

开发利用太阳能是我国经济社会可持续发展的必然选择

——赤峰市皇嘉太阳能科贸有限公司总经理赵志国谈太阳能产业和企业发展

赤峰市皇嘉太阳能科贸有限公司是一家民营企业,公司坐落于林西县林西镇,主要经营太阳能系列产品,是一家集太阳能热水器科研、生产、销售、安装、维护于一体的综合型企业。公司始终坚持科技创新,弘扬“诚信为本,品质至上”,围绕靠质量求生存、用户满意为宗旨,狠抓企业内部管理及售后服务,注重科技进步和参与市场竞争策略方针,促进企业发展,取得了显著成效。近日,记者采访了该公司总经理赵志国,他谈到了有关发展太阳能产业和本公司太阳能项目的许多理论性和实践性的问题。

记者:赵总,你为什么要选择太阳能项目进行第二次创业?

赵志国:我国一直非常重视新能源和可再生能源的开发利用。2005年5月28日通过了《可再生能源法》,着重提出综合利用太阳能问题,并制定出多项支持和鼓励开展太阳能利用技术等方面的优惠政策。《可再生能源法》中明确规定,国家鼓励单位、个人安装和使用太阳能热水系统、供热采暖和制冷系统、光伏发电系统等设施。

2008年3月3日,为了贯彻落实《可再生能源法》,加快可再生能源的发展,促进资源节约和环境保护,国家发展改革委颁布了《可再生能源发展“十一五”规划》。规划指出“十一五”期间将加快太阳能热水器的普及,在太阳能利用条件良好地区,制定城乡民用

建筑安装使用太阳能热水器的强制性措施。研究开发太阳能资源是贯彻落实国家可再生能源法和国家环保政策的有效措施。本项目旨在大力发展RPTX热管平板式分体太阳能的生产,促进太阳能系统地综合利用,因此项目符合国家产业政策要求。

赤峰市“十二五”发展规划从能源工业的角度提出,积极调整能源结构,大力发展以风电、太阳能发电、抽水蓄能发电为主的新能源产业。同时在新农村新牧区建设中提出,合理调整村镇布局,搞好村庄规划建设,加强村庄道路、给排水、电力、通讯等公共基础设施建设和运营管理,推广使用沼气、太阳能等清洁能源,实施硬化、绿化、亮化工程,改善农村牧区人居环境。

以上的政策给力于本项目的发展条件,为本项目的建设创造了前提。

记者:太阳能是清洁能源朝阳产业,贵公司是如何规划发展的?

赵志国:从长远来看,以化石能源为主要能源的经济已无法可持续发展,人们必须及早进行能源消费结构的转型,研究开发新能源已到了非常迫切的地步,国家已将开发利用新能源提到国民经济发展的要议事日程。国务院根据《能源法》最近又出台了有关建筑节能政策和实施方案。保证清洁、经济、充足、安全的能源供应,全力开发可再生能源、新能源,特别是风能、太阳能开发利用势

在必行。风能和太阳能是可持续发展的最好能源,太阳能作为一种取之不尽、用之不竭的真正绿色环保能源,已为世人所公认。其太阳能热利用主要用于热水、供暖、制冷、海水、苦咸水淡化及光转热技术为基础的光热发电。目前,印度、韩国等国家已投巨资开发太阳能技术和设施。

本项目在现有太阳能热水器产品的基础上,研究开发了热管平板太阳能高效集热供热系统,该产品与市场上销售的同类产品相比,主要特点是吸热面积大、耐腐蚀、耐老化、不易结垢、使用寿命长,同时能够更好地与建筑结合,实现太阳能与建筑一体化的完美结合。这些特点保证热管平板太阳能的市场份额和占有率将不断增大,进一步推动我国高层建筑“太阳能建筑一体化”的进程,促进了我国太阳能热利用与新能源工业的技术进步与发展。在此背景下,我公司提出建设本项目是可行的。

记者:发展太阳能产业的战略意义何在?

赵志国:当前,全球性的能源短缺、环境污染和气候变暖等问题正日益严重地困扰着人类社会。寻求绿色替代能源,实现可持续发展已成为世界各国面临的共同课题。对于我国这种能源相对短缺的国家,面临经济增长与环境保护的双重压力,这一问题更为突出。我国必须寻求一条可持续发展的能源路,在控制污染水平基础上,既能解决近期能源急需的要求,又能构建未来我国能源结构基础。

太阳能的利用和开发,提出了理想的解决方案,较好地破解了能源短缺和环境污染的矛盾,成为改善能源结构,推动经济社会可持续发展的动力。

我国拥有广阔的平原和低矮的丘陵,适宜太阳能资源的开发利用,是太阳能资源丰富的国家,每年地表面接收的太阳能约相当于1700亿吨标准煤,而西部资源更为丰富。随着技术的进步和生产规模的扩大以及政策机制的不断完善,在今后15年左右的时间内,太阳能热水器、风力发电和太阳能光伏发电、地热泵和地热发电、生物质能利用技术可以逐步具备与常规能源竞争的能力,有望成为替代能源。太阳能利用目前主要是在热水供暖、制冷和光热转换技术方面。太阳能热水器的研究开发是节约和利用新能源的重要手段,它不但节约了大量的煤和电,而且还减少了环境污染,降低了生产成本,提高了人们的生活水平。我国已有50多个省市地区出台政策或指导意见,建议并大力推广太阳能的使用,促进太阳能建筑一体化的发展。开发利用太阳能是我国经济社会可持续发展的必然选择。

本项目的建设对逐步改善能源结构,促进常规能源资源更加合理有效地利用,缓解与能源相关的环境污染问题,使我国能源、经济与环境的发展相互协调,实现可持续发展具有重要意义。

(高艳庆)

浅谈企业文化与企业思想政治工作相结合

■ 宁永林

企业思想政治工作对企业文化起着基础性的保证作用,应主动将企业文化纳入自己的工作内容。企业文化为思想政治工作服务企业中心工作开拓了新的领域,是思想政治工作传统与现代企业管理相结合的好形式,是搞好思想政治工作的有效途径和重要载体。企业文化与思想政治工作的相结合是彼此发展的客观需要和内在要求。

企业文化与思想政治工作的相互关系

思想政治工作是研究人的思想及思想活动规律,以提高人们认识世界和改造世界能力为内容的一门科学。企业文化是一种企业管理思想、管理方法的创新。企业文化和思想政治工作的关系,二者从逻辑上说是两个相交的圆,有些内容是共同的,有些内容可能是企业文化大一些,有些思想政治工作的内容企业文化也包含不了。

思想政治工作与企业文化两者既有联系又有区别,研究的主客体相同,工作对象相同,目的、目标和方式相似,而所属范畴和内涵不同,形式和载体不同,功能和作用不同。也就是说,两者研究的对象都是人,两者都是以观念形态、价值观等方面的内容为核心,都是通过沟通 and 交流,建立合理科学的机制和规章制度,引导、教育和激励员工努力工作,目的是提高人的素质和文化品位,目标是培育“四有”新人,提升企业的核心竞争力,前者属政治范畴,后者属经济管理范畴,前者内涵小,后者内涵大,前者涉及的工作领域比后者宽泛,前者的目标比后者更大,后者的功能和作用更为具体、直接。

企业文化与思想政治工作的相结合的必要性

第一,企业文化与思想政治工作相结合是加强和改进新时期企业思想政治工作的客观需要。面对新形势新情况,思想政治工作在继承和发扬优良传统的基础上,必须在内容、

形式、方法、手段、机制等方面努力进行创新和改进,特别是在增强时代感,加强针对性、实效性、主动性上下功夫。由于传统的企业思想政治工作不适应新形势的发展,不适应社会经济成分、组织形式、就业方式、利益关系和分配方式“四个多样化”和社会思想文化的变化,迫切需要寻找新的路径,而企业文化恰恰是加强和改进思想政治工作的有效途径。两者的结合可以拓宽思想政治工作的内容,内涵更加深刻,外延更加延伸,打破思想政治工作旧有模式,弥补过去思想政治工作形式单调的不足,克服与生产经营“两张皮”的现象,更有利于与企业管理有机地融合起来,给思想政治工作注入了新的活力,增强了思想政治工作的时代感、主动性、针对性和实效性。如果把思想政治工作和企业文化两者相融合,把思想政治工作作为企业管理和管理对象之间的桥梁和纽带,不仅可以提高劳动力和劳动的有效供给,而且可以使属于硬件的管理充分发挥作用,进而激励和约束企业员工去提高思想政治觉悟和业务技能,从而促进企业核心竞

力的提高。

第二,企业文化建设与思想政治工作相结合是企业文化的需要。思想政治工作与企业文化相结合有利于确保企业文化发展的正确方向,整合企业人力资源和阵地资源,充分发挥企业文化的功能,在形式、方法和机制等方面不断创新发

刘邦与项羽的激励方式

■ 盛斌子

项羽垓下被困,兵临绝境之际,说了句自我反省的话,也算是对自己人生终点的总结:“天亡我,非战之罪也”。左冲右突、且战且逃,终至穷途末路,在乌江自刎。唐人杜牧有诗云:“胜败兵家事不期,包羞忍辱是男儿,江东子弟多才俊,卷土重来未可知。”为其人惋惜之余,对于项羽最终的抉择,杜牧并不赞成。

关于项羽的失败,他的老对手刘邦在君临天下后,有次面对群臣问其得天下的原因,大臣中有高起、王陵对曰:“陛下使人攻城略地,因以与之,与天下同其利;项羽不然,有功者害之,贤者疑之,此所以失天下也。”上曰:“公知其一,未知其二。夫运筹帷幄之中,决胜千里之外,吾不如子房;镇国家,抚百姓,给饷馈,不绝粮道,吾不如萧何;连百万之众,战必胜,攻必取,吾不如韩信。三者皆人杰,吾能用之,此吾所以取天下者也。项羽有一范增而不用,此所以为我所禽也。”(《史记·高祖本纪》)于是群臣无不心悦诚服。

用刘邦自己的话来说,他之所以得天下,归根结底,在于用人的成功。

此话当然是对的,如果我们要刨根问底,一路追究,自然不免问道,为什么刘邦善于用人,而项羽却做不到呢?

我的回答是,两者对人才的激励模式不同,是导致人才能否归附的根本原因。

刘邦用人,哪怕自己并不喜欢的人才,也能隐藏自己的情绪,唯才是用,虚怀若谷,论功行赏。甚至对一些功高者采取“股权激励”模式。在对待韩信的两件事情上,很能说明他用人(激励人才)的模式。

一是京剧中有名的“萧何月下追韩信”的故事。韩信仗剑投奔项羽,多次向项羽献计,始终不被采纳,于是离开项羽前去投奔刘邦。有一天,韩信违反军纪,按规定应当斩首,临刑时看见汉将夏侯婴,就问到:“难道汉王不想得到天下吗,为什么要斩杀壮士?”夏侯婴以韩信所说不凡、相貌威武而下令释放,并将韩信推荐给刘邦,但未被重用。后韩信多次与萧何谈论,为萧何所赏识。刘邦至南郑途中,韩信思量自己难以受到刘邦的重用,中途离去,被萧何发现后追回,此时,刘邦正准备收复关中。萧何就向刘邦推荐韩信,称他“是汉王争夺天下下不能缺少的将才”,应重用韩信。刘邦采纳萧何建议,七月,择选吉日,斋戒,设坛场,拜韩信为大将。从此,刘邦文依萧何,武靠韩信,举兵东向,终得天下。

二是韩信以封“代理齐王”要挟刘邦之事。刘邦和项羽在楚汉之争的关键阶段,并且项羽还处于明显的优势,刘邦要求韩信回师援助其一起抗衡项羽。韩信听信了手下谋士的建议,派使者向刘邦转达了齐国需要一个王来稳定人心等说辞,让刘邦先假封他一个齐王的身份便于他治理齐国,这样他才有力量大军回援。这明显是要挟刘邦,刘邦大怒,这时在一旁张良踩了一下刘邦的脚,刘邦立马明白(项羽是大敌,必须先团结韩信),说:我生气的是韩信这小子为什么让我加封一个假齐王,要做就做真的,带上我的使者的封印,封韩信真齐王。于是韩信受封齐王,回援大军救助刘邦,最终得以扭转战争的态势。

而项羽对人才的激励模式,却截然相反。归根结底,还是个人英雄主义,唯才是用,舍不得给人才相应的回报及对应的平台去发挥。刘邦与韩信初次对话,韩信说出了项羽的人才激励模式的弱点。

刘邦问韩信:“丞相多次称道将军,将军用什么计策指教我呢?”韩信谦让了一番,趁势问汉王说:我曾经侍奉过项羽,请让我说说项王的为人吧。项王震怒咆哮时,吓得成百上千的人不敢有一点举动,但他不能放手任用有才能的将领,这只不过是匹夫之勇罢了。项王待人恭敬慈爱,言语温和,有生病的人,他心疼得流泪,将自己的饮食分给病人;等到有的人立下战功,该加封晋爵时,他把刻好的大印放在手里玩磨得失去了棱角,也舍不得给人,这就是所说的妇人的仁慈啊。项王违背了义帝的约定,将自己的亲信分封为王,诸侯们愤愤不平。诸侯们看到项王把义帝迁移到江南僻远的地方,也都回去驱逐自己的国君,占据了好的地方自立为王。项王军队所经过的地方,没有不横遭摧残毁灭的,天下人大都怨恨,百姓不愿归附,只不过迫于威势,勉强服从罢了。虽然名义上是霸王,实际上却失去了天下的民心。

说的是历史,影射的是现实,当下的民营企业,老板对职业经理人的激励模式,何尝没有借鉴意义呢?企业之间的竞争,人才竞争当然是主要的,但通过什么样的激励模式去吸引人才,是摆在我们各位老板面前重要而又紧急的问题。

刘邦与项羽的用人观与激励模式,给了我们有益的启示。

新形势下加强国企党员教育的几点思考

■ 余三保

党员素质的提高来自党员教育,党员教育是新时期党的建设面临的一项重要任务,也是企业党员队伍建设的一个难题。尤其在当前,中国又处在社会快速转型时期,现代化建设急速发展,各种社会矛盾交织在一起,党的建设自身也处在改革过程中。如何加强和改进企业的党员教育工作,发展党员先进性、保持党员纯洁性,成为提高企业党建科学化水平的重要课题。

国企党员教育工作存在的问题及成因

随着社会主义市场经济的发展和改革的深化,特别是国有企业在建立现代企业制度的过程中,在党员教育的内容、方式、方法、管理等方面还存在不容忽视的一些问题与不足,主要表现在:

(一)教育计划上随意性较强,缺乏规划性、系统性。现在大多数国企,缺乏党员教育五年规划和年度计划,有的有规划,但是原则性太强,没有可操作性,难以执行。因此,在许多多单位党员培训是随机性的,领导看着什么时间、什么内容合适就培训什么,有的应付检查,放个光盘听听就完。这样,整个教育没有规划性、系统性,东一榔头西一棒槌,不能使党员接受教育后有一个系统的提高,效果较差,影响也不好。

(二)教育内容上搞“一刀切”,缺乏系统性、生动性。一些国企在实施党员教育活动的过程中,重点不突出,不管是老党员,还是新党员,往往都是“一个单子吃药”;有的只偏重了党员教育的传统性,如时事政治教育、党的基础知识教育、理论教育等,而忽视了时代性,忽视党员在新时期新知识能力的提高,因而党员对目前的教育内容感到不满足、不认同、不解渴。

(三)教育方法上缺乏层次性、针对性。从

总体上讲,由于党员的工作特点、文化层次、年龄结构等方面存在着差异性,大多数党员教育者和举办部门,没有有效地采用“一把钥匙开一把锁”的方法;没有注重把传统教育方法与现代教育方法、经常性教育与集中性教育有机地结合起来;没有结合本单位、本部门的实际开展教育,因而,缺乏思想教育的针对性,使教育工作缺少吸引力、说服力。

(四)教育管理上缺乏强有力的监督考核约束机制。在教育管理方面,制度不健全,工作缺乏刚性约束。有的地方“制度上墙”,一样不缺,但执行的不好,形同虚设;有的地方没有制度,开展活动不正常,被动应付比较多,缺少检查督促,摆了形式,走了过场;有的有职务的中高层党员干部借口工作忙不参加学习培训,支部书记也不管,认为不好管;多数单位是学与不学一个样,对不参加学习者、不守纪律者缺乏严格的考核制约,没有把组织部门、纪检部门、行政部门的考核管理形成合力,把学习、考核、使用相结合,形成有效的激励和约束机制,而把党员教育工作看成是一种“软”任务,致使党员教育效果不良。

新形势下加强国企党员教育的几点建议

(一)健全长效机制,确保党员教育工作常态化、规范化。企业要建立党员教育的长效机制,必须制定行之有效的制度作为保障措施。要把党员教育工作纳入企业党建工作目标责任制,针对企业发展的迫切需要,运用先进的党员教育管理手段、管理制度和管理方式,建立和完善与之相适应的党员教育管理工作运行体系,形成党员教育工作与企业党建工作流程的有效融合。在此基础上,要设置科学、规范、有效运行的党员教育管理体系和考核标准,将企业的发展战略和所需要的人才明确写进党员教育管理体系之中,做到党员教育工作和党建工作一起部署,一起检查,一起考核。

(二)创新教育内容,增强教育系统性。一是突出教育内容的指向性。党员教育内容要突出理想信念这个核心,坚持用“三个代表”重要思想 and 科学发展观武装党员头脑,使广大党员坚定对马克思主义的信仰、对共产主义的信念,对改革开放、市场经济的信心和对党的领导的信任。二是突出教育内容的前沿性。所谓前沿性,就是现实生活中提出的,党员普遍关心的,迫切需要解决的热点、难点问题,将思想问题现实化,现实问题理论化。三是突出教育内容的规范性。要结合企业生产经营实际,不断更新内容,尤其是党员干部比较关注的问题,要作为教育回答和解决的重要问题。四是突出教育内容的层次性。党员的层次性不同,党员教育就应规定不同的内容,通过划分层次来提高教育的针对性。

(三)优化党员教育模式方法手段,积极探索有效途径。党员教育具有很强的时代特征,一定要适应新形势新任务的要求,积极探索和创新更加实在管用、灵活多样、形式新颖、渗透力强的党员教育模式、方法、手段和途径。首先,把理论灌输与平等互动结合起来。在当前党员文化程度越来越高、平等意识和参与意识越来越强的情况下,党员教育应该贯彻群众路线,积极推行民主式、平等式、辨析式、启发式、互动式教育,使党员在相互交流、平等对话中受到教育和启发。其次,把思想教育与实践锻炼结合起来。要定期组织党员汇报思想、交流学习体会,尤其要增强党内生活的原则性和战斗性,积极开展批评与自我批评,及时消除党员思想上的灰尘。第三,把课堂教育与社会实践结合起来。引导党员在丰富的社会课堂中接受优良传统熏陶、感悟全新发展理念、升华思想精神境界、强化使命责任意识。

(四)整合党员教育资源,加强师资队伍建设。当前,企业党员教育存在着教育资源不对称或利用率低的问题。一方面,部分企业教育资源不足,缺乏适配的师资和必需的设施;另一方面,不少社会教育资源如省、市党

校、普通高校的教育资源被闲置。为此,应整合教育资源,构建资源互补的开放式党员教育基地和开放性、跨行业、跨区域的党员教育师资网络,实现师资资源共享,提高教育管理资源的综合利用水平,降低企业党员教育培训成本,是个一举多赢之举。同时,企业应从长远发展战略出发,在财力许可的情况下,加大对党员教育的投入,有条件的企业应加强与教育任务相适应的基地建设,努力建设一支结构合理、素质优良、能满足不同层次党员教育需要的、内外结合、专兼结合、有理论、有实践、有能力的师资队伍。

(五)积极构建党员教育工作的监督管理机制。监督与管理紧密相联,没有有效的监督,就不可能实现严格的管理。要通过建立和完善群众民主评议党员制度、党员个人重大问题请示报告制度、班子成员与党员谈话制度、党员定期听取群众意见制度、党内谈心交流制度等,严格党的组织生活,加强对党员的监督和约束。要加强社会各界对基层党组织的监督,上级党组织要加强对基层党组织的监督,党组织的主要负责人要加强对班子成员的监督。要通过拓宽监督渠道,采取多种监督措施,形成上下结合、内外结合的监督体系,真正建立起严格而有效的党员监督机制。

(六)加强企业党员教育工作队伍自身建设。要加强党员教育工作者自身的建设,从人才上保证党员教育管理工作。一要拓展党务干部来源。通过各种途径公开招考党务干部,从机关中挑选优秀青年干部挂职单位党务工作,充实基层党建力量。二要加强党务干部综合素质培训,切实提高政治素质和工作能力。从过去只注重党务干部的使用转变为使用与培养相结合。三要适当提高待遇,努力营造良好的工作条件和生存环境。做到“三个留人”:用事业留人,用感情留人,用适当的待遇留人,进而保证党员教育管理队伍的相对稳定并不断发展壮大。

(作者单位:铜陵有色金属集团控股公司党委组织部)