

让爱岗敬业精神继续传承

——读“我和我的铜陵有色”故事后感



作为铜陵有色第二代员工，我从小就熏陶在父辈们的故事中，自从铜陵有色开展“我和我的铜陵有色”故事征集活动以来，我就有一种期待，期待能读到更多有色好故事。现在有机会能读到有色故事，并且故事已编辑成册出版成书了，一种生为有色人自豪感油然而生。

“我和我的铜陵有色”故事集已经出版了，每一集都记载了铜陵有色不同时代的精彩故事，展示了一代代有色人的风采，谈起书中的故事，让人有一种热血沸腾的力量，朴实的语言勾

勒出有色人励精图治、舍家为企的崇高人生境界。书中通俗易懂的故事不但为我们展现了一个个精彩历程的瞬间，更是让我们心底感受到了那火热年代中感人肺腑的真情，不断激活我们内在的智慧和砥砺奋进的精髓。

因为我们家两代人都在矿山工作，所以对书中老铜矿和金口岭的故事兴趣颇丰，仔细阅读了几遍。故事一中《“资源有限、智慧无穷”的由来》仿佛将往昔的故事呈现在我的眼前。我是90年代参加工作的，所以经历了故事中的一部分。当时金口岭铜矿正处于亏损的困境中，每月非但不能及时发工资，就连扣减工资也是属于常有的事情，对刚步入企业中的我来说大脑一片混沌，但很快思路就清晰了，因为在如此困境中，金口岭人并没有放弃也没被打倒，而是开辟出一条崭新的生

存之道。当时，矿领导班子广言纳谏，开展了“求生存求发展解放思想大讨论”活动。全体职工积极参与、群策群力，各抒己见，从而诞生了“资源有限、智慧无穷”的发展理念，在理念的指引下，金口岭开辟出转产化工的路子，经过十年的“跌爬滚打”，厂矿互补，终于走稳了化工市场的步伐，经济效益年年攀升，职工收入不断增加，企业的知名度迅速提升，金口岭铜矿最终被光荣地誉为“安徽省资源枯竭矿山的转产典范”，为金口岭的发展历程中留下了浓墨重彩的一笔。如此生动的事例，鲜活地展现了铜陵有色人“求实、创新、合作、自强”的企业精神，让我们懂得了在困境中不放弃希望求得生存，才能成为真正的强者。

读着一篇篇这样的故事，心潮澎湃的同时我不禁在想，如今的我们，如果遇到了困难，还

能这么乐观的面对，还能这么团结一心克服困难共同度过难关吗？经过了天马山、金口岭、黄狮涝的三矿整合，我的答案是“能”。2014年3月份金口岭正式并入天马山矿业公司，四百多名正式员工毅然决然地服从了集团公司的部署参与了整合，他们没有怨言没有松懈，而是一直肩负着企业员工的这份责任，自觉地坚守在各自的岗位上，维持生产经营。天马山矿业公司的领导也是着眼大局，一边优化资源配置一边维持正常生产，通过各项管理制度、资产、人员的整合融合，如今天马山已经以崭新的企业形象呈现在我们面前，两年来在天马山矿业公司全体员工不屈不挠精神，克服了人员少、任务重、市场不景气的诸多困难，保持了各项工作平稳有效的运行，并出色地完成了各项生产任务，并积极开拓深部资源，进军三期扩建和金口岭扩能项目，为天马山的辉煌开辟新的蓝图。

“颂英雄不忘昨日，数风流还看今朝。”此时此刻的有色人正用自己的实际行动诠释着爱企为企的主人翁精神，传承着资源有限智慧无穷的理念，书写着有色故事的新篇章。

叶玉芳

作为年轻人，工作才刚刚开始，要经历各种锻炼，我只要在自己的舞台上认真的工作，书写自己的青春，不管什么岗位，只要用心的付出，和其他同事一起认真完成领导授予的任务，即使再小的工作岗位，也会有属于自己的精彩。

的确，随着人们对工作环境、工作程序和内容的熟悉，如果没有外力的约束、鞭策和诱惑，惰性也随之而来。对于那些积极进取，对自己的职业有规划的人员而言，一旦对现在的工作轻车熟路后，就想给自己提出新的挑战，不断为自己设定新的目标。

我觉得我们每个人都要在心里给自己制定一个目标，然后再把目标细分及量化，具体该怎么去实施目标，完成目标，今天该做什么，明天该做什么，然后一年下来有多少收获，目标是未完成，这是非常有必要的，我想只有给自己制定了目标，心中才会产生前进的动力，继而朝着目标一路前行。

李旭东

加班加点，争分夺秒，正由于我们单位领导的高度重视和支持，还有其他同事的共同努力，在二期上线单位中，月山矿业公司于2013年1月1日第一个上线成功。

ERP系统的创建过程是十分繁杂和辛苦的，可创建后的ERP系统却给人们带来了极大的便利，它不仅为各单位领导决策提供了可靠的平台，也为企业产供销、人财物等财务业务一体化运营提供了有力的保障。如今，单位员工已能熟练操作ERP系统，查阅信息、汇总数据既迅速又准确，员工尝到了系统带来的甜头，也从内心真正认可了ERP系统，ERP系统实现了企业办公的标准化、信息化、自动化。

《铜陵有色选择并引入国际品牌ERP》的故事，系统介绍了有色公司筹建ERP系统的整个过程，集团公司整体规划，明确目标、考察学习、研讨交流，公开招场、场景模拟，严控风险……体现了企业员工团结奋斗的工作干劲，也预示着集团公司会向着美好的明天不断的发展。

方海青

为有色贡献自己的青春和汗水。铜陵有色是一个尊重知识、崇尚学习、重视育人的企业，也是一个出技术、出人才、出成绩的大熔炉。我想，对于父辈来说，我无疑是幸运的一代，公司给我创造了非常好的工作、学习和生活条件，给表现突出的大学生到基层挂职锻炼的机会，给所有大学生设置了完善的职业生涯发展通道。古人云：“不积跬步，无以至千里，不积小流，无以成江海。”作为年轻人，我就要立足平凡岗位，争创一流业绩。把身边的小事做实做细做好，在干事创业中实现自身的人生价值。不管在哪个工作岗位上，我都以伯父为榜样，踏实工作，戒骄戒躁，遇到困难不要退缩，干一行、爱一行、钻一行、精一行，相信付出总有回报，不让青春留遗憾。

扎根有色，敬业奉献，公司美好明天的宏伟蓝图已经绘就，实现任务目标的工作已经展开。现在，我时刻为自己是铜陵有色的一员感到无比骄傲。今后，我将正视每个困难，把战胜每个困难当作持续前进的重要机遇，朝着企业共同发展的矿山梦这一目标不懈追求，努力奉献，像我的父辈那样，坚守岗位，奉献有色，为自己的青春留下光荣的足迹。

朱艳

不负光荣传统 不负企业使命

——读《铜陵有色设计研究院发展之路》后感

厚厚的“我和我的铜陵有色”故事集读完，久久心情久久不能平复，厚厚的历史沉淀，几代人用勤劳智慧挥洒汗水血创造出伟大的企业，我终于理解了企业价值观“创造成就未来”的内涵。短短的六个字，深刻的诠释了企业厚重的文化底蕴。

读了上百位企业开拓者的纪实回忆录，从他们慷慨激昂，饱满深情的文字里，我看到了老一辈开拓者为企业深厚的感情，尤其是原有有色设计研究院党委书记兼院长老前辈的《有色设计研究院发展之路》一文，更是激励了我，作为一个刚步入企业的大学生对企业及老前辈那种不断进取，开拓创新精神的深深钦佩之情。

有色设计研究院从创建至今已走过了五十几个春秋，五六年春天铜官山矿务局中试室成立，以矿务局中试室为基础，成立省冶金中试室，同年秋，成立铜陵市科学研究所，承担市里的工矿业、农业、卫生等科学研究，至1960年春，撤销市科学研究所，合并至有色公司，成立试验工厂，1962年春，试验工厂更名为有色公司中心试验室，经过三年的“严重自然灾害”，在“调整、巩固、充实、提高”八字方针指引下，1964年夏，省冶金所决定撤销，各专业室与有色公司中心试验室合并，1973年元月根据中试室承担的国家重大科研项目，有色公司决定将中试室更名为有色冶金科学研究所，1969年8月特区革委会有色生产指挥组，组建了设计院，由有色公司和南昌院设计人员组成，1972年初南昌院赴铜设计人员撤离，设计改为冶金设计院，1973年以设计院为基础，成立铜陵有色公司冶金设计所，1979年春，市革委会批准：鑫设计院和冶金科学研究所合并成立铜陵有色公司设计研究院……有色设计研究院从创立至今，历经风雨沧桑，政治变革，经济体制转型，每一次变迁，都是对研究院的严峻考验，但是，这又何尝不是凤凰涅槃的过程呢？铜陵有色院由小变大，由弱变强，也在不断地蜕变。70年代起的小电解、小铜材；80年代建立的试验厂；90年代建立的黄药厂，均已划出了，建立了独立的企业，为企业积蓄了技术，培养了人才。这个院的设计队伍自1992年第一次跨出院门，走向闽北，已经20多年了，西至新疆哈密地区，南至云南楚雄地区，东至江浙、山东沿海，北至内蒙。中原也留下了足迹，一个企业内部的设计院，能在全国冶炼大市场闯荡，得益于铜陵有色公司这张金灿灿的名片，也得益于几十年来这个院技术骨干和专业功底深厚和积淀。

截至2015年，已完成大小设计项目（包括咨询项目）达1674项，如天马山硫磺矿扩建工程，一冶环保工程，二冶三期电介工程，张家港电解铜厂工程，富春江铜系统扩建工程等多项。几十年来获得大小专利200多项，固定资产（原值），由1985年的320万元增至2015年一亿多元。正因为做出了贡献，公司多次授予金牌、银牌奖。有色设计研究院从最初创建，历经千辛，始终屹立不倒，坚韧拼搏，不断取得一个又一个傲人成绩，这不仅是有色研究院的发展历程，我想这是铜陵有色的发展缩影，是一代又一代有色人前进不止的缩影，正是在这样的精神带领下，在这样的企业文化传承下，才有了今天铜陵有色成为安徽最大国企，全国百强企业的傲人成就，这份成就是千千万万个有色人共同意志的汇聚，是的，一个人的梦想是小溪，千千万万个同样的梦想汇聚在一起就是大海，这个梦想，就是有色崛起，冲出中国，走向世界，成为世界闻名的企业，成为行业的领头羊、领跑者！这个梦想，需要一代又一代，一个又一个的有色人不断的融入，不断的传承。

作为一名有色人，我深深的感到自豪，感到荣幸和光荣，我将不负前辈的光荣传统，不负有色的企业使命，同千千万万志同道合的有色人一起，为了企业更辉煌的明天，前进！前进！再前进！

党鹏

踏踏实实的工作 书写美好的青春

——读“我和我的铜陵有色”故事有感

转眼间，来公司工作已经好几个月了，在这段时间里，我品读了《创造成就未来》这本故事集后，感触颇深。书中每一个故事，每一个先进工作人员的事迹都会给人很大的启迪，很大的反思。

要想得到，就得先付出，并且珍惜自己的工作。过去只是为了高薪或是其他什么好的福利，而选择职业，唯独没有想：我能为公司创造多少财富？试想，没有自己的付出又怎么能有的收获，要想得到就先付出。

在这本故事集中，创新，创造，刻苦钻研以及团队精神是模范们都展现出来的一种精

神状态。在他们的事迹中，所取得的成绩都离不开吃苦耐劳的钻研精神，同时领导的支持，同事的协助也为他们提供了良好的工作环境。模范们在自己的平凡岗位上，通过大量的付出，取得了今天令人羡慕的成绩。然而，他们并没有认为取得成绩而骄傲，在他们的努力之余，他们把这些成就归结为团队合作。这是多么令人敬佩的精神和品质！

在我刚进入公司之后，公司正处于基础建设时期，有些工作可能会比较紧，所以我要学会改变自己的心态，工作不仅是为了拿份薪水，还为了成长和快乐。不要仅仅

为了薪水而工作，还应该有梦想而工作，为自己的前途而工作，在以后的工作中，只有踏踏实实的干，用心去干，有责任感，才能把工作做得更好。工作中只有用心做事，才能学到更多，学到的任何技能和知识都可能成为自己未来的生存工具，工作是一个人生存的手段，是幸福人生的保障，没有工作生活会变得怎样？用心工作，过好每一天，干好每一件事，总有一天会有所收获。

我作为一名新入职的大学生，要学的地方还很多，专业水平的提高，工作态度的转变，都是我学习提高的地方，也正是把劳模作为我的标杆，学习的榜样，奋斗的目标。

团结奋斗鼓干劲 管理创新上台阶

——读《铜陵有色选择并引入国际品牌ERP》后感

手捧“我和我的铜陵有色”故事集，阅读了《铜陵有色选择并引入国际品牌ERP》的故事，感慨颇多。集团公司从2009年6月着眼ERP开始，到2011年5月第一期试点应用上线，短短两年时间，集团公司投入了大量的人力、物力、考察、学习、交流、研讨，招标选型，严格把关，至2015年5月，ERP系统一期、二期、三期A-B阶段纷纷实施和上线运行，集团公司ERP系统现已基本达到预期的建设与应用目标。

ERP系统是一种管理软件，更是一种以现代信息技术为支撑的管理技术，是整合了企业管理理念、业务流程、基础数据、人力物力、计算机硬件和软件于一体的企业资源管理系

统。集团公司引入ERP系统，是顺应时代潮流，促进企业管理信息化水平迈入行业先进水平所做出的一项战略决策。

应单位安排，我有幸于2012年9月份在铜陵有色参加了集团公司主办的为期两个月的ERP系统第二期培训，见证了月山矿业公司ERP系统从筹建到上线的全过程，ERP系统创建的辛酸与付出的汗水至今让人难以忘怀。培训前，我们根本不了解ERP为何种新事物，单位办公也仅财务部门有佳易系统，在铜陵，我们于迷茫中开始了培训学习，在德勤公司顾问的辛勤教导下，由浅入深，由易到难，从不知到领会，从茫然到应用上线操作，制表、绘图，软件硬件安装操作，废寝忘食，加

班加点，凭着不怕苦不怕累的劲头，我们学到了很多知识，也懂得了很多道理，感谢ERP系统，感谢这次企业培训，使我们获得了充实与信心。

从铜陵培训回来后，我向单位领导汇报培训情况，随即月山矿业公司开始了轰轰烈烈的ERP系统筹建工作，公司领导召开全公司ERP项目动员会，成立ERP项目筹建小组，召集各部门人员积极投身ERP前期工作，收集财务数据，编制物料编码，统计供应商往来账目……一系列工作都在按部就班的进行，在驻点德勤老师的指导下，我们对相关人员进行ERP业务培训，模拟上线演示、考核达标，同时对库内物资账面物资进行盘点，编制ERP操作手册，申报ERP相关材料，那些日子时间过得很紧张，加

像父辈那样 坚守岗位 奉献有色

——读“我和我的铜陵有色”故事有感

我从矿组织部手中接过期待已久的《创造成就未来》——“我和我的铜陵有色”故事集（三），迫不及待地翻阅起来。我对这个系列的书籍有着特殊的感情，在故事集（一）征稿时我便投稿，虽然未被采用，但是前两本故事集的每篇文章我都仔细阅读，从中既感受到老一辈人对有色的奉献和热爱，又感受到现代有色人积极投身有色建设的幸福感和自豪感，更能看到新一代有色人努力学习、扎根有色、奉献有色的光荣感和使命感！

翻看目录，忽然一个熟悉的名字跃入我的眼帘——朱济生，这不是伯父的名字吗？看标题《铜陵有色争创全国质量奖的故事》，我坚定了自我的判断。伯父于1970年通过招工从家乡桐城来到铜陵有色金口岭铜矿，年仅十八岁，当上了一名选矿工人。听伯父说，刚来的日子特别

苦，招来的工人家里条件大部分都不好，每个人只有一床被子，天气冷了，要两个人凑在一起睡觉，才能抵御严寒。那时候通讯不像现在这样发达，想家的时候只能偷偷在被窝里抹眼泪。每月工资不到十块钱，但是就是这几块钱的工资，让他成了家立业。伯父工作上肯吃苦，做人上行得正，组织上对他信任有加，给了他充分施展才华的平台。伯父退休前担任公司企业管理部部长一职，在公司领导的正确领导下，他团结带领部门全体员工全力以赴做好股份公司争创全国质量奖的工作，通过公司上下的共同努力，股份公司先后荣获全国质量奖和首届安徽省政府质量奖。荣誉的获得是集体力量的体现，同时也倾注了每一个个体的辛勤付出。2013年，伯父光荣退休了，可是他一直心系有色，时常询问我

公司的近况，并鼓励我要在有色这样好的公司扎实工作、贡献智慧。

当初，我是在伯父的影响下加入了铜陵有色这个大家庭。2006年大学毕业后我进入原金口岭矿业公司财务部工作，期间，我经历了由学生到员工的蜕变。一开始，由于对有色行业的陌生，致使我对有色文化的认同感、对有色公司的归属感都不很强，那些日子里我每天都在与自己作思想斗争。伯父知道后，经常找我谈心，和我谈有色的过去，让我对公司的历史和企业文化有了一定的了解，铜陵有色是一个有着辉煌奋斗历史和独特文化底蕴的企业。“创造成就未来”的核心价值观，激励着一批批有色人奉献自我，建设有色。“高效利用资源，贡献社会进步”的企业使命和“打造世界铜冠，企业共同发展”的企业愿景，激励着一代代年轻人

深化医院管理模式 建立医院常态机制

大型医院巡查工作是新形势下适应政府职能转变需要，是推进大型医院惩治和预防腐败体系建设、强化卫生计生行政部门医疗服务监管职能、完善医疗服务监管制度的积极探索，是加强对公立医院的监管、维护公立医院公益性、促进医院健康发展、保障人民群众健康权益的重大举措。现就如何在大型医院巡查工作中，进一步强化医院基础管理，完善各项规章制度，不断提高医院制度化、规范化、标准化管理水平，谈谈自己的一些想法。

一、深化医院管理模式，提升医院技术服务技能，将医院高效优质服务落到实处

1、强化质量理念。医疗质量和医疗安全作为医院管理的核心地位未变。要建立健全医疗质量和医疗安全核心制度，建立健全医疗质控体系，一直是医院规范诊疗行为，确保医疗安全的常规动作。如何在此基础上推陈出新，稳步提升医院技术服务技能，要进一步建立健全院、科二级医疗质量管理体系；以医疗核心制度为重点，制定医疗质量管理和持续改进方案并组织实施；加强对医疗质量关键环节、重点部门和重要岗位质量管理，提高全员质量管理与持续改进的意识和参与能力。

2、培育核心竞争力。加强临床重点专科建设，提升医院技术服务技能。对各级重点学科及重点培育学科在经费等方面均有政策倾斜与支持，特别加大对省、市临床医学重点学科和重点培育学科的重点支持；加强医院医疗临床技术管理，规范临床检查诊断和治疗；实施临床路径规划，开展规范化诊疗、单病种质量控制等工作；加大对相关制度的落实、督察和考核，保证关键环节的质控指标不掉链。

3、深知医疗行为的本质。秉承医德，治病救人，帮助他们解除病痛的煎熬的同时实现健康的生活。要围绕患者为中心，全面覆盖优质服务工作，定期开展全员医疗质量和患者安全教育培训，确保患者安全；实行医疗纠纷第三方调解机制医疗责任保险制度，定期进行全院医疗质量和患者安全的相关督查、总结及分析，落实住院病人满意度和出院患者回访制度，提升患者满意度；积极组织的健康教育和义诊，为市民提供健康、保健咨询，举办健康教育讲座。

二、建立医院常态机制，优化医疗服务流程系统，将构建和谐医患关系落到实处

第一，加强急诊绿色通道管理，及时救治

急危重症患者。制定急诊绿色通道管理制度，明确其流程及模式，规定诊疗的过程，并细化各部门的分工，为多部门合作打下坚实的基础。急诊绿色通道力求做到流程合理，分区合理，提升医院整体应急处置能力。医院急诊实行分区救治，绿色通道畅通完善，执行到位；为了提升抢救能力，保障抢救成功率，应通过优化急诊抢救流程及应急预案流程，保证医院“急救绿色通道”的畅通和无缝隙链接；及时通过开展各类应急演练，使得应急演练的可操作性得到进一步改进，让应急演练更接近于实战。

第二，注重流程管理，开辟基层分级诊疗绿色通道。设置医院双向转诊办公室。充分利用移动互联网医院——患者移动服务平台，为转诊患者开通预约挂号服务窗口，免挂号费、优先就诊，由专人引导到相关科室，并安排高年资主治医师以上人员接待。双向转诊办公室每月应随机对由双向转诊而住院的50%以上患者进行满意度调查及征求意见，及时将出现的问题提交到医联体工作例会，及时予以解决。及时解决基层卫生服务机构存在的医疗诊疗能力不足的实际问题，营造了医患间良好氛围，为医改工作的顺利实施奠定了扎实的基础。

优化门诊服务流程，开展“一站式”服务。根据门诊病人数量合理增开服务窗口。建立了门诊多学科会诊中心，根据病情及患者自己申请提供多学科综合诊疗服务。急诊和住院病人实行“先诊疗，后结算”模式。制定出各临床科室的综合目标管理考核指标，并通过每季度督查，总结分析，及时修正其中的绩效考核分项指标，实现向科学、规范、集约化管理的现代化医院转型。

第三，建立医患沟通制度，构建和谐医患关系。维护患者的合法权益，履行知情告知义务，保护患者隐私。如在门诊与病房床单元安装隔帘，开展肿瘤等疾病的保护性医疗措施等；规范医院投诉管理，严格落实首诉负责制。医院医患沟通办公室负责接待病人及家属来访、投诉，并定期将门诊部、办公室、护理部等部门的投诉进行分析，提出整改意见。每季度各部门接受的投诉及时反馈至医患沟通办公室，严格按照投诉时限要求办理，按照季度总结分析投诉原因，及时反馈至各部门。将投诉管理纳入质量管理体系，由信访办、医院纪委等多部门接待医院工作人员的投诉、信访。

三、积极探索公立医院管理体制，建立科学的医院管理体系，将医护人员合法权益落到实处

建立以医院信息管理系统和医院管理为核心的医院信息化建设，将医疗管理的重心落在坚持以病人为中心，在提升医院的医疗差异化服务能力做文章，在提高为病人人性化服务上下功夫，在优化医疗服务设施和环境上落实处；完善医院管理规章制度，实行民主管理和院务公开制度。管理向医院核心竞争力靠拢，资源向核心竞争力集中。医疗水平差异化、医疗服务差异化，人事管理差异化。形成信息技术服务别具一格的特色。

以医院信息化建设为依托，建立科学的医院管理体系。完善医院管理中系统管理、资源管理和业务管理三大支柱管理，通过整合管理组织机构，减少组织的管理层级，重构管理职能，实现扁平化管理；落实精细化管理；建立新的绩效管理制度。完善内部分配机制，调动医护员工的积极性、创造性，提升他们的工作绩效和管理绩效。

推进医院文化建设，维护医护人员合法权益。坚持以人为本，员工满意，才能有效保证患者得到更全面满意。首先树立良好的服务理念。其次树立良好的品牌意识；三是树立良好的口碑效应。良好的口碑产生价值，尤其是事后评价效应，这是维系医疗市场健康成长的源泉。

陈卫东