

为富民强州实现二次跨越夯实电力基础

——深度解析云南省怒江州中小水电产销矛盾等发展和出路的问题

□ 徐振铎 饶俊华

我国是一个幅员辽阔、资源多元化的国家,对能源的开发,特别是对水利资源的开发,应坚持流域大型电站开发为主,大中小兼顾的发展原则。“十一五”期间是云南省怒江自治州中小水电发展的黄金时期,怒江州抓住发展机遇,及时制定了《关于加快中小水电开发的意见》,抱定“争取怒江大电开发不动摇,抓住小电开发不放松”的坚定信念,采取有力措施,利用丰富的水力资源优势,积极招商引资,把开发中小水电作为构建“国家级水电基地”的重要组成部分“先行先试”,在全州范围内掀起了中小水电开发建设的热潮。

为了促进怒江州中小水电的开发,怒江州委、州政府采取了一系列有效措施,成立州县两级中小水电开发协调领导小组及办事机构。原定在2010年实现“保三争四”的奋斗目标(即实现全州中小水电装机30万千瓦,争取40万千瓦)2007年就提前实现了。随后又把发展规划调整为“保六争八”,实际到2010年底新建中小水电站50座,新增装机83215万千瓦,全州发电装机总容量突破了90万千瓦,是2004年6897万千瓦的13倍,设计年发电量达41亿千瓦时,新建电站总投资约计40亿元。目前怒江州的电力工业已成为引领和带动怒江州经济社会发展的支柱产业,为怒江州工业经济发展和实现怒江“二次跨越”,奠定了坚实的

电力基础。预计到“十二五”后期,怒江州中小水电总装机容量将会突破150万千瓦。

我国“十二五”规划纲要提出,在做好生态保护和移民安置的前提下积极发展水电,重点推进西南地区大型水电站建设,因地制宜开发中小河流水能资源。为了适应发展的新形势,怒江州委、州政府把发展思路由“十一五”时的“电矿强州”调整为“电矿强州”。怒江州构建国家级水电基地的蓝图已经凸显,发展框架已经搭建,各级政府利用资源优势,通过招商引资,实行“多家办电”、多元化投资开发举措,形成了大中小并举的发展格局,加快了水电建设的步伐,但是,由于受管理体制、投资主体、地域环境、社会历史、经济基础等诸多因数的制约和影响,在发展过程中也出现了一些新的矛盾和问题,制约着怒江州电力工业的和谐发展,也影响着发电企业的经济效益及投资回报。2010年底怒江州发电装机增加到91.6万千瓦,按设计发电能力可发电41亿千瓦时,但实际上上网电量只有2314亿千瓦时,虽与上年相比效益有所提高,但发电企业仍然没有摆脱亏损的困境,同时也影响到国家税收及地方财政的增收。

我们认为,当前怒江州中小水电发展中的主要矛盾是电力产销矛盾,究其原因主要是资源的开发与资源的有效利用不够协调造成的。怒江出现的问题虽有怒江的特殊性,但在云南其他地区也具有普

遍性。

一是资源开发和资源利用不同步,造成了发展的不平衡。在中小水电开发的初期,政府以资源优势吸引投资商,注重了资源开发,加快了电源的建设,但忽视了电网及用电负荷的同步规划发展,致使电源、电网、用电负荷产业结合不紧密,甚至有的环节滞后缺失严重,随着电源点的增加,一些深层次的矛盾凸显出来,造成了有电送不出,有电用不上,甚至“窝电弃水”,出现了电源超前,电网滞后,用电市场更滞后的现象。

二是电力产业自身的特殊性约束着电力整体效益的发挥。电力是特殊行业,电能是不可储存的特殊商品,有着特定的销售渠道和营销方式。作为具有输配功能的电网又具有特殊的自然垄断属性,决定着发电和用电两个终端的前途和命运,作为生产电能产品的电源企业既无生产决策权也无自主营销权,发电多少不是电厂说了算,而是取决于电网的输配能力和用电负荷的需求。因此,只有电源、电网、用电负荷三者的科学规划,有机结合和协调发展,才有可能促使电力的和谐发展,互利共赢,实现经济效益的最大化。

三是对国家“西电东送”战略部署的认识和理解一度出现片面性。“西电东送”是国家大的能源战略,是个大概念。“西电东送”的主力不是中小水电站,而是那些大型水电站。中小水电的主要出路应该是以服务于地方经济发展为主,争

取外送为辅,量力而行去寻找适合自己生存与发展的道路。

四是中小水电在发展规模上存在着全局与局部的矛盾。从全局来看清洁能源需要大发展,但在局部地区根据市场的需求和电网的承受能力,往往又出现了暂时的过剩。这种供需矛盾在怒江州以及滇西地区都不同程度的存在。怒江州中小水电的发展为怒江州工业经济提供了充足的电力能源,而载能工业的发展又为电力提供了稳定的市场,二者相互促进,共同发展,从而拉动了怒江经济的发展。2010年怒江内销电量15亿千瓦时,其中泸水、兰坪两工业园区就消纳了11亿千瓦时,占全州内销电量的77%,使全州上网销售电量由2009年的1689亿千瓦时提高到2010年的2314亿千瓦时。如果福贡,贡山两个经济“发展极”,也能增加相应的用电负荷,既可以消纳部分电量,也可以起到稳定电网的作用,将会大大缓解怒江水电“窝电”现象。

要解决怒江电力就地消纳问题,就必须加快载能工业的发展,需要解决一系列的实际问题。

其一是积极争取政策支持。根据怒江贫穷、落后、不发达的客观实际,首要的是要争取怒江人民的生存权和发展权。在节能减排这个敏感问题上要争取“共同而有区别的政策”。

其二是争取电网的支持。在“全省一张网”的前提下,延长和保持原地方网的管理模式,保持低价运行和灵活机动的供电方式,在

强化外送电网建设的同时,进一步完善州内110千伏输电网络的配套建设和管理,使其更加完善、科学、稳定、安全、灵活,以适应州内用电需求。

其三是争取农民的支持。因为怒江是少数民族地区,经济补偿和善后事宜应由政府统一安排,实施社保和再就业措施,设立开发基金,用于今后因开发建设而出现的农民安置问题。

其四是解决土地问题。

其五是发挥清洁能源优势。以水电清洁能源作为发展优势,做好节能减排这篇大文章,为“电矿强州”争取发展空间。怒江州2010年发电2314亿千瓦时,以1000度水电减少用煤350千克、减排二氧化碳800千克计算,可节省煤炭81万吨、减排二氧化碳185万吨,这种节煤减碳的效应,在未来低碳经济发展中有着十分重要的意义。

其六是稳定上网电价。在国家上调电价之前,上省网的电量要求按“同网同价”原则,执行省发改委云发改物价【2009】2483号文件制定的统一上网电价,州内用电原则执行州发改委委发改价格【2010】182号文件,即丰水期每千瓦时0.139元,枯水期每千瓦时0.242元。

其七是发挥行业协会的作用。怒江州水电企业协会拥有30多家会员单位,协会作为怒江发电企业代言人应积极发挥沟通协调作用,主动配合政府做好工作,更好地为怒江经济社会的发展服务,努力实现怒江的“二次跨越”。

失业保险的覆盖范围亟待扩大

□ 董同平 赵秀

随着我国经济体制改革的不断深化,因产业结构调整和企业改制制度的建立,城镇企业职工非自愿失去工作岗位的现象逐渐增多,失业率不断飙升。但目前我国《失业保险条例》所指的“失业人员”只限定为就业转失业的人员,而且不像日本的雇佣保险制度,不仅包括所有全职的劳动者,而且还包括季节工、临时工、家庭佣人、学徒和公务员。在我国社会结构深刻变革的今天,失业保险不仅体现在社会福利上,也体现在对社会稳定的加固上。因此,结合我国国情,并借鉴日本失业保险,有必要对我国失业保险的覆盖范围作出扩大性调整。

第一类:城镇被保险人。指整个工薪阶层,应包括不同所有制单位的所有职工,城镇国有、集体、股份制私营企业职工和外商投资企业中方职工,都应能享受一定期限的失业津贴救济和再就业机会。失业津贴的领取期限根据被保险人的年龄、投保期限及就业难度等因素综合确定,根据情况如经济衰退、全国就业形势严峻等可酌情延长领取期限。

第二类:农民工群体。农民工群体是一个庞大的社会群体,从某种程度上来讲,他们是一个过渡人群,使他们处于一个比较尴尬的位置。外出打工,可能把土地使用权流转给了他人,失去了生活的基本保障,而在城市里又不能享受失业保险的救济与保障。虽然《失业保险条例》规定,城镇企业事业单位招用的农民合同制工人应该参加失业保险,用人单位按规定为农民工缴纳社会保险,农民合同制工人本人不缴纳失业保险费,但在现实生活中,农民工参加失业保险和享受失业保险待遇是有很大难度的。国家仅还在解决拖欠农民工工资问题的层面徘徊,为了切实保障农民工的利益,应加大农民工失业保险这一块的执行和监督力度。

第三类:应届毕业大学生。随着我国大学生的扩招,有很大一批人有幸登入了大学殿堂,却导致现在相当一部分大学生毕业即面临失业,必须引起党和国家的高度重视,除了在教育体制上和社会需求接轨,还应该将《失业保险条例》“非因本人意愿中断就业”的表述,改为“非因本人意愿中断就业或未就业”,将以应届毕业大学生为代表的未曾就业的失业者纳入到失业保障范围中。

第四类,灵活就业人员,包括季节工和长期从事短工的劳动者及临时工。这一制度可借鉴日本的做法。由于短工在一定时期内不断重复就业与事业,因此,其失业津贴就以一般城镇被保险人的失业津贴日额乘以50天,一次性领取,也没有延期的优待。日工由于流动性大,投保与失业津贴的领取方式也应个性化,日工被保险人人手一本保险手册,每缴纳一天的保险费就贴上一张雇佣保险印花,名曰“雇佣保险印花税”。失业前两个月内贴满28张以上印花后,即可领取失业津贴。津贴额根据工资等级按递减比例确定。

企业文化建设中存在的问题及解决对策

□ 周文昭

当前,企业文化建设越来越受到众多企业的重视,并在实践中取得了许多可喜成果。然而,审视企业文化建设的发展现状,笔者发现其中存在一些突出的问题和误区。下面,就企业文化建设过程中存在的问题及应采取的对策谈谈个人的认识和看法。

一、企业文化建设过程中存在的主要问题

1、对企业文化建设认识不足。一些企业对企业文化的内涵缺乏明确的认知,认为开展企业文化建设就是做一些公关宣传活动、广告推广活动、社会公益活动和员工的文化娱乐活动,而忽视了企业文化建设中最本质的部分,即企业理念和行为方式的确立与推广。也有的企业在做企业文化建设时,将工作的重点放在视觉文化上,认为统一了着装,统一了企业的标识,做了形象设计和形象宣传,就是在做企业文化,使企业文化建设陷入了形式化、肤浅化的误区。

2、企业文化缺乏鲜明个性。企业文化能够产生凝聚力的重要原因之一是它的独特性。例如,同为

日本文化,索尼强调开拓创新,而尼桑则推崇顾客至上。但是我们的许多企业在开展企业文化建设时却存在生搬硬套,千篇一律的现象,价值观、愿景、使命、企业精神、等经营理念似曾相识,企业标识缺乏个性,制度、规范、行为方式不谋而合,没有表现出本企业特有的文化色彩,没有真正地反映出本企业的价值取向、经营哲学、行为方式和管理风格,没有在员工心中产生强烈的共鸣。

3、企业文化建设存在随意性。具体表现为:一是跟风。视企业文化为时尚,看别的企业搞了自己立即行动,但浅尝辄止,有一蹴而就之心,无长期努力之意。二是缺乏系统的规划设计。企业文化建设的目的是服务于企业的经营活动,如何将企业的文化力转化为企业的竞争力,需要将企业文化建设工作与企业的经营管理活动结合起来,落实到企业的实际工作中去。很多企业各项工作都有年度计划,唯独企业文化建设工作没有计划,工作开展的随意性很强,缺乏全面完备的策划方案和详细可行的长远规划。三是缺乏制度保障。企业的管理层对企业文化的重视不够,没有

把企业文化建设作为企业发展战略的重要组成部分来看待,没有把企业文化建设纳入日常管理活动之中,企业文化建设工作缺乏一套完善和行之有效的制度保障。四是对企业文化体系的表述修改频繁,企业文化要素经常发生重大变化等等。

4、企业文化不被广大员工认同。优秀的企业文化应该是被上至企业领导,下至普通员工广泛接受的文化。然而,有的企业在开展企业文化建设过程中仅仅依靠个别部门开展工作,忽视员工的参与度,员工只是被动地接受和服从,企业文化建设存在脱节、“两张皮”现象。有的企业虽然设计了完整的企业文化体系,但仅仅热衷于把企业文化设计出来,展示出来,热衷于通过企业文化的展示改变企业的社会形象,热衷于让大家知道企业在做企业文化,却缺乏对员工进行深层次的教化,使企业的精神文化没有得到广大员工的广泛认同和接受,没有转化为员工的群体意识和整体行动,没有把企业文化真正转化为企业的财富。

二、解决企业文化建设存在问题的基本对策

1、正确把握企业文化的内涵和要点。企业文化的定义有很多种,这给人造成企业文化很玄奥的感觉。其实企业文化并不复杂,它是一种企业管理思想、管理科学、管理艺术,价值观是它的核心,以该价值观为核心的理念、标识、策略、制度和流程等是它的表象和支撑,以该价值观为核心的企业行为是它的具体体现。企业文化建设不能与思想政治工作、精神文明建设相混淆,相等同,也不能与经营管理相脱节。

2、打造特色企业文化。优秀的企业文化在许多方面具有共性,但更突出的是它的独到之处。因此,在开展企业文化建设的过程中一定要体现企业的个性特点,突出自身特色。在进行企业文化设计时,要调查研究,深入了解自己的企业,注意继承发扬企业长期形成的优秀文化积淀,准确地把握企业的发展方向;要认真探求企业究竟需要什么样的文化,突出企业价值观、企业精神、愿景、使命等核心理念的梳理、提炼,避免企业精神文化的雷同现象;同时,要注意体现企业的行业特色、地域特色和经营特色。

3、统筹规划企业文化建设。要

把企业文化建设提升到企业发展战略的高度来统筹考虑,制定中长期规划,使企业文化建设保持连贯性、统一性。制定年度工作计划,使企业文化建设具有目的性、可操作性。同时,要把企业文化建设纳入企业日常管理之中,加强监督考核,使企业文化建设成为企业各部门和广大员工上下联动,齐抓共管的常项工作,推动企业文化建设不断深入,取得实效。

4、强化员工的主体作用。员工是开展企业文化建设的主体。企业在开展企业文化建设过程中,要坚持广泛发动员工,相信和依靠员工,让员工自始至终参与企业文化建设的全过程,充分发挥员工的积极性、创造性,使企业文化建设成为引发员工心理共鸣、签订心灵契约、形成共识的过程,提高员工对企业文化的认同感和践行企业文化理念的自觉性、主动性。

总之,企业文化建设是一项长期的系统工程,不可能一蹴而就,需要认真规划,有目的、有步骤地不断推进。通过全面构建个性化的企业文化体系,加强宣贯和推广力度,使企业的核心理念入脑、入心,并转化为员工的自觉行为。只有这样,企业文化才能真正发挥作用,成为推动企业不断发展的动力源泉。

(作者单位:许昌烟机公司)

浅析如何做好国有企业思想政治工作

□ 陈伟

国有企业是我国经济繁荣发展的重要保障和根本支撑,与私有企业、个体户等经济实体中的从业人员不同,国有企业干部职工在为国家创造财富的过程中,思想认识中要牢固树立强烈的社会责任感和为国解困、为党分忧的奉献精神。因此,做好国有企业的干部职工的思想政治工作尤为重要。笔者认为,做好国有企业思想政治工作,有三条方法和途径。

一、要正确处理和把握好两个关系。即企业的生产经营目的与企业的社会政治责任的关系、利益驱动

机制与思想政治工作的关系。企业的生产经营目的与社会政治责任的关系——国有企业必须以生产经营为中心任务,追求经济效益的最佳化或利润的最大化。这是企业作为市场主体和法人实体的必然要求。但我国国有企业担负着党和国家经济支柱、精神文明建设支柱的社会政治责任,其政治方向和经济性质直接影响到党和国家的安全,直接影响到社会主义的基本制度。因此,国有企业更要担负社会政治责任,要自觉地体现党和国家的意志,自觉地体现社会主义性质和方向,自觉地代表人民群众的根本利益。正如江泽民同志所指出的:

“没有离开政治的经济,也没有离开经济的政治。”利益驱动机制与思想政治导向的关系——利益驱动机制是贯彻社会主义物质利益原则的具体体现。但是,把物质利益原则推向极端如“金钱至上”、“一切向钱看”的价值取向是严重错误的。为此,我们必须深刻认识贯彻物质利益原则、实行利益驱动机制与加强思想政治教育的统一性。正确贯彻物质利益原则,调节和处理好各方面的物质利益关系,可以为加强思想政治教育创造良好的社会环境 and 经济条件。同时,通过加强思想政治教育提高人们的政治素质和道德水平,树立正确的理想信

念,又可以保证物质利益原则的顺利贯彻。二者不仅在效果上相辅相成,而且在基本内容上具有一致性。

二、要加大对思想政治工作的科学含量。思想政治工作是一门科学,一门研究人的思想和行为产生、发展和变化的规律,以及思想政治工作本身规律的科学。这就意味着,我们在从事思想政治工作时应把思想政治工作当作一门科学、一门学问来对待,而不能当作一项单纯的具体的工作来做。运用科学的基本原理做好思想政治工作——具体讲,比如:运用哲学的基本原理,解决人们的信仰问题;运用政治经

济学的基本原理,解决人们的信念问题;运用科学社会主义理论,解决人们的信心问题。运用科学方法做好思想政治工作——做思想政治工作应多采取说服的方法、讨论的方法、民主的方法、疏导的方法。手段上,应多发挥报刊、电视、互联网等现代传媒的作用,把电子技术、信息技术和自动化技术,充分运用到思想政治工作中去;在活动上,应多开展文体活动、读书活动和各种文明创建活动,寓教于文,寓教于乐,寓教于管,寓教于理;在语言艺术上,应多采用启发式、谈心式、对比式、交流式的办法,使人们乐于接受。

三、要切实做好“情”字文章,以情感人。各级领导干部在做群众思想政治工作时要有入情味,要有真情实

感。可是,在平时工作和生活中,经常听到有的群众指责少数领导干部不近人情,不通人情,弄得相互关系比较僵。领导干部在做群众思想工作,若不近人情,纵然道理讲得再好、再充分,被教育者也难以接受,甚至还会产生抵触情绪。因为情感是交流的桥梁,对待一个人,以居高临下的姿态去说“理”,我讲你听,我打你通,首先让人在感情上难以接受。思想政治工作讲“情”,应做到“情理交融”。“情”离开“理”就失去了灵魂;“理”离开“情”就变得枯燥干涩。因此,国有企业领导干部要坚持以情动人,更要以理服人,还要以身作则,成为职工群众的楷模和榜样。

(作者单位:山东兖矿集团新闻中心)