

4月刊

2016年
第2期
总10期



学标杆简报

学标杆 增效益

主办：

南京华润燃气有限公司 党支部
南京华润燃气有限公司 团支部
南京华润燃气有限公司 工会
南京华润燃气有限公司 总经理办公室



南京华润燃气有限公司
Nanjing China Resources Gas Co., Ltd.

奋发图强 相逢2020

/华润燃气董事局主席 王传栋/

今天的会议内容非常丰富，我也从中深受启发。尤其是我们三位经理人关于“战略规划”、“农村、LNG市场开发经验”和“学标杆”工作的分享，非常有意义，值得我们所有经理人认真学习和深入思考。

今年是“十二五”的收官之年，而明年则是“十三五”的开局之年。目前，全国上下都在做“十三五”战略规划，中央已经发布了“十三五”规划建议，明确指出，到2020年全面建成小康社会，是我们党确定的“两个一百年”奋斗目标的第一个百年奋斗目标，蓝图宏伟，催人奋进。华润燃气作为与大众生活息息相关的企业，也应该认真规划、科学布局，制定燃气自身的“十三五”规划。

一、华润燃气“十三五”充满严峻挑战

平心而论，“十三五”期间对我们不利的因素很多。GDP增速下滑、接驳费政策、房地产不景气、国家天然气管网改革、电动车、价格改革、电力改革、互联网、内部管理提升等，种种要素都给我们造成了很大的压力与挑战。这些困难与挑战，都是我们当年制定“十一五”规划和“十二五”规划时未曾遇到过的，是摆在我们面前的巨大考验。我们必须进一步统一思想，坚定信心，积极应对，共渡难关。希望在座的所有经理人，都能继续发扬坚韧不拔、永不言败的精神，以不达目标誓不罢休的勇气，满怀信心，迎接“十三五”的到来。

二、信心来自哪里

尽管“十三五”面临着严峻的挑战，但我们也应该看到，这些因素同时给我们提供了更多的机遇。只要大家振奋精神，凝心聚力、从容应对，就一定能顺应新常态、迎接新挑战，将压力化为动力，将困难化为机遇，实现企业快速发展。我们的信心主要来自以下几个方面。

（一）过去十年的成长历程，表现出我们无畏艰难逆境中求生存的本领

1.在公司内部不断凝聚共识

2000年，我们首次提出要做燃气业务，当时提出的目标是，五年内实现1个亿的利润，大家都觉得我们是在白日做梦。然而，我们却一直没有放弃，2003年开始尝试，2004年成立了第一个苏州项目，吹响了进军城市燃气行业的号角。苏州项目不仅取得了良好的市场回报，积累了宝贵的经验，更重要的是增强了我们向燃气市场进军信心。之后，我们又相继拿下了成都、无锡等项目，在燃气市场纵横驰骋、狂飙突进的同时，我们也在集团内部不断凝聚共识，得到集团领导和同事们的认可和支持。到2007年，华润燃气集团终于正式成立。

2.外部合作伙伴最初对我们不了解、不信任

公司初创时，外部合作伙伴对我们的不了解、不信任大大增加了项目获取的难度。可以说，我们是在大家普遍不看好的情况下开始起步的。西安项目招标时，我们的竞价高出对手1.8亿，广东南海项目我们也高出竞争对手1个亿，然而两个项目最终却都没有中标。究其原因，还是合作伙伴对我们不放心，不信任。当时我们满腔热情要进入燃气行业，面对这样的失败，打击确实非常大，但我们并没有因此丧失斗志，反而重振精神、满怀信心，在艰难的环境下坚持前行，才一直走到今天。

3.资本市场“用脚投票”，使我们一度举步维艰

华润燃气是在香港上市的，2008年11月3日，公司上市当天，股价便从3.42港币跌至2.18港币，跌幅高达36%。香港的投资者们非常谨慎，他们认为，论人才比资源，我们不如三大石油公司；论经验比技术，我们不如中华煤气；在灵活性、接地气方面，我们又比不上民营企业，各方面对比起来，我们都没有优势，因此不被资本市场看好。然而，一路走来，华润燃气的股价经历了金融海啸的洗礼，却依然持续走高，笑傲资本市场，与我们在逆境中无畏前进，永不言弃的精神是密不可分的。

过去十年，在艰难的环境中不断发展，我们的角色也在不断发生变化。一开始涉入燃气市场时，我们被称为“行业新军”；随着我们不断收购一些项目，在业内小有名气，又被冠以“黑马”的称号；再后来，华润燃气发展势头良好，版图不断扩大，大家又把我们与港华、新奥、中燃等三家老牌燃气公司一起，并称为燃气行业的“四大家族”；到现在，我们已由当年默默无闻的无名小卒成功华丽转身为中国最大的城市燃气运营商，真正实现了行业第一。

古往今来，多少例子告诉我们，战场征伐，不能光靠兵强马壮，最重要的是士气，是士兵们的精神力量。回首过去艰难的发展历程，在合作伙伴、资古往今来本市场、内部员工，甚至连自己都不相信自己的时候，我们靠着这种精神，努力拼搏，创造了行业又好又快的发展传奇；展望未来，股东的重托、市场的期待、员工的信任……尽管我们面对新的困难与挑战，但更加有信心再创辉煌。

（二）在行业赢得好口碑、好名声

我对华润燃气非常满意和自豪的一点，就是我们的好口碑、好名声。在公司发展过程中，我们始终坚持诚信合规，“做得比说得好”。

我们以诚意感动人。在公司没有人才、没有技术、也没有经验的时期，正是凭借我们的真诚，感动了很多人，地方政府和合作伙伴给了我们机会，我们也充分把握住了机会。无论是合作前还是合作后，我们都积极践行合资承诺，没有让任何一个合作伙伴对我们失望，反而让他们通过与华润的合作，获得事业上的成功，拓宽个人的发展平台。这种诚意也使我们赢得了好名声，到最后，不是我们自己在宣传自己，都是地方政府和合作伙伴在宣传我们，“一传十、十传百”，通过口碑相传，取得了强大的示范效应。

我们以事业凝聚人。我们是一个真正干事的团队，在干事创业过程中，不仅为股东创造价值，也使我们的经理人不断提升自身能力，实现个人价值。工作中，我们更多考虑事业本身，而不是个人利益。虽然工作过程中会有不同意见，但我们都以大局为重，求同存异，和衷共济，让所有同事把心思都放在干实事上，通过事业凝聚人心。

我们坚决不忽悠人。巴菲特说过，评价一个人时，应重点考察四项特征：善良、正直、聪明、能干，而且前两项的重要程度大大高于后两项。当前，社会上有一种不良风气，很多人把“忽悠人”当做生活技能，虽然能暂时占到一些小便宜，但终究不能持久。华润燃气做了这么多项目，从来没有“忽悠”过人，也正是因为如此，公司才能走得长、走得远。

在公司早期发展过程中，苏州、济宁、安阳、淮北等都已经和其他公司达成意向协议，但这些公司最后都选择与华润合作。在他们眼中，华润作为第一选择，甚至唯一选择。比如时任连云港公司总经理的杨长毅，在谈合作过程中便表现出强烈的与华润合作的意向，尽管由于种种原因，项目没有谈成，他却主动提出希望加入华润燃气的队伍。当时华润燃气刚刚起步，还无法提供优厚的薪水和更好的职位，但他义无反顾，毅然放弃了已有的优厚待遇，放弃了总经理的头衔，来到了苏州，协助华润燃气苏州项目投标工作，此后担任了苏州公司财务总监。这些经理人，把华润作为唯一的选择，就其个人的职

业生涯来讲，是承担了巨大风险的。可见，好口碑、好名声，是我们过去后来居上取得成功的关键，是我们的核心竞争力，我们要把它当作自己的生命一样，去珍惜它、爱护它，不断发扬光大。

（三）“1+2+3”燃气特色管理体系初步建立

新加入燃气的同事可能会觉得，“1+2+3”只是一个形式上的口号，实际上并非如此。燃气管理“1+2+3”中的六项内容，每一项都曾经是我们的年度管理主题，是发展实践的总结。

以“无边界”为例，2011年，我们首次提出了“无边界”的管理理念。当时华润燃气共有100多个城市燃气项目，地域垄断经营，对外交流很少，每家公司都自我感觉良好，坐井观天，不利于整个企业的发展。因此，我们推行“无边界管理”，旨在将部门间、企业间的边界打开，将壁垒打破。各企业间没有了地域割据，敞开大门，相互学习，取长补短，营造了“比学赶帮超”的良好氛围。除此之外，我们的领导

力、精益管理、行动学习等理念，都有着扎实的理论基础和多年的管理实践，可以说，每个理念都有一大堆的相关书籍和方法与其相对应，我们在推行的过程中，也不断结合华润燃气实际，去糟粕、存精华，真正学懂、学透，通过践行“1+2+3”，提升管理能力。

“1+2+3”还为公司外延式扩张和内延式发展提供了保障。华润燃气07年正式成立，从7家公司到现在200多家公司，分布在全国25个省、自治区、直辖市，合作伙伴有国企、外企（AEI、富茂）、民企，而且股权大小不一，给管理带来严重挑战。在企业不断发展过程中，我们的管理水平和管理能力也在不断提升。2012年，我们收购了AEI项目，当时这个项目是美国的基金公司在管理，上海总部共有70余人，每年管理成本高达六七千万。我们通过谈判协商，最终由AEI公司来处理这些人的工作问题，从而每年为公司节省了六七千万的管理成本，整个过程未发生一起上诉事件，实现了公司的平稳过渡。

2014年，因为“宋林案件”，专案组对华润集团的管理体系进行了全面审查；2015年8月，中央第六巡视组又对华润进行了巡视。整体来讲，无论是在行业内部还是在华润集团内部，华润燃气都经受住了这两次考验。在200多个城市项目的并购合作和发展过程中，没有一个合作伙伴因为与华润燃气合作而发生不合规问题，我们也没有一个同事在工作中出现严重的诚信合规问题。200多个项目不出问题，这绝不是我们运气好，而是我们在以往的发展过程中，无论是中央“八项规定”前还是后，始终倡导诚信合规的理念，将诚信合规视为“1+2+3”的首要原则。

我们“有信心”，还在于我们通过“学标杆”看到了自身的差距，我们在创新发展、风险管理、经理人能力、员工素质等方面都急需改善提高。实事求是地讲，并不能说现在华润燃气200多家成员企业在管理上都做得好，可能是我们的问题没有完全显现出来，因此，各级经理人绝不能骄傲自满、放松警惕，而是要继续时刻警钟长鸣，不断完善管理体系，堵塞管理漏洞，推动“1+2+3”落地。

三、信心很重要，更重要的是行动

（一）新常态下，我们要树雄心、立壮志

当前的首要工作，是做实、做好“十三五”规划，确保每一个公司的规划，都让政府感到满意，经理人感到鞭策，员工感到鼓舞，目标基本可以实现。我一再强调，“十三五”规划绝不能闭门造车，下个月，我们要集中时间，对各个公司的“十三五”规划进行全面审查，要让每个经理人清楚认识到肩上的压力，要制定通过“蹦一蹦、跳一跳”可以达到的目标，要让员工看到我们管理团队的信心和决心。

同时，我们追求“中国第一、世界一流”燃气企业的梦想，一步不能慢，一刻不能停。“中国第一、世界一流”这个概念，虽然没有太多具体的指标和数字，但我们要永远保持雄心壮志，永远朝着这一目标努力，永不停息。

（二）要做强主业，做好辅业，创新发展

我们要始终铭记，城市燃气业务，包括车船气业务是我们赖以生存的生命线，必须坚定不移继续做强、做大；同时要在国内外上下游业务延伸及售电等业务方面取得突破，向综合能源服务商转型。

（三）要全面深入开展“学标杆、做标杆”

1. “学标杆”是一场持久战，永远在路上

今年的管理主题是“学标杆、重安全”，明年主题是“学标杆、增效益”，我希望到2020年，我们的管理主题能定为“学标杆、做标杆”。有同事认为，“学标杆”工作是一阵风，是一个运动，在这里我再次强调，“学标杆”是一场持久战，就像中央的“八项规定”、“反四风”工作一样，越来越严、越来越紧、内容越来越丰富，效果越来越显著。今后，要一直把“学标杆”作为企业日常管理的重要工作，通过“学标杆”，使员工的知识 and 能力得到提高、个人素质得到提高，实现自己的人生价值。

2.要“围着标杆转，围着业务转”

反思“宋林案件”，当时有一种非常不好的风气，就是凡事围着领导转，围着关系转。目前，我们各成员企业经理人管理方法不同，领导风格各异，有些人会认为，“打通关系”、“讨领导喜欢”才是工作重点。对此，我一直强调，大家不要被太多东西分散了精力，要把所有精力都放在业务上，而不是放在维持关系上。我们“学标杆”，就是为了形成“围着标杆转，围着业务转”的良好氛围，只有这样，才能真正将各项工作落到实处。通过“学标杆”发现人才、培养人才、善用人才。

3.带好队伍，做出业绩，是尊重领导的最好方式

我认为，我们评价一个同事是不是优秀的经理人，首先要看他是否能做好业绩、带出队伍。我们每个人在工作中都得到上级领导和同事的支持和帮助，我们应该常怀感恩之心，但感恩不能体现在请客吃饭上，而应该表现在做出业绩、带好队伍方面。这才是感恩回报、尊重领导的最好方式。“学标杆”工作，各级领导要身先士卒、率先垂范，各级经理人要以蹲点为抓手，切实发挥表率作用，把“学标杆”工作做实、做好，不虚不假。

（四）有担当，有作为，诚信合规

1.我们需要有担当、有作为的经理人

未来五年，政策风险、市场风险越来越高，我们更需要有担当的经理人，同时，要做个有担当、有作为的经理人，难度也越来越大。中央巡视组对华润进行巡视过程中，我们也陆续收到了一些举报邮件、举报信件，经过反复调查，其中一些举报基本上是诬陷，是对我们经理人的恶意抹黑。这种情况，从一定程度上会打击经理人的积极性，有些人因此会有“多一事不如少一事”的心理，认为敢于作为、敢于担当会得罪人，反而容易被诬陷举报；不干事、做老好人才可以明哲保身，因此工作中都想“事不关己、高高挂起”。我一再提醒大家，绝不能有这种心态。越是在这种环境下，公司越需要有担当、有作为的经理人，因为这些人才是真正有理想、有信念的人，是公司的中流砥柱。大家要相信，我们绝不会让小人得逞，更不会让诬陷我们的人有市场，“身正不怕影子斜”，大家不必有任何的担心。对于忠诚正直、无私无畏、敢于担当的经理人，公司会成为你们强大的后盾，会提供更大的平台和更广阔的发展空间。

同时，上级要求，对所有的信访投诉都要“事事有回音，件件有落实”，因此，我们对每一封信访邮件都认真调查、了解详细情况，这并不是对我们同事的不信任，而是严格按照中央和集团的要求。从另一个意义上说，我们也要通过详细调查取证，还原事实真相，还我们的同事清白。

2. 人人有观点，事事有决策，层层有担当

人人有观点，就是在讨论问题时，每个人都要充分表达自己的真实看法，充分发挥民主。我们每个人的观察和看法都会有盲点，因此要让大家表达各自的观点，即使是不同的观点，也会对我们大有帮助。经理人要做到“察纳雅言”，要让所有同事知晓，即使讲了不同观点，也不会因此被“穿小鞋”、被打击报复。要尊重每个人发表意见的权利，创造畅所欲言的工作氛围。只有“人人有观点”，才能真正杜绝“一言堂”，落实民主集中制。

事事有决策，就是该决策时要坚定果断。在企业经营决策中，不能因为有人反对，有同事提了不同意见，领导就不敢做出最终决策，反反复复、迟疑不定、最终议而不决。

层层有担当，就是不同层级都有自己的责任和担当。下至组长、队长、班长，上至部门负责人、分管副总、总经理，每个人都有自己的责任和担当，既不能把责任层层往下压，也不能把责任层层往上推，每层都要把好自己的关、担起自己的责，只有这样，才能最大程度地提升效率及堵塞管理漏洞。

3. 严守华润燃气“十大纪律”

今天的会议上，我们刚刚发布了“十大纪律”，这是燃气的“八项规定”，是新时期的“三大纪律、八项注意”。“三大纪律、八项注意”是毛主席亲自起草的，到现在都朗朗上口，深入人心，其中“一切行动听指挥”、“不拿群众一针一线”、“借东西要还”等等，都是最简单的道理，也是最实际、最可操作的规定，所以在当时赢得了老百姓的一致拥护，深得民心。我们在制定“十大纪律”时也尽量做到简单、实际、可操作。比如第一条，“不吃工程/设计服务商、物资供应商、燃气客户一餐饭，不收一分钱，不收一份礼”，我相信，只要大家能做到这一点，自然而然可以规避掉工程管理方面的很多弊端。然而做到这一条却并非想象中的容易，在中国这样的人情社会，很多我们习以为常的“礼节”其实都是温水煮青蛙的“毒药”，整天在一起吃吃喝喝，就会慢慢产生“兄弟感情”、“哥们义气”，在之后就容易发展成权钱交易，导致步步深陷。因此，只有一开始就“不吃一顿饭、不收一分钱、不收一份礼”，才能从源头上规避问题，真正建立起“不敢腐、不能腐、不想腐”的机制。

4.严管是厚爱，信任不能代替监督

现在，监管越来越严，规章制度越来越多，这绝不是不信任大家，而是对大家的一种保护，保护同事们的事业和家庭。宋林当时的所作所为，如果有人能在当时严加管束，他也不至于越陷越深。以“宋林案件”为戒，我们要清楚认识到，“严管”其实是“厚爱”，信任不能代替监督，越是关心、爱护我们的同事，越是要建立和完善层层监督机制。我绝不希望因为公司没有严加管控，导致个别同事钻了制度和管理的漏洞，最终损害了同事们的事业发展和家庭幸福。

5.以“宋林案件”为鉴，追求理想信念高线，守住纪律法规底线

今天的会上，大家谈了很多对“十三五”的规划，谈了很多未来的愿景。我对我们燃气的未来充满信心，我对我们这个团队的能力充满信心，我们只要不停下脚步，通过一代

一代华润燃气人的努力，总有一天能实现我们的愿景。但是，在实现愿景的长期征程中，要求每位经理人都能守住法律底线。对我们来讲也是一个很大挑战，需要大家高度重视，共同努力，相互监督，相互帮助。尽管从法律上来说，这是每个公民都应该遵守的基本要求，也是最低要求；但是华润燃气这么多经理人，要保证每个人都严守“十大纪律”，不逾规、不越矩、又是一个很高的要求。我是发自内心地希望大家能守住法律法规的底线，绝不希望有任何一名同事，因为触犯了法律法规而被追究刑事责任。如果说，我对2020年有什么期待的话，那就是，我们在座的每一位经理人，到了2020年时，仍然一个不少，一个不丢，我们再次共同见证华润燃气的成长和辉煌。

无论山有多高，路有多长，通过以往成长的历程，我们已看到成功的曙光。只要我们再接再厉，奋发图强，把新常态化为新机遇，把新困难化为新动力，未来的五年一定是乘风破浪，奋勇前进的五年，2020年也一定是硕果累累，更加辉煌的一年。五年后我们再次相聚，我衷心地希望看到：华润燃气的每一个企业，都能成为当地的明星企业；每一位经理人，都能成为当地的明星企业家；每一位员工，都能过上体面的小康生活。同时，华润燃气“5M”成果显著，真正做到规模第一、回报率第一、员工敬业度第一、客户满意度第一……早日实现“中国第一、世界一流”的燃气梦。

最后，希望全体同事共同努力，共同期待我们的2020！

谢谢大家。

学标杆、增效益

——南京华润燃气召开2015年度学标杆反思总结会议

为推动“学标杆、增效益”年度管理主题落地，对2015年学标杆工作进行系统反思总结，明确2016年度学标杆重点工作，南京华润燃气有限公司于3月3日召开2015年度学标杆反思总结会议。

首先，在部门学标杆研讨会讨论结果的前提下，各部室负责人分别反思2015年《学标杆责任书》中归属本部门的重点提升项目的完成情况、总结与反思2015年职能主要工作标准、介绍2016年部门级重点提升项目。随后，管理团队反思2015年《学标杆责任书》中由本人负责的公司级重点提升项完成情况，并从分管工作的角度提出2016年公司级重点提升项的建议。针对汇报，参会所有成员利用行动学习工具，并经过管理团队的最终确认，初步拟定了2016年《学标杆责任书》中公司级重点提升项。

最后，丁书记规划2016年度学标杆工作：2015年度学标杆工作取得了一定的成果，但是无论在蹲点工作还是在人人学标杆的活动中还存在很大可以提升的空间，希望各位经理人按照2016年度《学标杆责任书》内容，带领本部门所有员工踏实工作，争取在2016年工作中取得更加欣慰的成绩。

“学标杆、增效益”是华润燃气集团2016年的工作基调，南京公司将会在2016年的工作中进一步加强学标杆工作开展的广度和深度，不断提升各项工作管理水平，实现公司的稳步、健康发展。

/总经理办公室 供稿/

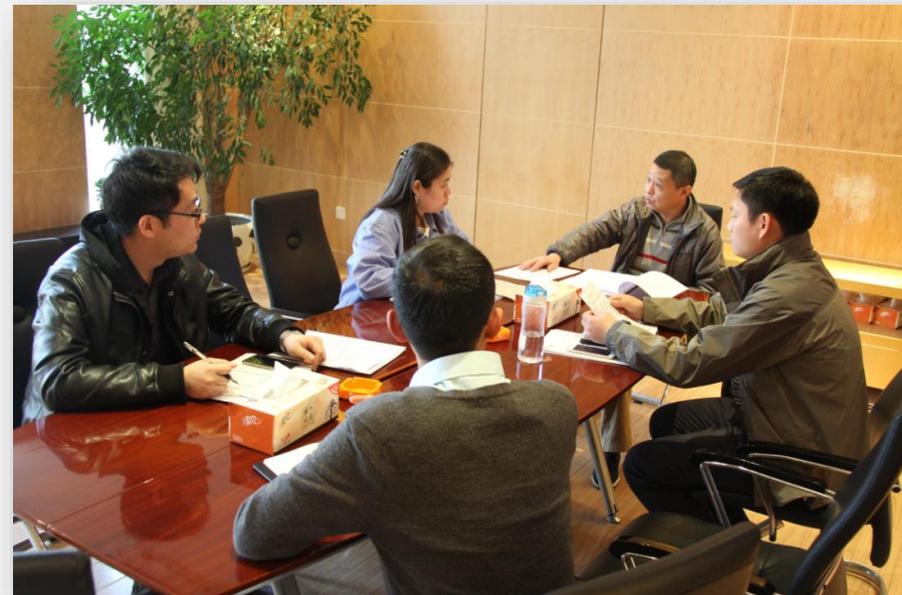


南京华润燃气有限公司党支部 召开2016年第一次支委工作会议

3月21日下午, 南京公司党支部全体5名委员召开了2016年度的第一次支委工作会议。

在支委工作会议上, 党支部丁书记对全年的支部工作提出了新的要求, 党支部将每个季度召开支委会、党小组会议、党员大会, 严格落实“三会一课”制度, 组织党员学习相关党务知识, 同时关注入党积极分子的培训工作, 积极发展预备党员, 并指定老党员进行一对一的帮扶工作, 不断推动组织建设工作。

党支部也将在新的一年联合党、工、团组织各类文体活动, 积极围绕企业安全生产活动, 开展“岗位练兵”、“党员形象展示”等工作, 不断提高支部工作水平, 让企业的发展更上一层楼。



/车用燃气事业部 供稿/

南京公司开展加气站站站长竞聘工作



春暖花开，3月9日南京华润燃气为了选拔人才让更多的基层优秀员工走上管理岗位，举行了加气站站站长竞聘。

本次竞聘候选人共15人，他们来自部室、加气站等多个部门各个岗位。竞聘分两个环节进行，首先是竞聘候选人进行竞聘演讲，然后是回答评委及同事提问。竞聘演讲从4个版块展开，分个人经历、对竞聘岗位的认识、担任岗位后的工作思路和自身优势不足及改进措施。候选人针对这四个方面充分的展示了自己：有的拥有多个证书，技术全面，熟知站点设备及运行情况；有的工作经验丰富，有多年以及多个加气站的工作经历；还有的对工作充满热情，善于学习，有独到的见解和创新性工作思路。提问环节主要是围绕内部管理、外部销售和运行以及同各个相关部门沟通协调能力三个方面展开。通过提问，我们发现具有销售经验的基层管理人员及燃气专业人员储备的缺失，加强这方面人才的培养已经是我们迫在眉睫的事了。



这次竞聘活动圆满结束了，通过竞聘涌现出了一批优秀的基层管理人员，也激发了基层员工对工作的积极性，激励他们更努力的工作，对企业有归属感。通过竞聘我们也发现我们工作中还存在的不足，对基层员工的培养不够，对专业技术人员的关注及储备不足。通过竞聘我们总结经验教训以便日后为公司输送更多更优秀的人才。

/人力资源部 供稿/

南京公司杨庄加气站参加团市委“青年安全生产示范岗”评比工作

3月10日，南京公司杨庄加气站班组参加南京市团市委组织的“青年安全生产示范岗”创建评比工作，本次评比共有南京市两百多个青年班组参与，来自各行各业的班组长齐聚一堂，交流创建心得和创建成果。

杨庄加气站在创建“青年安全生产示范岗”过程中，积极响应团市委号召，全面贯彻“青安岗”的创建思想，结合公司班组安全建设要求，开展安全教育、技能培训、岗位练兵、安全监督等活动，以行业规范、科学管理为抓手，培养青年岗位能手，提升员工素质水平，致力于建设成为科学发展、彰显特色的先进班组。

“青安岗”的创建评比工作，既是对杨庄加气站青年班组建设的一次考评，更是与行业内优秀班组的一次对标交流，我们将取长补短，争取在班组建设中取得更大的进步。

/车用燃气事业部 供稿/



南京公司组织开展危险源辨识培训活动



根据公司今年安全管理重点工作，OHSAS18001体系咨询工作的方案和计划，于17、18日开展理论与实践相结合的危险源辨识培训活动。

首日，培训老师系统的讲解危险源辨识方法，例举案例，引导学员分析思路，安排分组对案例进行讨论，并就讨论内容进行专业的剖析。

次日，培训老师带领学员来到沙洲站进行“实战演练”，“只有结合实际工作场所，才能将危险源辨识的更详细、更准确”。



/安全技术部 供稿/

南京公司进一步加强工会建设工作

为加强南京公司工会委员会的队伍建设，全面深入了解省市工会的现状，3月3日，江苏省住房和城乡建设系统工会领导来我公司进行巡视工作。宋总、丁总、工会主席徐总及工会所有委员出席了会议。

公司工会委员首先向工会领导介绍了公司状况及工会工作情况，并充分听取了省工会领导在工会建设、创先争优等各方面意见。通过搜集的这些建议，将有助于更加充分的发挥工会委员会的作用，更好的为员工谋取福利，合理的为优秀的集体及个人争取荣誉。通过此次座谈，南京公司工会将会走上一个新的台阶。

/市场部 供稿/



南京公司开展供应商考察工作

3月17日，南京公司物资供应部联合车用燃气事业部及利用公司开展了针对LNG加液管、回气管、卸液管供应商江苏大明波纹管有限公司的考察工作，此次考察组成员有马总监、瞿总监、物资部楚国金以及利用公司周勋总参加。

考察组与江苏大明总经理、总工程师进行了交流洽谈，充分了解了江苏大明在华润燃气集团内供应情况、波纹管最新技术以，并就实际使用过程中出现的问题进行了沟通解疑。考察组还参观了波纹管生产车间，了解了产品原料、生成工艺和质量检控等流程。

此次供应商考察不仅是贯彻集团指引精神，还了解了供应商资质信誉及产品工艺、质量的真实情况，反映了南京公司物资供应部及使用部门对本部职责认真负责的态度。

/物资供应部 供稿/



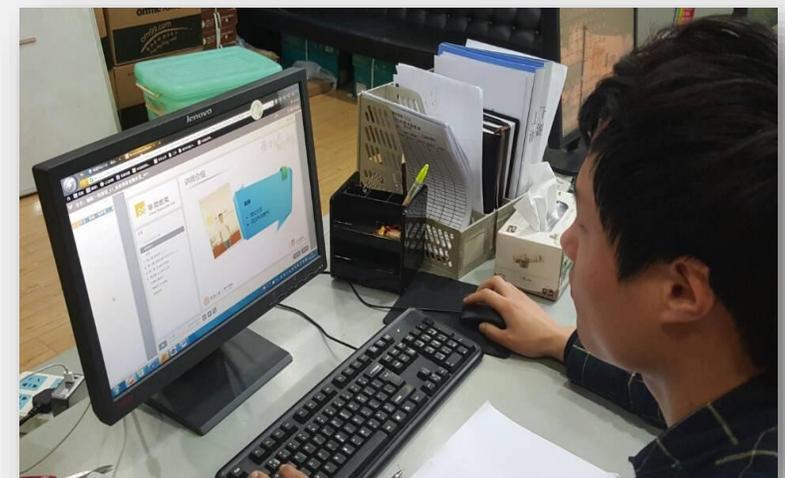
南京公司开展全员在线学习活动

为了激励员工的学习的积极性，南京公司组织开展了在线学习评比活动，本次活动让大家能尽量多抽出时间通过华润集团的在线学习方式学习到更多的知识，在线学习的内容比较丰富，相关的行业专业知识，个人的方向性提升知识和技能等，让员工能不断的丰富自己的知识储备和提高自己的水平。

在线学习评比活动结束，很多员工都觉得自己有很多需要学习的地方，不管是专业知识还是个人的工作能力，都是受益匪浅。销售、采购、调度以及对账都在各自的专业知识中学到了很多工作中实用的知识，大家都说下面要多花点时间来学习。

相信通知此次活动，南京公司的学习氛围将更加浓厚，员工个人都会通过学习得到很大的进步，进而业务工作将会越来越好。

/人力资源部 供稿/



南京公司浦口高新开发区加气站完成吊装工程

浦口高新开发区加气站为南京公司星火路迁建站，位于高新开发区星火路公交停保场内，本站为LNG加气站工程，设计LNG加气规模为1200 Nm³/h，包含1台30m³LNG储罐（卧式），及2台LNG单枪加气机。

浦口高新开发区加气站于2月17日动工，截止今日已经完成土建基础施工。3月18日，LNG储罐及泵撬已从存放地吊装运至现场，并完成就位找平工作。下步将进行管道、设备安装等工作，预计4月中、下旬完成剩余工程量，并调试试运营。

/车用燃气事业部 供稿/



南京公司完成国税地税稽查工作

本周国税地税稽查来我公司进行剩余的一些问题的抽查与评审。

对于国税地税提出的各种问题，相应的会计也积极配合审核，在能很好完成自身工作的情况下，帮助税务局查找各种相关凭证，并记录在册，保证数据有据可查，保证数据完整性。对于税务提出的各类问题，相应会计本着积极配合的精神，用自身的专业严谨的回答每一个问题。

对此，此次审查顺利结束，大家的业务水平也有所提升，大家认真总结经验，努力进取，迈向更好的明天！

/计划财务部 供稿/



南京公司组织开展春季交通安全培训活动

南京公司根据安全培训计划，结合气候变化，于24日组织针对公司专兼职驾驶员开展春季交通安全培训活动。

春季来临，天气渐渐变暖，很容易产生疲劳感，导致很多司机开车时精神不集中，甚至打瞌睡。同时，初春高低气压活动频繁，气温变化无常，各种细菌、病毒都大量繁殖活跃，稍不注意就会受到感冒和流感病毒的侵袭，给安全行车带来许多不利因素，特组织开展春季交通安全培训活动。

/安全技术部 供稿/



调度管理学标杆

新一轮的对标学习开始，我和我的对标人靳家莉一起，相互学习，相互督促。这对于我们个人都是非常好的快速提升方法。先是将自己对于现工作情况进行一次短期内的工作总结，发现哪些地方做的不够好，哪些地方还要多努力。然后通过与他进行对标，确认制定详细的个人提升方案。坚持执行方案，不断完成阶段目标，最后相信自己会肯定得到很大的提升。

我的对标人靳家莉从加入公司以来就一直是一名调度员，她调度工作经验丰富、工作责任心强、在调度工作上很有心得也很有自己的一套工作方式，并且大家都很认可她的工作能力。

通过跟靳家莉的对比我找到了身上的不足，后面的工作中我要继续学习专业知识，努力积累工作经验，在工作中做到更细心，更有责任心，提高和完善自己的工作能力。

在今后的工作里我们可以把对标人的范围扩大，只要是比自己做的好的的人都可以学习，除了定期总结与反思，大家还要经常交流学习心得，做到人人学标杆，人人都提升，人人是标杆。



/LNG营运中心 供稿/

公文书写规范学标杆

公司为普及公文常识，进一步提高公文写作能力，促进公文写作的规范性，提高工作效率，开展了公文写作的培训。

有幸参加此次公文写作培训，培训会上办公室同事宣贯了公司公文管理制度，讲解了措辞的准确性以及排版的规范性，对于日常写作很有帮助。

按照要求书写公文将极大的减少日常行政发文修改次数，缩短了行政发文的审批时间，进而提高了发文的工作效率。在得到帮助的同时，也要求自己在今后书写中按照规范格式，准确使用措辞，为减少同事审核工作量，提高行政发文效率，尽自己绵薄之力。

/安全技术部 供稿/



法律管理工作对标学习

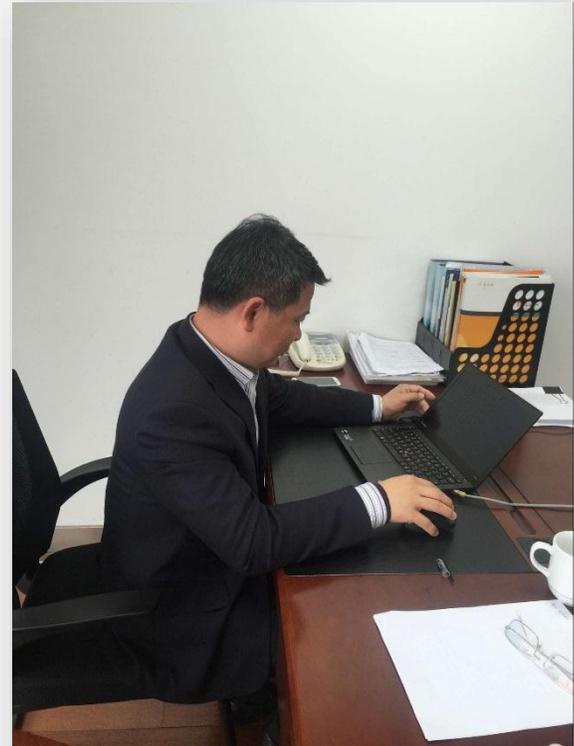
为了完善我公司法律管理工作的制度及流程，本月初起我部门的法律管理专员去到了无锡公司，同大区法律助理柯陟超律师进行相关法律工作的对标学习。

本次的学习内容主要包括——燃气行业相关法律制度的熟悉、合同审核的流程、公司员工普法教育工作的进行、2015年度大区法律管理工作的汇报.....

我部门法律专员在学习的过程中，了解到了柯陟超律师在防范和应对法律风险时定期组织开展法律专题培训，对各大区日常工作中遭遇的法律焦点问题进行集中讨论；了解了各类燃起事故的案例以及针对可能存在的法律风险如何加强内部管控，规范自身行为，做到有法可依；明确了在诉讼过程中应充分收集各方证据，调集各方资源，找到关键证据，发现对方证据中的不合理之处，并对症下药。

这次学习为我公司日后的法律工作科学有效地进行提供了可借鉴学习的优秀标杆。

/总经理办公室 供稿/



营造“赶帮超”氛围，财务部学标杆成果

在集团学标杆的号召下，我部持续开展学习先进，营造“赶帮超”的氛围，改进自身不足，提升我部管理水平。

我部改进按博采众长、去芜存菁、量体裁衣、循序渐进四个方向。学习标杆先进的理念、机制和方法，坚守并进，融会贯通。将以前一些冗杂对现在不适用的方法步骤剔除。将适合我部现阶段管理和发展要求的方法改造创新。新的制度侦测不是一蹴而就，需要逐步实施，减少阻力。在向利用公司学习过程中，我们发现他们对凭证管理很到位，凭证装订、包装不仅美观而且方便拿取，提高了办公效率。因此我部购买了凭证箱，将以前包装老旧，容易破损的纸箱换掉，提高了凭证美观以及管理。

通过本次对标学习，我们完善了自身不足，加强了各类台账的整理，以后我们还将继续努力，争取更上一层楼。

/计划财务部 供稿/



沙洲站LNG操作流程自主创新增效益

沙洲加气站LNG是一套由卧罐，单撬房，单泵，双加气机组成的LNG加气站，该套设备设计初衷是卸液时需要切换模式，将卸车阀门.潜液泵.撬内阀门用电脑远程关闭，才可以进入卸液模式。但这样以来随着以上三个阀门的关闭就无法使用加气机进行加气，导致了必须固定卸气时间，使得加气时间局限性加大。直接导致加气车辆加气需等待，耽误了驾驶员的时间，引起驾驶员的不满。另一方面对销气量有所影响。

自2015.7月开始，站点运行工张家国开拓创新，实践了一套沙洲加气站LNG边卸气边加气的操作流程。该操作流程前期各班组运行工经过了大量的实际操作及摸索，现已安全运行。操作过程如下：卸液时无需用电脑远程关闭阀门，直接将液相气动阀手动打开即可。试用至今设备无异常发生，并保证了安全运行。该操作流程对沙洲站来说是一个突破性的创新，使沙洲站的这套设备也实现了像双泵设备那样卸气加气两不误。卸液时，加气车辆不受撬车卸液影响，来了就加气，无需驾驶员等待，即保证了销量也节省了时间。因此带动员工“比学赶帮超”定参照，找差距，不断提升自己的业务技能水平，让自己在对标学习上不落伍，跟得上组织的步伐，跟得上企业发展的需要。

/车用燃气事业部 供稿/

GB28001体系培训 —— “危险辨识、风险评价与风险策划”

2016年3月17日、18日，我部门在公司二楼会议室，参加了安技部组织的“危险辨识、风险评价与风险策划”培训。培训内容包括，事故预防原理、危险源辨识、风险评价、风险控制策划四个部分。培训过程中，老师通过原理讲解、案例分析、小组讨论等方式，对我们日常工作中可能遇到的危险源进行辨识和风险评价。

通过培训，我们学会了用科学的方法，辨析工作中的各类危险源，借助工作危害分析法，划分作业单元和作业活动，界定作业岗位，再将作业活动分解为若干个关联或并列的工作步骤并收集信息，最终对各步骤风险进行评价。

3月18日下午，我们按照学习安排，前往沙洲站进行危险源辨识的现场学习。通过领导和老师的现场讲解、观察分析、小组讨论，再一次加深了对危险源辨识和风险评价的掌握。而这一评价体系对我部门工程施工中的安全工作也大有裨益。



/工程部 供稿/

人力资源部开展在线学习人气达人评选活动

在线学习平台是集团为提升大家的专业知识与综合素质而开设的线上学习平台。自上线以来已开通了很多优质的课程供员工进行学习，南京公司为创造一个人人爱学习的良好氛围，不仅制定了在线学习的激励办案，而且为了更加丰富在线学习的内容，从2016年开始还开通了南京华润燃气在线学习微信公众号。把每月评选出学习达人与优秀团队在微信公众号上进行公布，并且利用微信公众号的投票功能每月评选出在线学习人气达人。

通过五天在微信公众号上的投票，从25位候选人中评选出3名在线学习人气达人并奖励礼品。

通过线上学习，线下活动的方式，不仅活跃了大家学习的氛围，也为在线学习增加了许多趣味性，在学习中得到知识，在学习中得到乐趣。

/人力资源部 供稿/



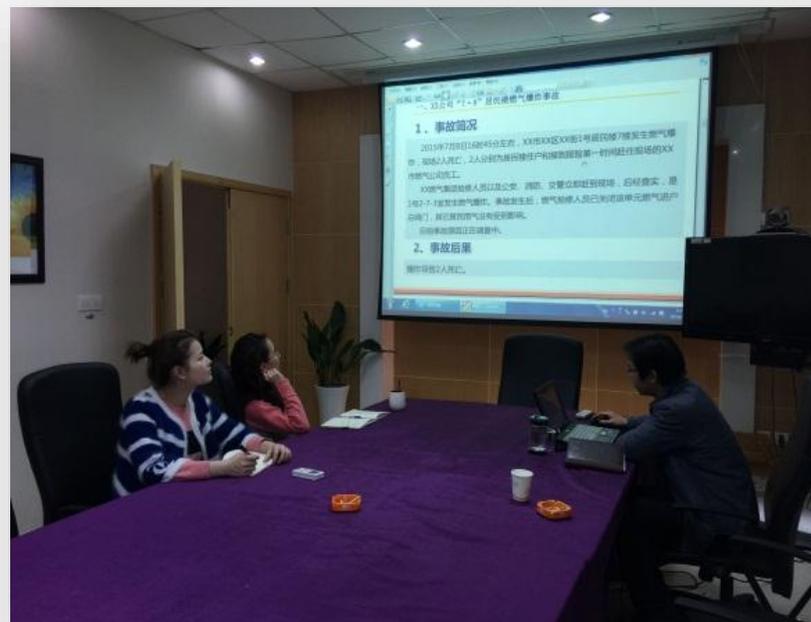
市场部开展职业健康安全管理对标学习

本月下旬，为了提高部门职业健康安全管理水平，推动职业健康安全制度的贯彻执行，市场部组织了相关内容的对标学习，从实际案例中学习自我防范、自我保护的安全管理意识。

本次学习主要内容包括其他燃气公司燃气泄漏事件处置的实际案例、道路交通事故、消防事故发生后的正确处理等，在学习的过程中，部门内部踊跃发言，互相提问，针对自身选择性地进行交流，最终达到能够学以致用目的。

另一方面，部门制定了未来有关安全内容的学标杆计划，通过学标杆的方式，巩固部门全员的安全意识，为日常工作中的职业健康安全绩效提供一个科学的、有效的管理和提高手段。

/市场开发部 供稿/



CNG液压子站防喷油装置的顺利完成

2月25日我部门协同安全技术部、车用燃气事业部和厂家人员对LND2000/20H型液压撬进行最终确认方案。

会议上我部门、安全技术部、车用燃气事业部分别就改建中所涉及的时间、调试方案、安全等问题，厂家人员都做了一一解答。特别指出了，此次液压子站设备技术改造在不耽误我公司加气站正常运行的情况下进行改造，并共同讨论，制定改造后的调试及员工培训等一系列问题。

通过这次全面的会议，为了提高质量在改造前做足了充分准备，以待顺利完成此次改造项目。此项目改造完成后不仅可以有效降低成本、调高效率；还可以有效防止高压回油时油箱喷油事件的发生，造成周边的污染等优势。

/物资供应部 供稿/



劳动最光荣



劳动节

向所有劳动者致以崇高的敬意

劳动节的由来

五一劳动节，它是全世界劳动人民的共同节日。

此节源于美国芝加哥的工人大罢工。1886年5月1日，芝加哥的20多万工人为争取实行八小时工作制而举行大罢工，经过艰苦的流血斗争，终于获得了胜利。为纪念这次工人运动，1889年7月14日，由各国马克思主义者召集的社会主义者代表大会，在法国巴黎隆重开幕。大会上，与会代表一致同意：把5月1日定为国际无产阶级的共同节日。这一决议得到世界各国工人的积极响应。1890年5月1日，欧美各国的工人阶级率先走上街头，举行盛大的示威游行与集会，争取合法权益。从此，每逢这一天世界各国的劳动人民都要集会、游行，以示庆祝。

中国人民庆祝劳动节的活动可追溯至1918年。是年，一些革命的知识分子在上海、苏州等地向群众散发介绍“五一”的传单。1920年5月1日，北京、上海、广州等城市的工人群众走上街头举行了声势浩大的游行、集会。新中国成立后，我国于1949年12月将“五一”定为法定的劳动节。

A large, stylized, golden 3D graphic of the numbers '5.1' is positioned in the bottom right corner of the page. The numbers are rendered with a metallic sheen and a slight shadow, giving them a three-dimensional appearance. The background behind the numbers is a bright yellow with soft, out-of-focus light spots, and a red ribbon-like shape curves across the bottom of the page.

南京市交管局领导检查南京公司安全工作



2月4日，南京市交管局叶局长与南京市交警支队一大队队长相建宁来南京公司龙潭物流基地进行安全检查。

期间，交管局领导一行对南京公司的车辆使用情况进行了安全检查，同时对调度、监控的各类台账及监控设备都逐一进

行了检查。

总结会上，叶局长对南京公司各项设备及安全管理工作表示了肯定，并希望2016年南京公司能在2015年的基础上做得更好，将安全工作严抓到底。

/南京公司 供稿/

/物流部 供稿/

注重业务创新 强化工作考核

——南京公司开展站点考核工作

2月21日，南京公司对加气站站长与站长助理共18人进行了月度工作考核。考核的内容包括了站长的每日考勤，工作中是否注重业务创新，积极提出技术技改建议，是否能够倾听同事与下属员工的意见，工作效率与上月相比是否有所提高，让员工在出色、较好、一般、较弱、很差等5个等级进行考评，再汇总所有站长的考评结果

以反馈到相关部门。

站长月度工作考核不仅能够反映出站长在当月工作中存在的问题，也能够起到了员工对于当月站长工作的一个监督作用，以便站长及时改正工作中出现的问题。

/南京公司 供稿/



/人力资源部 供稿/

感谢以下同事的热情投稿



南京华润燃气有限公司
Nanjing China Resources Gas Co., Ltd.

郭 祥 人力资源部

金朝红 人力资源部

黄钰洁 工 程 部

李 波 工 程 部

周灵修 LNG营运中心

刘 晨 LNG营运中心

楚国金 物 资 部

李 娟 物 资 部

李 元 安全技术部

印 鸿 计划财务部

吉玉格 计划财务部

范 晨 市场开发部

姜 璐 市场开发部

李 航 物 流 部

吴 宏 总经理办公室

叶 阳 总经理办公室

王 震 车用燃气事业部

强 鑫 车用燃气事业部

沙洲加气站



THANKS