



# 东方人

东方精神  
刚韧 无畏 探求 超越  
东方目标  
东方世界 世界东方

用科学家的智慧  
用探险家的胆魄  
用政治家的胸怀  
塑造新时代东方人

2013年度  
第06期  
总第365期  
2013年 05月15日

## 农业板块前四个月经营取得良好成效

——集团召开农业板块5月份月度工作会议

5月11日,集团召开农业板块5月份月度工作会议,集团董事局主席张宏伟出席会议并作重要指示。会议主要听取了东粮集团总裁赵继和关于2013年4月份经营计划指标完成情况和5月份工作安排的汇报;分析了东粮集团及各创利单位的经营优势,重点研讨了企业战略定位、营销战略和策略规划、2013年营销行动计划和财务整体情况等。农业板块1-4月主要经营指标完成较好,其中销售收入完成1-4月份计划的101%,销售量完成1-4月份计划的107%,经营管理各项工作稳步推进,取得明显成效。

### 加工园区及种植基地

东粮副总裁刘永和、方正园区总经理辛赵升、肇源园区总经理王国旗分别汇报了园区经营管理情况。五常、方正和肇源三大园区地处黑龙江省优质水稻和农产品资源核心区,自有种植和订单农业面积已具有一定规模,未来将通过土地流转方式扩大自有土地规模和订单面积,形成较大范围的优质稻米粮源和农产品稀缺资源,为高品质农产品的加工、销售提供资源保障,也为打造东粮系列品牌,提高产品市场竞争力奠定基础。三大园区拥有世界先进的佐竹、布勒加工设备,具备年产40万吨加工能力,为生产高品质、高附加值农产品提供了可靠保障。

### 仓储基地建设

东粮集团负责公司仓储和贸易物流工作的副总裁赵洪国分别汇报了公司仓储基地建设及综合贸易工作进展情况。目前已完成先期5家收储基地立项报告的审批,在推进5家收储基地审计评估、建设的同时,再增加15家收储基地的调研立项。未来将在全



国粮食主产区、港口和主销区布局仓储基地建设,并加强与中央储备粮系统的战略合作,承接临储任务,同时带动东粮自营贸易业务,形成较强的粮食收储、运输能力,构建国内具有较强市场竞争力的粮食仓储物流体系。

### 贸易物流

通过与贸联体及相关客户加强合作,继续推进对俄大豆转口业务、进口大豆购销业务,初步完成了覆盖全国的购销网络布局。现已形成了贯通全国南北的贸易大通道,经营规模不断扩大,市场份额和业内影响逐年提升,为实现全国大粮商的发展目标奠定了坚实的基础。

### 营销体系建设

负责东粮营销体系建设工作的副总裁高岩松汇报了东粮关于产品营销的战略部署及未来发展步骤。营销公司在4月份召开了全国营销体系会议,在营销战略、营销模式、品牌推广和团队建设等方面达成共识。4月份KA渠道完成15家进店,累计进店725家,全年预计进店1421家。进一步实现产能协调、品控和科学化管

理,逐步实施对“分区贸易米采购”的督查、品控和管理、对“全国销售”的管理以及对“全国品牌传播和产品规划”的管理。

### 科技研发

4月份全脂米糠中试正常生产,并同步进行市场拓展。营养强化米项目及米乳及绿豆油汁饮料已完成配方确认。将继续依托国际领先的技术,大力推进全脂稳定米糠、营养强化米的产业化,进一步拓展东粮的深加工项目。随着深加工项目市场推广的逐步展开,将推出具有高附加值的产品,为加工园区提高盈利能力创造新的增长点。

### 财务管理

财务总监殷勇汇报了公司整体财务情况,东粮集团财务部门4月份全力加强资金管控、风险监控、赢利能力监测等方面的工作,并取得了明显效果。各项管理费用严格控制在计划范围内,其中财务费用和管理费用控制效果较为突出。

集团主席张宏伟对东粮集团

董事会和经营班子的工作提出要求:

首先,要进一步研究东粮发展的战略定位,着眼于发挥优质稻米主产区稀缺土地资源,从而提升三大园区核心竞争优势。东粮总部和三大园区要拿出规划和实施办法,详细研究打造东方优质水稻主产现代农业生产模式的具体措施。

其次,加大种子研发力度,把种子研发与控制优质稻米主产区稀缺土地资源并重考虑,作为企业长期发展的核心竞争力来对待。通过制订种研战略规划,进一步优化东方香米,尽快实现东方香米跨区域种植,使东方香米种植面积不断扩大。

第三,把加强营销体系建设

当做东粮发展的重中之重来抓,加快营销公司的组织建设和制度建设。

第四,战略确定之后管理是决定因素,管理的核心就是计划指标的分解与落实,明确各单位、各部门和每一名员工的责任,划小核算单位,核算到部门乃至核算到人,形成“千斤重担大家挑,人人肩上有指标”的局面,有指标,有考核,有奖惩。

最后,坚持把战略联盟的创新和管理作为企业战略核心,在五年之内,东粮的发展要有一个跨越式提升,即实现从做产品、做品牌到做标准、做平台的发展目标。

东粮集团 孙海兵  
本报编辑 罗伟

## 评论

在近期召开的集团农业板块5月份月度工作会议上,张主席围绕战略联盟创新与管理这一企业战略核心,对粮油产业的发展定位、核心竞争优势进行了深入阐述并提出了从做产品、做品牌向做标准、做平台升级的总体要求。

东粮集团经过3年多的快速发展,已经建立起有效的全产业链运营架构和完善的经营网络,形成了较强的市场竞争优势,确立了在同行业的领先地位,为集团粮油产业做强做大奠定了良好的发展基础。当前,摆在东粮集团面前的重要任务是进一步明确公司发展的战略定位,重点围绕三大园区的规模化和现代化发展,依托稀缺的优质土地资源,在形成东粮集团核心竞争力方面取得新突破。充分利用优质水稻主产区稀缺土地资源,加大优良稻种的研发力度,是形成东粮集团硬实力的关键,在此基础上充分发挥三大园区先进加工设备技术优势,全面强化营销体系建设,东粮集团独特的核心竞争力必将进一步展现。

在全面提升硬实力的同时,打造东粮集团软实力同样重要,按照集团的总体要求,将战略联盟的创新与管理作为发展战略的核心,围绕发展定位,完善、补充、细化发展规划,分阶段、有重点地实现从产品到品牌、到标准、到平台的升级目标。战略确定之后管理是决定因素,强化经营管理的核心是计划指标的分解落实,通过划小核算单位,明确各单位、各部门的责任,把计划指标分解、核算到每一个人,形成“千斤重担大家挑,人人肩上有指标”的局面,并通过健全、有效的激励约束机制,全面提升经营管理水平。

(本报评论员)

## 东方集团股份有限公司召开2012年度业绩说明会

□本报通讯员 丁辰 报道

5月10日,东方集团股份有限公司在上交所信息网络有限公司网上路演中心召开了“东方集团2012年度业绩说明会”。公司总裁孙明涛、副总裁兼财务总监李亚良和副总裁兼董事会秘书李云参加了本次业绩说明会,并以在线交流的方式就股份公司2012年度业绩、利润分配方案和经营状况等投资者关心的问题进行了解答。

公司总裁孙明涛在致辞中首先代表公司董事会、经营团队对长期以来关注和支持公司发展的各位股东、社会各界人士深表感

谢。同时表示,2012年,面对复杂多变的市场环境,公司经营团队积极贯彻董事会的战略部署,充分把握市场机遇,适时调整发展思路和经营策略;通过加大产业转型和结构调整力度,实现了业绩的稳定增长。由于公司粮油产业进一步扩大经营规模,营业收入实现大幅增长,同时投资的民生银行净利润也同比实现增长。2012年,公司实现营业收入64.73亿元,同比增长57.32%;实现归属于上市公司股东的净利润9.51亿元,实现了2012年经营目标。

2013年,公司经营团队将围绕实现发展目标,全面提升经营管理水平,重点是加强计划管理

和管理的规范化、信息化;同时,加强公司风险控制与防范,包括完善公司及各产业板块的法人治理结构、内部风险控制与预警机制建立、外部风险监控等方面。公司2013年预计实现经营收入70亿元,实现归属母公司的净利润10亿元。

公司此次举办网上业绩说明会,有利于公司投资者更加全面深入的了解公司。采取网上业绩说明会的形式,是对公司治理的进一步完善,丰富了公司投资者关系建设的内容,拓展了公司与投资者尤其是中小投资者的沟通交流渠道。

## 管理者访谈

**编者语：**年初集团对今年工作提出了明确战略定位，全面提升科学管理水平的新要求，为此本报管理者访谈专栏已对集团发展“战略”进行了系统性报道，从本期开始本栏目将推出“管理”专题系列访谈。“管理”专题访谈分三期进行，分别对集团的人力、财务、行政等六

大体系及风险监控、危机预警等五大机制进行深入剖析和宣讲。本期专访集团股份公司董事长助理闫婉丽，对集团今年的“人才链”经营、企业文化建设以及今年管理工作制度化、规范化、信息化的具体措施和手段等进行全面介绍。

## 构建有竞争力的机制和文化 经营好企业人才链

——访东方集团股份有限公司董事长助理 闫婉丽



**记者：**闫总您好，作为集团人力资源体系的负责人，您认为集团现阶段人力资源体系的核心使命和目标是什么？

**闫婉丽：**自2009年开始东方集团的已经跨入第四个十年，这是一个全新的发展阶段。在战略上集团确定了以资源为主题的多元化投资发展模式，在产业结构上完成了“金融、港口、能源、农业、矿产、文化产业”的产业布局。在这种全新的产业格局下，人力资源该如何支持企业的高速发展？围绕集团的战略和多产业格局发展的需要，人力资源体系一直在做一件事情，也是最根本的事情——经营好集团的“人才链”。

我们可以把企业内部的众多系统看做是不同的线性管理体系，比如集团现有的“人力、财务、经营、法务、审计、行政”六大管理体系，在这些线性体系中，对于高速成长的企业来说，“人才链”往往蕴含着更大的风险。这种风险体现在关键岗位不胜任、不能及时得到人员补充、有效的后备力量不足等方面。“人才链”的断裂或接续不畅会严重影响一个公司的正常运转，甚至制约企业的发展，这种影响在企业战略实施中是一种慢性的、隐性的和长期的影响，对东方集团这种多产业格局下的高速发展战略的影响会更加严重。

**记者：**今年，集团人力资源部门将从哪些工作入手来经营好集团的“人才链”呢？

**闫婉丽：**企业“人才链”的经营从手段上来说有两种：一种是“外部吸引”，一种是“内部培养”。支撑这两种“手段”的是企业机制、体系和文化，而机制、体系和文化不仅仅是经营“人才链”的基础，也是企业持续发展的动力源。集团在今年具体将通过以下两方面来做好“人才链”经营。

**一是机制：**集团一直致力于机制的创新，从集团原有的五大机制，到今年我们重点要强化的激励约束机制和人才培养晋升淘汰机制，集团机制创新的脚步从未停止。保障企业发展的根本是“人才”，创造一个良好的激励机制，才能实现对外部人才的吸引，内部人才的培养、选拔和使用，这也是我们现下经营好集团“人才链”的根本。

激励约束机制首先要基于集团现行的计划分解考核体系。计划是基本要素，清晰的计划考核管理体系，保障员工在工作目标确定、方向指引、工作量化方面有基本的指导框架，在此基础上再配以相应的激励和约束的手段，就是一套完整的激励机制，它能够保障我们吸引最优秀的外部人才，同时也可以发现和鉴别内部的优秀人才并重点培养。

在激励约束机制方面，今年我们将在不同的子公司层面落实“计划考核”的基础上进行激励机制的明确。预计在今年上半年出台一套完整的短期、中期、长期的人才激励约束机制。

针对内部人才的培养机制方面，我们更多的是通过内部人才“培养、晋升、淘汰”机制以保证集团人才“蓄水池”的有效、有机流动。

首先是定义人才，并相应对核心人才进行有效的综合培养，快速晋升或及时淘汰，发挥人才的最大效应，减少不合格或平庸人员对企业的不良影响。东方集团的核心竞争优势之一，就是我们真正给予人才发挥才能、施展才华的机会和广阔舞台。我们通过一系列的制度和机制，保障年青、有才能的高级别人才可以在东方得到快速识别、得到有效培养，快速提升、发展，进而发挥更多的有效能动作用，使个人的成长和企业发展实现高度统一和结合。这些工作我们从去年已经在集团的下属公司开始启动，并发挥了非常明显的的作用。

2012年底，集团在部分下属的子公司进行了一次综合述职评估。经过述职评估，快速对其中的骨干进行认定和提拔，这对建立企业人才梯队、后备人才方面的作用非常明显。东粮集团今年一季度开始推行经营单元的绩效排名和问责工作，切实强化了高绩效文化理念，让有能力、高业绩的人员可以得到快速认定，低绩效的人员也被自然的识别，实现了人才“蓄水池”的有机流动，真正体现“能者上、平者让、庸者下”。

**二是企业文化：**除机制外，文化对构建企业人才队伍，经营良好的“人才链”、建立具有相当厚度的人才梯队也是非常重要的保障。集团今年的企业文化工作主要围绕“东方精神、三关四不和班子建设”三个方面开展工作。

**东方精神**  
“刚韧、无畏、探求、超越”这八个字是东方集团文化的

根基，是我们成立35年来的文化积淀和精神气质，我们在进行新产业板块探索的过程中秉承的就是这种精神。新业务的开拓，每一个产业板块的跨越式发展，所有经营、管理工作的形式和方式都是和东方精神深度契合的。这也是支撑我们东方集团能够在35年的历程中持续发展非常重要的基础。

**三关四不**  
目前集团的产业布局非常广泛，随着业务范围的扩张、各项业务的高速发展，集团引进了各方面人才，集团人员队伍越来越多元化，人员构成、人员背景、大家本身的价值观和理念都有着非常大的跨度。因此集团提出要在全员范围内深入贯彻“三关四不”精神，希望大家在不同的文化背景下能够相互关心、相互协同合作、最终形成合力，这是东方精神可持续发展的延伸和保障。

**班子建设**  
班子，在每一级组织中起到发动机的作用。无论是战略传递、业绩实现，还是企业文化的传承与创新，都要通过班子来实现。今年张主席对班子建设从两个层次提出具体的要求，从我做起，带出一支有凝聚力的队伍，这是我们各级班子的使命和责任。

通过对“东方精神、三关四不、班子建设”这三个企业文化方面的宣贯，在更广阔的范围让全体员工实现共鸣和思索，充分体现东方精神在全集团日常工作良好的实践。使企业文化在东方新的发展阶段实现既有效继承优良传统，又深度契合集团新产业发展的需要，推动集团成为中国民营企业走向国际化的典范。

**记者：**今年集团对管理工作提出了“全面提升”的要求，股份公司在年初的计划中也明确提出以“三化”作为今年管理提升的重点，到现在为止我们已经做了哪些工作，最终会达到的目标是怎样的呢？

**闫婉丽：**衡量一家企业国际化的标准有很多方面，包括：企业的资本实力、产业规模、管理规范、价值观、人才标准、劳动生产率及其本身的国际化水平等。在多产业格局的发展战略下，我们的目标是成为一家有影响力的国际化企业，所以集团今年特别提出全面提升集团的管理。我们重点抓三方面的工作：制度化、规范化、信息化。

**制度化：**首先通过两批制度的出台，对集团的六大管理体系及企划、信息、董事局办公室等9个纵向管理条线实现全方位的职能化管理提升。这项工作将在上半年全部完成，并实现在集团内部的制度宣传、培训和落实，实现集团在多年优良管理基础上的延续和创新。

**规范化：**规范化管理包括制度规范、流程规范（业务审批流程、日常工作流程），管理行为规范、工作模板以及集团CI、VI体系的规范等。

集团董事局办公室将作为集团规范化管理工作的核心部门，协同经营、行政等部门共同对集团的制度、流程、标准模板等方面进行制定、执行、审定、更新，保持集团各项管理标准的统一和规范。

**信息化：**在管理工作制度化、规范化的确定基础上，通过信息化的手段，对以上两方面的工作进行成果的固化和应用的实现。

集团今年的文化及管理方面的工作从年初已经开始通过集团内刊、网站、OA系统当中的专题性宣传和报道，对这些重点工作做专题宣传、重点成果做连续报道。通过“管理者访谈”的四个系列：战略、管理、生产、科研，对东方战略、科学管理、产业布局都做了深度解释和宣传；联合能源集团“一线工作法”的推行及在全集团范围内的推广都是集团管理工作提升的成果体现。

（采访：本报编辑 容华）

### 东方精神

刚韧 无畏 探求 超越

### 五大经营机制

集体决策的“决策机制”、全员承担的“风险机制”、公平合理的“竞争机制”、注重贡献的“激励机制”、科学有效的“监督机制”

### 六大管理体系

人力资源体系、财务体系、经营体系、法务体系、审计体系、行政体系

### 三关四不

三关：

相互关心  
相互关怀  
相互关爱

四不：

不相互指责  
不相互埋怨  
不发牢骚  
不私下诋毁

### 班子建设

团队要求：

集体决策  
分工协作  
务实创新  
团结奋进

个人要求：

纪律严明  
作风正派  
业务一流  
管理卓越

农业板块

## 国开行领导到五常园区考察项目



5月10日,由国家开发银行李恩勇处长带队的考察组到东粮集团五常园区考察项目。

考察组一行先后现场考察了五常高科技农业示范园区、五常米业公司。东粮集团总裁赵继河向考察组介绍了东粮集团的基本情况,并重点介绍了在五常地区实施农业产业化经营、基地建设、种研种繁、示范园区建设、稻谷深加工等项目发展情况以及东粮集团未来投资建设的基本方向。考察组认为,东粮集团在五常地区实施农业产业化经营符合国家产业政策,项目实施具有前瞻性,潜力大、后劲足,国家开发银行将给予必要支持。五常市政府有关领导、农委负责人陪同考察。

(东粮集团 潘丽丽)

## 东粮集团召开2013年度营销工作会议

5月4日,东粮集团在哈尔滨东方大厦召开营销工作会议。会议由东粮总裁赵继河、副总裁高岩松主持。会议主要内容包括:三大销区第一责任人作2013年1-4月份工作汇报及本区域成功案例分享;三大销区分别提出工作中存在的主要问题;高岩松作营销策略、管理模式、团队建设规划汇报,并组织大家研讨;赵继河对各区域存在的问题提出改进意见。

此次会议改变了东粮以往的会议形式,采取了先民主后集中的开放式模式。全体参会人员一起互动,畅所欲言、各抒己见。各区域根据各地实际情况及工作中遇到的问题,提出课题及解决办法,互相交流经验。针对营销策略、管理模式、团队建设、存在问题等会议议题,全体参会人员统一了思想与行动方案,为今后工作开展指明了方向,为完成最终年度目标打下了基础。

(东粮营销公司 侯巍)

能源板块

## 联合能源集团中巴国际专线项目顺利完成

联合能源北京、香港、卡拉奇三处办公地点地理位置相距遥远,相互之间的交流和沟通主要依靠电话会议和员工往返中巴两国这两种方式,电话会议效果不佳,员工往返中巴两国的经济和时间成本都非常高。在这种情况下,建立联合能源中巴国际专线这样一条专属我公司的网络通道,进而完善三地视频会议系统,成为解决这一问题的最佳途径。

在联合能源专家组领导的决策和支持下,UEG北京办公室联合UEG香港办公室、UEP信息部以及东方集团信息管理部团队从商务、技术、法律等多个角度对专线进行了全方位的需求分析。2012年12月初,根据张主席签批的《关于建立联合能源集团中巴专线的申请报告》,联合能源北京总部与中国联通、和记环球电讯两大运营商签订商务合同,北京-香港-卡拉奇国际专线项目正式启动。

项目实施历经4个月,三地团队工作人员排除由于两国三地时间、文化等因素造成的种种阻碍和困难,加班加点,最终在4月初实现了专线的开通。开通之后,他们又不分昼夜地对专线进行测试,最终对专线质量达成了一致认可,认定其符合预期标准。

4月中下旬联合能源巴基斯坦项目专题会议和一季

度会议召开,视频系统发挥了重要作用,其视频数据传输的稳定性、安全性和时效性都要远远优于互联网,在功能、图像、声音方面的演示效果均令人满意,得到了联合能源领导层的广泛认可和好评。

中巴国际专线绵延数千公里,历经5个国家,跨越两个大洋,其成功建立实现了联合能源北京、香港、巴基斯坦三地团队的实时工作交流,为公司的决策、信息交换和共享提供了高效、便捷的平台,也必将对公司的国际化发展起到巨大的推动和促进作用。

(联合能源集团 汪彬 苏醒)



矿业板块



## 赤峰银海金业下游尾矿库治理工作顺利完成

赤峰银海金业有限责任公司尾矿库下游库坝体经过2012年筑坝工程的加固增高后已经达到设计高度,并且尾矿库库容已满,尾矿无处可排。为了顺利完成2013年生产任务指标,解决上游尾矿库及压滤车间建成前生产衔接问题,公司决定采取尾矿库内挖尾砂增库容的办法解决当前问题。此项工作于4月初启动,目前整个下游库挖砂治理工作已经顺利完成,共挖尾砂40000立方米。

(赤峰银海金业 康宇恒)

管理信息化

## 网络安全成功升级 全员共筑信息安全

目前集团已上线的OA、ERP等大型系统,关键业务数据和企业经营管理的宝贵数据都存储于内部系统中。企业信息系统面临着来自互联网的非法入侵、病毒感染、数据泄露等外部安全隐患,出现问题将会给企业带来巨大的损失。

针对此问题,集团于2012年4月在北京、哈尔滨两地数据中心成功实施上线网络、信息安全升级解决方案。截止目前,北京数据中心安全设备平稳运行一周,处理非法攻击共计117890次,查杀病毒3752651次;哈尔滨数据中心,处理非法攻击共计1494次。

此项目的成功实施对来自于外部的非法入侵和病毒感染能起到防御作用,但企业内部的信息安全,还需要各位同事强化意识,做到定期升级杀毒软件、查杀病毒,及时修补系统漏洞,全员行动共建集团信息安全,为企业长期稳健经营共同努力。

(北京信息部 刘江)

金融板块

## 财务公司召开2013年度董事会会议



4月26日上午,财务公司2013年度董事会会议在哈尔滨东方大厦召开。公司全体董事出席会议。黑龙江省银监局金庆浩处长、徐颖副处长,公司监事及管理层主要成员列席会议。

会议共设四项议程:一是听取公司2012年度经营情况汇报;二是听取公司2013年度经营计划及一季度经营指标完成情况汇报;三是听取公司2012年度省银监局对

公司监管意见及落实情况的汇报;四是审议关于公司2013年增加注册资本金的议案。

会议强调,在新的一年里,公司董事会、监事会将加大工作力度,重点对公司年初经营计划和工作计划编制、审核,并逐项发表意见,还将对计划的相关数据、重大事项、风险事项进行跟踪审核。增资将有助于公司在集团发挥更大的金融平台作用,公司将积极与外部优秀企业对接、学习,争取到年底经营状

况有较大改善。

省银监局金庆浩处长希望公司在未来发展中更加重视信贷资产风险及资产质量的真实性等问题,并建议集团拿出切实的政策、方法来解决公司存在的问题,加大对财务公司的支持力度,使财务公司不仅成为服务于集团的企业,还要成为服务于成员单位、服务于社会的金融企业。

(财务公司 吕慧媛)

## 财务公司参加中财协宣传工作会议

4月25日,中国财务公司协会在京召开财务公司宣传工作专题会议。会议邀请银监局舆情管理工作相关领导出席,全国近200名宣传工作负责同志参加会议。

会议从夯实行业纪律、推进维权协调、加强会员服务和强化规范管理四个方面通报了中财协2013年工作计划,并对拟定的《中国财务公司协会通讯员管理办法》、《中国财务公司行业十大新闻事件评选方案》等制度进行传达并广泛征求与会人员意见。银监会网络舆情管理有关负责人对行业舆情管理情况进行了说明。

此次会议的举办对财务公司宣传工作的开展具有较大的指导意义,也对全国各财务公司宣传工作的相互交流起到了推动作用。

(财务公司 吕慧媛)

■“一线工作法”学习推广月

## 深入推行“一线工作法”推进原粮贸易工作上台阶

2013年1-4月份,东粮原粮贸易实现经营量106.8万吨,完成计划的149%。

5月份东粮原粮贸易战线将继续学习联合能源高升合作区“一线工作法”,主要领导和主管领导经营重心继续向经营一线倾斜,提高调研决策、民主性决策水平,紧紧抓住既定工作目标,坚决完成好5月份工作任务。

一是推进贸联体建设,扩大经营规模;二是强化经营销售渠道建设,开发华北、南方市场;三是积极开展大豆进口业务,扩大经营规模;四是开展杂粮经营,拓展新业务;五是加强风险控制,防范价格风险和仓储风险,提高业务净利率。

5月份,东粮集团力争实现销售量23万吨,实现收储量11万吨。

(东粮集团 孙海兵)

## 班子风采

拿破仑曾经说过，一支由狮子统帅的绵羊队伍，一定可以打败由绵羊统帅的狮子队伍。军队如此，企业亦然。所有成功的企业无一不是具有目光长远、坚强、实干领导班子的企业。

班子是企业战略方向的掌舵人，领导班子在谋划和制定企业战略中起决定性作用。班子是企业经营的指挥者，是企业经营活动的核心。在瞬息万变的市场竞争环境中，是领导班子审时度势，拍板决策，带领团队拼搏奋斗以实现企业经营目标。班子也是企业文化建设的带头人和引领者，企业领导班子的文化就是这个企业的文化，班子的作风就是这个企业的作风。

在今年年初召开的集团工作会议上，张主席对各级经营班子提出了新的工作要求，要求各级经营班子成员在工作中要做到：纪律严明、作风正派、业务一流、管理卓越；各级经营班子整体在工作中要做到：集体决策、分工协作、务实创新、团结奋进。这为集团今后各级经营班子建设和文化创新确立了新的方向。

从本期报纸开始，将在本栏目集中展现从集团总部到各分子公司领导班子成员风采，以促进各级领导班子落实集团要求，切实转变工作作风，加强班子建设和队伍建设。以坚强的领导班子，带出一流的能打硬仗的队伍，创造一流的实绩，出色地完成集团各项经营管理工作。

本期介绍东方集团股份有限公司领导班子成员。

## 东方集团股份有限公司

转变工作作风，加强班子建设和队伍建设是贯穿今年公司经营发展和文化创新的主题。我们将做到：协同作战、敢于担当、迎难而上、不断创新、严于律己、率先垂范，以新的姿态，带领员工不断推进公司经营发展和文化建设。

—— 孙明涛

好的心理素质加刚韧的性格是成功的首要因素。做事不能只看结果，不重过程，细节决定成败。如果没有好的伙伴，没有团队精神，一个体系就不可能打硬仗、打胜仗。作为一个称职的领导者要推功揽过、率先垂范，这样才能服众。

—— 李亚良

我们要批判性地回顾，在肯定成绩的同时，要有批判性的眼光、否定自我的勇气和实事求是的态度，重点找出工作中的不足和可以改进之处。最重要的，还需要我们用创新的理念、创新的机制、创新的方法，不断改进我们的工作方式，提升我们的工作水平。把心中的蓝图变成可实现的理想和目标。

—— 李云

东方发展底蕴的承托，东方企业文化的激励，东方开拓精神的支持，让我们面对成绩时，能够保持谨慎、稳重的工作心态；面对困



总裁 孙明涛  
主持公司全面工作

难时，能够带领和团结同仁，攻坚克难。我们将按照集团既定战略，稳步发展，让东粮集团成为中国粮油食品业的翘楚和中国农业产业化建设的领路人。

—— 赵继河

希望通过我们的努力，创造一个好的机制与文化环境，使员工得到成长，企业拥有生生不息的人才活力。让我们每一个人都努力成为更优秀的自己，让我们的团队成为一个卓越的团队，让团队中的每个成员都以“我在与最优秀的人共事”而感到骄傲。

—— 闫婉丽



副总裁兼财务总监 李亚良  
分管公司财务体系



副总裁兼董事会秘书 李云  
分管公司经营体系、董监办



副总裁 赵继河  
分管公司农业板块经营



董事长助理 闫婉丽  
分管公司人力资源、行政、企划宣传体系、董事局办公室



首席律师 张惠泉  
分管公司法律体系

## 产学研相结合 为发展添动力

——尤尼斯公司与西安石油大学联合建立实践基地



近日，在联合能源集团尤尼斯油气技术（中国）有限公司的杜66火驱采油现场，举行了西安石油大学与尤尼斯油气技术（中国）有限公司建立“创新实践基地和研究生联合培养实践基地”揭牌和签字仪式。西安石油大学、盘锦市科技局、辽河油田、联合石油和尤尼斯公司有关领导和负责人出席仪式。

这次揭牌仪式标志着尤尼斯公司向着更高的目标发展，实现产学研有机结合，这是高新技术企业发展的需要，是人才发展的需要。将助推火驱采油技术更加完善，为总公司的发展做出更大的贡献。

在揭牌仪式上，尤尼斯公司总经理王富国首先对西安石油大学在尤尼斯公司建立研究生培养

实践基地表示诚挚地欢迎。他在深刻地分析、研究企业的外部环境和内部环境的基础上，以正确的管理思想，对企业的目标、使命、经营方向及实施步骤进行了长期系统的规划。合作与创新是企业发展的的重要途径，企业为谋求长期生存和发展，与学校结合是一个非常好的做法，这将使规划目标更好地实现。

2013年公司的总体定位是“管理上水平年，技术上水平年，市场上水平年”。王富国总经理在讲话中谈到他一直以来梦想将尤尼斯公司建成中国国内最大的稠油火驱样板基地，将杜66块建成稠油火驱指导基地。这需要前沿技术，技术是企业发展的根基，只有与学校联合，取长补短，才能共同发展。

火驱试验研究开展已经长达八年，在这八个年头里，从最初反

对火驱到怀疑火驱，从半信半疑再到现在的全面相信，火驱历经磨难，坎坎坷坷地走到今天，实属不易。从最初的2个井组发展到今天的27个井组，火驱采油前日产油48吨，火驱采油后日产油达到300吨，采油速度提高了1.5%，切实将废弃井转变为生产井，油井利用率达到了80%。今天的成功大家有目共睹。但是，这样的成果远远不能满足当今的需要，对于火驱采油还有很多功课要做。企业的发展靠人才，靠技术进步，靠先进的设备，正是出于这个迫切的需要，希望与西安石油大学共同搭建一个科研平台，校企合作，协同创新，为企业长足发展，为学校人才培养实现双方共赢。

最后王总经理希望在西安石油大学建立“油气工艺技术联合实验室”的基础上，进一步在人才培养上建立更加紧密的合作伙伴关系，与西安石油大学联合共建研究生培养基地，推动双方在科学研究和人才培养以及火驱采油技术的发展，为公司赢得更大的成绩。

西安石油大学领导非常关注本次与尤尼斯公司的合作，希望对研究生严格管理，大胆使用。

## 2013年一季度优秀稿件评选结果

为进一步提高《东方人》报稿件质量和宣传效果，激励全体员工和通讯员为本报提供优质稿件，《东方人》报自今年开始将按季度进行优秀稿件评选活动。

评选范围包括在《东方人》报各版上刊登的稿件，每季度统一由编辑部评选出3篇优秀稿件，并对优秀稿件的作者予以奖励和通报表扬。企划宣传部内部人员撰写的稿件不参与评比。

在一季度优秀稿件中，《联合能源高升合作区掀起“大干30天”会战热潮》一文及时总结报道了高升合作区“一线工作法”，实现基层管理创新的先进事迹，对集团提升科学化管理起到了积极推动作用。希望今后广

大员工都能积极投稿，为公司企业文化建设做贡献，同时增强本部门、本单位工作的宣传力和影响力。

—— 一季度优秀稿件

362期《东方人》报三版：《联合能源高升合作区掀起“大干30天”会战热潮》  
作者：联合能源集团 杨惠娟

360期《东方人》报二版：《矿业集团学习“十八大”精神 打造务实创新核心团队》  
作者：矿业集团 张宇

360期《东方人》报头版：《总结2012 规划2013》  
作者：东粮集团 孙海兵 潘丽丽

（本报编辑 何诗穹）

同时学校对研究生的安全措施，研究生对公司的技术保密及知识产权问题上做了明确规定，绝对不会出现企业所担心的问题。学校热情欢迎辽河油田的领导及尤尼斯公司的领导、专家去西安石油大学科研或者学习交流。

最后与会来宾就建立创新实践基地和研究生联合培养实践基地进行了广泛深入的交流，对此次合作表达了热烈的祝贺和大力的支持。他们一致认为这次西安石油大学与尤尼斯油气技术（中国）有限

公司的合作是实现双方各自发展的重要决定，并表示在以后的工作中将协调好尤尼斯公司与辽河油田、盘锦市等单位之间的关系，帮助企业持续发展。希望校企双方利用这个机会能够实现石油人的梦想，把理论和实践结合起来，利用这个合作平台，提高火驱采油技术，增加原油产量，提高原油采收率。同时增加人才储备，为中国石油事业的发展做出贡献。

（联合能源集团 徐同）