

## 关于发挥劳动竞赛在“依靠” 和“当好”中的维护作用的思考

●文 凯 徐友君

贯彻落实党的全心全意依靠工人阶级的指导方针（以下简称“依靠方针”），要坚持一手抓依靠职工办企业，一手抓职工当好企业主人，这是全面贯彻落实党的“依靠方针”的理论概括和具体实践。本文就劳动竞赛如何在正确处理“依靠”和“当好”的关系中更好地发挥维护作用的问题谈点粗浅认识。

### 一、正确认识“依靠”和“当好”的辩证关系对发挥劳动竞赛维护作用的意义

全心全意依靠工人阶级是党的一贯指导方针，是邓小平理论的重要内容。邓小平同志对工人阶级的历史地位和使命、保障职工政治权利、维护职工经济利益、发挥工人阶级在改革和现代化建设中的作用等一系列问题作过重要论述，是贯彻党的“依靠方针”，坚持一手抓“依靠”，一手抓“当好”，推进劳动竞赛深入发展，更好地发挥维护作用的行动指南。新形势下组织开展劳动竞赛必须始终不渝地高举邓小平理论伟大旗帜，坚定不移地贯彻落实党的“依靠方针”。贯彻落实这一方针之所以要坚持一手抓“依靠”、一手抓“当好”，这是由两者在党的“依靠方针”中的

地位及其相互关系决定的。

坚持一手抓“依靠”，一手抓“当好”是全心全意依靠工人阶级的本质体现。全心全意依靠工人阶级的实质是保障工人阶级当家做主，确立工人阶级的主人翁地位和权利。保障职工当家做主，既包含了职工主人翁地位的确立，也包含了职工主人翁作用的发挥，这既是对企业的要求，也是对职工的要求。邓小平同志指出：“工人阶级要用最大的努力来掌握现代化的科技知识和现代化的管理知识，为实现四个现代化作出优异的贡献。”江泽民同志指出：“要全心全意依靠工人阶级，离开他们的主动性、创造性和主人翁责任感，一切无从谈起。”因此，全心全意依靠工人阶级的一个重要方面就是要教育和引导职工自觉当好企业的主人。

坚持一手抓“依靠”，一手抓“当好”，体现了贯彻落实党的“依靠方针”中职工权利和义务的统一，职工有行使当家做主的权利，也有履行当家做主的义务。保障职工行使权利和教育职工履行义务，在全心全意依靠工人阶级中是一个有机的整体。正如马克思所指出：“没有无义务的权利，也没有无权利的义务。”职工的权利和义务是相互依存，相辅相成，密不可分的，不能把两者割裂开来。

坚持一手抓“依靠”，一手抓“当好”，体现了在贯彻落实党的“依靠方针”中职工地位和作用的统一。职工在企业中的主人翁地位，取决于党和国家的性质、企业的性质，同时，也是由职工在企业的内在动力和活力源泉作用决定的。职工在企业中如不发挥应有的作用，就很难保证应有的地位。

由此可见，“依靠”和“当好”是一个相互联系、相辅相成的统一体，共存于全心全意依靠工人阶级方针之中。“依靠”是前提，没有主人翁地位的确立，“当好”就失去了存在的基础；

“当好”是动力，没有职工的主人翁积极性和创造性，“依靠”就失去了内在的活力和源泉。正确认识和处理“依靠”和“当好”的关系是全面贯彻落实党的“依靠方针”的客观要求，对于劳动竞赛在贯彻党的“依靠方针”中，找准位置、发挥作用，同样有着十分重要的意义。这主要表现在：

一是有利于准确理解和把握劳动竞赛在全心全意依靠工人阶级中发挥维护作用的内涵。通过劳动竞赛把职工的积极性引导到企业振兴上来，努力实现生产经营目标，使企业得到发展，使国家、企业的整体利益得到维护，从而使职工个人的具体利益也得到保障。可见，竞赛和维护在本质上是完全一致的，竞赛本身就是对职工主人翁地位和合法权益的维护和保障。

二是有利于劳动竞赛在突出职工主体地位基础上，更好地发挥职工主人翁作用。开展劳动竞赛就是要讲“职工主体论”，把立足点放在挖掘和调动职工主人翁主动性和创造性上，放在体现职工主人翁地位和主力军作用上。

三是有利于劳动竞赛的深化发展。全心全意依靠工人阶级是组织开展劳动竞赛的必要条件，劳动竞赛是全心全意依靠工人阶级的有效形式，重视劳动竞赛作用的发挥，是贯彻落实党的“依靠方针”，坚持一手抓“依靠”，一手抓“当好”，为新形势下探索劳动竞赛发挥作用的有效机制指明了方向。

## 二、发挥劳动竞赛维护作用的基本途径

1. 从竞赛指导思想上，把全心全意依靠工人阶级放在首位，在维护中开展竞赛。

思路决定出路，决定劳动竞赛的发展方向。劳动竞赛在贯彻落实党的“依靠方针”中发挥好维护作用，首先必须确立明确的指导思想。一是把全心全意依靠工人阶级作为劳动竞赛的根本指

导思想，从贯彻落实党的“依靠方针”的高度，去思考、把握和组织竞赛活动，作为一条主线，贯穿于劳动竞赛的全过程。二是突出劳动竞赛群众性的特点，依靠职工开展竞赛。相信和引导职工，让广大职工参与到竞赛中来，使竞赛成为职工群众的自觉行为，具有广泛而坚实的群众基础。三是把实现“两个维护”作为劳动竞赛的基本任务，突出维护开展竞赛。工会的基本职能就是从维护全国人民总体利益和维护职工具体利益的高度，从维护职工群众的政治利益和经济利益的高度，依法维护职工的合法权益，保护和调动职工的积极性，这也是劳动竞赛必须履行的基本职责。劳动竞赛应从突出工会维护职能的高度，找准位置、发挥优势，自觉地在维护中发挥作用。

2. 从竞赛内容上，紧紧围绕企业中心和重点工作，在发展中保障维护。

劳动竞赛的内容是构筑劳动竞赛工程的主干，设置好劳动竞赛的目标、标准和条件，对于保障维护至关重要。为此，应把握好以下几点：一是突出企业中心、重点和难点，努力提高劳动生产率，促进生产发展。在当前铁路转机建制，走向市场的形势下，劳动竞赛要以提高经济效益为中心，面向市场，向安全、营销、管理、科学要效益，努力提高市场竞争能力和经济效益为实现维护提供物质保障。二是努力提高职工素质，开发企业的内在动力资源。提高职工思想道德和科学文化素质，努力建设“有理想、有道德、有文化、有纪律”的高素质职工队伍，使企业发展有其深厚的动力支持。三是引导职工立足本职、爱岗敬业、多作贡献，争创一流成绩，自觉地肩负起企业发展的历史重任，想主人事、干主人活、尽主人责，为实现企业经营目标建功立业。

3. 从竞赛功能上，突出争优创先，在激励中强化维护。

竞赛起主导作用的功能是激励。在市场经济条件下，发挥竞赛维护作用，应充分认识激励的重要性，重视竞赛激励的运用。一是目标激励，发挥职工主人翁创造性。把目标激励渗透到竞赛全过程，通过定标增强吸引力，通过夺标增强竞争力，通过达标激励职工向更高的目标迈进。二是成果激励，保护和调动职工主人翁积极性。竞赛优胜者在生产过程中作出了较大的贡献，他们的劳动成果应得到充分的肯定，得到相应的回报。成果评价坚持物质奖励和精神奖励相结合。把竞赛成绩和职工奖金分配挂起钩来，对竞赛成绩特别突出、贡献特别大的可给予重奖。召开表彰会，邀请竞赛优胜者家属参加，同台领奖、戴光荣花、照光荣相、上光荣榜，把优胜者当功臣进行大张旗鼓地表彰奖励。三是榜样激励，增强争先创优的吸引力。把参赛者竞赛成绩作为评选先进生产者、劳动模范的重要条件，通过竞赛培养和造就一大批思想好、技术精、素质高的先进模范人物。从我局的实践看，劳动竞赛与评先树模工作一体化，形成规范，并加大了对劳模先进人物激励的力度，认真落实各级劳模的有关政策，积极创造条件办实事：对路局级以上劳模安装住宅电话给予补贴和优惠；在分房上给予政策优惠，积极改善居住条件；在执行全国劳模和部省级劳模离退休荣誉津贴的同时，建立路局劳模离退休津贴；创造条件，推荐劳模学习深造；在提拔聘用干部、发展党员时，积极推荐符合条件的劳模先进；在职工代表中，保证劳模先进的比例，在选举人大代表时，优先推荐劳模先进参政议政。使劳模先进在政治上有地位，经济上有实惠，在企业形成争当先进光荣，多作贡献有功的良好氛围。

### 三、在减员增效中发挥劳动竞赛维护作用

当前，铁路改革正处在战略转变的历史阶段，在这个历史转

变过程中，建立市场经济新体制和新机制，推进集约经营，实现扭亏增盈目标，实施减员增效是必由之路，这个过程不可逾越，这项改革不容回避。劳动竞赛要适应深化改革的要求，在包括减员增效在内的一系列改革中发挥作用。

减员增效的任务之一是实施减员分流，减员分流的直接目的是减少用人，降低人工成本的支出，但根本的、更深层次的意义在于通过减员分流建立竞争上岗、择优上岗的机制。建立竞争上岗、择优上岗机制，正是劳动竞赛在减员增效中发挥作用的一个切入点。目前，减员增效在铁路企业取得了实质性进展，但是也应该看到在部分单位难度仍然很大，有的在具体操作上不规范，甚至出现了凭领导印象、好恶定去留的不正常现象。避免这种现象就要建立靠制度、靠竞争、靠择优上岗的机制。在这方面有许多可供选择的措施，我们认为，劳动竞赛不失为一个有效的形式。究其原因：一是劳动竞赛机会均等，公平竞争，谁的贡献大，谁就是优胜者，可以为由工作实绩定去留提供依据，符合竞争上岗、择优上岗机制的要求。二是劳动竞赛目标与职工岗位职责紧密相联，竞赛的成绩直接反映了职工岗位工作质量，诸如机车百趟安全正点竞赛（“百安赛”）、车辆万辆无漏检安全优质无事故竞赛（“万安赛”）等竞赛形式，竞赛的过程就是职工履行岗位职责的过程，量化考核、动态控制，可以为职工岗位考核提供可靠的凭证。三是劳动竞赛经过多年的实践，实现了与企业管理的结合，纳入了企业管理体系，有利于实现与企业劳动用工机制的结合，具有较强的实践性。总之，劳动权是职工合法权益的一项重要内容，通过劳动竞赛促进竞争上岗、择优上岗机制的建立，有利于规范职工下岗程序，增强减员分流中的透明度和公正性，推进减员增效目标的实现，这本身就是对职工权益的具体维护，对于在贯彻落实党的“依靠方针”中，更好地发挥劳动竞赛

维护作用具有重要的现实意义。

(作者单位：济南铁路局工会生产保护部)

## 关于知识与劳动竞赛的思考

● 杨克斌 黄素林

—

伴随着 21 世纪临近的脚步声，全球经济活动正从物质经济向知识经济转变。社会的发展将进入一个快速变化的知识经济时代。

知识经济是指以知识为基础的经济，也就是说，真正的生产资料不再以资金、设备和原材料为主，而是人的知识。

在现代经济活动中，知识经济的主要特征之一是真正以人为本，人在其中具有核心地位并发挥关键作用。在原始社会里，人的力量很小，而自然的力量很大，人被看作自然宇宙中的一部分，人的存在是由自然的存在来解释的，所以那时是“自然决定论”和“宇宙决定论”。在农业社会里，土地、权力是社会发展的关键因素，是人们追求的目标；在传统的工业社会，货币资金、金钱成为社会发展最关键的经济元素，是人们追逐的目标。这两种社会的共同特征就是人在其中丧失了自己，成为附属物。只有进入高技术的知识社会，知识、信息、智力、能力以及人才才真正成为社会发展最关键的经济元素，成为我们追求的目标，人及其知识、能力才真正成为全社会运作的主体核心，成为社会

第一资本。因为知识是人脑创造的产物，而社会由于追求知识而真正回到人的本身。历史发展表明：社会历史越往前发展，人在社会历史中的主体地位和作用越日益显得重要，其作用也日益增大。这正如马克思所说：社会历史是人的内在本质力量的发展史。也就是说，社会历史是人的本质力量显示的历史。显然，在 21 世纪知识经济社会，人及其知识和能力将支撑整个社会，并直接发挥主导作用。

知识经济的又一特征是创新。在人类文明史上，“创新”从来都是人的最重要的需求，也是人与动物最根本的区别。人与动物都能感受信息，多种动物对于多种信息比人敏感得多。然而人与动物不同之处在于人能对信息进行处理从而形成知识，这可以算作原始的知识创新。而动物对于信息只有条件反射。人把知识再归纳成为系统就成为科学，科学再产生科学知识和科学技术，进一步指导知识创新和技术创新。

目前，我国正在走向市场经济。市场经济最大的作用之一就是激励人的创造性，而自然资源的相对合理配置正是通过人的创造性来实现的。工业经济的发展给人的创造性开辟了广阔的天地，从而促进了人的智能和创造欲望，其结果是人的劳动生产率较农业经济时代有了几十倍甚至上百倍的提高，为人类的发展提供了较农业经济时代优越得多的物质条件和知识条件。然而工业经济的生产结果，就是无节制地、无穷尽地、不惜代价地、不计后果地掠夺资料、资源。在工业经济成熟后不到 20 年的时间里，工业经济的发展所依赖的森林、水和煤、铁、石油等多种矿产资源，即已成为短缺资源。这些资源的短缺反过来极大地限制了人的创造性。人类的创造性发挥最广阔的天地就是发展生产，由于多种自然资源近于枯竭，早在本世纪 70 年代罗马俱乐部就提出了增长的极限，提出经济生产不可能再发展。

知识经济与工业经济最本质的不同就在于知识经济的发展取决于智力资源的开发、占有、投入和配置；而工业经济的发展主要取决于稀缺自然资源的占有、开发、配置和利用；知识经济的发展主要取决于知识产品的生产传播和使用；而工业经济的发展主要取决于稀缺自然资源为主要组成的物质产品的生产、分配和消费。显而易见，知识经济要求人具有创新的精神状态。知识的本质就是创新，创新是知识发展不尽的资源，而创新主要源于个人的创造性。因此，知识经济为人的创新能力提供了更为广阔的天地。

## 二

面对知识经济时代的来临，根据知识经济的特征，我们传统的劳动竞赛活动必须改革和创新。否则，我们将落后于时代，终被时代所淘汰。

首先，我们必须在观念上有所转变，在认识上要有新的视角。劳动竞赛活动要与知识经济接轨，第一个面临的就是思想障碍。部分工会工作者由于受传统观念的影响，旧的思维方法和思维定势没有彻底转变，老的工作套路没有完全打破，“左”的束缚没有从根本上解脱，市场经济、知识经济观尚未确立，工会的建设职能得不到充分发挥，面对机遇与挑战，缺乏生机与活力。因此，工会工作者必须解放思想，转变观念，彻底冲破和摒弃旧的思想障碍，牢固地树立市场观念、竞争观念、人才观念，在这些新的观念的“指挥”下把劳动竞赛活动置于知识经济的条件下来考虑，从而使劳动竞赛符合时代的历史的要求。不能像以往那样，热衷于组织职工群众加班加点拼消耗、增资金、拼设备来增加效益，而要用知识、信息、高科技、高技术手段来实现效益的增长，来取得经济的发展。

其次，必须在劳动竞赛活动中，贯彻以人为本的思路，突出做好人的工作，努力提高劳动者的素质，使劳动者知识化。提高劳动者的素质，使劳动者知识化，这是一个极其艰巨的社会工程。目前，我国大学文化程度的人只占人口总数的 0.6%，而日本占 14%，美国则超过 31%；我国 1 亿多职工中，技师只有 34 万名，高级技师仅有 2000 名，我们广西柳州市 38 万职工中，只有技师 955 名，高级技师仅 32 名。由于劳动者素质和经营管理水平的低下，我国的劳动生产率仅为发达国家的 1/40，单位国民生产总值能耗是日本的 6 倍，美国的 3 倍。同时，由于未能进行相应的严格培训，特别是关键岗位、技术工种、特种作业，经常因操作失误而导致设备人身事故的发生。

提高劳动者的素质，我们工会大有用武之地。我们有很多传统的、好的做法是值得借鉴和发扬的。就拿我们广西柳州市来说吧。这几年，我们通过在全市范围内轰轰烈烈地开展厂际劳动竞赛活动，使广大职工掀起了比、学、赶、帮、超的热潮，选树和造就了一批批的劳动模范和劳动竞赛的优胜单位、优秀组织单位和优秀组织者，营造了一种敬业爱岗、自学成才的良好氛围；我市很多企业还大力组织开展了职工技术培训，岗位练兵活动，在活动中着力于广泛性、灵活性、趣味性，使职工的参与率逐年提高；我市还年年举办大规模的技术比赛活动，累计比赛的工种已达 40 多个。凡是每年在技术比赛中涌现出来的“状元”、“能手”，市里都大张旗鼓地给予表彰奖励，使职工切实地感到学技术光荣、学技术有用，在全市形成了学技术、钻业务的良好风气，从而全面地提高了职工的业务素质，极有利于我市职工迎接即将到来的知识经济的挑战。

再次，在确定劳动竞赛内容时，必须着力提高科技的含金量。科技进步与发展对我们的技术工人提出了挑战。由于企业大

量引进和消化、吸收先进技术和先进管理手段的需要，要求技术工人尽量消化掌握和更新技术知识和技能；由于大量采用自动化设备，安装调试、维修保养则越来越复杂；由于大量采用微电子技术、机器人以及电子计算机的普遍使用，要求职工成为复合型的一专多能的人才；由于与国际的交往日趋频繁，竞争也日益激烈，职工出国工作、交流、培训、参与出口事务日益增多。

在劳动竞赛中提高科技含金量势在必行，也是具有十分重要的深远意义的。笔者非常赞赏很多省、市开展的科技创新的劳动竞赛活动，认为是提高劳动竞赛的科技含量的一个好路子。广大职工通过创新（新技术、新品种、新优势）、创先（先进水平、先进经验、先进指标、先进操作方法）、创佳（最佳效益、最佳效率、最佳形象）、创文明（文明新风、文明生产、文明单位）活动，争当先进劳动者，有利于建立一支高素质的“四有”职工队伍，有利于我们实施科教兴国的战略，不断地提高科技的产业化转换的速度和质量。到 2010 年，我国的经济增长将从目前的主要依靠制度改革来改善提高，转移到主要依靠科技进步尤其是科技创新和劳动者素质的提高上来，从而使我国在知识经济的海洋中乘风破浪向前进。

因此，在知识经济的条件下，我们的劳动竞赛的管理也要跟上时代步伐。如果说 100 年前诞生在美国的“泰罗制”开启了企业“现代化管理”之门，从而兴起了“科学管理”取代“经验管理”的企业的第一次革命的话，那么在人类即将走向二十一世纪的时刻，全世界的企业管理将迎来第二次革命，即以“人性化”为标志的新时代。那将是强调速度与反应，注重平等与尊重、主动和创业精神，从而不断创造优势，为未来市场而竞争的从科学走向科学加艺术的管理。而我们劳动竞赛活动的管理必将也必须逐步适应这“第二次革命”的管理，学习、借鉴并实施这

些管理。我们要学会从生产管理到面对市场的新管理；学会基于现代化企业制度的管理；学习价值化管理、系统化管理和电脑化管理以及普遍化（所有的各种性质的企业管理）管理。唯其如此，劳动竞赛才不致落伍，否则将难保其活力之永在。

这几年，我们广西柳州市为使劳动竞赛活动更贴近企业，更贴近职工，更适应市场经济的需要，推广了“七转变、八结合”的新思路和新做法。“七转变”：一是劳动竞赛由注重产量、速度向注重质量、效益方面转变；二是由体力型向智力型转变；三是由马拉松式向短、快、活方面转变；四是参赛人员由只重一线职工向同时注重管理、科技人员方面转变；五是竞赛领域由只重生产线向同时注重销售、经营方面转变；六是竞赛活动的管理由不够规范化、制度化向科学化、制度化、规范化方面转变；七是劳动竞赛的奖励由以精神奖励为主，物质奖励为辅向精神鼓励和物质奖励并重方面转变。“八结合”：一是与企业的改革整顿相结合；二是与企业的生产经营中的重、难、薄弱点相结合；三是与企业的管理相结合；四是与企业的产品质量相结合；五是与企业的调整产品结构、开发新产品相结合；六是与企业的销售工作相结合；七是与企业的扭亏增盈相结合；八是与加强精神文明建设相结合。这一新思路、新做法的实践与推广，在我市产生了很好的效果。这几年，我市每年都有数十万职工积极投身到多种形式的劳动竞赛活动中来，为全市的经济发展作出了贡献，得到市委、市政府领导和各界人士的好评，受到了广大企业职工的支持和热烈的拥护。

（作者分别为广西柳州市总工会主席和生产保护部部长）

## 浅谈劳动竞赛与以人为本

●张进禄 苏富友

人是驾驭生产工具改造劳动对象最根本最活跃的因素。历史和现实一再证明，任何一个企业和单位的兴旺发达，任何一件事情的圆满成功，都是坚持了以人为本，以人的智能为本的结果。笔者就劳动竞赛与以人为本的关系，发表一些看法。

一、以人为本，必须把开发人的智能、激发人的创造性，作为劳动竞赛的首要任务

事在人为这是人人都承认的公理。调动好和发挥好人的积极性、智慧和创造力，这是做好一切工作的源泉。要办好任何事情，没有人不行，人没有能力不行，能力发挥不出来也不行。在这方面我们有宝贵的经验和沉痛的教训。劳动竞赛功能很多，但说到底它是做人的教育工作、培养工作，最大限度地调动人的积极性和创造性的工作，也就是实施以人为本的工作。劳动竞赛为什么在战争年代支援前线和巩固后方，在建设时期发展生产和攀登科技高峰，都发挥了重大作用，作出了突出贡献，最根本的是它把职工当作国家的主人、企业的主人，把开发人的智能，尊重人的首创精神，作为团结人们、教育人们、最大限度地发挥人们聪明才干的思想基础及工作的出发点和落脚点。

上进是人的本能，劳动创造是人类的天性。党领导下的工人阶级是国家的主人、也是企业的主人。这种主人翁地位，使他们自觉地把个人的利益与国家、集体的前途和命运紧紧地联系在一起，产生了高度的主人翁意识和实现自我价值的强烈愿望，追求以自己的智慧、才能和忘我劳动，对国家、集体和社会作出贡献，并为人们所承认。劳动竞赛就是按照人们固有的积极进取，奋发向上的心理状态和本能要求，运用比、学、赶、帮、超的方法，通过互相学习、互相帮助、取长补短、共同提高的形式，激励人们以刻苦学习，钻研技术，发明创造，奉献社会作为引导人们实现自我价值的一种内在动力。

劳动竞赛通过多种形式把精神鼓励和物质奖励有机地结合在一起，对参赛者形成很强的外部动力。在社会主义市场经济条件下，如果只讲金钱，不讲精神，就会把职工引向极端个人主义的邪路上去；如果只讲精神鼓励，不讲物质利益，就会挫伤职工的积极性。这是劳动竞赛历史的经验总结。

劳动竞赛为众多的有抱负、有理想、有才干、有志之士，提供了一个大显身手、施展才干的广阔舞台。形式是为内容服务的，必要的形式是不可缺少的。科学家没有实验室不行，演员没有演出场地不行，射击运动员没有靶场不行，过河没有桥、没有船也是不行的。劳动竞赛这种生动活泼的形式，正是为参赛者架起了桥梁，提供了舞台。这是劳动竞赛的吸引力和生命力所在。

正因为劳动竞赛具有明确的指导思想，有广泛的群众基础，有内在和外部的强大动力，有灵活多样的吸引群众、团结群众的活动形式。因此，通过竞赛创造了丰富的物质财富和精神成果，发展了生产，推动了社会的进步，同时，培养和造就了大批有理想、有道德、有文化、有纪律的先进模范人物，获得了物质和精神两大成果。也正因为它有强大的作用，各行各业都在广泛地运

用它发动组织群众，打开工作新局面，实现新的奋斗目标，成为依靠群众、凝聚人心、解放思想、深化改革的一大法宝。那种认为劳动竞赛“过时论”、“无用论”都是违背现实的。

二、以能为本，必须把开发劳动者的创造力作为劳动竞赛的核心

以人为本，说到底是以人的能力为本，即以能为本。劳动竞赛究竟应该赛什么？随着时间的推移，社会的前进，劳动竞赛也经历了一个循序渐进的发展过程。特别是经过改革开放和现代化建设的实践，十分清楚地看到人们的潜在能力和创造能力是非常强大的。要解放和发展生产力，首要的是解放和发展人的能力。如何挖掘人们的潜在能力和创造力，为现代化事业献计出力，这是摆在我们面前的一个十分重要的课题。党领导下的人民群众，有觉悟、有力量、有解放生产力和发展生产力的迫切要求，因此，最大限度地解决这一课题，这是广大群众的企盼、社会发展的需要，是建设社会主义现代化强国的必由之路。这就很清楚，劳动竞赛必然把开发劳动者的创造力作为它的核心。

劳动竞赛的一个显著特点是它的实践性和计划性。劳动竞赛是一种群众性的生产实践活动。它把充分发挥每一个人的能力作为主题和中心，使每个人的能力得到自由、平等和全面发展，使每个人依靠自己的能力来实现自己的价值，解决生产、管理、科研等实际问题。它是通过生产活动实际，把群众与领导、群众与专家有机地结合在一起的。既调动了各种人员的积极性，又发挥了各种人员的特长，既培养锻炼了人才，又创造了物质财富，真正实现了多快好省，达到两个文明双丰收的目的。

劳动竞赛是一种具有广泛的群众性的活动。人在一般劳动中，潜能是不容易发挥出来的，只有在大规模的气氛很浓的具有

促进作用的劳动竞赛中，通过你追我赶的激励活动，最大限度地激发出高昂的劳动热情，才能更快地、更好地把人们的潜能发挥出来。许多高质量的合理化建议、技术革新成果，是在劳动竞赛中涌现的。许多科学成果、发明创造，是在群众性劳动的基础上形成的。每一场大的技术革命，都是在长期群众性技术活动的基础上暴发的。倪志福钻头、郝建秀工作法、华罗庚的优选法等等，都是在群众生产活动中总结和创造的。

劳动竞赛是一种有组织、有领导的竞赛。这种竞赛方向明确、任务具体、行动统一、为人们发挥创造能力，提供了条件。这种劳动已不仅仅是按照企业领导指挥下进行的常规性劳动，而是一种在竞赛机制激励下自觉自愿的顽强拼搏的创造性劳动。在这种氛围中，创造者就能献计献策、攻克难关、创出成果、作出贡献。无组织、自发的行为是不会把人们的创造性发挥出来的。至少是不能尽快地、充分地、最大限度地发挥出来。那种认为企业效益不好不能组织竞赛，职工有“思想情绪”不愿参加竞赛，指标任务实行承包不必组织竞赛，都是不符合职工愿望和生产实际的。在改革开放和现代化建设的实践中，探索和总结了劳动竞赛必须以创造力为核心，以先、优、新为目标，形成创先、创优、创新的竞赛主题。劳动竞赛的目标更加明确了，重点更加突出，思想境界更高了。这样的劳动竞赛不是一般的劳动，也不仅仅是完成行政计划，实现眼前目标的劳动，而是挖掘人们的潜能，充分调动人们的积极性、智慧和创造力的创造性劳动。

创造性的竞赛，具有广泛的适应性，各行各业、各种人员都需要创造性劳动。各个部门、各项工作都有一个创先、创优、创新的任务。这既是检验一个单位成绩大小的尺度，也是衡量一个人的能力和水平的标志。改变了过去劳动竞赛那种“碰到什么赛什么”的作法，改变了过去那种工人竞赛、干部在外；车间竞