

坚定信心 巾帼不让须眉

——读《我与女子掘进队》的故事有感



《我与女子掘进队》的故事深深地打动了我们，故事中掘进队的女队员们的一举一动，一言一行都牵动着我的心。

在七十年代那个艰苦的岁月里，一群年轻的女子在应该属于男人的矿井下书写了一段巾帼不让须眉的传奇，故事中的女主人公夏云花所在的狮子山铜矿，也就是现在的冬瓜山铜矿，传出要成立女子掘进队，女主人公和十一个年轻的姊妹们响应矿里“有志儿女到最艰苦的岗位上，到矿山最需要的地方去”的号召，偷偷瞒着家里人报名到女子掘进队。她们能在花样的年华用花样的情怀，无比的魅力去努力实

现和展示自己自身的内在价值，真的令我无比钦佩。我虽然没有去过井下，但我却十分清楚井下工作的艰苦和环境的恶劣。井下的工作一般都是身强力壮的男职工们干的活，她们这些年轻的姑娘们能行吗？答案是肯定的，她们不仅行，而且并不比男职工们逊色，男职工们能做到的，她们也能做到，而且她们会比男职工更加用心，更加努力，甚至更加出色！

她们从头一回下井的新鲜到进菜场的傻眼，从第一次扶钻机手发麻，到经过无数次无情的摔打，做到打眼，爆破，出矿，运输以及简单维修的“多面手”，她们付出了常人难以想像的努力，辛劳和汗水。在她们下井的第三天，师傅下班走了以后，12位姑娘们因为没有下班，现时是决定自己留下来练习，可是没有师傅在旁边掌控，机器好象就特别笨，无论使多大劲，再多的人都扶不稳，不是向左甩就是向右摆，可是姑娘们却

没有被困难屈服，而是忘记了时间，忘记了饥饿一直练习到了第二天早晨，最后还是区长把十二只“泥猴子”拽出了巷道。

半个月后掘进队的姑娘们就开始单独作业了，她们分成三个班，实行正规的三班制，为了抢时间，她们总是提前爬梯子下井。下班后也不急着回家休息而是跑到别的师傅那里去拜师学艺。第一次放炮由于缺少经验，有一根导火索被水浸湿点不着，而周围其它导火索却嗤嗤冒着硝烟，最后才急中生智把湿的导火索切掉后再点燃，可是点燃后刚转身跑，炮就响了，后来还是被其他的姐妹从矸石中拖出来的。

她们这种吃苦耐劳，顽强拼搏，踏实肯干的工作作风震撼着我，正是这一批可爱，不畏困难，在海底几百米井下空间里，用激情演绎着青春，用豪情肩负着使命，用行动彰显责任。

姑娘们为矿山树起了一道不一样的美丽风景线。

我们作为现代的矿山人，作为现代矿山的女工，我们应该象掘进队的这些姑娘们学习，她们共同培育出的那股不怕困难，勇往直前的精神依然值得我们学习和发扬。她们所留下的爱国、爱企的宝贵精神财富，将永远鼓舞、激励和鞭策着一代又一代的矿山人。我们首先要立足自己的本职工作，无论自己在哪个岗位都要坚定自己的信念。在思想上行动上做到高度统一，遇到困难时要迎难而上，勇于担当，时刻把“安全”二字牢记心中，积极学习专业知识，不断开拓进取，紧密团结在矿山矿业公司领导班子的周围，本着“以人为本，持续改进”的理念，齐心协力，奋勇争先，在新的春天里大踏步前进，在新的征程上，相信我们女职工也能创造更新，更大的辉煌。

王丹萍

集团ERP项目建设情况

ERP是企业资源计划(Enterprise Resource Planning)的英文缩写。它是集成先进管理思想、现代管理技术和现代信息技术于一体的管理软件系统，是企业信息化发展到高级阶段的典型代表；它是以计划与控制为主线，以系统管理思想为核心，以信息技术为支撑，以体现产销一体化、财务业务一体化、物流、资金流、工作流和信息流“四流同步”为主要特征的现代管理模式。

ERP项目是“十二五”集团公司信息化建设的重大工程。其建设内容为：建设以财务业务一体化为核心的ERP系统，包括采购管理、库存管理、销售管理、财务管理以及人力资源管理集团化管理系统。考虑集团ERP与质量计量系统、九恒星资金管理系统、金税开票系统等进行对接与集成。与此同时，在ERP基础之上，建设商务智能(BI)和领导决策支持系统、全面预算管理系统、财务报表合并系统等。

鉴于集团ERP项目，是一个应用范围广泛、内容模块众多、技术含量较高，需要人、财、物、产供销等多个业务、多个部门协同配合的复杂系统工程。采取的策略与措施，主要有：

一是总体规划，分步实施。在信息化总体规划的框架指导下，集团ERP项目分三期建设。第一期作为试点应用阶段(2011年5月—2012年8月)；第二期作为推广应用阶段(2012年8月—2013年12月)；第三期作为全面覆盖阶段(2014—2015年)。至2014年6月中旬ERP三期A阶段已上线运行。2014年下半年将启动ERP三期B阶段工程建设。

二是健全机构，合力推进。成立ERP项目领导委员会，设立项目总监、项目经理等领导机构，成立项目管理办公室和人力资源、财务、BI商务智能、报表合并、供应链、数据及标准化、技术支持、运维管理等专业实施小组，作为执行机构。各ERP实施应用单位，也成立相应的组织机构。

ERP项目建设体现业务主导，技术支持和上下结合，协同推进的原则。

三是经过交流研讨、举办专题讲座、成功案例考察、公开招标选型和董事会决策等程序，引进战略合作伙伴。ERP软件采用世界顶级ERP软件供应商Oracle公司电子商务套件EBS系统，实施厂商为全球5大管理咨询公司之一的德勤公司。

四是重视业务流程梳理和优化工作。按照“优化—固化—再优化—再固化”的循环，强调业务流程与ERP系统之间的相互匹配和互动创新。仅ERP一期、二期就梳理和优化业务流程160多个。

五是重视数据质量和数据的开发利用。一是规范ERP等业务数据的采集、汇总、审核和录入工作，保证ERP和BI等系统的数据准确性、及时性和完整性。以适应精细化管理和精细化管理的需要。二是通过对ERP中的海量数据，进行挖掘和分析，通过BI以图表或KPI展现出来，为集团/股份公司及各分(子)公司领导决策提供信息参考。

六重视知识转移，培养复合型人才。通过大量强化培训和交流，将ERP中蕴含的先进管理理念和最佳行业实践，为我所用。同时，通过项目实施，着力培养既懂业务管理又熟练掌握ERP操作技能的复合型人才。

七是重视ERP运行维护与安全保障。在规划建设一建设一应用的同时，重视ERP运维管理；成立ERP管理中心，建立ERP运维管理信息平台。做好数据信息安全保障工作，确保集团ERP与BI系统等安全、可靠、高效运行。

5、“十三五”集团公司信息化建设的指导思想

按照走新型工业化道路，用信息化改造和提升传统产业、促进企业转型升级的战略要求，围绕打造具有国际竞争力和影响力的现代化多金属(资源)企业集团的奋斗目标和“十三五”融合、创新的战略方针，遵循“战略驱动、提升管理”的原则，根据集团公司“两化”融合规划建设框架，从研发设计、生产制造、经营管理、电子商务、决策支持等方面，持续推进“两化”深度融合，逐步构建信息化环境下的企业新型能力。



飞身上篮。

王红平 摄

培育安全文化应以人为本

企业安全文化，是企业以管理者为核心力量，通过管理者自身的言行影响、引领员工对安全工作的必要性、重要性和结果取得统一的认识，形成的一种企业内部的文化，以集体的安全工作风气表现出来，也就是对安全生产价值的统一认同。然而，企业员工文化程度、成长背景、欲望和人生目标等均不一样，要求全员形成安全统一的价值观是我们设定的最高境界和努力方向，需要一个漫长的过程。现实工作中我们追求和需要解决的是如何能使企业员工对安全生产价值观取向达成一致，通过一种安全工作形式表现出来。笔者认为应从以下几个方面去努力：

强化以管理人员为核心力量的引领作用；

新常态企业管理人员应具备更高的综合素质，企业效益的增长带来了企业经济目标和员工愿望的提高。这些目标的实现都是以安全生产为前提，企业管理者要能敏感地把握社会进步和经济发展的进程，自我修炼，创新思维，把握全局，协调推进安

全生产工作。管理人员要形成核心，起到引领作用必须做到：言行一致，奖罚分明，规范自我。管理人员在安全生产管理中应意识到管理工作所代表的不仅仅是自己，而是企业，因此，在处理任何事情，甚至日常的一言一行都必须亮出“独善其身”的思维层次，用自己的言行来达到对员工的教育和感染的目的，通过示范和表率作用制造长远效果和影响的方式，着眼于企业安全生产文化的维护和建立。行令赏罚都要从这一高度去分析和判断问题，并且旗帜鲜明，言行一致，通过自己的行为对员工进行示范和引导。

培养员工正确的安全生产价值观：要在员工中取得安全生产价值观取向的一致，必须在企业内部进行一系列的培训教育，通过教育使员工思维和意识循序渐进、潜移默化，最终体现在行动上的一致。企业在实施员工培训教育时，管理人员应明确提出培训教育的目标、内容和方式。

目标是建立企业安全生产文化，

企业安全文化，是企业以管理者为核心力量，通过管理者自身的言行影响、引领员工对安全工作的必要性、重要性和结果取得统一的认识，形成的一种企业内部的文化，以集体的安全工作风气表现出来，也就是对安全生产价值的统一认同。然而，企业员工文化程度、成长背景、欲望和人生目标等均不一样，要求全员形成安全统一的价值观是我们设定的最高境界和努力方向，需要一个漫长的过程。现实工作中我们追求和需要解决的是如何能使企业员工对安全生产价值观取向达成一致，通过一种安全工作形式表现出来。笔者认为应从以下几个方面去努力：

强化以管理人员为核心力量的引领作用；

激励是企业主管通过某种奖赏对员工工作的肯定和评价，激发、鼓励员工的精神斗志和工作热情。然而，在执行过程中，得到嘉奖和表彰的往往是少数人，是企业有突出贡献、能起模范带头作用、为企业来无可非议，可我们却忽视了一个问题：安全生产工作中最多的是一线员工，就安全生产而言任何生产环节、任何生产岗位都同等重要，需要每个员工的共同付出和努力。所以企业安全生产激励机制应具备惠及多数员工的功能，将尊重和光环给予基层员工。

物质是人生存所必需的，传统的激励机制虽也有精神激励，但更侧重于经济激励。这在个人对物质不同需求阶段确实起到了一定的刺激作用。随着社会化进程的推进，员工已不是简单地以满足物质需要而追求经济报酬，而是作为社会人追求某种心理需求的满足。这是员工实现自我价值的标准，也是一直驱动他们不懈努力的动力源泉。因此，企业在设置激励机制时作为一个系统性应意识到社会和心理因素这方面对员工所形成

的功力刺激而加以考虑。新经济时代企业的激励机制也应创新适应员工渴望个人成功的心理需求，除物质奖励外还应设置企业安全文化的精神奖赏。这种精神奖赏要区别于传统的奖状、一般表扬，一是赋予更大的权限和责任，这从贤人任用提拔中体现出来；二是即使无法限制权限和责任，也可以用企业自定的荣誉等级对员工进行精神奖赏，而且要灵活运用，即时即赏。并通过各级管理人员传递信息，这是企业主管的奖赏，也是对员工安全生产工作绩效的即时评价，让员工感到自己的辛勤付出得到企业主管的肯定，给员工人性上的满足，从人的行为本质上激起员工心理的热忱和工作的兴趣。

安全生产工作只有起点没有终点，只有以管理人员为核心力量，以人为本，创新思维，持之以恒地贯彻安全生产管理思路，感化、影响、引领全体员工取得安全生产价值观取向的一致，上下同欲，以共同的理念，执行同一标准，才能培植出企业安全文化。

蒋安全

推进现代企业文化建设的途径

其一，企业文化涵盖企业生产经营管理的全过程。企业文化从生产经营实践中来，不同的企业，不同的实践产生不同的企业文化。矿山、工厂等企业与建筑施工企业文化不同，为什么？因为生产经营管理的实践不同。因此把握企业文化从本企业生产经营管理实践中来这一特点，对统一认识，推进企业文化建设有十分重要的作用。

其二，企业文化是以员工为中心的概念。首先企业文化是全体员工辛勤劳动创造的，是全体员工的精神创造，是一种价值理念；其次员工共同的精神创造必须经认真总结提炼才能形成企业文化；再次企业文化总结提炼完成后所作用的对象还是员工，目的使员工接受，并规范其生产经营管理行为，最大限度地调动员工的积极性。

其三，企业文化必须用以指导生产经营管理的实践。企业员工的精神创造很多，判断其是否为企业文化的内涵，首先看这种精神创造是否被企业信奉，是否能成为共同的价值观；其次看其是否能指导当前及今后一段时间的生产经营管理实践，只有具备这两个条件，这些价值理念才是企业文化的内容。

综合上述几点，笔者认为企业文化的概念应当是：企业在长期生产经营管理实践中创造，经总结、提炼为广大员工信奉并在实践中真正运行的价值理念。只有把握企业文化的经营性、员工共创性、实践性特点，才能有效地推进企业文化的建设，这是加快基层企业文化建设的前提。

二、推进企业文化建设，要对企业文化存在进行很好提炼

从目前情况来看，企业文化建设比较好的企业，其共同的特点是：企业能够切合自身的实际，对企业文化存在进行很好的提炼，形成具有鲜明特色的价值理念，因此总结提炼本企业文化的内涵是推进企业文化建设的关键。

三、推进企业文化建设，要对实施工作进行很好的策划

一位企业家在谈及企业文化建设时曾说过，企业文化建设是投资不是投入，投资就要讲收益和回报，这个论断不但深刻而且十分精彩，消除了企业文化建设中的许多误区。按照投资管理的要求在推进企业文化建设时必须对实施方案进行很好的策划。

一要树立企业文化重在实践，重在建设的思想。企业文化价值理念形成后，只有被员工接受后才能发挥作用，因此要牢固树立企业文化重在实践，重在建设的思想，各级组织要对本单位企业文化建设进行认真思考，搞好策划，有序地实施。

二要健全组织，搞好责任分工，分层实施。要建立由党委统一领导，党政工团齐抓共管，政工部门牵头协调，其它部门分工负责的工作格局。要从建设企业形象文化、建立视觉识别系统、建设行为文化、建立行为规范，建

设精神文化，建立价值理念三个层次，明确各部门的工作责任及目标要求，共同做好实施工作。

三要在创建方式上进行创新。推进企业文化建设，一靠有效行为规范的约束。各级要以企业管理制度及员工行为规范手册为依据，加大对职工的教育培训，提高员工综合素质，提高对企业的忠诚度，体现“诚信企业”和“诚信员工”的精神风貌。二靠领导的示范带动。各级领导是企业文化成功实施的关键，所以各级领导要重视并身体力行企业文化的核心理念。

推进企业文化建设是一项系统工程，实施中还涉及有形有效载体的选择、物资投入等问题，这就要求将企业文化建设纳入管理总体目标予以安排，有计划地分步实施，要求分阶段对实施情况进行总结评估，条件成熟时出台企业文化建设手册，更好地指导企业文化建设工作。

曹俐

