



集团领导带队赴深圳东部游艇码头调研学习

10月14日，集团张俊林董事长、桂自强副总经理、集团小梅沙片区规划建设运营协调小组、特发小梅沙旅游中心相关领导一行7人，在深圳市休闲游艇协会领导的陪同下，勘查小梅沙东部岸线游艇会选址现状，并赴万科浪骑游艇会、深圳海上运动基地暨航海运动学校、七星湾游艇会等地调研，万科浪骑游艇会总经理武勇介绍了浪骑游艇会的开发建设和运营管理等情况。

期间，市休闲游艇协会特意安排了一场关于小梅沙开发建设游艇会的研讨会，张俊林董事长介绍了在小梅沙东部岸线背仔角区域开发建设游艇会的初步设想，与会专家纷纷就小梅沙游艇会规划建设建言献策，结合国内外相关

案例，综合分析了小梅沙在游艇产业开发上的优劣势，建议将小梅沙游艇会打造成深圳最前沿、最先进的游艇会和游艇产业平台，成为深圳游艇产业的代表和推广航海运动的引领者，并就小梅沙游艇会选址提出了建议。

会上，张俊林董事长表示，将综合各位专家的意见，认真做好游艇开发定位、产业融合研究，将小梅沙游艇会打造成小梅沙的地标，成为小梅沙的一抹亮色，探讨通过游艇、低空飞行等产业纽带将小梅沙、香蜜湖、高尔夫有机联系的可能，并欢迎战略合作伙伴同特发一起来研究、开发、运营。

(陈男/本刊记者【特发小梅沙】)



编委会

主任：张俊林

副主任：张建民 林婵波

编委：王宝 吕航 刘学优 郑海天 郁小平

邹立 唐大平 高天亮 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：tefa@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



■ 公司要闻

- 04 集团领导到系统企业考察、调研，指导工作\黄胜鹏 赖赐纳 张灵
- 06 集团开展2015年企业经营计划工作调研\程梅娟
- 07 集团党委开展2014年度“百课下基层”宣讲活动\吴慷

■ 本期特稿

- 08 夯实基础，优化流程，提升服务，不断创新企业国有产权监管工作\张纳沙

■ 向华为学管理

- 10 加强监督，利出一孔——向华为学管理\高天亮
- 12 世界级企业之路：华为模式浅析\李正祥

■ 商海职场

- 15 特发地产与衡佳集团联手合作开发天鹅地产项目\陈自强
- 16 浅谈如何打造良好的生产执行力\苏海芳
- 18 首届两岸三地水族馆发展论坛在珠海举行——国内水族馆行业快速发展硕果累累进入大繁荣时期\魏鹏程
- 20 新公司法解读\张志彬

■ 企业文化

- 21 “向华为学管理”主题演讲，点亮“员工之星”竞选舞台——集团总部举办9月份“员工之星”竞选活动\陈楠
- 24 集团和系统企业积极投入羽毛球赛等群众体育活动\吴慷 高巍 黄琳等

■ 优秀文摘

- 26 华为如何进行自我批判\田涛

■ 基层一线

- 29 二期项目样板房开放，特发和平里即将完美收官\樊嵘
- 30 特力第一期珠宝知识培训圆满结束\胡敏
- 30 思变求成长\肖敏
- 31 来自华为公司外籍员工的感谢信等两则\陈福生 朱明洲

■ 聚集经营

- 32 福田区领导与特发黎明长龙公司考察，展开“一对一”服务\王强
- 32 集团召开财务检查动员布置会议\尹章儒
- 33 集团举办安全生产知识培训\胡亦炜
- 33 集思广益，办好集团网站——集团总部召开网站建设意见征求会\吴慷
- 33 特发信息参加中国通信学会2014年光电缆学术年会并作专题学术报告等3则\刘勇 江学定 王素平
- 34 特发信息引入ERP系统正式上线\杨秋娜
- 34 OPGW月产量突破2000KM，特发信息颁发产量突破奖励等2则\姚金福
- 35 特发黎明举行企业战略知识培训\曾小美
- 35 特发小梅沙海洋世界获深圳市顾客满意服务明星团队称号\顾燕

- 35 2014年深圳水生野生动物保护科普宣传月启动，特发小梅沙海洋世界获水生野生动物救护标兵称号\陈曦
- 36 特发小梅沙海洋世界国庆海洋创意之旅完美落幕等2则\季帆 陈雪红
- 36 特发地产启动风险管理与内部控制体系项目\黄胜鹏
- 36 拓展纯商业项目，填补物管空白——特发物业成功接管运作深圳东海景田银座项目\李晓佳 朱亚杰
- 37 公安部下属梅林一号项目业主领导慰问特发小区一线员工等2则\洪毅 陈福生

■ 地产行业动态

- 38 银行房贷新政：认贷不认房等8条\《特发地产信息》

■ 旅游行业动态

- 39 劲旅网发布9月国内旅游系列监测报告等7条\特发小梅沙

■ 员工情怀

- 41 重走长征路，汲取正能量——若尔盖大草原行记\程海水
- 43 这些年，我的信息精彩生活\何亮亮
- 44 父亲——男人最神圣也最温柔的称谓\李秋旋
- 45 儿行千里父担忧\陈婷婷

■ 杂言随笔

- 46 胡杨\黄岩珍
- 47 忽视了的幸福\李锡安
- 48 别为了追求物质，忘了灵魂的存在\陈娜
- 49 创新改变生活\马明

■ 诗海拾贝

- 50 让我轻轻地告诉你——母爱潺潺\鹿春扬
- 51 当你静下心来时\许丽玲
- 52 追忆军营，怀念战友\梁明明

■ 读学心得

- 53 学习、借鉴、提升——特发物业廊坊分公司培训讲堂记实与体会\程玉红
- 54 色彩斑斓的风筝——读《追风筝的人》有感\杨红

封二：集团领导带队赴深圳东部游艇码头调研学习\陈男





集团领导到系统企业考察、调研，指导工作

■ 黄胜鹏、赖赐纳、张灵/本刊通讯员（特发地产、物业、集团企业一部）

近日，集团领导到系统企业特发地产、物业和特力公司考察、调研重点项目开发和市场拓展情况，下基层一线指导工作。

特发和平里作为集团重点投资项目，是集团实现十二五规划的主要经济增长点，集团领导一直高度重视该项目的建设。近期，随着和平里二期工程建设步伐加快，营销中心、样板房相继开放，开盘在即，和平里项目越来越备受社会关注。10月22日上午，集团张俊林董事长、张建民总经理、俞磊副总经理以及相关部门负责人专程到和平里项目视察，对二期工程进展、营销推广进行实地了解。特发地产公司丁晓东董事长、陈宝杰总经理、巫石明副总经理陪同考察并汇报工作。集团领导重点视察了营销中心、二期样板房、一期公寓和一期园区，还参观了位于和平里周边的中海锦城及星河传奇两个同期楼盘，了解楼盘建设及户型结构，博取众长，对和平里二期推盘策略提供参考。

10月17日下午，集团张俊林董事长、俞磊副总经理一行到特发物业东莞分公司对华为南方公寓项目进行调研。张董事长一行详细了解华为南方公寓物管的具体情况，对特发物业东莞分公司员工的吃、住、行特别关心，询问他们的工作和生活情况，随后参观了公寓南北园区以及消防监控室，对公寓内各类户型的装修和家具配置情况进行实地考察，认真听取了公寓电子缴费系统的功能介绍。

调研会上，东莞分公司负责人介绍了分公司的组建与华为

南方公寓项目接管运作情况。华为南方公寓总建筑面积为24.7万平方米，总户数3282户，是华为公司为东莞南方工厂配套建设的集生活住宅、休闲健身为一体的综合性物业项目。目前，特发物业已从卓越物业手中完成接管工作，项目运行情况良好。

在听取特发物业公司总经理高天亮汇报物业公司的基本发展情况后，集团张俊林董事长与在座的员工进行了深入交流，对物业公司的未来发展提出指导意见：一是希望物业公司营造更好的团队氛围，在工作上要积极、严肃、认真、严谨、规范，生活要活泼、有乐趣，工作与生活都要保持一个向上的、充满正能量的状态。二是集团将对物业公司在体制和机制上进行改革试点，试行核心骨干员工持股，以此激发企业活力；通过考核评价、选人用人等多方面，组织和形成一个充满活力的物业公司团队。三是希望物业公司本身要做好公司发展战略的选择。在业务结构调整上，目前物业公司在高新园区物业管理领域，已经有一定品牌和影响力，下一步要在此基础上拓展包括高端写字楼、商业综合体等物业项目；在发展区域选择上，一线城市、经济发达区域应作为发展重点，具体的区域发展布局 and 战略选择，要有取舍与重点；在业务范围选择上，设施设备管理是最基本的主线。关注依托互联网平台、智能化建设等方面的新业务、新模式、多探索。四是要脚踏实地做好基础物业服务，永不放松，只有打好基础才能进一步积极探索和创新，发现新的增长点。五是要加强内部团队建设，在选拔、任

用、考核、评价、激励、薪酬方面要更加规范、透明、公平、公正，充分发挥每个人的作用，让每个组织都有活力；管理人员要廉洁正派，要通过技术手段、信息化与制度建设，通过明确责权，禁止权力滥用，做到架构清晰，放权合理，建立相应的监督体系，进一步强化监督。六是物业是很有发展前途的行业，未来城镇化的进一步推进，决定了这是一个朝阳行业。随着互联网技术、智能化的应用，会形成很多跨界的经营模式，物业是管人管物的角色，拥有了终端，也就有无限的想象力和无限的发展空间。集团小梅沙、香蜜湖将进行重新建设与二次开发，这些区域建成后都需要相应的物业服务，因此物业公司既可以在市场上拓展业务，还可以背靠集团争取更多相关的资源与支持，发展空间不可限量。

10月20日下午，集团监事会主席杨培业、纪委书记林婵波和副总经理俞磊及相关部门负责人，在特力总经理罗伯均、副总经理任永建的陪同下，考察特力国际珠宝广场（一期）工地现场。在详细了解了项目建设情况之后，就项目进展和要求进行了专题座谈。

特力国际珠宝广场（一期）主体于5月20日开工，目前关键线路已达到裙楼4层底板，预计年底完成10层；已完成电梯和幕墙两项专业工程的招标工作，正在与中标单位就合同签订和幕墙的优化设计事宜进行沟通；已开始着手申报“广东省二

星绿色建筑”评价标识；已开始进行项目二期的前期规划和土地谈判事宜。目前，项目存在的主要问题在于总承包方拖欠施工队部分工程款，可能影响工程进度。

在听取项目开发进展情况汇报后，集团领导对项目推进工作提出几点要求：一是在保证工程进度按计划完成的同时，特力要尽快协调总包单位解决拖欠施工单位部分资金问题，并尽快建立一套完善的工程款监控制度，确保已支付的工程款全部用在项目上；二是严控资金使用，项目开发需严格按照既定的投资计划节点进度进行；三是为配合市国资委推行国有企业经营投资责任追究制度，集团将在年底前对下属各企业工程项目进行一次全面的招投标和工程变更大查。今后，集团还将不定期进行各工程项目的责任检查，严控风险，并且严格贯彻“责任到人、权责清晰、奖惩分明”的工作要求。

特力国际珠宝广场位于罗湖水贝黄金珠宝产业聚集基地，原特力工业区内，是罗湖区重点更新项目之一，由特力下属企业深圳市中天实业有限公司开发建设。项目共分两期，目前在建的一期项目占地约1万平方米，建成后总建面超过8万平方米，总投资4.1亿元，包括两栋20层的写字楼和酒店，5层商业裙楼和2层地下停车场。项目建成后将成为以黄金珠宝首饰生产为核心，兼具展览展示、研发设计、总部管理与运营、旅游休闲与购物功能于一体的都市型特色产业园区。

集团开展2015年企业经营计划工作调研

■ 程梅娟/集团人力资源部

10月14日至17日，集团总经理张建民和集团相关领导及各相关部室负责人对下属8家企业进行调研。调研主要围绕各企业2014年经营计划完成情况及2015年经营计划制定工作开展。

调研中，各企业负责人汇报了本企业1-3季度经营情况以及全年经营计划预计完成情况、2015年度的经营计划以及2015-2017年度滚动经营计划等，与会人员分别就上述内容进行了深入的沟通和交流。从调研情况来看，2014年度集团各企业整体经营情况良好，大部分企业均能完成预算指标，在重大项目推进、全面预算管理、人力资源建设和各项基础工作管理等方面取得了较好的成果。

张建民总经理在听取各企业汇报后，结合企业实际情况，

对企业2015年经营重点工作和“十三五”战略规划制订等方面提出了新的要求：一是2015年是“十二五”规划的最后一年，各企业应对照“十二五”规划的要求，攻坚克难，力争全面完成“十二五”规划的既定目标，为“十三五”的跨越式发展奠定扎实的基础；二是要求各企业在制订“十三五”战略规划过程中，应结合“十二五”规划完成情况，认真总结和分析行业市场和企业内外部实际情况，找准定位、抓住机遇，制订出符合企业实际、全面推动企业可持续发展的“十三五”规划；三是要进一步提升企业的战略管控能力，及时根据市场变化，调整企业的战略目标，整合企业经营业务，增强风险抵御能力，确保企业健康、可持续发展，实现企业的战略目标。



集团党委开展2014年度“百课下基层”宣讲活动

■ 吴慷/集团党委办公室

为深入学习贯彻习近平总书记系列重要讲话精神，按照《中共深圳市委宣传部关于组织开展第十届“百课下基层”宣讲活动的通知》精神，10月24日上午，集团党委在发展中心6楼会议室开展了以“充分发挥我国社会主义政治制度优越性——关于发展社会主义民主政治和依法治国”为主题的“百课下基层”宣讲活动。集团和系统企业党组织班子成员、总部全体党员共61人参加学习。宣讲活动由集团党委副书记、纪委书记林婵波主持。

市委党校孟伟教授受邀担任主讲。她从当前政治环境基调、民主政治发展的主要内容和亮点以及积极推进深圳民主法治建设三个方面对主题进行了全面分析和详细解读，使与会人员更好、更全面地理解和把握了社会主义民主政治和依法治国的核心内涵，对我们接下来学习领会十八届四中全会精神和进一步推进集团全面实现依法治企、依规办事、廉洁从业将起到促进作用。

夯实基础 优化流程 提升服务 不断创新企业国有产权监管工作

■ 张纳沙

2013年以来,围绕深圳市国资国企改革发展的总体思路,市属国资国企系统各项产权管理基础工作扎实开展,切实推动产权流转、优化资源配置、提升资产价值,为全市国资国企持续深化改革,加快创新发展做出了新贡献。

一是以制度建设、信息化管理和综合检查评价为着力点,不断提高产权管理水平。1、全市产权登记工作取得新突破。《深圳市属企业国有产权登记管理实施办法》发布实施,市国资委被评为全国产权登记管理先进单位。2、产权监管信息化工作进入新阶段。市国资委研发的“企业国有产权监管信息系统”正式上线,运作顺畅。3、资产评估动态管理系统全面启用。借助信息化手段对资产评估项目进行全过程动态跟踪,进一步提升指导和服务功能。坚持重大资产评估项目专家评审制度,有效促进资产评估项目质量提升和备案工作效率。4、境外国有产权管理工作稳步开展。深入开展境外国有产权调研,全面清查企业所持境外国有股权情况。研究制定境外国有产权监管规定,重点关注特殊事项监管,规范境外资产评估和交易机制,强化监督检查和责任追究,促进境外企业规范化发展。5、产权监管工作体系进一步完善。以产权监管信息系统为抓手,持续完善产权监管工作体系。参与国务院国资委《地方产权管理工作综合评价体系》课题研究工作,构建产权管理工作综合评价指标体系。

二是以资本运作为重要手段,有效提升产权价值。资源整合有序推进。顺利实施深长城国有股转让,该项目是全国国资系统按照国务院国资委相关规定操作的溢价率最高的上市公司国有股权转让项目。上市融资力度加大。重点加快金融、新兴产业领域优势企业上市培育,完成易图资讯引进战略投资者并配套实施管理层与核心骨干持股。目前,市属国有资产证券化率43%,居全国前列。基金工作稳步推进。实施产业基金群战略,乾能新能源、远致富海、投控园区基金先后启动,其他产业基金正在研究推进,国资系统的产业基金群初步形成。

三是交易平台持续创新,积极推动产权有序流转。企业国有产权交易平台作用凸显。1、国有企业增资服务模式进一步完善。借鉴投资银行经验,为企业引资提供创新服务的引进战略投资者增资服务模式不断完善。2、涉讼国有资产司法拍卖进场交易业务正式启动。在市国资委和市中级人民法院的指导下,深圳联交所制订了涉诉资产交易操作流程和制度体系,完成了我市首宗涉诉国有资产司法拍卖通过国有产权交易平台操作的案例。3、规范资源性资产进场交易管理。指导深圳联交所构建以“规范制度为保障、优质服务为核心、电子信息电子交易为支撑”的三位一体工作体系,市属国有企业资源性资产租赁全部进入深圳联交所交易平台公开进行。4、积极推进产权交易机构的

市场开拓。指导深圳排交所完成交易规则制定和交易支撑系统设计。在全国率先启动碳排放权市场,能源集团完成国内碳市场的首单交易。

为落实国务院国资委的有关要求和全市国资国企会议的工作部署,做好产权管理工作的七项工作要求:

一是准确理解和把握政策要点,协调规范与创新。1、正确认识发展混合所有制经济的工作重点。要在实现产权形态混合的基础上,促进企业实现体制、机制和配套措施等工作融合,防止为“混合”而“混合”。2、努力建立真正的治理结构。要确保混合所有制企业的董事会规范运作。3、统筹推进员工持股,重点是引入核心管理团队和业务骨干持股。不能因员工持股而固化职位,要制定科学的退出和强制赎回等配套机制。4、鼓励创新与做好规范并重。推动发展混合所有制过程中,既要开放思想,积极探索并购重组、增资引战等操作路径的创新,更要规范操作,确保操作过程依法合规、公开透明。

二是全面梳理产权监管制度和流程,进一步完善工作体系。1、对产权管理的相关制度进行全面梳理。按照“以管资本为主加强国有资产监管”原则,进一步建立和完善符合混合所有制经济发展要求的国有产权管理制度体系。2、理顺工作流程,落实简政放权。及时理顺制度规定与业务流程、决策机制、内部工作流程的衔接,确保既遵守国资监管的相关规定,又符合市场规律、企业发展规律和现代公司治理的要求,简政放权、提高效率。3、优化分类监管。针对创业投资、风险投资(VC)、股权投资基金(PE)等股权投资企业的行业特点,继续探索实施股权投资类企业分类监管,优化股权投资退出业务的监管。

三是继续强化产权整合配置工作,推动布局优化。1、推动企业内部的产权链条和管理链条优化,继续清理境外企业个人代持股现象。2、优化系统内资源整合,加快退出无效低效资产,推进资产集中到产业链、价值链的高端环节。3、在发展混合所有制经济上实现新突破。除承担政策性功能或特殊平台功能的少数企业外,积极推进其他企业特别是集团下属企业的产权主体多元化。4、以上市公司为主要整合平台,加大同质资源整合力度,通过购买、注入、置换等方式实现资源整合优化。5、推动优势国企通过市场化并购重组实现跨越式发展。

四是持续推进产权监管信息化,提升管理水平。1、加强企业基本信息填报和完善工作,做到数据真实、准确、全面、及时,夯实产权管理的数据基础。2、利用监管系统

的一站式平台,不断提高工作效率。3、加强数据分析,充分发挥系统提前预警、实时指导和整体评价的作用,为发展混合所有制经济、促进产权流转和优化产权配置提供有效服务。4、实现数据共享、互联互通。鼓励各直管企业采取不同方式,将企业经营管理与产权管理、监管系统应用紧密结合,利用信息化提升产权管理水平,进而提升企业整体经营管理水平。

五是大力扶持产权交易市场平台建设,促进产权流转。1、深圳联交所所在增资扩股、挂牌融资等进场交易领域进行创新探索,逐步形成制度规范。2、深圳排交所、前海金融交易所完善内部建设,提升品牌形象,开发碳金融衍生品、小贷资产证券化等创新产品。3、推进稀有商品交易所、农产品交易所等商品交易所建设。4、产权交易机构加强业务管控,防止在国有产权交易业务的规范性和保值增值效果上出现松懈和滑坡,对国有产权交易监管做到“不越位、不错位、不缺位”。

六是探索优化检查和评价机制,促进规范提高。将检查、评价工作与信息系统应用相结合,落实动态监管。下一步,市国资委还将结合国务院国资委产权局推进的产权工作综合评价体系,对各企业的产权管理工作进行测评评价。

七是不断加强学习培训,提高队伍素质。市国资委组织开展多种形式的专业学习和培训活动,协调各区和相关企业参加国务院国资委全国产权业务培训会,完善企业产权专管人员业务交流和协同工作机制,不断提高队伍素质和整体工作水平。

各企业要重点从三个方面加强队伍建设,提高产权管理工作水平:一是机构人员问题,进一步健全企业内部产权管理架构和制度,充分利用产权监管信息系统并做好数据分析,在依法合规、防范风险的基础上,做好优化配置、提升价值。二是要具备战略的思维、全局的视野和创新的思路,将产权管理工作放在企业改革和资本配置的战略背景下,做好与资本运作、对外投资等其他相关工作的沟通和衔接。三是要持续学习,加强研究,不断提升产权管理人员的素质和使命感,从理论层面提高对产权管理工作中规律性内容的认识和把握,推进产权管理工作水平更上一个新的台阶。

(本文为深圳市国资委副主任张纳沙9月28日在国有产权管理工作交流会上的讲话要点。原文刊载于深圳市国资委网站《国资监管》栏目之《产权管理》)

加强监督，利出一孔

——向华为学管理

□ 高天亮 特发物业公司总经理

春秋时期，管子在《管子·国蓄第七十三》中提到“利出于一孔者，其国无敌；出二孔者，其兵不洩；出三孔者，不可以举兵；出四孔者，其国必亡”。

任正非在华为2012年年报中强调，“20多年来我们基本是利出一孔的，形成了十五万员工的团结奋斗”，“如果我们能坚持‘利出一孔’，‘下一个倒下的就不会是华为’，如果我们散散了‘利出一孔’的原则，‘下一个倒下的也许可能就是华为’”。这里的“利出一孔”指的是“从最高层到所有的骨干层的全部收入，只能来源于华为的工资、奖励、分红及其他，不允许有其他额外的收入。从组织上、制度上，堵住了从最高层到执行层的个人谋私利，通过关联交易的孔，掏空集体利益的行为”。正是有了这种强有力的公司内部反腐监督机制，才使华为从一家立足于中国深圳经济特区，初始资本只有21000元的民营企业，稳健成长为年销售规模2400多亿元人民币的世界500强企业。

特发物业自1993年成立以来，经过21年的快速发展，规模不断扩大，在北京、上海、成都、武汉、廊坊、杭州、岳阳、东莞等地分布着8家分支机构，在深圳区域有7家分支机构，今年在职员工将达到1900余人，年营业额超过2亿元。管理项目涵盖高新科技园区、甲级高档写字楼、大型住宅小区、商业物业等多种类型，并入围“2014年中国物业服务百强企业”和“2014年中国物业服务百强企业成长性TOP10”，荣获国家、省、市优秀示范大厦（小区）荣誉称号。面对公司分支机构众多、地域分布广、人员庞大的现状，要想实现物业公司持续健康稳定发展，加强监督就势在必行。

在学习集团有关加强监督工作的文件精神，借鉴华为内部反腐经验后，我认为物业公司应该在以下几方面加强监督：

一、加强思想教育，培育廉洁文化，使干部职工“不想腐”

华为公司高层早在2005年就表示“公司最大的风险来自内部”，必须保持干部队伍的廉洁自律。并于2005年12月召开了EMT(公司经营管理团队)民主生活会，EMT成员共同认识到：作为公司的领导核心，要正人须先正己，以身作则，会上通过了《EMT自律宣言》，要求在此后的两年时间内完成EMT成员、中高层干部的关联供应商申报与关系清理，并通过制度化宣誓方式层层覆盖所有干部，接受全体员工的监督。2007年9月29日，华为举行了首次《EMT自律宣言》宣誓大会。

华为认为，组织（包括企业）病变具有天然携带性，每个人进入这个组织时，都带去了这个人个性中好的一面，同时也带来了“病毒”的一面，比如贪婪、懒惰、狭隘、自私等，这些东西只有通过像“民主生活会”，包括EMT自律宣言、整风大会等形式来清洗自我缺点和组织病斑，这恰恰代表着华为公司廉洁文化密码中的东方因素。这也是华为和它的竞争对手们在西方市场上打了几十年，华为能够打败他们、战胜他们的很重要的思想武器。

对我们而言，就应该善于学习华为这种敢于批评与自我批评的方式，公司要与各分支机构、职能部门签订廉洁自律责任书，并做到全员覆盖。同时加强对诸如《国有企业领导人员廉洁从业若干规定》等相关法律法规学习，弘扬风清气正的廉洁氛围，筑牢拒腐防变思想防线，使广大干部职工在思想上“不想腐”。

二、全面实施标准化和流程化管理，使干部职工“不能腐”

任正非认为，标准化和流程化管理是实施监督管理工作的基础，也是企业走向成功的基础。为解决管理的标准化、流程化问题，从1998年起，华为系统地引入世界级管理咨询公司的管理经验，在集成产品开发(IPD)、集成供应链(ISC)、人力资源管理、财务管理、质量控制等诸多方面，与IBM等公司展开了深入合作，全面构筑客户需求驱动的组织流程和管理体系。通过引入先进的管理理念和方法论，从业务流程、组织、品质控制、人力资源、财务、客户满意度等六个方面进行了系统变革，把公司业务管理体系聚焦到创造客户价值这个核心上，经过不断改进，华为的管理已与国际接轨，不仅承受了公司业务持续高速增长的考验，而且赢得了海内外客户及全球合作伙伴普遍认可，有效支撑了其全球化战略。

请IBM做过咨询的中国公司多不胜数，为什么华为如此成功，原因就在于华为制订了中国首部公司管理基本法《华为公司基本法》，很多企业都没有。正是这种以岗位为点、以管理流程为线、以制度为面的点线面“三位一体”机制，规范了权力使用，通过激励机制和监督机制有效的结合，才使得华为有着如此惊人的团队执行力和企业生命力。

特发物业是一家轻资产、重管理、劳动密集型公司，更需要实现规范化和流程化管理。去年，公司就发生了某管理处出纳通过开阴阳发票套现贪污的行为。今年，又发生了某管理处对外复函时，从回函起草、打印、审批到盖章均由其负责人一人包办的行为，迫使公司投入更大的人力、财力去处理善后工作。实践证明，不按制度流程办事，公司合法权益得不到有效保护，后患无穷。

同时，企业标准化要与企业廉洁风险防控管理有机结合起来。国有企业廉洁风险防控，重点是“三重一大”。对涉及企业重大事项、重要人事任免、重大项目安排和大额度资金的运作等“三重一大”事项应确定本企业重点范围。监控对象应是公司各级领导人员和重点管理岗位人员。通过建立风险防范、监控管理和效费处置三个系统，实现各级各部门、各单位预防腐败的主动性，提高广大干部职工廉洁风险防范的自觉性，进一步完善各项制度和机制，将权力关进制度的“笼子里”，使广大干部职工“不能腐”。

三、加强财务审计和内控建设，使干部职工“不敢腐”

加强财务审计和内控建设是做好监督工作的关键。华为审计部是一个很厉害的机构，任正非先生有一次到日本出差，被审计出在酒店的洗衣费也报销在差旅费中，后来审计部的负责人找到任总谈话，按照华为公司的规定，不但洗衣费要退回，而且还

得要求他写检讨。对于这样的“小事”，在一般公司看来都不算事，但是华为做到了公司干部员工人人平等，任何人没有特权。

今年9月，华为公司召开的企业业务经销商反腐大会通报称，目前华为已经查实企业内部116名员工涉嫌腐败，并追回资金3.7亿元，董事会决定将3.7亿元奖励给员工。华为的每一位遵纪守法的职工将会获得2500元的奖励，这一奖励将会在11月份工资中体现。

企业内部腐败一直是影响企业发展的难题，华为对腐败采取零容忍的态度，任正非曾强调，没什么可以阻挡华为公司的前进，唯一能阻挡的，就是内部腐败。

就如何预防及惩治腐败，特发物业也采取或将采取一些措施，并在借鉴华为审计监督经验基础上不断优化改进，比如：

第一，不断加强监督工作的组织建设。健全的监督队伍是做好监督工作的组织保证。集团从事监督的机构有监事会主席、纪委书记、财务总监、审计监督部等。我们下一步也希望加强这方面力量，在公司层面有专人统筹，在具体业务层面初步设想在公司计财部增设一名审计专员。

第二，实行轮岗制度。华为各地办事处主任只能做四到五年，调动的时候不准带一兵一卒。今年，物业公司对特发小区、泊林花园、发展中心等几个管理处主任进行了轮岗，未来希望将轮岗制度继续推行下去。由于各分支机构不设会计而只设出纳（会计集中在公司本部），计划将轮岗人员范围扩大到外派出纳。

第三，加强第三方财务审计工作。今年对离任的三个分支机构一把手进行了离任审计，在与被审计人充分沟通后，仍审计出存在的问题15项。通过第三方财务审计，一方面提升了管理水平，另一方面对某些负责人起到了一种威慑作用。明年开始，将对各分支机构进行效益审计，并视情况进行专项审计。

第四，严格落实责任追究制度。工作出了问题，要从上到下，根据责任大小，各自承担相应的责任。对直接责任人，严肃处理，各级领导也要承担相应的领导责任。今年，共有3名中层干部被免职，1名被降职调离，1名由主持工作副职降为普通副职，此外还有一些员工受到了扣发绩效工资等不同程度的处理。

让领导干部“不想腐”、“不能腐”、“不敢腐”，既是反腐倡廉的一条重要经验，也是进一步遏制腐败现象滋生蔓延的基本路径，更是加强企业监督管理的有效手段。希望通过学习华为加强内部监管的经验，实现集团张俊林董事长所要求的“做到哪里有权力，哪里就有监督”，“权力有多大，监督就有多强”，“用有效的监督保证权力的正当、有效行使，保障管理人员履职的廉洁、有为”，从而“促进企业经营管理水平和效益的不断提升”。



世界级企业之路：华为模式浅析

■ 李正祥/集团企业一部

一、摘星揽月，彪炳史册，引领未来——华为奇迹大观

2013年，华为实现营业收入约395亿美元，净利润约34.7亿美元，分别超过爱立信（1876年成立于瑞典）42亿元及15.7亿元，成为全球规模最大、业绩最好的通信设备供应商。华为1987年以2万元创业，经过26年的马拉松竞赛，终于战胜所有对手，登上通信设备行业巅峰。通信行业起源于西方发达国家，至今已有上百年的历史，西方通信技术经验积累十分雄厚，解放前即已进入中国，经营根基较深，我国通信市场产生初期，通信设备等产品基本依靠外商供应，本土企业在外企的技术封锁和竞争压力下很难生存。华为能够在这种重压下从无到有，由弱到强，不断超越，最终将竞争对手全部抛在身后，成就了新中国几代人的美梦，铸就了历史性辉煌。华为摘星揽月的经营壮举，使人振奋，令人敬仰。

华为登顶之后，继续保持谦虚谨慎、艰苦奋斗的作

风，再接再厉，拼搏进取，向更大的目标云计算和一定互联圣地进发，要由“追赶”向“引领”转型，做世界创新发展的领航人。华为探索到了一条创新发展的有效途径，形成了一种创新发展模式，华为在科技创新和企业可持续发展上的建树，必将载入我国企业和社会发展的史册。

二、立志追日月，轻轻别彩云——先赛道，后赛术

老子有云：“道生一，一生二，二生三，三生万物。”万事万物皆源于道、始于道、成于道，企业经营亦是如此。经营之道是企业的立命之本、成长之基、发展壮大之源。企业的市场竞争首先是经营之道的竞争，其次才是经营之术的竞争。华为的成功究其根本是华为选择和坚守了华为之道，华为之道使其高出同侪、胸怀远大、追风赶月、矢志不移、使命必达。

《华为基本法》是华为公司的一部企业宪法，共103条16400字。该法1995年着手起草，经过近10次的讨

论、修改，1998年制定完成，引起各界人士竞相学习、讨论。《华为基本法》分为6章，其中第一章集中体现了华为的核心价值观和战略思想。华为的核心价值观和战略目标可以概括为五点：一是产业报国。《华为基本法》规定：“华为以产业报国和科教兴国为己任，以公司的发展为所在社区做出贡献，为伟大祖国的繁荣昌盛，为中华民族的振兴，为自己和家人的幸福而不懈努力。”二是聚焦通信设备产业。“为了使华为成为世界一流的通信设备供应商，华为将永不进入信息服务业。”三是做世界级领先企业。“在电子信息领域实现顾客的梦想，并依靠点点滴滴、锲而不舍的艰苦追求，使华为成为世界级领先企业。”四是文化引领，智力更生。“华为认为资源是会枯竭的，惟有文化才会生生不息。一切工业产品都是人类智慧创造的。华为没有可以依存的自然资源，惟有在人的头脑中挖掘出大油田、大森林、大煤矿……”五是自主研发，创新发展。“广泛吸收世界电子信息领域的最新研究成果，虚心向国内外优秀企业学习，在独立自主的基础上，开放合作地发展领先的核心技术体系，用卓越的产品自立于世界通信列强之林。”

1995年，华为的程控交换机刚刚开始打开市场，销售额超过8亿元，员工只有1000余人，应该说仍是一个规模较小公司，特别是在通信行业，国际百年巨头雄霸天下，此时的华为立志产业报国，自主研发，智力更生，做世界级领先企业，巨志宏愿矢志不移，不为一浪高过一浪的“淘金热”所惑，不做房地产、不投资矿产，甚至对盛极一时小灵通、CDMA也轻轻放过，专心致志只做通信设备，以夸父追日般的志向和毅力，向着既定的目标前进。

2010年，华为开始全面战略转型，内部结构由按设备、终端、软件服务三大业务划分调整为按照客户类型划分，分为面向企业、面向运营商、面向消费者以及其他业务四个板块，新增智能手机和云计算业务，并提出了“智能手机2015年跻身全球三大品牌之列、云平台在不太长的时间里赶上和超越思科、云业务追赶谷歌”的新的战略目标，快马加鞭攀登新的高峰。

三、条条大路通罗马，海阔天空任翱翔——聚集天下英才，成就旷世伟业

人才聚，事业兴，要实现远大理想，必须聚集各路人才，打造高素质人才队伍，古今中外概莫能外。华为的成功，首先要归结为其人才战略的成功。华为基本法第五十五条规定：华为的可持续成长，从根本上靠的是组织

建设和文化建设。因此，人力资源管理的基本目的，是建立一支宏大的高素质、高境界和高度团结的队伍，以及创造一种自我激励、自我约束和促进优秀人才脱颖而出的机制，为公司的快速成长和高效运作提供保障。

华为打造人才高地的主要措施为“高薪揽才、股权聚才、事业兴才”。华为没有门第、身份观念，所有人员一律平等，按岗位和能力获得报酬，而且还将工资提高到比外企还高的水平，因而招揽了国内大批优秀人才，据说有些年份一次招收近万名大学毕业生，大有天下英才尽归华为之势。

为了“将员工利益与企业长期利益结合在一起，增强员工对公司的归属感、长远发展的关切度和管理的参与度，形成具有竞争和激励效应的科学的分配制度”，华为初期就实行了内部员工持股制度，1992~1996年分红比率都高达100%，1997年为70%，之后递减到2002年的20%，一年发一次红利，红利自动滚入本金。

华为在借鉴英国模式的基础上，设计了著名的“五级双通道”模式，设管理和专业两个基本通道，其中专业通道包括技术、营销、服务与支持、采购、生产、财务、人力资源等子通道。专业通道纵向划分五个职业能力等级阶梯，如技术通道由助理工程师、工程师、高级工程师、技术专家、资深技术专家五大台阶构成；管理通道从三级开始，分为监督者（三级）、管理者（四级）和领导者（五级）。

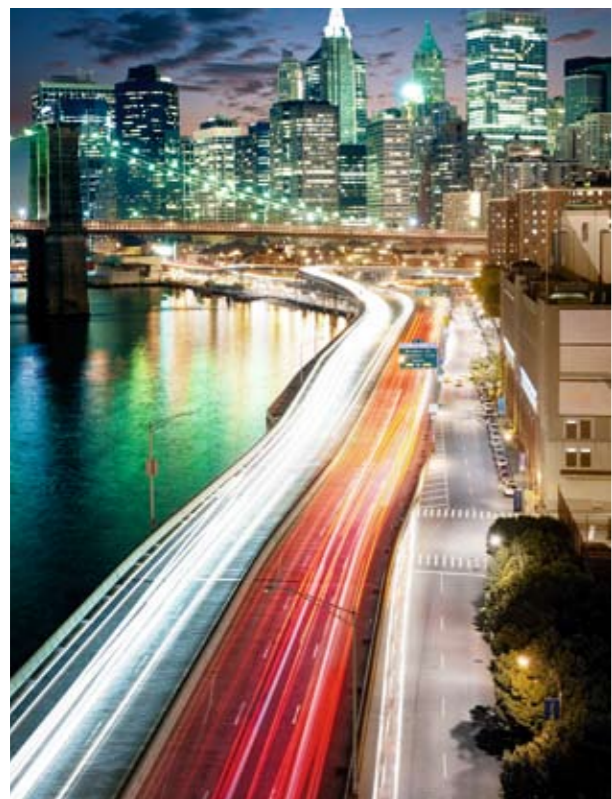
每个员工至少拥有两条职业发展通道。以技术人员为例，在获得二级技术资格之后，根据自身特长和意愿，既可以选择管理通道，也可以选择技术通道发展。由于两条通道的资格要求不同，如果技术特点突出，但领导或管理能力相对欠缺的话，就可以选择在技术通道上继续发展，一旦成长为资深技术专家，即使不担任管理职位，也可以享受公司副总裁级的薪酬与职业地位，企业也因此得以充分保留一批具有丰富经验的技术人才。很多员工还可以选择两个通道分别进行认证，企业采取“就高不就低”的原则来确定员工的职等待遇。华为的双向五级职业发展制度为员工开辟了广阔的职业发展空间，让员工在这个广阔的天地里展露才华，成就自我，同时也成就企业的战略目标。

四、自我革命，脱胎换骨，打造一流运行体系——改变世界，先改变自己

1997年末，任正非率领华为一批高官到美国休斯公司、IBM公司、贝尔实验室和惠普公司进行参观访问，对美国人的创新精神、美国公司的运作机制和优良的管理深感震动，写下了《我们向美国人民学习什么》一文。文中说

道：“中国是一个大国，我们要象当年搞两弹一星那样，拿出伟大的气魄来，在经济上、科技上站起来。从事高科技的产业更应向美国人民学习，学习他们的创新精神与创新机制，在软件技术革命层出不穷的今天，我们始终充满追赶的机会。”此次访问，任正非深刻的认识到了华为与国际一流企业在管理上的差距，决心进行系统的流程再造，构建国际市场营销服务体系，打造多元化的国际生产研发体系，实现从本土公司到跨国公司转型。

1997年，华为与NVQ（英国国家职业资格委员会）合作，开始设计公司员工职业化发展的制度体系，后来，又与Hay（合益）集团合作，设计了任职资格制度，主要包括职业发展通道、任职资格标准和资格认证三大部分。1998年，华为与IBM公司合作了“IT战略规划”项目，以此为基础，规划了华为未来3-5年需要开展的业务变革和IT项目，其中包括IPD（集成产品开发）、ISC（集成供应链）、IT系统重整、财务四统一等8个项目。整个业务流程变革历时5年，耗资10亿元，规模涉及公司价值链的各个环节，是华为有史以来影响最为广泛和深远的一次管理变革。2007年，华为公司启动了IFS（集成财务转型）项目，IBM组建一支由全球骨干组成的团队，为华为提供了全方位的定制服务。



针对外国的“洋理论”华为对于咨询机构设计的一套制度机制，“先僵化，后优化，再固化”。僵化，就是坚决照搬、接受，从而站在巨人的肩膀上；优化就是在引进的基础上再改进创造；固化就是例行化（制度化、程序化）、规范化（模板化、标准化）。通过近10年的咨询、改革与系统建设，华为各项工作终于与国际接轨，管理水平达到国际标准，从机会型成功转向到可持续的管理型成功之路。

华为任职资格管理系统奠定了华为人才大厦的基石，为华为凝聚了各路精英，锻造了一支世界级人才队伍。华为任职资格从横向分类纵向分级，将对人的资格要求清晰化，并与工作要求相对应，为人力资源的管理体系奠定基础。任职资格的作用有如下几个方面：一是招聘。任职资格管理为企业招聘录用员工提供了准入性标准。二是绩效管理。绩效指标设计必须参考任职资格的能力标准并借鉴任职资格的行为标准，从而使得绩效指标体系与职位特征相结合。三是薪酬管理。任职资格管理为企业薪酬管理提供了基础性支持，任职资格与职位的匹配决定了企业员工的薪酬范围，从而使得薪酬更具有实效性和激励性。四是员工职业生涯管理。任职资格管理有助于员工职业生涯管理的明晰化，为员工提供了学习知识、积累经验和提升素质的努力方向。五是员工培训。任职资格管理为员工培训提供了方向性支持，使得员工培训更有针对性和实效性。六是选拔晋升。任职资格管理为企业员工选拔晋升提供了资格标准。七是员工职业化。任职资格管理是企业的硬性管理规章制度，推动有能力的员工不断提高水平并给予相应的合理回报。同时任职资格管理中也体现着公平竞争的理念，激励员工自身不断提高其职位胜任能力，从而实现职业发展规划。

华为任职资格评审为二级评审制，包括部门级和公司级。由员工申请或单位推荐，由各系统任职资格管理处负责组织评审（部门评审），公司级评审由公司任职资格管理部负责组织，公司人力资源委员会对评审结果进行审核并颁证。资格证书有效期为2年，每2年公司组织一次资格复审，或修订标准，复审通过，证书将继续有效。

华为始终以开放的心态，学习海内外先进的管理理念和制度机制，曾先后多次聘请国外专家，对自身进行管理流程再造，削足适履，脱胎换骨，正是通过不断地自我批判、自我否定，一次次浴火重生，才使自身不断进步提高，逐步成长为国际领先的高科技通信企业。☺



特发地产与衡佳集团 联手合作开发天鹅地产项目

■ 陈自强/特发地产公司

为促进天鹅项目开发进程，经集团批准，特发地产与深圳市衡佳投资集团有限公司合作，共同开发天鹅项目。10月28日，双方就合作开发天鹅项目进行签约仪式。签字仪式由特发地产公司陈宝杰总经理主持，特发地产丁晓东董事长、衡佳集团朱小萍总裁分别致辞祝贺。

天鹅项目是特发集团地产重点开发项目，由于政府土地整备、土地功能变更等因素，天鹅项目曾遇到重重困难，经历许多曲折。近年来，地产公司倾力攻坚，但项目在城市更新申报过程中受到政府土地整备政策制约，以异地城市更新置换地块方式又由于垃圾焚烧厂环境问题而暂停，申报工作一度步入困境。在此情况下，特发地产积极寻求合作伙伴，整合相关资源、能力和经验加快项目推进步伐。衡佳集团是一家富有活力和成长性的民营企业，业务范围涉及房地产、金融、施工等多

个领域，总资产达40亿元。早在天鹅项目陷入困境的时候，衡佳集团就已经抛出橄榄枝，帮助特发地产协调相关方面。

特发地产经过与衡佳公司反复研究，共同拟定并上报了“建成区开发商品房，未建区开发安居型商品房”的方案，初步得到市、区相关部门支持，并将按程序进行审批。

天鹅项目的推进虽然经历了许多曲折，但衡佳集团一路支持，使项目在审批过程中根据推进情况的变化适时调整方案，并取得实质性进展。特发地产与衡佳集团的合作，是国企与民企合作的一种尝试，是建立在互利互惠基础上的友好合作。祝愿特发衡佳天鹅合作项目取得成功！☺

浅谈如何打造良好的生产执行力

■ 苏海芳/特发信息电力光缆事业部

执行力是我们倡导的一种管理思想、一个团队精神，执行力从大的层面讲是将战略落到实处，从小的方面讲就是执行和完成具体任务，把想干的事情干成功。如何打造执行力是一个重要的课题。下面就生产团队执行力打造阐述个人的一些见解。

一、相对完善的规章制度是执行力的基础

规章制度是执行力的基础。生产中最常见的制度有考勤制度、着装规定、会议制度、入厂规定、设备设施安全操作规定、作业规范等。严格按照既定的规范进行生产动作，本身就是执行力的一种表现，没有这些基础，谈生产执行力就是一句空话。

因此，在生产实践中，我们必须依据管理的需要，建立并完善用于确保纪律、规范动作、安全、团队战斗力的一系列规章制度。同时颁布、传达、张贴并确保全员知道并熟悉操作。

随着管理项目的开展，管理要求不断提升，需要建立起相关的适应管理需求的制度和手册，以确保管理要求转变为行动力。

二、没有压力，目标不明确，也就没有执行力

再好的策划方案，如果不能执行下去就等于零。在生产中，最常见的一种现象：每个部门都完成了任务，但是订单目标未达成。这实际上是一种“求稳不求进”的做法，换句话说“执行力”被妥协了。例如：一项重大的订单下达，客户要求的交货期很急，计划部门向生产部门要产能评估，结果做出的生产计划无法满足交期要求。分析原因：

一是生产部门为每一个工序保留了一到两天的富余时间，名义上是处理异常，实际上是明哲保身。二是计划部门按照生产部门给出的产能排计划，看着好像很“正确”，实际缺乏对产能的调查和准确评估。三是采购部门按照计划部门做的排产计划到物料，看似无可厚非，实际材料的快速交付未实现。四是半成品发运看似“正常”，实际没有体现紧急响应的要求。

一系列的问题导致的最终结果是“客户被忽视”了，即目标无法达成。正确的做法建议采用“倒排计划法”。即从满足客户交付（交期目标）开始，倒排各工序、各环节的时间节点，同时要求各部门启动一级应急响应，满足

快速交付要求。在这种倒排法中，各工序时间节点可以提前，可以重叠，产能的评估可以打破常规，物料到货分批连贯，异常情况得到快速处理，运输实现最快交付，环节沟通最顺畅，有力地保障了订单的交付。

三、计划性不强，执行力不佳

为什么要做计划，很多人不解，甚至有人说我不做计划照样可以做好工作。简单、不需要配合、短时间内可以完成的工作，确实可以不做计划。但是对一个部门经理、项目经理、主管而言，为了实施对部门、项目、小团队的有效管理，必须要做计划，否则无法进行很好的时间管理，执行偏差会很大。因此，有计划才能保证执行。

（一）计划是围绕KPI指标、项目目标、管理绩效而开展的一种活动，没有计划就没有工作的目标要求。

（二）计划是落实责任和时间节点控制的一种工具；没有计划责任无法落实，时间控制过度灵活，缺乏刚性支撑。

（三）计划是监督检查绩效结果能否达成，进行资源协调、及时纠偏的依据。

（四）项目管理是计划的另一种表现形式。

四、监督到位、奖惩分明，有助于执行力的打造



领导在，大家工装整齐，安全帽、劳保鞋也佩戴到位，设备没有超速等等，这只是执行力的一种表象。如何在缺乏领导“注视”的情况做到始终如一，这才是真正的执行力。

我们要建立另一套规章制度：执行偏差或不执行的奖惩措施（例如操作不良行为发现及奖罚规定），用于确保有操作不良发生时，发现者得到奖励，违背者受到必要的责罚。同时建立自检机制（制定自检表单）和班次交叉、部门交叉、不同岗位交叉检查机制（制定交接班记录、5S检查监督表、安全临检表、叉车运行检查表等等），以监督执行、确保疏漏被发现，减少操作不良的发生几率。

通过较长时间的坚持，员工自然养成良好的操作习惯，甚至达到不带安全帽总觉得缺点啥，非操作人员坚决不踏入黄线，时刻关注班组成员的行为和设备行为等等的程度，我们的执行力就打造起来了。

五、打造团队执行力，才能避免半途而废

在执行过程中，我们发现，由于不同部门、项目、工段管理者本身素质差异，所带团队执行力不尽相同。有些团队执行力非常好，有些则执行力很差。如果任由这些现象存在，不去纠正它，你会发现整个团队执行力在下降，总是偏向差的方面发展。

会议纪律、5S管理、考勤管理、着装、安全操作、计划管理等规章制度都是针对所有部门、所有人，而绝对不允许出现所谓“例外”的情况。如领导进入车间可以不带安全帽；生产部门要打造5S，商务和销售等非生产部门可以不管5S；一线人员都按照着装要求执行，其他人员着装却随心所欲；一线人员早上8点已进入早会，其他人员却迟到、早退……除非公司有另行规定。

作为领导者，当发现上述例外发生时，应打破部门界限，坚决纠偏，对违背者予以相应的处罚和教育，以确保整个团队执行方向的一致性。

六、把执行力打造成为一种文化力

（一）管理者对执行力建设要常抓不懈、始终如一地坚持，绝不能虎头蛇尾。

（二）管理者出台管理制度与指令安排要严谨，具有针对性和可行性，而且要适应生产管理要求，适时更新变化。同时确保简单易懂、去掉繁枝赘节。

（三）管理者要帮助团队建立良好的方法，确保工作任务得到有效分解；要建立科学的监督考核机制，确保执行到位。

（四）管理者要对团队进行系统地培训，从管理到技术，从技能到心态，无所不包。

.....

执行力打造是一项长期的任务，一线员工流动性大，公司也在发展，这就需要管理者坚持不懈地努力，把执行力变成一种员工素质，凝聚成一种公司文化，这样才能确保执行力长青。☺





首届两岸三地水族馆发展论坛在珠海举行

——国内水族馆行业快速发展硕果累累进入大繁荣时期

■ 魏鹏程/特发小梅沙海洋世界

10月14到17日，首届两岸三地水族馆发展论坛在珠海横琴长隆国际海洋度假区开幕，来自大陆、香港、台湾的280多位代表参加会议。本届论坛由中国野生动物保护协会水生野生动物保护分会主办、广东长隆集团承办。共有40余篇论文和学术报告，分别就水生野生动物保护与可持续利用经验，展示、科普教育与动物养护技术成果，水族馆发展与运营管理问题等在会上进行了交流。会议展现的主要成果如下：

一、国内水族馆进入到快速发展的大繁荣时期，水族馆的规模、数量、收益全面增加和提升

近年来，中国水族馆行业全面发展，总数已接近100家，饲养水生哺乳动物超过1000头，保护性鱼类不计其数，年接待游客超过3000万人次。广州、成都、宁波、南

昌、湖南等市或省纷纷开始筹建第二个、第三个海洋馆。单体水族箱展示玻璃长度达到40米或以上的已有4家。最具代表性的横琴长隆国际海洋度假区由广东长隆集团投资兴建，采用当前顶尖的科技设备、顶级的设计和完善的管理，建成规模宏伟、内容丰富、特色鲜明的世界级大型综合主题旅游度假区，成为水族界的巨无霸。其今年1月开业以来，仅仅9个月，累计接待消费人次便达到500万，刷新了珠海、广东乃至国内同业的游客接待纪录。目前，珠海长隆国际海洋度假区全新的三大项目——企鹅酒店、马戏酒店和海洋王国的三维特效影院正在兴建，总投资达50亿元。该集团陈万成总裁豪言：“珠海长隆海洋度假区五年内的目标是酒店客房数由现在的近2000间增加到20000间。年游客接待量将由现在9个月的500万增加到每年5000万人次”。

二、水族馆保育繁育成果显著，其中动物繁育成果引人注目

大连圣亚每年繁育斑海豹5到10只，人工驯养环境下繁育的斑海豹已达50多只；王企鹅连续8年有企鹅宝宝出生。海昌老虎滩极地馆繁育的南美海狮已达50多只，海昌天津极地馆北极熊繁育3胎共5只幼仔；北京海洋馆繁殖成功的燕子鳐达20多尾，上海馆的大肚海马人工繁殖从今年2月开始，9个月共繁殖34批幼体海马，整体成活率达到17.7%。小梅沙海洋世界的海狗和水母繁育也已达一定水平，其中海狗繁殖成活已达7只，3种水母（海月、天草、澳洲斑点）已可展示自给，但其它品种和数量与兄弟馆比，还有较大距离。

三、多种海洋动物疾病治疗取得成功经验，水生野生动物救治成绩显著

会上介绍了近十种动物的疾病治疗成功案例，如瓶鼻海豚产后护理，宽吻海豚难产救助，南美海狮角膜炎治疗、玳瑁肠梗阻诊断、绿海龟断鳍救治等，给与会的同业代表在类似病例诊断治疗上很大启示和帮助。小梅沙海洋世界在鲸豚类、鳍脚类动物治疗上也有许多成功案例，如海象牙周感染引起的蜂窝组织炎、海狮梭状细菌感染等大小几十个病例，其中因类鼻疽细菌感染处于濒死状态的白鲸的起死回生，在国内十分罕见。这些成功经验有待挖掘后与业界同仁分享。

会议的另一个亮点是水生野生动物救治治疗达到较高水平。以烟台蓬莱海洋极地世界为例，10年来仅江豚救治就达41只，其中10只伤重死亡，11只康复后放归大海，20只因伤残病弱不能放生，在馆内饲养展示。

四、新的科技成果和手段开始在水族馆领域进行使用，且取得丰硕成果

一是适应动物繁殖水平提高需要，宽吻海豚族群管理被日益重视，利用电子谱系技术对动物进行个体识别、谱系构建，建立了动物的系谱、历史和管有变化档案，对遗传关系研究，防止近亲繁育有重要作用。二是水族馆运营能耗及节能潜力研究有新进展，对照明系统、流体输配、温度控制、管理过程的能耗特点、新科技及材料应用，有了新的建议与选择。三是利用PCR检测技术控制两栖类动物某些疾病的疗程和用药剂量。四是利用API快速细菌鉴定

套组可分离鉴定出52种鲸类动物体内菌种，并进行了药物感受性实验，对鲸、豚类动物的感染性治疗有积极意义。五是用分子检测技术鉴定企鹅性别取得成功，圈养企鹅血液和血清生化基准值建立。

五、暑期没有“输”钱，国庆“黄金周”没有多金，今年的生意看不透

本届论坛的一个特点是会上学术成果交流，会下讨论今年行业生意情况。大家的共同感受是今年暑期生意特别火爆，同比普遍增加，这次论坛前的北京海洋馆15周年庆典上，每个馆都喜气洋洋地询问对方增幅有多大，增长20%以上的馆比比皆是，增幅达40%的馆也不在少数。但这次会上，大家特别关心的却是今年“十一”黄金周，游客接待量不升反降，与暑期有明显的反差。几十个海洋馆中，除海昌成都馆有增加、海昌天津馆持平外，大部分海洋馆都程度不同较去年减少。分析原因有说与埃博拉病毒传播有关的，有说堵车被堵怕了的，还有说景区游人太多出游意愿受影响的，也有说暑期“行情透支”引起的，但都觉得不靠谱。今年的生意看不透！

近年来水族馆业快速发展，全球水族馆达到450家，中国就有近百家，成为拥有水族馆数量最多的国家。由于重经营、效益，动物福利、保育工作与发达国家有距离，形成了我们做经营，国际上做保育的反差。随着观念冲突加大，有极端的动物保护组织建议彻底取消和杜绝水族馆。因此，水族行业关于对动物的保护和永续经营利用作为一种理念被香港、台湾等数家海洋馆的研究管理人员提上了课题。可以预见，国内水族馆将走向快速、健康发展的道路。



新公司法解读

■ 张志彬/特发黎明磁清公司

一、新公司法的主要修改内容

2014年3月1日,我国新公司法实施。公司法共修改了12处,新修改的内容主要包括以下几个方面:

(一)将注册资本实缴登记制改为认缴登记制。根据新公司法的规定,有限责任公司股东认缴出资额、公司实收资本不再作为登记事项。公司登记时,不需要提交验资报告。公司营业执照上不需载明“实收资本”,删去第二十九条“股东缴纳出资后,必须经依法设立的验资机构验资并出具证明”的内容。

(二)取消出资达到法定资本最低限额的规定,放宽注册资本登记条件。新公司法规定,除对公司注册资本最低限额有另行规定的以外,取消了有限责任公司、一人有限责任公司、股份有限公司最低注册资本分别应达3万元、10万元、500万元的限制;不再限制公司设立时股东(发起人)的首次出资比例以及货币出资比例。将第二十六条修改为:“有限责任公司的注册资本为在公司登记机关登记的全体股东认缴的出资额。法律、行政法规以及国务院决定对有限责任公司注册资本实缴、注册资本最低限额另有规定的,从其规定。”

(三)不再限制货币出资比例。删去第二十七条第三款“全体股东的货币出资金额不得低于有限责任公司注册资本的百分之三十”的规定。

(四)简化登记事项及登记文件。有限责任公司股东认缴出资额、公司实收资本不再作为登记事项。公司登记时,不需要提交验资报告。

二、法规解读:修改给企业带来利好

(一)注册资本

一家公司注册资本的大小是公司规模和实力大小最直接的表现,在公司的发展过程中注册资本具有很重要的作用,注册资金过小,可能失去一些很好的合作和发展机会。比如,招投标、申请资质等对注册资本的硬性要求越

来越高,高的注册资本可以为中标及资质申请带来更大的砝码与机会。所以对很多公司来说,增加注册资本是明智之举,增资之后,也更加能够增加别人对公司的信任。

新公司法将注册资本实缴登记制改为认缴登记制,公司设立或变更时,不再要求进行验资及提交验资报告,认缴登记制不需要占用企业资金,可以有效提高资本运营效率,降低企业成本,实行由公司股东(发起人)自主约定认缴出资额、出资方式、出资期限等,并对缴纳出资情况真实性、合法性负责的制度。

(二)无形资产

原《公司法》第27条明确规定:“知识产权、实物、土地使用权等可以经国家权威评估机构评估作价后用作公司注册资本金”。包括专利权、专有技术、商标权、著作权、土地使用权等内的无形资产都可直接用来投资融资,出资比例最高可以达到70%。新公司法取消了上述比例限制,企业注册时,知识产权等无形资产可以100%作为注册资本注资。

对于企业来说,此项修改将带来几项重要的利好。一是可以减轻货币增资压力。运用无形资产增资可避免股东一次性筹集大额货币资金的压力。其次,企业通过无形资产增资节税的作用明显。企业股东用自己的无形资产为企业增资可以长期递延企业所得税。另外,我国极其重视高新技术企业,无形资产是高新技术企业重要标志,对企业未来获取国家补贴和基金也都起着相当的加成作用,对于促进科技成果产业化具有极大的推动作用。

(三)企业诚信建设

新公司法的实施,可以看出国家大力推进构建市场主体信用信息公示体系的信号。完善市场主体信用信息公示制度,注重运用信息公示和共享等手段,将企业登记备案、年度报告、资质资格等通过市场主体信用信息公示予以公示。完善信用约束机制,将有违规行为的市场主体列入经营异常的“黑名单”,向社会公布,使其“一处违规、处处受限”,提高企业“失信成本”,将大大促进企业诚信制度建设。☺

“向华为学管理”主题演讲 点亮“员工之星”竞选舞台 ——集团总部举办9月份“员工之星”竞选活动

■ 陈楠/集团人力资源部

10月16日下午,集团总部机关工会在发展中心26楼会议室举行9月份“员工之星”竞选活动,总部员工26人参加,各部(室)负责人到场观摩。

近期,为不断提高集团及系统各企业的管理水平和经营绩效,进一步调动和发挥全体员工的集体智慧,开拓眼界、自我批判、勇于创新,推动战略目标实现,根据集团领导指示,集团从物业公司开始,在全系统范围内开展了“向华为学习管理”主题征文、主题约稿等形式多样的活动。本期集团总部月度“员工之星”竞选活动也首度将主题定为“向华为学管理”,参与竞选的4位“准星星”将实际工作与读学相结合,与大家分享了自己对向华为学习管理的理解和体会。

在人力资源部陈楠的主持下,4位“准星星”逐一登台演讲:小梅沙片区规划协调小组徐珏,以学华为的“狼”性文化为主线,详细阐述了协调小组在小梅沙开发工作中团结协作、不畏艰难如“狼”一般的拼搏精神,还跟大家分享了其生活中多才多艺的另一面。党委办公室吴慷,带着新婚的幸福气息,讲述了他对华为“灰度理念”的见解,有条不紊的文字表达让在座员工对华为此一理念有了新的认识。企业一部李正祥,保持一贯的老师风范介绍了华为的成长历程和发展模式,让大家清晰地了解到一个世界级成功企业背后所付出艰辛与不易。审



计监督部刘嫻,结合集团的实际,提出了自己对管理中“务实与务虚”的见解和感悟,并以“‘特’点无可取代、‘发’展迅猛的企业”作为结尾,为特发集团再创辉煌献上自己浓浓的祝福。

最后,在大家满心期待下,企业一部李正祥和党委办公室吴慷以相同票数共同摘得本期“员工之星”。

竞选活动后,机关工会还为集团总部10月生日的寿星们举行了一场温馨而感人的生日派对,为活动画上了圆满的句号。☺



链接：向华为学习管理的理解和体会

有感于华为“狼性管理”

“狼性管理”是华为早期文化的一个显著特征，这种带着野性的拼搏精神，帮助华为团队在创业中攻克一个又一个难关，铸造了一个又一个传奇。任正非曾说：“企业发展就是要发展一批“狼”。狼有三大特征：一是敏锐的嗅觉，二是不屈不挠、奋不顾身的进攻精神，三是群体奋斗的意识”。正是这种“狼”的精神成就了今天的华为，其精髓和奥妙值得我们学习。

近期，吕锐锋副市长率队到盐田区调研，其中一项重要议题就是事关集团旅游产业转型发展大局的小梅沙二次开发。市领导亲临调研，对我们既是机遇，也是挑战。把握住了，将有助于我们加快开发进程；而一旦出现重大纰漏，则有可能适得其反。为全力配合做好调研准备工作，集团领导和有关工作团队同心同德、戮力合作，用狼的“嗅觉”精神指导和推进各项工作。一方面，积极主动与盐田区局办有关人员沟通协调，建立互信通道，同时主动请缨，完成汇报PPT制作和会议材料准备工作，使得集团的全部诉求得以在正式的汇报材料中体现，展现了积极主动的敏锐性和不辞辛苦的拼搏精神。另一方面，注重团队协作，合理、精细分工，整体协调推进，高效地完成各项工作，在调研后一个多星期就顺利拿到了市政府办公厅的有关会议纪要，很好地体现了工作当中团队合作和群体奋斗的“狼性”意识。

小梅沙的整体开发是一项长期而艰苦的系统工程，阶段性目标的达成以年为计量单位。我们要有打好长期战役的决心和耐心，用“狼”的精神为引领，在借鉴华为管理模式的过程中，创出自己的特色，并且一路迈进，最终达到顶峰。

（徐珏/集团小梅沙片区规划协调小组）

浅谈对华为“灰度理论”的理解和运用

一、对华为“灰度理论”的理解

华为成功的原因是多方面的，我个人认为，华为成功的最关键因素在于任正非在对华为的管理中成功运用了灰度哲学，即“灰度理论”。“灰度理论”从字面上看，灰既不是黑色，也不是白色，而是介于黑白两色之间的混浊区域，不是“非黑即白”的概念。从本质上讲，“灰度理论”是一种辩证法。具体

到企业管理，它是一种对各方意见、态度、行为方式的综合，是在坚持大的方向、原则不动摇的前提下对各方意见的妥协，是对不同意见、不同工作风格、不同个人习惯的宽容，讲求妥协和均衡，倡导不走极端、凡事无绝对。

这些年，任正非将“灰度理论”作为华为管理和实践的根本方法，广泛、深入地渗透到战略、管理、技术、营销、文化等方方面面，成功凝聚和调动了15万华为员工的主观潜能与积极因素，为华为注入了可持续发展的事业基因。

二、对华为“灰度理论”运用的认识

关于战略。任正非曾说：“我们做战略要讲灰度。战略需要用10年甚至更长的时间去规划，不可能是黑白分明，完全清晰的，过程中难免有变化，甚至推倒重来。所以，在一个大框架内进行不断调整是正常的、必要的”。结合到集团当前“十三五”规划制定，启示有三：一是战略制定首先要解决“我是谁？从哪里来？到哪里去？”这些问题，即要明确集团未来发展的大方向、大框架，然后才是对经营重点、商业模式等进行探讨。二是战略规划不应过于苛求完美和追求一步到位，要允许在大框架下进行不断修正和完善。三是规划实施落地的方式是多样的，要拓宽思路，着眼长远，边走边探索。

关于管理。企业管理包括对人和对事的管理两个方面，而“灰度理论”在管理中强调的是辩证对待。哪些方面应该灰度，哪些方面应该黑白分明，是必须要明确和坚持的。具体来说就是，对人讲灰度，对事讲流程。对人的管理，要用“两分法”，要用辩证、发展和动态的眼光去看，要充分尊重和承认人的个性，不过分强调对错，做到人尽其才，才能最大程度激发潜能、赢得信任。对事的管理，则要坚持流程，一是一，二是二，绝对要黑白分明，这样才能保证产品的研发、生产、销售、售后等各个环节不出差错，也是我们集团高效运转、平稳运行的基本保障。

关于文化。华为的“灰度理论”认为，企业的文化和所倡导的核心价值观是企业的灵魂和DNA，一旦确定，就应当毫不犹豫地坚持，并传承下去。近年来，集团持续倡导“全员职业化，成就美好生活”的核心价值观，符合我们的实际，在凝聚人心、推动企业转型发展的过程中起到了积极作用，须加以坚持。其次，要善于学习和借鉴别人的先进经验，以开放的心态推进文化建设，并根据企业发展进程不断丰富我们的文化内涵。第三，文化建设要与企业战略相适应，并跟经营管理、制度建设等有机结合，突出强调全员性，凝聚大家的智慧和力量，形成合力，才能更有力地推进和实现集团战略目标以及“成就美好生活”的美好愿望。（吴慷/集团党委办公室）

春风化雨，润物无声——谈华为企业文化

企业文化是企业的价值观和习惯性行为方式，是一个企业的精神气质，是编制企业命运的编码，冥冥中决定着企业的盛衰荣辱、升降沉浮。文化不是一个独立的存在，它寓于企业运行机制和经营活动之中，华为的文化寓于华为基本法、运作机制以及日常经营活动之中，是其经营活动的精神体现。认识华为的文化，必须从其经营活动中进行分析、总结和提炼。个人认为，承载华为之道的企业文化可以概括为以下几个方面：

首先是英雄情结。美国前总统里根认为：“英雄之所称之为英雄，并不在于我们称赞的语言，而在于他们始终以高度的事业心、自尊心和锲而不舍的对神奇而美妙的宇宙进行探索的责任感，去实践真正的生活以致献出生命。”华为不做房地产等快钱行业，决绝地选择了高科技密集型的通信行业，而通信设备又是高科技上的皇冠，华为就是要摘取皇冠上的明珠，这种高度的事业心、责任感和担当精神可以说是十分少见的。

其次是天下情怀。华为具有国家情怀，从事通信事业，就是为了产业报国，让祖国自立于世界强国之林。华为具有国际视野和开放的心态，虚心向海内外同行学习，善于合作，共建未来。华为秉承兼爱共赢的价值观。在具体运营中，华为实行“深淘滩、低作堰”的运作原则，深入挖掘自身潜力，多给客户留一些利益，善待上游供应商，协调产业链生态发展。在企业内部，华为追求机会均等、共进共荣的运营机制，实行了全员持股制度，员工均可通过持股分享利润，与企业一同进步。

其三是苦行僧精神。华为没有任何稀缺的资源可以依赖，唯有艰苦奋斗才能赢得客户的尊重与信赖。任正非认为：“科研之门就是地狱之门。”走科研创新之路必须付出超出常人的艰辛。多年来，华为的高级干部几乎都没有什么节假日，24小时不能关手机，随时随地都在处理问题。现在，因为全球化后的时差问题，华为总是夜里开会。华为人牺牲了与家人的团聚、自己的休息和正常的生活，牺牲了平常人都拥有的亲情和友情，销蚀了自己的健康，承受着常年的身心煎熬，以常人难以想象的努力和毅力，行走世界各地，传播理想，收获希望。

其四是自我革命，凤凰涅槃精神。华为始终以开放的心态，学习海内外先进的管理理念和制度机制，曾先后多次聘请国外专家，对自身进行管理流程再造，削足适履，脱胎换骨，正是通过不断地自我批判、自我否定，一次次浴火重生，才使自身不断进步提高，逐步成长为国际领先的高科技通信企业。

（李正祥/集团企业一部）

华为成功因素之我见

华为是中国企业实现国际化的一面标志性旗帜，它的成功经验被国内外众多企业竞相学习。究竟是何种魅力，铸就了今天的华为，原因是多方面的，我个人认为至少有以下几点：

一是企业文化。华为企业文化的核心和根本就是其倡导的核心价值观：一是成就客户：为客户服务是华为存在的唯一理由，客户需求是华为发展的原动力；二是艰苦奋斗：坚持奋斗者为本，使奋斗者获得合理的回报；三是自我批判：只有坚持自我批判，才能倾听、扬弃和持续超越，才能更容易尊重他人和与他人合作，实现客户、公司、团队和个人的共同发展；四是开放进取：积极进取，勇于开拓，坚持开放与创新。五是至诚守信：诚信是华为最重要的无形资产，华为坚持以诚信赢得客户；六是团队合作：胜则举杯相庆，败则拼死相救。

二是发展战略。为适应通信行业正在发生的革命性变化，华为做出了面向客户的战略调整，从电信运营商网络向企业业务、消费者领域延伸，协同发展“云-管-端”业务，积极提供大容量和智能化的信息管道、丰富多彩的智能终端以及新一代业务平台和应用，给世界带来高效、绿色、创新的信息化应用和体验。

三是制度建设。华为重流程、讲制度，通过建立多层次的价值评价体系，将制度明确下来，实现互相制约、破除人为干扰的目的，逐步建立了有活力的核心机制：让雷锋不吃亏，让小人不得志；用制度培养雷锋，让偷懒者受到惩罚；干部能上能下，工资能高能低，员工能进能出。华为以身作则，绩效管理机制逐步明晰。

四是“虚+实”管理。华为按照分级管理、区别要求的原则，对各层级的管理者提出不同的工作要求。高层管理者要求以道治理公司，达到无为而治，即高层管理要以实现公司的组织目标为己任，通过制定制度来管理华为，培养干部，而不是在某些具体工作上充当英雄，重在务虚；基层管理以制度为准则，要求严格执行各项规章制度，要铁面无私，身体力行，突出务实；中层管理则介于高层与基层之间，管理定位处在高层的务虚和基层的务实之间，但其务虚有别于高层的“无为而治”，其任务，也不同于基层的管理具体事宜。

在任正非看来，中层管理者在企业管理中起着至关重要的作用，既要承担上层指标，又要组织、制定切实可行的业务目标和实现措施，还要监控、督促下属完成，并参与指导和重大和例外事件的处理，使部门的绩效提升，使人的因素转为巨大的物质力量。所以，中层管理者必须在务虚和务实之间找到平衡点，切实发挥作用。（刘娟/集团审计监督部）

集团和系统企业积极投入羽毛球赛等群众体育活动



一

10月22-23日，由市工交工会主办、市工人文化宫承办的深圳市工交工会第一届职工羽毛球赛在市工人文化宫体育馆举行。来自市工交工会所属工委、直属基层工会的24家单位参加比赛。我集团代表队取得季军的好成绩。

集团高度重视此项活动，集团总部、特发地产、特发信息、特发黎明、特发物业等5家单位选派12名羽毛球精英选手组成集团代表队参赛。比赛采取5场3

胜的混合团体赛制（设男子单打、女子单打、男子双打、女子双打和混合双打五个项目）。比赛分两个阶段进行，第一阶段为分组循环赛，各小组前二名进入第二阶段比赛，第二阶段则根据分区情况采取交叉淘汰赛。经过两天紧张激烈的角逐，在所有队员的共同拼搏下，集团代表队以小组第一名成绩出线，并一路过关斩将，最终勇夺赛事团体季军，同时被组委会授予“最佳组织奖”荣誉称号，充分展现了特发人积极向上的良好精神风貌。

（吴慷/集团党委办公室）



二

10月25-26日，深圳市房地产业协会“宝能杯”羽毛球赛在桃源小学体育馆举行，来自房地产行业的23家企业138名运动员参赛，比赛分设单项赛和团体赛，分别是男子单打、女子单打、男子双打和男女混双，并依据各队单项成绩的积分总和排出团体名次。

特发地产羽毛球队在近几届的羽毛球比赛中均取得很好的成绩，是该项赛事的种子球队。此次特发地产派出6名队员参赛，在男子单打项目中，队员沈盛君一路过关斩将，并在决赛中发挥出精湛的球技力，最终取得胜利，创下了该项赛事男子单打“四连冠”记录。女子单打选手林碧婷在该项赛事上已多次取得第二名，本届赛事上林碧婷仍然保持良好技术水平，在身体有伤的情况下打进女单决赛，与京基地产90后选手苦战三局后，以两分的微弱优势摘取了女单桂冠，实现了其在该项赛事成绩的突破。男双和混双选手虽然在本届赛事

没有取得很好成绩，但在比赛中奋力拼搏，展现出良好的体育精神。经过两天的紧张角逐，根据积分排名，特发地产羽毛球队获得团体第三名。

通过历届的比赛，特发地产不仅加深了与同行业的学习、交流，加强了相互间的了解，同时也展示了特发集团“积极、健康、向上”的企业文化，扩大了特发地产在行业内的知名度。

（高巍/特发地产公司）

另：为加大特发和平里项目的宣传力度，多渠道推进和平里二期营销，10月18日，由特发集团赞助冠名的“特发和平里杯”羽毛球俱乐部混合团体赛，在市南山区科技园文体中心羽毛球馆举行，这是深圳市羽毛球协会一年一度的体育盛会，来自市各羽毛球俱乐部的14支队伍共200多人参加了本次大赛，几乎云集了深圳市所有退役羽毛球专业运动员及民间业余高手，特发羽协也组织了一批精兵强将参赛。比赛精彩纷呈，参赛者水平之高、竞争之激烈成为本次

比赛的一大观点。经过一天的激烈较量，特发羽协队获得团体亚军，罗湖羽协队和深圳牛牛俱乐部一队分别获得了团体冠军和季军。

本次赛事规模大、范围广，比赛场地布满特发和平里项目的宣传广告和标语，对于宣传特发集团形象、推广特发和平里项目起到积极促进作用。

（黄琳/特发地产公司）

三

10月16日，香蜜湖度假村公司举行2014年秋季登山活动，近60名员工参加。登山活动是体力与耐力的较量，公司员工在登山过程中吃苦耐劳、勇攀高峰的精神，既体验了登山的艰难和成就感，也展示香蜜湖人是一支团结奋进、顽强拼搏的高素质团队。活动的开展增强了员工的集体荣誉感，增进了员工相互间的交流，拉近了彼此间的距离，增强了集体凝聚力。

（香蜜湖度假村公司工委会）





【这是一篇任正非钦定的文章，主要讲述华为在成功路上曾经遇到的组织管理难题，和一系列华为特有的成功法则。本刊编辑时有删节。】

华为如何进行自我批判

一、组织黑洞：山头、腐败、惰怠

马克思说：“人从出生之日起，就大踏步地向坟墓迈进”。一个组织又何尝不是如此？当它生机勃勃的诞生之时，腐蚀、侵蚀这个组织的各种病症也都相伴而发生了。组织的病症源于人，源于人性的自私、懒惰、贪婪，当这样的一群人构成一个组织的时候，也同样就构成了对组织从发生、发展到终结的全部生命过程的挑战。最大的挑战是什么呢？是疲劳。一个人保持阶段性的活力、激情是容易做到的，一个组织保持两年、三年、五年的活力也是相对容易的。但是，持久地保持激情与活力，大概是组织领袖们所随时面临的难题。员工患上疲劳症，他就缺乏活力与激情了。比员工疲劳症更可怕的是企业领袖疲劳症，也就是管理者的疲劳症。企

业领袖必须像永动机一般的思考和行动。组织的领袖是否能够保持持续的激情与活力，持续的奋斗精神，才是一个组织的关键，但是光有这个关键还不行，还必须点燃起整个组织的全体参与者、追随者们持续的梦想，持续的激情。我们把组织的情怠现象称作“组织黑洞”——类似于宇宙中的“黑洞”——任何接近于天体黑洞的物质与能量都会被瞬间吞没掉。所以组织要远离“黑洞”，通过强健组织的正能量以战胜“暗能量”。

组织黑洞的第二点就是山头主义。组织中的山头、体系、派别几乎是普遍存在的，组织变革的大多数指向是围绕着铲山头而进行的。山头是人类心理、生理现象的必然产物。这一问题在华为早期的10多年曾经也是严重的，这跟华为早期的历史有很大关系。几乎所有的中国民营企业，原始积累阶段都是个人英雄主义文化所主导的。

任正非在《一江春水向东流》那篇文章里讲，华为当时山头林立，主义盛行，真不知道该朝哪儿走。很多组织，包括很多企业，当大家一起共患难时，上下一心，有高度的凝聚力，但是当它稍稍有一点儿基础，有一些财富的时候，英雄们的那种英雄情结所衍生的欲望、野心和利益集团之间的那种贪婪的诉求，就常常把这个组织撕裂了，把这个组织的团队精神、凝聚力扭曲了。

第三个组织黑洞是腐败。腐败问题也是人类组织与生俱来的问题。国家有，社会组织有，一个以财富的增长为核心目标的功利性组织中，腐败更是普遍存在的现象。华为历史上这种问题也不少，比如关联交易。2006年，在马尔代夫的一家度假酒店，华为召开了一次高层会议，专门讨论清理关联交易。从任正非开始，所有公司高层跟华为有关联交易的亲戚朋友的公司全部进行清理。在此基础上进行从上到下的干部廉政宣誓活动，从此这个事情就坚持下来了。但是，关键还需在制度上解决问题。华为的审计部是一个很厉害的机构。

在组织的三个黑洞中，其实最可怕的还不是腐败和山头问题，而是惰怠，是组织疲劳。历史是最可怕的敌人，一个人青少年时期生机勃勃，什么错误都可以犯，也敢犯，也犯得起，一个组织也是如此，早期可以不断去尝试失败，在失败中找到成功的路径。但到一定阶段，当这个组织有了历史，组织就开始慢慢变的板结起来。控制多一点儿，还是控制弱一点儿，常常是一个无解的话题。

二、警惕意识：让听得见炮火的人来指挥炮火

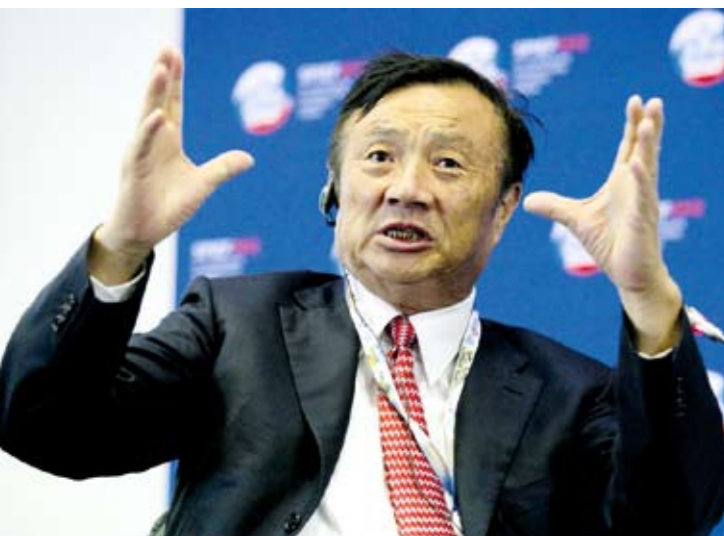
一个企业，一个组织，如果总是背负成功与辉煌的包袱，这个企业其实也离死亡不远了。所以，任正非讲华为是没有历史的公司，在华为的任何角落看不到华为过去的历史。华为也是一个没有功臣的公司，是一个不承认功臣的企业。恐惧造就伟大，任何组织，包括个人，如果没有与你成长所相伴的那种不安全感，那种始终追逐着你的不安的影子，你可能就变的很放松，很悠闲。我们生存于一个丛林世界，每一天，每一时，每一刻实际上都在被危险所包围着。如果你不始终保持对危险的警觉，变的得麻木，麻痹，危险可能就悄无声息地由一个黑点变成黑影，由一个黑影变成巨大的威胁笼罩在组织的头上。所以，战胜恐惧，战胜不安全感的过

程，其实就是企业走向成功的过程。华为今天是事实上全球电信制造领域的领导者，但今天的华为恰恰可能是最脆弱的时候。为什么呢？成功容易让人变的情怠和自大，让组织变的盲目骄傲和固步自封。华为过去的成功靠眼睛对着客户，屁股对着老板，但今天的华为是不是还是这样一种文化？今天的华为是不是也大量存在下级总是把自己的成长与提拔，寄托在某一个上司赏识自己呢？今天的华为是不是还是那种前方作战的人有充分的指挥权、决策权，和打仗的主动权呢？所以，这几年任正非反复讲，要让听得见炮火的人来指挥炮火。

华为警惕意识的源起是因现实因素。华为由当年的那种海盗文化、草寇文化，个人英雄主义主导的文化发展到后来十年以后，企业做起来了，有一定规模了，山头文化一定是尖锐存在的问题。一个企业长期保持对山头文化的警觉，是必须的。博大精深的中国历史，从《史记》、《资治通鉴》到《毛泽东选集》，应该说都提供了大量的关于如何防止组织惰怠、组织山头、组织腐败的重要的观点与经验。在研究组织兴起、组织异化、组织变革方面，毛泽东绝对是大师。在华为，1996年，搞了一次市场部大辞职，一千多人，市场部的干部员工，主要是正职干部，集体辞职，写两份报告，一份辞职报告，另外一份是述职报告。市场部大辞职的结果是什么呢？形成了华为组织文化中的“能上能下”，这是非常关键的第一步。第二步，打掉帮派，打掉山头，这大概是更主要的。华为各地办事处主任只能做四到五年，除了极个别的，调动的时候不准带一兵一卒。军队是一个很奇妙的组织。军队的共性，就是服从精神，统一的价值观，同时又不混灭激情和斗志。企业组织如果能把军队文化中这样一些东西学到十分之一，五分之一，战斗力一定要强大许多。

三、自我批判：战胜组织黑洞的法宝

任正非向中国共产党学到了两个重要法宝，一是艰苦奋斗，一是自我批判。但是，这两个法宝，其实也是人类普适普世的概念与文化。懒惰的民族和懒惰的组织都是没有前途的。华为文化是一种非中非西、非驴非马的文化，西方的，东方的，历史的，现代的，军队的，等等，凡是对华为的组织建设，文化建设有益的东西，都拿来为我所用。理想主义为旗帜，实用主义为纲领，拿来主义为原则。华为这么多年来也是这么过来的：理



想主义+实用主义+实验精神，还有就是拿来主义，一切对我有用的都拿过来，然后一个大杂烩就是创造。在别人的肩膀上，进行拿来主义的实现，企业成长就是最小代价的实用主义，也是最小代价的成功的路径。

（一）自我批判的方向与原则

华为的自我批判有非常清晰的方向，就是一切围绕着核心价值观去践行，这个核心价值观就是几句话：以客户为中心，以奋斗者为本，长期坚持艰苦奋斗。组织生命的机理到现在为止还没有研究出一二三条，不是历代的管理学家无能，是因为组织是由无数人千奇百怪的个性所构成的。组织这个东西是个怪物。怎么能够让它活的久一点儿，活的健康一点儿，根本上就是价值观传承。价值观的传承方法很重要，但根本之点就是长期坚持自我批判。华为自我批判的方向就是，不管你是谁，不管你是哪个部门，违背了以客户为中心，以奋斗者为本，你就是自我批判的对象。自我批判主要是防止组织病变。我们把动手术、住医院这样的概念移植到组织中就叫做组织变革。变革既是激发组织活力的重要武器，同时，变革也是双刃剑，也可能会杀伤组织的良性细胞。所以，不轻言变革，变革是当组织出现大规模病变时，才成为必需。2009年华为又搞了一次7000人集体大辞职，貌似很极端的变革措施。但是这样一些在外部看来很激进的变革，在华为却是风平浪静地渡过，而且还激起了整个组织广泛的正能量。原因有很多，但相当重要的一点就是华为长期进行的自我批判活动，给这个组织的每个机体，每一个人传导、奠定了一种心理基础、

文化基础。当然，还有华为特殊的员工持股制度，15万人里有7万多人持股，企业里一半以上的人都是股东，都是老板或者准老板。那么，你就要做出选择，你抗拒变革，就在损害自身的利益。所以，支持变革、参与变革在华为就成为它的习惯性文化。但是不轻言变革，不轻易启动变革的手术刀，是任何组织都要谨慎对待的。

（二）自我批判的方法与手段

民主生活会是华为25年来始终坚持的自我批判方式，包括自律宣言、整风大会等。华为的中高层管理，每三个月或半年，不管任何人，包括任正非都必须参加民主生活会。华为民主生活会是中国式的，这个做法代表着华为文化密码中的东方因素。这也是华为和它的竞争对手们在西方市场上20年华为能够打败他们、战胜他们的很重要的思想武器。民主生活会是保持华为的管理者、领导者的激情与活力的重要的手段。我们千万不要走入一种误区，认为任何西方的东西都是正确的。我们要向西方虚心学习，但也不能妄自菲薄。

为什么中国历史上很多好的方式方法、理论观点，就不能对中国企业有用呢？你一定要有自己独特的东西。所以，华为文化是不中不西，非驴非马。华为的心声社区，这是华为的内部网站。在中国的企业内网中，很少有像华为“心声社区”这样开放的气氛，任何员工可以就公司的任何一项政策、决定在内网上指手划脚，有时批评的很尖锐，很刺耳。这样一种广泛参与的自我批判活动，对华为的很多重大政策的调整起到了重要作用，第二个作用是，让员工中的不满、怨气得到了宣泄。华为的自律宣誓活动，从2007年到现在为止，一直坚持了6年。高层自律宣誓以后，各片区、部门也都要搞自律宣誓活动。成功重要的是看结果，用什么样的管理方法，通过什么样的路径获得成功，固然我们要去研究它，但重要的是你是否获得了成功。

（三）自我批判与灰度

任正非一个很重要的观点，叫做从泥土里爬出来的人是圣人。华为能够把15万知识分子凝聚在统一的旗帜下，形成统一的意志和共同的价值观，重要的一点就是灰度理论。如果任正非拿着显微镜、放大镜，每天站在门口看每一位华为人时，任正非一定会疯掉的。所以任正非讲，我们不是培养和圣、圣人。

（来源：黑马 作者：田涛华为顾问、《下一个倒下的会不会是华为》联合作者）

二期项目样板房开放 特发和平里即将完美收官

■ 樊嵘/特发地产公司

十月的金秋，是收获果实季节，特发和平里项目在书写了一期的精彩华章之后，10月18日，项目二期正式开放了样板房，并如火如荼地展开了VIP客户认筹活动，为延续龙华房地产市场的火爆氛围写下了浓墨重彩的一笔。

本次展示的精装样板房包括A1、B1户型89平方米两房、E户型142平方米三房以及F户型180平方米四房四种单位。据统计，仅18日当天到访和平里营销中心的客户就超过了1000批，现场人声鼎沸，项目沙盘附近的客户挨肩并足，看楼通道因流量限制排起了长队，认筹办理区域也同样摩肩接踵……形成这样热烈的场面并非一日之功，这得益于营销团队

提早策划并实施的一系列推广和蓄客活动——10月1日，和平里花园营销中心在经过重新装修和整改后正式开放，不仅为了配合项目二期的营销节点，更是象征着二期产品形象和质量的全面升级。营销中心开放期间，营销团队还组织了一系列现场创意活动，促使客户亲身参与、带动现场氛围的不断提升，自“十一”以来，销售现场上门客户络绎不绝，俨然成为龙华最“热”的营销中心。

样板房开放当天，不少客户上午8点便到达营销中心开始等候，现场也为客户准备了抽奖、小提琴、萨克斯演奏、小丑表演等暖场活动，丰富的饮料和甜点招待让客户得到宾至如归、家的

温馨和舒适。为了向客户展示项目同地铁的无缝接驳、交通便利的人性化设计，样板房开放期间，营销团队特意引导看楼客户到一期三楼商业平台乘坐电瓶车，亲身体验地铁无缝接驳的便利，客户乘车直接通过一、二期连接天桥到达二期大门。

看楼通道中人头攒动、接驳车往来川流不息，样板房一度水泄不通，可以说和平里花园二期样板房开放，不仅为自身项目积累了客源、刷新了市场印象，更为整个龙华片区的住宅市场注入了极大的信心，以点带面、彻底点燃了观望中的客户购房热情，和平里花园延续一期卓越的销售成绩指日可待。



特力第一期珠宝知识培训圆满结束

■ 胡敏/特力人力资源部

为配合珠宝产业项目业务发展的需要，提高员工对珠宝产业园相关知识的了解，特力从9月9日至25日利用每周二、周四下午下班时间，开办了第一期珠宝知识培训课。在公司领导大力支持、水贝珠宝项目组主讲老师的精心备课及学员、公司员工的积极参与下圆满结束。

第一期的培训课程内容有：（一）珠宝产业园项目前瞻（转型的必要性）；（二）深圳珠宝行业简介（行业发展历程、区域产业聚集地、深圳珠宝品牌格局、国内典型区域品牌及期特点）；（三）珠宝行业商业运作常见模式（生产商运作方法、品牌商运作方法、平台服务商运作方法）；（四）定位理论与整合营销方法（市场定位）；（五）解析商业地产业态规划要领。培训范围广、内容丰富、针对性强，授课老师从珠宝行业的不同领域、不同层面，结合公司员工的实际从多个角度精心设置课程，采用通俗易懂的文字描述、案例分析对比、课堂讨论的模式，课前预习教程、一课一总结的方式，让学员和参与学习的员工带着问题听课，课后反馈培训效果及建议，

主讲老师根据收集到的建议和疑难问题在下节课中及时向学员们答疑，按学员们的需求适时调整课程内容，以达到提高培训效果的作用。通过六节课的培训，让员工对珠宝产业园的背景知识、专业知识等方面有了一个初步的了解和认知；参加培训的员工学习态度认真、求知欲望强烈，并学以致用，对特力战略转型、新兴产业的规划定位各抒己见，讨论热烈，从上到下形成了一个良好的学习氛围，为即将开展的第二期第三期更具专业性的珠宝知识培训奠定了良好的学习基础。

特力转型阶段，展现给员工眼前的是新的领域、新的知识、新的挑战，既充满新鲜感，也提醒个人的危机意识。在公司开展的系列活动中，员工亲身体验感受，勇于尝试改变，发挥个人特长主动去适应转型。按照特力水贝珠宝营运团队招聘计划，第一期珠宝知识培训结束后将对内部应聘人员进行知识闭卷考试和面试，择优录用合适人员充实到水贝珠宝营运团队中。这种方式对企业对个人都是一个好的契机。



思变求成长

■ 肖敏/特力人力资源部

特力引入《基于组织效能提升的咨询管理项目》已经火热开展了两月有余，并已取得了一些成果。从7月25日该项目动员会召开后至今，项目组完成了前期整个公司的调研工作，并于9月12日召开了特力转型研讨会议，咨询公司汇报了特力管控模式设计初稿的相关内容。目前项目组已召开第二次管控模式设计方案汇报会议，再一次修订并完善了公司管控模式设计方案，同时已完成各部门关键职责研讨，并下发岗位分析调查问卷到每位员工。下一步通过对部门职责的梳理及回收岗位调查问卷，汇编并设计特力集团组织职责及岗位体系初稿。

在项目的逐步推进过程中，发现了一些存在的问题，主要是还有一部分员工在思想意识上仍未理解公司转型是势在必行的，只有转型才能给公司带来新的曙光，给个人职业生涯成长带来机会。如果不主动进取，就会不断失去争取市场的能力乃至生存的能力。我们不能再消极地坐等领导安排，而应积极转变观念，努力奋进以最优异的状态迎接新的挑战。

观念决定思路，思路引导行动，行动取胜未来。面对公司转型升级，作为员工，转变观念以适应变化非常重要。

转变思想观念先要破除因循，树立危机感。长期以来大

家都习惯于原有的管理模式、奖惩制度、工作流程等，对于启动的管理咨询项目在推行的过程中，未必都能完全接受，有的可能因触及到部门或个人的利益，而产生抵触情绪，或者因项目本身在我们投入相应的人力、物力、财力后未能达到预期效果，而出现各种质疑的杂音。说明在观念上还保留着小富即安、安于现状、不思进取、没有危机感。每一个对企业负有使命的合格员工，必然深谙企业危机感的真正内涵。

转变思想观念要破空谈思想，立实干意识。转变思想观念

要破除自满思想。当你的能力、水平为企业的发展所需要，你的价值就体现出来；相反，即使你才高八斗，能力超群却不适合企业发展所需，那么你的价值将无法体现出来。所以我们应持有反骄破满，自强不息的精神。

变革是必须的，时不待我，希望每位同事都能抓住这次变革的机会，重新审视自我，争取在转型中找准定位，使职业生涯得到新的提升。

来自华为公司外籍员工的感谢信等两则

■ 陈福生、朱明洲/特发物业管理

10月14日，特发物业坂田管理处收到一封发自华为公司外籍员工的感谢信。信中说：“几位物业服务人员身上体现了全心全意为客户服务的精神，更集中体现了特发物业卓越的服务质量。有这样高素质的物业服务人员，是所有在此地办公人员的荣幸！”

他们为何对坂田管理处工作人员给予如此评价？原来，在10月13日晚，华为公司印度籍员工Ankur Mishra因下楼梯时不小心踏空而导致脚扭伤，而且伤情不轻。坂田管理处接到求助信息后，立即启动应急预案，携带担架和应急药箱迅速赶往现场，对伤者扭伤红肿的右脚进行应急处理。同时，管理处联系了应急车辆，将其送往百草园北大医院接受专业医治。后因该医院条件不足，又主动协助伤员的同事一起将伤员进行转院治疗。

由于坂田管理处安全团队的全力帮助，Ankur Mishra的脚伤得到了及时医治，康复情况良好。“扭伤了脚虽然很疼，但他们的帮助更让我感动。”Ankur Mishra用英文说，我们的热心帮助让在异国他乡工作的他深深地感受到了人情温暖。Ankur Mishra的同事们则表示，物业服务人员在第一时间向受伤者提供帮助，并在伤者医治过程中不辞劳苦地全程协助，这既反映出了物业管理处迅速高效的应急处理能力，也反映出了特发物业服务人员具备较强的服务意识和过硬的服务能力。

面对客户的表扬，参与本次应急协助的安全员白银锋说，他只是做了自己该做的事情，之所以获得表扬只是碰巧轮到他值班而已，因为任何一位特发物业服务人员都会对此伸出援手。“这还证明了一件事情，”白银锋说，“只要我们踏实做好自己的本职工作，并能尽量站在客户的立场急客户之所急，



竭诚为客户提供优质服务，那么我们就一定能赢得客户的尊重和好评。”

另：发展中心物业员工拾金不昧获客户鲜花致谢

9月15日，特发物业发展中心管理处散发着淡淡的花香，这是因为安全员章正华拾金不昧，失主送来一束鲜花以表感谢。当天下午一点半左右，章正华像往常一样在大厦巡逻。当他巡逻至大厦首层男卫生间时，突然踩到一块硬物，捡起来一看，原来是一个厚厚的钱包。他立即将其交到管理处。管理处客服人员通过钱包内的身份证，找到了失主并立即和其取得了联系。拿到失而复得的钱包后，失主非常高兴，并送来一束鲜花表示感谢。章正华说，失主丢了钱包肯定很着急，自己有责任将钱包归还失主，这种拾金不昧的精神值得我们学习与发扬。



01

福田区领导与特发黎明长龙公司考察，展开“一对一”服务

9月28日下午，深圳市福田区区委常委刘庆元带领福田区发展和改革局领导到特发黎明长龙公司考察指导工作，特发黎明总经理袁洪章陪同参加工作汇报及交流。长龙公司副总工程师王强向福田区领导介绍了公司的发展历史、各种铁路通信信号产品在铁路行业的应用情况，以及4年来主要开展的科技创新工作，并介绍了公司下一步的发展规划，以及公司在发展过程中要解决的几个瓶颈问题。

福田区领导来到公司的技术开发区、实验室、生产一线，听取长龙公司各种铁路通信信号安全生产项目的介绍，特别对在高铁动车基地CIR设备检修中运用的CIR综合诊断测试设备、深圳地铁采用的地铁屏蔽门测试仪项目、铁路信号集中监测系统等项目给予了非常高的评价：“技术含量高，是科技创新的样板。”同时还参观了利用深圳市及福田区科技创新政府资助资金建设的EMC实验室，对利用政府资助提升企业的科技创新手段及能力，给予了鼓励和表扬，并表示下一步将加大对长龙公

司的资助和扶植力度。

2014年特发黎明长龙公司被确定为深圳市福田区政府重点关注、支持、服务企业。为了解下属企业经营和产业发展中需政府协调解决的问题和困难，同时听取对福田区产业发展、社会建设的意见和建议，福田区委区政府特定刘庆元常委为挂点领导、福田区发展和改革局为责任部门，负责与长龙公司对接联系，展开“一对一”服务，“送政策上门、送服务上门”，协助福田区政府持续改进服务工作。

(王强/特发黎明长龙公司)

02

集团召开财务检查动员布置会议

10月13日，集团召开财务检查动员布置会议，计划从10月中旬起对集团本部、全资及控股企业进行为期1个月的财务检查。检查组全体成员参加会议，集团领导李明俊副总经理、栗森财务总监出席会议并做动员讲话。

会上，计财部刘燕部长对财务检查背景进行了说明，主要目的是进一步规范集团财务管理工作，提升财务管理水平，防范结构化、系统性的风险。姜红副部长对财务检查文件做了具体布置，主要内容包括财务制度、财务收支、职工薪酬、费用管理，特别是六项重点费用、会计基础工作等方面。

最后，李明俊副总经理、栗森财务总监对财务检查提出要求，一是要提高认识、高度重视这次财务检查工

作，财务工作是企业经营管理一项重要内容，财务工作规范合规是企业健康发展基础，企业经营过程中，要有效控制 and 防范财务风险。二是财务检查要结合各个企业的特点，要有针对性，突出重点，对关键环节进行认真排查，要查出效果，不要流于形式，并提出切实有效的整改措施，边查边整改。三是要健全财务管理制度，狠抓制度执行落实，要强化会计基础工作，并建立长效机制。

(尹章儒/集团计划财务部)

03

集团举办安全生产知识培训

10月24日下午，集团在发展中心大厦26楼会议室举办安全生产知识培训，邀请南山区安监局欧阳范炉老师授课。集团安委会领导、安委办成员，以及各企业主要负责人、安全工作分管领导和安委办主任共24人参训。

欧阳老师专职从事安全生产工作近十年，熟悉安全生产法律法规及企业安全生产现状，较为精通安全生产现场检查、安全生产执法、安全生产应急管理等方面的业务知识。此次培训，他详细解读了新修订的《中华人



民共和国安全生产法》的相关内容，并结合实际案例讲授了企业安全生产管理知识，使大家对新的法律法规有了更加深刻的认识，并加强了安全防范意识。

桂自强副总经理在培训最后再次强调了安全生产管理工作的重要性，并对各企业提出四点要求：一是各企业领导要高度重视安全生产工作，进一步完善规章制度和操作流程，保证人员到位，职责落实；二是要进一步加强隐患排查的力度，确保安全生产的投入；三是要做好应急预案的制定和演练工作；四是要继续做好安全生产教育培训工作，不断提高安全生产的知识和能力水平。

(胡亦炜/集团企业二部)

04

集思广益，办好集团网站——集团总部召开网站建设意见征求会

为进一步加强和完善集团网站建设，10月17日上午，集团党委办公室组织总部各部（室）召开集团网站建设意见建议征求会。会上，党委办公室首先从集团当前宣传平台现



状分析、网站定位及网站建设的设想三个方面向与会人员介绍了《关于集团网站的定位及几点设想（征求意见稿）》。随后，与会代表依次结合部（室）实际和个人的理解，从网站定位、页面布局、功能调整等方面对集团网站建设建言献策。会议共征求意见建议16条，为集团网站的进一步优化完善提供了有益参考。

(吴慷/集团党委办公室)

05

特发信息参加中国通信学会2014年光缆电缆学术年会并作专题学术报告等3则

9月15-17日，由中国通信学会通信线路委员会主办，成都亨通光通信有限公司承办的中国通信学会2014年光缆电缆学术年会在成都举行。年会主题为“移动互联网中光电缆的应用”，与会的100多名专家代表围绕主题进行了热烈的讨论与交流。会议期间进行了委员换届选举，选举31名委员，特发信息光缆分公司张伟民副总经理当选为第九届委员会委员。这是特发信息代表第一次当选该会委员，也是对特发信息综合实力的认可。会上，张伟民作了《新型超大芯数骨架式光纤带光缆的研发与应用》的专题学术报告，重点分享了特发信息研制成功并已商用的国内最大芯数1200芯骨架缆，并针对社会各界的热切关注针对骨架式光纤带光缆进行了详细的阐述。

聚集经营



另：9月22日，广东移动公司委托广东产品质量监督检验研究院到特发信息光通信产业园进行厂验。广东产品质量监督检验研究院侯思羽工程师分别对普通光缆、非骨架带状光缆进行现场检验，听取相关产品型号、工艺等进行了详细介绍。最后，宣布公司顺利通过厂验。此次厂验是一次展示自我也是一次难得的学习机会，在整个厂验过程中品质部通过与检查组专家交流，学习到了很多宝贵的经验，公司也将会在今后的生产中持续改进，不断提升产品和服务质量。

再：特发信息光缆分公司设备部为了配合公司不断增长的产量需求，在不增加新设备的前提下，积极在现有设备上想办法，全体人员集思广益，团结一心，利用集体的智慧，通过技术改造，使只能单一生产一种产品的大套生产线增加了新的功能，具有生产填充绳和涂塑加强件的功能。这一举措腾出了一条生产加强件的护套线，并提高了护套工序的产能，改造投入小见效快，满足了不断增长产量的需求，为公司完成年度产量目标贡献力量，也启发了我们在今后的生产、生活中要积极求改进，推动公司更好发展。

(刘勇、江学定、王素平/特发信息光缆分公司)

06

特发信息引入ERP系统正式上线

为顺应市场和发展需要，统一产销管理平台，提升公司精益生产及“方便快捷的服务”的能力，特发信息光网科技公司于2013年10月引入ERP（企业资源计划）系统。由于是初次尝试运行，2013年选择了配线、ODN等几个事业部作为试点单位优先投入使用，最终收到了良好的成效。为覆盖全公司ERP系统应用，特发信息光网分公司在公司领导高度重视和全体员工精心的准备下，ERP系统于今年10月5日正式上线启用。

(杨秋娜/特发信息光网科技公司)

07

OPGW月产量突破2000KM 特发信息颁发产量突破奖励等2则

进入9月份以来，特发信息电力光缆事业部OPGW订单量突增，订单结构多、交货期紧，OPGW工序生产压力巨大。OPGW全体员工全身心的



投入到争产创优的活动中，在事业部领导关心指导以及兄弟部门大力配合下，OPGW工序有史以来取得了日产量、周产量和月产量三项突破（9月5日111公里、第38周552公里、本月产量2003公里），超月初计划目标14.5%。同时在其他指标方面也有了新的突破：9月份质量损失为16.67元/公里，创造3年年以来最低值；工时效率达到21.31，创下年度最高值。为表彰此次圆满完成任务，特发信息电力光缆事业部伍历文总经理率管理团队亲临车间为OPGW全体员工颁发产量突破奖励。

另：为进一步激发调动全员参与安全管理的积极性，营造安全工作人人抓、人人管的良好氛围，从根本上消除安全隐患，减少各类安全事故的发生，特发信息电力光缆事业部按照“安康杯”方案要求，开展了一次“我当一天安全员”活动。活动从7月开始为期3个月。由公司各部门统一编排人员名单，制作安全生产隐患排查表，人员上岗前须认真学习掌握自己工作范围内的安全职责，结合查隐患、查违章活动内容，认真填写安检表和隐患排查汇总表，提出安全合理化建议，在做好本职工作的前提下当好一天安全员。通过安排安全员现场巡视、排查隐患，共检查出安全隐患2处、落实整改2处，进一



步提高了员工安全意识，增强了安全责任心和自觉性。许多员工深有感触地说：“过去我们总是被动听别人讲安全，都是强调要我安全，而我当安全员变为我必须要安全，深感安全员的责任重大”。

(姚金福/特发信息电力光缆事业部)

08

特发黎明举行企业战略知识培训

为提高对企业战略管理重要性和相关知识的认识，10月11日，特发黎明公司举办企业战略知识培训会，黎明公司本部全体员工及下属企业负责人62人参训，特发集团董事长张俊林、总经理张建民，监事会主席杨培业、副总经理俞磊、张瑞理及相关部门负责人；特发地产和特发物业公司相关领导应邀与会。北大纵横管理咨询集团执行董事陈江据理论和实践相结合，运用大量的案例进行分析，用通俗易懂的语言阐释了企业战略的内涵、战略分析工具和方法等专业知识，并就“十三五”规划及混合所有制改革趋势下国企面临的机遇和挑战等方面问题作了讲解。

在互动环节中，大家踊跃发言，积极探讨企业发展过程中的各种问题，寻找有效的解决方法。集团张俊林董事长通过提问形式提出在制定十三五战略规划过程中要通过从上到下和从下到上相结合的方式，实现全员参与，制定出有质量、能落地的战略规划，通过战略的制定，充分调动



员工的积极性，让员工在讨论、沟通的过程中碰撞出智慧的火花，提高员工的各方面能力。

(曾小美/特发黎明公司)

09

特发小梅沙海洋世界获深圳市顾客满意服务明星团队称号

9月是全国质量月。它诞生于1978年，经过30多年的发展和推广，已经成为一场社会各界共同参与的以质量为主题的全民活动。深圳是首个以“质量”立市的城市，也是首个获颁“质量强市示范城市”。近日，深圳市质量协会联合市总工会、团市委、市妇联、市科协举办“2014·深圳市质量人年会暨‘深圳质量人’颁奖典礼”，会议以深圳质量——以人为本为主题，权威发布深圳质量人生存与发展现状调查报告，同时表彰



聚集经营



2014年度十大质量领袖、第六届深圳市顾客满意服务明星和优秀质量管理小组。特发小梅沙海洋世界驯养表演部海豚伴游中心和驯养员牟立圣分别荣获深圳市顾客满意服务明星团队和顾客满意服务明星个人称号。

(顾燕/特发小梅沙海洋世界)

10

2014年深圳水生野生动物保护科普宣传月启动，特发小梅沙海洋世界获水生野生动物救护标兵称号

9月30日上午，由市农业和渔业局主办的2014年深圳市水生野生动物保护科普宣传月活动在小梅沙海洋世界启动。特发小梅沙旅游中心总经理朱振声参加启动仪式并作总结发言。宣传月将围绕“关爱水生动物，共建生态文明”的活动主题，通过悬挂展板、张贴横幅、发放宣传材料等多种形式，向游客及社会公众宣传普及水生野生动物相关知识，以增强全社会保护水生野生动物和生态环境的意识。市经贸委渔业处处长欧阳卫国作动员讲话，深圳渔政支队队长何建武公布了先进集体及个人获奖名单。

聚集经营



特发小梅沙海洋世界荣获“水生野生动物救护标兵”，魏鹏程、梁文兵、邹志宏、董炎被授予“水生野生动物救护先进个人”称号。

启动仪式之后6只海龟在渔政以及海洋世界工作人员的护送下，乘坐中国海监9012船抵达美丽的大鹏岛海域三门岛进行了现场放生。

(陈曦/特发小梅沙海洋世界)

11

特发小梅沙海洋世界国庆海洋创意之旅完美落幕等2则

特发小梅沙海洋世界在国庆期间举办的“海洋文化创意季2——向祖国献礼”的系列活动于10月3日正式划上圆满的句号。本次的活动围绕“海洋文化的手工创作结合中国元素”的主题进行，活动分为3期：中国地图拼图、中国折纸艺术和中国宫扇绘制创意知识比拼，旨在让广大的游客们能够在创意与动手的过程中了解中国知识与文化。活动期间现场火爆，有能在30秒就拼出完整中国地理拼图的学霸、能快速折出高难度企鹅的母女，还有能画出“海豚拜寿”的天才小绘画师，不仅可以观看平时看不到的海



洋动物和精彩的水上演出，还可以亲手折叠出海洋动物作为纪念，不少游客表示国庆期间来小梅沙海洋世界是一个不错的选择。

另：9月22日上午，海洋世界顺利完成了海洋剧场大水泄漏、特种设备转转杯与逍遥水母的应急演练活动。小梅沙旅游中心安委会、海洋世界相关部门负责人与员工共80多人一同参加了应急演练活动。演练活动从8时50分开始，各部门员工利用开园前的一个多小时有组织地到达预定岗位，按照发生故障、及时报告、广播语音提示引导、工作人员现场疏散、救援通道及时开启、送护及救援车辆及时到位等预案要点有序进行，圆满的完成3个应急预案科目要求的内容。演练强化了员工安全观念，对应急机制的各环节进行了磨合熟练，使员工对安全生产做到了心中有数，胸中有数。

(季帆、陈雪红/特发小梅沙旅游中心)

12

特发地产启动风险管理与内部控制体系项目

为加强风险内控体系建设，提高



企业风险管理及内部控制管理水平，特发地产公司启动风险管理与内部控制体系建设项目，并聘请普华永道咨询（深圳）有限公司为体系建设提供咨询帮助。9月29日，公司召开风控体系项目启动会，丁晓东董事长做了全面动员，强调地产行业是高投资、高回报，高风险的行业，掌握好风险管理和内部控制知识和经验，是每位地产企业员工的义务和责任，同时对风险体系建设中在制度、流程、人员培训等方面提出具体要求。普华永道公司专家对风控管理的核心价值、风险与内控管理的关系等相关知识进行了培训，并通报地产公司风控体系建设的目标和推进时间安排。

(黄胜鹏/特发地产公司)

13

拓展纯商业项目，填补物管空白——特发物业成功接管运作深圳东海景田银座项目

10月1日，特发小区管理处正式接管东海景田银座项目后，用短短9天完成了项目接管验收到正常运作，体现了公我司物业项目接管的成熟与高效。目前公我司在管项目类型涵盖高



新科技园、写字楼、住宅小区等高端物业项目，此项目的接管填补了纯商业物业项目这一空白。

东海景田银座位于福田区景田北街48号，总建筑面积13243.53平方米，楼高5层，是一座休闲娱乐饮食城。特发物业今年9月中标该项目，作为物业管理综合方案供应商，为本项目提供全面的物业服务。

在公司专家团队的支持下，接管团队在3天内完成组建项目核心管理团队与项目查验接管方案。由于恰逢国庆节假期，团队成员主动放弃休假，全身心投入到接管工作正是整个团队团结协作和勇于奉献的忘我精神，本项目才得以顺利接管并平稳运行。今后，公司将不断摸索、学习与创新，在纯商业模式的物业管理中逐步形成一套可复制的物业管理模式，为公司的转型升级和战略部署提供广阔的业务选择和发展空间。

(李晓佳、朱亚杰/特发物业公司)

14

公安部下属梅林一号项目业主领导慰问特发小区一线员工等2则

梅林一号项目为公安部下属的光



盘生产源鉴定中心，是特发物业公司的项目之一。项目部一直秉着高标准，严要求的管理模式，紧密围绕“使客户称心满意”的核心理念制定一系列专有的计划、制度和措施，实实在在地服务好业主及客户。国庆前夕，特发小区梅林一号项目业主光盘中心陆主任、项目负责人梁主任到项目部现场，向梅林一号特发物业服务员工送上节日的问候，并对表现突出的优秀员工给予高度评价和表扬。业主的褒奖，是对项目部员工辛勤工作的肯定，也是对特发物业服务质量的认可和赞许。

另：9月28日，特发物业公司坂田管理处召开新员工学习成果交流会，6名新员工依次分享了各自的学习成果，介绍了自己的岗位认知、学习内容与成效、未来的自我学习提升计划等，并就各自感兴趣的问题与大家进行了热烈的交流和探讨。自我学习和提升是员工顺利实现自身“事业梦”的现实要求，也是公司顺应时代新变化和谋求发展新跨越的客观需要。6名新员工入职以来，坂田管理处为每位及时安排了带教人，根据带教人管理制度中的岗位胜任力计划进行培训，要求每位新员工每周输出学习总结，月底进行汇总，帮助他们快速地融入到坂田这个大家庭里来。

(洪毅、陈福生/特发物业管理公司)

聚集经营

政策动态

银行房贷新政：认贷不认房

中国人民银行、银监会9月30日发布《关于进一步做好住房金融服务工作的通知》。《通知》称，对拥有1套住房并已结清相应购房贷款的家庭，为改善居住条件再次申请贷款购买普通商品住房，银行业金融机构执行首套房贷款政策。此外，对于贷款购买首套普通自住住房的家庭，贷款最低首付比例为30%，贷款利率下限为贷款基准利率的0.7倍，具体由银行业金融机构根据风险情况自主确定。

天津放开限购，取消商品房户型设计限制

天津市国土房管局、市建委等部门10月17日发文对房地产市场调控政策进行调整，今后天津市和非天津市户籍居民家庭在全市范围内购买住房（包括新建商品住房和二手住房）及办理房地产权属转移登记手续时，不再对其家庭拥有住房情况进行查询。

上海公共建筑屋顶绿化不小于占地面积30%

近日，上海市政府办公厅发布上海市绿化市容局关于推进上海立体绿化发展实施意见的通知，要求全面推进上海市立体绿化工作。通知要求，新建公共建筑平屋顶（除设施和太阳能设备外）原则上均应实施屋顶绿化，屋顶绿化实施面积应不小于建筑占地面积的30%。

住房公积金缴存要求实现异地互认

住房城乡建设部、财政部、人民银行10月9号联合印发《关于发展住房公积金个人住房贷款业务的通知》规定，职工连续足额缴存住房公积金6个月(含)以上，可申请住房公积金个人住房贷款；对曾在异地缴存住房公积金、在现缴存地缴存不满6个月的，缴存时间可根据原缴存地住房公积金管理中心出具的缴存证明合并计算；住房公积金贷款对象为购买首套自住住房或第二套改善型普通自住住房的缴存职工，不得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。



楼市焦点

深圳今年仅5个楼盘赴港销售

今年内地赴港销售的楼盘数量达到47个，其中26个来自华南区域，深圳仅5个。据悉，去年有90多个内地楼盘赴港推销，从成交数据看，总价在200万元以内的三房和四房最受港人青睐，购买套数多以一套为准，显示出港人去外地置业仍偏谨慎。

深圳机场老航站楼招租，定位为城市商业综合体

近日，深圳机场在深圳联合产权交易所发布公告，决定对老航站楼（原A、B航站楼）物业进行全球公开招租。招租的范围涉及原A、B航站楼楼体及停车场，总面积约为21.2万平方米，项目定位为“城市特色商业综合体”，出租年限为15年。

深圳首个地铁公租房网上认租

深圳首个地铁公租房龙海家园项目10月15日起接受网上认租申请，该项目位于前海开发区东端南侧，提供房源7622套，其中2598套面向重点企业事业单位定向配租，5024套面向社会配租。基准租金标准为每平方米19.8元/月，物业管理费标准为每平方米3.2元/月。

深圳今年安排土地整备项目16个

深圳市土地整备工作会议于10月15日召开，今年预计通过整备完成18平方公里用地，土地整备年度资金合计111.67亿元。根据2014年土地整备计划，深圳各区土地整备的目标是：罗湖区0.04平方公里；福田区0.03平方公里；南山区1.5平方公里；盐田区0.83平方公里；宝安区4.0平方公里；龙岗区4.0平方公里；光明新区1.5平方公里；坪山新区2.1平方公里；龙华新区1.5平方公里；大鹏新区1.5平方公里。

劲旅网发布9月国内旅游系列监测报告

国内领先的旅游行业研究机构劲旅咨询最新发布的《2014年9月份主要网站在线酒店团购产品丰富度监测》报告显示：9月份在线酒店团购产品数量从多到少的在线网站前5位依次是：美团网、携程旅行网、糯米网、同程网、大众点评网。去哪儿网出现大幅下滑，排名也从榜首跌落到第六位。其发布的《2014年9月国内旅游类应用(APP)市场监测报告》显示，国内安卓系统旅游类应用产品下载量排名前十位的依次是：携程旅行、去哪儿旅行、快的打车、同程旅游、嘀嘀打车、航班管家、飞常准、到到、艺龙旅行以及途牛旅游。

调查显示54.1%受访者吐槽国内旅游商品太糙

游客在游览旅游景区的同时，经常会购买当地的旅游商品留作纪念。近日，中国青年报社会调查中心通过民意中国网和问卷网对2004人进行的一项调查显示，92.1%的受访者会在景区买旅游商品，但有54.1%的受访者感觉旅游商品质量不好，做得太糙。仅31.2%的受访者表示能在景区买到真正当地特产的旅游商品。

德国将对中国公民实行签证便利化

在10月10日结束的第三轮中德政府磋商中，双方决定将本着对等互惠原则在现行法律框架内

旅游行业动态

为便利人员往来创造条件，并将签证便利化举措作为具体成果纳入《中德合作行动纲要》。这是继英国、意大利、法国等国之后，又一欧洲国家推出的面向中国公民的签证便利化举措，将有力地促进中德和中欧之间的人员往来，也将进一步促进中德在商贸、投资和旅游等领域合作与交流。

2014第三季度中国公民出国旅游满意度调查报告发布

10月10日，中国旅游研究院在京发布的2014年第三季度中国公民出国旅游满意度调查报告显示：2014年第三季度中国公民出国旅游满意度指数处于76.98的“基本满意”水平，环比稳中有升，仍处于相对较低的满意度水平。本季度我国公民对外国目的地的形象、城市建设、城市管理、公共服务、行业服务的满意度评价维持在80分左右的高位水平且环比有所上升，游客的投诉和抱怨比例不降、重游率和推荐率等忠诚度指标不高是本季度游客满意度未能有效提升的主要原因。

深大智能：助力景区智慧化，目标在三年内上市

劲旅网讯，深大智能董事长汪早荣近日在2014劲旅峰会“旅游B2B分销平台的机遇与挑战”时表示，深大智能的目标，是要为全国所有的景区做旅游目的地提供支持，提升他们的景区智慧化，来迎接移动互联网的无缝对接。

泰国会奖局参展北京CIBTM提升顶尖会奖目的地形象

泰国在北京国际会议中心举办“连通泰国”北京新闻发布会。泰国会奖局TCEB正蓄势待发，力求提升泰国在中国会奖旅游市场的形象。中国是泰国会奖旅游的最大客源国，因此，泰国正大力宣传两国之间的会展旅游合作关系，并通过正在进行的“连通泰国”推广活动强调泰国的会展优势，即位于东盟经济共同体AEC中心的战略位置、拥有多姿多彩的旅游胜地、提供无可匹敌的商业机会以及卓越高质的会展专业人才。

智慧旅游与大数据·2014旅游行业高峰论坛召开

每年的10月/11月都有着旅游业者们翘首以盼的重大会议——CITM国际旅游交易会。近年来，旅交会的规模一届比一届壮大，成效也一届比一届更加显著。仅2013年昆明旅交会就有2359个展位，102个国家及地区参展，来自韩国、俄罗斯、美国及欧洲地区等约1000多名邀请和自费买家参加洽谈活动。如今，旅交会已不仅为海内外旅游业界搭建了良好的交流、交易平台，更成为业内同行们一年一度新老朋友相聚的机会。



重走长征路，汲取正能量

——若尔盖大草原行记

程海水/特发地产公司

也许是受到上个世纪看过的电影《万水千山》和中学语文课本《七根火柴》描述红军爬雪山过草地情景的深刻影响，我打小就有一种雪山草地情结，期待有一日能身临其境，踏上长征路，感受革命先烈的艰苦卓绝精神。经过近一个月的精心谋划，今年国庆期间，我终于与来自北京、陕北、山东等地约20位驴友一起，来到了阿坝高原，从川西北到青海，历时7天，穿行在若尔盖大草地深处，感受古朴多彩的藏羌风情，缅怀革命先烈，接受精神洗礼。

若尔盖草原也称若尔盖湿地，位于青藏高原与四川盆地的过渡地带，纵长500余里，横宽300余里，面积约15200平方公里，海拔3500米以上。红军长征走过的草地主要就在若尔盖地区。这里沼泽广布，面积有30万公顷，是我国最大的一片泥炭沼泽。红军长征路上在

四川滞留的时间最长，经历的地区最广阔，面临的环境最艰险，进行的斗争最卓绝，付出的牺牲也最大，所有这一切，都在世称“松潘草地”的若尔盖草原得以集中体现。据史料记载，约有一万多名红军将士长眠在草地上（主要分布于若尔盖县的镰刀坝、包座牧场、班佑草地及红原县的色既坝、龙日坝一带）。人们常用“若尔盖是红军长征经过的地方”、“九大元帅走过的草地”来说明其与中国革命的非凡关系，其丰富而厚重的含义，不仅是说悲壮的红军长征“过草地”是在若尔盖，更说明期间的巴西会议使得党和红军摆脱了政治困境；包座战役打通了北上的道路，高原的牦牛、青稞为红军提供了给养，如果没有巴西一带（今潘州地区）成熟的农作物作保障，红军完全有可能像蒋介石断言的那样走向灭亡。正因为若尔盖地区为共产党和工农红军战胜政

治、军事和经济三大危机提供了重要条件，从而成为红军二万五千里长征道上三大主力得以重振旗鼓、同道北上上的唯一起点。因此，若尔盖草原在长征中具有无可替代的历史地位。

2014年10月1日，在共和国成立65周岁的特殊日子，我们从川主寺出发北上草原。头天晚上当地一直滴滴哒哒地下着小雨，第二天却阳光明媚，让松潘高原愈发显得碧空如洗，远处的雪山也清晰可见，美好的天气给我们带来了极好的心情。车行一个小时我们就到了的尔力台，第一次看到草原和牦牛的团友即刻兴奋起来，下车快步走向牦牛合影拍照，但没走几步就慢下来了，由于尔力台处于青藏高原边缘，海拔3840米，一下子难以适应。休息拍照了15分钟后，我们继续向大草原深处进发。放眼望去，草原一碧万顷，公路两旁的经幡随风飘舞，不时有成群牦牛和这里特有的河曲马“中国式的进马路”，挡在我们的面前，十分有趣。由于近年来游客逐年增多，有不少藏族同胞还在公路旁开办了“藏家乐”，向游人提供藏餐美食和骑马服务。

上午10时许，我们来到了位于213国道旁的若尔盖县班佑村。这里是红军过草地时经过的第一个有人烟的村庄，在长征史上享有“草地第一村”的美誉。当时班佑村约有70多户人家，是比较大的一个村寨，毛主席等中央领导曾在班佑牧民用牛粪糊制的房子里住宿，居住过7天。红军长征途中最惨烈的就是爬雪山、过草地，班佑河是过草地的结束地，红军渡河之后就进入藏区。有人烟就有粮食，就看到了胜利的曙光。然而就在班佑河边，在长

征路上发生了十分悲壮的一幕。开国上将王平将军回忆：“红三军在草地里走了整整7天，终于进到班佑。我们红十一团过了班佑河，已经走出70多里。彭德怀军长对我说，班佑河那边还有几百人没有过来，命令我带一个营往回走，大家疲惫得抬不动腿。走到河滩上，我用望远镜向河对岸观察，那边河滩上坐着至少七八百人。我先带通讯员和侦察员涉水过去看看情况。一看，唉呀！他们都静静地背靠背坐着，一动不动，我逐个察看，全都气绝了。我默默地看着这悲壮的场面，泪水夺眶而出。多好的同志呀，他们一步一摇地爬出了草地，却没能坚持走过班佑河，他们带走的是伤病和饥饿，留下的却是曙光和胜利。我们怀着沉痛的心情，一个一个把他们放倒，一方面是想让他们走得舒服些，一方面再仔细地检查一遍，不能落下一个还没有咽气的同志。最后发现有一个小战士还有点气，我让侦察员把他背上，但过了河他也断气了。我们满含泪水，脱下军帽，向烈士们默哀、鞠躬告别，然后急忙返回追赶大部队”。

我们围绕着中国工农红军班佑烈士纪念碑，脚轻轻地移动，细细阅读碑文，凝望烈士雕像。七八百个年轻的红军战士，多么鲜活的生命呀，饥寒交迫、疾困交加，在身体极度透支的情况下，加上气候恶劣、高寒缺氧，就这样背靠背、相互依靠着静静地迎接死神的到来。他们衣衫褴褛，形销骨立，却气宇轩昂，用一种期待热切的目光注视着前方，似乎在诉说着什么……我的心灵被震撼了，不禁热泪盈眶，心情久久不能平静！耳边好像听到了“雪皑皑，野茫茫，高原寒，炊断粮……”的悲壮旋律，对其中的含义有了更深切的体会。

红军走出草地后进入甘南，经腊子口一战打开了北上的通道，于1935年10月19日到达陕甘苏区吴起镇。“更喜岷山千里雪，三军过后尽开颜”，红军由此开始走向壮大，走向辉煌。

在经济快速发展、物质丰富的今天，我们以专业的装备与便利的交通来到这片热土，缅怀革命先烈，心中无限感慨。“前人栽树、后人乘凉”这句话已难以表达此刻心里的感受与感动。今天过上了幸福生活的人们不能忘却长征历史，不能放弃精神追求，我们都有责任传颂红军故事，让红军精神光照千秋万代。

明年是主力红军长征胜利结束70周年，我谋划着明年金秋十月再次踏上长征路，走得更深更远些。☺



这些年，我的信息精彩生活

■ 何亮亮/特发信息光缆分公司

时光如水，缓缓流去。许多人只知道一如既往地前行，却不知在那匆忙的脚步中遗失了什么。是快乐？是青春？还是遗失了生活中的精彩？岁月催人老，朋友们，放慢你的脚步，感受一下生活的精彩，陶冶那尘封多年的心灵吧。

光阴似箭，转眼间我来信息已有4个年头了，这说长也不长说短也不短的时间占据了我人生中最精彩最重要的部分。

回想起那年20岁刚出头懵懂的我踏上了深圳的旅程，那时质控部（龙华厂）限额只招1名检验员，让我记忆犹新的是我和妹妹一起“争抢”这个名额。我和妹妹经过一轮又一轮的“较量”后，最终我很幸运地被留下了。

如果说人生是一台戏，那么，军训的生活便是戏中最精彩的一幕。的确，刚刚加入这个新的团队便开始了军训生活，生产部黄伟强——我们的教官，人力行政部林云峰——我们的摄影师，还有团队中的小伙伴们一同度过了这几天累而开心的军训生活。其实我觉得军训这几天，学到的不仅是站军姿，走正步，练队形，更多的是在磨练我们信息人吃苦和坚持，团结和遵守纪律的意识！虽说几天的军训是短暂的，但它给我留下的回忆却是永恒的。在来特发信息之前我也去过其它公司，但从来没有过军训，而在特发信息我经历了，这就是特发信息的与众不同。

军训后便开始了一系列的培训，新员工入职培训、公司企业文化培训、岗位知识培训、岗位操作技能培训等等，之后才能上岗。在新岗位得到了不少老员工的“真传”，他们尽心尽

力地帮助我，真诚地待我，我至今印象深刻。慢慢地我融入了特发信息这个大家庭，并喜欢上了这个家。

每年公司都会组织许许多多的活动，如篮球比赛、桌球比赛、乒乓球比赛、羽毛球比赛、拔河比赛、拓展活动等等……让我印象最深的是那场拔河比赛。比赛时大家都斗志昂扬，精神十足！最终虽然我们所在队失利了，但我还是特别高兴，因为重在参与，我们要的就是这个过程当中的感受和喜悦。大家都踊跃加入这个有意义的活动中。这就是因为这个集体让人感觉温馨，给人家的感觉。这次拔河比赛，也让我深刻感受到人生有时候不必去苦苦追求成功的结果，好好品味一下奋斗的过程也是一种快乐。同时感到团结就是力量，一个团队的强大靠的就是上下一条心。特发信息是一个团结的集体、团结的团队，在这里我们不仅是工作的伙伴，而且是亲热的兄弟姐妹。

人的一生中，走的路不可能总是平坦的，都会遇到困难和挫折。前不久身边的一位同事不幸患病，公司领导听说后连夜赶到医院，仔细询问病情，给予亲切的慰问，鼓励其调整好心态，积极配合治疗。同事们也纷纷赶到医院探望。虽说人多不一定力量大，但能给予家属一份坚定的信心。公司工会发出倡议，组织捐款，同事们个个伸出援助之手，奉献爱心。

特发信息对于我来说意义非凡。在这里我找到了一生中的挚爱，在这里我升级当妈妈了，在这里我组建了自己温馨的小家庭，虽然说我们不是“白富美”，也不是“高富帅”，但是真的很幸福！☺



李秋旋/特发信息光纤公司

父亲——男人最神圣也最温柔的称谓

记得曾经读过一本周国平写的书，书中这样写道：对于一个男人来说，世间的一切头衔都是人为授予的，唯有父亲这个称呼是最为神圣的。在儿女心目中，父亲才是真正的英雄！

一个男人，无论是位高权重还是凡夫俗子，对儿女爱的本质都是相同的。毛主席在病重临终前，一遍遍不断地呼唤他的女儿李敏的小名“娇娇”，据李敏后来回忆说：“由于种种原因，未能在父亲生前见他最后一面，这是我心中永远的痛”。邓小平文革期间被下放到江西劳动改造，当被人问到他最放心不下的是什么，邓小平真情流露地回答道：“我最放心不下的是大儿子邓朴方，他是因为我受到了牵连遭受痛苦的折磨”。周恩来一生虽然没有一儿半女，却把心中所有的父爱都奉献给了一些革命烈士的儿女，成了这些孩子们心中伟大的“父亲”。他们是伟人，他们也是父亲。他们的智慧让人无法企及，可是他们散发出的父爱光芒却照耀着无数的孩子。

随着年龄的慢慢增长，对于父亲这个角色的理解越来越深刻，因为父亲用他最真最深的父爱，陪伴我走过了生命中的27个春夏秋冬。记得在我很小的时候，父亲就给我念过一首诗：“千里家书只为墙，让人三尺又何妨。万里长城今犹在，不见当年秦始皇”。可是当我真正读懂这首诗，却是在许多年以后，也真正意义上明白了父亲告诉我的一个深刻道理——大气做人，小心做事。凡事多看人长处、多帮人难处、多记人好处，这是父亲时常教育我的话，也是他为人做事的准则。看人长处，借人之长补己之短，那样才能成就大事。帮人难处，与其锦上添花不如雪中送炭，那样才是真正的感情。记人好处，常怀感恩之心，滴水之恩当涌泉相报，那样人生道路才会越走越宽。记得在我刚换工作的日子里，难免会出现一些不适应，父亲察觉后深夜给我发了一条短信：闺女，工作你是可胜任的，经验是历练出来的，悟性是最重要的。短短几句话，饱含父亲对女儿那份深深的爱与期许。

人们常说：女儿是父亲上辈子的情人。在我看来，此话一点都不假，因为父亲对女儿的爱是与生俱来、有增无减、无法改变的。父亲的每一声呼喊、每一个眼神、每一句叮嘱、每一份操心、每一次心疼、每一缕白发都在我成长过程中打上深深的烙印。父亲的影响伴随女儿的一生，未来的人生道路还很长，纵使遇到再大的风浪都无法阻止我内心里对飞翔的渴望，因为在我生命历程中有父亲最温柔的陪伴与呵护。



陈婷婷/特发物业管理公司

儿行千里父担忧

昨晚老爸发来信息：“你妈问你这两天在忙些什么，怎么没有打电话给她？”我很纳闷爸爸怎么不打电话，看看时间已经11点过了，我才知道，通常9点钟爸妈就睡了，只是因为这两天我没有跟家里联系，他们就很挂念而难以入眠，但是又怕我已经睡下打电话会吵醒我，所以只是小心翼翼地发了条信息。

时间回到2010年，我还在深圳，有天晚上天气预报播放近期台风频繁。第二天一早6点，远在山东老家的老爸就打电话过来：“深圳刮台风，出门一定要小心，尽量减少出行。”我笑说：“我们距离海边有很远的距离，刮台风的感觉就是风比以前大点而已，没什么的！”然后老爸就很严肃地说：“在家里呆着最安全，能不出去就不要出去！”

有次在家，我开玩笑地对他们说：“我都是孩子妈了，又不是小孩子，你们还担心我什么。”老爸说：“我们有一个傻闺女，嫁那么远，怎么可能不担心。”老爸说得那么理直气壮，我的眼睛一下子就酸了。年轻时候的我们，为了追求爱情，舍弃过很多，包括最重要的亲情。还记得结婚典礼上，当司仪问我是否愿意嫁给老公时，我分明看到妈妈强忍住的泪水，她的傻闺女，要远嫁四川，从今以后离他们越来越远了。曾经我们天真地以为，现在交通发达，有飞机有火车，想去哪里还不是想走就走，现在想来自己当初的想法是多么幼稚可笑。

儿子出生3个多月的时候，一次感冒得了肺炎，住进重庆儿童医院。在医院的那几天我焦急、无助到了极点，不停地给家里打电话哭诉，但是却不见老爸的声音，每次问起他去了哪里，得到的答复要么是出差，要么就是有应酬还没回来。都说父女间会有心灵感应，不好的预感是那么强烈。后来家里实在是瞒不下去才对我说，老爸住院了也是肺炎，让我不用担心，孩子最重要。之后，老爸康复后我才晓得，医生一开始诊断老爸的病结果是肺癌，并且当时就转到了我们省医院，妈妈每天哭得眼睛都睁不开，而我远在千里之外，不仅任何忙都帮不上，还每天打电话让他们为我操心。甚至老爸动手术的前一天晚上，打电话把我凶了一通，让我没事不要再打电话，照顾好自己的孩子，他身体好多了，过两天就出院。当时我还感觉很委屈。后来妈妈告诉我，不要怪老爸，那天他是故意骂我，担心他第二天动手术的时候手机关机了，如果我打不通电话会着急。现在想来仍是后怕，要动手术那么大的事，爸妈也是一样茫然，但他们宁愿把泪落到肚子里也不愿让我担心，还不断地劝慰我要照顾好自己的孩子……谢天谢地，孩子半个月后病好了，老爸手术化验后确认只是肺炎，休养2个月也彻底康复了。我想，这次是老天给我提的一个醒：时不待人，孝顺莫等到以后。

还有一次，因为一点小事和老公发生了争执，气愤的我打电话回家，什么也不管不顾地说不要再和老公生活在一起了，我要和他离婚。当时我只是在想着自己有多么生气，却忽略了电话那端爸妈焦急的心情。其实真的只是一件小事，小到晚上我和老公就和好如初了。第二天一早老爸打电话说：“你们真的太不让人省心了！你妈一晚上都没合眼，担心你做傻事。不管以后发生什么事情，家永远是你依靠的港湾。做任何决定之前，多想想我们，多想想家里。”

前几天老爸问我微信怎么安装，我开玩笑地说：“啥时候变得那么洋气了，还整上微信了。”他在那边不好意思嘿嘿地笑着道：“他们说这个比QQ更好用，还有朋友圈，到时可以多关注下你。”很多歌都是歌颂母亲，赞扬父亲的却很



少，其实父亲的爱只是不善言谈，他的爱是在行动中。

很久以前看过一篇文章，它为我们算了一笔账，有生之年，我们能陪伴父母多久，结果竟然只有100多天。我很震惊，但也认同。请在忙碌的生活中，多抽些时间陪父母说说话，告诉他们你的近况，“儿行千里父母担忧”，最关心我们的永远是我们父母……

■ 黄岩珍/特发黎明公司

胡杨



生而不死一千年，死而不倒一千年，倒而不朽一千年，三千年的胡杨，一亿年的历史。对，这就是伟大的胡杨。

在新疆长大，对胡杨这神奇的植物有着特殊的感情，同样对它的了解也比大多数人多。当你坐在行驶于新疆这片土地的火车上，你看到的最多的是戈壁，在戈壁，最神奇的树木却是胡杨。

胡杨，又称胡桐，杨柳科落叶乔木。据统计，世界上的胡杨绝大部分生长在中国，而中国90%以上的胡杨又生长在新疆的塔里木河流域。2008年，沙雅南部集中连片、密度较高的198.79万亩胡杨林又被上海大世界吉尼斯授予“最大面积的原生态胡杨林”称号。

维吾尔语称胡杨为托克拉克，意为“最美丽的树”。可能会有人问，胡杨的外表这么普通甚至有点丑陋，它凭什么被称为最美丽的树？而我却要要说：它当得起！谁都知道，被称为“死亡之海”的沙漠，几乎无人

也没有动物存活，而树木存活的必要条件就是水和土壤。但是就在这片“死亡之海”中，生存着沙漠中唯一的乔木树种——胡杨。它自始至终见证了西北干旱走向荒漠化的过程，它是沙漠之魂，是在沙漠中艰难生存着的人的希望。它扎根在黄土中，它用它的每一条枝桠展示着生命的姿态！

活得漂亮不难，在逆境中活得漂亮却难。而胡杨，却在无数人的赞叹中诠释了生命的姿态！浩瀚的沙海，悦耳的驼铃，伸展着的胡杨，这是一幅沧桑的古画，也是一幅美丽的无与伦比的古画。置身在塔克拉玛干大沙漠，望着立身于沙漠的一棵棵胡杨，此刻的你还会不去感叹生命的坚强？自古文人墨客喜欢把目光放在松树，喜欢咏梅咏荷，其不知这世界上还有着这神奇的树。生命力的顽强没有任何一种植物能与之相比，没有一种植物能那么持久地坚守在一片贫瘠的沙漠中，不屈不挠。

胡杨树善于吸取，善于利用，沙漠表层没有水和肥料供它们吸收，逼得它们不得不向下扎根寻找水源，它们的根越扎越深，因此，在风沙冰雪中，它依旧展示着它傲人的姿态，特殊的地域也成就了它现在的品质。就像我们在艰难的环境下工作生活，只有不断去学习去深入，去克服在人生中遇到的一个个困难。不经历风雨怎能见彩虹？恶劣的环境下就应该去适应它然后去克服它。

一个无人照料的胡杨，一个弓腰驼背的胡杨，一个风雨漂泊的胡杨，却有着千年不死的生命，千年不倒的毅力，千年不腐的意志。



忽视了的幸福

■ 李锡安/特力物业管理公司

滴落的雨水只有花草树木才知道它的甘甜，白花花的水只有干渴的人才知道它的重要性，悠悠的音乐只有聆听者才能感受到它的优美……一切的一切只不过我们匆匆从它们面前路过，从未发觉它们原来是可以让自己随时随地获得幸福的源头。

很多时候我们总是在寻找着幸福，可是总是叹息道幸福是什么？“光阴似箭，岁月如梭”这是儿时脍炙人口的名言，可我们从未在那曾经令自己感动的一句话或记录下来的景色中去查阅自己曾遗漏过的点点滴滴，我们总是白白地将时间浪费在寻找幸福的路上。

上苍对待人类是公平的，他将富有的价值留给细心留意自己生活点点滴滴的人。无偿服务他人不等于自己一无所获，在无偿服务中，如在做相关活动义工时，你也可以一起听一堂精彩的演讲或看一场精彩的话剧，在这些意外获得非物质的东西中，一种发自内心的满足、快乐油然而生，让自己瞬间放下了无形的压力。这种满足、快乐其实就是一种我们很容易忽略的幸福。我曾经也是在懵懵懂懂地寻找着幸福，后来我听人说：“当你感觉到幸福不知向何处去时，你不妨尝试一下无偿地

服务他人，这样幸福就会降临到你的身上。”于是，我开始在工作之余无偿地服务他人，当服务他人后得到别人一声发自内心的“谢谢”和祝福时，一种说不出的喜悦在心里头甜甜蜜蜜地油然而生。

亲爱的，请放慢自己匆匆的脚步，请用你们细腻的心去发觉那来自身边点点滴滴的幸福源头，让这些源头来填补自己空缺已久的幸福感。





别为了追求物质，忘了灵魂的存在

■ 陈娜/特发黎明公司

物质始终在我们眼前，为了追求，我们走得太快，就这样，灵魂远远地落在了后面。

还记得我家装修的时候，那时我才十岁吧！我总在想，两个房间都要这么大衣柜干嘛？现在再看看，塞得满满的。可我还总是觉得，和同龄人相比，我家的衣服要少得多。其实把一半的衣服扔掉，生活恐怕没什么影响。那么，这么多衣服究竟是干嘛的呢？

现代人习惯用信用卡支付。与其说信用卡是一种便捷的支付手段，无妨说它是个“祸患”，使我们愈发盲目地满足自己追求物质的欲望。还记得去年的光棍节吗？3亿元的成交额太让人吃惊了。就像在学校超市买东西，一开始我用卡买，总觉得花的不是自己的钱，几千块没多长时间用光了；后来一个学期没用卡，买东西都不到一千块，信用卡真的有这么大魔力，就让我们觉得里面不是自己的钱？新兴的透支卡就更不用说了，看似送钱给你，等你花完了，就得还了！

有一道老题目：假如家里失火，你会带什么走？衣服？身上有一套，暂时不需要；相册？空间博客里有，没必要拿走；钱？银行卡里存，挂失扣利润。既然什么都不需要，只能说，物质已经占领你的生活了，灵魂却不知在哪儿。

物质无法拯救你的灵魂。时间久了，家里的东西总会觉得有些厌烦。不如把家里的器具、沙发什么的都换一下吧。没过多长时间，又厌烦了。频繁地更换物质，只会让你对物质有依赖性，在物质的旅途上行走得越来越远，灵魂，便不知所终了。当有一日，大灾难来临，一切的物质全都远离，灵魂都没了的人，该怎么办呢？

有句名言：“精简，一定要精简。”为灵魂做乘法，为生活做减法。灵魂才会越来越近。物质不是必须的，需要的是灵魂。追求着物质的你，灵魂还是你自己的吗？☹

创新改变生活

■ 马明/特发信息光缆分公司

步入社会这个大舞台已经匆匆数年，我感悟良多。一路走来回首看看，经历几多风雨几多哭笑，酸甜苦辣，阳光暗淡，其中滋味只有自己知道。但是，无论面对多大的暴风骤雨，多少艰难坎坷，都要坚强地走下去，创造自己美好的生活，创新自己的人生。

创新才有改变。公元前361年，秦孝公即位。年轻的国君决心改变秦国的落后面貌，于是下了一变法图强的求贤诏令。商鞅就是在这个时候自魏国来到秦国的。商鞅到秦国后，宣传“强国之术”，决心协助秦孝公进行社会改革，因此得到秦孝公的信任，任命他为左庶长。公元前359年和350年，在商鞅主持下秦国两次颁布了新法。秦国经过商鞅变法，面貌焕然一新，从落后国家，一跃而为“兵革大强，诸侯畏惧”的强国，出现了“家给人足，民勇于公战，怯于私斗，乡邑大治”的局面。正是由于新法的作用，秦朝的历史才变得如此辉煌。

创新才有改变。我国著名画家齐白石，曾荣获世界和平奖。然而，面对已经取得的成功，他并不满足，而是不断汲取历代画家长处，不断改进自己作品风格。他60岁以后的画，明显不同于60岁以前。70岁以后，他的画风又变了一次。80岁以后，他的画风再度变化。齐白石一生，曾五易画风。正因为白石老人在成功后，能仍然马不停蹄地改变、创新，所以他晚年作品比早期作品更完美成熟，也形成了自己独特的流派与风格。

创新才有改变。结束自己美好的学生时代，急着想实现自己的价值，匆匆地步入社会，可是因为幼稚的思想，工作并不顺利。思考过后，我觉得要思想创新，改变自己先前的想法，才能融入社会。经过换位思考，慢慢地我感受到了进步，师傅们接受了我，工作也开始变得顺利。当我感觉自己成熟了，一切都顺利了，却发现自己又进入平静期。于是又开始寻求新的创新，我鼓足勇气迈出门，改变自己的人生。在创新的时候，有痛苦有失落，但反过来想想，有痛苦才会知道快乐，有失落就要改变。因为创新我改变了自己的人生，因为创新我演绎了自己的精彩，也许我的舞台并不大，但这是我自己创新的结果，我为自己的改变自豪，因自己的创新改变着自己的生活而骄傲。创新永不会结束，在今后的工作生活中我还是要不断地创新，让自己人生的舞台变得五彩缤纷。

朋友们，有创新才有改变。因为要改变就要创新，也许我们的创新微不足道，但是当我们把许多的创新一一实现，我们会发现是巨大的改变。也许我们的舞台很小，但是我们只要去创新去改变，我们的舞台就会越来越大，人生会越来越精彩。创新改变一切。☺



让我轻轻地告诉你

——母爱潺潺

■ 庞春扬/特发华日汽车公司

当你的血液与我融汇的那一刻
 让我轻轻地告诉你
 我们的命运从此如藤蔓紧紧缠绕
 当你的心跳印刻在我的脉搏里
 让我轻轻地告诉你
 那是生命最美的和弦
 当你的肢体开始去触碰那一层柔软时
 让我轻轻地告诉你
 这是你永远的避风湾
 当十个月后你与我第一次相见
 让我轻轻地告诉你
 你是我生命意义最美的绽放
 当你第一次用语言去呼唤我们
 让我轻轻地告诉你
 这是你对我们一生爱意最悦耳的回应
 当你蹒跚学步重重跌倒
 让我轻轻地告诉你
 这是勇敢在向你招手，你的生命之锚即将拔起

而我的身影将会伴随你的每一个足迹
 花绽放的时候
 让我轻轻地告诉你
 花儿是红色的
 因为她要一季怒放的生命
 云朵升起的时候
 让我轻轻地告诉你
 云朵是白色的
 因为她是无数水滴凝结成的力量
 芳草茂盛的时候
 让我轻轻地告诉你
 草地是绿色的
 因为大地给予了无限滋养
 晴空万里的时候
 让我轻轻地告诉你
 天空是蓝色的
 因为他要有无限包容的博大胸怀
 让我轻轻地告诉你
 世界是彩色的
 因为那只画笔就握在你的手中



当你静下心来时

■ 许丽玲/华丽装修公司

当你静下心来时
 驻足欣赏再熟悉不过的风景
 侧耳倾听
 细细品味
 你会发现另一番风情

当你静下心来时
 看看那院前的小花圃
 你会发现
 原来花开也有声音
 互相交错的青草
 如情人般亲昵拥抱
 被风吹动的树叶和着鸟鸣声
 是大自然动人的旋律

当你静下心来时
 看看窗外的细雨斜打
 你会发现

淅淅沥沥的落雨声
 原来是雨滴与世间万物
 共同演奏的交响曲

当你静下心来时
 抬头仰望深邃的夜空
 你会发现
 原来没有皓洁千里的明月
 点点星光也可以照亮整个天空

当你静下心来时
 不妨欣赏秋天的景色
 你会发现
 蓝天白云飘逸悠扬
 阳光是多么温馨恬静
 满山枫叶艳红似火
 金色的稻田翻滚如浪
 原来秋天并不是只有落叶和萧瑟

当你静下心来时
 你会发现
 就算是身处繁华喧嚣
 一杯清茶便可洗涤满身疲惫
 原来心底
 依然保持着一份平和
 闭上眼睛
 仍可感受到一片宁静

当你静下心来时
 回首已经走过的人生旅途
 你会发现
 岁月正悄然无声地积淀着
 时间散发出了幽深的芳香
 驻足欣赏
 才不辜负那些与你期不期而遇的沿途风景



追忆军营，怀念战友

■ 梁明明/特力物业管理公司

一壶老酒绵香醇厚，
一首军歌情谊悠悠，
一群战友知心牵挂，
一段军旅天长地久，
我的战友，你们好吗？
请接受我真挚的问候和祝福。

假如人生是一首长诗，
军旅生涯就是最壮美的篇章，
驰骋疆场就是最华彩的诗行。
让我们共同怀念那段难忘的岁月，
永远珍惜那身潇洒的戎装，
永远纪念我们共度的日子！

战友是琴弦演奏一生的乐章，
战友是清茶品味一世的芳香，
战友是笔墨写出一生的荣光，
战友是歌唱出一辈子的温馨和快乐，
向共同走过军旅岁月的老战友们致敬！
战友们：你们好！

军人咱当过，军营咱呆过。
军装咱穿过，军姿咱站过。
军饷咱领过，军粮咱吃过。
军歌咱唱过，军礼咱敬过。
军中战友情咱从不曾忘记过。
祝亲爱的战友永远快乐！



学习、借鉴、提升

——特发物业廊坊分公司培训讲堂记实与体会

■ 程玉红/特发物业管理公司

2014年，随着新物业合同的落地，特发物业廊坊分公司为更全面提升物业服务水平，提出了“走出去，请进来”的培训理念，自今年1月起陆续在内部开展了研读合同需求、技能培训、岗位考试等培训项目。3月底4月初公司物业管理团队远赴上海、南京基地参观学习，学习借鉴先进的管理理念和措施并应用到廊坊基地的物业服务工作中，通过取长补短制定实施了一系列的提升计划，得到华为廊坊行政部的高度认可。

为进一步提升全体员工的职业素质和服务水平，特发物业廊坊分公司于4月28日聘请了全国五一劳动奖章获得者、全国商业服务标兵朱凤娟老师进行全员专项培训，华为廊坊行政分部领导和监管也参与培训。

朱凤娟老师分别从“人格”、“执行”、“感恩”3大方面作培训。她首先从“人格”方面开讲。一个人要想得到别人的欢迎、接纳，就要具备良好的人格。俗话说“要想会做事，先要会做人”，不论做任何事，不论在何种岗位，都必须竭尽全力地付出。尊重自己的工作，投入自己的身心，把公事当家事，这与特发物业廊坊分公司2014年推行“家”的工作理念是一致的。朱老师讲到的“美貌皇后”讲诚信的故事，也使我们深有体会。正如我们在2013年开展自查自纠整改工作，敢于在华为公司面前暴露出自己的不足，并诚信履约，超前完成整改工作，给华为公司展现一种敢做敢当，有错必改，持续改

进的精神，分公司因此获得了华为廊坊行政部颁发的持续改进奖，这就是工作魅力、人格魅力的体现。因我们的积极努力，得到华为的认可，这在新合同的应标中起到了积极作用。

讲到“执行力”，简单来说，就是按质按量、不折不扣按时完成工作任务，做到“今日事今日毕”。一个优秀的员工在遇到困难时不是只想着寻找借口，而是努力寻求解决问题的办法。我的身边就有许多这样的员工，如潘礼生师傅等，利用休息时间，学习钻研，摸索研发出分气缸模拟盘装置，节能措施得到华为的表彰；如孙国、班富贵师傅等利用旧料改造处理维修工作，为公司节约成本，等等。提升执行力，需要我们改变被动等待的心态，以更积极主动的心态来面对工作。

感恩，是双向的。作为个人，要首先认清自己，“不是工作需要我，而是我更需要工作”。千里马没有遇到伯乐，永远是一匹普通的马。人要懂得感恩，不要将一切都视为理所当然。对公司，我们要心怀感恩，公司为我们提供了物质生活的保障，更为我们搭建了展现自我价值的平台；对领导，我们要心怀感恩，没有领导的信任支持，我们的努力最终都可能是一场空，要感谢领导为我们提供的机会和空间，使我们得以施展自己的能力和才华；对同事，我们要心怀感恩，个人的力量是渺小的，在激烈的竞争中胜出还是要依靠团队的力量，凝聚产生力量，有了大家的共同奋斗，才能创造辉煌的业绩。 <<<

色彩斑斓的风筝

——读《追风筝的人》有感

■ 杨红/特发黎明公司



阿尔法是个怯懦的孩子，在父亲眼中，他懦弱到不敢为自己挺身而出；同时，他是个少爷，可以无偿获得仆人哈桑的忠诚；他很幸运，因家境富裕可以免于战火，因有普什图人的血统，不会遭到种族的清洗。他顺利逃离阿富汗，在美国接受教育并且拥有了自己的生活。如果我们是他，会重回战火中的喀布尔吗？

看完《追风筝的人》，我忍不住想知道如果阿尔法是我们中的任何一个，会不会冒着生命危险去寻求一次心灵的救赎？因为和阿尔法一样，我们大多数都是胆怯自私的，我们可能也拥有过像哈桑那样的伙伴，也因为无法报之忠诚而心有不安；我们还可能因胆怯而袖手旁观，因自私而逃之夭夭；阿尔法的煎熬我们未尝不知？当哈桑把手指放在唇边说“为你，千千万万遍”时，当蓝色风筝、黑色血液的梦反复出现时，当哈桑靠着阿里消失在雨中时——我们明知道那是最可宝贵的东西，然而我们却因为不配拥有而放弃。但我们能像阿尔法一样，当听到“这儿有成为好人的路”的召唤时，义无反顾地打算去找回最初的自己吗？

抛开塔利班、战火、远离祖国这些背景，抛开富家子弟、忠实奴仆、同父异母兄弟这些角色设定，阿尔法的人生其实就是大多数人的生，我们在不满意中长大，被大人的眼光反复打量，和同龄人争宠、比较，而后渐渐承认自己不是最优秀和最美好的事实；因为伤害过别人而难过，也因为害怕伤害而怯懦；得到像哈桑那样的真挚信任和忠诚，会让我们记挂一辈子，但长大之后发现无法偿还。

就像阿尔法成功逃离阿富汗，在美国过着闲适的生活一样，我们成功跻身于这个社会，有稳定的收入和安稳的家庭。夜深人静之时，我们会不由自主地想起幼时的伙伴，想起童年时那个对自己最好的人，他们就像生活在地球的另一边一样，不再有梦想，为着一日三餐奔忙。曾经，他们可能打来电话借

钱，一阵支吾和搪塞之后，滴滴的忙音就像彼此之间割开的血管，空洞般蔓延。电话响起的那一刻，过去与现在之间的纽带就彻底断掉了，扯开现实的面纱，我们发现还是让昨天停留在昨天，记忆停留在记忆会更好。

这是真正的怯懦，生活中的我们放任那些正在扩大的距离，比如贫富之间的距离，比如公平与不公平之间的距离。我们眼看着时代的车轮吞噬掉青山绿水，碾压着我们居住过的小镇和村庄，我们儿时的玩伴，像哈桑一样善良、勇敢、敢于担当的玩伴，如今在车轮下疲于奔命打工赚钱。荒凉的山村，颓废的小镇里装满了老人和小孩，不久的将来，这些孩子也将加入奔命的大军，继续浪迹在异乡。但是，我们沉默，我们相信看不到就心安理得。

其实，我们只是幸运的阿米尔，有幸逃离了那种困境，并选择无视那种困境，可是，知道吗？所有的不幸和我们每个人都密切相关。美国波士顿的犹太人纪念碑上说：“起先他们屠杀犹太人，我不是犹太人我不说话；后来他们屠杀共产主义者，我不是共产主义者，我也不说话。最后他们提着刀冲我过来，没有人替我说话，因为大家都倒下了。”

看吧，我们不需要冒着生命危险就能得到心灵的救赎，我们只需要站出来说话——当看到不公平发生的时候，当看到别人的利益被践踏的时候，当看到环境被破坏，当看到教育被金钱和权力操纵的时候，请说话，站起来说话！

我们不用像阿米尔那样从恶魔手中夺回索拉博，九死一生。我们只需要记住，救赎其实是为了自己，我会常常想哈桑的话：我梦到了我的儿子会成长为一个好人，一个拥有自由意志的人；我梦到了有一天，你会回到我们童年玩耍的这片土地，故地重游；我梦到了鲜花再次在街道上盛开……天空满是色彩斑斓的风筝！

