

大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神

劳动是我们这个时代最生动的注脚,劳动者最光荣。

“要深入践行社会主义核心价值观,大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神”,习近平总书记在庆祝中华全国总工会成立100周年暨全国劳动模范和先进工作者表彰大会上的重要讲话,高度评价工人阶级和广大劳动群众在中国特色社会主义伟大事业中的重要地位和作用,充分肯定全国劳动模范和先进工作者的卓越贡献和崇高精神,进一步动员激励我国工人阶级和广大劳动群众奋进新征程、建功新时代,以中国式现代化全面推进强国建设、民族复兴伟业作出新的更大贡献。

劳模精神、劳动精神、工匠精神是鼓舞亿万劳动者奋进新征程的精神引擎,

也是广大人民群众顽强奋斗、拼搏进取的时代写照。回望波澜壮阔的共和国建设史,从“边区工人一面旗帜”赵占魁,到“宁可少活二十年,拼命也要拿下大油田”的“铁人”王进喜,从“把饭碗牢牢端在中国人自己手上”的袁隆平,到“干就干一流、争就争第一”的许振超……在党的坚强领导下,我国工人阶级和广大劳动群众焕发出前所未有的历史主动精神,靠着坚韧不拔的意志和改天换地的胆魄,创造了一个又一个彪炳史册的人间奇迹。

习近平总书记指出,劳模精神、劳动精神、工匠精神是以爱国主义为核心的民族精神和以改革创新为核心的时代精神的生动体现,是鼓舞全党全国各族人民风雨无阻、勇敢前进的强大精神动

力。前不久受到表彰的全国劳动模范和先进工作者有传统的农、林、牧、渔业和制造业等行业劳动者,也有工艺美术师等中华优秀传统文化的传承者,还有外卖骑手、快递接驳员、家政服务培训师等新业态劳动者,他们“干一行、爱一行、钻一行”,立足本职岗位诚实劳动,不断在自己的辛勤劳动、无私奉献、开拓创新中把中国式现代化推向新的历史高度。

马克思曾说:“任何一个民族,如果停止劳动,不用说一年,就是几个星期,也要灭亡。”没有广大劳动人民大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,苦练内功、提高本领,就不能建设制造强国、科技强国,就不能顺利推进中国式现代化。面对世界之变、时代之变、历史之变,面对各种可以预料和难以预料的风

险挑战、艰难险阻甚至惊涛骇浪,更加需要千千万万劳动者在各自岗位上踔厉奋发、砥砺前行,撸起袖子加油干。

幸福不会从天而降,梦想不会自动成真。新时代百舸争流,千帆竞发,万策齐进,弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,要尊重劳模、关爱劳模,完善劳模政策,提升劳模地位,落实劳模待遇,在全社会营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好氛围。要切实实现好、维护好、发展好广大劳动者的合法权益,用心用情用力解决好急难愁盼问题,让劳动最光荣、劳动最崇高、劳动最伟大、劳动最美丽蔚然成风,激励全体人民以一往无前的奋斗姿态勇毅向前,创造新业绩、书写新荣光。

石 爽

全球化视野下五四精神的当代内涵

习近平总书记在纪念五四运动100周年大会上强调,“五四运动,孕育了以爱国、进步、民主、科学为主要内容的伟大五四精神,其核心是爱国主义精神。”今天,五四精神早已融入中华民族追求国家富强、社会进步的血脉之中,成为激励一代代中国青年接续奋斗、砥砺前行的强大精神力量。

置身强国建设、民族复兴伟业的宏伟征程,朝着第二个百年奋斗目标迈进,新时代中国青年要深刻理解五四精神的当代价值,继续发扬五四精神,以实际行动投身中华民族伟大复兴的历史进程。

在百年变局中认清大势。当今世界正处于大发展大变革大调整时期,正经历百年未有之大变局,世界多极化、经济

全球化、社会信息化、文化多样化深入发展,全球治理体系和国际秩序变革加速演进。面对这一格局,中国青年必须具备五四精神所倡导的进步意识和历史主动精神,坚定信仰、明辨是非,保持战略定力与理性判断。

在伟大征程中接续奋斗。五四精神的核心是爱国主义。爱国不是唱高调,不是喊口号,而是要落实到具体的、实实在在的行动中。国家的每一次跨越,都凝聚着青年对这片土地深沉的爱。新时代的中国青年,只有时刻听从党和国家的召唤,把“小我”融入“大我”,才能在时代洪流中建功立业、书写精彩。

在全球交锋中增强自信。青年群体最具活力和创造力,是塑造国家形象、讲

述国家故事的重要力量。新时代中国青年,必须自尊自信、自立自强,讲好中国故事,传递好中国声音。中国青年应主动投身全球治理、跨文化交流、科技合作与人文对话,在国际舞台上成为可信、可爱、可敬的“中国形象代言人”。同时,广大青年也要敢于斗争、善于斗争。在涉及国家核心利益和原则立场的问题上,青年必须敢发声、能亮剑。

在时代命题中锤炼心智。新时代呼唤有理想、敢担当、能吃苦、肯奋斗的好青年,也需要青年在精神修为中锤炼意志、在实践磨砺中增长本领。面对信息洪流、价值多元和诱惑纷扰,当代青年尤须以马克思主义世界观和方法论筑牢信仰之基,以中华优秀传统文化涵养

精神之气。在面对“努力与结果”“起点与终点”“个体与集体”等时代命题时,要坚持辩证思维,把握大势方向,不“躺平”、不“摆烂”、不盲目“内卷”。以五四运动所倡导的科学精神解构谬误、识别真伪,用理性对抗盲从,以思辨回应焦虑,用行动践行人民至上的价值追求。

在精神传承中点燃青春。伟大事业呼唤伟大精神,伟大时代成就伟大青年。让我们共同传承五四精神,将青春融入强国建设的火热实践,在民族复兴的壮丽征程中挥洒汗水,在构建人类命运共同体的舞台上放飞梦想,用“青春之我”书写中国式现代化的壮丽华章。

廉 思

集成创新与原始创新

重读报告文学《赫赫而无名的人生》,心中的一个困惑得到解答。

老一辈科学家靠什么方法,用不到一代人的时间就实现了“核潜艇,一万年也要搞出来”的誓言?

文中记载,黄旭华有一个观点近乎口头禅:“在现代,尖端通常不过是常规的组合……综合就是创造。悟到这个理就是悟到了一种特别的可行性——在没有新技术的国家也可以综合成尖端,关键是怎么综合。”简单的话,见志气底气,更见创新智慧。

比如,怎样让潜艇有极好的稳定性?黄旭华想出了看似十分笨拙的土办法:把科技人员派到设备制造厂去弄清每个设备的重量和重心,设备装艇时,一一过秤、登记在册,件件如此,天天如此。正是靠这样“斤斤计较”,求得了精密的重

量和重心数据,使得核潜艇在水下后的试潜、定重测试值和设计值毫无二致。

把常规综合成尖端,通过集成创新研制出我国第一艘核潜艇,筚路蓝缕岁月的创新探索,启迪当下。

“综合就是创造”,创新没有捷径,也从来不止一条路径。DeepSeek通过算法优化、有针对性的训练和开源生态协作,将千亿参数模型训练成本压缩至同类模型的1/10,一举冲到行业第一梯队,有外媒将其评价为人工智能领域的“一场地震”“一座里程碑”。

“综合并非机械组合、简单累加,综合也可以孕育创造性的突破,集成同样能够催生“1+1>2”的化学反应。

更应清醒认知:原始创新的重要性,再怎么强调也不为过。我国的新能源汽车是集成创新的一个典范,但没有

从电池、电机、电控系统到智能驾驶、智能座舱等技术领域的原始创新,并由此实现产业链的整体升级跃迁,也不可能在全世界范围内赢得消费者青睐。

建设科技强国,在激烈的国际竞争中占据战略主动,必须切实提升基础研究和原始创新能力。

创新从来都是九死一生,原始创新更是周期长、难度高、不确定性大。多一些“有心栽花”,也多一些“无心插柳”,形成一种“热带雨林”式创新生态,那么无论是聚焦“从0到1”突破的原始创新,还是强调“从1到N”跨越的集成创新,它们的种子都会有更大的概率从肥沃的土壤中破土而出、茁壮成长。

量子科技、材料科学、空间科学,跟跑、并跑、领跑,今天的中国,科技创新实力从量的积累迈向质的飞跃,从点的突

破迈向系统能力提升。但老一辈科学家矢志报国、勇攀高峰的精神气概,用土办法、老技术进行综合创新攻克尖端科技的方法,没有过时,也不会过时。

国力越来越强,条件越来越好,我们当有更大的雄心和担当,在集成创新上继续发力,在原始创新上实现更大突破,为推动人类文明进步和世界繁荣发展注入更强劲动力。

中国“人造太阳”创造“亿度千秒”世界纪录,第三代自主超导量子计算机“本源悟空”刷新我国自主量子算力设备规模纪录,去年“中国天眼”发现6个距离地球约50亿光年的中性氢星系……仔细听,这些都是一个东方大国“以更多重大原始创新和关键核心技术突破为人类文明进步作出新的更大贡献”的铿锵足音。

邹 翔

激励党员干部想干事、能干事、干成事

前不久,习近平总书记在贵州考察时强调,各级党组织要精心组织,推动党员、干部增强党性、养成习惯,以优良作风凝心聚力、干事创业。激发党员干部干事创业的内生动力,不仅是党员干部使命感、事业心和责任感的重要体现,也是驱动其应对复杂局面、攻克艰难险阻、推动事业前进的关键支撑。准确把握推动干事创业的深刻内涵,对于提振广大党员干部锐意进取、开拓创新的精气神,锲而不舍贯彻中央八项规定精神,推动党的作风持续向好,具有重大意义。

在中国式现代化建设进程中,干事创业是激发并保持广大党员干部勇于担当、积极作为的内驱力,它深深植根于党员干部的思想、情感和价值观念之中。干事创业内生动力本质上是一种精神追求,是马克思主义科学理论与中华优秀传统文化相结合的重要体现。人的需要是开展一切活动的内在动因。在实践中要想有所成

长、有所成就,就得充分挖掘内在积极性,才能增强愿干事、敢干事的勇气与自信。中华优秀传统文化为广大党员干部干事创业的内生动力提供了丰厚的文化根基。比如,“自强不息”的进取精神赋予了我们突破困境的韧性,“知行合一”的思想理念弥合了人们认知与行动的距离,“修齐治平”的责任伦理鞭策着我们个人追求升华为使命担当,这些文化价值给予了干事创业内生动力鲜明的底色和丰厚的精神滋养。

回溯历史可知,干事创业内生动力贯穿于党的百余年奋斗历程。新民主主义革命时期,无数仁人志士义无反顾地投身革命,不惧枪林弹雨,不畏艰难险阻,始终冲锋在前,为实现民族独立和人民解放不懈奋斗,体现了坚定信念、舍生忘死的革命动力;社会主义革命和建设时期,共产党人以高昂热情和顽强意志,为社会主义建设与发展积极作为,彰显出自力更生、艰苦奋斗的建设动力;改革开放以来,我们党

以“摸着石头过河”的勇气和决心,敢于突破传统观念束缚,积极探索适合中国国情的发展道路,体现出解放思想、锐意进取的改革动力;步入新时代,面对新的历史使命和诸多风险挑战,广大党员干部以高度的责任感和使命感,积极投身于中国式现代化建设洪流,昭示了为民族复兴担当作为的奋进动力。这种强大的内生动力,激励着共产党人为党和人民的事业孜孜拼搏,在未来征程上继续书写壮丽新篇章。

完善制度机制,为党员干部干事创业提供有力保障。树立正确的选人用人导向,全方位考察识别干部,既要注重干部的政治品质和履职能力,又要广泛听取群众意见,让那些内生动力足的干部脱颖而出。完善考核评价机制,全面、客观、公正地评价干部工作实绩,将考核结果与干部选用、奖惩等紧密挂钩,让想干事能干事的干部有奔头、有盼头。健全容错纠错机制,明确容错纠错的标准与边界,落实好

“三个区分开来”,为敢于担当、踏实做事的干部撑腰鼓劲,为干事创业者提供坚强制度保障。

注重实践锻炼,增强实干本领。深入贯彻落实新发展理念,积极培育和发展新质生产力,统筹好各领域发展中质的有效提升和量的合理增长,提高系统谋划能力,在推动高质量发展中锻炼本领。勇于挑重担,敢于啃硬骨头、敢于涉险滩,奋力冲破思想观念障碍和利益固化藩篱,做到稳中求进、守正创新,在改革攻坚中锤炼意志。主动下沉,与群众打成一片,用心用情用力解决群众急难愁盼问题,把好事办实事办到群众心坎上,增强服务群众的本领,在基层工作中提升服务意识。比如,新时代“枫桥经验”在全国多地推广开来,广大党员干部身先士卒、深入基层治理的第一线,聚焦长期存在的弊端,问题寻求破解良方,真正做到民有所呼、我有所应,在实践中增强能力、筑牢初心。韩 锐

公推直选班组长的实践价值与优化路径

本文以冬瓜山铜矿公推直选班组长实践为研究对象,系统分析该矿公推直选班组长在优化基层管理、激发组织活力方面的实践价值。通过实证数据,论证公推直选班组长对企业管理效能提升的促进作用,并针对实施过程中的认知误区和制度缺陷提出改进建议,为现代企业基层管理创新提供实践参考。

一、公推直选班组长实施的背景与制度设计

在传统工业企业中,班组长作为兵头将尾,其选拔任用多采用行政任命制。这种机制虽具效率优势,但存在选人视野局限、群众基础薄弱、管理权威不足等弊端。冬瓜山铜矿自2011年开始,启动公推直选班组长改革,构建起“三维推选+民主直选”的复合机制:候选人产生渠道包含个人自荐(体现主体意识)、员工推荐(反映群众基础)、党政提名(确保组织把关)三重维度;选举程序设置资格审查、竞聘答辩、差额票决、结果公示等环节,形成完整的闭环。制度设计中特别强调90%参与率的刚性要求,有效保障了选举的广泛性和代表性。

二、公推直选班组长的多维价值

(一)产生人才选拔的鲶鱼效应

制,班组长队伍结构显著优化。数据表明,改革后班组长队伍中大专以上学历占比提升至上50%,40岁以下青年骨干比例达80%,形成了知识结构合理、年龄梯度科学的基层管理梯队。实践数据显示,某采掘班组通过直选产生的85后班组长,运用数字化管理工具使班组工效提升23%,安全事故率下降67%。

(二)扩大了基层的民主管理

近年来,冬瓜山铜矿在举行公推直选班组长过程中,一次就有2500余名职工参与81个班组的选举活动,使基层职工的选择权、知情权、参与权、监督权从制度条文转化为具体实践。最近,该矿展开一次问卷调查,83%的职工认为直选机制增强了自身主人翁意识,76%的受访者表示更愿意配合班组长工作。

(三)提升了基层的管理效能

该矿在公推直选班组长过程中,进一步落实了班组长的安全管理权,生产组组织权、考核分配权等六项实权,配合每月1000元岗位津贴和优先晋升通道,形成权责利对等的管理闭环。统计数据显示,实施公推直选班组长后,班组违章作业量同比下降41%,生产任务完成率提高19个百分点。通过公推直选选拔出职工认

可、敢于负责、善于管理的青年职工担任班组长,使班组长选拔更加公开透明民主,激发了员工的进取精神和工作热情,为企业发展注入了新的活力。

三、公推直选班组长机制的优化建议

(一)消除认知误区

在推广“公推直选”过程中,部分基层生产单位管理者对其不理解,认为“公推直选”是形式主义,对其中的积极意义认识不深,把消极因素看得过重。一些职工也错误地认为直选是做给上级领导及部门看的,是应付检查而走程序,对此意见较多,导致“公推直选”在推进过程中面临一定的阻力。针对部分管理者存在的偏见,需建立管理绩效对比评估机制,通过量化数据展现直选班组长在团队凝聚力、任务执行力等方面的比较优势。对职工的形式主义质疑,可通过建立任期承诺公示制度、设置班组长履职考评否决条款等方式增强制度公信力。

(二)完善制度的短板

建立区域联选机制,突破区队人才壁垒,允许跨班组、跨区队竞聘,并实施承诺—践诺—评诺管理闭环,要求参与班组长竞选的候选人签订履职承诺书,每季度进行践诺情况公示。对公推直选的班组

长,实行三维考核体系,考核内容为日常工作表现(40%)、现场答辩成绩(30%)、民主测评结果(30%)三项,对班组长进行考核打分。建立能上能下动态机制,对年度考核末位的5%班组长启动重新选举程序。

(三)创新配套体系

建议构建四位一体支持系统:开发班组长能力素质模型,建立分层分类培训体系;搭建数字化管理平台,实现工作任务可视化追踪;建立心理资本提升机制,增强基层管理者抗压能力;完善职业发展通道,将优秀班组长纳入后备干部储备库。“公推直选”班组长作为一种创新的选人用人机制,对企业发展具有重要意义。它完善了用人机制,提升了班组长管理水平,增强了员工的民主参与意识,为企业发展注入了新的活力。然而,在实践过程中,也存在思想认识误区和制度设计不足等问题。企业应加强宣传教育,提高管理者和员工对“公推直选”的认识;完善制度设计,优化资格审查、考核、监督等环节,建立健全配套措施,确保“公推直选”能够真正发挥其优势,选拔出优秀的班组长,推动企业持续健康发展。

杨 阅 宝

王永明