

■ 张晓兆

近日,笔者有幸拜读了前中共中央政治局常委、中纪委书记吴官正同志自传体性质的新作《闲来笔潭》,既为吴老朴实平易的语言打动,更深深地为吴老始终如一的政治信仰感动。《闲来笔潭》全书文字朴实无华,却真挚动人,书中饱含了作者对党、对祖国、对人民、对家乡至真至深的质朴情感,书中饱含生命情怀、政治情怀和人文情怀,个性鲜明,读来令人振奋,益人心智。

吴官正同志用最富于生命的言语向我们叙述了炽热的真诚和人生的万千感悟。读《闲来笔潭》如听智者播慧,听仁者释义,听长者明德。一个个文字在心中荡漾,幻化成丰满的形象,演绎成高远的境界。

一部《闲来笔潭》让人感染于吴官正的殷殷赤子情。

“青青子衿,悠悠我心。”吴官正作为一位农民的儿子,从贫寒的农村走上巍峨的“庙堂之高”。“回首向来萧瑟处”不忘亲情,不忘友情,不忘恩情。《清明忆母亲》给我们再现了一个平凡中见伟大的母亲,一个有骨气、善良而又坚韧的母亲;更让我们看到一个至诚至孝的

苦难磨砺人生

——品读吴官正《闲来笔潭》一书感言

赤子。试想“我对不起,她未得到我半点儿好处,我也未给她送终”是怎样的悲恸动人,催人泪下。这是赤子的悔恨,这是赤子的表白,这是赤子的拳拳孝心。

一部《闲来笔潭》折射出一个心系天下、忧国忧民的高大身影。

“高山仰止,景行行止。”吴官正正因来自贫寒的底层,故而面对苍生对社稷比寻常政要多了几分悲悯的情怀。他在江西执政之时,体察民情,不辞辛劳,“十下鄱阳湖”;为解决民生之苦,问政于民,从谏如流;为筹建南昌大学,呕心沥血,自陈“江西如果长期没有高水平的重点大学,无法向父老乡亲交代,我这个省长也不光彩”。《三清漂际鉴》是吴官正求贤如渴的体现,《北川汶川行》是他关心民生疾苦的见证,《组建新山大》是他为民谋求福祉的举措。

“云山苍苍,江水泱泱。”吴官正同志博学多才,他的书法,笔画或浅或深,自成一家;他的绘画,线条或虚或实,情态毕具。一幅字画兼具的《良官赋》,在谈谐中表达了对清白的坚守、对贪婪的痛恶。一张《出淤泥不染》的素描,一句“民心莲蓬子,出淤泥不染”的旁注,何尝不是他清廉品格的象征。

如果说以上或“诗”或“画”还只是吴官正托物言志,那么以下这些篇目,却不得不让我们肃然起敬。他从不因亲情而徇私情。《点滴在心中》如是道:“这十多年来,她们(姐姐、妹妹)的子女没找我提过要求,可能认为提了也不会办,还要挨训,不合算”;“要当好一个党员,领导干部,应该而且只能这么做”……寥寥数语,一个无私、清廉的形象跃然纸上。

清如秋菊何妨瘦,廉如梅花不畏寒。不管

何时何地何境何况,吴官正同志一身正气,两袖清风,“一箪食,一瓢饮,不改其乐”。在他的身上,颇有古人“君子忧道不忧贫”的风范。作者曾在书信中写下这样一段发人深省的话:“我是高处不胜寒,想到的总是党的工作,人民的愿望和刚正公平,想到人言可畏,想到永远不做亏心事。”这彰显了一名共产党员的本色,正是“爱国、创造、清贫、奉献”的方志敏精神的最好诠释。

穷且益坚,不堕青云之志。作者始终坚持读书学习,始终坚信通过读书能改变家庭命运、改变家乡面貌。从《闲来笔潭》的字里行间,我们可以深切地感受到作者对知识的渴求、对学习的挚爱,作者始终坚持读书学习、学以致用、用以促学。我们应该像作者那样,把学习当成一种习惯、一种追求、一种境界,从书本中汲取营养,从实践中汲取真知,从群众中汲取智慧。当前,我们要紧密结合企业实际,全面落实年初工作会议部署安排,扎实推进企业发展各项工作。

《闲来笔潭》虽每篇文章字数不多,算不上鸿篇巨制,但真切的情感,字里行间藏着的却是一双透视人世的慧眼。徜徉在那沉郁又带着暖意的文字中,心有所悟,心有所得。

浅谈如何利用新媒体开展思想政治工作

■ 陈贞彬

近年来,网络、手机等新兴媒体迅速崛起并迅猛发展,成为继报刊、广播和电视三大传统媒体后的第四、第五媒体。新媒体的发展,给思想政治工作带来了新的挑战和机遇。为此,作为企业的思想工作者,要充分利用新的载体,不断拓展思想政治工作的渠道和空间,充分利用互联网等舆论媒体的快捷、开放,把握利用现代信息媒体做思想政治工作的主动权,开辟思想政治工作的新阵地。

一是培养和造就一支能熟练运用信息网络开展工作的新型政工队伍。这支队伍不仅要懂思想政治工作,还要懂信息技术,不仅要有深厚的马克思主义理论素养,还要有较高的网络技术水平,要有能力利用现代传播手段处理信息、引导舆论,做好网络时代的思想政治工作。可以组建网上宣传队和网上引导队,对人们关心的重大问题解惑释疑;对错误言论进行抨击和正面解释,还可以不定期地针对网上的热点问题,进行网上座谈、讨论,进行正面的舆论引导。

二是管理与教育并行,搞好管理,做好疏导。对网络、短信等新媒体要做好管理工作,积极建设和完善有关规章制度,净化短信,规范网络运行。同时,要注意引导和疏导。要通过各种形式的教育,增强人们的法制意识、责任意识、政治意识、自律意识、自重意识和安全意识,提倡和培植健康文明的网络传播道德、信息发送道德,培养健全人格和高尚情操,并自觉构筑抵御不良冲击的“防火墙”。

三是建立证明、积极、向上的信息传播主渠道。事实证明,如果先进、正确的思想不主动占领一个新阵地,不良思想就会趁虚而入。我们要坚持马克思主义意识形态在新传媒中的主导地位,以健康、积极、向上的主渠道引领舆论,用先进的思想文化占领阵地,并及时了解网上信息,对网上的一些有害信息,要针锋相对,及时澄清是非,进行“解毒”和“消毒”工作。

四是构筑思想沟通的新途径。信息技术的发展使人们的思想沟通更加便利。电子邮箱、手机短信、各种论坛以及QQ等聊天工具都能非常有效地为思想政治工作服务。网络时代的政工人员要学会用现代传媒沟通思想、解决问题。包括领导在内的思想政治工作者可以以网友的身份与群众平等交流,开展正面引导和全方位沟通,解决群众的思想难题。可以把意见“挂”在网上,通过网络及时接受群众的意见和建议,并及时分析处理、解决问题;也可以设置留言簿、问卷调查表,获得快捷的数据,了解真实的信息,采取有针对性的措施,切实解决群众的思想问题和实际问题。

(作者单位:山东能源肥矿集团泰铝公司党群工作科)

试论废旧轮胎的回收利用

■ 肖争

众所周知,我国是橡胶消耗大国,生胶总消耗量已突破400万吨,居世界第一位。但我国又是一个橡胶资源十分匮乏的国家,年消耗量的一半左右需要进口。同时,我国又是轮胎生产大国,2010年已达4.2亿条,超过美国居世界第一位。2010年全世界新胎产量16亿条左右,报废近11亿条。我国每年产生废旧轮胎1.4亿条,回收后直接翻新利用仅1500多万条,利用率11%,而美国和其他发达国家废旧轮胎回收利用率达70%以上。所以减少黑色污染和提高废旧轮胎的再利用率成为我国迫在眉睫的问题。

为了更好地解决废旧轮胎的出路,我们先来了解一下轮胎的基本组成结构。轮胎本身是混合物,主要材料是合成橡胶、天然橡胶、硫和硫化物、酚醛树脂、石油(芳香烃、环烷烃、特种烃)、织物(聚酯、尼龙)、石蜡、颜料(锌的氧化物、二氧化钛)、炭黑、脂肪族、惰性物质及钢丝等。为了使橡胶具有制造轮胎所要求的性能,必须要在橡胶中渗入各种不同的化学材料,即化学添加剂。其中一种很重要的添加剂叫碳黑,因为碳具有特别的吸附性,碳粒子与橡胶分子的粘附非常好,使得橡胶增强了硬度、强度和耐磨性。

下面就我个人而言来谈谈废旧轮胎的出路究竟在哪里?

第一,利用废旧轮胎采用混合法制备改性沥青混合料。

先将废旧轮胎磨制成细胶粉,该细胶粉与基质沥青混合、搅拌,得到橡胶沥青;采用级配集料,将集料进行筛分,得到细、粗集料;橡胶颗粒与粗、细集料混合、拌制,然后加入橡胶沥青拌制,最后加入矿粉拌和,即得到废旧轮胎改性沥青混合料。本工艺分干、湿两种工艺方法相结合,以充分发挥各自的优势,达到大量消耗废旧轮胎和改善路面性能的双重目的。能够大幅度地改善沥青与沥青混合料的高温稳定性、低温抗变形能力,抗水损害性能及耐久化性能,延长路面使用寿命。此橡胶沥青混合料路面(Asphalt Rubber Concrete,简称ARC)还具有降低道路交通噪声的功效、减轻环境污染及回收利用废旧轮胎等诸多环保功能。成果的推广应用具有经济、社会、环保和工程效益。

第二,对废旧轮胎进行翻新。

轮胎翻新有两种工艺,即传统的模型法和预硫化胎面法,传统的模型法称为“冷翻”,预硫化胎面法称为“热翻”,后者可以数倍延长轮胎使用寿命。其主要技术特点是高温(150℃)、高压(4.5Mpa),预先硫化好胎面,然后用低温黏合剂将预先硫化好的胎面胶与胎体粘起来,再将轮胎装入轮胎硫化罐并采用低压和低温进行硫化定型。除了轮胎制造质量和使用因素外,轮胎翻新工艺的温度也是影响轮胎能否多次翻新的主要因素,所以降低轮胎翻新硫化工艺温度,对提高轮胎再制造整体质量水平和提高翻新轮胎使用寿命具有重要意义。

第三,制造一些塑料和再生橡胶产品。可采用空气涡轮制冷低温粉碎法等方法生产出其他生活、生产领域所需的天然胶、乳胶再生胶、高强度再生胶、光亮剂、无味再生胶、遮味剂等原材料及产品。

第四,焚烧以获取新能源。由于在废旧轮胎处理时温度是一个相当重要的因素,废旧轮胎在焚烧时将产生热能,随温度变化也将分解产生不同的化学气体,我们可将热能收集或转变成再生能源并再利用。而化学气体可利用物理、化学原理将其分离并收集也可变废为宝。

如上所述情况表明,我国在废旧轮胎的再利用上取得了一定的进展,但要做到“减少污染、再生能源、变废为宝”,我们还需大量投入资金、人力、资源继续研发对废旧资源的再利用。虽然前行之路充满了困难、艰辛,但值得我们去不懈探索和发现!

本间破产启示:小心家族式经营的陷阱

研究失败要比研究成功有趣得多,因为通向失败的道路有千万条。最近我就看到本间的案例,这对我过去曾经迷信上市的家族式企业也算是一个警示。

本间,即日本本间(HONMA)高尔夫株式会社,成立于1958年,其创立者是本间兄弟。他们来自于酒井市的大地主家族,这个家族的实力与三井财团不相上下。当时,本间兄弟开设了第一家高尔夫练习场,并负责修理球杆,后来慢慢演变成生产和制造,并用HONMA球杆的选手在日本高尔夫比赛中屡次获胜,因此口碑越来越起。

HONMA坚持纯手工打造,以精工细作为本,每一名工艺师都不断传承前辈的精湛手艺与创造力,特有的高技术含量的制造与研发赋予球杆极精确的运动性能,把高尔夫用品做到极致。它超越了一般程度上的机器生产模式。因为本间真正把高尔夫用品当做一种艺术品进行研发制造,极大地提高了产品附加值。所以产品价格远远超过同行业其他品牌,仅仅一个球杆就高达10万日元,而一套铁杆就高达40万日元。精湛的技术和光辉的形象使企业获得了巨额的利润,从而让其在高尔夫球具行业中确立起尊贵的地位,是全球顶级高尔夫品牌之一,也是日本民族工业的骄傲。1990年3月公司销售额达到219亿日元,1995年8月在纳斯达克成功上市。

不过,20世纪90年代中期,日本泡沫经济开始崩溃,高尔夫会员券价格急速下跌,高尔夫球场经营出现种种困难,整个高尔夫业界形势不乐观。本间为了保护品牌价值,一改过去的量贩式销售,将其转变为直营店的销售,以此避免与其他品牌的价格竞争。为实施这一策略,从1996年开始,本间在全国各地购置地产,在酒井市设立物流中心,进行一系

列的基础投资。

然而,1997年由于经济进一步恶化,全国各地高尔夫球场接二连三破产倒闭。加上亚洲金融危机,本间在海外市场的销售额也不断下降,产品库存量也随之上升。本间拓展海内外市场所用的大量资金基本上来自银行贷款。仅仅短短两年,本间总负债就超过了450亿日元,远远超过其年度销售额,呈现出经营危机。

屋漏偏逢连夜雨。正当本间销售额好不容易有所增长时,2001年10月,本间社长涉嫌直接参与韩国高尔夫球杆走私和偷漏税事件,被东京地方检察院起诉,这是一起严重的损害本间高尔夫品牌形象的事件。不久,本间又因为国内销售的双重价格问题受到公平交易委员会的警告。结果,社长被判有罪,其弟接任社长。家族内部成员之间围绕经营权争斗不已。投资金融机构对本间的经营体制已经丧失了信心,最终由银行独自制定包括裁员在内的新的经营方案。但是,这些似乎都没有成效。2004年,本间的销售额锐减至163亿日元,123家直营店也缩减为70家。同时进行裁员,卖出了熊本县高尔夫球场。

2005年5月本间报告显示,本间拥有资金36亿日元,但负债却达到51亿日元,总赤字超过100亿日元,被认定为无力恢复正常经营。之后,本间的银行账户被冻结,与金融机构的关系进一步恶化,资金周转十分困难。最终,管理层通过民事再生法申请了企业破产保护。

对于那些钟爱日本历史和痴迷高尔夫球的人,本间的破产让他们难以接受,但那是一个无可争议的事实。韩国教授尹敬勋认为,本间没有充分利用自身技术优势、品牌形象来全力应对市场的变化。当整个高尔夫行业行

场销售低迷时,高尔夫会员券等商品价格急剧下跌,价格低廉和场地宽阔的高尔夫球场反而在那时出现,高尔夫球迷队伍开始壮大,形成高尔夫大众化。本间的竞争对手们纷纷把工厂转移到中国等生产成本比较低的国家,以降低高尔夫球杆的生产成本,适应日益增长的高尔夫球迷的需要。而本间的高尔夫球杆仍由技术人员手工打造,工艺品般的高价把众多消费者拒之门外。

本间虽然是一家上市公司,但仍然保持家族式的经营模式,使公司成为私有化的产物。以家庭为中心的经营阵容很容易出问题:在家庭相对封闭的环境下,各种感情掺杂在一起,不能有效地互相监督,即使发现了违规行为也只是睁一只眼闭一只眼,容易产生兄弟兄弟的问题。本间首任社长是本间敬启,其兄第四人都担任副社长和常务,其他的家庭成员也担任公司高管。本间敬启具有非凡的领导能力,意志坚决,说到做到,绝不妥协,可是家长式的作风却使家庭内部不和的问题暴露无遗。可以说,是本间敬启导致了公司的破产。很显然,由于家族式经营管理体制问题,公司内部很难实现经营上和决策上的透明,对问题的分析、解决问题和改善经营的建议,并不能被畅所欲言地进行沟通和交流。结果,在各种因素的综合作用下,最终无力应对市场的变化,导致企业破产,被中国公司鱼尾狮(MERLION)集团收购。

如果说,管理好一个家庭比统治一个国家更难,那么当家庭成为一个团体的时候,则是难上加难。看起来,确实应该思考,是否只是为了获得亲属关系带来的心理上的安全感而采用家族式经营,反而回避为了取得高效经营而作出的努力——应当小心家族式经营中的陷阱。(花铃)

消除管理“七种浪费”促挖潜(一)

■ 钱文华

因为学习,所以改善;因为改善,所以成功!创新管理需要我们马上学习、马上改善、马上行动!丰田生产方式JIT中所归纳的“七种浪费”(包括过剩生产的浪费、在库的浪费、搬运的浪费、不良的浪费、作业自身的浪费、动作的浪费、待机的浪费),主要发生在生产现场,但是产生这些浪费的深层次的原因是什么?如果仅仅关注现场存在的浪费,而不解决被现象所掩盖的本质问题,无疑是舍本逐末。

潜伏在生产现场“七大浪费”背后的实际上是管理的“七种浪费”。每年“挖潜月”都如火如荼,如果能在在这方面深挖、下功夫,改善思维观念和行为,把事情做对,我们的经营管理水平定能更上层楼。

1 消除等待的浪费
管理工作不能“等”

在管理工作中,等待的浪费主要表现在以下几个方面:

■ 等待上级的指示。上级不安排工作下级就坐等,上级不指示下级就不执行,上级不询问下级就不汇报,上级不检查下级就拖着办。多干多错,少干少错,不干不错,这种思维要不得。多干事情多吃亏,出了问题怎么办?听指示没有错,再大责任可分担。很多工作是在多次检查和催办下才完成的,造成极大的浪费。

■ 等待下级的汇报。任务虽已布置,但是没有检查、监督。不主动深入调查情况,掌握第一手资料,只是被动地听下级汇报,不做核实就做决定或者向上级汇报,出了问题,责任还可以往下级身上推。

■ 等待对方的回复。我已与对方联系过,什么时候得到回复我无法决定,延误工作的责任应该由对方负责,我只能等。追究责任也不怕,我某月某日把这份文件送给对方,这里记

录得很清楚,对方不回复我能怎么办?你还是和对方联系一下吧,以免耽误工作。

■ 等待生产现场的联系。职能部门不主动去到现场提供服务,而是坐等现场的联系,有时还很不耐烦,认为多等一会有什么了不起,从不设身处地地去到现场一线着想,严重地影响了生产现场问题的及时解决。

这些“等待”在工作中是大量存在的,主要是中层管理人员缺乏责任心和主动精神,不愿意承担责任。对于这种浪费,如果我们,根据不同企业的文化氛围,如果不能用Y理论激励员工去消除等待的浪费,就需要用X理论去加强管理,例如对于较重要的工作,可以用5W1H(Why,What,Who,When,Where,How)来进行计划分解,然后进行控制、检查和考核。实际上,X和Y理论都不能从根本上解决问题,X+Y相辅相成也许更好一些。

2 消除无序的浪费
把“无序”变“有序”

“没有规矩,不成方圆”,这句古语说明了秩序的重要性。缺乏明确的规章、制度、流程,工作中容易产生混乱,这是众所周知的。如果有令不行、有章不循,按个人意愿行事造成的无序浪费,更是非常糟糕的事。

■ 职责不清造成的无序。由于制度、管理等方面的原因,造成某项工作好像两个部门都管,却纠缠不休,整天扯皮,使原来的有序反而变成无序,造成极大浪费。某个部门某人,当看到一项工作比较紧急,如果不做就会影响到公司利益时,进行了补位。这时就出现了一种怪现象:那么,今后这项工作就由你们来做吧,责任部门反而放任不管了,这也是一种无序。

■ 业务能力低下造成的无序。素质低下、能力不能满足工作需要,都会造成工作的无序。应该承担某项工作的部门和人员,因能力不够而导致工作混乱无序;当出现部门和人员

变更时,工作交接不力,协作不到位,原来形成的工作流程经常被推翻,人为增加了从“无序”恢复到“有序”的时间。一个有效的管理者应该是一个规范化的高手,能把复杂无序的工作标准化、规范化、简单化,从而使普通员工可以完成原本无法完成的工作。

■ 有章不循造成的无序。随心所欲,把公司的规章制度当成他人的守则,没有自律,不以身作则,不按制度进行管理考核,造成有章无身的管理,影响员工的积极性和创造性,影响部门的整体工作效率和质量。这种人造成的无序危害更大。

■ 业务流程的无序。直线职能制的纵向部门设置,对横向的业务流程严重割裂,各部门大多考虑一项工作在本部门能否得到认真贯彻,而很少考虑如何协助相关部门顺利实施。通常考虑以本部门为中心,而较少以工作为中心,不是部门支持流程,而是要求流程围绕部门转,从而导致流程的混乱,工作无法顺利完成,需要反复协调,加大管理成本。有兴趣的朋友可以查阅一下自己公司的各项管理规定,也许会发现一个比较有趣的现象:公司的各项规定很少按照纵向业务流程的顺序来编写,大多数是按照纵向部门来编写,两个部门间如何交接则语焉不详,实施时就会造成无序。

这些无序出现的频次多了,就会造成企业的管理混乱。管理者应该分析造成无序的原因,努力抓住主要矛盾,思考在这种的无序状态下,如何通过有效的方法,使无序变为相对有序,从而整合资源,发挥出最大的效率。这是中高层管理者应该关注和重点考虑的问题之一。

3 消除协调不力的浪费
增强团队凝聚力

所谓协调,就是指组织中的一切要素、工作或活动要和谐地配合,以便于组织的整体目标能够顺利实现。有了良好的协调,就会出

现1+1>2的协同效应。因此法约尔把协调视为管理的一项基本职能。而如果在管理工作中协调不力,就会造成工作停滞等方面的浪费:

■ 工作进程的协调不力。由两个部门共同承担的工作出现问题,双方都不主动联系,还需要第三个部门协调,工作进度当然会受到影响。某些工作应由哪个部门负责没有明确界定,处于部门间的断层,相互间的工作缺乏协作精神和交流意识,彼此都在观望,认为应该由对方部门负责,结果工作没人管,原来的小问题也被拖成了大问题。

■ 上级指示的贯彻协调不力。对上级的工作指示及相关会议布置的工作没有传达,即使传达了却没有进行有效的协调来组织落实,形成口号接力,工作在本部门出现停滞,没有得到有效的贯彻,形成工作盲区。

■ 信息传递的协调不力。信息流转到某个部门出现了停滞,应该得到这些信息的相关部门掌握不到,难以有效地开展工作。信息没有分类汇总,停滞在分散之中;信息没有得到充分分析、核实和利用,依旧停滞在原始状态之中;信息不准确,造成生产盲目、物资供应混乱、计划的频繁调整,没有效益的加班及库存的增加。更有甚者,把信息视为本部门或个人私有,有意不再传递,则影响更大。

■ 业务流程的协调不力。绝大多数的管理活动,不是一个部门所能独立完成的,需要两个以上部门相互配合,按横向的业务流程来完成。但是由于纵向部门设置对业务流程的割裂,会形成一些断点,如果不能及时搞好协调,业务流程就不能顺利运行,会造成后续流程停滞,形成损失,即使想不到方法绕过过去,也造成效率降低,可能达不到预期的效果。

协调不力是管理工作中最大的浪费之一,它使整个组织不能形成凝聚力,缺乏团队意识、协调精神,导致工作效率的低下。这就需要组织结构调整,减少纵向的职能部门数量,通过有效授权,建立项目责任制,明确责权利,逐步打通纵向业务流程中的瓶颈,分阶段地实现业务流程的重组和再造。

(作者单位:红豆集团有限公司)