

防范露天焚烧 实施秸秆综合利用的思考

■ 丁永芝

当前全国农村面临夏收季节,也是各地减少环境污染、防范雾霾天气、严禁秸秆焚烧的关键时期。据农业部门有关资料显示,我国农村的秸秆产出量约占全年的1/2,但由于夏收时间集中,夏种跟进时间快,秸秆利用周期短等因素,每年夏季露天秸秆焚烧造成的污染时间与频率占全年80%—90%。随着国家关于防范空气污染,强化节能减排规划纲要和政策措施的不断推进,如何守住夏天秸秆焚烧这块“阵地”,成为各级夏收政府和各地人民当前的紧迫任务和工作重心。

秸秆露天焚烧的危害

秸秆露天焚烧危害性极大。专家指出:其一,焚烧秸秆时大气中二氧化硫、二氧化氮、可吸入颗粒三项污染指数达到高峰值,其中二氧化硫的浓度比平时高出1倍,二氧化氮、可吸入颗粒物的浓度比平时高出3倍,相当于日均浓度的五级水平。对可吸入颗粒物浓度达到一定程度时,对人的眼睛、鼻子和咽喉黏膜部分刺激较大,轻则造成咳嗽、胸闷、流泪,重则导致严重支气管炎。其二,引发火灾,严重威胁群众的生命财产安全。秸秆焚烧,极易引燃周围的易燃物,农田大多数临近村庄,一旦引发火灾,后果将不堪设想。其三,引发交通事故,影响道路交通和航空安全。焚烧秸秆形成的烟雾,造成空气能见度大幅度下降,可见度范围缩小,容易引发汽车、火车人为交通事故,乃至影响航班飞机的正常升降,给出行造成严重危害。其四,破坏土壤结构,造成耕地质量下降。焚烧秸秆使地面温度急剧升高,能直接烧死、烫死土壤中的有益微生物,影响作物对土壤养分的充分吸收,直接影响农田作物的产量和质量,影响农业收益。其五,焚烧秸秆所形成的滚滚烟雾以及片片焦土,对一个地区的生态环境造成极大的破坏,恢复原状需要相当长的时期。

秸秆焚烧何以屡禁不止

秸秆焚烧后果如此严重,何以屡禁不止?综合各方面原因,笔者认为,涉及政府职能的体制机制、政策杠杆以及高科技设备的研发与投放。主要表现在以下几点:一是政府的扶持政策和措施不到位,地方各级政府大多数以行政手段和惩罚措施加以限制,缺乏秸秆综合利用的组织、协调和转化工作,往往是只堵源不开流,导致秸秆焚烧工作被动应付。二是科技转化力度不够,秸秆的综合利用途径较多,经济价值难以发挥。比如沼气投放,是消化秸秆的节能环保有效途径,然而新建一个沼气池需要花费四五千元,让农民望而却步;把秸秆卖给养牛大户作为饲料,一是需求量大,二是秸秆价格仅几分钱一斤,农民划不来。此外,许多地区试点的秸秆气化站,压块燃料,草帘、草垫、草绳等编织作坊用料微乎其微,解决不了农村短期内集中收割的大面积秸秆的消化吸收。三是机械化收割不规范。据调查,多

数国产收割机因功率不够,机械手往往图省油、省事,收割时农作物留茬达20cm左右,造成下茬种植的困难,农民不得不进行高茬秸秆的就地焚烧。四是秸秆的利用与处置措施缺乏。从现实情况看,首先,随着农民现代化生活水平的提高,多数农户基本不需要大量秸秆当柴烧;其次农民自身找不到秸秆“变废为宝”的途径,必须依靠政府加以协调组织;再次由于农村劳动力的大量转移,农村大批青壮年进城务工、经商,农村劳动力以体弱的妇女与老人为主,要想将机械收割后的秸秆捆扎搬运离田心有余力而不足;同时,“三夏”运粮处于“黄金铺地”之际,广大农民忙了夏收还得赶农时夏种,没有时间和精力对秸秆进行科学处理,在万般无奈之下,只能就地焚烧“付之一炬”。五是对农民的思想发动与职业道德教育力度不够。秸秆焚烧的宣传教育还没有真正深入到农村,农民环保意识不强,没有意识到焚烧秸秆的环保意义。与此同时,政府对秸秆禁烧的监管力度方式有待进一步改善。

秸秆综合利用大有用武之地

秸秆是一种木质草本植物,具有很大的资源利用价值。秸秆综合利用的途径较多,经收集整理,介绍如下几点:

一是**机械化秸秆还田**。用机械将秸秆打碎,耕作时深翻压埋,利用土壤中的微生物将秸秆腐化分解。亦可在还田秸秆中掺进适量石灰和人畜粪便使其发酵,在半氧化还原的环境里变质腐烂后,肥田效果十分显著。

二是**借助动物过腹还田**。过腹还田是将秸秆通过青贮、微贮、氨化等技术处理后,有效地改善秸秆的组织结构,使秸秆先期成为口感性好、易于家畜消化的优质饲料,再排出粪便还田。

三是**培育食用菌**。将秸秆粉碎后,与其他配料科学配比作食用菌栽培基料,可培育木耳、蘑菇、银耳等食用菌。育菌的基料经处理后,仍可作为家畜饲料或作肥料还田。

四是**制取沼气**。稻草、麦秆等秸秆属于有机物质,是制取沼气的上好材料。采用厌氧发酵等方法,利用秸秆产生的沼气进行做饭和照明,沼渣喂猪,猪粪和沼液作为肥料还田,适应现代化农村发展的需要。秸秆制成沼气的热值比家庭使用煤气热值略低,但价格却仅为煤气价格的1/3。

五是**用作工业原料**。农作物秸秆可用作造纸的原料,还可以用作压制纤维木材等产品的原料,能弥补木材资源的不足,减少木材的砍伐量,提高森林覆盖率,使生态环境向良性发展。

六是**用于生物质发电**。秸秆是一种很好的清洁可再生能源,每两吨秸秆的热值就相当于一吨标准煤,而且其平均含硫量只有3.8%,而煤的平均含硫量约达1%。生物质的再生利用过程中,排放的二氧化碳与生物质再生时吸收的二氧化碳达到碳平衡,具有缓解二氧化碳排放的效果,对缓解和最终解决温室效应问题具有重大应用价值。

(作者单位:江苏河海给排水成套设备有限公司)

公平正义 是实现“企业梦”“个人梦”的基础

■ 红轩

由江苏广播电视总台举办的全媒体大型新闻行动,谱写“中国梦”江苏篇章——梦想加油站“喊出你的梦”,在红豆集团隆重举行。作为梦想载体的“梦想巴士”开进了红豆杉大棚,红豆集团总裁周海江和红豆近百位员工参加了活动,并大声喊出了自己的梦想。

“中国梦”成为时下热词。每一个人都梦想,也正因此,只有每个人的梦想和每个企业的梦想成真,中国梦才能成真。实现“个人梦”也好,“企业梦”也好,实现中国梦也好,不是说说就能实现的,需要实干、苦干,更需要不断改革。我认为,使每个人都能获得在不同阶层中垂直流动的公平机会,也就是“机会平等”非常重要。

公平正义是实现中国梦也是实现企业梦和个人梦的基础。说到机会平等的社会公平,就不能不说红豆集团。红豆集团2.2万多名员工中,来自各地的“80后”、“90后”的新一代农民工占了一半以上。为公司的业绩和长远发展计,红豆在“新工人”融入城市方面作了积极探索,并取得了良好效果。诸如:在提升文化素质方面,红豆集团利用红豆大学这一平台,为“新工人”进行各类岗前培训,给“星级员工”提供免费上大学的机会;在解决经济生活方面,红豆集团投入8000万元,建造16栋员工宿舍楼,所有农民工夫妻都住上了夫妻房,想当一线员工,尽取包吃包住的办

干工作必须要有创新性和创造性

■ 丁存德

“创新性”是干部工作责任感、事业心、开拓性的体现。在当前铁路改革发展发生重大变化的过程中,更需要我们结合实际创造性地开展工作。

一、贯彻落实上不当“播音员”,要在上情、下达的最佳结合点上进行再创新

目前,在贯彻落实上有三种方式:一是“播音员”式的传达方式,传达文件一字不差,具体办法一个不拿。原原本本,一点都不走样,态度固然坚决,但在实际工作中往往因循守旧,和尚撞钟没有响声。二是“盲人式”的传达方式,超越现实,脱离实际,超越职工心理承受能力,想当然拍脑门,尽管也有可能得一时之效,出一时风头,但终究要给工作带来损失。三是采取具体灵活的方式,即在贯彻上级指示精神时,能够结合上级要求的“上情”和本单位实际情况的“下情”,敢于大胆突破、大胆创造。尽管可能担着“不被人理解”的风险,但工作往往更富有效。以上三种方式,是领导运用“创造性思维”还是“闭塞式思维”,是“长期行为”还是“短期行为”,是“治本”还是“治标”,是“创新”还是“守旧”的分水岭。领导干部要想自己的工作富有成效,具有特色,切忌只当“播音员”,更不能充当“盲人”,而要当“设计师”,学会创新性的工作。

贯彻上级措施要求时,必须克服三种不良倾向:一是只顾眼前利益,不顾全局利益和职工利益的倾向;二是不顾客观实际,生搬硬套上级精神的倾向;三是既不顾全局利益,又不顾职工利益的倾向。

找准最佳结合点进行卓有成效的创造,这就要求我们不仅要传达落实上级指示精神,还要结合本单位实际,创新性地拿出具体

办法,在逐年提高工资的同时,给予相应的奖励;在社会权利方面,红豆集团对任何一个岗位——上至厂长经理,下至车间班组长,都遵循公平、公正、公开原则竞争上岗,每一位“新工人”都能看到职业希望。他们还通过设置“回音壁”等方式为大家提供一个“权利表达”的渠道,实现机会平等。在我看来,红豆集团有效解决企业“新工人”“社会融入”的问题,不仅体现了企业兼收并蓄的广阔胸襟,而且也缓解了当前企业群体间利益格局的失衡走出了一条制度创新的路径。这其中,核心就是机会平等的制度化探索。

“不怕苦,就怕没机会”、“身份决定命运,还是奋斗决定命运?”这是曾被媒体广泛报道的“底层呼唤和诘问”,引发了公众强烈共鸣,被全社会关注。这样的“底层呼唤和诘问”其实是底层民众对向上流动通道狭窄和机会不平等的呼唤和诘问。机会平等对一个人的人生发展的重要性,尽管早已事实佐证,但从没有像今天这样引起如此众多人强烈共鸣,并被全社会关注。这种现象说明,因机会不平而被边缘化的人正在增多。那些或明或暗的萝卜招聘,那些真实存在的代系相传、权力世袭,无不进一步压缩了底层民众本就狭窄的上升通道。这些践踏社会公平底线事件的不断发生,让底层民众充满了焦虑和不安。纾解民众的焦虑和不安,机会平等是必不可少的一剂良药。因为,没有机会平等,竞争就失去意义,机会便成为空种,期望和努力

也随之化为泡影。譬如公务员考试,在惨烈竞争中,若想凭借个人能力胜出,机会平等的重要性怎样强调都不为过,甚至是决定性的。

人生来不一样,这是自然规律。这种平等并不是多么可怕的事情,可怕的是通过个人努力,却看不到改变这种不平等的希望。相反,如果社会能提供一个公平竞争的机会,人从中看到通过个人努力改变不平等的希望,则会形成良性的社会结构。而机会平等,就等于让人输在了起跑线上。比如,由于城乡教育资源配置不均衡,导致农村孩子从上学那天起,就与城市学生接受的是两种不同质量的教育,使农村学生从“起跑线”上就失去了机会平等,农村学生的成绩竞争力自然就比不上城市学生。在以分数论成败的高考面前,成绩竞争力意味什么不言而喻,即便差一分,也可能会与大学失之交臂。近年来,重点大学农村大学生比例持续下降,就是这一机会不平等的典型例证。

公平正义是社会的终极追求之一,也是实现中国梦的基础。公平正义不是宏大的理论,而是切入民众生活细节的真实感知,看得见,摸得着。营造自由公平的社会环境,给予每个人平等的机会,让每个人都能获得在不同阶层中垂直流动的公平机会,这才是一个良性的社会结构,也才能让每一个人的中国梦竞相绽放。红豆集团在机会平等上的一系列制度化探索,就是在用机会平等为员工托举“中国梦”,就是现实意义不言而喻。

消防“灭火式”的工作方式,主要特征为就事论事,被动应付。常常是整天忙忙碌碌像个跑堂,风风火火像个救火的,成天在一些具体事务中打转转,有会必讲话,小事琐事做得多,大事要事抓得少,不能关注问题背后的问题,寻找解决问题的根源,只是就事论事,每日工作被无数个“问题”所包围,只当“消防员”,不能釜底抽薪解决问题。因此,我们必须摒弃这种工作方式。

如何做到忙而不乱,忙而有序,忙而高效?作为领导者,就应该在根本性的问题上取得突破,总揽全局,审时度势,敏感预见,在解决问题的最佳推进点上进行再创造,取得工作的主动权。一是创新性地处理问题。主要问题是根本性的、全局性的、方向性的、长期性的问题。一个单位存在的问题可说是千奇百怪,花样纷呈,但有一个主要问题包含其中,影响着其他方面的问题,起着牵一发而动全身的作用。解决了主要问题,其他次要问题就会迎刃而解。二是创新性地处理关键问题。关键问题就是主要问题,它在事物发展的某个阶段上起着关键性的作用。这个问题解决了,事物就能顺利发展;反之,事物发展就会受阻,事业就可能夭折。三是创新性地处理“热点问题”。领导干部应时时感受到事物发展的脉搏,发现产生热点问题的原因,果断地予以解决,平息舆论,取信于民,工作就会顺势而上,得心应手。我们针对职工反映上班就餐难问题,各站成立了伙食团,每月每人补贴120元。加大“八小工程”建设,不断改善职工工作、生活条件,千方百计增加职工收入,深化安全文化建设,赢得了职工的高度称赞,凝聚了企业的正能量,形成了风清气顺、和谐的局面。

(作者为大同车务段党委书记)

凝聚企业精神 推动跨越发展

■ 李丹

山东东明石化集团公司近年来企业文化、职工文化建设的发展历程,是孜孜不倦追求、大胆探索实践、积淀深厚文化底蕴的过程。从“感恩”、“忠诚”、“奉献”、“进取”,到2012年的“职业道德教育”,再到今天的“理想、坚持、实干”,具有鲜明时代特色的思想理念为广大职工共同践行,为企业各个时期的发展奠定了牢固的思想基础,成为引领东明石化不断发展壮大的强大内生动力。新形势下,集团工会把思想引导作为着力点,凝炼了“尽职尽责、团结奉献、求实创新、开放超越”的企业精神,2013年明确提出“明辨形势,坚定信心,统一思想,科学调度”,以“产效提升年”为工作总抓手,为千万吨炼油产能与效益的实现而努力奋斗的工作目标,进一步夯实了实现跨越式新发展的共同思想基础。

东明石化积极运用企业内部电视、报纸、广播、局域网等平台广泛宣传、介绍企业文化、职工文化建设;举办企业文化、职工文化培训班、专题讲座,邀请高层次企业文化专家进行讲授;组织企业文化骨干到企业文化先进单位参观、学习、考察;编订了《安全典型事例汇编》,切实提高职工的安全意识,加深职工对安全文化的认知;深入开展了以个人品德、家庭美德、职业道德、社会公德为核心内容的四德教育,印制《企业员工文化手册》,人手一册进行学习,通过形式多样的教育实践

活动引导职工增强道德判断力,树立正确价值观。特别是在全体职工中大力倡导“通力合作、求实好客、无私奉献、开放进取、注重速度、行动从速”的奉献精神,使全体职工真正做到爱岗敬业、诚实守信、公平公正、奉献企业。

东明石化提出“培训是职工最大的福利”的福利观和“终身学习永无止境”的学习理念,创办了东明石化职工大学,组成了讲师团,每年投入培训资金130余万元,举办了相关专业技术的脱产学习班,在不断完善内部培训和人才成长渠道的同时,创新培训方法,加强人才储备,搭建舞台、提供平台,促进优秀人才脱颖而出。坚持“德才兼备、以德为先”的用人标准,坚持“重德、重绩、重基层、重公认”的用人导向,不断提高选人用人公信力,形成了充满活力、富有生机的选人用人机制;坚持在职工中大力开展岗位练兵、技术比武等活动,着力提高广大职工学识、学术、钻业务的积极性,在省市县开展的职业技能大赛中,东明石化选手连年获得好成绩,公司在职工引起强烈反响,在企业形成了“尊重知识、尊重人才”的良好氛围。

东明石化工会建设了篮球场、台球室、乒乓球室、离退休职工活动中心等锻炼场所,购买了跑步机、羽毛球拍、乒乓球台等体育用品,充实职工的业余文化生活,培育职工积极进取、健康向上的工作心态。着力加强企业内部报纸、电视、广播三大主流媒体阵地建设,

公司开通了石化广播,员工通过节目播出,了解了公司内外的新闻。编制了月刊《东明石化报》,建立了东明石化内部网站,各单位有新闻信息通讯员,按时定量地把新闻稿件投递到广播室和信息中心。公司工会还积极做好对外宣传工作,及时向各级媒体提供稿件,在全国能源化学工业网、中国化工报、中国工人报等媒体刊发工作信息,宣传企业,扩大了影响。公司全方位培植企业文化、职工文化,美化环境,建草栽花,凡是适合开辟宣传栏的地方,都建起了宣传专栏,还建立了安全文化长廊,及时更换、保持常新。

东明石化坚持开展愉悦身心、健康体魄、导向鲜明的文体活动。例如冬季运动会、七一歌咏比赛、五一劳动技能竞赛、文娱汇演、每年开展职工篮球联赛,每周历时三个多月,各二级单位每年坚持不断开展小型多样、喜闻乐见、丰富多彩的活动,充实职工的业余生活;职工群众自发组织健身操舞蹈队,成为东明石化一道亮丽的风景线。

东明石化将舆论引导作为加强企业文化、职工文化建设的重要手段之一,连年开展评先树优和十大劳模评选活动,长期坚持正面宣传为主、团结稳定鼓劲的主基调,突出宣传企业发展优势和发展机遇、企业发展目标、工作亮点和先进典型,形成了全方位、宽领域、多层次的宣传舆论声势,为企业各项目标的实现提供了强大的精神动力,也为培育职工发现进取、理性平和、开放包容的社会心态和共同价值信念创造了良好环境。同时,通过

宣传先进集体、劳动模范、优秀党员,扩大了正面影响,在东明石化形成了“选树一批,宣传一批,培养一批,鼓励一批”的良好企业文化、职工文化氛围,让榜样的力量领航企业发展。

东明石化主动履行职责义务,勇于承担社会责任,坚持经济效益和社会效益并举,推动实现“企企和谐、社企和谐”。将循环经济作为企业科学发展、持续发展、跨越发展的方向,将环保工作摆在重要日程上,大力推进节能减排,努力加强资源利用,积极创建“环境友好型”企业;多级生化池、酸性水汽提、静电除尘、凝结水回收、干气制氢、硫磺回收等装置,大大提升了企业环境保护水平和绿色生产能力。

东明石化工会筹建了困难职工“爱心帮扶基金”,努力让每一个得大病的职工看得起病,让每一个困难职工的女子上得起学。建成了石化矿泉水厂,改善职工饮水条件。热心公益,开展“慈心一日捐”、“金秋助学”、“慰问敬老院”、“志愿者”、“义务献血”等活动,在灾区重建、城市建设、社会残疾救助等诸多方面尽可能给予最大限度的帮助。近年来,为各类慈善事业和社会公益事业捐资总额达1300余万元,企业新增就业人员2000余人,安置了退转军人490余人,为社会和谐发展创造了条件。并在今年捐款60万元,开展了救助困难大学生活动,对430名贫困大学生进行救助。

东明石化将全方位推广应用视觉识别系统作为融入企业文化、职工文化的首要切入点,从标志、字体、标准色等基本使用,到办公用品、旗帜、环境指示系统等的具体应用,全部进行统一规范。东明石化品牌被

中央电视台、中国互联网联盟推荐上榜,先后荣获全国文明单位、中华环境友好企业、全国企业文化建设先进单位、全国五一劳动奖状等多项国家、省、市级荣誉。董事局主席兼总裁李湘平被授予全国劳动模范、全国优秀企业家、全国企业文化领军人物等多项荣誉称号,为第十一届、第十二届全国人大代表。2012年菏泽市总工会举办的企业文化、职工文化建设现场会在东明石化召开,东明石化企业文化、职工文化建设工作得到了与会领导的肯定。

东明石化的文化建设,促进了企业的发展。在不到十年的时间内,东明石化生产规模扩大近30倍,销售收入提高了35倍,利税增长近50倍,总资产净增长过100倍,自2007年起连续入围“中国企业500强”。从一个地方“小炼油”企业迅速发展成为拥有员工5000余人,总资产250亿元、原油一次加工能力1200万吨/年,集石油化工、氯碱化工、煤炭化工为一体的大型化工集团。

未来一个时期,东明石化将抢抓《中原经济区发展规划》和《山东半岛蓝色经济区发展规划》的国家战略发展机遇,借助与中国石油、韩国梨树化学、香港华润等国内外“世界500强”企业的合作优势,依据企业《十年发展规划》,继续加强与国内外大型企业集团的战略合作,着力推进“转型发展、跨越发展、低碳发展”,科学打造“东明海洋石化深加工基地”。东明石化工会将不断发展、完善、积累、提升的企业文化、职工文化建设,坚定不移地塑造具有东明石化特色的积极向上的企业文化、职工文化,为东明石化全面实现跨越式新发展增添强劲动力。

(作者单位:山东东明石化集团公司)