

满腔热血报国志

——记全国优秀共产党员、中央企业劳动模范孙波

■ 本报记者 陈欣媛

2012 年 12 月 8 日 14 时 02 分，撕心裂肺的哭喊声从北京中日友好医院重症监护室传出。病床上的孙波永远地停下了他建设“海外大庆”的脚步，结束了他满腔的石油报国志。

终年 52 岁的孙波出生于辽宁省复县，生前是中国石油天然气股份有限公司副总裁兼中亚天然气管道公司总经理、党委书记。

16 年的海外坚守，孙波积累了丰富的国际合作和海外大型项目运作经验，为中国石油海外业务发展，为提升国家能源安全保障能力和国家务实外交的稳固推进做出了突出贡献。

为建设“海外大庆”呕心沥血

2012 年 12 月 8 日 13 时 40 分，在遥远的哈萨克斯坦首都阿斯塔纳，中哈原油管道扩建和运行相关事宜政府间协议签署。

孙波作为最早一批海外石油拓荒者，怀抱建设“海外大庆”的夙愿，在刻苦工作的同时，也深受外方公司的尊敬和爱戴。

在孙波逝去当天，乌兹别克石油天然气国家控股公司发来悼唁，函中充分肯定了孙波的工作，“他为加强中国石油天然气集团公司和乌兹别克国家石油天然气控股公司之间的相互关系、顺利落实和成功实施双方诸多合作项目做出的贡献，是毋庸置疑的。”

疑的。”

孙波是教授级高级工程师，在中国石油天然气行业拥有逾 25 年的工作经验。1996 年 6 月起任绿洲（艾尔瓦哈）石油有限责任公司副总经理；1998 年 10 月起任中油国际（委内瑞拉）公司副总裁；一年后，任中国石油天然气勘探开发公司总工程师、副总经理兼中油国际(委内瑞拉)公司总裁等职。

自 2004 年 1 月起，任中国石油工程建设公司总经理；2006 年 6 月起任中油国际工程公司副董事长、总经理兼工程建设公司总经理；在 2007 年 9 月肩负重任，任中国石油中亚天然气管道公司总经理。

高速发展的中国经济需要充足的能源保障，中石油谋划从东北、西北、西南、海上建设四大油气战略通道，引进海外油气资源。

孙波组织建成了中国最重要的油气战略通道中亚天然气管道，他带领着中国石油人和海外员工，用 28 个月完成了别人需要 6 年才能完成的工作，使长达 1833 公里的天然气管道建成投产，用生命谱写了一曲“我为祖国献石油”的人生壮歌。

事实上，孙波在工作中赢得尊敬。他对于工作的付出，在他身边的同事看来，都是有目共睹的。

哈萨克斯坦公司副总经济师张平占回忆起孙波走时的情景黯然泪下地说，“12 月 8 日下午，当我知道这个消息以后，我边哭泣写，完全从个人角度来说的，我觉得孙波这样的领导，中石油少见，整个央企少见，个人

魅力实在太太，我长时间在他身边工作对我影响非常大。”

向孙波战士学习

2 月 8 日，人力资源和社会保障部、国资委印发《关于追授孙波同志“中央企业劳动模范”荣誉称号的决定》。

《决定》指出，建设“海外大庆”是党中央、国务院作出的重大战略部署，石油战线的广大干部职工以忠诚事业、扎根海外、开拓进取、无私奉献的崇高精神，在复杂环境和艰苦条件下取得了丰硕成绩，为保障国家能源安全作出了突出贡献。孙波是“海外大庆”建设中的杰出代表和优秀领导干部。

为弘扬孙波的先进事迹和崇高精神，进一步激励中央企业广大职工为全面建成小康社会而奋斗，人力资源和社会保障部、国资委决定追授孙波同志“中央企业劳动模范”荣誉称号。

2 月 20 日，中央组织部印发了《关于追授孙波同志“全国优秀共产党员”称号的决定》的通知。

通知指出，“为激励广大党员、干部胸怀理想、坚定信念，恪尽职守、无私奉献，在改革开放和社会主义现代化建设事业中充分发挥先锋模范作用和骨干带头作用，经中央领导同意，中央组织部决定，追授孙波同志‘全国优秀共产党员’称号。”

孙波已逝，但孙波精神在网络上却以燎原之势扩散开来，感染激励着



孙波

一代又一代的石油人。

23 日，网上有众多网友表示了对孙波的敬意。

网友 ChrisHou 燕在微博中说，“向死去的英雄敬礼，英雄依旧在，孙波叔叔走好，我们会永远记得您，记得您为国人带来的所有所有。”

网友雨后初霁-陌上花开说，“今天新闻联播又介绍了孙波的事迹，‘石油报国志’，原来国内那么多天然气是从中亚气管项目输送来的。”

同时，安徽工程大学团委说：“【用生命创造奇迹】他将自己的人生路，融入我国石油发展的海外路，一步一个脚印，书写了中国石油海外事业发展的传奇；他把自己的事业梦，汇入祖国石油事业的中国梦，一步一个台阶，奏响了保障国家能源安全的壮丽乐章；他就是中国石油天然气股份有限公司副总裁兼中亚地区协调组组长孙波。”

陈鹏：为职工谋幸福的矿长

■ 李继锋 本报记者 郝玲

今年安徽省“两会”期间，作为安徽省人大代表的皖北煤电集团钱营孜煤矿矿长陈鹏备受媒体关注，因为在他所带领的管理团队努力下，钱营孜矿一年一个大变样，员工年收入连续三年在皖北地区领先，被人们称为“为职工谋幸福的矿长”。

陈鹏，从事煤矿管理 30 多年，多年来，他用孜孜以求，用勤奋、思考、探索和智慧，向臻善之境管理探索。矿井先后荣获国家级安全质量标准矿井、中国特级高产高效矿井、首批“中国最美矿山”、中国中部六省企业文化建塑功勋企业、省“安全质量标准一级矿井”、省级文明单位等 30 余项荣誉，他本人，顺利当选安徽省十二届人大代表。

追求企业效益最大化

企业追求效率，员工关注公平。陈鹏提出了实施阳光、透明的“鱼缸法则”管理理念。该矿通过实施“鱼缸法则”管理，让全矿上下都清楚地知道每个时期矿里的重点工作是什么，矿里是怎样安排部署的，具体到执行应当怎样去做，并变成实际行动。每一项管理举措的实施，让员工人人都清楚，这样不仅消除了很多干群之间的误会，也激发员工的工作积极性。

陈鹏鼓励一线员工自主创新，并通过一定的奖励让员工有荣誉感、成就感。陈鹏说：“只有接地气，才会有灵感。”陈鹏认为，这是尊重员工创造。在陈鹏倡议下，全矿设立了 18 家特色“学习工作室”，全力打造立体化、多元化、信息化的全员学习交流阵地。在自主创新方面，广泛开展联合课题攻关，“五小”科技征集和合理化建议活动，不断优化 CIA 评审流程，加大奖励兑现力度，激发员工创新热情。2011 年 7 月至今，共征集应用具有实践价值的各类建议 856 条；CIA 持续改进项目 194 项，开展课题攻关 4 项；并成功申请国家专利 10 项。在集团公司第八届科技大会上，陈鹏首创的“一井一面现代化安全高效矿井设计”荣获大会授予的唯一一项特等奖。

文化建设以人为本

作为一名党员领导干部，陈鹏认真践行科学发展观。针对夏季井下温度高、湿度大等问题，为采掘一线和部分辅助单位的员工配发新工作服，推行“统领统洗”，员工每天穿着干净如新的工作服入井。陈鹏说：“让员工当家做主人，就要从关心矿工的每一件小事入手，这样，才能让员工从心里感到矿里把他们当主人一样。企业‘以人为本’与员工‘以矿为家’相得益彰，才能锻造一支人企合一的高素质发展团队。”

陈鹏说：“人是生产过程中最活跃的因素。不放心的人放在不放心的岗位上，最终肯定会出事故。”安全文化建设的最终目的是要从根本上消除人的不安全意识，形成良好的行为习惯，最终构成一个人人讲安全的、良好的安全生产氛围。他认为，制度是一种保障，责任是一种执行。不管做什么，制度是需要的，责任更需要。陈鹏将企业文化融入安全生产、示范矿井建设、精细化管理、成本控制、人力资源开发、党群工作等各项工作中，将文化管理渗透到每项工作的每个细节上。为端正员工的安全态度，传播安全知识，提升安全技能，钱营孜煤矿积极创设安全文化宣传教育平台。充分利用广播、电视、网络等多种宣传媒介，进行安全文化理念的挖掘、提炼、推广和渗透，形成安全文化理念传播与普及机制和措施。

新兴际华集团生产经营实现开门红

■ 本报记者 张博 丁国明

2013 年元月份，面对大宗原材料价格持续高位振荡等不利外部因素，新兴际华集团各级经理层同心协力、攻坚克难，顺利完成各项预算分解指标。根据财务快报显示，新兴际华集团元月份实现营业收入同比增长 28.79%，完成年度预算进度的 9.39%；实现利润总额同比增长 2.86%，完成年度预算进度 8.27%；8 项主要经济指标全部完成阶段性计划，圆满实现了开门红。

为进一步推进管理提升活动，元月份，新兴际华集团整合既有的“两制”管理机制，2012 年开展的“双五体系”建设以及正在全集团各个公司建立的利润中心和成本(费用)中心、“两个中心”机制，形成了“225”管理创新体系。

据了解，在刚刚召开的集团元月份开门红总结表彰会上，集团董事长、党委书记刘明忠

中国移动亮相 2013 世界通信大会

■ 本报记者 丁国明 李文新

2013 年 2 月 25 日至 28 日，一年一度的世界移动通信大会在西班牙巴塞罗那拉开帷幕，中国移动带着最新技术应用首次参展，向全球产业界展示了 TD-LTE、Mobile Market、无线城市等创新成果，展示中央企业创新风采。

中国移动以“融合 4G 世界”(Converging 4G World)为主题展示了 TDD/FDD 融合发展成果，基于 LTE 的创新业务等，并首次在国际舞台上亮相五模十频终端产品。截至 2013 年 1 月，全球共有 29 个运营商，签署了 45 个商用设备合同，64 个 TD-LTE 实验网。其中，软银、印度巴帝电信、北欧 Hi3G 等 13 个运营商开通 14 个 TD-LTE 商用网络。

在中国移动展区现场演示基于数据卡的 TD-LTE / LTE FDD 双向无缝切换，切换时高清视频并未受到任何影响；中国移动联合 KT

中铁四局一公司向海外员工家属送温情

■ 文良诚

2012 年，中铁四局一公司委内瑞拉铁路和安哥拉房建两个海外项目共完成了建安产值 11.55 亿元，占公司年度建安产值总额的 25%，并为公司创造了良好的经济效益。取得这一优异成绩与海外员工的努力拼搏及家属的鼎力支持是分不开的。为了表达企业对他们的关爱之情，该公司组织召开了海外员工家属迎新春座谈会。

在座谈会上，该公司党委副书记张飞、工会主席吴万卿向海外员工家属介绍了公司

对下一阶段的工作提出了三个方面的要求：一是要认真落实好集团公司和各板块年度工作会议精神，全面实现年度预算目标，大力推动企业转型发展；二是要抓住一个重中之重、一个难中之难，实现新的突破和新的发展。一个重中之重就是要全面落实“225”管理创新体系，确保 2013 年生产经营任务的完成。一个难中之难就是大力开拓市场；三是进一步改变各级机关作风，服务发展、支撑转变工作作风，强化落实和执行力；紧抓安全生产和节能减排工作。

集团总经理沙鸣对下一阶段的生产经营重点工作作了具体部署：要坚定信心，开拓进取，确保首季开门红；全面推进“225”管理创新体系，加速管理提升；加大结构调整，努力开拓市场；加快项目落地，确保达产达效；提升科技创新能力，完善技术创新体系；加快信息化建设，提升企业管理水平；持续转变工作作风，强化落实和执行力；紧抓安全生产和节能减排工作。

及 Bharti 进行了 LTE 漫游演示，带有 KT 及 Bharti USIM 卡的多模 LTE 终端成功漫游，在中国移动展区 TD-LTE 网络下，可进行视频通话、高速上网等业务。

中国移动的优势业务“彩云”，也在此次展示中亮相；作为中国移动为手机用户最新推出的安全、便捷、高效的个人云端数字生活中心，它帮助用户统一存储、管理和分享在不同设备中的应用中的个人信息资产，并在此基础上提供丰富的云端应用。同时，中国移动也让有意加入中国移动“彩云”的应用开发和运营者深入了解到，彩云作为一个全开放体系，其对外开放标准的数据存储、同步能力，能发挥丰富的应用与用户个人数字资产统一汇聚的枢纽功能。

中国移动相关负责人表示，中国移动巨大的用户市场、先进完善的基础网络平台、不断开放的能力体系和开发合作的真诚意愿，能为潜在合作者提供充足的信心保障。

2012 年发展的基本情况和未来发展的规划，给与会人员送上了新春的祝福。海外员工家属们畅所欲言，有的谈到了对家人的思念，对家人工作的理解和支持；有的则感谢公司对海外员工家属的关心，表示将努力把家里的事情妥善处理好，让家人在国外安心地工作；还有的说了对企业未来发展的期望。几位天真可爱的孩子和曾在海外项目奋战过的员工还现场表演了歌舞节目，座谈会气氛热烈，谈笑风生，掌声此起彼伏。会后，海外员工家属们领到了粮油等新春慰问品。这已是该公司连续第三年举办海外员工家属迎春春座谈会。

中粮集团：践行标杆管理 八步法全面提升系统能力

■ 本报记者 丁国明 张晨璐

近日，《中国企业报》记者从中粮集团有限公司（以下简称“中粮集团”）获悉，中粮集团正在以“提升产品力”和“全面提升系统能力”为目标深入开展管理提升活动第二阶段各项工作。

无论是在管理提升活动第一阶段，还是在第二阶段，中粮集团从发展历程“分水岭”的战略高度认识管理提升活动，结合业务特点和现有管理基础，设计了活动总体方案，始终以创新精神和科学方法引领活动的深入开展，通过有效组织和扎实推进，取得显著成效。据统计，第一阶段中通过“一家一家过，严把转段关”，中粮集团围绕七大“攻坚战”共查找问题 116 个。

行动在开端

事实上，中粮集团高度重视管理提升活动，认真学习落实国资委《指导意见》的整体部署，以创新精神和科学方法引领管理提升活动深入开展。

在活动之初，中粮集团基于实现“十二五”战略目标和可持续发展的需要，制定了活动的详细规划和工作方案，明确了活动的“五化”目标、七大“攻坚战”和“五有”工作体系，即管理体系对标化、管理基础系统化、管理深度精细化、管理工具信息化、管理创新机制化等“五化”目标，管理找标杆、管理建系统、管理降成本、管理保安全、管理出创新、管理控风险、管理通信息等七大“攻坚战”以及有领导、有执行、有监督、有评价、有协调等“五有”工作体系。

在整个管理提升活动中，中粮集团创新策划了一系列主题活动，有效激发了广大员工参与管理提升活动的热情。例如：举办“管理提升活动有奖征文大赛”，四个月内共收到征文 1048 篇，其中大多数征文来自业务一线员工。

目前，中粮集团 9 个职能部门、12 个一级经营单位、300 多个工厂利润点、6800 多个班组、11 万多名员工全部融入活动之中，内部形成了“比学赶帮”和“我要提升”的良好活动氛围。

全面提升标杆管理水平

中粮集团领导班子高度重视“自我诊断，找准问题”环节工作。2012 年 9 月 11 日—15 日，连续 5 天召开管理提升活动第一阶段工作总结暨第二阶段工作启动会，按照国资委“五到位”标准，对各部门、各单位活动第一阶段工作进行评价。基本找准了管理短板和瓶颈问题及其根源，制定了提升计划和整改措施，对涉及的单位逐一提出了限期整改要求，为专项提升和全面整改工作取得实效奠定了坚实基础。

值得关注的是，为强化标杆管理，深化管理提升，中粮集团基于自身多年的对标管理实践，研究设计了“中粮标杆管理八步法”，包括“确定范围、选择标杆、设立标杆管理项目、搜集信息和数据、分析差距、制定改进方案、实施改进和持续改进”等八个步骤，为强化标杆管理提供了具体工具和方法。同时出台《关于全面推行标杆管理的指导意见》，对如何开展标杆管理提出了明确的要求。

为推动标杆管理逐级落实，中粮集团加大对经理人和员工的培训力度，一是在集团经理人年会上集中培训 240 多名中高层经理人；二是对职能部门、经营单位经理人和员工进行培训，建立标杆管理培训师队伍；三是推动各经营单位逐级组织标杆管理培训，确保标杆管理的理念和方法尽快覆盖到所有工厂和利润点，深入到业务经营全过程。

与此同时，中粮集团将标杆管理的理念和方法应用于 6S 基础管理体系建设，使标杆管理融入了企业管理的全过程，建立基于标杆管理的战略规划框架、预算管理体系、运营管理体系和经理人评价体系，在业绩考核中实施对标考核和市值考核，将对标分析纳入内部审计体系。

标杆管理的引入赋予了中粮集团 6S 管理体系新的内涵，全面提升基础管理水平。

管理提升经济运行质量

中粮集团将开源节流、降本增效贯穿于管理提升活动始终。据统计，中粮集团 2012 年度实现成本费用节约 25.89 亿元，对保持企业经营业绩稳定做出了重要贡献。

值得一提的是，中粮集团于 2012 年 6 月制定了《中粮集团深入推进开源节流、降本增效工作方案》，通过严格落实有关工作要求，开源节流、降本增效取得初步成效。

中粮集团总部管理费用降低 1.1 亿元。中粮集团总部实施了一系列“厉行节俭、严控费用”的措施，倡导“过紧日子”，减少各类庆典、研讨会、论坛活动，严控会议、出国和公务接待开支，全年共计节约管理费用 1.1 亿元。

粮油食品业务降本增效 18.58 亿元。2012 年，面对空前严峻的外部经营环境，中粮集团的粮油食品业务各经营单位以管理提升活动为契机，通过优化流程、强化采购、压缩层级、精简机构，实施系统低成本战略，在保持经营业绩稳定的同时，采购成本、生产成本、期间费用合计减少 18.58 亿元。其中，中国粮油降本增效金额达 8.94 亿元，蒙牛乳业 5.82 亿元，中国食品 1.67 亿元，中粮包装 1.07 亿元，中粮屯河 1.00 亿元，中粮肉食 0.07 亿元，中粮工科 0.03 亿元。

地产业务压缩成本 3.21 亿元。在管理提升活动中，中粮置地克服经济形势和宏观调控等不利因素影响，在狠抓销售的同时，积极进行成本优化，实现成本压缩 3.21 亿元。

金融业务实现降本增效 3.00 亿元。在管理提升活动中，金融事业部一方面制定更加细致完善的成本费用控制制度流程，严格控制成本费用支出；另一方面推动系统建设，实现效率和效益的提升，全年共计降本增效 3.00 亿元。

目前，中粮集团正在以“提升产品力”和“全面提升系统能力”为目标深入开展活动第二阶段各项工作，切实提升自身管理水平和经营效益，建立管理提升的长效机制，为实现“做强做优，世界一流”目标奠定坚实基础。