

梦想 青年人要勤奋努力去实现

——“我和我的铜陵有色”故事集读后感



作为一名刚刚入职铜陵有色的青工，企业文化培训的重要内容之一就是研读了《创造成就未来——“我和我的铜陵有色”故事集》。现已编纂成书的三本故事集由许许多多的故事组成，每一则故事都记录了铜陵有色发展的轨迹。其中有建国初期，有色人在满目疮痍的扫把沟创建第一个铜冶炼厂；在大建设时期，铜官山铜矿与选矿厂合并，精简机构，为铜陵有色注入新的活力；改革开放时期，切痼去肿，脱胎换骨，铜都铜业上市成功，安庆铜矿新模式办矿再创佳绩；到如今新时期，铜陵有色已经走出国门，在赞比亚向世人证明了“凿井铁军”的非凡实力。这一则则故事构成了铜陵有色的历史，展示的是一个看得见摸得着的铜陵有色，同时也告诉我们这一

扎根有色 青春无悔

《创造成就未来》故事集读后感

打开《创造成就未来》丛书，一下子沉浸在一位位有色人与铜陵有色的故事里。书页翻飞，65年的流金岁月就在掌指间缓缓流过。“窥乎铜官！”这是我，也一定是每一个人读罢掩卷最直接最真切的感触。几代有色人，从1949年中央决定恢复铜官山铜矿起，在一片荒芜的铜官山脚下，经历了从无到有，从小到大的发展历程。从铜官山铜矿到铜官山有色金属公司，从铜陵有色金属公司到铜陵有色金属集团，一步一步发展壮大成为特大型现代化企业集团。65年只是历史长河沧海一粟，但对一家企业来说，足以称之为漫长。65年的发展，其间有太多的繁杂。既有建国初期的百废待兴，也经历过文革时期对生产冲击的曲折；乘改革开放的东风铜陵有色扬帆起航，在伦敦金属交易所成功注册世人瞩目；从单一矿业到多线发展，审时度势后再紧抓做大主业的主线。其中有艰辛，更有收获，有曲折，更有成绩，有色人一边探索一边始终脚步坚定，作为有色金属工业的脊梁，与共和国共同成长。

65年，铜陵有色何以一路奋进，荆棘无阻？靠的就是65年积淀的企业文化。这份宝贵的企业文化就是一个个有色人个体的故事构建而成的精神圣殿。

这其中，有中共安徽省委原书记卢荣景这样的艰苦创业者。在铜陵有色矿山建设恢复时期，风华正

茂的他来到铜官山铜矿，和工友们吃粗粮、住草房，全身心投入到艰苦的矿山建设创业中。铜矿一天天发展，从一矿一厂变成两矿三厂，即铜官山铜矿、铜官山露天矿和铜官山选矿厂、冶炼厂、机械总厂。三年自然灾害时期，粮食供应严重不足。他和矿领导班子不但要主持生产，还要带领工友们开荒种地、池塘挖藕，想尽一切办法解决职工的吃饭问题。隔两三个月买一点荤菜改善职工伙食，他们领导干部也基本上不吃，只为了尽量让职工们吃好。运用自己的智慧才干和党性政治修养，他们战天斗地，克服重重困难，在那个艰苦的年代谱写出一曲壮丽的创业之歌。

一位位有色人的故事，或传奇，或坎坷，或拼搏，或坚守，如一幅幅大气磅礴的画卷从铜陵有色65年的璀璨星河中——浮现在我眼前。不须浪饮丁都护，世上英雄本无主。看到一位位有色人的事迹，见贤思齐，向榜样学习之感油然而生。

历史的车轮滚滚前行，铜陵有色集团公司也审时度势，与时俱进，做出了加快产业结构调整、延伸铜产业链的战略抉择。正是在这样的背景下，黄铜棒材加工项目开始了筹备工作。通过市场前景分析，根据安徽省和铜陵市的总体决策，上报了项目建设书并获批复立项，该项目被列为安徽省全面建设小康社会“861”行动的重点项目。在意大利考察合作公司的时候，给了每位考察组成员深深的震撼，他们在异国他乡的的土地上，下定决心，一定要依靠自己的智慧和力量，建设好黄铜棒项目。从设备编制选型到招标及与国际上的顶级公司的合同谈判和签订，再到基础设备安装，都是公司相关部门和技术人员顽强战斗的成果。当时没有一家国内同行愿意提供实习的机会，公司员工只好全程参与设备安装，在实践中边干边学。2007年11月19日，成功熔铸出国内最大的直径为254毫米的铜锭。黄铜公司成立八年来，产销量连年攀升，各领域取得了可喜成就，保持行业领先水平。2012年，“铜冠”牌黄铜棒荣获“中国铜棒线材十强企业”等荣誉称号。

在铜陵有色65年的发展进程中，类似的人，类似的事，不胜枚举。问渠哪得清如许，为有源头活水来。正是因为一批批执著敬业的有色人的加入，铜陵有色这棵参天大树才能永葆青春，并且不断在有色工业领域做出一个个新的成绩，多次获得党和国家领导人的赞许甚至亲自前来视察指导，同时也赢得了同行业兄弟企业的赞誉。

65年的时光，一个初生的婴儿也已经华发早生，老有色人尤其是第一代有色人，很多已经离开了人世。这本《创造成就未来》正是对亲历者经历的一次抢救性发掘，留下他们的故事，就是把铜陵有色的企业文化铭刻以传承后世。阅读他们的故事，让我们青年人接受铜陵有色文化的教育和熏陶，教育出的是老一辈有色人拼搏、进取、奉献的精神，熏陶出的是对铜陵有色的满腔忠诚！

一代代有色人奉献有色，也在奉献中学习、锻炼，企业从不会忘记他们的贡献。铜陵有色让每一个奉献的人茁壮成长，实现自己的人生抱负。秉承以人为本，构建和谐企业的理念，铜陵有色像慈母又像严父，培养出了一批又一批可堪大用之才，走进广阔天地各展风采。

也许他们终究会衰老，会归于平凡，但是那一段段和铜陵有色同甘苦、共奋进的青春不会磨灭。

成长于有色，谢幕于有色，中间是一段无悔执着的有色青春！

代有色青年人，他们是铜陵有色历史的创造者，在铜陵有色做的每一件事，都成为铜陵有色的历史。

其中，让我印象最深刻的是“我和我的铜陵有色”《创造成就未来》故事集（三）中的一篇文章，是铜冠冶化分公司办公室副主任、机关党支部书记赵宏麟写的《难忘的记忆》：2009年7月4日上午，时任全国人大常委会委员长吴邦国在省市主要领导陪同下到铜陵有色循环经济工业园视察，听取了时任铜冠冶化分公司党委书记、总经理徐五七关于硫铁项目建设以及铜冠冶化分公司在大力发展循环经济、推动节能减排、实现低碳增长等方面的情况汇报，当委员长听到公司硫酸项目当年投产，当年达产，当年赢利3000多万元时，表现出浓厚的兴趣，连声说：“很是了不起。”吴邦国委员长这样评价：别的地方讲循环经济是概念，铜陵有色是实干！经过持续不断的艰苦努力，铜冠冶化分公司先后获得全国“安康杯”竞赛优胜单位、安徽省“五一”劳动奖状、安徽省劳动竞赛先进集体、“安徽省学习型党组织建设工作示范点”、铜陵市先进基层党组织、铜陵市

“文明单位”等荣誉称号；铜冠冶化分公司还被集团公司授予金牌单位，党委被评为集团公司先进党委。如今的我是铜冠冶化分公司的一员，既感到骄傲和自豪，也感到荣幸和责任。公司取得的成绩离不开所有职工的努力。虽然我没有亲眼看到他们的辛勤努力工作时情，但通过阅读《创造成就未来——“我和我的铜陵有色”故事集》，我能想象得到，那时他们热火朝天的干劲、挥洒汗水的场景。这对我，一名刚刚进入铜冠冶化分公司的青工，是一种激励，更是一种鞭策。如今的铜冠冶化分公司面临着各种各样的困难，是迎难而上还是知难而退，初入职场我，有时也有一些困惑。读完《创造成就未来——“我和我的铜陵有色”故事集》后，我有了自己的答案，以前的冶化人在那么困难的情况下，在一片荒芜的土地上，历尽艰辛、埋头实干，才将一座现代化的工厂建设起来，如今的条件比当时要好多了，我们青年人没有理由不把工作干好。对于我们这些新入职的大学生来说，在学校学习的理论知识是远远不够的，需要学习的东西很多，必须投身到生产第一线，应

当向铜陵有色的老前辈学习，沉下身子，勤跑现场，做到多看、多问、多记、多思，从小事做起，从点滴事做起，立足岗位，干好本职，勤奋努力去工作，贡献自己的才智。我现在铜冠冶化分公司球团车间从事技术策划工作，要想干好工作，必须从头学起，向工程技术人员学习，向身边的老师傅学习，要少坐办公室，多到现场去，尽快了解铁球团的生产工艺技术，熟悉球团主要生产设备如链篦机、回转窑、环冷机等三大主机和球团脱硫系统的工艺参数及问题处理能力，这些都是我学习的重点。在生产工作中，我需充分利用自己在学校中学习的管理知识，协助车间领导加强内部管理、加大考核力度，理清各项工种、各个岗位的任务和责任，整理好脱硫脱硝岗位出现过的问题和解决方法等相关基础资料，献计献策，以尽可能调动员工的生产积极性和工作热情，为铜冠冶化分公司的发展作出新的更大贡献。我想铜陵有色的未来一定会更加辉煌，下一个绚丽篇章，应有我们来书写，只要我们青年人勤奋努力工作就一定会实现梦想。

周大伟



舞蹈《张灯结彩》。

王红平 摄

安环保护 责无旁贷

《论语·为政》上说，“为政以德，譬如北辰，居其所而众星拱之。”意思是，以德来治国理政，就像北极星一样安坐在自己的位置上，其它的星辰便会自动在周围旋转运行。

企业的安全和环保工作就是那颗亘古不变的北极星，所有的其他工作如同别的星辰一样，围绕这颗北极星周围，开展实施。集团公司今年实施推行的“安全环保，意识先行”活动，便是紧紧围绕企业生产经营中与员工及安全、自然环境相关的安全和环保这一核心理念而开展的系列活动，这一活动，重点明确，措施得力，效果明显。

安全生产，重大于山。只有在企业的各项生产活动确保安全生产的前提下，才能使企业的生产经营工作顺利、平稳、正常，才能确保每位员工安心工作，发挥出自己的聪明才智，敬业爱

岗。试想，一个连员工生命安全和身体健康都无法保障的企业，谁会愿意在这样的企业里安心工作，更谈不上做大做强企业了。因此，安全的理念，应深入企业每位员工的心中，上到经营层，下到一线员工，杜绝“三违”，“三不伤害”应从每个人自身做起。生命无价，责任重于泰山。只有认真贯彻执行国家法律法规和规章制度，落实好各级人员安全管理责任，才能真正确保员工的职业安全 and 企业的财产安全。千言万语一句话，“珍爱生命，保障安全”。

环境保护，责无旁贷。地球是我们人类共同赖以生存的家。集团公司以铜为主业，是典型的重工业企业，造成的环境问题业已日益凸显，人与环境、企业与社会之间的矛盾必须解决。清洁生产，减少排放，是公司当仁不让的选择；集团在环保上的努力也是显著的：

老企业增加环保设施或是异地搬迁，新项目坚持工程“三同时”，使用清洁能源如天然气，选择有资质的环保企业处理废水废渣等。一切的努力都是为了保护环境，减少污染。我们要青山绿水，也不可因噎废食，推行清洁、低碳、绿色生产和节能减排，全面建设节约型和环境友好型企业，是不变的目標，也是为营造绿色生态环境积极承担自身的社会责任。道干说万一句话，“清洁生产，绿色生态”。

“安全环保，意识先行”。只有先有了安全环保的意识，才能有安全生产和环境保护的具体方法和行为，只有企业真抓实抓狠抓安全环保这一核心理念和具体工作，才能确保企业的其他各项工作顺利开展，才能真正做到“打造世界铜冠，人企共同发展”，才能真正实现“创造成就未来”。

许 军

对加强班组安全管理工作的思考

班组是企业的细胞，是企业各项工作的落脚点和执行者。由于班组直接作业在生产第一线，企业的安全生产目标和生产经营任务的完成，要通过各班组的努力才能最终实现，正所谓“上边千条线，下边一根针”说的就是这个道理。所以，加强班组安全生产管理是企业安全生产工作赖以维系的最基本保障。只有做好班组的安全生产管理工作，才能从源头防止事故的发生，实现生产过程中人、物、制度、系统等要素的安全可靠及和谐统一，在企业内部营造出平安和谐的氛围，从而有效地提高企业的安全生产管理水平。下面，我就如何加强班组安全管理工作谈几点看法。

一、认真抓好班组安全基础建设

1.要建立健全班组安全生产责任制。要建立起岗位安全责任制为主体的安全管理制度，分工明确，责任到人，在制度面前人人平等，保证班组责权利的统统一和对等，保持班组安全的长期有序可控。因此加强班组安全管理，首要解决的问题是系统考虑班组的责权利。通过与职工层层签订安全生产责任书，明确班组成员在安全工作中的具体任务、责任和权利，使安全工作事事有人管、人人有专责、办事有标准、工作有检查，职责明确，功过分明，形成一个严密高效的安全管理责任系统。当然在承担必要职责的同时，

必须有相匹配的权力保障责任履行，有合理的利益驱动以强化责任落实。有责无权，必然导致责任的虚化和落实不力。若拥有责权但无利益，短期可以，长此以往，不利于调动干部职工的积极性，也不利于职工队伍的稳定。

2.要做好班组长选拔任用工作。班组长自身素质的高低直接影响班组的安全管理，因此要高度重视班组长的选配。要把班组中业务精，管理能力强的员人选到班组长的岗位，将技术干部、大学毕业生等人员以安全员的身份充实进班组，成为班组长的助手和班组生产的业务指导。班组长选配到位后，不能放任其自然成长，要对他们手把手地教方法，从生产组织到人员管理，从安全重点到技术关键，从班组一日工作规范到各车间（区队）的班组长例会，都要制定专门计划，并给予精心指导，使班组长在组织的日常培养中尽快成长起来，独当一面。同时要加大对班组长的培养力度，由于绝大多数的班组长都是业务方面的骨干，平时学习的主要内容是业务知识，管理更多的是凭借经验，远没有达到科学管理的水平，在管理心理学、沟通技巧等管理工具的运用上缺乏系统培训，因此要采取送教上门，深入车间、班组授课等有针对性制定培训规划，定期对班组长进行系统地培训，把先进的管理方法、技能运用到班组管理中，切实提高班组长管理水平。

二、要抓好班组安全教育和培训

企业安全管理的落脚点在班组，防范事故工作的终端是每一个员工，目的就是要努力保证他们的人身安全。因此，如何提高每一个员工的安全意识，使之实现从“要我安全”，到“我要安全”的根本性转变，是安全宣传教育的中心任务。要创造性地抓好经常性教育培训，集中性教育培训，岗位安全教育和培训要抓住重点，结合危险性分析，针对消除各种潜在的危险因素，着眼于提高班组成员的自我防护能力。要借助板报、标语、横幅、安全教育读本等媒体和全知识竞赛、演讲比赛、“三违”人员现身说法、“安全之星”介绍经验等形式多样的活动，加强安全生产宣传攻势，做到寓教于乐，使安全生产意识深入人心，安全知识广为传播，潜移默化地规范人的安全行为。

三、积极培育班组安全文化

班组安全管理的终极目标是形成具有班组特色的安全管理文化，实现班组安全的健康稳定运行。班组安全管理首先要进行系统性的设计，好的管理方法总是先设计并在实践中反复完善才形成的，这是传统管理中缺失的重要一环。大家都希望班组能提高现场自控能力，但自控是要有条件的，如前面提到的责权利、班组长的选配、管理知识的培训等方面，这些基本的要素不具备，所谓的自控只能流于形式。自控目标的实现很大程度上取决于事前的预想和设计，班组安全管理也不例外。必须从

班组管理的系统性出发，对班组进行整体设计。如班组的愿景、必须实现的目标和经过努力可以达到的目标、基本的行为规范、组织结构、作业流程、信息化、环境建设等，都要有明确的奋斗方向、操作流程、奖惩标准等。在管理中对班组自身涌现出来的好的经验和做法要逐步提炼和升华，使之成为班组共同遵守的行为规范，把自上而下和自下而上两方面结合起来，促进班组安全文化的形成。但面对班组数量多、分布广、水平不一的现状，要迅速提高班组的安全文化理念，比较有效的途径一是立标杆，选树典型，以点带面，形成安全文化的合力，二是采取形式多样、丰富多彩的班组安全活动提升班组员工安全学习的兴趣和安全感文化认同感，做到内化于心，外化于行。

四、把班组安全管理重点放在现场

企业的一切生产工作任务都要在班组完成，各项规章制度都要在班组落实，把班组安全工作的重点放在现场，是企业把整个安全生产目标转化为实施运作的有效途径。搞好现场安全管理，必须把和影响安全生产的主要因素（即人、机、料、法、环）有机地结合起来，组合良好，使生产现场按预定的目标生产。班组应根据实际情况，订出现场安全管理的标准和要求，班组必须严格遵守现场安全管理的各项制度，保证现场各项安全工作落在实处。同时，还要经常检查，对查出的不安全问题限期整改。班组同时应制订现场安全考核标准。每月班组长在考核中严格按标准进行，坚持实事求是，做到一丝不苟，达到奖优罚劣。

汪世和



第二节 管理沿革

一、管理沿革

集团公司作为新中国最早建设的有色金属工业基地之一，有着管理创新的优良传统，计划经济年代向金川有色、白银有色、江西铜业、大冶有色等其它工业基地输送了大量的管理和技术人员。

改革开放以来，集团公司分阶段、有重点地开展管理创新活动。上世纪八十年代开始，依次开展了企业整顿、企业升级与管理上台阶、企业管理“四个硬仗”、三项制度改革；1996～1998年开展“学邯钢、创‘三优’”活动，1999～2002年开展“系统抓，抓系统，管理达标争创一流”活动，实现了管理的不断进步；2003～2010年开展“管改结合、再造企业”、“三化四新、自主管理”主题鲜明的活动，使集团公司由计划经济条件下的老国企，成功转型为市场经济条件下完全市场化的新国企，企业进入快速发展阶段，成为行业排头兵企业。

进入“十二五”以来，自2011年开始，集团公司正在大力开展以“融合创新、创造卓越”为主题的管理创新活动，用卓越绩效模式统领各项管理，用清晰的战略为公司指引发展方向，通过改制改革进一步激发企业活力，以全面预算管理为龙头打造低成本优势，以精细化管理为抓手提升专业管理水平，以对标管理为手段努力实现降本增效，通过信息化建设促进管理手段现代化，用先进的企业文化引领人企共同发展。进一步提升了企业管理的成熟度，加快国际化发展步伐。2012年股份公司荣获安徽省首届“政府质量奖”和第十二届“全国质量奖”，2013年集团公司“实施卓越绩效模式实践经验”入选全国工业企业质量标杆。

二、管理体制

集团公司实行母子公司管理体制。即以《铜陵有色金属集团章程》和《母子公司事权划分通则》为依据，以资本为纽带，依法行使作为出资人对二级子公司的出资人权利。集团总部是战略发展中心、投资决策中心、资产管理中心、资源获取中心、中高层人事管理中心。股份公司及二级单位是战略实施中心、生产经营中心、利润中心。集团公司授权股份公司代行部分管理职能。各级子(分)公司负责本单位的日常生产运营。

三、管理流程

集团公司通过推行标准化规范管理流程。对共同使用和重复出现的技术事项、管理事项、工作事项，分别用技术标准、管理标准、工作标准的形式予以规范。员工通过学习和掌握标准，按标准规定的流程进行操作和自主管理。各级管理者主要从事标准管理、例外管理、工作协调和绩效评价。

集团公司从发展战略及年度工作重点出发，进行全面预算管理，逐年制订绩效管理指标，向下层层分解，落实到各级组织和员工，进行对标管理和全员绩效考核，绩效考核结果作为绩效工资分配的分配依据。