

新闻分析

价格高 充电难
新能源汽车
能否顺利进家庭

■新华社记者 张毅
千呼万唤，私人购买新能源汽车的补贴政策终于出台了。

之所以在上海等五个城市进行试点，与这些城市有一定新能源汽车产业基础，可以供应插电式混合动力和纯电动乘用车有很大关系。

目前，深圳已有40辆E6纯电动出租车投入试运营。在电动汽车方面，深圳已经走在全国前列。深圳成为试点城市最有资格。

杭州之所以入选试点城市，与众泰汽车的电动汽车有很大关系。众泰汽车目前已上百辆纯电动汽车在杭州进行租赁运营。北京车展期间，一辆众泰电动车在北京正式上牌，成为北京第一辆纯电动汽车。

长春是一汽总部所在地，是中国汽车的摇篮。一汽研发的奔腾T50插电式混合动力轿车，年内就要量产。上汽自主研发的荣威550插电式混合动力轿车，计划2012年量产。合肥之所以入选，与奇瑞汽车地处安徽有很大关系。奇瑞已经研发成功插电式混合动力轿车，并且上了工信部的新车公告，可以小批量供应。

目前，新能源汽车难以大规模推广的两大原因，一是价格高，二是充电难。为了解决价格过高的问题，美国、日本等国政府都对新能源汽车的购买者给予财政补贴。

拿比亚迪F3DM插电式混合动力汽车来看，可以享受到5万元的最高补贴。补贴后售价10万元左右，比汽油发动机F3还要贵出3万多元。比亚迪E6电动汽车成本30万元左右，可以享受到6万元的最高补贴。补贴后比传统能源汽车贵出十几万元。

虽然新能源汽车使用成本要低得多，但一次性购买成本高。许多消费者可能因为这个原因，即使有补贴也不积极购买。

美国家庭一般都有车库，汽车充电没有问题。而中国汽车用户充电是个大问题。在没有完善的充电基础设施之前，插电式混合动力和纯电动汽车很难得到大规模推广。

比亚迪董事长兼总裁王传福认为，政府补贴对新能源汽车初期发展作用很大。随着数量的扩大，新能源车的成本也会随之下降。新能源汽车企业最终要靠市场取胜，而不能依赖政府补贴。

(据新华社北京6月1日电)

购纯电动汽车可获车补6万

5城市试点启动 财政支持充电站建设

新华社北京6月1日电(记者罗沙 韩洁)记者1日从财政部获悉，财政部等4部委近日联合出台通知，确定自6月1日起上海、长春、深圳、杭州、合肥等5个城市启动私人购买新能源汽车补贴试点工作，中央财政对试点城市私人购买、登记注册和使用的插电式混合动力乘用车和纯电动乘用车给予一次

性补贴。

这份由财政部、科技部、工业和信息化部、国家发展改革委联合出台的《关于开展私人购买新能源汽车补贴试点工作的通知》明确，补贴标准根据动力电池组能量确定，对满足支持条件的新能源汽车，按3000元/千瓦时给予补贴。插电式混合动力乘用车每辆最高补贴5万元，纯电动乘用车每辆最高补贴6万元。

通知规定，补贴资金拨付给汽车生产企业，按其扣除补贴后的价格将新能源汽车销售给私人用户或租赁企业。试点期内，每家企业销售的插电式混合动力和纯电动乘用车分别达到5万辆的规模后，中央财政将适当降低补贴标准。

通知指出，试点城市政府是私人购买新能源汽车试点的实施主体和责任主体，要安排一定资金并出台相应配套政策措施，重点对充电站等基础设施建设、新能源汽车购置和使用、电池的报废及回收体系建设等给予支持。

上海房地产中介陷入全行业亏损

约4000家门店5月份零成交



5月31日，上海，本月约4000家中介门店零成交，陷入全行业亏损。受到去年底和今年3月、4月初交易量的强烈刺激，上海大型房产中介开始新一轮的开店狂奔。不过，“冲动”带来了今天的“惩罚”。受中央宏观调控房地产政策影响，上海市5月份已经倒闭歇业的中介门店大约在2000家左右。据悉，上海全市的中介门店大约在1万家左右。

齐云峰 摄

海南金鹿：一家老国企的改制故事①

从最难的地方入手

■本报记者 赖志凯

走出困境

2010年5月的一个晚上，一对曾经在金鹿公司工作生活了20多年的退休职工陈仕明、陆介华夫妇，从湖北老家回到了阔别15年的海口，当出租车将他们送到金鹿花园门口时，以为是司机走错了地方。面对眼前高大的楼房、花园式的小区，老两口怎么也不敢相信，这曾经是八一手扶拖拉机制造厂。

如果说，这对退休夫妇怀疑、惊讶的目光只是折射出金鹿公司外部形象的巨大变化，那么下面的一组数据及材料更能真切地反映出这些年金鹿公司总体的发展和质变。

金鹿公司的前身——海口八一手扶拖拉机制造厂于1958年，当年生产的主要产品是工农-12K型手扶拖拉机，1988年手扶拖拉机产量曾达到历史最好水平。但最终由于产品单一、经营不善等各种因素的影响，1991年，企业濒临破产。

“当时的小区，没有一寸水泥地，一到雨天行走时，鞋经常会没在泥地里，职工住的房子许多是外面下大雨，屋子里下小雨……”退休职工陈长贵回忆说。

1992年，海口市委、市政府决定调整企业领导班子，以叶茂为厂长、党委书记的新班子在危难之时走马上任。18年来，他们面对困难锐意改革、不断进取，一步一个脚印使企业走上了健康发展的道路。

【编者按】

到2010年中期，全国很多地方的国有企业改制工作已经接近尾声。从近几年来国企改制的实际情况来看，许多企业通过改制，焕发了新的生机，对市场的适应能力强了，管理规范了，效益提高了，再投入的积极性也高

了。这些改制成果，为进一步转变经济发展方式奠定了基础。

回首国企改制，很多人会想到一个字：“难”！推进改制，难；要让改制发挥成效，难；既要改制，又要保持职工稳定，还要不搞下岗分流、减员增效，就更难。尤其是生产经营困难的企业，改制中的难度更是难以想象。

本报今天刊发海口八一手扶拖拉机制造厂(现为海南金鹿投资集团有限公司)的改制故事，可以说这家企业在18年的改制过程中，一一破解了这些难点。记者试图通过解剖“麻雀”，从中探寻国企改制的一般规律，以飨读者。

改制成功

企业改革、改制是一个系统工程，多年积累下来的问题想一下子都解决是不现实的，金鹿公司的改革也不例外。

1994年10月，根据海口市委、市政府的要求，金鹿公司吸收合并了海口市三家国有老企业——海口通用机械厂、海口标准件厂和海口机械工业实验厂。

由于三家老企业的并入，金鹿公司负担突然增加，加上生产经营难以立刻调整到位，1995年亏损近500万元，金鹿公司再次陷入困境。

面对新困难，金鹿公司领导及时调整对策，从1996年开始实行一厂一策、个人抵押承包，企业迅速扭转被动局面。特别是1997年，金鹿公司充分利用优化资本结构试点城市的优惠政策，经海口市政府批准，由海口金盘实业公司以承担银行债务的方式兼并金鹿公司，成功地减免了银行的利息债务，使企业得以轻装上阵。

金鹿公司进一步抓住机遇，于1999年1月

月经市政府批准成立员工持股会，由公司领导带头，发动职工募集资金购买国有资产，改变职工国有身份。

但是，当职工募集资金时，有部分职工不理解，提出“我是国有企业职工，为什么要我出钱来买股份，而且还要改变我的身份？”在思想上、感情上一时转不过弯来。

金鹿公司通过厂务公开栏张贴改制方案初稿，通过党员干部、职工代表去征求职工的意见，并将有关问题向职工说明，使大家对企业改革的方向有了一个正确的认识。

“关键时刻，叶总带头，领导班子成员纷纷拿出家里的全部积蓄，有的用自己的房子作抵押，有的还向亲朋好友借款，他们主动承担了56%购买国有资产的资金。以行动感动员工、转变观念，最后通过职工代表大会进行表决，使得购买国有资产工作得以顺利进行。”金鹿公司党委副书记张国琪回忆当年的情景，仍是一脸激情。

2001年12月，员工持股会成功受让金

盈实业公司持有的51%金鹿股份。

2003年7月，在市人事劳动保障局的指导下顺利完成了国有企业职工身份改变补偿工作。

截止到2004年3月，金鹿公司用了5年时间，由员工募集资金，还清了企业兼并时所欠银行本金2031万元，这在兼并企业过程中是难得可贵的。

“哪还有那么老实的企业，不再来借钱就不错了，还真金白银的用职工自己的钱来还贷款？”那几年，每到年底金鹿公司将职工漆够的406万元按时还给银行时，银行简直不敢相信。

至此，金鹿公司从国有企业变成了由员工100%持股的股份制企业，企业改制工作获得实质性成果。

“民心大会”

在金鹿公司，凡是涉及到企业发展和职工切身利益的重大事项，都要经过职代会。

“军队装备保障性企业技术能手”等一批先进个人。

中青年后备干部培训班等制度，既给优秀员工提供了展示自我的平台，也为工厂的中层管理团队输送了一批年富力强的管理人才。500多人的高技术、高管理、高技能“三高”队伍的建立，极大地拓宽了员工职业发展通道，每个人都有了奋斗的目标。科技创新、管理创新项目团队机制，以及购房免息贷款、购车补贴等措施，更加激发了人才队伍的积极性和创造性。“在这里工作，能够体现自身的价值，而这种价值不仅仅是物质层面的，更多的是投身航修事业的荣誉感和使命感。”这是工厂一名普通技术人员的心声。

现场管理的创新者

2010年3月的一天下午，檀传文厂长又如往常一样，一人下到生产现场。他走进一车间2#厂房，看到的是火热的生产现场和各种规范摆放的设备、工装、产品，他感到比较满意。走到一位老师傅旁边，他一边询问工作情况，一边叮嘱要特别注意产品质量和做好对新人的传帮带。交谈中，他注意到装备上不断有油滴到地面，他叫来了现场主管。

“地面上这么多油，你们来回上下又搬运产品，安全吗？”檀传文厂长问道。

“这只要一分解，导管和附件内就有余油漏下来，用抹布擦，干得比较慢，试了很多方法，效果都不好。”现场主管赶紧解释。

“现场管理还要多动脑筋，不能工作一忙，现场管理就跟不上，还是要打破习惯思维，多想新办法，现有的办法不行，可以换一种思路试试。作为管理人员，不能仅仅看到地面上油迹问题，更要关注人员安全和产品质量。大家要一起想办法，专题研究解决现场油迹问题，请你转告我们，主任列入车间QC课题。”檀传文厂长在不经意间就布置了一项创新任务。

世界上怕就怕“认真”二字。车间领受任务后，首先组织一帮人，认真学习了檀传文厂长推荐的《简单创新》一文。一番头脑风暴，最后想出的办法真是非常简单。用一大块塑料布兜底，竟然将困扰多年的地面油迹问题解决了，不由得不让人称奇。

这还只是个案，用这种方法解决问题毕竟有限。根据多年治厂经验，要从根本上解决次问题，还得在基层全面推动自主管理。他在一次专家培训课上，听到了一种叫TIPM(全员生产维护)的新方法。虽然实行起来难度很大，但是檀传文厂长一想到可以进一步提升现场管理水平、降低质量风险，立即就下了军令状，指定一名副厂长主管其事。

上面，我们只是采撷了檀传文厂长工作业绩中的几朵浪花。当一个国内领先、国际一流的航修企业在向我们走来，那坚定而执着地走在最前面的人，怎能不让我们顿生敬佩！



——记全国劳动模范、5720厂厂长檀传文



厂长檀传文

卓越绩效的探索者

2008年4月28日，对于5720厂来说是一个重要的日子，中国质量协会副会长、卓越绩效管理资深专家陈邦柱会长来厂视察。

“我们是军队保障性企业，能力的提升是军队战斗力的保障。”关注结果、享受过程，是我厂导入卓越绩效模式的基本原则……”檀厂长一席话，赢得了与会的领导和专家的首肯。

会议室外是巨大的轰鸣，室内是智慧和思想的交流与碰撞。陈会长说：“真是百闻不如一见，工厂不仅能力新、面貌新，更重要的是企业领导人的理念新、方法新，与卓越绩效模式倡导的11项核心价值观高度一致，这绝不是一日之功。”

2008年，工厂获得了“全国质量奖”。欣喜之际，檀传文厂长首先想到的是危机教育，他说：“作为军队保障性企业，争创全国质量奖，其意义已不仅仅在于获奖的商业价值，获奖对工厂而言更多地是一种压力，是我们推进卓越绩效模式的又一个新起点，获奖更多

地在于通过实施卓越绩效模式，整合管理资源，为工厂持续发展提供源泉，同时也为推动军队保障性企业开展管理创新起到引领和示范作用。我们清醒地认识到我们还有很多的改进空间。”

随即，一场“获奖之后话危机”的大讨论在全厂范围内掀起，全厂上下清醒地意识到，获奖仅仅是开始。

“什么是精诚服务，这次我真是深有体会。”6车间工段长许彩年感慨地说：“厂长都这样，我们还能不好好干吗？我们要做的是什么，就是产品精修！”

检验组长徐金生同样很有感触：“不仅是深入部队基层，在我们的工作现场，厂长也常常是一个人悄悄地来，和大家探讨哪个系统有设计缺陷，哪个环节易产生问题，部队发现哪些地方问题多发，还有什么建议、需求。有的时候，他更像是一个老专家与我们沟通。”

“真诚和专业赢得感动”，是工厂的服务理念。檀传文厂长不仅经常用要求大家，而且用自己的实际行动，一丝不苟地实践着。

人才战略的引领者

2009年年底，深冬的夜晚，工厂办公楼主会议室灯火通明，厂长办公会正在这里召开。会议的最后议题是讨论引进一名在民航维修领域“小有名气”的博士研究生。此时出现两种观点：其一，在工厂跨发展阶段，应该审时度势，从稳步拓展民航维修业务的战略高度，引进必要的

高端人才；其二，担心现在引进高端人才是否能用得上、留得住，会不会出现“水土不服”。檀厂长一直在认真听着大家发言，表情略带严肃。

“高端人才一定要进！”关键时刻，檀厂长果断地说出了自己的观点：“在引进高端人才的必要性上大家的认识是一致的，至于来了以后是不是能用得上、留得住，我对工厂的人才机制有信心。”就这样，2009年12月28日，工厂的人才团队中正式拥有了第一名博士研究生。事实也再次证明檀厂长这一决策的正确，博士不仅进来了，留住了，还很快融入了工厂文化，不久就被聘为工厂副总工程师，在工厂民航维修技术研发上正发挥着日益重要的作用。

多年来，在檀厂长和班子的带领下，工厂坚持科学人才观赢得了巨大的效应。“人才就是竞争力”、“人才是第一资源”，这些理念在工厂得到了实实在在的体现。“宁让人才等装备，不让装备等人才”。多年来，工厂以平均每年百余人的速度大力引进专、本科以上层次的应届毕业生，形成的引进、培养、激励的人才机制，既务实而又极具活力。目前，全厂具有博士研究生学历1人，硕士研究生学历42人，大专以上学历人员占到职工总数的75%。人力资源数量、质量、层次和结构的显著改善，形成了丰富的人才积淀和智力资本竞争优势，有力支撑了工厂新装备修理能力的持续提升，推动了各项工作的全面发展。

“有多大能耐，就建多高跨板”。全员推行“36+4”工作学习制，每周工作36小时、脱产学习4小时的做法已经坚持了5年。工程技术人员出国深造、聘请专家教授来厂带教、免费攻读硕士研究生、管理人员交流轮岗、生产操作人员以练习促技能等一系列措施的实行，大幅提升了职工的知识素养。工厂涌现出了“国务院特殊津贴获得者”、“全国技术能手”、“全国优秀青年岗位能手”和

“全国青年岗位能手”等一批先进个人。中青年后备干部培训班等制度，既给优秀员工提供了展示自我的平台，也为工厂的中层管理团队输送了一批年富力强的管理人才。500多人的高技术、高管理、高技能“三高”队伍的建立，极大地拓宽了员工职业发展通道，每个人都有了奋斗的目标。科技创新、管理创新项目团队机制，以及购房免息贷款、购车补贴等措施，更加激发了人才队伍的积极性和创造性。“在这里工作，能够体现自身的价值，而这种价值不仅仅是物质层面的，更多的是投身航修事业的荣誉感和使命感。”这是工厂一名普通技术人员的心声。

精诚服务的实践者

2009年末，北方空某师驻地，屋外寒风凛冽，机关各大队会议室里却温暖如春。 “外场就是战场，你们的需求是对我们的信任。”当大队长感谢工厂的快速响应和无私服务时，檀厂长当即表态。

这一次，他又如以前一样，下车的第一件事就是深入大队座谈，聆听基层官兵的意见。

仔细听，认真记，不时进行技术交流，大家没有拘束，感觉到的都是真诚与信任。