



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

2012年度
第15期
总第352期
2012年8月30日

黑龙江省政协主席杜宇新考察东粮五常米业



□本报通讯员 周双 报道

8月15日上午，黑龙江省政协主席杜宇新一行在五常市委书记姚志波的陪同下，来到东方集团五常米业有限公司进行参观考察。杜宇新刚一下车就来到稻米生产车间，一边参观东方集团五常米业有限公司先进的稻米加工设备，一边听取五常市委书记姚志波对五常市发展绿色稻米产业发展的情况介绍。杜宇新说：五常市要进

一步推进农业产业结构调整和优化升级，不断壮大农业优势产业的规模，各部门要进一步加快推进传统农业向现代农业发展，加快农业规模化 and 产业化进程，只有这样才能拓宽农民增收渠道。实现农民增收、农业增效。杜宇新在听取了五常米业关于创新大米营销模式及产融创新模式的工作汇报后认为，建立以五常大米为交易品种的现货与期货结合的大米交易模式是值得探索与探讨的，是未来

发展的方向，东粮集团的产融创新模式引入了银行合作机制，将金融资本与农业资本的有机集合定会走出一条具有东方特色的农业发展之路。五常市市委书记姚志波也同时表示：通过东粮集团开展五常大米营销的新模式，在宣传五常的同时也会促进五常大米的品牌建设，更会促进五常市域经济的发展。考察期间，杜宇新一行参观了五常米业厂区，并品尝了五常米业生产的稻花香大米。各位领导

对五常米业现代化厂区建设给予高度评价。在五常镇有机水稻生产基地，杜宇新详细了解了五常市今年水稻的长势、水稻的成熟率、水稻基地一年的产量及防治病虫害等情况。当得知五常市克服了今年春季的旱情，并采取了多种措施保证水稻正常成长时，杜宇新高兴的说：五常的稻米产业历史悠久，优势明显，享有中国寒地水稻第一大县的美誉，今后要进一步加大对水稻新品种研发的投入力度，扩大水稻种植面积，提高水稻标准化建设水平；加大稻米产业的整合力度，扩大稻米的集团化经营；将五常大米品牌进行有效保护，将稻米产业链进行进一步延伸，为今年五常夺取农业大丰收，加快推动五常市大米品牌整合的步伐奠定坚实基础。

评论

加快联合体产融创新步伐

在集团2012年中工作总结会议上，在谈到粮油板块未来时期的工作时张总明确指出，东粮集团今后要通过产融创新，继续深化米业联合体、贸易联合体、种业联合体、销售渠道联合体、物流体系联合体五大联合体的合作方式，以金融为纽带，将运行模式设计与金融市场产融创新相结合，建立联合体商品交易平台；要充分发挥自身优势，有效利用金融信息、工具、人才、产品，为整合行业资源、完善产业链条提供增值服务。加快推进联合体产融创新步伐，对于深化战略联盟的创新与管理，提升东粮集团的战略核心价值，提高行业竞争力和影响力，创造独特的竞争优势，具有十分重要的作用。

进一步推进联合体产融创新模式，是深化战略联盟创新与管理的重要举措。张总强调，战略联盟的创新与管理是企业发展战略的核心。我们要把这一理念贯穿到我们整个经营中来考虑。要充分认识到，打造收、储、加、运、销环节的资源运营平台，通过联合体产融创新，可以强大我们的事业；我们要不断扩大与行业竞争对手或合作伙伴以及和产业链有关的所有资源要素的联盟；因此，我们要切实采取行动，进一步完善联合体产融创新运行模式，形成互利共赢、风险共担、运行规范、责任明确的有效运行机制和科学的管理方式，推动产业链经营业态的提升，促进多元行业市场的资源整合，实现产业规模的壮大和发展。
(罗伟)

哈尔滨市长宋希斌到五常米业调研



□本报通讯员 孙海兵 报道

8月17日，哈尔滨市长宋希斌率市直各有关部门负责人来到五常市，深入东粮集团五常米业等十余家生产、建设企业，现场办公，为企业生产排忧，为城市发展把脉。下午，宋市长一行在五常市委书记姚志波的陪同下考察东粮集团五常米业公司。宋市长一行仔细观看了园区产品、听取了东粮总经理赵继河关于五常米业工作情况、龙坤种业种研情况和稳定米糠、营养米两个项目的介绍，并现场品尝东方香米，详细参观了米加工生产车间和包装车间。

五常市去年经济总量进入全省“十强县”行列，在农业、生态、旅游、人

口、区位和产业发展方面拥有得天独厚的比较优势，目前县域经济保持健康的发展势头，品牌战略初见成效，工业园区建设取得突破性进展，在推动哈市县域经济发展方面起着重要作用。宋希斌希望五常市要进一步搞好城市整体规划和新城起步区控详规划，充分发挥五常市地处黑龙江省和吉林省之间的区位优势，按照建设中城市的目标完善城市功能。要加快产业发展，明确产业布局，打造特色工业园区。突出发展装备制造及配套、食品加工、畜牧产品加工三个方面产业，要以旅游产业开发为契机，推进撤乡并村工作，加快城镇化步伐，推动人口向城镇集中。

以行政体系为先导 细化指标分解落实

□本报通讯员 何诗穹 报道

2012年8月25日，东方集团在北京总部召开2012年行政体系下半年计划分解落实工作会议，集团董事局主席张宏伟出席会议。董事局业务秘书处、行政部、企划宣传部、信息部、董事局行政秘书处五大行政体系成员部门负责人及部分基层员工参加会议。

行政体系各部门负责人详细汇报了下半年工作指标具体分解、落实及当前体系建设情况。

张宏伟主席指出，各部门要在当前制定的组织架构基础上，分级、分部门层层分解指标，明确各项工作具体职责归属及责任人，在指标落实过程中考核团队和个人的工作能力。各岗位要形成标准化职责定位，突出工作重点，明晰奖惩制度，在员工入职前按照岗位职责实行先培训、再上岗，让各级员工更快速地明确自身工作定位，融入集团企业文化。

集团行政体系是重要的保障和管理体系之一，此次计划分解工作是对规范、标准的进一步细化和提升。张主席对此次指标细化工作高度重视，要求集团其他体系以行政体系作为示范和标本，将集团统一的计划分解到个人，完整诠释如何通过计划制定和标准统一，实现集团的一体化管理，推动管理提升，推进集团经营工作、管理工作进一步向系统化、标准化、制度化方向迈进。

建立科学、公正、有市场竞争力的人力资源体系

——联合能源集团召开巴基斯坦公司人力资源项目汇报会

□本报通讯员 孙立华 报道

8月16日，联合能源集团北京人力资源团队及巴基斯坦人力资源团队在东方集团视频会议室、香港视频会议室联合召开巴基斯坦公司人力资源项目汇报会，集团主席张宏伟、联合能源集团管理团队参加了本次会议。

会上，首先由巴基斯坦公司人力资源部经理Junaid、人力资源部薪酬绩效主管Khurram就巴基斯坦公司人力资源现状、薪酬市场调查数据对比及目前主要面临的挑战进行了详细的分析。北京总部人力资源团队针对巴基斯坦公司现状，汇报了解决方案及实施计划。解决方案旨在控制成本的情况下更好的提升企业在薪酬和员工发展空间上的竞争力，同时新的绩效考核方案更好的体现了集团对于产值等核心业绩指标的重视。

张主席表示此次北京和巴基斯坦的人力资源部门在短期内制定的初步方案与之前的激励体系相比有所区别和优



化，但仍需再加强体现激励与绩效的关联性，要制定出有奖有罚，并有市场竞争力的薪酬激励方案，要通过本次人力资源体系的调整进一步提升公司在当地的品牌形象。

此次调整，是源于自2011年9月并购完成后，联合能源巴基斯坦公司将结束为期一年的保护期进入到新的管理阶

段，这意味着联合能源集团总部将对巴基斯坦公司进行全方位的管理介入。为了在保护期结束后，更好的贯彻和执行集团的整体战略，实现在巴国的业务扩展目标，同时也进一步增强巴基斯坦公司的综合竞争力，集团首先对人力资源体系作出一系列的调整和优化。基于此，集团北京总部人力资源部联合巴基

斯坦公司人力资源部开展了针对巴基斯坦公司人力资源体系的情况调研及重新设计工作。

经过为期两周的基础数据搜集、整理和统计工作，巴基斯坦公司人力资源团队应邀来到北京，与北京人力资源团队共同工作一周，携手合作完成汇报方案。短短的一周，之前通过邮件沟通的异国同事迅速变成一个有着共同目标的统一团队，高效的工作、坦诚的沟通、不同的观念碰撞、多方面的知识结合、相互的理解与支持，收获的不仅是巴基斯坦公司人力资源体系调整方案初稿的出炉，更是两方人力资源团队的工作默契和深厚的友谊，两种不同文化的成功融合。相信这个良好的开端，对于今后两地区人力资源部更好的开展工作有着重要而积极的意义。

未来北京及巴基斯坦两方的人力资源团队将在董事会的要求和指引下，进一步精诚合作，共同制定出更加科学、公正、有市场竞争力的人力资源体系，让人力资源管理成为公司生产经营乃至整体战略实现的强有力的助推器。

听院士讲课，分享高端经验，提升全员业务技能

——联合能源集团开展技术专题系列培训

□本报通讯员 孙立华 报道

为了进一步提升联合能源集团全体员工的业务技能，让青年员工更快熟悉并掌握业务、独立高效开展工作，同时让同事们能够分享到公司多名资深专家几十年宝贵的工作经验，公司人力资源部联合业务管理部门组织公司资深专家教授开展技术专题系列培训。

8月17日上午九点半，在联合能源办公楼一层会议室开展了本次系列培训的第一讲。第一讲由公司副董事长及专家组组长胡文瑞教授亲自授课，主题为《走中国式的页岩气发展之路》。公司领导及全体员工均非常重视并珍惜此次培训机会，除在外出差的同事外，在京的共计58名员工全部参加此次培训。此次的授课，胡总将理论与实例相结合、将问题与解决方案相结合，深入浅出的将页岩气基础理论知识及公司乃至



全国未来在页岩气的勘探开发上的趋势介绍给大家。胡总现场回答同事们的问题，授课气氛非常活跃。通过本次培训，员工对全球油气发展趋势与前景、现状与问题、做法与建议有了更加科学、更为深刻的全方位的了解。

作为工程院院士，胡总是国内油气田勘探开发领域的知名专家，在低渗透油气田勘探开发和工程管理方面有着丰富的管理和实践经验。能够有机会，聆听院士的专业授课，分享高端经验，这对联合能源集团的年轻员工来讲，是

非常难得的一次学习机会。培训最后，胡总对全体员工提出了更高的工作要求并寄予厚望和信心，员工的工作热情得到极大鼓舞。

本次技术专题系列培训共分9讲，主题包含：胡文瑞《走中国式的页岩气发展之路》、杨雅和《地质与气藏工程方案编制及编制好方案的体会》、钱凯《巴基斯坦地质与油气勘探研究》、杨申德《断块油气田的特征和勘探方法》、李学义《地震剖面基本知识》、李学义《地震储层预测及新技术》、陈云林《小层对比与潜力控制》、魏顶民《采油（气）工艺技术》、何术坤《油气田勘探开发生产管理》。

本系列的培训主要围绕油气相关专业知识和技能的讲授及经验的分享，预计将于10月底结束全部课程。相信通过本次系列培训，通过资深教授专家的经验分享，全体员工的理论知识技能将有一个显著的提升，对于未来的工作将会有非常积极的影响。

强化三项监督

联合能源高升合作开发作业区紧紧围绕全年生产经营指标，严密生产组织，精细生产管理，积极做好洗井、作业、注汽三项监督管理工作，为原油上产奠定坚实基础。

加强洗井监督，洗井过程由作业区及采油站两级监督，严格执行洗井方案。首先对洗井用罐是否清洁、洗井液是否含有杂质、洗井液是否满罐、温度是否达标进行检查，其次对热洗阶段的温度、排量、压力等参数进行监督，减少洗井液用量，缩短洗井时间，提高洗井成功率。

助力原油上产

加强作业监督，规范作业监督人员的监督管理行为，建立培训、考核、奖惩等规定，提高作业现场监督管理水平。截止7月底共进行作业监督296井次，作业一次成功率达98%以上。

加强注汽监督，注汽监督人员加密注汽井的巡回检查次数，加强监督干度测量，并在第一时间进行反馈。截止7月底共进行注汽监督139台次，其中抽测化验干度110井次，检查注汽井口50井次，活动管线连接260处，有效提升了注汽效果。（杨惠娟）

联合能源高升合作项目召开火烧油层研讨会

8月1日上午，高升合作项目在会议室召开火烧油层技术研讨会。合作区有关负责人及联合作业机构生产部门、采油作业区及高采地质研究所工作人员共计14人参加会议。

会议听取了在加拿大关于火烧油层技术考察学习情况，中国石油大学(华东)对高升油田火驱开发的主要认识及下步调整建议，听取了新疆稠油交流会的相关情况。与会人员结合汇报及高升火驱现状进行

积极热烈讨论，并对部分问题形成一致意见。

最后，合作区负责人对下步工作提出具体要求：要充分理解和吸取三个汇报中好的经验和做法，进一步提升火烧油层技术理论水平，并结合高升项目现场实际情况，不断加强火驱机理研究、技术攻关及动态调控管理，积极稳妥推进各项试验，力争早日建立起适合高升合作区块特点的火驱开发技术集成。

（王海兵）

东粮集团与龙江银行签署全面战略合作框架协议

按照集团领导的要求，在财务公司多方组织协调和东粮集团的积极配合下，东粮集团与龙江银行顺利签署全面战略合作框架协议。8月24日上午，在哈尔滨举行了全面战略合作框架协议的签约仪式。东方集团党委书记池清林、龙江银行总行副行长、哈分行行长于立勇，东粮集团总经理赵继河、财务公司总经理姜建平及龙江银行有关支行营业部负责人、东粮集团总部有关部门、各园区公司、贸易公司负责人



出席和参加签约仪式。双方将围绕着建立紧密型经营联合体所开展的投融资、存贷款、资金结算、财务顾问、信息咨询等业务进行全面广泛的互惠合作，实现共赢发展。全面战略合作框架协议的签订，将进一步深化集团产融创新，促进探索新型商业模式，加快集团整合产业布局步伐。

(陈曦)

销售联合体的建设与发展

战略联盟的创新与管理是企业发展战略的核心，张主席提出的这一战略管理理念对于东方集团的成长、进步与发展起着至关重要的作用，东方集团特别重视战略联盟工作的开展及联盟伙伴的合作关系，特别是东粮集团开展米业联合体、种业联合体、贸易联合体、物流联合体及销售联合体的工作，更加反映出东方集团在战略联盟上的发展思路。

销售联合体，我们认为是在两个以上品牌在资源共享、共担共赢的原则下，向合作品牌开放营销资源，众多联合体成员借以优势互补，实现规模营销、提升品牌的战略目标。联合体成员各取所需，彼此借力，有效整合网络渠道资源，降低运营成本，在价值上实现1+1>2的效果。

东粮集团在北京、哈尔滨、杭州、深圳、成都、西安分别建立了分装配送中心，并以此为节点进行全国战略布局。近三年来，围绕着六大分装中心，东粮集团在销区也建立了稳定的

客户群体，与经销商、业务伙伴建立销售联合体的时机业已成熟。通过接触，北京七河源、浙江粮食集团、四川川粮米业、上海宗粮工贸、陕西储备粮公司、深圳盛中达公司、福建众发投资等一大批实力企业均表示愿意共同组建东方集团销售联合体，搭建大交易平台，经营大农业产品。销售联合体可在新客户开发、新地域发展、新产品拓展、新渠道开拓等方面形成利益共同体，获得更大规模的经济效益。

按照现代公司制度通过联盟协议、合资公司、股份公司等方式和途径组建销售联合体是最佳选择。目前，东粮集团已经组建了两家销售合资公司，东方九龙、东方华宝公司注册组建已经完成，并同时开展了业务。各区域联盟伙伴也正在积极接触洽谈中，金融的引入也在同步开展中，未来东方集团销售联合体将实现速度、规模、效益的扩张，打造不一样的东方品牌。

销售联合体的建立使产业资本与金融资本的融合更加完美，大规模的业务运转需要大规模资金的支持，因此东方集团的销售联合体建设也得到了众多金融机构的支持，尤其是龙江银行与民生银行对销售联合体的发展模式产生了浓厚的兴趣，希望通过城市银行合作社的模式为销售联合体带来新的机制新的活力。

东方集团粮食产业销售联合体将

在吸收东方集团稻米产业联合体及贸联体工作经验基础上，引入金融服务机构，从一次性业务合作、松散型的战略协议合作逐渐步入到非股权性的紧密联盟阶段，使用共同的业务、渠道平台来实现规模增值，建立长期、稳定的合作关系，为今后的大规模合资公司建设及互相持股形成紧密的股权联盟奠定坚实的基础。

我们相信通过组建销售联合体，实现产业资本与金融资本的进一步融合，必将打造出一个全新的具有东方特色的农业产业化集团。

(周双)

北京营销公司健全完善机制加强管理

8月21日下午，北京粮油营销公司召开工作会议。会议主要讨论了营销公司当前工作及下步重点工作，明确了领导班子分工，确定了机构设置及人事安排原则，修订了下半年新的工作计划指标。会议提出，营销公司包括二级主体单位的体系架构必须健全，公司实行人事、财务、行政、经营、审计、法

务六大体系管理，部门之间不得兼并管理，各部门各负其责，工作不得相互交叉。人员招聘、推荐由用人单位提出用人需求，人事部门按照用人单位提出的要求标准进行。会议同时对杭州、上海、深圳、西安、成都、北京冰灯公司的组织架构进行了讨论确定，确立了东部大区、西部大区、华北大区新的大区管理机制。

(周双)

赤峰银海金业积极落实全国“矿山复绿”行动



在“矿山复绿”的环境保护行动中，赤峰公司认真积极保护生态环境，并对目前公司所在矿区环境保护的薄弱环节进行针对性处理。

公司在老尾矿库内植树，以确保雨季期间老尾矿库库区内部的水土保持工作。并在矿区部分塌陷区安排相关人员及时安置“禁止放牧”警示牌并设置护栏，同时做好塌陷

区周围的土地植被的保护工作。此外，根据公司选矿厂选矿实验的实际情况，及时更换使用绿色环保浮选药剂，保证选矿厂车间排水达到行业标准，提高矿区周围水域附近的植被覆盖率。相信通过“矿山复绿”行动的落实，赤峰公司会最终取得经济效益及环境效益的双丰收。

(康宇恒)

彭泽矿业启动抢险应急预案全力应对台风“海葵”



东方集团彭泽矿业有限公司于8月8日夜间至9日受台风“海葵”的影响，风力达到四到六级，局部达到六到八级以上。全天遭受大到暴雨袭击，彭泽县境内持续三天普降大到暴雨，降雨量高达200多毫米。大浩山金矿矿区范围内风雨交加，导致山洪暴发、河水猛涨，新修的道路局部被山

洪和泥石流冲毁，各项工程被迫停滞，给矿区工程建设带来了不利的影响。灾情发生后，彭泽矿业公司马上启动抢险应急预案，与大浩山金矿总承包方一起组织抢险，排除险情。最终，经过大家的努力，此次灾害无人员伤亡和重大设备损坏，将直接经济损失降到了最低。

(梁建仁、石鑫)

东粮全面夯实人力资源体系工作

按照集团指标“量化到人、核算到人、考核到人”工作统一要求，东粮人力资源部全面贯彻落实下半年工作方针，深入落实各项工作，全面巡检各级经营主体的人力资源工作，其中包括组织架构、人员编制、岗位职责、劳动合同、社保关系的梳理，各项人力资源文件签批流程、权限划分的正确及完整，培训工作的建立健全及推进情况，绩效考核工作的标准及细化程度，薪酬的执行标准及准确性，中高层管理人员的胜任力关注等。

公司要求这次检查要把各单位人力资源的情况摸清摸透，对问题和不足一定要及时纠正，并要持续跟踪反馈。目前，人力资源部已经先后对肇源园区、方正园区、五常米业、龙坤种业进行了上述工作的检查，并针对发现的问题和不足提出了整改建议，要求其限期整改。九月份，人力资源部将对杭州、西安等二级经营主体进行巡检。此次检查将进一步夯实人力资源体系各项工作，全面提升东粮人力资源管理水平。

(赵洪英)

深入一线慰问 清凉送进心田



进入暑期，对于24小时连续生产的采油单位来说，防暑降温工作尤为重要，为了防止工人们在高温天气下工作时发生中暑现象，高升合作项目领导投入专项资金购买防暑降温物品，为生产一线的工人们送去领导的慰问与关怀。

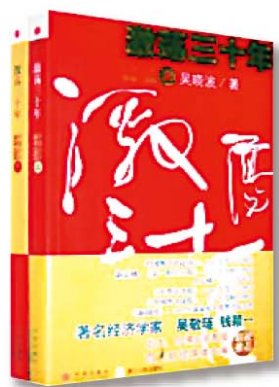
8月9日，联合能源高升合作开发作业区领导顶着炎炎烈日，带领“送健康、送安全、送服务”小分队来到高10转、高3转、高22站，将防暑降温物资发放到采油站员工手

里，把一股股清凉送到职工心口，把一份份关爱送到职工心田。工人们接过物品，满面笑容：“感谢高升合作项目领导给我们送来这么多防暑降温饮品，虽然天气炎热，但是我们心里感到无比凉爽。”

该作业区领导希望大家合理调整工作时段，避开高温作业，能够凝心聚力在保证安全生产的前提下，为作业区原油上产做出积极贡献。

(杨惠娟)

好书推荐



东方集团矿业公司副总裁朱红军推荐书籍——《激荡三十年》

该书站在民间的角度，以真切的

写作手法描绘了1978年—2008年间，中国企业走向市场、走向世界的成长发展之路。作者把人物和事件放在一个国际和国内的现实大背景中，以整体和个别相结合的描述方法，将一部中国企业的曲折发展历程清晰地呈现出来。

作者站在民间的角度，以真切而激扬的写作手法描绘了中国企业在改革开放年代走向市场、走向世界的成长、发展之路。改革开放初期汹涌的商品大潮；国营企业、民营企业、外资企业，这三种力量此消彼长、互相博弈的曲折发展……“过去的三十年是如此的辉煌，特别对于沉默了百年的中华民族，它承载了太多人的光荣与梦想，它是几乎一代人共同成长的全部记忆。”

打造学习型企业 实现现代化管理

——东粮开展5S现场管理培训



为了适应东粮集团各生产园区的生产需求和管理需要，8月21日，东粮总部人力资源部特聘佐尚培训机构的王吉坤老师到五常园区为五常米业和方正园区的生产一线的员工和管理者进行了一场《5S现场管理》的专题培训。五常米业总经理李江和员工共计36人参加了本次培训；方正园区由总经理助理马树新带队，共有16人参加了本次培训。

5S管理是现代企业管理的有效工具，即“整理、整顿、清洁、清扫、素养”。看似简单的10个字，实则是改善生产现场，建立良好工作习惯，提高绩效的利器。细节决定成败，一家生产企业的管理是否成熟得当便体现在细枝末节的点滴当中。5S管理的作用在于：推进机构设置、推进计划策划、有效监管、高效能产出等。东粮生产园区的设备先进，自动化程

度高，硬件设施齐备已经具备了现代化生产园区的客观条件。如何让管理者和员工的思想意识、技术技能等软件条件和现代化的硬件设施相匹配，是目前东粮各生产基地要解决的首要问题。所以必要的学习和培训就显得至关重要。只有头脑丰富了，意识明确了，才能正确地指导我们的生产和管理，这才是相得益彰的现代化生产管理。

通过专业的培训让员工们提升了意识、开拓了眼界、学习到了专业知识，也意识到了自己在平时习以为常的很多做法的不足之处，在思想意识深处引起共鸣，这就是培训的最终目的。“不积跬步，无以至千里”成功无外乎点点滴滴的积累，从量变才能突破质的飞跃。“打造学习型企业，实现现代化管理”将指导东粮不断发展壮大，勇创佳绩铸就辉煌！

(张洋)

东方集团“创新论坛”征稿和《东方人》报优秀稿件评选活动

一、活动目的：为鼓励集团员工自主创新发展意识，加强员工对集团的主人翁感，提升基层管理者及全体员工对集团管理、生产经营的主动参与度，集团在东方人报开设“创新论坛”，对积极参与集团管理、生产经营的实践活动进行奖励，以期总结成功经验，在集团内进行推广。

二、评选对象：东方集团各级管理者及全体员工。

三、评选时间：即日开始征稿。

四、稿件内容：创新论坛稿件需以“创新”为论题，可涉及管理创新、技术创新、经营创新等方面；在具体工作中推广、验证的理论和实践经验。每篇文字不少于1000字，可合作创作。

五、创新论坛和优秀稿件评选：

1. 每季度在《东方人报》所

有稿件中评选出优秀稿件5篇，每篇给予500元奖励。(集团企划部人员不参加优秀稿件评选)

2. 每季度在“创新”论坛中选出1篇稿件为“创新”大奖，对其提出创新理论并通过实践取得良好效果、可转化成具体生产力的文章作者给予专项奖励，在绩效评定及晋升发展上给予优先考虑。

六、其他说明：

1. 所有稿件必须为原创，自行整理成文，语句通顺流畅，文体不限。稿件以电子文档形式投稿，须具名部门、姓名和投稿时间。投稿邮箱为：rongh@orientgroup.com.cn；luow@orientgroup.com.cn。

2. 所有稿件可以根据内容进行配图或照片，配图像素清晰。

欢迎广大同仁积极踊跃投稿！

《东方人》报编辑部
2012年8月31日