

# 大冶有色:不平凡的60年

邱杰 刘旺林 王克礼

“

风凄凄,雨潇潇,山巍巍,火烈烈;金灿灿,银闪闪,铜绿绿,冶熔熔。60年一甲子,12月28日,大冶有色金属集团控股有限公司召开会议,纪念公司成立60周年。



大冶有色金属集团董事长、党委书记张麟在公司成立60周年会议时发表讲话。

## 60年前起步:

### 从独立矿山到特大型有色金属集团

3000年前,我们的先祖筚路蓝缕,以启山林,创造了灿烂的青铜文明,为我们留下了宝贵的精神财富。3000年炉火生生不息,大冶的铜绿山、龙角山、铜山口,阳新的封三洞、赤马山等地,都留下了古代铜矿开采的历史见证,公司本部的所有矿山,几乎都能见到历代祖先开发铜矿资源的伟岸身影。祖先们在发现和开采铜矿资源时表现出来的认识自然、改造自然的非凡智慧与胆识,不仅让祖国为之自豪,让世界为之震惊,

更让大冶有色人获得了宝贵的文化传承。

60年前,在这片青铜文化发祥地上,大冶有色人又高举“铜斧”,顽强开拓,为建设新中国铜工业基地披荆斩棘。1953年兴建的新冶铜矿,是新中国国民经济三年恢复时期在中南地区建设的第一座铜矿山,也是全国最早建设的有色金属矿山之一。在此后的发展进程中,无论采矿、选矿、冶炼工艺技术和设备设施的更替,还是企业管理体制和经营机

制的变迁,无不体现着我国有色工业,特别是铜企业发展的时代特征和轨迹。大冶有色以自己的成长进步,不断适应和跟随着中国铜工业的发展脚步,并在中国铜工业不断实现跨越式发展的进程中不断做大做强,共同谱写了中国铜业发展的壮丽篇章。

60年来,几代大冶有色人顽强拼搏,努力奋斗,在一穷二白的基础上建成了现代化有色金属工业基地,大冶有色也由最初那个千人千吨的独立矿山,逐步发展成为职

工家属10万余人、年营业收入800亿元的特大型有色金属集团,经历了“创业、配套、攻坚和跨越”四个发展的历史阶段,实现了从生产矿山铜到粗铜,再到阴极铜的三大跨越,阴极铜生产能力达到70万吨。可以说,大冶有色60年的发展直接承继着辉煌灿烂的古代文明,参与和见证了新中国铜工业发展的全部历程,大冶有色的发展史高度浓缩了中国铜工业的奋斗史,全景展示了中国有色金属行业的成长史。

## 60年的发展:

### 业绩持续增长确立行业领先地位

在1953年至1972年的创业阶段,第一代大冶有色人响应党和国家的召唤,从祖国的四面八方汇集到鄂东南这片红色的沃土,以革命加拼命、排除一切干扰,克服重重困难,用勤劳智慧的双手书写和描绘新中国铜业开发的壮美诗篇,用近20年的时间,建成了集矿山采选、冶炼化工、辅助配套等为一体的大冶冶炼厂,初步奠定了中国铜工业和大冶有色的发展基础。

在1973年至1996年的配套发展阶段,公司克服“文革”动乱的严重影响,适应国家改革开放和经济体制转轨的新形势,大力推进企业内部改革和承包经营,大力加强矿山、冶化、辅助生产系统的技术改造和后期工程建设,大力开展一业为主、多种经营,将矿山铜产量提升到年产2万多吨,实现了粗炼、精炼的双5万吨配套,建成了国家一级企业和特大型企业,并一度成为全国最大

的商品粗铜基地和有色系统上缴利税大户,确立了大冶有色在行业的前列地位。

在1997年至2005年的攻坚发展阶段,公司在应对金融危机中扭亏脱困,在巩固脱困成果中加快发展,大力推进了体制转换,“四块战略”和三项制度改革,在稳定矿山铜年产2万吨水平的同时,将粗炼与精炼能力双双提升到20万吨,将资产总额与销售收入双双提升到50亿元,在极其困难的经营

条件下实现了持续增长。

2006年以来的跨越发展阶段,公司首次明确提出并不断完善了“推进三化经营,实施五大战略,实现五上目标,打造千亿企业”的战略体系,企业发展模式发生深刻变化,有效克服了全球金融危机和欧美主权债务危机的严峻考验,始终保持跨越发展的良好势头。“五个有色”宏伟目标的确立,引领着公司向“一流铜业、国际品牌”的企业愿景奋进。

## 60年的改变:

### 形成多元化发展多极化增长格局

近7年来,该公司始终坚持推进“五大战略”,不断提升“五上目标”,建成和正在加紧建设一大批矿山资源开发、冶化升级改造、铜产品深加工、资源综合利用以及非铜产品开发的大项目,大规模开展资本和贸易运作,产业布局从鄂东南本部不断向省外、境外拓展,呈现出国际化经营、多元化发展的良好态势。

不断扩大对外开放和合作,充分利用国际国内“两个市场,两种资源”,着力积聚各种发展要素,实现全方位的发展和提升。公司资源开发的步伐首次延伸到省外、国

外,采取多种方式、多种途径获取资源,资源占有量由2005年的不足80万吨增至400万吨以上,一大批矿山重点项目陆续开工建设,掀起矿山二次创业的高潮。对标世界一流水平,建设了澳斯麦特炉和30万吨铜加工清洁生产示范项目,对冶炼系统实施了全流程技术改造,技术装备水平迈入世界先进行列,阴极铜产能突破70万吨,迈入全国前三甲。开展全方位多层次的招商引资,积极吸收各种所有制形式的资本,参与公司战略合作和资产重组,既获取了大量急需的发展资金,也有力地推进了体制机制的

转换。通过实施大规模的产业和产品结构调整,完善了上下游一体化的产业链条,形成了多元化发展多极化增长的格局。

在各方面的努力下,企业逐步进入科学发展、跨越发展的良性轨道,资产总额和经营规模快速增长,在全国企业500强的排名连年大幅攀升至180位。伴随着央企对接、香港上市的成功和多种形式的战略合作,企业的组织结构、治理结构、体制机制一再发生深刻变化,朝着由国有单一投资主体向多元投资主体转变;由长期立足本部所在地区,过度依赖铜业发展的传

统经营模式,向“规模化、多元化、国际化”经营模式转变;由单纯依赖初级原材料生产,向有色金属产品生产、有色金属贸易与相关服务、金融与资本运作相互融合发展转变;由单一依赖银行贷款的融资方式向股权、证券融资等多渠道资本运作转变;由计划经济体制下形成的封闭保守、按部就班的思想观念,向以市场为导向、以效益为中心、以创建一流铜业为目标的开放进取、主动发展的思想观念转变;公司正发展成为跨国界、跨地区、跨所有制形式、跨行业的大型企业集团。

## 60年后新起点:

### 打造“百年老店”描绘“有色梦”

60年来,公司走过了一段不平凡的发展之路,经历过创业时期的艰辛,经历过鼎盛时期的辉煌,也曾经经历过困难时期的挫折。这段不平凡的历史,注定将成为企业宝贵的精神财富,它带来许多深刻的教训和有益的启示,丰富着经营企业、发展企业的经验。

站在前人60年来打下的基础上,站在跨越发展的新起点上,大冶有色应该以更大的气魄,更宽广的

视野,更开阔的思路,更远的目标,来谋划未来的发展,来描绘“有色梦”。结合大冶有色的发展实际以及十八大提出的“两个一百年”奋斗目标,公司渐次推进各阶段的目标,坚定不移地向实现“有色梦”迈进。

国有企业是公有制经济的主要实现形式,搞好国有企业,增强公有制在社会经济结构中的主体地位和国有经济的主导作用,是保证我国经济社会发展的社会主义性质、巩

固党的执政基础的必然要求。因此,从根本上来看,未来不管形势如何变化,国有企业在经济建设中的支柱作用和主力军作用不会削弱,国有企业独特的优势为公司实现永续发展,打造百年老店,奠定了牢不可破的基础。

该公司根据形势发展需要适时优化调整战略思路和重点,始终以国际化的视野,站在全局的高度来谋划企业未来的发展,保持正确的

发展方向。始终坚持“资源为王”理念,将资源开发放在首位,不断提升资源储量;在提升经营规模的同时不断优化产业结构布局,创新经营模式,提升发展的质量和效益;持续不断地推进资本运营和人才强企战略,努力破除资金、人才瓶颈制约;通过战略管理和目标管理相结合的方式,不断将公司的战略思路和目标变为现实,提升公司的核心竞争力和综合实力。

# 红人是怎样红起来的

——记武汉红人实业集团股份有限公司董事长、总裁黄辉

闫宝强

常言道,时势造英雄。市场经济的大潮给许多人提供了大显身手的机会,使他们成长为搏击商海的英雄。武汉红人实业集团股份有限公司董事长、总裁黄辉就是这样一个人时刻做好准备并善于把握机会的人。

多年来,与众多民营企业企业家一样,黄辉珍惜改革开放的大好环境,充分发挥自身优势,在商海中勇敢“弄潮”,艰苦创业,成为一名佼佼者。

## “门外汉”也能挑大梁

1983年,黄辉从部队转业后进入武汉市轮渡公司工作。在轮渡公司的5年间,由于他出色的工作能力被提拔到轮渡公司所属的单位任厂长。本来,被提拔是好事,可黄辉却高兴不起来。原来,上级派他去的竟然是武汉市江汉区南方制衣厂。军人出身的汉子,对服装业可是一窍不通啊,这不是逼张飞绣花吗?

到了服装厂,黄辉看到满车间的缝纫机和工人,乱哄哄的,这些都跟他之前在轮渡公司看到的大相径庭。作为服装行业的门外汉,黄辉陷入了困境之中:初来乍到,难免有人对他不服,有的甚至冷嘲热讽,觉得他这次被提拔完全是因为运气好,他根本没有能力管好这个厂。

然而,恶言嘲讽并没有使黄辉打退堂鼓,反而激发了他高昂的斗志和创业的热情。

从此,每天上午,黄辉就待在车间里,从制版到缝制,每一个生产环节他都亲自体验一番;下午他就在办公室里整理研究之前的资料。遇到不懂的地方,他就向厂里的老师傅虚心求教,直到把问题弄明白为止。一个月过去了,服装厂的整个生产环节、管理流程他都已经熟练地掌握了。

之后的两年里,黄辉领导的南方制衣厂效益越来越好,他在厂里的威信也越来越高。可是干了几年的服装厂厂长,已成为内行的黄辉并不满足于现状,上世纪90年代初期,汉派服装业蓬勃发展。黄辉想,何不利用这个大好时机自己创业。

## 市场竞争靠的是实力

黄辉的这个决定遭到了大多数人的反对,人们不能理解他为什么放着好好的铁饭碗不端,非要选择艰难无比的创业之路。可黄辉心里清楚,国家当时正大刀阔斧地搞改革,有了国家政策上的支持再加上自己这几年积累的经验,不怕做不成事情。他对自己的能力有信心,更对国家的好政策有信心。

1993年,黄辉创立武汉红人服饰公司。在短短的几年里,公司就取得不俗的业绩,成了业内小有名气的服饰企业。

然而,越来越多的国外服饰品牌进驻中国,他们以新潮的款式设计、精细的做工赢得不少消费者的青睐,在很大程度上冲击了国内市场。于是,国内服装企业纷纷跟风,有的顺势给自己的产品起了个洋名儿,有的干脆在境外注册新的品牌。此时,红人服饰也受到不小的冲击。有人就劝黄辉也到境外去注册,弄个“洋品牌”,使产品有更大的竞争力。可黄辉严词拒绝了,他说:“身为一名转业军人,我绝不会去做这种投机的事!市场竞争靠的是真本事,没有实力,再怎么改名都没用!”

红人品牌是坚持不改名了,但黄辉也清醒地认识到,没有实力,没有品牌优势,在市场上是难以立足的。于是,他大胆创新,每年投入几百万元的研发经费,聘请国内外优秀的设计师设计新款,并在意大利、法国、香港、深圳成立工作室,使红人服饰告别了简单模仿,形成自己独特的风格。公司在随时掌握最新国际资讯的同时,还依托全国的辅料基地就地取材。如今,红人服饰面料厂商合作开发,已经实现60%的产品面料专有,在确保服装质量的同时也降低了生产成本。

随着生活水平的提高,人们除了注重服装款式,对服装的衣型也越来越挑剔。再好的款式,造型不到位也表现不出服装应有的美感,而造型落后是汉派服装的通病。为了解决这一难题,黄辉又花重金从沿海地区请来高级打版师,在造型上亲自参与设计,在产品工艺上严格把关,使红人的产品质量有了质的飞跃。许多老顾客都说,现在红人服装虽然风格没变,但穿在身上感觉更舒服更合体了,也使人更漂亮了。“红人”品牌就是这样在消费者心中扎下了根。

## 诚信经营打造优质品牌

言行一致,表里如一,诚实守信,是一个军人最基本的品质。军人出身的黄辉无法容忍自己企业生产的产品不合格。2007年6月,红人服饰开始实施不合格产品召回制,这在中国服装界闻所未闻,此举令业界刮目相看。

首开先河,黄辉成了第一个“吃螃蟹”的人。不合格产品召回的消息一经发布,立刻引发了业内的激烈讨论,有人认为这样做太浪费成本、浪费时间,更有甚者,嘲笑黄辉赚钱赚傻了。然而,事实证明,黄辉一点也不傻,召回不合格产品不仅增强了消费者对红人品牌的信任感,吸引了更多的订单,也为企业赢得更好的口碑,受到社会的广泛赞誉。

黄辉,这个从军营走出来的民营企业企业家,凭借自己敏锐的观察力和果断的办事风格,历经20年的发展将自己的企业发展成为拥有固定资产近8亿元、9家子公司、1所职业学校的大型企业集团。

黄辉没有满足于取得的成绩,而是将目光投向了其他行业,并先后相继组建了房地产开发、汽车客运出租、专业市场、大型物业管理、金融期货、服装学习等行业的武汉红人实业集团股份有限公司。

事业成功后,黄辉不忘回馈社会。1997年,黄辉在孝感创办了红人职业学校。十多年来,该校培训了一大批具有一定劳动技能及专业理论基础的学员,除了满足红人集团用人需求外,还向社会其他企业提供职业培训和人才输送。截至目前,红人职业学校共减免学员学杂费345万元,发放生活补贴179万元,累计转移农村剩余劳动力8000多人,使一批农民走上了企业经理、服装设计师等岗位。