

发展创意农业的意义特征与措施建议

■ 杨祥禄

在传统农业向现代农业跨越过程中,人们对农业的生产、生态、生活等需求日益多样化,传统农业面临巨大挑战,有机农业、生态农业、休闲农业、都市农业、循环农业、精准农业等一系列概念相继提出。创意农业是提升农业发展水平,实现转型发展的一个重要方向,应当重视发展创意农业。

创意农业的基本特征

农业是一个多功能统一体,在经济社会发展不同阶段,人们侧重于其不同的功能。同时,不同的农业区域特点,农业的功能和作用发挥不同。在推进传统农业向现代农业跨越的新的历史时期,创意农业应运而生。创意农业是以市场为导向,以农业生产为依托,以创意为核心,将农业生产和艺术创意相结合,生产创意农产品和设计创意农业活动,以提升农业产业附加值,实现资源优化配置的新型的农业发展模式。创意农业有效地将科技和人文要素融入农业产业,进一步拓展农业功能、整合资源,把传统农业发展为融生产、生活、生态为一体的现代农业。创意农业的基本特征体现在:

1、文化与科技相结合。一方面,创意农业具有高文化品位,能够将单纯的农业生产与丰富的多元文化相结合,将农产品和农业生产过程赋予文化内涵和价值;另一方面,创意农业具有高科技性,以科技创新与文化创意相结合的新思路,去挖掘和开拓文化生产力在农业发展中的巨大潜力和价值空间。

2、一、二、三产业相融合。创意农业用创意产业的思维方式重树农业产业体系,拓展

农业的多种功能,形成创意农业产业链和产业集群。在整个创意产业体系中,三次产业互融互动,发挥引领新型消费潮流的多功能。

3、具有高附加值。创意农业利用人的智慧,加入文化、科技等资源,将农产品的设计、生产、加工、营销、配套设施开发等融为一体,构筑多层次的农业产业链,开拓新的消费市场,具有很高的附加值。

4、整合特色资源。创意农业是对现有资源特别是特色资源的再发现和再融合。以原本存在的资源为载体,加入新的辅助资源,重新开发、设计、包装,使其具有独创性,从而使其具有新的市场。

发展创意农业的重要意义

1、有利于加快建设现代农业。创意农业能推动科技与文化更好地融合,使一、三产业互动,能更充分发挥农业的多种功能,切实满足当今人们对农业的不同需要,能更好地发展品牌农业,提高农业的标准化、市场化水平,进而推动传统农业向现代农业跨越。

2、有利于挖掘农民增收潜力。在知识经济时代,农业和农村经济结构调整,要面向市场,依靠科技创新,不断向生产的深度和广度进军;优化品种结构,着力发展优质农产品,在农产品中注入文化、艺术创意来实现增值。这是实现农业增效、农民增收、农村增美的根本手段。科技创新是硬实力,文化创意是软实力,文化与科技的有机融合所产生的巨大引擎作用,对促进农业结构调整升级,促进农业与市场衔接,挖掘农民收入潜力有着积极的作用。

3、有利于构建和谐社会。在创意农业的

发展过程中,休闲农业、观光农业是具体的创意形式,许多城里人在闲暇时间,到乡村旅游观光,体验农家采摘,既舒缓工作紧张,释放工作压力,又了解农业文化、学习农业知识、感受农业景观,真正达到了调剂身心、养生保健的目的,促进了与农村居民之间的交流。

4、有利于统筹城乡发展。在城乡规划的过程中,管理层和决策者将“三农”的发展与城市的发展统一规划,注重天人合一,人与自然的和谐,并将创意农业融入到统筹城乡规划中。

5、有利于建设幸福美丽乡村。以创意农业为新型发展模式,通过创意产业与农业的融合发展,转变农业发展方式,提升农业现代化水平,为推进幸福美丽乡村建设发挥作用。通过发展创意农业,构建持续的农村产业体系,是新农村建设的创新之路。

加快推进创意农业发展的建议

当前,创意农业发展存在的主要问题有:一是创意农业的类型比较单一,产品不够丰富。二是创意产业链还不完善,创意农业大部分停留在农产品生产的创意,局限于农业本身的产业链,与其他产业的融合、市场的开拓还做得不够。三是创意农业企业的创牌意识不强,缺乏国际国内知名品牌。四是创意农产品的技术含量和附加值有待于进一步提高。为推进创意农业加快发展,建议采取以下措施:

(一)更新观念,加大扶持力度。创意农业发展以果为媒、以花为媒,把自然风光与农耕文化、民俗文化、花文化等结合,具有广阔的前景。为使创意农业成为推动社会主义新农村建设、推动农业结构调整

优化升级、推动经济发展方式转变的着力点,政府在创意农业发展中要统筹规划,制定鼓励资源替代的发展战略及相关政策,扶持产业关联度大、带动能力强、农民参与度高的创意农业项目;编制创意农业发展规划,确定政策导向,明确分区布局和发展方向;搭建平台,为创意农业产业提供发展空间和物质条件,吸引更多的社会资金参与;通过举办创意农业发布会(论坛、研讨会)、主办休闲农业创意精品大赛、开设创意农产品专区等,推动创意农产品与消费市场的有效对接。

(二)广开渠道,强化人才培养。高层次、高素质的创意农业人才,是创意农业的生存之本、壮大之源。发展创意农业必须把创意农业人才队伍建设作为重大任务,加快培养高层次、高素质的创意农业人才队伍;充分依托大专院校、中等职业学校及相关科研机构,加强创意农业的相关专业、课程建设和理论研究;大力培植创意农业开发的专业团队,从项目策划、市场定位、设计建造、招商运营等方面为创意农业的发展提供智力支撑;把创意农业实用人才培养纳入相关培训计划,加强对现代农业生产经营主体的引导培训,宣传创意农业的理念,培训创意农业的技术,培养创意农业发展的带头人。

(三)开拓创新,促进规模发展。创意农业要逐步由分散向块状、带状、集群化方向发展,应把载体建设作为工作重点,积极推进创意农业园区建设、创意农产品开发,使创意农业成为都市现代农业的新亮点、新看点。要注重协调发展,明确特色和定位,改变追求数量忽视质量、强调规模轻视品牌的观念,努力培育区域创意农业大品牌。要与推进农业标准化生产,发展无公害农产品、绿

色食品、有机农产品和地理标志农产品相结合。新创意会衍生出无穷的新产品、新市场和创造财富新机会,要认真研究如何把创意转换成经济价值并形成规模。

(四)培育主体,推进基地景区化。要积极培育以专业大户、家庭农场、农民专业合作社、龙头企业为主的创意农业经营主体,建设以星级农家乐为基础,以休闲农庄为主体,以农业旅游公司为引领的新型经营主体。要按照智能化、特色化、个性化、艺术化的创意理念,把现代农业产业基地打造成集农业生产、农耕体验、文化娱乐、教育展示、产品销售等多元化的休闲农业、创意农业景区,实现基地“产区变景区、田园变公园、产品变礼品、农民变旅游从业者”。

(五)注重整合,打造全产业链。在制定创意农业发展规划和策划建设项目时,要结合实际,选好主题,发挥创意,整合农村的生产、生活、生态资源,追求创新,强化产业链条整合,突破农业范畴,加强与其他产业的融合,延伸产业链,提升附加值。

(六)深入挖掘,发展创意文化。创意农业要注重通过文化创意感召力拓宽市场,使农产品具有更大的市场吸引力和竞争力,创造出新价值和新的市场空间,增强产业的可持续发展能力。要积极挖掘地方文化传统价值,运用文化元素提升农业产业附加值。

结束语

创意农业是休闲农业的升级版,是拓展农业多功能的重要方向。创意农业的发展潜力和市场空间巨大,要整合资源,就地取材,积极把创意元素融入到休闲农业发展过程中,加快推动休闲农业转型升级,提质增效。

(作者单位:四川旅游学院)

老板你懂得有效授权吗？

■ 张德伟

授权,好像一般老板都明白一点,也就是当好“甩手掌柜”。但里面的学问大了去,有效授权,才是老板真正需要懂得的真知。企业如何进行有效授权管理,是大多数企业管理的一个深度型命题,只要是稍具规模的企业,老板都不可避免地面对这个问题。

一个老朋友,有老板天赋的王冲,王老板在授权管理的问题上极少出现差错,除了人品选择之外,更重要的是老王一直很重视执行过程的管控监督,但老王对授权管理还是存在认识上的模糊,直到几年后研习日本经营战略的时候,特别是流行管理国际大师盛和夫飞管理书籍,综合以往的经验,才逐渐理清企业授权的整体思路,实践至今,未见错漏。

有效授权基础:企业员工超过 125,就需要实施有效授权管理。

企业失败最常见的原因是两个:用错人和资金链断裂。用错人的背后即意味着授权管理失当的问题。

企业不能将授权看作一种潮流,必须具备实实在在的授权需求。什么企业需要考虑授权呢?以老王经验:衡量授权的最佳标准是人数的划分。企业人员的多少意味着管理工作量的增大。

日本战略经营体系的精细化管理程度较高,对授权管理的基础有严格的量化标准。日本企业经过反复衡量,认为一个管理者负责管理五个个人最为合适,而管理层级最优化为标准为五层,即 125 人的团队为最优配置。企业成员超过 125 人,就必须实施授权管理!

中国普遍的管理标准界定为 6-8 人,普遍也赞同五层结构,以此类推推出 180-320 人,超越这个团队人数,即要求企业实施授权管理。

有效授权:主要是由清晰职能+适时督导+绩效考核三大制度构成,很多企业老板由于长期扮演救火员角色,或自知某些专业能力的欠缺,导致身心疲惫,从而不得不进行授权管理。但无论是老王从旁见证,还是与朋友交流得知,授权不当导致的管理混乱是一种非常见的现象。造成这种问题的主要原因有二:第一是缺乏有效的授权制度;第二是使用错误的授权对象。

人世间,权名色利是人性的四大渴求,惹万千苍生竞相折腰。由于权力的特殊性,导致权力场的种种黑暗与腐败。过度的权力优越感,往往容易扭曲人的纯良本性,因此,授权制度的诞生就是为了最大程度对权力进行规管监督的。

老王曾仔细研究发现,绝大部分授权不当的事件背后,都普遍存在缺乏专业授权制度规范的问题。一架没有制动系统的高速火车是令人担忧的。

构建专业的授权制度是企业授权实

操的第一步,它主要由清晰职能、适时督导、绩效考核三大制度构成。

(一)职能制度:这个制度详细规范了受权者的职责与职能范畴。如果受权者从事的是销售、管理或者研发工作,则需要进一步将职能进行数字化量,并以制度形式确立,不同的级别进行不同权限的额度划分。如不同级别的财务签字上限分别是多少,是否具备人事权,人事权最高权限为哪个级别等等。

(二)督导制度:这个制度对受权者各阶段的任务目标进行量化规定。企业之所以考虑授权管理,就是因为高层精力与时间有限,难以处理更大量的工作,或者自知缺乏某些专业能力,如技术研发等,因而产生授权,所以在实践当中,监控督导过程相对较难,而监控每个阶段的量化分解目标则容易操作很多,也符合实践需求。

(三)绩效制度:这个制度将主要从正面角度驱动受权者执行任务。该制度必须以正面奖励作为主导,占据权重地位,在大多数情况下,应该完全抛弃处罚措施,特别是面对高管人员的授权管理,处罚制度将大大伤害员工心理,起到反效果作用。在多数放权实操过程中,激励制度都是可免去的,因为它一般都直接应用原有的企业薪酬激励制度,只有在极少数情况下,需要特别制定新的激励制度。

对谁授权:受权者的能力必须可以承担权力赋予的任务。

单纯建立了严密的有效授权制度是不够的,必须确保有合适的受权者,受权者在接受权力使命之后将负责具体任务的实践操作。衡量受权者合适与否,依然是人力资源体系老生常谈的话语:德才兼备。

道德是一项难以完全界定和量化的感性事物。任何的调查和考核,都只可以作为一种参考性的依据,对此,管理者应该深思。职业道德的问题,更多还是结合授权者多年的实践经验,以伯乐相马的眼光去识别人才。将职业道德结合授权制度,是最可保证授权行为正面化的。据老王实践,只要将两者融合,基本上不会出现太大问题。但实践的侧重点,依然是建立在制度上,道德人情,实在不是一个很好界定的东西。

制度的欠缺与能力的错位,是企业授权失败的两大主因。还有一个可能性,就是老板对待授权问题的心态摇摆,在欲放不放之间,破坏了正常的授权行为。

更重要的一点,就是受权者的能力必须是可以承担权力赋予的任务,此点极为关键!能力与权力不匹配,所有的授权都是徒劳无功的。这种能力的实践在监控制度的阶段性目标分解中将浮出水面,是比较容易界定的。据老王观察,很多企业在实施授权的时候,经常出现对象能力不匹配的现象。

心理养生四要素

专家预计:心理养生将成为 21 世纪的健康主题。所谓心理养生,就是从精神上保持良好状态,以保障机体功能的正常发挥,来达到防病健身、延年益寿的目的。

善良是心理养生的营养素。心存善良,就会以他人之乐为乐,乐于扶贫帮困,心中就常有欣慰之感;心存善良,就会与人为善,乐于友好相处,心中就常有愉悦之感;心存善良,就会光明磊落,乐于对人敞开心扉,心中就常有轻松之感。总之,心存善良的人,会始终保持泰然自若的心理状态,这种心理状态能把血液的流量和神经细胞的兴奋度调至最佳状态,从而提高机体的抗病能力。所以,善良是心理养生不可缺少的高级营养素。

宽容是心理养生的调节阀。人在社会交往中,吃亏、被误解、受委屈的事总是不可避免地要发生。面对这些,最明智的选择是学会宽容。宽容是一种良好的心理品质。它不仅包含着理解和原谅,更显示着气度和胸襟、坚强和力量。一个不会宽容,只知苛求别人的人,其心理往往处于紧张状态,从而导致神经兴奋、血管收缩、血压升高,使心理、生理进入恶性循环。学会宽容就会严于律己,宽以待人,这就等于给自己的心理安上了调节阀。

乐观是心理养生的不老丹。乐观是一种积极向上的性格和心境。它可以激发人的活力和潜力,解决矛盾,逾越困难;而悲观则是

推进“五个双向”锻造“人武铁军”

■ 红轩

红豆集团是一家集纺织服装、生物医药、橡胶轮胎、房地产四大产业于一体的大型民营企业集团,现有职工 2.2 万名。集团现有党员 1519 名,二级党委 2 个,二级党支部(总支)13 个,三级党支部 88 个。近年来,集团党委紧紧围绕企业生产经营管理开展党的工作,探索构建“现代企业制度+党的建设+社会责任”的内部治理模式,以“党建强”促进“发展强”,2011 年被评为“全国先进基层党组织”、全国非公企业“双强百佳党组织”。

近年来,红豆集团人武部将党建工作融入日常工作之中,在工作中全面实行集团党建工作“五个双向”的工作机制,为有效发挥党组织在人武部中的政治核心作用提供了有力保证。

一、班子双向进入。红豆集团在企业决策、管理、经营、生产各个层面,全面推行党组织领导班子和管理层双向进入、交叉任职,从体制机制上保证党组织有效参与决策和管理。人武部结合自身工作实际,将“班子双向进入”贯彻落实到具体工作中。如,集团层面,人武部作为集团党委的八大部门之一,如何确保人武部工作有效开展,红豆集团的做法是安保部部长兼任人武部部长。二级公司、三级企业保安、安全员及义务消防队员为人武部基层骨干民兵。这样做的好处能保证把党建工作落到人武部工作实处,党建工作与人武部工作之间不会产生冲突和扯皮。兼职而不是专职,不是为了党建而党建,而是切切实实使党建工作和人武部工作有机结合,避免了“两张皮”。

二、工作双向互动。一是建立双向互动决策机制。人武部和安保部建立日常工作 and 党建工作双向互动机制,党支部负责思想政治、文化建设、目标考核、人事任免等工作,参与管理和监督。通过抓好民兵军事业务训练,组织和带领民兵执行站岗护卫、治安巡逻、战备执勤等任务,保护集团企业安全,保护集体财产不受损失,协同公安部门维护社会治安。集团每周二、四、六进行列队体能操练。每年结合 6 月安全生产月活动开展消防紧急疏散演练,每年结合 11 月 9 日消防日

活动开展消防运动会,进一步提高员工的消防意识、消防器材的应用及紧急状况下的逃生技能。二是建立工作双向互动落实机制。人武部和安保部工作相互融合,建立周一晨报会和安全人员例会等制度,加强党组织与企业管理层的互动交流,推动人武部各项决策的落实。在活动载体上,人武部以“打造千亿红豆,彰显先锋力量”为载体,深入开展创先争优活动,动员基层党组织和全体党员立足本职岗位创先争优,带领广大民兵共创一流业绩。再有,建立双向互动考核机制。把实现工作绩效目标作为检验党建成效的重要标准,通过签订年度计划书、月度任务书、岗位责任书,强化对各组织和党员的目标引领,把党建工作目标要求转化为推动人武部工作的实绩需求。

三、人才双向培养。充分发挥党组织培养人才、使用人才、凝聚人才的优势,形成人武部和安保部各类人才双向培养、共同发展的良好局面。一是把民兵、保安骨干培养成党员。在一线民兵、保安中开展星级员工评选活动,在被评为集团标兵、先进个人、骨干在副科级职级以上干部中培养入党积极分子,送到红豆党校培训。二是把党员培养成人武部管理骨干。紧密结合企业生产经营和人武部工作开展党员教育、管理、培训,实现党员政治素质、专业技能双提升。三是把党员骨干培养成企业经营管理人员。建立党员示范岗,开展党员身边“无隐患、无违章、无次品”等活动,增强党员骨干岗位奉献意识和岗位建功能力,把他们培养成企业生产、经营、科研、管理等各条战线的行家里手,成为让职工满意的党员当家人。

四、文化双向互促。坚持用社会主义核心价值观体系引领文化建设,通过加强引导、增进共识、创新方法、健全制度等措施,在集团上下形成基本道德规范,凝聚强大精神力量,提升人武队伍的核心竞争力。一是坚定共同理想信念。通过集团党校及红豆大学搭建的培训平台,做好民兵干部的教育培养及培训工作,协助抓好国防教育,搞好基层民兵的思想政治教育。通过红日报、红豆网站、红豆电视台和红豆大学,在民兵中深入开展形势政策、基本国情、革命传统、改革开放和

一种消极颓废的性格和心境,它使人悲伤、烦恼、痛苦,在困难面前一筹莫展,影响身心健康。

淡泊是心理养生的免疫剂。淡泊,即恬淡寡欲,不追求名利。清末张之洞的养生名联说:“无求便是安心法”;当代著名作家冰心也认为“人到无求品自高”。这说明,淡泊是一种崇高的境界和心态,是对人生追求在深层次上的定位。有了淡泊的心态,就不会在世俗中随波逐流,追逐名利,就不会对身外之物得而大喜,失而大悲;就不会对世事他人牢骚满腹,攀比嫉妒。淡泊的心态使人始终处于平和的状态,保持一颗平常心,一切有损身心健康

的因素,都将被击退。(摘自)

国防教育,帮助他们牢固树立中国特色社会主义共同理想和信念。二是积极参加社会活动,塑造健康向上的人武精神。我们在镇人武部领导下,积极参加各项社会活动,如广场文艺活动、节场庙会治安活动、明天环保、后市钢厂等维稳活动、顾山森林防火活动等。举办篮球赛、技能竞赛,开展“争显先锋力量”主题演讲等活动,丰富职工群众文化生活,培育了“诚信、创新、奉献、卓越”的企业精神。

五、制度双向互补。自从集团党建贯标以来,进一步完善了《人武部工作职责》、《战备值班制度》、《民兵活动制度》、《战备物资器材管理规定》、《民兵应急分队行动方案》等各项制度,优化了相关工作流程,进一步推进制度化和规范化管理,推动人武部工作和党建工作互促共赢。一是运用党的制度优势提升人武部管理科学化水平。把党的民主集中制运用到人武部重大问题决策之中,以此帮助掌握实情、科学决策。坚持任人唯贤、制度选人,在人武部干部任免中全面推行企业管理层人员竞争上岗制度,以绩效导向取代关系导向,为民兵、保安创造了公平公正的发展机会。通过给每个民兵、保安提供公平竞争的机会,使红豆人才辈出。二是借鉴现代企业管理理念方法提升人武部党建工作规范化水平。引入 ISO9001 质量管理体系,把企业管理的方法和理念导入党建工作,完善人武部党建工作运行机制,使党建目标量化、工作任务具体化、实施过程规范化、绩效考核精细化。坚持政治素质和工作业绩并重的导向,在基层支部和党员考核评优中,把业绩作为重要标准,保证评为先进党支部的单位全部是业绩最突出的部门,优秀党员全部是工作最出色的员工。

通过一系列卓有成效的工作,使人武部工作和党建工作融为一体,有力促进了人武部工作。我们坚信,在以后的工作中,在区、镇人武部的指导下,在红豆集团人武部骨干民兵的共同努力下,克难奋进、锐意进取、勇于创新,打造一支“召之即来、来之能战、战之能胜”的民兵队伍,为实现“千亿红豆、美丽红豆、幸福红豆”贡献一份力量!