# 群众当镜子党员立标杆

来源：网络 作者：心旷神怡 更新时间：2025-03-12

*第一篇：群众当镜子党员立标杆群众当镜子党员立标杆泗洲厂党员示范岗让党旗更红本报讯（特约记者 吕建新）“把群众当镜子可以转作风，把党员当榜样可以树形象”。泗洲厂二期磨浮党支部，通过在高硫系统开展党员示范岗活动，逐渐形成党员群众相互学习、相互...*

**第一篇：群众当镜子党员立标杆**

群众当镜子党员立标杆

泗洲厂党员示范岗让党旗更红

本报讯（特约记者 吕建新）“把群众当镜子可以转作风，把党员当榜样可以树形象”。泗洲厂二期磨浮党支部，通过在高硫系统开展党员示范岗活动，逐渐形成党员群众相互学习、相互提高的良好氛围，有力促进了生产建设发展。

把群众当镜子转作风。二期磨浮工段党支部的12名示范岗岗员，始终把群众的意见和建议，当做改进和提高工作标准的“指南”。今年年初，矿里对该厂高硫回收率的提升提出了更高要求。由于硫精矿品位提高，沉降速度加快，很容易造成“精二”系列的管路堵塞，操作难度和工作量都明显增加。对此，有部分群众颇有微词，认为既然是党员示范岗，就应该多让党员挑大梁。该支部了解实际情况后，迅速召集全体示范岗岗员，根据各自岗位特点，从技术维修到操作，全力以赴参与高硫各个生产环节。党员们还组成攻关组，对容易造成堵塞的管路、沉砂嘴做了多项技术改进，有效解决了这一操作难题。

把党员当榜样树良好形象。今年，该支部又在高硫现场制作了公示牌，支部从工作模范、主体作用、精神文明三个部分，按季度对12名党员工作情况进行打分评价，对优秀“示范岗岗员”贴上一面小红旗，并给予一定的奖励。12名示范岗党员的表现情况都能让每个员工“看得见”。获得季度之星的浮选组组长周志强感触地说，支部这么做，虽然让参与活动的党员倍感压力，但也真正使党员认识到自己的示范作用和价值。

**第二篇：关于立标杆**

关于开展“树典型、立标杆”

活动的实施意见

几年来，在党委的正确领导和各行的努力培养下，特别是股改以来，涌现出一大批荣获全国金融系统劳动模范、全国金融五一奖章、省劳动模范、省五一奖章、市劳动模范等荣誉的先进典型，同时也涌现出一批全国、省总工会命名表彰的工人先锋号、优秀服务标兵、优秀经营者、业务技术能手等先进典型。这些先进典型不仅代表了不同时期的进步与发展，也是各条线、各岗位的优秀代表，是我们宝贵的精神财富。为了在更好的发挥老先进典型模范作用的同时，注重不断培养树立新典型，省行决定开展“树典型、立标杆”活动。

爱岗敬业、争创一流，刻苦钻研、精益求精，艰苦奋斗、锐意创新，淡泊名利、甘于奉献的伟大劳模精神的弘扬。通过活动的开展，做到典型和标杆的具体化、典型化，使员工看得见，摸得着，学有方向，赶有目标，形成一个先进更先进，后进赶先进，人人争先进的生动局面，进而推动全行各项工作的顺利开

展，保证经营管理目标的实现。

在全行恢复和继续开展评先工作，为树典型、立标杆活动创造良好基础。

1、开展全行评先创优工作。各分支行和省行本部从今年开始，每开展一次先进集体和先进工作者（劳动模范）活动，省行系统每两年开展一次表彰先进集体和先进工作者（劳动模范）活动。省行表彰的先进个人从各分支行和省行本部中产生。

2、先进工作者（劳动模范）的评选标准是：热爱祖国、热爱党、热爱社会主义，拥护党的基本路线、基本纲领，有科学、正确的世界观、人生观、价值观；有强烈的事业心和责任感，有高尚的职业道德，甘于奉献，拼搏进取；有较高的业务理论基础和熟练的业务技能，并在各方面起到团结带头作用，事迹突出，成效显著，能起到模范带头的作用，群众认可；有较强的创新能力，勇于创造，不断革新，在本职工作岗位上有突出业绩并有创造性的贡献；为我行在业务发展中作出重大贡献。

1、各分支行主要领导要亲自动手，调查研究，善于发掘，注重培养，总结经验，培养树立一批具有代表性的先进典型，通过树典型、立标杆活动，不断激励员工学先进，赶先进，人人争先进。

2、要注重发挥老先进、老典型的作用。在岗位安排、学习培训等方面给予他们优先考虑，为他们在岗位上发挥作

用、以老带新做好传帮带提供更好的条件，使他们的先进事迹跟上时代步伐，不断发光发热。

3、不断培养树立新典型。根据不同时期工作重点和要求，培养和树立各岗位的先进典型。要在各岗位树立优秀管理者、优秀经营者、优秀柜员、优秀业务顾问、优秀大堂经理、优秀客户经理、文明优质服务标兵、业务技术能手、自学成才标兵等等先进典型标杆。6月底之前，各分支行要通过自下而上的方式，确定本行的上述典型各一人，并整理出事迹材料，经党委（总支）研究后，报送省行工会。省行从各行报送的各类典型中，分别评选确定各类典型3-5名树立为全省的2024典型标杆。从明年开始，要在评选的先进工作者（劳动模范）基础上，确定各分支行的先进典型、先进标杆。

4、各分支行确定的各类典型、标杆，必须从本行的先进工作者（劳动模范）中产生。

5、评选工作要坚持公开、公平、公正的原则。各二级分支行应建立评选组织，对本行评先创优工作和需确定的典型标杆集体审议决定。省行创优争先结果及全行典型标杆的确定由主管工会工作的行领导负责，劳动竞赛评审委员会成员讨论确定。

1、建立先进典型资料档案库。以2024年为基点，之前的被表彰奖励命名的先进典型个人，设为老典型档案库；之后的被表彰奖励命名的和列为先进标杆、先进典型的设为新典型档案库。省行将在7月份建立起全行系统先进标杆、典型人物电子档案库。

2、全行典型标杆档案库建立起来以后，凡需推荐国家、金融系统、总行、省市政府等部门的劳模或先进个人，必须在已列入档案库的人员中产生。

3、对新先进标杆、先进典型档案实行动态管理。各行每年2月末前应对上一年的新档案库进行一次疏理，对不适宜作为标杆、典型的进行调整，并补充新的先进标杆、先进典型。并将结果上传省行，以便省行更新先进标杆、先进典型档案库。

4、各行确定的先进标杆、先进典型，应在本行内广泛宣传，并为典型标杆成长提供条件。根据全行的工作目标和重点，省行也将在各行确定的标杆中遴选出全省行的标杆，作为全行在一定时期内的学习典型，并采取各种方式广泛宣传典型标杆的先进事迹。

**第三篇：立标杆、树典型**

大同县烟草专卖局

8月份“立标杆、树典型”评选材料

根据市局关于开展全市基层单位弘扬“立标杆、树典型”活动的通知的要求，通过评选最终评定李伟为8月份的专卖卫士。

一、积极进取，在推动辖区销量上贡献突出

李伟同志始终表现出积极进取的精神状态。他和专卖股其他成员一起，认真贯彻落实省局、市、县加强市场监管的要求，紧紧围绕“卷烟上水平”发展目标，坚持以本职工作为根基，通过加强证件管理使辖区卷烟销量取得显著成效。

二、敬业勤勉，在模范带头上贡献突出

该同志在专卖管理工作岗位上工作兢兢业业，做人踏踏实实，从不计较个人得失。虽然是证件管理员但工作中从无怨言，以自己的模范行动，围绕证件管理这一中心任务开展工作，很好的完成了本职以及领导交办的各项任务，在全局中起的了很好的模范带头作用。

三、作风正派，在廉洁自律上贡献突出。

该同志尊重领导，团结同志。虽然管理全县的许可证，但在工作中能够做到做到依法行政，文明执法，不吃拿卡要；认真履行证件管理员的承诺，模范遵守“十条禁令”，无违法乱纪行为。

二○一一年八月二十九日

**第四篇：企业文化建设总结:标杆、尺子、镜子**

企业文化建设总结:标杆、尺子、镜子

本次年会还隆重推出了四项总经理特别嘉奖——“他是标杆，让我们找到了方向；是尺子，让我们找到差距；是镜子，让我们找到了不足。

中商平价自营项目（生鲜自营项目组和非生鲜自营项目组）

从水果、鸡蛋、大米等基地自采，从盒裤、毛巾、袜子等自营自采到2024年正式成立8个自营自采项目组。中商平价的自营自采小组经历了从无到有，从小到大，到如今初具规模的历程。

2024年8月底，首义店水果全面自营后，日均销售xx元，2024年8月底，首义店的水果全面自营后，日均销售xx元，同比增长84%；曙光、南湖、光谷做为自营的试点门店，自营产品受到顾客的普遍欢迎，逐步摸索出完善的自营进销存管理流程，为下步在全公司范围内推广自营产品打下坚实的基础。2024年，中商平价自营自采小组将加强自营推进与落实，全面实施公司生鲜、非生鲜自营建设方案。非生鲜采购部要整合直供系统，设立直供直采部，加大对新奇特商品、高毛利单品等的引进和推广。生鲜自营小组要全面推进水果、蔬菜、水产等品类自营工作，积极用活“中商和记”、“美景”、“阿喜”、“杜式家传”等中商自有品牌的无形资产。力争使自营自采销售达到x亿元（不含名烟名酒、宝洁销售）。

xx区域公司（营运能力提升）

不是看不到，是想不想去看；不是做不到，是有没有决心去做！都知道营运工作的重要性，都知道抓好营运工作是一项工作量大、见效慢、吃力不一定讨好的工作，但从长远看一定会有成效的一项工作。

但，真正能静下心来抓营运，并持之以恒，狠抓落实，抓出成效的，其实真的不多。

2024年，xx区域公司以学习香江超市为切入点，以顾客体验为核心，打了一场深入营运管理工作的持久战，取得了一定成效。（具体事例见平价视野21期）

2024年，xx区域公司将以增强顾客消费体验为核心，加强营运管理工作，针对员工（特别是部分基层管理人员）中存在的畏难情绪，鼓励和支持他们勇于创新和敢于担当。树立标杆，明确标准，进一步加大营运检查督导力度，提升区域门店整体营运现场管理水平。

总部大客开发部

（大客户公关项目）

他们千方百计，千辛万苦，千言万语；他们无孔不入，无坚不克，无往不胜。2024年，中商平价新发展团购客户xx家，新增监狱实物配送7家，实现实物团购xx亿元，同比增加xx万元，相当于新开一家中型超市；完成xx亿元团购销售（卡券和实物），同比增长xx%，占整体销售的1/5。这一连串的数字中，不仅是中商平价团购人员2024年的辉煌业绩，更是他们在2024年的辛苦付出。

在新的一年里，他们将踏上新的征途。加大实物配送客户拓展。创新团购开发举措，寻求有实力企业联合举办企业网上福利网。建立中商平价团购网，借助实体超市办好企业网上福利购物超市。各种激励措施并举，力争完成全年xx亿元的团购计划。

xx店（门店对抗性营销）

“办法总比困难多一个！”面对竞争对手的三座大山，xx店主动应对，在竞争中不畏惧、不抱怨、不坐以待毙。以创新营销、差异营销、对抗营销赢市场、赢口碑。在小小的xx镇展开了一场商业对抗战。自开业平稳后的日均销售x万元，到xx多，节假日xx万，胡集店勇于亮剑的精神为其他门店树立了标杆。（具体事例见平价视野第24期）

2024年，他们将以重在感恩，创新宣传；重在感为，创新经营；重在感情，创新管理，力争取得更大成绩。

**第五篇：别拿离职的人当标杆**

别拿离职的人当“标杆”

在我的职业经历中，曾经看到过这样的一幕：某个部门的一个同事提出离职了，公司领导、直接上级和HR对这个人的关注度空前高涨，并且关于这个人迟迟没有决定的晋升和提薪讨论也被高效率地执行了。结果呢，是这个人仍然走了，公司的这些决定只会提高了这个员工在竞争对手那儿的价码。

但是事情并没有完，我们又发现接着的一个现象：招聘变得很难，离职的人留下的空缺似乎根本找不到一个合适的对象，你会发现比招聘一个新职位的人难上两倍。在经过一段无结果的招聘后，HR和用人部门都会感慨：以前XXX是多么好的一个同事啊，现在这些人水平不行还要求不低，还是XXX好，虽然有点刺儿，毕竟是最合适的人啊——得，很有点“死后”追认为烈士的味道。

那为什么会产生那么多的“烈士”现象？我认为原因在于：

1、职位说明书的编制走形式化。

一是说明书的编制往往被用人部门视为是额外的“文牍主义”，或者是赶时髦的表现，在制订时就比较草率和马虎，根据没有可比性，从而在招人时出现实际要求与书面要求的严重脱节。二是说明书被“束之高搁”，往往在实际招人时不会严格参照，或者急于用人而放置一边。

出现上述形式主义的情况，主要还在于HR的职能没有被正确充分地发挥。在用人条件和实际招聘选择时，用人部门是“客户”，据有真正的话语权，人事部门只是在有原则问题时才会有否决权。

在我身边有这样一个典型事例：一家民营企业是传统的家族式管理，在进入省会城市并站稳脚跟后，老板也意识到“应该规范化”，于是外聘了行业内较为专业的咨询机构。在经过轰轰烈烈的动员后，全体人员上马，在一个月内就完成了职位说明书的编制！结果呢，那些印制精美的文件成了装饰物，各部门的档案管理人员和HR拿在手中如同“鸡肋”，各业务部门的头儿们仍然按照本部门内优秀在职者来选择员工。

2、缺乏对人才的盘点工作。

作为HR，有义务对公司现有的人才状况和水平、对竞争对手的重点关注人和进行定期的总结，向公司经营决策层提出相应的建议。这项工作虽是日常性质的，但它确保了我们对人力资源的清晰认识，帮助我们重视定位现有人才的价值，也是HR体现其专业价值、有效保留和激励人才的途径。

作为一项有用的经验，笔者所在的公司每季度就会进行一次人力资源的盘点，与本和历年数据进行对比，同时对公司人力资源的现状与问题分整体和业务线进行描述、总结并提出改进建议，向公司决策层递交并接受询问。通过这项定期的梳理，我们不仅仅让HR“心中有数（数量）”，还让最高管理者“心中有数（人力资源状况概要）”，为HR推进下一步的工作主动提出了思路、寻求支持和资源，尽可能地避免人才队伍的不稳定，与其等到“亡羊补牢”，不如现在就巩固我们的“围栏”，早早地发现“羊”被叼走的可能。

3、没有对用人标准进行正确引导

人们总有一种心理定势：失去的总是最好的。即使你按正确的职位说明书对用人部门进行候选人推荐，他们还是恋恋不忘“以前那个人”，总觉得眼前的这些人啥硬指标都好，就是好像总缺少点什么。在他们的潜意识中，来的人除了专业水平要达到甚至超过原来的同事，最好在收入要求上能“谦虚点”，因为“工作效益不如以前的人嘛”。同时，作为直接上级，他们总是在“怀念”那个虽有些不足但现在看来“很优秀”的下属，更可笑的是他们在潜意识中甚至希望来的人在性格和喜好上最好都与前任一样。

再好的人才也有一个熟悉工作场景的过程，也有自己的鲜明特点，如果不严格按我们对岗位的要求而是按某个具体的人来对照，那永远没有合适的员工，因为这样的标杆只有独特的一个。团队也是“铁打的营盘流水的兵”，只要正常的工作不会产生大的影响，为什么不考虑接纳新的思想并反思我们在以前的团队管理中存在哪些不足呢？所以，作为HR必须把好用人部门领导者的“脉搏”和心理定势，首先帮助他解除这样的“心结”，帮助他们改进团队管理和员工辅导的方法，为接下来的招聘工作打开局面。在我们这个部门，曾经出现过滑稽的一幕：在一个正常的普通职位补位招聘中，HR按照职位说明书提供了不少10个候选人，用人部门的头儿始终觉得不行，“还有没有人，我再看看”。在耗费了近一个月后，这些通过终试的人员等不起这个漫长的、无止境的过程，早已另谋高就，其中有些被本公司用人部门觉得“一般”的人，轻易地就进入了行业内知名企业的门槛。结果呢，HR被指责没有提供合适的人、没有及时解决用人需求，用人部门觉得来者都不如以前的人„„在经历了这个教训后，我们立即改变了工作方式：对某个职位如果用人部门提不出象样的理由，我们会定期进行招聘工作小结，以OA形式告诉对方我们提供了多少合乎职位说明书的人选，多少人通过了终试。如果用人部门认为要修订职位说明书，对不起，HR将要求重新提供用人需求、重新计算招聘周期。

其实，这个话题让我们不得不再思想另一件事：留下的人。他们都看到了那些优秀的同事离开了，公司给予了极大关注，因此他们有理由等待公司是否有所动作来改变当前对人才的政策，在犹豫是不是也提出离职来达成自己的目标。因为那些走了的人，也起着另一个标杆的作用：提出离职好像是一种谈判或博弈，并且有很大的胜算可能。

作为HR，该是思考自己该采取什么行动的时候了。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！