



年前,公司给我送来了《“我和我的铜陵有色”故事集(三)》。手捧散发着浓郁墨香的新书,一股暖意涌上心头。

退休后,我基本上午在家将所订的报纸通读一遍。自“我和我的铜陵有色故事”见报后,我则将每篇文章留待午夜十一点以后在床头细嚼慢咽。与我熟悉的作者一起回忆那激情燃烧的昨天,憧憬控股公司的明天。接到《“我和我的铜陵有色”故事集(三)》后,读啊,读啊,有一晚我看王良骏同志“服务乌山铜矿的记忆”,看到他为乌山矿二期工程庆典深夜排除电气故障确保庆典如期进行的情节,忍不住大声叫好。熟睡中的夫人被惊醒“骂”我“神经”,我却快意无限。我陶醉了,一股思念之情油然而生,情不自禁的提笔写下这篇读后感。

凯成其人

凯成老师的身高约一米八左右,长着一副“弥勒佛”似的脸,常年戴着一副深度近视眼镜,公司七十岁以上的工程技术人员,特别是机械制造行业的专家都认识他,喜欢他,机械总厂的年轻人特“崇拜”他。

1932年10月1日,凯成老师出生于天津一个名门望族。1937年,——1941年随父母避难于香港。1943年——1949年先后就读于重庆南开中学,上海南洋模范中学,1949年考入上海交通大学化工系。

1950年底,朝鲜战争爆发,他投笔从戎,参加了人民空军,于1951年8月在沈阳空军第八航校担任教学工作。在空军的七年中,他立过3次三等功,1956年10月,光荣出席了在北京召开的空军积代会,受,到毛主席和许多中央首长的接见和合影,并由少尉越级晋升

为上尉,其时仅24岁,可谓“风华正茂,前程似锦”。

然造化弄人,一年之后在“反右运动”中,负“反苏、攻击工农干部、否定肃反运动”等罪名,经军事法庭缺席判决被开除军籍,定为“右派”被逐出营门,发配辽西一农场“劳动锻炼”,成了一名真正的“牧马人”(80年代一电影主人公)。

三年后,因凯成老师“表现好”而摘帽,但无单位敢接收。五年后,公司接受了国家下达的矿石运载车轴瓦试制任务,急需熟悉金属材料 and 热处理技术人员,经家人努力,政策许可于1963年5月获准调入公司机械总厂,从此成为公司大家庭的一员,一干就是十八年。

十八年中,凯成老师以“摘帽右派”之身,忍辱负重,与同事、工人们一起攻克了一个又一个难关,从被“注意”到“融入”,后成为机械总厂的一张“名片”。在那个年代要遭受屈辱,真是令人唏嘘。

1973年,机械总厂的“七·二一大学”全省首创,国内知名。凯成老师为唯一的一名在职教员,先后担任九门课的教学,呕心沥血而成。一次安徽省在“机械总厂七·二一大学”开现场会,省报一记者调查后,对他说:老余,你是一台永动机,本省其他任一企业也难找出你这样有干劲的“全能教师”,所以你们的经验也难推广,可惜你打过“右派”,所以你的努力与贡献是永远得不到承认的。又有一次,电影摄制组来“机械总厂七·二一大学”拍纪录片,凯成老师正在上课,厂里一位领导将凯成老师叫出教室,

天翻地覆慨而慷

——寄给远方的凯成老师

杜天树

说:“现在要拍电影,你不适合上镜头,在门外等一下。”然后安排一位从未上过一秒钟的“替身”进去拍。纪录片在厂里放映时,都不召他去看。当晚凯成老师如常备课到午夜。一位下晚班的工人下班路过,见灯光进来,见他仍在工作,气愤地说:“老余,你还给他们干?这太不公平了,你还干个啥!”

“四人帮”覆灭和党的十一届三中全会的召开,给凯成老师带来了“春天”,1979年3月5日,沈阳空军第八航校电话通知:凯成老师的“右派”问题得到改正,并派来专人,恢复军籍,发给军服转业处理。公司随即任命他为“公司英语训练班班主任”,并与叶国英同志共同担任公司领导乃至省领导外事

学往来的主力翻译。我就是作为学员与凯成老师在第一届英训班相识,从此“亦师亦友”至今。1980年夏天,经二十个月辛勤耕耘,凯成老师送英语训练班第一届40名学员。一个偶然机会,得知联合国开发署资助在北京办起一所“国际经济管理学院”,并正式在全国公开招生,凯成老师费尽周折报了名,并以较优成绩被录取。是时,公司拟提拔他为培训中心副处长,但凯成老师言辞恳切,曾经以博大胸怀容留凯成老师的公司又以大局为重,毅然放行。是年凯成老师48岁。

1981年,凯成老师以结业考试“夺魁”成绩留“北京国际经济管理学院”任教。不久,得知中美两国政府在大连工学院(现为大连理工大学)合办了一个管理培训中心,专门培训全国高级管理干部。凯成老师到国家经委“毛遂自荐”

获准调去大连理工大学任主力翻译。1982年秋,凯成老师考得美国一基金会的奖学金以访问学者赴美深造。

美国两年,凯成老师先后在东西两岸三所大学进修,当时有不少亲友力主他留美勿归。然凯成老师归意已决,口占《清平乐》一首以明志

归心似箭,异域何堪恋,身寄他乡人未变,根在神州赤县。

一泓碧水无垠,临风张翅银鹰。载我高飞万里,早见吾土吾民。

1984年回国后,在大理理工大学获聘教授并担任“管理培训中心”教务长。多年来被十来所国内、外大学授予兼职或客座教授,发表过10余本著作与译作,约60余篇论文。并担任中国行为科学副理事长,中国管理案例研究会理事长等职务。

正当他的事业硕果累累如日中天之时,命运又一次作弄了他。凯成老师血压偏高,积劳成疾,不幸在2000年初患脑溢血,经医院全力抢救,命保住了,但身体右侧偏瘫,无法正常工作,其后又患过一次脑梗,近年常年卧床,生活不能自理。

成功之路

凡听我介绍过凯成老师生平的人都为他的坎坷、传奇、戏剧性的一生而拍案惊奇。我为公司拥有这样一位员工而感到骄傲。集团公司组宣部副部长王新疆同志知道后,即委托我将这套丛书寄给凯成老师,并郑重地嘱咐我:请告诉凯成老师,公司不会忘记他!

信手从书架上取出凯成老师的1987年2月所赠他的第一本译著“成

功之路”。扉页上“愿此书在你的管理实践中能有所启迪—天树弟惠存”的亲笔题字倍感亲切。说实话,当年我接到此书仅匆匆浏览一遍并没有认真读完,今天我重读三十年前凯成老师亲笔撰写的“译者前言”真是有重大发现。

众所周知,工业革命虽源于英国,但美国却以其得天独厚之地理历史条件而后来居上。其工业革命发展速度在上一世纪末已远在诸国之上,现代管理之雏形即随之形成,其企业管理的理论与实践蜚声西方企业界。

但自七十年代初始,美国在世界市场上屡遭败绩。面对战后复兴的日欧等第二世界的竞争和刚刚兴起的第三世界挑战,美国知名学者托马斯·彼得斯和小罗伯特·沃特曼从美国企业筛选43家“出色企业”,经一年多努力,归纳出“出色企业”共有的8条品质和基本经验,写成书,于是出现了七十年代后期的美日比较管理学热潮。

当时正在“大连管理培训中心”任教务长的凯成老师敏锐地发现了这本书,在美国教学团的帮助下,借钱冬生、张湛二位学者译成此书。

凯成老师在译者前言中写道,作者们在本书中即介绍了他们首创“麦肯齐7-S模型”提醒人们在分析管理问题时,不仅要看到“硬件”方面(战略与结构),还要看到“软件”方面(制度,技能,人员,作风与共有价值观)。作者们还在书中一再提及一个我们较为陌生的概念和术语,即企业的“文化”,它与我们通常理解的作为社会意识及其相应的组织和制度总和的社会。国家或民族的

文化不尽相同,指的是一个企业独特的价值观,传统,习惯和作风,这与企业的盛衰成败关系至大。

这可能是国内学者较早(不敢说最早)从西方引入的“企业文化”概念,由此带来的正能量不言而喻。从某种意义上说曾在铜陵有色十八载的凯成老师不也是“创造成就未来”“创新求实”的楷模吗!

天翻地覆

凯成老师,《我和我的铜陵有色故事集》历时三年,是铜陵有色近年重大的文化工程,收录了220篇文章,近110万字,由安徽人民出版社出版,在江淮乃至企业界引起了极大的反响。作者有省部级领导干部,有终身服务有色的老工人,老干部,老工程技术人员。这些发烫的文字,使我们的的心灵受到洗礼,陶冶。很遗憾,由于身体原因,未能看到你的大作。如你健康,此工程定会进入您的眼帘并被列入“中国管理案例”研究范例。

你离开铜陵二十五年,这些年来,公司励精图治,改革创新,已成为国际铜界的佼佼者。2014年实现销售收入1380亿元,连续三年居全省首位,电解铜产量130万吨,国内第一,全球第二。

还有你魂牵梦绕的机械总厂已不复存在,但一座由公司控股的现代化机械制造企业“铜冠机械股份有限公司”在铜陵经济技术开发区拔地而起,拥有加工厂房8万平方米,集无轨设备、环保、造治、钻探设备于一身,与长沙矿山研究院,北京矿冶研究总院联手在国内外机械制造业异军突起,2014年该公司热销售收入近2.8亿元。你当年工作的热处理车间主任后担任机厂党委书记的俞世义同志在本书写道:前不久去参观铜冠机械时,不仅看到了原来机械总厂的职工,还看到他的工艺在机械总厂的基础上有了更大的提高,这难道不是机械总厂薪火的传承吗?足以告慰你了。

仅以此文作为《“我和我的铜陵有色”故事集》读后感。

企业管理应体现以人为本理念

“以人为本”是科学发展观的本质和核心。在社会主义条件下,以人为本就是要人民的利益作为一切工作的出发点和落脚点,不断满足人民多方面的需求和实现人的全面发展。而在企业里讲以人为本,就是要在企业生产经营发展和经济效益增长的基础上,不断提高职工的物质文化生活和健康水平;就是要尊重和保障职工在政治、经济、管理和文化等方面的权利,充分体现职工的主人翁地位;就是要不断提高职工思想道德素质、科学文化素质和身体素质;就是要创造职工平等发展、充分发挥聪明才智的良好环境。

以人为本,就是要把人作为发展的主体,作为发展的根本动力,为发掘人的潜能、发挥人的聪明才智创造良好条件。在人与自然、人与社会、人与人的相互关系和相互作用中,人总是扮演主体的角色,强调人是主体,树立人们的主体意识和责任感,对于发挥人的能力作用,促进社会进步是非常重要的。在企业里,各级党组织和领导干部要树立正确的群众观、人才观,要相信职工、依靠职工,尊重职工的主人翁地位,充分调动职工的积极性和创造性;要树立人才资源是第一资源的观念,大力倡导尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的风气,形成与现代化管理相适应的思想观念和创业机制,营造职工干事创业的氛围,让职工的劳动、知识、技术、管理和资本的活力充分展示出来。

以人为本,就要以实现人的全面发展为目标。企业管理必须把职工的需求以及职工的全面发展放在重要位置,紧紧围绕职工的经济、政治和文化利益去做工作:

首先,要把满足职工的政治、精神和文化需要作为企业管理的出发点和落脚点,不断加大职工的宣传、教育和文化体育设施的建设,不断推进企业的文化建设,让职工有更多的机会和条件参与学习,接受培训,自娱自乐,陶冶情操,让职工的精神世界更加充实,文体生活更加丰富多彩。

其次,要维护保障好职工的民主权利。

保证职工参与企业决策、参与企业管理、参与企业监督以及参与其他各方面活动的权利能够得到最充分的体现,使职工切实感到当家做主,从而激发职工的责任感和工作热情,更好地投身企业的改革发展。同时,要引导职工自觉依照厂规厂纪管理自己的工作和生活,规范自己的行为举止,合理表达个人的诉求,以合作共赢的方式实现自己的愿望和利益。

再次,要关心职工的切身利益,解决好职工的实际困难。职工利益是多方面的,有长远利益、眼前利益、根本利益、具体利益、个人利益和公共利益等等。坚持以人为本,既要着眼于未来又要立足于现实,既要兼顾群体又要尊重个体,既要重视物质奖励又要重视精神激励,只有这样,才能实现企业发展与职工发展的良性互动。在企业日常工作生活中,每个职工都会遇到这样那样的困难,作为企业党组织和各级管理人员,要结合新形势下企业出现的新情况、新特点,坚持经常深入生产第一线,到职工需要的地方去问寒问暖,到职工困难的地方去排忧解难,到职工意见多的地方去理顺矛盾,到出现新情况、新变化的地方去总结经验,到工作推不开的地方去打开局面。要把心思用在理解职工、关心职工、帮助职工上,善于及时了解、随时掌握职工的思想动态和工作表现,并利用“一把钥匙开一把锁”的工作方法,因地、因时、因事、因人而异地做好职工的思想工作,努力把思想政治工作做实、做细、做深、做透、做好。在晓之以理、动之以情的同时,主动伸出援助之手,献上一片爱心,为职工解决工作和生活中的实际困难,排除他们的后顾之忧。要不断改善职工劳动环境和工作条件,提高职工的饮食和卫生健康水平,让职工有一个和谐舒适的工作环境和场所,有一个好的心境和健康的体魄。要在提高企业经济效益的同时,不断提高职工工资收入和福利待遇,以保障职工及其家庭的日常生活所需。 陶建

文化建设的价值之魂

得到确证,“百花齐放、百家争鸣”既是文化繁荣的形象表现,也是促成文化繁荣的根本途径。当然,在多种多样的文化产品、文化样式中难免良莠不齐,所以需要管理。这一点毫无问题。中央提出要改革不利于文化生产力发展的生产关系和管理体制机制,这就需要首先改变以往那种陈腐落后的管理理念,改变那种本来就违背社会主义精神的价值观念。否则,文化体制改革是很难取得实质性进展的。

第二,文化产品都是包含着一定价值意蕴的产品,如同物质产品的价值只有得到社会承认,只有被消费才能实现其价值一样,文化产品也只有被承认、被欣赏、被消化吸收,其作用才能发挥,其价值才能实现。文化产品发挥作用的过程,价值实现的过程,当然有不同于物质产



舞蹈 王红平 摄

品价值实现的具体特点,但在文化建设、文化生产过程中,价值实现仍然是一个必须认真对待认真研究的问题。在计划经济体制时期,文化工作全被纳入政治思想宣传的轨道,8亿人看8个样板戏。建立社会主义市场经济之后,文化市场也已形成,外国的文化产品全面涌入,受众的选择空间极大扩展、选择权利得到落实、选择能力也大大提高,并成为文化产品价值能否实现的关键性因素。现在的矛盾是,已经市场化的文化企业必然关心其产品是否有市场,能否收回成本并有所收益,因此往往将经济效益放在第一位。而与之相反,事业性文化单位,对文化产品的价值实现以及效益问题,就关注不够,甚至根本不去关注。一方面是低俗的文化产品,毫无文化价值的产品充斥市场,而一些真正具有文化价值和学术价值的东西难以面世;另一方面是宣传

性的东西往往引起逆反,难以取得预期效果。一方面是国家投入尽管随经济实力增强而大幅度增长,但总体还比较有限;另一方面,这些有限的文化建设资金投入和使用方式都存在一些问题,使用效益差,由此诱发出文化腐败和学术腐败现象,造成急功近利和投机取巧的风气。因此,文化生产领域同样也存在一个增长方式转变的问题。只有真正正视和重视这些问题,从价值实现的角度寻找原因,文化体制改革才能对症下药,抓出实效。

第三,中央提出要实施“走出去”战略,扩大中华文化的国际影响力,非常重要。但我们必须认识到,要落实这个战略部署,真正“走得出去”,形成国际影响力,就不单是一个语言问题,甚至可以说主要不是语言问题,要紧的关键是在文化交流、文化创造过程中如何将民族特色与人类情怀有机结合起

马俊峰

文化创意产业作为文化产业的龙头,近年来在国企迅速兴起,对于带动文化产业发展起到了重要作用。然而,在其欣欣向荣的发展背后,也存在“浅”、“泛”、“滥”、“抄”、“乏”五大问题。

“浅”即创意层次浅,水平低,乃至缺乏创意,方法和手段单一,科技含量不够。“泛”即将文化创意产业泛化,各种文化产业都名之曰文化创意产业。“滥”即泛滥,盲目跟风,一哄而起,大量低水平重复投资,布局不合理。“抄”即一拨接一拨抄袭模仿国内外成功模式,缺乏自主创新。“乏”即文化创意人才缺乏,举凡创意、技术、管理、营销人才都缺乏,更缺乏善于合理组合相关方面人才进行综合创意的领军人才。五大问题归结到一点,就是因缺乏创新而影响创意,这正是当前制约文化创意产业发展的根本原因。为此,必须用创新力推文化创意产业发展。

具体而言,应着重做到:一是下大力气培养造就一大批懂科技且具有广博的人文知识、见多识广、善于创意、组织创新能力强的文化创意领军人才。应打牢本民族文化根基,具备足够的优秀文化底气,从而能够树立文化自信,提升文化自觉,不至于盲目效仿国外同行,同时又具备世界眼光,随时借鉴国外好经验、好方法和成熟技术加以创新采用,进而利用丰富多彩的文化资源,根据本民族的心理特征、思维方式和审美情趣,引领中国特色的文化创意产业健康发展。

二是建构不同种类的文化具有相应科技条件的文化创意平台。依托平台,不断策划创新的具有自身特色的文化创意产业项目。策划每个项目,都要根据文化资源的类型、内涵组建由相应知识结构人士构成的创意团队来进行。比如,根据某史前遗址的文化内涵,要策划能够活态再现其原始、险恶却又神奇的社会生活供游人体验的主题公园项目,就需要组织历史、考古及相应的心理学专家,与有关科技人才共同策划。还要组织相应的专家对项目进行反复论证,既能做到手法多变、科技翻新、创意无限、趣味无穷,又能保持历史文化的真实,处理好创新与保真的关系。

三是围绕广大人民群众需求这根主线发展文化创意产业,特别是要重视引导和教育广大青少年,满足其好玩、好奇的天性,使文化产品生动活泼起来,让他们在享用和纵情玩乐中怡情适趣,调适身心,在猎奇的过程中培育探索精神,从而喜爱民族文化。孩子好比是一张白纸,什么文化能凭借高超的表现手段满足其天性,他们就会喜爱什么文化,必须用高水平的文化创意产品赢得孩子们的喜爱。

文化创意贵在创新

李修松