

新中国自行设计建设的第一座机械化露天铜矿



铜陵有色铜山矿分公司现保存有铜山和前山两大露天采场遗址,其中铜山露天采场曾是新中国自行设计建设的第一座机械化露天铜矿,为铜陵有色的矿业发展立下不朽的功勋。

铜山矿投产于上世纪50年代末,由于当时铜山采区坑下开采采用阶段强制崩落法回采矿柱,导致地表直接形成2.8万平方米的陷落带。1964年6月24日至28日因持续连降强暴雨,采区陷落带5000立方米淤泥涌入坑下,造成重大伤亡事故,嗣后国家冶金工业部生产办公室组织北京有色冶金设计总院、长沙矿山冶金学院、铜陵有色公司等单位展开“铜山铜矿采矿方案”联合调查,1965年9月6日冶金工业部批准同意铜山采区采用露天开采。铜山露天位于该矿东南采区,1965年4月开始立项剥离,当年7月10日进行第一次露天山顶爆破,1970年9月29日占地达227000立方米的铜山露天采场宣告建成投产。

上世纪70年代,铜山铜矿作为铜陵有色最重要的骨干矿山,为尽快形成露天生产供矿线,该矿专门成立露天剥离总区,下设汽车队、机修队、剥离队。据老一代露天工作者讲述,当时的铜山露天开采是我国有色采矿史上规模最大、机械化最为齐全的露天矿,采用汽车电铲运输挖掘,拥有苏马型12吨汽车24辆、上海牌32吨载重自卸车35辆、穿孔机9台、大型电铲6台、推土机3台……铜山露天开采倍受国家冶金工业部及省、市和铜陵有色公司等单位、部门的高度关注。铜山露天开采历时15年,矿床开拓采用顶盘迴返螺旋沟开拓方式,边坡上公路自东翼(正65米)由南螺旋三圈进入锅底至负103米,纵深195米,累计完成矿岩总量864万立方米,获得矿石量434.8万吨。



在那激情燃烧的岁月,铜山露天采矿区内外处处呈现一派蒸蒸日上的繁忙景象,提出“大干快上双三万,用血换铜心也甘”的豪言壮语,工区成立“一条龙小分队”,从领导、班组到后勤服务全力围绕一线生产。露天作业生产必须同恶劣的气候打交道,那时的大型机械操作室内没有空调装置,寒冬时驾驶员裹棉衣头戴棉帽,盛夏时又要克服电器

与炎热的烘烤,作业人员将冰块浸在铁盆内放入驾驶室。露天车队成立“小老虎”驾驶班,昼夜奔驰在盘山崎岖陡峭的山道间;矿部广播站专门架设战地电台,露天喇叭歌声嘹亮、捷报频传;每到夜晚时山道灯光交相辉映,蛭沟内车辆穿枝不息,铲运机械挖掘声响彻山谷……

1980年1月17日,随着铜山露天

最后一台挖掘电铲撤离,标志着铜山露天开采圆满闭坑。15年的铜山露天开采不仅收获了丰富的矿藏资源,也给矿山培养锻炼出一大批电器、机械维修、驾驶方面的能工巧匠,涌现出“全国三八红旗手”张吉芳、“全国青年岗位能手”张益桃等一批先进模人物,成为铜陵有色的时代楷模。

吴 健 方成达

管理者需要提高三种能力

少地避免被假象迷惑,尽可能多地认识到是非、对错和善恶的区别,从而使自己在矛盾的判断中作出正确地抉择。作为党员干部,应该有这个辨别是非的能力,也应该有控制自己向善避非的能力,只有这样,才能带领大家做正确的事,才能把正确的事做好。

二、要提升控制情势的能力。自然界中有一种奇特的现象:蛔蛔有时会“无故”跳水“自杀”。科学家们经过深入研究发现,寄生在蛔蛔体内的线虫幼虫是罪魁祸首。当线虫发育到一定程度后,它们需要在水里完成生长及繁殖,于是就会分泌出一种在结构上与寄主的控制中枢神经细胞生长的特定蛋白极为相似的化学元素,这种元素能控制寄主的中枢神经,从而导致蛔蛔“神经失常”而跳水“自杀”。要想逃避“自杀”命运,蛔蛔必须和寄生在体内的线虫做好控制与反控制的各种准备。

其实,在我们平时的工作生活中,同样也面临着一个控制自我、控制情势的问题。管不好自己是废物,控制不住局面是庸才。一个人能控制住自己的情绪,不因情绪波动而影响工作和自己周围方面面的关系,就需要不断发展和完善良好的情商;一个人要控制住工作的局面,不使局面失控,就要学会从宏观上把握全局、预测事物的发展趋势、正确处理生活和工作中遇到的各种问题,在控制与反控制中找到解决矛盾的有效途径和和谐的平衡点。党员干部,一言一行都事关党的形象,所以必须时刻注意控制自己的情绪和工作局面,只有这样,才能避免蛔蛔“自杀”式的情绪失控现象,才能真正成为一个理性的人,完善的人,对社会有所贡献的人。

三、要提升平衡协调的能力。平衡协调也是生产力。生产力的哲学概念是人们征服自然,改造自然的能力,其

中有人的因素和物的因素,而人是生产力中最活跃的。既包括由先进生产力武装的人,也包括掌握了先进生产力的人。协调工作的前提是尊重人,尊重主导协调工作方向的人。放下架子,俯下身子,不厌其烦的说明情况,阐明事由。在协调进程中,力求以理说服,尽可能地让事实说话,用数据论证观点。协调工作的内功在平时。立足平时的交往和做人,做事,认真做好日常协调,关键时刻才能无往而不胜。准备充分是做好协调工作的基础。对要协调的问题,提前深思熟虑做好预案,有备协调,才能避免盲目。协调切忌是高高在上、旁若无人,或者看不起他人,藐视协调各方,否则即使准备多日的协调也会付之东流。协调是门高超的艺术。会因而异,因事而异,因时而异,但只要开动脑筋,因地制宜,一切问题都会迎刃而解。

倪良福

爱企敬业创新发展的企业精神

企业精神是企业长期的生产经营实践中自觉形成的,经过全体员工认同信守的理想目标、价值追求、意志品质和行动准则。

把“爱企敬业创新发展”作为一种企业精神,可体现企业的价值观和动力源。每个企业都有各具特色的企业精神,企业精神与生产经营不可分割,它可以起到促进企业发展的作用。

“爱企敬业创新发展”是建设特色企业文化的要求

在企业发展进程中,企业文化能增强企业的凝聚力和竞争力。企业文化核心是其思想观念,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,充分发掘企业的潜能。一个好的企业文化氛围建立后,它所带来的是群体的智慧、协作的精神、新鲜的活力,这就相当于在企业核心装上了一台大功率的发动机,可为企业的创新和发展提供源源不断的精神动力。当前,在经济全球化迅猛发展、市场竞争不断加剧的今天,建设先进的企业文化,持续提升企业执行力、提高管理水平和创新能力,是企业做强做大的前提和基础,而建设先进的企业文化,就必须首先培育企业文化的灵魂——企业精神。“爱企敬业创新发展”的企业精神,是企业员工信念和追求的高度概括,是“勇于奉献,争创一流”的继承和发展,具有旺盛的生命力。“爱企敬业创新发展”的企业精神一旦形成,就会产生巨大的有形力量,就能对全体员工的思想和行为起到潜移默化的作用,大大提高员工主动承担责任和修正个人行为的

自觉性,从而主动地关注企业的前途,关心企业的发展,维护企业的声誉,尽己所能为企业作贡献。同时,通过“爱企敬业创新发展”企业精神的培育,以此进一步促进企业文化建设,增强企业的知名度和美誉度,从而最终达到提高企业核心竞争力的目的。

“爱企敬业创新发展”是企业生存的精神动力

爱企敬业是人类社会最为普遍的奉献精神。它看似平凡,实则伟大。一个企业,一份职业,一个工作岗位,都是一个人赖以生存和发展的基础保障。同时,一个企业,一份职业,一个工作岗位的存在,往往也是人类社会存在和发展的需要。所以,爱企敬业不仅是个人生存和发展的需要,也是社会存在和发展的需要。爱企敬业是一种朴实的奉献精神。“爱”和“敬”都是一个态度,反映的是对这个职位或重任的喜欢还是厌恶;“企”和“业”是指人所处的单位和所从事的具体工作,爱企敬业是职业道德的基本要求,更是一个人的基本素质,它犹如一道门槛,员工只有爱企敬业,才能真正融入企业之中。爱企敬业,就是要热爱企业,包括热爱企业的各级成员,爱护企业的一草一木,自觉维护企业的形象,积极为企业的发展作贡献,并且对待任何一项工作都是认真真真、兢兢业业。如果只对自己有利的事努力、认真地去,而对与自己切身利益不直接相关的事就敷衍地做,那就不叫爱企敬业。而要做到爱企敬业,同时还必须具备那个职业所必需的技能,具备做好那项工作的本领。这就需要不

断学习,不断提高自己的工作能力、思维能力和创新能力,竭尽全力地做好自己所承担的全部工作。

爱企敬业,是员工工作为企业主人翁的具体体现。每个员工的价值是建立在企业价值之上的,脱离了企业的成功,自我价值的体现便成为空谈,同时,员工实现自我价值也是推动企业发展的重要条件。从某种意义上讲,爱企敬业就是我们忠诚的体现,体现在“企业是我家,第一为企业”,体现在“人人精打细算,个人当家理财”,体现在“不干则已,干就干好”,体现在工作主动、责任心强,还要发挥主动性,养成自觉主动工作的习惯。

“爱企敬业创新发展”重在思维创新和技术创新

创新是一个民族进步的灵魂,是一个国家兴旺发达的不竭动力。同样,对于一位企业员工来说,“爱企敬业创新发展”也应体现在思维创新和技术创新上。创新是企业发展的强劲引擎,在知识经济时代,一个企业不创新就会倒闭,就会在激烈的市场竞争中被淘汰出局,纵观国内外知名企业,无一不是紧紧依靠自主创新引领企业发展。

创新,就是要坚持以人为本的科学

发展观,激发全员创新精神,大力推进思维创新、技术创新等,全面增强企业自主创新能力,不断提高企业市场竞争力。思维创新,是一切创新的基础和前提,若思维成定势,就会严重阻碍创新。技术创新,这是建设创新型企业的核心。当前形势下,提高企业对关键技术的研发能力,提高企业对引进技术消化、吸收和再创新的能力,以及企业科技成果产业化的能力,以此促进企业技术创新能力的整体提高。要实现创新,就要以大无畏的精神突破旧思想的羁绊,用新的思路实现跨越式发展。思路决定出路。企业财富的源泉蕴藏在企业员工的创新精神中,企业家的创新精神体现在其战略决策上,中层管理人员的创新体现在调动下属的工作热情上,工人的创新体现在其对操作的改进、自我管理的自觉性上。任何企业的成功,无不是其创新精神的成果。

思维创新和技术创新是企业做大做强强的不竭动力,通过推进机制、技术、管理和企业文化等多方面的创新,激发内有活力,提升整体实力,从而推动企业科学发展,可持续发展。在市场经济的激烈竞争中,唯有创新,才能生存;唯有创新,才能发展;唯有创新,才能超越。

“爱企敬业创新发展”具有深刻的内涵,它的确立,能使员工的企业精神更加体现时代性,赋予先进性,具有群众性,必将成为推进企业全面、协调、可持续发展的强大精神支柱和不竭的力量源泉。

顾亚民

“按规矩办”最省心

心中有规矩,行为定方圆。牢固树立纪律和规矩意识,是我们党一贯的优良传统。今天,让“按规矩办”成为党内政治生活的常态,既要让广大党员干部认识到这是刚性的约束、“硬杠杠”,更要让大家懂得这是干事创业的“安全阀”。

俗话说,“家不以规矩则败,国不以规矩则衰”,惨痛教训史不绝书、比比皆是。可现实中仍有人信奉“章子不如条子、条子不如面子”,遇到事习惯找人托关系、走捷径。还有的人在实际工作中热衷“与政策赛跑、同法规较劲”,乃至违规用权、擅自越权。究其思想根源,嫌麻烦、觉得“按规矩办”费心费力,无法达到个人的目的,是重要原因。殊不知,不守规矩者或许侥幸一时、得利一阵,表面上尝到甜头、办成了事,但从长远来看,早晚会上大跟头、付出沉重的代价。在这个意义上,“明规矩”立起来,“潜规则”倒下去,是组织上的要求,更是对干部的爱护——避免投机钻营自然能避开绊子和陷阱。

本质上,“按规矩办”就是要“按规律办”。北平电车厂遭敌特纵火破坏,周恩来同志马上中止会议赶到现场,对公安干部讲:“前清时,县太爷听说哪儿着了火,都亲自到现场……今后,你们公安局的领导遇上大的案件、事件,必须亲自到现场。”这种要求一把手亲自抓、现场抓,既是工作的需要、工作的规矩,也是从实践中得出的一种规律性认

识,是解决问题行之有效的好方法。面对突发重大事件,只有第一时间到现场,才能掌握第一手情况、及时作出处置决断,从而防止信息不对称误大事。“天下从事者,不可以无法仪;无法仪而其事能成者,无有也。”今天的法律、纪律和规矩都是深入探讨、反复试错、多次检验形成的治理良策,堪称省心、省力的真正捷径,它们背后是不依主观愿望左右的必然性法则。所以说,规矩是高压线,更是矫正器,“按规矩办”是干部的紧箍咒,更是护身符。

大家都知道,不按客观规律看问题、办事情,是必然会失败的,也必定会受到惩罚的。如荀子言,“规矩诚设矣,则不可欺以方圆”。前段时间通报的秦岭北麓西安境内违建别墅整而未治、阳奉阴违问题,其实质,正是不守政治纪律、不讲政治规矩。规矩不是负担,是治理的抓手。“按规矩办”的受益,“不按规矩办”的受惩,方能捍卫规矩的价值,遏止“迈过锅台上炕”的鲁莽,减少“事后诸葛亮”的悔恨。

习近平总书记强调,“定了规矩就要照着办”。时时、处处、事事讲规矩,以“规”格物,以“矩”修身,心有所畏、言有所戒、行有所止,貌似无情,实则最有情、最负责任,最能把合规律性与合目的性有机统一起来,调动好各方面积极性为伟大事业共同奋斗。

周人杰

对企业转型发展期人力资源工作的思考

人力资源是企业的第一资源。近年来,不少企业以增强使用效能为目标,以提高专业水平和创新能力为核心,以培养高层次科技人才和新兴产业紧缺人才为重点,从体制、政策、环境等方面为人才建设创造良好的学习和工作条件,培育了一支规模适中、素质优良、结构合理、充满活力的专业技术人才队伍,形成了有利于技术创新的企业文化环境和氛围。目前,在改革攻坚、转型升级的关键时期,企业发展战略的实施与推进,更需要强劲的人才支撑。

在此,就企业转型发展期推进人力资源工作从传统人事管理向人力资源管理转型谈谈自己的几点思考:

一、转变管理理念,强调战略人力资源管理

随着企业的转型升级,人力资源逐步成为超越资金、技术、资本而成为企业最重要的战略性资源。构建科学的经营管理理念及现代人力资源管理体制,充分发挥人力资源管理的作用至关重要。目前,随着企业各项改革的纵深推进,人力资源管理理念和管理方法要求企业必须突破传统的“人事”定位,将其从维持和辅助型的管理职能,上升为一种具有战略意义的管理职能,以此提高人力资源的战略价值,保证企业的人力资源政策与企业的发展战略相匹配。

人力资源管理理念的核心在于“以人为本”,企业决策者需要转变人力资源管理传统观念,认识到人的管理不仅在于静态的信息备份或更新,还有动态的培训发展与规划激励。在人力资源管理过程中,换位思考尤为重要,这也为人力资源管理提出了更大的挑战。

二、利用“互联网+”,提高人力资源管理的科学化水平

互联网技术的应用正深入到各行各业,并取得了良好的效果。在这个时代背景下,对于企业人力资源的管理同样提出了新的挑战,如何利用“互联网+”,通过信息化既帮助企业建立和规范严谨的人力资源管理体系,又能使HR管理水平在客户导向、灵活性、适应性等方面获得显著提升,充分激活个体、激活组织创造力,满足打造具有国际竞争力的清洁能源品牌企业建设,成为了集团人力资源管理工作面临的战略性课题。

大数据思维的引入,必将成为人力资源管理的主流趋势。企业人力资源管理的过程中,大数据技术贯穿在企业人力资源的选拔、留用等各个环节,确保人力资源更具备可控性和可操作性。在数据思维的影响下,企业人力资源管理过程中融入奖惩机制,更加调动人力资源的积极性和工作热情,这也是企业战略发展实现的基础。同时,信息化与传统的管理模式结合,有助于企业管理者省出事务的精力时间,依据科学客观的信息基础,根据大数据分析,提高对员工发展需求与发展空间开发的关注度。企业决策者需要在预算安排、开发方案选择、非技术协调方面,给予人力资源管理信息化建设全面支持。人力资源管理需要改变以人管人的传统观念,培训数据库更新与管理结合的新模式,释放行

政事务占据的时间与精力,腾出空间关注企业发展需求与员工个人职业成长需求的对接,依托信息化管理系统,设计科学的岗位职责,编制激励性的绩效考核办法。

三、引入大数据思维,探索企业人力资源管理的新模式

在“互联网+”的时代下,人力资源工作不能够再按照传统模式去发展,不能够仅仅将传统人员工作为人力资源的重心,而是要树立“全局一盘棋”的思想,将每位员工都作为管理的重心,实现员工的价值,促进企业组织结构柔性化和弹性化发展。“互联网+”即互联网+各个传统行业,但这个相加,并不是将二者简单的加在一起,而是以信息通信技术作为支撑,借助互联网平台实现相加,让互联网与传统行业深度融合,实现创新发展。“互联网+”模式的应用,必将打破传统的企业运行模式和结构体系。同时,“互联网+”强调对人的尊重、更加重视对人的创造性的发挥与人的潜能的挖掘,真正体现出以人为本、服务客户的原则,这是推动企业发展的关键,且将进一步去中心化,将过去制约企业创新发展的环节化解掉,将各个领域孤岛式的创新方式转接起来,让创新者实现人生价值的发挥。

“互联网+”的应用。首先,企业要根据自身业务需求选择合适的软件系统,定制符合自身需求的电子平台软件。其次,除了基础数据库功能应用,以及有限的业务处理模块,还应针对数据资源进行汇总分析,开发提供决策支持的功能。其三,企业应选用懂IT懂管理的复合型人才,推动人力资源管理信息化进程。具体来讲,依据企业自身情况,详细定位组织结构,确定岗位构成,客观评测工作流程与岗位职责,完善岗位说明,使员工及时了解用人单位要求,及时反馈相关信息。在招聘过程中,各部门要同步提交用人需求,使用规范的岗位说明书、完全信息化的面试安排与决策,增加人力资源管理透明度。绩效考核中,及时公布企业员工的内部岗位调动情况,应用灵活的计算方式,结合德、能、勤、绩等核算比例,设计弹性的薪酬体系与绩效考核指标。员工职业培训中,通过电子平台作出详细的培训需求分析,以及及时地跟踪反馈,与职业生涯期待进行比较分析。员工还可以根据自身情况,制定相关培训计划,调整与管理者的互动模式。

在“互联网+”的时代,在企业转型升级的关键期,人力资源的变化核心还在于人的变化。随着集团“高端技术输出+低端联合”价值增值、“高科技+现代资本”深度融合、“高端产品+现代资本”品牌营销三个商业模式不断完善,全力打造“具有国际竞争力的清洁能源品牌企业”升级版,人的多元化及个性化需求将在更宽领域、更多层次上呈现。因此,在管理的过程中必须真正的从人力资源管理角度出发,用思维逻辑和方式改变传统的人力资源管理的方式,这样才能够更好的发挥人力资源的作用。

师曙光