

抽水蓄能电站先进典型选树工作的机制研究与优化路径

余婷

华东桐柏抽水蓄能发电有限责任公司，中国 浙江 杭州 311000

摘要：先进典型选树是国有企业文化建设的重要内容之一。文章基于思政视域，以某抽水蓄能电站为研究对象，剖析了先进典型选树的理论遵循，以及培育、挖掘、宣传推广的工作流程，指出了现阶段选树工作中的短板问题。结合抽水蓄能电站特殊的工作环境、高安全性、技术密集的特征，从先进典型选树体构建、培育体系、宣传渠道、推广机制四个方面提出优化建议。以榜样、标杆的示范引领作用，推动企业文化与精神文明建设实现高质量发展。

关键词：先进典型选树；抽水蓄能；精神文明建设；榜样引领

Mechanism Research and Optimization Pathways for the Selection and Promotion of Advanced Models in Pumped Storage Hydropower Stations

Ting Yu

East China Tongbai Pumped Storage Power Generation Co., Ltd., Hangzhou 311000, Zhejiang, China

Abstract: The selection and promotion of advanced models is a key component of corporate cultural construction in state-owned enterprises. From an ideological and political education perspective, this paper takes a pumped storage hydropower station as the research object, analyzing the theoretical foundations of advanced model selection and promotion, as well as the workflow of cultivation, identification, and public dissemination. It identifies shortcomings in the current selection and promotion process. Considering the unique working environment, high safety requirements, and technology-intensive characteristics of pumped storage hydropower stations, this paper proposes optimization suggestions from four aspects: the establishment of an advanced model selection system, a cultivation system, publicity channels, and promotion mechanisms. Through the exemplary and leading role of role models and benchmarks, the study aims to promote high-quality development of corporate culture and spiritual civilization construction.

Keywords: selection and promotion of advanced models; pumped storage hydropower; spiritual civilization construction; role model leadership

*作者简介：余婷（1988 - ），女，浙江杭州人，大学本科，高级政工师，研究方向：企业文化与精神文明建设

引言

抽水蓄能电站在新型电力系统中扮演着重要角色，肩负着调峰填谷、应急备用、黑启动等重要职责，是保障能源安全、推动“双碳”目标实现的重要物理载体[1,2]。华东电网是国家电网供电区域的典型受端电网，随着新能源占比的持续提升，电网调控运行面临着不小的挑战，抽水蓄能电站是一种可靠、可控的有效调节方式，对保障华东电网的安全稳定运行至关重要。

抽水蓄能电站区别于常规的火电厂和风电场，对员工的专业素养、责任意识、奉献精神提成了更高的要求。先进典型作为企业文化的物理载体，能够发挥明显的引领、辐射、带动作用[3]。本文结合华东地区某抽水蓄能电站的生产运营实际，探索出适用于本企业特点的先进典型选树机制和优化路径，为同类型企业的思政工作与企业文化建设提供有益的实践参考。

1 企业先进典型选树的理论基础与工作流程

典型选树是一项系统工程，涉及发现、培育、宣传、推广等多个环节。结合具体的工作实践，可总结为四个关键环节。

（1）发掘与培育

这是选树工作的起点，也是精神动能的源泉。通过对运行、维护、安监等一线关键岗位员工日常表现的实地走访，结合绩效数据、技能比赛成绩等方式，发掘表现突出的个体，择优确定为培养对象，后期开展有侧重的历练和赋能，丰富完善其事迹内容，使其形象更加立体、突出。

（2）评选与确立

这是把关的重要环节，由公司党委统一领导，党建部牵头，联合人力、运行、设备、财务等多部门共同参与评审。按照定性与量化相结合的评选原则，确保选出来的典型能够为广大员工所信服、学习。

（3）宣传与推广（引领工程）：

这是选树工作的推动环节，利用内部网站、宣

传栏、新媒体公众号等传播渠道，以文字、图片、短视频、情景剧等形式，对典型事迹进行立体化、多角度宣传报道[4]。

（4）示范与带动（反哺工程）：

这是选树工作的价值诉求。通过设立“示范岗”“劳模创新工作室”“工匠工作室”等组织形式，实现先进典型个人能力到团队能力的拓展，营造典型带动的良好氛围。

先进典型选树工作流程以政治性、群众性、时代性为工作方针。政治性要求先进典型符合新时代社会主义核心价值观和企业发展方向；群众性要求先进典型来自于群众，并为其所认可接受；时代性要求先进典型能够代表新质生产力的发展方向，展现当代电力从业者的精神风貌和价值追求。

2 企业典型选树工作查摆出的短板问题

在承认企业先进典型选树工作已取得成绩的同时，也要注意工作过程中暴露出的短板问题，以更高标准和更高质量对选树工作提出新的要求。

2.1 选树标准片面强调高水平，忽视了平凡的榜样

选树工作的重点目前聚焦于省部级以上的荣誉，如劳模、工匠等，忽视了平凡岗位上普通劳动者的价值贡献，对长期坚守一线员工的挖掘欠缺。长期坚守一线普通员工的事迹需要长时间的跟踪才能更好地凸显，在广大员工中留下了先进距离遥远、与我无关的负面影响，在学不来、够不着的思维下开始“躺平”。

2.2 培育机制不健全，“重选轻育”现象普遍

典型的选出是第一步，之后是持续培养、压力疏导的跟进，实际工作中往往是重前轻后的局面。部分先进典型在获得荣誉后，与同事间的人际关系发生微妙变化、工作心理负担加大，企业缺乏有效的针对性心理疏导；部分先进典型在宣传风头过去后，便无人问津，缺乏持续性的平台支撑，模范引领作用难以得到有效发挥。

2.3 宣传方式未能与时俱进

宣传语过于宏大，诸如爱岗敬业、无私奉献等表述较为普遍，缺乏对抽水蓄能电站专业化、场景化的结合描述，例如机组频繁启停、复杂工况切换、地下厂房作业环境艰苦等。未能生动、直观展现调峰调频的技术难度，亦或是黑启动、机组巡检检修的细致、严谨。宣传内容流于形式，同质化现象严重，难以引起年轻一代的关注与共鸣[5]。

2.4 工作评价反馈环节缺失

先进典型选树局限于党委、工会部门的工作范畴，与其他部门的联动效应不明显，典型树立起来之后，无法转换为企业经营绩效、安全指标、员工满意度的量化考评指标。典型选树工作未能与企业的经营管理和安全生产实现有效融合，典型引领发展，发展培育新典型的正向循环模式难以建立。

3 抽水蓄能电站先进典型选树优化路径

3.1 三维度选树标准体系构建

以抽水蓄能电站生产性质和特点为基础，从专业能力、职业素养、精神追求三个维度构建选树标准体系。

3.1.1 专业能力

以抽水蓄能电站核心业务需求为导向，重点突出技术创新、设备运维、安全生产相关的能力。例如，在“技术标兵”评选时，重点考察解决重大技术难题、专利授权与科技成果转化、设备运行参数或工艺优化等指标。以设备部水机班自动化专业人员优化机组控制逻辑为例，应用后机组误跳闸风险明显降低，机组调相启动成功率提升12%，显著提升了电站运行的安全性，技术成果获得了员工的普遍认可。

3.1.2 职业素养

职业素养以员工的职业道德、责任意识、团队协作精神为核心内容。以敬业模范评选为例，评选内同聚焦于坚守岗位、履职尽责度，对同事的帮

助度，以及急难任务的担当意识等。2024年寒潮侵袭浙江时，运行人员进行直流融冰的紧急操作，经过20小时的努力，完成了对500kV两回线路融冰工作，杜绝了出线设备倒塔断线的风险，确保了电站的安全稳定运行，为公司避免了巨大的经济损失，用实际行动诠释了专业尽责的职业素养。

3.1.3 精神境界追求

精神追求以员工的思想觉悟、价值追求和社会责任感为主要内容。以道德模范评选为例，将社会主义核心价值观的践行度、优良家风传承度等作为考查重点内容。

3.2 渐进式培育体系搭建

对先进典型按不同类型、层级进行分类，建立培养对象选定、侧重性培养、标杆树立的渐进式培育体系。

3.2.1 培养对象选定

通过员工推荐、日常工作走访、技能竞赛相结合的方式，发掘、选定具有典型潜质的培养对象。量身定制针对性培养计划，量化培养内容、期限和目标。以技能竞赛为例，对表现突出的青年员工，对接帮扶师傅，帮助其实现专业技能的快速提升[6]。

3.2.2 侧重性培养

对选定的典型候选人，企业资源向其倾斜，鼓励、支持其参与技术创新课题和重大攻关项目。同步建立跟踪培养机制，定期评估培养效果，动态调整培养计划。以创新工作室为例，为青年技术骨干提供干事创业的设备和经费，近年来获得丰富的科技成果，授权多项专利技术。

3.2.3 标杆树立

对成熟的典型人物，以传帮带作用挖掘为核心，组建创新团队。鼓励典型人物将自己的工作经验、技术方法总结提炼，形成可复制、可推广的文字或视频材料。由一个人向一群人拓展，赋能企业

的持续创新力提升。

3.3 拓展全媒体宣传渠道

主动转变，适应新媒体时代的传播特点，实现传统媒体与新媒体的高效融合，强化先进典型宣传的传播形式和感染力。

3.3.1 筑牢传统媒体根基

充分发挥内部刊物、宣传栏、企业门户网站等传统媒体的作用，开设典型人物事迹宣传专栏，进行持续不间断的宣传，营造榜样在我身边的良好氛围。在企业内部宣传平台，以月度、季度为周期，固化典型人物、典型事迹宣传形式，力求报道的持续性和深入行，在广大员工间引起共鸣。

3.3.2 拓展新媒体渠道

利用微信公众号、抖音、短视频平台等新媒体，制作形式多样的宣传产品。例如，拍摄典型人物、典型事迹纪录短片、短视频等，以生动、立体的形式展现典型人物，形象更加丰满、为广大员工接受熟知。尤其是抖音等短视频平台在年轻群体中使用较为广泛，社会传播度广泛，企业宣传也要适应这种时代的需求转变，与时代同行、共生。

3.3.3 注重线下宣传的实效性

通过召开先进事迹报告会、开展典型面对面交流活动组织典型事迹巡展等形式，让员工近距离接触典型、学习典型。组织先进典型深入基层班组进行宣讲，这种形式更加直接、亲切，在公司内部形成了“学先进、赶先进、当先进”的浓厚企业文化氛围。

3.4 首尾衔接的推广机制

建立首尾衔接的推广机制，从总结、提炼到推广、反馈，再正向反馈，确保典型经验在全公司范围内有效推广、复制、应用。

3.4.1 由典型经验提炼制度成果

组织专业人员对典型人物的工作方法、管理

经验进行总结提炼，形成标准化的工作流程、操作规范等制度成果。例如，可以讲一线班组先进的运行、维护方法、经验总结提炼为作业指导书，在工作实践中再持续优化，更新第二版、第三版，在全公司范围内推广应用。同时，号召其他班组学习，提炼类似的作业指导书，助力抽蓄电站运维水平持续提升。

3.4.2 搭建经验共享平台

通过举办经验交流会、开展岗位练兵活动等方式，推动典型经验的推广应用。同时，建立典型经验推广效果评估机制，定期评估推广效果，及时调整推广策略。以抽蓄电站典型经验数据库建设为例，做到了数据留痕，编制检索目录，便于企业内部查阅、交流，带着问题去学习、思考。

3.4.3 形成反馈的可持续性机制

定期收集员工对典型经验推广工作的意见和建议，及时优化推广机制和方法。同时，关注典型人物的成长动态，为其提供持续支持和帮助，确保典型经验能够与时俱进、不断完善。

4 结束语

先进典型是企业精神财富的集中体现。对抽水蓄能电站企业而言，做好先进典型选树工作，既是企业文化建设的应有之义，也是保障企业生产安全、实现高质量发展的软实力。先进典型选树工作质效提升，在理念层面，由少数选树向多数培育转变；在机制层面，由评选带动转向长期培育；在方法层面，由单向灌输转向双向互动。根植于抽水蓄能电站的工作实际，向一线员工倾斜，以平凡人、平凡事铸就不平凡的事业，将榜样的力量转化为日常工作中的推动力。

参考文献

- [1] 王东京.国有企业先进典型选树与作用发挥机制研究[J].企业管理,2020(5).
- [2] 李华,张明.新时代电力企业精神文明建设的途径创新[J].中国电力教育,2021(12).

- [3] 陈志强.抽水蓄能电站运营管理[M].北京:中国电力出版社,2018.
- [4] 张伟.讲好企业故事：新媒体环境下国有企业典型宣传的策略转型[J].新闻世界,2022(8).
- [5] 刘国栋.国有企业思想政治工作与企业文化建设的融合路径研究[J].思想政治工作研究,2023(3).
- [6] 桐柏抽水蓄能公司.桐柏公司2021-2023年度精神文明建设白皮书[R].杭州:桐柏公司,2024.

