基础上,可这一状态的实现,全靠职工自身努力远远不够,还需要企业和社会给予力量。毋庸讳言,目前,在一些企业或班组,还存在着民主管理差、劳动报酬低、同工不同酬甚至同命不同价等不公平不合理的现象,既有伤职工的感情和尊严,也不利于企业或班组的和谐稳定与发展,更有悖于“让人民生活得更加幸福、更有尊严”。

我们认为,孕育尊严“厚土”,让党和政府的承诺在企业实现,需要企业与职工双赢的思维。企业,尤其是国有企业真正做到以人为本,创造条件,让职工真正拥有尊严。

企业应重视职工在生产过程中的主体地

班组员工说“尊严”

2010年3月22日晚8时,全国各地企业的94名职工于本网站参与该期主题的策划

工资集体协商机制,以增强职工与企业间利益互动时的平衡,否则仅凭企业单方面的意志,实现职工工资正常增长是比较困难的。

企业还应加强文化建设,用先进的企业文化和符合时代发展及企业自身特质的企业精神去引导、感召、凝聚职工,实现职工价值和企业的统一。职工只有从内心深处洋溢着对企业的归属感和荣誉感,那么工作的目的和价值就会得到升华,自我满足感和成就感就会得到增强,就会更多地在工作中体会到尊严。

企业要进一步发挥思想政治工作的优势,及时向职工进行形势教育,把职工的思想统一到企业的生产和发展上来,引导职工正确认识和对待企业在调整产业结构、转变增长方式的改革发展过程中的艰巨性和复杂性,让职工懂得更加幸福的生活、更有尊严地工作不是一蹴而就的事情,需要在不懈努力和奋斗中实现。只有让广大职工对企业在生产经营和改革发展中遇到的困难给予理解和体谅,那么,职工的主人翁意识和使命感才能得到增强,才会把维护企业的利益当做自己的尊严。

企业是社会的细胞,从根本上说,企业的目标和职工的目标是一致的,职工的尊严也是企业的尊严,让职工过上幸福而又更有尊严的生活,是每个企业不容推卸的责任。所以,企业应团结职工,依靠职工,大力加强内部管理,积极开拓市场,引进先进技术,抓好节能降耗,做好职工培训,不断提高企业综合实力和核心竞争力,满足职工不断增长的物质文化需求,不断提高职工的工作质量和生活质量。

让我们从落实以人为本做起,坚定“工人伟大,劳动光荣”的信念,共同托起“让职工生活得更加幸福,更有尊严”的美好明天。

INC. 班组摄影·现场抓拍

新田湾矿掘进队职工自选班长



田湾煤矿基层班组长产生

3月23日下午,重庆能源集团新田湾煤矿掘进队职工罗庆怀、王进良在队里举行的公推班长直选中一路领先,因得票最多而分别当选为一班的正副班长。在此之前,该队一直沿用班组长任命制,有的班组长因得不到职工认同而无法开展工作。此次直选活动有6名候选人,经过职工演讲、员工无记名投票后,票数最多者胜出。

孙瞳矿检修班重奖师徒达标者



松藻煤电兵头拓展训练中悟管理

3月23日,重庆能源集团松藻煤电公司组织6对分矿的105个班组,105名班组长进行今年首批户外“拓展训练”集训,重在挖掘潜能、开拓思维、锤炼团队精神、提升团队协作能力,并激发班组长们在团队协作中感悟团队管理的思路和方法,该活动深受班组长们欢迎。

中铝河南碳素厂钳工研创小支架



中铝河南碳素厂钳工研创小支架

3月24日,中铝河南分公司碳素厂检修车间钳工三班研制的小支架获得成功,由班长刘书贵(左一)将其装到焙烧炉燃烧架上。由于燃烧架温度高且笨重,操作工移炉不但效率低,而且易发生工伤事故。钳工三班经实际测量、计算,做小支架把检修和燃烧架连在一起,不仅避免了移炉时发生工伤事故,而且还缩短一半移炉时间。

朔里矿班组长分必须当班公开



朔里矿班组长分必须当班公开

有些生分、见外,有一种被排斥的感觉,现在叫我们同志,这虽然仅仅是一个称呼,但却增强了我们的归属感,使我们感到自己就是班组大家庭的一员。”

“还有就是工资分配透明。”唐仁富抢着话题说,“每天我们做了多少工作,该得多少工资自己都能算得到,下班后可以到队里去核实,全队每个职工的工分都可以看到。如果发现有人出的工分,还可以让班组长说理由出来。每月月底,全队职工分配情况和队干的工资收入都公开上墙,这让我们干起工作来特别有劲!”

“我们从不担心下班晚了没热饭吃。”尹明华也说出了自己的感受,“班组有一个内部食堂,对职工24小时服务,无论我们什么时候下班,都能吃上热气腾腾的饭菜,这解除了我们的后顾之忧,让我们更加放心工作,这在以前是连想都不敢想的事。”

“让职工享有尊严,其实也是一种双赢。”一班班组长文云谈了自己的看法。“用通俗的话来说吧,队里把我们当人看,我们就把工作当成自己的活来干。去年我们队先后在全公司创下了第一个质量标准化免检工作面、茅口大巷第一个一次成巷、第一个精品头面等九项第一,不但成为磨房掘进的中坚力量,还成为全公司掘进专业的标杆。”

没有人喜欢平庸,良好的发展前景、合理的竞争机制会让班组长更有尊严,并因此对企业产生强烈的归属感

给我舞台,我想干得更精彩

【职工心声】

■连利英

“我想调动工作的原因不是嫌工资低而是看不到发展前途,我不想平庸地生活。”3月21日,笔者在山西省兰花集团化工厂生活区遇到了想调入化工厂配电室工作的李娜,谈起调动工作的原因时,李娜这样说。

毕业于北京工商管理学院的李娜,是另一家化肥企业配电室的操作工,虽然参加工作不到4年,但她有知识、有能力,是顶呱呱的技术能手,可不知为何,至今还待在岗位原地踏步,这让迫切希望施展才华的李娜很失望,于是想跳槽。

李娜说:“我是化工厂的子弟,我父母告诉我化工厂的青年成才渠道很通畅,去年有26个青年通过竞聘走上了技术员、调度员岗位,于是想跳槽。”

我想如果给我这个机会,我能干得比他们还精彩。如果我们厂也能不拘一格选人才,给我们年轻人成长的舞台,我会留下来的。”

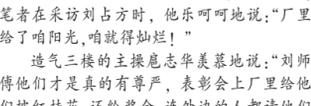
怎样才能让员工有尊严,对企业有归属感?化工厂人事科科长张国庆说:“工资固然重要,但更重要的是搭建平台,满足员工的发展需求,让员工都有实现自身价值的自豪感、贡献企业的成就感、得到承认的荣誉感。在我们工厂有这样的制度,普通员工只要技术拔尖,给企业做出了贡献,厂里就会通过提薪、提取、通报表彰等形式鼓励他们,在厂内营造尊重人才、尊重劳动的氛围,激发员工追求上进的积极性。”对此,造气车间的刘占方深有感触。

去年,刘占方和造气车间的张世峰、于兵战组成工艺攻关组,解决了原料煤消耗高的难题,厂里不但授予他们“特殊贡献奖”的荣誉称号,还奖励了他们一万元,而且平时的月收入比部分厂级领导还要高。3月23日,笔者在采访刘占方时,他乐呵呵地说:“厂里给了咱阳光,咱就得灿烂!”

造气三楼的主操唐志华羡慕地说:“刘师傅他们才是真正的有尊严,表彰会上厂里给他们披红挂花,还给奖金,连外边的人都请他们去做技术指导。我挺羡慕他们,我现在正努力向他们学习,没事儿就翻书、学技术,谁不想得到那样的荣誉?那是自我价值的实现哪!”

笔者感悟:良好的发展前景、合理的竞争机制会让班组长更有尊严,因而对企业产生强烈的归属感。那种被企业需要、尊重的感觉会不断激发班组长员工的创新意识,没有人喜欢平庸,尤其对于那些年纪轻、有理想的员工来说,富有挑战性的工作和成功的满足感,有时比实际拿多少工资更有激励作用。

松藻煤电自编图书送员工



松藻煤电自编图书送员工

3月19日,在重庆能源集团松藻煤电公司召开的班组建设工作会上,公司董事长龙建明、总经理李文树亲自将公司自编图书《煤海拾珠》发送到与会班组长和部分员工手中,并希望加强班组建设从读书学习开始,借鉴书中先进经验,研究班组建设工作规律,推进班组建设工作持续发展。

自工人日报“班组天地”发出“一起读书”倡议以来,该公司党政领导在积极创建读书阵地、读书时间、读书环境的同时,还组织班组长要求指派专人编辑了《煤海拾珠》一书。该书精选了公司员工在市级以上报刊发表的企业报道作品,这些作品全面、客观、真实地反映了自2001年以来,班组长员工在安全生产、经营管理、和谐稳定、班组工作建设、班组文化建设等各个方面取得的优秀成绩和先进经验,是一部很好的班组建设经验型教材。

“这本书上全是我们身边的先进人物和事迹,看上去都不舍得放手了。”同华煤矿综合队班组长高建说。

5砖一提,22斤重,可16名上砖工每天要将此动作重复上千次,春夏秋冬,周而复始。这么单调繁重的工作,16名上砖工却觉得有价值、有尊严

上砖工,累但幸福着!

【职工感受】

■熊德伟

他们虽然辛苦,可是他们也很快乐。这是3月23日,笔者来到四川省煤炭产业集团达州分公司达州发电厂的建材车间,见到16名上砖工时的第一印象。因为他们脸上洋溢着的笑容太有冲击力了!

16名上砖工都来自周边的村镇,其中5名女性都是吃苦耐劳的“铁娘子”。“每天重复着同一个动作,你不累不烦吗?”笔者问。

“车间无微不至关心我们,干活是累些,但也很幸福!”女工王勤善说。

在与他们交谈中笔者了解到,以前,上砖工大都是临时工,工作条件恶劣,许多人抱着干一天拿一天钱的想法打工,没地位也没尊严!而如今,他们觉得自己和车间是一家人了,知足也很有自豪感!”

以前,这里的工作场地偏远,上班很麻烦,一下雨,路上满是泥浆,雨大的时候就无法通行。现在,厂里为我们修了18米高的铁

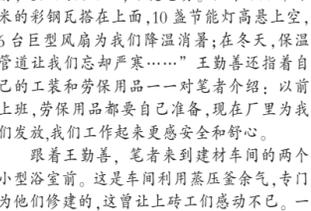
梯,无论多大的雨我们下梯子就到现场了。

接着,王勤善指着上砖现场对笔者说:“以前,这里风吹日晒,环境恶劣。如今500平方米的彩钢瓦搭在上面,10盏节能灯高悬上空,6台巨型风扇为我们降温消暑;在冬天,保温管道让我们忘却严寒……”王勤善还指着自己的工装和劳保用品一一对笔者介绍:“以前上班,劳保用品都要自己准备,现在厂里为我们发放,我们工作起来更安心和舒心。”

跟着王勤善,笔者来到建材车间的两个小型浴室前。这是车间利用蒸汽釜余气,专门为他们修建的,这曾让上砖工人们感动不已。一块砖6厘9,一万块就是69元,他们一天平均要提六七千块呢!最近是粉煤灰砖的销售旺季,单3月18日这一天就卖出了22.18万块砖,创下该厂单日销售灰砖的历史最高记录。

看着上砖工们在说说笑笑中重复着“五砖一提”的活儿,笔者颇有感触:一名职工不管他干的是什么活儿,挣多少钱,但是最重要的,是企业应想法设法给他们以体面,以尊严,这样,他们再累也会快乐工作和生活。

月山车站运转车间班组注重倡导“引导”



月山车站运转车间班组注重倡导“引导”

月山车站运转车间班组在开展班组读书活动中,倡导职工培养读书意识、读书兴趣和良好读书习惯,不强调集中时间、地点;对读书学习形式、次数不做硬性要求和规定,并针对不同层次人员的实际情况,选择必读、荐读书目,确保读书内容由浅入深、循序渐进;同时,引导职工摒弃突击读书后一劳永逸的思想和急功近利、浅尝辄止的思想意识,坚持在经常读书、持续读书中丰富知识储备,提高整体素质。图为3月24日职工们休班时读书的场景。

很多在煤矿工作过的农民工常常要练一种心理承受力,就是拿被工长、班组长骂当家常便饭!若稍有不慎,则有被克扣工资的事发生,职工哪里还谈得上有什么尊严?然而,在重庆能源集团磨心坡矿掘进二队一班的徐建兵谈起自己在目前班组的工作状态时却自豪地说:“我们农民工在煤矿也很有尊严了!”

该队是5年前组建的,农民工占了职工总数的67%。这些农民工以前在小煤窑打过工,老板把他们视为挖煤的机器,替他挣钱的工具,从不把他们当人看,自然,他们强调的个人的尊严也就无从谈起。

自他们来到磨心坡矿工作后,感觉这种情况变了。良好的矿区氛围让班组长形成了关心和尊重农民工的和谐氛围。“队里的每一名成员都不叫我们‘农协工’,统一称我们为同志!”谈起到矿后的感受,王光华激动不已。“以前人们都叫我们‘农协工’,让我们听起来

如果在动辄挨骂的环境里工作、生活,还有什么尊严可谈?

煤矿农民工很有尊严

【职工亲历】

■刘长兵

“夏季快到了,转车盘因膨胀由于老化,下雨时容易进水,影响设备安全运用,建议整修。”就是这个在很多人看来不起眼的小建议,没想到却得到了部领导的高度重视。3月24日,中铝河南分公司运输部机务段员工付新国提起这事儿就情不自禁地感叹。

原来,当天上班后,为落实上周五员工提的合理化建议的落实情况,该部工会主席周宇带人深入到班组一线了解员工所提建议的现场实施状况。在该部机务段转盘现场,周主席针对付新国提的建议,一边询问付新国提的背景、现状,一边和他讨论实施办法。

为了改变过去合理化建议集中提、集中报、集中讨论、集中实施造成的落实慢、效率低的情况,今年以来,中铝河南分公司出台了新的合理化建议管理办法。新办法规定,员工围绕生产、经营、管理、安全、质量等内容,可随时提出合理化建议,凡是员工所提建议切实可行,能够为企业生产经营创造经济效益和社会效益的,公司将在10天内给予处理,并在当月考核中予以奖励,年终还要评优。二、三等奖进行奖励,此举有效地激发了员工参与企业管理的积极性和热情。职工们说,每天上班

提出“在公司范围内推广使用节能灯进行照明”建议的李敬感慨地说:“公司如此重视员工的智慧,让我们感受到了自己的价值,一人一计,建议变效益,企业的明天肯定会越来越好。”

“我们从不担心下班晚了没热饭吃。”尹明华也说出了自己的感受,“班组有一个内部食堂,对职工24小时服务,无论我们什么时候下班,都能吃上热气腾腾的饭菜,这解除了我们的后顾之忧,让我们更加放心工作,这在以前是连想都不敢想的事。”

“让职工享有尊严,其实也是一种双赢。”一班班组长文云谈了自己的看法。“用通俗的话来说吧,队里把我们当人看,我们就把工作当成自己的活来干。去年我们队先后在全公司创下了第一个质量标准化免检工作面、茅口大巷第一个一次成巷、第一个精品头面等九项第一,不但成为磨房掘进的中坚力量,还成为全公司掘进专业的标杆。”

“我们从不担心下班晚了没热饭吃。”尹明华也说出了自己的感受,“班组有一个内部食堂,对职工24小时服务,无论我们什么时候下班,都能吃上热气腾腾的饭菜,这解除了我们的后顾之忧,让我们更加放心工作,这在以前是连想都不敢想的事。”

“让职工享有尊严,其实也是一种双赢。”一班班组长文云谈了自己的看法。“用通俗的话来说吧,队里把我们当人看,我们就把工作当成自己的活来干。去年我们队先后在全公司创下了第一个质量标准化免检工作面、茅口大巷第一个一次成巷、第一个精品头面等九项第一,不但成为磨房掘进的中坚力量,还成为全公司掘进专业的标杆。”

班组天地 980期

荆门供电“95598”热线服务班:快乐读书

【马兵】

“在积极响应‘一起读书’的倡议中,我们自创的‘自助餐’式和‘读书感言’式活动,已成为每天中午和晚上愉悦员工的精神大餐,让我们轻松分享读书学习的快乐!”3月20日,湖北荆门供电公司客户服务中心95598热线服务班班长田瑞深有体会地说。

自班组天地发出“一起读书”的倡议后,

95598热线服务班积极响应,重点落实“自助餐”式和“读书感言”式的读书学习活动。

“自助餐”式读书,即搜到1000条优质服务问题,以“自助餐”的方式供员工挑选,先把一部分问题学透、学清楚,然后轮流给其他人上课。大家带着“一人弄懂不算好,大家弄懂是目的”的想法,每周弄清一个问题,分别读透书本的,摸清本岗位上的,形成自己的,变成大家的,使员工专业技能和技术创新水平有了跨越式提高。

“读书感言”式活动,就是让员工把每天读书的心得和感悟在“读书感言”活动中尽情地讲出来,现场交流学习感受,目的是让员工带着思考去读书,提高大家的读书热情和读书效果。

3月20日,该班获“湖北省青年文明号”和湖北省电力公司首批“五星级服务窗口”荣誉称号。

向良忠



向良忠

松藻煤电自编图书送员工

3月19日,在重庆能源集团松藻煤电公司召开的班组建设工作会上,公司董事长龙建明、总经理李文树亲自将公司自编图书《煤海拾珠》发送到与会班组长和部分员工手中,并希望加强班组建设从读书学习开始,借鉴书中先进经验,研究班组建设工作规律,推进班组建设工作持续发展。

职工书屋帮职工成才

【王建】

3月24日晚20时,笔者来到位于山东兖矿集团东滩煤矿副井口西的运转区职工书屋,进入书屋笔者看到,书架上的图书按哲学、政治、经济、文学、艺术、卫生、劳动保障科学等分门别类整齐排列。置于书架第一档套套的“世界畅销文学名著经典”、“中国文学名著快读”、“现代矿山企业常用技术实用手册”等显得格外引人注目。

听职工安化强介绍,他10年前从技校毕业后来到矿运转区,一直从事矿井大型设备的安装、调试等工作。本来,自己还担心理学知识不能满足矿井飞速发展的需要,但看到矿区有职工书屋心里便踏实了。白天工作遇到难题,就在下班后到职工书屋翻书找答案,几年下来,他先后参与了多项技术革新,并多次解决机械故障。在维修装置硃室设备时,他发现煤机的曲轴连杆“3611”轴承用不上,一周就坏,经常因为轴承影响矿上的生产,于是就利用自学知识进行分析研究,找出原因是减速机偏心轮与往复板中心度达不到要求所致,随后便向区领导提出在电机、减速机下方横向加两根大梁来托住电机和减速机以消除后应力,减小震动的建议,实施后,效果非常明显,一年也不用更换一次轴承。

据该区职工书屋管理人员、车间工会主席孔军介绍,职工书屋建于2002年,图书报刊达800册(份),除职工捐赠外,还有一部分是由矿工会配发和优秀职工小家奖励购买的,种类比较全,职工每天下了班后既可休闲又能充电,很不错!在交谈中笔者还了解到,孔军也是职工书屋的受益者,技校毕业的他通过在职工书屋自学,先后取得大学专科和本科文凭,2006年被评为集团公司首届优秀技能人才,同年通过高级技师鉴定,去年7月被聘为高级技师后又考取了注册安全工程师。

松藻煤电自编图书送员工

3月19日,在重庆能源集团松藻煤电公司召开的班组建设工作会上,公司董事长龙建明、总经理李文树亲自将公司自编图书《煤海拾珠》发送到与会班组长和部分员工手中,并希望加强班组建设从读书学习开始,借鉴书中先进经验,研究班组建设工作规律,推进班组建设工作持续发展。

自工人日报“班组天地”发出“一起读书”倡议以来,该公司党政领导在积极创建读书阵地、读书时间、读书环境的同时,还组织班组长要求指派专人编辑了《煤海拾珠》一书。该书精选了公司员工在市级以上报刊发表的企业报道作品,这些作品全面、客观、真实地反映了自2001年以来,班组长员工在安全生产、经营管理、和谐稳定、班组工作建设、班组文化建设等各个方面取得的优秀成绩和先进经验,是一部很好的班组建设经验型教材。

“这本书上全是我们身边的先进人物和事迹,看上去都不舍得放手了。”同华煤矿综合队班组长高建说。

月山车站运转车间班组注重倡导“引导”

月山车站运转车间班组在开展班组读书活动中,倡导职工培养读书意识、读书兴趣和良好读书习惯,不强调集中时间、地点;对读书学习形式、次数不做硬性要求和规定,并针对不同层次人员的实际情况,选择必读、荐读书目,确保读书内容由浅入深、循序渐进;同时,引导职工摒弃突击读书后一劳永逸的思想和急功近利、浅尝辄止的思想意识,坚持在经常读书、持续读书中丰富知识储备,提高整体素质。图为3月24日职工们休班时读书的场景。

响应读书倡议的班组还有:

- 中国石化天然气第七建设公司金属结构厂刘新峰下料班 连振宇电焊班 刘永义综合班 刘汝涛铆工班 朱朱彤下料班 朱金昌铆工班 王江波电焊班 刘军铆工班
- 河南煤化焦煤集团鑫泰春公司李海峰班组 川煤集团达州分公司诚源煤矿机电队黄勇班

【现场实录】

有尊严:小小建议受重视

【谷文生】

“夏季快到了,转车盘因膨胀由于老化,下雨时容易进水,影响设备安全运用,建议整修。”就是这个在很多人看来不起眼的小建议,没想到却得到了部领导的高度重视。3月24日,中铝河南分公司运输部机务段员工付新国提起这事儿就情不自禁地感叹。

原来,当天上班后,为落实上周五员工提的合理化建议的落实情况,该部工会主席周宇带人深入到班组一线了解员工所提建议的现场实施状况。在该部机务段转盘现场,周主席针对付新国提的建议,一边询问付新国提的背景、现状,一边和他讨论实施办法。

为了改变过去合理化建议集中提、集中报、集中讨论、集中实施造成的落实慢、效率低的情况,今年以来,中铝河南分公司出台了新的合理化建议管理办法。新办法规定,员工围绕生产、经营、管理、安全、质量等内容,可随时提出合理化建议,凡是员工所提建议切实可行,能够为企业生产经营创造经济效益和社会效益的,公司将在10天内给予处理,并在当月考核中予以奖励,年终还要评优。二、三等奖进行奖励,此举有效地激发了员工参与企业管理的积极性和热情。职工们说,每天上班

失尊严:像老子训儿子

【曹吉祥】

近日,笔者到一线生产班组进行企业调研,在收集到职工对安全生产、企业经营管理的很多好建议、好点子的同时,还听到了一些班组职工对个别管理者发的“牢骚”:“我们也是企业的主人,也爱面子有尊严,工作中有缺点,领导有活不能好好说、慢慢说吗?为何偏要大喊大叫,张着嘴骂,就像老子训儿子似的,太伤人自尊了!”

职工怨气哪里来?笔者经进一步了解到,原来这个单位有位领导,性格粗暴,管理方法单调,那天,他发现职工对生产问题处理不及时、设备操作不熟练,就火冒三丈,破口大骂:“你是猪啊?笨头笨脑,笨手笨脚,这么简单的问题都处理不了,值什么班哪?”挨骂的职工嘴上没说啥,可看得出浑身不自在,有受侮辱的感觉。原本还为自身技术不过硬而内疚的他,事后却私下抱怨这位领导粗暴、没素质。

笔者认为,有错必纠本身没错,但管理要讲究艺术和方法策略,要能对职工耐心教育,以理服人。不能粗暴,更不能张着嘴骂,伤了职工自尊,激化矛盾,降低自己在职工心目中的形象和威信,使职工产生逆反心理,这实在不利于管理。而作为一名职工,技术素质差,不能适应工作生产的要求,在当今日益激烈竞争的时代,要想树立自己的尊严,也确实应该查找一下自身的原因,干什么学什么,缺什么补什么,与其抱怨领导,不如自己刻苦钻研技术,努力迎头赶上。”

