

**§1 重要提示**  
1.1 本公司董事会、监事会及其董事、监事、高级管理人员保证本报告所载资料不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性负个别及连带责任。  
本年度报告摘要摘自年度报告全文，报告全文同时刊载于巨潮资讯网。投资者欲了解详细内容，应当仔细阅读年度报告全文。

1.2 公司年度财务报告已经中磊会计师事务所审计并出具了标准无保留意见的审计报告。  
1.3 公司负责人朱恩河、主管会计工作负责人彭宏伟及会计机构负责人、会计主管人员万建英声明：保证年度报告中财务报告的真实、完整。

**§2 公司基本情况**

2.1 基本情况简介

股票简称	江西高新
股票代码	002591
上市交易所	深圳证券交易所

2.2 联系人和联系方式

董事会秘书	证券事务代表
姓名	胡明英
联系地址	江西省南昌市高新区金庐北路88号
电话	0791-88194572
传真	0791-88197020
电子信箱	zq@heng-lan.cn

**§3 会计数据和财务指标摘要**

3.1 主要会计数据

	2011年	2010年	本年比上年增减(%)	2009年
营业总收入(元)	263,338,874.61	255,971,115.66	2.88%	225,716,764.02
营业利润(元)	51,908,483.00	61,792,907.29	-16.00%	52,930,957.69
利润总额(元)	61,599,619.00	69,480,684.42	-11.34%	57,693,679.03
归属于上市公司股东的净利润(元)	52,452,815.76	59,408,051.62	-11.71%	49,045,974.99
归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润(元)	42,711,066.62	52,872,704.73	-19.22%	44,991,787.47
经营活动产生的现金流量净额(元)	-58,135,325.94	31,618,387.69	-283.87%	29,998,970.74
2011年末	2010年末	本年末比上年末增减(%)	2009年末	
资产总额(元)	750,787,950.17	372,562,201.91	101.52%	272,665,035.55
负债总额(元)	49,034,936.75	91,784,981.28	-46.55%	81,255,861.54
归属于上市公司股东的净资产(元)	701,753,013.42	280,777,220.63	149.90%	191,409,169.01
总股本(股)	80,000,000.00	60,000,000.00	33.33%	56,000,000.00

3.2 主要财务指标

	2011年	2010年	本年比上年增减(%)	2009年
基本每股收益(元/股)	0.75	0.99	-24.24%	0.88
稀释每股收益(元/股)	0.75	0.99	-24.24%	0.88
加权平均净资产收益率(%)	10.65%	27.75%	-17.10%	28.96%
扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率(%)	8.68%	24.69%	-16.01%	26.56%
每股经营活动产生的现金流量净额(元)	-0.73	0.53	-237.74%	0.54
2011年末	2010年末	本年末比上年末增减(%)	2009年末	
归属于上市公司股东的净资产(元/股)	8.77	4.68	87.39%	3.42
资产负债率(%)	6.53%	24.63%	-18.10%	29.80%

3.3 非经常性损益项目

√ 适用 □ 不适用

非经常性损益项目	2011年金额	附注(如适用)	2010年金额	2009年金额
非流动资产处置损益	-130,392.10		-5,687,117.65	243,948.78
计入当期损益的政府补助,但与公司正常经营业务密切相关,符合国家政策规定、按照统一标准定额或定量享受的政府补助除外	9,471,654.32		13,427,620.55	5,471,100.01
除上述各项之外的其他营业外收入和支出	359,874.28		-52,721.77	-952,127.45
其他符合非经常性损益定义的损益项目	1,814,479.61		0.00	0.00
所得税影响额	-1,773,866.97		-1,152,434.24	-708,733.82
合计	9,741,749.14		6,535,346.89	4,054,187.52

**§4 股东持股情况和控制框图**

4.1 前10名股东、前10名无限售条件股东持股情况表

序号	股东名称	持股数量(股)	持股比例(%)	限售股数量(股)
1	朱恩河	7,170	8.96%	7,170
2	胡恩普	27,500	34.38%	27,500
3	胡恩清	16,800,000	21.00%	16,800,000
4	胡光宇	5,600,000	7.00%	5,600,000
5	朱光宇	3,000,000	3.75%	3,000,000
6	天津法盛创业股权投资中心(有限合伙)	1,500,000	1.88%	1,500,000
7	中森投资发展有限公司	1,000,000	1.25%	1,000,000
8	深圳市中科招商投资管理有限公司	1,000,000	1.25%	1,000,000
9	深圳市和泰隆创业投资有限公司	1,000,000	1.25%	1,000,000
10	朱信坚	1,000,000	1.25%	1,000,000
11	胡恩朝	900,000	1.13%	900,000

注：朱恩河与胡恩普、朱光宇、胡恩朝、朱信坚、胡光宇为一致行动人。朱恩河与胡恩普、胡恩清为父女关系，与朱光宇为父子关系，与朱信坚为姐弟关系。天津法盛创业股权投资中心(有限合伙)、中森投资发展有限公司、深圳市中科招商投资管理有限公司、深圳市和泰隆创业投资有限公司与公司及公司的其他股东不存在关联关系或其他利益关系。

公司未知前10名无限售条件股东是否存在关联关系；也未知前10名无限售条件股东之间是否存在一致行动关系。

4.2 公司与实际控制人之间的产权及控制关系的方框图

```

    graph TD
      A[江西恒大高新技术股份有限公司] -- 88.13% --> B[朱恩河]
      A -- 1.15% --> C[胡恩普]
      A -- 1.25% --> D[胡恩清]
      A -- 7.00% --> E[胡光宇]
      A -- 3.75% --> F[朱光宇]
      A -- 1.88% --> G[天津法盛创业股权投资中心(有限合伙)]
      A -- 1.25% --> H[中森投资发展有限公司]
      A -- 1.25% --> I[深圳市中科招商投资管理有限公司]
      A -- 1.25% --> J[深圳市和泰隆创业投资有限公司]
      A -- 1.25% --> K[朱信坚]
      A -- 1.13% --> L[胡恩朝]
  
```

**§5 董事会报告**

5.1 管理层讨论与分析概要

回顾报告期内公司经营业绩，公司在经营管理层和广大员工的共同努力下，大力推进制度改革，优化公司治理结构，加强技术创新，积极开发新产品，主动应对市场化竞争，在宏观经济低迷的困难形势下取得了稳定的经营业绩，各项工作有力有序推进。

1. 调整营销策略，挖掘市场亮点。公司全年实现营业收入263,338.87万元，比上年同期增长2.88%；归属于上市公司股东的净利润52,452.82万元，比上年同期增长11.71%。

2. 市场开发取得积极成效。去年，公司在继续拓展电力、钢铁、水泥等传统业务领域的同时，还在垃圾保护、烟脱硫脱硝改造、军工油罐防腐等方面取得新突破，成为2011年经营业绩的新亮点，并且在电力行业脱硫脱硝防腐技术的应用、烟脱硫脱硝防腐等领域进行了大型尝试。

3. 人才引进、培养和使用机制创新特色。2011年博士后工作站成功引进博士1名，分别负责财务、人力资源管理和战略发展类各1名；0期定并实施销售工程计划，为公司业务开拓储备了一批销售工程师；0期定实施“走出去”为“请进来”，去年公司开办了首届“恒大高新管理高级研修班”，开设了与公司实际需要的12门课程，取得了非常好的效果。

4. 建立了业务项目合同评审机制，控制经营风险。

5. 技术研发取得积极成效。2011年公司成功研发、设计和实施了电厂“旧烟脱硫改造”，在国内成为首例，为公司进一步在全国推广打下坚实基础；完成了电力、水泥混合磨煤机的研发、试制及中试工作，并在国内首次成功应用，获得良好的口碑。另外，公司自主研发了2台大功率多通道激光测距仪，大大降低了测距误差。

6. 建立了业务项目合同评审机制，控制经营风险。

7. 人才引进、培养和使用机制创新特色。2011年博士后工作站成功引进博士1名，分别负责财务、人力资源管理和战略发展类各1名；0期定并实施销售工程计划，为公司业务开拓储备了一批销售工程师；0期定实施“走出去”为“请进来”，去年公司开办了首届“恒大高新管理高级研修班”，开设了与公司实际需要的12门课程，取得了非常好的效果。

8. 建立了业务项目合同评审机制，控制经营风险。

9. 技术研发取得积极成效。2011年公司成功研发、设计和实施了电厂“旧烟脱硫改造”，在国内成为首例，为公司进一步在全国推广打下坚实基础；完成了电力、水泥混合磨煤机的研发、试制及中试工作，并在国内首次成功应用，获得良好的口碑。另外，公司自主研发了2台大功率多通道激光测距仪，大大降低了测距误差。

10. 建立了业务项目合同评审机制，控制经营风险。

11. 人才引进、培养和使用机制创新特色。2011年博士后工作站成功引进博士1名，分别负责财务、人力资源管理和战略发展类各1名；0期定并实施销售工程计划，为公司业务开拓储备了一批销售工程师；0期定实施“走出去”为“请进来”，去年公司开办了首届“恒大高新管理高级研修班”，开设了与公司实际需要的12门课程，取得了非常好的效果。

12. 建立了业务项目合同评审机制，控制经营风险。

13. 人才引进、培养和使用机制创新特色。2011年博士后工作站成功引进博士1名，分别负责财务、人力资源管理和战略发展类各1名；0期定并实施销售工程计划，为公司业务开拓储备了一批销售工程师；0期定实施“走出去”为“请进来”，去年公司开办了首届“恒大高新管理高级研修班”，开设了与公司实际需要的12门课程，取得了非常好的效果。

14. 建立了业务项目合同评审机制，控制经营风险。

15. 人才引进、培养和使用机制创新特色。2011年博士后工作站成功引进博士1名，分别负责财务、人力资源管理和战略发展类各1名；0期定并实施销售工程计划，为公司业务开拓储备了一批销售工程师；0期定实施“走出去”为“请进来”，去年公司开办了首届“恒大高新管理高级研修班”，开设了与公司实际需要的12门课程，取得了非常好的效果。

16. 建立了业务项目合同评审机制，控制经营风险。

17. 人才引进、培养和使用机制创新特色。2011年博士后工作站成功引进博士1名，分别负责财务、人力资源管理和战略发展类各1名；0期定并实施销售工程计划，为公司业务开拓储备了一批销售工程师；0期定实施“走出去”为“请进来”，去年公司开办了首届“恒大高新管理高级研修班”，开设了与公司实际需要的12门课程，取得了非常好的效果。

18. 建立了业务项目合同评审机制，控制经营风险。

19. 人才引进、培养和使用机制创新特色。2011年博士后工作站成功引进博士1名，分别负责财务、人力资源管理和战略发展类各1名；0期定并实施销售工程计划，为公司业务开拓储备了一批销售工程师；0期定实施“走出去”为“请进来”，去年公司开办了首届“恒大高新管理高级研修班”，开设了与公司实际需要的12门课程，取得了非常好的效果。

20. 建立了业务项目合同评审机制，控制经营风险。

21. 人才引进、培养和使用机制创新特色。2011年博士后工作站成功引进博士1名，分别负责财务、人力资源管理和战略发展类各1名；0期定并实施销售工程计划，为公司业务开拓储备了一批销售工程师；0期定实施“走出去”为“请进来”，去年公司开办了首届“恒大高新管理高级研修班”，开设了与公司实际需要的12门课程，取得了非常好的效果。

22. 建立了业务项目合同评审机制，控制经营风险。

23. 人才引进、培养和使用机制创新特色。2011年博士后工作站成功引进博士1名，分别负责财务、人力资源管理和战略发展类各1名；0期定并实施销售工程计划，为公司业务开拓储备了一批销售工程师；0期定实施“走出去”为“请进来”，去年公司开办了首届“恒大高新管理高级研修班”，开设了与公司实际需要的12门课程，取得了非常好的效果。

24. 建立了业务项目合同评审机制，控制经营风险。

25. 人才引进、培养和使用机制创新特色。2011年博士后工作站成功引进博士1名，分别负责财务、人力资源管理和战略发展类各1名；0期定并实施销售工程计划，为公司业务开拓储备了一批销售工程师；0期定实施“走出去”为“请进来”，去年公司开办了首届“恒大高新管理高级研修班”，开设了与公司实际需要的12门课程，取得了非常好的效果。

26. 建立了业务项目合同评审机制，控制经营风险。

27. 人才引进、培养和使用机制创新特色。2011年博士后工作站成功引进博士1名，分别负责财务、人力资源管理和战略发展类各1名；0期定并实施销售工程计划，为公司业务开拓储备了一批销售工程师；0期定实施“走出去”为“请进来”，去年公司开办了首届“恒大高新管理高级研修班”，开设了与公司实际需要的12门课程，取得了非常好的效果。

28. 建立了业务项目合同评审机制，控制经营风险。

29. 人才引进、培养和使用机制创新特色。2011年博士后工作站成功引进博士1名，分别负责财务、人力资源管理和战略发展类各1名；0期定并实施销售工程计划，为公司业务开拓储备了一批销售工程师；0期定实施“走出去”为“请进来”，去年公司开办了首届“恒大高新管理高级研修班”，开设了与公司实际需要的12门课程，取得了非常好的效果。

30. 建立了业务项目合同评审机制，控制经营风险。

31. 人才引进、培养和使用机制创新特色。2011年博士后工作站成功引进博士1名，分别负责财务、人力资源管理和战略发展类各1名；0期定并实施销售工程计划，为公司业务开拓储备了一批销售工程师；0期定实施“走出去”为“请进来”，去年公司开办了首届“恒大高新管理高级研修班”，开设了与公司实际需要的12门课程，取得了非常好的效果。

32. 建立了业务项目合同评审机制，控制经营风险。

33. 人才引进、培养和使用机制创新特色。2011年博士后工作站成功引进博士1名，分别负责财务、人力资源管理和战略发展类各1名；0期定并实施销售工程计划，为公司业务开拓储备了一批销售工程师；0期定实施“走出去”为“请进来”，去年公司开办了首届“恒大高新管理高级研修班”，开设了与公司实际需要的12门课程，取得了非常好的效果。

34. 建立了业务项目合同评审机制，控制经营风险。

35. 人才引进、培养和使用机制创新特色。2011年博士后工作站成功引进博士1名，分别负责财务、人力资源管理和战略发展类各1名；0期定并实施销售工程计划，为公司业务开拓储备了一批销售工程师；0期定实施“走出去”为“请进来”，去年公司开办了首届“恒大高新管理高级研修班”，开设了与公司实际需要的12门课程，取得了非常好的效果。

36. 建立了业务项目合同评审机制，控制经营风险。

37. 人才引进、培养和使用机制创新特色。2011年博士后工作站成功引进博士1名，分别负责财务、人力资源管理和战略发展类各1名；0期定并实施销售工程计划，为公司业务开拓储备了一批销售工程师；0期定实施“走出去”为“请进来”，去年公司开办了首届“恒大高新管理高级研修班”，开设了与公司实际需要的12门课程，取得了非常好的效果。

38. 建立了业务项目合同评审机制，控制经营风险。

39. 人才引进、培养和使用机制创新特色。2011年博士后工作站成功引进博士1名，分别负责财务、人力资源管理和战略发展类各1名；0期定并实施销售工程计划，为公司业务开拓储备了一批销售工程师；0期定实施“走出去”为“请进来”，去年公司开办了首届“恒大高新管理高级研修班”，开设了与公司实际需要的12门课程，取得了非常好的效果。

40. 建立了业务项目合同评审机制，控制经营风险。

41. 人才引进、培养和使用机制创新特色。2011年博士后工作站成功引进博士1名，分别负责财务、人力资源管理和战略发展类各1名；0期定并实施销售工程计划，为公司业务开拓储备了一批销售工程师；0期定实施“走出去”为“请进来”，去年公司开办了首届“恒大高新管理高级研修班”，开设了与公司实际需要的12门课程，取得了非常好的效果。

42. 建立了业务项目合同评审机制，控制经营风险。

43. 人才引进、培养和使用机制创新特色。2011年博士后工作站成功引进博士1名，分别负责财务、人力资源管理和战略发展类各1名；0期定并实施销售工程计划，为公司业务开拓储备了一批销售工程师；0期定实施“走出去”为“请进来”，去年公司开办了首届“恒大高新管理高级研修班”，开设了与公司实际需要的12门课程，取得了非常好的效果。

44. 建立了业务项目合同评审机制，控制经营风险。

45. 人才引进、培养和使用机制创新特色。2011年博士后工作站成功引进博士1名，分别负责财务、人力资源管理和战略发展类各1名；0期定并实施销售工程计划，为公司业务开拓储备了一批销售工程师；0期定实施“走出去”为“请进来”，去年公司开办了首届“恒大高新管理高级研修班”，开设了与公司实际需要的12门课程，取得了非常好的效果。

46. 建立了业务项目合同评审机制，控制经营风险。

47. 人才引进、培养和使用机制创新特色。2011年博士后工作站成功引进博士1名，分别负责财务、人力资源管理和战略发展类各1名；0期定并实施销售工程计划，为公司业务开拓储备了一批销售工程师；0期定实施“走出去”为“请进来”，去年公司开办了首届“恒大高新管理高级研修班”，开设了与公司实际需要的12门课程，取得了非常好的效果。

48. 建立了业务项目合同评审机制，控制经营风险。

49. 人才引进、培养和使用机制创新特色。2011年博士后工作站成功引进博士1名，分别负责财务、人力资源管理和战略发展类各1名；0期定并实施销售工程计划，为公司业务开拓储备了一批销售工程师；0期定实施“走出去”为“请进来”，去年公司开办了首届“恒大高新管理高级研修班”，开设了与公司实际需要的12门课程，取得了非常好的效果。

50. 建立了业务项目合同评审机制，控制经营风险。

51. 人才引进、培养和使用机制创新特色。2011年博士后工作站成功引进博士1名，分别负责财务、人力资源管理和战略发展类各1名；0期定并实施销售工程计划，为公司业务开拓储备了一批销售工程师；0期定实施“走出去”为“请进来”，去年公司开办了首届“恒大高新管理高级研修班”，开设了与公司实际需要的12门课程，取得了非常好的效果。

52. 建立了业务项目合同评审机制，控制经营风险。

53. 人才引进、培养和使用机制创新特色。2011年博士后工作站成功引进博士1名，分别负责财务、人力资源管理和战略发展类各1名；0期定并实施销售工程计划，为公司业务开拓储备了一批销售工程师；0期定实施“走出去”为“请进来”，去年公司开办了首届“恒大高新管理高级研修班”，开设了与公司实际需要的12门课程，取得了非常好的效果。

54. 建立了业务项目合同评审机制，控制经营风险。

55. 人才引进、培养和使用机制创新特色。2011年博士后工作站成功引进博士1名，分别负责财务、人力资源管理和战略发展类各1名；0期定并实施销售工程计划，为公司业务开拓储备了一批销售工程师；0期定实施“走出去”为“请进来”，去年公司开办了首届“恒大高新管理高级研修班”，开设了与公司实际需要的12门课程，取得了非常好的效果。

56. 建立了业务项目合同评审机制，控制经营风险。

57. 人才引进、培养和使用机制创新特色。2011年博士后工作站成功引进博士1名，分别负责财务、人力资源管理和战略发展类各1名；0期定并实施销售工程计划，为公司业务开拓储备了一批销售工程师；0期定实施“走出去”为“请进来”，去年公司开办了首届“恒大高新管理高级研修班”，开设了与公司实际需要的12门课程，取得了非常好的效果。

58. 建立了业务项目合同评审机制，控制经营风险。

59. 人才引进、培养和使用机制创新特色。2011年博士后工作站成功引进博士1名，分别负责财务、人力资源管理和战略发展类各1名；0期定并实施销售工程计划，为公司业务开拓储备了一批销售工程师；0期定实施“走出去”为“请进来”，去年公司开办了首届“恒大高新管理高级研修班”，开设了与公司实际需要的12门课程，取得了非常好的效果。

60. 建立了业务项目合同评审机制，控制经营风险。

61. 人才引进、培养和使用机制创新特色。2011年博士后工作站成功引进博士1名，分别负责财务、人力资源管理和战略发展类各1名；0期定并实施销售工程计划，为公司业务开拓储备了一批销售工程师；0期定实施“走出去”为“请进来”，去年公司开办了首届“恒大高新管理高级研修班”，开设了与公司实际需要的12门课程，取得了非常好的效果。

62. 建立了业务项目合同评审机制，控制经营风险。

63. 人才引进、培养和使用机制创新特色。2011年博士后工作站成功引进博士1名，分别负责财务、人力资源管理和战略发展类各1名；0期定并实施销售工程计划，为公司业务开拓储备了一批销售工程师；0期定实施“走出去”为“请进来”，去年公司开办了首届“恒大高新管理高级研修班”，开设了与公司实际需要的12门课程，取得了非常好的效果。

64. 建立了业务项目合同评审机制，控制经营风险。

65. 人才引进、培养和使用机制创新特色。2011年博士后工作站成功引进博士1名，分别负责财务、人力资源管理和战略发展类各1名；0期定并实施销售工程计划，为公司业务开拓储备了一批销售工程师；0期定实施“走出去”为“请进来”，去年公司开办了首届“恒大高新管理高级研修班”，开设了与公司实际需要的12门课程，取得了非常好的效果。

66. 建立了业务项目合同评审机制，控制经营风险。

67. 人才引进、培养和使用机制创新特色。2011年博士后工作站成功引进博士1名，分别负责财务、人力资源管理和战略发展类各1名；0期定并实施销售工程计划，为公司业务开拓储备了一批销售工程师；0期定实施“走出去”为“请进来”，去年公司开办了首届“恒大高新管理高级研修班”，开设了与公司实际需要的12门课程，取得了非常好的效果。

68. 建立了业务项目合同评审机制，控制经营风险。

69. 人才引进、培养和使用机制创新特色。2011年博士后工作站成功引进博士1名，分别负责财务、人力资源管理和战略发展类各1名；0期定并实施销售工程计划，为公司业务开拓储备了一批销售工程师；0期定实施“走出去”为“请进来”，去年公司开办了首届“恒大高新管理高级研修班”，开设了与公司实际需要的12门课程，取得了非常好的效果。

70. 建立了业务项目合同评审机制，控制经营风险。

71. 人才引进、培养和使用机制创新特色。2011年博士后工作站成功引进博士1名，分别负责财务、人力资源管理和战略发展类各1名；0期定并实施销售工程计划，为公司业务开拓储备了一批销售工程师；0期定实施“走出去”为“请进来”，去年公司开办了首届“恒大高新管理高级研修班”，开设了与公司实际需要的12门课程，取得了非常好的效果。

72. 建立了业务项目合同评审机制，控制经营风险。

73. 人才引进、培养和使用机制创新特色。2011年博士后工作站成功引进博士1名，分别负责财务、人力资源管理和战略发展类各1名；0期定并实施销售工程计划，为公司业务开拓储备了一批销售工程师；0期定实施“走出去”为“请进来”，去年公司开办了首届“恒大高新管理高级研修班”，开设了与公司实际需要的12门课程，取得了非常好的效果。

74. 建立了业务项目合同评审机制，控制经营风险。

75. 人才引进、培养和使用机制创新特色。2011年博士后工作站成功引进博士1名，分别负责财务、人力资源管理和战略发展类各1名；0期定并实施销售工程计划，为公司业务开拓储备了一批销售工程师；0期定实施“走出去”为“请进来”，去年公司开办了首届“恒大高新管理高级研修班”，开设了与公司实际需要的12门课程，取得了非常好的效果。

76. 建立了业务项目合同评审机制，控制经营风险。

77. 人才引进、培养和使用机制创新特色。2011年博士后工作站成功引进博士1名，分别负责财务、人力资源管理和战略发展类各1名；0期定并实施销售工程计划，为公司业务开拓储备了一批销售工程师；0期定实施“走出去”为“请进来”，去年公司开办了首届“恒大高新管理高级研修班”，开设了与公司实际需要的12门课程，取得了非常好的效果。

78. 建立了业务项目合同评审机制，控制经营风险。

79. 人才引进、培养和使用机制创新特色。2011年博士后工作站成功引进博士1名，分别负责财务、人力资源管理和战略发展类各1名；0期定并实施销售工程计划，为公司业务开拓储备了一批销售工程师；0期定实施“走出去”为“请进来”，去年公司开办了首届“恒大高新管理高级研修班”，开设了与公司实际需要的12门课程，取得了非常好的效果。

80. 建立了业务项目合同评审机制，控制经营风险。

81. 人才引进、培养和使用机制创新特色。2011年博士后工作站成功引进博士1名，分别负责财务、人力资源管理和战略发展类各1名；0期定并实施销售工程计划，为公司业务开拓储备了一批销售工程师；0期定实施“走出去”为“请进来”，去年公司开办了首届“恒大高新管理高级研修班”，开设了与公司实际需要的12门课程，取得了非常好的效果。

82. 建立了业务项目合同评审机制，控制经营风险。

83. 人才引进、培养和使用机制创新特色。2011年博士后工作站成功引进博士1名，分别负责财务、人力资源管理和战略发展类各1名；0期定并实施销售工程计划，为公司业务开拓储备了一批销售工程师；0期定实施“走出去”为“请进来”，去年公司开办了首届“恒大高新管理高级研修班”，开设了与公司实际需要的12门课程，取得了非常好的效果。

84. 建立了业务项目合同评审机制，控制经营风险。

85. 人才引进、培养和使用机制创新特色。2011年博士后工作站成功引进博士1名，分别负责财务、人力资源管理和战略发展类各1名；0期定并实施销售工程计划，为公司业务开拓储备了一批销售工程师；0期定实施“走出去”为“请进来”，去年公司开办了首届“恒大高新管理高级研修班”，开设了与公司实际需要的12门课程，取得了非常好的效果。

86. 建立了业务项目合同评审机制，控制经营风险。

87. 人才引进、培养和使用机制创新特色。2011年博士后工作站成功引进博士1名，分别负责财务、人力资源管理和战略发展类各1名；0期定并实施销售工程计划，为公司业务开拓储备了一批销售工程师；0期定实施“走出去”为“请进来”，去年公司开办了首届“恒大高新管理高级研修班”，开设了与公司实际需要的12门课程，取得了非常好的效果。

88. 建立了业务项目合同评审机制，控制经营风险。

89. 人才引进、培养和使用机制创新特色。2011年博士后工作站成功引进博士1名，分别负责财务、人力资源管理和战略发展类各1名；0期定并实施销售工程计划，为公司业务开拓储备了一批销售工程师；0期定实施“走出去”为“请进来”，去年公司开办了首届“恒大高新管理高级研修班”，开设了与公司实际需要的12门课程，取得了非常好的效果。

90. 建立了业务项目合同评审机制，控制经营风险。

91. 人才引进、培养和使用机制创新特色。2011年博士后工作站成功引进博士1名，分别负责财务、人力资源管理和战略发展类各1名；0期定并实施销售工程计划，为公司业务开拓储备了一批销售工程师；0期定实施“走出去”为“请进来”，去年公司开办了首届“恒大高新管理高级研修班”，开设了与公司实际需要的12门课程，取得了非常好的效果。

92. 建立了业务项目合同评审机制，控制经营风险。

93. 人才引进、培养和使用机制创新特色。2011年博士后工作站成功引进博士1名，分别负责财务、人力资源管理和战略发展类各1名；0期定并实施销售工程计划，为公司业务开拓储备了一批销售工程师；0期定实施“走出去”为“请进来”，去年公司开办了首届“恒大高新管理高级研修班”，开设了与公司实际需要的12门课程，取得了非常好的效果。

94. 建立了业务项目合同评审机制，控制经营风险。

95. 人才引进、培养和使用机制创新特色。2011年博士后工作站成功引进博士1名，分别负责财务、人力资源管理和战略发展类各1名；0期定并实施销售工程计划，为公司业务开拓储备了一批销售工程师；0期定实施“走出去”为“请进来”，去年公司开办了首届“恒大高新管理高级研修班”，开设了与公司实际需要的12门课程，取得了非常好的效果。

96. 建立了业务项目合同评审机制，控制经营风险。

97. 人才引进、培养和使用机制创新特色。2011年博士后工作站成功引进博士1名，分别负责财务、人力资源管理和战略发展类各1名；0期定并实施销售工程计划，为公司业务开拓储备了一批销售工程师；0期定实施“走出去”为“请进来”，去年公司开办了首届“恒大高新管理高级研修班”，开设了与公司实际需要的12门课程，取得了非常好的效果。

98. 建立了业务项目合同评审机制，控制经营风险。

99. 人才引进、培养和使用机制创新特色。2011年博士后工作站成功引进博士1名，分别负责财务、人力资源管理和战略发展类各1名；0期定并实施销售工程计划，为公司业务开拓储备了一批销售工程师；0期定实施“走出去”为“请进来”，去年公司开办了首届“恒大高新管理高级研修班”，开设了与公司实际需要的12门课程，取得了非常好的效果。

100. 建立了业务项目合同评审机制，控制经营风险。

101. 人才引进、培养和使用机制创新特色。2011年博士后工作站成功引进博士1名，分别负责财务、人力资源管理和战略发展类各1名；0期定并实施销售工程计划，为公司业务开拓储备了一批销售工程师；0期定实施“走出去”为“请进来”，去年公司开办了首届“恒大高新管理高级研修班”，开设了与公司实际需要的12门课程，取得了非常好的效果。

102. 建立了业务项目合同评审机制，控制经营风险。

103. 人才引进、培养和使用机制创新特色。2011年博士后工作站成功引进博士1名，分别负责财务、人力资源管理和战略发展类各1名；0期定并实施销售工程计划，为公司业务开拓储备了一批销售工程师；0期定实施“走出去”为“请进来”，去年公司开办了首届“恒大高新管理高级研修班”，开设了与公司实际需要的12门课程，取得了非常好的效果。

104. 建立了业务项目合同评审机制，控制经营风险。

105. 人才引进、培养和使用机制创新特色。2011年博士后工作站成功引进博士1名，分别负责财务、人力资源管理和战略发展类各1名；0期定并实施销售工程计划，为公司业务开拓储备了一批销售工程师；0期定实施“走出去”为“请进来”，去年公司开办了首届“恒大高新管理高级研修班”，开设了与公司实际需要的12门课程，取得了非常好的效果。

106. 建立了业务项目合同评审机制，控制经营风险。

107. 人才引进、培养和使用机制创新特色。2011年博士后工作站成功引进博士1名，分别负责财务、人力资源管理和战略发展类各1名；0期定并实施销售工程计划，为公司业务开拓储备了一批销售工程师；0期定实施“走出去”为“请进来”，去年公司开办了首届“恒大高新管理高级研修班”，开设了与公司实际需要的12门课程，取得了非常好的效果。

108. 建立了业务项目合同评审机制，控制经营风险。

109. 人才引进、培养和使用机制创新特色。2011年博士后工作站成功引进博士1名，分别负责财务、人力资源管理和战略发展类各1名；0期定并实施销售工程计划，为公司业务开拓储备了一批销售工程师；0期定实施“走出去”为“请进来”，去年公司开办了首届“恒大高新管理高级研修班”，开设了与公司实际需要的12门课程，取得了非常好的效果。

110