

全国社保基金理事会和东方资产公司领导莅临特发集团考察

■ 岳红琼/集团董秘办副主任



3月10日下午，全国社会保障基金理事会和中国东方资产管理公司领导莅临特发集团考察座谈。社保基金由副理事长王忠民率队出席，东方资产公司由总裁张子艾率队出席。特发集团董事长、党委书记张俊林率经营班子参加座谈会。

考察人员一行首先参观了特发集团国际创新中心办公新址及公司展览室，详细了解特发集团的发展历程和公司概况，随后进行座谈。张俊林董事长感谢东方资产公司对特发集团一贯以来的大力支持，并从特发概况、“十二五”主要经营、改革及发展情况、“十三五”总体发展思路几个方面



全面介绍了特发集团的总体情况。

东方资产公司张子艾总裁介绍了本次考察的目的和意图。社保基金作为东方资产公司新入主股东，对东方资产公司所持股企业进行深入考察。张总裁介绍了东方资产公司的业务发展和经营情况，表示支持特发集团的改革发展。社保基金王忠民副理事长强调要进行市场化的改革和运作，撬动特发整盘棋。随后与会各方就特发集团的经营发展进行了热烈深入的讨论。这次考察调研，加深了特发集团股东对特发集团的深入了解和认识，加强了股东与企业的联系。

福田区国税和地税局领导到访集团交流指导工作

■ 巫芷莹/集团计划财务部

3月18日上午，福田区国税局局长胡勇辉、地税局副局长姚伟光率领福田区国税局及地税局相关科室人员一行13人到我集团，与集团张俊林董事长、张建民总经理、李明俊副总经理、栗淼财务总监在集团30楼多功能厅进行深入交流，集团计财部部长刘燕和有关人员、下属企业财务负责人和办税人员参加交流会。

会上，张俊林董事长向福田区国税局、地税局领导来访表示欢迎及感谢。集团总部2015年8月从罗湖区迁至福田区，本次福田区国税局、地税局领导来访，为集团提供了很好的交流机会，我们深切感受到福田区税务机关对集团的关心和支持。他向与会人员介绍了集团概况及发展情况、阐释了集团“十三五”期间的总体发展思路，并对集团的纳税情况、



税务管理工作及企业个性化服务需求等做了说明，针对福田区国税局、地税局领导关心的小梅沙片区改造、香蜜湖和深高片区未来规划等问题做了详尽介绍。

胡勇辉局长介绍了本次调研的来意，特发集团本年入围国家税务总局核定的全国千户集团名录，福田区国税局、地税局开展大企业走访，了解企业情况，倾听企业在税法执行、纳税服务以及税收征管等方面遇到的问题和困难，收集企业个性化服务需求。胡局长还就集团关注的“营改增”政策和影响做了说明，表示将会安排相关科室和专业人员进一步深入企业，通过政策解读、培训学习、纳税指导等方式协助企业顺利完成“营改增”过渡。

福田区国税和地税局的调研走访，进一步加深了集团与福田税务机关双方的了解，为促进税企良好合作起到积极的作用。

特发信息在国家电网重大科技项目成功实施500kV八分裂OPPC技术应用

■ 何文栋/特发信息电力光缆事业部

1月5日，国家电网重点实验室重大科技项目——我国首个真型输电线路综合试验基地“特高压及跨区电网输电通道气象舞动监测工程”一期工程完成施工建设及通信测试，标志着我国对特高压电网在恶劣气象条件下的运行技术及安全措施研究进入实质阶段。在该工程中，特发信息500kV八分裂OPPC技术为作为创新点，既是监测系统的“神经枢纽”，又是监测系统的“神经元”，为多参量分布式光纤传感分析提供整体应用方案。

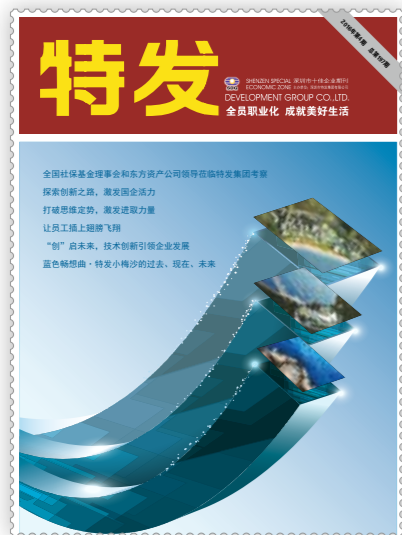
特发信息作为唯一的合作方，为该工程提供500kV OPCC技术及施工技术，并供应500kV OPCC光缆及配套金具，主导通信方案设计和施工技术支持。在该系统中，OPCC既是传统电力输电导线，又是气象采集（导线微风振动、舞动）的感

测元器件及信号传输的通信管道。

经过近3个月的紧张施工和测试，一期工程在年末数九寒天里迎来第一个覆冰舞动气象时机，采集了宝贵的第一手数据。项目二期工程在今年3月份开展，特发信息500KV OPCC技术将正式应用于实际线路。

截至目前，在欧洲400kV OPCC线路已挂网运行10余年，500 kV电压等级的OPCC技术研究成为国内外同行研究的热点。特发信息成功在国家电网重点实验室真型输电线路综合试验基地实施500kV八分裂OPCC技术，一方面标志着特发信息在该技术应用研究领域走在行业前列，另一方面也反映了近年来我国在电力装备工业技术及电力装备试验研究领域取得极大的突破和提高。





编委会
 主任：张俊林
 副主任：张建民 林婵波
 编委：王宝 吕航 袁洪章 郑海天 郑刚
 朱振声 丁晓东 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

地址：深南大道1006号深圳国际创新中心A栋29、30层
 电话：(0755) 82089011 82089085
 传真：(0755) 82089099
 邮编：518026
 集团网站：www.sdg.com.cn
 E-mail：tefa@sdg.com.cn
 特发微信公众号二维码：



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

本刊选用的部分图片、文字，如未能与作者取得联系，请您即联系本刊，即付稿酬。



目 录

公司要闻

- 05 探索创新之路，激发国企活力——集团张俊林董事长在特发地产调研“微创新、微改革”工作\黄胜鹏
- 06 让员工插上翅膀飞翔——集团召开“员工职业成长计划”项目启动会\吴慷
- 08 坚持市场标准，再创新的佳绩——集团召开2015年度资源性资产管理工作会议\李艺韵
- 09 安全生产，全员有责——集团召开安全生产2015年度工作会议\胡亦炜
- 10 春暖花开日，正是春耕时——集团对系统企业开展重点项目调研活动\集团办公室、企业一部、二部等

特发论坛

- 13 打破思维定势，激发进取力量\张建民
- 16 激情点燃梦想，奋斗成就未来\高天亮

聚焦先进

- 19 产业经营与资本运作双轮驱动，抓住市场机遇促发展\王宝
- 20 勤勉敬业，敢于担责，创造优良经营业绩\程鹏

创新·创业

- 22 “创”启未来，技术创新引领企业发展\陈明刚
- 24 深海精灵互动体验馆开业，创新经营模式初显成效\赵刚贵
- 26 监督工作创新案例分享\田铭
- 28 实施预判管理，开创企业发展新空间\钟大丽 方森

商海职场

- 30 新年钟声响起之后.....——特发小梅沙海洋世界面临行业、市场新格局新挑战\魏鹏程
- 32 工程项目风险导向审计之我见\华嘉堃
- 33 读《华为的人力资源管理》的启示\罗丽芬

行业分析

- 35 行业创新研究——浅谈联合办公社区\许实

企业文化

- 38 工匠精神大家谈\集团办公室
- 40 企业文化管理要因——情感管理\房家欣
- 42 集团和系统企业“三八”节活动丰富多彩\王娟 马明 庞春扬 程嫦
- 43 积极工作，开心生活\李静

基层一线

- 44 其实，他们才是最该拿到“敬业福”的人\杨阳
- 45 一位老员工退休引发的思考\王慧

46 以“三严三实”为标尺引领企业发展\陈明刚

47 诗两首：电力产线礼赞（外一首）\苏海芳

经营视角

49 集团领导分头带队深入企业安全检查全覆盖\集团企业二部

49 特发信息技术中心通过国家级技术中心年度评价等4则\王传琦 林勇 易新军

49 特发信息成都傅立叶新生产基地启用等3则\张虽

50 特力物业永通大厦管理处与事业部租赁处合作引进优质客户等2则\黄德标 黄琦华

50 深圳机场公司到特发黎明进行资源性资产信息系统工作交流\罗小珍

50 特发小梅沙旅游中心举行关注“生命教育”消防培训\李静

51 香蜜湖公司再获“群防群治”先进单位殊荣\刘文清

51 特发地产完成2016年度《绩效承诺书》签订工作等2则\邓朝华 蒋艳军

51 特发物业参加江苏南通三建投资集团新春联谊会，共谋发展大计\刘春根

52 特发物业武汉分公司成功中标武汉经济技术开发区行政审批局（汉南区）政务服务项目等3则\杨阳

52 特发物业坂田分公司荣获华为慧通公司2015年度

“最佳物业管理团队奖”等4则\李泽辉 刘小辉 康艳敏 李抄奇

53 特发物业公司本部开展中层管理干部竞聘上岗等3则\马雯琪 韩阳 张咏琪

地产行业动态

54 一线城市楼市调控加码，上海、深圳出台楼市调控新政等5条\《特发地产信息》

旅游行业动态

55 华侨城文旅科技力推全新高科技主题公园品牌等6条\特发小梅沙旅游中心

员工情怀

56 不经风雨，怎能见彩虹！——读《笑傲人生》有感\甘名东

58 照片里的回忆\鹿春扬

59 AlphaGo来了！\刘海澄

61 油画作品三幅\斋子君 邢健健

图片新闻

封二 全国社保基金理事会和东方资产公司领导莅临特发集团考察\岳红琼

福田区国税和地税局领导到访集团交流指导工作\巫芷莹

特发信息在国家电网重大科技项目成功实施500kV八分裂OPPC技术应用\何文栋

封三 回首创业路漫漫，展望“创富”迎未来——特发集团启动35周年庆系列活动

蓝色畅想曲·特发小梅沙的过去、现在、未来



探索创新之路，激发国企活力

——集团张俊林董事长在特发地产调研“微创新、微改革”工作

■ 黄胜鹏/特发地产公司

为全面推进创新发展工作，以新的姿态、新的举措突破发展瓶颈，开创企业新的发展空间，鼓励基层员工创新积极性，激发国企活力。3月29日下午，集团张俊林董事长、俞磊副总经理以及相关部门领导一行到特发地产公司调研“微创新、微改革”工作，与基层员工代表共同探讨“微创新、微改革”的做法与成果。

会前，张俊林董事长一行先到特发和平里实地考察商业物业招商情况，听取特发地产公司丁晓东董事长有关商业招商情况介绍，并和一线招商团队基层人员进行交流。

座谈会上，特发地产公司陈宝杰总经理首先介绍了特发地产在“微创新、微改革”的一些做法和成果。作为一个

多年未开发过大型综合商住社区的房地产企业，特发地产开发团队可用“摸着石头过河”来形容这几年的探索和成长、改革和创新，在不断变革和改良过程中前行。特发地产通过创新理念，在和平里项目开发上积极寻求政策空间，转变土地功能，提高容积率，从无償配建保障房到可变售安居房；岳阳项目不仅解决历史遗留问题，还尝试开拓特发第一个省外地产项目并获得成功；天鹅项目经历了土地功能转变，摸索尝试异地更新模式……推动更新计划成功获批；特发小区综合楼改造项目大胆创新提出转型文化创意产业园；运营管理尝试项目制，优化组织结构，构建管理模块流程再造，等等。特发地产一直走在改革创新的路路上。

未来，特发地产将继续推动创新和微创新：经营理念上，开始向办公、旅游、商业地产方面探索；建筑产品上，满足多样性的需求，在产品概念、户型设计、绿色生态技术方面创新；商业模式上，从单纯的房地产开发扩展到服务领域，探索借力互联网更加高效地把客户资源整合起来进行细化分析与研究，从而提供给市场更加精准而多元的服务等；并在一线基层全面推动微改革、微创新工作。

在“微创新、微改革”专项问题方面，张俊林董事长与特发地产商业物业招商团队进行交流，了解招商团队对于和平里一期商铺、特发香蜜湖文创广场市场定位、业态分析、招商思路、商家甄选的工作情况。他反复强调，招商团队要根据业态对商户的需求及时对招

商信息总结、梳理和验证，对适合商户招商要求的具体做法要形成模式固化下来，结合软件系统运用，为今后在招商、设计方面提供参考；同时加强与高端行业团队进行交流，总结和交流分享过程，这些都有助于提升创新能力。他还就建立商家及供应商信息库、制度流程、建立招商管理模块等工作与大家讨

论，并观看和平里项目初步建立的各项专业数据库的演示。

最后，张俊林董事长对本次座谈会进行总结，对特发地产在“微创新、微改革”方面的工作给予肯定，并提出以下几点要求：一是企业的创新，不仅在于顶层设计层面，更重要的是要发动和鼓励基层一线组织共同推进企业创新工

作，激活国企活力，走出发展瓶颈。二是招商运营能否作为特发集团可复制的商业模式，这是特发今后最为核心的问题，希望特发地产公司做出探索。三是通过招商积累经验，形成管理模块并不断加以运用、培育，形成有自我特色有生命力的招商经验知识产权。

以促进员工成长、工作绩效和企业发展实现同步提升，这是一种积极、有益的探索和尝试，应当引起足够的重视，并切实付诸行动。他还强调，企业的核心竞争力是人才，所有员工都应当以成为适应公司发展需要的人才、核心员工为目标，充分发挥主观能动性，进行主动提升和创造性劳动。他同时指出，项目的出发点很好，但取得成效的关键在员工。员工是内因、是主体，主管、公司方面主要起辅助、指导作用。项目的推行要体现前瞻性、针对性、可行性和有效性这四个原则，实施过程中要及时进行修正、完善。

其次，就集团推行“员工职业成长计划”项目的背景和原因，主要有五点考虑：

一是推动战略转型升级。集团“十三五”战略规划已对集团未来发展蓝图，特别是转型升级目标、方向、内容等进行了描绘，要实现这些宏伟目标，真正实现转型升级和跨越式发展，需要大量的人才作为支撑，要满足这些人才需求，除了加强外部引进，还要进一步强化现有人员的内部培养。

二是推动企业文化建设。一个现代化的企业，应当具备先进的企业文化，包括理念、制度、行为、物质文化等，这些文化应当渗透在企业经营管理的各个环节，以及管理者、员工的意识自觉和行为规范中。企业文化建设方法有很多，难以面面俱到、一蹴而就，要根据实情，分阶段、有重点地逐步推进。集团这几年形成了一些理念，也进行了一些宣传、推广，在此基础上选择以员工的职业成长作为突破口和创新点，有助于进一步提升员工对企业文化的理解和执行。

三是促进经营管理提升。文化管理



是企业管理的最高境界，应当是我们的一个努力方向。该项目把企业文化建设与人力资源管理结合起来，实施中还与其他业务管理相结合，既是对各项管理的提升、促进，也是注入文化的开始。我们要打破思维的定势，避免就文化谈文化，现在开始把文化注入各项管理，就是要不断提高、扩大员工的自觉性，逐步向文化管理的目标靠近、提升，提高经营管理水平。

四是推动员工实现职业成长和职业价值。每位员工都有追求进步、成长的愿望和需求，但由于各种原因，并不是所有人都有清晰、明确的实现路径和方法。项目从员工的实际需求进行考虑和设计，以年度岗位和任务作为成长提升的关注点、落脚点，把员工的成长和绩效结合起来，方法具体而明确，具有较强的操作性，主要目的就是帮助员工提升职业能力，获得职业成长，实现职业价值，成为一个适应市场化竞争的市场人、职业人。

五是推动中层干部提升精细化管理能力。员工成长不光是员工的事，更是管理者的事。部门负责人除了要按照绩效任务完成部门业务管理工作外，还有责任帮助员工提升能力、促进成长。

项目对部门主管如何帮助、支持员工成长提供了具体的操作方法，在新修订的总部薪酬绩效考核制度中也对绩效辅导过程、要求作了明确，目的就是帮助部门主管学会如何管理下属、帮助员工成长，并在管理过程中提升精细化管理的能力。

最后，针对接下来项目的推行实施，张总提出四点要求：一是要从战略高度来认识推动。对项目的作用、意义、投入等要有战略的考虑、支持。二是要切实做好配合和保障。各参与主体要按照各自角色、分工，积极参与、密切配合，按节点、要求推进；项目组要认真履行职责，做好配套支持和保障工作。三是要妥善处理成长与管理、绩效间的关系。各参与主体要从能力素质提升驱动绩效改善的角度，正确认识项目的积极意义，把任务推进、日常管理与职业成长结合起来，共同推行、促进。四是要做好总结完善和成果应用。针对项目推进过程中暴露出来的问题，要及时总结、完善。同时，要做好成果的总结、提炼，并运用到评价、选拔、使用、培养人才等工作中，促进管理工作提升。

让员工插上翅膀飞翔

——集团召开“员工职业成长计划”项目启动会

■ 吴慷/集团党委办公室



3月1日下午，集团“员工职业成长计划”项目启动会在国创中心30楼多功能厅召开，总部全体员工、特发信息及特力集团代表参加会议。会议由集团党委副书记、纪委书记林婵波主持。

会上，集团党委办公室吴慷从设计思路、基本情况、主要步骤及安排、案

例展示等四个方面对项目及实施方案的内容进行了讲解、说明。

随后，张建民总经理作动员讲话。首先，张总分享了自己对本项目的一些理解和体会，他认为，员工的职业成长应该包括员工从实现职业价值的角度要求自觉主动成长，以及企业从达成组织绩效的

角度，关心、支持和帮助员工成长两个方面。项目以员工岗位和年度任务为基础，以完成个人、组织绩效为导向，从补足员工职业素质缺口入手，充分依托、利用现有的管理机制、平台，明确主管、公司在员工成长过程中的角色、责任，着重解决员工职业素质与岗位需求不匹配的问题，

坚持市场标准，再创新的佳绩

——集团召开2015年度资源性资产管理工作会议

■ 李艺韵/集团企业二部



3月10日，集团召开2015年度资源性资产管理工作会议。集团总经理、监事会主席、财务总监、企业二部负责人及相关工作人员，系统各企业主要负责人、资源性资产管理分管领导和相关部门负责人30人参会。会议由集团李明俊副总经理主持，

会议首先由集团系统7家企业分别报告本企业2015年度资源性资产管理工作开展情况。根据集团的要求，各企业汇报重点突出自身工作特色、成功经验分享、存在问题剖析，并针对性地提出改进措施。各企业各具特色的工作报告，在企业间提供了互相借鉴、互相学习的机会，起到较好的效果。

随后，集团企业二部副部长吴锐楷做了《特发集团资源性资产管理2015年度工作报告》，全面总结集团2015年的资源性资产管理工作，指出存在的突出问题，并对2016年的工作提出具体要求。《报告》指出，过去两年来，集团

资源性资产管理工作取得较大的进展，得到市国资委领导、集团领导的较高评价。但仍要清醒地认识到，我们的工作仍然存在许多不足，仍有较大提升空间，要把上级单位和领导的肯定当成工作动力，以高度的责任心、更饱满的精神和更大的积极性，把集团资源性资产管理工作做得更好。

会议还对2015年度集团资源性资产管理工作先进单位进行了表彰。经过广泛的征求意见、企业自评、总部审核等环节，特发信息公司被授予“先进企业”荣誉称号，特发黎明公司被授予“表扬企业”荣誉称号，香蜜湖度假村公司被授予“进步企业”荣誉称号。集团监事会杨培业主席宣读表彰通知，张建民总经理、杨培业主席、栗淼财务总监为获奖单位颁奖。

会议最后，张建民总经理讲话，充分肯定2015年度集团资源性管理工作的成绩，并对2016年工作提出四点要求：

一、以系统化的思维，全面提升管理体系。要全面审视资源性资产管理体系、工作流程，善于从出现的问题中找到问题的根源，从根源上解决问题，避免碎片化、或短视化的管理行为，避免头痛医头，脚痛医脚现象，有系统、有步骤地提升整体的管理水平。

二、以公开招租为原则，向市场要效益。1、对符合进场条件的租赁事项，要严格按照市国资委的要求进场公开招租，坚决杜绝不经批准，违反规定自行招租的行为。2、对未达到进场条件的租赁事项，企业要全力推进自行公开竞价，通过公开竞价，完善市场租赁价值的发现机制。3、要做好多方面、多渠道的询价和信息公开，要善于利用互联网+的手段和理念，使招租信息被更多单位和个人所获悉，不断提高招租信息公开化程度。4、工作中要勇于创新，不断完善工作机制，必要时可引入新的竞价方式，尽量减少恶性竞争的现象。

三、通过学习和培训，加强团队建设。以前粗放型的租赁工作，可能只是简单地放租和收租，这已经完全不能适应当前精细化、专业化的管理要求。新的管理措施、新的招租手段、新的监管要求，需要租赁管理团队不断提高自身知识和能力

水平，需要大家不断地学习和提高。各企业主要负责人，要把风气塑造、道德和文化建设作为管理工作的一个重要环节来抓，进一步做好团队建设。

四、明确职责，落实监督机制建设。集团去年专门下发《关于建立资源

性资产监督机制的指导意见》，对企业资源性资产的监督工作提出具体的要求。各企业要从监督工作入手，加强管理，完善流程，确保资源性资产管理工作的健康、可持续发展。

安全生产，全员有责

——集团召开安全生产2015年度工作会议

■ 胡亦炜/集团企业二部



3月4日，特发集团安全生产2015年度工作会议在国际创新中心30楼多功能厅召开。集团总经理张建民，副总经理俞磊、李明俊、桂自强、张瑞理，企业一部、二部以及各企业负责人、企业安全生产分管领导及部门负责人等参加会议。

会议首先由企业二部吴锐楷副部长传达马兴瑞书记、许勤市长在全市城市公共安全和安全生产工作会上的讲话精神，集团系统各企业先后就2015年度安全生产工作情况、存在的问题及2016年度工作计划做总结汇报，桂自强副总经理做集团2015年度安全生产工作报告，张建民总经理代表集团领导总结讲话。

张建民总经理首先充分肯定系统各企业在2015年安全生产工作中做出的成绩，并逐一点评各企业安全工作的亮点。

在肯定工作的同时，他要求各级安全生产管理人员，要认识到集团安全生产工作存在行业跨度大、租赁物业租户安全意识参差不齐、安全设备设施老旧等问题，并对今后的安全生产工作提出要求。

张建民总经理强调，要认真贯彻落实新时期的安全理念，坚持以人为本，不断增强安全防范意识，坚持强化安全生产的底线思维和红线意识，做好安全预防，杜绝安全事故，避免人员伤亡和财产损失。要强化“安全生产，全员有责”的责任感，清醒地认识到每个员工特别是管理人员的安全意识缺失或薄弱，就是最大的安全隐患甚至是安全事故，排除安全隐患要先从解决思想上的隐患做起。要坚持应用法制思维，做到安全工作有法可依、有据可循，提升安全治理的权威性和专业性。安全生产工作要做到“两个转变”和“三个结合”，即：安全管理工作从被动到主动的转变、从粗放式到专业化的转变；常规管理与动态动态管理相结合、一般化管理与差异化管理相结合、应急处置与预防管理相结合。同时，张总还对应急预案的制订和应急演练的落实提出了具体要求。

最后，张建民总经理再次强调安全生产工作的重要性，并感谢集团各级安全生产管理人员付出的辛勤努力，鼓励大家再接再厉，将集团安全生产工作做得更好。

春暖花开日，正是春耕时

——集团对系统企业开展重点项目调研活动

■ 集团办公室、企业一部、二部，特发信息办公室

春暖花开日，正是春耕时。借着2月23日集团总结表彰大会及职代会的和煦春风，从3月初开始，集团组织了一次对系统内企业重点项目调研活动，一周一企，了解重点项目进展情况及存在的困难和问题，共谋对策促发展。春耕在明朗的春光中悄然启动，期待辛勤耕耘之后秋收的累累硕果。

集团本年度将强化对系统企业所承担的重点项目的管控力度，对重点项目的调研活动将按季度有序推进。



第一站 特发信息光电技术公司

3月8日下午，集团总经理张建民、监事会主席杨培业、副总经理张瑞理、财务总监栗淼，集团企业一部、计财部、董秘办、办公室、人力资源部负责人及相关业务人员组成调研组，到位于南山区阳光工业园的特发信息光电公司调研，参观光电公司的包装车间、预绞丝车间、仓库等场地，听取光电公司总经理王爱国对金具产品、市场运营、客户应用、行业发展前景、未来战略运作等情况的详细汇报。

随后，在张瑞理副总经理主持下，调查组召开现场调研座谈会，听取特发信息副总经理罗涛对特发信息山东光缆项目、光纤寮步扩产项目、光网科技产

业园建设、深圳东志经营管理等重点建设项目进展情况的汇报。特发信息董事长王宝、总经理蒋勤俭作了补充。

听取汇报后，张建民总经理对特发信息团队在重点项目方面抓紧抓早的工作状态表示赞许，特别是对光电公司的成绩和未来发展规划给予充分肯定，要求特发信息管理团队在产业跨度大、实现跨越式转型升级的环境中，在特发集团加强战略管控、提升效能的管理格局下，要更多地创新管理思维和方法，加强行业研究，同时，要多关注金具产业线的未来发展，为其设计和打造科学合理的机制体制，扶持其产品的核心能力和市场竞争力。同时，在集团各职能部门管理能力提升的状况下，企业要加强与集团各职能部门的沟通碰撞，上下密切互动，共同推进经营管理能力的提升。调研过程中，集团调研组成员根据特发信息各项重点项目工作的实际情况，与特发信息管理团队进行了交流研讨，强调了重点建设项目规范性、流程化的重要性及其对企业经营发展及战略实施的重要性，并针对特发信息的具体诉求给出了相应的工作意见。

(特发信息办公室、集团办公室)



第二站 特力集团总部

3月9日下午，集团张建民总经理、俞磊副总经理、栗淼财务总监及企业一部、计财部、办公室、董秘办负责人与相关业务人员一行，到特力集团总部调研，俞磊副总经理主持调研会议。

调研组听取了特力集团总经理丁辉、副总经理冯宇、李名等对特力水贝一期工程项目建设情况及招商情况的汇报，并了解特力集团对水贝一期商业模式和定位构思及二期开发工作的构想。调研小组成员针对特力集团重点项目的实际工作进展，与特力管理团队进行深入探讨，张建民总经理对特力集团班子务实的工作作风和能明确把控工作节点，充分考虑到节点中的困难并有相应对策的积极态度予以肯定，要求特力班子进一步细化分析各重点项目关键节点，争取提前完成工作。他指出，目前特力正面临产业转型升级的转折阶段，特别要进一步加强行业研究，提高工作效率，提升管理效能，尽快确定特力整体产业转型升级的实施方案，并着力建设好风险管控体系。

(集团企业一部、集团办公室)



第三站 特发地产公司总部

3月15日下午，集团总经理张建民、监事会主席杨培业、副总经理俞磊、财务总监栗淼及企业一部、计财部、办公室等部门负责人和相关业务人员，前往地产公司实地调研。俞磊副总经理主持调研会议。

特发地产公司总经理陈宝杰介绍了天鹅工业区城市更新项目、特发·香蜜湖文创广场、中兴路黎明大院、保潭项目、新项目拓展、和平里、监理公司等7个重点项目的进展情况、进度计划、存在的问题和困难等。特发地产公司丁晓东董事长作了补充介绍。

张建民总经理认为，特发地产公司对各项工作抓得细致并有力度，能够主动为符合集团战略而自我加压，令人深感欣慰。同时他强调了地产公司对特发集团利润贡献的重要性。调研组有关成员与地产公司就接下来的主要工作进行了切磋交流，要求地产公司提前做好项目的策划定位，各项工作交叉并行推进，消除短板，并且要特别重视特发品牌的建树和维护，处理好效率和效益的关系。对于

今年进行的旧改项目，涉及到拆迁、补偿、回迁问题的，需要充分发挥合作企业的作用。调研组还表示，地产公司未来承担集团“十三五”规划的经济指标任重道远，希望地产公司在开拓市场、与相关企业进行战略合作时，大胆研究和探讨机制、运作模式、授权流程等方面的创新和突破，集团将给予充分的支持。

(集团企业一部、办公室)

第四站 黎明集团总部

3月23日下午，集团总经理张建民、监事会主席杨培业、副总经理张瑞理、财务总监栗淼及企业一部、计划财务部和办公室负责人和相关业务人员，对黎明集团进行调研。张瑞理副总经理主持调研会议。

黎明集团董事长袁洪章、总经理蒋红军、副总经理郭岳，分别就黎明处理历史遗留问题、中兴大院旧改事项、长龙公司经营和发展方向、黎明·特发投资平台运作思路、镒清项目运作等重点

工作事项的进度情况作了汇报。调研组听取汇报并与黎明班子进行



了沟通交流，充分肯定黎明集团处理历史遗留问题的“一揽子”解决方案，特别是在解决老股东股权退出问题上的工作成效，认为此举为集团下一步整合资源，推进黎明的转型升级奠定了坚实基础。调研组还鼓励镒清公司再接再厉，争取在新疆民航市场取得“破冰式”的成果，为安防产品打开市场、企业的发展壮大迈出坚实一步，并多思考市场的可持续拓展问题。

张建民总经理结合集团战略和黎明集团的实际情况指出，黎明集团在股权关系理顺后，要结合集团“十三五”发展战略，由目前的边缘化企业向成为集团战略骨干企业的方向努力，特别是要结合集团加强投资工作的全面部署，加快投资平台的建设，发现、培养好的项目和产品，促进企业的转型升级。在产业方面，要拓宽思路，探讨与集团两家上市公司资源合作的机会，争取实现长龙和镒清两家高科技企业在产品和技术方面的新突破，争取做大做强；在存量资

源经营方面，要充分发挥物业资源优势，争创更多的收入；黎明集团在转型升级的过程中，尤要重视人才的培养工作，要围绕向集团骨干企业进发的目标，探讨机制体制主要是薪酬绩效制度的改革，努力打造一支高效、专业、市场化的职业经理人团队。

（集团企业一部、办公室）

第五站 特发小梅沙旅游中心

3月24日上午，集团总经理张建民、监事会主席杨培业、副总经理桂自强、财务总监栗淼及企业二部、计财部等相关人员，前往特发小梅沙旅游中心调研。

在特发小梅沙旅游中心总经理朱振声、监事会主席徐德勇、副总经理刘卫平、金爱莹、财务总监王影的陪同下，调研组成员在清冷的寒风斜雨中，首先对特发小梅沙旅游中心的安全生产工作进行了巡检，随后由桂自强副总经理主持召开现场调研会议。

朱振声向调研组汇报了小梅沙过渡期转型升级方案。听取汇报后，栗淼财务总监和杨培业主席先后发言，对票务系统管理、招投标管理等工作提出具体的要求。张建民总经理对小梅沙旅游中心不惧困难和强手竞争、千方百计狠抓经营工作并取得良好业绩表示肯定，并提出五点工作要求：一是要在保持企业正常经营、全面完成年度经营绩效指标的基础上，全力配合集团战略发展部署开展工作；二是要积极出谋划策，推进小梅沙片区规划建设；三是在经营策略上，要不断拓展新产品，进一步提升客户的二次消费水平；四是抓好规范管理，加强制度建设、招投标、票务管理等方面工作；五是要特别抓好安全生产管理工作。

（集团企业二部、办公室）



打破思维定势，激发进取力量

■ 张建民/集团总经理

近期，读了一本流行书籍：《打破思维里的墙》，就是指导人们打破思维的枷锁，放飞思维，拓宽眼界，挑战自我，求得改变。想以这本书为引子，与大家谈谈思维定势的问题。

对我们员工来说，这本书给人的一个重要启发，就是在日常工作中要善于打破思维定势，从中激发出进取的力量。大家可回顾一下，在过去的一年里，如果觉得你与同事之间时常磕磕碰碰，工作能力停滞不前，业绩表现黯然失色，处于一种平平淡淡的状态，那么，你就需要反思，自己的思维定势是不是出了问题，是否应该换一种思维方式，提升自身的情商和灵商，实现职业梦想。

一、思维定势是一种固定习惯

思维定势是心理学的一个概念，指人们在长期的思维过

程中形成的一种条件反射，是一种固定的思维方式。我们根据经验、书本知识，甚至是模仿他人的思考或行为动作，进而形成自己的思维习惯，并利用这种思维习惯去指导自己的行为。当我们遇到问题的时候，固有的思维习惯会快速地给出解决问题的方法，这就是思维定势。我们要求梳理流程，建立管理模块，其实就是为了形成一种思维定势。

在环境不变的情况下，思维定势能够帮助我们快捷地解决问题。但是，当环境发生改变或者需要在原有的基础上寻求突破的时候，思维定势就会成为我们前进的阻力。若我们还继续固守这种思维定势，将会造成思维的僵化和呆板，使我们不能灵活地运用新的知识解决问题，阻碍我们创造性思维的发展。

台湾心灵作家张德芬说过一句话：“亲爱的，外面没有

别人，只有你自己”。从作品的角度看，或许这只是一种文学表达，但是将它放在心理学的层面，就是一种思维方式。我们在思考问题的时候，往往会产生“外面只有别人，没有自己”的思维定势，一旦心情不畅快，便认为是社会和周遭与自己过不去。我们需要打破这种思维定势，做到“外面没有别人，只有你自己”。一方面是因为我们的言行举止和自身形象都是别人根据我们的行为做出的评价和反应；另一方面，如果我们的心理出现了障碍，将会影响到我们思考问题的方式，从而错误地判断外界对我们的评价。

心理学家曾经做过一个实验，在一群学生每个人的脸部涂上一个疤印，然后老师趁学生不注意，又将其疤印偷偷抹掉，并让学生出去体验别人的反应。回来后学生们一致的意见是，这个疤印很难看，影响了自己与他人的交流。事实是，这个所谓的疤印已经不存在，影响交流的其实是自己的心理。如果我们能够树立“外面没有别人，只有你自己”的思维方式，我们会懂得去改变自己、适应环境、提升自我修养，外界自然会给我们一个公正的评价。如果我们通过修炼，提升到“心中只有别人，没有你自己”的境界，在考虑工作、待人接物、处理人际关系的时候，时刻将别人放在心里，而不是以自我为中心，那么我们的进步就会更快。

思维定势主要有传统、书本、经验、名言、从众定势和麻木定势几种。每个人的生活和成长经历都会形成不同的思维定势。如果一个人的成长过程比较艰难，而另一个人的生活环境比较优越，那么在两者都没有刻意修炼的情况下，可能会形成不同的思维定势。前者，形成的思维定势往往是进取心强、专注、刻苦，但同时，由于长期在恶劣环境下生活，有可能包容心比较差，对事物敏感，心里比较狭窄，看重个人利益；后者，条件比较优越，可能会比较乐观阳光，容易拿得起放得下，但也可能比较随意，不专注，缺乏前瞻性和规划性。总之思维定势的各种表现，会给我们带来不同的优缺点，其中的缺点需要我们主动去纠正，否则，它将会成为妨碍我们的心理健康和进步的因素。

举个例子来说明一下改变思维定势的重要性。我大学毕业分配到市纪委工作，经常跟科长下到县里调研，刚开始总是感觉纳闷，科长讲话都很受欢迎和赞同，而自己发言则多数被冷落。按一般的思维，势必会认为自己人微言轻，科长

一言九鼎，人们的重视程度肯定不一样，用不着当一回事。但我却细心分析彼此讲话的差别，发现领导的讲话往往客观、全面、可行，而自己的发言却习惯抓住一点不及其余，忽视了别人的感受。究其原因用现在的话来说，就是自己的思维定势出了问题。之后我调整了方式，人家讲话的时候，首先注意力集中，站在别人的角度，认真分析其讲话的出发点和理由；自己发言的时候，先实事求是地肯定对方观点的合理性，再发表自己的看法。这样，人家也会同样用冷静客观的态度来评价你的意见。正是由于这种思维方式的转变和逐渐成熟，我在那个阶段的进步特别快，在同龄人中先行了一步，也为后来的职业生涯奠定了扎实的方法论的基础。因此，突破思维定势，有可能成为一个人进步的台阶，甚至改变一个人一生的运程。

我相信在座每一位员工都希望成为职业经理人。那么，一个人的成长，能够走到领导岗位，具备同理心是非常重要的。同理心是指我们善于站在对方立场，设身处地思考的一种方式，即与人际交往过程中，能够体会他人的情绪和想法、理解他人的立场和感受，并站在他人的角度思考和处理问题。主要体现在情绪自控、换位思考、倾听能力以及表达尊重等与情商相关的方面。

同理心一般有三层境界：一是要理解对方所表达的言语、行为和肢体动作。当你作为一个领导带领团队的时候，如果不能够准确地理解对方所表达的意思，你就缺乏用人、判断、调动积极性的能力；二是能够理解对方未表达出来的情绪、情感、动机和思维。人有时基于自尊、礼节以及其它个人的目的，不愿意直接表露自己的真实意图，这就需要你从人性的一般属性、对方具体的特性以及所处的场景，进行综合判断；三是能够给对方最需要的东西。作为一个领导要知道每个人在单位最需要什么，然后通过工作安排或激励因素去调动他。如果无法满足其特定的需要，那就要设法把他的需求转移到别的方面。我们每一个人都是社会人，对利益的追求是无可厚非的。但是企业能分配的资源有一定限度，所以我们要加强企业文化建设，通过强大的正能量的磁场，在满足员工一定的物质需求的同时，将其注意力引导到精神鼓励、工作成就感和荣誉感上面。

不少家长都希望自己的孩子在学校能够当上班干部，目

的是让孩子锻炼表达能力、交往能力、领导能力等素质。对此，若只是停留在这样浅层面的理解，是难于如愿以偿的。其实，让小孩当班干部最重要的做法，应该是指导他从小培养同理心，塑造领袖特质，学会清楚地了解班上每位同学的需求，善于把同学们不同的情感变成正能量，从而得到绝大多数同学的拥护。正是因为如此，同理心较强的人，往往有一帮非常忠诚的跟随者。

二、突破思维定势是一种创新能力

突破思维定势，实际上就是创新思维，它是指以新颖独创的方法解决问题的思维过程，通过这种思维能突破常规思维的界限，以超常规甚至反常规的方法、视角去思考问题，提出与众不同的解决方案，从而产生新颖的、独到的、有社会意义的思维成果。我们可以从不同的角度来分析思维定势，做出调整，进行创新性的思维活动。下面，我主要谈谈如何突破做人做事的思维定势以获取进取的智慧和力量。应主要具备三种思维：

（一）上位思维

我们首先要培养自己的正直、正能量、同理心、大局观等领导素质。在工作中，普通员工一般容易形成两种思维：一种是领导说的都是对的，一种是我喜欢的领导说的都是对的。由此就会形成“领导安排什么，我就照做什么”的惯性。这是一种被动管理的思维，是一种妨碍个人进步的思维。我们需要打破这种定势，培养向上管理的思维，即上位思维。在工作中做到：一是能够站在更高的层次，观察领导如何布置任务，提出具体要求，学习领导如何从全局出发，多角度全方位地来思考工作，有意识地逐步锻炼自身的领导能力；二是分析各位领导的优缺点，去芜存菁，博取众长，全面培养自己的领导素质；三是员工身处第一线，对具体工作方案的思考，可能会比领导更加深入，做到“领导看不到、想不到、做不到的，我们要替领导看到、想到、做到”，当领导在工作部署不周密的时候，采用合理的方式提出完善的办法，或者把工作完成得更加完美，让领导肯定你的能力，从而得到更快进步的机会。

（二）前位思维

前位思维是指我们考虑问题要超前，看事情要看得远，

想事情要想得深。前位思维要求我们在工作过程中，对所担负的岗位工作，一是能够与集团的战略和发展目标联系起来；二是能够与个人的成长目标结合起来；三是能够与个人的职业能力提升一致起来。当接受领导布置的工作时，我们一定要思考这项工作，在部门、在总部、在集团所发挥的作用以及同其他业务工作之间的相互联系，思考做到什么程度才能把工作做得最好。

（三）换位思维

换位思维是指在交往的过程中，要设身处地地考虑对方的要求、利益与情绪，从对方的角度来分析问题。有一种训练，要求员工在交流时，要专心倾听人家的发言，认真分析和理解人家讲的内容，然后自己发言时，先要把对方的发言要点重复一遍，再发表自己的见解。这就是交往中换位思维的一种体现。归纳起来，有以下几个方式：

一是赞许认同。当对方的意见代表一种势在必行的趋势、一种历史进步的主流、一种无可挑剔的选择时，要有“海纳百川”的胸怀、要有“识时务为俊杰”的睿智、要有“相见恨晚”的激动，主动放下自己的狭隘和自尊，摒弃原先不适宜的想法和看法，支持和协同对方完成共同的理想。

二是求同存异。当我们在讨论问题、对待问题的时候，要善于抓大放小。先抓住问题的主要矛盾，达成共识。当大家对主要问题的意见一致，就没必要在次要问题上纠缠不清。主要矛盾不解决，总是把精力放在枝节上，就会产生矛盾，不利于问题的解决。

三是和而不同。在原则问题上有争议的时候，不要急于否定对方。大家能坐在一起，就是缘分，有相同的情感和愿望，虽然大家意见不同，但是出发点都是好的。这个时候我们首先要对他所表现的合理地方予以理解和肯定，如他的立场、出发点、角度等。虽然大家的观点不一致，但是因为能够营造出“和”的氛围，就可以为今后留下继续接触、商谈甚至合作的时间和空间。

（根据本人在2015年度特发集团总部优秀员工表彰会上的讲话整理）

激情点燃梦想 奋斗成就未来

■ 高天亮/特发物业公司董事长

一、怒放的生命或平庸的生活

前苏联作家尼古拉·奥斯特洛夫斯基在《钢铁是怎样炼成的》一文中曾经这样描述过：“人最宝贵的就是生命，生命对于每个人来说只有一次。人的一生应该这样度过：回首往事，他不会因为虚度年华而悔恨，也不会因为碌碌无为而羞愧”。我们不禁要问问自己的内心，是想要追求怒放的生命还是甘于平庸的生活，是选择拼搏之路还是选择平庸之路，这是我们应该做出的抉择。

我想说的是，请别让你的人生止于平庸。或许有些人会想要选择“稳定”的生活，但你所谓的稳定，从某种意义上讲就是稳定地“穷”着，你以前以为的稳定就是没有竞争，没有压力，到点发工资。你在安逸里好像渐渐变成一个对工作毫无要求的人，反正那工资到点就发，分毫不差。但这个世界上，没有稳定这个梦。艰难才是我们的财富，动荡才是我们的历练。

正是我们不甘于平庸，才选择了混合所有制改革。

二、特发物业现状及在市国资委系统物业和中国物业百强的排名

2015年，特发物业实现营业收入

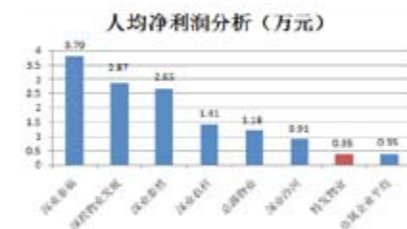


3.05亿元，较上一年增加6500万元，同比增长27.08%；利润总额1500余万元，同比增长48.51%；在管面积305万平方米，同比增长9.71%；在职员工总数为2300余人。

但是，我们与市国资委系统其他物业企业相比，还存在不少的差距。如我司2013年净利润588万元，仅仅比市国资委系统物业企业平均利润456万元高一点点，与排名第一的深业泰然物业1911万元相比，差距明显（如下图）。



在人均净利润方面，2013年，我司人均利润0.35万元，仅达到市属企业平均人均利润及行业50分位水平，与排名前三的深业泰富、深投物业发展、深业泰然相比，差距巨大（如下图）。



未来5年，我们能否成为市国资委系统物业标杆企业？

另一方面，尽管我们在2015中国物业服务百强中位列第66名，但与其他企业相比，差距同样巨大。如我司

2014年在管物业面积278万平方米，而中国物业服务百强企业在管物业面积均值为1700万平方米，物业百强“第一集团军”中的彩生活物业、万科物业在管面积均超过一亿平方米，相对较少的北京首开鸿城物业也达到2600万平方米的规模（如下图）。



在营业收入方面，特发物业2014年实现营收约2.4亿元，而中国物业百强企业的均值达3.57亿元，“第一集团军”的万科物业营收则高达33.7亿元（如下图）。



从净利润来看，2014年特发物业实现净利润740万元，但与物业百强同期均值3200万元相去甚远，与净利润3.23亿元的万科物业相比，差距更加巨大（如下图）。



与行业标杆相比，我们的发展步伐还不够大。集团张俊林董事长要求我们要抓住当前物业管理行业发展的有利时机，力争上台阶，在行业低迷时，才能在台阶上喘口气、歇歇脚。

未来5年，我们能否加入中国物业服务百强企业第一集团军？

三、拼“爹”还是拼命

纵观以上排名靠前的物业公司，无论是深圳市国资委系统物业标杆企业还是中国物业服务百强第一集团军，其背后都有强大的“爹”，万科物业有万科集团这样的“爹”，万达物业管理公司有万达这样的“爹”，而特发物业资源性业务占比不大，目前70%以上的业务还是靠从市场上打拼争取（特发集团对我们的支持主要体现在政策层面，如在我司进行“混改”试点、从物业公司内部产生董事会和经营班子主要成员等），因此，别人做强做大可以“拼爹”，我们想要做强做大，必须“拼命”。

在“拼命”方面，华为是值得学习的榜样。华为曾经有个叫《华为为什么冲击818亿美元》的宣传视频，该短片根据《华为》真实故事改编。讲述了4个华为年轻人分别在尼日利亚、巴基斯坦、法国、巴西的奋斗故事。故事分别道出坚持不懈的真诚，就是最好的敲门砖；拼了命，也要守住客户对华为的信任；客户满意，设计才有价值；任何一个路人甲，都可以成为一颗闪耀的星星。由此不难看出，伟大的背后都是苦难。别人看到的是光环，看不到的，是17万华为人为人联接世界的梦想、持续的艰苦奋斗和执着追求。也许会面临挑战，遭受挫折，遇到迷茫，经历失

败，甚至不知道下一秒会发生什么，但永不言弃，拼尽全力，哪怕只有一线希望，都会紧紧抓住，变不可能为可能，这就是他们的价值！创造价值，收获成长，赢得荣耀，这就是华为为人，痛并快乐着！

正如华为任正非先生所说，“我们除了比别人少喝咖啡，多干活，其实不比别人有什么长处。就是我们起步太晚，成长的年限太短，积累的东西太少，我们得比别人多吃点苦。所以我们有一只芭蕾舞脚，一只很烂的脚，我觉得就是华为的人，痛并快乐着。华为就是那么一只烂脚，它解释了我们如何走向世界……”



苦难、奋斗成就了华为，同样也成就了阿里巴巴。1995年6月，在马云的紧张筹备和经营下，海博网络公司终于创办了中国黄页，这是他们的第一个“产品”。马云当年去北京某部委推销中国黄页的时候，吃了闭门羹，被告知没有预约就进不了门，更不用谈合作。马云和他的团队并没有气馁，而依然是拼命工作，最终获得了成功，成为互联网创业教父。

四、我们是否足够拼命

现在对“年龄”的划分有了新的界定：每周工作60个小时是“60后”，每周工作70个小时是“70后”，每周工作

80个小时就是“80后”，以此类推。无论是国内还是国外，跑在时间前面的公司大佬及员工比比皆是。比如江苏南通三建集团公司董事长黄裕辉先生，自诩为“70后”，每周工作愈70小时，南通三建中层以上干部周六自动加班；华为公司，每个月最后一周的周六也上班；Tim Armstrong，美国在线公司（AOL）CEO，他每天都在清晨5点或5：15醒来。之后要么工作，要么阅读，或者看看自家公司的产品，回复电子邮件；Tim Cook，苹果公司CEO，这位科技巨擘在业界正是以早起出名，苹果的员工会在清晨、或者说接近黎明时分的4：30就收到Tim Cook的电子邮件，且每日如此；Bill Gross，太平洋投资管理公司（PIMCO）创始人，他会在4：30就起床，查看全球市场行情和消息，并在6点钟准时坐在办公桌前，等等。

马云曾经说过：十种人拿不到高薪，更不值得培养，其中就包括想双休的人和想朝九晚五的两种人。

任正非曾经说过，“一开口就在讲困难，成长已经远离你”，“一付出就在想回报，机会已经远离你”。

而我们物业公司本部，之前上班时间是上午9点到下午5点半，中午休息两个小时，工作日工作时间每天只6个半小时。所以，要拼命，要改变，从本部开始，本部以后工作日时间从早晨八点半开始，每天工作时间增加半小时。

五、拼命，也需要以结果为导向，以成败论英雄

在辽沈战役塔山阻击战中，我军伤亡惨重，程子华向林彪报告损伤情况，

林彪听完后，他对手下人平静的说：“告诉程子华，我不要他的伤亡数字，我只要塔山。”塔山阻击战的胜利，对辽沈战役，乃至解放战争全局的胜利都有深远的影响。

商场如战场，在物业管理乃至物业服务外包业务的开拓中，同样需要以结果为导向，为了重大项目，要不惜一切代价。

另一方面，做企业，不像做公务员“无过便是功”，而必须意识到“无功便是过”。那些不以成败论英雄、没有功劳也有苦劳、不管结果怎样只要努力过就行的观念要彻底摒弃。

今年，我们将加大对经营单位的考核力度，同时以结果为导向，打破常规，提高经营单位的激励力度，做得好的单位其负责人甚至可以拿到48万元的薪酬，这一薪酬水平已经超过了经营班子成员的薪酬。

同时，在公司本部继续推进“三定工作”。三定工作的本质，就是要机构精简、人员优化。通俗地讲就是原来3个人干的事由2个人干，原来5个部门的工作由4个部门干。此外，我们将通过本部中层全部“起立”，以普通员工身份参加岗位竞聘。没有竞聘成功的中层及部门精简后的员工将充实到生产经营一线。

六、在拼命的同时，必须加强廉洁自律，做到警钟长鸣

廉洁自律，是每个干部职工必须严格遵守的“红线”，一旦触碰，必将受到严惩！

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。2014年，华为公司召开企业业务经销商反腐大会通报，据称，当年华为已经查实企业内部116名员工涉嫌腐败，追回资金3.7亿元。

以前，以为只是收受分包商的财物而不直接从公司贪腐，不是贪腐，这是严重错误的思想。若你一旦从分包商手里拿了1万元，分包商必然会偷工减料，导致我们的服务质量下降等问题，最终导致甲方扣我们更多的款，这样不仅对公司财物造成了直接损失，同时对公司声誉也有不利的影响。

我们对内部贪腐同样必须做到“有必查，查必彻”。一旦发现内部腐败事件，无论涉及什么人，都将依据违规违纪情节严重程度，给予以下相应的惩罚：（1）取消持有银坤公司股权的资格，已经取得股权的必须退出；（2）降职、降薪；（3）解除劳动合同；（4）涉及犯罪的，依法移送司法机关。

无拼搏，不青春。不拼搏，无未来。奋斗，任何时候都不嫌早。奋斗，从现在开始也不怕晚。特发物业已成功混改，机遇与挑战并行，不可能，也不允许走回头路。只有艰苦奋斗，我们物业公司才能做大做强，只有艰苦奋斗，我们的生命才会怒放，我们的人生才会更加精彩。☺

产业经营与资本运作双轮驱动 抓住市场机遇促发展

■ 王宝/特发信息公司总经理

2015年，特发信息抓住光通信市场难得发展机遇，通过产业经营与资本运作双轮驱动，取得了阶段性成果：

主导产业方面，纤缆收入产销量创历史新高，利润总额首次跨入1亿元大关，在运营商集采、移动干线、电力、专网等市场均有新的突破，市场占有率、行业地位稳步提升，顺利推进光纤扩产和山东光缆布点等战略项目，启动运作国家级企业技术中心，持续提升产业竞争力和创新竞争力。

资本运作方面，首次实现市场化收购，用股权及现金支付的方式收购了成都傅立叶和深圳东志，这也是深圳市属国有控股上市企业市场化产业并购的第一次成功尝试，不仅提升了公司估值和股东价值、延伸了光通信产业链、实现向军工信息化转型的突破，同时通过配套骨干员工持股计划，迈出了特发信息股权产权多元化、混合所有制改革关键且成功的一步，为下一步的战略发展和产业转型打下了良好基础。

规范治理方面，全面梳理制度流程和分级授权体系，优化班子会议事规则，完善薪酬绩效体系，加强全面预算管理，制定“十三五”战略规划初稿。在集团领导和相关部门的指导和支持下，2015年特发信息在规范管理、法人治理等方面都有所提高和进步。

党建和文化建设方面，按照集团党委部署和领导指示，加强党委主体责任和纪委监督责任，宣贯特发“全员职业化、成就美好生活”核心价值观，形成了一个作风清正、团结和谐、低调朴实、人际关系简单、干实事的事业环境，为企业提供了广阔的发展平台和空间，在实践中培育了广大员工的职业化素养和能力，关心指导员工个人成



长和价值提升。

全面审视自己，我们工作中还存在许多不足：与同行先进企业相比，我们在市场份额、竞争力等方面还有较大的差距；在推进重点战略事项的过程中，协调资源、沟通交流等各方面做得还有欠缺；对个别前瞻性、长远性工作的重视程度、推进力度不足；向系统内兄弟企业学习和交流还不够。

2016年是特发集团“十三五”规划实施的开局之年，特发信息将时刻以“谋特发集团发展大局”为己任，以“做特发信息发展实事”为使命，戒骄戒躁，再接再厉，继续保持和发扬团结一心、努力工作、积极进取、攻坚克难的精神，加快战略转型步伐，推进产业升级发展，力争使公司效益产出再上一层楼，实现利润总额较大提升，为支撑集团战略做出自己应有的贡献。☺

（注：本文为特发信息公司董事长王宝代表特发集团2015年度先进企业，在集团年度总结表彰大会暨职工代表大会上的发言摘要。）

勤勉敬业，敢于担责，创造优良经营业绩

■ 程鹏/香蜜湖度假村副总经理

蜜湖度假村经营管理团队2015年工作取得良好成绩，同时在不断挖掘潜能中实现了自身的价值。下面是我们过去一年的工作和感受。

一、彰显团队的力量

2015年，按照双方股东及公司董事会的统一部署，决定对辖区租户大幅提升租赁价格。公司经营管理团队与股东一起，面对复杂的租户背景，顶住各方强大的压力和威胁，团结一心，穷尽一切办法和措施，多管齐下，全力以赴，敢于担当，敢于碰硬，实现了公司效益的大幅提升。全年完成营业收入22318万元，比上年同期增长3065万元；实现利润总额11108万元，比上年同期增长5111万元，剔除非经常性因素后，实际较上年同期增长3375万元；实现净利润8256万元，比上年同期增长3586万元。上述成绩的取得，属于我们上下一心，同心同德的整个经营决策和管理团队。

二、用市场标准检验经营管理水平

在全年签定的82份租赁合同中，租金增长幅度超过100%的有31份，最高涨幅达到308%。全年完成租赁经营收入15288万元，比上年同期增长2642万元。且租金上涨的成果，将更多会在2016年呈现出来。

2015年，在大幅提升租金价格的同时，在公司股东和董事会的大力支持下，公司开始强力推进取消租赁中间层的各项工作。由于巨大的利益驱使，有些租户通过各种方式和手段，进行强烈的抵制。有的甚至不惜铤而走险，用各种非法的手段恐吓、威胁、骚扰、跟踪、谩骂等。但我们在困难和危险面前，毫不退缩，勇于担当，及时采取相应措施，周密部署，全力抗争。至去年底，该项工作已取得较大成果，基本解决了大生体育物业、原东座酒店物业、原西座酒店物业、红星美凯龙家居广场物业以及世纪中心建材市场物业的租赁中间层问

题。以上4个项目租赁中间层的取消，预计将为公司增加年度收入近6800万元。

三、加强管理创新，保证资源效益进一步提升

主要突出两点：

一是通过聘请专业测绘机构对部分租户的租赁用地，按使用现状进行了重新布点测绘。共清查出租户多占用土地合计5.5万平方米。对到期合同多占用的土地，我们已在续签合同中按实际占用面积进行了计租。堵塞了工作中的漏洞，减少了资产流失。

二是开展物业管理费收取工作。2015年，在提升服务水平的时候，我们开始向租户收取相应的服务费用。至去年底，已与30家租户签订物业管理服务合同，可为公司每年增加收入150多万元。

四、强化合同履行，实现零欠租目标

我们在大幅提高租金价格的基础上，同时加强对租户履约合同的管理，特别是加强了对租金、水电费的收缴工作，提高了公司资金的回笼水平。在逐月提升租金、水电费回款率的基础上，更是实现了年度零欠费的目标，保证了15288万元租金和6175万元水电费的全部到账。

五、扎实抓好安全生产

香蜜湖公司管理范围大，租户多，业态复杂。同时，人员、车辆密集。安全生产形势非常严峻，压力巨大。面对复杂、严峻的形势，2015年，在集团安委会的指导下，我们通过强化安全意识，实施责任分解和考评，加强安全教育培训，安全演练以及现场隐患排查、治理和整改等工作措施，实现了全年无重大安全生产责任事故的年度目标，保证了公司的平稳、安全、和谐。

（注：本文为香蜜湖度假村副总经理程鹏作为集团2015年度优秀企业经理，在集团年度总结表彰大会暨职工代表大会上的发言摘要。）

创新·创业

“创”启未来，技术创新引领企业发展
深海精灵互动体验馆开业，创新经营模式初显成效
监督工作创新案例分享
实施预判管理，开创企业发展新空间



“创”启未来，技术创新引领企业发展

陈明刚/特发信息电力光缆事业部

创新是企业赖以生存的支柱和持久发展的动力。企业要提高竞争力和可持续发展能力，关键是进一步提高创新能力，强化技术创新的主体地位，抢占行业的制高点。特发信息电力光缆始终坚持走技术创新之路，有效地实施技术创新战略，提高市场竞争力和可持续发展能力。

一、技术创新是企业可持续发展的优势源泉

中国通信业发展30年，作为中国电力光缆领域的“开拓者”，特发信息电力光缆正在加快转型升级的步伐，致力于通过自主创新和矢志不渝的创业精神，坚持“全面创新，改革发展”的企业发展战略，技术研发过程中建立了完整的技术创新体系、形成具有自身特色的研究创新团队，并积极推进产学研合作、持续加强创新能力建设，从原来的OPGW、ADSS两大主导产品，向智能电网系统、电力线路修复技术等产品技术创新发展模式转变。

二、加强创新体系建设，优化技术创新流程

企业科技创新体系是提高企业竞争力和优化科技资源所必须的体系建设，是

企业、社会可持续发展的基础。特发信息电力光缆建立《项目管理办理》、《专利管理办法》等完整的科技创新管理制度，形成了科研项目从项目立项、实施计划、项目实施、项目输出、项目验收、成果报奖、成果推广应用与产业化完整规范的科研管理程序。同时，为了充分调动全员科技创新积极性，出台了《年度突出贡献奖管理办法》、《合理化建议制度》，对在产品研发、生产工艺、生产、生产辅助设备中的创新与提出合理化建议等有贡献的技术人员进行奖励，鼓励全体员工积极参与产品技术改进和工作技能提高，取得了很好的效果，在员工中形成了良好的创新氛围。



三、产学研联合创新服务平台

特发信息深入开展与高校、科研院所技术合作交流活动，推进企业与高校、科研院所在风险共担、互利互惠、优势互补、共同发展方面的合作创新机制，提高公司的科技创新能力。2015年与各大院校、科研单位技术交流30多次，针对电力行业特点，提出关键技术和共性技术难题，组织联合攻关，取得了良好的成果。2015年与河南某院所共同研究OPPC新型项目，该项目是国家电网公司重大科技项目，主要用于开展输电线路特性研究，为提高电网可靠运行水平，防御自然灾害，提高除冰融冰技术提供宝贵的实验数据。

四、紧抓机遇，大力开展自主创新

“十二五”期间，随着国家电网建设进入全面发展阶段，特发信息电力光缆紧抓机遇，充分发挥科技创新平台的作用，自主创新与引进消化吸收再创新相结合，为电网公司重点工程项目建设方案的确立、专项技术的顺利实施提供了重要技术支持。2015年特发信息电力光缆获得专利7项，其中实用性专利6项，完成7项研发项目。其中“OPPC断点快速修复技术成功在海南电网应用”，该技术主要采用光缆配套金具及线路连接金具，通过延长耐张串长度实现光缆光纤冗余用于接续，并沟线夹及引流线完成电流传输，从而实现线路光纤通信与电力传输双重功能的连通。该工程不但降低了项目改造的费用，缩短了施工时间及成本，而且为应急抢修、故障检修寻找了一套可供借鉴的技术方案及思路。该技术得到电网公司认可，南方电网日报对该项目进行了积极报道。同时，也是国内首例OPPC电力光缆断点修复成功，开创了电力光缆修复技术研究的先河。

五、积极参加标准制定工作，提高标准应用水平

电网覆盖范围广，涉及诸多高端技术领域，电力产品质量要求越来越高，特发信息电力光缆紧跟电网建设的步伐，充分发挥核心技术优势，持续技术创新，不断提高产品技术含量，提升产品性价比。在抓住现已形成的技术创新优势的基础上，公司积极参加国家、行业标准的制修订，2015年先后参与了《沿电力线路架设的光缆-光纤复合架



空地线门类规范》、《光纤复合架空相线施工、验收及运行规范》、《光纤复合低压绝缘电力电缆》等国家、行业标准6项。通过参与国家、行业的组织标准修订，一方面可以增长见识，提高技术人员综合技术水平；另外积极跟进信息技术的发展趋势，综合多学科多专业的系统优势，促进了持续不断的技术创新，为公司开拓和巩固市场创造了良好条件。

六、加强技术人才队伍建设，打造源源不断的智力源泉

“惟改革者进，惟创新者强，惟改革创新者胜。”人才是创新的根基，创新驱动实质上是人才驱动，谁拥有一流的创新人才，谁就拥有了科技创新的优势和主导权。特发信息电力光缆高度重视技术人才队伍建设。一是构建技术平台。把制造部工艺组划分到技术开发部，构建了由技术开发、商务、生产、质控组成的技术团队，搭建事业部技术平台。同时，公司每年组团前往武汉、广州、西安等高校进行校园招聘，进一步拓宽了公司的技术人才招聘渠道，丰富了公司人才库，为公司技术人才储备

打下坚实基础。二是强化培训。根据生产、技术、工艺、设计不同岗位制定人才培养计划，坚持学习与实践相结合、培养与使用相结合，有计划、有步骤地把技术人才放到重点工程项目，经受锻炼，接受考验和考核，着力解决施工生产一线技术中的重点、难点问题，不断加大技术人员的相互交流、交叉使用，有意识地给他们压担子。三是转变观念。从思想上多关心技术人才，通过开展大学生座谈会、技术交流会等手段，让他们多了解公司战略发展，快速融入公司大家庭，帮助他们树立正确的世界观、人生观、价值观，提高工作的满意度，赋予技术人才使命感，让企业的发展为技术人才提供更大的空间和舞台，让技术人才感到自己在企业里有价值，尽心尽力为企业的改革发展贡献力量。

乘风破浪会有时，直挂云帆济沧海。“十三五”期间，特发信息电力光缆坚持走创新发展的道路，始终秉承“全面创新，改革发展”的发展战略，进一步拓宽产业链，加快市场拓展步伐，向着特发信息“百亿级市值上市公司”的战略目标不断迈进。◀

深海精灵互动体验馆开业 创新经营模式初显成效

■ 赵刚贵/特发小梅沙海洋世界

2016年2月6日上午10时，特发小梅沙海洋世界深海精灵互动体验馆项目举行开业剪彩仪式，甲方代表特发小梅沙旅游中心朱振声总经理和乙方代表北京润生海洋空间设计事务所张润生总经理，共同为项目的开业剪彩，在礼花和音乐声中，深海精灵正式开业迎宾。甲乙双方员工见证了这收获的喜悦时刻。

一、体验馆经受春节黄金周检验，经营业绩达到预期目标

体验馆项目顺利经受了猴年春节黄金周的检验，取得了预期的经营业绩，大年初一到初七，项目接待游客合计近万人次，单日最高近1800人次，海洋世界入园游客选择参观游览体验馆项目的比例，平均水平达到20.97%，单日最高游客转化率达到35.76%。体验馆项目年度收益有信心完全达到项目论证时提出的既定目标。

二、体验馆包含八大场景，主要场景深受游客欢迎

深海精灵互动体验馆是通过声光电高科技技术，以多媒体艺术为主，互动游戏为辅，模拟展示深海探险的奇妙旅程，该项目主要由有8个场景组成。

(一) 海盗船紧急下潜场景，通过船长操作室的场景还原，模拟大海航行，海底遇险时的场景。

(二) 梦幻精灵宫殿场景，通过荧光场景画，模拟沉没到海底的古老宫殿，以及通过互动投影技术，模拟鱼类活动，与游客互动。

(三) 海盗船长的船长小屋，通过船长工作室场景还原，让游客体验深海航行的眩晕感觉，以及神奇的“反重力现象”，笨重的铁球违反自然规律，神奇地由低处向高处滚动。

(四) 精灵舞蹈屋场景，伴随人的跳舞摇摆，声光电投影的海洋动物也和小朋友们一起跳起了舞蹈。

(五) 精灵迷宫场景，迷幻的镜子迷宫里，让游客在大海深处游荡，寻找出路。

(六) 机器人表演场景，通过遥控动漫机器人跳舞，展示先进人工智能机器人技术。

(七) 3D画深海魅影场景，通过互动3D精灵画，让游客身临其境拍照留念，体验“天在海底，鱼在空中，人在画中”的魔幻海洋场景，拍出具有魔幻奇特效果的自拍照。

(八) 白鲸互动场景，通过大投影和人体热感捕捉技术，模拟在极地冰川背景下，随着游客的指挥手势，大白鲸破冰而出，同游客亲密互动，让游客亲身当一回“冰海驯鲸师”，实现人与白

鲸的互动。

猴年春节黄金周期间，体验馆里充满了欢声笑语，各个场景都给游客留下深刻的印象，游客沉浸在由声光电技术营造的梦幻海洋氛围中，特别是“3D画合影”和“白鲸互动”场景深受游客欢迎，成了争相合影留念的地方。很多带小孩的三口之家上午进园区先玩了体验馆，再到海洋世界其他场景游玩，下午临出园区的时候，小朋友还对父母嚷着要再到体验馆游玩一次。

体验馆项目预定目标中，包含：增加游客体验的新产品；为动物减压，减少游客触摸真实动物；通过声光电新技术让游客体验与动物互动，让游客感受梦幻的海洋旅行；让游客的自拍照成为宣传海洋世界的载体等等内容，这些目标在实际运营中均得到实现。

三、体验馆项目整个项目流程，实现了“科学、规范、高效”

深海精灵互动体验馆项目是公司第一次采用“项目制模式”来运作的尝试，整个项目流程科学、规范、高效。形成了很多值得总结、提炼和肯定的宝贵经验。从项目的引进、立项、决策，到项目的签约、建设、开业等整个流程链条中，实现了项目论证的科学性、决策的规范性和建设的高效性。



(一) 在项目意向阶段，外出对标学习收获转化为项目成果。2014年9月，朱振声总经理带领管理层和技术骨干层到天津海洋馆对标学习，该馆的“深海大冒险”联营合作项目引起了我们的关注。天津海洋馆高层充分肯定了该项目的价值，并对该项目进行了推荐。天津馆还详细介绍了该项目在天津的运作模式，通过甲方出场地，乙方出项目产品，甲乙双方联营合作，收入按比例分成的模式来运作。小梅沙旅游中心在消化吸收对标学习成果的基础上，经过慎重论证，认可该项目及合作模式符合公司的现实需要。

(二) 在项目立项阶段，进行可行性论证确保科学性。在形成项目意向

后，公司组织骨干人员，认真调研、分析、评价该项目。形成了《项目建议书》、《项目可行性报告》、《项目PPT说明》等报告，作为科学决策的依据。

(三) 在项目决策阶段，严格组织程序确保规范性。体验馆项目在决策过程中，认真履行审批申报程序，确保决策规范性。2015年1月，海洋世界召开会议同意立项并上报中心班子会申请立项。6月，特发小梅沙旅游中心召开会议原则通过合作项目合同框架方案，并以合作项目专题报告等规范性文件报备集团。2015年6月25日，甲乙双方正式签约启动深海精灵项目。

(四) 在建设阶段，“集众智慧、凝聚合力”确保高效性。在项目

建设阶段，公司成立相应机构，集中力量，确保项目建设按预定计划推进，确保建设的高效性。2015年7月30日，深海精灵项目“领导小组”和“工作小组”正式成立。项目工作团队汇集了领导和拓展部、工程部、财务部、市场部、景区部、办公室、人事部等部门骨干。特发监理公司对整个项目建设进行监理。

5个多月时间，项目团队每周坚持开“项目协调会”协调解决项目建设过程中不断出现的问题，形成会议纪要20多份。通过“集众智慧、凝聚合力”，不断排除障碍，解决难题，特别是在消防和人员安全方面下足了功夫，使工程建设得以顺利推进，终于在2016年2月6



日，使项目按计划正式开业迎宾。

四、首次探索创新商业模式，新机制初显成效

(一) “十三五”需要创新商业模式
2015年是“十二五”的终点，公司在“十二五”取得圆满的成绩；2016年是“十三五”的起点，公司面临经营收入高位徘徊，增长困难的现状；面临在小梅沙“二次开发”正式启动之前难有大投入的现实；需要通过“创新”来增收，保障企业发展。在“十三五”期间，一方面需要通过“日常运营管理”来支撑日常业务的开展；另一方面需要“创新商业模式”为未来探索寻求新的收入增长“引擎”。

(二) 成立“产品项目拓展部”，

明确五项基本职能

小梅沙旅游中心未雨绸缪，在2015年5月成立海洋世界“产品项目拓展部”，通过专门机构来创新、探索，积累实践经验，借鉴国际通用的项目管理体系，确保公司战略目标的分布实施、执行落地。明确拓展部五项基本职能：1、探索并初步设立项目管理标准体系。2、建立广泛的横向联系。通过完成不同数据累计分析，总结场馆运营特别是动物驯养繁殖经验，初步提炼可复制商业模式；通过项目拓展，努力为公司提供“企业并购”等多渠道资本运作信息。3、完成现有及新增场馆表演系列产品品质的包装和提升。4、按照优选原则，逐步完成动物采购和租赁计

划，重点完成动物借展和表演输出，为多元化经营提供历史数据。5、在存量资产增值方向取得突破。通过多种创新模式，逐步对纳入淘汰序列的产品按照项目管理流程进行更新改造。

创新是企业永恒的主题，集团已经给所属企业指引方向，作为践行者，小梅沙旅游中心进行了一系列的探索，其中，“深海精灵互动体验馆”项目是我们探索创新的一个范例。通过盘活存量资产，创新商业模式，不仅大大提升了公司收入和相应利润，而且丰富了园区产品内容，增加了游客留园时间，利于公司品牌的打造，提升游客满意度。

监督工作创新案例分享

■ 田铭/特力经营业务监督工作小组

背景

特力集团为规范企业经营运作，从加强大监督体系建设入手，成立了经

营业务监督工作小组。回顾小组企业经营监督工作的开展，主要有三个阶段：第一是组织建立之前，个人英雄主义监督阶段；第二是健全组织机构

后，问题导向、组织协调、落实规章制度和按程序监督阶段；第三是团队协作，尊重公司制度、以人为本、共同参与、互动合作监督阶段。通过实



践检验，发现监督工作创新机构，健全职能，明确职责，对规范企业经营运作十分必要。

案例

之一：经营监督工作小组成立之前的2014年，特力派员对某企业采购运作进行了解，当时组织机构没有建立，职责没有完全明晰，就开启了企业经营业务监督活动。入驻企业人员个人按监督两字字面意思行事，在了解企业采购产品的同时，留心市场上同类产品以及该产品的市场价格。功夫不负有心人，这位有准备的准监督人员发现其中一产品价格和市场价格严重偏离，他想自己独立完成的任务，以个人力量解决这个问题。他首先想使用该产品的部门经理纠正这种偏差，遇到婉拒。但从公司的利益角度考虑，这个问题必须解决，哪有不坚持的道理呢！于是，他开动脑筋，思索如何尽快解决这个问题。

于是他决定自己花钱直接从市场进货，让使用部门无偿使用。这样问题很快就解决了，企业也获得了较好效益。但这种解决方法冲撞了企业有关管理规定、流程和制度，遇到较大阻力。最后，该产品被停用，监督者的“个人英雄主义”反而吃力不讨好。

之二：经营监督工作在经历个人英雄主义风波之后，特力决定成立经营业务监督机构，用组织作为保障，并选配有能力的人员开展监督工作。经营业务监督机构负责人在吸取经验教训后，首先明确机构定位，制定岗位职责，按职责配备合适监督人员，并开展岗位培训，为监督人员发放学习资料。以“个人英雄”案例教育大家，说明建立团队的重要性，警示大家个人是很难攻克固有的堡垒，要靠监督机构集体智慧和力量，要靠团队，在符合企业相关规定、流程和制度的框架内开展监督工作。监督组严格按照公司赋予小组的职能行事，发现经营上的漏洞后，就像发现水龙头漏水一样，首先找到责任人，提醒责任人，然后想办法关上阀门，堵住漏洞。

监督组成员在对某企业对外采购商进行访谈时，发现该供应商不是直接生产商，而是中间商，代理的东莞某企业产品。监督组人员将这一情况和该企业采购人员沟通，达成一致意向，决定先共同考察产品生产商。通过考察，发现生产商有意直接面对4S店，同时还表达了中间商赚取高额利润的行为明显伤害了4S店和客户利益。监督组人员在进行方方面面协调后，力促企业与直接生产商签订租赁设备供货协议，终止原中间商协议。尽管中间商采用了威逼、利诱等多种手段，但监督组人员态度坚决。由于按程序、合理、合规取缔中间商，在后面环节中没有什么阻力，该项目运转良好，仅此一项年降成本30多万，给公司带来很好经济效益。

之三：由于监督工作人员为非专业技术人员，对技术和产品优缺点方面知识少，同时对深层次问题很难发现。监督组人员主动向相关部门骨干和技术

能手学习、请教，和他们交朋友，同时让其了解我们工作情况和目的，通过双方互动，达到共同找问题、共同参与、共谋发展的共识。

某企业从事汽车4S服务，每年要完成汽车生产厂家的考核指标，而且当年考核结果和下车配件供货价格直接挂钩。配件采购人员和监督组人员共同商讨如何合理或最优方式处理这个问题，发现生产厂家考核指标会影响我们采购评估体系，会使同等质量价格最低者得的评估原则受到冲击，对有些原则性问题，须有一定的灵活性。最终大家决定对厂家指标完成实行原则性和灵活性相结合的办法。通过测算，我方采购总价1万元，就能获得厂家一个最佳分数。此建议得到相关领导肯定并批准。最终，厂家配件供货价确保最低。这真叫是“多方参与、合作共赢”。

以人为本、快乐工作

经营监督团队的成长，离不开团队建设，更离不开发挥每个组员身上的优点。时代进步，不同岗位上知识积累和职业技能要求对组员提出了更高的要求。三个案例是监督工作经历个人、开始团队建设，再到团队协作并向学习型组织发展的过程。组员随着团队成长，满怀信心打造学习组织。以人为本，多学习他人优点，组员相互学习、共同协作，使这个团队充满了快乐。组员能从工作中得到快乐，团队则充满活力。好心情激发主动工作的积极性，乐意工作、勤奋工作、快乐工作于团队、对企业都会有无穷的好处。

实施预判管理，开创企业发展新空间

■ 钟大丽、方森/特发物业成都分公司

2016年是特发物业成都分公司与成都华为的物业管理合同即将到期之年。机遇与挑战并存。成都分公司积极探索商业模式和服务模式创新，实施预判管理，开创企业发展新空间。

一、何为预判管理

我的理解是，为有效的管理而预见未来，通过协调事件相关的各个方面，以探索达到既定目标的可能途径，是用于决策的准备工作。

二、预判管理的流程

物业管理日常工作中，许多基于对员工基础保障但又超出原有保障的服务不断出现，客户或许有些不明就里，但所有的事情其实正在被一张隐形的网连接在一起，彼此互通关联，一旦触发就会产生高效联动反应。以3月初的倒春寒为例，突如其来的天气变化给了我们一次预判管理实战的机会，让我们检验了一下预判管理的启动流程及预案的合理性，对我们后续工作的优化，起到了很好的指导作用。

3月8日的天气预报显示从3月9日至3月14日，成都地区连续5天最高温度小于16℃，根据《2016预判问题清单及操

作指引》，此条件触发启动《过渡季节空调保障预案》，根据预案3月8日的工作安排如下：

工程部：3月8日白天对空调采暖系统进行恢复供暖前的系统检查工作；3月9日凌晨零点启动园区采暖系统，对建筑物进行预加热，园区空调正式进入采暖模式。

安全部：3月9日22：00开始，内巡人员检查建筑物门窗关闭情况，确保建筑物保温效果。

客服部：3月8日15:00发出园区即将恢复临时供暖公告及采暖期注意事项；3月8日开始每日发布天气温度变化情况；待温度达到停止供暖条件时发布园区停止临时供暖公告。

此举一出便得到了华为成都行政分部领导的充分肯定，不仅赞赏物业管理先人一步的快速反应，也感谢物业在提升员工感知方面的思考与转变，供暖宣传还得到了华为员工的热烈支持！

这就是有效的预判管理带给人的惊喜，它要求物业管理人员在物业管理的全过程中时刻用更长远的角度去思考每一个细节，在进行比较和分析之后，将那些有价值的活动整合优化，让这些活动相互补充、协调、促进，为下一阶段的

管理和竞争赢得优势。

三、实施预判管理的若干具体措施

为持续深化预判管理工作理念，成都分公司预判工作小组经过反复讨论和细化，推出系列预判管理措施，为后续工作提供参考和指引：

（一）编写好预判管理清单及指引——《2016年预判问题清单及操作指引》。《2016年预判问题清单及操作指引》从触发条件、触发人、可能发生的风险描述、执行内容及负责人等板块入手，内容涵盖了安全、消杀、电气系统、数据中心、暖通系统、给排水、土建等业务模块。一旦业务模块达到对应触发条件，其他相关部门接口人及负责人便按照既定预案开展工作。

（二）信息化预判管理——完善“看板管理”效果图。看板管理，是丰田汽车公司于20世纪50年代从超级市场的运行机制中得到启示，作为生产、运送指令的传递工具而被创造出来的，指为了达到准时生产方式控制现场生产流程的工具。看板管理旨在传达的信息是：“何物，何时，生产多少数量，以何种方式生产、搬运”。物业管理是诸多细小环节、细微过程的集合，留下

服务痕迹的过程中大量的数据和信息也随之产生。我们期望通过调研、探讨、试用，将总结出的这一套看板管理运用到成都基地核心机房，根据其中的危险源清单、检查危险源明细及检查表、绿十制图标，EHS管理承诺、EH组织架构等内容，快速及时的知道：哪些地方存在危险源及需配备什么PPE、执行层工作情况、执行人员对现场问题的反馈途径、以及现场风险管控情况。通过信息化手段将重点区域的工作汇成一个整体，以更好的收集、预见、掌控和分析各类信息数据，这对于核心机房有效、规范管理具有深远意义。

（四）定制客户服务的点评机制。客户服务点评机制的建立与完善，是推进物业公司提升服务水平的重要手段，这一体系最重要的环节是客户的主动直接评价。客户评价可以充分反映公司客户服务的总体质量，了解公司哪方面做得不好，哪些方面得到客户的认可，从而扬长避短、扬长补短，进而提升整体服务质量。

四、实施预判管理的意义

（一）推动制定持续、优化的管理体系和流程。对物业管理的工作流程进行持续性的再思考和再设计，从而获得成本、质量、服务、速度、利润等方面的整体性改善，使我们的工作最大限度地适应不断变化的客户需求和经营环境。自年初实行预判管理以来，分公司先后多次对《2016预判问题清单及操作指引》、《宣传全景图》等进行修改，终于形成了一套目前看来相对比较完整

的预判管理体系。

（二）充分运用反向思维管理突发事件。物业管理的反向思维，简单地说就是从被动的应付到主动的解决。改变陈旧的服务观念，将事后服务、被动服务、指令性服务转变为事前服务、主动服务、自觉性服务，从而避免出现“发现常常考投诉，保养常常靠投诉，管理常常靠投诉”。例如：倒春寒来了，我们提前协调管理，让华为的办公区里温度四季如春；雾霾来袭，我们提前清洗过滤机网，检查静电除尘装置，使空气质量达到欧标等。我们始终站在客户的角度，不断的思考解决问题和优化管理的办法，提高工作效率的同时提升客户感知，这就是主动的解决。

（三）实行个性化、差异性的服务策划。物业管理以人为载体、以人为对象，优秀物业管理企业之间，物业硬件的管理水平几乎难分伯仲，相互比拼时往往是彼此的服务理念、服务方式、管理制度、管理模式。谁最接近顾客的需求、最具有特色、最有发展性、最有生命力，谁就是最后的赢家。成都基

地内的延伸服务众多：冬季冷空气环境下，在卫生间增设热水煲，温暖呵护华为员工尤其女员工的“特殊生理期”；公司地处偏远，治安环境恶劣，为保障深夜加班的女员工人身安全，只要一个电话就护送到家……考虑不同的客户在工作、职业、年龄、习惯、社会地位、对服务的要求上的细微差别，实行个性化、差异性的服务策划，使服务既做到全方位的涵盖又渗入到细微的差别中去。

“预判管理”首战告捷，这也正是特发物业成都分公司创新管理模式的一次重要突破。正如特发物业高天亮董事长所说，特发物业作为特发集团“十三五”战略规划这盘大棋中的重要一颗棋子，应积极探索商业模式和服务模式的创新，力争成为高端物业服务品牌供应商和未来特发集团平台板块配套服务供应商。展望未来，任重道远！“预判管理”开了好头，我们将改革不停步、奋斗不止步，不断探索创新，开拓企业发展新的空间。



新年钟声响过之后.....

——特发小梅沙海洋世界面临行业、市场新格局新挑战

■ 魏鹏程/特发小梅沙海洋世界总经理



伴随着新年钟声的余音，特发小梅沙海洋世界春节“黄金周”落下了帷幕。盘点2016年1、2月的运营情况，可以概括为准备工作很充分，收入创新高，但游客入园人数与预期有距离。市场新变化和水族馆行业发展的新形势对海洋世界的影响在春节“黄金周”得到一定表现，我们需要在钟声过后进行反思和总结。

一、提升产品品质和服务质量的举措取得实际效益

迎新春、过丰收年的准备工作从2015年二季度就已经开始进行布局和筹划。具体是：（一）海象剧场投入使用，憨态可掬的重量级明星海象闪亮登场，活泼可爱的海狗表演有了正式舞台。加上精心策划的俄罗斯小丑与动物

和游客的互动，为海洋世界增加了新亮点。（二）深海精灵项目在春节前建成开放，这是一个利用声、光、电多媒体手段进行海洋文化展示和游客互动的合作经营项目。是受游客尤其是亲子家庭欢迎的海洋生物、动物实体展示表演的补充和延伸项目。（三）旧改项目的效果在春节得到显现。主要是水族馆的水质改造和灯光改造，提升了展示品质和效果。（四）以提高游客满意度为目的的“服务之星”活动的培训、绩效考核管理全面开展，园区运营服务部门各方面指标同比普遍提升。（五）猴年龙宫探宝活动策划早，准备充分，宣传到位。（六）调整了门票价格，增加了深海精灵收费项目。

充分的准备为全年以春节为开局的

创新高目标奠定了良好得基础。1、2月的经营收入达到1371.49万元，连续第四年创出收入新高，又一次在社会经济景气度下行的形势续写了新篇。

二、市场形势与行业格局出现新变化为我们敲响警钟

数据分析中我们看到，去年1至2月海洋世界游客人均消费为100.91元，今年为123.23元，人均增加22.32元，增长22.1%。小梅沙旅游中心、海洋世界通过采取价格措施和新消费项目提高人均消费水平在这次创新高中发挥了主要作用。另一方面，行业格局、市场形势变化对海洋世界游客总量的影响也向我们敲响了警钟。去年1至2月购票入园游客总数11.58万人，今年为9.1万人，同比减少2.48万人，减少27%。通过分析有以下原因：

（一）经济景气度下行对整个行业影响较大，根据我们了解的情况，大连、青岛、天津、成都、广州等地的海洋馆收入同比去年都有一定减少。深圳市文体旅游局发布春节黄金周消息：我市重点监测的17家景区共接待游客201.6万人次，收入1.54亿元。没有提及同比有增长的数据！

（二）今年春节深圳空城化程度近几年罕见，市春运办统计，截至2月7日



18时，我市节前15天春运累计发送旅客740.25万人次，同比增加2.81%，1月24日春运首日至2月4日，327万微信用户离开深圳，只有73.5万微信用户抵达深圳，仅仅是离开深圳微信用户的22%。

（三）高速公路免费通行，深圳市民出行更加方便，肥水流了外人田。据深圳交警统计，约178万辆粤B车在春节前及春节期间离深出行，与去年春节同期相比增长19.5%。但这一时间来深的外地车辆却仅有92.5万辆，是离开深圳车辆总数的一半。

（四）广州正佳海洋馆开业，超5万平方米海洋生物天堂登场，这个号称拥有世界最长海底通道，世界最大的室内亚克力玻璃单体展示窗和首个梦幻“海底秀场”的新同行，出现在广州天河这个国际都市的核心位置，分流了大量游客。

以上因素虽然集中体现在春节，对全年乃至今后的影响还有待观察。但它给我们传递了一个信号，2016年的经营

形势不容乐观，需要正视和积极面对。

三、国内水族馆群雄并举带来前所未有的挑战

在新年的钟声中，行业内的新信息也在不断涌现：海昌集团打造、将在2017年开业、号称“上海魔都”的世界级海洋公园，占地面积达到29.7公顷，建筑面积约为19万平方米。园区将有500多只极地动物和各种水族种群共40000多只生物，分别在12个各有特色的大型场馆展示。光是首期投资就达到了30亿元！

青岛的蓝色硅谷海洋馆规划设计完成。海洋馆的互动展示区域由两大主体构成：自然海洋馆和海洋科技馆。这两个主体被分别放置在水水平的两层体量之中并通过垂直交通彼此联系。

新加坡上海海洋馆在厦门鼓浪屿的项目规划设计完成，只等“世遗”申报工作完成即可动工。

福建龙川极地海洋世界在贵阳的海洋馆封顶，在广东省北大门的江西赣州

项目又开始运作。占地100亩，投资5亿元，将高标准设计、建设、运营，打造一个集高科技声光电、科普教育为一体的国内领先的大型海洋动物展馆。园内将展示各类海洋生物，建设多种娱乐互动项目。

以上在建和新建项目，有的定位于国际和国内高端消费市场，有的在消化本地市场得同时，蚕食邻近省份的中端市场。加上珠三角现有的香港海洋公园、珠海横琴海洋王国，广州海洋馆、广州正佳海洋馆以及深圳分享当地市场的深圳野生动物园海洋天地、深圳欢乐海岸的奇梦海洋馆等，小梅沙海洋世界面临着外围同行重重包围，珠三角诸侯纷争的严峻形势，今后的经营之路任重道远！

另外，小梅沙二次开发的海洋馆在不与国内已有巨头比大比规模的情况下，如何比同行更出彩、更特色、更受市民、珠三角居民乃至来深游客的青睐，也是需要不断研究和探讨的课题。

工程项目风险导向审计之我见

■ 华嘉堃/特力集团审计部

特力水贝珠宝大厦一期竣工在即，作为特力转型升级道路上的重点项目，审计监督部积极配合特发集团整体战略，有序开展工程审计、逐步试点全过程跟踪审计。

根据特发集团关于工程建设项目审计的相关文件精神，我们不难发现，现阶段内部建设项目审计的职能，已从以纠错防弊为目的的监督评价职能，逐步延伸到对组织经营和管理领域活动的审计，其最终目的是向管理要效益，实现价值增值。在此过程中，风险导向审计作为审计发展的前沿方法论，引起了我们的一些思考。

风险导向审计是指在对被审计单位风险进行识别和评估的基础上，综合考虑影响被审单位经济活动的全部因素，然后将风险定性及定量，在确定审计的目标和重点之后进行实质性审查的一种审计方法论。制度基础审计是目前审计的主流方法论，它强调对企业内部控制的了解和测试，由内控的测试结果决定审计实施的范围。与制度基础审计相比，风险导向中的风险模型能够定位审计中的关注点，以对审计风险的评价作为审计工作的出发点，宏观把握审计重点，能够有效提高审计效率。

目前，特发集团对于工程项目全方位开展全过程跟踪审计，而全过程跟



踪审计较高的成本费用和审计方是否影响工程进度成为企业担心的重点。在全过程跟踪审计中，往往是以全面控制为依据，进行审计资源的配置，这会造成审计资源在不同的审计风险领域得不到恰当的配置。而全过程跟踪审计在风险导向模式下，审计重点是识别与控制风险，在进行事前、事中、事后审计过程中要对这些风险在可控的情况进行滚动监控，根据量化的风险水平来确定审计的范围和重点，对于高风险方面可以倾注更多人力、物力、财力，更加合理地配置审计资源；同时风险导向审计引导工作重心向前移动，减少对实质性测试的依赖。通过风险评估分析，优化审计资源配置，合理制定审计计划，可降低审计成本，提高审计效率。

当全过程跟踪审计与风险导向审计相结合，审计方可以从项目的前期就开始介入，直至工程结算为止，把

审计程序分为事前、事中、事后审计三个阶段，重点关注各阶段的经营风险和薄弱环节。如事前审计重点关注决策环节，事中审计将关注点放在资金、质量、成本的控制上，事后审计主要检查工程项目的最终效益情况。另一方面，以工程各环节为划分，可从投资立项、设计（勘察）、招投标、合同管理、设备与材料采购、工程造价、竣工验收、财务管理及后评价各环节中，梳理出重大风险点，将风险定性及定量，利用层次分析法对这些风险指标化，为提出风险应对措施打好基础。

因此，在工程审计中以全过程跟踪审计为前提，积极开展风险导向审计，可通过事前控制、事中跟踪、事后检查的方法使工程项目在各方面有效监督的状况下运作，把项目常见风险尽可能消除在萌芽状态，从而使工程效益得到最大保证。👉

读《华为的人力资源管理》的启示

■ 罗丽芬/特发信息光缆事业部

华为技术有限公司创始人任正非认为：“对人的能力进行管理的能力才是企业的核心竞争力，华为唯一可以依存的是人，认真负责和管理有效的员工是华为最大的财富，员工在企业成长圈中处于重要的主动位置。”无可厚非，华为的人力资源管理是今日华为走向国际化强有力的秘密武器。

华为的快速发展使其迅速成为中国企业的翘楚，它的人力资源管理渐渐上升到文化的高度，将自身的特殊性与企业管理的普遍性相结合，演变成大部分企业渴望而不可及的管理模式。这种模式大体可从以下四个方面剖析：

一、求贤若渴

（一）冷暖自知，量体裁衣。“三顾茅庐”固然彰显企业的思贤如渴，若能做到人尽其才更能体现企业“伯乐相马”之妙。招聘人才，不应该只是一味寻求优秀，而更应该站在自身企业需求的角度求才。如果最优秀的人才只是拥有了最优秀的的能力，而无法融入到企业工作和企业文化中，也会让企业浪费人才资源。在华为，“合适”的标准是以自我需求为前提寻才，即企业目前需要什么样的人 and 岗位需要什么样的人。企业与人才的双向合适，才有可能提升企业价值和实现个人价值，实现双赢。



（二）招聘理念，与时俱进。斗转星移，时移世易。时代不断变更，企业在不同的发展阶段也应激流勇进。为了适应不同的发展阶段，需提出相应的企业人才需求。因而，采取不同的招聘理念变得举足轻重。在华为的发展历史中不难看出，早期华为的招聘理念局限于小范围寻才，而且大多偏向于技术类的人员。随着华为的快速发展，老套的招聘理念远远无法满足当前的发展需要，所以在20世纪末开始，华为将招聘的思路转向了高校毕业生群体，而后随着华为的业务向国际拓展，再次将招聘思路偏重于配备国际化的人才。由此看来，不同的时代主导着企业对人才的需求，企业每个阶段不同的需求又驱使其不断更易招聘理念，从而达到企业人才合理配备的目标。

二、琢玉为器

（一）自成一家。这里的“自成一

家”并不是说鼓动新来的大学生各成一派，而是企业在进行各项正式的入职培训之前就应对学生向进行企业文化系统的宣贯，使其培养起对企业的认同感，融入集体。就我自身而言，刚进入特发信息头几天内心漂浮不定、茫然若失，甚至想过刚来就辞职。而后培训负责人对我们讲解了特发信息的企业文化，我才渐渐消除抵触心理，“死心塌地”加入特发这个大家庭。

（二）入职培训。华为为了让招来的众多大学生能够快速适应工作，在入职前重点进行了培训。华为的入职培训主要有五个部分，分别是：军事训练、企业文化、车间实习、技术培训和市场演习。这五个部门与我们光缆事业部正在施行的大学生培训体系有异曲同工之妙，我们的岗前培训分为：企业文化认知、基础理论篇、车间学习篇和拓展训练。整套的岗前培训完后还有一段到岗实习期，无论在时间还是在内容上都给新进的大学毕业生适应岗位提供了完整的平台。

（三）全员导师制。华为的“全员导师制”，不仅可以新员工在华为顺利开展的工作，而且还可以帮助导师实现自身的发展。而我们光缆事业部大学生培训体系也同样采用“一对一”或“二对一”“导师制的培训方式，作为2015

年新进的大学生，我亲身体会过这种机制。显然，我的感受是这只是一种架空式的培训，实际上只是导师对学生的按时参与培训的监督。导师平日多忙于岗位事务，无暇真正做到将自身经验与掌握的知识传授给学生。因而，个人建议在实施导师制过程中，应对导师也进行考核，把学生培训后的成绩与导师考核挂钩，形成一种连带责任，提升导师的辅导积极性。

三、千金市骨

(一) 高薪激励。华为的高薪激励政策家喻户晓，华为支付给大学生的薪酬，远远高于行业的平均水平，这才使得华为吸引高素质的人才为其发展创造了源源不断的价值和利润。诚然，有付出才有收获。如果企业过于抠门，只在

乎眼前的高成本支出，不舍得投资人才的引进，那么企业的发展就没有人员后盾，导致企业停滞不前，甚至被时代所淘汰。

(二) 利益分享。众所周知，华为大范围地吸纳员工入股，形成开放、共享的利益结构，而华为创始人持有的公司股份比例很小。华为认为，企业是一个利益共同体。华为以“奋斗者”对企业的贡献和自身的人力资本为尺度，激发员工奋斗的积极性，让员工分享企业成长的收益，形成“高能力、高报酬、高绩效”之间的良性循环。将企业价值与员工自身价值挂钩，无疑是激励员工的兴奋剂。“企业发展—员工受益—员工奋斗—企业发展”这种无限的循环模式应是每个企业迫切期望并应当为之奋斗的终极目标。

四、不拘一格“留”人才

(一) 轮岗制。很多企业为了节约育才的人力、财力，针对绩效差的员工轻易解雇。而华为会采取轮岗制的形式，让员工在不同的岗位上获得改进的空间，找到适合自己施展才华的平台。假如轮岗效果也差强人意，那么公司会提供其他的工作机会，帮助员工继续就业。由此可见，华为是一家十分爱惜人才的企业。我们公司虽然炒员工鱿鱼的例子比较少，对人员的轮岗调配周期却很长，一般是在某个部门需求其他部门员工的情况下方采用调岗措施。即使在本岗位表现差的员工也不会对其进行特定阶段的系统评估，更谈不上进行轮岗制。这样在一定程度上助长了某些员工在本岗位不作为的现象。

(二) 离职面谈。华为针对想主动请辞的贤才会利用一切办法，与其进行离职面谈，询问离职的主要原因并给予关心。直到无法让员工回心转意的时候，华为才会很友好地接受员工的离职。当然，在我们公司同样任人唯贤，惜才如金，所以在各部门得力干将离职时也会与其恳谈，竭尽全力留人才。

华为的人力资源管理，不仅仅在以上四个方面值得深入剖析，还有在国际化管理、员工考核等方面都大有借鉴作用。当然，取人之长补己之短首先必须实事求是，吸收华为人力资源管理模式中适合自身发展的精华，将他山之石与自身实际相结合，定当受益匪浅！



行业创新研究——浅谈联合办公社区

■ 许实/特发地产公司

15年地产行业最热门的新闻之一，莫过于万科副总裁毛大庆的辞职创业。毛大庆在微博上发表了一篇充满感性的文章《拥抱最美时光，寻找最初梦想——写在告别万科、即将创业之际》，宣称他选择创业，打造中国版的 WeWork。

一、谁是WeWork?

“全球最大的出租车公司 Uber 没有一辆出租车；全球最热门的媒体所有者 Facebook 没有一个内容制作人；全球市值最高的零售商阿里巴巴没有一件商品库存；全球最大的住宿服务提供商 Airbnb 没有任何房产。”现在这

段话后边应再加上办公场地租赁公司 WeWork。

喝着咖啡，看着窗外的街景，享受着开放式的创意办公空间，办公桌前几个创业者思维的碰撞，每周定期举行社交活动上寻找自己需要的软件开发人员，随时可以为自己的创意举行路演，有广告公司自愿免费提供建议，上述乌托邦式的办公场景是WeWork给租户描绘的大饼。它的商业模式核心在于把传统的房地产行业与互联网思维联系起来，在新建的开发区或者萧条的街区以折扣租下整层写字楼，分成单独的办公空间，再出租给初创企业，通过利差盈

利。其核心吸引力则在于帮助小型企业降低运营成本，搭建创业平台。2010年，WeWork在纽约SOHO区开设了第一个办公地点，面积不到300平方米。2014年WeWork实现1.5亿美元的营业收入，营业利润率达到30%，估值超过50亿美元，几年内快速把业务扩大到伦敦、阿姆斯特丹、奥斯汀、芝加哥等城市。2015年其营业收入增加到4亿多美元，8月估值已达到100亿美元。

WeWork这种联合办公模式并不新奇，早两年国内火得一塌糊涂的车库咖啡、3W咖啡，就与WeWork有点像。在车库咖啡里，创业者只要点一杯咖啡，

就能在这里享用一天的免费开放式办公环境。车库咖啡以咖啡馆为载体，为创业者提供办公场地、商业培训、讲座，以及行业交流、资金对接等，但这种咖啡馆的盈利模式相对较弱，或者说这种咖啡馆本身并非完全以商业利益为出发点。另一种早已进入中国的，以ServOffice模式为代表的服务式办公以服务为卖点，为客户提供具备办公家具、设施以及秘书、会计等人员和行政服务等整套办公体系，也是写字楼“化整为零”的经营典范。通过分割租赁空间、提供公共空间和服务，实现集约经营，减少企业固定资产投入，降低一线城市甲级写字楼的入驻门槛。

无论是WeWork、车库咖啡，还是ServOffice，都是创新型办公场所的代表，与国内现有写字楼经营模式相比，它大体有四点创新变革：

第一，从地产开发到地产运营的轻资产变革。传统模式下“拿地、开发、招租”的资金投入量大，运作周期漫长。相比之下，以WeWork模式为代表的地产运营商通过物业改造升级，可以在数月内完成项目交付，快速回笼资金。

第二，写字楼产品形态变革。一方面，从租面积到租工位、非标准产品到标准产品的进步，打破了以楼层、面积、户型、使用率等为代表的写字楼的复杂性，减少了企业对未来发展不确定性的顾虑。

第三，从集约经营到共享经济。客户获得的不再仅仅是一块面积或一张工位，还包括前台、会议室、茶水吧和休闲区等公共资源。对运营方而言，服务

新客户的边际成本趋向为零，有机会降低门槛获取更大的市场容量——类似健身俱乐部的会员制。

第四，从空间硬件到服务的变革。WeWork模式下，没有重资产负累，专心提供的第三方服务，在降低了客户采购成本的同时，也降低了第三方服务商的销售成本，运营方自身则获得客户关系和黏性，最终实现三赢局面。

二、背景利好

支撑WeWork高估值的要素，不光是共享经济或房地产的创新模式，还有广阔的市场。2010年，WeWork创办，美国“一人公司”的数量已超过2000万家，经济危机和高失业率让此数字每年以14%的速度增长。在WeWork获得3.55亿美元融资的2014年，美国自由职业者和独立工作者总量已达4200万人。回到国内，经济结构调整与房地产拐点论的出现，以及存量房时代的到来，资本界呼唤中国版WeWork出现也不足为奇了。在“大众创业、万众创新”背景下，2014年全年国内新注册市场主体1293万户，



同比增长45.9%。从社会分工来看，第三产业增长势头强劲，以互联网、现代服务业为代表的新兴行业存在巨大的市场空间。在这些细分市场里，原有企业分工衍变成社会分工成为趋势，占中国企业85%的私营企业成为主角。

而企业办公场所却没有得到充分满足。DTZ戴德梁行统计数据 displays，全市甲级写字楼空置率由2013年年底的8.3%持续下降至2015年年初的4.4%。甲级写字楼市场的火爆，即是老旧厂房和公建们新的生机，这正是“毛大庆们”所看重的。在产业结构调整和优化城市空间布局背景下，全国一线城市将有大量的商办物业浮出水面，并且可能很廉价，存在一定的利差空间。

打着“大众创业”的金字招牌，政府、国资企业手中拥有大量老旧物业资源，即使算上持有和改造翻新的成本仍然要比开发模式低得多。价值洼地的老旧厂房稍作设计包装，即可租金效益明显提升。即使不懂经营，也可以招来咨询和创投机构，输出创业辅导、投融资服务。

三、国产WeWork模式探讨

目前国产WeWork式联合办公空间的竞争对手主要是孵化器与文创园。

从租期上看，WeWork模式空间租期普遍较短，据了解SOHO 3Q的最短租期仅为一周，最长也只有12周。如此短暂的租期设置，很明显，其主要的出租对象是那些不需要长期办公的小企业主、本地市场开拓者、办公室暂时紧缺者和过渡时期使用者等。从价格上看，联合办公也未必比一般办公楼的便宜。据了解，北京望京SOHO建筑面积为5091平方米，共计655个座位，如果满员的话，那么一个工位的单价为18元/平方米/天，而周边写字楼的价格普遍为6-9元/平方米/天。而孵化器与文创园价格则比写字楼更低。

协纵国际首席执行官黄立冲在一次采访中说到，目前中国创业者的“痛苦度”远远高于美国。美国创业者实际上是自由职业者，有足够的支付实力，而中国创业者未来的不确定性很大。高昂的租金费用对创业团队是没有吸引力的，尤其是那些有初期租用需求的创业者。联合办公通常提供了很多可以满足他们需要的增值服务，但是成本仍然是他们需要操心的主要因素之一。WeWork要做的事情，实际上黄立冲几年前就尝试过了，结论是当时不能做、未来不易做。因为对美国创业者来说代价不高的收费，换算在中国却可能是一名创业者一个月或半个月的工资。

可以预见，国产版的WeWork难以仅仅靠房租就能实现盈利。也许是孵化器+产业的模式，投资方以股权的方式

或者扶持基金的方式把创业企业培养起来，可以为有潜力的小微企业免费提供办公场所，租金可以用来做股份介入到股权中，对企业来说降低了创业门槛，把预期的股权做置换。

四、运营联合办公也许是做社区

如今的纽约联合办公空间用免费来吸引人已经不是新招数。要招揽客户，你必须要有本事24小时运营。更加前瞻的联合办公空间则是配备了淋浴房、瑜伽室，硬生生把办公空间变成了关照中心。Wix Lounge是纽约为数不多的免费联合办公空间之一。这个暗藏在一栋八层楼高大厦里的办公空间成立于2010年，上座率极高，到了午餐点甚至有人留下“去吃饭了，去去就回”的字条。由于这里不需要提前预约，谁都可以在任何时候前来工作，这个空间的人员流动性因此非常高。会算经济账的人不会做免费的生意，通过提供优质且免费的工作场所，Wix Lounge在短短5年间聚集起一个庞大的创意与创业人士社区。社区成员则不断在社交媒体上互动，口口传播，为其母公司实现着无形的口碑营销及估值提升。

对创业者来说创业是件孤独的事。联合办公空间应该做到让创业者们聚集在一起，为他们建立一个开放创新的环境，除了是办公环境，更是社区式的文化氛围。对于地产开发企业来说，联合办公的未来不会停留在提供场地、设施、增值服务。离开社区的凝聚力，地产+投融资永远不会变成WeWork。

五、地产商的角色与分工

地产圈传奇性人物从标杆地产企业辞职创业创办联合办公社区，点燃了地产商进入联合办公领域的热情，但说到底也许仅仅因为联合办公行业与地产开发行业拥有同样的合集——最基本生产物料同是物业与土地，这是“毛大庆们”创业的立足点与动机。国有企业拥有大量位处城市成熟地段，交通条件便利的老旧存量物业。联合办公社区是盘活此类资产的有效手段之一。

提供办公场地，定向于创业者的办公环境和办公周边服务，做到这三步已经是基于传统行业的新玩法，时间、空间上的化整为零、精细化产品运营，自身已具备盈利能力。然后现在加上互联网、创投、大众创业、共享经济这几个火热标签，看起来就更红火了。虽然也许很长时间内，运营收入可能仍旧老三样：租金差价、日常服务费（餐茶场租服务外包返点等）、政府补贴，额外有投融资变现。但正如前文所说，只有将联合办公空间成功打造成联合办公社区，物业的价值升级才能转化为企业的估值升级。而这种社区所需的文化因素、开放活力、圈层凝聚力是需要精细化培育与经营的，拥有这种精细化运作能力的地产开发商凤毛麟角。联合办公行业投入产出比更是无法和地产开发相提并论。一定时期内，地产商作为业主，与“毛大庆们”合作学习，也许是传统地产商不踏空联合办公风口且生存风险最低路径之一。◀

工匠精神大家谈

■ 集团办公室



林焰

国务院总理李克强3月5日作政府工作报告时提到，鼓励企业开展个性化定制、柔性化生产，培育精益求精的工匠精神，增品种、提品质、创品牌。“工匠精神”首次出现在政府工作报告中，让人耳目一新。很多人认为工匠是一种机械重复的工作者，其实工匠有着更深远的意思。它代表着一个时代的气质，坚定、踏实、精益求精。工匠不一定都能成为企业家，但大多数成功企业家身上都有这种工匠精神。

这里，我分享一名研究中国国情的海外在读硕士对此的思考心得。

专注，执着，坚守，耐心，淡然，精细……工匠精神本就不是制造业所独有。企业管理，教育，学术，市场，服务业做到极致都是一门手艺活乃至是一种艺术。然而天下熙熙攘攘，大家利来利往，只要能赚快钱，为了1年创业3年上市5年退休这种蛊惑年轻人肾上腺素的所谓梦想，早就把这种精神抛之脑后了。然而恰恰是这种匠人精神才是决定你和你的产品在市场 and 所处行业中不可替代性的关键，而不可替代性才是现代市场中人的身价和产品价格的决定性因素——人际交往，能

言善道固然有一定的重要性，但若自己没有不可替代性，大家今天还在一起推杯把盏，明天就能把你换掉，这种所谓“只见新人笑，不闻旧人哭”的故事在历史上早就上演了无数回了。

这次政府工作报告里能把工匠精神这四个字写进去真是不错，这也是我们跟日本最大的差距所在，也算给我们年轻人敲警钟了。要是我们这一代人不能在这个浮躁的时代保有一份逆流而上慢工细活的勇气，而是选择随波逐流灯红酒绿豪车美女地继续浮躁下去，那也就真没什么未来了——无论是家族还是我们的国家。

黄越天

我认为“工匠精神”的核心内容表现在其能力：很职业、很专业；其态度：敬业、精益求精、吃苦耐劳。“工匠精神”与我司倡导的“职业化”有很多共同的地方。

我目前的岗位公司律师就类似于“工匠”，很需要“工匠精神”。比如，专业性强，需要适时更新知识，适应变化；有个体劳动的特性，要求坚韧、执着、淡定；对精准度要求高，需要有敬业、精益

求精、吃苦耐劳的精神。因此，我认为，我就是一工匠，我要以“工匠精神”要求自己、对照自己、勉励自己，让自己成为一名合格的法律工匠——“律匠”。

阴海燕

我认为，“工匠精神”是人类千百万年积累下来的、在手工业时代达到顶峰的一种精神文化。“工匠精神”应该包含两部分：追求极致的精神和独具匠心的创造力。所谓“工匠精神”，其精髓是创造力和坚持不懈的精神，它代表着对细节和完美的无限追求。在工作中我们经常能听见一些口头禅，比如“差不多就行了”，这也成了很多人的生活态度。我们常常会认识到工作的不足，但是缺乏驱使心和动力去改变，所以心态也很重要，需要提高自己的危机意识，改变方式方法，我们才能真正算得上进步，才能把工作朝着精益求精的方向发展。

徐莹

从“工匠”这个词引申，如果我们说一个人在某一领域成就卓著，会称其为“巨匠”，如果

我们说一个人独具创新且心思精巧，会称之为“匠心独运”，由此可见，“工匠精神”代表了一种认真、细致，可持之以恒、精益求精的精神理念。法国巴黎圣母院始建于1163年，先后历经7代匠人180多年的辛勤敲筑、打磨才成为世界闻名的伟大建筑，试想如果没有沉下去干事的细心、耐心，只妄求捷径，急于求成，能够做出好的作品吗？在当下“眼球经济”的狂轰滥炸下，我们大部分人慢慢适应了较快的都市生活节奏，恐怕很难静下心来思考和苦干，这也是我们当下应当时常反思的地方。

张乃夫

提到巨匠、匠心，让我想起乔布斯曾说：“工作将占据你生命中相当大的一部分，从事你认为具有非凡意义的工作，方能给你带来真正的满足感。而从事一份伟大工作的唯一方法，就是去热爱这份工作。”工匠精神正是这份热爱的写照。它不是枯燥机械的、僵硬死板的，而是一种乐在其中的境界，是一种精益求精的态度；它不只是一种付出，更是一种获得，拥有工匠精神将不断提升自身价值，也为企业不断创造着价值，无论对自己还是和对企业，都是一种“双赢”的局面。

要做一名“独具匠心”的优秀员工，必须静下心、沉住气，使自己由浮躁变为脚踏实地，由随波逐流，循规蹈矩变为积极主动工作，尽职尽责地把工作做足、做好，打破思维定势，在创新中不断优化、强化工作成效，创造价值，交付优质绩效。

邱秋生

践行工匠精神，首先要摆正态度，而态度的根本是：我是谁不重要，我做的事才重要，如何让自己做的事重要，要让自己做事的结果超越直接领导的期望。我们常常以为达到领导的期望就算完成工作了，其实我们要以更高的标准来严格要求自己。

结合实际，我的理解是：在工作中一个人把自己所有的焦点都放在自己做的事上，才会有人把你当回事，对于大部分人想获得的认可，不是凭空而来的，而是建立在自己做出的事情的质量上，如果你在为别人不认可你而抱怨的话，不如提高自己做事的质量，这样工作上对你的认可就是水到渠成的事情。做工作就是做结果。

陈宇

所谓“工匠精神”，我的理解大致如下几点：一、对工作精益求精。在技术层面，要有钻研和创新精神，不断地学习，不断地提高自己。在服务层面，要努力把服务精细化，满足用户的心理要求。二、耐心和坚持。时间和精力都是有限的，我们必须专注于某一件事上，然后全心全意地精雕细琢，即使机械重复的劳动也要耐心得坚持，才能将简单的工作做出出彩的成就。三、专业和敬业。做任何事情，专业能打造优秀的成果，敬业会让你成为企业里一个不可或缺的人，体现价值。

周玲

与“工匠精神”对应的是“差不多精神”。这里和大家分享一个“差不多精神”产生的等式：“5个90%

相乘等于59”。这个“不平等”等式存在于我们的工作中。环环相扣的一系列过程结束后，手头上系列工作成果所得的“很不错”的多个90分，最终带来的结果却可能是一个不及格的分数——59分。只有追求精益和极致的多个99.99%甚至100%，才可能带来接近完美甚至超乎期望的成果和成就。这启示我们工作不能仅仅满足于完成工作任务，而是要以更高的标准来严格要求自己，才能达到甚至超越领导的期望。

俗话说：当工容易成匠难。对自己工作严格的要求便是从工成匠的一个必经阶段！这需要我们杜绝粗心大意，破除“差不多精神”，在精、细、实上下功夫，追求工作各环节99.99%甚至100%的完美或接近完美，力求把手头的每一件事都做到完美、极致。

林佳华

工匠精神，在我的理解就是以恭敬诚恳的心态对待职业和劳动，以端正的态度严格遵守各项工作要求，实现不厌其小、不厌其烦、不厌其精、不辞劳苦。

曾看过纪录片《寿司之神》，里面描绘了日本顶尖职人的技艺修炼之路。在成为一名寿司职人之前，学徒首先要学会为客人拧毛巾，毛巾很烫，一开始会烫伤手，但没学会拧毛巾，就不能碰鱼；然后，要学会用刀和料理鱼；再十年之后，才可以学习煎蛋。“寿司之神”小野二郎对寿司的理解充满了哲学的意味——那是精确到秒的艺术，握寿司的生命有如樱花般短暂。要用最好的食材，在最佳的时间内，用最精准的技巧，做出来了，让客人最享受的去品

尝，才不辜负寿司职人的心意。那是一种在造物中的全身心投入，还包括用生命为品质负责。

刘兆宇 作为一个普通员工，我在本职工作过程中践行工匠精神的方式，就是在每次开车期间服务时，做到时刻细心地关注车内车外的清洁，细心研究怎么能在不同地点把车停在上车人员最方便的地方，选择开车门的方向让每个人坐上他最喜欢的位置，行驶每个人最喜欢走的不同路线，调适和把握每个人喜欢车内的温度和开车的速度，掌握每个时间段每条路的通畅程度……让坐车

的人员更加满意，每次都能达到最满意最完美行程。虽然我做的最普通的工作，但工匠精神用在这种服务上也会体现出它非同一般的价值。

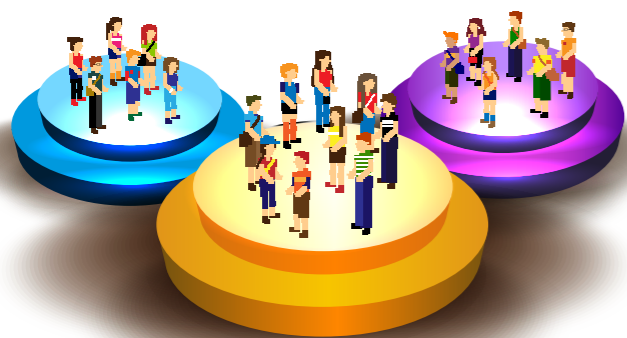
吕志鹏 所谓“工匠精神”就像演员张国立所说的，无非是热爱本职工作，能踏踏实实地做好一件事，做精一件事，能静下心来，耐得住寂寞。工作中要把所有的焦点都放在自己做的事上，尽管很普通很简单的一件事，我们也要把它做好、做精，这样才会有人把你当回事。让大部分人获得认可不是凭空而来的，而是建立在自己做出事情的

质量上；如果你在为别人不认可你而抱怨的话，不如提高做事的质量。

林焰 每个人都有创造价值的巨大潜力，希望大家将工匠精神铭记于心，时时刻刻提醒自己，方方面面要求自己，点点滴滴提升自己，踏踏实实地将这种精神落实到我们的工作中，在平凡的岗位上创造出“独具匠心”的价值，在价值创造的过程中实现大“匠”之才的职业理想，一步一个脚印，成就成功人生！

企业文化管理要因——情感管理

■ 房家欣/特发黎明公司



企业文化管理有一个很重要的因素，这个要素就是情感管理。

所谓情感管理，就是管理者以真挚的情感，增强管理者与员工之间的情感联系和思想沟通，满足员工的心理需求，形成和谐融洽的工作氛围的一种人

性化管理方式。

情感管理最能体现文化管理的亲和力，其核心是激发职工的积极性，消除员工的消极情绪，通过情感的双向交流和沟通实现有效的管理。

情感管理在中国具有特别重要的意

义。中国传统文化是一种伦理型文化，伦理型文化往往要依赖情感的纽带来维系。中国古代先哲对情感管理的作用有许多精彩的论述，从孔孟到孙、吴，从“爱民”到“视卒如爱子”的倡导，种种见解与现代的情感管理理念如出一辙。

情感管理在企业中的作用已逐步被人们所认识。

一般而言，具有积极情感的员工，即热爱工作、热爱岗位、有所追求的员工，工作能认真负责，有主动性、有创见、有干劲，工作效率就高；反之，对企业和同事持冷漠、厌烦、不满的员工，将会影响工作效率。为人热情、诚

恳、谦逊、宽容，性格外向、开朗，情感积极的员工，在企业中容易与其它员工融洽相处；反之，对人冷漠、尖酸刻薄、忌妒心强、情感消极的员工，则与群体相融程度较低。在企业中，如果有积极情感的员工占大多数，那么企业的凝聚力往往就比较强。再者，每个员工对工作中的困难和挫折的承受力即耐力是不同的。情感因素是影响耐力的重要因素。员工如果是为了自己热爱的企业、事业而工作，就会锲而不舍，克服一切困难。如果是被动地服从，心中存有疙瘩，那么任何一点小小的挫折都会导致他心灰意冷。

员工的情感，是一种企业人力资源。企业实施文化管理，必须高度重视感情投入，积极实施情感生活中的文化引导，注意与员工进行良好的感情沟通，满腔热情地去培植“企业关心员工、员工关心企业”的感情，让企业处处充满着爱的情愫，使员工常常体会企业的温暖。积极发挥情感因素的感染作用和激发作用，使员工心甘情愿地做好工作，以高效益的工作回报企业。

企业的情感管理有以下几个着力点。

一、关心生活，温暖心灵

人需要尊重，因为人都有自己的人格；人也需要关爱，因为人都需要情谊。俗话说：“人非草木、孰能无情”；“感人心者，莫先乎情”。企业管理者在处理企业与员工的关系时，在日常的生产生活中，如果恰如其分地将情感融入其中，可以大大缩小企业与员工的心理距离。很多企业追求生活环境的完美，甚至花费巨资建设“花园式”企业，并建立和完善各种富有人情味的

工作、生活设施，千方百计提高员工生产、生活的舒适度，夏有空调，冬有热水，后勤服务质量不断改善提高。并建有康乐楼，供员工开展企业文化文体活动，员工生活温馨和谐。有员工说，企业都是一个个“放大的家”，这是企业吸引人才并能留住员工的优势之一，企业务必持之以恒做好这方面的工作，温暖员工的心灵。

二、发端于心，热诚待人

在企业的情感管理中，管理者要有热心，“情”中带有亲切感，管理者热情对待员工，就会很快打开员工的心扉，对员工的管理就能犹如春风化雨“润物细无声”。

企业在管理上实行面对面的“走动管理”，让管理人员深入生产现场，了解情况，解决问题，在与员工的更多接触中，言行一定要发端于心，加强感情沟通，培养一种亲密、信任的人际关系，建立一种敬业和谐的合作氛围。企业管理人员善于进行充满人情味的情感管理，就是为企业注入减少内耗、理顺人际关系的“润滑剂”。

三、互相理解，顺畅沟通

企业管理人员与员工之间的亲密感只能建立在相互尊重、互相理解的基础上。管理者与被管理者只有设身处地地接纳对方的思维，才能理解对方的行为，沟通才可以有效，误会才可能减少，关系才会密切。企业管理理论界有人提出“管理透明化”的主张，这种主张要求管理人员坚持“公开、公平、公正”的管理原则，坦诚地与员工沟通，最大限度地调动员工的生产积极性。

四、开诚布公，倾听意见

管理者要认真倾听员工的意见，创造机会让员工们充分发表意见。企业生产经营的形势与每个员工休戚相关，公司每一步发展都要让每个员工理解，员工只有知情明理，才能立足岗位，全身心地投入到工作中去。有的企业在公司范围内普设总经理信箱，员工心中有不快之事，有建议要提，可越级向总经理反映，总经理亲自批阅解答职工提出的问题，形成快捷反馈渠道和机制。有的企业重视问卷调查，经常了解员工平时想什么？职工最迫切需要解决的困难是什么？怎样的干部受职工欢迎？在公司里，什么事使你最高兴？什么事使你最烦恼？你想出什么好意见来促进企业提高效率？一期一期的思想动态调查，不留姓名、不记单位，大家畅所欲言、实话实说，调查的结果既实实在在又富有针对性。公司对职工的意见或建议，都要落实处理，不管涉及到什么职能部门，都不能推诿、扯皮，要最大限度地让职工减轻思想负担、生活负担，集中精力投入生产，心情舒畅地为公司贡献效益。

企业文化管理重情感，着力点许许多多。企业管理人员要深切领悟“情感”是企业员工对企业的一种极其微妙的心理体验，情感因素对人的工作积极性以及人际关系具有重要影响。只要企业管理人员注意员工情感上的细微变化，实施恰当的感情诱导，精心培植员工的感情，积极满足员工的情感需求，努力增强企业的亲合力，企业的兴旺发达就有了坚实的人力基础。

集团和系统企业“三八”节活动丰富多彩

■ 王娟、马明、庞春扬、程嫦

3月正是百花盛开的季节，时值第106个“三八”国际妇女节，为表达对女员工们的祝福和问候，丰富员工文化生活，集团总部和系统企业组织女员工开展了丰富多彩的参观拓展活动，充分展现“半边天”风采。

一、集团总部

二、特发信息



三、特发华日参加罗湖区总工会“三八”女职工趣味运动会



四、特力水贝管理处与小区女住户们共庆“三八妇女节”



积极工作，开心生活

■ 李静/特发小梅沙旅游中心大酒店

特发小梅沙旅游中心大酒店经营班子为活跃员工业余生活，让员工在下班之余，有个调整身心，活动交流的场所，经过与花场责任人协商，在花场一隅开辟出4块空地，作为酒店人“开心农场”基地。酒店邀请小梅沙旅游中心分管领导金爱莹副总主持，举行开幕仪式，同时还特别“聘请”花场龙主管作为开心农场顾问。酒店全体员工分别加

入管家组、前厅组、大堂组和PA组参加竞赛，并进行现场抽签选地、各种等前期准备工作。

员工们热情高涨，积极参与，付出了辛勤的劳动，同时也发挥了空前的团队协作精神，互相帮助，甚至请来了家中老人亲临农场传授耕种经验。嫩芽第一次从地里悄悄冒出来的那个清晨，菜地实景照片在酒店微信群争相传阅，

点赞声不绝于耳。经过3个月的辛苦耕作，菜地里一片生机，春天似乎提前降临了小梅沙，绿意盎然，蜂飞蝶舞，令人忍不住驻足流连。尤其是PA组和管家组耕耘的菜地已经达到了专业化水准。经过评选小组的现场评议、匿名评分等严格的筛选程序，最终PA组脱颖而出，获得了第一季开心农场“耕种冠军”的称号。



其实，他们才是最该拿到“敬业福”的人

■ 杨阳/特发物业武汉分公司

在阖家团圆的除夕夜里，我们与家人同聚一堂，共享天伦之乐。当你享受着假期的安逸与春节喜庆的快乐，还沉浸在春晚节目抢红包的欢乐中，为没有拿到“敬业福”，错失两亿分之一的机会而遗憾时，有一群人却默默坚守岗位，诠释着真正的敬业精神。他们守护在特发物业武汉分公司的各个项目，确保它们的正常运作。

在武汉除夕寒冷的夜晚，他们的身影挺拔而坚毅，伴着点点灯光，思乡萦梦，新春佳节的坚守，岗位便是他们的家。

园区内没有平日的熙熙攘攘，为假期的园区增添了一份静谧与优雅。不变的是，它仍然整洁、美丽，那是因为有一群“最可爱的人”在坚守着岗位。白天、黑夜他们穿梭在楼栋间，坚守在岗位旁，确保各项目园区内设施设备正常运作、消防安全、人员物品进出有序管控、园区内环境整洁等。这群最可爱的人也是武汉特发物业最美丽的风景线。微信工作群内时时能看到“报告领导：夜间巡查园区，带领警犬检查园区各死角，对重点设施设备仔细查看，均无异常；各岗位值班人员在岗，值班情况良好！”这样的工作情况汇报，无论客户在园区，还是在家里，我们的园区总是

保持最赏心悦目、生机盎然的景致。无论客户是在享受着假期的安逸，或者开始整理行囊开始工作新征程，武汉特发物业总是提供最优美的办公环境期待着他们的归来。

家，是温暖，是归属。回家过年，是每一个国人对除夕夜的特别情怀。而华为项目的安全领班喻飞已经连续3年在春节假期坚守岗位，没有回家过年了。他说：“我家是武汉的，平时休息日回去看看家人就行了，春节这样的日子，我在岗位上坚守，就能多留出一个名额，给那些家在外地的同事回家过年和家人团聚了。”

敬业是365天如一日的坚守，是特发物业人的奉献精神，是来自于内心的力量。



1月19日接到客户（中移动）通知，要求我司1月29日-2月25日在“中移动武汉东湖高新信息园（在建）”临时增设6个安全岗。

此时，正值年底，大批务工者返乡，人员极缺。我司在接到通知后，立即响应，从华为项目调配人手，按客户要求租借警犬，在确保华为项目正常运作的同时，满足了中移动客户的临时需求。从1月19日进驻至今，“中移动武汉东湖高新信息园（在建）”的安全保障工作一直在有条不紊地进行中，得到了客户的认可。

恍惚之间，昨夜，熙熙攘攘，而今，在新年的春光里，我们在这里，坚守岗位，祝大家新年好！

一位老员工退休引发的思考

■ 王慧/特发物业成都分公司

2016年2月29日，是一个让人难忘的日子，是特发物业人胡廷大（成都分公司工程部领班）退休的日子，也是我们分公司第一个退休的员工。这一天，胡工心情沉重，即将离开工作岗位，离开特发，生活重心发生了变化，感到非常失落。他向他最爱的班组和特发物业的兄弟姐妹们依依不舍地道了别。我目送他离开公司，突然想到了很多。

胡工从深圳到成都，12年风雨，几十本工作日记墨痕斑斑，记录了他这些年工作、生活和学习点滴。这些都将是他的精神财富。我入职特发物业已经3年多了，担任工程部文员一职，工作内容之一是考勤，每年部门来来去去的人很多，真正安心为企业效力10年以上直到退休的人很少。个人觉得，能在一个企业中勤勤恳恳工作10年以上的人，也可算是企业中的精英型人才了，同时说明这个企业也是值得为之奋斗的。

如何成为企业的精英人才？这个问题我一直在想，也一直将其设定为目标并努力实现。国外一研究结果指出，精英大都具备以下几种特质：“有良好的思维；勇于创新并具有一定影响力；能快速调整个人情绪；有良好的工作习惯和控制能力；良好的人际关系；善于把理论应用于实践中”。反观自己，又做



到了多少？往往计划好要做的事情总会被各种其他因素甚至情绪干扰，比如部门的文档管理工作本是2015年我的工作计划之一，最终因为计划不严密，有太多的不确定因素未考虑周全，被其它更重要的任务挤占时间和空间等等原因而未实现。

归根结底，就是制定计划的人自身的问题。如果我有一个严密的计划，严格按时间节点来落实每一步工作，在计划实施过程中不断调整方向，不断寻找适当位置和建立个人相对优势，多寻求帮助，我相信计划一定能实现。一个人一生中最大的幸福在于做对两件事，一是找对单位、找对老板、找对上司；第二件事就是找对妻子或丈夫。公司的变革与转型，让大家看到了发展前景，特发物业是值得我们去投入、去尝试、

去奉献的一个年轻人的企业。

一只幼鹰出生后，需要成百上千次的训练，否则就不能获得母亲口中的食物，再大点，老鹰把幼鹰带到高处，或树边或悬崖上，然后把它们摔下去，飞翔的幼鹰还将面临着最后的考验，因为它们那正成长的翅膀会被母亲残忍地折断大部分骨骼，通过层层训练的幼鹰才能成为天空真正的王者，在残酷的大自然中生存。我们企业也一样，只有通过严格的考验，才会有快速的成长。可喜的是，企业精英人才是可以通过后天培养的，就像幼鹰变雄鹰一样。古人常说：有志之士立长志，无志之士常立志。成为企业精英人才就是我立的长志，在以后的工作中，我务必更努力去实现。路漫漫其修远兮，吾将上下而求索。

以“三严三实”为标尺引领企业发展

■ 陈明刚/特发信息电力光缆事业部

习近平总书记提出的“严以修身、严以用权、严以律己”，“谋事要实、创业要实、做人要实”的“三严三实”，语重心长，寓意深刻，是对领导干部的谆谆告诫，指明了新的历史条件下党员干部的为政之道、成事之要、做人准则。作为国有企业的党员干部，更是要以“三严三实”为标尺，在推进企业改革发展中干在实处，走在前列，要讲担当、讲服务、讲奉献，以实绩求进步、以品行树威信、以作为得地位。

一、以“三严”为切入点，引领党员干部的“做人”方向

“三严”中，“严以修身”就是要加强党性修养、坚定理想信念、提升道德境界、追求高尚情操，自觉远离低级趣味、抵制歪风邪气。古人讲修身、齐家、治国、平天下，修身是排在第一位的。一个人的思想境界在人生价值中起着决定性作用。当前，特发信息正处在产业升级和战略转型的关键时期，党员领导干部要切实发挥模范带头作用，要“以奋斗者为本”，建设一支志同道合，上下一心的特发信息团队，引领广大党员干部“做人”的方向。特发信息党员干部要牢固树立宗旨意识、服务意识和“责任、效率、坚韧、开放”的企业文化核心价值观，抓实惩防体系建

设，全面落实党风廉政建设责任制，提高自身的品德修养，树立正确的世界观、人生观、价值观，更好地服务企业，服务群众。

二、以“三实”为落脚点，铸就党员干部的“做事”准则

面对社会激烈的竞争，要处理好日常工作和生活中每一件事，既要不断学习，拓宽自己的视野和业务能力，更要以平和积极的态度面对生活，实在谋事。从点滴做起，从小事做起、从实抓起。党员干部，要始终把“实”当做切入口。再华丽的形式，不如朴实的内容，党员干部的作风体现在谋实事方面。没有诚信的品行，难以赢得群众的信赖，更难以创伟业、干大事。“实”是作风建设的丰富内涵，要从“实”字入手，做到蹄疾步稳，一步一个脚印把作风建设推进下去，从而取得实效。当前市场竞争形势越来越激烈，行业之间的“价格战、成本战、效率战、质量战”愈演愈烈。面对挑战，特发信息党员干部要从公司的发展战略的高度出发，把“个人职业梦”和“特发信息梦”紧密联系起来，把全部心思和精力用在干事创业上，用心用情用力做好做实在工作，真正做到敬业、勤业、精业，为公司创造更多的利益。

三、以“三严三实”为行动发力点，推动公司战略发展

“三严三实”从思想层面和实践层面对党员干部的精神状态、谋事理念、工作方法等作了系统精辟的概括，既提振了攻坚克难的精、气、神，又指明了干事创业的方法论，为我们抢抓机遇、破解难题提供了有力支撑。特发信息“十二五”期间创造了傲人的成绩，荣获“中国通信光缆最具影响力企业”大奖和“中国光通信最具综合竞争力企业10强”殊荣。“十三五”期间，更要以践行“三严三实”为契机，深入推进企业转型升级，以创新为发展动力，以品牌建设为抓手，全面提升特发信心的市场影响力。从技术创新、服务质量、品牌建设三方面确定运营改进方向，明确光通信等核心业务领域，继续做大做强光通信主导产业；在各个领域基于社会 and 客户需求励精图治、持续创新、推进公司运营发展。



诗 两 首

电力产线礼赞（外一首）

■ 苏海芳/特发信息电力光缆事业部

夜空下，月亮已悄悄躲藏，
灯火通明处，是不眠的战场。

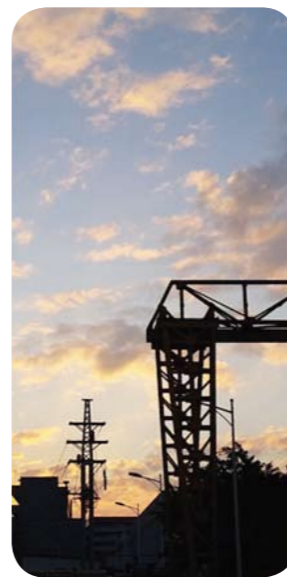
远远的，你便听到了战斗的声响，
一条条巨龙，是运行中的电力产线之王；
启动的时候，你觉得它是一个悠闲的摩天轮，
风驰电掣的时候，它更像咆哮的野狼。

怒吼着的，是振奋的号角，
时而像火车驶过原野，
时而像巨轮鸣笛远航，
有时又像飞机在平流层稳稳当当。

盘旋飞驰的绞体，一节向左，一节向右，
像波澜起伏的螺旋线；
上下翻飞的，是均衡的摇篮，
一盘盘单丝，便是中间熟睡的婴儿，
未来之光映着她甜美的脸庞。

一根根单丝，闪着亮光，穿过属于它的时光隧道，
又像抽丝一般，按照预先设定的曲线聚到一起，
最终拢成不可分离的一股钢绳。

一圈一圈，绕过牵引的沟壑，蜿蜒向前，
钢绳攀爬而上，登上属于它的宝座，走向崭新的辉煌。



电力产品礼赞

它，牢牢地匍匐于雄伟的铁塔之上，
它，总在最高处默默瞭望。

它，蜿蜒于巍巍群山之巅
它，跨越了大江、大河和大海
它，穿过密林，爬过悬崖和峭壁，
它，攀过高原，踱过戈壁滩。

风雪来袭时，它摇摆跳舞，始终美丽如初；
覆冰压顶时，它傲然挺立，刚毅如巨。

它，藏着电力通信的光纤束，
它，是保护电力线路的擎天柱，
交直一线护，一线一天路，
能源传遍万里路。



01

集团领导分头带队深入企业安全检查全覆盖

安全责任重于泰山，居安思危常备不懈。根据集团安全生产工作部署，以及全市城市公共安全和安全生产工作会议的要求，3月9日至3月28日期间，由集团安委会组织，集团领导分头带队深入各企业生产经营现场，进行深入细致的拉网式安全检查。

3月28日，集团张俊林董事长带队深入特发信息光纤小区现场进行安全检查。3月24日，集团张建民总经理，杨培业监事会主席，桂自强副总经理，栗淼财务总监赴小梅沙进行安全检查并召开现场会。3月9日至11日，集团副总经理俞磊、李明俊、桂自强、张瑞理分别带队赴特发地产天鹅工业区、华丽装修、深高、香蜜湖、黎明集团、特发物业现场进行检查。

本次检查，集团还聘请了安全检查专家全程参与，大大提高了检查的专业性和权威性，起到明显的效果。企业的安全生产意识进一步增强，隐患情况将逐步得到消除。

(集团企业二部)



02

特发信息技术中心通过国家级技术中心年度评价等4则

近期，国家发展和改革委员会公布2015年度1098家国家认定企业技术中心评价结果，特发信息技术中心顺利通过国家发改委评价，综合得分评为良好。此次评价是特发信息技术中心取得国家认定企业技术中心资质以来首次接受评价，是对公司核心竞争力和自主创新能力建设的一次肯定，将对技术中心升级建设的推进起到积极作用。

另：1月29日，特发信息召开技术创新计划2015年度总结及2016年度规划会议。通过会议的总结与研讨，进一步明晰了2016年度的重点工作内容，对公司创新体系的技术互通、研发导向把脉及工作部署起到重要作用。有利于在“十三五”开局之年，围绕公司战略规划稳步推进技术创新平台的建设目标。

再：2月1日，国家电网公司公布2016年第一次采购第一批工程光缆

公开招标中标结果，特发信息凭借优异的综合实力分别中标两个标包，中标总价和皮长均排名第一。公司通过“三审三稿”机制，从企业优势、公司特色、售后服务、标书逻辑性标准化、技术方案及配置情况等方面全面优化资质文件，从而提高了市场中标率。

又：新年伊始，从国家电网公司传来捷报，特发华银凭借在铝包钢地线市场悠久的底蕴和技术实力中标国网特高压交流输电线路工程。此次成功中标拓宽了特发信息在国内特高压线路的版图，也使得特发信息在国家电网公司导地线合格供应商中的地位进一步加强，对特发信息其他导线产品入围国网公司具有积极意义。

(王传琦、林勇、易新军/特发信息公司)

03

特发信息成都傅立叶新生产基地启用等3则

1月7日，特发信息成都傅立叶公司举行新生产基地正式启用仪式，标志着成都傅立叶公司实力进一步提升，生产能力显著增强。特发信息副总经理黄红代表公司前往成都参加新生产基地启用仪式，并在傅立叶公司殷陶总经理带领下，参观新建成的生产车间。



另：近期，特发信息技术中心前往成都傅立叶公司开展技术交流，主要针对总师办、研发中心、军民品创新团队的研发体系开展调研。此次交流面向技术发展规划、研发体系架构、开发流程等主要内容，听取预研项目的汇报，并就重点军品、民品项目的实施进程进行了沟通。确立了依托国家认定企业技术创新平台，增强技术攻关项目、重点预研项目、项目申报、保密处理等方面的支持与交流方式；为傅立叶民品方向与各研发机构之间的技术互通、解决方案协同创新提供了基础。



再：3月8日，特发信息刘阳副总经理带领公司安委会成员前往成都傅立叶公司开展了综合安全生产大检查，重点检查安全生产、消防设施、报警系统、逃生通道等项目，对建立安全管理机构和明确职责、完善更新安全管理制度、组织职工进行灭火实操及疏散逃生演练等方面提出优化建议，为傅立叶公司安全生产打好基础。

(张虽/特发信息办公室)

04

特力物业永通大厦管理处与事业部租赁处合作引进优质客户等2则

特力物业永通大厦管理处与特力集团事业部租赁处在日常工作中分工不分家，默契配合，相互支持，统一工作目标和方向，近日，双方密切合作，引进优质客户某央企，先期将永通大厦9楼B座整体出租，在A座大厦所有租户合同到期（2017年10月份）再整体出租给该央企。目前永通大厦出租率已接近100%，回款率也接近100%。

另：为及时了解各小区业主（住户）对特力物业服务的满意状况，构建和谐社区，2015年12月7日至14日，特力物业企业发展部对公司各小区开展业主（住户）意见征询工作，征询对小区服务的建议，改善小区服务水平。各管理项目调查表总共发放904份，收回895份，回收率为99%，收集意见和建议共90份。针对业主（住户）提出的意见和建议，公司要求各管理处根据实际情况制定相关的整改措施，并对有意见的业主（住户）进行回访。企业发展部根据各管理处所公布的整改措施，对整改情况进行监督管理，并对回访情况进行督促跟进并公告。

(黄德标、黄琦华/特力集团)

05

深圳机场公司到特发黎明进行资源性资产信息系统工作交流

2月24日上午，深圳市机场（集团）有限公司经营发展部副总经理刘慧一行来黎明公司进行资源性资产信息系统建设工作交流。黎明公司副总经理吴平、物业部经理牛慧宁对黎明公司租赁信息系统以及信息系统启用以来所发挥得监督作用进行了介绍，双方就租赁工作中的招租、收租、创新等工作进行了经验交流，并约定在以后的工作中加强联系，互相借鉴，共同作好资源性资产经营工作。

(罗小珍/特发黎明公司)

06

特发小梅沙旅游中心举行关注“生命教育”消防培训



3月11日下午，特发小梅沙旅游中心举行关注“生命教育”消防培训，酒店管家部领班级以上人员及当值员工全部踊跃参与。中心办公

室保安队长林小勇副队长为大家讲授遭遇火灾，应采取正确的逃生方式以及使用防毒面具自救。短暂的一个半小时，员工们受益良多，掌握了基本的逃生技巧。

(李静/特发小梅沙旅游中心)

07

香蜜湖公司再获“群防群治”先进单位殊荣

2015年12月23日，在福田区香蜜湖街道办、香蜜湖派出所召开的一年一度辖区安全防范总结表彰会上，香蜜湖公司再次被香蜜湖街道党工委、福田公安分局授予2015年度“群防群治”先进单位荣誉称号。公司另有两名安保人员获得先进个人称号，并受到嘉奖。

(刘文清/香蜜湖度假村公司)

08

特发地产完成2016年度《绩效承诺书》签订工作等2则

新年伊始，特发地产人力资源部就加大力度开展下属企业、各部门、班子成员绩效考核指标分解和审核等工作，完成《绩效承诺书》的编制。3月2日，在特发地产2015年度总结表彰大会上，公司总经理与董事长签

订了《绩效承诺书》；天鹅公司、特发工程管理公司、特发衡佳公司与董事长签订绩效承诺书和安全生产责任书；公司财务总监、各副总经理、各部门负责人与总经理分别签订个人及部门《绩效承诺书》。本年度的绩效承诺书制订工作有三个特点：一是全面贯彻集团关于绩效考核覆盖全员的工作要求，健全完善了公司总部班子成员、部门、员工及公司对下属企业的年度绩效考评体系；二是对公司2016年度经营管理责任书进行了细致分解和有效的承接，确保集团对公司的考核指标无一遗漏；三是突出了各部门的工作职责和年度重点工作，使大家的工作开展更有序和有的放矢，为公司2016年度经营工作的顺利开展及全面完成打下良好的基础！

另：为适应市场化、职业化建设要求，为“十三五”战略规划的全面实施提供人才保障，特发地产将对人力资源管理体系统做进一步优化。3月1日上午，公司召开人力资源优化咨询项目启动会，从公司发展战略目标考虑，启动会对完善人力资源组织体系、薪酬体系制定目标和任务。特发地产人力资源优化包括组织体系优化，明确部门职能，定岗定编确定岗位职责及任职要求，开展岗位价值评估；优化薪酬体系，划分薪酬等级，优化薪酬管理体系；岗位竞聘，实现人岗的合理匹配三项内容。通过构建人力资源市场化体系，以建立一支专业化、职业化的人才队伍。

(邓朝华、蒋艳军/特发地产公司)



09

特发物业参加江苏南通三建投资集团新春联谊会，共谋发展大计

2月18日，特发物业公司董事长高天亮一行，应南通三建投资集团公司邀请，参加主题为“携手同行，合作共赢”——筑梦2016”的新春联谊会。南通三建投资集团公司为南通三建控股集团投融资平台，主要是激活控股集团各类有形和无形资产，通过产融结合为控股集团的发展提供投融资支持，加快企业向高端经济转型。参会的有南通三建涉及各领域、各合伙人（合作单位）4家全资子公司、9家控股公司。会上，高天亮对特发物业的发展历程、公司规模、战略规划、未来发展目标等，做了简要的阐述。会后南通三建董事长黄裕辉、副董事长施晖与高天亮一行进行长达一个多小时的座谈，共谋发展大计。特发物业作为深圳市国资委系统混合所有制改革试点单位与南通三建集团的成功合作，为公司的发展注入了新鲜血液并带来新的活力。

(刘春根/特发物业管理公司)



10

特发物业武汉分公司成功中标武汉经济技术开发区行政审批局（汉南区）政务服务项目等3则

2016新年伊始，特发物业武汉分公司成功中标“武汉经济技术开发区行政审批局（汉南区）政务服务项目”，拉开双全面战略合作的序幕。2015年6月，武汉市首家行政审批局武汉经济技术开发区（汉南区）行政审批局正式挂牌运行，将原本22个区属部门的70枚审批公章合一，实现行政审批局“一枚印章管审批、一个窗口办完事”。此次，我公司中标的服务内容包括向行政审批局提供综合服务及帮办服务，窗口业务办理/协办服务以及档案收发及管理等。据行政审批局相关负责人介绍，目前行政审批局仍有1000-2000个岗位是采取劳务派遣的方式上岗，这对我司来说是一个巨大的潜在市场。因此行政审批局项目将成为我司政务服务市场拓展的重要一环。通过借鉴东湖高新管委会项目运行的成功经验，我们将从人才储备、统一管理、品牌建设、资源拓展和规范化五个方面入手，以“将审批变成

服务，把群众变成客户”为目标，做好行政审批局项目，向客户交出一幅满意的政务服务答卷。目前，公司政务服务队伍已从2014年12月开始组建时的2人，增长至2016年2月的121人，公司政务服务转型已经初显成效。

另：2015年，在特发物业特发政务武汉分公司全体员工的共同努力下，政务服务工作取得了良好的成绩，得到了客户和东湖开发区领导的肯定。1月14日中午，特发政务光谷公共服务中心项目召开2015年度员工大会暨第四季度表彰大会，武汉市东湖高新区政务服务局局长李世涛、副局长夏华强、工商和国地税等各科室领导应邀出席会议。李世涛局长对政务改革和特发政务创新服务工作进行点评，指出，2015年东湖高新区政务服务局和特发政务的合作，将政务服务在过去的层面和基础上进行变革，走出了一条新的道路。东湖高新区的各项改革和做法得到了省委书记李鸿忠和市、区各级领导的肯定，并广受社会各界及媒体的密切关注。武汉各区的政务服务局都纷纷开始学习和参考高新区的政务服务模式，在接下来的改革当中，政务服务局将会把更多职能部门纳入政务服务体系，扩大政务服务的覆盖面和影响力，最终实现让百姓能够享受更加高效、廉洁的服务。



再：3月3日下午，武汉德勤文创物业服务公司一行8人到特发物业武汉分公司华为项目参观，双方就特发物业在服务管理、服务流程、服务品质和服务细节等方面进行了深入沟通与交流。武汉德勤对我司的管理模式、设备设施配置、环境绿化和物业的高标准服务表示了肯定和赞扬。武汉德勤文创物业服务公司成立于2013年，服务项目遍及武汉市及周边地区，服务业态涵盖高端写字楼、住宅及专业市场等。

（杨阳/特发物业管理公司）

11

特发物业坂田分公司荣获华为慧通公司2015年度“最佳物业管理团队奖”等4则

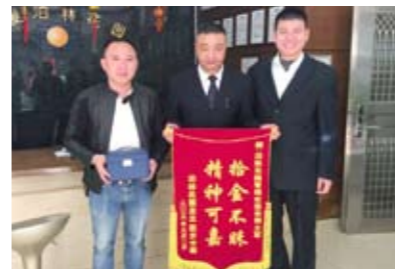
在华为深圳慧通商务公司召开的2015年度表彰大会上，特发物业坂田分公司百草园项目获得“2015年度最佳管理团队”称号，并获得锦旗、荣誉证书及五千元奖励。会上慧通公司王洪涛部长及物业监管陈东、王协雷对百草园项目2015年以来的工作给予了充分的肯定与表扬。

另：近日，发展中心大厦管理处荣获深圳市公安局南湖派出所授予“2015年度治安保卫先进单位”荣誉称号。同时，保安部部长刘小辉荣获“2015年度治安保卫先进个人”称号。

又：近年来，不法分子利用出租房屋进行赌博、吸毒、网络诈骗等现象非常常见，严重危害了小区业主的财产安全及社会稳定，加强小区的出租屋管理对加强社会治安综合治理、维护社会和谐稳定，具有重要意义。2月27日，特发物业和平里花园管理处与龙华派出所、大浪综管办联合举办“租房要登记、租住有责任”宣传活动，受到龙华公安分局领导的高度重视，在龙华派出所余警长的陪同下，分局领导亲自检查和平里治安环境，并驻足宣传栏前，认真浏览了管理处制作的安全教育主题宣传栏，对和平里花园管理处安保工作取得的成绩给予充分肯定。

再：1月26日，特发物业泊林花园管理处安全部副领班王军在地下停车场巡逻检查时，发现垃圾桶旁遗落一袋物品（里面珠宝盒子是金银玉器珠宝一批）并立即通报上级，在原处等待失主近1个小时未果，当值领班及时向主管及主任报告此事，并把东西上交给管理处保存，同时发出温馨提示到各栋大堂和电梯提醒失主前来认领。直到春节过完2月26号失主带上锦旗来到管理处，失主确认一样不少，至此价值12万多元珠宝终于物归原主。

（李泽辉、刘小辉、康艳敏、李抄奇/特发物业管理公司）



12

特发物业公司本部开展中层管理干部竞聘上岗等3则

3月16日上午，特发物业公司本部开展中层干部竞聘上岗，通过组织竞聘演讲，面向公司本部全体员工，选拔中层管理干部。本部全体员工组成评委会对竞聘人员进行评议选拔。特发物业公司本部中层干部实行任期聘任制，以全体中层干部“起立”为原则，即公司本部13名中层干部辞去现任职务，以员工身份参加竞聘上岗或选择服从公司调配。本次竞聘提供中层干部岗位10个，按竞聘岗位逐一进行竞聘演讲，根据报名条件对参加竞聘人员信息进行审核与公示，参加此次竞聘的有16人，选择同时竞聘两个岗位的有3人，共计19人次参加竞聘演讲。竞聘演讲时间不超过十分钟，评委会成员提问环节有6分钟的问答时间，整个竞聘演讲安排为期一天。中层管理干部竞聘作为公司本部“三定”工作的重要环节，也是破除干部终身制改革迈出的重要一步，这将对形成能上能下的干部管理制度改革具有重要意义。

另：为建立良好的绩效文化，做好特发物业公司本部“三定”工作，2月17日上午，由特发信息董事长王宝、特发物业董事长高天亮共



同主持，特发物业公司赴特发信息开展绩效管理 with 干部竞聘工作的主题学习交流。由特发物业领导班子成员、各职能部门（室）负责人、特发信息相关工作负责人参加，交流重点在各经营单位的绩效考核工作与干部的竞聘管理工作。此次学习为特发物业寻求发展变革提供重要参考依据。

又：为体现公司人文关怀，增强员工归属感，提升员工对企业的忠诚度，同时为表达公司对基层老员工的感谢与尊重，1月22日，特发物业成都分公司组织了自基地入驻以来，一直在基地服务的基层“老安全员”及骨干员工，开展“责任、使命、感恩”主题茶话会，同时邀请华为成都行政分部的领导参加与员工的互动交流。茶话会打通了基层员工与公司管理层之间的沟通渠道，让他们了解了公司未来改革发展方向，大家互相探讨、切磋，既充分调动了员工的积极性、主动性，又为切实帮助他们解决工作和生活中的实际问题，增强了员工归属感。

（马雯琪、韩阳、张咏琪/特发物业管理公司）

一线城市楼市调控加码，上海、深圳出台楼市调控新政

3月25日，上海市人民政府出台《关于进一步完善本市住房市场体系和保障体系促进房地产市场平稳健康发展的若干意见》，从加大住房用地供应力度、从严执行住房限购政策、实行差别化住房信贷政策等九方面贯彻落实国家关于房地产市场“因城施策”的管理要求，加强房地产市场监管工作。对拥有1套住房的居民家庭，为改善居住条件再次申请商业性个人住房贷款购买普通自住房的，首付款比例不低于50%；购买非普通自住房的，首付款比例不低于70%。购房人在申请贷款时还应承诺首付款为自有资金，违反承诺则作为失信行为信息纳入上海市公共信用信息服务平台。

3月25日深夜，深圳市政府发布《关于完善住房保障体系促进房地产市场平稳健康发展的意见》，提出实行差别化住房信贷政策：对购房人家庭名下在本市无房且近2年内无住房贷款记录的，贷款首付比例仍继续执行最低3成；对购房人家庭名下在本市无房但近2年内有住房贷款记录的或在本市已有一套住房但已结清相应住房贷款的，贷款首付比例执行最低4成。同时收紧限购条件：本市户籍居民家庭（含部分家庭成员为本市户籍居民的家庭）限购2套住房；能提供自购房之日起计算的前3年及以上在本市连续缴纳个人所得税或社会保险证明的非本市户籍居民家庭，限购1套住房。对境外机构和个人购房，严格按照有关政策执行。明确要加强房地产金融风险防控，严禁互联网金融企业、小额贷款公司等金融机构从事首付贷、众筹购房、过桥贷等金融杠杆配资业务。明确加强全市房地产行业诚信管理体系建设，推动企业和从业人员诚信经营，坚决依法打击和查处虚假“日光盘”、“捂盘惜售”、“阴阳合同”等违法违规行为，规范中介机构和从业人员经营行为。

逾130城市出台楼市去库存新政

自2月22日起，除北京、上海、广州等一线城市，全国多地城市房地产交易环节的契税、营业税征收比例将普遍降低。加上此前降低购房首付比例、上调住房公积金存款利率等政策，传递出各地政府主动推进房地产去库存的强烈信号。

中央定调城市规划建设，原则上不再封闭住宅小区

《中共中央国务院关于进一步加强城市规划建设管理工作的若干意见》近日印发，该文件共9方面三十条，包括强化城市的规划工作、提升城市建筑水平、完善城市公共服务等内容。第十六条中指出，新建住宅要推广街区制，原则上不再建设封闭住宅小区；已建成的住宅小区和单位大院要逐步打开，实现内部道路公共化，解决交通路网布局问题，促进土地节约利用。

深圳计划新增12项城市更新单元，全在原特区外

深圳市规划国土委3月17日公布《2016年深圳市城市更新单元计划第二批计划》，共包含城市更新单元12项，涉及用地总面积77.39公顷。其中，“工改工”产业升级类更新单元7项，改造为居住、商业等功能的更新单元5项，产业升级类项目占主导。

今年深圳拟供应安居房5000套、公租房25000套

今年我市计划供应保障性住房40000套，其中安居房5000套，房源主要分布龙岗区、龙华新区和坪山新区。“十三五”期间，我市保障房建设和供应数量将大幅增加，计划筹集新建保障房40万套、供应保障房35万套，保障房人均住房基准建筑面积不低于18平方米，其中面向人才群体供应不少于70%。

华侨城文旅科技力推全新高科技主题公园品牌

3月14日，2016年中国（北京）国际游乐设施设备博览会在京开幕。作为参展企业，深圳华侨城文化旅游科技股份有限公司展示了室内高科技游乐产品、城市智慧旅游平台、VR虚拟现实体验等方面的最新研发成果和最新产品，并推出华侨城新一代主题公园品牌卡乐。卡乐是华侨城旗下全新的文化旅游品牌，产品线包括卡乐世界、卡乐小镇、卡乐天地和卡乐虚拟现实主题公园。作为该品牌的先锋，卡乐世界柳州公园项目率先落地，预计将于2016年10月正式建成对外开放。

2016年2月国内旅游类APP运营商月度排名

最新发布《2016年2月国内旅游类APP运营商月度排名》显示，2月份国内旅游类APP运营商总下载量排名前十位的依次是：携程旅行网、去哪儿网、同程旅游、小桔科技有限公司、艺龙旅行网、北京市活力天汇科技有限公司、途牛旅游网、杭州快智科技有限公司、驴妈妈旅游网以及中铁程科技有限责任公司。

2016劲旅景区峰会召开，共商景区大计

由劲旅网、劲旅咨询、旅游中国会主办、海昌海洋公园特约支持的“2016劲旅景区峰会”3月25日在上海举办。随着国内旅游人数的快速增长以及各地大规模的景区开发建设进入新阶段，中国景区经营管理正面临转型升级的历史转折点。作为游客所直接参与体验的景区产品，从最初的1.0观光型到2.0休闲型产品，再到如火如荼的3.0度假型产品，具有“文科融合、业态整合、产品复合”特征的景区发展4.0时代已经到来。

迪士尼推行弹性票价制度

为了分散客流，佛罗里达州迪士尼世界和加利福尼亚州迪士尼乐园将首次实行弹性票价，假期和特定周末的门票价格要比平日高出20%。即将推出的需求差异定价机制，又称差别定价法。该调整于2月28日起实施，对上述提到两座主题公园的影响有所不同。尤其是佛罗里达迪士尼的调整只对单日票价有影响，而对于大多数家庭度假时购买的多日联票没有影响。

让创新收获更多！2016中国旅游创新大赛正式启动

2016年伊始，秉承“让创新者收获更多”的理念，劲旅网、劲旅咨询、旅游中国会联合主办的2016中国旅游创新大赛正式启动。只要符合大旅游类方向，包括但不限于在线及移动旅游产品开发及服务、旅游文化创意商品、旅游智能硬件、旅游技术创新、旅游B2B模式创新、旅游教育培训、旅游金融、旅游其他服务创新等等，不管是大公司的创新团队、还是老企业转型升级、还是初创团队、或是已经融资一两轮的成长型企业、亦或是在校大学生，只要项目具备足够的创新点和商业价值及成长潜力，就可以报名参加大赛，展示创新风采。

中外主题公园逐鹿华东，传统文化渐成业内“法宝”

近日，历时6年打造、总投资28亿元，与上海迪士尼同年开工、同年开城，双方相距不足两百公里的“东方盐湖城”道文化主题景区在常州金坛市举行了一期项目的开城仪式。东方盐湖城位于中国的道教圣地金坛茅山。景区设计以道文化、金坛地缘文化为依托，彰显道法自然，天人合一的山水情怀。近年来，华东地区已成为各路主题公园的角斗场。在上海迪士尼乐园的带动下，华东各地主题公园都在加速开建，蜂拥而至的资本都试图在“体验经济”热潮中分杯羹。



不经风雨，怎能见彩虹！

——读《笑傲人生》有感

■ 甘名东

我是一名老特发人，在特发工作超过16个年头，对特发充满了感情，虽然现在已经退休，但还是经常会看一看《特发》月刊，关注特发的发展情况。

今年3月3日，我拿到了2016年第一期的月刊，随手翻看了一下，集团张建民总经理的《笑傲人生——与癌症抗争纪实(连载)》一文立刻吸引了我。3月4日，我处理完琐事，静下心来一口气把这篇连载文章的前半部分读完了，文章很感人，读完之后意犹未尽。于是，我立刻给在特发的老同事打去电话，请他在下一期月刊出来以后马上邮寄一本，让我第一时间能够读到这篇文章的后半部分。

3月15日下午，新一期月刊寄过来了，当天晚上，我早早洗漱完躺在床上又一口气把这篇文章读完，直到凌晨1点多钟。读完后，我感慨万千，辗转反侧，难以入眠，很多想法在脑子里不断闪现，心情也一直难以平复。

《笑傲人生》这篇文章详细而全面地叙述了建民同志这次身患重病前前后的情况。虽然他患病的事情，我以前了解一些，但具体情况却不是很清楚，当时也怕影响到患者和家属的情绪，不好直接向当事人询问，看了这篇文章后，我了解了全过程，也深深感受到了

这次突如其来的疾病给建民同志带来的冲击和磨难。这篇文章重点描写了他与病魔抗争的心路历程，充满了正能量，是一部难得的人生教材。他的这段经历对患有疾病的人将起到启迪和榜样作用，使之从中受益；对没有病症的人，也能使其进一步认识人的生命价值，获得人生和生命感悟。

整篇文章处处体现着“真实、从容、坚强、深情”的精神内涵和价值亮点。“真实”，这篇文章写的是真人真事，反映了真的想法、真的思维、真的语言、真的情感、真的经过，是一个真实的故事，一切都是真的，没有半点儿虚伪和掺假的成分：“从容”，建民同志对病魔的出现，对治疗的艰难，对手术的痛苦，都能够从容自信，淡定乐观，不慌不乱，冷静思考，理智接受，积极应对，他“真正领会人有生必有死的规律，关键在于化解恒常的执着，了悟无常的真相，才能处之泰然”；“坚强”，在治病期间，特别是放化疗期间的痛苦、折磨和煎熬，能够勇于接受，积极应对，不懈抗争，坚忍不拔，顽强坚持，直至战胜病魔，化险为夷，转危为安，他在文中“坚强面对命运的挑战，一方面鼓励亲人们勇敢地接受现实，一方面增强战胜病魔的信心，即使

人生已经走到尽头，也不能留下懦弱畏缩的败笔”：“深情”，文章充满并洋溢着人间的深情厚谊和关爱，在治疗前后和治疗期间，处处体现了夫妻情、父子情、母子情、友情、乡友情、同学情、师生情、同事情等等，处处都贯穿着作者与家人、亲人、朋友、病友、同学、老师、医护人员、同事部下之间的真情厚意，也使我切身感受到人间处处充满着关爱的阳光。

读完《笑傲人生》，我觉得建民同志在与病魔的抗争中，虽然历经艰辛，尝尽“酸、苦、辣”，但他却勤奋好学、强化锻炼，在苦中作乐，也有苦尽甘来的一面。在治疗期间，他能够坚持每天行走一小时，加强身体锻炼，也让“操场正在锻炼的人们顿时刮目相看”，使自己始终保持着气定神闲的心态，尝到了一点儿“甜”；在治疗过程，他能够自觉主动寻找同类病友介绍治病经验，在病友的启示和帮助下，从深入思考中西医医道本质入手，“坚持‘我治病，我做主’的信念，将医生作为帮手”，出院后请中医开展各种辅助治疗，取得良好效果，使自己的精神状态和身体状况都越来越好，尝到了第二个“甜”头；他坚持读书，思考和写作，无论在这次重病手术前，还是治疗过程中，都能全面自觉地学习抗癌、防癌、

治癌知识，将这次经历作为面对疾病如何调整心态，勇敢接受现实，积极配合治疗的一次实践和感悟的机会，收获了很多经验，学到了宝贵的医学知识，“久病成医”，也尝到了苦后的甘“甜”。

我更敬佩建民同志有勇气写出这篇文章，有勇气把自己这次身患重病治疗的全部经过告知身处天南海北的所有朋友们、同事们，在《特发》月刊上刊出《笑傲人生》这篇文章，也向社会公开自己的病情、病历、想法和做法，以及治疗的全部经过。常言说得好，“人就担心好事不出门，坏事传千里”，因此一般人患病都会采取三缄其口的态度。就拿我个人而言，生病住院也不愿意告诉别人，也觉得毕竟不是好事，不愿意讲，但是建民同志就有勇气告诉大家。他将生病视为人的自然现象，不避讳，写成文章与大家分享感悟与心得，我觉得这一点是很不容易做到的，很不简单的，很值得敬佩。

与建民同志一起在特发集团总部共事有十年之久，刚开始只是从表面上感觉到他是一位平易近人、低调内敛的领导；后期约有四年时间，他直接分管我负责的企管部，我才惊讶地发现他工作中有明确的方向，清晰的思路，务实的方法，并愿意具体指导和帮助部属完成任务，在他领导下感到轻松快乐，极具成就感。我离开总部到属下企业工作后，每逢与他见面交流，又感触到他的思想、智慧、灵感，总是给人焕然一新的印象。他是一个善于不断更新知识，修炼心性，丰富内涵，且追求完美、永远在求索道路上的人。想真正认识他，只有紧跟他向前的步伐。就说这次，本来我自以为很了解他，但读了《笑傲

人生》一文，才使我对他和他人的人生哲学和处世之道有了更深的了解，在他身上有很多人没有的可贵之处，而这些可贵之处是不了解他的人很难学到的。

一是建民同志心态很好，心胸宽广，遇到不利自己的言行不生气，而是很大度；遇到不开心的事情，不郁闷，而是很开朗；遇到紧张的事情，不焦虑，而是很从容；遇到危急问题，不惊慌，而是很淡定；遇到不如意的事情，不失意，而是很坦然；受到重病折磨的时候，不悲伤，而是很坚强；受到赞扬时，不骄傲，而是很谦虚；当别人好的时候，不嫉妒，而是很阳光。所有这些都是他心态好，心里素质过硬的体现。

二是他具有良好的个人素质修养，为人诚恳，平等待人，以礼待人，以诚待人，宽容待人，不训人，不骂人，不整人，不玩人，不害人，为人端正，友好互爱，具有很好的美德，所以他能够赢得大家的尊重和喜爱。

三是能够保持一颗平常心，面对富贵贫贱、生离死别，能够心态平衡，做到淡泊名利，知足常乐，不贪不占，清简自律。不以物喜，不以己悲，正如他所说“既来之，则安之，任何害怕和退却，只会陷入不知所措或急病乱投医的沼泽”。

四是在人生道路上不管碰到顺境还是逆境，平坦还是坎坷，顺利还是挫折，都能做到缜密分析，冷静思考，坚强面对，理智处之，不会因顺境或顶峰而趾高气扬，也不会因逆境或低谷而垂头丧气。

五是在这次重病治疗过程中，他所表现出来的致胜力、意志力、坚毅力、排解力和抗压力等都是很值得钦佩的。

面对疾病和磨难，他提到“只有抱着奋斗的坚定信念，经受住各种磨难，才能充分体验生命的坚韧和张力，赢得不一样的精彩人生”。

六是建民同志读了很多书，遍及古今中外，各种学科，也写了很多文章。他是一个虚心好学、勤学苦练、刻苦钻研、不耻下问的人，不仅具有扎实的写作功底和文字表达能力，也有相当的文学理论基础和文学语言专业水准，由于他勤于读书，所以能够博采众长，知识渊博而且全面。像在《笑傲人生》中，内容涉及既有人生观、价值观、生死观、情感观的哲学思考和理性对待，又有面临重症应对的办法、中西医疗法和养生疗法的互补，更有过度治疗、与癌共存以及病患关系等敏感话题的客观见解，给人们在心理和生理上对付疾病，具有较强的指导作用。身卧病床的他，仍然忘不了坚持学习，苦苦思索，用心血写下治病的过程和心得，以便有助他人。这种精神，难能可贵。

多年接触，我感觉建民同志无论作为一个企业领导者，还是作为一个男人、儿子、丈夫、父亲都是尽心尽责的，身上表现出来的各种优秀品质和人格魅力，给人留下深刻而难忘的印象。我也一直把他作为一个楷模去学习，他是一个好人，希望通过这次重病的磨炼，不平坦的道路一去不返，今后的他人生将会是一马平川，一帆风顺，迎来健康快乐、幸福美满、一望无际的艳阳天。

祝好人一生平安！🙏

(注：甘名东同志曾任特发集团总经理助理、企管部经理、小梅沙旅游中心党总支书记)

照片里的回忆

■ 庞春扬/特发华日汽车公司

深圳的3月马上就要结束了，没想到太阳却突然眷顾起了一直在阴雨天气中战抖的小伙伴们，大方地跳出来灿烂了一把。房间里依旧是阴冷的，走到外面露台汲取一下阳光的温度，心都跟着暖和了起来。公司办公楼伸出去的露台是连通几个房间的，我慢慢地踱着步，挨个房间看了看，突然被小会议室墙上的一排排照片吸引了。华日汽车修理大厦奠基、丰田领导莅临华日、华日获得优秀维修店……我站在照片墙前一张张端详着，为华日有着这样的历史而自豪。

记得当初来华日的时候，觉得公司办公楼是一座冰冰冷冷的建筑，且相对于深圳其他位于繁华地段的高

科技企业办公大厦，华日还显得有些破旧。8层高的建筑披着白蓝相间的外墙，墙壁的颜色由于许久未曾粉刷已显得有点发黑，7楼食堂的椅子和圆桌都透着浓浓的80年代气息，尤其是椅背上白色毛笔字“华日食堂”，很有点老一代国企的风格。食堂设有早餐、午餐，午餐的时候要排队买饭，我们都用的是印有华日食堂字样的饭票，一到中午就排着长长的队伍拿着饭盒买饭，之后大家围在圆桌边吃饭边聊天。这种圆桌让我觉得特别亲切，小时候家里也会用这种桌子，来客人的时候会支起来，客人走了就把下面的架子收起来，上面的圆桌子面立到一边去。以前的旧物件和现在的东西比起来，总是



多了一份实惠，少了些许美观。中午是一天最开心的时光了，吃饭时候大家围坐在一起谈天说地，开怀一笑就是一顿饭的光景。那会总是从别人的嘴中听到大家感叹华日的从前，“华日想当初可是深圳唯一的一家4S店，到华日修车的人要排队才能轮上，有的着急车主还要送礼才能修车……”这些关于华日的描述，我也只是听听罢了，对于这我是陌生的，而对于他们却是曾经的辉煌。站在这些老旧照片面前时，我的记忆开始了回放，慢慢播放着那些同事们的聊天画面，他们闪着光芒的眼神，激动高昂的语调，因为兴奋而挥舞起的胳膊和不断比划着的手势，嘴上不断地重复着“华日”两个字。

如今的我定然是不能体会这些与华日相伴几十年的伙伴们对于这家企业的情愫，但那些画面却与眼前的照片相印证。从华日汽车修理大厦奠基到公司一步步成长，再到获取众多奖项的辉煌，无数的人见证公司发展的足迹。淡淡的光影，发黄的相纸，一张张笑脸，还是那栋蓝白色相相间的建筑，但此刻却被赋予了生命，那是每一张照片的背景，也是每一张照片的主题。数十年风雨已过，人员不断更迭，但这个主题依然未变，无论是否还会被一样的赞美和回忆，但他都是那些与华日并肩走过的人们心中一抹挥之不去的骄傲。

AlphaGo来了！

■ 刘海澄/特力集团企管部

3月9日开始在首尔举行的围棋“人机大战”——李世石VS AlphaGo成为世界的焦点。谷歌Alphabet董事长埃里克在赛前新闻发布会上说：无论谁胜谁负，实际上都是人类的胜利。

作为最近十年中获得世界第一头衔最多的李世石赛前也对结果做了预测：5 盘棋应该不会 3：2，可能是 4：1 或 5：0，我会赢。然而，几天后3月9日、10日、12日，AlphaGo（狗狗）以碾压一切的姿态结束了前三场比赛，在经历了异常惨烈的3盘败局后，13日李世石适时反扑，抓住

了狗狗犯的低级错误，人类终于用胜利捍卫了自己的尊严！赛前，棋届大师纷纷预测：5：0，如给狗狗个面子，就是4：1。赛后五局结果却是180度逆转。网上对AlphaGo的称呼非常有趣，从不以为然的“狗狗”再到惊呼“阿老师”、“阿九段”。

但是有着4000年历史的围棋，被誉为“人类最后的智力竞技高地”，仍然被AlphaGo攻陷了！Google DeepMind的哈萨比斯在第一场胜利后发推特：“WINS! We landed it on the



moon……”此番胜利堪比人类登月历史。

我在网上寻找AlphaGo的算法原理，核心的意思是：由于围棋的19X19个棋格中有361交叉点，可能组合是3的361次方，最多会有10的170次方的局面，而宇宙中的原子的数量才10的80次方，因此计算机在有限的时间内采用穷举法成为不可能。

而AlphaGo的核心工作原理是两种不同的神经网络共同作用，“策略网络”和“值网络”。它们的任务在于合作“挑选”出那些比较有前途的棋步，抛弃明显的差棋，从而将计算量控制在计算机可以完成的范围里，本质上和人类棋手所做的一样。其中，“值网络”负责减少搜索的深度，当局面明显劣势的时候，就直接抛弃某些路线，不用一条道算到黑；而“策略网络”负责减少搜索的宽度，面对眼前的一盘棋，有些棋步是明显不该走的，比如不该随便送子给别人吃。利用蒙特卡洛拟合，将这些信息放入一个概率函数，AI就不用给每一步以同样的重视程度，而可以重点分析那些有戏的棋着。

AlphaGo采用混合型机器学习技术，将树搜索和深度学习结合起来——它的深度学习要通过既记忆人类下棋步法，又与自己对弈数百万次的过程才能实现，以此来学习致胜走法。研究者们用许多专业棋局训练AI，这种方法称为监督学习，然后让AI和自己对弈，这种方法称为强化学习，每次对弈都能让AI棋力精进。然后他就能战无不胜！

Alpha希腊语有起源之意。当AI机器人不断进化发展到beta (β)、gamma (γ)，直至欧米伽omega (ω)，届时世界是什么样的？

对AI技术发展感到威胁的反倒是科技界和技术前沿的大佬。比如特斯拉的马斯克曾多次在公开场合表示“我们需要万分警惕人工智能，它们比核武器更加危险！”比尔·盖茨也表示要警惕人工智能的存在。《奇点临近》的作者雷·库兹韦尔说，未来，由于人工智能不知疲倦，不会老去，无限的运算能力等等，人类如果没有巨大进化和提升的话，我们将被AI永远超过。霍金也发表了类似的言论：“人工智能的完全发展会导致人类的终结……一旦经过人类的开发，人工智能将会自行发展，以加速度重新设计自己。由于受到缓慢的生物演化的限制，人类不能与之竞争，最终将会被代替。”

《第二次机器革命》书中提到：当荷兰国际象棋大师扬·多纳尔被问到与一台(Deep Blue)计算机对弈前如何准备时，他回答道，“我会带一把锤子。”幻想着要把软件和自动化领域最新技术进步击碎的人，并不仅仅只是多纳尔一个。现在及未来的自动驾驶汽车、机器人工厂和人工智能预订员，它们不仅仅在以飞快的速度替代蓝领工人的工作，也在替代白领阶层的工作，甚至连大师级的人物也不放过！

《与机器竞赛》一书告诉我们：未来有三类赢家，三类输家。高技术工人是赢家，低学历者是输家，机器人会迅速取代他们的工作；超级明星是赢家，第二名及其他所有人是输家；资本是赢家，劳动者是输家。在人工智能的时代，那些拥有普通的技能，做着普通的工作，拿着普通的工资，过着普通的生活的普通人，必将被自动化淘汰。人工智能的长项是相对比较重复的工作，而机器还不擅长的是解决问题的能力、灵感和创造力。我们要学点艺术、创新及领导力。其次，与其与机器竞争，不如带机器一起与别人竞争。

最后，既然第二名没有意义，我们可以开辟各种细分市场，在一个新的小领域内当第一名。☺



油
画
作
品



《如影随形》《G弦之歌》(下图) (作者: 邢健健——裔子君导师中国美术家协会会员)

《静物》(作者: 裔子君, 青年画家, 南京艺术学院硕士)





回首创业路漫漫 展望“创富”迎未来 ——特发集团启动35周年庆系列活动

2016年8月1日，特发集团将迎来35周年司庆。

为迎接特发35周岁生日，积极挖掘和汲取特发文化中先辈人艰苦奋斗、坚忍不拔、勇往直前的创业基因，反映特发35年创业发展道路上的经验与成绩，展现新时期、新常态下开拓进取、再谱华章，以豪迈气概，踏上跨越式发展新征程的精神风貌，近日，集团以“创业与传承”、“发展与创富”为主题启动了35周年庆系列活动。

按照“清简、豪迈、务实、欢快、出彩”的原则，整个活动将以35周年庆为契机，作为特发企业文化工程的一个重要组成部分，积极发动全员，广泛参与。为此，集团专门成立了由集团主要领导挂帅的特发集团35周年庆系列活动领导小组和工作小组，以集团为大平台，由集团办公室牵头设计了活动主题LOGO，负责35周年庆系列活动的总体策划、活动统筹、协调组织、督导检查等工作，各企业协同行动，有机配合，以2016年全年为维度，系统化、全方位、分层次、分区域、分批次、有针对性地导入35周年庆的概念，有节奏、有力度、有频度、有深度地开展纪念活动。

整个活动包括联系制作集团宣传片、开通专项活动微信平台、更新集团文化长廊和展厅、开展多渠道的资讯推送等5项宣传项目以及举办户外拓展、开展趣味怡情活动及公益活动、开展对外联谊和互动活动、举办企业开放接待日、举办司庆日活动、开展岗位练兵技能比拼等7项活动项目。

这次35周年庆系列活动旨在对内形成全员普庆、以身为特发人为荣的氛围，凝聚人心，提振士气，强化特发人的认同感、自豪感，激发企业的活力、向心力及整体战斗力，凸现特发人“阳刚、正道、担当、有为”的精神风貌，铸造出新时期下特发的“文化之魂”，形成统一的特发品牌力和文化力；对外，进一步提升特发的品牌影响力，努力塑造特发成为“令人尊重、有深厚家国情怀、创造价值”的国企人格形象，重点展示特发信心百倍，紧跟深圳市国企新一轮改革发展步伐，在深圳建设现代化国际化创新型超大城市建设中，成为都市生活体验平台运营商，提升深圳城市品质，创造社会财富和企业价值的追求与梦想。

(徐莹/集团办公室)



· 蓝色畅想曲 ·

特发小梅沙的过去、现在、未来

走进特发小梅沙

古人说日出沙头月悬海角，在旭日东升的大鹏湾畔，长约800米的小梅沙湾口，犹如一弯新月镶嵌在苍山碧海之间，洁白沙滩比邻而居，蔚蓝海水联袂而漾，人称“东方夏威夷”。

顺着情人小径，饱览滨海风光，穿越时光隧道，让我们一瞥小梅沙的日与夜……



特发小梅沙的过去



1、1980年，未开发的小梅沙。2、行路难，难不倒特发人。3、原广东省委领导与港商商量才、威烈云等商谈小梅沙合作事宜。4—5、小梅沙民兵营成立。6、小梅沙团委成立大会。7、小梅沙员工第一次英语培训班结业典礼。8、小梅沙员工参加1998年“特力杯”羽毛球锦标赛。（按图片排列顺序）

特发小梅沙的现在

如今，经过特发集团最近十多年苦心经营，小梅沙已形成了海、陆、空和全天候的海滨大型综合游乐园，亲临小梅沙，您可以获得视、听、游全方位的享受。身临其中，可以听鸟鸣啾啾，可以感椰林阵阵，可以观海涛滚滚，可以击翻腾碧浪。

又有海洋世界极地海洋动物带您遨游奇幻的海底世界，感受海洋生命和海洋文化的多姿多彩。莅临小梅沙大酒店，您可以体会“临窗观海，枕涛入眠”的奇妙意境。这里是休闲娱乐，享受生活乐趣的绝佳选择。



春

在春暖花开的季节，比小草更迫不及待地挣脱皮袄的是伴山临海而居的深圳人，他们刚刚采摘完梧桐山上漫山灿烂的山花儿，转身就能扑通一声扎进小梅沙清凉但绝不冷冽的海水中。



秋

转眼间秋风送爽。很多深圳移民开始怀念故乡深秋的层林尽染，此时此刻，倘如你还是蛰居于钢筋水泥的写字楼里面，当然免不了伤感了，到小梅沙看海是一次蛮不错的选择。



夏

炎炎夏日一到，小梅沙突然“热闹”起来。人们纷纷涌来嬉浪消暑，享受大自然美景。绵延数百米半月形的金色沙滩上五彩缤纷的太阳伞和嬉戏的人群，雪白的浪花扑打着堤岸，卷起千堆雪，也许惊叹不止才是你惟一能选择的表情。



冬

入冬了，但小梅沙风清依然，浪涛依然，热情依然。而海水里，最勇敢的冲浪人也许就是打着“深圳盐田少年帆板队”旗号的小伙伴们——海，铸造了新一代深圳人的体格；海，也同样张扬着新一代深圳人的精神。



特发小梅沙的未来

小梅沙，深圳人的滨海乐园，承载了多少深圳人的欢乐与回忆。值此特发集团成立35周年之际，我们的小梅沙迎来了二次开发的历史机遇。小梅沙开始谱写整体开发、更新升级的新篇章。旧貌换新颜，看，一个神采奕奕、光彩夺目的小梅沙正向我们走来。

小梅沙总体规划目标

“海洋公园+特色街坊+山海梅沙湾”，山海相融，彰显海洋都市非凡魅力。

未来的小梅沙将打造成独具海洋文化特色的都市型滨海旅游休闲度假区、深圳滨海旅游目的地，将成为中国城市滨海休闲开发的新典范，深圳未来海洋文化与城市精神的新名片，东部滨海开发的新标杆。



构建“艺术沙滩休闲+创意山海游乐”为核心，复合滨海休闲商业、多元时尚运动、滨海主题度假等功能的“2+3”功能体系。以小梅沙沙滩和海洋公园构筑核心驱动平台，带领整个项目发展。

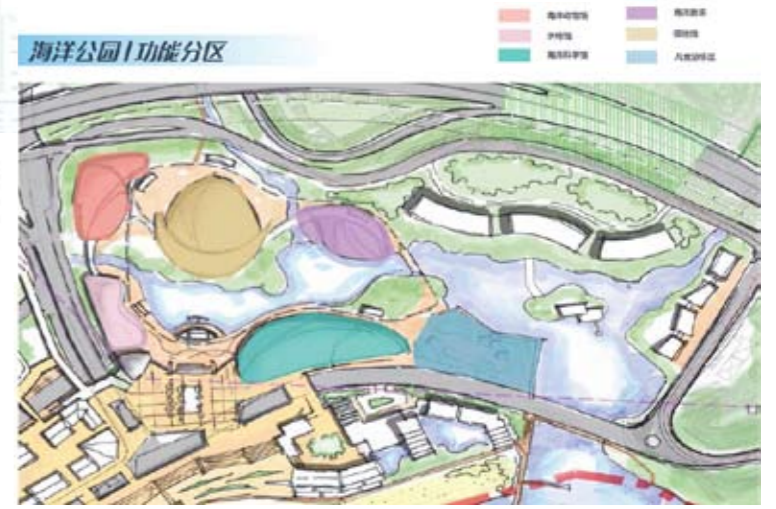
六大功能分区

- 滨海活力区
- 都市乐活区
- 海洋探索区
- 生态闲居区
- 奢华私享区
- 山林休闲区



蓝色狂想曲——小梅沙海洋公园主题区

海洋奇幻探索乐园，以海洋为核心元素，构建“海洋馆+博物馆+户外器械”的产品组合，着重打造科技感和体验感，设置丰富的产品类型，“科普+技术+互动”多业态融合，给游客带来无以伦比的海洋主题游乐体验。80%封闭+20%（海洋博物馆）开放，成熟期年游客量250万人次。



五星级酒店 & 特色精品酒店 & 高端酒店式公寓

海洋特色鲜明的五星级酒店是整个小梅沙片区的地标，是核心旅游服务设施，将运用海洋生物等景观设计，配备各类海洋特色的餐饮、服务项目，打造以海洋为主题的五星级国际品牌度假酒店，满足商务会议、大型艺术盛事、休闲度假等中高端市场需求。

特色精品酒店将采用现代简约设计风格，配以高科技服务设施，营造轻松休闲的社交氛围，为新一代旅客打造中端时尚的休闲体验。

高端酒店式公寓和海景公寓将与商业、酒店等物业形态有机融合、互补，共同打造宜商宜居的开放式风情酒店公寓，市民与游客同享“面朝大海，春暖花开”的高品质生活。



岸芷兰——游艇俱乐部 & 公共游艇码头

公共游艇码头将填补市场空缺，成为国内真正意义上的公共开放游艇码头，引领国内游艇运动发展方向。

游艇俱乐部与公共游艇码头一起联动小梅沙水域的滨水旅游核心，与整个片区联动融合发展，游艇俱乐部还将衔接现有城市公众景观步道，凸显其公共性和开放性。



听涛观澜，缤纷活力 —— 滨海风情商业活力街

融合都市与大海，建筑与人文，与海洋公园和其它业态有机互动，打造“多元化、主题型”特色商业，重点开发具有景观资源特色的滨海商业，构建以休闲、主题、精品餐饮、酒吧街为主的商业活力街坊，集中式商业和居住建筑为辅的滨海特色商业。



盐梅路下穿隧道或打造二层平台



海洋风情商业 | 情景商业 —— 室外空间最大化

商业一层

- 餐饮外摆空间
- 商业与海滨休闲空间串联

商业二层

- 露台、平台空间使用
- 强调空间交错及融合

商业屋顶

- 海景资源丰富
- 休闲观海空间

商业内街

- 情景式人行商业内街
- 顶棚（张拉膜）设计



示意图

示意图

海洋风情商业 | 情景商业 —— 海景资源最大化

示意图



• 将商业与沙滩建立二层联系平台或在此稍高下穿，使得商业与沙滩无缝连接，实现人车分流，商业与沙滩、大海延伸，景观最大化，营造室外休闲商业。



盐梅路下穿隧道或打造二层平台



海洋风情商业



小梅沙公共空间 & 慢行系统

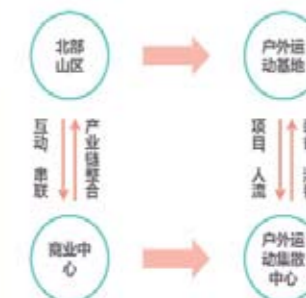
苍山碧海，银滩绿树

在高速公路与梅沙路交界建设海洋广场以承载公共交通和公众集散功能，为市民和游客提供信息服务、小型开放式表演、主题展示等场所；再通过盐梅路下穿或整体抬升，滨海休闲带、小梅沙沙滩、滨海栈道，加上北部山区的郊野休闲公园，共同打造集上山下海、便捷行人的慢行系统。

通过举办大型公共活动、文化娱乐活动、水上运动、游船帆船运动一起，提升和丰富小梅沙影响力。

未来的小梅沙，将成为全天候活力休闲区，深圳户外运动集散中心，主题活动汇集地。

海洋风情商业 | 业态 —— 与北部山区的互动



• 将商业中心的户外运动业态集中打造成深圳户外运动集散中心，提供户外运动零售、服务等，与北部山区的户外运动基地形成互动



梅沙创意公园（北部山区）

小梅沙的整体改造 离不开政府的支持

特发集团作为具有高度责任感、使命感和荣誉感的市属国有企业，为保证小梅沙片区的高质量及可持续发展，将在此项目中投入超过百亿资金，并长期持有和经营主题公园、主题酒店和部分商业物业，超过特发集团建设开发量的60%。

为尽快启动小梅沙片区的升级改造工作，将小梅沙打造成为深圳市东进战略的示范区，特发集团恳请市委市政府、区委区政府在小梅沙片区开发土地政策、土地指标调整等方面给予大力支持。

小梅沙片区升级改造完成后，新的小梅沙必将成为深圳市委市政府实施城市东进发展战略的重要门户区域。



小梅沙，东方夏威夷，迎来了新的机遇。小梅沙，深圳新八景，即将焕发新的活力。

注：本文部分文字与图片摘录自微信“沙头角”公众号、麦挺先生的摄影照片，以及特发集团小梅沙投资发展公司提供的宝贵素材。在此特别感谢所有一直以来关心、关注特发小梅沙发展的各界人士。