

学以致用 将科学发展观 内化为企业发展自觉要求

重庆燃气(集团)有限责任公司(400020) 吴永运

发展是当今时代的主题,更是当今中国的主题。中国特色社会主义是靠发展来不断巩固和前进的,中国共产党的执政基础、执政地位、执政资源是靠发展来不断巩固和拓展的。它关系到中华民族的兴旺发达,关系到国家的长治久安和人民的幸福安康,关系到党的执政基础、执政地位和执政使命。科学发展观立足于当代中国的发展实际,汲取了当代世界的发展理念,创造性地回答了“实现什么样的发展、怎样发展”的问题,赋予发展思想以新的时代内涵和实践要求,是马克思主义关于发展的世界观和方法论的集中体现。从发展才是硬道理到发展是党执政兴国的第一要务,再到以人为本、全面协调可持续发展的科学发展观,可以看到,发展理念的演变正逐渐深刻和系统化。

回顾重庆燃气(集团)近年来的发展轨迹,这正是一条不断对科学发展观进行探索和实践的改革之路。2006年,“十一五”规划初期,重庆燃气(集团)提出“四个二”的发展目标,即到2010年资产总额达到20亿元,供气总量达到20亿 m^3 ,销售收入突破20亿元,利税总额突破2亿元。截至2008年,燃气集团供气总量达到16亿 m^3 ,比2006年增加4.18亿 m^3 ,增长35.3%;实现营业收入26亿元,比2006年增加10亿元,增长63.2%;实现利税总额2.36亿元,比2006年增加6670万元,增长39.2%;资产总额达到31.04亿元,比2006年增加13亿元,增长72.1%。“四个二”目标中,资产总额、营业收入、利税总额3个目标提前两年实现。企业下一步的发展道路该怎么走?2008年,胡锦涛书记对重庆市发展作出了“314”的总体部署,燃气集团又提出了“5533111”的发展目标。发展规划的适应性调整,体现出了燃气集

团在发展思路、发展战略上的可持续。从“三多”发展战略思路,生产经营、基本建设、优势扩张、企业改革“四个轮子”一起转的发展策略,到安全发展、和谐发展、科学发展、跨越式发展的指导方针;从第一条穿越长江的天然气管道建设,大型高压球罐天然气直接浸罐法率先突破,到《城市燃气企业安全管理系统再造》的管理创新,科学发展观始终贯穿于重庆燃气(集团)的发展历程。

2008年以来,世界金融危机给中国经济发展带来较大的冲击,经济增长速度不断回落。统计数据显示,2008年10月以后,全国工业增加值增速出现了连续下滑(仅2009年3月有所回升)。2009年4月份,全国发电量为2712.9万kW时,同比下降3.5%,降幅比上月扩大2.2个百分点,相对应的是,4月份规模以上工业增速为7.3%,比上月低1个百分点。工业增速已经到了一个较低的危险区域。由于工业占到中国经济约四成比重,这显得中国经济在一定期间的走势仍不容乐观。重庆市2009年的经济运行情况好于全国平均水平。1月-4月全市规模以上工业实现总产值1766.36亿元,同比增长7.4%,4月当月同比增速达到13.3%,比3月份高出6.6个百分点,但比2月下降1.3个百分点。总体来看,工业经济运行出现了一些转暖的迹象,但其增长是震荡性回升还是触底回升的迹象仍不明朗。

重庆燃气(集团)所属行业较为特殊,市场具有相对垄断性,但2009年1月-4月的生产经营数据,显现出企业的发展同样受到整个经济运行形势的影响。1月、2月供气总量分别比上月下降2.72%、5.63%,3月上升6.04%,4月又下降6.15%。企业运行轨迹同国家工业经济发展轨迹完全相符。总体来

说,就是面对未来发展既不能失去信心,也不能持盲目乐观。按照科学发展观的要求,正确的分析形势、判明方向、掌握全局、统筹兼顾,制定科学的应对措施,对燃气集团的未来发展至关重要。具体来讲,主要应从四个方面入手,努力把科学发展观内化为企业发展观,把科学发展观的要求转化为企业科学发展的正确思路和自觉行动,切实做到学以致用、用有所成。

1 进一步加强学习,认清发展方向,坚定发展信心

科学发展观的第一要义是发展。作为企业的主要领导,在发展这个问题上,更应该有清醒的、全局的认识。只有以科学发展观为指导,突破思想桎梏,团结带领全体员工,才能实现燃气集团的跨越发展,为社会做出更大的贡献,为群众带来更多的实惠。把科学发展观作为统一全体员工思想、凝聚全体员工力量的思想武器,作为谋划建设、促进发展的指导方针。在发展建设中,坚定信心,带好头、领好路、干好事、服好务,用发展的眼光、辩证的思维、科学的方法来应对危机。

2 进一步解放思想,推进改革,不断提升管理水平

近年来,重庆燃气(集团)的发展取得了一定的成绩,但也丧失了一些机遇。集团领导班子经常强调,“机遇也是一种资源”,要“在思想上敢于突破,在行动上勇于率先”的观点。坚定发展的信心,必须解放思想,改革创新。信心不坚定,就看不到机遇;思想不解放,就抓不住机遇;不创新,就找不到机遇;不发展,就会丧失机遇。深入开展学习实践科学发展观活动的关键,就是要进一步解放思想,更新观念,把学习实践活动转化为发展上水平的动力。结合燃气集团的发展,下一步的工作中,作为统领集团公司改革发展全局的班子领导,必须在“拓市场、调结构、强管理”上多做努力,在经营理念、制度建设、管理模式上大胆创新。“拓市场”一是要抓好主业发展,二是要在新的增长点有所突破;“调结构”就是要使集团的组织结构、资本结构、运营结构、市场结构、供气结构

更加符合科学发展的要求,更加符合市场经济发展规律;“强管理”就是要实现精细化管理,将在今后的工作中不断贯彻落实“五精五细”的管理要求。工作中还要自觉克服发展上的“短视”,克服工作中的急功近利,在重视提升“硬件”发展水平、追求“显性”发展绩效的同时,更加注重培育长远竞争力和增强可持续发展能力,努力追求企业和个人更持久、更长远的发展。

3 加强队伍建设,不断改进工作作风,提高服务发展能力

科学发展观是造福于人民的发展观,它坚持以人为本,把发展为了人民、发展依靠人民、发展成果由人民共享高度统一起来,充分体现了党执政为民的执政理念,体现了实现全体人民共同富裕的社会主义的本质要求。燃气集团的发展必须紧紧依靠一支团结有力、敢为敢闯的干部职工队伍。在今后的工作中,要从努力提高自身能力和综合素质着手,加强队伍建设,特别是提高领导班子科学决策、民主决策、依法决策的能力;要提高党员干部把握方向、掌握全局的能力,提高科学统筹、科学管理的能力,推进各部门、各单位之间的工作配合能力、协调发展的能力。进一步发挥党员干部的表率作用,强化服务意识、责任意识、法律意识,提倡创新精神、钻研精神和奉献精神,打造一支政治合格、业务过硬、纪律严明、作风优良的干部队伍,重点培养一批经营管理人才,培养一批复合型的技术人才。同时要加强岗位考核及淘汰制度,岗位聘用及薪酬制度的创新,注重将企业的计划执行、经营绩效、安全指标、行风服务与考核结合起来。在作风建设方面,进一步简化办事程序,提高工作效率,推行服务指标考核制度。努力使全体员工在思想作风、服务意识、工作能力等各方面有新亮点、新进步。

4 统筹兼顾企业和员工的发展,努力构建和谐企业

学习实践活动总的要求就是,党员干部受教育,科学发展上水平,人民群众得实惠。要把职工群众的实惠落到实处,促进企业的健康、快速、可持续发展

转变思想 不断创新

——燃气集团办公室服务新国企建设的新举措

北京市燃气集团有限责任公司(100035) 郭宏滨

1 新国企的概念

新国企的概念:按照社会主义市场经济规律的要求,按照现代企业制度的标准,对原有国有企业的改革改组改制,在国企内部建立适应市场化要求的体制机制。建设新国企是社会主义市场经济对国企改革的要求,也是国有企业发展壮大的必由之路。

新国企的特征是:第一,具有以市场为导向的经营理念 and 资源配置体系,以良好的服务回报社会。第二,有完善的法人治理结构和严格的内控制度。第三,具备满足市场需求的市场规模,具有较强的核心竞争力,有良好的经济效益。第四,具有优秀的人才和管理团队,具备较完善的激励机制和薪酬分配制度。第五,形成了先进的价值观和企业理念,构建起和谐的企业文化。

2 燃气集团探索新国企建设之路

北京燃气集团成立于1999年,是在国内燃气行业处于领军地位的大型国有企业。2007年,燃气集团成功实现了香港上市,依托海外上市公司在国际资本市场上融资,成为北京市第一个走向国际资本市场的公用事业企业。作为公用事业企业,燃气集团承担着政治责任、社会责任和经济责任,我们既要追求经济效益,更要以确保燃气安全稳定供应为企业的根本目标。

随着北京市建设宜居城市、改善大气环境,燃气事业处于大发展的历史机遇期。我们制定并开始实施“立足北京,内外并举;专注燃气,上下延伸”的发展战略。在不断巩固、发展北京城区市场的同时,加大郊区市场开发力度,加速开拓其他城市燃气市场,目前已成功进入唐山、威海等燃气市场,实现市场空

是前提。重庆燃气(集团)经过多年的发展,企业的效益上去了,实力增强了,职工的生活质量也在不断的提高。薪酬问题、福利问题、住房问题都是职工最关心、最直接、最现实的利益问题。职工的生活好了、心气足了、工作的干劲也就强了,企业的快速发展也就有了更大的动力。集团领导班子和职工在这一点上思想是统一的。但如何满足职工日益增长的物质文化需要,如何调动职工的积极性,促进企业的发展,领导干部更应该多思考、多献策,这也是集团公司贯彻落实科学发展观,践行正确政绩观的一贯要求。在今后的工作中,燃气集团领导班子必须自觉把职工群众的呼声和要求作为推进科学发展的切入点,思

想上要树立民生问题是头等大事的意识,和谐稳定压倒一切的意识。要善于以“一枝一叶总关情”的民生情怀,常怀爱民之心,善谋为民之策,多办利民之事。畅通职工和领导的联系渠道,多深入基层加强调研,多听职工的意见和建议,对职工的合理诉求要高度重视,认真研究,解决问题。坚持从构建长效机制着力,努力形成职工收入可持续的、有保障的增长机制,建立党政主要领导、集团班子、基层班子三个层面,联动解决职工各类困难的工作机制,尽自身最大努力为职工解难事,办实事。把能否走进矛盾、能否破解难题、能否推进发展,能否改善民生作为检验领导干部工作业绩的重要依据。