



挥拍驰骋，技压群雄

——施长跃总经理代表特发地产夺得市房地产行业羽毛球比赛男双冠军

● 特发地产公司

11月27—28日，深圳市房地产业协会2010“绿景杯”羽毛球比赛在星河丹堤体育馆隆重举行，来自规划国土委和绿景集团、深房集团、中航地产等13家房地产企业的16支队伍参加了比赛，其中特发地产由12名队员组成两支代表队参赛，这也是特发地产第一次参加行业协会的羽毛球比赛，特发集团总经理施长跃代表特发地产参加了比赛，特发地产董事长丁晓东出席开幕式。

两天的比赛精彩纷呈，每个团队都使出浑身解数，勇争鳌头。最引人注目的莫过于男双的冠军争夺赛，特发地产1队的男双组合施长跃\沈盛君一路过关斩将，与鹏基集团的程海波\于志荣对阵决赛。施长跃总经理宝刀犀利、技高一筹，沈盛君精湛的专业技术无人能敌，两人配合得天衣无缝，在阵阵喝彩声中，轻松拿下男双冠军，为团队获得季军立下汗马功劳。经过队员们的奋力拼搏，特发地产队获得比

赛最佳团队、男双冠军、团体季军、混双季军（黄惠宜\邓秋平）的佳绩。

特发地产通过参与此次活动，加强了同其他房地产企业的交流，加深了相互之间的了解，扩大了特发地产在行业里的影响。



封面：特发物业管理公司杭州分公司经理
——王立涛



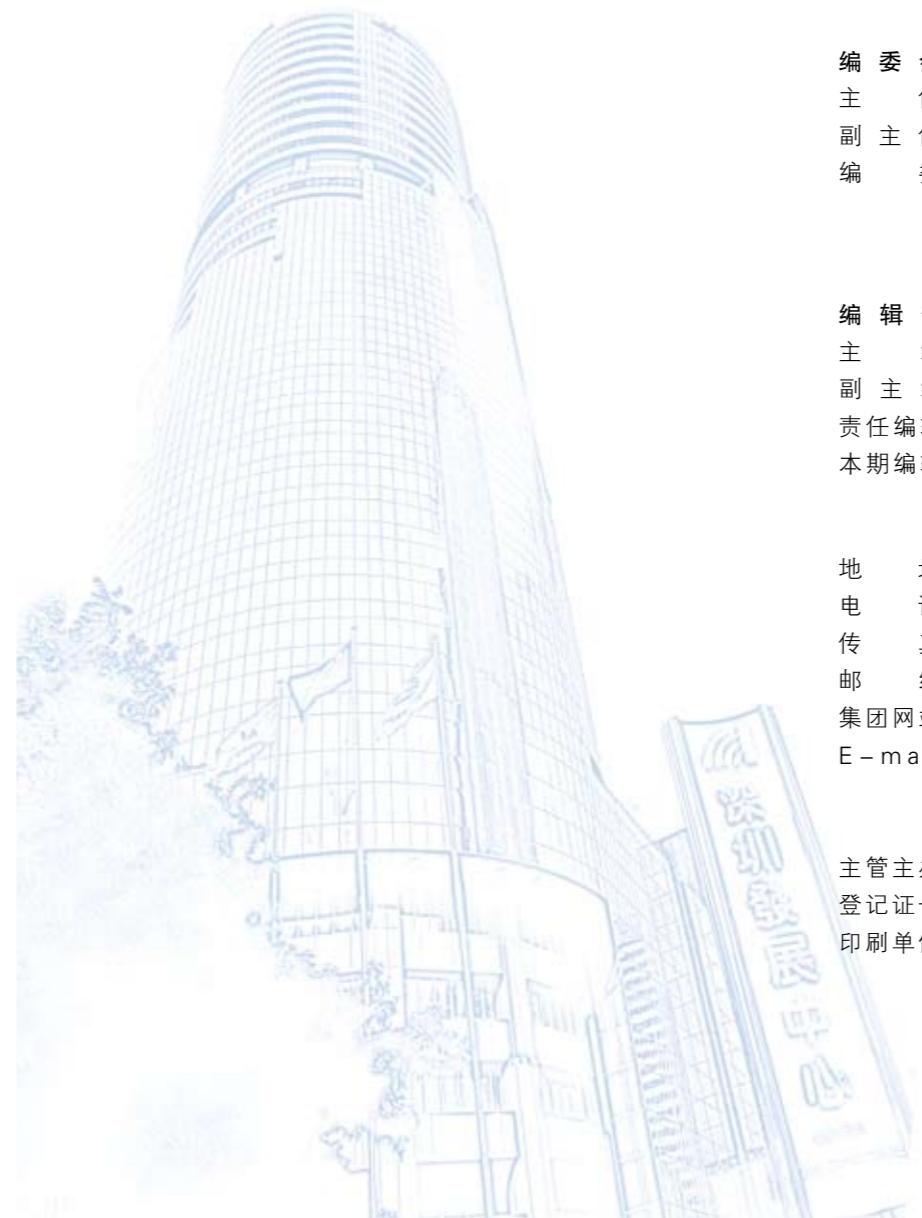
编委会

主任：刘爱群
副主任：施长跃 林婵波
编委：王宝 张瑞理 刘学优 郑海天 郁小平
甘名东 唐大平 袁洪章 周树达

编辑部

主编：林婵波
副主编：陈忠炼
责任编辑：张正治
本期编辑：张正治

地址：深圳市人民南路发展中心大厦26楼
电话：(0755) 82089011 82089085
传真：(0755) 82089099
邮编：518001
集团网站：www.sdg.com.cn
E-mail：zhangzhengzi@tom.com
tefayk@sina.com
tefayk@sdg.com.cn
主管主办：深圳市特发集团有限公司
登记证号：粤内登字B第10250号
印刷单位：深圳市源昌盛彩色印刷有限公司
内部资料 免费交流



目录

目录



公司要闻

- 04 特发“十二五”起航
——特发集团“十二五”发展战略规划通过专家评审\李正祥
- 05 集团张建民副总经理赴天津、北京考察极地海洋世界、海洋馆\李正祥

党建专题

- 06 积极开展创先争优活动，引领企业先进文化建设
——在特发集团创先争优工作会议上的报告（摘要）\林焯波



特发论坛

- 09 用“制度文化”引导企业的“法治”建设
——学习公司规章制度、参与制度修订的一些体会\黄越天
- 11 砌石墙的启示——团队建设与管理\陈江启

企业文化

- 13 中外合资企业文化冲突的应对策略\香蜜湖党群部
- 15 登高履福地，览胜凤凰山
——集团总部与特发物业公司举办登山比赛活动\朱坚胜



商海之道

- 16 构筑企业发展的“防火墙”
——特发信息全面风险管理项目阶段小结\黄斌

职业星

- 19 辛勤耕耘七余载，厚积薄发结硕果
——记特发物业杭州分公司经理王立涛\高文姝

聚焦经营

- 21 特发信息再获“中国光纤光缆行业竞争力10强”称号等2则\黄斌
- 21 特发信息自主创新再获殊荣\杨喜
- 22 特发信息光缆事业部ERP项目成功通过验收\崔蓉蓉
- 22 特发信息开展“基层领导力”提升培训\甘远辉
- 23 特发信息光网科技公司“入户光缆”喜获2009年度深圳市重点自主创新产品认定殊荣\苏竹青
- 23 让欧洲认识特发信息(SDGI)\卢浩
- 24 特发信息受邀参加第十二届高交会\祝兵
- 24 特发信息在光博会上再展魅力\郭兆程

- 24 一纸承诺显责任，共渡难关献真情\王平
- 25 特发信息电力光缆11月产量再创新高\刘现伟
- 25 “创先争优”，生产先行\王波
- 26 贺州市府来特发小梅沙进行合作调研\特发小梅沙旅游中心
- 26 特发小梅沙收入首破亿元大关等2则\特发小梅沙
- 27 特发小梅沙旅游中心员工参加盐田区外来青工海洋知识竞赛获第二名\时俊英
- 28 特发小梅沙海洋世界“梦幻水母馆”进入前期筹备阶段\特发小梅沙
- 29 黎明集团、香蜜湖度假村组织员工前往深圳市安全教育基地参加业务培训\周琪 周梅
- 30 深圳市中小企业服务中心考察特发物业管理公司等2则\朱坚胜
- 31 特发物业公司培训体系完善工作取得初步成果\袁焕贵
- 32 特力物业公司举办消防培训暨演习活动\张渭炎
- 32 特力物业公司举办第三届“特力物业杯”拔河比赛\高珉

地产行业动态

- 33 楼市再推重典打“补丁”，公积金贷款三套房叫停等10条\《特发地产信息》

职场工作

- 35 比较学习，取长补短
——天津、北京海洋馆参观记\柳雯文
- 38 标本兼治，努力营造安全经营环境
——香蜜湖度假村大力加强安全生产管理工作\刘文清

员工情怀

- 39 疯狂的六班人
——记我的同学我的班\张建民
- 41 12年无偿献血，用爱托起金质奖章\李玉东
- 43 在平凡中展现不平凡的风采\马明
- 44 秋日黄昏，湖畔遐想\刘志军

封二 挥拍驰骋，技压群雄

——施长跃总经理代表特发地产夺得市房地产行业羽毛球比赛男双冠军\特发地产公司

封三 《特发》月刊2010年集团各单位、企业投稿采用情况表





特发“十二五”起航

——特发集团“十二五”发展战略规划通过专家评审

● 李正祥/集团企划部

11月22日上午，集团组织召开特发“十二五”发展战略规划专家评审会议。会议由集团伍先鋒副总经理主持，施长跃总经理作总结发言。市国资局企业二处、政策法规处、资本运作管理处、考核分配处、统计预算处的有关领导出席会议，并对规划下一步工作提出了具体指导意见。

评审专家组由来自地产、旅游、资本运作、战略经营等方面的7位专家组成，深圳市社会科学院特区经济研究所所长李建新教授担任组长。专家组在认真听取集团“十二五”规划编制单位——综合开发研究院就规划的陈述后，对有关问题进行了充分的询证、探讨和沟通交流。专家组认为：特发“十二五”规划切中我国经济转轨和市场发展趋势，充分发挥自身资源优势，战略措施较为得力，具有较强的前瞻性、创新性和现实可操作性，一致同意评审通过。专家组还就国家产业政策、互联网技术发展等宏观经济层面因素对集团房地产、光通信及旅游产业的影响进行了分析论述，就集团在相关产业未来市场发展趋势、模式、竞争格局以及产业经营与资本经营紧密

结合等方面，提出了许多宝贵意见。

施长跃总经理在总结发言中指出，特发“十二五”规划是特发集团未来发展的重要战略选择和战略决策，是指导特发集团经营运作的纲领性文件，意义十分重大，集团领导班子高度重视，特聘国内著名研究机构——综合开发研究院为特发“十二五”规划研究编制工作提供咨询服务。集团还专门成立了“十二五”规划研究编制领导及工作小组，开展了大量的调查研究，历时8个多月，组织严密、工作扎实、措施到位，与综合开发研究院共同形成了具有针对性和指导性的集团“十二五”发展战略规划。“十二五”期间，特发集团将充分发挥自身资源优势，走差异化发展道路，产业经营和资本运营紧密结合，大力发展商业地产、高端休闲旅游业，稳步发展光通信产业，努力实现向特色地产、休闲旅游和高端光通信产业链的战略突破和战略转型，着力将自己打造成为具有较强竞争力的特色地产、休闲旅游和高端光通信产业运营商。



集团张建民副总经理赴天津、北京考察极地海洋世界、海洋馆

● 李正祥/集团企划部

11月24至27日，集团张建民副总经理赴天津、北京，对天津海昌极地海洋世界、北京海洋馆进行为期4天的考察，受到有关方面的热情接待和大力支持。集团企划部及小梅沙旅游中心有关人员一同前往。

天津海昌极地海洋世界10月1日开业运营，这是继大连老虎滩极地海洋动物馆、青岛极地海洋世界、成都海昌极地海洋世界之后，大连海昌旅游集团在全国开设的第四家极地海洋世界。该馆总投资约5亿元人民币，占地面积约50000平方米，建筑面积约47000平方米，最高建筑高度67米，是目前世界上规模最大、展示极地海洋生物品种最全的极地海洋动物馆，场馆现正在申报吉尼斯世界之最。天津海昌极地海洋世界的开业引起了极大地轰动，开业首个月共接待游客逾30万人次。北京海洋馆是北京市迎接建国50周年的重点工程之一，坐落在北京动物园内，占地12万平方米，建筑面积4.2万平方米，1999年3月

建成开业，2000年获得亚太室内设计评比的最高奖项——特别奖，2001年被评为首批“国家4A级旅游景区”，2003年受非典的强烈冲击，该馆一度陷入破产的边缘。但该馆坚持不懈，大胆创新，突出海洋科普文化特色，经营不断走上佳境，年营业收入过亿元，2010年1—10月累计接待游客达160万人次，再创历史新高。

天津海昌极地海洋世界、北京海洋馆是海洋馆行业较为典型的两个经营模式。为了及时了解其独特的经营运作特色，借鉴其成功经验，集团决定组织现场实地调研。虽然天气寒冷身体感到不适应，但考察人员仍不辞辛苦，辗转天津、北京，认真征询有关海洋世界经营运作中各方面的问题，详细占有第一手资料，考察工作取得了较大的收获。

积极开展创先争优活动，引领企业先进文化建设

——在特发集团创先争优工作会议上的报告（摘要）

（二〇一〇年十二月七日）

● 林婵波/集团党委副书记、纪委书记

按照市国资局党委的统一部署，我集团党委于2010年7月起，全面开展“创先争优”活动。今天，我们召开专题会议，我受集团党委和刘爱群书记的委托，对集团系统开展创先争优活动的情况，向大家作报告。报告分为三个部分：

一、认真部署，争创工作取得预期效果

在市国资局党委的直接指导下，集团党委充分借鉴深入学习实践科学发展观活动的成功经验，突出活动主题、精心设计载体、明确活动目标、丰富活动内容、采取有力措施，在集团各级党组织和共产党员中，全面开展活动，努力争当先进企业，创造优秀业绩，目前，各项工作正扎实有序地深入推进。争创工作主要体现在五个方面：

（一）统一部署，有序推进。按照国资局的要求，我们下发了《特发集团深入开展创先争优活动的实施方案》，对争创活动进行了统一部署，明确了创建活动的指导思想和主要目标，提出了活动的具体要求，指导各企业有计划、按步骤地深入推进。各企业结合自身实际，制定了各具特色的实施方案，召开动员大会，认真部署活动。

（二）宣传引导，有声有色。发挥《特发》月刊在创先争优活动中的宣传平台作用，积极报导各企业创先争优活动的最新动态，大力宣传开展争创活动的重要意义、主要目标，交流经验、做法，突出宣传典型人物和事例。各企业结合自身实际，较好发挥了内刊基层传导作用。我们通过简报、宣传栏、黑板报、橱窗等宣传阵地，张贴了100套争创系列宣传海报，大力营造氛围，以身边的人和事来感染人，以职业化的理念来引导人，以企业经营活动来鼓舞人，引导员工树立正确的价值观，树立职业化的理念和先进典型，展现先进党组织和模范党员形象。

（三）结合实际，各具特色。特发信息党委，围绕“责任、效率、坚韧、开放”的核心理念，以“扣责任主题，重流程建设，促效率效益双提升”为主题，突出创建“四好”

领导班子、“四强”党组织、“四优”共产党员活动，着力培育光缆事业部这个示范点，以点带面，推动特发信息的争创活动。

黎明集团党委，要求党员要以“创业增效”为重点，做企业自主创新的先锋，加快黎明集团经济的发展。制订了争创活动计划表，将活动与企业的重点工作紧密结合，部署了活动动员、制度流程建设、创新活动、综合培训、绩效管理和计划管理、战略规划和投资管控、总结和表彰等共七个项目，每个项目均落实到人及完成时间，并将这些项目列入公司计划和公司绩效指标，分解到岗位绩效指标进行考核。还设置了“合理化建议箱”，组织公司员工开展合理化建议活动。

特力集团党委，要求全体党员要继续在管理上下功夫，以企业利益为重，强调团队精神，密切部门之间的协作；转变工作作风，大力弘扬“唯实、求实、务实”的精神，做求真务实的实干者。通过开展领导班子成员“接访、下访、走访”活动，切实解决一批与员工利益相关的现实问题。创新组织生活活动形式，邀请入党积极分子列席会议，几个支部合并过组织生活会，加深了各支部党员和管理人员之间的沟通了解，提升了各部门的工作协作效果，增强了团队合作意识和服务意识。

特发物业公司党支部，领导班子深入一线管理部门调查研究，开设总经理接待日，设立员工意见邮箱和电话热线、定期走访各个管理处，召开座谈会，解读员工心声和意见，帮助员工解决工作、生活困难，发挥党员干部的帮、带作用。组织开展各种职业培训4000余人次。

香蜜湖公司党委，以推进各项工作精细化管理，争当优秀共产党员和优秀员工为主要内容，开展系列活动。

小梅沙公司党总支，按照对口工作，组织深入调研，广泛征求工作意见，了解员工其所思所盼、所想所求，把他们的意愿和需求，作为公司开展争创活动的重要内容和依据，

保证活动取得成效。

特发地产党支部，紧密围绕龙华项目早日开工这一首要任务，围绕中心工作，加大宣传力度，开拓思路，不断创新，把国有企业党的政治思想工作优势，转化为企业的核心竞争力，切实解决好前期工作中遇到的各种具体困难和问题。

高尔夫党支部、华丽公司党支部，结合企业中心工作，积极开展争创活动。

（四）围绕主题，提升层次。争创活动呈现出以下几个特点：

突出活动主题。集团以加强党员队伍先进性建设为主线，将争创活动与集团企业文化建设结合起来，营造“职业化”和“敬业、乐业、专业”氛围，把加强企业文化建设作为争创活动的重要载体。各企业党组织结合自身情况，开展各有特色的主题活动。

联系企业实际。各企业党组织把争创活动贴近企业生产经营，围绕企业的经营目标，以企业的经营实践情况为依据，把企业生产经营中的重点和难点作为争创活动的落脚点。通过开展领导接访、下访、走访活动，切实解决现实问题，及时协调企业的热点、难点问题。

提升党建水平。充分调动各级党员领导人员的生产经营积极性，全面提升基层党建的科学化、制度化、规范化水平。今年以来集团5家企业党组织进行了换届选举，规范了组织建设，保障党员民主权利。集团各级党组织开展了民主评议党员活动，激发了广大党员的工作热情。集团及各企业党组织通过组织观看了廉政建设系列教育片，加强党性教育，开展纪律教育月活动，教育和引导党员干部更加坚定理想信念，增强党性修养，增强依法经营、廉洁从业的观念，筑牢拒腐防变的思想道德防线。开好各级领导人员民主生活会，加强党内沟通、交流，提高各级班子的理论素质和廉洁从业的观念，树立和弘扬良好作风。

培育创建示范点。在这次争创活动中，集团董事长、党委书记刘爱群被国资局确定为特发集团科学发展带头人，特发信息光缆分公司党支部被确定为“基层党组织示范点”，该示范点按照市委关于国有企业党组织“党建工作示范点”的创建标准，在领导班子、基层组织、党员队伍、党内民主、企业文化、阵地建设等方面进一步完善和加强。今年光缆分公司实现销售收入和利润总额同比大幅度增长，集团通过这个示范点，发挥辐射和带动作用，将集团的创建活动推向深入。

（五）风正气顺，成效显著。我们通过各级领导班子创

“四好”、基层党组织创“四强”、共产党员创“四优”。集团整体的精神风貌、工作作风进一步转变，服务意识进一步增强，各项工作也取得了阶段性成效。当前，企业上下风气正，“职业化”理念深入人心，敬业、乐业、专业文化氛围浓厚。在最近举办的深圳市第四届企业文化节中，特发被评为深圳市企业文化建设十佳单位、企业文化建设功勋企业，刘爱群同志被评为深圳市企业文化建设功勋人物。集团经济运行呈现持续上升的态势，集团经济发展正在沿着远大的目标前进。

二、继续努力，把争创工作推向深入

在取得成绩的同时，我们看到了争创活动中存在的一些差距和不足：比如，有的企业认识不足，重视不够，争创活动还没有很好地与企业的生产经营结合起来，活动的主题不够突出，载体还不够丰富，效果一般。对于这些问题，我们要在下一步的工作中切实加以解决。在集团制定的创先争优实施方案中，对近两年的工作进行了总体部署，请各企业党组织认真按照集团的总体部署和要求，结合实际执行。下面提出几点工作要求：

（一）加强组织领导。各企业党组织要落实创建责任，按照争创活动要求，进行对照检查，制定、细化和落实实施方案，明确活动主题，丰富活动载体，突出活动亮点和特色，使争创活动取得实效，将争创活动推向深入。

（二）将争创活动与集团企业文化建设结合起来。在争创活动中，建设高素质的职业化经营管理者队伍、职业化员工队伍、人才队伍和党员队伍，使争创活动根植于企业生产经营中，赋予丰富的内涵和生动的实践性。

（三）将争创活动与企业经营发展结合起来。通过创先争优活动促进企业发展，以企业发展体现党的先进性，在日常生产管理活动中融入创先争优活动，丰富活动的载体。

（四）加大宣传力度。大力宣传开展争创活动的好经验、好做法，定期上报活动简报，宣传先进典型事迹，树立先进党组织和模范党员的光辉形象。充分发挥先进典型的示范带动作用，大力营造争先创优的良好氛围。

（五）明年6月份之前，是集团系统全面争创阶段。各级党组织要按要求通过公开承诺、对照检查、量化考评、点评评议等措施，确保创先争优工作落到实处。

（六）近期主要工作：抓好2010年度民主生活会整改措施的落地工作。今年集团各企业的民主生活会基本都召开完毕，各企业要抓好民主生活会整改措施的落地工作，要逐条对照检查。

以光缆党支部示范点的成果带动集团深入推进争创活

动。特发信息党委应进一步加大工作力度，在人员配备、活动安排等方面给予高度重视。在适当时机召开现场交流会，组织集团各企业到光缆党支部学习交流。

在年度考核中实施新的绩效考核体系。将争创活动工作表现列入企业领导人员的考核内容。

三、加强学习，深入领会争创工作要点

今天参加会议的有各企业领导，总部中层以上管理人员，借这个机会，我们对争创活动有关内容进行一些梳理，加深大家对创先争优活动的理解和认识。

（一）深入领会争创活动的概念和意义。

“创先争优”也是“争先创优”，基本涵义是争先进，创优秀，或叫做“争当先进、创造优秀”，可简称为争创活动，它是我们党多年来在党的基层组织和党员中，开展的一项党内自我激励评比表彰活动，属于基层党组织建设的经常性工作。

党的“十七大”对“以改革创新精神加强和改进党的建设”作了总体部署，明确提出在全党开展两项活动：一是在全党深入开展学习实践科学发展观活动；二是在党的基层组织和党员中开展创先争优活动。

2010年4月6日，中组部、中宣部召开创先争优活动部署会议，李源潮同志讲话。中央办公厅转发了《中央组织部、中央宣传部关于在党的基层组织和党员中开展创先争优活动的意见》，这次会议的召开和《意见》的下发，标志着全党创先争优活动正式启动。4月26日，广东省委办公厅转发中央《意见》，标志着我省争创活动正式启动。5月21日，中央企业争创活动会议召开，央企争创活动全面启动。6月29日，市委办公厅发文，确定在我市开展创建“党建工作示范点”和争当“科学发展带头人”活动。7月12日，市国资局下发了《关于在市属国有企业基层党组织和党员中开展创先争优活动的实施方案》，启动市属国企争创活动。

李源潮同志对创先争优活动重大意义的阐述：

一是抓好学习实践活动整改落实的需要；
二是推动科学发展、促进社会和谐的需要；
三是加强基层党组织建设的需要；

四是进一步调动和激发广大党员积极性和创造性的需要。

（二）深入领会创先争优的工作要点。

创先争优活动的总体要求：推动科学发展、促进社会和谐、服务人民群众、加强基层组织。

中央开展创先争优活动的主要内容：

先进基层党组织的基本要求是“五个好”：领导班子好、党员队伍好、工作机制好、工作业绩好、群众反映好。

优秀共产党员的基本要求是“五带头”：带头学习提高、带头争创佳绩、带头服务群众、带头遵纪守法、带头弘扬正气。

深圳市国资局关于市属国有企业创先争优活动的总体要求：

以创建“党建工作示范点”、争当“科学发展带头人”为主要内容，围绕市国企发展战略目标，结合国务院国资委提出的创建“四好”领导班子、“四强”党组织、“四优”共产党员活动要求，着力建设服务型、学习型、创新型基层党组织。

“四好”领导班子：政治素质好，经营业绩好，团结协作好，作风形象好。

“四强”党组织：推动发展能力强，服务群众能力强，凝聚人心能力强，促进和谐能力强。

“四优”共产党员：政治素质优、岗位技能优、工作业绩优、群众评价优。

争创工作要把握好三个关系：

一是创先争优活动与学习实践活动的关系。

二是落实上级党组织的要求与选准本单位的主题、载体和具体目标的关系。

三是开展创先争优活动与企业生产经营的关系。

在活动要求上，企业要围绕中心任务和中心工作创先争优；在活动方式上，要引导党员带动全体职工立足本职岗位创先争优；在部署安排上，要充分利用信息化手段，以提高效率，降低成本；在效果检验上，要用企业改革发展和科研经营生产任务完成的实际成果检验活动成效。

李源潮同志提出的七个方面的工作要求：

- 一、要围绕企业发展的中心任务创先争优；
- 二、要围绕提高职工素质创先争优；
- 三、要落实和拓展学习实践活动的整改任务；
- 四、要整合、提升、创新经常性的党建活动；
- 五、要以党组织的创先争优带动全单位的创先争优；
- 六、要突出实践，注重实效；
- 七、要加强对创先争优活动的宣传。

集团党委对集团系统争创活动提出了很高的要求，我们要真抓好落实，再接再厉，继续把活动推向深入。当前，集团的“十二五”规划即将出台，让我们保持饱满的状态和职业化的精神，开拓创新，为实现特发集团的新的腾飞而努力奋斗！

用“制度文化”引导企业的“法治”建设

——学习公司规章制度、参与制度修订的一些体会

● 黄越天/集团办公室

平时我们讲依法治企，这里企业依的“法”除了国家的法律法规外，还包括企业自身制定的内部规章制度。一个正规企业，其规章制度是企业的手段、运行的基础；一个成功企业，之所以能做大做强，甚至打造成百年老店，也许成功的诀窍有很多，但其中必有一诀——按章法办事、按规矩经营。也有一些一时轰轰烈烈的企业，赫赫有名的老总，当他在位时，企业红火辉煌，一旦这个老总离开了，企业顿时无所适从，管理陷入混乱，效益急剧滑坡。究其原因，重要的一条是他没有留下稳固的企业制度。企业仅靠能人治理，没有铁打的制度，就容易导致“其兴也勃焉，其亡也忽焉”的结局。

怎样才能抓好企业制度建设，如何做到既有好的制度，又有高效的执行和有力的督查，是一个值得探究的课题。笔者参与了集团部分规章制度的重新梳理制订工作，在制度讨论和推敲过程中，深受教育启发，产生了一些对企业制度建设内在环节的思考：

一、建章立制，使企业管理有“法”可依

建章立制是企业管理有“法”可依的前提。如何建章立制？有三种途径。其一，学习优秀企业的先进经验，借鉴他人的可用之处，实行“拿来主义”。学习、借鉴、拿来使我们的建章立制有一个高起点、高效率，少走弯路，但是，要结合本企业的实际特点，防止照搬照抄生吞活剥，其关键是掌握好“拿来”与“照抄”的度，在“结合”上下功夫。否则，甚至容易成为南橘北枳。其二，总结提炼企业经营管理中的经验教训成败得失，将成功的经验、成熟的做法加以固化，上升为制度。俗话说，实践出真知。只有通过企业实践检验过的真知灼见真情实感才是最有价值、最可靠的制度源泉。其三，前瞻性和预见性地安排设计。规章制度有它自身的特点，它是企业经科学评估预先制定的行为规范，具有前瞻性和预见性。如果制度设计不合理，就有可能要么与国家的法律政策冲突，要么与实际相脱离，要么制度之间打架相互矛盾，不具有可操作性，这都会损害制度的权威性、严肃性、实用性。当然，制度设计不能因为其预先制定而被片面地理解为找几个“秀才”关起门来冥思苦想，出奇制胜就能拿出放之四海皆准的制度“杰作”，其实，这种闭门造车作品乍一看洋洋洒洒面面俱到，但

往往与实际脱节，不能起大的实际用。

在建章立制的具体实践中，往往是一个部门牵头起草提案，多个部门研究讨论，再广泛征求意见，然后经企业领导层层审核批准，最后颁布实施。建章立制的三种途径在制度制定者的头脑中实际是一个问题思考的三个方面，它们是合一交叉的。

二、执行制度，有“法”必依，执“法”必严

有了规章制度是不是就抓好了企业制度建设？还不是。因为有制度和抓好制度建设之间是必要条件而不是充分条件的关系，它们之间不能划等号。有的企业也有规章制度，有的甚至有一本本的大全、汇编，看似很全面很系统很有章法，但是，仅仅局限于写在纸上贴在墙上，没有真正“融化在血液中，落实在行动上”，其结果依然有可能流于形式，就像古代哲人说的“知易行难”。

抓好制度执行，强调执行力，首先要有对制度的尊重和敬畏。规章制度就是企业的“法”，是权大还是“法”大？当权与“法”出现抵触的时候如何遵从和取舍？学理上很容易理解，但是企业实际操作中挑战性很大。有人做出这样的解答：“制度第一，总裁第二！”值得我们认真思考，也值得我们用勇气和智慧来面对。当企业人人都认为制度至高至上了，“法律”面前人人平等了，制度才会被执行，执行才能全面彻底。

其次，要有对制度正确的理解和信任。以往强调的是“理解的要执行，不理解的也要执行”，这样的执行充满盲目性。在理解的基础上执行，开动脑筋来执行，这样的执行才能发挥自觉性。是否熟悉制度理解制度直至信任制度，执行的效果大不相同。对待制度，人们或多或少有些偏见，认为制定和执行制度是“追凶”的，抓“坏人”的，如果我们真心实意为企业办事，大可不必多此一举。其实，制度的功能除了约束和处罚外，它的主要功能是引导人们多、快、好、省地干好事。比如，规章制度对业务流程进行优化设计，避免盲目和重复，提高办事效率；对业务流程进行规范化，防止随意性，避免风险发生。对待制度要在心理上从“无奈的制度”变成“可爱的制度”，执行起来才会从“要我执行”，变成“我要执行”。

西方有一个关于制度的理论观点对我们是有所启发的：之所以要制度，基于两个对人的假定，一是傻子假定。傻子不会干事，因此要制度给予他指引，让他快速做出优秀的事情；二是坏人假定。坏人想做坏事，因此要制度给予他约束，让他不敢做、做不了坏事。这种基于人性本恶推论出的两个假定，虽然不符合“群众才是真正的英雄”这样的传统观点而不能完全赞同，但是其思考的方法和结论还是值得我们借鉴的。

再次，执行制度必须持之以恒，严肃认真。有一个管理课中比较典型的案例，说是内地一家大型国有企业因经营管理不善濒临破产，政府想了多种办法都无济于事，后来无奈被外资一家财团收购。本期待外国人能带来什么先进的管理方法，出几个妙招，但出乎预料的是外方只派了几个人来，人没变，制度没变，机器设备也没变。经过一番调研，外方就一个要求：把先前制定的制度坚定不移地执行下去！结果不到一年，企业就扭亏为盈了。外国人的绝招是什么？执行，无条件地执行！对于这个案例，专家的研判是制度大家都有，但关键是怎样落实，怎样执行。很多老牌企业，制度不能说没有，也不能说不好，问题的症结是执行起来缺乏持之以恒和严肃认真，结果制度失效管理失范。

为什么执行制度难，坚持下来更难？主要还得从我们执行者身上找原因。企业规章制度是一把双刃剑，利弊交织在一起，当制度的条条框框在约束一些不规范行为、防止潜规则的同时，也会束缚一些自由，使人觉得“不便捷”、“繁琐”，甚至一时不利于大胆创新。如果在现行的制度面前搞“特殊”、“例外”、“下不为例”，制度就会被撕开缺口，逐渐地归于无效。当然，从另外一个角度思考，是否制度就必然一成不变，一定要扼杀创新呢？回答是否定的。规章制度应该是一个开放的系统，与时俱进包容创新是它生命力之所在。考虑到两方面的因素，我们应该坚持的正确立场是：有制度坚决按制度执行，制度不对再修改完善。

三、制度约束，违“法”必纠

国家法律实施，靠强制力来保证，同样道理，企业制度的实施，也必须用“强制力”来推行。企业的“强制力”不是暴力，亦没有专门的“司法”机关来督促，而是企业可用的检查力、处罚力。有了对违规的处罚，大家就有了警惕，就不会去踩红线，制度才得以执行。

要有效地保证企业的“法”治，在制定制度的层面上，需有三个层次的规定：其一引导该怎样做；其二禁止怎样做；其三做了禁止的行为应受到何种处罚。对违规的处罚在规章上予以明示，避免随意性，这样，遵照者就可以铭记在心，检查者就可以按章办事，违章者就能得到警示和纠正。在落实违“法”必纠操作过程中，做到人人平等、一碗水端

平，才能保障公开、公平、公正，制度才得以人人维护。

当我们说西方的法治比较稳固和健全时，是说他们的立法、执法和司法“三权分立”，既相互独立又相互制衡，保证了法律的稳定有效。但我们企业的“法”治还做不到“三权分立”。实际上，企业的经营管理者和员工既是制度的制定者，又是执行者，还是监督者，这种一身三任、既当运动员又当裁判员的角色，凸显出企业主人翁在制度建设中的主动地位和核心作用，同时，也蕴涵了企业在制度约束、纠正违章、处罚违纪方面的难度，以及企业“法”治建设的难度。

四、“制度文化”，为我司的制度建设指明方向

我司作为一个老国企，也一直有一套公司内部管理的规章制度，曾在1996年编制了本司的《管理制度大全》，制度管理有一定的基础。但是，毋庸讳言，在以往，存在着制度某些方面缺失、操作性不强、执行力较低等情况，一定程度上成为导致公司陷入低潮和徘徊局面的一个重要因素。

2005年，新的领导班子上任后，注重“无规矩不成方圆，用制度管理企业”，强调“企业的情感文化要提升为制度文化”，为我司的制度建设指明了方向。

“制度文化”其含义非常丰富。笔者体会，作为企业的制度文化，是从对企业制度的认知升华到文化的层面，是对制度从理解，遵从，执行，到成为企业人的价值追求、行为习惯和潜意识。对制度文化的尊重，有一则小故事可以做一个注解：1945年7月，丘吉尔刚领导英国人民取得“二战”胜利，当时正进行的大选结果也出炉——丘吉尔下台。当丘吉尔的朋友皮姆爵士将这一坏消息告诉他时，丘吉尔正躺在浴缸里洗澡。听完皮姆爵士的报信，丘吉尔说：“他们完全有权利把我赶下台。那就是民主！那就是我们一直在奋斗争取的！现在劳烦您把毛巾递给我”。胸中的坦荡溢于言表。事后，斯大林有点幸灾乐祸。斯大林对丘吉尔说：“丘吉尔先生，是你领导英国打赢了战争，他们怎么能这么对待自己的民族英雄呢？你看在苏联，谁敢罢免我？”丘吉尔反诘道：“斯大林先生，我带领英国人民打赢战争就是为了让英国人民能够继续拥有罢免我的权力！不是吗？”。丘吉尔对选举这一制度文化的尊重，已经成为超越个人利害的价值追求，表明英国选民对选举这一制度文化的理解，已经超越了对英雄的崇拜。

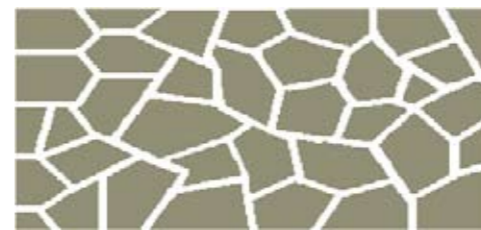
目前，我司正在全面梳理和修订各类规章制度，成熟一项推出一项，不求大而求精，不求全而求实，力争建立具有特发集团特色、行之有效、覆盖面适当的规章制度体系。在建章立制的基础上，提高执行力，强化检查力，落实每一项规章制度，我司的依“法”治企工作必将迈上一个新的台阶，制度文化一定会固化到各类规章制度之中，渗透到员工的岗位工作之中。

砌石墙的启示

——团队建设与管理

● 陈江启/特发地产

在建筑工地，时常看到工人利用碎石块砌石墙。面对满地大小不一的石块，师傅左挑右选、东敲西打，将棱角不一致的石块相互吻合地摆好，配以水泥砂浆粘合，最后就砌好了一堵稳重厚实的石墙。



石墙的外观

从上面的石墙图案，可以体会到石头各有棱角，却并非杂乱无序，而是高度互补的。其次，石墙反面是杂乱无章，高低不同，但外表却平整结实。再者，工匠处理石材的方式是值得学习的，各式各样的石头，重量不同、形状有别、质地各异，只要被工匠选用，与沙土水泥密切配合，“无用”就会变成“有用”，最后就变成了“好用”。

砌石墙是一门技术，更是一门艺术。

我们每一个人何尝不就是一块“石头”：年龄不同、素养有别、性格各异。我们都希望自己是厚实稳重石墙中发挥作用的一块石头，而不是处于乱石堆中的石头。石墙充分展示了每一块石头的个性，石头之间彼此承认差异，尊重个性，相互包容，君子而和不同——石墙的力量就是团队的力量。

我们又不完全是无利益需求的“石头”：我们的想法会不同，我们有时不愿被“工匠”放在某一个不起眼的地方“大材小用”，于是就会“不听话”。从

个人基本需求的满足到自我价值的实现，我们有太多的需求，利益平衡过程中，我们会消耗彼此的能量，导致无法砌好大家共同的“石墙”——无法形成高效的团队。

在高效团队中工作，无疑是快乐的，这是我们的希望。如何才能形成高效的团队呢？针对不同的团体组织，具体操作虽有所不同，但有共性的地方。这里，从砌石墙的过程去体会，就团队建设与管理要素的管理作一些探讨，相信会有所启示。

一、团队发展的管理运作

团队发展一般会经历以下几个阶段：

阶段	特点	团队领导人应该做到
第一阶段：形成	相互猜测	促进沟通
第二阶段：动荡	内部争斗	加强深层次的沟通
第三阶段：成形	实验	培养下属
第四阶段：行动	有效性	鼓舞士气
第五阶段：满足	成熟与自满	打破模式

团队建设开始阶段，成员间的信任尚未建立，目标与期望未确定，存有疑虑，有不明确及不安的感觉。个人未能袒露自己的需要，热情中混合怀疑的态度，交往比较隔膜，沉静，表面被动，急需要划清方向、目标及结构。就如同砌石墙过程一样，团队领导人通过促进团队成员的沟通，使“石头”之间相互配合。沟通的方法有很多，例如，在不同的背景下营造使别人了解自己的场合，鼓励透露个人经历，保证使团队成员充分放松，邀请成员们互通意见，通过

事例制订标准等。

当成员间建立起支持、激励及巩固的关系时，领导者需要订立特定目标，接纳每个成员扮演不同的角色，正视每个成员的贡献，分工合作，围绕目标寻求和谐共识，增加内聚力，诱发成员对前景的投入。

二、建设高效团队

首先看看一支高效的团队应具备哪些特质与要素：

高效团队的部分特质	高效团队的部分要素
团队有清晰目标——切实可行、双向沟通	成员清楚团队目标，每个人都不推卸责任
团队角色分配清楚	每个人都积极参与，为团队的结果负责
团队成员互相支持与合作——团结、默契	持续学习，将错误视为发展及学习的机会
成员间有开放的沟通——信任、分享信息	善于协调，充分利用矛盾带来的益处
良好的对外关系	培养成员间沟通能力，信任感，强调默契
团队成员能听取不同的声音	注重流程管理，分清责任
注重个人发展，挖掘团队潜能	建立学习型团队组织
分享成果，增强归属感	建立良好的绩效管理系统

推动团队建设的主要是团队管理者，如项目经理、部门负责人及人力资源管理部门等。团队建设过程中，部门负责人与人力资源管理部门如果能始终以上述特质作为抓手，并注重细节，则“石墙”可砌矣。

培养团队成员具备上述素质，就是让每一块“石头”学会了解成员的差异，正确认为自己，消除自己对别人不利的“棱角”，与成员和谐相处并产生团队精神。团队精神是团队的灵魂，其基本构成为：业绩观念（团队精神的核心），员工价值（依靠员工的力量改善业绩是员工的价值体现），沟通（使团队成员了解任务细节，使主观意愿变为员工意愿），责、权、利相统一（责任与能力相配）。

三、团队的考核

一个企业如果没有专业的人力资源部门，是很难形成高效团队的。人力资源部门的考核方法是否科学，直接关系到企业能否提供足够的“水泥砂浆”来

粘合团队成员。团队建设首先要有企业人力资源管理战略作为支撑，这种支撑直接体现在对部门绩效管理的考核方式上。如果仅仅是年底做一张抽象的考核表，则团队建设只是一种形式。团队建设要发挥“水泥砂浆”的凝聚力作用，要通过科学的绩效管理促进高效团队的的形成。人们通常采用平衡计分卡的考核方式来考核业务部门，即从财务、客户、内部流程及创新与学习四个维度对经营绩效进行考核，因此高效团队建设应提高客户、内部流程、创新与学习三个维度的考核比重。

衡量一个业务部门是否为高效的团队，就是看它是否具备高效团队的一些特质。要找出这些特质，不能直截了当地按照特质的名称做考核表或调查表，因为不同的团队成员回答同一性的问题时，标准不同，因而会影响结论。我们可以利用某项特质表现出来的具体的现象或事情设计一些调查表，通过无记名方式，定期及不定期地向员工做调查访问，通过信息的集中处理，可以了解团队是否具有该项特质。

高效的团队中，团队成员能快乐地工作并有较高的满意度。有了满意的员工才有满意的团队。通常可以采用提高员工满意度来促进高效团队的形成，也可以通过工作内容、工作环境、领导力与价值观、工作回报、职业发展机会、工作与个人生活的平衡等维度考核业务部门员工满意度来考核团队建设情况。

总之，团队建设中人力资源管理者收集员工工作信息的过程，就好比工匠认识每一块石头的过程，人力资源开发、运用、考核就好比砌石墙过程中工匠对每一块石头合理认识、摆放和用泥浆进行粘合。充分了解企业的人力资源，尊重差异，以人为本，学会识人用人，才能让每一块“石头”处在合适的位置，最终砌成坚固的“石墙”，这样，高效运作的团队自然也就建成了。



中外合资企业文化冲突的应对策略

● 香蜜湖度假村党群部

中外合资企业亦称“股权式合营”企业，由外国企业或其他经济组织或个人同中国企业或其他经济组织在中国境内共同投资举办。其特点是共同投资、共同经营，按各自的出资比例共担风险、共负盈亏。由于股东各方是不同政治、经济、文化背景下的企业，股东各方有着不同的价值观及相应的管理态度、行为方式，所以在合作过程中，中外双方难免在价值观、管理文化等方面发生矛盾和冲突。如何应对、解决好这些矛盾和冲突，确保股东各方利益最大化，值得认真思考、研究。

基于对文化冲突的消极认识，许多中外合资企业处理文化矛盾和冲突的策略建立在消除或避免文化冲突的基础上，因而效果不佳。实际上，一方面，根本消除或避免中外合资企业文化冲突不现实，另一方面，适度的文化冲突对合资企业是有益的，是实现企业文化多样性优势的前提。对合资企业文化冲突，最佳的策略不是消除或避免，而是把其控制在合理的范围之内，通过信任、尊重、包容和沟通等方式，将不同的文化进行融合、创新，形成一种为中外合资企业员工广泛认同和接受的新的企业文化。

一、信任

信任是中外合资企业各方在面对未来不确定性带来的风险时，能够信赖对方，并做出让对方信赖的行为，从而产生相互认同的前提。从合资各方相互接触、洽谈合作，到决定合作、建立合资企业，再到共同管理合资企业的全过程都离不开信任，信任是贯穿其中的纽带。

（一）信守承诺。言而有信是股东各方具有良好信誉的一个重要表现，也是获得合作伙伴信任的重要途径。在合资企业建立前，股东各方做出的承诺，必须在合资企业发展中切实履行，否则，将失信于其他合作伙伴，难以获得其他合作伙伴的信任。合资企业必须严格按照合同办事，按照公司章程管理企业，这样才能得到了合作伙伴的信任与支持。

（二）换位思考。要站在合作伙伴的立场上考虑问题。股东各方都有自己独特的企业文化，都有自己的价值观、思维方式和行为模式，有自己的战略目标和战略利益。正因为如此，各股东往往站在自己的立场上考虑问题，习惯于用自己的价值观、思维方式、行为模式去判断问题、思考问题、解决问题，而忽视其他合作伙伴的价值观、思考方式和行为模式，以及它们的战略目标和战略利益。这时，如果中方和对方能够换位思考，站在对方的立场上考虑问题，尊重合作伙伴的价值观、思维方式和行为模式，愿意放弃己方的短期利益，考虑对方的战略目标和战略利益，就会获得对方的信任。

（三）保持合作行为的一致性，避免欺骗或机会主义行为。在中外合资企业中，股东各方要保持彼此的信任，还必须保持合作行为的一致性。无论面临什么样的问题和困难，都必须一如既往地以合作的态度、行为去解决、克服，避免一切欺骗或机会主义行为，否则，股东各方的信任可能毁于一旦，哪怕只是一次欺骗或机会主义行为都有可能给股东各方的信任关系造成不可估量的损失。因此，股东各方应该着眼于长远利

益，不能因一时的得失做出有损信誉的行为。

二、尊重

要互相尊重对方的企业文化。在中外合资企业中，由于合资伙伴有着不同的背景，它们都有各自独特的企业文化，中方和外方都希望受到对方及其组织成员的尊重。相互尊重既是中外合资企业合作的基础，也是避免过度企业文化冲突的重要保证。而要做到尊重对方，就要克服“自我中心主义”。中外合资各方及其组织成员都受各自企业文化的熏陶，从而形成了以自己企业文化为中心的价值观和行为模式，“自我中心主义”的心态或多或少都不同程度地存在。在中外合资企业各方的交往和合作中，各方成员都应自觉地克服自我中心主义倾向，不仅从表面上尊重对方，更要从心底里尊重合作伙伴。

三、包容

中外合资企业的文化差异是客观存在的，且无法根本消除。中外合资各方应以开放的、灵活的思维方式互相包容，与合作伙伴共存共荣。中外不同的企业文化具有不同的特性，适应不同的环境。由于企业外部环境复杂多变，单一思维方式的局限性是显而易见的。中外合资企业各方只要精诚合作，齐心协力，不同的文化差异，如果因势利导，还会发挥出多样性优势，更好地适应企业外部经营环境的变化。

四、沟通

沟通是控制企业文化过度冲突的重要策略之一。造成中外合资企业文化冲突的一个重要原因就是沟通障碍或沟通不足，沟通障碍和沟通不足会导致不同企业文化的组织成员之间对不同企业文化的错误认识和误解，进而导致企业文化失衡。良好的沟通可以改善合资企业各方对不同企业文化的认知，消除误解，避免合资企业各方的企业文化认知失衡以及由此产生的不良情绪情感反应。

总而言之，应对中外合资企业文化冲突，良好的策略就是信任，尊重，包容合作伙伴，以及和合作伙伴建立良好的沟通，通过这些将不同的文化进行融合、创新，形成一种为中外合资企业员工广泛接受的新的企业文化。中外合资企业的双方都要认真研究对方的经营思想和管理方式，寻求双方文化的融合点，使文化冲突现象变为促进合资企业经营效率的积极因素。



登高履福地，览胜凤凰山

——集团总部与特发物业公司举办登山比赛活动

● 朱坚胜/本刊通讯员

11月19日下午，集团总部与下属企业特发物业管理公司共同举办登山比赛活动，到宝安区福永镇凤凰山登高览胜。集团领导及总部员工，特发物业公司在深部门副职以上人员共52人参加比赛。

这天下午风和日丽，大家出行时心情都很好。不过途中有个小插曲——深圳地震了，当时大家都在车上，很多人还是接到别人打来的电话才知道的。好在虽然地震震中在深圳，也只有2.8级，时间也只是持续了几秒钟，没造成什么破坏，也没对这次出行造成什么影响。

来到凤凰山脚下，大家略微休整，在刻有“凤凰山”几个大字的石头前合影留念。活动分特发集团和特发物业红、蓝两个队进行比赛，这样既可锻炼身体，又可在相互竞争中增添趣味性。比赛在特发物业公司总经理朱振声简短致辞后，由集团总经理施长跃发令开始。

整个凤凰山景区分为三个部分，分别为山下景区，古庙景区和山顶景区，沿途风光旖旎、林木葱郁，迈步山道，似

乎徜徉于一幅幅山水画卷之中。风光虽好，但众人你追我赶，很快都开始气喘吁吁，渐渐露出了疲态。不过平日里工作繁忙，难得有这么好的锻炼机会，大家都格外珍惜，鼓着劲坚持到了终点。正所谓“会当凌绝顶，一览众山小”，站在海拔将近700米的凤凰山顶，西眺伶仃洋，南瞰深圳湾，让人心旷神怡。

比赛结果：集团总部队依靠整体的出色发挥获得团体冠军，特发物业队获团体第二名；集团总部的张正治、王娟分获男、女单项冠军，特发物业的余聪、张彩娟分获男、女单项第二名。比赛结束后，集团刘爱群董事长、施长跃总经理，特发物业朱振声总经理为获奖者颁发了奖品。

登山比赛活动旨在锻炼身体，增进员工之间的交流。俗话说：“身体是革命的本钱”，相信有了充足的锻炼，大家都能够拥有一个强健的体魄，更好地迎接工作中的挑战。比赛同时也陶冶了身心，融洽了情感，加强了集团总部与下属企业员工的相互了解，大家也都从中获益良多。



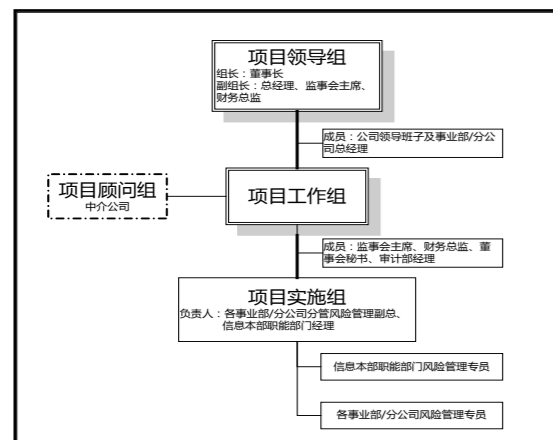
构筑企业发展的“防火墙”

——特发信息全面风险管理项目阶段小结

● 黄斌/特发信息综合管理部

特发信息自2009年10月启动全面风险管理项目以来，在公司管理层的支持和各业务部门积极配合下，顺利完成了第一期风险管理体系建设工作。目前，特发信息已基本设立了风险管理的三道防线，确定了风险管理职能机构，实施了第一期风险评估流程，初步建立了内部控制体系。通过风险评估公司识别出目前存在的12项公司级重大风险，并对剩余风险水平进行评估，针对各级别风险与公司管理层、各事业部/分公司、各业务部门确定了风险应对策略及解决方案。与此同时，项目小组完成了第一期《风险评估报告》，编制了《全面风险管理手册》，以指导促进日后风险管理工作的开展。

风险管理是一项持续的工作，主要包括每年定期执行风险评估基本流程，更新公司的风险清单，并识别出重大风险。公司希望针对重大风险不断监督和评价相应的内部控制改进情况，并逐步形成以风险为导向的内控体系。借全面风险管理项目阶段性完成之机，现做一个小结，从项目中找经验、从经验中求发展。



一、适时而动——全面风险管理关乎企业发展的未来

特发信息全面风险管理项目的实施不仅是特发集团对深圳国资委关于国企风险管理体系建设试点工作的任务要求和应上市公司证券监管等方面的考虑，同时也是由特发信息自身所处行业现状、企业自身发展状况所决定的。在多重因素的合力下，特发信息领导高度关注全面风险管理这项关乎企业未来长远发展的工作，成立了全面风险管理项目组，有层次地全面推进风险体系建设的工作。

全面风险管理是一项长期而务实的工作，项目实施目标必须以实际为依托，考虑公司未来的发展。特发信息期望通过全面宣贯、培训，在公司内建立全面风险管理理念，对公司内外各项风险进行全面评估诊断，搭建全面风险管理的框架，寻求切合实际的公司风险管理运作体系，在此基础上，梳理和优化关键业务流程，并设立风险预警、控制节点，形成风险管理的应对机制，以期在全公司范围内具备基本风险管理知识和方法，培养风险管理专员，各职能部门、分子公司能够完成风险识别、评估诊断、控制的管理活动，建立特发信息整体风险评估、风险分级管理的运行机制。

鉴于公司实际情况，本着“先易后难、总结经验、培养人才、促进管理”的原则，在公司统一部署下，此次风险评估的范围为：公司管控要求的直属单位，包含特发信息本部、光缆分公司、电力光缆事业部、光网科技公司、泰科通信事业部。

总方案的确定与成立项目组织结构和人员职责的确定同时进行，确保各项工作的开展到位。

领导组：提供相关背景信息并在一些关键点把握上给予必要分析判断；指出项目运行过程中的“陷阱”和“雷区”；项目阶段评审第一负责人；

项目顾问组：组织召开项目访谈、培训、研讨会；把控项目质量，提供项目信息和数据；把控进度和节点，及时提交项目成果（交付件）；保障项目后台支持，对项目过程中的技术方法提供咨询和辅导；

项目工作组：负责跨部门资源协调；项目推进过程中意见分歧的处理与协调；把控项目进度和方向；听取工作进度汇报，推动项目方案执行和落实，讨论阶段性成果，向领导小组汇报项目进展情况；

项目实施组：负责组织资源保证在本业务单元顺利推行实施；协助顾问设计、辨识、评估、确认本业务单元风险清单、风险级别；负责提供本业务单位或业务单元风险偏好和风险承受度，提供风险应对措施、方法等；安排提供相关材料。

风险管理专员：作为各未来风险管理建设的储备人员，对项目的成果设计高度参与；参加本业务单位或业务单元的项目研讨会；协调提供相关资料，对推进过程中的各事项总结汇报，沟通协调，编制相应报告。

二、务实创新——全面风险管理不是“纸上谈兵”

项目实施分三个阶段进行：

第一阶段：2009年10月底项目启动到当年12月，从业务分析入手梳理业务架构和业务流程逻辑，逐级开展风险诊断，对各单位、各级风险清单进行识别、分析、评估。



第二阶段：2010年1月到2010年5月，通过识别评估出重大和普通风险，设计并总结各类风险管理标准，形成风险数据库，完成风险管理体系规划；制定相应管理制度、流程、表格模板等，完成体系运作整体建设。

第三阶段：2010年3月初到2010年6月，依据信息重大级风险清单提出应对策略，针对2010年的本年度风险清单提出应对控制解决方案。对风险管理落地，流程梳理试点单位及本部的核心流程的识别及集中梳理，将风险管理的要求体现在流程上。

为保障实施阶段的推进效率，组织开展了如下培训和宣传工作：

- 1.组织培训：项目过程中安排了风险相关内容的培训，如风险文化与决策、风险体系建设思路、流程设计及优化、体系建设交付宣讲等；
- 2.专刊宣传：本项目完成两份风险专刊，对风险实施情况和风险管理体系文件进行宣传；
- 3.书籍发放：项目组购置部分风险管理的优秀书籍发放给相关人员；
- 4.表彰奖励：项目过程中，对积极配合完成项目的单位及个人给予通报表扬并进行了奖励。

三、识险避险——全面风险管理让“炸弹”显形

风险管理如工兵挖地雷游戏：风险就如地雷，管理就是识雷，需要绕行，挖雷。在实施风险管理的过程本身就是一个学习的过程。

风险库。在实施过程中我们从基层管理部门业务架构和流程进行梳理，通过顾问辅导，与业务部门共同进行风险识别分析评估，建立特发信息风险事项的初始数据库，数据全面、基本覆盖所有业务。收集业务流程中的初始风险信息共计800多个，梳理出基层管理部门的业务架构的管理模块161个，事业部（部门）级风险173个，事业部（部门）级重大级风险74个。

年度风险清单。图为公司级和事业部级风险最终确定清单，因为是第一年开展评估，所以风险项都作为建立风险数据库的基础。

未来开展风险评估活动时，数据都应从风险数



数据库中进行提取，如有新增风险，也应在风险数据库中备案后提取。

有管理重点的年度风险清单。形成有重点、可执行本年度风险管控清单，体现为“一个中心、两个基本点”，而不是泛泛罗列的重大风险。体现在：

“一个中心”：围绕三缆“搬迁风险”为中心，带动并着重完成对“行业排名下降风险”、“管控模式风险”、“团队建设风险”、“融资风险”“文档信息安全风险”等6个风险管控。

“两个基本点”：“战略风险”和“基础管理风险”为两个基本管控内容；“战略风险”围绕“战略选择定位风险”、“租赁政策影响风险”和“战略采购风险”开展十二五战略规划工作；“基本风险管理”围绕“重大安全事故风险”、“采购内控体系建设不足风险”和“产品质量风险”建立安全与质量事故的风险报告和应急机制。

全面风险管理实施中的不足：

1.内外信息收集不足：公司首次开展风险管理活动，尚缺乏相关风险的初始信息，而且收集风险初始信息的能力和内部条件，也略显不足；经过本次风险管理循环，积累相关信息及经验，用于指导未来风险管理工作。

2.和日常管理融合不足：由于目前风险管理以项目方式独立运作，项目组推动风险体系运转，和日常管理工作的融合还有所不足，需要风险管理体系与运营体系、绩效管理、财务管理、内部控制、流程管理等其他管理体系进一步的有效融合。

3.流程梳理优化尚不全面：由于特发信息流程建设还不够完善，所以项目涉及的流程范围有限。

四、风险永恒——全面风险管理永远只有“新兵”

现阶段：目前风险管理主要是公司级风险管控，各分子公司配合和执行。而对市场销售风险和运营风险（如采购供应、生产等）事前、事中的管控力度还不够。随着分子公司对风险管理体系和风险管理活动的不断理解和实践，对于运营类风险（包括重大级和普通级），都需要分子公司在内部主动进行风险管理活动的组织，形成风险管理业务层面的第一道防线。

未来一到两年工作重点：由各事业部、分子公司逐步承担事业部级别风险的管理活动的组织，负责在事业部、分子公司内部推动风险管理体系的执行，风险管理的范围也从重大级风险扩大到所有级别风险。审计部逐步转向对特发信息所有风险的汇总和总体监控。

未来三到五年工作重点：风险数据库和信息库建设积累，加强对公司运营的风险管理建议和监控，提高预警的实时性和决策支持能力。

认识风险、管控风险、避开风险，甚至最后能够从风险中找到机遇是企业通向未来发展之路一种竞争力。通过此次项目实施过程不断推进，特发信息落实了一些重要管理要求。但由于第一次开展风险管理工作，能力不足和认识的局限性，不可能将风险管理工作一次做到位，在未来风险管理工作推进中，我们会不断总结和持续改进，来保证风险管理体系落地和风险管理活动真正有效运转。

辛勤耕耘七余载，厚积薄发结硕果

——记特发物业杭州分公司经理王立涛

● 高文姝/特发物业杭州分公司



入正轨，同时物业服务质量也得到了甲方的认可。

2004年12月，根据总公司人事调整的决定，王立涛被任命为杭州分公司副经理兼安全部长。2005年初，分公司顺利接管华三公司在东信城的新扩租项目，年底还获得了华三公司总裁亲自签署颁发的“消防先进集体奖”和“消防先进个人奖”。这是华三公司对杭州分公司服务质量的认可，更是对分公司领导班子和职工队伍的认可。分公司的各项工作逐渐有了起色，业务稳步增长，员工人数从原先的60来人增长到近百人，营业收入也从每月20多万元增长到50多万元。至此，分公司在杭州站稳了脚跟，打开了局面，王立涛等受命来杭州创业的团队也树立起了事业在杭州、扎根在杭州的信念。

拓展创业，积极筹建杭州分公司

2003年9月，特发物业管理公司中标华为杭州项目，公司上下欢声雷动。王立涛带着领导的嘱托，怀着对新工作岗位的向往与喜悦，与其他两位同志一起从深圳来到杭州筹建分公司。万事开头难。初来乍到，举步维艰，新公司注册、员工招聘、员工宿舍租赁等所有事宜都需要亲自操办，时任安全主管兼经理助理的王立涛主动承担起部分招聘工作。为了及时满足甲方24小时看守机房的需求，王立涛一边向总公司申请调派安全骨干，一边定岗定责，积极到附近的人才市场发放传单，摆桌椅“打游击”招人，有一次还误被当成非法招聘保安员被带到滨江公安分局接受质询。在公司筹建初期，他可谓尝遍酸甜苦辣。为了满足华三通讯技术有限公司（公司在杭州的另一中标项目单位）对员工的上岗业务素质要求，王立涛加班加点，夜以继日，白天组织新员工培训，进行形体站姿、礼节礼貌训练，晚上继续编制公司各项管理制度和项目策划方案，经常忙到深夜二三点。通过筹建阶段的努力和总公司的支持，杭州分公司各项工作很快步

甘当绿叶，发挥领导班子团队作用

在杭州分公司，王立涛作为一名经历了三任经理更迭的“三朝元老”，在副职岗位上干就是好几年，不争位置、不出风头、任劳任怨、无怨无悔，努力维护和支持正职的工作，充分发挥参谋助手作用，与三任经理相处融洽、配合默契，使工作取得了较好的成绩，公司业务不断拓展。

2006年12月，总公司出于战略考虑，调原科技园管理处主任刘军军出任杭州分公司第三任经理。凭借自分公司创建以来在杭州多年的历练，很多人都觉得王立涛有能力胜任经理一职。面对种种议论，王立涛内心也有过失落，甚至有过的激烈思想斗争。这期间，到书城翻阅阅读占去了他的大部分业余时间。一日，王立涛看到一套“职业化人生”的丛书，其中的观点和立意让他眼睛为之一亮。王立涛以职业经理人的标准，从自身找原因，深入检讨自身的管理水平与经理岗位要求的差距，摆正位置，调整心态，重新以饱满的热情一如既往地支持、配合新任经理的工作，使其在最短的时间里获得了甲方监管领导的肯定，保障了分公司的稳定

和业务工作的连贯性。

狠抓管理，大幅提升服务水平

2009年6月，王立涛被任命为杭州分公司经理，并暂未配置副经理一职。上任后，王立涛以“提升服务质量、加快市场拓展”为目标，在总公司领导的关心和员工的支持下，狠抓管理、完善体制、强化培训，采取了一系列有效的措施：

推行目标管理责任制，明确各级管理部门和人员的责任。根据分公司与总公司签订的“目标管理责任书”，王立涛组织各部门主管及班组骨干人员召开目标分解及各部门责、权、利的分配与协调讨论会，将总体目标进行有效分解，并当场与各部门主管签订《部门主管目标管理责任书》；同时，要求各部门主管将目标进行二次分解，并与各班组签订《班组目标管理责任书》，从而使公司总体目标层层分解、层层落实，形成一级对一级负责，一级对一级进行检查和督促的责任氛围。

创新管理模式，注重管理实效。自担任经理以来，王立涛始终坚持“为客户提供优质服务是物业管理第一使命”的理念，坚持推行“全员管理”模式，并通过各类会议、培训活动进行宣传，引导全体员工深刻领会并积极实践该理念；积极施行“首问责任制”，每一位员工都对客户或者访客的求助负责到底，直至求助者满意为止；大力推行“早点服务、隐性服务”理念，要求公司的安全、清洁、工程等服务内容在客户上班前都处于最佳服务水准和状态。推行“全员管理”、“首问责任制”和“早点服务、隐性服务”等管理模式，为物业管理注入了新的内涵，使物业服务更细致，反应更快捷，物业管理效率和物业服务质量大幅提升。

推行品牌建设，着力提升服务质量。“物业管理无小事”是王立涛经常讲的一句话，他要求全体员工从细微服务做起打造品牌，创优质服务，切实履行各项服务承诺。通过开通24小时服务热线，节假日实行24小时值班，将服务承诺实实在在地落实到工作中。华三基地各楼宇由于设计原因，普遍存在通风、换气效果差的问题，为此，王立涛要求安全员在18:00后打开窗户通风，次日早晨07:00再关闭窗口，保障办公区的正常供冷供暖，此项服务作为日常例行工作一直执行得较好，得到了华三基地各部门一致认可。华三基地由于未设计停车场，但随着近年来员工私家车数量剧增，园区内交通堵塞、停车难等问题日益凸现，为此，王立涛要求安全员、主管在上下班高峰期上阵指挥交通，有时甚至亲自上阵，确保华三员工的行车与停车安全。通过一系列的基础

服务，树立了“有求必应”、“优质服务”的口碑，使“特发物业”的知名度和美誉度不断提升。

勇于竞争，市场拓展结硕果

在公司内部的各项日常会议中，王立涛强调最多的三个词语是“服务、品牌、市场”。服务质量是品牌建设的基础和生命之源，品牌是企业的无形资产，好的品牌不仅能够传达企业价值、文化和个性，还能让客户保持忠诚和信赖，更是企业赢得市场的利刃。自2009年下半年担任经理以来，王立涛高度重视提升服务、打造品牌、开拓市场，明确提出了“打基础、抓基层、苦练基本功”的服务质量方针和品牌建设思路，并通过完善相关管理制度，不断加强员工综合素质和业务技能培训，初步打造出了一支高素质、能力强、专业化的员工队伍，大力提升了客户服务水平，为市场拓展、业绩增长提供了基础性保障。

2010年1月，在总公司的部署和指导下，王立涛带领团队的精锐力量，战胜“求是物业”，一举夺得华为杭州研究所滨江慧港项目，竞争到新租用的A3栋物业管理权。

杭州分公司市场开拓告捷，实现了成立7年来市场拓展零的突破，也更加坚定了迎接挑战的信心。王立涛戒骄戒躁、居安思危，明确提出了坚守滨江慧港A3栋项目，奋力开拓东冠大厦的新目标。刚刚进驻滨江慧港需要投入大量的人力物力，又马上面临着东冠大厦项目的争夺，人员异常紧张，此时，王立涛亲自挂帅，依靠总部的坚实后盾为支撑，带领员工全力以赴，于同年7月成功竞争到华为杭州研究所东冠大厦的物业管理权。分公司全员热情高涨，愈战愈勇，同年11月又再次取得了华为杭州研究所A1栋的物业管理权，使分公司年经营收入成功突破千万元大关。通过一系列成功的市场开拓工作，企业凝聚力日益增强，企业经营绩效持续提升。

忆往昔求生存创业维艰，看今朝谋发展再创辉煌。今天的特发物业杭州分公司，以其优质的服务、良好的品牌形象赢得了客户、市场以及社会各界的认可与赞誉。以王立涛为班长的杭州分公司正以特发集团倡导的“职业化”目标要求为行为准则，不断完善企业内部管理机制，强化核心竞争能力，坚定不移地推动各项业务发展。我们有理由相信，未来几年内，“特发物业”将在杭州乃至浙江地区成为具备较强竞争优势、具有较高知名度的物业管理企业。

特发信息再获“中国光纤光缆行业竞争力10强”称号

● 黄斌/特发信息公司



11月23日，“2010年中国光通信发展与竞争力论坛(ODC'2010)”在北京隆重开幕。会议，亚太光通信委员会和网络电信信息研究院联合发布的《2010年中国光通信最具竞争力企业10强竞争力报告》火热出炉，特发信息再获“中国光纤光缆最具竞争力企业10强”殊荣，且排名由去年的第七上升为第六，这是对特发信息在光纤光缆领域突出表现和行业地位的充分肯定。

奏特发品牌强音，创纤缆文化名企

● 黄斌/特发信息公司

11月9日晚，强企之魂——第四届深圳企业文化节颁奖盛典在深圳大剧院隆重举行。在活动揭晓的五个重量级榜单上，特发集团荣获“2010深圳企业文化建设十佳单位”及“特区设立30年——深圳企业文化建设功勋企业暨功勋人物”称号三大殊荣，特发信息也在集团大力推进企业文化建设的鲜明旗帜

下，紧跟集团步伐，获得“深圳市企业文化建设优秀单位”荣誉。四大奖项，在这个夜晚奏响了特区企业文化建设领域的特发品牌强音，也彰显了特发信息创纤缆文化名企的决心。荣誉得获得只是再一次踏上征程的驿站，未来我们将继续以文化为核心竞争力创造下一个辉煌。

特发信息自主创新再获殊荣

● 杨喜/特发信息综合管理部

日前，接到广东省企业联合会通知，经过一系列严格的申报、调研和审核等程序，特发信息凭借多年来在自主创新方面的不懈努力和优异表现，从全省多

家知名企业中脱颖而出，喜获“2010年广东省自主创新标杆企业”殊荣。

特发信息光缆事业部ERP项目成功通过验收

● 崔蓉蓉/特发信息光缆分公司

11月18日上午，特发信息光缆分公司在龙华厂区二楼综合会议室召开“特发光缆ERP项目验收”大会。特发信息董事长王宝、总经理陈华、财务总监蒋勤俭以及鼎捷软件公司总裁修俊良、副总裁樊政、易飞事业部总经理顾华杰等出席会议。验收会通过“光缆ERP项目实施报告”及“光缆ERP系统内部主干流程演示”两方面系统地展示了光缆ERP项目的实施成果。特发信息信息化建设领导小组成员组成的专家验收评审团对项目进行验收评审后，宣布验收成功通过！光缆分公司总经理陆秉义为项目做了总结报告。特发信息董事长王宝指出：“光缆ERP项目成功通过验收，拉开了公司信息化建设的序幕，下一步



要逐渐把ERP的管理思想运用到企业的实际管理当中来，实现以下三点目标：一、企业管理能力的提升，尤其是流程的优化。二、企业内部的管理考核与ERP系统相融合。三、改进和提升特发光缆的企业文化。使企业真正地从ERP中获益。”

特发信息开展“基层领导力”提升培训

● 甘远辉/特发信息人力资源部

特发信息“基层领导力”提升培训正积极开展，目前已结束第一阶段为期4天的培训课程及3天的现场改善辅导。第一阶段的培训与辅导内容涉及“自我管理”、“人员管理”、“业务管理”、“团队管理”四个方面；围绕“现场管理者的职责”、“标准的交接班流程”、“现场问题报警和报告制度”等16个关键点，逐一落实改善。

第一阶段培训的完成，同时拉开了下一阶段培训内容落地及能力认证工作的大幕。下一阶段培训工作将围绕：1、标准的交接班流程；2、班前会/班后会的标准流程；3、现场问题改善；4、OJT（在职培训）教导的标准流程四个维度，对现任职的49名基



小组讨论是“基层领导力”提升培训的重要形式

深入基层、提升一线是“基层领导力”提升培训的最大目标

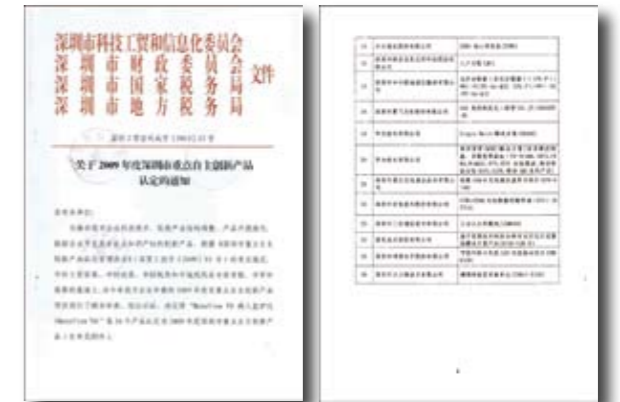
层管理干部（主管/班组长）进行能力认证工作，目前落地认证工作与生产系统KPI体系的融合正在特发信息光缆、电力光缆事业部、光网科技如火如荼地展开，计划于今年底，评选出优秀班组长及建立起基层管理干部等级制度。

特发信息光网科技公司“入户光缆”喜获2009年度深圳市重点自主创新产品认定殊荣

● 苏竹青/特发信息光网科技公司

近日，由市科工贸信委会同有关部门组织开展的2009年度深圳市重点自主创新产品的认定工作落下帷幕。经企业自愿申报、资格初审、专家现场考察和推荐、4个委局论证，认定26个申报产品为2009年度深圳市重点自主创新产品。其中，特发信息光网科技公司入户光缆产品成功入选，获得2009年度深圳市重点自主创新产品称号。

特发信息光网科技公司作为新晋国家高新技术企业，一直以来十分注重自主创新产品的研发，其自主研发的入户光缆（GJFJ）产品在市场上颇具影响力，是由特发信息光网科技公司自主研发并拥有相关知识产权的产品系列之一。



让欧洲认识特发信息（SDGI）

● 卢浩/特发信息光网科技公司

为进一步扩大品牌影响力，拓宽新品销售渠道，近日，特发信息光网科技公司强力出击在意大利都灵举行的第36届ECOC（欧洲光纤通讯展览会）。

这也是特发信息第一次参展ECOC，展会上特发信息光网科技公司以“FTTX”为概念，全面展示了室内光缆、元器件等产品及最新技术创新成果，受到了广泛关注和好评。通过此次盛会，特发信息光网科技公司再次展现了“SDGI”的风采，让欧洲进一步认识了特发信息品牌。



特发信息受邀参加第十二届高交会

● 祝兵/特发信息电力光缆事业部

作为“深圳市知识产权优势企业”的特发信息，受深圳市市场监督管理局的邀请参加了11月16日—21日举行的第十二届高交会。在深圳会展中心八号馆，特发信息以“发展专利联盟，促进知识产权交易市场发展”为主题的专利技术与产品展示推广展台，展示了公司多年来的创新成果和一批拥有知识产权专利的产品，漂亮的整体策划，统一的协调布展，吸引了广大观展者驻足了解，展示了特发信息深圳本土知识产权优势企业的良好形象。



特发信息在光博会上再展魅力

● 郭兆程/特发信息光网科技公司

近日，一年一度的光博会在深圳会展中心隆重展开，作为光博会常客之一的特发信息，今年再次在光博会上展现其魅力：以蓝色为主调、81平米两层复合式的展馆矗立在众多展馆之中，格外引人注目，展位

的面积是历年之最，光缆、光网和光纤三大事业部并驾齐驱，产品样品摆放，宣传画册内容均经过精心布置，以达到最佳宣传的效果。在一连4天的展期中，人流量、接待客户的数量均达到令人满意的效果。

一纸承诺显责任，共渡难关献真情

● 王平/特发信息光缆分公司

今年8月，一场历史罕见洪灾突袭我国北部省份吉林，房屋倒塌，通讯中断。公司客户吉林电信公司第一时间赶赴灾区，保通讯畅通。身处祖国南方的特发信息，听闻天灾，第一时间给吉林电信发去慰问信，承诺全力支持吉林抗洪救灾和灾后重建工作，将不遗余力以最短时间保证光缆供货。一封慰问信缩短了深圳与吉林的距离，如今灾后重建工作井然有序，吉林电信发来感谢信与锦旗，感谢特发信息责任之举，为双方进一步合作，共创美好未来打下了坚实基础。



特发信息电力光缆11月产量再创新高

● 刘现伟/特发信息电力光缆事业部

11月，特发信息电力光缆OPGW月产量超越2009年最高月产量，再创历史新高。

下半年，特发信息电力光缆事业部生产系统积极想办法，从各渠道挖掘内部潜力：提高产品合格率；以流程优化项目为契机，重新梳理并建立适合的流程，提高从订单预测到计划下达的准确性；确保原材料正常周转，库存不积压；提高中间原材料和半成品出入库的顺畅性；提高生产工艺和质量控制环节的力度；提高生产效率，生产系统各部门工作均以预防可能出现的问题为主，提前做好控制，保证订单从下达

到生产，到最后出货的顺畅。

在规范制度的同时，一线管理人员通过基层领导力培训等形式，在管理技能上有了很大进步；通过班前会进行生产动员，沟通最新生产情况，减少了生产信息传递的盲点，重复工作减少，执行力提高；对一线员工的考核推行评分制，从产量、质量、6S、工作态度等多个维度进行考核，对一线员工的工作考核更科学全面，更有依据，杜绝了以前靠主观印象对员工评价的现象，三季度产品合格率相比一、二季度有了提升，OEE提高，客户投诉率同比减少。

“创先争优”，生产先行

● 王波/特发信息光缆分公司

11月15日下午，特发信息光缆分公司召开生产系统创先争优活动动员大会。创先争优活动小组组长张伟民、创先争优活动小组成员、10月份生产月度明星、一线员工代表及党支部成员共80余人出席会议。

创先争优生产为重。推动生产经营才是创先争优的目的。为此光缆分公司建立“创先争优示范生产线”：在各工序分别选择着色新车间、套塑-3、绞缆-3、护套-1、护套-4等五条线作为首批“创先争优示范线”设立“示范线”光荣标示；建立着色检测岗为“创先争优示范岗”，在做好检验记录、质量分析、确保产品质量等基础工作的同时，将对检测人员定期开展基础工作交流；选择各工序每月绩效考核为A的员工作为本月的“月度明星”，并授予明星勋章。

创先争优是一种动力。张伟民组长在讲话中要求“创先争优示范生产线”及“月度明星”获得者要珍

惜这份荣誉，秉承“责任、效率、坚韧、开放”的企业文化，以身作则，在以后的工作中发挥模范带头作用，带动身边的同事一起进步。同时注重提高自身技能，以创先争优活动为契机，结合产量冲刺活动使产量、质量再创双高，为实现特发光缆的跨越式发展做出更大的贡献！



贺州市府来特发小梅沙进行合作调研

11月16日至17日，贺州市副市长刘国学率贺州市林业局局长卿汤义、旅游局局长张江帆等人前来特发小梅沙旅游中心考察调研，特发集团副总经理张建民、企划部部长罗涛、小梅沙旅游中心总经理吕航等热情接待了贺州考察团一行。

17日，双方举行了亲切座谈，贺州考察团详细介

绍了贺州市生态旅游供给现状及存在的问题，小梅沙也向考察团介绍了小梅沙旅游业发展现状，双方重点就贺州姑婆山国家森林公园旅游资源合作开发的可行性、市场前景、开发模式、开发中存在的问题等进行了初步洽谈，会谈中双方均表达了良好的合作愿望。

(特发小梅沙旅游中心)



特发小梅沙收入首破亿元大关

2010经营年度，特发小梅沙旅游中心“大发虎威”，经营收入取得历史性的好成绩，首次突破亿元大关，实现了历史性突破。其中海洋世界经营收入超过7500万元，入园人数超过90万人次，同比增幅(截止11月22日)分别达到24.46%、30.24%，小梅沙大酒店、小梅沙度假村则基本与去年同期持平。

面对取得的成绩，中心也倍感未来经营的压力。有些短期促进业绩的因素缺乏可持续性，如天气利好、东部华侨城事故、动物园事故、亚运会利好等；随着单日游客接待峰值的刷新，园区接待能力基本达

到了极限值；园区内部新旧场馆对比反差大，外部东部华侨城、香港迪斯尼等都对园区档次和品质提出了新要求。

中心为了旅游业经营能在高位稳定运行，充分利用年末淡季时间，努力提升品质，苦练内功。如组织业务骨干到国内同行考察学习；加紧园区项目如海洋乐园、幻游海洋馆升级，美化景区外墙；组织人员进行新项目“梦幻水母馆”的考察和技术准备等。此外，确保安全无事故生产也是年末工作的重中之重。

(特发小梅沙旅游中心)

特发小梅沙海洋世界月入千万创新高

虎年10月，小梅沙海洋世界单月经营收入突破千万，与去年同比增长48.62%，创下开业以来10月最高收入纪录。十一黄金周经营收入创历史新高和学生秋游市场爆棚，是今年10月经营收入取得优异成绩的两大因素。

十一黄金周期间，海洋世界7天接待游客7.2万人次，为日均游客过万的首个黄金周，实现经营收入641万元，创下黄金周历史新高，较2009年同期增幅高达35%；10月中旬开始的学生秋游潮，海洋世界每个周末(星期五、星期六、星期日)都迎来了近万名来秋游的学生。

海洋世界二期——华南独家极地动物馆最受游客欢迎，在市场营销方面，借助极地馆新项目开业的势头，通过强化媒体投放、加强营销渠道维护和采用网络营销新技术等多种营销手段，以及适时推出“海洋世界+极地世界，一票通玩不加价”促销活动，来

全力开拓客源市场。

海洋世界在黄金周接待高峰期和学生秋游高峰期，均启动《游客接待高峰应急预案》，实行全员上班，公司管理层和员工都到一线去疏导和服务游客，保证游客特别是孩子们在有序、轻松的环境下欢快而又安全无事故地游览海洋世界。

(特发小梅沙旅游中心)

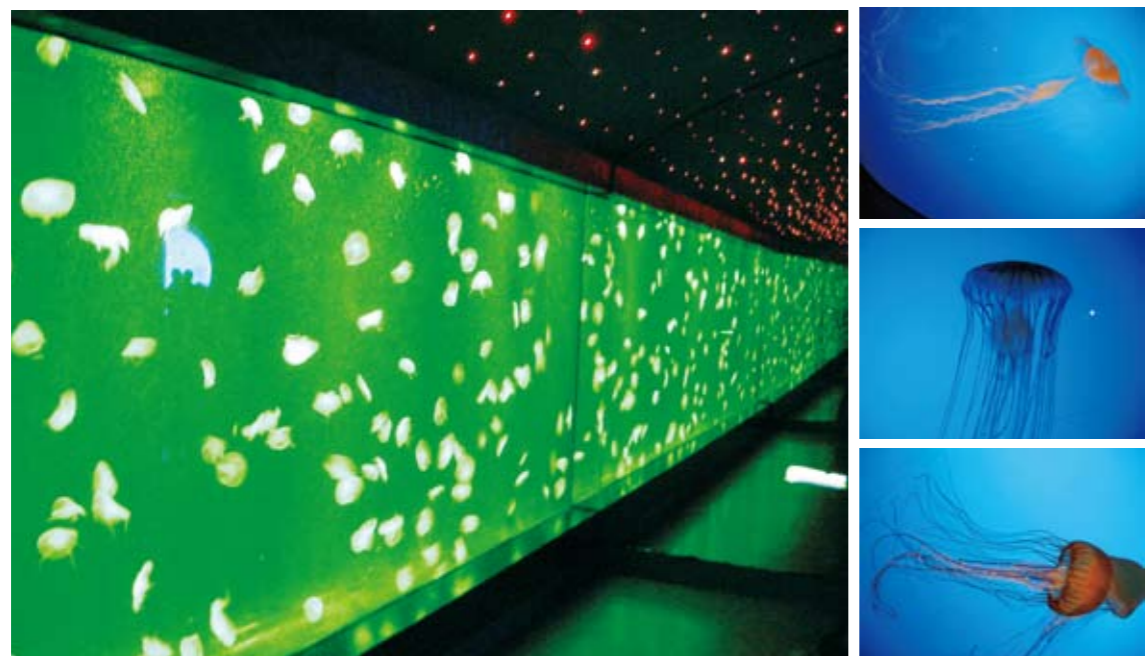


特发小梅沙旅游中心员工参加盐田区外来青工海洋知识竞赛获第二名

● 时俊英/特发小梅沙旅游中心

特发小梅沙旅游中心员工杨义敏、刘晓琴、赵必能3人11月16日参加“盐田区外来青工海洋知识竞赛”，荣获第2名好成绩。竞赛由盐田区图书馆等7家单位联合举办，驻盐田数十家企、事业单位的代表参加比赛。





特发小梅沙海洋世界“梦幻水母馆” 进入前期筹备阶段

特发小梅沙海洋世界景区正筹备“梦幻水母馆”新项目，该项目选址在原海洋世界老餐厅。海洋世界二期项目极地动物馆全面开放后，极地馆新餐厅替代了原海洋世界餐厅的功能。中心拟通过引进新项目改造老餐厅，使它成为海洋世界景区一个新的观赏点，从而完善和丰富海洋世界景区的功能，提升景区的品质和档次。

中心组织技术团队考察国内同行上海、南京、天津等地海洋馆的水母展示情况，通过考察学习，发现国内水母养殖的品种主要有钟水母、海月水母、天草水母、倒立水母、紫纹海刺、太平洋海刺、澳洲斑点水母等9个品种，而比较成功的水母馆需要注重两个层面，即养殖技术和展示技术。

水母养殖技术层面，国内水母馆分前台展示和后台储备两种，一般后台储备水母量是前台展示的两倍，这是水母馆最核心的技术保障。为确保水母的存

活和储备水母供展示用，中心组织技术人员开展水母养殖技术培训和繁殖技术攻关，繁殖技术攻关的重点是“海月水母”的繁殖，原因一是因为海月水母用量大，二是因为海月水母是其他大型水母的食物。

水母展示技术层面，通过对国内各水母馆的考察，发现水母展示技术是游客能直观感受的核心所在。同样的水母，在杭州、上海、南京各地的海洋馆，给观众的体验完全不一样。水母展示技术层面是一次投入，后期很难再改，从某种意义上来说，重要性超过了养殖技术层面。投入较大精力，认真论证水母展示技术，是筹建阶段的另一个工作重点。

“梦幻水母馆”将带给市民独特而浪漫的海洋梦幻体验，这也是海洋世界为了应对日益激烈旅游市场竞争环境，培育并提升企业“核心竞争力”的有效措施之一。

(特发小梅沙旅游中心)



黎明集团、香蜜湖度假村组织员工前往 深圳市安全教育基地参加业务培训

● 周琪/特发黎明；周梅/香蜜湖度假村

黎明集团、香蜜湖度假村分别于10月19日下午和11月19日上午，组织总部各部门和各承租单位员工、各企业安全负责人和安全主任及安全管理有关人员前往深圳市安全教育基地参加业务培训。

培训内容包括建筑、机械、消防、交通、危险化学品、职业卫生、自然灾害、公共安全、家居安全等领域内最基本、最常用的安全知识和安全技能，通过综合运用展板展示、实景模拟、实物展示、互动体验等多种形式进行培训、教育。在互动体验区，有互动体验的模拟设备、模拟音效、特效灯光烟雾，让参观者了解各种多发性事故的成因，学习各种防护用品的使用方法以及各种消防设备的正确操作，体验常见事故的紧急处理方法；通过多种消防安全互动体验，从火灾报警、灭火演练、火灾逃生、消防知识一系列的体

验学习，大家了解了火灾发生时遇到的各种问题，学会了各种基本的灭火知识，培养了遇到火灾时冷静的处理心态，提高了遇到火灾时正确应对，自我逃生，自我救护的能力和技能。

在家居安全体验区，通过对日常家庭生活中存在的安全隐患、常见的安全意识误区的识别和认识，以及观看安全教育影片，从装修安全、厨房安全、浴室安全、阳台安全、花草养护、电器安全、家庭防火、家庭防盗、儿童和老人的安全等多方面知识的学习，大家提高了家居安全意识和有效防范家庭意外伤害的技能。

此次安全教育基地参观学习培训让参训人员上了一堂很有现实教育意义的安全课，收到了“一次体验，受用终身”的效果。



深圳市中小企业服务中心考察特发物业管理公司

● 朱坚胜/特发物业公司

11月9日，深圳市中小企业服务中心（——直属市科技工贸和信息化委员会的事业单位，为各类中小企业提供综合协调服务的机构）涂玉芳等人组成检查组来到特发物业公司，就特发物业公司人力资源管理咨询项目申请“深圳市民营及中小企业发展专项资金”（以下简称“专项基金”）进行现场考察（今年一月份“特发物业”获评“深圳知名品牌”，特发物业公司作为一家成长型中小企业也开始受到了深圳中小企业服务中心的关注）。

朱振声总经理代表公司对检查组表示欢迎，袁

洪章支部书记、管理总监薛长林、人力资源部经理李洁珍代表实施项目组就人力资源管理咨询项目申请“专项基金”的项目实施及内容做了详细的介绍，该项目内容主要包括：“组织结构、职位体系完善”、“薪酬体系设计与实施”、“绩效管理体系设计及实施、加班管理”等几大模块，分三个阶段实施。

检查组经过现场考察，确认特发物业公司人力资源管理咨询项目符合“专项基金”申请条件。这标志着该项目将获得深圳市中小企业服务中心的“专项基金”支持。

特发物业公司通过质量管理体系（ISO9001：2000版至ISO9001：2008版）换版认证

● 朱坚胜/特发物业公司

11月4日—5日，深圳市环通认证中心（经国家批准从事质量/环境/职业健康安全管理体系认证的专业机构）对特发物业公司在质量管理体系换版过程中的具体实施情况进行现场审核（由“ISO9001：2000版”改为“ISO9001：2008版”），结果良好，

正式宣布特发物业公司通过质量管理体系换版认证。同时，特发物业公司还通过了质量/环境/职业健康安全管理体系的复检。

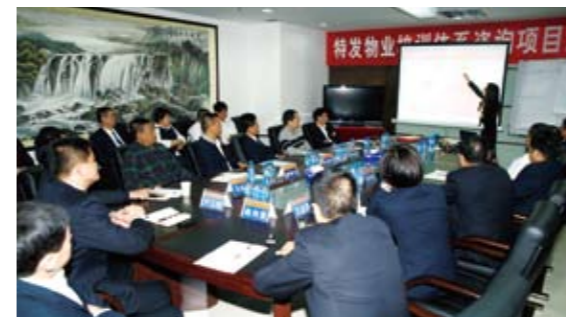
特发物业公司除对质量管理体系进行换版之外，还对“质量/环境/职业健康安全管理体系”文件

进行了全面优化，根据实际运行情况，对管理体系文件进行了补充、修改和完善，增加了《拓展项目管理作业指导书》、《服务质量检查标准作业指导书》、《分包商评定管理规定》等，使体系文件具有更强的可操作性。

ISO9001：2008版质量管理体系相对原版更强调实现目标过程的重要性，对特殊过程和目标的监

视以及对分包商评定的管理规定等。

此次质量管理体系的换版及对质量/环境/职业健康安全管理体系的一系列实施检查及培训工作，进一步推动了特发物业公司规范化、制度化、流程化建设的进程，按体系文件办事的理念逐渐深入人心，对进一步提升特发物业公司的物业管理服务水平起到了积极作用。



特发物业公司培训体系完善工作取得初步成果

● 袁焕贵/特发物业公司人力资源部

为满足高端客户日益增长的服务需求，通过加强培训体系建设促进管理水平的提升，特发物业公司2010年9月底通过公开招标聘请专业顾问公司，为构建更完善的培训体系提供咨询顾问，并以此为基础开展了一系列培训工作。

该项目自9月30日正式启动，分5阶段进行，主要内容包括：培训需求分析（包括资料查询、问卷调查、员工访谈）、培训管理制度梳理和完善、培训课程体系建立、内部讲师选拔与培养方案建立、课程协助实施和售后服务等。

截止11月15日，已完成前4阶段的工作，输出了《培训需求调查报告》、《员工培训管理办法》及相关附件、管理类课程、《内部讲师选拔和培养管理办法》及相关附件等核心成果，第五阶段的工作是管理类课程的培训和培训方案实施的指导。

这期间特发物业公司人力资源部与顾问公司召开了前期项目需求和方案研讨会，项目成果阶段研讨会，结合公司发展战略和经营情况，对咨询项目的

成果进行了多次讨论和修改：分别在11月16日和11月18日召开会议，向公司领导班子和各部门进行了成果说明，听取了公司领导和各部门负责人对项目成果的意见；11月19日再次召集各部门负责人对培训的重点问题展开研讨；综合各方意见，人力资源部和咨询公司对项目成果进行了最终修订和确认，并于11月22日召开项目成果输出会议，由咨询公司向我公司进行项目成果汇报和移交，结合特发物业公司实际围绕“培训要帮助解决什么问题”和“要培训什么”两大问题进行了一次精彩的现场培训。

通过这一系列培训工作的实施，特发物业公司从公司领导到基层骨干对培训工作的重要性和公司目前培训工作的现状有了更清醒的认识，在相互交流的过程中进一步明确了下一步培训工作的实施方向。因为有了更加符合实际情况的指导文件和实施办法，特发物业公司接下来的培训工作也将具有更强的目的性和实效性。

特力物业公司举办消防培训暨演习活动

● 张渭炎/特力物业公司

为贯彻落实2010年10月1日起施行的《广东省实施<中华人民共和国消防法>办法》，提高“四个能力”（检查消防火灾隐患、组织扑救初期火灾、组织人员疏散逃生、消防宣传教育培训）建设，筑牢“防火墙”工程，11月4日上午，特力物业在特力水贝国际珠宝产业园区举行2010年“119”消防培训暨演习。

特力物业公司方志东董事长在演习会上致欢迎词，翠竹街道办党工委委员廖树标、罗湖消防大队调研员陈忠弟作讲话，高度评价特力物业公司每年“11.9”活动为翠竹街道办、罗湖消防大队、水贝珠宝园区单位厂家、特力大厦业主群众搭建了交流、普

及消防安全知识的大平台，进一步巩固了水贝珠宝产业园区的“防火墙”工程，为共建平安、和谐的水贝珠宝产业园区奠定了良好的基础，也为罗湖区的消防安全做出了重要贡献。

参加本次演习的有泊林花园管理处、金百泰公司、吉盟公司、星光达公司、特力大厦业主队等20支队伍。活动项目包括：消防知识培训、水带连接法、模拟扑灭汽油、煤气火灾。参与活动819人，围观群众1000多人，直接间接参与人数2000多人，取得了较好的预期效果。



特力物业公司举办第三届“特力物业杯”拔河比赛

● 高珉/特力物业公司

为加强特力物业公司与辖区水贝珠宝产业园各厂家、特力大厦业主之间的沟通和交流，增进园区内各企业之间的友谊，丰富社区文化，11月4日下午，特力物业公司在水贝珠宝产业园特力大厦停车场举行第三届“特力物业杯”拔河比赛。

比赛共邀请来自产业园区的珠宝厂家及水贝周边兄弟单位等10余家企业参加。经过紧张激烈的角逐，最后泊林花园代表队荣获冠军，水贝吉盟珠宝公司代表队荣获亚军，星光达珠宝公司代表队荣获第三名。



楼市再推重典打“补丁”，公积金贷款三套房叫停

11月5日，住房和城乡建设部、财政部、人民银行、银监会联合印发《关于规范住房公积金个人住房贷款政策有关问题的通知》，规定使用住房公积金个人住房贷款购买首套普通自住房，套型建筑面积在90平方米（含）以下的，贷款首付款比例不得低于20%；套型建筑面积在90平方米以上的，贷款首付款比例不得低于30%。第二套住房公积金个人住房贷款的发放对象，仅限于现有人均住房建筑面积低于当地平均水平的缴存职工家庭，且贷款用途仅限于购买改善居住条件的普通自住房。第二套住房公积金个人住房贷款首付款比例不得低于50%，贷款利率不得低于同期首套住房公积金个人住房贷款利率的1.1倍。停止向购买第三套及以上住房的缴存职工家庭发放住房公积金个人住房贷款。

境外人士在境内限购一套自住房

为落实国务院《关于坚决遏制部分城市房价过快上涨的通知》，国家住房和城乡建设部、国家外汇管理局日前就加强《关于规范房地产市场外汇准入和管理的意见》的实施监管，进一步规范境外机构和个人购房管理有关事宜发布通知，要求境外个人在境内限购一套自住房。在境内设立分支、代表机构的境外机构只能在注册城市购买办公所需的非住宅房屋，法律法规另有规定的除外。境外机构和个人申请购房结汇，应当严格按照《关于规范房地产市场外汇管理有关问题的通知》办理。

公租房单套面积须在60平米以下

11月2日，广东省政府常务会议审议通过《关于加快发展公共租赁住房的实施意见》。《意见》提出，公租房的保障对象主要是城市中等偏下收入住房困难家庭和新就业职工，各地要根据有关规定和实际情况合理确定公租房套型及建筑面积标准，新建的成套公租房，单套建筑面积严格控制在60平方米

以下。《意见》要求，要通过新建、改建、配建、收购、租赁等多种形式筹集房源，强调必须规范对公租房的运营管理和监督机制，建立信息化监督平台，做到公租房配租公开透明，强化媒体和社会舆论监督。

北京发布中国首个《住宅物业服务标准》

11月15日，北京市质量技术监督局、北京市住房和城乡建设委员会联合发布了《住宅物业服务标准》，以地方标准形式发布物业服务等级标准在全国尚属首例。标准分为五级，在结构和内容设置上，强化了物业共用部位和共用设施设备的维修养护管理，包括房屋结构、建筑部件、空调系统、二次供水设备、排水系统、照明和电气设备、安全防范系统、电梯、水景、消防设施设备等的日常运行和维修养护。标准要求建设单位在销售房屋前、或者全体业主在确定物业管理方式前，可以根据住宅物业项目实际情况以及业主的需求选定相应的物业服务标准，并委托第三方评估监理机构参照北京物协按季度发布的物业服务成本信息测算出服务价格。

香港再出楼市降温措施，征收额外印花税

11月19日，香港财政司长曾俊华宣布，香港将从明日起在现有4.25%的物业印花税基础上，额外征收新的印花税，以抑制不断升温的香港楼市。本次调整的额外印花税分为3级，买卖双方均需付税：买入单位后6个月内转售，买卖双方需支付交易金额15%的额外印花税；6个月至12个月内转售，税率10%；12个月至24个月内转售，税率5%。持有物业时间越短，税率越高。同时面对银行按揭贷款的上升，香港金管局将会要求银行下调物业的按揭成数上限，以控制按揭贷款风险。香港学者分析称，本次上调印花税将增加投资者的买卖成本，预计香港楼价在未来数星期内将至少下调3%至5%。

房产税提速，或采用片区评估给出指导价

11月15日，中国房地产估价师协会副会长兼秘书长柴强在“中国房地产经纪行业发展前景论坛”上透露，中国物业税评估将吸取国外的经验，考虑按照“片区评估”的方式进行。这意味着房地产税试点或将按照评估值征收，而评估值则根据“片区评估”的价格。柴强解释，“片区评估”是不同于现在二手房评估的方法，只要对某一地区进行评估后给出一个指导价，该片的房屋将以这个指导价为参考进行纳税。房产评估能力和评估方法的采用，将直接影响到房产税的推出时间表。“片区评估”方法的推出与采用，或将节省掉大部分的评估工作，以此作为一个尽快开征房产税的途径。

深圳住房公积金制度12月启动，公积金贷款或明年6月启动

深圳3家住房公积金主办银行——建行、中行和招行将从12月开始受理住房公积金的缴存、提取、异地转存等业务。在公积金制度中，公积金的缴存、归集是一个很重要的环节，这也决定了公积金贷款最终的覆盖率。至于住房公积金贷款的启动，由于相关细节还不明确，银行对此还无法给出明确的答复，预计明年6月左右推出。大部分城市的住房公积金缴存比例按国家规定执行，即按员工月收入的5%—12%缴纳，深圳则执行5%—20%的缴存比例，上限较高。据悉，驻深单位此前为员工在异地办理的住房公积金，公积金管理中心也考虑转移到深圳的银行继续实行，但具体条件和执行应以正式发文为准。

深圳限购令执行1月多，新房成交跌幅高达83%

9月30日，深圳出台《关于进一步贯彻落实国务院文件精神坚决遏制房价过快上涨的补充通知》，直接对第三套房“限购”，同时还规定自通知发布之日起，所有商品住房交易必须执行本通知规定。交易时间的认定，以在本市房地产主管部门信息系统网签购房合同的时间为准。

据深圳市规划国土委公开数据显示，近6周，深圳新房成交量下跌趋势十分明显，下跌幅度大。限购令出台当周，新房成交多达2598套。限购后第一周成交量1401套，急跌46%；第二周再缩量到507套，相比限购当周下跌8成。随后两周，成交量有所反弹，也仅有800套左右。最近两周，成交量结束反弹，调头向下，连续下跌。上周成交量只及限购令出台当周的17%，跌幅达到83%。

受限购令的影响，写字楼销售的热度明显增加，供应相对减少。据了解，10月份深圳一手写字楼销售60296平方米，环比下降46.4%，成交均价35253元/平方米，环比涨19.42%。10月，深圳大部分成交的写字楼环比上涨500—3000元/平方米，涨幅最大的是位于宝安的万骏经贸大厦，目前成交价格已达32000元/平方米，甚至超过位于南山的甲级写字楼汉京国际。美联物业分析，写字楼销售越火爆，开发商越惜售。历史经验证明，最后销售的总是价格最高，所以未来一段时间，如果新增供应没赶上，写字楼价格还会继续上升。

10月深圳一手写字楼销售面积环比下跌46%，价格环比涨19.42%

限购令催热商业地产

限购令实施一个多月以来，住宅市场的资金转移，深圳商铺的市场成交量以及价格双双攀升，商机的涌现，令深圳不少中介趁机增开工地铺抢占市场。根据深圳国土规划委的数据，10月深圳商铺量价齐升，成交面积为1.62万平方米，环比9月上升133.49%。而在价格方面，新开盘的商铺定价普遍上涨了10%—20%。

比较学习，取长补短

——天津、北京海洋馆参观记

● 柳雯文/特发小梅沙海洋世界



2010年11月9日—13日，公司派出20名骨干员工到天津海昌极地海洋世界和北京海洋馆参观。比较学习，取长补短，是我们这次考察的主题。几天的参观，全面的比较，客观地说，我们特发小梅沙海洋世界和这两个海洋馆相比，互有优劣。现具体介绍、比较分析如下：

一、景区简介

(一) 天津海昌极地海洋世界

天津海昌极地海洋世界是由大连海昌旅游集团投资兴建的以极地海洋公园为主题的大型开放式旅游项目，整体投资36亿人民币，占地面积19.3万平方米，建筑面积约4.7万平方米，2010年9月30日正式开业，成为天津一个新的旅游亮点。它由极地海洋馆、阳光海游城、酒店式公寓、城市旅游大道及嘉年华板道街等五大功能区构成。为游客提供观赏、休闲、娱乐、餐饮、购物一站式旅游服务。

(二) 北京海洋馆

北京海洋馆是国家4A级旅游景区，坐落在北京动物园内长河北岸，占地12万平方米，其中绿化面积8万多平方米，建筑面积4.2万平方米，集观赏、科普教育和休闲娱乐为一体，是目前世界最大的内陆水族馆。自1999年3月开业6年多以来，已接待中外游客700多万人次，赢得了广泛的赞誉。

(三) 特发小梅沙海洋世界

特发小梅沙海洋世界于1999年6月25日开业，首期投资3.6亿元，占地约20万平方米，以“八馆两园”、“十四套特色节目”为展示主体，是目前国内园区规模最大、展馆最多、海洋特色节目表演最丰富、娱乐参与性最强的海洋文化主题公园。

二、景区比较

(一) 地理位置、交通配置比较

“天津海昌极地海洋动物馆”座落在天津市滨海新区著名的外滩河畔，位于塘沽区响螺湾旅游板块，地处海河南岸，对岸是塘沽区商业中心及外滩公园；东邻规划建设中的滨海新区响螺湾外省市商务区，可谓占据了强有力的地理位置，这无疑对它的崛起起到了一个至关重要的作用。并且由于是新规划的一个重要项目，周边配套也比较齐全，拥有足够的停车位供旅游大巴及私家车停放，周围交通也很便利。

“北京海洋馆”坐落在北京动物园内长河北岸，南倚长河、毗邻北京展览馆，交通相当便利，景区门口就设有公交车站。北京可谓是一个旅游城市，光海洋馆周边就有数十个景区，这也从另一方面扩大了景区的推广力度。

“特发小梅沙海洋世界”座落在深圳东部的小梅沙海滨旅游景区，距市区28公里，依山傍海，与香港





隔海相望，青山环抱，海天一色，环境优美。然而远离市中心，周边配套较少，且海边的景区淡、旺季比较明显，所以与其他两个海洋馆在地理位置和交通配置等方面的优越性相比较略显不足。

（二）场馆设施比较

1、外观

“天津海昌极地海洋动物馆”从侧面看呈现出一条“鲸鱼”的形状，最高建筑高度67米，海洋馆前广场正中央有一标志性建筑——旗鱼喷泉，但估计由于开业时间不长，周边的植被甚少，几乎没有什么花草树木，显得有点冷清，售票处外排队的护栏也有些锈迹斑斑了，感觉不怎么美观。

“北京海洋馆”主体建筑造型为一个巨大的“海螺”，由于它坐落于“北京动物园”内，感觉更像是动物园内的一个单馆，没有什么特别显眼的标志，唯一吸引游客眼球的是入口处那一副巨大的画，但馆外围着一圈铁门，略显小气。

“特发小梅沙海洋世界”各个展馆错落有致地分布在整个园区里面，广场上的建筑既有西方的浪漫、高雅格调，又有东方传统艺术感观的亭台楼阁、小桥流水。海洋广场上的海神波塞冬喷泉雕塑很具浓厚的海洋文化气息，花坛中百花争艳。这相对于其他两个馆的馆外设计都是略胜一筹的！

2、展馆设计

“天津海昌极地海洋世界”由极地动物展区、海洋动物展区、海底世界、无水海洋、鲨鱼展区、珊瑚展区、水母展区、科普互动展区、表演场（欢乐剧场）九大展区组成。

入口处一幅立体背景墙让人眼前一亮。墙面由立体的子母蓝鲸、企鹅、白鲸、鲨鱼等各种海洋特色生物及冰山、岩石等组成，加上翻车鱼、海狮、海象、潜水艇等实体模型，展现自然生动的海洋画面。

“企鹅展区”对面的墙体给游客展示了世界上各种类别的企鹅，让游客在观看动物的同时也可以了解

到更多的知识！北极熊、北极狐、北极狼等展区的展窗前都有一条深约60厘米的小通道，这与我们极地馆的设计是一样的，都是为了让游客们可以更清楚地观察展区里的动物。但有阶梯的地方往往都会存在安全隐患，特别是黄金周和周末的时候，人流比较拥挤，所以必须以醒目的标志做好安全提示，天津海洋馆在这方面做得比较周到。还有海象、海豹、海狮的展窗都比较大，玻璃也非常清晰，表面没有水雾，这是一个比较值得我们研究探讨的问题，特别是夏天的时候，我们海豹馆的玻璃上总是出现蒙蒙的水雾，影响了游客的观赏。

“欢乐剧场”的主色调为蓝色，拥有5个大小不同的水池。中间最大的是表演池，它的两侧有4个大小不同的水池，最靠两边的池上都建有一个小木屋，木屋下的两个池子是动物治疗池。表演场中目测大概有3000个座位，分为红蓝单人座椅和木质长凳两种。表演场中有一个LED大屏幕，据介绍这个长16米、宽9米的LED屏是国内极地馆中最大的。场馆的墙体用一幅大型的极地海洋风情壁画横贯整个表演区域，阳光透过顶板照射进来，在保证光亮的同时也为游客遮风挡雨，同时使室内展馆的设施避免风吹日晒，延缓了老化的速度，且维护起来也相对较方便。

最吸引游客的是那面“互动墙”，巨大的墙体上几十只憨态可掬的Q版企鹅、Q版北极熊乐呵呵地面向大



家，只要向它挥手，它就会挥起自己的“手”向游客问好，还会摔个跟斗或者腾空跳跃。利用空白的墙体做一些与游客互动的产品，让游客在参观的过程中也能享受其中的欢乐，这是我们景区可以借鉴的地方。

“北京海洋馆”共设七大场馆：雨林奇观、风情海滩、白令小镇、国宝中华鲟馆、鲸豚湾、海底环游，海洋剧院。

1区、2区是雨林奇观以及淡水鱼观赏区，灯光比较阴暗，好象阳光从浓密的原始森林中穿过来，周围有哗哗作响的人工造景瀑布流水，原始遗迹的巨大石像透着神秘，还有各种虫鸟的叫声，潺潺的流水声，清澈水池中的珍贵水生物，以及盘根错节的植物，使人犹如身处亚马逊热带丛林，丝毫看不出一点人工造景的迹象。

3区是风情海滩，这里有大型触摸池镶嵌在岩石中，池中有红螺、七角螺、马蹄螺、海参、海胆等，海龟池有活泼可爱的绿海龟，让游客可以感受人与海洋生物的和谐与亲近。但触摸池的深度有一、二米，并无法触摸到其中的海洋动物。现场看到有很多家长让小朋友站在池边上玩水，有的小朋友甚至趴在岩石上，相当危险。这给我们一个警示，园区内的任何设施在设计时都必须经过周全的考虑，尽可能杜绝一切安全隐患。

触摸池的右边是售卖纪念品的地方，还有一个儿童乐园，其中有迷你型的旋转木马，投篮机等游乐设施。建议我们园区在水族馆内也可以增加一些小型游乐设施，提高亲子活动的参与性和趣味性。

4区是白令小镇，巨型天幕海天一色，晶莹缸体冰雪垂挂，立体壁画极光瑰丽，让游客置身极地世界

之中。

海底环游区域可以欣赏到精彩的潜水喂食表演和美人鱼的翩翩舞姿。虽然这些表演都与我们园区的表演大同小异，但是北京海洋馆的海底隧道和展窗相对我景区都大了许多，视野更加广阔，看起来效果很好。

值得一提的是“海洋隧道”的观光梯，好像如歌的步行板，轻柔平缓地把您带入静谧瑰丽的海洋世界。离开隧道便可以看到32个展示缸，展示着地球上最富典型性、代表性海域的观赏鱼类。

鲨鱼馆的墙壁上隐隐约约可以看到的发光的画像。据介绍，这就是Black Light Art，即隐形幻影壁画，专用荧光颜色通过喷枪绘制，通常是看不见的，只有通过365波长的紫外照明方可看清，这一副巨大的高科技画卷更是吸引了不少游客的眼光。

3、宣传配套

“天津海昌极地海洋动物世界”以海昌集团特有的卡通形象作为主要的宣传手段，馆内随处可见卡通的指示牌、警示牌、标志性雕塑。这一方面给游客提供了拍照留念的背景，另一方面也使游客加深了对海洋馆的印象，使得馆内宣传主题更加明确。我们也可以将今年园区台历上的卡通形象制作成园区指示牌、毛绒公仔、手机挂饰等，为我们景区设立具有代表性的卡通形象。

“北京海洋馆”也有属于自己园区的毛绒玩具，都是以馆内独特的海洋动物为设计主体，例如“国宝中华鲟”。“北京海洋馆”相对于“天津馆”来说更加侧重于科普性，馆内设有科普角，可安排木偶剧表演或进行科普知识讲座，为小型团队举行主题活动提供了一个较好的场所。很多展馆内也都设有科普展板，系统地介绍了相对展馆的海洋动物的相关知识。

这次参观学习，不但开阔了我们的视野，而且使用权我们更加懂得在游玩的过程中如何去发现其他景区的优点，如何站在一个游客的角度和一个景区工作人员的角度去为景区设身处地的着想。希望这次参观学习心得，能为我们景区的改善和服务创新起到积极的作用，让我们景区在不断进步中做到尽善尽美。

标本兼治，努力营造安全经营环境

——香蜜湖度假村大力加强安全生产管理工作

● 刘文清/香蜜湖度假村

近年来，随着大批商户进驻公司辖区，香蜜湖度假村成为深圳特色饮食、休闲的集中地之一，公司经营业绩显著提高，但同时大量餐饮企业的入驻和密集的人车流量也使公司的安全生产形势日趋严峻。公司党委和经营班子高度重视安全生产工作，将安全生产视为重中之重，坚持“安全第一，预防为主”的方针，采取一系列行之有效措施，认真落实安全整治方案，实现了安全生产“零”事故目标。

一、健全标准规范，做到有章可循

公司对原有各项安全管理制度、规章、应急预案等指导性文件进行梳理，并结合安全生产工作实际，适时更新、完善，在原有规定基础上，补充制定、出台了《24小时应急值班制度》、《消防应急洒水车使用、管理规定》等10多项指导性规章。同时，为应对可能发生的安全应急事故，组织编制了《安全生产应急预案》，每年定期举行各类安全应急演练。

公司还建立了完善的安全生产责任制，层层签订责任状，强化安全。公司与各部门（下属公司），各部门（下属公司）与各生产班组，公司与各租赁单位都签定了安全生产责任书，将安全生产责任落实到班组和个人，真正把安全生产落到一线操作层面。公司根据辖区存在大量租户的实际，将做好租户的安全生产工作列入公司工作重点，与43家已签订物业租赁合同的承租单位签订了《消防安全责任书》，将安全生产责任与租户信用档案挂钩，并作为对租户续签合同的前提条件，从生产单位主体上明确安全职责与责任。

二、加强宣传培训，提升安全生产意识

针对有的单位部分员工存在安全意识淡薄，安全知识贫乏，安全事故应急、逃生技能肤浅的现象，公司加大消防知识的普及、培训和应急演练工作，专门聘请公安消防局及街道办专业人员对各单位进行消防培训和实战演练，共举办了6期培训班，约2000多人受训。公司结合“119”消防宣传日，组织各单位开展以“火灾逃生应急”为主题的现场应急演练。为提高各单位员工对安全知识的了解，公司订购各类消防阅读专刊、杂志约1000本，并印制各类安全生产宣传单1500多份，下发到各单位供员工阅读。通过广泛的宣传、培训和应急实战演练，员工的安全意识得到增强，安全业务知识、应急处置技能、技巧得到提升。

三、加大隐患排查力度，消除安全隐患

公司加大对消防隐患的排查力度，对辖区的消防隐患实

行网格化排查，每个网格安排专人负责，每月一次对公司区域各单位的安全生产情况进行一次全方位、地毯式的隐患排查；每周一次对各生产单位和生产场所进行安全走访。对排查、走访中发现的安全隐患，责令相关单位限期整改，监督整改完后进行验收。对政府部门提出的“列项”隐患全力出击，重拳整治。今年上半年，公司查处各类安全隐患30多起，实行责任人负责制，由专人负责落实安全隐患的整改和验收，实现了对安全隐患的全程跟踪。

四、加强消防设备、设施建设，提供安全保障

公司特别重视消防设施基础建设，加大投资力度完善消防硬件设施：公司投资60多万元对各单位现行使用的消防设施、消防器材等硬件设施性能进行了维护和更换，并新增1211灭火器100多具，维修自动喷淋等系统设施5套，新增安装消防水栓3套，购置各项应急装备多套。同时，为完善区域内的消防供水管网设施，改变供（配）电设施超负荷运作的现象，公司共投入150多万元资金，对原有的供水管网、供电高压设施进行重新规划、改造，并购置一辆消防专用应急洒水救援车，安排专人负责管理和操作。

针对辖区餐饮业使用瓶装燃气不规范、不安全的问题，公司与市燃气集团共同投资200多万元建设管道燃气供应系统，使南片食街的用气得到统一、规范，大幅度降低了餐饮企业使用瓶装煤气可能造成安全事故的风险。

为及时有效处置各类突发性安全事件，公司专门设立了安全生产值班报警专线电话，并告知各承租单位，同时以物业公司保安部为基础，组建一支由20名身强力壮、综合素质较高的复退军人组成的“召之即来、来之能战、战之能胜”的消防应急队伍。

几年来，在政府部门和集团安委会的悉心指导下，香蜜湖度假村通过采取联合互动、标本兼治、横向到边、纵向到底的排查、整治，使公司辖区的安全隐患得到有效的整治，安全生产工作取得好成绩：公司通过了福田区政府“专项工作领导小组”的达标验收，2009年被香蜜湖街道办评为“安全管理先进单位”。今后，公司将继续以科学发展观为指导，吸取各类安全事故教训，总结经验，不断探索安全管理的新方法、新路子，通过建立长效管理机制，发动全员参与，把安全生产管理工作进一步做实、做细，为辖区企业商户和市民营造一个和谐、安全、稳定的经营生产和旅游休闲环境。



● 张建民集团副总经理

记我的同学我的班

疯狂的六班人

疯狂在这里并不是贬义，而是对我们热血沸腾、激情澎湃的六班人的褒扬。今年10月22日，我们六班人应老陈同学的邀请，约定这一天在汕头聚会。碰巧老天爷给我们开了一个大玩笑！

前天，中央气象台预报，今年13号超强台风“鲇鱼”将于22日晚正面袭击粤东至福建东山沿海。台风对我这个南方人来说司空见惯，不足为奇。但是按报道，这次台风汕头首当其冲且是几十年来罕见的。它使我联想起四十一年前震惊世人的汕头7.28台风，那天狂风怒吼，暴雨倾盆，海啸破岸，造成市区受浸、房屋倒塌无数、死亡几百人。而现在这条“鲇鱼”几天前掠过菲律宾时，就引发了洪水、泥石流，导致屋塌路毁、多人伤亡。为了同学们的安全，我向集结在广州整装待发的同学征求意见，但他们仍然情绪高涨，坚持如约进行。

22日早上，提前赶到深圳的山东老王同学率先驾车出发，绕道梅州拜谒叶剑英故居后前往汕头。接着，波儿驾着大奔带领十几位同学，浩浩荡荡从广州启程，并在途中与我们深圳三位同学汇合。在路过海丰县后，天空开始下起了雨，风越吹越猛，不时还看到靠近公路旁的茫茫大海浊浪翻滚，真是给人“山雨欲来风满楼”的感觉。中午，在停车吃饭时，我提醒大家务必在台风来临前赶到汕头，不然将十分危险。小清同学却胸有成竹地说，我们是有福之人，台风肯定会绕道。巧的是正好被小清的神仙嘴所言中：也许

是我们经得住上天的考验，也许是被我们的真诚和执着所感动，“鲇鱼”真的撇开我们悄然溜走了。

其间还有一个感人的情节。深知台风危害的深圳同学，大清早就动身。因为我们知道早一分钟到达目的地，就少一分钟的危险。但为了尽快与广州方向的同学见面，我们在距离汕头还有二百公里的休息站，足足等待了一个钟时间。试想，假如路上真的遭遇台风袭击，那么推迟一个钟将意味着增加多大的风险啊！在班里，我是7.28台风的唯一见证人，亲眼目睹狂风将大树连根拔起，大船被吹到山上的惨景。其它同学对此无知则无畏，情有可原；而我却是明知故犯，只是凭着一股激情和侥幸，陪伴同学玩一把疯狂罢了。

临近黄昏，当我们穿越雄姿挺拔的跨海大桥进入汕头市区时，风停了，雨也住了，在晴朗天空的映衬下，一座美丽的海滨城市呈现在眼前。一路担忧至此结束，这时我悬挂着的忐忑不安的心终于可以放下。在龙湖宾馆门口前，老陈同学笑容可掬地迎接我们。吃晚饭时分，能来的同学都到齐了，未能来的同学也对聚会予以高度关注。正如有一位同学在班邮箱留言：他“一直关注台风对聚会的影响，还好，台风拐了个弯，去了别的地方。没能参加此次聚会，心中有无限的遗憾。真诚地对大家说一声：对不起。祝同学友谊地久天长。”这肺腑之言，代表了未能参加聚会的同学的心声。

当晚的欢迎宴会上，老陈热情洋溢的致辞调动起同学们久别重逢的喜悦心情。席上推杯换盏间，彼此天南海北，神侃无边。正当大家为这次班里AB角笑星未到场感到遗憾时，波儿情绪高亢地扮演了C角，将整个气氛推向高潮。同学频频举杯，碰撞的仿佛是心灵，浓烈的茅台酒、XO葡萄酒与同窗情谊交融，变得更加甘醇、芳香。酒逢知己千杯少，在畅快淋漓、醉意盎然中放倒了一个又一个的酒瓶。老陈、波儿二位时尚绅士各包揽一瓶XO，剩余六瓶茅台酒竟被其它好汉一扫而光。这时不知道是那位“酒徒”余兴未尽，又将手伸向老王带来的一箱白酒……确实那份酒后飘飘然的快意，令人忘我，耐人寻味。接着，大家醉醺醺，晃悠悠地走进卡拉OK包厢。里面，迷离摇曳的灯光若隐若现，在惺松的醉眼中，每个人似乎都变成年轻的俊男靓女，并随着音乐的响起，轻歌曼舞，纵情欢乐。波儿在兴奋中醉倒退场。小清当仁不让地充当D角成为咪霸，一曲曲抒情动听的歌声，营造出激情热烈的场面，煽动大家一起尽情狂欢，一起还原已经渐渐褪色的天真和浪漫！

次日，我们前往国家历史文化名城潮州市，瞻仰了纪念一代文豪韩愈的韩文公祠；浏览了世界上第一座启闭式古代桥梁“湘子桥”、明代古城墙“广济门”，以及有1200年历史的粤东名刹“开元寺”；参观了闻名海内外的枫溪陶瓷博物馆；还品尝了著名的“潮州小食”，让我们既享了眼福又饱了口福。其中韩文公祠给人留下的印象最深。韩祠背倚三峰并峙的韩山，苍翠环绕，环境清幽。我们登上后面的侍郎阁，居高临下向前远眺，湘子桥横卧在碧波漪涟的韩江上，对岸的广济城楼尉为壮观，古城的风姿尽收眼底。饱览之余，遥想1181年前，因谏迎佛骨，被贬为潮州刺史的韩愈，在潮八个月，办教育，驱鳄鱼，政绩昭彰，被潮人奉为神，故潮州山水俱姓韩。当中似乎更值得我们钦佩的是韩文公荣辱不惊，永葆不断进取的精神。还有使我们倍感欣喜和亲切的是他曾任刑部侍郎，是司法界的老前辈，与我们身为法律人同宗同祖。况且，我们班的一位同学也在这里享有“为民做主”的盛名，成为韩夫子的传承人。

最后一天，本来安排游玩风光旖旎的中国第三大岛南澳岛，后因渡海轮船停航，改为观光汕头市礮石

风景区。这次在汕期间，老陈与夫人以其热情、真诚和实在的一贯风格，竭尽地主之谊，使六班每个参与聚会的同学，更享受到家的感觉。

同学聚会是一次休闲旅行、也是一次回家探亲、更是一次挚友相逢。欢聚的时光总是短暂，但是留下的美好记忆则是永恒的。

我们聚会，我们疯狂，是因为我们对大学那段刻骨铭心的岁月产生怀念、追忆和重温的强烈愿望所驱使。正是那段岁月，我们用风华正茂的青春，点燃了一生的激情；用孜孜不倦的四年苦读，换来了四十年的人生辉煌；用纯洁真挚的同窗缘，成就了终身难忘的同学情谊。

我们聚会，我们疯狂，是因为我们对同学的思念、对六班大家庭的向往。只有同学，才是相互倾诉当年往事、昔日旧情的知音和见证者；只有六班，才是安放那青春飞扬日子的伊甸园，也是我们聚会的不二理由。每次聚会，我们都仿佛看到那段岁月的留痕，深深刻画在每位同学的脸庞，凝固在文嫂、英莲、小老头、老碉堡等亲昵的绰号上，并通过胡椒面的恢谐、周扒皮的幽默、小小的奔逸以及波儿那讲不厌的嘴巴，在一阵阵捧腹大笑中展现出来。六班的故事，也只有六班人才讲得动情、听得入迷，离开了六班，昨天的精彩无法继续。老文同学说得好：“四十二颗曾经年轻的心，从人生的起点一齐跳动，有什么理由，不一齐跳动到生命的终点？”

我有一位朋友，过了知天命之年，回首身后足印，颇有感悟：“人生的意义在于不断燃烧激情；人生的价值在于拥有更多的爱。”是啊！有了激情，你才有了对生活的期待，对感情的执着，对完美的追求；有了同学的爱，你才有了精神倍加富足、生命多姿多彩。我们疯狂，是为了演绎和催生我们心中的激情；我们聚会，是为了表达和传承我们对同学的无限之爱。让我们每位同学，在今后的日子里，继续揣着这份始终放不下的念想和情结，且歌且行，且行且珍惜，一起拥抱未来！

12年无偿献血，用爱托起金质奖章

● 李玉东/特力集团

张国林，特力集团一名20多年工龄的老员工，1998年10月开始无偿献血，至今已整整12年。12年来他共献血80次，总献血量61400多毫升。按照一个普通人全身4000毫升的血液量计算，他的总献血量相当于人体总血量的15倍多，是深圳市献血总量最多的无偿献血者之一。2001—2007年他连续3次荣获全国无偿献血奉献金奖（每两年评一次，2008—2009年尚未颁奖），2004—2005年获得全国无偿献血特别促进奖，多次荣获深圳市优秀无偿献血者称号，是一位热心社会公益的好公民。



第一次献血他心中忐忑不安

深圳是国内首座开展义务献血活动的城市。1998年，大多数人对献血还心存疑虑，害怕会因此影响身体健康，甚至怕被“传染疾病”。刚开始张国林也有所顾虑，但还是想有机会能成为一名无偿献血者。1998年10月24日，机会来了，他在深圳市工人文化宫附近办事，看到旁边停了一辆献血车，就走了上去。医生给他检查了身体和血型后，同意他献血。说实话，第一次献血他还是免不了心中忐忑不安，有些紧张。医生一边给他扎针，一边和他交谈，谈笑冲淡了采血过程的紧张，张国林悬着的心这才逐渐放松了下来。第一次他献了200毫升全血，之后，他并未发现身体有任何不适，就每3个月去献一次全血，每次400毫升。

12年坚持无偿献血，胳膊上扎满针孔，以至曾被怀疑吸毒

张国林献全血一共献了6次，后来听说献成分血可以增加献血频率到每个月一次，能帮助更多的人，他就开始献成分血。平时只要时间和身体允许，他几乎每个月都去深圳市献血中心献血，并整整坚持了12年。

张国林无偿献血最初大家并不知道，只是我们奇怪时不常看见他手臂上贴着止血贴，而且仔细一看还有很多针眼，不免有些疑惑。曾有同事半开玩笑地问：“是不是吸毒啊，这么多针眼。”他怕别人误会会影响不好，这才告诉大家献血的事。在我们“用证据说话”的一再“威胁”下，他向我们展示了他悄悄珍藏的全国无偿献血金质奖章、无偿献血证等“证明文件”，使我们疑虑尽释。

记得有一次，快下班时，我见他接了一个电话，就匆匆地向领导请假说有急事，一路小跑冲进电梯离开了。后来我才知道，电话是血站打来的，说：“O型血库存告急，有病人急需手术用血，你能马上来血站献血吗？”像这样的情况他遇到过几次，而且平时他也非常关注这方面的信息，每次从媒体得知急需O型血，只要是在他献血允许的时间间隔范围内，他都会第一时间赶到血站献血。

不但自己献血还发动别人献血，有人说他傻，而他说“献血不但可以挽救别人的生命，对自己的身体无害，还能减少患心血管疾病的机会，是利人利己，行善积德的事，何乐而不为”



在平凡中展现不平凡的风采

● 马明/特发信息光缆分公司

献成分血每次需要1个多小时，加上来回的路程，他花在献血上的时间可不少。有人笑他傻，说：“别人都忙着挣钱，保养身体，你却忙着献血”，“每个月献一次血，太多了，把身体搞坏了不值得”。每当这时他都会借机滔滔不绝地向大家“普及”献血知识，劝大家也去献血。他最常说的一句话是“献血不但可以挽救别人的生命，对自己身体无害，还能减少患心血管疾病的机会，是利人利己，行善积德的事，何乐而不为。别人要说就让他说去吧！”在他的积极宣传及劝说下，他的一些朋友和同事也加入了无偿献血的队伍。他说“这是我最高兴的事，人多力量大嘛！”

当问到他爱人是否支持他献血时，他满脸幸福，嘿嘿地笑着说：“她没有直接说支持，但我每次献血回来她会给我做好吃的。只是会时常提醒我‘献血次数不要太多，要注意身体’”。张国林当面答应得非常爽快，过后仍然坚持每个月去献血。

“如果身体和医生允许，我会一直献下去”，唯一遗憾的是没能成为干细胞捐献者

按照规定，55岁后就不能献血了。到规定年龄他还有2年左右时间，我问他：“到时候有什么打算？还会坚持下去吗？”他说：“如果身体和医生允许，我会一直献下去。真到了不能献血的时候，我还可以做一些其它力所能及的事情，比如说做义工……”

谈到12年无偿献血有没有什么遗憾时，他说：“唯一的遗憾是没能成为干细胞捐献者，因为对干细胞捐献者有年龄限制，我已经超龄了。但不管怎么样，献全血和成分血也能帮到人”。

在和他交谈时，我一直反复问他一个问题：“你为什么能坚持12年这么久？因为偶尔做好事不难，难

的是十几年如一日无偿献血挽救他人的生命。”说到这里，他一下子没有了向我讲述献血知识时的洒脱，更没有给我想要的答案。在他看来，这是再平常不过的事情，并不需要什么刻意的理由，但我能感受到他已经把无偿献血当成了他一生的事业，也感受到他为自己能为社会做一些力所能及的事情而感到的满足和自豪。每一枚金灿灿的奖章、奖牌，每一本鲜红的无偿献血证书都是他12年爱心的缩影，无私奉献的见证。

也许不是所有人都能完全理解他，但至少我们可以给他掌声。在我心里，他是我们特力人的骄傲和自豪。

正是有了千千万万个像张国林这样的爱心人士，深圳——这个爱心之城，才显得更加美好、和谐。



平凡：平淡，朴实，真实的代名词。

平凡岁月就是普通人过的平凡的生活。平凡岁月像一条幽长的街道，来往的人总是那样匆匆忙忙而过，为平凡的生活而奔波着，为朴实的生活而忙碌着。没有太多的停留，没有太多的驻足。平凡岁月一天天流逝，每天似乎都像时钟那样反复摇摆着。日子虽然过得很平常，可也是有所思所想有所作为的，展现着平凡真实的风采。就如同大草原上绽放的各种颜色不同且不知名的小花，点缀着草原那无边的绿色。

平凡虽不是一道亮丽的风景，可当你走近，就知这道风景也具有直逼心灵的威仪。饱经风霜的脸庞，矫健的身影，坚实的步伐，让你感到一种生存的神圣与尊严，并以虔诚的心，重新去探寻生命的意义和乐章。看此风景，你就感悟到平凡中的不平凡之处：平中有奇，凡而不俗。

在我们特发信息的大家庭里，有着许许多多平凡的兄弟姐妹，他们虽然平凡地工作着，但是当你仔细看看他们，接近他们，会发现平凡之中的不平凡随处可见，处处都有不平凡的风采展现。

机修工程师赵明刚。虽然身为主管，但工作时处处身先士卒。在一次工作当中腰部位严重受伤，就这样他忍受疼痛，带领机修组全体成员，出色地完成设备各项维修和改造任务。他积极地帮助同事，解决工作和生活之中的困难。当工作不顺利时，他会用非常幽默的谈吐活跃气氛，使大家重新鼓足干劲。他常说：“所有的困难都能解决，不用心再简单的事也解决不了”。在同事的眼中他代表的精神是——刚毅，关怀。

电气工程师陈爱兵。经常会看到他手捧资料，站在设备电器控制柜前，认真地处理设备故障，在酷热

的环境下站就是几小时。他是处理设备疑难故障的高手，在一次排除套塑线故障时，他连续工作24小时，直到排除故障后才回去休息。在同事的眼中他代表的精神是——责任，执着。

动力工程师梁伟权。他的身影经常出现在高高的厂房上空，潮湿的排水道里，酷热的空压机旁。每次看到他都是满身灰尘，但他排除动力故障却是干净利落。他带领动力组，既要保证全公司的动力电，供水，排水，供气的安全运行，还要负责所有照明设备和空调设备的正常运行，在繁杂的工作中，多次完成因厂房变动和新设备安装的，动力电缆，供排水管道安装工程。在同事的眼中他代表的精神是——坚韧，顽强。

他们只是我们光缆许许多多平凡人中的一员，他们只是做好自己的本职工作，但他们所代表的精神：刚毅，关怀，责任，执着，坚韧，顽强却处处显现着不平凡。当所有的不平凡加在一起就是伟大了。汪洋大海是由一滴滴的水汇成的，巍峨的高山是由一颗颗细小的砂石堆成的，我们的生活是由一件件普通平凡的小事组成的。既然自己是个平凡的人，做的是平凡的事，那就把平凡的小事做好吧。把每一件简单的小事做好就是不简单，把每一件平凡的小事做好就是不平凡。

我们光缆每一个平凡的员工，每一天都重复着平凡的工作，看似平凡无奇，其实平凡如水的朴实生活，最后结晶成的却是一颗颗淳朴真挚、充满爱与想象的绚丽水晶石，这才是人生真谛所在。不要抱怨自己没做出惊天动地的大事，静下心来把身边的每一件小事做好，那就是不平凡的成绩。

秋日黄昏，湖畔遐想

● 刘志军/香蜜湖度假村



在电脑前坐了一天，眼睛昏花，面部皮肤被电脑屏幕辐射得紧巴巴的。一阵脚步声从门前响过，同事们都去打卡了，我也收拾手头的工作……

回家的心情并不急迫。下班后公司一片寂静。去湖边透透气吧，我脑子倏地闪出这个念头。

黄昏，太阳仿佛也和我们一起“打了卡”，西北边的天际被刻意留下了几抹丰富的暖色的笔触，天空由暖色慢慢向深灰色过度。

湖边一丝风都没有。我沿着湖边慢慢向荔枝园的方向踱着步子。树上成群结队的叫不出名字的小鸟，在厚密的树丛中叽叽喳喳地吵叫着，就好像家乡天黑前那群吃过饭的妇女在东家长西家短地拉家常，虽吵却亲切。湖面平静得象一面镜子，偶尔会有小鱼顽皮地跳跃泛起一团团水花，引得水鸟俯冲到湖里啄食又迅速地飞起，在水面上留下一个个同心圆，然后慢慢地散去。瞬间我脑海里闪过几幅优秀摄影作品的画面。再前行，发现不知从哪浮游过来几只野鸭之类的小雏，那么悠闲，那么自得。它们后面跟随着几条细细的水纹，慢慢地漂向远处。

四周慢慢地暗了下来，湖边周围大厦的灯光也争

相亮起，把影子映在湖面上。鸟儿们的争吵声也渐渐地停了下来。坐在湖边散长的虬蔓上面，四周虽然不是万籁寂静，但还算安静，只是偶尔从远处传来几声与这个环境很不协调的汽车喇叭的鸣声。傍晚的湖边空气很新鲜、清凉，我心情也渐渐平静下来，思绪一下子回到刚来香蜜湖工作的那段时光……那时候，或因为工作忙，或因为心情烦闷，我常常会一个人来到湖边散步，让清风抚平我内心的狂躁。如今，我已由一个轻狂的少年成长为一个成熟稳重的男人，不再有狂躁，不再有偏激。岁月如此改变了一个人。

一缕清风吹过，夹带着一股沁人心脾的芳香——一种叫夜来香的花香，湖水泛起粼粼的波纹，水面上大厦的影子也跟着晃动起来。一阵风吹来，有一丝凉意，不禁打了个冷颤。

该回家了。回头看看黄昏的湖面……公司已经为香蜜湖的明天规划了美好的蓝图，即将开发的香蜜湖，这里，又将是一个怎样的情景呢……

《特发》月刊2010年集团各单位、企业投稿采用情况表

集团总部		合 计	83
集团领导	12	计划财务部	3
办 公 室	24	企 划 部	20
人力资源部	20	审计监督部	4
系统企业		合 计	298
特发信息	106	黎明集团	29
特力集团	38	特发地产	33
小 梅 沙	51	特发物业	24
香 蜜 湖	15	华丽公司	2
高 尔 夫	-		
总 计			381

各类图片、书画作品：780张（幅），集团外社会投稿3篇。