

政府主导型专业展会探讨

□ 祖庆林

随着我国经济的快速发展,我国会展产业也迅猛发展,山东会展业有了长足发展,在环渤海会展核心群中占据重要地位。特别是山东半岛蓝色经济区和黄河三角洲高效生态经济区上升为国家战略,山东会展业进入难得的发展机遇期。近年来,东营成功举办“东营石油装备展”和“广饶橡胶轮胎展”两个专业展,受到国内外参展商、采购商,各级政府和机构以及国内展览界的好评,取得了良好的社会效益和经济效益,已成为“国内一流,国际知名”的专业展会。

一、专业展会的作用和效果

会展业在我国起步较晚,但是发展速度很快,政府高度重视,已列入“十一五”“十二五”发展规划,各省市也制定了促进会展业发展的具体办法。目前,专业展已成为会展业发展的主流,代表着会展经济发展的趋势。会展反映一个城市的经济发展水平和国际化程度,是一个城市的眼睛、对外窗口、城市名片和城市形象,对一个城市的繁荣发展发挥着积极的作用,也越来越受到地方政府领导的重视。其作用:

一是拉动相关产业。广饶轮胎展期间,仅住宿一项,所有大小宾馆爆满,一房难求,不得不安排到周边县区。国际公认拉动比例是1:9,而国内至少也达到1.5左右。

二是促进对外贸易。以东营两个专业展为例,2007年东营全市石油装备出口额只有2300万美元,到展办的当年底达到1.1亿美元,2011年则达到10亿美元;广饶县2009年轮胎出口额是8.38亿美元,2010年举办首届轮胎展,到2011年的第二届,当年橡胶轮胎出口额达到26.1亿美元,占全国橡胶胎

胎出口额的169%,比上年增长了89%,比办展前的2009年增长了211%。

三是吸引外来投资。仍以东营石油装备展和广饶轮胎展为例,2008年东营外来投资只有3000万美元,四届展会期间有33家外来企业投资东营石油装备,东营市利用外资达到8300万美元,人民币110亿元,展会发挥了一定的作用;同时带动了东营区投资30亿元建设“中国石油装备贸易中心”项目的实施。广饶轮胎展吸引了兴达钢帘线在广饶投资2.2亿美元,建设20万吨钢帘线项目;海南橡胶集团投资5亿在广饶建橡胶交易大市场;同时,带动当地14家企业投资153亿扩产或新上轮胎生产项目。

四是带动产业升级。广饶轮胎产业通过展会,规模不断扩大,质量快速提升,已有三家轮胎企业跨入全球轮胎75强企业。2008年,广饶县橡胶轮胎产能只有6725万条,而到2011年则达到1.5亿条,约占全国的1/4,世界的1/6。

五是推进国际交流。通过展会,东营市与美国休斯敦两个石油城市建立了战略合作机制,高层互访频繁,东营还与世界主要产油国的政府部门、石油行业协会组织、大型石油公司建立了合作关系。广饶与泰国也梭府省建立了长期合作关系,达成了在泰国种植和天然橡胶加工的合作协议,广垦集团和海南橡胶集团均在广饶设立了办事机构,扩大了东营与世界的交往与合作。

二、办好专业展会的思路和建议

办好专业展会应有新的理念、新的思路、新的模式和新的措施,着重把握好以下九个方面:

一是创新理念,长远考虑。目前,会展业已进入一个专业化、规模化、国际化的发展趋势。因此,不能再沿用旧的

思维模式和已有的经验,而要创新、超越。在办展的指导思想上,要立足现实,长远谋划,看到展会带动产业发展与提升,促进当地经济快速发展的长期作用;在具体操作上,不能急功近利只盯在钱上,而要善于培育扶持并谋求长远利益。

二是搞好调研,选准行业。产业优势是办好专业展会的前提条件,若在市县区办展,要特别重视搞好产业和市场的调查研究,认真分析,选好行业,尤其是产业优势,而且产业要有发展条件和发展潜力。

三是遵循规律,面向市场。市场是办好专业展会的基础条件。没有市场的展会是没有生命力的展会。主办方为什么要办展,无论是政府或专业展览公司共同的目的是通过展览会这个平台,实现自身的价值,创造社会效益和经济效益。因此,要遵循规律,以市场为导向,满足社会需求,这样的展会才有生命力。

四是精准定位,搞好策划。准确定位和策划是办好专业展会的基本条件。在搞好产业和市场调研,客观分析的基础上,确定办一个什么样的展,怎么办展,采取什么措施保证展会的规模、层次、质量和效果。对展会名称定位要准确,时间选择要避开国际上、国内、省内同类题材的展会,特别是要注意千万不能和一些知名的同类展会冲突,否则效果不好。要确定好主办方、承办方和组织实施方。

五是政府主导,社会参与。政府具有社会和各种机构不具备的各种资源和优势,政府影响力大,可信度高,应坚持办展的主导地位。同时,政府在办展方面缺乏专业人才和运作经验,应吸收有实力、有资源、有经验的专业公司参与办展。

六是下大功夫,招展招商。一个成功的专业展会,招展是基础,招商是关键。参展商的数量和质量十分重要,必须达到一定的数量和质量,这是一个成功展会的基本要求。如果是国际性展览会,境外展商应占20%;采购商的数量和质量更为重要,是一个成功展会的关键因素,只有参展商而无一定数量和质量的采购商的参与,将是一个失败的展览会。因此,招展要下大功夫,招商更要不遗余力。

七是沟通协调,确定原则。沟通协调主要是办展会的市县政府和具体执行的展览公司之间,除此之外就是与上级主办单位、支持单位、相关承办单位、新闻媒体的协调;政府参与部门的协调,展览公司内部协调以及与参展商、采购商和场馆的协调。所有协调沟通先确定基本原则,随后逐项细化,最后确定方案,便于执行和落实。

八是加大宣传,扩大影响。展会宣传至关重要,由于市县区在办展条件方面有很多不如大中城市的制约因素。因此,要采取措施,多想办法尽量做些弥补,为成功办展创造条件,做好展前、展中和展后的各项工作。重点做好展会宣传工作,利用新闻发布会,电视广播、报刊杂志、网络媒体、户外广告等各种渠道和手段进行宣传造势,扩大影响。

九是展会服务,细致周到。主要是展前、展中全方位为参展商、采购商、观众和领导嘉宾搞好服务。在交通、食宿、金融、电信、参观考察、接送站、贵宾礼遇等方面都要全面考虑,细致安排,周到服务。展会结束后,对参展商和采购商要跟踪服务,及时沟通,为下届展会的成功举办做好准备。

(作者系中国产业转移投资促进会山东分会会长)

浅谈安全文化建设的重要性

□ 谭迎

企业安全文化建设是近年来安全科学领域提出的一项企业安全生产保障新对策,是安全系统工程和现代安全管理的一种新思路、新策略,也是企业事故预防的重要基础工程。安全文化是一个大的概念,包含的对象、领域、范围是广泛的。也就是说,安全文化的建设是全社会的,具有“大安全”的意思。但是企业的安全生产主要关心的是企业安全文化的建设。企业安全文化是安全文化最为重要的组成部分。

一、企业安全文化的意义及现状

企业安全文化是企业安全活动创造的安全生产及劳动保护的观念、行为、环境、物态条件的总和。企业安全文化建设的内涵及具体的工作方式,使企业实现安全生产的行动中,又添新的对策和手段。安全文化建设除了关注人的知识、技能、意识、思想、观念、态度、道德、伦理、情感等内在素质外,更重视人的行为、安全装置、技术工艺、生产设施和设备、工具材料、环境等外在因素和物态条件,并具有新的意义:一从安全原理的角度,在“人因”问题的认识上,具有更深的认识和理解,这对于预防事故所采取的“人因工程”,在其内含的深刻性上是新的突破;二要建设安全文化,特别是要解决人的基本人文素质的问题,必须要对全社会和全民的参与提出要求;三是安全文化建设具有的内涵,既包容安全科学、安全教育、安全管理、安全法制等精神的领域,同时也包含安全技术、安全工程物质领域,因此企业安全文化建设更具有系统性、综合性、全面性和可操作性。

三、安全文化建设的方法和策略

1、理念倡导。文化的力量在于文化群体拥有一致的价值理念并遵循相同的行为准则。我们在安全文化建设中,首先应从安全理念的凝聚来倡导。在开展安全文化建设之初,我们以保证职工生命安全这个基本目标为出发点,努力培养职工树立“安全第一”的理念,在全体员工中大力营造人人重视安全、人人保证安全的氛围。其次,企业应该构建符合自身实际的,能够得到员工认同的核心理念,通过各种途径、各种形式不断在企业内部加以倡导,来强化广大职工对安全核心理念的理解和认同。

2、养成习惯。近年来企业上下都非常重视安全生产管理工作,并把它当作头等大事来抓,可事故却时有发生,其中之一就是侥幸心理下的习惯性违章在作怪。那么,如何才能改变部分职工的不安全习惯做法搞好安全生产呢?我们认为,开展养成安全习惯活动,使全体员工养成良好的行为习惯是解决问题的关键。

3、培训教育。积极开展培训教育,着力增强职工的安全意识,提高职工的安全技能。在认真搞好各类培训的同时,应该重点在各基层单位中真抓好安全生产考问、技术答题、月度考核等全员培训活动。同时应加强培训的考核奖惩力度,并适时的通过事故短片、安全生产教育片,加强这些培训教育活动的开展,提升和强化职工安全意识。

4、行为规范。安全文化的特性在于文化群体不仅拥有相同的价值理念,并且遵循相同的行为准则。开展安全活动养成良好习惯,就是要使广大职工形成遵章守纪、按章作业的良好行为习惯。从职工的一言一行、一举一动入手,既在纪律方面采取硬约束手段,也要实行引导办法,潜移默化地影响职工、教育职工,提高职工的安全素质。

二、企业安全文化建设的内容

(一)要加强人文管理
人是企业文化的基本载体,企业安全文化的核心内容是提高职工的科学文化素质,必须“以人为本”全面提高职工的科学文化素质。一是要创造一个良好的学习环境;二是坚持能力素质与待遇相挂钩的分配政策,逐步建立切实可行的激励机制;三是提高职工素质的基本途径,企业要以岗位适应性培训为重点,以技能培训为核心,以学以致用为出发点,采取灵活多样的培训方式。

(二)建立理论
要建立健全一个企业的安全文化,须建立以下五点安全理论:一是所有的安全事故是可以防止的。可以从事故的根源入手,釜底抽薪,切断事故发生条件,建立企业的安全事故数据库,对各类安全事故进行分析总结,举一反三,吸取教训,防止和避免事故发生。二是所有安全操作隐患是可以控制的。每种设备都有其操作规程,违反了其操作规程就可能对设备造成损坏甚至发生安全事故,因此在操作中必须按照操作规程进行。操作规程不能是一纸空文,必须有监督机制使其贯彻实施。三是员工

困难面前“学”为要

□ 解培猛

供过于求,市场萎缩,效益下滑,发展乏力,煤炭企业十年不遇的“寒冬”到来了。面对这一不利形势,作为国有煤企的中青年职工,是麻木不仁,得过且过,还是匹夫有责,为企分忧,对每个同志都是考验。

我认为,国有煤企的中青年职工,要想经得起这一考验,必须把学习放在首位,把成才作为首选。

一是坚定成长成才的决心和信心。

人才不是自然生成的,而是后天教育培养的结果。特别是广大员工,要想使自己出类拔萃,堪当大任,关键是坚定成长成才的决心和信心,以“咬定青山不放松,立根原在破岩中。千锤万击还坚劲,任尔东西南北风”的决心和毅力,勤于学习,乐于实践。

要承认“工欲善其事,必先利其器”的道理。以孟子“天将降大任于斯人也,

必先劳其筋骨,饿其体肤,空乏其身”为志向,以屈原“路漫漫其修远兮,吾将上下而求索”为自勉,以诸葛亮“非学无以广才,非志无以成学”忠告为自励,以苏轼“博观而约取,厚积而薄发”体悟为路径,以曹雪芹“世事洞明皆学问,人情练达即文章”为信条,在“宝剑锋从磨砺出,梅花香自苦寒来”精神激励下,“发愤忘食,乐以忘忧”,把“春蚕到死丝方尽,蜡炬成灰泪始干”作为自己的座右铭,谨防“白了少年头,空悲切”悲剧重演。

二是找到成长成才的方法和途径。“书山有路勤为径,学海无涯苦作舟”。一本书虽厚如青砖,一丛书虽累有咫尺,但本质上却“薄如羽翼”。为何?因为就一本书而言,“厚如青砖”是由“薄如羽翼”的纸张叠加而成的,故有“书越读越薄”之说。这就需要把书籍战略上藐视它,战术上重视它:这是其一。其二,面对琳琅满目的书籍,不能眼花缭乱,

信手拈来就读,而是要通过精挑细选,为我所用。只有按照“干什么,学什么;缺什么,补什么”的要求,有的放矢地去挑去选,才能做到事半功倍。我以为,大凡以做人处事为目标者,当以阅读古今中外名著为要。因为这些经典著作,经过世世代代的淘漉筛选,已成为“吹尽黄沙始见金”的精品,在相对时间内能够吸收到更多精华,采纳到真正元气;大凡以破解发展难题为主攻方向者,应以阅读兵书和商道为要。这对于提高战略思维能力,拓宽发展视野,寻求应变策略,是很有用处的;大凡从事生产技术工作的同志,应以学习自然科学知识为主,在科学理论指导下,达到了解自然,把握自然,遵循规律,进而对大自然进行成功改造的目的;大凡在生产一线工作的同志,应以学技术、学业务、练本领、提素质为主,时刻绷紧安全生产这根弦,遵章守纪,按章作业,在确保安全的前提下,把工作做精、做细、做实,并

创出行业标准。其三,读书贵在坚持。“学富五车”非一日之功,“著作等身”亦非一蹴而就。只有立志“读万卷书,行万里路”和“读书破万卷,下笔如有神”的同志,才能达到“泰山不让土壤,故能成其大;河海不择细流,故能就其深”的目标。

企业抵御“寒冬”,需要人才支撑;员工提高本领,不学无以为成。为此,建议广大干部职工,一定要自觉克服无知为大的思想,紧紧抓住企业重视人才培养的有利时机,充分发挥主观能动性,在“三人行,必有我师”指引下,既重视书本知识,又重视实践经验,戒骄戒躁,敬业好学,努力使自己成为企业的得力干将和难得人才。有了这些同志作中流砥柱,天大的困难都能克服,再大的风险也能抵御。“三军过后尽开颜”的欢乐场面不久就会出现在

(作者系山东能源肥矿集团贵肥公司华兴煤矿办公室主任)

创建学习型企业争做知识型员工的实践与探索

□ 吴业勇

近年来,肥矿集团泰山铝业公司坚持把“创建学习型企业、争做知识型员工”作为促进企业健康稳定发展的先导工程,以提升境界、强基固本、学以致用为着力点,对“创争”活动进行了认真实践和探索。

一、提升境界,明确工作思路。作为泰山铝业公司来说,公司成立时间较短,员工队伍呈现年轻化,年轻员工虽然学历较高,但技术不够娴熟,钻研业务的主动性不强,学习氛围不够浓厚;公司作为铝加工企业,技术力量相对薄弱,技术人才缺乏,迫切需要广大员工学技术、学业务、提素质。基于以上问题,公司提出了进一步落实肥矿集团“超越·精新”文化,破除思想陈旧、观念不新、等靠要等思想,破除精气神不高、懒、散、浮的行为,破除不作为、不想为、不愿为的做法,确立了以加强学习,提高员工队伍素质为出发点,以促进企业和谐稳定为落脚点的工作思路,健全落实管用有效的学习制度,牢固树立“全员学习、终身学习”的新理念,精心组织、周密部署。进一步明确了活动指导思想、目标任务和具体

措施,初步构建了有利于激发广大员工和各个方面参与的体制机制,为“创争”活动开展创造了良好条件。

二、强基固本,夯实创建基础。基础不牢,地动山摇。抓好“创争”活动必须从学习抓起,要让广大员工提高自身综合素质,只有这样才能使“创争”活动推向前进,取得实效。一是区分层次,明确学习内容。对领导干部重点强化政治理论、市场经济、现代企业管理制度、大政方针政策的学习,对中层干部重点加强管理知识和责任意识的学习。对基层员工重点加强敬业意识、安全规程、工作标准、专业知识的培训。对广大党员,重点加强党的基本知识、公司文件、企业文化知识的学习,做到时间、内容、人员“三落实”。二是结合实际,建立学习制度。针对公司年轻员工多,学习能力不均衡的实际,建立了学习目标管理机制,把“创争”活动列入党组织年度工作目标,建立员工学习教育制度、学习激励机制和学习计划。建立考核评价制度,每季度组织一次学习交流,每半年组织一次学习考试,年内对学习成绩突出、学习效果明显的个人进行表彰奖励,施行奖优罚劣的长效机制。三是完

善平台,创造学习载体。进一步完善现有党总支理论中心组学习、形势任务教育、“三会一课”等有效载体,借鉴同行业创建学习型企业的有效做法,不断激发员工学习的内在动力。充分运用《泰铝信息》、广播,特别是互联网等新兴媒体,努力打造覆盖基层各单位和全体员工终身学习的服务平台。

三、学以致用,推动企业发展。学习知识重点在于应用与实践,重点在于促进企业发展。为此,公司以车间、班组建设为重点,把定置管理、全面标准化管理等管理制度融入“创争”活动,取得了明显成效。一是思想认识不断提高。通过形式多样的理论学习,增强了广大员工学习的自觉性和主动性,切实把思想和行动统一到促进公司发展上来,统一到“创争”活动上来,使学习活动转化为行为准则和自觉行动。电解车间借助停产检修时间开展了“员工业务素质提升年”活动,充分利用政治、业务学习日平台加强技术培训;板带箔车间,结合生产线高、精、尖的实际,大力开展“学技能、提素质”活动,激励广大员工积极争创学习型员工,取得较好效果,广大员工学技术、学业务的积极性十分高

涨,工作标准和工作质量不断提高。二是技术创新不断发展。如,生产期间开展的“金点子”征集,异型阴极碳块结构改造降低电耗的合理化建议确定可行后,8台新型节能实验槽电压由41降到38.5V,电效由91%提高到93%,吨铝直流电耗由13750下降到12400 KW·H/TAL,获得较好经济效益;阳极车间不断提高中频炉铸炉质量,一次浇铸量由6200块提高到7500块,工作效率得到进一步提升。三是学习型人才不断涌现。通过加强学习,提素质,先后涌现出了一批学习型员工典型。如,生产期间,电解二车间赵道海班,扎实工作,爱岗敬业,凭着丰富的经验,积极改进工艺,推出了“赵道海换极工作法”,每月为公司节约8000元开支;铸造车间李桂强班,认真总结配料工作经验,推出了“精炼投放工艺”,促进了铸铝板成品率;阳极车间班长徐建,认真研究阳极浇注工艺,使阳极碳块合格率达100%。净化车间维修班长纪海涛,认真总结维修经验,推出了一套“看、听、查”的设备处理方法,确保了设备正常运行。

(作者系肥矿集团泰山铝业公司工会主席)