

那段难以割舍的铁路情怀

——读“我和我的铜陵有色”故事集有感

吴美娜



“我和我的铜陵有色”故事集从拿到手之日起，一直静静地摆在办公室的书橱里，无暇阅读。后来因为工作调动，有了空闲时间，在布置新办公室的第一件事，就是把这套书籍放在办公桌上，开始从书籍中细细品读铜陵有色金属控股有限公司走过的这65个春秋。

厚厚的三本书，记录下了一代又一代有色人在铜陵有色不平凡的经历；记录下了铜陵有色集团公司所实现的一步又一步新的跨越！而作为一名矿工后代，对铜陵有色的情感，我跟父母那代人相比相聚甚远。而今天，翻开书籍，从这里，我了解到了很多不为

人知的故事。特别是由于父母跟我们都是风矿职工，加上从小居住在矿区，对于故事集里所有关于风矿的故事，尤为关注。当书翻至一篇题为《风矿铁路专线建设始末》的文章时，我驻足停留下来，仔细阅读。文中这样描述：“1971年，距市区40多公里的有色凤凰山铜矿建成投产。为解决由于公路运输制约风矿生产这一问题，铜陵有色公司多次上报要求批准风矿铁路专用线建设方案。1971年，冶金部正式发文同意建设风矿铁路专线。专线全长9.56公里，从701工厂专用线K7+123.07处接轨，1973年9月正式开工兴建，1975年9月全线完工，1977年12月18日正式移交风矿投入运行。”文中还提及了整个专线建设过程中，建设者们所历经的艰苦。而今天，我终于从故事集中，再次对这条铁路有了更深入地了解。

如果我有两位母亲，那么，一位是生我养我的亲生母亲，另一位，则是教我做人、帮我成长的铜冠铜箔母亲；如果我有两次生命，那么，一次是我25年的自然生命，另一次，则是铜冠铜箔公司给我的5年精神生命。

一直以来，我把铜冠铜箔的这位母亲和这次生命作为我人生中最重要

的两个维度，真情对待，悉心珍藏。我不知道，这种感情能与多少人产生共鸣。忽然，我有机会捧读集团公司《创造成就未来》故事集，才知道，原来，在整个集团，我和所有人一样，都拥有一位至亲的母亲，都经历着一段永世难忘的岁月。这母亲，就是我们共同的铜陵有色；这岁月，就是我们一起走过的创业生命。我们在母亲的孕育下慢慢成长，在艰苦创业的历程中走向辉煌。

读《我与铜陵有色的情缘》，让我感触最深的是，何玉良老局长在参与创建深圳金属交易所和金航轮船公司时的笃定、坚守以及那份披荆斩棘的勇气。他的回忆文章中虽然没有太多

的“多愁善感”，但细细读来，每一字、每一句，无不都是老局长的肺腑之言和深情厚谊。

由此，我想起自己刚刚进厂时的那份悸动。2011年，初入社会的我，一脚踏进合肥铜箔工厂当了一名实习生，从此，我与铜陵有色的情缘也正式开始。在那里，我尝到了成功的甜头，也感受了生活的苦涩。经过一年实习，2012年，我被正式录用用池州铜冠铜箔公司的一名正式员工。当得知自己被正式录用，那一刻，仿佛感到铜陵有色是那么的多情，那么是亲切，那份情缘我至今难以忘怀。从那时起，我对铜陵有色母亲未来的期望，就像何玉良老局长一样：更好、更大、更强。

对于这篇文章中提及的风矿铁路专线，于我是再熟悉不过了。从我很小的时候开始，满满地都是对这段铁路的记忆。记得铁路的终点，就在我家的不远处，经常能在白天或夜晚，耳边传来火车鸣笛和铁轨的共振声。小时候玩的游戏之一，就是远远看见火车即将驶来时，拿着一毛或几分的硬币，迅速放在铁轨上，心平气和地等待硬币被火车轧成薄片的时候！后来上学了，连接我家到学校的铁路，又成为了我每天上学的必经之路。那时候，上学、放学会放着通往学校的马路不走，偏偏选择每天行走于铁路之间。有时候，会在铁路旁找个僻静之处背书，有时候也会在春天到来时来摘铁路沿途的野花和鸡爪菜……这条铁路承载了至今难以忘却的童年回忆。

中专毕业后，听从了父母的安排，我也进入了风矿工作。与这条铁路有

了再次的交集。在我的记忆中，由于部分职工享受了集团在铜陵市的福利分房，搬离了矿区。当时这段铁路上去往返的火车除了用于运输产品外，还每天两趟，接送居住市区的职工往返。由于风矿远离市区，职工居住地又很分散，居住在市区的职工们，一年四季都会起早摸黑，过着汽车每天、火车转汽车的“拉链”生活。每天火车到来前后，风矿的铁路小站总会迎来最热闹的时刻，迎来送往着一批又一批为矿山奉献的职工。后来由于铜陵市政府对基础设施力度加大，铜陵市到风矿的公路全线贯通，路况变好，再加上考虑到运输成本等问题，产品运输方式改成汽车运输。职工们上下班也全都换成了汽车按线路直接接送，省去了转车的环节，从家到矿区只需要四十多分钟。如今，这段铁路早已退出了风矿的历史舞台。那段用沉

重钢铁和基石铺就的铁轨上早已杂草丛生。只有废弃的火车小站仍旧风风雨雨伫立在那，向人们静静诉说着它曾经的辉煌。

随着铜陵有色的不断高速发展，而今，有一些铁路专线已逐渐消失在人们的视野中。如，曾在60多年间做出不可磨灭的贡献的原铜官山铜矿铁路专线已被拆除，取而代之的是贯穿于铜陵市中心城区的繁花路段。但，仍旧有部分专线在使用，为铜陵有色发展继续做贡献。现在，我和父母都居住在了市区，虽然经过了几次搬迁，但我们的居住地始终离铜陵有色的铁路很近，铁路成为了我最熟悉的地方。

在我和我的铜陵有色故事集里，仍有曾经许多发生在铜陵有色不为我知的故事，我会继续去仔细品读，去寻找我与我的铜陵有色不了的情缘。

然辛苦，但正如《铜箔花开红五洲》一文中说到的那样：作为有幸参与企业建设的一名员工，我的心里感到无比欣慰！回想起来，这两次调试无不是创新、创造的直观体现，现在，亲身感受着铜冠铜箔公司快速发展的我最能体会文中说的那句话：只要秉承创造成就未来的核心价值观，持续发展，做强做大，必能翱翔世界。

其实，“持续发展、做强做大”的又岂止是铜陵有色，在她怀抱中的每一个人，又何尝不是一直在“持续发展、做强做大”。因为，我们的母亲孕育我们中，无时无刻不在把创造成就未来的核心价值观向我们诉说、向我们展示、向我们证明。遗传母亲的基因，秉承母亲的志向，我们每一个铜陵有色人都是创造成就未来的因子。

从当年的懵懂少年，到如今干事创业，我在公司的成长，在这里所获得荣誉，无一不是创造成就未来的熏陶，无一不是母亲无私的爱。

我爱你，铜陵有色！我爱你，我的母亲！谢谢你给我最美的孕育！

孕育

——读《创造成就未来》有感

纪小坤

读《我在铜陵有色成长的经历》，让我逸兴遄飞。虽然离开公司已经17个年头，但胡玉贤老厅长依然能清晰地记得他在铜陵有色的每一步成长。他说：铜陵有色的精神一直激励着我，铜陵有色的正气一直鞭策着我。读到这里，我不禁肃然凝思。

在铜冠铜箔公司领导同事们的关心帮助下，我有幸于2012年5月被提为分切班长。岗位意味着责任，信任体现着期望。2014年，部门2名工段长同时休产假，生产管理压力陡然增加。当时，我二话没说，主动挑起她们的担子，在三个月的时间里一人管理生产与发货，确保部门生产经营一切正常。现在想来，为

何当时我有如斯的勇气，其实正如胡玉贤老厅长说的那样，正是铜陵有色的精神和正气激励着我前进，鞭策着我成长。

读《铜箔花开红五洲》，我最感同身受。2009年6月28日，铜冠铜箔10000吨高精度电子铜箔工程全线投产，公司上下欢欣雀跃。我虽然没能赶上那个振奋人心的时刻，但在随后的日子里，我也像当年的铜箔人一样，全身心的投入到了公司其他几项重要调试项目之中。

2013年，公司锂电箔调试生产；2015年，公司特种箔调试生产。我有幸参与了这两次在铜冠铜箔公司历史上同样具有重要意义的调试。工作虽

探讨打造本质安全企业的途径

安全是企业永恒的主题，是企业经济效益得以保证的基础，是社会稳定的前提。从某种意义上讲，企业生产的过程就是战胜各种困难、排除安全隐患的过程。因此，必须以更加先进的管理理念，更加科学的管理方法，更加严谨的管理实践，牢牢抓住人、物、制度、环境四个要素，创建本质安全型企业。

一、本质安全的概念

本质安全的基本特征，一是人的安全可靠。不论在何种作业环境和条件下，都能按规程操作，杜绝“三违”，实现个体安全；二是物的安全可靠。不论在动态过程中，还是静态过程中，物始终处在能够安全运行的状态；三是系统的安全可靠性。在日常安全生产中，不因人的不安全行为或物的不安全状况而发生安全事故，形成“人机互补、人机制约”的安全系统；四是制度规范、管理科学、培训教育到位。从而实现企业生产中实现零缺陷、零事故。

二、本质安全四个要素

本质安全的四个要素，一是人的安全可靠。无论是管理人员还是作业人员，无论在何种作业环境和条件下，人人都能按规程操作，杜绝违章，并且充分认识到与个体和群体相关的设备状态、环境状况，主动执行相应的安全制度和机制。二是设备的安全可靠性。任何设备都能以良好的状态运转，各项保护设施齐全可靠，所有原材料都符合规定，满足使用要求。三是制度的安全可靠性。通过对安全生产制度的严格执行，杜绝管理失误、指挥失误和操作失误，从而实现生产零缺陷、零事故。同时，制度体系自身还具有自我完善的特性，能够结合建设、生产、管理实践而不断修订。四是环境的安全可靠性。通过辨识、评估和控制存在于生产作业中的所有危险源，降低现场作业环境的各种风险，不因时间、空间的变化而发生重事故，形成人与其它要素相互补充、相互制约的安全管理系统。

三、本质安全四要素的相互关系

本质安全的四个要素存在着辩证统一的关系。首先，人是本质安全的核心，人及时安全危害的操作者，也是安全危害的受害者，设备、环境需要通过人才能起作用。

人是本质安全的核心。把以人为本落实到安全管理上，首先是要尊重人的生命和健康。作为实践的主体，人是安全生产效率的创造者，是操作设备的劳动者，是制度的执行者。设备是本质安全的基础。设备要素涵盖生产和施工设备、各种劳动工具，以及煤炭、基岩、渣料等劳动对象。人通过制度作用于设备，设备状态也影响着人和环境的变化。

制度是本质安全的保障。制度是长期实践经验和教训的总结，也是管理理念的载体。每一条制度都是用血的教训换来的。制度的科学性直接影响其它要素的安全状态产生影响，人和物的安全要靠制度来保障。

环境是本质安全的外部条件。时间和空间的变化，工作与生活环境，季节与气象条件变化，突发的自然灾害，乃至社会舆论、员工家庭氛围的影响，都属于环境要素的范畴。 岳新京



《歌曲联唱》

王红平 摄

加强企业文化建设 实现人企和谐发展

人是企业最活跃的决定性元素，也是企业不可替代的第一资源。要想打造以人为本的企业文化，就必须通过员工素质的提高来提升企业文化理念，实现企业广大员工的共同目标和价值观、凝聚力，调动员工的热情和激发积极性，实现人企和谐发展。

一、企业文化要有正确政治方向和与时俱进的创新功能，促进人企和谐发展

1、企业思想政治工作是保证企业文化建设正确方向的前提。企业文化的形成发展不完全自发地产生，它需要有步骤、有秩序地加以推进，而思想政治工作责无旁贷地承担起推动企业文化形成发展的任务。思想政治工作除了要把工作的落脚点定位于为企业改革发展提供强大的推动力，为改革创造良好的思想基础和工作氛围以外，还要主动为企业文化的形成发展开辟道路。企业思想政治工作保证企业文化代表多数人的根本利益。企业思想政治工作作为党在企业中政治工作的重要组成部分，必须把维护好、发展好、实现好企业广大员工的根本利益作为一切工作的出发点和归宿。

2、企业文化要做到与时俱进，让企业的创新中谋求发展。企业文化虽然是企业经过多年的发展变化而积累凝聚形成的，是时间和传统的产物，但从企业发展的全过程来看，它却是动态发展的，而且它的发展必须与企业自身的发展和社会文化的发展相适应。如果企业文化长期停滞不前，滞后于

企业与社会文化的发展，并没有新的血液和活力注入，它就会变得呆板、保守、封闭，并严重阻碍企业的生存和发展。因此，企业要根据自身发展需要和所处社会条件以及时代背景的发展变化，对自己的企业文化不断地反思并积极地改进。创新是企业发展的不竭动力。而勇于创新是建设先进企业文化的重要途径。为了最大限度地发挥企业文化灵魂、导向、约束、激励等作用，保证企业健康发展并不断壮大，我们必须以积极创新的精神来建设企业文化，要在建设战略上创新，在经营理念、人才培养和管理、企业形象确定等具体内容上创新，在手段和方法上创新。只有这样，具有时代特征和鲜明特色的企业文化才能得以塑造和形成。从而更高效、快速促进企业的健康发展。

二、创建以人为本的企业和谐文化，实现企业好中求快发展

一是要把企业成千上万员工凝聚起来，必须具备共同的价值观、目标和信念。企业的核心是其价值观念，它决定着企业成员的思维方式和行为方式，能够激发员工的士气，充分发挥企业的潜能。对共同价值的认同，会使员工产生稳定的归属感，从而吸引和打造一支战无不胜的员工队伍。企业文化要发挥应有的作用，需要企业由内部形成上下一致的价值观。在国有及国有控股企业，要帮助员工坚定共产主义信念，树立强烈的主人翁意识，以高度的事业心、责任感和自豪感，爱岗敬业，自觉

为社会主义现代化建设贡献自己的青春和才智。在企业要营造一种鼓励创新，积极向上的开拓性企业文化，以形成不畏风险、奋勇开拓的良好气氛，企业员工呈现出一种积极进取、勇于开拓、忘我工作、自觉奉献的精神风貌。坚强的企业团队精神，是企业获得巨大成功的基础条件。在现代化大生产的条件下，企业内部的分工越来越精细，这就要求现代企业的管理者与员工必须具备较强的合作能力，而合作能力只有通过相应文化氛围的培养和相应价值观的陶冶才能养成。

二是团队精神的养成是形成合作能力的基础。在知识经济的条件下，企业员工只有相互协调，才能整合各类知识资源，形成合力。没有团队精神的支持，团队不能成功，个人也可能失败，团结协作是完成工作最有效的形式之一，团结协作的工作环境可以使人们的心情更加愉悦，可以促使个人的进步，加快人的全面发展。建设先进的企业文化，应以人为中心，在企业内部努力营造有利于员工充分发挥创造才能的文化环境，企业文化建设要关注人在生产经营过程中的地位与发展，注重启发人的主动性和自觉性。在现代企业管理和人力资源开发工作中，应着重从尊重员工、分权经营、善待顾客等方面，体现人性化管理的原则，在企业内部应充分尊重员工的意愿和利益，发挥员工从事生产经营的积极性和主动性，就会形成高效率的环境与和谐共进的局。

三、坚持“以人为本”企业理念，着力打

乱优秀的企业文化。首先以转变观念、思想领先为前提。对于企业成功而言，有两种心智障碍是致命的。一是小富即安的思想，二是小农经济的思想。前者安于现状，裹足不前，后者目光短浅，畏首畏尾。带领职工突破观念重围，做到思想领先，是企业发展壮大的重要前提。要从大处着，让职工看到行业内及国内外发展运作规律，从中领悟组织战略目标的实现，就必须对企业现在和未来对各种人力资源的需求进行科学的预测和规划，以保证岗位上能及时得到各种所需的人才，防止造成人员的过剩，以达到人员的最佳配置，以最低的成本获取最大的利润。

其次要形成以人为本的企业文化氛围，增强企业发展的推动力。当今世界已进入了网络化的信息时代，经济日益全球化，竞争日趋激烈。但所有的竞争归根结底是人才的竞争，特别是在今天的知识经济时代，一个企业要在竞争日益激烈的今天立于不败之地，就必须加强对人才的管理，不仅要有一流的企业领导，还要有积极进取、锐意创新的广大员工。一个企业要提高效益，要维持生存和发展，就要有一支合格而具有竞争性的员工队伍。科技的飞速发展带来了前所未有的工作变化，并对人才提出了新的要求，国际、国内对人才的争夺正在变得日趋激烈。因此，要保证企业组织战略目标的实现，就必须对企业现在和未来对各种人力资源的需求进行科学的预测和规划，以保证岗位上能及时得到各种所需的人才，防止造成人员的过剩，以达到人员的最佳配置，以最低的成本获取最大的利润。

夏富青



第一章 集团战略

第一节 发展战略

“七五”发展战略（1986—1990）
一业为主，服务于全行业；多种经营，面向省内外；坚持改革，以开发取胜。
“八五”发展战略（1991—1995）
重矿山、抓冶炼、促加工
“九五”发展战略（1996—2000）
重矿山、抓冶炼、上加工、促三产
“十五”发展战略（2001—2005）
创造条件发展矿山，提升档次发展冶炼，增加效益发展加工，采用高新技术发展非铜产业。
“十一五”发展战略（2006—2010）
创造条件控制资源，深挖潜力提升冶炼，优化结构发展加工，高新技术培育非铜产业
“十二五”发展战略（2011—2015）
创造条件开发资源，两化融合发展主业，持续促进循环经济，自主创新铸造品牌。