



张纳沙副主任带队来集团调研指导工作



11月13日下午，市国资委张纳沙副主任带领资本运作管理处、考核分配处、统计预算处和企业二处负责人等来集团，调研公司2014年度主要工作完成情况、2015年经营计划、“十二五”战略规划落实以及“十三五”战略规划编制等工作情况。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、李明俊、桂自强、张瑞理、财务总监栗森及各部部长参加调研。

调研会上，张俊林董事长代表集团报告了公司主要经济指标及工作完成情况、2015年经营形势及工作思路与措施。2014年集团收入、利润再创新高，预计完成年度预算，并将

较为圆满地完成“十二五”规划目标；当前，集团正深入开展经营管理创新，努力开展资源规划开发，推进产业升级和转型发展；2015年，集团经营将再上新台阶。

市国资委与会处领导结合相关业务与公司展开了交流，并针对预算管理、严控开支、长效激励、重点项目推进等提出了指导意见和要求。张副主任对集团经营业绩逐年大幅增长、资本运作取得突破性进展，重点项目有序推进感到振奋，对将较为圆满地完成集团“十二五”战略规划指标表示赞许，对班子成员在各项工作中所做出的积极努力给予充分肯定。

张副主任指出，党的十八届三中全会后国企改革进入新阶段，应按新要求推进下一步的工作。特发集团改革发展持续向好，应以更高要求和目标，科学制定“十三五”战略规划，利用集团目前较好的经营状况，集中资源，强化产业发展和资本运作“双轮”驱动，加强内部管理、商业模式创新、体制机制改革和人才队伍建设，积极推进重点项目开发，加快发展和转型升级，再上新台阶。

最后，张副主任强调了安全生产工作，指出特发集团涉及多产业，跨界大，安全生产责任必须落实，要加强安全隐患排查与整改，确保不出安全问题。

(李正祥/集团企业一部)

和平里二期开盘红火 续领跑龙华新区楼市

11月29日上午，特发和平里花园二期在大中华交易广场举行盛大开盘仪式，一次性推售88-180平方米单位共856套。开盘当天到场选房客户近3000人，场面热火朝天，再现和平里花园一期开盘盛况。6小时内，所推房源几乎一扫而空，去化率近8成，销售金额逾20亿元，彻底点燃了回暖中的龙华楼市。由于项目一期取得巨大成功，使得整个市场对该项目产生了深刻印象，以及产品质量、营销手段的进一步改进，使得本次开盘成功成为必然，继续领跑龙华新区楼市。

天刚蒙蒙亮，已有大批客户抵达现场排队。由于不少客户有着错过一期的“教训”，所以早早便到场等候。上午8点30分，大中华一楼交易广场等候大厅已座无虚席，9点8分正式进入开盘摇号环节，现场人声鼎沸、气氛热烈。为缓解现场紧张气氛，本次开盘还准备了精彩的音乐会，美妙的音乐和舞蹈把现场气氛推向一个又一个高潮。

一位错过购买和平里一期的客户李某透露，他选择购买和平里主要看中特发的国企品牌，而房屋本身也极具性价比，适合他这样的自住客户购买。就在10月28日，深圳都市频道在“2014深圳楼市体检暨第三届最美人居评选”活动中对和平里二期样板间进行了氡气含量检测，最终结果是17贝克/立方米，远远低于国家对民用住宅不超过200贝克/立方米的的规定，特发集团作为一家具有高度社会责任感的国企，建筑质量



得到了媒体乃至社会的一致认可。

集团领导对和平里二期开发建设高度重视，张俊林董事长、张建民总经理和班子成员多次到项目现场办公、视察、指导工作；本次开盘前，监事会主席杨培业、纪委书记林焯波、副总经理俞磊以及相关部门负责人到现场实地视察了开盘准备工作，提出改进意见、表达殷切期望。特发地产公司董事长丁晓东等领导陪同视察并做了详细汇报。虽然地产公司有和平里一期、和平公寓开盘的两次经验，但对本次开盘还是以从零开始的心态，做足充分准备，力求尽善尽美：工作人员热情高



涨，认真做好演练和彩排，确保选号、交付定金、签约、审核等流程清晰、明确而有序.....

和平里二期居龙华核心地段，千亿元配套3大商圈荟萃，8条快速路网交织中轴生活，与地铁4号线龙胜站无缝接轨，户型面积为88-180平方米3房至4房，超高视野尽揽羊台山苍翠景观，近百米宽楼间距，从ART-DECO经典立面到红外线自熄开关，从国际标准泳池到龙华最大公立幼儿园，以及五星

级标准入户大堂、3.5米/秒高速电梯，3梯3户、3梯5户标准豪宅配置.....较一期有着明显提升，产品全面升级。随着市政公园、幼儿园等社区配套建设逐步进展，以及一期入住率不断提高、商业氛围的逐渐增强，真正意义的龙华新区绿色人居大城已基本形成。☺

(樊嵘/本刊通讯员【特发地产公司】)

特发信息荣获2014年中国光通信最具综合竞争力企业10强评选3项大奖等3则

11月20日，第八届中国光通信发展与竞争力论坛暨2014中国/全球光通信最具竞争力企业10强评选活动颁奖典礼（ODC）在北京举行。工信部科技委常务副主任韦乐平、北京邮电大学原校长林金桐、中国通信学会、光通信委员会相关人员及国内外知名厂商200余人出席会议。

特发信息凭借雄厚的自身实力和良好的品牌形象再度获荣获“2014年中国光通信最具综合竞争力企业10强”，“2014年中国光纤光缆最具竞争力企业10强”及“2014年中国光传输与网络接入设备最具竞争力企业10强”三项大奖。



另：助力智能电网建设，再获国家级科技创新殊荣——特发信息“智能电网在线监控系统”项目立项科技部重点新产品计划



10月21日，按照《国家科技计划管理暂行规定》和《国家科技计划项目管理暂行办法》的有关规定，科技部2014年度国家星火计划、火炬计划、重点新产品计划和软科学研究计划立项工作已经完成，特发信息申请的“智能电网在线监控系统”项目通过国家科技部重点新产品计划评审，获准立项，科技部初定资助奖金50万元。

这是特发信息继1997年“非金属自承式(ADSS)光缆”、“层绞式144芯及以下芯数GYSTA53室外通信光缆”17年后，再次获得的国家级重点

新产品计划，也是继2006年OPGW火炬计划8年之后再一次获得国家级科技创新殊荣！

再：国家电网集中采购，特发信息领先一筹

8月11日，国家电网公司2014年第四批物资集中采购公开招标，标的包含OPGW光缆、OPPC光缆、ADSS光缆共计8000余公里。国家电网公司今年只有6个批次集中采购计划，因此，每个批次招标结果都会直接影响特发信息在国家电网公司所占的市场份额。8月29日，国家电网公司公布了投标结果。特发信息凭借优异的综合实力中标7个标包，合计2500余公里，占比达31%。

国家电网公司是特发信息电力行业厂家的最大客户之一，此次招标中公司取得突出成绩，不仅加强了公司与国家电网的合作，更为特发信息电力行业今后的发展奠定坚实的基础。☺

(王平、何文栋、易新军/本刊通讯员【特发信息公司】)



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 集团举行小梅沙片区开发项目专家顾问授牌仪式\肖湘鹏
- 05 常州市常务副市长韩九云一行到特发信息参观考察\伍俐洁
- 06 集团张俊林董事长率队与华为高层座谈\余平
- 07 集团召开内审项目案例交流会议\刘娟 严丽伟
- 08 特力A非公开发行股票获证监会审核通过\李玉东



■ 本期特稿

- 09 完善国资监管体制 加快国企改革步伐\产耀东

■ 特发论坛

- 11 用优秀引领未来——在集团新员工代表座谈会上的演讲(摘录)\张建民
- 15 关于特发物业转型升级的几点思考\高天亮



■ 向华为学管理

- 17 集思广益,向华为学管理大家谈\王志春 吴明凤 周志军 黄德标 薛长林 刘煜 魏成林

■ 商海职场

- 22 创新成就梦想,智慧照亮文明——阿里上市随感\李正祥
- 23 企业员工素质测评体系及运用\胡红丹
- 25 管理会计——企业战略管理的尖兵\徐德勇



■ 基层一线

- 27 特力召开珠宝产业园区高层座谈会\马宝宏
- 28 改造尝试给黎明老旧物业租赁带来的变化\牛慧宁
- 29 以技术进步和创新,迎接海洋馆的品质竞争时代\赵刚贵
- 30 挖掘内部优质师资,提升公司内部培训水平
——特发物业开展第二届内部讲师选拔工作\李洁珍 艾冰川

■ 企业文化

- 31 向华为学管理,各抒己见展智慧——集团总部举办10月份“员工之星”竞选活动\巫芷莹
链接:向华为学习管理的理解和体会\肖湘鹏 张正 陈丽萍 胡亦炜
- 34 羽球飞飘传友谊 高楼崛起展雄姿——特发集团“和平里”杯羽毛球大赛记\黄胜鹏
- 36 用心感受特发信息企业文化\张文纪
- 37 特发小梅沙企业文化活动丰富多彩\陈雪红 季帆 赵婷 李静

■ 聚集经营

- 38 集团召开系统党务工作人员座谈会\吴慷
- 38 特发信息产品获南山区科技创新局创新研发项目资助等3则\吴淑敏 王大伟 伍俐洁
- 38 特发信息参观联通深圳公司移动互联体验馆等2则\傅波 王大伟
- 38 东莞寮步镇监督管理局领导到特发信息指导工作等2则\李秋宇 彭国强
- 39 特力—吉盟黄金首饰产业园水贝金座大厦、兴龙研发大厦项目主体工程封顶等2则\马宝宏、肖敏
- 39 仁孚特力获梅赛德斯—奔驰2013年卓越市场营销奖等2则\肖珍
- 39 特发黎明缙清援外行李安检设备交付尼泊尔等2则\陈绍龙

- 40 特发黎明长龙公司获国家级CRCC及行政许可双认证证书等2则\范伟 杨红
- 40 特发黎明召开后备人才推荐、薪酬费用管理、战略规划知识综合培训等2则\方乐 黄岩珍 蔡志贤
- 41 特发小梅沙海洋世界极地馆11月起闭馆升级改造\温泉泉
- 41 特发物业廊坊分公司取得华为考核好成绩等2则\程玉红 张锐佳
- 41 特发物业坂田管理处开展防范业务造假主题学习活动等3则\陈福生 姜海忠

■ 地产行业动态

- 42 深圳将出台新规,商品房配建部分车位或不得出售等11则\《特发地产信息》

■ 旅游行业动态

- 43 我国“出境游”市场再发力,旅交会海外展位增124%等\特发小梅沙

■ 员工情怀

- 44 新的开始\黄岩珍
- 45 新生活,新心态——写在退休前\王建珍
- 46 把帮助别人当成一种快乐\胡善秀

■ 杂言随笔

- 47 青春骊语\周媛
- 48 品茶如品人生\李丽容
- 49 魅力女人之我见\李秋璇
- 50 泰姬陵前的沉思\蒋献军

■ 诗海拾贝

- 51 难忘的幸福记忆\罗小珍
- 52 穿越蓝色\钟卓烘
- 53 乡恋\刘文清

■ 读学心得

- 54 阅读的魅力\杨红
- 55 我们这有个书法家,快来围观鉴赏\杨万义 程玉红

封二:张纳沙副主任带队来集团调研指导工作\李正祥
和平里二期开盘红火,续领跑龙华新区楼市\樊嵘
特发信息荣获2014年中国光通信最具综合竞争力企业10强评选3项大奖等3则\王平 何文栋 易新军





集团举行小梅沙片区开发项目专家顾问授牌仪式

■ 肖湘鹏/集团小梅沙片区规划协调小组

11月21日下午，集团小梅沙片区开发项目专家顾问授牌仪式在深圳高尔夫俱乐部会议室举行。

为了对小梅沙的开发提供专业咨询意见和建议，集团聘请了旅游项目策划、规划设计、酒店管理、园林景观等领域16名业内知名人士，作为特发集团小梅沙片区开发专家顾问委员会第一批专家。

集团董事长张俊林、副总经理俞磊、桂自强、小梅沙项目组全体成员及7名专家代表出席此次授牌仪式。仪式由桂自强副总经理主持，张俊林董事长、俞磊副总经理分别为各位专家授牌、颁发聘书。

授牌仪式后，集团小梅沙片区规划协调小组组长郭建介绍了小梅沙项目近期工作情况，深圳市城市规划设计研究院汇报了最新方案成果。与会专家各抒己见，对小梅沙片区开发的前期定位、规划及后期运营管理提出了宝贵的意见。

最后，张俊林董事长总结发言，表示特发集团对小梅沙的开发将负起高度责任感，赋予小梅沙新的生命，将其打造成对社会和市场有贡献的可持续发展的优质品牌项目，集团将围绕品质第一的原则开展后续工作。



常州市常务副市长韩九云一行到特发信息参观考察

■ 伍俐洁/本刊通讯员（特发信息公司）

11月12日下午，常州市市委常委、常务副市长韩九云一行到我集团上市公司特发信息参观交流，并就常州特发华银的发展进行了座谈。

特发集团张俊林董事长回顾了特发信息与常州方面的合作经历，介绍了特发集团的发展情况；指出常州特发华银是特发信息在华东地区的第一个产业布点，是特发信息谋划多年战略布局结下的硕果，未来将承担特发信息品牌与产品链条，依托华东辐射整个东部地区的重任。从目前来看，特发华银在双方的通力合作下，经营状态持续向好，未来发展前景广阔，希望常州政府能够一如既往地支持特发华银的发展，同时也希望在特发华银的良好合作基础上，特发集团、特发信息能够与常州谋求更多的合作点，共同发展。特发信息王宝董事长介绍了特发信息经营发展情况及对常州特发华银的战略发展规划。常州市产业投资集团董事长周云东介绍了常州



产投集团发展状况及发展战略。

韩副市长对特发信息投资常州表示感谢，希望双方能够进一步深化合作，常州市政府将不断优化投资环境，为常州特发华银的发展，为双方未来的合作创造良好的条件。



集团张俊林董事长率队与华为高层座谈

■ 余平/本刊通讯员（特发物业公司）

11月7日，集团董事长张俊林和副总经理俞磊在特发物业公司总经理高天亮、副总经理崔平的陪同下，到华为坂田基地同华为公司全球行政服务部总裁骆文成、国内行政服务部部长姜晓梅、行政服务部深圳服务中心部长白清泉座谈，双方就物业管理行业未来发展、创新物业管理经营模式、运用高科技手段进行智能化管理等方面进行了深入交流和探讨。

座谈会上，张俊林董事长表示特发物业在华为公司的严格要求和监督下逐步成长，并树立起“特发物业”品牌，感谢华为公司的支持和帮助。特发集团始终大力支持特发物业公司的发展，今后特发物业公司将逐步推进经营模式转型升级、管理体制变革、设备设施管理提升及后台服务智能化建设，进一步提高核心竞争力与管理水平，更好地为华为服务，为客户创造价值。特发物业高天亮总经理表示华为公司是特发物业公司的大客户，我们向华为学

习管理、学习创新精神，通过体制变革、技术创新不断完善管理，努力把“特发物业”做大做强成为物业管理行业标杆企业。

骆文成总裁首先欢迎张俊林董事长一行的来访，感谢特发物业公司长期以来为华为物业管理作出的努力和付出，并认为“特发物业”的服务和配合都很好，是华为公司物业管理方面最大的合作伙伴。目前，华为公司非常关注建筑维护及设施设备维保管理，拟开发和应用信息化平台提升物业监管的水平，通过效能指标考核保障资产的保值增值。希望特发物业公司的管理水平更上一层，向科技化、智能化方向转变和发展，不断提高物业管理的效绩和价值。华为公司愿意同特发物业公司一起探索物业管理的新技术、新手段，共同引领中国物业管理行业不断向前发展。

集团召开内审项目案例交流会议

■ 刘姝/集团审计监督部 严丽伟/特发信息公司

为进一步提升集团审计监督工作水平，总结交流内部审计工作经验，集团审计监督部于11月25日上午，在发展中心大厦26楼会议室组织召开“特发集团内审项目案例交流会议”。集团董事长张俊林、监事会主席杨培业、纪委书记林婵波、计财部部长刘燕、系统企业特发信息审计部、特力集团审计部、特发物业财务部等有关人员参会。会议由审计监督部部长张心亮主持。

会上，审计监督部张心亮部长介绍了集团内部审计工作情况，包括集团总部及所属企业内审机构设置情况、总部审计工作开展情况、审计创新转型情况，以及在转型过程中存在的难点和不足等；审计监督部审计专员杨灿、特发信息审计部经理严丽伟和审计监督部审计经理张保军先后做了内审项目案例分享交流。

杨灿讲述了“发展中心停车场专项审计”案例，通过“一张盖着发展中心停车场发票专用章，却是由其他单位领购的发票复印件”的线索开展专项审计，通过周密部署，利用审前暗访取证、深夜突击检查、纪检攻心策略等手段发现了停车场7个问题和漏洞，该案例的亮点是审计手段的创新，让与会人员分享了在审计遇到证据不足等难题时如何突破常规取得审计发现。

严丽伟阐述了“从异地子公司和托管单位专项审计看内控审计”案例，通过对比异地子公司和托管单位专项审计中的经验和不足，总结探索出风险、内控、财务三位一体的内控审计思路，分享了“以风险评估为引导，财务数据为基础，业务模块为载体，内控评价为手段”的内控审计方法论，得到了与会人员的高度认可。

张保军介绍了“任期经济责任审计”案例及经验，包括任期审计的发展沿革、制度建设、审计内容、方法及成果运用等情况，重点剖析在审计转型过程中如何创新拓展审计内容，切实关注企业战略管理、产业发展升级、基础管理、风险内控等情况；如何探索丰富审计方法，在传统抽样审计、分析性复核、内控测试等方法的基础上采用多层次访谈、SWOT模型分析和波特五力模型等方法手



段，展现了特发集团经济责任审计正在着力从传统财务审计向战略风险导向型管理审计转型的历程。

会议最后，张俊林董事长总结发言，充分肯定了这次案例交流会议的意义以及特发内审人员的工作，认为分享的审计案例都很有特点，很受启发，并做了以下几点指示：

一是强调审计工作的重要性：审计是企业最高领导者的眼睛、耳朵、手和脚，延伸了领导者的触感，从而对企业有更多的认识和了解。

二是强调审计工作要转型升级：包含审计内容的拓展、审计手段的创新、审计人员的转型，其中审计内容应采用战略管理、产业发展升级、公司治理决策、基础管理的“3+1模式”；审计手段应多运用计算机信息化技术、联合纪检监察等内部资源的方式；审计队伍也要实现自身的转型升级，审计人员要站在最高领导者的角度全局看待问题和进行审计，分析被审单位的战略、产业、内控、重大风险等，审计转型升级也是审计人员自己的转型升级机会。

三是强调审计的职能定位：要区分好审计监督与监事会主席、纪委书记、财务总监等其他监督的关系，监事会主席重点是对日常决策过程的监督，财务总监重点是对重要财务活动的监督，纪委书记的职责重点是信访及办

案，审计监督则是在其他监督基础上的再监督；审计监督是制度性安排的、规范的、有计划的、系统性的监督工作；各监督主体的工作应各自完成，审计应保证其充分的独立性，与其他监督力量相互协助配合。

四是强调审计成果的落地：应通过沟通、约谈、回访、督办、后续审计这5个步骤来推进落实。首先，需要充分沟通，沟通的过程就是决策落实的过程，只有经过充分沟通，审计执行才会相对容易；其次是约谈，今后重大审计事项完成后，分管的主要领导都要召集被审计单位的领导进行反馈谈话；再次是回访，通过审计回访，了解约谈后的审计建议或制度的执行情况，并督办执行；最后是对执行结果的后续审计。上述步骤还应制度化流程化，并

遵照执行。

五是希望审计人员在审计过程中加强学习：要以开放的心态找准定位；同时要增强审计工作荣誉感，审计可以帮助我们开阔眼界，能看到企业的方方面面。如果审计人员苦恼审计意见没有人执行，说明是公司治理出了问题。另外，审计人员要关注企业系统性风险，比如窝案、塌方式的腐败风险一定要防范，必要时应该越级上报；一个人常年犯同一个错误，也属于系统性风险，例如出纳贪污。所以，要通过风险评估找到企业的重要风险或短板，分析其危害程度，尤其是致命短板，要及时提醒企业克服。

特力A非公开发行股票获证监会审核通过

■ 李玉东/本刊通讯员（特力公司）

11月21日，特力非公开发行股票工作取得新的突破性进展，经中国证券监督管理委员会发行审核委员会审核，特力A非公开发行股票事项获得通过。

特力本次非公开发行股票工作自2014年3月31日公司股票停牌，4月22日复牌，到11月21日获得中国证监会发审会通过，历时近8个月。此间，特力公司上下在新班子带领、深圳市国资委、控股股东特发集团的高度关注和大力支持下，调动大量人力物力，密切配合，周密准备，全力以赴做好各项相关工作，并成立了由公司董事长、财务总监、计财部、珠宝产业项目部、董秘处负责人组成的发审委过会工作小组，提前赴北京做好会前演练和相关准备。按照惯例，发审会每个企业的答辩时间为45分钟，最后3分钟为发行人企业董事长陈述。特力方代表吕航董事长、傅斌总监和2名券商代表沉着应对，冷静作答，答辩在规定时间内顺利完成，并获得了发审会委员的认可，特力非公开发行股票事项顺利获得会议通过。

本次非公开发行股票成功后，特力将依托特力—吉盟黄金首饰产业园升级改造项目，利用作为水贝片区主要业主和产业园项目最大投资方的双重身份，发挥在产业园

项目中的主导作用，促进水贝片区珠宝产业的科学规划和层次提升，以水贝片区自有物业及其聚集的珠宝商客户资源为基础，以在产业园项目中投资建设的项目为平台，大力拓展珠宝产业相关业务，最终形成珠宝市场运营、电子商务、金融服务三大业务板块互动格局。

本次融资是特力集团落实向珠宝市场运营服务商转型战略的重要步骤，主要目标是：（一）筹集特力水贝珠宝大厦项目建设资金，补充流动资金，改善公司财务状况，解决业务转型初期的资金需求。（二）引入战略投资者，改善公司治理结构，促进管理层的市场化和专业化，推进公司市场化运作和商业模式创新。（三）通过实施战略转型项目，提升上市公司价值。募投项目建成后，预计特力公司的业绩将明显改善，将给投资者带来丰厚的回报。

特力本次非公开发行股票拟募集资金6.468亿元，是特发集团系统企业中融资金额最大的一次，也是特力公司上市20多年来在资本市场的首次融资。这项工作的成功，将奠定特力公司转型发展的基础，战略意义重大。



完善国资监管体制 加快国企改革步伐

■ 产耀东

完善国有资产管理体制，是推进国有企业改革发展的体制基础，也是完善社会主义市场经济体制的必然要求。这些年来，我国国有资产管理体制改革取得了重大进展和明显成效，但目前国有资产管理体制政企不分、政资不分问题依然存在；经营性国有资产没有实现集中统一监管，政出多门、监管规则不一致、资源配置分散；出资人职责和政府公共管理职能的分离还不到位，存在较大的交叉重叠，等等。为了破解这些难题，在以管资本为主加强国有资产监管、推动新一轮国企改革中，可根据不同性质、不同行业、不同产权结构国有企业的特点，探索有针对性的监管模式和方法，整合监管资源，提升监管合力。

近年来，国资国企结合发展现状与愿景目标，综观行业位置及市场环境，整合资源，建立健全协同监督机制，强化过程监督的整体效果，不断完善国资监管，促进了企业稳健持续发展。

一是完善国资监管体系。深圳国资委整合监事和财务总监管理、审计监督、国有资产稽查以及综合监管服务等职能，明确外派监事和财务总监职责权限，改进调查研究、监督检查以及工作报告的内容、方式和手段，探索建立指导监督、合力监督、成果运用、考核激励等机制。强化国资委、集团监事会及所属企业监事会的业务指导关系，引导各级监事会与本企业财务总监、审计、纪检监察等开展联合监督。各项措施丰富了国资监管手段，拓宽了监管渠道，引领了企业协同发展。

二是提升出资人监管能力。混合所有制下，国有资产的经营战略规划、资源组织调度、考核与评价以及预算管理难度加大，需要发挥监督资源各自专长，健全工作网络，完善出资人之间、出资人与监事会、监事会与企业内部等的信息沟通机制，加强对混合经济及跨地区、跨国境国有资产流动与运营的监管。比如，云南在推动国企改革中借助社会审计中介等社会力量，提高专业监管水平，探索监事会主席兼党建督察员、特邀纪检

监察员的“一岗三责”监督方式，实行监事会直接参与企业改制重组、业绩考核、党风廉政建设等工作，提高了出资人监管的科学性和可操作性。

三是服务国企稳健发展。如果国企监督资源缺乏统筹配置，将难以适应混合所有制对效率的要求。上海国企建立监督工作联席会议制度，由监事会牵头，纪委、审计、风险、工会等部门或岗位共同参加，以定期或不定期临时会议形式协同合作；或在集团组建监督工作委员会，由监事会牵头，企业内部监督部门负责人参加，定期共商监督事宜。在实施专项检查时，监事会制定方案，企业内部监督资源共同参与现场检查、研究检查结果。由此，各方信息和智慧得以综合，企业经营水平和抵御风险能力得以提升。

二

完善各类国有资产管理体制，其中很重要的一点是增强国资监管的针对性、有效性、及时性。在混合所有制下，要解决监督资源各行其是、监督成果重复无效等问题，须系统设计监督整合方式、监督职能定位、配套保障制度等，提高监督的有序性和耦合性。整合国企监督的关键在于，通过联动贯彻国资监管等意图，正确处理监督原则性和灵活性、监督程序与监督效率、监督与服务、监督与被监督等4个关系，布局“一个网络”、推动“五个融入”、突出“七个重点”，建立健全监督联动体系，从而促进国有资产安全高效运营。

第一，监督联动网络布局要加强顶层设计。一是结合分类监管，以完善法人治理结构，推动国企科学健康

发展为核心，探索建立多种监事会牵头的国企监督联动模式，促使内外部监督目标趋同，形成协同合力。二是纵向延伸监督链条，加强国资委对集团监事会、集团监事会对所属企业监事会的对下指导和对上反馈，确保对重要子企业经营管理和重要资产的知情权和监督权。三是横向强化监督指导与协同，加强监事会与财务总监在重大决策监督、财务监督、审计监督等方面的协作，监事会、财务总监与企业纪检监察、内审、风控、工会等部门的沟通，监事会与国资委相关业务处室的配合，落实监督合作措施。

第二，监督联动制度机制要紧密结合实际。一是融入国资监管制度，充分考虑各类国资国企监督资源，明确其在国资监管中的职责权限及出具独立意见要求。二是融入国资监管任务，重大事项报告内容以问题揭露为导向，反映出资人关注的异常数据，在全面掌握有关情况的基础上，客观分析，作出评价。三是融入公司章程，以公司章程、议事规则修订为契机，融入公司治理，落实监督资源职权。四是融入企业监督机制建设，将企业内部监督工作联席会议、内部通气会等有效监督协同形式，以制度形式固化。五是融入责任追究机制，对确实监督失察的须追究相关监督人的责任，包括追溯以往履职责任。

第三，监督联动的内容要突出重点。一是分类监督，对履职平台、基础设施公用事业企业、战略性新兴产业和金融投资产业等竞争性企业，赋予不同的发展定位和重点，强化差异化监督检查。二是投资活动，关注投资决策程序是否规范、投资项目管理是否完善等，促进企业提高投资效益。三是财务活动，重视企业特别是下属企业的会计核算、资金安全和资金平衡，防控大额资金支付风险。四是产权转让及资产管理，关注股权转让价格是否公允、股权稀释对国有资本的影响、国有资本保值增值等。五是薪酬执行，关注企业薪酬预算执行与公平分配、高管考核与薪酬挂钩等，促进规范国企收入分配秩序。六是高管履职，一旦企业高管出问题，倒查追究责任，发现监事履职不到位的，一并追究责任。七是制度落实，持续关注企业投资监管、招标采购、资产租赁等制度落实。

（作者系深圳市纪委派驻第七纪检监察组组长、市国资委纪委书记。原文刊载于《经济日报》8月12日15版）

用优秀引领未来

——在集团新员工代表座谈会上的演讲（摘录）

■ 张建民/集团总经理



在座的年轻员工，你们是特发团队中最具有竞争优势的群体，特发发展的希望寄托在你们身上，特发的未来属于你们。你们虽然阅历尚浅、经验欠缺，但冲劲十足，年龄优势使你们有时间创造美好的人生。年轻就是美丽，年轻就有更多成就优秀的机会。

谁不想自己能够出类拔萃？优秀是人生的梦想，心灵的灯塔，成功的向导，命运的交响曲。用优秀引领未来，就是要告诉你们，只有站在优秀的制高点，才有发展的机会和美好的未来。什么叫优秀？一般来说，优秀是指具有非常出色的素质和表现。下面，我将与大家共同探讨优秀与人的关系，以及如何让自己更优秀：

一、追求优秀，满足人性的需求

研究人的需求属性应从分析人的本性开始，人的本性是指人一出生就具备的、先天性的偏好或取向。中外思想家们的研究成果非常丰富，对于人性、人的内在驱动力方面的看法既有相似又有不同。在中国文化中，对人的本性大致有四种观点：一是人性本善论，以儒家孟子为代表。《三字经》开篇即为“人之初，性本善，性相近，习相远”；二是人性本恶论，以儒家荀子为代表，荀子有“人之性恶，其善伪也”的论断；三是人性无善无恶论，代表人物为告子，他认为人性无善无不善，“生之谓性（天生的素质叫本性）”，“食色，性也”；四是人性既善又恶论，代表人物是西汉的杨雄，他认为“人之性也，善善恶。修其善则为善人，修其恶则为恶人”。

西方在关于人的内在驱动因素的理论方面也有许多建树，我这里主要介绍一下马斯洛需求层次理论、戴维·麦克利兰成就激励理论和亚里士多德主张的三种生活。

（一）马斯洛需求层次理论

美国著名社会心理学家马斯洛的需求层次理论，第一次揭示了人类行为动机的实质，根据该理论可以针对不同需要施以

引言：“人最宝贵的是生命，生命每人只有一次，人的一生应当这样度过：当他回忆往事的时候，他不会因为虚度年华而悔恨，也不会因为碌碌无为而羞愧；当他临死的时候，他能够说：我的整个生命和全部精力，都献给了世界上最壮丽的事业——为人类的解放而斗争！”《钢铁是怎样炼成的》中的这段话，点燃起我和我们那一代人的激情，不断地追求和体验优秀的不平凡人生历程。

编者按：11月7日下午，集团张建民总经理与总部新员工及二级企业新员工代表70余人召开本年度第二次新员工座谈会，以《用优秀引领未来》为题作精彩演讲，鼓励全体员工追求优秀，全面提升职业素质，做到“想干事，能干事，干成事，不出事”，立足本职，“乐业、敬业、专业、兴业”，从思想理念、工作状态、精神风貌等各个方面，跟上集团跨越式发展的步伐，全力营造以先进人物为榜样、你追我赶、干事创业的氛围。座谈会为员工们搭建了集团内部的沟通平台，集团企业一部的张灵、办公室的林佳华、特发信息的陈成杰等员工代表也与大家分享了各自的工作心得：“学习、成长、共赢”，“平凡工作用心做”，“与企业同命运，齐进步，成就未来”。现将张总的演讲摘录刊出，供集团广大员工学习。

不同的激励方法。它把人的需求分成六个层次：

- 1、生理需求。它是指人类生存最基本的需要。包括对性、食物、水、空气和住房等需求都是生理需求。
- 2、安全需求。它是指保护自己的免受身体和情感伤害的需要。包括对人身安全、生活稳定以及免遭痛苦、威胁或疾病等的需求。
- 3、社交(社会)需求。它是包括友谊、爱情、归属、信任与接纳的需要。人是一种社会动物，需要有社会交往、良好的人际关系、人与人之间的感情和爱，在组织中能得到他人的接纳与信任。
- 4、尊重(归属)需求。它包括自尊和受到别人尊重两方面。既包括对成就或自我价值的个人感觉，也包括他人对自己的认可与尊重。
- 5、自我实现需求。它是最高层次的需求，是指个人成长与发展，发挥自身潜能、实现理想的需要。它是一种衍生性需求，其目标是自我实现，或是发挥潜能。
- 6、超越性需要。超越性需要也可以称为精神性需要或超越自我实现的需要。它假设人具有为比自我更大的目标而献身的需要和自我牺牲的精神。

(二) 麦克利兰成就激励理论

美国哈佛大学教授戴维·麦克利兰通过对人的需求和动机进行研究，于上世纪50年代提出了成就激励理论。麦克利兰把人除了生存需要之外的高层次需求，归纳为对成就、权力和亲和的需求。

1、成就需求，即争取成功希望做得最好的需求。具有强烈的成就需求的人，渴望将事情做得更为完美，提高工作效率，获得更大的成功，他们追求的是在争取成功的过程中克服困难、解决难题、努力奋斗的乐趣，以及成功之后的个人的成就感，他们并不看重成功所带来的物质奖励。

2、权力需求，即影响或控制他人且不受他人控制的需求。

权力需求是指影响和控制别人的一种愿望或驱动力。不同人对权力的渴望程度也有所不同。权力需求较高的人对影响和控制别人表现出很大的兴趣，喜欢对别人“发号施令”，注重争取地位和影响力。他们常常表现出喜欢争辩、健谈、直率和头脑冷静；善于提出问题和要求；喜欢教训别人、并乐于演讲。

3、亲和需求，即建立友好亲密的人际关系的需求。亲和需求就是寻求被他人喜爱和接纳的一种愿望。高亲和动机的人更倾向于与他人进行交往，至少是为他人着想，这种交往会给他带来愉快。高亲和需求者渴望亲和，喜欢合作而不是竞争的工作环境，希望彼此之间的沟通与理解，他们对环境中的人际关系更为敏感。

麦克利兰的成就激励理论在企业管理中很有应用价值。首先，在人员的选拔和安置上，通过测量和评价一个人动机体系的特征对于如何分派工作和安排职位有重要的意义。其次，由于具有不同需求的人需求不同的激励方式，了解员工的需求与动机有利于合理建立激励机制。再次，麦克利兰认为动机是可以训练和激发的，因此可以训练和提高员工的成就动机，以提高生产率。

(三) 亚里士多德主张的三种生活

古希腊著名思想家亚里士多德曾把生活分成三种：

1、享乐的生活。追求“原始欲望”的满足的生活方式，即饱食与性爱的欲望。这是一种自然的、原始的、与动物无异的追求，是人自然性的表露。

2、政治的生活。追求荣誉的生活方式，是地位的彰显。人们追求荣誉，目的就是为了证明自己本身的优秀；在适度的基础上，对于财富的追求也是正当的，是人天生就有而且为人所特有的品质。

3、思辨的生活。沉思的生活方式，是哲人的思辨。也是亚里士多德最推崇、并认为合乎最优秀德性的生活方式。

因为人需要以物质生活为基础，思辨的生活方式虽然不能

完全实现，但它可以作为一个人生的指向，即我们在工作和生活中应该勤于思考，通过思维和逻辑解决日常出现的问题，并且通过不断的学习来充实自己，使自己的精神世界达到更高的层面，从而真正体会到思辨的乐趣。

二、追求优秀，奏响命运的最强音

(一) 只有优秀才能贴紧社会主流。

社会主流是指符合社会的发展规律，代表社会的主体趋势，体现在政治、道德、经济、文化、生活等方面。如果一个人的思想和行为能够与国家的命运、民族的前途相联系；或者与所在领域、行业、团体的发展方向和需要相吻合；或者与社会先进文化品味、时尚生活方式相同步的时候，那么他一定会感到无比的兴奋和自豪。因为他跟上社会某些主流，体验到某些不一样的优越感。

一个人的政治地位、道德水准、经济实力、文化底蕴、生活品味的优秀程度，决定了他在社会或某个领域的发展潮流中所起作用的大小，当中是扮演引领者、参与者、捧场者，还是旁观者的角色，完全取决于个人是否具备优秀的条件。如当今互联网络技术的创新，正在全球范围内掀起一场影响人类所有层面的深刻变革。正如习主席最近视察腾讯公司时所说：“人类已进入互联网时代，这是一个世界潮流。”面对日新月异的互联网潮流，若你关注网络趋向，享受网络带来的方便、进步和乐趣，你就是捧场者或者旁观者；若你运用网络技术创造价值，你就是参与者；若你组织网络技术创新，你就是引领者。诸如百度李彦宏、腾讯马化腾、阿里巴巴马云、奇虎360周鸿祎等精英，都是中国互联网的领军人物。一般来说，一个人愈贴紧社会主流则愈优秀，不仅互联网领域如此，政治文化以及其它领域都是如此。引领者最优秀，以此类推，参与者比捧场者优秀，捧场者比旁观者优秀，旁观者比无知者优秀。

(二) 只有优秀才能跟上团队进步。

必须看到，如今由于社会发展迅速，许多企业的高新技术不断地更新，管理经营水平不断提升，每天都会有不少员工因为跟不上企业前进的步伐而被淘汰。

目前，集团处于大格局、大跨越的发展时期，是年轻员工快速成长的最好机会，也是年轻员工充分展示才华的最好平台。企业的发展需要持续培养专业的、富有激情和创造力的队伍，让每一个员工都成长为全面发展，能独挡一面的综合性优秀人才，这是现阶段企业人力资源建设中的一项重要使命。作为员工，必须以空杯的心态，培养自己的学习能力，迅速提升自己的工作技能和综合素质，并热忱投入、出色完成本职工作，争取成为企业发展中最宝贵的资源和资本。因此，每位员工只有具备优秀的素质，才能有优秀的表现，只有优秀的表

现，才能与企业共同成长，才能跟上集团发展的步伐，做一个对企业有价值的人，让自己立于不败之地。

(三) 只有优秀才能把握人生机遇。

一份哈佛的调查报告称，人平均一辈子只有7次决定人生走向的机会，两次机会间相隔约7年，大概25岁后开始出现，75岁以后就不会有什么机会了。这50年里的7次机会，第一次不易抓到，因为太年轻，最后一次也不用抓到，因为太老，这样只剩下5次了，这5次机会里又有两次不小心错过。实际上只有3次机会了。所以，人生的机遇不会太多，一个人的成功有一半是机遇，一旦失去了机遇，那将遗憾终身。

你们80后、90后都是幸运的一代，从读幼儿园开始，就拥有很好的接受教育的条件。也许你曾经失去若干成长的机会，例如，童年时代，父母给你提供的培养文化素养和业余爱好的机会，你珍惜了没有？少年时代，你是否沉迷在打游戏机的娱乐之中，失去了考上名校的机会等等。今天，你又很幸运，生活在一个充满机会的历史时期里；你也工作在一个充满机会的团队里，你没有怀才不遇，生不逢时的担心和不幸。然而，你是不是又再一次错过强大自己的机会？

俗话说，愚者错失机遇，智者善于抓住机遇，成功者往往创造机遇，机遇只留给准备好的人。所谓准备好的人，就是指优秀的人，就是那些优秀素质厚实、优秀表现突出的人。因此，我想问一下，在座的各位年轻员工，你们准备好了没有？你们是不是正在准备？如果你们不以优秀为目标，下决心用3至5年时间磨砺自己，一直处于漫无目的地徘徊和迷茫的状态，那么就会造成10年后的恐慌，20年后的挣扎，甚至一辈子的平庸。因此，每一位员工都要从现在开始，从追求优秀目标做起。

三、追求优秀，全面提升职业素质

“优秀是一种习惯。”这句话是亚里士多德说的。如何培养优秀的习惯呢？

(一) 要有正能量的品格。

美国通用电气前董事长兼CEO杰克·韦尔奇认为：优秀员工必须拥有5种品格：

1、正能量。拥有正心、正念和正行，工作乐观、积极、上进、能带给他人更多正面激励，每天从早到晚工作都精神饱满，神清气足。

2、鼓舞他人。能够以自身百倍的状态激励他人，鼓励团队士气，保持高昂斗志。

3、当机立断。能从复杂的环境和纷繁的信息中明确做出判断，当机立断，迅速有效决策，解决问题迅速有力，工作效率高。

4、执行力。能保质保量完成工作任务，并准时完成，工作中能主动承担责任，不推责，工作中能克服阻力，直指目标，工作结果常超出内外部客户的期望。

5、热情。内心充满热诚，待人接物热情，热爱工作、热爱岗位、热爱团队集体，对工作总兴趣盎然，充满活力和激情。

(二)要有明确清晰的目标。

目标是个人所期望的结果，它是前进的一个方向，让你有目的去做事。优秀是一种追求，优秀也是一种完美的状态，追求优秀是一个不断接近完美的过程。

“有目标的人生在奔跑，没有目标的人生在流浪。”哈佛大学对一组人群进行人生目标调查，只有3%的人有清晰且长期的目标，他们25年来几乎不曾更改过自己的人生目标，始终朝着一个方向不懈地努力，25年后，他们几乎都成了社会各届的顶尖成功人士。人生需要目标，人生就是一个由许多大目标和无数个小目标组成。目标如何设定？我的建议是：以抱负为方向，制定人生奋斗目标；以岗位为起点，制定职业生涯规划；以先进为标杆，制定职位提升计划；以价值为取向，制定核心员工成长计划。

作为新员工首先要将优秀的目标放在争取成为企业核心员工的定位上。核心员工是指与创造绩效及对公司发展最有影响作用并在某方面“不可替代”的员工。核心员工无外乎以下四类：具有专业技能的核心员工、具有广泛外部关系的核心员工、具有管理技能的核心员工、具有企业价值理念标杆的核心员工。

(三)要有善于学习的悟性。

悟性指的是一个人感知、发现和领悟的能力，悟性高的可以迅速提高自己学习境界。无论个人或团队，未来的竞争是学习能力的竞争。“未来属于善于学习的人，而不仅仅属于努力工作的人”。这句话已经成为很多人的座右铭。如果我们只是埋头苦干，而忽略了去提高自己，那我们永远也不会有发展，更不会有进步。未来的文盲不是不识字的人，而是没有学会怎样学习的人。

学习是为了更好的选择。在知识决定命运的时代，当学习达到一定积累程度的时候，从信息转为知识、智慧、专长，你就有更多的机会，让你有更自由的选择；学习是为了遇见更美丽的自己。学习既可以改变自己的外貌，更可以改变自己的内涵。学习悟性的培养主要需要做到以下五点：围绕职业目标学习；学会取舍，精读多思；“不动笔墨不读书”；学以致用，用以促学；巧用时间，持之以恒。

(四)要有灵活系统的思维。

追求优秀，个人禀赋条件、知识结构、精神状态、成长环境等占主导地位，而思维方式是否恰当更是直接影响能力素质提高、维系个人“能走多远”的关键。

思维方式主要有四种：直线思维、逆向思维、发散思维和系统思维。直线思维需要执著，逆向思维需要睿智，发散思维需要灵活，系统思维需要缜密。

(五)要有一举多得的思路。

一举多得是指做一件事情得到两方面或两方面以上的好处。每做一件事，都要开阔思路，创造多赢的机会，才能实现事半功倍，一举多得的效果。例如，我今天的讲座，用我的思想体会启发教育青年员工，是总经理的职责；同时，这次演讲稿的准备过程，又可作为我学习新知识和思考新问题、提升自身素质的机会；最后，这些思考的成果、讲座的内容还能收入我即将出版的第二本文集，以实现“我仍想留住不老的帅气，让明天嫉妒今天的美丽”的愿望。对此，因为能够取得一举多得的收获，我是既认真又快乐。

(六)要有大胆得体的表现。

青年员工刚走上工作岗位，能否适应社会的需要，成为出类拔萃的优秀人才，是一个未知数。这就要求每一位新员工，在走上社会、投入工作团队之后，能够培养强烈的进取心，不甘人后，敢为人先，融入新环境，塑造最优秀的自我。

一个员工在企业团队里面，最忧虑的心情是本领恐慌；最害怕的状态是没事干，没机会表现。追求优秀，就是要增强本领，抓住机会，大胆表现。怎么表现？俗话说“先做人后做事”：一是做人，善于用勤奋、真诚、友好、豁达等人格魅力，去感动他人；二是做事，要不断挖掘、提升自身的资源，整合成独特的能力优势，一旦有机会，便不失时机地展现出来，给团队成员刮目相看的印象。

追求优秀，就是要做到“想干事，能干事，干成事，不出事”；立足本职，乐业、敬业、专业、兴业。只有把工作热忱变成工作成果，才是真本事。要融入团队、与团队成员齐心协力，拧成一股绳，努力完成团队的任务；要量力而行，从力所能及的事做起；要聚焦资源，从容易突破的事取胜，这些都是磨练和展现本事的途径。一个人置身于企业，所面对的事不分大小，前提是有事让你做，关键是你能把有意义的事做成，哪怕是完成一件小小的事，即便不被关注，客观上也已证明了你有价值、有本事，自然便会收获一份自信、踏实和快乐。

员工朋友们，“江山代有人才出，各领风骚数百年”。我们全体员工都要从思想理念、工作状态、精神风貌等各个方面，跟上集团跨越式发展的步伐。我们需要营造一种以先进人物为榜样、你追我赶、干事创业的氛围，集团也一直在为员工的成长、优秀员工的涌现创造平台。作为总经理，我热切地期待你们能够不断追求优秀，尽快在职业化的道路上成长起来，肩负着更重的责任和担当，早日成为集团发展壮大的中坚力量！

关于特发物业转型升级的几点思考

■ 高天亮/特发物业公司总经理

转型升级势在必行。

思考一：向高端物业的转型升级

中国的物业管理行业发展了30余年，从1981年深圳第一家物业公司成立至今，物业管理已从朝阳阶段跨入了转型时期，从低层次的“圈地运动”逐步走向了“品牌高端物业管理大圈地时代”，品牌高端物业服务企业占有及瓜分市场，已成为市场发展的明显趋向。特发物业的企业愿景是成为“高端物业管理品牌供应商”，那什么是高端物业？我认为：一是项目高端，即物业项目的利润丰厚（与同行业相比）；二是客户高端，即项目的利润并不多，如2014年拓展的武汉中信建筑设计研究总院物业管理项目，但该客户隶属中国中信集团，品牌影响力大，客户优质稳定。这两种类型的物业项目是特发物业转型升级的方向。

思考二：业务结构的转型升级

当前，特发物业的在管项目大致分为资源型项目（特发集团开发）和市场项目（以华为物业项目为主）两种。所管理的业态主要是高新科技园区及少量的写字楼、住宅小区，物业业态相对单一。今年3月份，集团张俊林董事长在特发物业调整物业班子时指出，特发物业应“调整物业结构，改善盈利模式。形成园区管理、写字楼商业楼宇管理、住宅物业管理等多种业务模式，向高端物业管理转型”。因此，特发物业需要在高端商业物业、高端旅游休闲物业、写字楼物业、机构物业等方面加快

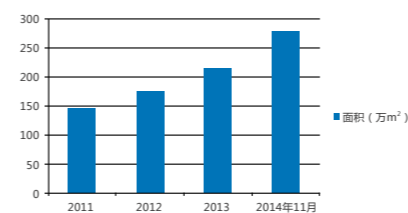
市场开拓的步伐，努力实现业务结构的转型升级。今年，公司已成功中标阿里巴巴小微金服（高端写字楼物业）、深圳景田银座项目（纯商业物业），目前正在积极拓展武汉东湖开发区管委会政务中心管理项目（机构物业）。

思考三：客户结构的转型升级

特发物业作为华为最忠诚的物业管家，伴随并见证着华为飞速崛起成为世界一流的杰出企业。十多年前，特发物业从华为刚刚起步时就开始承接华为的物管项目，到今天，已逐渐成为华为物管整体解决方案的核心供应商之一，在华为拥有最大的市场份额，达到35%。

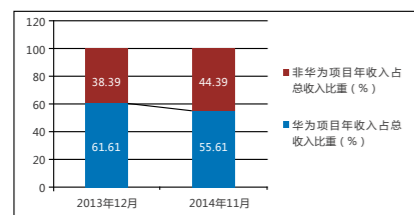
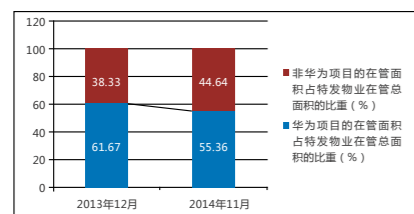
华为一家独大，也为特发物业公司经营带来潜在风险。首先，华为项目的回款周期普遍较长，新接项目从接管到运作，通常3个月后才能正常结算物业管理费，特发物业需要垫付大量资金，高峰期达3000多万元，给公司的现金流带来较大的压力；其次，华为公司对供应商的总体份额上限有一定的限制（不成文），特发物业公司中标华为新建物管项目的机会将大大降低；再次，“将鸡蛋放在一个篮子里”势必会给特发物业的经营带来较大风险。为此，特发物业近年来积极调整客户结构，拓展新的优质客户。今年，特发物业大力拓展非华为项目，新增阿里巴巴、宁夏宝塔、中信集团等高端客户。经过努力，客户结构调整工作已初显成效，华为项目占公司营业收入的比重由2013年的61.61%下降到目前的55.61%，较好地

特发物业管理公司自1993年成立以来，从小到大，发展势头较好，特别是在“十二五”期间，规模扩张较迅速，管理项目增加到44个，管理面积达到280万平方米。2014年，营业收入将突破2亿元大关，达2.33亿元。今年6月，特发物业成功入围“2014中国物业服务百强企业”并荣获“2014中国物业服务百强企业成长性TOP10”，分别名列第76位和第9位，实现了历史性突破。图：2011年至今特发物业在管项目面积及数量变化趋势



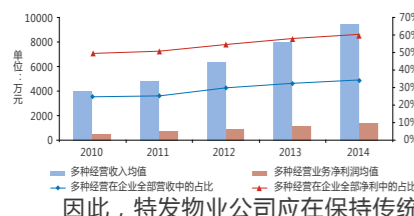
同时，公司也面临着很多亟待解决的问题：一方面，特发集团持续开发新地产的速度和规模有限，只能满足特发物业生存需要，不能满足其发展要求；另一方面，目前特发物业占华为公司物管项目比重较大，华为公司已经开始有控制特发物业在华为公司扩张的苗头，因此要再次中标华为较大的项目变得非常艰难。再加上外部环境如人工和物料成本增长较快，造成运营成本上升压力较大，行业竞争加剧导致利润被摊薄等问题，近几年公司规模和利润虽增长较快，但是人均利润却不增反降，其中盈利模式、大客户构成相对单一等，是制约特发物业发展的关键因素。因此，特发物业目前已经走到前进的十字路口，

分散了经营风险，加快了转型升级的步伐（如下图）。



思考四：服务内容的转型升级

特发物业目前基本还停留在为客户提供保修、保安、保洁、保绿等传统“四保”服务阶段，一体化服务项目不多（只有华为成都基地和廊坊基地是一体化管理），物业服务收入仍然是企业的主要收入来源。高附加值的设施设备管理没有形成核心竞争力，多种经营方面也基本是空白。而行业内百强企业的多种经营收入和利润逐年增长，在企业全部营收和总利润中所占的比例连续稳步提升，其中利润占比连续五年超过50%，多种经营已经成为百强企业创造利润的主力军。图：2010-2014年物业百强企业多种经营收入及利润变化情况



因此，特发物业公司应在保持传统优势的前提下，开发利用我们的客户及派生客户资源，充分挖掘客户有效需求，借助互联网、物联网、云计算等高新技术，开展房屋中介及资产管理等多种经营，突破利润瓶颈。特发物业已在泊林花园试点APP平台，尝试开展多种经营，借助服务

内容的转型升级，为企业创造新的利润增长点，逐步形成本业不输、奇兵制胜的“守正出奇”良好局面。

表：主要的多种经营服务类型及内容

业务类型	主要项目内容
房屋中介及资产管理服务	代办房屋买卖、租赁业务、车位、商铺、尾房销售服务等
生活服务	家政服务、装修服务、包裹递送服务、餐饮、会所、看护服务等
电子商务	电子商务平台、提供团购、在线购物等服务
咨询服务	地产前期介入咨询、顾问咨询、装修方案、管理咨询、顾问服务等
专业技术业务	社区或项目外的经营活动，如：独立的电梯公司、园林绿化公司等
其他	资源回收及电梯广告、金融服务、健康及教育服务等

思考五：用互联网思维促商业模式创新，实现向现代服务业转型升级

集团张建民总经理高度重视商业模式创新，在对特发物业公司调研时指出：“物业管理企业未来的竞争主要在于创新服务模式，以及对客户资源和客户拥有量的竞争”。

物业管理行业要实现适应现代服务业的转型升级，就必须着力于转变发展方式，其核心内容离不开创新现有的物业管理商业模式。未来物业管理主要有三种商业模式，即“物业服务集成商”、“物业保障服务商”和“物业资产运营商”。

“物业服务集成商”，又称一体化管理模式，也称物业服务总包模式，其特征是，物业服务企业通过前端策划服务、中端监管服务和后端评判服务的方式，将各分包企业的专项服务集成为面向业主的综合性物业服务产品。从明年开始，华为将力推“物业服务集成商模式”，主要看重供应商的设施设备的管理能力（占70%的权重，此外安保占20%，清洁占10%）。

“物业保障服务商”，又称物业后勤服务模式或物业支援服务模式，是物业管理行业顺应后勤服务社会化改革趋势而诞生的一种混合商业模式。其特征是，物业服务企业不仅从事不动产管理业务，而且受托提供配餐、会务等后勤服务。行政事业单位等机构物业属于该类“物业保障服务商”模式。

“物业资产运营商”，又称物业管理模式，是伴随着物业从消费功能向投资功能扩展，从使用价值向交换价值提升而衍生的高级商业模式。其特征是，业主不仅将物业硬件的日常维修、养护和管理工作委托给物业服务企业，而且将资产属性的不动产的日常投资、经营和管理工作(如租务管理、销售代理和不动产融资等)委托给物业服务企业。

“物业资产运营商”模式代表物业管理行业的未来方向，是我们未来商业模式转型升级的目标。这是因为物业服务企业具有运营和管理物业资产的双重优势：一方面，物业服务企业掌握物业管理区域及其周边最为全面、及时的物业供求信息，同时在物业服务过程中容易与业主形成基本、可靠的商业信用关系；另一方面，在物业服务合同基础上物业资产运营事务的再委托，不仅手续程序方便快捷，而且成本费用节约便宜，有利于增加物业服务企业给业主带来的商业便利。

互联网思维就是要围绕未来的竞争形态和客户价值需求，制定公司创新商业模式，使互联网成为商业模式的构成元素。为实现传统物业管理向社区综合服务商等现代物业服务转型，特发物业公司未来将借助互联网、移动互联网、物联网和云计算等科技手段，充分分析、挖掘业主需求，整合各种商业资源搭建社区商业服务网络平台，逐步向物业服务的延伸领域进军。经过对“彩生活模式”、“中信物业E家通”等的实地调研和充分论证，特发物业已选定供应商并与其在APP和移动互联网领域开展合作，希望通过加入成熟的互联网APP平台，挖掘社区（下一步希望扩大到科技园区）服务的商业潜力，打通业主和商家之间的通道，逐步形成以社区为中心的微商圈，打造特发物业特有的互联网社区商业品牌，从而实现真正的转型升级。



集思广益，向华为学管理大家谈



职业化是以客户为中心的基石

我有幸至特发物业华为坂田基地进行学习，通过零距离接触见证了华为“以客户为中心”和“自我批判”这两大杀手锏的无穷魅力，特别是“以客户为中心”的核心价值观在集成流程化建设等管理模式上的实施运用，以及从其身上所折射出的职业化素养让我深受震撼。

以客户为中心，许多企业对此的认知仅停留在“顾客就是上帝”的宣传口号上，没有实际落地。任正非认为，以客户为中心就是向客户及时、准确、优质、低成本交付的服务。这就落实到了具体的岗位工作中。的确，企业所有的岗位都是为满足客户的需求而存在的，以客户为中心就是要每个人都忠诚履行好自己的岗位职责，实现最快、最准、最优、最省的需求响应！像华为早期的草席文化，员工为满足客户诉求直接带草席入驻机房，以机房为家的工作精神就是典型的以客户为中心，践行客户服务承诺的真实写照。我们物业管理客户虽然分散，

服务也于无形，但其实宗旨都一样，满足物业合同标准和要求，这是企业生存的基础，如果基本的合同需求和标准都无法满足，那么致力于更高设想就显得空虚。我们可以有很好的愿景，但必须以务实为前提，分阶段逐步提高和实现，而这需要以职业化的员工为基础。

我们一直在按市场化的要求倡导全员职业化，也一直在强调客户关系的重要性，但很少将二者相提并论。通过华为，我们可以看到，两者其实有着必然的联系，即职业化是基础，客户关系是结果，是一种以结果为导向的执行力管理模式，员工没有职业化，便难有高效的执行力，客户关系便不能开花结果。

职业化就是一种工作状态的标准化、规范化、制度化，是要在合适的时间、合适的地点，用合适的方式，说合适的话，做合适的事，在知识、技能、观念、思维、态度、心理上符合职业规范和标准。像物业公司，所有岗位都是为满足客户需求而设立的，岗位要求和流程是顺利完成客户需求的唯一支撑和保障，如果员工没有职业化的思想，便不会去执行岗位工作流

程，也无法达到岗位要求，这样输出的结果便无法保证，长此以往，客户关系的淡化便成必然。而客户即是市场，失去了客户的支持，其实也就预示着企业生命周期的终结。

“以客户为中心”是华为文化的灵魂，其以坚持奋斗者为本和长期艰苦奋斗的核心价值观也是指重视以客户为中心的那些职业化的员工，坚持持续做好为满足客户需求的艰苦奋斗。对此我们应该好好参悟，学习华为以客户为中心的管理体系，强化职业化管理，将以客户为中心量化成血液，让其流淌于所有工作流程之中，形成强大的战斗力，创造出理想的结果。

（王志春/特力物业特力大厦管理处）

学然后知不足——华为企业文化管理的启示

华为这么优秀的明星企业，应该说是不可复制的，但必然有许多值得学习的地方，任正非成为民族企业的英雄，成为“狼性文化”的教父。让我们走近华为，走近华为的企业文化管理模式。

“狼性”与“做实”的企业文化是华为的根本。华为非常崇尚“狼”，认为狼是企业学习的榜样，要向狼学习“狼性”，狼性永远不会过时。任正非说：发展中的企业犹如一只饥饿的野狼。狼有最显著的三大特性，一是敏锐的嗅觉，二是不屈不挠、奋不顾身、永不疲倦的进攻精神，三是群体奋斗的意识。同样，一个企业要想扩张，也必须具备狼的这三个特性。

华为的企业文化另一个特点就是“做实”。企业文化在华为为不单单是口号，而且是实际的行动。华为早期著名的“床垫文化”就是明证。“床垫文化”是从1988年华为创业以来留下的传统，意味着华为人艰苦创业、坚韧不拔，努力把智力发挥到最大值，是华为精神的一个象征。几乎每个开发人员都有一张床垫，卷放在铁柜的底层，办公桌的下面。午休时，席地而卧；晚上加班，宁愿不回宿舍，就这一张床垫，累了睡，醒了爬起来再干。一张床垫半个家，华为带着这张床垫走过了创业的艰辛。“床垫文化”伴随着华为从1988年一路走来，华为凭借这股精神，超常地发展。在华为，我们没有亲眼目睹“床垫文化”，但是，我们发现一个有趣的现象，华为内部交通车在晚上九点后的车费是一分钱，平时正常是九元钱，实际上是华为鼓励加班，又方便统计加班人数而特别设置的，华为人的勤奋可见一斑。

总之，华为的企业文化，我个人认为也可以用这样的几个

词语来概括：团结，奉献，学习，创新，获益与公平。

我们要学习华为，强化企业文化管理，将企业文化建设扎根于日常管理之中，如对管理制度和规范的酝酿与推行，对个人组织行为的考核评价活动之中，员工之间管理思想的交流与沟通之中，构筑企业的“魂”，这个构筑过程就是文化建设的过程。

我们从事物业管理工作，与华为这种高大上的企业不管是在行业上、规模上，还是人才素质、软硬件设施上都没有可比性，但是华为的企业文化理念、企业精神却是值得学习和借鉴的，这方面，特发物业坂田管理处就做得特别好。我在华为坂田管理处为期一个月的学习中，通过了解华为坂田基地概况、培训管理、信息安全、绩效考核、EHS品质考核、华为文化、服务要求等内容，深刻体会到华为的“狼性”与“做实”文化在实践中的应用，我想这对我们今后的工作都将起到非常重要的促进作用。

（吴明凤/特力物业公司）

读《为什么是华为》，体会华为管理之道与术

《为什么是华为》这篇文章以案例研究的手法，首先对比了华科与华为。通过案例分析，让大家身临其境去感受企业发展中的一些道理。看了这篇文章，我不得不发出这样的感叹：“企业战略，就是企业家们克制欲望的战略，是企业面对各种机会、威胁与调整面前的取舍之道”！正如文章中所说：“华科不是被技术打败的，不是被市场竞争者打败的，甚至也不是被资本打败的，它是被中国由来已久的陋习浅见打败和自以为是的行政力量打败的”。在我看来，它更是被迅速膨胀的个人名利欲望打败的！

反观华为，任总就做得非常漂亮，也奠定了企业高速增长的基础。任总个人低调不说，而且其公布的股权结构来看，确实是无懈可击。华为的股东由深圳市华为投资控股有限公司工会委员会和任正非共同组成，没有任何第三方的股份，到2012年12月31日止，华为投资控股工会委员会的持股比例为98.82%，任正非出资比例为1.18%，参与员工持股计划出资占公司总股本的0.21%，两项累计，任正非在华为的总持股比例接近1.4%。按照这一数字，华为基本上是一家全部由员工持股的非上市民营企业，没有任何军方或政府的股份。根据年报，华为公司约99%股票由80000名员工持有（目前华为约有150000名员工），这一数字在2011年12月为65596名，

2012年12月为7.43万名。华为的《员工持股计划》为激励员工而设，而该计划也使华为得到大量流动资金。但持股员工必须满足是“中国公民”的条件。每个目前受雇于华为的持股员工都有权选举和被选举为股东代表，选举为每五年一次。持股员工会选出51人作为代表，再从51名代表中选出华为17人董事会的成员以及监事会。

如果说我们该向华为学习什么，我们要从“道”和“术”两方面来学习。从“道”的层面上也就是理念上，我们学习华为是非常有价值的，因为“道是相通的，它是源头”。正如老子所说：“道生一、一生二、二生三，三生无穷”。从管理理念上，我们要学习的就是公司治理架构的建设以及企业家精神，这种不断克制外界诱惑而始终不为所动，清心寡欲的精神。它是本源，是源头，也最值得学习。“问渠哪得清如许，为有源头活水来”，要从源头抓起！

从“术”的层面上也就是具体的操作层面上学习要结合企业实际。毕竟行业背景不同、企业所处的发展阶段不同、面临的市场环境与政治环境也不同。在具体的战术上我们要学习华为的专注精神。华为始终是那样的专注、专注、再专注，不管其它行业多么赚钱，始终没有离开过自己的主业。这也许就是人们常常说的“定力”，做人需要定力，做企业也需要定力。当然，能够有这样的定力，其关键还是上面从“道”的层面上所提到的不被外界的诱惑所迷乱。它要求企业的管理决策层要有“定力”，不要被外界一时的诱惑而分散资源及精力，始终沿着企业制定的使命、愿景及战略路线走下去。毛主席在革命战争年代所提倡的“集中优势兵力打歼灭战”，其实也是这个理论，集中资源在一个地方形成绝对的优势。

（周志军/特发黎明公司）

严格的监管体系造就高品质的物业服务

在华为百草园项目培训期间，通过管理团队成员的言传身教和近距离接触华为，我受益匪浅，其中华为对供应商严格的监管体系给我留下了深刻的印象。

首先，华为对供应商有严格全面的服务质量标准和服务要求。华为《物业服务供应商服务质量评价标准》对设备设施、环境、安全服务都规定了明确的质量评价处罚细则，针对百草园物业服务合同，他们又对员工公寓管理各项相应指标具体细化，甚至用什么牌子的清洁用品都有明确的规定。华为现场监管人员根据服务内容及要求和服务质量评价标准对物业服务供

应商的服务过程和服务质量进行全面的监管评价，并依据客户对服务质量有无有效投诉及需求受理和处理结果等情况进行客户评价，并将其作为月度付款依据及供应商绩效考核的依据。

华为监管方每周召集物业项目相关人员进行周会，通报重点工作计划及完成情况，指出监管发现的问题，提出整改意见及措施。每季度还会出具一份综合服务质量简报，每年由不同专家组成的检查团队对项目的设备设施、消防安全等进行一次全面的综合评估，通过评估结果来全面衡量供应商是否按照服务内容及需求提供服务及是否达到服务质量要求，并进行全国范围内的供应商服务质量排名，以此为是否续签服务合同提供参考和依据。

其次，华为对物业供应商项目人员的监管也是严格细致。项目现场监管要求物业人员每月底上报下月人员排班表，根据排班表不定期检查管理人员、安全人员、清洁人员、绿化人员等各类人员是否有如缺勤、迟到、早退等情况以及是否按合同要求配置人员。

在合同中明确规定担任主管以上职位的人员，必须经过华为监管方的面试及试用期后的职位胜任述职考核，考核合格后才能正式任用，以确保任职人员素质符合华为的需求标准。在日常管理中要求管理人员必须每天在小区巡查签到，主管以上人员请假、休假必须要经华为项目监管方同意。

第三，特别注重职业健康安全和消防安全。无论是物业供应商还是清洁、绿化、设备设施等专项外包人员必须按安全操作规程工作，如高空作业、消杀作业等危险作业时，没有做好安全防护措施被监管发现或被其他任何人员发现投诉，将是非常严重的事件，将被通报并被记入服务不合格事项。

对从事消防安全工作人员要求非常高，如监控室工作人员除按规定持有消防局颁发的上岗证外，还必须经过华为方的培训考核，合格后才能上岗。每年进行一次119消防安全宣传周活动，通过宣传海报、消防演练、消防技能大比武、有奖问答等多种形式的活动来提高物业公司的消防应急能力、人员的消防知识、安全意识及逃生能力。同时还聘请庞大的第三方专业团队对华为所有基地的消防系统进行一次全面的专项检查，及时发现和整改消防隐患，防范于未然。

华为对物业供应商严格的近乎苛刻的监管体系，好像随时随地都有一双眼睛在盯着物业供应商，使物业公司在日常服务过程中不能、不敢偷懒和违规，否则，必将被淘汰。事实也证明，在华为坂田基地十几年来淘汰了许多华为物业服务供应商，其中不乏知名物业公司，而能持续成为华为物业服务的企业必是能够及时响应及满足华为服务需求的企业。

通过在特发华为坂田管理处的学习培训，我深刻认识到，

服务质量的好坏关键不是我们拥有什么，而是客户希望从我们这里得到什么服务，我们又能为客户提供什么样的服务，只有满足客户的需求企业才能生存发展。

眼下正值特力企业转型之际，如何管理服务及运营好特力水贝珠宝产业园是特力转型升级的关键所在，而特力物业将作为产业园区的管理服务实施主体，能否成功管理服务好产业园区对转型升级起到重要作用。所以，我们需借鉴和参照特发华为坂田的管理体系，制定适合水贝珠宝产业园区的服务内容、标准以及服务质量监督机制，在制度、规定、要求、标准、监管的执行力上下功夫，把特发坂田华为管理处的宝贵经验借鉴并运用到我们的日常管理中去，以促进我们的管理服务质量和水平的提升，为特力的成功转型升级提供有力的保障。

(黄德标/特力物业公司)



向华为学管理，全方位做好物业服务

一、学习华为的契约精神

遵守契约，以严谨认真的态度学习合同（华为物业管理合同）。经过15年不断优化、提炼、学习国际管理经验，一个物业管理合同文本10多万字（400多页纸张），以合同作为行动准则，合同中规定有形的、可测量的、有交付标准的，均要100%满足。

由于物业管理客户服务工作的特殊性，呈现在客户面前的服务，往往是由基层员工表现，且服务产品又有不可存储、事后无法测量的特性。为确保物业服务质量，管理团队不断培养员工热情阳光的心态与优质高效的服务技能，合理配置资源，提高服务响应速度。此外，特发物业为保证一线员工取得行业内相对较高的薪酬，保证福利待遇，始终坚持运用科学的绩效考核工具建立奖惩激励机制，以稳定员工队伍，激励团队士气，从而不断提升服务质量。

二、安全生产管理“零容忍”

企业安全责任人与企业员工在安全生产管理上应向华为学习。华为公司安全生产设备设施完善，管理制度健全，对违反安全生产行为处罚异常严格。华为甚至相关规定：在非吸烟区吸烟，一次罚款1000元，并且在国内全部园区严格执行。

在物业项目服务、物业租赁管理的过程中，安全生产工作难点在于：有的物业已使用20多年，个别物业安全设施设备老化、残缺，有较大的安全隐患，建议对其整改要保证投入。另外，有些物业出租给不具备安全生产条件的经营单位，此类单

位生产管理不规范，由于赶交货期，临时工较多，安全生产意识较薄弱。

企业应当制定并完善各类安全生产管理制度，引导员工遵守安全生产规章制度。同时，要定期进行安全生产监督检查，杜绝违规操作，避免安全事故给企业带来损失，给员工家庭带来灾难与伤害。

三、完善质量管理和质量保证体系

深圳市于2014年提出“质量成就未来”。华为在公司基本法中也规定了质量管理与质量保证体系相关条款，其质量方针是：1、树立品质超群的企业形象，全心全意的为顾客服务；2、在产品设计中构建质量；3、依合同规定生产；4、使用合格供应商；5、提供安全的工作环境；6、质量系统符合ISO9001的要求。

特发物业通过推行ISO9001并定期通过国际认证复审，建立健全公司的质量管理体系和质量保证体系，使得我们的质量管理和质量保证体系与国际接轨。

特发物业学习华为质量管理和质量保证体系，为保证公司ISO9001质量管理、ISO14001环境管理、OHSAS职业健康安全管理体系，我们进行了第三方审核认证、审核规范。2014年起，改变了外地7个分支机构各自第三方审核的做法，统一请深圳环通认证中心（原深圳质量认证中心）做第三方审核认证。

为保证华为坂田5个中心建立细化、量化、规范化的ISO9001质量管理、ISO14001环境管理、OHSAS职业健康安全管理体系文件，公司聘请SGS培训学院作咨询设计。建立为项目量身定制的、完善的体系文件，并请SGS通标标准公司（瑞士通用公证所，成立于1878年，是华为采购认可第三方审核认证单位之一）做第三方审核认证。

在住宅项目管理方面，为提升特发地产品牌与特发物业服务品牌与形象，特发物业在和平里物业项目投入资金，引进“金钥匙”服务体系。

四、推行员工持股激发企业活力

近期华尔街日报副主编白佩琪与华为高级副总裁陈黎芳对话，谈到华为成功的秘诀。陈黎芳认为：如果你问我们成功的原因，应该有三个。第一重视研发投入，过去10年已达250亿美元；第二重视管理，向其它公司学习管理经验，对管理投入很大；第三成功的因素是我们员工持股机制，这使得员工可以分享公司的成果。

华为的价值分配形式：实行员工持股制度。一方面，普惠认同华为的模范员工，结成公司与员工的利益与命运共同体。另一方面，将不断地使最有责任心与才能的人进入公司的中

坚层。效率优先、兼顾公平、可持续发展，是华为价值分配的基本原则。股权分配的依据是：可持续性贡献、突出才能、品德和所承担风险，股权分配要向核心层和中坚层倾斜，股权结构要保持动态合理性，按劳分配与按资分配的比例要适当，分配数量和分配比例增减应以公司可持续发展为原则。

特发物业于2014年制定了国企改革建议方案，参考华为员工持股模式。特发物业目前正处于全国物业百强企业第三梯队，力争在“十三五”发展阶段，以15%的年递增速度，到2020年，进入全国百强企业第二梯队（前50名）。

(薛长林、刘煜/特发物业公司)



怎样做好华为项目的设备设施管理

在华为2013年设施管理峰会上，FacilityOne公司总裁刘军讲了这样一个故事：秦朝在修建万里长城的时候，一个人问砌墙的泥瓦工，你在做什么？第一个泥瓦工说：我在砌砖头；第二个泥瓦工回答：我在造万里长城；第三个泥瓦工回答：我在为国家的“国防事业”贡献。事后这3个人的未来发展是什么样呢？第一个人成为了最优秀的泥瓦工，第二个人进入到“建设部”工作，第三个人成了一名大将军。对工作不同的理解决定了他们不同的成就。

作为一名工程维保人员，我们每天做的工作就好比砌万里长城的砖头一样，非常琐碎、平凡、辛苦。但我们要问一下自己，我们是干什么的？在高标准、严要求的华为项目服务，应该怎样做好设备设施管理呢？这个问题很简单，却很重要。

首先，保证业务的连续性，使管理的设备设施平稳运行

一、设备设施运维管理。严格按照华为公司的PM维护标准，组织落实设备设施预防性保养，评审设备设施备品备件安全库存计划；理解华为设施业务的管理策略，结合业务部门的特点及设备设施系统的现状，充分利用BMS技术，制定相匹配的运行控制及巡查方案；根据年度维修计划及预算，落实设备设施的应急性、预防性维修和大中修。

二、风险评估。根据华为设备设施评估的要求，每年组织对各专业各系统的风险评估，输出评估报告，罗列风险清单，建立业务关键地图。

三、紧急事件处理。根据业务特点，制定各类紧急事件的应急预案（断水、断电、断气、断空调、水浸、恶劣天气、电梯困人及其他对员工安全有重大隐患的事件），并有计划地组织应急预案演练，认真总结并及时优化。

其次，提高物业设备设施运营效率，确保资产保值增值

一、预防性保养计划及执行。根据华为预防性保养标准，组织部署基地设备设施年度、季度及月度的预防性保养计划及预算。

二、物业服务成本管控。引用先进的技术手段，利用技术手段代替人力，从而降低人的巡查频次，增加设备设施维护工作的人力投入，优化人员岗位配置。

三、能源及运行效率管控。根据基地主要设备设施和系统的运行特点，制定本地化的设备设施运行效率提升方案；根据华为能源成本年度目标指标，制定本地化的能源成本管控计划，并推出有效的技术节能改造方案；及时总结设备设施运维的实践经验，形成案例。

最后，当好华为的管家，做好专业维保单位的管理工作

一、做好专业维保供应商的合同解读工作，充分了解华为专业维保合同，按照合同对供应商进行现场管理和考核。

二、做好与供应商的沟通工作。与供应商主要中高层管理人员及现场主要管理人员保持良好沟通，组织、督促供应商定期对项目进行质量监督和审查，第一时间了解专业维保设施设备的实际状况；每半年配合完成对供应商全面进行绩效考核，针对供应商绩效不足部分给予绩效提升建议；协助做好专业维保单位的商务结算及回款工作。

设施设备管理工作的价值所在，是我们为华为这样的业主提供优质服务的同时，不仅要考虑如何发挥支撑业务正常开展的功能，还要考虑怎样才能不断提升我们的服务价值，提高我们在华为这样的市场项目中的竞争力。

(魏成林/特发物业廊坊分公司)



创新成就梦想，智慧照亮文明

——阿里上市随感

■ 李正祥/集团企业一部

一、阿里美国上市，十五年梦想成真

2014年9月19日，阿里巴巴在纽交所正式挂牌上市，发行价68美元，当天开盘价达到92.7美元，对应市值2285亿美元。阿里因此成为仅次于苹果、谷歌和微软的全球第四大高科技公司和第二大互联网公司，马云也因此成为中国的首富。15年不懈追求，而今梦想成真。有文章评论阿里上市是互联网时代一个重要的“中国时刻”，必将成为全球互联网发展史上里程碑的一天；有人赞叹阿里上市是小人物实现大梦想的现实版。本文认为，阿里上市更为重要的意义在于：它是中国经济发展历程中具有颠覆性意义的事件。中国富豪榜长期以来成为地产商的俱乐部，如2007年《福布斯》亚洲版“中国40富豪榜”上，其中15名为地产商，近年来这种势头有所减弱，但仍十分抢眼，2014年商业地产商王健林以净资产151亿美元位居榜首。随着阿里的上市，中国富豪榜格局随之改写，马云以218亿美元净资产跃居榜首，马化腾、李彦宏分别上升到第二和第三名，净资产分别为163亿及158亿美元。另据彭博财经消息，在全球科技行业富翁排行榜中，马云位列第七，李彦宏、马化腾分别位列第九和第十三名。阿里上市等一系列现象表明：中国财富从整体上少了些血汗，少了些毒性，多了些绿色，多了些智慧和灵性，多了些生机与活力；中国企业的创新能力显现，百度以技术创新见长，阿里以商业模式取胜，腾讯则兼而有之，中国公司在互联网领域甚至可以与美国硅谷比肩。阿里上市等现象的意义还在于：人们的财富观和价值观将因此会发生重大改变，真正富有意义的价值创造必须付诸于改革创新，创新意识的深度觉醒预示着中国创新大潮将开始涌动。

二、人类智慧之光，烛照文明史空

回望历史的开端，远眺文明的曙光，人类由采集狩猎到农业种植和动物驯养、工业生产及至当今信息技术的开发利用，每一次进步都源于思想、社会与技术的巨大创造，是人类智慧的光辉结晶。人的本质特征是具有智慧和善于创造，人创造了自身，创造了财富、历史和社会文明。英国古典经济学派创始

人、重农学派经济学家威廉·配第指出，“劳动是财富之父，土地是财富之母”。历史伟人也难免时代的局限，其实土地与劳动都是人类充满智慧的、创造性的产物。蛮荒之地不适宜耕种，必须披荆斩棘、翻土平整、不失时令、育苗播种、保持墒情等，所有这一切对原始初民来说，都需要付出巨大的智慧和创造。因此，应该说智慧是财富之父，创造是财富之母。随着历史的发展，人们对财富来源乃至社会进步的认识逐步深化。英国古典经济学家亚当·斯密认为分工促进财富增长；大卫·李嘉图认为社会总产品是土地、资本、劳动三者结合的产物；英国经济学家哈罗德和美国经济学家多马认为，资本和劳动力的增加导致经济的增长。哈佛大学经济学教授约瑟夫·熊彼特认为资本主义的经济发展是不断创新的结果。所谓创新就是要“建立一种新的生产函数”，即“生产要素的重新组合”，就是要把一种从来没有的关于生产要素和生产条件的“新组合”引进生产体系中去，以实现对生产要素或生产条件的“新组合”；作为资本主义“灵魂”的“企业家”的职能就是实现“创新”，引进“新组合”，“经济发展”就是指整个资本主义社会不断地实现这种“新组合”亦即不断创新的结果，周期性的经济波动起因于创新过程的非连续性和非均衡性，不同的创新对经济发展产生不同的影响，由此形成时间各一的经济周期。进入21世纪，在信息技术的推动下人类进入知识社会，创新对社会发展的推动作用更加突出和显而易见。

三、集众智慧，照亮未来

党的十一届三中全会开启了我国改革开放的历程，实现了30余年的经济高速增长，取得了举世瞩目的成就。改革开放就是创新，是体制创新、顶层设计创新，正是这种创新，解放了生产力，激发了人们的积极性和创造性，成就了今天的经济繁荣。当前，我国经济进入整体转型期，创新发展的趋势逐步增强，华为、中兴、阿里、百度等创新型企业成功登顶，鼓舞了政府与企业界的创新热情，提高了对创新意义的认识，创新将成为我国经济与社会进程中的主旋律。

改革创新需要树立远大的理想，也即是使命和愿景。使命和愿景是改革创新的动力之源，一个企业如果只考虑短期利润

目标，没有成为百年老店的高远志向，绝不会生发出强大而持久的改革创新动力。阿里是一家真正相信并践行使命驱动的公司。15年来坚守了“让天下没有难做的生意”这一使命，帮助中小企业解决生存、成长和发展的的问题，与成千上万的小企业一起靠理想，靠努力，靠市场成就了更好的自己。

改革创新需要决心和毅力。改革创新就是打破人们的思维定势、颠覆行为习惯、重构利益格局，必然会遇到重重阻力；改革创新有可能会使自身利益暂时受损或相对削弱。所有这一切都需要决心和毅力，需要较为高尚的担当精神。正如马云所说，“成非凡之事者，必须有非凡之担当！”

改革创新需要智慧，需要人才。改革创新是一个“创造性毁灭”过程，不但要破除旧的制度结构、技术体系、主流产品、运作模式等，更重要的是要创造新的、更为先进的机制、技术、产品与商业模式，需要复杂知识和高智能的创造活动，需要众多高端人才的辛勤努力和持续付出。马云对此有较为深

刻的体会，他说：“我的公司是个动物园，而不是农场，农场永远做不出创新，农场就是一群鸡一群鸭都一样，服装都统一的，麻烦大了，我们需要的是各类动物。”大有“不拘一格降人才”之势。

特发集团因改革开放而诞生，伴随着特区的发展而壮大，特发的未来关键在于创新。“十三五”是特发集团的重要的转型发展期，其中包括产业转型、运营机制转型、商业模式转型等重要方面，实现转型发展，必须开展一系列的、深刻的改革创新。张俊林董事长提出“集众智慧，转型发展”战略思路，显示出集团高层对特发未来目标的清晰把握、基本思路和战略决心。目前集团系统企业正在开展“十三五”战略规划工作，通过战略规划确定未来发展方向和发展模式。低成本扩张已没有太多的空间，改革创新才是未来的“金光大道”。因此需要对改革创新工作进行系统规划，将改革创新落实到“十三五”规划之中，实现“集众智慧，转型发展”的宏伟目标。

企业员工素质测评体系及运用

■ 胡红丹/特发信息光缆分公司

一、员工素质测评的概念及重要性

员工素质测评是运用测量学、心理学、统计学、管理学及计算机技术对员工的知识水平、能力及其职业倾向、技能、发展潜力等素质进行定量测评，客观反映出员工隐藏在“冰山”下面的潜能，从而进行“人岗匹配”，实现人力资源优化配置。相对于传统人事管理主要是依据学历、简历及经验，重视考核已掌握或已会的知识，而不能把人隐藏在“冰山”下面的潜能全面地反映出来，构建科学有效员工素质测评体系显得非常重要，现今越来越多的企业运用员工素质测评进行人力资源管理工作。表1-1显示了素质测评技术在这些方面应用的一项调查结果（Hansen&Conrad,1991）。

员工素质测评技术的应用频率（表1-1）

人力资源开发的各个领域	员工素质测评技术的使用频率
最终的选拔决策	83%
职业晋升	76%
职业发展	67%
职业咨询	66%
成功计划	47%
最初的应聘筛选	42%
人员安置咨询	30%

二、员工素质测评方法

员工素质测评的方法有很多，如：面试法、心理测验法、调查法、测验法、实证法、胜任特征法等，本文简单介绍较为常用的方法。

（一）面试法。指在特定的时间和地点，由面试官与应聘者按照预先设计好的目的和程序进行面谈，相互观察、沟通的过程，分为结构化面试和非结构化面试，目的是通过面试了解应聘者的经历、知识、技能和能力。面试法是最常使用的一种方法，几乎所有的企业在人员招聘时都会使用。

（二）心理测验法。是通过对人的一组可观测的样本行为，进行系统的测量来推论人的心理特点。它起源于实验心理学对个性差异的研究。现在国内流行较为普通的心理测验方法是：加州心理测验（CPI）、卡特尔16因素测验

(16PE)、比奈-西蒙智力测验、罗夏墨迹测验、墨里与摩根的主题统觉测验(TAT)、明尼苏达多项个性测验(MMP)、艾森克人格测验(EPQ)、皮亚杰故事测验、雷斯特测验等等。

(三)评价中心。这是近年来新兴的一种选拔高级管理人员和专业人才的选拔测评方法,它通过一系列科学测评手段对候选人的心理和行为特点进行评价,包括个性特征、心理素质、知识结构、能力技巧、行为习惯等。评价中心的核心技术是情景模拟测试,包括情景模拟、公文筐、无领导小组讨论、管理游戏、角色扮演、案例分析和演讲。

三、X企业员工素质测评实施案例

X企业是一家电子生产制造企业,公司扩大市场,需招聘多名资深营销人员,具体招聘流程如下:

(一)营销人员素质测评指标的确定:

根据营销人员工作要求确定其测评指标要素,对可评价因素进行分解,并根据各指标要素对营销人员工作的影响程度确定权重。如X公司营销职位可评价要素分解表(表1-2)

能力要求	指标要素	权重(%)
身体素质	身体健康情况,形象气质	10
能力素质	战略管理能力	10
	团队管理能力	10
	业务能力与技巧	20
	人际意识与沟通	15
	市场管理能力	15
知识素质	个性特征	10
	营销专业知识	10

(二)组建测评小组:

通过分析企业的人才需求和营销人员的工作职责,了解实施素质测评的必要性,由此组建测评小组。一般测评小组是由招聘小组成员加外聘的测评专家组成,并对测评人员进行培训。

(三)测评方法的选择:

测评维度	测评指标	测评方法
能力素质	战略管理能力	公文筐、情景模拟
	团队管理能力	公文筐、情景模拟
	业务能力与技巧	无领导小组讨论、案例分析
	人际意识与沟通	角色扮演
心理素质	市场管理能力	情景模拟、心理测评
	个性特征	卡特尔16PF测试、加州心理测试
知识素质	营销专业知识	笔试

(四)员工素质测评实施:

1、通过简历分析法、笔试、心理测试对面试人员进行筛选。初步筛出不符合要求面试人员。

2、面试法:运用结构化面试法、无领导小组讨论法及角色扮演法对面试人员进行素质测评。

3、在面试的过程中,将对每个测评指标进行评分,以分出优劣,现把业务能力与技巧评分标准列出,详见表1-3测评指标评分标准表:

测评指标	指标等级	指标等级定义	等级分数
业务能力与技巧	A级	具备敏锐的市场洞察力,能以市场为导向,采取一切有效手段挖掘市场潜力、开拓新渠道、开发新用户	10
	B级	能够观察市场动态及时做出相应的调整,可在适应市场变化,并采取一定的手段开拓市场	8
	C级	能对市场变化作出一定的反应,尽自己的努力开拓市场,具有一定的成功率	6
	D级	对市场变化能作出一定的反应,缺乏积极的应对措施	4

(五)统计测评结果数据:

收齐所有评价表,运用算术平均法或其他方法记录面试人员的单项要素得分,并将其汇总至《面试人员得分一览表》中(见表1-4),由此可所出所有候选人总得分及加权总得分,而加权总得分反映被测人员的综合素质水平。

测评指标及权重(%)	候选人A	候选人B	候选人C	候选人D	候选人E
战略管理能力(10)	10	8	8	6	10
团队管理能力(10)	8	10	6	6	8
业务能力与技巧(20)	10	6	8	8	10
人际意识与沟通(15)	6	8	8	10	6
市场管理能力(15)	8	6	4	8	10
个性特征(10)	10	6	8	10	8
营销专业知识(10)	8	10	10	6	4
总得分	60	54	52	54	56
加权总分	7.7	6.7	6.6	7.1	7.4

(六)报告测评结果及测评费用:

根据被测评结果得出每个候选人的具体的测评报告,提出相应的建议,以供决策人员参考。并对测评费用进行估算,便于后期统计招聘达成率。

(七)发放录用通知:

通过《面试人员得分一览表》可看出候选人A、D、E与X公司资深营销人员素质模型匹配度较高,且较为认同公司的企业文化及发展战略。结合实际,测评小组最后决定录用候选人A、D、E三名候选人,并发出录用通知书。

管理会计——企业战略管理的尖兵

徐德勇/特发黎明公司财务总监



“尖兵”一词是军事用语,是指部队在行军打仗过程中一支精干、训练有素、执行战斗搜索、敌情侦察、地形地貌观察以及战斗警戒任务的特种作战小队。尖兵的作战任务是提前将收集到的各种战场信息进行分析并得出结论,以最快的速度提供给作战指挥中心作为参考,以保障队伍安全、有效打击敌人、提高胜战几率。本文把管理会计工作岗位人员比喻做尖兵,就是对照其在企业管理团队中的工作内容、工作职责和工作特点而象征性的一种引喻。也是为了说明,管理会计在企业战略管理工作队伍中是走在前面的人。

一、管理会计与财务会计

这里首先我们要搞清楚什么是管理会计。从会计学的角度来讲,会计大致分为两个范畴,其一是“财务会计”。财务会计的主要功能是收集、分类、记录、汇总组织的经济活动所产生的资金交易数据,并依据外部法规、制度及标准的规范(如财政部颁布的《企业会计准则》),编制财务会计报告以反映组织过往的盈亏、资产、负债及现金流的情况。由于财务会计的主要工作是对组织外部的股东、税务部门、政府监管部门等提供财务信息,所以也称作“外部会计”或“对外报告会计”。

其二是“管理会计”。管理会计的功能是提供全面、相关和及时的咨询给组织管理层,以作为计划、决策、控制、评价等管理策略的行动参考。“成本会计”是管理会计的基础,而成本会计的主要功能是根据成本性态计算出产品及服务成本,并提供自身或同行业其他企业财务数据的分析报告。也就是说管理会计是“内部会计”,它无须遵循外部规范,是组织管理的工具。对于现代企业来讲,它已经成为企业战略管理的工具,其目的是协助企业提升效益、效率及业绩,达成战略目标。

通俗地讲,二者的主要区别是:财务会计的主要工作是“计算”,管理会计的主要工作是“算计”。二者相同之处在于它们同属于一个系统,都是以资金运动为主线,以提高效率、促进发展为目标。

二、管理会计的诞生及发展历程

财务会计从诞生发展至今已经历了400多年的历史,而管理会计诞生至今还不到200年。

从19世纪20、30年代开始,随着美国纺织业、钢铁业的快速发展,单一企业、单一产品、单一地域经销情况逐渐被打破。简单的行业竞争开始出现,由此产生了对既能满足衡量劳动效率,又能评价管理者业绩的管理会计信

息的需求。19世纪中期开始，铁路和电报的发明为产品大批量生产和分销提供了可能，受产品多样化、组织管理复杂化以及市场竞争进一步加剧的影响，以成本会计为重心的管理会计的职能变得越来越重要。到20世纪中叶，以强化内部管理、提高经济效益为目的的管理会计体系终于形成。1952年在伦敦举办的国际会计师联合代表大会上，通过了“管理会计”这一专用术语，会计学领域也因此被细分为财务会计和管理会计两大领域。作为一门新兴科学，管理会计不断吸收系统论、控制论、信息论、决策论等现代管理科学的研究成果，在20世纪70年代得到了迅猛发展，美欧多个西方国家相继成立了“管理会计师协会”等专业组织，专门负责理论体系的研究和相关人才的培养。1980年4月，国际会计师联合会在巴黎举行了第一次欧洲会议，主题讨论管理会计的应用与推广，一致认为：管理会计具有强大的生命力，任何企业欲在复杂多变的环境中生存并发展，应用和推广管理会计是应予考虑的一个战略性问题。

随着互联网和个人电脑的逐步普及，21世纪的企业管理进入了信息化、网络化、全球化管理的新时代，网络经济、体验经济、创意经济正飞速发展，消费者需求的个性化使市场竞争更加激烈，企业生产经营变得更加复杂化、细分化，企业管理方法也融入了大量新科学，战略管理、全面预算管理、风险与内控、平衡计分卡、EVA等大量的管理工具被用于企业价值链管理当中。作为其中信息收集、整理、分析、提供者的管理会计，也从过去的成本性态分析、ABC作业、本量利分析、责任会计等以财务指标为基础的基本性工作，融入到了企业战略、全面预算、绩效评价、薪酬激励等综合性管理工作中来，大量的非财务指标与财务指标结合使用、内外部指标综合分析，使管理会计逐步走向了企业战略管理的前沿。

我国管理会计理论的引进是从上世纪70年代末改革开放初期开始的。此前我国的管理会计功能是以“责任会计”的形式体现的，最具代表性的就是“班组核算”。直到90年代初，由于在理论界存在市场经济与计划经济道路之争，管理会计的发展一直处于理论探讨阶段。1993年以“模拟市场核算，实行成本否决”的邯钢经验的成功为契机，开始了国家会计管理体制向国际化接轨的浪潮，同时也带动了管理会计的进一步发展。尽管我国目前还没有形成完整的管理会计理论和实际运作体系，管理会计人才培养机制也尚待完善，但管理会计的发展方向已经明确、实施步骤更加务实。

今年7月31日财政部部长楼继伟在讲话中指出：“要争取在3-5年内建立起与我国社会主义市场经济体制相适应的管理会计体系，在全国培养出一批管理会计师，推动加快管理会计人才能力框架、资格认证制度和评价体系等方面的建设；通过5-10年的努力，基本形成中国特色管理会计理论体系，基本建成管理会计指引体系，为推动中国经济转型升级服务，为提高单位资金使用效益服务，实现我国管理会计跨越式发展，在较短时间内接近或进入世界先进行列。”

三、管理会计在企业战略管理中的作用

21世纪80、90年代以前，企业的发展依赖于营销管理、定价管理、成本控制、绩效管理等的管理工作。现在高端知识的集成、关键重要人才及团队的培养和引进，越来越成为企业生存和快速发展的强大推动力，从而以科学、高效利用资源为基础的精准、切实可行的企业战略的制定和执行落地成为了企业发展的关键，而战略管理的各个环节均离不开管理会计的信息支持。

中国总会计师协会于今年6月在北京召开了管理会计能力框架专家研讨会，与会专家认为管理会计师的能力架构应涉及以下6个方面：1、价值创造能力；2、决策支撑能力；3、风险管控能力；4、统筹协调能力；5、协调服务能力；6、考核评价能力。

基于这6种能力，我们总结出管理会计在企业战略管理中的主要作用：

（一）在战略目标制定过程中的分析和预测作用。管理会计应利用现代网络信息等手段，选择最合理、最合适的量化模型，对企业的内外部环境以及市场竞争状况进行科学的分析和预测，结合对企业自身资源的分析，为企业资源的高效利用和管理者对战略目标的决策提供支撑。

（二）在战略执行过程中的控制和维护作用。管理会计应充分配合管理者利用全面预算管理、平衡计分卡、EVA等战略管理工具，对战略执行过程进行有效控制，及时发现并反馈各项战略管理工具运用过程中出现的问题，切实应对、合理调整，维护战略管理体系的有效性、完整性。

（三）对战略执行结果的考核和评价作用。管理会计通过直接或间接地参与战略执行结果的考核评价，帮助管理者充分调动企业的积极因素，调动员工的积极性，激励、引导每一个员工发挥主观能动性达成各自的责任指标，企业则将顺利达成整体战略目标。

特力召开珠宝产业园区高层座谈会

■ 马宝宏/特力中天公司

为更好地贯彻落实罗湖区政府关于“大力推进水贝旧工业区的改造及拓展，积极推动特力—吉盟黄金首饰产业园建设，全力打造黄金珠宝集聚基地”的指示精神，11月4日下午，特力召开特力—吉盟黄金首饰产业园区高层座谈会。

“特力—吉盟黄金首饰产业园”升级改造的7个项目，目前有5个正在加紧施工中。由于园区改造实施主体企业体制各异、文化背景不同，在各自更新项目的功能定位和业态规划上难免出现同质化竞争，而在园区总体规划和物业管理服务上又可能出现差别化排斥的尴尬局面，这将成为园区运营难以愈合的硬伤。为统一做好园区整体规划建设，提升园区整体形象，特力及时组织召开了这次高层座谈会。

罗湖区重建局副局长陈民、项目科科长周钰婵出席了会议，产业园升级改造实施主体的业主单位—深圳吉盟国际实业董事长陈亿斌、港得龙实业董事长余文珣、兴龙机械模具总经理张荣、特力吉盟投资副总经理陈雄、萃禄珠宝首饰总经理助理黄文凤，以及特力董事长吕航，总经理罗伯均，监事会主席关志才，副总经理任永建、冯宇、姚雄宾等领导参加会议。

座谈会上，改造实施主体企业的领导和代表纷纷发言，总结回顾了产业园启动更新改造以来的情况，客观分析了园区公共配套设施规划设计面临的问



题，并就产业园区的商业运营等议题进行了讨论，提出了很多建设性意见，达成了筹备成立产业园区决策委员会，共同开展园区业态布局、公共绿化、视觉形象、道路标识、通信网络、物业管理服务、地下商业、地下停车场统筹规划设计等有利于提升珠宝园区附加值、体现珠宝园区整体特色的广泛共识。

陈民副局长在发言中充分肯定了特力牵头建立园区业主协调机制的做法。指出“特力—吉盟黄金首饰产业园”更新改造是罗湖区重点项目之一，水贝又是全国珠宝产业聚集地，在珠宝行业有着举足轻重的地位。希望珠宝产业园的各位业主能够达成共识，承担起各自的责任与义务，通过园区协调机制，形成园区更新改造的“共同体”，统一对接政

府有关部门的联系和沟通，统一规划园区的公共配套和设施，把珠宝产业园区做成整体规划、整体建设、上档次、高标准、有特色的品牌珠宝园区。

吕航董事长在发言中表示：作为“特力—吉盟黄金首饰产业园”更新改造的最大业主，特力高度重视并积极支持园区业主协调工作，成立了以公司领导班子为成员的“特力—吉盟黄金首饰产业园区”领导协调小组，目的就是要提升园区协调水平，加速协调进展；特力将继续承担起国有上市公司的社会责任和义务，以珠宝服务商的身份，服务好各业主单位，牵头做好园区统筹、协调工作，真正实现优势互补、利益共享、风险共担、合作共赢的长远发展局面。

改造尝试给黎明老旧物业租赁带来的变化

■ 牛慧宁/特发黎明公司

在黎明公司的资源型资产中，还存在相当一部分上世纪八、九十年代集体洗手间的厂房配套宿舍，由于使用多年，这些物业无论是本体还是配套设施都已经破旧不堪，能接受这种物业条件的只能是对租金承受能力较弱的低收入群体。由于需求面窄、居住环境差，这类物业很难随着市场同步调整租金价格。在黎明的租赁价格体系中，远低于指导价格的往往是这类物业。

由于受到开发、产权、环境、结构安全、需求等因素的影响，2013年前黎明对这类物业依然保持着原有的租赁格局。但是近几年其它类物业的租赁价格和收益的大幅提升与宿舍类物业价格近乎原地踏步形成了鲜明的对比，并且随着市国资委和特发集团加强资源型资产管理工作的启动，改变这种状况已经刻不容缓。

为了不对租赁经营产生大的影响，宿舍改造从局部尝试开始。2013年8月黎明公司首先对中兴路大院10栋2楼进行了整层改造，通过在宿舍内加建洗手间、厨房，对房屋进行翻新，原集体洗手间改造为宿舍。由于提前作好市场调查和意向租户储备，物业改造后基本上实现了无空置出租，并且每间宿舍租赁收益较以往平均提高了35%，约两年半时间收回改造成本。2014年黎明公司进一步加强改造工作的尝试，通过作好市场调研，摸清周边改造物业的租金水平，针对性地对八卦岭16栋宿舍物业进行了改造尝试。通过对16栋5间到期物业的逐间

翻新改造，月租金平均提升30%，两年左右可收回投入成本。2014年9月八卦岭16栋5楼14间原二房东承租物业到期，公司决定收回自行出租。由于整体环境较差，一半左右的原承租户不愿意接受我司定出的新租赁价格，选择要搬离。针对这种情况，公司物业部通过调研分析，认为如果要改变16栋低收入群体结构，必须在舒适性、安全性方面提升物业质量，改善居住环境，才能扩大需求面吸引其他群体，并且随着八卦岭轨道交通2年后开通，这种可能性会愈来愈大。公司借鉴16栋4楼博爱医院公寓的改造思路，对5楼通道进行了改造，通过铺设地砖、粉刷墙体、线路规范、两端楼梯口设定指纹门禁系统、建立监控设备及设置消防设施等措施，对16栋5楼通道进行了改造，工程总投入54000元。改造后不仅使5楼整体环境和安全性得到了改善，实现了由宿舍向公寓的转变，并且通过加大招租力度和需求宣传，对空置物业进行了及时出租，保持了租赁的稳定。租赁收益从提租前的每间900元左右，提高至1150-1200元，整层28间物业全部提租后，年增加收益8万多元，不到一年时间收回通道改造成本。

正是一系列宿舍改造的探索尝试，黎明公司不仅有效地消除了一批租赁价格偏低的物业，提高了租赁收益，而且改变了以往低端物业安全性差、租赁群体单一、不能随市场价格同步的情况，更重要的是结合环境变化为其它老旧宿舍的改变寻找新办法。



以技术进步和创新，迎接海洋馆的品质竞争时代

■ 赵刚贵/特发小梅沙海洋世界

9月24日-29日，受邀参加了北京海洋馆开业15周年庆典暨鲨鱼馆开馆仪式，并顺道参观了天津海昌极地动物世界。感受到了国内海洋馆正从数量爆发增长时代，逐步转向品质竞争时代。此行参观学习，收获颇多。

一、国内海洋馆数量爆发增长。参与北京海洋馆庆典的有30多家海洋馆，目前国内已经有近百家大大小小的海洋馆，近期将启动的大型海洋馆有海昌集团在上海将新建投资近百亿元的海洋馆，海昌集团在三亚投资数十亿元的海洋馆，抚顺极地馆在哈尔滨投资百亿的海洋馆，以及广州正佳海洋馆。海洋馆数量呈现爆发增长。需要以技术进步和创新，来迎接海洋馆的品质竞争时代。

二、北京馆分内外两圈。北京馆是单体室内馆，分内外两圈，内核上下两层是海底隧道、生态珊瑚缸、水母产品系列、鱼类产品系列；外圈是入口、热带雨林、鲨鱼馆、白鲸馆、中华鲟、海洋剧场、商品和餐饮。

三、北京馆精致，天津馆“硬货”多。北京馆和上海馆是国内做得精致的两个单馆代表，天津馆与地产整合，商业模式

成熟，企鹅成群、白鲸7头、海豚9只、北极熊、海象、伪虎鲸等动物“硬货”多。天津馆海洋剧场的“夺宝奇兵”表演编排有吸引力，有特色。极地动物版“小苹果”视频吸引眼球。

四、北京馆新鲨鱼馆的“精品意识”。北京馆新鲨鱼馆投资4000万元，水体1300立方，同一个缸体，一改以往的单一同质视角，共设计了7个视角，让游客从7中角度欣赏鲨鱼馆。

五、北京馆观赏面靠综合因素营造整体效果。光靠鱼类单一因素难以有效形成高品质的海洋产品，北京馆在产品创新方面做得细致，不靠一招取胜，6大要素“鱼、灯光、背景、水质、观赏环境”共同努力的综合效果，决定了观赏的品质。

六、声光电技术的采用。北京馆注重声光电技术的采用，通过虚实结合，以“无水水族馆”投影技术，来填充缸与缸之间的空白墙体，形成了浓烈的海洋观赏氛围。天津馆也强调采用了“无水水族馆”投影技术，来辅助营造海洋感觉。

七、天津海洋馆的“深海大冒险”项目。通过声光电技术，营造人与白鲸互动、3D海洋生物画等，有效丰富了人与海洋生物互动的手段。

八、强大的后台维生系统。北京海洋馆的后台维生支撑系统非常强大，展示缸体的水质清澈、蔚蓝，后台方面北京馆强于天津馆，后者又强于我馆。

九、北京馆技术力量整合大。北京馆有11个部门，部门职能属于“块”，在“线性”整合技术力量上，通过兼职，在部门层上有“科技委员会”、“科普委员会”、“安全委员会”等，来协同各部门开展专题性工作，有效整合了技术力量。整合内部技术力量，机制的作用远远大于单个技术能人的作用。

十、注重研发投入。比如各部门可以向“科技委员会”申请专项攻关科技研发经费。

十一、精品意识和动态管理。三个层面看海洋馆——游

客观赏的表观感觉层，后台的设备技术支持层，管理层面和技术整合层。这启示我们，需要树立精品意识，做好动态管理。

精品意识：在做每一个产品中，需要有精品意识，需要投入，以精品来面向市场变化。动态管理：静态地靠一套方法，一劳永逸解决问题不现实，整合资源、人力和技术力量，通过群策群力的动态管理，才可不断创新，以永不枯竭的新思想、新办法，来应对不断出现的新情况。

十二、管理决策与技术支持的关系。管理决策和技术支撑团队的关系，后者不是替代前者，后者是前者的有效支撑。比如，管理决策决定炮火弹药的配置投放方向，技术支持团队的责任就是精确标定坐标，让管理决策更精确地达成战略目标。

挖掘内部优质师资，提升公司内部培训水平

——特发物业开展第二届内部讲师选拔工作

■ 李洁珍、艾冰川/特发物业管理公司



10月30日下午，特发物业在公司本部二楼会议室开展第二届内部讲师选拔工作。公司领导班子成员、本部各部门和深圳区域各分支机构负责人作为评委成员到现场观摩指导，并针对候选讲师的沟通能力、表达能力和学习能力进行评分。

参加竞选的候选讲师共12名，既有在公司服务十几年之久的老员工，也有刚入职几个月的新员工。其中5名深圳区域候选讲师进行现场试讲，7名省外分公司候选讲师将录制好的试讲视频在现场播放供评委们评分。

试讲前，特发物业高天亮总经理要求公司将内、外部培训相结合，实现员工可持续的培训学习之路；肯定了公司内部讲师制度，要求讲师们要互相学习、互相激励、取长补短，不断完善和提高自己，让员工培训时学有受用。随后，在郭晓东副总经理的主持下，讲师们逐一上台进行课件试讲。面对阵容强大的评委会，他们由最初的紧张逐渐进入放松状态，讲课也越来越自如和自信。虽然每人只有短短20分钟的试讲时间，但他们用自己的专业知识和富有激情的演讲把自己独特的风采展现出来，让在场每个人都备受感染。

试讲结束后，评委会成员对候选讲师进行了简要点评，对他们积极参加竞选表示认可和赞扬，希望以后能给予内部讲师更多的机会和平台，充分发挥和分享他们的聪明才智。同时对候选讲师们提出了一些建议，如选题要更加贴近公司员工的实际需求，对授课对象进行明确定位等。

内部培训师是特发物业员工培训的重要力量，相比外部师资更具有灵活性强和覆盖面广的优势和特点。做好内部讲师选拔工作为物业公司讲师队伍的建设和人才建设奠定了坚实的基础。通过内部优质师资队伍的组建，将进一步提升物业公司内部培训的水平，确保员工培训工作的稳定性和持续性，打造具有市场竞争力的职业化服务团队。

向华为学管理，各抒己见展智慧

——集团总部举办10月份“员工之星”竞选活动

■ 巫芷莹/集团计划财务部

11月19日下午，集团总部机关工会在发展中心26楼会议室举办10月份“员工之星”竞选活动。总部部门副职以下28名员工参加，各部（室）负责人到场观摩。本期活动由计划财务部巫芷莹主持。

本期继续上月员工之星“向华为学管理”演讲主题，参与竞选的4位“准星星”将自己所学的华为管理方法和理念同公司、个人实际工作相结合，与大家分享自己的理解与思考，表现各有特色，现场高潮迭起。

小梅沙片区规划协调小组肖湘鹏从任正非个人成长经历讲起，分析了华为的管理制度及管理谋略的形成及发展历程，说明了任何企业的发展都有特性，应带着批判的态度学习借鉴。计划财务部张正，以财务人的立场看华为的财务管理，结合华为“以客户为中心”的服务理念以及部门职能性质，阐述了计划财务部应如何为集团经营决策层、下属企业服务。人力资源部陈丽萍从华为自我批判的核心价值观得到启发，认为企业需在自我批判的过程中寻求更大的进步，可以从正确认识、敢于否定、形成机制3个方面向华为学习。企业二部胡亦炜，通过分享4个中外



名著小故事，形象鲜明地阐述了自己对华为管理之“道”与“术”的理解。

经过投票，企业二部胡亦炜以其沉着的表现、富有智慧的演讲成功当选本期“员工之星”。

竞选活动后，机关工会为集团总部11月生日的4位员工举行了一场简单而温馨的生日会，为此次活动增添了更丰富的色彩。





链接：向华为学习管理的理解和体会

体会华为管理谋略

华为的成功在于坚持了正确的企业精神和管理制度，其体现出来的管理谋略主要有以下三点：

一是激发“原动力”。华为致力于阶段性地打造企业文化，并将其扎根于日常管理，以此为公司发展提供持续的动力。初期，华为实行全员持股战略，员工根据工作时间长短可以获得相应数量的内部股，工号越靠前的员工获得的股份权利越大。这种方式有效实现了对员工的长期激励，促进了企业的快速发展。此后阶段，华为对狼性文化进行了完善。2008年首次设立首席员工健康与安全官的头衔，完善员工保障与职业健康计划，以人为本，打造独特的企业文化，推动企业稳健成长。

二是培养“凝聚力”。一个企业的最强凝聚力来源于对这个企业的忠诚度，任正非充分应用“灰度理念”，容天下以得天下。一方面在企业整体层面推行“丰富人们的沟通和生活”的愿景以及“聚焦客户关注的挑战和压力，提供有竞争力的通信解决方案和服务，持续为客户创造最大的价值”的使命。给员工树立宏大的目标，让员工为自己所承担的任务而骄傲；而

在员工自我层面推行“爱公司、爱自己的亲人”，“己欲立而立人，己欲达而达人”，本着实事求是的精神以己推人。另一方面是容纳否定，华为管理层中有一部分人不停地对公司决策和未来进行自我批判，甚至达到了危言耸听的程度，但这种批判却也很好地打消了工号文化中老员工的安逸感弊端，并将新老员工之间的阶层矛盾转移至对企业未来的思虑上。

三是提高“执行力”。任正非在华为的管理中推行了以军事文化为核心的狼文化。狼有三大特点：敏锐的嗅觉：学习和创新；进攻精神：为获利而不屈不挠、奋不顾身、永不疲倦；群体意识：团结。狼文化强化了华为全员的执行力，高效推进了华为事业的持续快速发展。

（肖湘鹏/集团小梅沙片区规划协调小组）

以客户为中心，发挥财务服务职能

集团计财部作为一个对内服务的职能部门，其重点服务的“客户”是集团经营决策层。如何服务好集团经营决策层，华

为公司的两点做法值得我们借鉴。

一是用财务系统为经营决策提供参考。华为公司拥有一个由预算管理、筹融资管理、投资管理、成本管理、营运资金管理、收益与分配管理、税务管理，财务分析与评价等一系列财务模块组成的庞大财务系统，这些财务模块所得出的分析结果为华为决策层提供了强大的数据支持，为华为的科学、有效决策打下了坚实基础。

二是秉承“以客户为中心”的服务理念。华为文化倡导“以客户为中心”的服务理念，该理念被广泛运用在包括财务系统在内的各个管理领域，有力推进了各项工作开展。作为为集团经营决策层提供决策支持、服务的职能部门，计划财务部应当把华为的这种理念贯彻到我们的工作实践中，并将之与我们持续倡导的职业化精神相结合，尽职、高效地完成好每一项财务工作，为持续提升集团科学决策水平，早日实现集团战略目标而不懈努力。

近期，集团计财部开展了集团2015年度的预算编制工作。此项工作是对集团未来一年内的资产负债、项目投资、经营销售收入、现金流、筹融资、财务成本、管理费用预算等情况进行预判，通过整合业务流和信息流等资料，为集团经营决策层提供可靠、详实的数据资料，有助于进一步提升集团决策效率和水平，帮助集团实现日常管理活动控制、分散经营风险以及优化资源配置。

（张正/集团计划财务部）

自我批判：恐惧造就伟大

自我批判是华为的核心价值观之一，华为创始人任正非认为，自我批判的目的在于不断进步，不断改进，而不是自我否定；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。

自我批判理论有着诸多内涵，覆盖方方面面，结合实际，可从以下三个方面学习探讨：

一是正确认识。批判，不是否定一切，而是在肯定正确思想和行为的前提下，对被认定为错误的思想或行为进行否定。有个词可以很精准概括它的内涵，即“扬弃”。

二是敢于否定。大多数人在受到别人批评的时候，心里都觉得不是滋味，很难静下心来，及时分析、理解和接受对方的意思。现实中还时常会碰到碍于情分、面子，不好意思当面批

评身边的朋友或同事等情况。因此，要做到敢于否定，或者接受被否定，都必须拥有一个开放的心态，要用理性、积极的态度面对否定、敞开怀抱、拥抱未来。

三是形成机制。古人常说，无规矩不成方圆，建立一套规则就是为了更好地提醒人们约束自己的行为。要做到自我批判，光靠自觉，是很难坚持的。华为通过每年定期组织召开《EMT自律宣言》宣誓活动，让整个公司完全置身于一个透明的民主监督的环境中，利用制度化的方式来实现层层覆盖，接受全体员工的监督。

（陈丽萍/集团人力资源部）

华为管理之“道”与“术”

我认为，“道”与“术”的有机结合，是华为公司成就伟业的不二法门，其间蕴含的辩证关系，值得我们细细品味。

我国古代四大名著中充满了对“道”与“术”的描述。在表现外部集团间管理者之间的争斗时，《三国演义》中诸葛亮与司马懿之间的博弈，让我们联想到了华为与思科之间的较量；在表现集团内部管理者之间的争斗时，《水浒传》中宋江与晁盖之间的明争暗斗，以及宋江通过笼络人心，获得梁山头领位置的情节，与任正非同前华为技术主管李一男之间的故事有着异曲同工之妙；在表现集团管理者与员工之间的关系的时候，《西游记》中孙悟空和如来佛的故事具有很大的借鉴意义，与之对应的是华为的“军事化”、“狼文化”等人才管理政策等等。

韩国作家崔仁浩在其传记小说《商道》中描写了朝鲜商人林尚沃因为要从权臣朴宗庆手中获得人参的特许经营权，递送了一张写有“赤心”二字的空白支票，后又投桃报李于危难之际拯救了朴大人仕途的传奇故事。由此想到华为的全员持股政策，二者皆是对人性深刻领悟后的大胆实践，并且都达到了意想不到的效果。

近年来，集团所推崇的核心价值观是“全员职业化，成就美好生活”。这一理念暗含了集团管理中的“道”与“术”，“职业化”指的是工作的方式方法，是“术”的范畴；而“美好生活”讲的是“道”，是要实现的目标。职业化的目的是成就美好生活，而美好生活只有通过职业化才能够实现，其间的辩证关系，需要我们好好领悟。

（胡亦炜/集团企业二部）



羽球飞飘传友谊 高楼崛起展雄姿

——特发集团“和平里”杯羽毛球大赛记

■ 黄胜鹏/特发地产公司

11月15—16日，由特发集团工会、特发羽协主办，特发地产承办的“2104年特发集团羽毛球单项暨团体赛”在大生体育馆举行。时隔一年，来自集团总部及系统企业8支代表队114名体育健儿再相聚首，共享比赛盛宴。

15日上午9时，开幕式开始，伴随着雄壮的运动员进行曲，各参赛队伍在3名护旗手的带领下，迈着矫健的步伐列队进场。开幕式由特发羽协秘书长张心亮主持，特发地产公司总经理陈宝杰代表承办单位致欢迎词。集团财务总监、特发羽协会长栗淼致辞。栗总监首先转达集团领导班子对参赛队员、裁判员以及组委会全体人员的问候，对地产公司承办本次大赛表示感谢，并祝愿大赛取得圆满成功。分表示，特发羽毛球运动作为集团群众性体育运动主要项目，近

年来得到蓬勃发展，开展红火，特发羽协代表队刚参加市首届公交工会羽毛球大赛并取得优异成绩。集团在董事会、经营班子的正确领导下，盈利能力大幅增强，发展也越来越红火。他同时也感谢地产公司为集团经济发展所做出的贡献，为举办本次羽毛球大赛作出的努力，衷心祝愿和平里二期开盘大卖。随后，栗总宣布羽毛球大赛开幕。

本届赛事安排单项赛和团体赛，按照各代表队的单项比赛积分，总分前4名获得团体赛资格。所以，单项赛竞争尤为激烈，队员们为团体赛拿积分奋力拼搏，每一场比赛、每一分得分都付出艰辛的汗水。场上队员奋力搏杀，场下队友呐喊助威，掌声、喝彩声汇成一片。香蜜湖代表队男子双打张智鸣、张健伟的每一场比赛特别引人瞩目。尽管

他们都年盖五十，但体力、场上奔跑能力一点不亚于年轻小伙。尤其是张建伟的飞身救球动作令人赞不绝口。在与特力队比赛中，张建伟由于救球时身体失去平衡扑倒在地上，对方球噼里啪啦直往他身上打，眼看他躺在地上左一档右一顶，化解了一次次险情，不给对方任何便宜并反败为胜，这一动人的场面令场上爆发雷霆般的掌声，也大大鼓舞了队员士气。他俩一路过关斩将杀进决赛，获得男子双打第二名，帮助香蜜湖队挺进团体决赛圈。信息代表队共派出28名队员参赛，强大阵容当中，有宝刀未老的宿将，也有初露锋芒的新秀，整体实力堪称8支队伍之最，是夺冠的热门。老将彭国强在比赛中腿部拉伤，仍不愿放弃比赛，忍着疼痛坚持到最后一刻，终获混双第四名。在与地产队争



夺“冠军杯”过程中，信息队表现出高昂的斗志和必胜的信心，对排兵布阵，战术运用都进行周密安排，场上队员霸气十足，搏杀凶猛，每夺一分，掌声四起，大有主场气势，最终夺得团体冠军。比赛结果：

（一）男子双打A组第一名：唐大平、沈胜君（特发地产）；第二名：张智鸣、张健伟（香蜜湖）；第三名：林婵壮、周伟强（特力）。

（二）男子双打B组第一名：张华林、陈秋波（物业）；第二名：罗冰、施华夏（信息）；第三名：祁鹏、张强（特力）。

（三）混合双打第一名：林庆坚、程松琴（黎明）；第二名：邓秋平、黄惠宜（地产）；第三名 罗翔、卢悦云（地产）

（四）团体第一名：特发信息；第二名：特发地产；第三名：特发物业。

（五）最佳组织奖：特发地产公司；最佳参与奖：特发小梅沙旅游中心；公平竞赛奖：集团总部。

16日上午，特发集团董事长、本届大赛组委会名誉主席张俊林到场观看了团体决赛并为获奖队员和集体颁奖。

闭幕式上，张董事长首先与大家分享了他观看比赛的感受。他说，通过观看决赛，深受感染，队员们顽强拼搏，充满激情，充分展示了个人的力量和团队的风采。看到队员赢球时击掌庆祝，失球时相互鼓励，很好交流，让我很享受比赛的过程。经过两天的激烈争夺，比赛即将落下帷幕，我代表特发集团、组委会对在本次比赛中取得优异成绩的运动员和代表队表示热烈祝贺，对成功承办本次大赛的特发地产公司表示衷心的感谢，对所有参赛的运动员、裁判员和工作人员道一声：你们辛苦了！本次大赛集团7家企业和总部组织了代表队，共57对114名队员参赛，他们中有企业的高管，有一线员工，看到老同志们老骥伏枥，年轻同志如初生牛犊。刚才颁奖中，香蜜湖男子双打的两位同志告诉我他俩年龄相加有110岁了，我很感动，这里超过50岁的比例还不小，我向你们表示敬意。张董事长说，一年一度的羽毛球赛已经成为集团的第一运动，成为集团企业文化生活的重要组成部分，是集团全员职业化、成就美好生活的重要方面，是广大员工欢聚和交流的重要桥梁，我们要把这项运动更广泛、更深入

地坚持下去。我有一个小小的看法，就是比赛现场上90后的选手好像不多，希望以后的比赛能看到我们90后的新生力量出现在赛场上，这样，我们的队伍才有活力，才会越来越强大。

俊林董事长还对即将开盘的和平里二期做了详细介绍。他说，本次集团羽毛球大赛冠名“和平里”杯，是对即将开盘的特发和平里二期推盘造势。特发和平里二期建筑面积22万平方米，投资15亿元，有860多套住宅和1000套安居型商品房。楼盘有好几个特点，一是地铁入户；二是知名设计公司设计和实力强大的施工单位施工；三是特发物业把管理华为物业的模式移植运用到和平里物业管理中，使物业管理更为规范。和平里楼盘性价比非常高，大家知道，去年和平里一期开盘大卖，成为深圳最火爆的楼盘。我相信，今年和平里二期也能够大卖，卖出我们的声势，卖出我们的品牌。

最后，张俊林董事长宣布：2014年特发集团“和平里”杯羽毛球赛胜利闭幕。

用心感受特发信息企业文化

■ 张文纪/特发信息光缆分公司

企业有良好文化熏陶和指引，就有了前进的动力和方向，其卓越成就的取得，与优秀的企业文化分不开。我一直为自己能进入特发信息光缆分公司这样拥有良好企业文化的企业而感到自豪，在我们公司有着这样一批践行良好企业文化的人。

一、身体力行务实敬业的领导班子

1月份特发信息光缆分公司领导班子述职后，公司领导同各部门经理进行了面谈，听取意见和建议，商讨今后的工作方向，亲身感受到上级领导的平易近人和深入群众。

1月份中国移动集采投标，特发信息光缆分公司领导班子，吃住在办公楼小会议室，连续奋战三天三夜，终于拿下了创纪录850万芯的大单，使公司一跃成为千万芯大户，圆了公司全体员工多年来梦寐以求的理想。

外企或私企，平时就餐都会分个三六九等，领导及管理层与员工分开就餐。但在特发信息，无论是集团或信息领导来指导工作，还是事业部领导日常上班，都是同员工在一个餐厅就餐、一个锅里吃饭，没有高低贵贱之分。这些优良传统和作风，不是一般的私企和外企能够企及的。

从领导班子体现出的，正是我们企业文化的企业风格：恪尽职守、细致严谨和核心价值观：责任、效率、坚韧、开放。羊群要靠领头羊领，火车要靠车头带。有这样身体力行、务实敬业、关爱员工的领导班子带队，我们还有什么理由畏缩不前。

二、团结奋进的中层骨干

中层精英，是公司的骨干和中流砥柱，更是公司不可或缺的财富。从日常的工作和公司的每周例会中就可以看出，这个团体是一个积极协助、团结奋进的团队。

在许多公司，大家称呼例会为“例行的会议”，基本上应付了事。但从参加第一个例会开始，我深深感受到，特发信息光缆分公司的例会，是实实在在解决问题的会议；同时，在会议中也彰显出了大家精诚团结、坦诚相待、着眼大局的宽广胸怀。会中，大家将各自部门工作中遇到的问题和责任直接提出，由大家讨论问题的原因所在，确定责任部门和责任人，并给出合理的预防及改善措施，由责任人一跟到底，直至问题解决。责任人会主动承担责任，积极协助有问题部门，从来不找籍口，推脱责任。由此，我想起了一句话：“成功者寻找方法，失败者找寻借口”。

在中层管理团队身上，体现的是我们企业文化的企业精神：锲而不舍、持续改进和团队理念：甘苦与共、协助奋进。有了这样精诚团结的中层，我们还有什么理由不团结一心，不思进取。

三、努力拼搏的基层和员工

我们的员工，酷暑严寒风雨无阻，任劳任怨不辞辛劳。年复一年的劳作，没有压垮他们，日复一日的辛苦，他们从不抱怨。汗水洒在了车间，青春献给了公司。他们用自己并不很强大的肩膀，却扛起了家，扛起了公司，撑起了一片天空，使我们的生产任务能够顺利完成，使公司的年度目标得以实现，为客户送去品质最佳的产品，为社会通讯事业在做无声奉献。

这，就是我们的基层管理人员和员工。他们是公司的基石和脊梁。虽然埋头苦干默默无闻，但却每日在为公司增砖添瓦默默奉献。他们是最可爱、最值得致敬的人。

我想，有优秀的企业文化和高新技术、产业龙头的坚实基础，有优良传统和继往开来的精神支柱，有务实敬业、关爱下属的领导班子带领，有团结进取管理团队的共同努力，有以厂为家锐意进取的员工无私奉献，有千万芯、千万芯的宏伟目标激励——我们特发信息“受人尊敬公司”的愿景实现还会远么？



特发小梅沙企业文化活动丰富多彩

■ 陈雪红、季帆、赵娉、李静/特发小梅沙旅游中心

关爱无疆，藏族小朋友作客小梅沙海洋世界



11月15日下午，在香港卫视国际传媒集团与香港卫视慈善基金会的组织下，25名藏族小朋友不远千山万水来到小梅沙海洋世界作客。为满足藏族小朋友对海洋与极地动物的好奇心，在海洋世界的安排下，25名藏族小朋友及陪同人员游览了海洋世界园区，观看了海洋动物的精彩表演，参加了与白鲸、海豚的亲一亲、摸一摸、握握手等互动游戏活动。互动后，小朋友们还当起了“小小驯养员”，学习训练海豚。

此次关爱活动让藏族小朋友学到了很多海洋科普知识，见识了许多海洋与极地的生物。为表示感谢，藏族小朋友为领导们献上洁白的哈达并合影留念。活动中，海洋世界荣获“青藏天使深圳行”关怀藏区儿童大爱无疆荣誉企业称号，关爱活动在一片欢声笑语中结束。

科视鹏城——小小主持人来海洋世界啦

11月16日，一个风和日丽的周末，特发小梅沙海洋世界引来了一批超有范儿的小小主持人。他们来到小梅沙海洋世界“肩负着一个很大的责任”，即宣扬鹏城科学，弘扬海洋精神。

他们念念有词，具有“专业的职业操守”，用童真来诠释海洋科学的魅力。小小主持人们被海洋世界里奇妙的海洋动物吸引住，带着疑问去观赏海洋世界动物，增长了他们的视野。在欢快的海洋世界之旅中，他们不忘努力宣传海洋科学精神，小小年纪就这么“专业”。

“爱在梅沙，享在微信”随手拍活动获奖作品全面揭晓

为丰富员工的业余生活，增加企业的凝聚力，利用“微言、微语”及图片形式反映企业员工工作和生活的精神风貌，小梅沙旅游中心工会组织开展了“爱在梅沙，享在微信”随手拍摄影大赛活动。

活动得到广大员工支持，历时两个半月，共收集到153幅随手拍作品，其中有些是工作与生活的某一个瞬间，有些则是梅沙片区的迷人风景，也有一些作品记录了海洋世界活泼可爱的小动物，表达的主题充满积极向上的正能量。经



过评委组反复认真甄选，最后共评选出41幅获奖作品，其中《月圆人圆》、《美丽的海洋世界——我的家》、《“犁”花》三幅作品获特等奖。

小梅沙大酒店版“小苹果”即将横空出世

“十一黄金周”是特发小梅沙大酒店淡季的分水岭，而培训历来是淡季生产经营的主旋律。时下神曲“小苹果”风靡全国，各个版本风格迥异，何不趁此机会，打造一个酒店版“小苹果”？既能营造良好的企业文化氛围，又能提高企业的凝聚力。

经过精心策划，细致分工，小梅沙大酒店拟定伍志华副总经理为总设计，前厅部邓秀兰负责团体操的动作编排，吴小琴和李静提供后勤协助，在不影响正常经营的情况下，利用会场空档期进行排练。

团体操排练结束后，将于12月底分3个小组竞赛。组长是各部门分管领导。有些同事从来没有舞蹈经验，欠缺协调性，动作略显僵硬，邓秀兰一个动作一个动作地分解，不厌其烦，每次排练结束都大汗淋漓。渐渐地，我们这些没有艺术天分的人也在音乐中找到了一些感觉。目前酒店版“小苹果”尚处于初级阶段，让我们拭目以待！



01

集团召开系统党务工作人员座谈会

11月27日下午，集团党委办公室组织召开集团系统党务工作座谈会，总部各党支部代表和系统企业党务工作人员共20人参加座谈。会上，党委办公室首先对基层党组织公推直选换届和党员发展两项重点工作进行讲解。随后，各企业代表依次汇报本企业党组织建设情况和发展党员工作，并就工作中存在的问题进行交流。针对与会人员提出的热点难点问题，党委办公室均一一答复。座谈会的举办为集团系统党务工作人员提供了一个良好的学习交流的平台，有助于进一步提升集团系统党务工作队伍的能力素质。

（吴慷/集团党委办公室）

02

特发信息产品获南山区科技创新局创新研发项目资助等3则

10月20日，特发信息光缆分公司自主研发的《新一代网络4G系列光缆研发与应用》产品，经过严格审核、评审、现场考察（答辩）、政府决策等程序，荣获深圳市南山区科技创新局创新研发项目资助。

另：11月5日，特发信息召开两化融合管理体系贯标项目启动会，工业和信息化部电信研究院项目组介绍了目前国家两化融合大环境及未来的发展趋势，并结合特发信息现状做了详细的分析及总结。特发信息作为国内首批502家纳入两化融合管理体系

贯标的试点单位，不仅将此次贯标工作作为评审的关键，更视为打造符合现代信息化环境下的新型能力，使特发信息获得可持续竞争优势的重要战略性工作，下一步将本着“本质贯标、全员参与、持续改进”三大原则，通过贯标成果，为特发信息整体战略规划的发展方向提供参考，为特发信息的经营发展做出实质贡献。

再：11月14日，特发信息召开中高层管理文化分享会，公司领导及各职能部门负责人参会。特发信息企业文化顾问丁远峙介绍了企业文化的概念，如何做好企业文化以及企业文化对经营管理所起到的作用，并结合小米科技、满天星等公司的成功案例详细地讲解了如何将企业文化根植落地。特发信息王宝董事长希望在今后的合作中丁老师可以针对特发信息人才建立一个数据库，利用大数据这个工具充分地了解和分析每一类员工的需求，将企业文化落到实处。

（吴淑敏、王大伟、伍俐洁/特发信息公司）

03

特发信息参观联通深圳公司移动互联体验馆等2则

9月25日上午，特发信息高管团队参观了联通深圳公司移动互联体验馆，联通深圳分公司大客户部服务中心副总经理王世红对特发信息的到访表示欢迎，并对联通公司现有移动互联应用进行了介绍演示。联通移动互联体验馆展示了基于4G网络基础上开发的移动OA、宽带商务、视频会议系统、联通神眼、可穿戴设备及智能家居等各种移动互联网应用，联通技术人员详细讲解

了移动互联应用前景、实现途径等。此次交流加深了特发信息对移动互联网的了解，希望今后能携手联通公司，共同为移动互联网用户提供更有市场价值的客户体验产品。

另：11月4日，由中国证监会、公安部、国资委联合举办，深圳证监局承办的内幕交易警示教育展在深圳市市民中心开展。特发信息董事会秘书处组织公司相关人员参加。展览全面系统地介绍了内幕交易的相关知识和相关法律法规，重点剖析了近两年发生的典型案例，充分说明了内幕交易的危害，旨在提醒广大证券从业者和上市公司高级管理人员等相关人员远离内幕交易，让各方都加入到打击和防范内幕交易的行动中来，共同构筑起严密完备的内幕交易综合防控体系。

（傅波、王大伟/特发信息公司）

04

东莞寮步镇监督管理局领导到特发信息指导工作等2则

10月24日，东莞寮步镇安全生产监督管理局与正维咨询公司组成的审查小组到特发信息光通信产业园，就特发信息光缆分公司安全生产标准化工作进行了初次审查。审查小组听取了特发信息光缆分公司安全生产标准化现状，并对相关问题进行了质询。经过规范的审查程序，审查小组对特发信息光缆分公司安全生产标准化工作给予了充分肯定，认为特发信息的安全生产工作标准化做到了高位推动、全员参与、全过程控制和持续改进，具有非常好的示范效应，希望特发信息能够继续保持对安全生产标准化工作的力度，努力提升企业

本质化安全水平。

另：为积极响应119全国消防日，进一步强化公司员工的消防安全教育，提高员工应急疏散避险能力。11月7日下午，特发信息港园区组织2014年年度消防演习，模拟进行广播报警、灭火、人员疏散、现场救援等应急措施。整个演练过程既紧张又有条不紊，不仅增强了员工自救互救和应对火灾等突发事件的应急反应能力。

（李秋宇、彭国强/特发信息公司）

05

特力-吉盟黄金首饰产业园水贝金座大厦、兴龙研发大厦项目主体工程封顶等2则

特力合营（联营）企业——特力吉盟投资公司、兴龙机械模具公司承担升级改造的“特力-吉盟黄金首饰产业园”水贝金座大厦、兴龙研发大厦项目，分别于11月18日和23日实现主体工程封顶，标志着两个项目的工程整体建设进入了后期的内外装修和设备安装阶段，预计明年中旬可竣工验收并投入使用。水贝金座大厦总建筑面积5.7万平方米，总高度109.4米，地面21层；兴龙研发大厦总建筑面积3.4万平方米，总高度91.8米，地面15层。两个项目相继在2013年年初开始动工兴建，在业主单位协调和配合下，参建各方通力合作，建设、施工、监理三方人员紧盯工程进度，责任到人，每周召开工程例会，协调解决工程进展中遇到的困难。施工期间，两个项目多次接受市、区建设工程质量安全监督部门对施工现场、实

体工程及资料等安全生产、文明施工及质量管理工作的检查，目前，两个项目没有发生质量、安全事故，得到了质量安全监督部门的好评。

另：11月7日上午，特力公司召开后备人才推荐工作启动会议，公司领导班子、中层以上人员、下属企业班子成员参加会。特力在认真学习《特发集团后备人才培养管理暂行办法》的基础上，明确了公司在后备人才推荐工作中的职责，并根据企业实际情况制定了后备人才推荐工作方案，成立了由公司董事长、总经理为正副组长的后备人才管理小组，负责后备人才培养及管理工作。会上，人力资源部经理向与会人员讲解了特力后备人才推荐工作流程及整体工作计划。吕航分享了对后备人才推荐工作的体会，要求秉着务实求真的态度，确实做到推荐真正有能力的人才、不埋没人才、尽量让有能力的人有发展平台，为企业的战略发展和人才队伍建设服务。

（马宝宏、肖敏/特力公司）

06

仁孚特力获梅赛德斯—奔驰2013年卓越市场营销奖等2则

日前，梅赛德斯—奔驰（中国）公布2013年度全国卓越市场营销评比结果。深圳仁孚特力凭借卓越的市场宣传推广活动和名列前茅的客户满意度从全国近300家奔驰经销商中脱颖而出，荣获梅赛德斯—奔驰2013年卓越市场营销奖。中国南方区仅有4家奔驰经销商获此荣誉，仁孚特力为鹏城唯一一家获此殊荣经销商。

另：11月7日，仁孚中国2014年度中国南方最大规模的奔驰赛道驾乘体验启动，持续一周的活动令来宾感受到了奔驰汽车的绝佳性能。11月9日，深圳仁孚特力奔驰车主嘉宾相聚珠海国际赛车场，一同体验“2014仁孚·极致驾驭之旅”。此次试驾，仁孚中国专门针对奔驰新C级轿车/高性能AMG /smart等系列车型分别设置了各种特殊赛道，让客户在不同的试驾区域中尽情测试奔驰汽车的卓越性能。除了为广大车主提供梅赛德斯-奔驰多款车型，亦设置最新款奔驰汽车精品展示，配备刚包揽奔驰厂家服务技能大师冠军头衔——最专业的售后团队全程作赛后勤支援，体现了强大的技术实力。

（肖珍/仁孚特力公司）

07

特发黎明镒清援外行李安检设备交付尼泊尔等2则

10月13日，特发黎明镒清市场部陈绍龙前往尼泊尔首都加德满都，完成了两台援外设备——微量X射线行李安检系统BagVision 100100的交付工作，并在10月14日至16日，为尼泊尔警方共29位警官安排了为期3天，主要针对行李安检设备操作使用及常见故障排查的培训。培训期间，尼泊尔警方为深入了解行李安检设备性能，将枪支、子弹、炸药等危险品放在不同包裹的不同位置，进行多次试验，安检设备清晰的图像让这些危险品无所遁形。在其中一位警官的背包里，更是发现了遗忘已久的雨衣。因我公司的行李安检设备图像清晰，操作简单，得到尼泊尔本次援外总负责人、警察副总监及所有受培训警官的交口称赞。两台援外行李安检设备

都安装在加德满都警察总部，用于尼泊尔国家领导人出巡视察时的安检工作。

另：10月28日至31日，特发黎明镒清公司参加在北京举办的“2014中国国际社会公共安全产品博览会”。博览会以“平安中国，智慧安防，创新应用，服务民生”为主题，占用中国国际展览中心新馆全馆，展览面积10.68万平方米，5000余个展位，集千余家中外安防企业参展。展品包括监控、报警、门禁出入口控制、防爆安检、警用技术保障等最新的安防技术产品。

到黎明镒清公司展台咨询、进一步了解设备的潜在客户，主要集中在代理、工程以及公安、监狱等方面。其中，公司的集装箱安检设备受到监狱等部门的特别关注；而铁路部门则对我公司人体安检设备表现出较大的兴趣，对方表示，目前高铁安全形势日益严峻，加强高铁的安全检查级别已经刻不容缓。

为应对日益严峻的安检形势，展会上同行企业纷纷推出新产品，包括同方威视的车载移动式行李安检、一所的便携式X射线安全检查设备、上海瑞示的单能双视角行李安检设备等，行业竞争激烈。通过这次展会，更多业内人士了解了黎明镒清技术的产品，对于来访的专业客户，我们进行了详细的资料登记，并在会后对重点客户进行跟进。

(陈绍龙/特发黎明镒清公司)

08

特发黎明长龙公司获国家级CRCC及行政许可双认证证书等2则

10月29日及11月4日，特发黎明

长龙公司分别获得中铁检验认证中心颁发的“机车信号车载系统设备硬件”及“机车信号车载系统设备软件和系统集成”CRCC铁路产品认证证书和国家铁路局颁发的“机车信号设备软件、硬件和系统集成”铁路运输基础设备生产企业许可证等双认证证书。这标志着长龙公司研发、生产制造的机车信号车载系统设备已经具备了国家级及行业认证的所有资质，并能在全国铁路进行投标及销售，为长龙公司下一步发展壮大奠定了坚实的基础。

另：特发黎明徐德勇参加《财政部关于全面推进管理会计体系建设的指导意见》发布会并发言

11月26日，财政部组织在京召开全国《关于全面推进管理会计体系建设的指导意见》发布会，参会人员有财政部领导、财政部相关部门、国家会计学院、北京市财政局相关人员以及财政部管理会计咨询专家。会议由会计司司长杨敏主持，余蔚平部长助理讲话，出席会议的有关财政部门、管理会计专家代表发言。特发黎明财务总监徐德勇参会并发言，讲述了《指导意见》正式颁布的要达到的主要目标、落实工作任务、指导意义和对企业提升管理水平的作用。

(范伟、杨红/特发黎明公司)

09

特发黎明召开后备人才推荐、薪酬费用管理、战略规划知识综合培训等2则

11月14日下午，特发黎明召开后备人才推荐、薪酬费用管理、战略规划知识综合培训。会议讲解了公司后备人

才方案，主要包括：人才定义、标准条件、推荐程序、近期工作安排等，为公司人才战略和员工职业生涯规划做好准备工作。刘学优董事长传达了上级对薪酬、费用管理的精神，要求严格遵守中央八项规定和六项禁令要求，严格预算管理，不得突击发钱，严格做好财务报销把关；提高公司对下属企业的管控能力，落实主体责任；领导干部要做好表率作用等，强调要进一步规范各项相关管理制度，推动制度建设，完善内部管理。会上，根据公司战略规划项目的要求，由北大纵横咨询公司战略规划知识进行培训，提高员工对战略的认识和战略规划工具的了解。

另：为全面落实《特发集团关于深入开展“八打八治”打非治违专项行动的通知》工作部署，黎明公司于2014年11月份举行了一系列消防安全知识培训及演练。

11月12日在公司会议室举行了消防知识培训。本部员工、下属企业相关人员及租户代表33人参训。罗湖区东门派出所消防组警官给大家讲解消防知识，分享了他从警30余年的工作经历，从防火、逃生、报警自救、灭火等方面进行了消防知识普及，并以火灾事故、消防常识、火灾隐患排查及疏散逃生等生动案例进行讲解，并结合案例介绍了各种灭火器材的灭火原理和使用方法。

11月17日下午，沙井街道万丰派出所的陈警官在万丰黎明工业区给工业区的员工进行了消防培训，主要对重大火灾的典型案列、消防安全知识、消防器材的使用方法、消防逃生技能及注意事项等进行了分析、讲解。

11月19日下午，公司在自有物业中兴路大院进行了一次消防演习。东门派出所、东门街道办、黎明公司员工、各片区租户130人参加演习。汇元公司对消防应急演练进行说明，然后由东门

派出所消防组民警潘警官带领大家现场演练。各片区租户踊跃参加现场灭火演练，较好地掌握了消防器材的使用方法与灭火技巧。

(方乐、黄岩珍、蔡志贤/特发黎明公司)

10

特发小梅沙海洋世界极地馆11月起闭馆升级改造

特发小梅沙海洋世界极地馆自2010年7月对外开放以来，陆续出现了一些安全隐患和影响游客观赏的缺陷，影响到场馆品质，须进行整改。针对以上问题，小梅沙海洋世界本着贴近游客、服务游客的理念，听取游客的意见以及建议后，决定对极地馆进行升级改造。根据计划，极地馆品质提升工程11月开始，将于春节前完成并投入使用，届时，极地馆将会以崭新的面貌来接待世界各地游客的光临，让游客感受到一个现代化的极地动物世界，让小梅沙海洋世界更加闻名。

(温泉泉/特发小梅沙旅游中心)

11

特发物业廊坊分公司取得华为考核好成绩等2则

廊坊分公司在新合同的签订下，2014年初制定了以“改进作风、提升质量、严格履约、规范管理”为指导思想，落实“全员推行‘家’的工作理念”、“管控质量、狠抓细节”、“利用科技手段加强巡查、设备运行管理”

等8项具体措施，顺利通过了华为行政分部、物业管理部、行政验收部的考核，得到B+评级（首选供应商）的好成绩。这是华为公司行政后勤服务供应商考评的最高评级。

另：特发物业在2014年度“物业管理师资格证书”考试传来捷报，参加考试人员52人，4科1次性顺利通过10人，通过率达到19%。自2006年“物业管理师资格证书”开考以来，公司共有12人取得物业管理师资格并依法进行注册，加上本次的10人，公司持证人数达到22人。物业管理师资格在未来将作为公司选拔人才的重要参考依据，这是公司打造学习型团队进程中的重要举措，将员工的成长与公司的发展紧密结合在一起。期待公司在明年的考试中能再接再厉，争取更多人通过获得“物业管理师资格证书”。

(程玉红、张锐佳/特发物业公司)

12

特发物业坂田管理处开展防范业务造假主题学习等活动等3则

向华为学诚信管理，从防范业务造假开始。10月28日下午，特发物业坂田管理处召开防范业务造假主题学习会，管理处各中心经理、主管、专员们集体学习华为总裁办最新印发的《关于对业务造假行为处理原则的决议》文件精神，并各自就防范业务造假发表了自己的意见和建议。活动是管理处“向华为学管理”的自选动作，也是管理处立足长远，谋求永当客户信赖的物业服务供应商的现实需要。至诚实守信是华为的核心价值观之一，是华为最重要的无形资产。华为

坚持以诚信赢得客户，逐渐形成了一套行之有效的诚信管理办法。管理处以学习华为防范业务造假为突破口，借鉴吸收华为的诚信管理办法，既可直接满足华为对物业服务供应商的诚信要求，又可从长效上助推管理处有效规避诚信服务的风险，进一步提升管理处的市场竞争力。

另：为提高员工安全意识，强化公司安全生产管理工作，结合深圳市“消防安全宣传月”活动的开展，11月11日下午，特发物业公司工委会组织举办企业安全生产管理常识及安全生产法专题培训讲座，聘请市总工会“职工文化大讲堂”徐日勇讲师，围绕我国新《安全生产法》及企业安全生产管理实际，结合重特大安全事故案例，从安全法律、法规，生产经营主体单位的安全要求，安全管理员应具备的素质及安全预防、安全宣传、培训、检查、隐患整改，安全救援演练等方面进行了详细讲解。公司各部门副职以上人员、广东区域各分支机构负责人、安全部长、安全主管、消防主管等管理人员47人参训。

再：为丰富员工文化生活，11月14日，特发物业公司领导、本部员工及在深各分支机构员工在景明达酒店开展“易学文化与人生智慧”知识讲座，邀请青年易学家陈彦雄为到场员工进行授课。

(陈福生、姜海忠/特发物业管理公司)

深圳将出台新规，商品房配建部分车位或不得出售

根据市规划国土委消息，《深圳市住宅小区停车位管理办法》计划于年底报市政府审议，该办法拟规定新出让商品住宅配建部分车位归全体业主所有，不得由开发商出售。

北上广深或试水房地产信托投资基金

有业内人士透露，有关部门或正制定REITs（房地产信托投资基金）试点方案，首期有望在北京、上海、广州、深圳四地试点。REITs是一种以发行收益凭证的方式汇集特定多数投资者的资金，由专门投资机构进行房地产投资经营管理，并将投资综合收益按比例分配给投资者的一种信托基金。

房地产开发取消对外资限制

国家发改委11月5日发布了新修订的《外商投资产业指导目录》，并公开征求意见。新修订的《目录》重点放宽了服务业和一般制造业的外资准入。在房地产开发领域，比如土地成片开发、高档宾馆写字楼的建设经营、房地产中介或者经纪公司等业务，此前属限制外商投资的领域，此次修订从限制目录删除。

中国为北上广深等14个大城市扩张划出土地“红线”

国土资源部、农业部11月3日联合下发《关于进一步做好永久基本农田划定工作的通知》，首次明确要求为北京、上海、广州、深圳等14个大城市划定边界，全国永久基本农田划定和成果完善工作将于2016年底前全面完成。国土资源部、农业部强调，划定永久基本农田保护“红线”，要与城市开发边界和生态保护“红线”划定等工作协同开展，与经济社会发展规划、土地利用总体规划、城乡规划等多规合一工作相衔接。

绿色建筑标准将在2015年实施

第十一届绿色人居论坛11月15日召开，在绿色建筑方面，一项新国标《建筑能耗标准》有望在2014年年底生效，目前已经在公示阶段。而住建部今年6月公告，批准《绿色建筑评价标准》为国家标准，编号为GB-T50378-2014，自2015年1月1日起实施。

深圳原住民房屋征收补偿每户480平方米为界

11月11日下午，市规划国土委土地整备局就深圳市房屋征收与补偿机制相关问题举行在线访谈，关于房屋如何征收与补偿的问题，管理部门介绍，不超过建筑面积480平方米的部分按照商品性质房屋扣减10%的公告基准地价后予以补偿，超过480平方米的部分给予建筑物重置价补偿。一般按被征收房屋类似房地产的市场价格补偿，具体数额由房地产评估机构确定。

统计局公布10月70大中城市房价数据，楼市止跌凸显

国家统计局11月18日发布“2014年10月份70个大中城市住宅销售价格变动情况”。新建商品住宅，70个城市中环比价格下降的69个，持平的1个。环比价格变动中，最小降幅为0.2%，最大降幅为1.6%。同比价格下降的67个，上涨的3个。业内分析认为，截至10月，房地产行业多项指标正在回升；同时，由于大部分企业完成全年销售业绩已无压力，短期内房价下降动力正在走弱。

深圳10家银行执行房贷新政，明确“认贷不认房”

据融360监测数据显示，目前深圳有10家银行执行“认贷不认房”的首套房认定标准，分别是中国银行、建设银行、光大银行、民生银行、招商银行、工商银行、农业银行、交通银行、中信银行、邮储银行，且下调房贷利率，国有银行优惠利率门槛较低。

深圳出住宅新地王，楼面价25094元/平方米

深圳市今年首宗用地10月22日在市房产交易中心成功出让。该地块（A802-0305）位于龙华新区民治街道，与4号线白石龙地铁站接驳，占地面积46646.77平方米，建筑面积18.65万平方米。万科、中海、招商等7

家知名房企参与竞拍，龙光地产子公司金骏房地产以46.8亿元总价夺得，楼面地价25094元/平方米，溢价率达85%，刷新了深圳住宅地王纪录。

深圳地铁2号线将延至莲塘，3号线拟延至坪地

《深圳市城市轨道交通近期建设规划调整（2011-2016）》提出近期拟建设城市轨道交通2号线东延线、3号线南延线、3号线东延线、4号线北延线、5号线南延线、6号线南延线、9号线西延线和10号线等共8条线路。其中2号线延至莲塘片区，4号线延至观澜片区。

深新房10月成交量环比增加，21盘带动成交上涨

根据深圳中原地产监测，10月深圳新房推盘量达到年初以来最高值。10月共有21个盘开盘或加推，推售量52.12万平方米，环比增长4.6%，同比增长17.9%；推售套数5004套，环比增长13.0%，同比增长7.6%，推盘集中在龙岗和宝安区。价格方面，10月深圳市一手住宅成交均价为22198元/m²，环比下跌2.6%。

我国“出境游”市场再发力，旅交会海外展位增124%

在上海举办的“2014中国国际旅游交易会”于11月16日闭幕，吸引106个国家和地区参展，海外展位数量比2013年同比增长124%。参展单位278家，其中海外参展单位206家，签订合同约3600份，合同组团人数约500万人次。据中国旅游研究院预计，2014年全年中国公民出国出境约为1.16亿人次，在海外的消费金额可能达到1550亿美元，较上年增长20%。中国旅游企业面对出境游带来的挑战与机遇时，可以将出境游的发展与中国文化、技术、资本、艺术等紧密结合在一起，实现重塑国家形象和促进经济增长的双赢。

弥补旅行服务缺失，企业借助移动网络深挖旅游市场

在旅游业蓬勃发展的今天，对于在线旅游的定义早已不能单纯地局限于传统线下的买与卖。在刚刚落幕的2014中国国际旅游交易会上，旅游企业纷纷对在线旅游市场提出了新的探索目标，借助移动网络深挖旅游市场或将成为未来企业网络营销的发力点：在线旅游弥补旅行过程中的服务缺失；发展智慧旅游、提供人性化增值服务；多平台多渠道、景区借助互联网深挖旅游市场；传统互联网向移动端的转变是时代趋势。

贵州“高铁游”产品亮相2014中国国际旅交会

11月14日，由国家旅游局、上海市政府和民用航空局共同主办的2014中国国际旅游交易会在上海新国际博览中心拉开帷幕，贵州省主打的迎接高铁时代旅游产品精彩亮相。国家旅游局局长李金早参观贵州展馆。中国国际旅游交易会每年举办一次，从2001年起分别在上海和昆明连续交替举办，是亚洲地区规模最大、专业性和国际化程度较高的国际旅游展会之一。本届交易会主题是“相约美丽中国，共创旅游未来”。活动期间，将举办“美丽中国之夜”推介会、2014中国国际旅游研讨会、专业洽谈会等活动。

港中旅集团旅游产业发展战略发布会在上海成功举办

11月13日下午，在2014年上海旅交会开幕前夕，连续五年位列中国旅游集团第一名的中国港中旅集团公司，在上海浦东嘉里大酒店召开新闻发布会，发布港中旅集团旅游产业发展战略和产业结构调整优化思路。港中旅集团旗下的香港中旅国际投资有限公司、中国旅行社总社、港中旅酒店公司同时发布了港中旅景区业务、旅行社业务和酒店业务的发展规划。

“APEC游”直追国庆黄金周

根据各旅行社出团量数据显示，APEC假期人气直追国庆黄金周，三亚、日韩等热门目的地出游人气同比增长均达数倍以上。携程旅行网统计，APEC期间北京出游人数同比增长500%。中青旅遨游网统计，出团量前五名目的地依次为：日本、韩国、泰国、台湾、新加坡，其中日本订单较去年同期涨幅780%，韩国订单涨幅156%，泰国订单涨幅270%。

新的开始

黄岩珍 / 特发黎明公司



大学毕业两个月，在家里享受了不用工作也不用学习甚至连复杂思考也不用的“米虫”生活。陪伴着4年大学时间里很少见面的父母，吃着父母做的香喷喷的饭菜，坐在电视机旁和父母一起看电视一起聊天，这样的“啃老”日子终于在两个月后画上了句号。

两个月后，怀揣着信心理想，来到了深圳这个繁华的城市。听说，深圳是个遍地黄金的城市；听说，深圳是个节奏飞快的城市；同样也听说，这是个埋葬理想的城市。当然，这些只是听说。

坐在飞机上即将抵达深圳机场的时候，我从窗户俯瞰这座神奇的城市，很大，真的很大。我是重庆人，在新疆长大，然后又去重庆念大学。重庆也是个繁华并且很有魅力的地方，但是此刻深圳给我的感觉和重庆真的不一样，可以说这完全是两个感觉。朋友来接机，也是我第一次了解深圳。一路上，车子两边的行人寥寥无几，太阳很毒，汗浸湿了衣服，让人无精打采只想找个有空调的地方一躺不起。我住在南山区，也见到了“传说”中的“玉米棒”腾讯大厦，看着大厦顶端的企鹅标志，莫名的心情放松起来。回到房子，简单收拾了行李就开始转转这个城市。说是转转，其实就是坐地铁往返，中途下几个站逛逛看看，同样的也发现了一个不想承认但不得不承认的事实：深圳的物价很贵！重庆人爱吃辣也能吃辣，这几乎是所有人承认的。不假，我就是个正宗的“辣妹子”。但我发现我的口味在这边几乎很难满足，这里普遍吃得清淡。陌生

的环境让我感到恐惧，既然不可能让它适应我，就由我来适应这里的一切吧。

当然，来这里不是为了玩的，简单地认识这个城市后就必须去做正事了：找工作。2014年9月9日，中秋放完假第一天，我来到特发黎明公司，黎明总部人不多，寥寥20多个人，一眼望去，发现每个人都很忙做着自己的事情。忐忑、不安、无所适从，这是我此刻的心情。没有工作经验，这让我想起了《肖申克的救赎》中，狱友们对主人公的欢迎词：“嘿，又来了一个菜鸟！”对于那些工作几年甚至几十年的老员工，我真的就是一个没有经验和优势的“小菜鸟”。3个月的试用期，看来我得加把劲了！

才刚来，事情不多，就是先了解公司规章制度和物业管理方面的工作。早上8点半上班，对于不到中午不起床的我是第一个挑战。应了老妈给我说的那句话：“睡懒觉和上班不可兼得。”妈妈说：“很多时候是没有事情给你安排的，那么你就要自己去找事做，去学习，很多事情都需要你自己去改变，去慢慢适应。”“学无止境”这四个字一辈子受用。

工作时间实在太短，了解的连皮毛都还不到。我不知道未来的路是怎么样，但是做好当前的事情是现在我需要去完成的，一点点去学习去体现自己的价值。深圳是个很大的平台，在这个城市想要很好地生活那就要付出很大的努力。这是新的开始新的故事，加油吧！

王建珍 / 特发物业管理公司

新生活，新心态

——写在退休前

时光如梭，真真切切。转眼间就到了我退休的年龄，心中无限感慨，过去的点点滴滴不断涌现心头……

很庆幸，10年前我从鄱阳湖畔的一个县城来到了深圳这个国际化大都市，非常感谢特发物业公司让我在这里重新走上了工作岗位，让我结识许许多多的好朋友，好姐妹，收获着友谊与快乐，收获着新的工作经验与体会。虽然有不少朋友说她们挺羡慕我享受退休生活了，但真的要面对即将到来的退休生活，我却有着太多的不舍——舍不得我的工作，舍不得我的团体，舍不得与我朝夕相处的小区管理处的兄弟姐妹，更舍不得与姐妹们一起工作、一起淘宝、一起吃饭、一起逛街、一起开玩笑的快乐时光！

尽管在过去的工作中，我一直领取很微薄的薪酬，但我从来不会对工作产生消极的情绪，我一直怀着一颗感恩和热情的心对待自己的本职工作。因为我热爱我的工作，我乐意为我们这个温暖的团队取得好的成绩付出自己努力与汗水。每当看着自己的负责监管的清洁绿化工作较从前有了明显的改善，或得到了业主的认可时，我就感到特别地开心与满足。尽管有时也有被少数业主不理解、误会，甚至责骂，但现在所有这些都将成为我退休后的生活中一种难忘的回忆。

退休了，我也许会有短暂的不适应，可能会有些许的孤独与寂寞，但好在我有钟爱的乒乓球运动。退休后我将有更充足的时间去与外面的球友们交流、学艺、打比赛，并希望自己的球技水平能有较大的提升，争取在深圳女子业余乒乓球界收获更多的声誉。当然，我还会常回家看看，多陪陪年迈的父母，与他们一起买菜、散步、听饶河戏、看鄱阳湖风景……

我将会以一种平和而乐观向上的心态来迎接退休生活的到来。我期待也相信退休后的生活也会充实、快乐。在这里，我要祝愿我工作过的单位——特发小区管理处日新月异，越来越好，更祝愿管理处的所有兄弟姐妹们工作开心顺利，生活美满幸福！



把帮助别人当成一种快乐

■ 胡普秀/特发物业武汉分公司

8月1日下午，郭工（建维）被调回总公司去深圳了，我是8月4日上午才知道的。得知这个消息我心里空空的，有太多的不舍，还很难过。他给我太多太多的工作指导与帮助，一件一件是那么清晰。

能帮到你们，“我感觉挺好”

7月13日下午，郭工与小黄商定给我们培训CAD，在郭工的悉心安排下，我们找了一个小会议室，小黄主讲CAD的基础知识，他说让会操作的小黄给我们上课，会对她自己有一个提升。

课后郭工说他电脑的CAD可以拷给我们，讲完天黑了。我很想装上CAD，但不好麻烦他，毕竟我才来办公室不久。我回宿舍拿电脑，进办公室看到郭工准备下班回去。他见我拿了电脑，赶紧放下他的电脑背包，让我也打开电脑，一脸笑意。整个过程花了一个小时，我很不好意思，我想我能做的就是赶紧熟悉CAD是个什么东西，学习、练习怎么使用这个东西。

后面几个星期我开始接触练习这个软件，中间一有问题就问郭工，他也总是一脸微笑耐心解答。

才来这边工作我有太多不懂的问题，太多不会处理的东西，每次问他他都热心的耐心的很给力的解答。我问他会不会很烦我有这么多的问题。郭工说：不会啊，能帮到你们，我感觉挺好，他还是笑。

小事情，不用谢

7月29日下午，特发物业公司崔平副总组织召开大会，让我写会议纪要，开完会已经6点，会议纪要要第二天交，第二天开评审会，但是晚上跟同学有约在先了。第二天早上我早起写纪要，写完请郭工帮忙看。等我开完评审会回来，纪要已经全部改好了。特别感激感动，他依然只是笑笑：小事情，不用谢！他不是第一次给我改纪要、文档之类的了。帮忙梳理工单很繁琐，他也是每次放下手中的工作来解决我的问题，而他本身没有这个职责。我每次轻声说谢谢，他每次都一脸笑意说：小事情，不用谢！

在办公室，我们几个都爱问郭工问题。他们是他们学校的超级学霸，懂的东西也很多，还很和善，看到人就笑。有时候他主动关心询问我们，解答我们的疑问，态度很谦和。

郭工总是那么谦和那么乐意去帮助别人，帮助工作中的同事，帮助舍友，帮助问路者甚至行乞的。记得一天下雨，他把一个问路的带到上百米远的车站。他总是帮助着需要他帮助的很多人。

郭工调回深圳了，给我们发短信说跟我们一起工作很开心。

我们又何尝不是呢？我们都很感激他。

对于人生当中热心帮助过我们的人，我们也许真的无法给予任何回报。☹



青春骊语

■ 周媛/特发物业武汉分公司

我时常处于这样的状态：以20岁的年纪看30岁的风景，说40岁的话，过50岁的生活。

在人生的旅程里，一半人演戏，一半人看戏。大抵人就是这样，心境如同季节般不停交替变换，所幸仅有的那份天真还可以永远保持着最初的模样。日子是平淡的，看不到任何波澜，偶尔的一层大浪卷过，最终还会恢复平静，我可以像没事一样，继续走在寂静的大街，观赏飘零的落叶，观赏形色匆匆的路人。其实我很冷血，一面同情那些生活中处处倒霉的人，一面又冷眼旁观，觉得那就是他们的命，他们就该接受它。因为我也不能做什么，甚至不能保证自己将来是否幸福。也许某一天我可能会和千千万万普通人一样，为生活奔波，在无奈中挣扎着矛盾着，却又不愿付出与那些优质生活相匹配的努力，时常想想这样就够了，至少烦恼很少。

越长大越没有自信。每做一件事，总是容易想着每一步该怎么做，处理方式对不对，会带来怎样的后果，连带效应会不会麻烦，就连一些简单的小事也要思考半天。我不喜欢多愁善感，却总是被这样那样的琐事困扰着，那段接连失眠的日子有多难熬已经快要记不清了，而现在每天犯着春困与瞌睡虫对峙，与时间不咸不淡地共处着。为着减肥而苦恼，却舍不得放弃那些美食，最终只想躺在床上看看喜欢的影视剧而已。

还记得面临毕业那段时间，现在可加上前缀“当年”。每天面对各式各样的人，很清晰地感觉到每个人的心态，无力地针扎着心底里的道德底线。然后又矛盾着，继而后悔着，最后还是被打回原型。每天来来往往，匆匆忙忙。等到自己的耐心与精力全部都消磨殆尽的时候饱餐一顿，瘫在床上思索明天怎么办。直到某天梦到一直被动物追赶着停不下来，然后累得醒来，终于醒悟来自心底最深的压力。于是变得非常恐慌，成天坐立不安。那时候一直阴沉的气候也让人异常烦躁，我一向自信面对一切都可以淡然，在此时终于控制不住了。眼看着学校熟识的人越来越少了，头脑一片空白。

偶尔几句短暂的聊天竟成了一件特别奢侈的事情。再后来，我毕业了，一切归于原位，才发现我只是在走自己的路，旁人也只是路过。其实很想把最美好的时光留在青春年少的时候，可等他已离我越来越远的时候，我才发现自己已经够不着了。

曾经看过一句话：如果我哭了，说明我已经老了。人总是在回味过去的时候，才能感悟到光阴的意义。重新拾起耳机听着《小情歌》，总会让我怀念起张扬的青春，以及心底的无奈与失落。突然间有些理解青峰为什么可以唱得这般忧伤中带着一点小宁静。他可以悲伤，却不堕落，他只是将他的小情绪全部爆发，得以解脱，因为放不下，所以思念成病。我自认为没有那么大的本事去颠覆他所建立起的情感堡垒，然而，我为他而悲，为自己而哀。

活得不快乐是一种罪。生活即使再平淡也可以烧得人心似火。亲爱的自己，从今天起为自己骄傲的活着。我想，明天又是美好的开始。☺



品茶如品人生

李丽容 特力物业管理公司

与同事聊天聊到品茶，我不由得想起初次品尝茶汤。儿时，不管有没有来客，父亲总喜欢沏茶、品茶，那时候对茶的概念，只是觉得父亲沏好的茶汤是黄黄的、苦苦的、涩涩的，远不及白开水那般单纯、清冽。

我真正喜欢茶，源于一首关于茶的情诗：“如果你是开水 / 我是茶叶 / 那么我的香郁 / 必须依赖你的无味 / 你必须热 / 甚至沸 / 彼此才能相溶 / 让我的干枯 / 柔柔地 / 在你心底舒展展开 / 一盏茶工夫 / 我们才决定成一种颜色 / 你最苦的一滴泪 / 将是我最美的一口茶。”

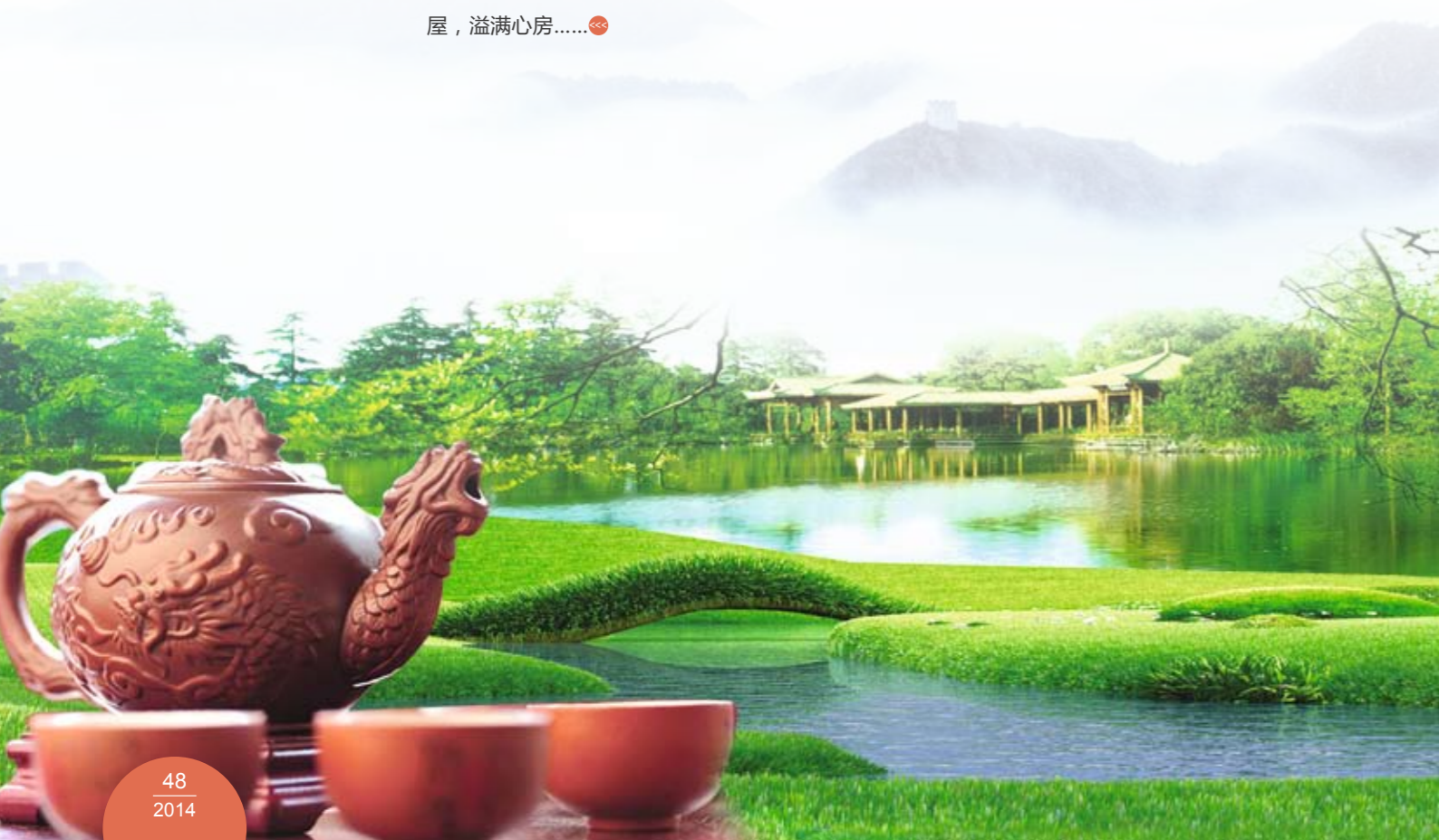
读这诗后，没想到茶能这么美，当再次端起茶时，我竟喝出了茶深深浅浅的苦涩后的那一分甘甜，那分苦涩后的甘甜，远胜了白开水的平淡无味。

因为这首诗，我对茶竟有了一分特别的情怀。于是，学着沏茶、品茶。

在一个个有茶的日子里，我喝出了一种心境。在茶的沉浮中，我感受到身心被净化；在茶的清香中，滤去了浮躁，沉淀了一分属于自己的思想。茶喝得久了，看得久了，便慢慢地有所感悟。细小、纤弱的茶叶，一旦与水融合，便毫无保留地释出自己的一切，把自己最苦的一滴泪化成最甘美的一口茶。一杯茶，就是一枚茶叶浓缩的一生。

通过品茶，我才感悟到：品茶如品人生。茶的苦涩和苦尽甘来，让我想到意犹未尽、回味无穷的友情，茶和水的融合更让我想到爱情和婚姻的那份美好。茶的香郁需要水的热甚至是沸，这让我想到人生也要历经世情冷暖和浮浮沉沉后才能坦然，才能拥有一颗宁静的心灵。

今晚我搬出茶具，和爱人、孩子一起，沏茶、品茶，让袅袅的茶香弥漫小屋，溢满心房.....



魅力女人之我见

李秋璇 特发信息光纤公司

我心目中真正觉得欣赏并由此产生一种深深敬畏感的女人究竟是怎么样的呢？那必定是骨子里充满人格魅力的女人，这样的女人有自己的个性、自己的品味、自己的选择、自己的追求；这样的女人柔但不媚，强但不悍，美但不俗；这样的女人善于发现美，欣赏美和创造美；这样的女人表面天衣无缝，滴水不漏，内心也同样有着最不着痕迹的世故与精明；这样的女人会有发脾气的时候，却懂得在关键时刻控制自己的情绪；这样的女人有自己的脆弱却不轻易在人前流露；这样的女人在有的事和有的人面前可以小气甚至斤斤计较，但总体上却给人以足够大气的感觉；这样的女人不咄咄逼人，不盛气凌人，不受控于人；这样的女人可以外表看起来柔弱似水，但内心里却强大到水滴石穿；这样的女人向往自由的生活，但却懂得珍视生命中的真爱；这样的女人能在努力投入工作的同时用心经营好自己的情感，包括亲情、友情、爱情甚至是人生中的任何情怀；这样的女人理解人生真正的幸福不是有所匮乏而是能够一直给予；这样的女人也许活得不如很多女人精彩，但却活得比更多的女人丰富；这样的女人清楚地知道自己一生要走什么样的路，做什么样的人，过什么样的生活；这样的女人拥有人格与奋斗的独立，物质与精神的富有，形象与心灵的美丽；这样的女人柔情似水的眼睛里充满慈爱与温情，豁达开阔的大智慧中永远绽放出从容与优雅！



泰姬陵前的沉思

■ 蒋献军/特发地产监理公司

去印度旅游，我瞻仰了被誉为“世界七大建筑奇迹”之一的泰姬陵（文豪泰戈尔称其为“一滴爱的泪珠”）。她是优雅精致的纯白色大理石建筑，用玻璃、玛瑙镶嵌，绚烂而美丽，展现了伊斯兰教建筑的非凡艺术。

据介绍，清晨从红日映照的亚姆纳河袅袅晨雾望去，泰姬陵像未施粉黛的少女自然恬静；中午时分，在阳光的映衬下，她出落得玲珑剔透，惹人爱怜；傍晚，是一天中最妩媚之时，她像一只棱镜折射出五彩斑斓的色泽，从黄到红回归为银白；最美丽的时候，是皓月当空的夜晚，她在似水柔光下身披紫色的轻纱，宛如芙蓉出水，美如仙女下凡。当然，游客总是匆匆而过，没有这样的运气。但不论何时见到她的芳容，你的心里都会产生出震撼。

这座流芳百世的建筑背后有一个哀怨缠绵的故事。17世纪莫卧儿帝国第五任皇帝沙·贾汗为纪念其皇后泰姬的去世，修建了这座占地17公顷的陵园（长576米，宽293米）。他继承王位之前，因与父王发生矛盾而遭放逐，7年里泰姬一直伴随在丈夫左右，为他分忧解难，是为糟糠之妻。他即位后，非常钟爱这位美丽的皇后，无论出征或巡游都带着她同行，始终

形影不离。据说，皇后临死的时候（行军帐营中），皇帝十分悲痛，问她：“你若死了，叫我怎样表示我对你的爱情呢？”泰姬说：“如陛下不忘记我，请不要再娶，替我造一个大坟，让我的名字得以流传后世，那我此生一切都满足了。”沙·贾汗履行了自己的诺言，不但终身不再娶，还用了22年时光建成了一个人类历史上的奇迹。

站在这座伟大的爱情纪念碑前，我仿佛看到的不是一代君王爱情的见证物，而是一场载歌载舞、精彩绝伦的印度爱情电影，不断地在我的眼前重现，让我唏嘘不已，泪流满面。

我油然联想到了杨贵妃。白居易的《长恨歌》形象地叙述了唐玄宗与杨贵妃的爱情悲剧，借历史人物和传说，创造了一个回旋宛转的动人故事，感染了千百年来的读者。

但杨贵妃的结局却显然没有泰姬那么幸运，甚至可以说是悲剧中的悲剧！君王（唐玄宗）既爱江山也爱美人，但当两者只能单选时，为了保全自己，他做了俗人般的选择。可怜“三千宠爱在一身”的贵妃，被赐死在马嵬坡下冤曲千秋。

有一个君王做了与唐玄宗截然不同的抉择，他就是英王爱德华八世。1930年，英王子爱德华遇见了美国人沃丽斯，王子被她高贵优雅、幽默乐观、带有美国式民主的风度所打动，爱上了这个37岁并结过两次婚的美国女人。1936年1月20日，英王乔治五世病逝，长子爱德华继承王位（史称爱德华八世）。但当他宣布要同沃丽斯结婚时，却引起了轩然大波。沃丽斯是美国人，其血统和身份都不符合英王室选择王妃的条件，爱德华八世不可能以国王的身份和沃丽斯结婚。陷入两难境地的爱德华八世虽十分痛苦，但还是毅然地选择了沃丽斯，登基仅仅325天就宣布退位。不久，两人在法国顺利成婚。婚后，举案齐眉，恩爱有加。不管事后有多少负面传闻，爱德华八世“不爱江山爱美人”的壮举还是感动了世人。

三个与帝王有关的爱情故事第一个最感人，因为它不但有雄伟的艺术品作为见证，更因其唯一而得到人们千古传颂；第三个故事也令人难忘，爱德华八世用他那惊世骇俗的举动，对“情为何物”做了一个生动的诠释，使他显得真实和可爱。所以我相信：爱情是有的，只是难寻求；伟大的爱情也有，只是可遇不可求！



难忘的幸福记忆

■ 罗小珍/特发黎明公司

为了生活
匆匆忙忙
错过了多少美好东西
忘记了多少质朴记忆
生活在钢筋水泥中
还有多少质朴能留存下来
仅有的记忆也磨灭在
快节奏之中

还记得
长满白发
满脸“沟壑纵横”
严厉的老父亲
儿时的我
是那样讨厌
抚摸长满茧的手
胡子拉碴的脸
而今
我才知道
当年他是这个家庭的支柱

还记得
夜灯下缝补衣服
不辞辛苦的老母亲
盘腿而坐
千层万针纳鞋底
双手长满厚茧的老母亲

而今
时常在梦里
梦到她老人家慈祥的笑容

顽皮的我们
陪在拿着长烟斗
抽着旱烟
慈祥、严厉的爷爷

还记得
年迈的奶奶
在院子里切猪草
而一边玩得不亦乐乎的我

还记得
迫于生活艰难但又温馨
相依相扶的兄弟姐妹
是多么的温暖
虽生活艰难
但我们
充满希望又温情地学习、成长的历程

还记得
儿时一起玩“躲猫猫”

而现在又各自奋斗
赤脚打滚
满身灰尘自乐其中
而回家被骂作“泥娃娃”的时光

还记得
儿时陪我们玩耍
但当我们长大
再也找不到的“阿黄”

多少质朴
慢慢地
远离了我们
或许
只能从生活中走出来的艺术
才能唤起
那质朴的记忆
才能清楚告诉自己
我有过那样难忘而又幸福的记忆



穿越蓝色

■ 钟卓烘/特力公司董秘处

封面有楚人怀沙而吟，
封底有唐子抱月而眠，
暮色渐蓝时把一粒粒象形字点燃，
为自己取暖。

水流淌着易安的柔情么？
溪亭日暮，兴尽回舟。
水流淌着后主的离愁么？
小楼东风，清秋垂泪。
水流淌着子瞻的抱负么？
惊涛拍岸，尽数风流。
水流淌着稼轩的壮怀么？
歌台渡江，千古兴亡。

不——
水否认。
积蓄，顷刻间爆发。
水是发怒的野兽啊，
左手卷风，
右手覆雨。

水是绝路的枭雄，
用他的血泪埋葬你的哭喊，
直到死寂一般。

诗之内的英雄感，
诗之外的无力感。
横天大雁为写好一个人字，
岁岁血渡关山。
谁能割断亲情的浓厚？
谁能割断山间的挽歌？
谁能割断灵魂的苦恋？
谁能割断生命的呐喊？
水是逐日者的儿子，
惟有苦难可以薪火相传。

块块象形字仰天长叹，
穿越十指火焰洞明暮色渐蓝。
唐时明月楚时灯盏，
有一个人的心事坐北朝南。



乡 愫

■ 刘文清/香蜜湖度假村公司

生命的曾经
或是故乡的青涩
前行的岁月
依是思乡的情愫

幽静的乡间小路
洒满踏实足迹的印记
艰辛而又清晰
追寻童真的美梦

清澈潺潺的细流
飘荡淳善乡亲的叮咛
深沉而又甘醇
呵护期盼的成长

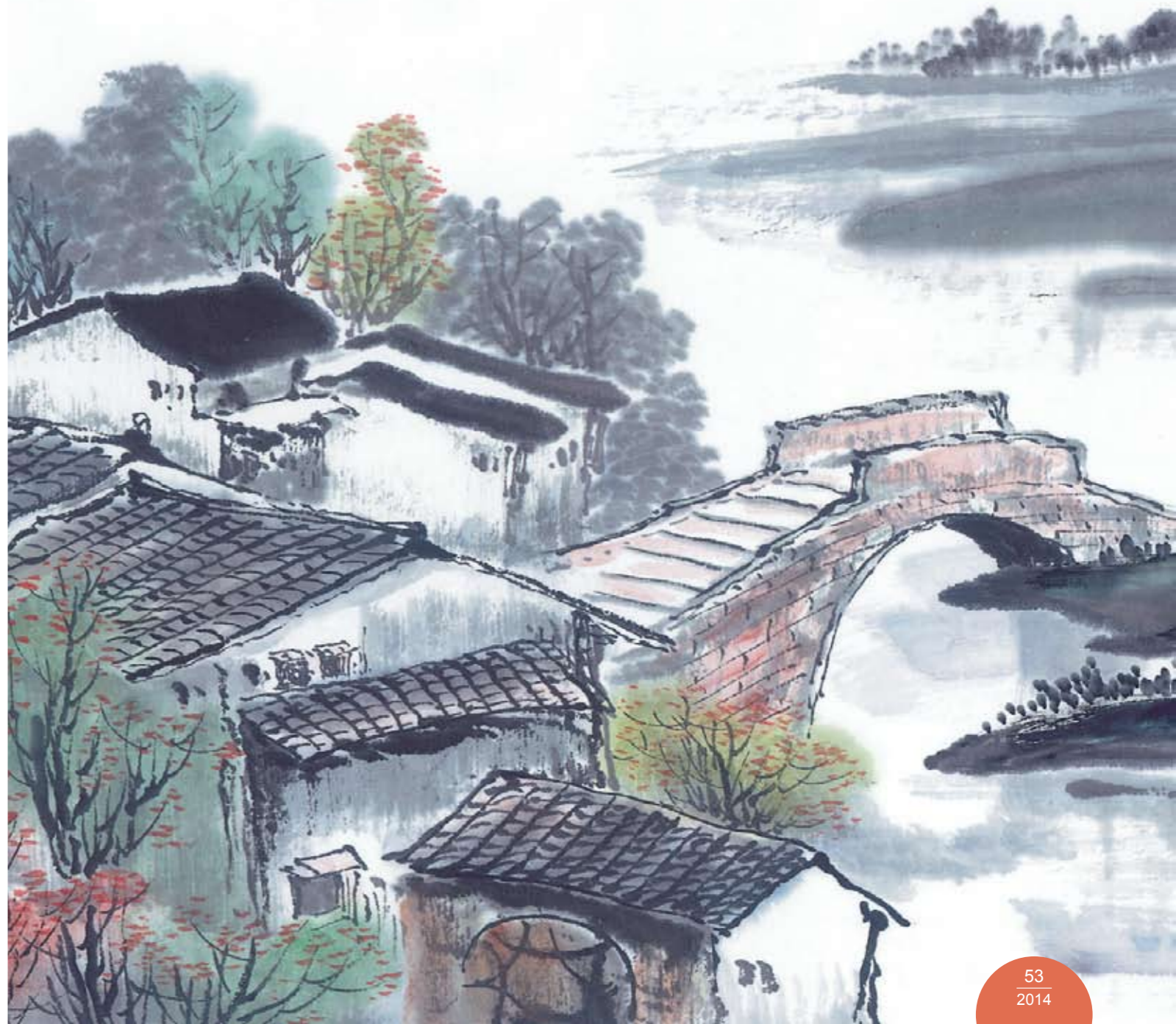
峻挺青翠的山岭
回荡沧桑父老的教诲
铿锵而又深厚
诠释真情的激昂

黝黑的清新泥土
播种年复一年的希望
芬芳而又热情
孕育生命的延伸

缭绕的缕缕炊烟
墨绘扑朔迷离的画意
轻淡而又多姿
演绎心路的景致

故乡
没有繁华的喧闹
乡情
不需华丽的粉饰

正如紧拽的风筝
高远而又亲近
依恋的总是那份
质朴、自然与淡雅……



孩子的时候，思想是自由的，即使没读多少书，但我们都有着惊人的想象力和想象空间，看任何事情都是美好的，不会掺杂任何别的想法。慢慢地长大了，知道的多了，看见的多了，没了幼时的自由思想。看见的东西是多了，但视野却窄了，抬头只看见自己世界里的一片天，日子久了，连云朵和星星都没了踪影。还原思想的自由，阅读到一定程度时，你就会回到幼时天真无邪的境界。

那天，在办公室，闲来无事，仔细想了想，为什么自己有喜欢的事情，却不去做，放任时光在无所事事中溜走，有点太对不起自己。人是一种很奇怪的动物，有时对一件事苦思冥想，不停发问，却想不通，找不到答案。可是有一天你忽然间想通了，感觉世界是多么美好，就连走路都是轻飘飘的。自从知道柴静后，就很喜欢她，喜欢她的真实，喜欢她的无畏，喜欢她的书卷气，更是喜欢她的文字，一直想看她的《看见》和《用我一辈子去忘记》，却一直在放着。

终于，拿了起来，认真地阅读，陶醉于她文字的优美和真实，边读边想，把自己放在她书中描写的世界，感觉有那样的经历和生活是那么美好，若是可以，真想互换人生。停下之余，不禁想，认识同样的字，文章不过是文字的排列组合，怎么就是写不出来如此好的文章呢？有时候，想不通就不再强迫自己去想，继续阅读。做自己喜欢的事，感觉是人生最大的幸福，不用在意别的谈论和眼光。有一群志同道合的朋友，可以谈心，总会有人倾听和理解；可以疯狂，总不会有人提前离开，可以肆无忌惮地挥霍青春而不必担心回首这些往事时，自己会悔恨不已痛哭流涕，因为在最好的年华里，自己本可以做自己喜欢的事，走着自己想走的路，经历着自己的人生。

我们不能闲下来，一闲下来就不

阅读的魅力

■ 杨红/特发黎明公司



得不思想，而思想是件“可怕”的事。或许，这句话在别人看来就是一句话而已，可我却有着深刻的理解，一个人的思想是自由的，现实中你不能做不敢做的事，都可以在思想中去完成。所以，你一旦闲下来，思想就如脱缰的野马，在自己的世界里开始狂奔，琐琐碎碎，毫无关联地想，漫无目地的想，而至时而高兴，时而悲伤，时而痛苦，时而疯狂，于外人总会投来异样的眼光，而你却在想，自己的世界，谁人可以理解，颇有“他人笑我太疯癫，我笑他人看不穿”的味道。

人到了一定年龄，就得做这个年龄该做的事情，可有些人那时却不知道，只是看着别人做，看着别人哭别人笑，有时甚至会觉得别人好笑，而自己毫无感觉麻木地过去了。在听别人高兴地说着自己年少轻狂的往事时，你会问自己当时自己干什么去了，而你能做的只剩下听别人讲，或者想着，自己怎样去弥补失去的流年，做些“疯狂”的事来减少遗憾，因为明白得晚，所以来不及“疯狂”，就老去了。

上学时，喜欢书本，喜欢白纸黑字里透出的淡淡墨香，闻起来感觉好舒服，好像把自己也变得如同文字大小，放进书本里，在字里行间跳来跳去，就如同小时候玩的跳格子的游戏，和文字对话，在想说些什么。看文字在纸上翩翩起舞，给人们带去欢乐，给黑暗世界里的人带去光明，给迷茫的灵魂指明方向。喜欢课桌上摆满书本，而自己趴

在里面看书，做题，斜着头看阳光透过玻璃窗照进来，和同学在明媚的阳光中畅谈人生，没有烦恼，没有压力，有的是欢乐，青春也不再是一道明媚的忧伤。有时候，你喜欢一件事或一样东西，并不是你多喜欢他们本身，你要的只是他们带给你的那种感觉。

文字有着别样的魅力，总感觉很奇妙。“我知道你会来，所以我等。”一句简简单单的话，你却从中读出不简单的美好，在想若是有人对你说这句话，你是不是心都会化了，所以你会等着，盼望着那些年你在哪儿的那个人出现在你的生命里，即使在最美好的年华里错过你，也不会觉得可惜。就这样读着想着，自己之所以写不出如此好的文章，是因为自己读的书太少，经历的太少，活在自己的世界里，你愿不出去，别人进不来。以前，看到过这样一幅画，三个人脚下书的高度不一样，他们看到的世界也是天壤之别。开始不理解，后来想通了，天地原本混沌，世间迷雾太重，只有你的高度够了，看到的世界也就更好了。阅读可以增加你精神的高度，当自己在抱怨或者羡慕别人的成功时，不妨停下来，多多阅读，好好想想。

做自己喜欢的事时，时间总是不经消磨，一下午就在阅读中过去了。有些路，走着走着就累了；有些人，谈着谈着就散了；有些感情，说着说着就淡了；唯独书本，读着读着你就不会疲倦了。这就是阅读的魅力！



我们这有个书法家，快来围观鉴赏

■ 杨万义 程玉红/特发物业廊坊分公司

近段时间，特发物业廊坊分公司组织管理层下基层，了解员工，关注员工业余生活，增强物业管理团队的团队氛围。期间还真挖到了一个宝，廊坊书法协会会员、在欧体楷书见长的杨万义师傅。

杨师傅是一名退伍军人，在年轻的时候就酷爱书法，曾在部队中多次参加书画展并获奖。退伍后，一边参加工作，一边利用业余时间练习书法，目前在廊坊书法界也小有名气。上网百度《惠风雅轩书法》，我们就可以鉴赏到他早期的作品，这里选取几幅作品供大家鉴赏。

