

# 他们从未走远

——读《创造成就未来》故事集后感



窗外的桃花开了,接着是梨花、杏花。她们一遍遍将无边的春色涂抹得浓艳欲滴。仁立窗前,我的眼光透过这纷纷扬扬的花季,仿佛看见一个个争奇斗妍的“我”,踏花而来……

1949年6月的一天,艳阳当头。我“打起背包,由马鞍山坐火车到芜湖,改乘小火轮至大通,再搭小划子抵扫把沟,穿过一人多高的芦苇丛,走过弯弯曲曲、高度不平的黑沙河,才到了铜官山矿。”、“我放下背包,向四周一看,远处,田地荒芜,杂草丛生。近处遍地器材,横七竖八,不是缺“胳膊”就是少“腿”的,一片荒凉景象。”整个矿区“没有一间厂房和一台能运转的机器,只剩下几间用铁皮钉的破仓库”(陈智祥《奉命人铜官接管矿保管所》)。但是,这片有着两千年多青铜历史的土地,随着共和国的诞生,必将续写属于自己的辉煌!铜官山松树山老大井开掘了,“打眼时一个人将老式的“骆驼机”扛在肩上,一个人在后

面用力推。因打眼时不带水,所以机子一响,灰尘飞得对面看不清人。出矸子更是靠人力绞车,一箩筐一箩筐地往上提。”(赵大龙《听父亲讲铜官山铜矿大井的故事》);即便是禁采区域,“在40至50多摄氏度的采场里,你追我赶抢着打眼、放炮、出矿,汗水渗透了全身也全然不顾,光着膀子,穿着裤衩。”(卢广胜《听父亲讲火区采矿的故事》);冶炼厂里,工人们“用铁瓢舀着1180至1200摄氏度的高温的冰铜渣子,有的铁瓢一接触冰铜就融化了,只好用钎子、钎子清理,那景象真是原子弹炸后留下的现场一样”、“一位年轻人跑出来想透一下空气,但看到人群浴血奋战的场景,还是哭着跑到岗位上……”(罗法荣《第一冶炼厂建厂初期回眸》);在三年自然灾害时期,“我带领大家开荒种地,到池塘去挖藕,以补贴职工食堂的不足;动员职工回收废铜烂铁变卖,到农村去换鸡鸭鱼肉和鸡蛋,以改善职工的伙食”。隔两三个月才买一点荤菜,“我们的领导干部基本上不吃,尽量让职工吃”(卢荣景《我的矿工身份永远不变》);由于过度劳累,体重下降,身体消瘦,1.88米的身高,体重只有127斤,患了胃下垂,不能按时治疗,稍凉一点就腹泻,有几次拉了不少血……(任克礼《一段难忘的

的经历》)。  
创业浩歌,“我”唱得惊天动地,改革发展,“我”同样敢为人先。以“三高”、“三少”、“四新”为基本特征,率先在安庆铜矿的建设中实行新模式办矿,它成为“国有矿山企业改革管理模式的一个转折点、突破点和闪光点。”(杨振超《安庆铜矿新模式办矿给我们的启示》);以超前意识,突出主业优势,“1996年11月20日9时15分,中国铜工业第一股——铜都铜业正式上市交易。”开辟了铜陵特色经济腾飞的新纪元(孟范《“铜都铜业”上市的前前后后》);“像总是被抽打的陀螺,那时候,我白天黑夜连轴转着找项目、谈项目、上项目”(刘玉恩《我与铜陵有色的30年》)。像这样为了铜陵有色矢志不渝、励精图治的一个个“我”,如一个个水分子,汇聚成一条奔腾不息的长河。  
此刻,我的眼前又凸显出两张笑脸,笑容如三春之花。这是我采访过的两位老人,一个叫朱怀忠,采矿高工。刚退休时,周围的小矿山为了请他出山,开出让人难以拒绝的价钱,可他却拒绝了。他笑着对我说:当时,孩子大事没有办,我的收入也不高,正是需要钱的时候。可我是有色的人,不能赚这昧良心的钱啊!还有一个叫夏云花,曾经的井下掘进组成员,听说了我找她的目的,她激

动得一夜没睡。去她家的时候,天下着雨,她捂着发闷的胸口,向我叙述着那些难忘的岁月。这胸闷正是她当时为了赶工期,停水还坚持打干眼留在她身体里的苦痛。对于我“你是否后悔过”的疑惑,她回答却是这样干脆:我是一名矿工子女,为了有色,付出的再多也是值得!

这些我熟悉的或不相识的人们,他们把自己的花样年华无私地奉献给了这片英雄的土地。铜陵有色,这个以两万石小米起家,发展到今天远近闻名的超千亿元企业集团,是他们用“箩筐精神”抬出来的,是他们凭借着敢为人先的精神闯出来的,是他们付出了血与汗的代价拼出来的!现在,他们虽然离开了工作岗位,但是,只要一提起铜陵有色,他们的言语还闪烁着青春的光芒;他们的瞳仁虽然已经浑浊,但对铜陵有色的憧憬与希冀的还是这样清澈、明亮。因为铜陵有色,是他们心之所想,情之所衷,也是他们生命之所系。

他们是铜陵有色的英雄!英雄是不会老的,只是落满历史的灰尘,每一阵清风掠过,他们又重新熠熠闪光。

窗外的春花,依旧这样灿烂,馨香阵阵。这一个比花儿更加灿烂的人生,值得我们每一个人永远为之致敬。

沈成武

## 谈如何做好矿山保卫工作

随着矿山改革的不断深入,既要搞好矿农关系,促进彼此和谐发展;又要加强矿山安全保卫工作,建立新形势下矿山安全保卫机制和体系,全力为矿山平稳发展提供保障,是矿山保卫工作的重大课题。本人从事矿山保卫工作多年,现浅谈一点自己的看法。

### 一、矿山治安保卫工作的重要性

企业内部具备和谐稳定的治安环境,不但是开展各项工作的重要保证,更是自身发展的必然要求,其重要性不言而喻:一是保护企业资产和个人财产不受侵害。企业资产和个人财产一旦受损,会引发各类生产安全事故,降低个人工作积极性,引发企业内部不稳定;二是为矿山生产经营保驾护航。做好企业内部治安保卫工作能够防范犯罪,避免不必要的经济损失,确保企业平安搞好经济建设。因此,企业内部治安保卫工作的好坏既涉及到企业利益,也涉及到职工的利益。

### 二、新形势下矿山治安保卫工作的现状

其一,基层单位安全保卫意识有待加强。在一些基层单位,领导对内部保卫管理意识不强,只重视矿山生产安全规章制度的执行,忽视了治安保卫工作制度的落实。表现为防范措施写在纸上,贴在墙上,掉到地上。有的单位在年初签订综合治理责任书,在执行中却不能很好地按责任书的内容去做。更有单位的领导错误地以为企业保卫工作就是矿保卫部门的事情,不能自觉地把内部保卫工作放到全面提高本单位效益的大局中去加以考虑。

其二,周边环境复杂不容乐观。矿山企业通常距离市区较远,与之相邻的多为乡村,地理位置的特殊,和矿农之间的负责关系,给矿山的治安防范与周边协调交流带来一定难度。同时,历史遗留的矿山内部用工形式多样化,外协单位用工的流动性大等,这些员工相对于矿山职工文化素质不高,法制意识淡薄,给矿山综合治理带来了一定的难度。

其三,保卫人员个人素质有待提高。在一些矿山,内部保卫人员多数是从其他岗位转岗而来,尽管经过了上岗前的培训,但是,一部分人员认为保卫工作较之技能性工作,技术含量不高,无须认真学习和掌握,在处理一些简单的问题时还能够胜任,一旦遇到较为复杂和政策性强的事情,就往往处理不好。此外保卫部门普遍存在在人员年龄偏大的情况,不利于急难险重任务的执行。

### 三、做好矿山治安保卫工作的对策

首先,转变思想观念。无论是基层单位领导,还是专职保卫人员都要树立积极、主动的“全矿一盘棋”的内保思想意识,主动把保卫工作纳入日常管理轨道,保卫部门和基层单位做到互联互通,群策群力为企业提供一个安全稳定的发展环境。

其次,强化内部防范。一要加强要害部位的管理。把重点要害部位安全保卫工作作为一项长期性、经常性工作来抓,建立健全各项管理制度,严格安全操作规程;要经常性开展安全大检查,针对检查出的问题绝不放过,做到有落实、有整改、有复查,环环相扣,防患于未然。二是抓好内部治安防控体系建设。严格门卫、要害部位守卫制度;加强重要物资仓库、生产资料堆放点的守卫和检查工作,责任到人;增加必要投入,加强治安监控网络建设,使其独特作用。

其三,建立适应工作新机制。随着社会的发展,内部保卫亦要跟上时代步伐,要按照“三位一体”的综合防控保卫工作新机制,与当地政府和派出所形成齐抓共管、相互配合、群防群治的有利局面,确保矿山生产经营在良好的治安环境中顺利进行。

其四,加强保卫队伍建设。要将内部保卫培训作为日常培训的一项重要工作来抓,每年坚持有针对性的培训,使保卫人员不仅要熟悉保卫业务,而且还要懂得单位生产经营的规律和特点,不断提高队伍的思想素质和业务素质;同时,还要开展基层单位领导的有关内部工作的培训,增强他们对内部工作的认识和责任心,提高他们抓内部工作的能力。

高 昆



职工篮球比赛。

王红平 摄

## 进一步优化职工学习环境的探讨

建立新型国有企业,创建学习型组织,企业文化是关键,如何引导职工争做学习型员工提高自身素质是一个企业在市场竞争中立于不败之地的法宝,在广泛开展“创建学习型组织,争做学习型员工”活动中,如何进一步优化员工的学习内容,创新学习形式和方法,提高学习效果,为促进企业不断发展壮大提供强大的智力支撑。笔者认为要从以下几个方面着手:

1、抓认识创氛围。企业在强化职工学习上,首先要从认识入手,通过组织全员专题培训、开展大讨论、知识有奖竞赛等活动,使广大职工在学习和实践的过程中,对新形势下“争做学习型员工”重要性的认识,使之逐步形成三点共识:一是“争做学习型员工”是企业实现发展目标的需要,二是提高员工自身素质的需要,三是适应改革创新、加快职工队伍知识化进程、维护职工发展权益的需要;使之形成自觉学习的浓厚氛围。

2、领导抓强落实。要形成一个良好的“争

做学习型员工”的氛围,领导重视是做好工作的关键。一是健全学习型组织机构,各级组织要成立以党政一把手为领导的创建领导小组,建立了以行政为主,党政工团齐抓共管的运行机制,始终把争做学习型职工活动摆在首位、纳入议事日程,做到了机构、人员、责任、分工和经费的“五落实”。二是强化宣传舆论的引导作用。要充分利用各媒体宣传阵地的作用,大张旗鼓地深入做好宣传工作。在职工中宣传普及终身学习终身教育的理念,积极倡导工作学习化、学习工作化。在年度的评优工作中,要把“学习型职工”作为每年评选“最佳员工”和“先进模范”的硬件,运用大会表彰、专题宣讲、报刊等形式,大张旗鼓地宣传“争做学习型职工”、与时俱进、勤于学习、勇于创新的先进事迹,以开拓创新的精神,构筑全员学习、全程学习的良好环境。

3、突出重点抓班组。班组是企业的细胞。“争做学习型员工”的重点,要把创建学习型组织的主阵地定位在班组,与开展创建标准化

和文明班组活动结合起来,建立健全“班组职工学习制度”、“职工‘当家献策’议事制度”和“职工互学互帮制度”为有效载体。通过集中、上辅导课、职工相互传授学习体会、举办知识竞赛等多种形式的学习政治理论、法律法规和业务知识,提高全体员工的综合素质。强化建立学习型员工最终的落脚点是要放在提高职工劳动技能水平,树立终身学习的理念上,从而有效提升广大职工的学习能力、创新能力、竞争能力和创业能力。

4、提供学习平台。要使职工学习力保持持续不衰,不能简单的靠行政命令,而是针对职工需求的不同层次,建立内在的学习运行机制。在推进“争做学习型职工”活动中,要积极探索健全如下工作机制:

一是建立竞争机制。为了突出学习成效在晋升、使用等工作中的评价作用,各级组织要建立岗位竞争机制,通过岗位竞争完善学习业绩考评体系,以业绩为杠杆,公开赛马,末位淘

汰;建立能者上、庸者下的用人机制,激发职工的危机意识,从而进一步引导职工通过提高自身素质来积极参与竞争,使之在思想观念、行为方式上有巨大触动,建立职工成长的生涯通道。

二是建立激励机制。适当的激励,能极大提高职工的学习热情和自我完善的积极性,能使人才培育达到事半功倍的效果,使之转化为职工力求上进、不断学习提高的“兴奋剂”。鼓励职工在干好本职工作的同时,鼓励员工通过自学、培训等形式以达到提高自身的专业技能学历层次。要形成长效的学习机制就必须与员工的切身利益挂钩同步考核进行。

三是加大硬件建设。首先各级组织要建立资源保障机制。优化和完善内部学习资源,相应建立教育培训基地,图书阅览室,开辟学习网站,编制各专业、各工种的培训教材,聘请专家教授进行讲演,为职工学习创造了良好的条件和环境,不断满足职工求学、求知、求新的要求。同时要确保有一定的资金投入,定期给员工购置和推荐一批好的专业及管理书籍,使全体员工、管理人员班后和业余时间有书可读,有资料可查,只有这样才能达到事半功倍的效果。

李海燕

## 浅谈企业文化建设的对策

企业文化具有文化的一般属性,即民族性、时代性。企业文化建设一方面要从民族的优秀传统文化中吸取营养,以实施其本土化。另一方面,面对一个竞争激烈、价值多元的全球化市场,企业要吸收人类文化的一切优秀成果,为我所用。脱离了企业管理这一实践的土壤,企业文化就成了无源之水,也就失去了对实践的指导意义。21世纪将是一个文化冲击的世纪,企业能否培育自己的文化并发挥其作用,将决定其在21世纪的生存能力,企业的文化将成为未来企业的第一竞争力。

### 一、企业文化建设切忌形式主义

企业文化是企业的灵魂,是企业员工的心声,表现他们最珍视什么,希望怎样工作,怎样生活。而有的企业只注重搞形式主义,做表面文章,甚至有的纯粹是应付上级的检查,光说不做,言行不一,只图形式,表里不一。形式主义不仅不能建设好企业文化。而且是对企业文化概念的歪曲。

企业文化建设是一个系统工程,从企业领导者、管理者到全体员工都应积极参与,如果只是政工人员在那里单打独斗,而其他人员对此不予理睬的话,企业文化就只能沦为“两张皮”,变成虚假的企业文化。重视企业文化建

设,可以把员工个人的追求与企业的追求紧紧联系在一起,将一盘散沙聚合成团队的整体力量,然后通过对企业价值观的引导,使全体员工形成共识,按照企业整体价值取向行事,使自己的行为基本符合企业目标的要求,自觉遵守群体道德规范和行为准则。优秀的企业文化一旦形成,就会产生一种无形力量,对企业经营管理的方方面面起到优化作用;同时也是一项巨大的无形资产,能为企业带来高美誉度和高生产力。

### 二、企业文化建设要坚持创新,创造富有特色的企业文化

优秀的企业文化,必须紧跟时代步伐,紧密结合企业实际,大胆创新,勇于实践,塑造有鲜明特色的企业文化。

1、要有观念特色。价值观念的培养是企业文化建设的核心,是一项十分重要的基础工作,是全体员工思想和行为的准则,也可以说是企业的基因。一些国际大牌公司和国内知名企业都有自己独特的价值追求,只有理念、价值才能引领企业不断更高的境界提升。

2、要有行业特色。行业特色主要体现在企业精神上。一个企业独特的企业精神,只能

从其创业、发展、开拓市场的实践中产生发展起来,并成为企业的特色。企业精神的培育和形成,能够凝聚人心、激励斗志,成为企业发展的强大精神力量。企业经过实践和归纳提炼,初步形成自己的企业精神,它是企业向心力和凝聚力的基础,也是企业宝贵的精神财富。

3、有品牌特色。从一定意义上讲,一个好品牌代表一个企业的形象,有的甚至代表一个民族、一个国家的形象。有了品牌特色,才会产生品牌效应,树立起企业良好的形象。

### 三、企业文化建设要坚持以人为本

人是企业的主体,坚持以人为本,就是强调关心人、尊重人、理解人和信任人,重视开发人的精神因素,确定人在企业中的主体地位,充分发挥企业员工的才能,使全体员工树立共同的价值观念,形成一致的奋斗目标,形成持久的向心力和凝聚力,使企业成为一个具有战斗力的整体。一个企业光有先进的技术装备,而没有配套的先进管理和吸引人的企业文化,是无法长期有效地运作的。企业的活力归根结底来源于人,企业文化的中心也是人。因此,以人为本不是一句口号,关键在于企业文化建设中的具体体现和落实。通过

## 做一名合格的有色人

——读“我和我的铜陵有色”故事有感

最近拜读了集团公司“我和我的铜陵有色”故事集系列文章,感触很深。这一系列文化故事的主角都是集团公司众多优秀人物的代表。文章语言朴实而有哲理,主人公形象饱满而充满激情。读完文章,让人不禁为之激动、赞叹、折服!当然对于入职有色的我而言,如何做一名合格的有色人,将是我的今后努力的方向。

做合格的有色人,首先要学会热爱自己的岗位。正如《过去的故事》中所记录老一代矿工像叶尚初师傅风采一样,为了多掘进,多出矿他经常一人干两个班次上班。人家一天打1.1米,他一天打1.3-1.7米。利用班前挤一点,班后占一点抢进度。一年下来工作量远远超过了别人。在这样艰苦的环境,依然以苦为乐始终保持旺盛的斗志走在别人的前面。1956年他光荣地加入了中国共产党;1964年9月27日作为安徽省代表出席国庆15周年观礼并与毛主席合影。这种对工作岗位的责任感不是每个人都有的,这种对工作的劲头也不是每个人随随便便就能做到的。他,用自己的担当和责任对“爱岗敬业”这四个字做了最好的诠释。

做合格的有色人,除了有满腔的责任感,还要有扎实的基本功、厚实的基础知识和勇于创新的精神。正如企业文化故事《把脉洋设备》中所记录的电气工程师高万龄一样,1978年10月凤凰山铜矿发生了一起最大提升箕斗电气故障,他利用丰富的经验和技能查出了潜伏期达到8年之久的隐患,从根本上排除了故障使这套外国设备安全运行。而且他运用已掌握的理论和实践经验,带头大胆地将引进电机车上的电气控制元件全部改成国产元件,并设计了一套完整的改进控制方案。经过两个多月的安装调试,获得成功,投入生产,填补了我国双机牵引电机车“可控硅脉冲调速”的空白。集团公司还有很多个高工一样的人,他们用自己的专业知识,为企业发展奉献着自己的力量。

做合格的有色人,更要有积极的态度。一位伟人曾经说过:“你的心态就是你真正的主人。”正如《态度决定高度》这则小故事所说的一样,一个人的态度如何,很大程度上决定着他的成功与否。铜冠铜箔的丁总,他就有这样的魄力在了解我国铜箔缺口很大的这个商机情况下果断出手克服种种困难使铜陵有色铜箔项目顺利建成投产并且创造了行业中一次性建成规模最大、投产速度最快的新纪录。打造了铜冠铜箔成为国内最大的铜箔企业,成为行业的标杆。是他坚决的态度决定了他事业的高度。

在我看来,一个个生动的实例离我们并不遥远,一个个优秀的榜样就在我们身边。所以,我要更加努力,向我们身边的优秀员工学习,做一个合格的有色人,让自己在有色的舞台上,演好自己的小角色,书写属于自己的故事!

汪 明

企业文化建设来提高员工的觉悟,把个人利益统一到企业目标的大环境之下,让其认识到“大河无水小河干”,即企业利益最大化是员工利益最大化的保证。员工无形中形成一种自觉意识,结果自然就是“小河有水大河满”,即员工为实现企业价值最大化而努力工作。

### 四、企业文化建设要以市场为导向,坚持自上而下的原则

在市场经济条件下,企业只有满足顾客、员工和社会等利益相关者的不同需求和要求,同时在质量、成本、速度和灵活性方面取得竞争优势,才能获得持久发展。所以,如何根据市场经济提出的这些要求,确立适合于自身发展的价值观和规范,是我国企业在改造企业文化方面所要思考和解决的着重点。几乎所有企业文化建设取得成功的案例都表明,改造企业文化只能自上而下的进行。这是因为,改造企业文化意味着要提出新的价值观念,确定需要形成的企业文化;也意味着改变那些与新的价值观念不协调的政策和制度,而且只有最高管理者才拥有改变价值观念和深层机制的权力。同时,新的价值观念要渗透到整个企业中,也只有从高层到底层,才会取得实效。没有来自最高管理者的决心和榜样行动,新的价值观念就难以扎根下来,新的企业文化也不可能繁荣兴旺。因此,最高管理者公开表明赞同改造企业文化的坚定态度,并且花费时间和精力致力于推动企业文化改革,是至关重要的。

曹厚昆