

2013 年 413 公务员联考《申论》卷

分类：申论/联考/福建/广西/安徽/四川/辽宁/海南/山西/内蒙古/黑龙江/贵州

一、注意事项

1. 本题本由给定资料与作答要求两部分构成。考试时限为 150 分钟。其中，阅读给定资料参考时限为 40 分钟，作答参考时限为 110 分钟。
2. 请在题本、答题卡指定位置上用黑色字迹的钢笔或签字笔填写自己的姓名和准考证号，并用 2B 铅笔在准考证号对应的数字上填涂。
3. 请用黑色字迹的钢笔或签字笔在指定的答题区域内作答。在非指定位置作答或用铅笔和作答的，成绩无效。
4. 待监考人员宣布考试开始后，你才可以开始答题。
5. 所有题目一律使用现代汉语作答。在作答时，不得使用本人姓名，答题中凡出现本人姓名者作违纪处理。
6. 监考人员宣布考试结束时，考生应停止作答，将题本、答题卡和草稿纸留在桌上，在考生座次表对应准考证号、姓名栏内签字确认后方可离开。

二、给定材料

材料 1：

2009 年，一群来自深圳的普通工人成为美国《时代》周刊的年度人物。中国工人灿烂的笑容、坚毅的目光、质朴的外表、倔强的神态，为“中国制造”贴上了光亮的标签，给处于经济低迷期的世界带来了希望。

新中国成立之初，“咱们工人有力量”这昂扬的旋律曾伴随共和国的成长，点亮了一个时代。无论是石油开采，还是钢铁制造，各个行业都闪耀着工人的光彩，“工人老大哥”成为令人艳羡的称呼。工人成了国家和工厂的主人，这极大地激发了工人的工作热情和生产积极性。大庆的“铁人”王进喜“宁可少活 20 年，拼命也要拿下大油田”的忘我拼搏精神，老英雄孟泰“为鞍钢谱写的一曲自力更生的凯歌”的创业精神，激励着工人们创造出一个又一个生产奇迹，为共和国的建设作出了不可磨灭的贡献。

随着时代的更替，社会条件发生了转变，生产方式进行了变更。改革开放早期，中国独有的劳动用工方式“农民工”出现了，他们是一批将外出务工作为副业的农村人口，农民工外出务工，一方面消化了农村剩余劳动力，带来的财富转移在一定程度上起到了平衡城乡差距的作用；另一方面他们以较低的劳动力成本支持着城市的工业化发展。但这种情况随着农民工群体的代际更替发生了变化，“80 后”“90 后”的新一代农民工客观上已经无法回到农村，他们成了新时代的“新工人”。

材料 2：

“她们太没有责任心了，上班的时候还玩手机、聊天，哪像我们呀。”陈青头一扭，提高声调对着李婉芸说，李婉芸笑了笑，不做声。

这是一条小小的商业街，有可供歇脚的长凳，时近黄昏，“70 后”陈青和“90 后”李婉芸在此聊着天。街外，由于植被稀少，工业园区被巨大而又沉闷的灰色笼罩，灰色的天，灰色的厂房，身着蓝色和浅灰色工装的女工们来来往往，货车和摩托车四处穿梭。这个工业区的高峰时期，曾工作和居住着 8 万人，但随着企业部分产能的向外转移，现在只有 3 万人左右了。人群的聚散，青春的过往，十年前就来到这里的陈青是目睹者，就连她自己，也是几进几出，换厂、结婚、生孩子，在生活中，她以家乡为据点，在工作中，她以这里为据点，两边穿梭，沉默又坚韧。

去年刚刚高中毕业的李婉芸是新一批的落脚者，她说她也认同陈青对她们年轻人的看法，但时代不同了，现在的选择多多啊，年轻人可没有那么好的耐性，绝大部分人的志向并不在那些单调枯燥的生产线上，不愿干了就走呗。像她这样的年轻人，如今已经成为她所在城区外来务工人员的主流。这个庞大而年轻的外来工群体的归依问题，正在给中国社会的发展提出越来越现实的挑战。

一名来自湖北荆州，现在在这个工业区一家外资企业打工的李姓男员工说：“我们四周是高高的围墙，还有铁丝网，戒备森严，好像监狱一样，连上厕所都限定时间，平均一天要工作 12 个小时以上。”已经在广州打工 7 年的小王，今年 25 岁，也在这家厂里上班，他的话语里藏着许多无奈：“你看我们的厂房，条件好着呢。可是，一进车间，所有人就失去了名字。工人密密麻麻地坐着，工作的时候根本没空说上一句话，得死命盯着手里的活，稍微一放松，零件从你眼前滑过，钱就从你眼前溜走了，因为我们都是计件工资。最近我总是想起卓别林

的经典电影《摩登时代》，有时我会想，我们是不是和电影中的夏尔洛很像？没有多少人真正关心我们！”但是，该厂的厂长助理王先生却说：“现在的年轻工人，已与他们的父辈不同，并不满足于做工挣钱。他们大多受过初中以上教育，对自由、个人尊重越来越重视，如果无法满足他们的要求，他们马上就会跳槽。企业如果不能有一批长期忠诚的骨干，企业壮大和职工发展都很难谈得上。”

一项调查显示，当下国内仅有1%的人愿意做工人。有人评价道：“中国的工人获得了美国《时代》周刊的认同，却没有在中国获得普遍的认同。”在一些人的眼中，中国的工人，现在基本成了流水线操作者的代名词，是不需要多高技术的作业者。劳动力，不仅仅是生产要素，更是一个个有着喜怒哀乐，有着梦想和追求，有着家庭生活的活生生的人，他们不仅要安身立命，他们也要有尊严，甚至还要抬头仰望星空。诺贝尔奖获得者、印度著名经济学家阿马蒂亚·森曾说过这样的一句话：“在一个走向现代化的国家中，经济发展是必然的事情。相比较于经济的发展，更为重要的事情是让更多的人——尤其是普通人，能够分享到经济发展的成果。”显然，这句话同样契合中国的实际，中国工人，需要时代的认同，需要社会的尊重，还需要有发自内心的骄傲。

材料3：

盛昌是一家制鞋企业，在很长一段时间内曾是耐克在深圳的主要代工厂，规模最大时工人达10万人之多。如今它偏居一隅，隐藏在一段年久失修的小路最深处，周围只有几处零散的小作坊。该厂安全生产负责人沈先生介绍道：“盛昌曾是横岗地区知名的企业，除了耐克，盛昌也为其他跨国公司代过工。现在耐克将代工企业逐步外迁，我们只能接到一些小品牌的零散订单，这在以前根本不会接。现在用工成本很高，熟练工的工资涨得更快。对于我们来说，加薪是找死，不加薪是等死。我们现在真是有心无力了。”就连盛昌对面卖奶茶的大娘都深切地感受到了这种变化，她说：“这两年生意太难做了，一杯奶茶只卖到1块钱，在深圳这样的高消费城市，已经无法再便宜了，可是现在就是这1块钱的奶茶都不好卖了。”这样一家效益曾经很好的代工企业，现在雇员仅剩三四千人，正可谓“盛极而衰”。

“中国制造”曾经疯狂席卷全球，阿富汗人骑的自行车、越南人骑的摩托车、巴基斯坦小店里摆放的文具用品、美国人看的电视机和穿的衣服，欧洲人用的家电和玩具，都贴着“中国制造”的标签，中国一度成为了“世界工厂”。然而，中国的“世界工厂”名号只是“代工厂”的另一种说法。这些企业靠的仅是低技术含量和劳动密集型产业链。随着劳动力优势的逐渐丧失，一度曾把为世界品牌代工视为骄傲的工厂，现在不得不面临艰难维持的状态，甚至走上破产的命运。中国靠廉价劳动力优势支撑起来的工业化进程似乎陷入了某种困境。

A市是长三角经济圈中一个重要的新兴工商城市，以制造业为主体，经济发达。近年，A市的制造业一样面临劳动力成本上升的制约因素，过去以代工制造为主导的发展模式受到越来越大的挑战。如何实现产业结构转型升级，A市探索在向产品设计、研发和营销两头延伸的同时，实施中间分离，在现代制造业中拓展现代服务业，既助推现代制造业进一步发展，也实现了产业整体转型升级。在A市，很多企业剥离主副业，实施二三产业拓展分离。比如从玩具制造企业中，拓展分离出了玩具商贸有限公司，由其专门从事市场推广、品牌塑造和商品销售。剥离后，产品研发、品牌塑造、销售可以走上专业化、社会化和市场化发展的道路，实现做强做大的目标。通过转型升级，企业在发展过程中提升了自主创新能力，逐渐塑造起自己的品牌，不再依附于代工模式，最终实现外资和民资、现代制造业和现代服务业两翼齐飞的局面。

发展经济就像开汽车一样，在直道上可以快一点，但如果要转90度或更大角度的弯，就必须要把速度降下来。不论是因为中国的人口红利正在逐渐消失，还是因为本身的发展需要，中国的制造业都亟待转型升级。在转型期，会出现像盛昌一样“盛极而衰”的企业，也会涌现出像A市这样的成功经验。

材料4：

某大学的陈博士认为，劳动力短缺对于未来中国发展来说是个积极的信号。短缺的劳动力市场会使我们开始关注劳动力资源对于中国崛起的重要性。只有当为这种稀缺的劳动力资源支付更高的报酬时，我们才会认识到人力资本投资的重要性，而技术创新也会随之绽放。他说，如今有的人在谈论中国崛起之际，总爱用那些以廉价劳动力堆积出来的GDP和日渐扩大的国际影响力作为他们的例证，这是一种认识的误区。他介绍道，世界银行资深经济学家杰里夫·萨克斯教授发现了一个非常有趣的“资源诅咒”现象：自然资源丰富的国家并没有获得想象中的高速增长，比如，拥有丰富资源的尼日利亚和委内瑞拉正经历着较低增长或者是在痛苦挣扎中的经济增长；而相反的是，韩国、新加坡和瑞士等自然资源相对匮乏的国家，经济却表现出异常的稳定性和持续性。现在来看，拥有丰富石油资源的俄罗斯也已陷入“石油诅咒”的陷阱之中。究其原因，就在于这些资本家在获得原始资本积累之后，非但没有像新自由主义者所期望的那样，向社会支付再生产所需要的市场价格，反而利用与地方政府以及其他政治力量的强大勾结，向工人支付低于再生产所需的低工资，以更低的价格继续获得大片优良的自然资源。陈博士说：“我并不担心处于发展轨道的中国会像俄罗斯那样陷入‘石油诅咒’的陷阱，但是非常担忧会陷入‘人

口诅咒”的陷阱。”目前中国制造业如若不应对得当，极有可能沦为建立在沙子上的王国，难以经受真正的风雨洗礼。

材料 5：

当虚拟经济在发达国家尤其是在美国占据主导地位的时候，越来越多的人沉迷于金融市场的海洋里，实体经济不可避免地受到冲击。在“次贷危机”引发的国际金融风暴里，发达国家从高速增长一下子跌入茫茫泥沼中。经此一劫，发达国家认识到，脱离制造业的虚拟经济“虚火”，是酿成危机进而造成全球经济长期低迷的主因。卢·兰奇是美国通用电气家电业务的设计主管，他说：“过去我们曾认为我们负责设计然后控制销售就万事大吉了，现在我们发现这是个错误，一旦你把生产转移出去，就很可能再也回不来了。而这种变化是一点点显现的：当你第一次把烤面包机和热水器转移到海外生产时，你还知道如何制造这些产品，因为昨天、上个月或者上个季度你还在生产它们；但是当产品更新换代、技术不断进步后，为降低成本而不断更换代工厂的时候，设计产品的人与生产产品的人之间的差距就像太平洋一样宽广。”越来越多的美国公司开始认识到，过去十几年美国经济的外包浪潮是个严重的错误。

“德国制造”125年的历史就像一个童话，它是德国在“第二次世界大战”后崛起的密码，在世界金融危机中挺立不倒的依靠，在欧债危机中仍“一枝独秀”的答案。100多年中，任何一件“德国制造”产品都像一块热气腾腾的蛋糕，受到各国的欢迎。当美英等西方国家纷纷把制造业向发展中国家外包，自己转向来钱更容易的金融业时，德国仍将主要精力放在制造业产品质量与技术水平的提高上。正是这种制造业立国的发展战略，不仅让德国保持了较高的就业率，促进了德国科技创新能力的不断提高，也使得德国具备了抵御金融危机冲击的坚实产业基础。美国《新闻周刊》曾在题为“众厂之厂”的文章中感叹，德国制造之所以称霸世界，是因为德国人能把普通的金属敲打成震惊世界的科技奇迹。有专家认为，德国制造业与美英制造业最大的不同在于，德国重视以人为主导的生产，而美英重视以资本为主导的生产。在金融危机期间，美英国家的制造业部门大量裁员，而德国政府通过政府扶持和补贴等手段，尽量维持制造业就业稳定，他们坚信资本没有思想，人才有，工程师一旦被解雇就再难重返岗位了，这也正是危机过后德国的研发密集型制造业能迅速恢复的重要原因。

材料 6：

克里斯蒂安是德国勃兰登堡州一个小企业的木工。他初中毕业后，面临的选择是继续上大学深造学习，还是进入职业学校学一门手艺。“我和父母分析了自己的情况和家庭条件后，决定上职业学校的木工专业。”克里斯蒂安介绍说，“在德国，经职业技术培训后的技术工人待遇很高，也很受尊重。我16岁上职业学校时，每月就能挣400欧元，足够自己生活了。再过两年我就有资格参加高级技师考试，26岁我完全有可能成为高级技工。”德国大学学制较长，一般6年，开销最少4万欧元，当克里斯蒂安的初中同学26岁大学毕业，还一贫如洗的时候，他的存折上已经有5位数字的存款了。

德国制造在很大程度上归功于这个国家高水平的职业技术教育。德国目前有各种职业学校9000多所，除了30%左右的青年上大学外，绝大多数人都选择了不同形式的职业教育。职业培训的费用主要由政府和企业承担，培养一名职业学校学生每年平均花费1.5万欧元，而普通学校的学生只是这一费用的三分之一。另外，企业还提供实习场所，并发给学生每月500至800欧元不等的生活费。德国《职业教育法》中，对参与职业教育企业的资格、设备、场所等方面都有所规定，能够进行职业技术教育，表明了企业的水平，对于企业来说是一种荣誉，当然企业也会享受到国家的经费补贴。但也不是所有企业都有能力或愿意亲自培养人才，对于一些企业来说，购买培训设备、找人实施培训的费用十分昂贵。于是，一些专门帮助企业承担学徒“校外培养”任务的职业培训中心应运而生。企业需要什么，培训中心就培训什么。

在德国职业教育体系中，政府和工业界都扮演着非常重要的角色。无论是联邦政府、地方政府还是企业、工商协会，各司其职，目的只有一个，那就是培养技术型人才，保持德国竞争力。德国联邦政府主要负责搭建合理的法律框架，认可培训岗位并对培训、创新以及相关研究提供必要的资金支持。为职业教育学校设定课程，为教职员提供资金支持等事务则落到各联邦州的头上。同时，联邦州还需监管商会活动，因为商会在职业教育中承担了监管企业、证书发放等重要任务。作为职业教育体系的中坚力量，企业有必要不断创新、更新职业培训岗位，提名专家参与规则制定，并提供一定的培训补贴。工商联合会和手工业协会负责监管企业，包括核实企业培训资质、监管企业培训、登记培训合同、管理考试等重要环节。此外，商会还会为企业培训提供咨询，在企业与学徒产生纠纷时充当调解人角色。法国总统曾感慨地说，德国每年要向西欧其他国家出口很多产品，但看来还应该出口另一种产品，这就是职业教育和职业培训制度。

材料 7：

浙江Z公司新品线组长老梁，利用3个月的工余时间，经过100多次反复的试验，攻克了“丝攻短牙（拔牙）

项目”，让该公司每年仅这个工序就节约了 10 多万元的生产成本。老梁这样理解自己的自主创新：“作为生产工人，最关心的就是产品的合格率。我这样做，只是坚持我的工作准则，尽量降低产品的废品率，节约生产成本。我是通过这种创造性劳动体会到了更多的价值。我们工人不该只是流水线上的生产工具，我们应该成为一个个充满创造性的个体。其实只要给我们工人一个杠杆，我们同样能撬动地球！”

宝钢集团以全国钢铁业 6% 的产量，实现了全行业约 30% 的利润。有何秘诀呢？“职工是企业力量之基、活力之源！”宝钢集团董事长说，“宝钢式创新的最大特色是‘蓝领创新’，每天产生专利 4 件，一半由一线工人创造。”工人发明家孔利明 20 多年来，为宝钢解决各类设备的疑难杂症，主导生产工艺改进，直接创造的经济效益达上千万元。“我的大学在宝钢。”这是孔利明的肺腑之言。出身钳工的卢江海在孔利明的带动下，立足本职岗位搞专利研发，成为宝钢的“金点子大王”，一年内他提出 13 条合理化建议，创造 26 项实用专利、4 项发明专利。宝钢的职工创新以开放式的岗位责任制为基础，逐步形成深入的创新体系和跨岗位、跨区域、跨专业的协同创新机制，同时，还建立了全覆盖的创新激励体系，职工创新奖励从 10 元到 100 万元不等。“机器不能代替人，中国工人在任何时代都是有力量的，关键在于怎样激发他们的创造力。”上海市总工会主席认为，宝钢“蓝领创新”，就是现代企业制度下如何依靠职工的最好诠释。

三、作答要求

(一) 请结合给定资料，对“给定资料 1”中提到的新时代的“新工人”所面临的种种问题进行归纳。（20 分）

要求：全面准确，条理清楚，不超过 300 字。

(二) 请结合“给定资料 3~4”，对“人口诅咒”作一全面解释。（20 分）

要求：全面准确，逻辑性强，不超过 300 字。

(三) 请结合“给定资料 5~6”，谈谈职业技术教育在德国取得成功的原因。（20 分）

要求：全面准确，条理清楚，不超过 300 字。

(四) “给定资料 7”中提到“其实只要给我们工人一个杠杆，我们同样能撬动地球！”请根据你对这句话的理解，参考给定资料，自选角度，自拟题目，写一篇文章。（40 分）

要求：(1) 中心明确，思想深刻；

(2) 内容充实，有说服力；

(3) 语言流畅，1000~1200 字。

2013 年 413 公务员联考《申论》卷（解析）

分类：申论/联考/福建/广西/安徽/四川/辽宁/海南/山西/内蒙古/黑龙江/贵州

一、参考答案：

(1) 工人自身：①缺乏工作热情、积极性和忘我拼搏精神；②选择机会多，志向远大，但缺乏责任心、耐心；③内心缺乏归属感，易跳槽；④受过高层次教育，重视自由和个人尊重；⑤随着代际更替，无法回到农村。

(2) 企业管理：①封闭式管理，工作环境差，压抑枯燥，劳动时间长，强度大，报酬低；②缺乏人性化，缺乏对工人的关心和肯定。

(3) 体系机制不健全：①缺乏职业培训，技术水平低；②政府不重视，投入少，缺乏职业培训体系和创新激励机制，影响创造力。

(4) 社会缺乏对工人的职业尊重和认同。

二、参考答案：

(1) “人口诅咒”指国家和企业过度依赖低技术含量产品和廉价劳动力，一旦劳动力短缺、人口红利消失，将难以保持经济增长的稳定性和持续性，从而陷入困境。

(2) 原因在于劳动力短缺时，未认识人力资本投资的重要性，未支付高报酬进行劳动力再生产或进行职业技术培训，缺乏技术创新，导致企业难以持续发展。

(3) 因此，要提高劳动力报酬，注重职业教育和人才培养；加强技术创新，推动产业结构转型升级。

(4) 案例：①正面案例：A 市通过走社会化、专业化和市场化道路，塑造品牌，增强自主创新能力，实现产业结构升级和经济发展；②反面案例：盛昌靠廉价劳动力走代工模式“盛极而衰”。

三、参考答案：

(1) 重视工人：①政府战略上重视制造业和科技创新，重视以人为主导的生产方式，通过政府扶持和补贴等手段，维持制造业就业稳定；②提高工人待遇水平和社会地位。

(2) 重视教育：①重视高水平职业技术教育，政府和企业承担培训费用，企业提供实习场所，发放补贴；②企业投资参与职业技术培训。

(3) 重视立法：①健全完善法律法规，完善职业教育体系、职业教育和职业培训制度，加强监管；②政府、协会、商会共同参与，权责明确，各司其职；③完善课程内容，创新更新职业培训岗位，提供咨询。

四、参考答案：

论发挥工人创造力的三个杠杆

盛海燕

中国工人的地位很尴尬：干着最脏最累的活，拿着最低的报酬，屡被拖欠工资，受着城里人歧视，生活在城市的最底层，经常面临失业的窘境，这就是新时代工人的写照。但是工人的内心很坚强，不卑不亢，自强不息！正是这个群体发出了铿锵有力的呐喊：只要给我们工人一个杠杆，我们同样能够撬动地球！这种精神令我们惭愧，更令我们感慨，不禁让我们反思工人到底需要什么样的杠杆呢？

只有关注工人的诉求，突破制约工人创造力发挥的瓶颈，才能破解难题。他们不仅需要人性化的工作环境，需要完善的制度设计，更需要社会的尊重和认同。工作环境、技术培训、制度设计是工人创造力发挥的三大杠杆。

改善工作环境，提高工人工资待遇水平，是“新工人”创造力发挥的前提。建筑工人、环卫工人、技术人员……他们在最脏最累的工作岗位上埋头苦干，他们用双手清洁了城市，给城市以整洁的面貌，但是工资水平仍在国家规定的最低工资标准线上徘徊。同时，更应关注的是工人的工作环境缺乏人性化。例如，吉林的德惠禽业公司大火烧死烧伤近 200 人，致命原因是车间大门紧锁，大火燃起时很多工人被活活烧死在门口，如此环境是何等不人性！企业必须转变观念，主动提高工人工资待遇，创造宽松、人性化的工作环境。

加强职业技术培训，完善创新激励机制，是发挥工人创造力的保障。依靠廉价劳动力创造城市经济发展奇迹的时代已经过去，自主创新、塑造高端品牌的时代已经到来，如果不能实现自主创新、技术升级、产业结构调整，中国的制造业乃至整个中国经济只能沦为建立在沙子上的王国。企业和政府必须搭建自主创新的平台，完善创新的激励机制。既要完善职业教育政策、体系和内容，又要将制造业和制造工人上升到发展战略的高度予以重视；

既要给予创新的工人物质的奖励，又要给予精神的表彰；既要完善创新的体制机制，更要形成工人争先恐后创新的氛围。只有如此，才能够激发工人的工作热情和积极性，视产品质量为企业生命线，主动创新，提升产品质量。

社会尊重、城市包容、时代认同是“新工人”发挥创造力的关键。当前工人受到的歧视和排斥，主要来自于户籍制度的限制。随着时代的更替，社会条件的转变，生产方式的变更，农民工群体的代际变化，新一代农民工户籍虽在农村但客观上已经无法回到农村，人在城市却难以融入城市。严重的户籍制度障碍，导致农民工没有在城市买车买房的权利，他们的孩子享受不到城市高水平的教育，城市的社会保障对于他们而言更是遥不可及。试问，这样的待遇如何让农民工去感觉自己是城市的主人？如何增强农民工群体的归属感？因此，稳步推进户籍制度改革刻不容缓！

“尊重工人、尊重劳动、尊重创新”不是一句空话一句口号，而是要落实到行动！让全社会共同努力，在改善工作条件、创新激励机制、推进户籍制度改革的同时，推动民族的创新和产业结构的调整，进而实现中华民族百年复兴的梦想！

新时代的工人力量（范文二，来源网络）

“咱们工人有力量！”上世纪 50 年代，一首铿锵有力的歌，唱响了新中国工人的光辉形象。在如今转型升级跨越发展的大时代，工人也应与时俱进，在变革的经济大潮之中呈现别样动人的精神风貌。

随着时代更替和经济的快速发展，仅靠低技术含量和劳动密集型产业链的“中国制造”已远远不能满足经济发展的需要。企业是创新的主体，职工是创新的灵魂。企业在新时期依靠职工，是“尊重人民主体地位，尊重人民首创精神，人尽其才，才尽其用”的具体措施；同时，我国面临创新驱动、转型发展的考验，对发挥职工的创新能力也提出了新的挑战。眼下正处于“十二五”时期，我国新一轮经济建设中亟须“新时代的工人力量”。

展现新时代工人力量，积极搭建合理的政策框架体系。当前我国在工人权利保障方面的法律法规还不够完善，工人的经济利益得不到有效保护，个人权利得不到尊重。基于提高企业竞争力、建设创新型国家等方面需要，我国应积极构建合理的法律框架体系，在政治上保证工人的主人公地位，使他们真正成为国家的主人，特别是加强工人社会保障建设，依法保护他们的经济利益，使他们的生活水平不低于社会平均水平。同时积极实施企业人才优先开发战略，实施集聚优秀人才投身企业的政策，规范企业人才开发中的政府、企业和市场关系。

展现新时代工人力量，大力提高职业技术教育水平。开展技能培训，积极培养技术型人才，能够提高工人的整体素质，是当今时代真正获得产业工人地位和身份的前提，也是保持国家竞争力的需要。要不断完善职业教育和职业培训制度，对培训、创新以及相关研究提供必要的资金支持和财政补贴，联合社会各界做好职业教育监督、核实、咨询和管理工作；同时鼓励企业不断创新、更新职业培训岗位，积极创新载体，通过报纸、电视、网络等媒体丰富手段，强化专业培训和业余培训，使得工人素质和技术水平得到创新性的飞跃。

展现新时代工人力量，努力构建全方位创新体制。长期以来，我国民企用工制度一直沿用起步阶段的“临时雇工”形式，“自由电子”、年年跳槽几乎成为半数从业者的常态，打工多年，没有等级身份，没有产业工人身份，没有市民待遇，没有制度保障下的上升通道，仍然游离于城市化进程的边缘，“无恒产者无恒心”，成为滋生不稳定因素的温床之一。因此，亟需企业构建全方位的创新体制。要进一步加大职工技术创新工作力度，完善机制，创新内容，提高职工技术创新工作科学化水平；积极建立开放式的岗位责任制，形成深入的创新体系和跨岗位、跨区域、跨专业的协同创新机制；建立全覆盖的创新激励体系，创先争优，增强活力，奏响职工力量的时代强音。

“中国工人在任何时代都是有力量的，关键在于怎样激发他们的创造力。”上世纪传唱大江南北的《咱们工人有力量》，激励了数代产业工人昂扬向上、为国奉献。今天，站在全面建设小康社会的历史新起点上，我们新时代的工人必将谱写《咱们工人有力量》的新篇章！