

新形势下国有企业先进典型选树工作分析

——以国家电网湖北检修公司

“红领故事分享会”为例

帅岭 刘程

(国家电网湖北省电力有限公司检修公司, 湖北 武汉 430050)

【摘要】: 先进典型是时代的先锋和社会的楷模, 他们的崇高精神具体生动地彰显了时代的核心价值。加大先进典型的选树宣传力度, 充分发挥先进典型, 特别是身边优秀党员的示范引领作用, 通过榜样的力量引领广大干部职工的思想行动、激发干事创业的活力, 是国有企业近年来在不断加强党的建设过程中, 探索出的一条通过党建引领企业文化建设的有效途径, 也是国家电网湖北检修公司在精神文明建设过程中的一次创新实践。

【关键词】: 国有企业 先进典型选树 企业文化

【中图分类号】:F27 **【文献标识码】:**A

1 先进典型选树工作现实困境

1.1 企业文化落地缺少有效载体

从国网公司对企业文化建设提出的“五统一”要求, 到“一六八”新时代发展战略体系的发布确立, 公司一直都在积极探索统一企业文化与专项安全文化落地的有效载体。结合超特高压电网建设的快速发展与企业生产经营实际, 公司对原有的“四特精神”进行了更为全面系统的提炼, “作风严谨、行为规范、技术精湛”的安全文化理念应运而生, 更为准确地定义了现代一流检修公司的价值所在。但无论是统一的企业文化还是专项安全文化, 落地方式还局限在宣贯学习、环境氛围营造上, 职工的知晓程度也停留在入耳入眼阶段, 并未在广大职工当中形成广泛共识, 并将此作为指导日常工作实践的根本遵循。

1.2 先进典型宣传方式较为单一

近年来, 公司党委以“红领工程”为统领, 坚持开展“主网先锋”优秀共产党员、文明建设标兵、“明星党员”等评选表彰活动, 先后选树了“全国道德模范提名奖”获得者胡洪炜、湖北省首届“荆楚工匠”闫旭东、“荆楚楷模”汤正汉、“特高压直升机带电作业世界第一人”李明等一批先进典型, 但宣传范围却还停留在系统内部, 宣传方式也仅局限于信息内网, 致使已选树先进典型的人物形象不够鲜活, 身上的高尚道德情操也未得到充分展现, 没有实现让广大职工感到可亲可敬、可信可学的预期目标。

1.3 党员教育工作缺乏创新意识

在全面从严治党新形势下，公司高度重视党员教育培训工作，以理想信念教育为主线，以增强党组织的凝聚力、战斗力为目标，通过固化培训班、常态化开展主题党日等方式，有力促进了党员队伍整体素质的提高，推动了公司各项工作的顺利开展。但党员教育形式、内容相对固定，生动性和感染力不足，仍停留在以读文件、看视频等为主，以办班讲课、以学代训等方式为辅的阶段，未能突显时代感，体现多样性，满足不同岗位、不同类型、不同层次党员的需求，吸引力和实效性不强，缺少对于发挥“先锋模范作用”的具体阐释与准确指导。

基于以上原因，为了能够进一步创新党建工作方式，树立起对于先进安全文化理念的广泛共识，充分发挥先进典型的示范引领作用，激发全体党员干部职工干事创业热情，公司于2016年起，创新打造了“红领故事分享会”精神文明建设品牌。

2 先进典型选树工作实施路径

2.1 选定主题

从第一季“红领故事分享会”起，检修公司都会将其列入年度党建重点工作计划，紧密围绕近年超特高压输变电运维工作发生的“大事件”、公司在改革发展进程中取得的重大成果以及已选树先进典型所展现的优良品质，拟定若干待选主题，征求广大干部职工的意见之后，再报公司党委进行研究探讨，最终确立“既能凸显时代特征，又可展示检修形象”的当季红领故事分享会主题。

2.2 确定对象

“红领故事分享会”所要讲述的先模故事，首先要凭借实实在在的业绩入选，经得起实践检验、经得起群众检验、经得起时间检验，让广大干部职工真心佩服、诚信认同。不仅有在关键时刻表现突出，正值壮年，担当重任的一线班组长；也有默默无闻、无私奉献，临近退休的老同志；还有入职不久，年轻有为的技术能手。结合拟推荐先进典型近年来的业绩、所获荣誉、在各类媒体平台的宣传情况以及公司党委意见进行综合考量后，确定最终能走到舞台中央的对象。

2.3 征集故事

先进典型的故事需要准确地展现一种岗位、一个团队、甚至是某一代人的“共通性”和“普遍性”，但也必须具备之所以能称之为先进典型的“特殊性”。公司始终坚持“以身边人讲身边事，身边事育身边人”的原则，从亲人、同事、朋友当中广泛征集先进典型在日常工作生活之中、急难险重之时，危急关头之下“广为人知”的亮点与“不为人知”的泪点，深度挖掘平凡人物的不平凡之处，普通事件中的不普通之处。

2.4 多种形式演绎

在确立当季“红领故事分享会”所要讲述的先模人物故事后，公司对事迹材料基于工作生活实际进行“再创作”，以职工喜闻乐见的方式展现老、中、青三代人身上充满时代烙印的鲜活事迹，既不夸大其词，也不传递悲情，将他们的喜怒哀乐和奉献付出娓娓道来。自2016年第一季红领故事分享会举办以来，公司相继通过访谈、人物自述、情景剧、诗朗诵等形式，讲述了“禁区勇士”胡洪炜、“带电作业第一人”闫旭东、“电力大动脉的手术师”汤正汉、“驻守深山保光明”莫长宇等一批先进典型坚守岗位、无私奉献、建功立业、创新创造的故事。

2.5 立体化宣传

每季“红领故事分享会”结束后，公司坚持运用全媒体联动的方式进行立体化宣传报道。以长篇通讯、新闻报道等多种形式

在《中国青年》《党员生活》等权威媒体上刊载活动盛况，进一步提升该项活动在行业内外的影响力与受关注程度。并通过制作活动影像资料、新媒体推送，组织各单位利用中心组学习、三会一课、“主题党日+”等形式进行集中学习，交流心得体会，使得身边红领先模人物的影响力不断扩大，教育意义进一步加深。

2.6 系统总结

由于时间与场地的限制，一季“红领故事分享会”并不能一次将先进典型背后的故事全面展现出来，也不能邀请每一名职工来到现场感受榜样的力量。基于此，伴随每季“红领故事会”都会同步推出回顾影集、故事集等衍生资料，系统总结从策划实施到精彩呈现的每个阶段，台前幕后的点点滴滴，不但让先进典型的形象得到更加全面的展示，也为公司职工在工作之余丰富精神生活提供了更为多样化的选择。

3 先进典型选树工作成效

3.1 搭建起先进典型的宣传阵地

公司先进典型宣传工作不再局限于运用传统纸媒、内外网网页、新媒体等平台，而是搭建起一个先进典型可直接与公司职工沟通交流的“话场”，朴素的语言，真切的情感，抛下所有的光环，让先进典型来到广大干部职工身边，以一个“平凡人”的身份讲述“不平凡”的故事，让他们的先进事迹和高尚道德情操变得可触可及，让公司职工可以更加直观的感受榜样的力量。胡洪炜、汤正汉、闫旭东等二十余名公司各级先进典型先后走到舞台中央，讲述成长故事，分享心路历程，唱响“红色引领”主旋律。

3.2 营造出见贤思齐的良好氛围

发挥先进典型示范引领作用也是培育单位良好风气的需要，也是弘扬社会主义核心价值观的具体举措。公司通过红领故事分享会，让更多的先进典型为人所知，引导职工向先进典型看齐，实现自我教育、自我提高，找到了一条提升广大干部职工精神文明建设的有效途径和载体。使广大干部职工在思想上得到启迪，行动上受到鼓舞，工作上增强信心。激发出广大干部职工争当先进的愿望，在学、比中奋力赶超，使先进典型不断地涌现出来，带电班“永争第一”的决心，检修人“精益求精”的匠心，运维人“严谨细致”的恒心得以传承和延续，真正通过向先进典型学习，达到“树立一面旗，带动一大片；拨亮一盏灯，照亮一大片”的目的。

3.3 汇集起改革发展的强大力量

依托“红领故事分享会”，公司先进典型的受关注度与认可度进一步提升，胡洪炜从“最美青工”蜕变为“全国道德模范提名奖”获得者，汤正汉从“荆楚楷模”沉淀为“最美国网人”，“国网公司技术能手”付子峰也从青年一代当中脱颖而出，一个又一个先进典型从“红领故事分享会”走向了更高层级的平台，公司也蝉联第四、第五届“全国文明单位”，并在2017年与鄂西北运维分部共同实现了“全国文明单位”两级同创的佳绩。公司也从他们身上提炼出复合自身特色的“作风严谨、行为规范、技术精湛”的安全文化理念，并将其有效置入“党员身边无违章，本质安全我先行”党建重点项目中，充分发挥先进典型的“传、帮、带”作用。无论是面对恶劣气象灾害、复杂检修技改工作、科技攻关项目，全体干部职工都能够万众一心、攻坚克难，牢牢守住改革发展的“生命线”。

3.4 引起了行业内的高度关注

自2016年举办第一届红领故事分享会以来，迄今为止已连续成功举办了四季，逐步成为公司“拿得出、叫得响”的精神文明建设品牌，同时也得到了系统内外各级领导的广泛赞许和高度关注。省公司党委副书记、副总经理侯春，省公司党建工作部主

任密志洁曾亲临现场参加“红领故事分享会暨‘全国道德模范’提名奖颁奖仪式”，并对公司助推职工成长成才、大力选树先进典型等方面付出的努力以及取得良好成效给予了高度肯定。湖北省委宣传部在第六届湖北省道德模范致敬礼—《我们在春天遇见》活动中，以分享会胡洪炜先进事迹为蓝本，进行了全方位演绎。湖北省委组织部直属《党员生活》杂志更是对“红领故事分享会”进行了专题报道，图文并茂刊载活动盛况，在全省范围内推广创办经验。

4 工作范式推广应用的现实意义

4.1 健全体制机制，扩大选树范围

成立“红领故事分享会”项目实施领导小组，整合党建、工会、人资、运检、媒体宣传等专业部门力量，形成一条行之有效的先进典型“选树、培育、宣传”工作链条，进一步扩大先进典型的选树范围，从生产一线延伸至管理岗位、后勤服务等与公司改革发展息息相关的各个方面。固化每年一季的创办机制，邀请专业人士对“红领故事”的讲述形式给予专业性指导，进一步提升舞台表现张力。

4.2 激发青年活力，完善梯队建设

将在现场观看“红领故事分享会”作为青年员工入职的必修课，引导青年员工立足岗位建功立业、迅速成长。结合“青年成长启航计划”与“金种子典型引路计划”，广泛发掘在自身岗位上崭露头角的年轻先进典型，因人而异制定培育管理的长期规划，继续让他们在最基层、最艰苦、最能展示自身才华的岗位上锻炼、成长，使得红领先模人物梯队的年龄结构更为完善，为“红领故事库”提供丰富素材。

4.3 创新承办方式，融入中心工作

协调组织各基层单位轮流承办“红领故事分享会”，有效提升各单位企业文化与精神文明建设工作水平，形成自上而下的“培育先进、选树先进、宣传先进、向先进学习”良好氛围。将举办场地拓宽至生产一线，紧密结合“党员身边无违章”“红领临时党支部”等重点工作，让更多来自一线班站的职工近距离感受榜样的力量，在生产一线厚植对于公司安全文化的强大共识。

参考文献：

[1]史景波，刘修治. 国有企业先进典型的选树培养机制研究[J]. 产业与科技论坛，2018, 17(21).

[2]何丽娜，杨奕，王朔，等. 如何把握典型选树正向激励作用[J]. 当代工人(C版). 2017, (02).

[3]房正良，詹元方，沙小睿，等. 基于系统思维和方法创新的先进典型培育选树工作实践[J]. 现代国企研究，2015, (20).