

解放思想的关键在领导干部

■ 王绍奎

习近平同志去年底在广东考察工作时指出:“实践发展永无止境,解放思想永无止境,改革开放也永无止境,停顿和倒退没有出路。我们要坚持改革开放正确方向,敢于啃硬骨头,敢于涉险滩,既勇于冲破思想观念的障碍,又勇于突破利益固化的藩篱”。实践证明,解放思想是深化改革的保证,是事业进步的前提。从思想解放的群体来看,我认为,解放思想的关键在于领导干部。领导干部的思想是否解放、解放的程度如何,是事关改革成败、事业进退、经济兴衰的关键。

一、决策是领导干部的基本职能和首要任务,科学决策必须解放思想

思路决定出路,决策决定发展。决策是否科学、正确,取决于领导干部的思维方式、行为习惯,特别是取决于领导干部的知识层面、胸怀和胆略,这是领导干部综合素养的集中体现。不审天下之势,难应天下之务。发展经济离不开领导干部的科学决策。当前,面临着国际国内宏观经济持续低迷、市场竞争趋向“白热化”的复杂环境,谁反应得快、判断得准、决策得好,谁就能抢抓机遇、把握发展进步的先机。但个别领导干部在决策中还存在一些

问题,有的决策前缺乏调查研究,不实事求是抓决策,而是凭着一时心血来潮,“头脑一热就拍板”;有的存在“小成即满、小富即安”的错误思想,决策缺乏大思路,发展缺乏大手笔;还有的存在“扫日守成、护短避丑”、“眼睛向内、自我封闭”的狭隘意识,缺乏战略眼光,作出的决策只考虑短期行为,忽视了长期效益,等等。这些都严重干扰着决策的正确性和科学性。

作为决策者,领导干部是出思想的人,出思想的人就应该率先解放思想。因此,各级领导干部要努力克服眼界狭窄、缩手缩脚、按部就班程序化干工作的错误思想,在不断学习自身经验教训的同时,虚心学习先进单位的成功经验,对照先进找差距、找问题,对照问题查根源、定思路,不断开阔眼界。只有站得更高、看得更远,想得更深,才能真正做到思维新、判断准、决策好。实践证明:只有领导干部跳出陈旧观念的思想桎梏,才能对形势作出正确的判断,为经济的发展作出科学的决策,否则,发展就会沦为一句空话。

二、彻底摒弃“官本位”思想是解放思想的关键,这也决定了领导干部是解放思想的关键群体

“道虽迩,不行不至;事虽小,不为不成。”要成就一番事业,必须埋头苦干。在

影响我们干事创业的诸多陈旧观念中,“官本位”思想危害最大。“官本位”思想的核心是一个“官”字,在“官本位”思想的束缚下,一些领导干部为了保住头头的“乌纱帽”,或者是为了个人的升迁荣辱,有的搞“政绩工程”、“面子工程”,不是脚踏实地干事业,而是搞虚假政绩,捞取政治资本,最终劳民伤财;有的怕失误,自甘平庸,不求有功、但求无过,宁当“太平官”,不丢“铁交椅”;还有的甚至是不把主要精力用到工作上,而是一门心思热衷于跑门子、拉关系、跑官、要官,导致吏治腐败。“官本位”思想的存在,严重影响到经济的发展。特别是在企业,“官本位”思想的危害更为严重。

在市场经济条件下,企业面对的是市场而不是官场,企业之间的竞争不在于行政级别的高低,而在于其核心竞争力的强弱。只有进一步转变观念、彻底破除“官本位”思想的束缚,政府部门才能进一步转变职能,变“管理型政府”为“服务型政府”,企业才能按照“产权清晰,责权明确,政企分开,管理科学”的要求,建立起现代企业制度。从较好地地理顺政府与企业之间的关系,为经济发展创造良好的外部环境。因此,领导干部要脚踏实地干事业,必须解放思想,认清“官本位”思想的危害,放下架子,扑下身子,率先垂范,身体力行,力戒虚名,聚精会神搞建设,一心一意谋发展。同时,还应积极营造干事创业的良好氛围,以发展论英雄,

凭实绩用干部,让搞形式主义的人尝不到甜头,让兢兢业业、埋头苦干、一心一意搞建设的人得到实惠,形成人人想发展、抓发展、一心一意谋发展的良好局面。

三、领导干部是深化改革的中坚力量,要推进改革,干部必须率先解放思想

党的十八大吹响了加快完善社会主义市场经济体制和转变经济发展方式、推进政治体制改革的号角,改革开始进入“深水区”。改革就是利益的调整。深化改革必然涉及到方方面面的利益。在计划经济条件下,政府部门以及企业的一些领导干部因为手中拥有权利,而成为既得利益者。随着改革的逐步深化,领导干部手中的特权会逐渐被削弱,其既得利益也会受到极大影响。从宏观上来讲,政企分开,必然会削弱政府官员对企业的管理权,进而影响到他们在企业获得的利益。从微观上讲,用车制度改革、住房制度改革、医疗制度改革等一系列改革都牵扯到领导的切身利益。以用车制度改革为例,只有领导干部才有权乘坐公车,这项改革实际上是调整领导干部的利益。利益的调整必然会使改革遇到阻力。而一旦领导干部中产生对改革的阻力时,其破坏力远远大于群

众中的阻力。

因此,要深化改革,领导干部必须率先解放思想。只有领导干部的思想彻底解放了,像习近平同志要求的那样,“既勇于冲破思想观念的障碍,又勇于突破利益固化的藩篱”,才能增强胆略和气魄,获得力量和信心,以敢为天下先的勇气正视问题和矛盾,冲破观念的束缚和利益的羁绊,把改革攻坚进行到底,不断为生产力发展开辟广阔道路。目前,我们肥矿集团已进入新区建设、非煤调整、“5F”协同管理深化的关键时期,复杂多变的国际国内经济形势和艰巨的发展建设任务,需要领导干部率先解放思想,根据生产力的发展要求,结合企业自身发展的实际,按照“三个有利于”的标准,破除束缚改革发展的一切条条框框。只要符合企业的实际,有利于发展,就要一往无前去贯彻执行,抓出成效,让实践来检验,让群众来评判,最终实现企业增效益、群众得实惠的目标。

领导干部作为工作的中坚力量,是改革发展的领导者、组织者,更是直接参与者。领导干部思想解放的程度,直接决定了事业的成败。各级领导干部应主动解放思想、转变观念,立加快发展之志、谋加快发展之策、鼓加快发展之劲、求加快发展之效,推动各项工作超常规跨越式发展。

(作者为山东能源肥矿集团胶南学校党支部书记)

提高班组团队合力的“细、实、新”三诀

■ 罗晓婷

互联网和经济的发展,给人们带来了开放的心态,特别是作为社会中最具活跃性的青年文化,不断地接收各种各样的新思想和新事物,并率先改变了生活的方式,带动了整个社会观念的变革,也使班组文化建设面临新的考验。如何顺应班组文化多样化的时代特点,在做细做实创新上下功夫,成为新形势下培养班组的亲和力、凝聚力和创造力的重要课题。

一、细心体察,对症下药,切实提高思想政治工作的针对性

一项调查表明,在兖矿集团的1266个一线班组中,青年职工占85%以上,他们给一线班组带来活力,也带来社会多元化的影响。特别是90后职工,理论观念、社会政治观念、生活方式、时空观等等差异化的特点更为明显。有记者随机采访了20名90后职工,他们的价值观念竟然有10种以上,个人爱好更是五花八门。这就决定了班组的思想教育工作必须注重小处入手、做精做细。班组长要多与班组成员谈心,及时发现其情绪的波动,及时了解职工的思想动态,针对职工群众关心的难点、热点问题,对症下药。集团鲍店矿综采队生产一班,思想工作实行“六必谈九必访”,就连帮助职工逃学的孩子回课堂的事也管起来,全班34名职工不是亲兄弟胜似亲兄弟,连续多年被评为“思想道德十佳集体”,被集团公司评为“优秀红旗班组”。工人姜召玉过去一直是“上班三天打鱼,两天晒网,下井不到1小时就开溜”的“自由人”,单位领导多年重点包保没少费劲。新的管理法一改传统方式,队里重视人本关怀,帮其孩子解决了上学难题,并帮他家人租房房子,热热闹闹给他新家“温锅”。精诚所致,姜召玉感动突变,勤奋工作,在工班长换届选举中,以最高票当选为班长,成为了班组安全管理的第一责任人。

实践证明,用细微亲情消除不利于安全生产的行为智障,更有利于感召张扬的个性融入团结奋进的团队,引导内敛的个人精神家园融入班组大家庭,在大局意识、责任意识、政治意识和团队意识等精神层面保持共识,形成精诚干事、任劳任怨的团队合作。

二、求真务实,不尚空谈,让员工快乐工作、愉快工作、健康成长

班组身处一线,最大的学问是实干,说教没有实实在在的“干货”,缺乏锐意进取的踏实脚步,就会失去进取的动力。坚持自我价值观和生活方式,敢于表达自己的独特观点和态度,是青年职工的鲜明特点。无论是进行“尖锐批评”,还是进行“号声的交流”,都应切忌空对空。济宁二矿煤矿的王仁合先后任了23年掘进班组长、6年区长,队伍保持无事故记录。谈起经验,他说,“我下井从不关心各队的进尺情况,就抓文明卫生、综合形象等细节问题,30年的经验告诉我,给职工营造一个好的工作环境,比什么都重要”。队里年轻人多,王仁河常和他们拉实在在:无违章,拿到一个精品头,工程追加15%收入,还有精品台阶奖,质量上去了,安全有了保障,再拿安全奖,算起来人均就有近千元的进账。老区长言传身教,全区上下精细作业蔚然成风,实现安全生产3000多天,创出全矿“最长安全周期”。职工切身品味到抓质量、保安全的实惠,10多名职工购买了私家车,20多名职工在附近城市里购买了商品房,先后有7名同志走上了中层管理岗位。安全就是幸福的理念深深扎根于每个职工心中。

三、创新学风,激发兴趣,让职工不断学习充电、提升素质

年轻人求知欲强,要激发职工学习兴趣,班组培训工作中就要改变那种“头痛医头,脚痛医脚”和“不出事故不培训,出了事故才培训”的做法。有针对性地组织开展班前会、座谈会、交流会、岗前培训、岗位练兵、案例教育、观摩学习、分析讨论、预案演练等多种形式的学习,做到寓教于乐,营造全程学习、终身学习的环境,以知识重塑班组发展,为班组注入不断发展的动力。兖矿“三为六预”安全文化发源地济三煤矿,“安全文化”落地生根,实现了由“要我安全”到“我要安全”、“我能安全”的转变。其中第一条关键经验就是安全宣教工程常年不断线,井下现场已成为“培训课堂”、“实践车间”,矿上为158个岗位配备“安全预警预教卡”,配备58名专业兼职教师,不间断组织现场说教,手指口述,变读措施为现场讲措施,干部职工自动自发学业务、练技能的主动性空前高涨,仅2005-2008年三年间即新增高级班组长7名、技师94名、高级工353名,7名职工荣获全国煤炭系统拔尖人才,省、市首席技师,省杰出青年岗位能手称号。队伍素质的提高提升了管控力,矿并安全管理由事后惩处向事前预防转变,全矿并下66个动态作业场所超过30余万米的巷道内全部杜绝了电气失爆,在断层、涌水、冲击地压等多种地质灾害影响下,23个区队151个班组连年实现“零轻伤”。

实际上,在多样化的班组文化中,那些非主流文化有的时候能更贴近个人体验,投射出小众的价值观念,正视它的存在,关注小众的生活态度和价值观念,有针对性地改善思想政治工作,就能消除基础工作上的盲区,使班组成员都感受到创新带来的新意和改变,焕发更多的活力和更强的生命力,支撑队班组整体工作年年有创新,为企业稳定发展聚集强劲的动力。

(作者单位:一汽无锡油泵油嘴研究所)

秸秆露天焚烧污染问题及综合利用途径与设备探讨

■ 丁永芝

近年来,我国首都北京与邻近的津、冀地区以及经济相对发达的长三角、珠三角地区的阴霾及沙尘暴天气频发,导致城乡空气污染防治工作,不仅给城乡广大市民的出行与日常生活造成严重威胁,而且导致交通事故频发,直接影响了广大人民群众的生命与财产安全。

频发的雾霾天气,引发全球对环境污染越来越多的担忧与重视。近年来,我国在节能减排,防治环境污染方面作了重大努力。党的十八大报告强调:我们的发展,必须是与环境、资源的和谐发展,可持续发展。国家“十二五”规划纲要提出到2015年,我国单位国内生产总值二氧化碳排放比2010年下降17%的目标要求,把积极应对气候变化作为经济发展的重大战略,作为加快转变经济发展方式、

调整优化经济结构和推进产业革命的重大机遇和战略性任务。国务院《“十二五”国家战略性新兴产业发展规划》中,将节能环保产业置于七大重点产业之首,并明确要求:突破能源高效与梯次应用、污染防治与安全处置、资源回收与循环利用等关键核心技术,发展高效节能环保和资源循环利用的新装备和新产品,推行清洁生产和低碳技术,加快形成支柱产业。

导致雾霾天气的罪魁祸首,追根溯源首先是工业排放、汽车尾气和施工工地扬尘引发;与此同时,夏、秋两季农村大量秸秆露天焚烧引发的滚滚浓烟,更是导致雾霾天气的直接因素。近年来,农作物秸秆的大量焚烧成为大气污染的重要源头之一。每年夏、秋季节,农村大量的麦秆、豆秆、玉米、水稻等秸秆普遍在田间焚烧,产生大量浓烟烟雾,不仅成为农村环境保

护的瓶颈问题,更成为殃及城市环境的罪魁祸首。据有关资料统计,我国每年可生成9亿吨秸秆,如将农村各种秸秆作为生物质进行综合利用,不仅解决了焚烧带来的严重环境污染,而且开辟了再生清洁能源新途径,倍受各级政府及企业的关注。实施秸秆的综合利用,可将其通过再生造粒压缩为燃料棒,或用于发电、制取沼气或进行生化处理,但无论采取何种方法进行综合利用,均需将秸秆粉碎至10cm以下的短纤维或细颗粒。本文提出的液压低速剪切式粉碎设备,为防范秸秆焚烧和现阶段秸秆综合利用提供了一项节能、环保、高效、优质的通用化新型设备,是战略性新兴产业的重大技术装备之一。

目前国内外通用的传统粉碎设备一般为高速离心锤搓式装置。由于其转速要求高,必需配备大功率电机,导致能耗高;内置的甩锤式刀具易损坏,一般工作1~2

小时就需要更换刀具,使用成本高;其内置式各类机械零件因高速运行易损坏甩出,存在较大安全隐患;设备高速运行,作业场地粉尘量大,严重污染环境,影响操作人员健康;由于设备的种种结构弊端,工作效率低,单机每小时粉碎量仅3~5吨。为了探索高科技新型秸秆粉碎设备的制造工艺、生产装备及新型应用材料,江苏河海给排水成套设备有限公司与国内外大专院校和科研单位进行产学研联合,突破传统粉碎设备的设计理念与制造工艺,采用低速、剪切原理,在一组相对平衡的主轴上配套若干组相互交错的特殊刀刃,实现剪切式粉碎,从而满足了低转速、低能耗、低成本,低污染和低安全隐患等要求。低速液压剪切式粉碎设备结构科学,性能国内领先。物料通过输送带,匀料仓和粉碎仓,实现捆扎秸秆包的自动送料、破卷、匀料、送料和粉碎,破碎系统通

过曲张保护器对粉碎刀轴进行曲张保护,通过剔齿交错刀片实行均匀破碎,具有结构简单、紧凑,自动化程度高,人工劳动强度低,安全性能高,环境污染小,粉碎充分,使用寿命长等优越性。

随着环境治理问题国际地位的提升,节能环保成为全球重点发展的支柱产业,也为农村秸秆的综合利用提供了产业发展机遇。液压低速剪切式秸秆粉碎系统的开发,符合国家产业政策,符合社会发展规律,顺应了市场发展的方向。广泛应用于农村清洁能源和秸秆综合处理领域,一举解决了农村秸秆粉碎的难题。该设备技术先进,工艺成熟,性能优良,实行全自动控制,改善了操作人员的工作条件,减少了环境污染,具有较好的社会效益和经济效益,应用前景非常广阔。

(作者单位:江苏河海给排水成套设备有限公司)

煤炭单位企业文化建设之我见

■ 张燕

当今时代,企业文化建设越来越受到重视。加快企业文化建设,既是顺应时代潮流的必然选择,也是提升企业核心竞争力的内在要求。一个企业只有拥有了自己的文化,才会具有生命活力和发展壮大的基础。结合新矿集团郭庄煤矿实际,就煤炭单位企业文化建设谈几点看法。

一、加强企业文化建设,必须深刻理解企业文化建设的内涵及作用

煤炭企业文化建设,是煤炭企业为保证矿井安全生产、提升企业持续发展能力而采取的有效手段之一。对于煤炭企业来讲,安全生产、改革发展、和谐创建是主要的任务,煤炭企业文化建设就是围绕这三大任务来进行的。煤炭企业文化建设的内容,主要涉及到安全文化、制度文化、管理文化、学习文化、和谐文化等,由此而形成企业的核心价值理念和企业精神,提升企

业的凝聚力和向心力。具体来讲,煤炭企业文化建设具有三大作用。一是凝聚企业人。企业文化是企业思想意识形态和行为方式的总和,是企业发展过程中逐步形成和培育起来的具有本企业特色的企业核心理念、核心精神,是企业职工普遍认同的核心价值观。煤炭企业文化建设,可以创造出一种能够使企业全体职工衷心认同的价值观念和使命感,因此它能够得到广大干部职工的高度认可,使干部职工思想达到高度统一,从而起到了凝心聚力的作用。二是汇聚合力。企业文化是随着企业的诞生和发展而共存的,并在企业中起着巨大的作用,是企业发展的内在动力。煤炭企业通过文化建设,可以创造出能够促进职工奋发向上的心理环境,能够确保企业不断进步文化力量,因此能形成强大的合力,推动企业生产力的不断进步。三是融聚资产。企业文化是企业的灵魂。企业管理的最高境界是文化管理,企业之间最核心的竞争是文化竞争。煤炭企业把改革精神、发展意识和稳定意识,融入企业文化建设之中,通过创新企业文化,可以促进企业管理,提升企业的价值与品牌,

提高企业的形象力、软实力,使企业在市场竞争中立于不败之地。

二、加强企业文化建设,必须认真分析现状及存在的问题,以少走弯路

当前,煤炭企业大多对企业文化建设非常重视,也积累了不少经验,取得了不少成果,但仍然存在着不足之处。主要表现在三个方面。一是重形式、轻内容。当前,煤炭企业在企业文化建设过程中,有的只是人云亦云,做表面文章,看似非常重视,也很隆重,但往往只注重形式,没有对企业文化的内涵和核心进行深入的探索和研究,没有根据自己企业的实际,提出具有企业特色的核心价值观,普遍性有余,个性不足,因此成效不大。二是重载体,轻机制。有的煤炭企业在文化建设中,只注重载体创新、手段谋新,而不注重方式革新、机制创新,虽然也大张旗鼓地搞,所采取的措施也很多,但是没有从根本上、制度上给予充分考虑,企业文化建设

缺乏有效机制的保障和管理制度的支撑,企业文化建设层次肤浅,缺乏长久的生命力。三是重建设,轻宣教。企业文化理念要想深入人心,加强宣传教育是有效方式和载体。有的煤矿企业,虽然建立了一套科学的核心价值观,但由于不抓教育,或者是肤浅地谈谈,走走过场,员工也只是听听而已,难以入心入脑,使企业文化理念只是一纸空谈,缺乏全员的参与性,难以产生共鸣,形不成强大的合力,收效很小。

三、加强企业文化建设,必须切合企业实际,才能创出特色、富有成效

针对企业文化建设中存在的问题和不足,煤炭企业只有从机制创新入手,围绕建设的核心要义,完善制度,强化管理,才能确保企业文化建设的长效性、持久性。近年来,郭庄煤矿着力实施文化建设工程,塑造企业信仰,铸造企业灵魂,提升企业品质,梳理企业核心价值体系,逐步形成了以价值观为中心的企业文化建设体系,即:秉承“为社会创造财富、为员工创造幸福”的企业宗旨,弘扬“自强不息、创新进取、勇站排头”的企业精神,实施“建成主业优势突出、核心竞争力强的新型企业”的战略目标,实现“平安、幸福、文明、富裕、和谐”的共同原景,构建成了独具特色的以“人”为本的安全文化、以“爱”为核心的管理文化、以“孝”为标志的道德文化,并将其贯彻落实到生产经营管理的各项工作和企业深化改革的全过程,提升了企业管理水平,增强了企业软实力。为了使企业文化扎根基层,他们还不间断拓展企业文化领域,坚持从观念形态文化、制度行为文化、物质形态文化、社区文明文化四个层次着手,深入推进“矿—一区一队—班组—个人”、“矿—社区—小区—楼层—家庭”两条文化传递链,实现了企业文化和安全宣传、企业文化形成思想共识、聚集思想合力,助推了企业发展。

(作者单位:山东能源新矿集团郭庄煤矿)

营造创先争优奋进氛围

■ 潘志军

抓好先进典型选树,是企业宣传思想政治工作的重要内容,是构筑创先争优机制的重要抓手。通过选树先进典型,讴歌先进典型,能够弘扬优秀企业文化和时代精神,引导教育员工振奋精神、凝聚力量、目标同向,推动企业各项工作迈上新台阶。

二、与时俱进,服务发展大局选树典型

要立足企业战略发展的大背景,服务企业中心工作,全方位选树各类先进典型,从而形成先进典型不断涌现的大好局面。

1.要围绕战略选树典型。选树典型必须围绕服务企业中心工作,要把服务企业战略发展大局作为选树典型选树的根本出发点和落脚点,确立先进典型选树的战略地位,以先进典型选树推动企业科学发展。一是紧密围绕新时期战略任务选树典型。各党支部、各部门领导必须高度重视典型选树工作,深入一线发现和挖掘先进典型。二是把典型选树作为日常工作的重要内容。党支部作为重点落实层,要充分发挥支部贴近一线、贴近员工的优势,有重点地发现总结员工闪光事迹,形成逐级挖掘的长效机制;三是攻坚克难的关键时刻全面考察。要善于分析先进人物、先进群体的突出表现,及时总结提炼和推荐上报,确保典型选树的时效性。

2.要突出重点选树典型。紧紧围绕企业中心工作和阶段重点任务,积极为员工工创造机遇、搭建平台,使科研、生产、管理一线涌现先进典型个人和先进典型集体大量涌现、层出不穷。一是围绕主题搭建评选平台。企业可以围绕不

同主题搭建“先锋人物”双月评、“岗位明星”季度评选、“感动人物”年度评选和“创新功臣”年度表彰等平台。

二是畅通多种渠道发现典型。依托简报、内部报刊等载体,发动干部职工积极发现身边的典型,推荐心目中的榜样,选出员工认可的岗位明星,切实把各条战线上的先进人物和典型事迹挖掘出来、宣传出去,使人人身边都有典型可学,人人都有机会成为先进典型。三是着眼长远发展培育典型。过去先进并不意味着今天先进,今天先进并不意味着明天先进,现在先进并不意味着将来先进。为此,要始终保持与时俱进的心态,用发展的眼光培育先进,深入开展争创学习型企业的、争当学习型员工活动。一是实施全员知识更新工程提升素质。要结合企业实际,坚持每年举办二级经理培训班、科技管理人员专业知识讲座等针对不同人员的各类培训。二是举办全员技能运动会培育典型。要建立员工操作技能比赛长效机制,策划组织全方位的员工技能比赛。围绕生产、研发、管理重点岗位分别举办一线员工多工种操作技能赛和研发人员比赛等多项比赛,为培育员工成为“先进典型”打基础。

三、宣传典型,营造创先争优奋进氛围

选树典型的目的是要把他们的事迹宣传出去,营造学习先进、赶超先进、昂扬向上、锐意进取的浓厚氛围。

1.要着力体现价值引领。在总结宣传典型的先进事迹时,注重在肩负企业事业的使命中,大力弘扬体现企业精神

的先进事迹。一是挖掘先锋先进典型的精神内涵。坚持让客观事实说话,用平实的语言阐释深刻的道理,用真实的事例衬托高尚的情操。二是宣传先进典型要有说服力。宣传先进事迹要有血有肉,要从“真实感人”上下功夫,让广大员工感到更有说服力。要让这些典型体现企业精神,在全所员工中产生强烈反响,成为大家学习的榜样。

2.要在内部多方位宣传典型。一是充分发挥传统媒介作用。坚持采取多项措施,充分利用报刊、内网等内部信息平台,大力宣传展示优秀集体和个人风采。二是创新表现形式。要利用视频、专题片、文艺创作等生动载体,全方位、大规模、多角度进行立体宣传,使先进典型的宣传走进员工、走向部门。各部门利用部门宣传栏,广泛开展创先争优竞赛,促使典型效应在面上展开,向纵深推进。三是要让先进典型载入史册。为了让先进典型保持长久的先进性和强大的生命力,坚持将先进典型如创业功臣载入史册,如载入企业厂史画册或企业厂史陈列室。

3.要扩大典型外部影响。一是注重整体策划。在典型宣传推广的过程中,要制订具有较强影响力的典型,由职能部门策划形象宣传方案,形成典型宣传的热潮。确定重大宣传典型后,为了深入系统地宣传他们的先进事迹,要组织策划制订宣传方案进行大力宣传,吸引广泛的社会关注。二是注重内外联动。充分利用新闻媒体和行业开展各类主题宣传报道,采取内外联动的方式,借力造势,请新闻媒体深入一线进行体验式采访,集中报道各类先进典型,特别要注意形成强大的正面典型宣传声势。要抓住有利契机,主动借事造势,在各类媒体上从不同侧面,集中推

出先进典型的专题报道,使先进典型的事迹家喻户晓,产生广泛影响,成为企业的品牌。

四、引领发展,发挥示范作用升华典型

先进典型是员工队伍的排头兵,是推进企业科学发展的先锋。要坚持开展多种多样的先进典型学习教育活动,发挥示范引领作用,使典型效应不断升华为群体效应。

1.劳模先进示范。一是定期举办劳模先进座谈会。让他们面对面与员工交流,让员工感受先进典型的风采,激发职工学习的内动力,起到事半功倍的效果。二是举办劳模先进事迹演讲会。向员工介绍经验、宣讲事迹,使先进典型的事迹更加深入人心,先进工作方法在更大范围内推广。

2.制订标准评比。可以有目的地组织干部员工结合主题实践大讨论,结合岗位实际对照标准去学习,从而激发学习先进的内动力。可以制定“先进典型人物”评选具体类别及标准,如规定要热爱本职工作,努力钻研业务,业务素质较高的,能熟练操作,执行力强,在工作质量、数量上领先,出色完成任务;在部门级以上的各类操作比赛中要名列前茅。

3.搭建榜样引导。在学习先进典型的过程中,要发挥引导员员工结合工作实际学习,要结合主题实践活动,深入开展“我为企业立功”承诺践诺活动。广泛开展员工承诺践诺活动项目申报,有力促进企业经营中心工作。

(作者单位:一汽无锡油泵油嘴研究所)