

特发信息港产业园二期主体大厦



特发信息港产业园二期主体大厦。主体大厦工程为25层结构，总面积39396.58平方米。二期大厦的建设使特发信息港产业园又上了一个新的台阶，使产业园产业孵化基地功能、产业凝聚力进一步加强，为特发信息产业发展撑起了一片广阔的天空。



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 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

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

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。



■ 公司要闻

- 04 集团召开2015年党建纪检工作暨“两个责任”学习贯彻会议\张旭生
- 05 准确定位，合理布局，积极推进和平里商铺招商运营工作
——集团领导到和平里项目调研考察\朱蓉蓉 张曦
- 06 集团张建民总经理等领导到特发物业公司调研\赖赐纳
- 06 集团超额完成市国资委下达的公共建筑节能改造任务\张灵



■ 十三五规划专题

- 08 集团领导率队学习考察华夏幸福等项目\李承 李正祥
- 10 开放学习，集众之长——杭州创联、中国电科第三十六所交流学习体会\刘阳 王传琦
- 13 特力赴天安云谷考察学习产业园云平台和智慧园区规划运营新模式\谢建光
- 14 国内水族馆行业开始进入规范管理、有序发展阶段——全国水族馆等级评定工作启动\魏鹏程
- 16 特发集团“十三五”战略规划工作志（2）



■ 向华为学管理

- 17 做一名“教练式”管理者\王立涛
- 19 让人终身受益的导师制度\蓝江



■ 管理精粹

- 21 特发信息技术创新引擎升级，国家级企业技术中心助力发展提速\刘阳 王传琦
- 23 特发黎明长龙公司科技创新硕果累累\王强

■ 商海职场

- 25 艰苦奋斗磨利剑，川藏高原树口碑\钟慧
- 26 特发物业坂田管理处获华为公司表彰嘉奖\陈福生
- 27 深圳市唯一的企鹅蛋诞生于特发小梅沙海洋世界\季帆
- 28 参观卓越世纪中心和TCL产业园物业管理项目观后感\余丽歌

■ 基层一线

- 29 烧饼的感动——常州特发华银公司成长感言\江治国
- 30 拓展业务领域，增值创收求发展\王婧媛 韩阳
- 32 铁路安全生产责任重于泰山——赴北京铁路安全教育培训观后感\易文明
- 33 获奖后的思考\尹玉刚

■ 企业文化

- 34 集团与特力公司员工联合举办踏青活动\李群
- 35 集团总部举办“我与企业共成长”员工座谈会\王娟
- 36 集团新版网站正式上线运行\吴慷
- 37 户外拓展——架起与客户沟通学习的桥梁\曾海波 李正钱

■ 员工情怀

- 39 这里的冬天没有雪\王正顺
- 41 正视工作，学会生活、享受生活、感恩生活\赵兴华
- 42 为客户挽回“遗失的价值”——华为人身边的“活雷锋”\陈福生

■ 杂言随笔

- 43 学会“放弃”\张旭生
- 44 “亲爱的，我爱你！”\黄德标
- 45 清明艾粿\杨红

■ 读学心得

- 46 《狼图腾》带给企业文化的思考\张雅倩

■ 聚焦经营

- 47 国家电网宁波电力公司到特发信息参观考察等3则\姚金福
- 47 特发信息参观移动深圳公司移动互联体验馆等3则\蒋胜祥 王传琦 胡红丹
- 48 特发信息组织开展机械伤害、特种设备、危险化学品泄漏应急演练等3则\姚金福
- 49 特发黎明长龙公司荣获2014年度北京铁路局科技进步一等奖、中国铁道学会科学技术三等奖\王强
- 49 特发黎明清员工史智博被认定为深圳市高层次专业人才等2则\张志彬 黄岩珍
- 49 特发小梅沙海洋世界举办第四届小小驯养员等2则\季帆
- 49 提升满意度，迎接新挑战——小梅沙大酒店开展消除“质量黑点”活动\李静
- 50 香蜜湖公司举行消防应急实战演练\刘文清
- 50 特发小区举办“为地球熄灯一小时”活动等2则\李艳丽 赖赐纳

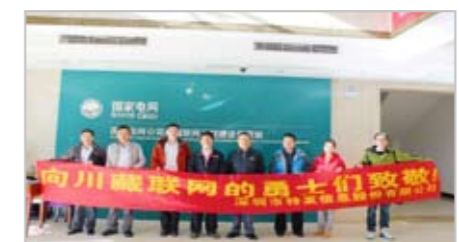
■ 地产行业动态

- 51 两部门发文促房地产健康发展等9条\《特发地产信息》

■ 旅游行业动态

- 52 7家旅行社联合抵制途牛，线上线下竞争加剧等11条\特发小梅沙旅游中心

封二：集团企业形象宣传图片——特发信息港产业园二期主体大厦





集团召开2015年党建纪检工作暨“两个责任”学习贯彻会议

■ 张旭生/集团党委办公室

4月14日上午，集团召开2015年党建纪检工作暨“两个责任”学习贯彻会议。集团党委、纪委委员，监事会主席，财务总监，总部各支部书记，各企业党组织书记、副书记、纪委书记（纪检委员）共31人出席会议。会议由集团党委副书记、纪委书记林婵波主持。

会上，集团各企业党组织汇报了2014年党建、纪检工作情况。集团党委副书记、总经理张建民和集团党委副书记、纪委书记林婵波分别总结了集团党委、纪委2014年工作并部署2015年重点工作。集团党委与各企业党组织负责人签订了《特发集团2015年度党风廉政建设目标管理责任书》。

集团党委书记、董事长张俊林组织学习了“两个责任”文件精神。他详细讲解了落实“两个责任”对于党委领导班子、党委“一把手”、党委领导班子其他成员及纪委需要承担责任的具体内容，以及确保“两个责任”落实到位的保障措施。他要求各企业党组织认真学习领会“两个责任”的核心精神，要深入

研究，结合企业实际，制定落实“两个责任”的具体办法，并切实落实好“一岗双责”。

会议最后，张俊林做总结讲话。他分析了当前党建纪检工作的趋势和集团党建纪检工作情况。他强调，做好党建纪检工作主要是做好思想建设、组织建设、作风建设、制度建设和文化建设五个方面工作。党组织要在把握政治方向和选人用人考核评价上发挥政治核心作用。他对集团各企业党建纪检工作提出了具体要求：一是要领会集团加强组织建设，着力提高和发挥党组织核心作用，推动改革发展的思路和工作布置；二是要处理好“一岗双责”中的关系，尤其是要处理好三个关系，即：党建和公司治理、党建和党务工作、党建与企业文化的关系；三是要加强党的理论、政策学习。企业班子成员平时要多留意媒体信息，多交流讨论，传递正能量；四是要加强队伍建设。要抓住今年换届选举的契机，夯实组织基础，发挥党组织作用。



准确定位，合理布局，积极推进和平里商铺招商运营工作

——集团领导到和平里项目调研考察

■ 朱蓉蓉、张曦/本刊通讯员（特发地产公司）

4月23日下午，集团董事长张俊林、总经理张建民和班子部分成员及相关部门负责人到和平里项目考察调研一期商铺，特发地产公司丁晓东董事长等陪同考察并做汇报。张董事长一行首先实地考察和平里112间商铺，初步了解商铺布局和招商相关情况并主持召开现场专题研讨会议。会议就和平里花园一期商业招商运营管理以及特发地产公司外部收购项目运作机制情况听取汇报。

会上，和平里商业顾问公司至祥置业专家对龙华片区商业市场及和平里周边商业项目做了分析，并对和平里商业项目的定位及业态布局做了阐述。特发地产公司对和平里商业的招商、运营及管理向集团提出建议：1、根据业态及周边租金市场调研，建议将和平里商业定位为以社区生活配套为主的社区型商业；2、建议对商铺进行整体形象包装，并进行相应的工程改造，提升商铺自身价值和销售价格；3、招商模式方面，采用联合招商和自行招商进行；4、委托特发地产负责和平里花园一期商铺的招商、运营及管理。地产公司表示，有信心做好和平里商铺项目的招商运营各项工作，将和平里商铺做好做旺，也希望借此机会接触和尝试运营商业地产，提高地产公司的综合业务水平。集团张建民总经理等领导分别就和平里商

铺招商运营及管理方案提出了意见及建议。张董事长做总结讲话：一、原则同意由特发地产负责和平里一期商铺的招商、运营及管理。先招租有利于物业及商铺整体价值的提升，招商工作一定要认真、严谨，要从提升价值、品牌的角度去思考，做好准确定位及节点控制。二、同意对商铺进行整体包装，但要结合招商和实际使用，避免二次工程。做好方案及预算，预算按流程报批。三、要建立全面系统的制度流程和机制，如建立商铺租赁管理模块，明晰人员配置及职责、考核标准、竞价机制、招商模式等，竞价机制上要在符合市场化原则的前提下，保证公平公正公开，流程要严谨。四、涉及商业招商、运营管理整体及专项方案需报集团备案。

会议就特发地产关于对外收购项目事宜，听取了特发地产从项目立项权限、设立房地产项目投资审核机构、缩短投资审批时间、给予地产公司项目收购、投资主体方以资金支持等方面的建议，张俊林董事长对地产公司提出的审批权限及流程问题、聘请税务机构问题、与民企合作方式问题做了指示，责成相关领导和部门负责落实，并要求地产公司做好相关方案报集团审批。

集团张建民总经理等领导到特发物业公司调研

■ 赖赐纳/本刊通讯员（特发物业公司）

4月7日，集团总经理张建民、副总经理俞磊、张瑞理及企业一部等相关负责人到特发物业公司调研。物业公司主要领导及相关部门负责人参加调研并汇报工作。

集团副总经理俞磊主持调研专题工作会议，她表示集团领导非常关心物业公司的发展，召开本次专题工作会议主要是围绕物业公司发展的需要，对物业公司是否成立设施设备公司、专业化（安保、清洁等）服务公司以及混合所有制改革存在的问题等进行讨论研究，探讨和明确特发物业公司未来的发展和定位。

特发物业公司总经理高天亮向集团领导介绍了物业公司2015年一季度的经营情况：截止2015年3月，特发物业现有在职员工1915人，管理项目增加到47个，管理面积达到289.19万平方米，较2013年增加73.19万平方米，增幅达33.88%。营业收入、营业成本、利润总额完成情况超预算、超同期，混

合所有制改革工作根据集团时间表安排，各项措施稳步推进。物业设施设备部经理谢鹏程对物业公司设备设施管理现状、成立设施设备公司必要性与发展前景进行了汇报。随后，集团领导同与会人员基于物业行业的发展趋势并结合物业公司的发展现状，对物业公司成立设施设备公司与专业化公司等课题进行深入研究。

最后，张建民总经理作总结讲话。第一，出于特发物业公司今后发展的需要，集团同意物业公司成立设施设备公司，作为物业管理服务的配套；第二，是否成立专业化服务公司，取决于是否有利于提升特发物业公司的市场竞争力和降低人力薪酬成本；第三，根据集团发展战略部署，未来物业公司将作为集团商业、旅游地产、珠宝产业园产业链的一环，为集团提供配套的物业管理服务。☺

集团超额完成市国资委下达的公共建筑节能改造任务

■ 张灵/集团企业一部

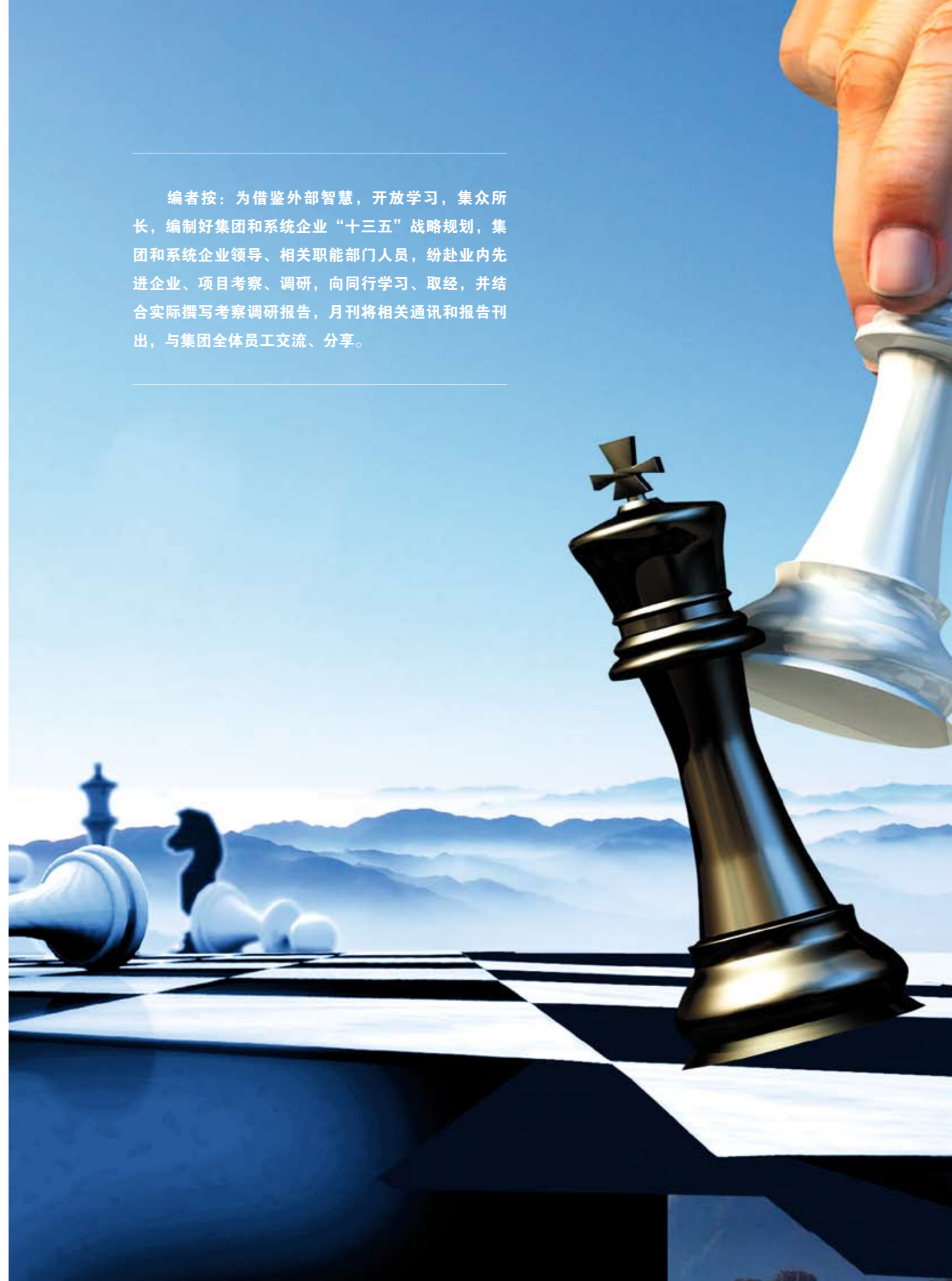
根据《深圳市公共机构节能十二五规划》、《三年行动方案》及《深圳市公共建筑节能改造重点城市建设工作方案》的要求，深圳市国资委要求特发集团完成公共建筑节能改造任务不少于1.5万平方米。经过对集团8家下属企业可能进行节能改造的建筑进行认真梳理，最终确定发展中心大厦具备改造条件，并安排特发物业为实施责任主体，发展中心大厦管理处为具体执行部门。

接到任务后，特发物业和发展中心大厦管理处高度重视，严格遵循“政府主导、规划引导和群众主体”的原则，切实加强领导、精心组织、务求实效、统筹推进。发展中心大厦节能改造工程2013年11月1日开始施工，至2013年12月31日竣工。改造主要包括两部分，一是照明系统更换LED节能灯具；二是中央空调系统采用新的高效节能设备替换原有主机系统和风柜系统。改造后，照明系统电能耗由改造前的48.05

万kWh/年降至改造后的18.2万kWh/年；空调系统电能耗由改造前的299.89万kWh/年降至改造后的227.03万kWh/年，最终实现整体节电13.9%，折合节能改造面积42411平方米，超额完成1.5万平方米的节能改造任务。目前该改造项目已按照住建局要求全面完成项目改造系统备案、核实验收、能效测评、政策补贴申报等工作。

在具体工作的推进过程中，特发物业将节能减排工作落到实处，专门成立了节能减排领导小组，下设节能减排领导小组办公室（发展中心管理处），将发展中心大厦的节能改造工作纳入年度工作计划中，由节能领导小组全体成员负责监督管理，定期召开节能领导小组工作会议，共同商讨确定符合发展中心大厦实际情况的节能措施，并且定期巡查节能降耗工作的具体实施情况，发现问题及时提出整改意见。☺

编者按：为借鉴外部智慧，开放学习，集众所长，编制好集团和系统企业“十三五”战略规划，集团和系统企业领导、相关职能部门人员，纷赴业内先进企业、项目考察、调研，向同行学习、取经，并结合实际撰写考察调研报告，月刊将相关通讯和报告刊出，与集团全体员工交流、分享。



集团领导率队学习考察华夏幸福等项目

■ 李承、李正祥 / 集团企业一部

4月16日至19日，集团张俊林董事长、俞磊副总经理、桂自强副总经理和集团企业一、二部负责人对华夏幸福基业股份有限公司、北京亮点设计中心及S.M.A.R.T.联合办公空间进行考察学习，并利用周末时间，参加了由国内知名旅游地产策划设计单位——华高莱斯组织的“破局旅游地产”专题研讨会。

16日，集团一行抵京后，直接奔赴位于东城区东四十条的亮点设计中心进行调研考察。该项目坐落于北京市东二环内历史文化保护区，前身是建成于上世纪80年代的旧电子厂房，占地面积约2000平方米，总建筑面积约8000平方米，通过重新策划和装修，亮点设计中心成为一座汇聚高端建筑、景观、室内、灯光设计公司一起的文化创意产业办公楼。该项目在策划之初，便确立了产业园区国际化、品牌式的物业管理经营道路，以高标准、高艺术规格的硬件标准建设，同时在建筑、景观、灯光、文化传播等领域整合国际资源链条，形成社区化、群落式的发展格局。并以此集成了艺术企业办公平台，艺术活动展示平台，艺术项目创业平台、

艺术产品营销平台、艺术创意发布平台、艺术人才培养平台六大功能平台。凭借精准定位、差异化特色化经营、针对式服务，即便该项目存在距离北京中央商务区和顶级写字楼聚集区较远、交通停车不便等劣势，仍能吸引业内高知名度企业入驻，租金水平与东三环高级写字楼持平。在亮点设计中心，集团一行对S.M.A.R.T./NIWOTA联合办公空间进行了重点考察。这个被称为“京城最IN的联合办公空间”的创意平台，其模式脱胎于国际流行的WeWork联合办公平台和创客空间，并根据“创意、设计、运营、跨界”的经营理念整合产业价值链，为客户创造一站式的设计解决方案，从创新服务的角度将产业链打通、整合，不仅实现物理空间上的交流，更形成一个现代服务业的产业集群和社交平台。办公空间内的NIWOTA是一个创意协作办公品牌，意在聚拢行业和精神气质一致的中小公司，以独立而联动的形式分享一个开放灵活的办公与交流空间；另一个是S.M.A.R.T.度假地产智慧平台，它专注于为度假地产提供从规划设计、市场管理、艺术设计到投融资的全程服务，在短短两年时间内，S.M.A.R.T.联合办公空间已经成为业内较为知名的，融办公展示、讲座论坛、方案定制、资源整合多维度的产业服务平台公司。围绕空间改造、运营管理、盈利模式等议题，集团一行与项目运营团队进行了深入讨论，就如何在当前创业项目和创客空间需求涌现的市场形势下，对集团存量物业资源进行升级改造运营进行了分析。

4月17日，集团一行赴华夏幸福股份有限公司学习考察，受到该司孟惊总裁等领导的热情接待。俊林董事长一行听取孟惊总裁等关于华夏幸福基本情况、发展理念、运作模式等有关方面的介绍，就有关问题进行了互动交流；同时参观华夏幸福产业发展集团运营总部，观看该司产业园区招商CRM平台的现场演示，学习了解其从客户接洽到履约管理的全套运营管控流程。随后；



并到固安产业新城、丰台产业综合体实地考察。

华夏幸福坚持“以产兴城、以城带产、产城融合、城乡一体”的理念，实行区域城市规划、土地一级开发、招商引资、市政公用事业配套建设、区域内房地产开发、产业孵化等一条龙服务，创立了“产业新城模式”。

华夏幸福坚持打造高水平研究策划团队，其区域及产业发展规划能力达到了国家级水平，实现了对目标区域的快速定位和快速落地；坚持行业数据库建设，不断丰富客户资源，与地方政府、科研院所、行业标杆开展广泛合作；坚持产业集群建设，提高服务水平，完善产业园区科研、孵化、创新、生产生态系统，成功打造了河北固安等多个产业新城。

华夏幸福商业模式2013年被评为最佳商业模式，公司2014年实现营业收入289亿元，实现利润总额51亿元，净资产收益率高达42.12%；2009至2014年营业收

入及利润总额年复合增长率分别达到165%及170%。根据《2014中国房地产上市公司TOP10研究报告》，华夏幸福综合实力排名第六，创富能力排名第五，投资价值排名第四，仅次于万科、保利和招商地产。

4月18至19日，张俊林董事长率队参加由著名旅游地产策划和设计专家、华高莱斯国际地产顾问（北京）有限公司李忠总经理主讲的“破局旅游地产”研讨会，就旅游地产当今现状分析、投资策略、客群结构变迁、产品设计战略、旅游文化和移动互联管理及开发与资源整合等专题进行了深入学习。通过课上学习和课下讨论，集团一行系统梳理了集团旅游资源的客观情况，梳理了开发和运营的商业逻辑，对下一步推进集团重点资源开发的策略形成了新的认识。（如企业有需要，可向集团企业一部索取华高莱斯“破局旅游地产”研讨会授课课件）



开放学习，集众之长

——杭州创联、中国电科第三十六所交流学习体会

■ 刘阳/特发信息副总经理；王传琦/特发信息技术中心

杭州创联是浙江省技术创新能力百强企业、杭州市最具成长型中小工业企业，专注电子通信和自动化控制、信息化等系统设备研制，着力于嵌入式软件应用，专利及软件著作权130余项，产业覆盖铁路运输安全细分市场排名第一，多个产品处于国内领先地位。中国电科第三十六所是我国从事通信信息控制技术的国家一类专业研究所，专利160余项。拥有6家控股公司和中国工程院院士、享受政府特殊津贴专家领衔的强大科研队伍，民品板块涵盖船舶电子、矿用电子、分布式光伏发电等设备制造及解决方案。

2015年3月18-19日，特发集团张俊林董事长、张瑞理副总经理、企业一部李正祥，特发信息王宝董事长、刘阳副总经理、技术中心王传琦一行6人参观杭州创联信息技术有限公司、中国电子科技集团第三十六所，与两家企业领导进行交流，听取相关负责人有关企业管理模式、薪资考核、科技创新、市场化模式等方面的经验介绍，为集团“十三五”规划特发信息通讯产业战略发展提供借鉴。

第一部分：创联电子

一、精研市场新常态，不断创新强主业

创联在创立之初，秉承生存是第一要务的理念，与市场紧密相依，客户需要为根本，现任高层以“连长”、“排长”定位，兼具“指挥员”与“战斗员”双重身份，最终凭借过硬产品质量和艰苦奋斗精神赢得了客户；坚持以“工程师”为定位，着力解决现实问题，不做超前理论研究；以市场为唯一，精细研发过程，市场产品执行“经营一代”、“研发一代”的战略；在对已售产品提供软件升级有偿服务同时，与用户讨论并依

反馈讯息判断下一代产品，投入资金研发，当技术成熟后推荐给用户。创联市场化经营中保持主业在行业细分领域中的领先地位，占据着市场制高点。

创联的研发管理：以技术、市场骨干组建技术委员会，分析项目的市场预期、潜在竞争及技术实现性，研发中心为企业研发项目的主管单位，项目管理部负责项目的驱动和监管。研发投入在去年已占销售额10%以上，创新研发高投入已常态化。同时，企业重大攻关项目采取与科研院所合作的委托开发和联合开发模式。

体会：市场化、大数据时代，对政策导向、企业客户、同领域伙伴及对手数据进行收集和挖掘，通过宏观与微观层面相结合分析，对公司优势技术提升，研发方向制定将极具参考价值。

二、围绕“顾客为中心”，重点打造“客-研-生”中心

创联成立之初，便以生产为主导，贴近客户需求，在铁路安全设施领域成绩突出，在原创性产品应用的同时，已主持起草国标多项。依顾客需求，确立电子控制和嵌入式软件为核心技术，产品更加丰富。



交流会后，创联贾幼尧董事长和叶卫春总经理邀请交流团参观研发、客服、生产制造中心，重点介绍了车联网领域安全控制的机车综合无线通信设备、自轮运转特种设备远程监控综合管理系统等产品，其部分产品和标准已成为国内外企业学习的样本。

在创联的十个部门中，“客服-研发-生产”三大中心共240人左右，占总人数80%以上。其中，市场安装人员超100人，研发人员数量第二，生产以组装为主。研发、销售部门与其他部门构成标准的“哑铃型”架构，这是注重市场和研发的重要体现。全国18个铁路局均有创联驻局待点，顾客导向体系布局让人印象极为深刻。

体会：创联以客户为本，市场先导策略不言而喻，此外，产品售出后的技术保障、服务网络建设完善，提供优质、系统的回访服务，也是创联管理中获知产品提升和未来方向的重要渠道。

三、“薪资分配市场化”锁定人才

创联制度建设中的薪资分配市场化是公司快速发展的重要基础，将薪资与业绩、市场建立直接联动。采用基本年薪、任期激励、绩效年薪组合。每年对同领域公司薪资水平做市场调查，获得基准参考值，年初调基本年薪，高能对高薪，核心员工流动率控制在低水位。任期激励是实行新产品奖励制度，给与研发人员、销售人

员连续3年研发中心下达的研发项目实现新产品销售额一定比例的奖励，并采用自选起始年度。绩效年薪由董事会设置超额完成业绩部分的30%用于绩效奖励，上不封顶，惠及高管、中层干部、技术骨干、优秀员工。

创联高管考核指标由董事会下达，其中团队目标和岗位职责各占50%。销售人员考核中融入新产品、道德品质和劳动纪律指标；通过汇集用户反馈与未来需求、同行业讯息为内容的一周一篇简报要求，在制度上鼓励销售人员关注丰富公司产品链的新产品；同时，塑造艰苦奋斗、廉洁自律的员工个人品质。

体会：绩效考核的体系建设、制度优化、指标设置、考核流程和责任的确立和完善，是薪资市场化的必经之路，过程中须立足公司的实际情况稳步推进。

四、“信任放权”与“基因文化”

交流中发现创联高层人员能力优势互补，15年间无人离开，相互信任足见深厚。创联在管理中坚持简单、高效、信任，遇到重大问题群策群力，对难以抉择的问题，董事长的权衡和判断能力水平深得大家信服，一帅定军心，智慧和能力值得敬佩。

创联高层之间的信任也延续到“信任放权”，当一项工作确立内容和目标后，授予分管领导对直接管辖的员工充分的管理、考核、分配决策自主权，因其对员工的任务难度、质量、贡献最为清楚，评价更为客观。

创联客服中心的主力是公司一手培养的，他们多数人曾基础薄弱，是在创联获得“新生”，因而被赋予了创联“基因”。员工和企业形成了“发展型契约”，员工为公司未来发展付出额外的努力及职责外工作，主动追求产品链突破，助力公司稳定快速发展。

体会：正如《浪潮之巅》一书中所述，“一家公司的基因往往决定了它的命运”。创联的基因决定了其企业的发展文化：“一切为用户着想”、信任放权、让一线指挥炮火、配置资源。创联的“基因文化”已深深植入企业组织生命体的内核，不会因科技发展水平、人员更替而变化。“基因文化”使创联与员工连成命运共同体，同呼吸，共发展，形成强大的“凝聚力和战斗力”，员工成为市场开拓、公司发展的原动力。

第二部分：中国电科第三十六所

一、技术创新迎发展，科研队伍实力强

36所吴奇敏书记及各中心负责人参与了本次交流会，会上就技术创新、人才建设、管理转型、开放发展的战略规划展开了讨论。36所介绍了技术创新发展的五轴联动模式，涉及管理机制建设、平台建设带动、队伍建设支撑、产品体系建设、发挥专家优势等方面改革时效。提出以技术专家为首打造创新团队，集中优势资源，围绕关键方向，组建跨部门研究团队，开展重点攻关的新模式。

在36所人才金字塔构架中，以中国工程院院士领衔，拥有高级工程师以上职称达270余人的专家“科研舰队”，立足军品“海陆空天弹”，向民品矿用电子、海洋电子、新能源、信息服务“海域”探索前行，强大

的科研实力一旦掌握市场突破点，那么创新开发将由点及面地展开，未来不可限量。

体会：随着特发信息国家级企业技术中心的认定通过，对公司当前制度、体系架构的优化已箭在弦上，以技术中心规划监督层、分中心运行管理层、研究室实体研发层的结构设置或许是下一步方向。

二、产品布局重热点，军转民品新亮点

会后，冯荣泉所长邀请交流团参观了36所民品展示厅，目前36所的产品布局集中在海洋电子、智能家居、新能源等热点业务板块，采用从军品分离技术，零部件自生产或结合采购，提供产品销售及技术解决方案的并行方式。其民品中核心产品以定位、安全、节能为主打，包括船舶用全球自身识别系统、远程影像智能监控系统、野外用折叠太阳能板、大型太阳能LED路灯等极具亮点的产品。

体会：36所立足军品，围绕客户需求，加快产业技术进步，在向技术解决方案提供商转型的过程中，依托自身优势技术，并充分借助外界市场资源，减少前期投入的情况下，增加了向市场提供整体技术解决方案的广度，实现市场资源的集成化利用。

三、企业发展新探索，体制改革新机遇

企业导向的三个维度（创新性、先动性和风险承担性），36所在创新性的基础支撑上拥有显著优势，目前正以充分的市场调研分析，通过资本运作，加速产业布局，探索多元产业经营，在先动性和风险承担性方面尝试突破，开拓发展领域。

在体制机制改革的新机遇中，36所正强化其“产业化能力”，体制上建立股份制公司辅以配套的政策与措施引导、推动产业化，机制上完善技术、产品、商品的发展路径，缩短技术产品化、产品商品化的进程。同时，技术创新评价办法、技术创新奖励制度等各项制度的建立和完善正逐步推进。

体会：企业在面对体制机制、薪资考核、研发方向、产品市场化等多方面的改革时，任重而道远，树立“以客户为中心、以市场为导向”为理念是改革的基础；通过资本运作整合外部资源，着力提升内部经营、研发、生产部门的核心竞争力，将成为推动企业转型升级，实现长期可持续发展的重要途径。☺



特力赴天安云谷考察学习产业园 云平台和智慧园区规划运营新模式

■ 谢建光/特力集团

3月31日，特力董事长吕航和公司领导班子前往天安云谷考察产业园云平台和智慧园区的规划和运营，了解天安云谷在智能化产业园区的规划设计、云计算、物联网、移动互联网等新一代信息技术的创新运营模式。

天安云谷是以云计算、大数据思想规划，并强调“共享、协作、开放”、以人为核心的产城社区。通过云计算、互联网将行政审批、政策咨询、产品展示等多种创新资源进行整合，成为一个综合创新服务平台。天安云谷的智慧园区产业资源与服务平台，以SMAC等新一代信息化技术的应用促进园区产业关联，优化产业生态圈的分工与交换，形成园区产业的外部经济，提升企业效率、降低经营成本的运营模式。特力班子一行在天安云谷执行总经理王嘉、IBM华南区总经理孟雨陪同下考察了天安的智慧园区的云数据中心、高速通信网络、智能化建筑、物联网系统、智慧一卡通等基础设施。

特力领导还认真听取了IBM技术总监在云计算方面的介绍。对于云计算平台建设，IBM有着丰富的经验。

在深圳最为突出的案例，就是着手设计了天安云谷的云平台，借助IBM的云支持技术和服务，帮助天安云谷轻松构建并迅速扩展云环境，提供先进、可靠、高度安全和可扩展的平台，用于创建、管理和充分利用云服务。IBM的云计算服务可以帮助天安云谷利用云服务优化内部基础架构，改造服务组合，使云服务与现有业务战略保持一致，使客户体验实现差异化。IBM还可根据客户的要求，量身定制特色的云计算平台。特力目前在建的水贝珠宝产业园，未来将打造成为以黄金珠宝首饰产业为核心的都市型特色产业园区。要实现这一目标，需要有前瞻性的产业园区规划设计。根据目前珠宝产业园规划拟采用智慧商务云计算平台实现产业园的新型运营模式。天安云谷的智慧园区设计理念和设计亮点让参与调研的特力领导深受启发。此次实地考察对于特力珠宝产业园的未来规划、功能设置、管理运营都有积极的借鉴意义。☺





国内水族馆行业开始进入 规范管理、有序发展阶段 ——全国水族馆等级评定工作启动

■ 魏鹏程/特发小梅沙海洋世界总经理

4月13日到15日，全国水生野生动物保护分会水族馆委员会在山东烟台举行会议，40多家水族馆委员单位代表出席会议，国家农业部渔政管理局局长、水族馆委员会会长李彦亮在会上讲话。会议总结了委员会工作，部署了水族馆等级划分实施方案，讨论了水族馆标准编制工作规划，选举成立了第二届两岸三地水族馆发展论坛执行委员会。这次会议是在水生动物场馆建设标准和保育标准编纂完成并由国家农业部颁布实施的基础上举行的，会议讨论了水族馆等级划分细则和实施方案，确定了评定办法，在全国范围内按区域分别成立了4个评审小组，要求在2016年上半年前完成评审和挂牌工作。特发小梅沙海洋世界被会议提名并为广东、湖南、福建、江西、广西、海南6省的水族馆等级评审副组长单位。这次会议以等级划分确立了国内水族馆行业准入门槛和相应的等级规范，标

志着中国水族馆开始进入规范管理、标准化运营、有序建设发展的新阶段。

一、水族馆行业进入大繁荣时期，发展中存在的问题受到国内外关注

近两年来，国内水族馆快速发展，对动物资源的需要越来越多，仅2014年国内引进的水生哺乳类动物就超过千只。随着对水生保护动物品种、数量需求的不断扩大，行业内养殖员、驯养师、兽医等技术力量出现不足，加上一些海洋馆建馆时执行标准不到位，动物基本福利得不到保障，患病、死亡等现象不时出现，不仅引起农业部的重视，也受到了国际社会的高度关注，对行业发展的声誉、水族馆事业的良性发展产生了不利影响。为此，国家农业部批准立项，由水族馆委员会制定行业等级的划分要求和实施细则，目的是

落实已颁布的水族馆标准，根据等级划分标准指导动物引进报批的规模和数量，建立完善的水族馆水生哺乳动物管理系统。这一工作标志着水族馆发展开始从行业自律阶段向规范化、标准化、法制化管理方向发展。

二、水族馆等级划分的依据和基本原则

这次水族馆等级划分的主要基础是水生哺乳动物驯养水平的等级划分标准，共3级。其中一级的评分为400分以上，三级的评分需达到800分以上。等级评定的内容共有6大项200多个分项，特点是：1、设施标准权重重大。以二级水族馆为例总分为600分以上，动物场馆各项空间指标需要达到的分值是310分，占总分的50%多；2、维生循环系统各项目得分的比重多。与水质控制要求相关的指标为120分，权重达到了20%；3、驯养人员的人数、资质、水平要求高，分值也需在120分以上。其它方面如管理制度、科普能力、技术提升等几项合计要求在50分以上。从6大项的权重比例看，现有水族馆的升级改造和新建项目，重点是要把场馆设施达标关，水质控制到位关，这两项是投入使用后不易轻易改变的刚性要求。而且在建设之初，就必须以发展的眼光，为以后增加动物预留空间。

三、等级评定对海洋世界二次开发的启示

(一) 硬件设施不能省！水族馆等级评定的各项分值是刚性的，是按标准化要求进行的，如鳍脚类动物的

生活空间要求分值为100，陆上干燥面积为20分，评审时严格按照图纸资料并在现场实测后评分。这就要求我们在规划设计和建设中，严格参照标准，就高不就低，否则会出现动物引进报批瓶颈。

(二) 水族馆的等级可以在进行改造和品质提升后申请晋级。如特发小梅沙海洋世界按现有条件如果不能进入国内最高级别水族馆行列，升级改造或二次开发建成“华南最高水准海洋主题公园”后，可申请复评晋级。

(三) 特发小梅沙海洋世界新规划的设计和建设的重视文化内涵、主题、品味的同时，要有与市场定位相适应的水族馆“等级”，平时我们说的高端、大气、上档次的前提和基础正是以符合标准为前提的。以动物种类、数量多少推算场馆的最基本规模要求，再结合文化内涵和主题、品味要求进行档次提升，可以避免高标低配、高配低标两方面投资浪费的情况。也可以避免高市场定位和低水族馆等级情况出现。

(四) 要重视“软实力”的储备与培养。按照等级要求，三级水族馆对驯养动物技师的资质水平，专职兽医的临床经验、专业人员从事技术研究工作记录及国内外专业刊物发表的论文、有无国家相关部门认定的青少年科普教育基地证书，以及近年来采取的新技术及成果等等都有明确的分值要求。等级评选不是打“印象分”！



链接：特发集团“十三五”战略规划工作志（2）

一、专题研讨

（一）特发信息

课题：特发信息发展定位；“十三五”期间发展目标、并购企业整合和企业转型方向。时间：3月24日上午。参加人员：集团领导、特发信息主要领导和分管领导、集团企业一部、和君咨询和特发信息战略咨询单位等。

（二）特力集团

课题：1、特力珠宝市场运营和珠宝产业链配套服务商业模式，包含：电子商务，互联网金融，园区配套服务；2、对本地和外地珠宝专业市场、企业及相关跨界企业的调研计划。时间：3月24日下午。参加人员：集团领导、特力集团领导班子、特力集团珠宝运营事业部、企管部、集团企业一部、和君咨询和特力集团战略咨询单位。

（三）片区协调小组

课题：1、小梅沙片区总体定位；2、小梅沙片区开发和运营模式。时间：3月25日上午。参加人员：集团领导、片区协调小组、集团企业一部、和君咨询和AECOM公司等。

（四）特发物业

课题：1、特发物业未来发展定位，与集团主导产业的关系问题；2、物业管理行业及细分市场发展趋势。时间：3月25日下午。参加人员：集团领导、特发物业主要领导和分管领导、集团企业一部、和君咨询。

（五）特发地产

课题1、特发地产产业定位和“十三五”发展方向；2、特发地产市场化获取土地开发资源的计划。时间：3月26日（周四）上午。参加人员：集团领导、特发地产公司领导、集团企业

一部、和君咨询、特发地产十三五战略规划工作小组和咨询单位。

课题2、特发地产产品定位及发展方向。时间：4月9日。参加人员：特发地产领导、集团有关人员。

（六）黎明集团

课题：1、黎明集团产业定位和发展方向；2、黎明集团工业投资项目（缙清、长龙、蓉华）在集团产业格局中的作用和定位。时间：3月27日（周五）下午。参加人员：集团领导、黎明集团领导、集团企业一部、和君咨询、黎明集团咨询单位。

二、战略调研

（一）3月18—20日，集团张俊林董事长、张瑞理副总、特发信息王宝董事长、刘阳副总等前往杭州创联信息技术有限公司、中国电子科技集团第36所开展铁路通信、移动互联网产业发展调研。

（二）3月26日，集团董事长张俊林、副总经理张瑞理、黎明集团董事长刘学优、总经理袁洪章等前往河源进行商业地产项目调研。

（三）4月8日，集团董事长张俊林、副总经理俞磊和桂自强、香蜜湖公司领导、企业一部、企业二部有关人员及戴德梁行有关专家等前往香港进行城市综合体项目调研。

（四）4月12—15日，特发信息总经理蒋勤俭、副总经理罗涛等前往武汉长飞、烽火、亨通进行“十三五”战略调研。

（五）4月15—17日，集团张瑞理副总经理、特发信息董事长王宝、副总经理刘阳等前往鹏博士、中国电子科技集团第54所开展“十三五”战略及光通信、互联网产业发展方向。

（六）4月16日—19日，集团张俊林董事长、副总经理俞磊、桂自强及企业一部、二部、片区规划协调小组有关人员赴京考察创客空间和WeWork联合办公模式项目，调研华夏幸福产业新城商业模式，并参加旅游地产高峰论坛。

三、专题讲座

（一）3月30日，特发地产领导及集团有关人员参加“白银时代的管理趋势与变革高级分享会”。

（二）4月2日，特力举行“互联网金融知识分享”讲座，腾邦创投总经理主讲，集团董事长张俊林、副总经理俞磊、企业一部有关人员、特力董事长吕航、总经理丁辉、副总经理冯宇等参会。

（三）4月14日，特力聘请IBM咨询机构举行主题为“转型与创新，共建智慧发展之路”讲座。

（四）4月21日，特发地产组织主题为“中洲控股投资拓展体系分析”专家讲座。

四、战略规划编制

（一）3月31日，下属企业完成“十三五”战略规划初稿，集团企业一部提出审核意见，并向下属企业反馈。

（二）4月20日，和君咨询完成特发集团“十三五”战略规划初稿；4月22日，集团俞磊副总组织企业一二部讨论特发集团“十三五”规划初稿，形成修改意见；4月24日修改意见反馈和君。

（三）4月28日上午，和君咨询与集团各部室领导研讨特发集团“十三五”战略规划初稿，集团主要领导出席指导意见。



做一名“教练式”管理者

■ 王立涛/特发物业杭州分公司

服务华为公司已然有10余年之久，回想这些年的合作经历，感慨颇多、收获亦多。纵观华为的发展历程，从1988年一家注册资金仅2万余元的销售代理公司，到而今全球翘楚的电信设备制造商，华为公司发展之快速，无不与其管理之规范、员工之艰苦奋斗息息相关。耳濡目染中，也收获了进步。

“管理者 = 教练”

企业的“企”由“止与人”组成，“人”是企业发展的基石，所有的管理都要在“人”上面做文章，让“人”出成绩是管理的核心，因此企业的各级管理者，在企业发展进步中有着举足轻重的作用。然，一个什么样的管理者才能保障企业的良性发展？值得我们管理者深思。

2012年，参加了华为公司杭研行政分部组织的一次供应商培训，对华为时任行政分部部长叶松阐述的“管理者的角色定位”中“管理者=?”印象颇深。提

问时现场气氛很热烈，很多人回答：“舵手、领袖、指挥家”等一些关于管理者的代名词，而授课者给出的答案却是“管理者=教练”，很多人还很不解。授课者娓娓道来：好的管理者就=教练，他会从“尽己之能”、“尽己之智”到“尽人之能”、“尽人之智”，发挥每一位下属的最大潜能。

再看华为公司发展，创立20年，从当初默默无闻的无名小卒到现在享誉全球、最具国际竞争力的高新技术企业，载誉无数。华为跨越式的发展，除了在于技术立足、认清了行业的本质和发展趋势外，更与它强大的企业管理息息相关，与他的各级优秀的“教练式”管理者的贡献分不开，所有这些才成就了今日的华为。

谈到教练，我们第一反应可能就是体育界，各类体育运动，无一没有一名教练；优秀的团队、个人，无一没有一名优秀的教练。无论团队还是个人，其成绩往往和教练息息相关，帮助队员调整心态、提高技能、制定战略、实现目标，教练既是良师益友，同时还是运动

员行动的指挥和决策者。教练会根据每个运动员的特点，积极发挥每个队员的特性，从而在比赛中取得优异成绩。企业管理亦然，一名好的“教练”能带出凝聚力高、作战力强的团队。杰克·韦尔奇曾说：“我只想做一名企业教练”、“领导艺术只跟人有关。没有最好的运动员，你就不会有最好的球队，企业队伍也是如此——最好的领导人实际上是教练！”

反观我们，作为劳动密集型的物业服务行业，“人”是第一生产力，基层员工比重大，素质良莠不齐，但同时他们是公司形象和服务质量的第一道窗口，是面对客户的排头兵，是公司的脸面。实施有效的管理或者说提高他们的服务意识和综合技能，向客户提供优质服务，是客户认可我们的关键，也是我们企业成败的关键。这就凸显了管理者的重要作用，如何将基层员工的正面效应发挥到最大，如何有效地整合资源和创造高效的生产力，这就是管理过程中的工作重点，也说明了物业服务行业中“教练式”管理者的不可或缺。

那么，如何成为一名优秀的物业行业教练式管理者？在那堂课程中我受到的启发主要有两个方面：

第一，管理者要有服务他人、成就他人的强烈愿望与信念

“管理”不是控制而应当是服务，管理者就是服务者，服务对象不仅仅是客户，还有为客户提供服务的各级员工。肯·布兰佳《管理者的秘诀》一书中论述管理者的秘诀就是“服务于他人”。

教练的最大作用在于协助队员成就自我，取得最

优异的成绩。同样，管理者也要有成就他人的胸怀和勇气。成为教练式管理者，最重要的一点就要具有服务下属、成就下属的强烈欲望与信念，做一名协助下属在工作绩效、个人事业发展等方面夺取更优表现的服务者、支持者、促进者、提升者。要将“我如何才能让每个下属更加出色？”“我如何才能让下属把工作做得更好？”“我如何才能成就下属？”作为工作的出发点和归宿。

管理者的成功，不是因为个人能力有多强，而是因为团队的成就，只有团队的成功才能证明管理者实施的管理行为是有效的，因此这就要求管理者，要真正尊重与重视每一个下属。一名真正的教练都是高度重视和尊重每一个队员，站在他们的角度看问题，理解他们的感受。高度重视与队员的沟通，他们坚信没有沟通就不会有共识，没有共识就不会有进步；同时他们也非常注意倾听与观察每个人的表现，并给予及时反馈；他们还会尊重每个队员的差异，并根据每个队员的差异让他们发挥优势，各尽其能；同样注重解决队员的“后顾之忧”，让他们一心一意奔向目标。诸如此类存在于教练们间的教、练行为，都是值得管理者们应用到日常管理中去。

因此，管理者要像教练一样，做到“以员工为中心”，重视与培养每一个下属，真正地做到心灵的沟通和潜能的挖掘，让他们感受到自己的重要性，从上级能得到足够的被尊重和被认同感，在工作中得到归属感和信任感，从而可以有效地发挥自己的所能。管理者要知道，高高在上发号施令的时代早已是昨日黄花。

因此要勤换位思考，从下属的角度看事情，给予真诚的赞赏与感谢；要多与下属沟通，听取意见，达成共识；要了解每一个下属的优势与缺点，适才用人，让其发挥所长；要及时给予下属反馈，指导他们去改进工作；要帮助解决下属的困难与问题，让其放下包袱“轻装上阵”。

第二，管理者要善于运用激励手段，充分调动员工工作积极性

“教练”不一定有很多专业知识与技能，教练的技能不一定比队员优秀，但是他们一定懂得如何让队员摘取更多的金牌，几乎每个优秀的教练都是激励高手。行为科学中有一个著名的“保龄球效应”：两名保龄球教练分别训练各自的队员。队员一球打倒了7只瓶。

教练甲说：“很好！打倒了7只。”队员听了教练的赞扬，心里想，下次再加把劲，把剩下的3只也打倒。教练乙则对队员说：“怎么搞的！还有3只没打倒。”队员听了教练的指责，心里很不服气。结果，教练甲训练的队员成绩不断上升，教练乙训练的队员打得一次不如一次。可见，会激励、善激励的教练才是好教练。

管理中，只有员工的工作热情、信心、动力被激发，才有可能发挥无限的潜能，完成超额的业绩。同时管理者还应了解员工最适合的激励方式，激励他们的工作表现；要相信没有不能被激励的下属。要做“授人以渔”的管理者，而不是一味“授之以鱼”。教练们每都是亲临现场，以身作则，必要时进行角色示范，言传身教。教练重视方法与技巧的指导与传授，“授之以

渔”而不仅仅是“授之以鱼”，他们告诉队员应该怎么做，不应该怎么做；应该往什么方向努力。教练善于启发队员学习、观察与思考，训练他们良好的工作方法与习惯。

我想，我们向华为学管理，最应该学习的就是他们的各级干部，学习他们教练式的管理。如若我们的各级主管、项目经理、部门负责人都能很好地领会上述二点，注重角色定位、注重下属发展、注重团队所有成员的表现，对团队的绩效、命运负责，指导、协助、服务好下属增进技能、提升能力、完成任务，成为一名教练式的管理者，都能带领各自团队出色的完成任务，出优秀绩效，那么何愁我们的服务不被客户认可？何愁公司不会进一步壮大呢？

让人终身受益的导师制度

■ 蓝江/特发地产监理公司

春节到土耳其旅游，听到年轻的导游介绍伊斯兰教义里的导师制度，触动了我内心深处的一根弦，引起了不小的共鸣。之前对这个宗教一知半解的我，回来后认真补了些这方面的功课。

伊斯兰教有师承传系的制度。导师是传授教义和精神修炼的指导者，穆斯林教徒通过导师的指引，能更为形象生动地理解《古兰经》的奥义及真知。导师由学识渊博、年高德劭的人担任。其讲经传道多为心传口授，以个人的领悟和经验为依据。弟子入行时，必须举行严格的收徒授道仪式，奉行沐浴、斋戒、祈祷和避俗，见习期考察合格后才被收为正式门徒。弟子按照导师所规定的禁律和程序，潜心领悟和苦修，历经若干年后完成各项功课，才能达到“欲尽理纯，功到大定，道合自然”的程度。

英国的高等教育也有导师制，与学分制、班建制同为三大教育模式。导师制的最大特点是师生关系密切。

导师制从制度上规定了教师的职责不仅仅局限于从事教学科研（授业），更具有育人的责任，即导师要指导学生的思想、学习、生活（传道、解惑），以更好地贯彻全员、全过程、全方位育人的现代教育理念，更好地适应素质教育的要求和人才培养目标的实现。

记得小学读书的时候，有各行业的优秀代表人物做校外辅导员，给我们讲雷锋助人为乐的故事，说旧中国穷苦人当牛做马的悲惨历史，这些精神食粮弥补了文化课的不足，传播了正能量，对正在成长的青少年起了潜移默化的作用。

上世纪八十年代中期，我大学毕业踌躇满志地赴单位工作，设计室给我委派了一名德高望重的老工程师做指导老师，负责在我一年的实习期里对我进行技术上的指点。他除了手把手地教会我做结构设计外，还给我很多人生的启迪和教诲，至今仍然受用。

到了深圳，看到建筑业的优质样板工程几乎都是江



特发信息技术创新引擎升级 国家级企业技术中心助力发展提速

■ 刘阳/特发信息副总经理；王传琦/特发信息技术中心

苏一建这样的大型国有施工企业创造的，仔细观察原来他们在对技工的管理上，有一套严格的管理制度。以瓦工为例，先当学徒工，为师傅打下手（拌砂浆、搬砖、提灰桶），学着师傅的动作进行操作（拉线、砍砖、挤浆、勾缝），这个过程往往需要一到两年才能出师。但现在，这个好的培养制度在建筑业已经难以为继了（设计、施工、咨询业大都如此）。

我抱着试试看的态度，在网上搜索华为是否有“导师”一类的人才培训管理措施，结果让我非常满意，甚至是震撼——人家华为实行这一制度已有十年之久，不愧为国内知名企业！

华为的导师制经过多年的探索，已经演变为全员导师制的形式。华为这一特有的育才机制，既是员工的一种在职培养，也是螺旋上升的正常途径，将陪伴并造福员工在华为的整个职业生涯。这是一种全员、全方位的做法。不局限在新员工有导师，所有员工都有导师；不仅生产系统这样做，营销、客服、行政、后勤等所有系统也如法炮制。华为管理层认为，所有的员工都需要导师的具体指导，通过导师制实现：一帮一，一对红。华为对于调整到新的工作岗位的老员工，不管资历多长、级别多高，在进入新的岗位后，公司也会为其安排导师。导师也许比你的工龄短、资历低，但在岗位上

他比你强，他就是你的导师。导师职责比较宽泛，不仅在业务与技术上传、帮、带，还包括思想上的指引、生活细节上的沟通与引领。为了保证导师制落实到位，华为对导师实行物质激励，以补助的形式，给导师每月一定的导师费，并且定期评选、奖励优秀导师。难能可贵的是，华为已经把导师制上升到培养接班人的高度，并以制度的形式做出严格规定：没有担任过导师的员工，不得提拔；不能继续担任导师的，不得晋升。华为这一做法的积极意义在于：一、增强员工的荣誉感，尤其是对于入职时间不长就成为导师的员工，在工作上更加严格地要求自己，在新员工面前发挥模范带头作用；二、对于新员工来讲，可以使他们迅速地融入到企业的大家庭中来，从思想上、感情上尽快地认可企业的制度和企业文化；三、通过全系统、全方位、全员性导师制的推行，形成了企业内部良好的环境氛围，各层次的执行力必然会大大增强。

按照特发集团领导的号召，为发挥员工的集体智慧，不断提高企业管理水平和经营绩效，推动特发集团战略目标的实现，我们要向华为这样的优秀企业学管理。那么，华为的导师制度已经在人才的培养上树立了标杆和榜样，值得我们借鉴和学习。

国家级企业技术中心是国家为鼓励企业技术创新、推动行业技术进步、实现技术创新发展战略，对在国家鼓励发展的行业中，以在技术创新方面取得显著成效的行业标杆企业（技术中心）为依托，由国家发展改革委牵头，科技部、财政部、海关总署和国家税务总局联合参与，通过严格评定程序和标准审核认定，而设立的代表国家在技术创新的三大顶层设计（国家级工程技术研究中心、国家重点实验室、国家级企业技术中心）。

特发信息公司技术中心被认定为国家级企业技术中心，这是公司技术创新与科技引领的一个重要里程碑。本文将就国家认定企业技术中心的意义与标准，以及特发信息技术中心建设运行等内容简要分析介绍。

一、国家评定企业技术中心的意义与标准

国家设立国家级企业技术中心是贯彻创新驱动发展战略，落实《中共中央、国务院关于深化科技体制改革加快国家创新体系建设的意见》的重要举措。作为国家强化企业技术创新主体地位，引导、推动中国企业向创新驱动转变的重要政策工具，目的在于确立企业技术创新和科技投入的主体地位，对国民经济主要产业中技术创新能力较强、创新业绩显著、具有重要示范和导向作用的企业技术中心，国家予以认定，并享受相应的优惠政策，以鼓励和引导企业不断提高自主创新能力，带动国家行业进步。

国家级企业技术中心评价标准非常全面，要求企业除具备显著的行业规模优势和竞争优势外，企业在技术创新组织、管理、投入、知识产权、成果等方面都要具备行业领先地位。

国家级企业技术中心认定程序相当严格，首先由企业所在地省（市）主管部门进行筛选和推荐（初评），再经中介专业机构对企业申报材料进行严格的审核评价（初审），之后再通过专家答辩，以及五部委（国家发改委、科技部、财政部、海关总署和国家税务总局）联合审核调查，只有所有环节都顺利通过，才有可能最终获得国家认定。

国家从1993年开始第一批认定国家级企业技术中心，到2014年共组织开展了21批次的认定，全国共有1098家企业技术中心获此殊荣。20多年以来，深圳先后共有19家企业（技术中心）获得国家评价认定，特发信息技术中心成为深圳市企业中第20家获得国家认定的企业！

二、国家级企业技术中心成为特发信息公司发展新动力源

（一）提高公司承担国家级科研项目能力

企业持续的研发投入和承担重大研发项目是企业自主创新的源泉和载体，特发信息技术中心成为国家级企业技术中心后，将更有利于公司申报和承担更多的诸如国家科技支撑计划项目、“973”计划项目、“863”计划项目、国家重点新产

品项目、火炬计划项目等国家重点科技创新项目，开展产学研合作，聚集行业科技人才，进而提升公司技术创新能力和扩大行业影响力。

（二）促进公司技术创新步伐

按照国家级企业技术中心评价与考核方法，对获得认定的企业，国家每两年还将对企业（技术中心）进行全面的考核评价，企业技术中心必须在创新机制、技术与人才、产出与效益等几方面考核内容上持续保持领先，才可保留国家级企业技术中心称号，享受相关优惠政策，考核不达标的企业技术中心将面临警告、整改甚至撤销资格。因此，公司技术中心获得国家认定，只能表示企业技术中心过去的成绩，若要保持，则必须百尺竿头更进一步，不断完善和建立健全公司技术创新体系与管理制度，持续开展技术创新，更加注重科技成果的转化和促进行业发展，把技术中心进一步做实做强，不辱使命！

（三）提升公司的行业影响力

国家级企业技术中心作为国内行业最高水准的企业科技创新平台，表明技术中心在自主创新的技术能力，整合内外关联资源的整合能力，洞悉市场变化的市场能力等方面已得到认可，也体现出企业的新产品研发或服务能力和市场适应能力等核心竞争力能力上处于行业前列，行业公信力和影响力借此获得进一步提升。

（四）政策支持公司科技创新发展

国家和各省市对获得国家级企业技术中心的企业都制定了相应的鼓励与支持发展政策，企业除按照政策可享受用于技术开发的设备、技术进口免税外，国家发改委还设立了技术中心创新能力建设专项资金，重点支持技术中心

的创新能力基础设施建设和基础条件平台建设。科技部也将重点支持企业开展自主研发活动，承担科研专项计划等相关优惠政策支持。

三、特发信息技术中心的组织建设与运行

（一）特发信息技术中心基本情况

特发信息技术中心是在特发信息下属各分子公司技术开发部的基础上，2010年进行整合设立。技术中心由综合办、5个研发部和1个检测试验中心组成。其中5个研发部分别负责开展通信系列光纤、光缆、电力通信系列光缆、FTTx设备及系统、接入与光传输网络设备的研发和技术保障；综合办主要承担技术中心的日常管理工作。

特发信息公司技术中心于2011被认定为深圳市级企业技术中心，2013年首次申报国家认定企业中心，进入专家答辩环节，评价良好，虽最终与之擦肩而过，但积累了经验、树立了再次申报的信心。经过一年努力建设和完善，2014年再次申报并顺利通过认定，成为国内纤缆行业企业中第6家获得国家企业技术中心认定的企业。

（二）特发信息技术中心管理模式

特发信息技术中心组建以来，通过开展对标学习，不断探索管理模式，逐步建立起一套适应公司目前实际的技术发展管理模式，技术中心综合办承担协调统筹、对外衔接、对内管理的职责，是技术中心运行中枢，依托于各分子公司的研发部采用研发项目和日常行政区别管理的运行机制，在不影响承担分子公司相应职责的情形下，接受技术中心在研发项目上的监督管理，并将重点研发项目技术创新目标纳入对分子公司的KPI考核之中。在制度建设上，通过不断修订和完善，形成了特发信息《研发项目管理办法》、《知识产权管理办法》、《技术创新考核与奖励办法》等管理办法；2014年开始，技术中心还开展了三级联动（技术中心、分子公司、项目组），全过程、多节点监督检查技术创新工作，增补项目过程中必要的表单，推进了精细化项目管理模式，取得了良好的效果。当然，技术中心的管理运作目前仍然存在不少不足，在如何推动、引领公司技术创新发展上，在核心技术人才储备、技术创新管理理念等方面都需要改进和提升！

（三）特发信息技术中心成立后技术创新成果

从2011年成为市级技术中心起，在公司领导的全力支持和科研人员的努力拼搏下，2011-2014年，公司技术创新成果显著提升，4年时间相较2011年前的10余年间，累计获专利授权82项（其中发明专利9项），增长约148%；软件

著作权6项，参与制定行业标准已发布12项，与前期接近持平；累计获得政府资助奖励2500余万元，增长约390%；突破性地获得国家重点新产品1项，时隔10年再次获得深圳市科技进步二等奖1项。

（四）特发信息技术中心的发展方向

围绕国家“宽带中国”战略，结合公司十三五战略发展需要，关注上游光纤预制棒制备、高性能光纤新产品的的发展趋势，关注未来5G系列光缆、光器件等配套产品研发及生产设备优化；拓展移动互联网的基础网络建设、信息技术集成、网络技术增值服务等技术新方向。

完善组织构架，逐步探索由大研发部制的集成式向更为清晰全面的矩阵式过渡。推进对外技术交流的工作力度，加快产学研平台、分析测试公共服务平台等多重平台的搭建，加快技术中心研究方向的系统化建设和管理，鼓励和促进科技成果产业化。

加强公司技术人员培养与技术创新制度建设，确立“以责任和信任发挥其主观能动性，鼓励主动提出新亮

点”的创新构想或研究方案。培养技术人员在项目前期调研和进程中对外界科技信息不断的综合分析、论证和追踪的信息吸收与处理能力，提升专业科学素养。进一步发挥技术专家委员会对公司在申报国家级重大研究课题、面临重大技术问题以及人才培养等公司技术创新工作方面的指导和引领。

四、特发信息技术中心展望

特发信息所处光通信行业面临转型升级，技术创新将是关键，布局在行业龙头企业中的国家级企业技术中心，肩负着引领带动行业走创新驱动发展道路的重任。特发信息技术中心将通过积极合理的规划和全方位的努力，大力提升公司自主创新能力和核心竞争力，加快优化创新机制的建设，提高技术人才专业素质，加强重大科技项目的规划与监督，加快科技成果产业化，将技术中心建设成为特发信息公司技术创新发展的引擎，为公司和行业的发展与进步做出新的贡献！

特发黎明长龙公司科技创新硕果累累

■ 王强/特发黎明长龙公司

特发黎明长龙公司是集国家级高新技术企业、软件企业、铁路运输安全生产设备认定企业、CRCC铁路产品认定企业、铁路运输安全基础设备认定企业、北方交通大学产学研基地、CMMI-L3认定企业为一体的国家级高新技术、科技创新企业。

长龙公司始终遵循“科技创新、科技增效”、“创新、驱动、发展”、“保证铁路安全生产”的理念，积极开展科技创新工作，几年来承担北京铁路局、北京交通大学多项科技研发项目，全部通过技术审查，并快速形成生产力、完成成果转化，将科技创新的成果运用到铁路一线，为保证铁路一线安全生产、提高安全运维水平，做出了积极贡献。



2014年，长龙公司科技创新投入占到企业营业收入的7%。2014年11月，长龙公司通过国家级高新技术企业的重新认定，并在科技创新项目的研发、产品质量保证、市场推广、继续教育、EMC实验室建设、国家专利及软件著作权申报、科技论文发表、软件退税、政府资助、科技项目审查、与深圳市各级政府沟通、福田区政府人才房支持、办公环境提升、人才招聘与培养、专业技术人员高级职称评定、企业形象推广、企业文化建设等多个方面取得了重大突破和好成绩，达到了4年来企业发展的新高度。

2014年，长龙公司通过与北京交通大学进行产学研合作，完成了机车信号便携测试终端、光缆识别仪等科技研发项目，并通过局级技术审查。2015年，产品将在铁路一线推广运用。

2014年，通过科技创新，长龙公司既有的铁路通信信号系统及产品，按照新的铁路技术规范进行升级，适应了铁路安全生产的要求，机车信号项目获得中铁认证中心颁发的双CRCC认证证书，获得国家铁路局颁发的行政许可证书；同时积极开拓市场，为科技创新、科技创效打下了基础。公司遵循“科技

创新、转型升级、驱动发展”的理念，大力推进科技创新工作，在自主创新能力、科技合作、产学研合作等多个领域，进行综合突破，保证了公司整体经济指标大幅度提升。通过科技创新、市场开拓，真正实现了创新增效。

2014年，长龙公司在知识产权方面已经获得1个国家发明专利、3个实用新型专利，并且新申报了6个发明专利和实用新型专利，已经获得10个铁路通信信号软件产品的软件著作权及登记证书，公司2014年在国家科技核心期刊发表科技论文8篇。

2014年初，长龙公司获得北京铁路局颁发的2013年度科技进步先进集体称号、分散式道岔控制器检测系统科技项目获得北京铁路局科技进步三等奖；2015年3月，长龙公司CIR综合诊断测试系统项目获得深圳特发集团2014年科技创新一等奖。

目前，长龙公司总部拥有研发中心、铁路通信信号实验室、EMC试验室、高温冲击箱、X射线检测仪、AOI光学检测仪、ICT在线测试仪、高温老化室、振动台、无线电屏蔽室、无线电综合测试仪、记忆示波器、逻辑分析仪等一大批专业仪器仪表检测设备和设施，

完全符合铁路安全设备生产企业的安全认定及CRCC认定的要求，并且同时满足铁路通信设备及信号设备的研发、生产制造、型式试验、电磁兼容试验、模拟铁路现场环境的要求，是具备检测手段、试验手段、具有大批高科技技术研发队伍的、有多年铁路通信信号生产规模及能力的国家级高新技术企业。

2015年3月，公司在深圳市福田区政府、深圳电子行业协会及北京铁路局等领导的支持下，开始筹划生产基地的搬迁扩容工作，预计5月底将完成生产基地整体扩容搬迁。此项工作必将为企业的转型升级、提高创新发展的动力，打下坚实的基础。

2015年，特发黎明长龙公司将继续遵循“创新务实”的企业精神，在深圳特发黎明、北京铁路局、中铁进出口公司的领导下，在深圳市各级政府、特发集团及中国铁路总公司、各个铁路局的大力支持下，继续以“创新、驱动、发展”为理念，勇于创新、勇于实践，争取在2015年在科技创新、科技创效的道路上创造新的业绩，为深圳特区的发展、为中国铁路安全生产做出新的贡献！



艰苦奋斗磨利剑，川藏高原树口碑

■ 钟慧/特发信息电力缆事业部

近期，国家电网公司基建部发文表彰川藏电力联网工程突出贡献单位和突出贡献者，以向在川藏电力联网工程建设过程中作出卓越贡献的单位和个人表达崇高敬意和衷心感谢。特发信息电力光缆事业部江大林副总经理荣获该工程突出贡献者荣誉称号。

特发信息继中标青海-西藏±400kV直流联网工程后，又成功中标川藏联网西藏段OPGW工程。2014年11月20日，川藏电力联网工程这项被誉为全球最具挑战性的输变电工程顺利投入运行，结束了西藏东部和四川甘孜南部电网孤网运行的历史，这也是继青藏联网工程后，国家电网公司建设的又一条世界上最具挑战性的“电力天路”。该工程是迄今为止世界上施工最艰难的输变电工程，地处川藏高原腹地，穿越高海拔、低气温无人区，沿线高寒缺氧、地质复杂、冻土广布，技术难度极大。特发信息中标大幅提升了公司在行业中的地位，标志着公司产品质量迈上了一个新的台阶，进一步增强了市场影响力。

2014年初，特发信息承接该工程西藏段光缆任务，公司上下非常重视，多次主持召开专项会议部署工作，在项目执行过程中，严把质量关，及时安排生产供

货，在短短1个月的时间内将高质量的400多公里光缆顺利送至西藏施工现场，同时合理安排现场督导，服务及时周到，为该项目的顺利完成提供了坚实的保障。

2014年8月底，特发信息慰问团奔赴位于四川甘孜州巴塘县的川藏联网工程总指挥部，一路海拔变化很大，每个人都出现了严重的高原反应——头晕、头疼、呕吐、全身骨节酸痛，连续几天无法入睡。慰问团打起百倍精神，坚持和指挥部的建设者们座谈沟通，赢得了客户的高度赞赏。

2011年和2014年特发信息先后前往了青藏线和川藏线这两项世界级工程指挥部进行慰问，有力宣传了特发信息品牌，也把特发信息人坚韧、负责的态度展现在了客户面前。由于在整个工程中特发信息积极配合表现突出，国家电网公司基建部特授予特发信息电力光缆事业部江大林副总突出贡献者称号。这一荣誉的获得是特发信息集体努力的结果，是特发信息在国家级重大建设项目中新的突破。





特发物业坂田管理处获华为公司表彰嘉奖

■ 陈福生/特发物业坂田管理处

3月31日下午，华为召开2014年度行政服务部深圳服务中心供应商表彰暨交流大会。因服务表现优异，特发物业坂田管理处赢得深圳服务中心的认可和青睐，并有一批服务团队及个人受到隆重表彰。

会上，围绕“科技·健康·智慧”的主题，与会人员对深圳行政服务业务的发展方向和思路进行了热烈的交流与探讨。由于特发物业坂田管理处去年的创新服务工作颇为“出彩”，管理处主任尹玉刚因而有机会在会上分享了物业智能管理的新思路。

尹玉刚是大会发言的唯一一家物业类供应商的负责人，他向大家介绍了移动巡检系统、智能APP服务系统、激光扫描报警系统、mini定位器、信函智能运营系统在物业服务中的应用设想，

生动描绘了一幅物业“E管理”的美好蓝图。

客户不仅认可坂田管理处的整体服务工作，而且对管理处的服务团队及个人同样予以好评与褒奖。其中，管理处的安全管理团队、停车场管理团队分别摘得优秀团队一、二等奖，场地释放团队、宣传创新团队、优化提升客户感知团队、A3项目验收接管保障团队、安全保障团队均荣获优秀团队三等奖。同时，管理处还夺得了4个专项奖，并有帅飞、李岩、张凤玲等3人荣获优秀员工一等奖，冉东、罗龙旺、萧伟等17人获得优秀员工二等奖。

成绩和荣誉证明了特发物业的实力和优秀，也证明了“只要用心终得客户心”的服务之道，希望大家再接再厉，致力争当“有智慧”的物业大管家，成

功适应并引领华为行政服务模式转型。

为持续赢得“客户心”，4月上旬，管理处管理团队多次开会探讨如何顺应华为深圳行政服务发展的新要求、争当“有智慧”的物业大管家。大家最终形成共识——要持久“得客户心”、当好“有智慧”的物业大管家，关键得做好五点。一是积极开阔视野，勤于学习提升；二是积极在日常服务工作中开展“不脱产的应用型物业管理服务研究”，持续在实践与探索中积累并提炼宝贵经验；三是关注行业科技发展，迅速引进、应用先进的智能化设备；四是会“看”、会“听”，有效掌握并高效满足客户的服务需求；五是会“写”、会“说”，通过高效的对外宣传展示，有效化解服务矛盾、提升客户感知度。

深圳市唯一的企鹅蛋诞生于特发小梅沙海洋世界

■ 季帆/特发小梅沙海洋世界

近日，特发小梅沙海洋世界极地馆的王企鹅诞下了一枚企鹅蛋（也称企鹅卵），这是深圳市首枚在人工养殖的环境中诞生的企鹅蛋。该蛋重约300多克，大小7×10厘米左右，是一个规格正常的企鹅蛋，新晋的企鹅爸妈整天紧张地守在蛋边，不让其他企鹅触碰。

企鹅蛋成新宠，新晋爸妈多紧张

新晋成为爸妈的两只企鹅为王企鹅，于2011年2月2日来到特发小梅沙海洋世界，这是首次产下企鹅蛋。从企鹅爸、妈对周围紧张的状态就可以看出，它们对这枚企鹅蛋有多珍惜了。小梅沙海洋世界的工作人员也是十分期待王企鹅宝宝的来临。

王企鹅主要分布于南极洲及其附近岛屿，其栖息地遍布那里7座岛屿以及印度洋和大西洋南端的众多群岛上。成年王企鹅身长80至100厘米，体重约12至14公斤，是企鹅家族中体型第二大的属种，仅次于帝企鹅。它们嘴巴细长，长相“绅士”，是南极企鹅中姿势最优雅、性情最温顺、外貌最漂亮的一种。此外，王企鹅外形特征十分明显，也是企鹅中色彩最鲜艳的一种，头上、喙、脖子呈鲜艳的橘色，且脖子下的橘色羽毛向下和向后延伸的面积较大。王企鹅虽然步行笨拙，但遇到敌害时可将腹部贴于地面，以双翅快速滑雪，后肢蹬行，速度很快。

人工养殖环境下仅有2-3%的企鹅蛋能成功孵化

企鹅属于卵生动物，雌王企鹅一次只产一枚蛋，之后由雄王企鹅和雌王企鹅轮流孵化直到小企鹅出生。

小梅沙海洋世界极地馆驯养专家董炎说：“尽管王企鹅繁殖在国内已经有过成功的经验，但是人工养殖环境下仅有2-3%的企鹅蛋能孵化成功。”“要想提高企鹅卵孵化率首先必须要模拟南极自然生态环境，其次是要有一定数量的企鹅族群。”

小企鹅能否出现还要看是否是受精卵

尽管小梅沙海洋世界的所有工作人员和王企鹅爸妈都对企鹅蛋报以了极大的期待，但是，企鹅卵跟所有卵生动物一样，能否拥有新生命，首先还得看是否为受精卵，如不是，那么就只是普通的一枚蛋而已，不能够繁衍出生命。

“其实它到底是不是受精卵，我们目前都不知道。”虽然用光照一下，就清楚了，但谁也不敢轻举妄动。

如果小梅沙海洋世界这次能够成功孵化出小企鹅，那么将是深圳唯一的一只人工环境下繁殖的极地企鹅了。那么将来就有可能有更多的小企鹅出现在深圳了。这也为人工养殖极地企鹅技术的进步锦上添花。





参观卓越世纪中心和TCL产业园 物业管理项目观后感

■ 余丽歌/特力物业管理公司

为了能够顺利接管特力水贝珠宝大厦管理项目，全面完善特力水贝珠宝大厦管理方案的制定，2月4日和13日，在公司领导的组织带领下，我们项目级分别参观了福田卓越世纪中心和TCL产业园，学习借鉴优秀物业管理企业的信息化管理系统及成功经验。

2月4日下午16:00，我们项目组成员来到福田卓越世纪中心，卓越世纪中心是集写字楼、公寓、商业、酒店多种业态为一体的大型综合项目。在卓越世纪中心张经理的带领下，我们参观了中心先进的设施设备、极具个性化的客服、环境以及安全管理等。

卓越世纪中心在大堂内电梯出入口处设有刷卡门禁，外来人员需经礼仪与客户核实后才能登记授权进入，严格控制防范闲杂人员出入，队员两个小时全面巡查一次，管理人员每天至少巡查两次（包括环境卫生及租户租住情况等），通过智能化设施设备及现代化管

理手段，大大提高了安全系数；大堂的另一处还设有前台礼宾，主要负责客户的诉求及外来人员登记，监管物业客服执行力；大堂还提供雨伞、快递代收等特色服务。

2月13日上午9点，我们项目组成员来到集商务与住宅于一体的，以花园式办公环境为核心的TCL二级产业企业研发和商务基地——TCL产业园。科技园物业管理中心聂经理接待了我们，向我们介绍了TCL产业园管理的特点并带我们参观了整个产业园。

科技园物业在服务过程中始终坚持“没有做不到，只有想不到”的全价值链核心理念；工作实现流程化，并利用PMS移动平台进行工作监管，检查与绩效并轨，严格、公正；设备设施维护保养标准统一，管理规范、专业。

通过以上两个项目的参观学习，我们对智能化系统的管理与运用有了更深的了解，为我们全面完善特力水贝珠

宝大厦管理方案打下了基础。如：卓越世纪中心在安保方面采取的智能化刷卡门禁结合人防管理，在电梯出入口筑起了一道防线，不仅有效阻止闲杂人员进入，保障财产安全，而且还能使公司的管理更加科学化，提高安全防范，提升公司的形象；TCL产业园的全价值链核心理念及运用PMS移动平台进行集中化管理，整合分散的资源，提高了管理质量，降低运营成本，适应市场变化，优化工作流程，提高了科学管理的水平。

不论是卓越世纪中心还是TCL产业园，在物业管理方面他们都有着严格的监管体系、严格的考核制度、高效的执行力以及与时俱进的管理手段，都是值得我们借鉴和学习的。☺

仲秋时分，我又一次来到了太湖之滨——常州。

常州特发华银并购成立已一周年。这一年公司规模扩大了，收入利润翻番了，还新增了一个工厂生产基地。

记忆中的老厂区，车间简陋，机器轰鸣，空气中总是弥漫着淡淡的金属粉尘味。车间里对话，一定是扬起脖子大声地叫唤。而新厂区车间却浑然不觉，主要生产的是无粉尘的缆线产品。

晚上8点，中秋节后月色正好时分，特发华银新厂区所在的工业园稍近郊区，大部分工厂停止了机器的轰鸣，食堂和小卖部都黑了灯静悄悄的。只有特发华银的车间，灯火通明，井然有序。改造后设备安装了一层外罩，机器虽然高速运转着，却没有了高分贝的噪声。新工艺4人试验小组的师傅们守候在刚改造过的机器旁边，余晓杨总经理和3位师傅轻车熟路地从包里掏出一个大烧饼，一边讨论着今天遇到的问题和下一步的解决方案，一边啃着这早上从家里带来的烧饼。这就是试验小组的成员们和着汗水吞着干巴巴的烧饼在充饥。今天的螺杆刮丝问题没有解决，是晚上10点结束还是凌晨2点结束都还未知，先填填饱顶一顶。但是他们表情淡然，甚至满足。

试验小组，余晓杨总经理任总指挥、总设计，他已年近花甲，但仍精神抖擞，把缆线的新产品刻在了生命里，10年前就开始思考着解决产品生产过程中的粉尘问题；高瞻，中年专业技术人员，敦实执着，技术点子不少；史师傅一辈子跟随余总战斗在一线，踏实可靠，认真负责；葛师傅，悟性高，技术操作能手。4个人就这样聚在一起，要把余总的新工艺思想一步一步地变成产品。

半年来，一个又一个的技术难点总如今天这样煎熬着每一个人，从模具设备问题到每一个细节的材料，每一次的速度、温度、力度，余总团队都无一不细细雕琢。

夜色中无数次迷失方向，而内心又不断涌动着希望，去探索、去实践。“无粉尘”简单的3个字，凝聚着多少个不寐的夜晚，燃烧了多少支香烟，修改了多少次图纸，更换了多少种材料！起起落落的每一次试验，个中滋味只有他们自己知道。缆线拉着，眼跟着，心也跟着去了，什么问题都在改进、发现、再改进中解决了。

2014年8月，新产品终于生产出来了。华银成为了世界前三名、国内首家能生产无粉尘缆线产品的厂家，解决了多年粉尘对环境的污染问题，减少了粉尘对员工身体的伤害。这一科研成果不仅带来的是收益利润，更重要的是为员工积福，是行业的重大突破。

磨刀10年。这是无数个烧饼养育出来的10年。

10年的时间设想、思考、修改，半年的的时间改善试

烧饼的感动

——常州特发华银公司成长感言

■ 江治国/特发信息电力光缆事业部



产，这过程中承受着常人难以想象的压力和资金的考验。

一个人能有多少个10年，多少个青春豪迈的10年。我是做财务的，我曾经只懂数字，但是这个时刻，我懂了这些数字背后的故事。

在这个试验小组，让我没有想象到的是，他们每月收入就2000多元，每天的工作时间不少于12小时。他们靠的就是对企业的忠诚，靠的是盼着华银能做得更大更强、走得更远的那个心愿，是一种对事业的热爱，是一份责任心，他们索求的太少。我无法不被感动，不被感染。

月光之下，试验小组员工身上的那深蓝色的工作服也更暗沉了，但工作的环境确是那么地干净整齐，再也没有那么多的灰尘；生产出来的产品光洁漂亮。我向师傅们建议道，下次咱也买点牛奶饼干之类的，吃着方便营养。师傅们说，用不着，家里烙的烧饼，好吃便宜。嗯，老一辈就这样，自家的烧饼，吃着更觉得暖心。

夜，在月的清辉中慢慢沉淀下来，云片轻轻飘过，见证着师傅们的奋斗岁月。宁静中，我内心涌动着一种震撼，特发华银人执着、坚韧、淳朴、奉献的精神，支撑着梦想，因之也走得更远。我豁然明白，特发华银漂亮业绩的后面，是一段段温馨的故事和特发华银风骨的企业人串起来的感动。☺

拓展业务领域，增值创收求发展

■ 王婧媛、韩阳/特发物业管理公司

特发物业成都分公司自2012年成立以来，迅速在华为成都基地项目上站稳了脚跟，不仅以零事故的优异成绩完成搬迁保障和安全接管工作，而且连续3年在工程、安全、环境等各个业务模块取得突出进展，评分在华为全国基地内名列前茅，得到华为内服的高度评价，并于2014年成功续签3年物业管理合同。此外，分公司还成功中标中电科航电产业园以及华为西区科技园、成都代表处等项目，扩张了分公司的规模。经过将近3年的发展，成都分公司已进入一个业务滞涨期，并面临劳动力成本不断攀升的压力，这限制了分公司盈利的提升空间。而劳动力成本攀升是大势所趋，整个物业行业都处在转型升级期，亟需探寻新型发展道路。未来特发物业公司未来要以互联网思维方式推动多种经营发展。

2015年4月，成都分公司着手组建拓展部，试水经营“特华算”私人定制管家业务。“特华算”拟以现有服务客户的员工为基础延伸发展物业以外的私人定制服务，通过此举拓宽分公司经营内容，使分公司摆脱单一的业务结构，发展多种经营，增加营业收入渠道，提升员工收入水平，加强分公司的经营能力和市场竞争力。

“特华算”主要瞄准华为、中电科等高科技企业员工，该群体具有较高的消费能力，追求生活品质，对服务水平和质量有较高的要求，却工作繁忙，分身乏术，难以亲自打理生活中的诸多琐事，对上门服务以及定制服务存在大量需求。

而高科技企业所处区域是新兴区域，配套服务不足。企业员工经常面临办事困难、出入不便的情况，甚至外出时不得不冒着风险搭乘黑车野的，给分公司留下了大展拳脚的空间。

经过研究，分公司专门成立拓展部，开展专项经营。“特华算”拟逐步开展定制汽车保险、专车代驾、代办汽车年审等业务，并将首先在华为、中电科员工中推广，以此打开业务局面，再向区域内其他企业员工推出。如局面全面打开，未来甚至考虑采用APP以及互联网平台等方式为客户提供更加快捷便利的服务，转变经营思维适应时代发展。

通过大胆尝试拓展业务，成都分公司希望能够实现业务升级，争取用两条腿走路，走得更稳更远。



面对泊林花园周边环境和公司发展战略的转变，特发物业泊林花园管理处转变管理服务模式（住宅改办公的商业管理），群策群力，积极探索多种经营发展道路。

怎样突破业务瓶颈、扩展业务，大家认为必须在把基础物业服务做得更好让业主认同我们的服务的同时，以多种经营的方式扩大业务领域，才能打开商业拓展局面。采取的方法是：一、加大力度美化园区的环境、提升各项服务水平。二、利用终端优势与有实力的合作商进行合作，由对方投入资金和引进经营管理模式。三、制定梯级奖励制度、灵活多样的奖励形式，充分调动员工积极性，击破用人难题。

通过讨论，大家普遍认识到物业管理企业，虽然很多场地属于业主或开发商，但只要拓展项目以“服务业主、方便客户”为宗旨，场地使用就可以获得大部分业主的认同。

泊林花园拥有住房1060户，其中80%为住宅用房，20%为商业用房。地下车位621个，1100部月卡车辆。为了充分发挥泊林花园的场地优势，全体员工积极建言献策，针对不同的消费群体，提出了多套发展思路。

一、对住宅类客户，拟定以增值服务为主的拓展方略，开放以家政、干洗、家电维修置换为主题的业务。

二、利用区域优势带动业务发展。水贝片区以珠宝生产加工、批发零售为商业主体，管理处可以以服务平台为基础，引入商业广告。

三、充分利用车场优势，开发与汽车产业相关的汽车保养业务。

四、针对办公用房日益增加的趋势，解决配套服务，增设便民早餐车、安装公司指引牌、收发信函等业务。

物业行业传统的经营方式就是租用场地，商业模式一直以来都较为单一。大家认为，以合作形式进行多种经营，是解开扩展业务困局的最佳途径。把一些空置的场地利用起来，引进合作伙伴，不仅可以节省人力、物力，也可以使我们场地形成一个竞争的环境，调动合作方的积极性，不断拓展新的业务领域。

铁路安全生产责任重于泰山

——赴北京铁路安全教育培训观后感

■ 易文明/特发黎明长龙公司

2014年9月15日-19日，我和特发黎明长龙公司20位同事赴北京铁路局进行专项现场轮训，先后到天津电务段、天津北信号工区及通信工区、北京西电务段、北京铁路局调度指挥中心、12306调度中心、毛泽东号纪念馆，接受铁路现场安全教育及铁路通信信号现场运用培训。

本次培训，我们的感受可以用“震撼”两个字来描述，深入到铁路一线接受铁路安全教育、到铁路现场亲身体验熟悉铁路运输生产的各个运维环节，并上到火车机头驾驶室内，熟悉机车运行过程中各种设备的运用情况，充分理解及认识到铁路一线的安全生产在铁路运输的所有工作中是多么的重要。

“安静，还是安静”，在我们观看铁路安全及典型事故宣传教育影片时，刚才还有说有笑的同事们突然之间陷入了沉思，默默地有如身临其境般感受着生命的脆弱和渺小。对于我这个在长龙公司工作过8个年头的老员工来说，第一次观看这样的铁路安全教育短片，它在我心中引起了巨大的启发和深深的震

撼，同时也在我心中深深地留下了“铁路安全生产责任重于泰山”的烙印。

中国铁路“4.29”、“7.29”和“10.29”一幕幕重大事故的场面、一个个伤亡数字，在我看来是感同身受，使我深刻感受到铁路安全生产的重大意义。我们每次乘坐火车，在火车站的进站口均悬挂“高高兴兴出行，平平安安回家”的标识牌，铁路运输安全关系着我们千家万户的幸福与快乐。铁路现场一个小小的施工封连线、一个小小的事故隐患，就可能造成不可挽回的人身伤亡及财产损失。

特发黎明长龙公司作为一家专业从事铁路通信信号设备研发、生产制造、提供技术服务的企业，我们所提供铁路现场的设备出现一个小小的问题，也可能给铁路行车安全带来不可挽回的损失，系统设备中一个虚焊点、一颗螺钉松动，甚至一个小小的锡渣，都可能引起铁路安全设备的故障，就会影响到铁路运输生产的安全。这就要求我们在平时的生产过程中，始终贯彻执行安全第一、预防为主方针，始终把产品质量放在首要的位置。

在铁路安全教育的影片中，每次事故之后，铁路相关部门都缜密调查，科学分析事故原因，并组织学习，让大家吸取教训，防患于未然。然而，令人惋惜的是，每次安全事故发生前，都是由于在工作中没有牢固树立安全意识，对事故的预兆熟视无睹，置若罔闻，不顾安全规章制度，直至事故发生，才为疏忽流下痛苦悔恨的泪水。我们的工作

中发生的设备质量问题何尝又不是如此呢？每次发生质量问题，最后一分析，每个环节都有问题，每个环节都可以发现问题，但是又都没发现，直至质量问题的发生。

“前车之鉴，后车之师”。通过在铁路现场观看铁路安全教育短片，我们不禁要问，是什么致使我们身边的人身安全事故屡禁不止？是安全意识的淡薄。在短片中，我们同样得到了启发，那就是在工作中要严格执行安全规章制度，用制度和规则来约束我们的行为，始终坚持培养良好的安全生产作业习惯，久而久之这种习惯将沉淀为深厚的安全意识。说一千道一万，我们缺少的不是规章制度，不是宣传教育，而是执行力不够，我们漠视规章制度，总觉得麻烦，总觉得繁琐，可是我们一丝一毫的疏忽都可能酿成事故。联想到我们产品的生产，质量问题的出现，究其原因也是执行力不够，没有树立正确的品质观念。质量价值与尊严的起点；质量是执行纪律的结果；质量是环环相扣的过程；质量是正确观念的习惯。只有人人树立了正确的质量高于一切的观念并以此来指导自己的生产行为，才能生产出好的产品。

“幸福，什么是幸福？”，对于乘坐火车出行的人们来说，幸福就是“高高兴兴出行，平平安安回家”。让我们黎明长龙人行动起来，担负起我们的责任，为铁路运输安全生产，为千家万户的美满幸福做一份贡献。

2014年12月3日，特发物业受华为公司行政服务部邀请参加华为2014年度核心供应商大会，荣获2013-2014年度华为行政服务优秀协作奖，这也是华为国内物业供应商唯一获奖单位，其他均为外资企业。此次供应商大会，华为公司内部服务部总裁任树录、行政服务部总裁骆文成对各供应商的工作成绩进行了点评，进一步明确了行政采购流程，指出了行为行政服务来年的发展方向，给物业供应商指明了努力的目标与方向，也带来了很大挑战。如何适应华为国际化发展的需求，跟随华为基于客户服务创造价值的理念值得我们进一步思考和探索。

华为在对供应商的选择上将优先选择行业领先有竞争力者，同时通过优胜劣汰减少供应商的数量，并从T（技术）、Q（质量）、R（响应）、D（交付）、C（成本）、E（环境）、S（社会责任）7个方面进行综合评估和管理；持续关注供应商的绩效考核，以期达到持续改进、动态管理、自我驱动、自我改进的目标；只有匹配华为验收付款流程的组织资源、创新服务、专业团队及诚信履约的单位才能达到华为的期望。华为物业资产规模将以每年20%的速度递增，2020年物业规模将从现有的550万平米达到1000万平米，仅在2014年华为国内物业费用就约15亿元，这给物业管理供应商带来了前所未有的契机。

华为未来供应商管理将转变现有的业务模式，物业服务将进行整体分包，做厚总包界面，扩大物业总包范围，聚

获奖后的思考

■ 尹玉刚/特发物业坂田管理处



焦关键业务，深度协同合作；转变运营方式，依托互联网平台，建设智能科技运营平台，通过统一的IT工具和智能终端，营造科技化、数据化、可视化的运营监控平台，提升运营效率；转变评价方式，优化KPI考核方案，将长期激励机制及短期激励相结合，通过交警式违约处罚清单，将奖惩规则明确，关注从过程到结果、定性到定量、主观到客观的考核方式；精简流程，简化“末端一公里”，缩短付款续期等方式，强调对结果的管理。

任树录总裁在会上强调，华为是基于“为客户创造价值”的理念服务更多的客户，那么物业供应商又应当如何帮助作为甲方的华为创造价值是值得思考的问题。“深淘滩、低作堰”，华为强调通过不断挖掘内部的潜力，降低运作成本，为客户提供更有价值的服务，形

成市场竞争力。物业供应商要思考如何改变现行的劳动密集型运作模式，让行政后勤服务的链条满足作为IT企业的华为公司的快速发展步伐。

此次作为国内物业管理公司唯一获奖单位，特发物业管理公司的成绩得到了认可，但居安思危的意识不可无，因为我们面对的压力将会更大。如何在华为物业规模每年20%的增长速度中争取更大的管理面积，如何与其他外资企业竞争，如何在合同变更前合理调整策略，物业管理如何适应华为行政发展方向和要求，这是特发物业全员都值得思考的问题。我们要不断总结经验、提升核心竞争力，看到自身的不足和缺点，依托互联网建设智能运作平台，转变商业竞争模式，紧跟华为国际化的脚步，与华为公司共同面向未来，携手同行！

集团与特力公司员工联合举办踏青活动

■ 李群/特力集团

人们赋予春天唯美的寓意，是祝愿，更是春天绿茵茵的心情。如果说花是春的颜色，那么鸟语、风的呢喃就是春的声音。在这春暖花开的季节，集团与特力公司员工联合举办了一次轻松而有意义的踏青活动，增进了集团总部与系统企业之间的沟通与了解，丰富了员工文化活动。

4月17日这天，上午大家还在各自岗位上忙碌着，下午便换上了休闲的装扮来到市区附近的碧岭农业休闲生态园踏青。大家一路欢声笑语，在园里的奇珍瓜果园、田趣蔬果园、蝴蝶兰制作坊、有机草莓园、盆景园、碧岭水库、观景台漫步。一些平时在工作中严肃的员工也放开了心情，一边欣赏，一边用手机拍摄着路边的鲜花和奇珍异果。大家相互认识、相互促谈，年轻的员工非常有活力，有的采蘑菇、有的骑单车、有的在花园休闲地打牌、聊天。

为组织好这次踏青活动，特力公司工会将此次踏青活动与员工文体活动结合起来，精心选择踏青地点，先后多次踩点，反复研究行车路线，认真梳理注意事项和活动流程，确保了活动安全有序的开展。

特发集团领导和特力公司领导对这次活动非常重视，集团杨培业监事会主席、林婵波副书记亲自率队参加，共有80余人参加了活动。半天紧凑的活动带给大家的是工作之余的轻松和惬意，让大家以更加饱满的精神投入到工作当中去。



集团总部举办“我与企业共成长”员工座谈会

■ 王娟/集团党委办公室

4月16日下午，集团总部在发展中心26楼会议室举办“我与企业共成长”员工座谈会。总部各部（室）员工共计26人参加座谈。

此次座谈会是总部机关工会持续15个月组织开展的“员工之星”系列活动之一。座谈会前，机关工会在公司“OA”平台发布了4月份活动主题、形式，并发放了《让员工与企业共同成长》读本。活动受到广大员工的热烈欢迎和积极响应，来自各部（室）的10余名员工纷纷主动报名，要求在座谈会上分享自己学习感悟和体会。

座谈会上，各部（室）员工代表逐一发言。办公室刘兆宇，真诚、认真地讲述了他从内地一家私营企业到特发工作，逐渐适应不同企业性质、工作方式、生活环境的心路历程，与大家分享了成长的喜悦。办公室邱秋生，作为一名老特发人，结合自己在特发20多年的工作经历和情感，与大家分享阅读《让员工与企业共同成长》一书的感受，最后激情地朗诵了莫言的一首诗与大家分享。党委办公室王亚超，认为员工要不断学习、主动学习，努力适应企业发展的方向才能不被企业淘汰；而企业只有不断进步、发展才能更好地促进和激励员工积极工作、主动学习。计财部李琳琳，作为一名刚来公司1个多月的新员工，大方开朗地与大家分享了“空杯心态”、“童年心态”、“稻穗心态”的三种学习心态。人力资源部林静，从自身岗位出发，认为人力资源部门要努力为企业提供持续的人才供应，同时要充分调动员工的工作积极性和学习积极性，让员工与企业共同成长。片区规划协调小组唐诗剑，也是位刚来公司不久的新员工，他从员工与企业的关系、企业应为员工提供的支持及员工应为公司所作的贡献等三个层面分析员工该如何与企业共同成长。企业二部胡亦炜以生动的案例故



事，阐述了事业成功是规划的结果、员工成长要有清晰、长远、明确的目标等观点。审计部华嘉堃，作为一名新员工也积极发言，与大家分享了她对学习态度、工作态度、学习能力、创造核心竞争力等的理解，她认为，在一个容许错误、主动成长的环境中，员工和企业都能更好地发展。人力资源部陈楠，认为心态是第一位的，一个好的心态能让生活和工作都顺心顺意，其次是要主动学习，最后要善于总结，每项工作完成后都要总结反思。审计部倪荣，认为集团正处于转型升级和管理提升的重要阶段，为员工提供了更加广阔的平台及发展机会，员工付出越多，个人成长就越快，企业就越发

展，这是一个很好的良性循环。党委办公室张正治，认为文化是企业的灵魂，员工热爱企业，企业尊重员工，一个好的企业文化必定是能使员工与企业平等地共同发展。计财部尹章儒，结合自己的工作经历和工作性质，认为企业的发展从财务数据中完全可以看出，尤其是近年来特发财务数据，企业良好持续发展为员工提供好的平台。办公室黄越天，认为员工与企业共同成长是个理想的命题，员工为企业做什么，做得好与企业共成长，做得不好，就会被企业淘汰。

最后，大家在精彩好玩的小游戏中，为集团总部4月份生日的员工送上了最美好的祝福。☺

集团新版网站正式上线运行

■ 吴慷/集团党委办公室

经过近半年的筹备和建设，4月28日，改版升级后的特发集团官网（www.sdg.com.cn）正式上线运行。此次改版重点对网站的栏目设置、业务功能和页面布局等方面进行优化调整，形成了结构更清晰、层次更分明、重点更突出、操作更便捷、特发元素更丰富的全新宣传平台。改版升级后的集团官网将更加充分地发挥内外宣传的桥梁作用，助推集团快速发展。



户外拓展——架起与客户沟通学习的桥梁

■ 曾海波、李正钱/特发物业北京分公司、杭州分公司

学习无止境，沟通无定式。2014年，特发物业北京分公司与华为行政北京分部组织多次户外活动，在这种非正式场合，大家沟通交流更轻松自然，能够拉近彼此的距离，更能够深刻地体会和学习华为的企业文化。

有了2014年2月份受邀参加华为行政北京分部组织滑雪的经历后，特发物业北京分公司积极与华为行政北京分部沟通，以公司华为项目组织集体活动为契机，邀请华为行政北京分部参与我们的一次活动——攀登灵山。灵山自然风景区位于京西门头沟的西北部，距京城122公里，奇顶峰海拔2303米，是北京的第一高峰，北京的屋脊。由于海拔高度所致，使灵山在方圆25平方公里范围内形成北京地区集断层山、褶皱山奇峰峻峭、花卉无限的风光为一体的自然风景区。由于我们是初次组织，北京分公司高度重视，要求公司华为项目部务必组织好此次活动。华为项目部经多次研究路线，精心制作旅游攻略，最终取得了良好的效果。一路上大家或驻足欣赏拍摄美景，或骑马领略西北塞外草原风情，使大家彻底放松心情，拉近了双方的距离。这次愉快的旅行，使所有参加人员均流连忘返，华为行政部主动要求多组织类似活动，为我们后来接触互动打下了基础。

接下来我们互相组织活动，先后经历了海坨山野营看日出、官厅水库露营篝火晚会、天漠影视基地参观等活动。在户外拓展中，暂时抛弃城市的喧嚣、浮躁，特发人与华为人互帮互助，不分彼此，增进了彼此间的沟通，快速拉近了彼此的距离，进一步了解企业文化，为解决工作中的分歧奠定了基础，更加有利于日后开展工作。

2014年10月16日，我们更是成立了以北京分部部长昵称命名的“福娃”驴行小分队，挑战被称为最为险峻、杀机暗藏的箭扣长城。箭扣长城是北京最险峻、雄奇的一段长城，自然风化严重，没有任何人工修饰，自牛犄角边、南大楼、鬼门关、东西缩脖楼、东西油篓顶，箭扣梁、将军守关、天梯、鹰飞倒仰、北京结到九眼楼(望京

楼) 绵延20多公里, 充分展现了长城的惊、险、奇、特、绝, 能领略到原汁原味的古老的长城景观。整个攀爬过程大家互相协助, 相互救援, 利用简单工具手机电筒和救护绳历时9个小时, 终于晚上7点在黑暗中摸索下山, 安全抵达落脚点。回想整个过程我们亲历了华为员工在危险面前的无畏、在困难面前相互鼓励和互相协助, 以及对目标的执着与坚持! 团队中让人敬佩的华为行政分部部长章总的勇气, 他50多岁了, 迈着蹒跚而坚定的步伐, 不断跌倒又不断爬起, 面对险峰仍坦然面对! 还有因身体肥胖行动迟缓的商务哥哥, 虽然途中因身体虚脱而不断呕吐但仍咬牙坚持, 不言放弃.....过程中让人感动的事例很多, 大家事后也进行了交流与总结。章总总结说: “如果因我们脚下的路崎岖而抱怨不休, 那我们永远也抵达不了目标”。经历了这次箭扣之行, 我们在这次记忆深刻的活动中得到了学习与成长!



二

2014年12月28日, 星期六, 特发物业杭州分公司组织开展户外拓展活动, 邀请阿里巴巴——蚂蚁金服项目安全负责人一起攀登杭州著名风景点、登山首选地北高峰。

28日9:30, 参加活动人员在北高峰山脚东方中学集合, 一行30人以彩带不同颜色分成红、绿、紫三队开始向北高峰山顶进发。活动采取以全部队员到达山顶顺序计算团队积分, 结合山顶互动游戏评出优胜队伍。

北高峰海拔虽然只有300米左右, 但上山线路都是陡峭的石阶路, 上山难度较大。在上山前平缓的水泥马路阶段大家差距还相对较小, 进入石阶道路后, 大家开始气喘吁吁、大汗淋漓, 差距逐渐拉大。面对山路崎岖和层层石阶, 大家没有退缩, 征服山顶的诱惑丝毫不减, 一步一阶, 历经多次体力透支, 最终全部安全到达山顶。

稍作歇息后, 大家体力逐渐恢复, 为争得队伍最终荣誉, 各队在山顶开展了别开生面的“山顶拔河、跳绳”团队协作比赛, 最终红队凭借在登山、跳绳的优异成绩获得此次活动的优胜奖, 并获得优胜纪念奖品。间隙, 来自阿

里——蚂蚁金服项目的保洁大叔为大家及现场的游客奉献了一场吉他弹唱合演, 获得了现场观众的阵阵掌声。活动现场气氛热烈, 现场游客也积极参与活动, 为拔河队伍加油呐喊, 并争相体验山顶跳绳。户外拓展活动在山脚聚餐后圆满结束。同时为感谢员工在2014年的辛勤努力, 分公司向员工发放了纪念品, 激励在新的一年里取得更优异成绩。

通过此次户外拓展活动, 员工们在欢声笑语中体会到了“多一点鼓励与信心、多一点理解与沟通、多一点进取与互助”的意义, 丰富了员工的业余生活, 拉近了与客户的沟通。



这里的冬天没有雪

■ 王正顺/特发小梅沙海洋世界

第一次离开老家在深圳过冬。

湖南老家的冬天, 多多少少总有那么几天会飘起雪花。小时候下雪总能让我很开心, 和村子里的玩伴追赶打闹——滚雪球、堆雪人、打雪仗.....大学毕业后, 就再没有那些欢乐了。下雪的日子里, 小时候玩伴悉心照料着熟睡在襁褓里的小宝宝, 而我却只是在窗前看着外面白茫茫的一切, 大雪覆盖的世界就好似大学毕业的季节, 好似我无所适从的青春, 苍白而迷茫。

2014年的春天, 我来到深圳, 一心要去奋斗, 追求自己的“面向大海, 春暖花开”。拖着大包小包, 坐上去海边的公交, 隔着车窗玻璃看到这片澄净海湾与金黄色沙滩那刻, 我就已深深地爱上了你——小梅沙。刚好公交也到了终点站, 这注定着我将栖息在你温暖的怀抱里。第二天, 满怀着对新生活的期待, 我就去“小梅沙海洋世界”应聘了。当“毕哥”领着我参观极地馆熟悉工作内容的时候, 我就决定了扎根于此——因为那群海洋动物深深地吸引了我: 一如我脑海中那可爱卖萌的“海豚”却原来是白鲸; 一如我从来不知道企鹅原来是长着羽毛的; 一如原来海象只有白色的象牙而没有长长的鼻子.....新的认知给我带来浓厚的兴趣; 同时我个人对动物原本就是非常喜欢的。于是我顺利地加入了“小梅沙海洋世界”这个大家庭。

在同事的带领下, 我慢慢地熟悉了这群可爱的海洋动物们, 工作在充实了生活的同时也带给了我更多的欢乐。先说白鲸吧, 体重800多公斤, 可谓庞然大物, 却天生长着一副讨人喜欢的模样。它们会的东西太多了, 握手、亲吻、载人, 这些对它们来说是小伎俩, 它们甚至会笑会撒娇还会调皮捣蛋。白鲸“萌萌”是个小精灵鬼, 它经常在你从白鲸池边经过的时候喷水, 瞬间给你来个“透心凉”, 然后隔着玻璃池壁, 你就能看到他特有的“白鲸式”的嘲笑; 当你满怀脾气唤它靠岸, 想要来数落一番的时候, 它又会用它无辜的眼神把你任何的脾气都堵在心窝里。白鲸“莉娜”却是个“小骗子”, 有事没事就喜欢亲你一下, 她就用这招无数次骗走我手里的鱼, 还百试不爽。然后就是企鹅了, 你别看它们穿着燕尾服很绅士地站在那里, 吃起东西来可不那般的有绅士风度了, 投喂的时候你只要对某一只稍有怠慢, 它就会不满地用它的利喙刺激你的小腿, 来提醒你它少吃了一条鱼。更“气人”的是, 它们吃饱了就会挺着大肚子一摇一摆地走开, 当你再靠近它的领地圈时, 她就压下脖子, 张开利喙展开各种吼叫各种威胁的架势, 它们给我最深刻的印象就是一群穿着燕尾服却吃了霸王餐就拍肚子走人的“臭流氓”。海狗先生算是海洋动物表演界的高手了, 标准



规范的海狗军礼、独步绝伦的托马斯旋转、艺压群雄的单鳍倒立……总能博得游客朋友们欢呼一片。它们也是爱情狂热的代表，平常都沉稳笃定，一到荷尔蒙分泌的季节，为了争夺心仪的配偶，对其它的伙伴就獠牙相向，任我们驯养师怎么叫唤都停不下来。海象初看卖相真是不怎么好，接触久了才发现她才是“萌主”。母海象“菲法”长得相对苗条，两象牙还没露出下巴，天天鼓着两只大大的眼睛，一脸的无辜相。它的招牌动作是坐在地上，埋下头，然后用前鳍遮住眼睛，做出一副害羞的模样；更萌的是它会偶尔移开前鳍偷看你一下，你若是一脸严肃，它又迅速地遮住眼睛当作什么都没发生，然后再叫两下，仿佛在说我什么都没干！每次它用那刷子一般的嘴巴亲我的时候，别提那感觉有多“酸爽”了。还有灵动的北极狐、贪玩的北极熊、严肃的北极狼……

就是这群可爱的海洋动物，让我在迷失的季节里找到了方向，让原本苍、迷茫的生活有了色彩，让无所适从的我生活变得充实。

除了这些可爱的动物们，这个大家庭当然少不了我那群热情友好的同事，大家年龄不相上下，聊起天来天花乱坠，忙完工作闲下来，办公室里总是一阵又一阵的轰笑。师傅“小

波”比我小两个年头，刚来小梅沙生活环境不熟，都是他带着我去熟悉的，哪里买菜，哪家早餐好又便宜，身体不舒服哪里看医生，工作中遇到不同问题分别找哪个部门，非常热心。工作上，对我这个连企鹅是长羽毛的鸟类都不知道的学生也是费足了心思。公司每当有同事回老家探亲办事什么的，总会带来特产跟同事们分享，也会经常组织聚会。中秋节的时候我们在宿舍的天台上弄好了灯光，放起了音乐，烤起了烧烤，整个部门的人都唱起了《小苹果》，唱完了还不够味，又集体跳起了骑马舞，一起拿着啤酒对着中秋的明月说“中秋快乐”。大家坐在一张临时搭建的能坐下整个部门的“长桌”上，聊天，吃烧烤，喝啤酒，那刻我倍感温暖，眼前的一切不就是“一家人”么。去年10月份父亲出车祸，我赶回家待到父亲脱离危险期才回来工作，这期间我接到公司很多同事与领导的慰问电话——“顺子，你父亲这两天怎么样啊？情况有没有好转？”“顺子，家里钱够不够父亲看病啊？不够打电话给我说！”“顺子，工作这边的事你先别担心，我已经帮你调好假期了，把你父亲照顾周全了你再回来”……每每想到这些我就热泪盈眶。就是这群热情友好的同事，在给我生活带来欢乐的同时，也带来了恒久的关怀与温暖。

有这群海洋动物明星和这群热情友好同事的陪伴，时间过得真快，冬天已经来了。那天忙完工作，跟“大师姐”坐在一方石阶上。她问我：“顺子，你老家冬天会下雪么？”我失神了瞬间才蠕动嘴角回答：“是的，几乎每年都下。”她满怀憧憬地说：“那真好，每年都能看到雪，深圳的冬天从没都没下过雪！”我没有正面回答她，只是会意地笑了笑。

是啊！这里的冬天没有雪，这里的人跟这里的天气一样温暖。这里没有失落的季节，这里从不迷失方向。这里没有苍白与迷茫，这里总充满了色彩。这里总是充满了欢乐，充满了关怀。这里的冬天不下雪，这里只有面向大海，春暖花开！



正视工作、学会生活、享受生活、感恩生活

■ 赵兴华/特发物业管理公司

最近，我与一位朋友谈及“工作与生活的关系”这一话题时，朋友颇有感慨：“工作是为了生活，生活是为了更好地工作。”听起来似乎很无奈，很不甘情愿，生活和工作似乎都没有乐趣可言。我不必苟同朋友的观点，我反对片面地认为工作为了生活，生活为了工作；我认为应该开开心心工作，快快乐乐地享受生活。

是的，随着时间的漂移和人生阅历的丰富，我越来越觉得工作和生活这两个课题是永恒的，将伴随我们一生。因此，理性地处理好这两者的关系显得尤其重要。那么如何在开心中工作，在快乐中生活呢？

正视工作，你会乐在其中

要正确看待工作。对待任何工作，首先态度要端正，千万不要工作没开展，便考虑起结果的好坏，更不能躲就躲，能推则推，如此久而久之，不仅会失去自我对工作的兴趣，而且会失去领导和同事们的信任。我们应该树立工作是自我价值体现的观念，而不能视作解决生计和养家糊口的一种负担。把工作作为自己人生舞台的一部分看待，这样才能演出一台好戏，才能把最美好的东西展现出来，而这便是你的工作能力，我们要相信自己，是金子放在哪儿都会发光。这样，你将获得开心的果实。

要有工作进取心。鲁迅先生曾说过：“人总是要有一点精神的。”我把他说的“精神”理解为进取心，就是对待工作要有责任感和上进心，而不能得过且过，“不求有功，但求无过”，“做一天和尚撞一天钟”。因为只有进取心，才能有良好的精神状态，有了良好的精神状态，才能得到别人对自己的认可，这样一来，快乐便会伴随你左右，成为你工作中的一股强大动力，激发你的工作兴趣和灵感，真正达到享受工作的境界。

要提高工作效率。做任何工作都要力求快速高效，当天的工作要力争当天完成，尽量不要留至第二天，宁可往前赶，也不要往后拖，这样一来，你会觉得工作其实可以轻轻松松、快快乐乐地进行，完全可以在高效的工作环境中享受那份成功与喜悦。而不能养成拖沓的习惯，能拖一次是一次，能拖一天是一天，这样不仅会影响工作进度，造成工作的被动，而且会降低工作效率，花费更多地工作时间，有时甚至要用休息的时间

来加班完成。长此以往，工作就变成了一种压力，一种负累，又谈何“享受工作”呢？

学会生活，你会其乐无穷

生活不可缺少朋友。工作中离不开同事，生活中则离不开朋友。当在工作生活中遇到困难或都郁闷时，不防找朋友诉苦、谈谈心。俗话说得好，朋友可以不天天见面，但要时时保持联系，和志同道合的友人相互交流、学习，也是一种生活乐趣！

学会享受生活，才能感受生活之美。时常听到有人说，生活无非就是柴米油盐盐和锅碗瓢盆这些琐事，毫无快乐可言。但我不这么认为，家务事虽然繁琐，但只要我们以平和的心态，以轻松的心情，科学安排，合理调理，正确看待柴米油盐，坦然面对锅碗瓢盆，让柴米油盐跳起来，让锅碗瓢盆舞起来，让它们为我们的身体健康充当最好的调剂师。

面对工作和生活，要怀着一颗感恩的心。《圣经》上说：“一生一世，都是恩惠。”我们不应该把自己现在所拥有工作和生活看成是理所当然的，不能不思感恩，不知奉献，只知索取。如果，一个下属不懂得感恩，就不值得领导提携，一个员工不懂得珍惜，就不值得老板重用。懂得感恩的员工，才能得到企业的认可，才能享受企业发展带来的益处，才能更好地享受生活。

让我们一起来轻松面对工作，开心面对生活，迎接美好的明天。





为客户挽回“遗失的价值”

——华为人身边的“活雷锋”

■ 陈福生/特发物业坂田管理处

前不久，华为员工谢灵高兴地领回了自己丢失的手机。为表达内心的感动和谢意，她还向让她的手机失而复得的特发物业坂田管理处清洁工王万红发来了感谢信。其实，类似这样的好人好事，在特发物业坂田管理处比比皆是，而做这些好事的主角是管理处环境部的清洁工班组，这个班组是当之无愧的“雷锋班”。

清洁工在服务区域留下自己忙碌的身影，却给华为的广大员工带来了干净、舒适的环境。在忙碌的工作中，他们还做了许多令华为员工和华为公司来访者感动的事情——当发现服务区域有遗失物品时，他们急他人之所急，积极将所拾物品第一时间归还给失主；当发现茶水间有人被开水烫伤时，他们热心地为被烫伤者找来药水，以防伤者的伤口疼痛、起水泡……据不完全统计，仅在2014年第三季度，管理处的清洁工班

组就有62人做了148件好事。

清洁工李长保在今年第三季度就做了12件好事。他主要负责华为华电中心食堂的卫生清洁工作，期间不时捡到就餐者遗失的物品，如手机、现金、身份证、银行卡、雨伞等。捡到物品后，李长保总是想方设法把所拾物品归还给失主。有时候为了第一时间“物归原主”，他在下班后还主动“义务加班”去找失主。为此，有老乡说他很傻，但他却认为自己傻也傻得值。李长保说：“我也有丢失物品的经历，我能感受得到失主丢失物品的焦急心情。如果能帮到他们，那我何乐而不为呢？”

正是像李长保一样能拾金不昧并能急失主之所急，坂田管理处清洁工班组将在服务区域拾得的手机、身份证、驾驶证、银行卡、社保卡、工卡、护照、平板电脑、住房卡、雨伞、服务、钥匙等物品，全部及时地归还给了失主，赢

得了失主们的广泛赞誉。听闻特发物业坂田管理处清洁工班组的“雷锋事迹”后，华为监管极为赞赏，并表示，华为深圳行政服务中心和管理处应当表彰这些好人好事，不亏待这些“华为人身边的‘活雷锋’”。

管理处一直号召员工为客户创造价值，如今清洁工班组在扎实做好自身工作为客户创造优质环境的同时，还发扬拾金不昧的精神，为大批客户挽回了“遗失的价值”，这对客户们来说也相当于创造了新的价值。对这样的员工，管理处目前已建立起较为完善的奖励机制，将有效带动全体员工向清洁工班组学习他们“奉献自己，帮助客户”的精神，打造更多像清洁工班组这样的“雷锋班组”和“安全卫士团”等优质的服务团队和服务品牌。

学会“放弃”

■ 张旭生/集团党委办公室

白马过隙，一转眼到集团党办纪检岗位已差不多一年，为了能尽快契合岗位的需求，这一年来不断学习廉洁自律方面的法律法规，也会不自觉地关注一些政府、企业高官落马的案例，通过这些案例，让我对人生有了新的思考。

看了题目，都会说这里蕴涵的消极东西太多。在“追求”与“放弃”这组反义词中，“追求”被广泛称道，它充满积极意义，是正能量，是一切成功的起点，并贯穿整个事业成功的过程，这毋庸置疑。人的一生不能没有追求，伟大的理想，没有追求不能实现；阶段性目标，没有追求不能达到。没有追求，人将成为“行尸走肉”。正像尼采说的“人需要一个目标，人宁可追求虚无，也不能无所追求”。

但是在“追求”中学会“放弃”，则是一种人生智慧。就像中国传统文化中提倡的“入世”与“出世”相结合一样，叫做“入乎其内而出乎其外”。“入世”则能建功立业，“出世”而能逍遥物外。这样的人生才不是一种陷于一隅的人生。

“放弃”是一种人生选择。世界上的事物都是相辅相成的，有“取”便有“舍”，有“得”便有“失”。客观事物不可能都按照人的主观意志转移，要什么有什么，想干什么就干什么，“心想事成”那是美好的愿望。所以，当一个人孜孜不倦地“追求”一个不可能实现的东西（或目标）时，就不如选择“放弃”。换一个目标，换一种思维方式，叫做“退一步，求其次”。也同样会在“其次”中获得，会在“放弃”中“追求”。这实际是对“追求”目标的重新选择。“求其次”则会永远保持一份平和的心态，怀着一份恬淡的心境去享受人生其他的追求乐趣。

“放弃”是一种人生境界。当今社会各种诱惑实在是太大了，人们在生存竞争中激发、培养出来的物欲、人欲、权欲都达到了空前的程度。多少人为之“抛头颅，洒鲜血”仍“前赴后继，一往无前”。在党中央十八届三中全会后落马的成百上千著名和不著名的官员们，为这一现实做了最有力的诠释。在一个欲望膨胀的时代，如能保持一分纯真，能洁身自好，能不随波逐流，能出污泥而不染，耐得清贫和寂寞，则是需要“放弃”的。因为“放弃”而使人生进入一个很清新的境界，在这

样远离物欲的精神境界里，你会感到人生意境是如此的高远，你会感到生活因为单纯而显得十分美好。

“放弃”还是一种人生态度。“哀人生之须臾，慕长江之无穷”，“对酒当歌，人生几何”，这些都是对“人生苦短”的慨叹。由于“人生之有限”与“物质世界之无限”构成了一对不可调和的矛盾。人们都想在有限的生命里或建功立业，青史永垂；或体现价值，人过留声；或聚敛财富，尽情享受，这是人生观之不同而选择不同。学会放弃一些东西，就是一种人生态度。对功名利禄，不刻意追求，不执著，不和自己“叫劲”，也不和别人“叫劲”。怀着一种既“达观”又“洒脱”的态度，做到“得之坦然，失之泰然”，说穿了仍然是“求其次”的一种态度。那时你会在生命中看到更珍贵、更鲜活的一面，在生活中感受更丰富、更有价值的内核。有限的人生会因为这种态度而变得有些诗意了。

“步入云端，环顾四边，问：‘天下何处有山？’”这表现了一种崇高的境界。“不受尘埃半点侵，竹篱茅舍自甘心。”这意境又过于玄远。崇高也好，玄远也罢，关键是要怀有一种平常的心态对待人生，生活才能变得从容不迫，人才能活得有滋有味。



“亲爱的，我爱你！”

■ 黄德标/特力物业管理公司

一对夫妇在婚后十一年后生了一个男孩，夫妻恩爱，男孩自然是二人的宝。在男孩两岁时的某一天早晨，丈夫上班出门时，看到桌上有一瓶打开盖子的药水，因为赶时间，他只大声告诉妻子记得把药瓶收好，然后就关上门上班去了。妻子在厨房里忙得团团转，却忘了丈夫的叮嘱。男孩觉得好奇，被药水的颜色所吸引，拿起药瓶一口气都给喝光了。药水成份剂量很高，即使成人也只能服用少量。由于男孩服药过量，虽然及时送到医院，但仍回天乏术。

妻子被突如其来的意外吓呆了，不知如何面对丈夫。更害怕丈夫的责难。焦急的父亲赶到医院，得知噩耗非常伤心，看着儿子的尸体，望了妻子一眼，然后在她耳边说了几个字“亲爱的，我爱你！”

西方人称这种行为是“Preset behavior”，译成中文就是“前摄行为”。它的含义是说反过来控制局面，而不是被局面所控制。这个做父亲的因为儿子的死亡已经成为事实，再多的责骂也不能改变现状，只会带来更多的伤心，而且，不只自己失去儿子，妻子也同样失去了儿子。但又能有几个人能像这位丈夫这样呢？

面对人生的各种处境，我们都有选择的权力，面对不幸的事，你可以大发雷霆，怨天尤人，甚至责备所有人，但事情却不会因为这些而有丝毫改变，不幸的事它会继续地伴随着你住后的生活，让你背负着一生的痛苦活下去。相反，如果能放下怨恨和惧怕，换一个角度来看事情，那么情况也许就不会如想象中那么糟糕。“亲爱的，我爱你！”多么简单的一句话，但要有多久的修炼、多大的包容、多深的人生智慧，才能在那么一种时刻说出如此令人动容的一句话。

其实，一个人在遭遇不幸事件的时候，如果不能选择以最适当的方式去面对，那么只能带给大家和周边的人更多的痛苦和烦恼。

遭遇一切不利的事情，让我们面对它、接受它、处理它、放下它。便能转苦为乐。☺



清明艾粿

■ 杨红/特发黎明公司



清明节假期间，看了央视有关清明节习俗节目，大多是旅游和美食，或许是中国人太好玩太好吃了，民以食为天嘛。虽不以为然，但一不小心还是看到了其播报的一款美食——清明草粿粿，引起我感慨与遐思。

小时每年清明节，家里都要做艾粿（就是央视说的清明草粿粿）。母亲要做艾粿，采摘艾草（清明草）就是我们小孩的事了。我们挎着小篮，背着书包去山头、田野间寻找清明草。在野外，找到一小片清明草，那高兴劲儿啊，不由得在草地上翻筋斗。那时，所居城市还小，去郊外，去田野，去山林，都挺方便的。或许，现在我喜欢居住在小城镇，就是儿时烙印所致。

清明草，学名鼠麴草、民间也叫艾草、粿粿草、清明菜、寒食菜、绵菜、米菜、地菜等。全株有白色绒毛，叶如菊叶而小，开絮状小黄花，一年生草木，《本草纲目》记载：麴，言其花黄如麴色，又可和米粉食也。鼠耳，言其叶型如鼠身，又有白毛蒙茸似玉……

我们要找艾草，嫩嫩的，青青的，那嫩绿，那清香，让人只想抚摸，只想亲吻，闭着眼睛忘记人世间的一切，静心享受大自然的恩赐。

我们贪婪地采摘，很快，小篮满了，书包胀了。沐浴着和煦的春光，享受着微微的山风，跑着，跳着，笑着，唱着，回家去了。

等艾草摘回来，母亲开始做艾粿了。先把艾草清洗干净，下到烧开的水中焯一焯，沥干。母亲又教我把它切碎，说“要密密地切，越细越好”，一边说一边往缸里倒入早已用石磨磨好的粘米粉和糯米粉。然后，加水，加糖，放入切好的艾草，搅和，揉面，使劲搓，使劲揉，米面揉和后，做成一个一个的窝窝头，蒸熟就成艾粿了。

那时，家里没有蒸笼，就在锅里放上一个篾笆，上面铺一白纱布，然后放上一个一个的艾粿，从中心开始，一圈一圈



地摆放，摆放好后盖上锅盖，锅与盖切合不严的地方，还要塞上毛巾，不让蒸汽跑掉。然后把火烧旺。记得烧火加柴大多是我的事，而且母亲在旁边唠叨：“人要忠心，火要空心”。原来，往灶里加柴块，也是有技术的。火烧得很旺，没多久就上气了，等到锅盖边有大量蒸汽冒出，艾粿大致就蒸熟了。揭开锅盖，霎时，空气中弥漫着艾草的清香，米饭的稻香，深深地吸一口，似乎还尝到了淡淡的甜味，那锅中的艾粿，一个个，水淋淋，亮晶晶，光滑滑，香喷喷，你不得不直咽口水，正应了一个成语，垂涎欲滴。

今天，清明草粿粿，是美食，是不易吃到的绿色食品，吃腻了山珍海味的人，以高价求之而不得，央视报道清明草粿粿，正应了那些人的心理需求。我想，我是幸运的，幸福的。清明草粿粿，现在吃不到了，毕竟儿时享受过，虽然那时吃艾粿，很大原因是填饱肚子，能一下午不饿最管用的就是它了。

清明草粿粿，母亲，故乡……我儿时最温馨最幸福的回忆。☺

《狼图腾》带给企业文化的思考

■ 张雅倩/特发信息光网科技



随着羊年贺岁档影片《狼图腾》的热映，社会上再次引发了对“狼性文化”的热议。影片中狼群钢锥一般的逼人气势以及顽强不屈、团结互助的精神气质给人以强烈的视觉冲击和心灵震撼。

狼是智慧的，狼群有着高度的组织性和纪律性，它们不打无准备之仗，每一次进攻都组织严密，踩点、埋伏、攻击、打围、堵截，很有章法，俨然一支训练有素的军队。

狼是团结的，狼很少单独行动，总是团队作战，只要锁定目标，头狼一声号令，群狼必群起而攻之，各司其职默契配合，齐心备战。这样的协同合作与拼搏，使得狼群往往战无不胜。

狼是勇敢忠诚的，狼忠于群体，为了群体的利益，敢于献出生命。

狼群之所以有强大的生存能力，在于每个成员对群体的忠诚，在于高度的组织性、纪律性，在于敢于战斗、敢拼能赢的气概共同铸就的超强凝聚力。这些积极

正面的“狼性”应被注入到企业文化中。

企业“狼性文化”的典型代表是华为。华为的“狼性”表现在像狼一样敏锐的嗅觉，像狼一样始终保持危机感，像狼一样不屈不挠的进取精神、奋斗精神，像狼一样的团队凝聚力。华为市场流行多年的“胜则举杯相庆，败则拼死相救”，是对华为“狼性”文化的最好概括和总结。华为营销系统长期坚持艰苦奋斗，对内和睦对外强硬的狼性作风，是华为能够问鼎行业巅峰的关键所在。

华为强调以客户为中心，以奋斗者为本，既重视奋斗、进取、扩张，又提倡开放、妥协、灰度，这种辩证管理哲学与光网科技开放、学习、职业化的核心文化相契合。

特发信息光网科技2015年的销售会议即围绕开放、学习、职业化的核心文化展开。会议对公司新型产品、业务流程及管理体系进行了介绍与梳理，组织销售人员对营销技巧进行了学习，总结了过去一年光网营销团队取得的骄人成绩及存在的不足，提出2015年工作的改进点，并通过分析市场形势，制定出2015年的销售目标。会议强调，要以开放的视野博采众长，不断学习，打造一支以客户为中心，具有高度职业化素养的营销团队。并重点提出，企业内部要学习华为以奋斗者为本的核心价值观，一切用业绩说话，号召全体员工齐心协力克服苦难，敢于挑战，做能为客户创造价值、努力进取的奋斗者。可见，一股“狼”的血液已经注入到公司的经营管理中。

一支有战斗力的队伍中必然散发出狼的气质，我们的团队应当学习狼的智慧、狼的忠诚勇敢、狼的团结拼搏，树立“把职业当事业，把事业当家业”的主人翁意识，团结起来，共同奋斗！

聚焦经营



01

国家电网宁波电力公司到特发信息参观考察等3则

4月22日，国家电网宁波电力公司基建主管俞科杰一行7人到特发信息光通信产业园参观考察。考察组听取了公司发展历程、主要产品和新型专利产品介绍，实地参观了特发信息的生产车间、检测中心等，对特发信息光缆产品质量保证和员工严谨细心的工作态度给予赞赏，增强了与我公司合作发展的信心。此行，让客户对特发信息实力和产品有了更加深入的了解，为公司更好地开拓市场奠定了基础。

另：4月10日，淮南市经信委赵期中主任率经信委领导班子及相关部门负责人来特发信息进行考察交流。特发信息王宝董事长介绍了公司经营发展情况及未来战略发展规划。淮南市经信委主任对特发信息的发展表示赞赏，介绍了淮南市经济发展的现状和招商引资等相关的政策和概况，希望双方未来有机会



开展合作，促进双方的经济的发展。

再：4月，特发信息光缆事业部总经理刘涛受邀代表特发信息参加北京邮电大学教育基金会关于“捐资助学”颁奖仪式。多年来，特发信息在自身发展的同时，一直积极地承担起回馈社会的责任，通过北京邮电大学教育基金会资助贫困学子完成学业，为国家纤缆行业和企业培养人才。社会责任感是一个企业应该具备的基本素质，此次仪式证明了特发信息对行业教育和对人才的关爱，体现了特发信息“责任、效率、坚韧、开放”的企业核心理念以及“创造价值、回报社会”新的战略发展目标。

(姚金福/特发信息公司)



02

特发信息参观移动深圳公司移动互联体验馆等3则

4月10日上午，特发信息组织技术中心及光网科技技术团队参观了移动深圳公司位于前海的移动互联体验



馆，移动深圳分公司龙华片区总经理徐果对移动公司现有移动互联新应用进行了介绍演示。移动互联体验馆展示基于4G网络基础上开发的移动OA、宽带商务、视频会议系统、移动神眼系统、可穿戴设备、医疗远程服务系统及智能家居等各种移动互联网应用，移动技术人员详细地讲解了移动互联网应用前景、实现途径等。此次交流，加深了特发信息对移动互联网的深入了解，希望今后能携手移动公司，共同为移动互联网用户提供更具有市场价值的高质量服务。

另：4月20日，为期5天、由中国机床工具工业协会主办的第十四届中国国际机床展览会开幕，。特发信息技术中心前往工业机器人展区参观了世界领先的发那科、ABB、KUKA，国内的广数、新松、南京埃斯顿等20余家知名机器人生产企业的最新产品。通过参观学习，对德国工业4.0概念、“智能制造”有了新认识，也对特发信息的“两化”深度融合工作有了新启示，理解了特发信息首先要立足深入推进ERP等数据的整合与分析，打造经营管理系统平台，提升产品成本管控能力，以此信息化融合为基础，助力企业的制造转型升级。

再：4月10日，特发信息受东莞市人力资源局邀请参加2015年东莞校企合作洽谈会。本次洽谈会由广东省人力资源和社会保障厅、东莞人民政



府主办。洽谈会上，特发信息作为广东省知名企业，受到了各个院校的追捧，从来自全国各省241家中专院校之中，选取了适合特发信息用人状况的几家院校进行洽谈，并达成了合作意向。此次洽谈会，不但提高了特发信息在各个院校中的知名度，而且为公司未来战略转型发展中，人才储备建设铺设好了通道。

(蒋胜祥、王传琦、胡红丹/特发信息公司)



03

特发信息组织开展机械伤害、特种设备、危险化学品泄漏应急演练等3则

4月1日上午，特发信息在东莞光通信产业园组织开展机械伤害、特种设备、危险化学品泄漏应急救援演练。演练进行了3个模拟情景演习：机物料翻倒伤人应急抢救；运输工具意外伤害应急施救；化学危险品泄漏应急处理方法、化学危险品发生火灾应急处理方法、化学危险品爆炸风险应急撤离现场演练。演练达到了预期目的，检验了突发事故应急处理快速反应能力，提高员工的应急救援能力，对特发信息今后的安全生产又添一份保障。

另：4月8日下午，特发信息在公司18楼会议室召开“安全生产事故应急



预案”修订启动会。会议就特发信息应急预案修订工作进行了部署，对安全生产应急预案的编写目的、工作目标和实施流程、预案中部门职责、应急联动机制、应急响应、后期处置等重点环节进行了详细的分解，以确保预案修订的专业性、操作性、针对性。会议强调了全员义不容辞的安全生产责任，从实战实用角度出发，进一步完善安全生产事故应急救援体系，提高应对和处置突发安全事件的能力，做到反应迅速，为企业发展保驾护航。

再：4月10日下午，特发信息电力光缆邀请寮步医院石波主任医师及外科专家5人到东莞光通讯园区进行现场急救技术知识培训，通过多媒体课件、现场模拟演示为大家讲解了有关外伤救护止血、包扎、骨折固定、心肺复苏、触电、危险化学品烧伤、火烧伤等在操作过程中比较容易发生的危险及如何处理的急救知识，以增强员工应对突发事件时的自救互救意识，提高从业人员安全素质，防范伤亡事故，减轻职业危害，提高企业安全生产水平。

(姚金福/特发信息电力光缆事业部)



04

特发黎明长龙公司荣获2014年度北京铁路局科技进步一等奖、中国铁道学会科学技术奖三等奖

近日，特发黎明长龙公司自主研发的移动式信号设备故障记录分析装置科技成果项目，获得北京铁路局颁发2014年度北京铁路局科技进步一等奖。同时，特发黎明长龙公司与北京铁路局共同研发的移动式信号设备故障记录分析装置科技成果项目，获得中国铁道学会颁发2014年度中国铁道学会科学技术奖铁道科技三等奖。

(王强/特发黎明长龙公司)

05

特发黎明镒清员工史智博被认定为深圳市高层次专业人才等2则

近日，特发黎明镒清公司生产技术部经理史智博获深圳市人力资源和社会保障局认定为深圳市高层次专业人才后备级人才。这是继特发黎明镒清公司副董事长里尼奥夫获深圳市认定为海外高层次人才A类人才后，特发黎明镒清公司第二位被认定的深圳市高层次专业人才。深圳市人才认定标准将人才划

分为杰出人才、领军人才（包括国家级领军人才、地方级领军人才、后备级人才）、高级人才和中级人才。经认定为杰出人才、国家级领军人才、地方级领军人才和后备级人才的，可相应享受住房补贴、子女入学、配偶就业、学术研修、办理“鸿儒卡”等高层次人才配套政策。

另：4月1日下午，特发黎明公司安委会组织公司总部及下属公司安全管理人员进行了安全生产工作培训学习，传达《2015年一季度市属国企安全生产会议材料》、特发集团2014年度安全生产工作会上张建民总经理的讲话摘要以及桂自强副总经理的工作报告，使大家了解了2015年集团安全工作的重点和具体要求，从灭火器、消防栓、消防通道、货物堆放、电线以及其他重大安全隐患等6个方面的问题，结合黎明公司安全工作实际，进行了剖析，作了有效部署。

(张志彬、黄岩珍/特发黎明公司)

06

特发小梅沙海洋世界举办第四届小小驯养员等2则

特发小梅沙海洋世界第四届小小驯养员活动五一期间拉开帷幕，本届“小小驯养员”选拔活动和往届一样分为报名海选、选手培训、初赛、决赛四个阶段，为了让参赛者更全面地了解海洋动物、喜爱海洋文化并能传递海洋文化，特意在初赛当天（5月24日）举行展馆讲解员的职业体验赛，让参赛者深入了解小梅沙海洋世界9

大展馆，之后选择自己喜爱的一个展馆进行深入知识掌握后，用自己的话语将该展馆的精髓生动地讲解出来。决赛（6月1日）当天，选手们可以近距离接触到小梅沙海洋世界的镇馆之宝——白鲸和海豚，在驯养员的教导下制作饵料喂养它们，还能学习到白鲸和海豚演出时的指令动作，与它们亲密互动，享受不一样的海洋生活。

另：特发小梅沙海洋世界4-6月继续推出“海洋体验季”系列活动，让大家有机会深入感受海洋的魅力。

“五一”期间（5月1-3日），小梅沙海洋世界将以“环保”作为活动基调，让游客以家庭为单位，动手将废弃材料制作成可供观赏的海洋主题作品，呼吁大家共同保护海洋环境，摒弃随手丢垃圾的习惯，同时增进家长与孩子之间的亲密互动。活动现场有各种“生活废弃物”，参与者可以发挥聪明才智让它们变废为宝，以海洋为主题，制作完成后阐述创作意图，根据作品和解说获得对应的精美纪念品一份。同时，景区还每天选出一个优胜家庭直接进入第四届小小驯养员初赛。

(季帆/特发小梅沙旅游中心)

07

提升满意度，迎接新挑战——小梅沙大酒店开展消除“质量黑点”活动

在第三届“服务之星”劳动竞赛开始之际，为了进一步提升服务品质，减少服务差错，特发小梅沙大酒店开展消除“质量黑点”为标志的专



题活动，与“服务之星”评选活动同步展开。检查的方式分为以下几种：领班普查、部门经理或主管抽查、中心领导及总经理月查、顾客意见表回收以及第三方暗访。并成立专项活动小组，由酒店总经理担任组长，各试点单位完善基础表单，修订宾客意见表和本部门的“质量黑点”标准和工作流程上榜公布，在2015年5月1日至2015年9月30日进行试点期的运作。

(李静/特发小梅沙大酒店)

08

香蜜湖公司举行消防应急实战演练

为认真贯彻落实国家新《安全生产法》，充分发挥企业安全主体作用，有效地遏制各类重特大事故的发生，确保经营生产的新常态，并对公司员工掌握安全知识、逃生自救、灭火技能、处置安全突发事件应对能力及应急预案的实操性进行一次系统检验，3月31日下午，公司组织内部员工100多人在办公楼区域举行了一次消防应急实战



演练。演练以火情报警、人员疏散、消防水车及灭火器材灭火四个科目为主，公司出动了20多名义务消防员，使用了一辆消防水车及一批灭火器等器械。

(刘文清/香蜜湖度假村公司)

09

特发小区举办“为地球熄灯一小时”活动等2则

“地球一小时”活动今年中国区的主题为“能见蔚蓝”，是为了响应中国最急迫、最受关注的环境问题——雾霾。为鼓励更多的人自愿参与到保护地球的活动中来，特发物业小区管理处向小区全体业主发出倡议：在3月28日（星期六）20:30—21:30自愿关闭不必要的照明灯光、切断不必要的家用电器和办公设备电源，支持熄灯活动。当钟表时针与分针停在夹角成75度时，小区里的大多数住户都纷纷响应此活动，关上不必要的灯光。“地球熄灯一小时”这不仅是一项倡议，更是希望大家珍爱地球，地球熄灯一小时，熄灭的是灯光，点亮的是希望！

另：3月27日，特发物业公司召开2014年度征稿工作表彰大会，对在2014年度《特发》月刊、《特发物业报》征稿工作中表现突出的集体与个人进行表彰。期间，先进集体、优秀通讯员、先进个人代表依次上台发言，与大家分享投稿工作经验与写作技巧，共同提高写作水平，继续做好2015年集团及公司征稿工作。

(李艳丽、赖赐纳/特发物业管理公司)

聚焦经营

地产行业动态

两部门发文促房地产健康发展

国土资源部、住建部3月25日联合下发《关于优化2015年住房及用地供应结构促进房地产市场平稳健康发展的通知》，要求2015年各地有供、有限，合理安排住房和其用地供应规模；优化住房供应套型，促进用地结构调整；多措并举，统筹保障性安居工程建设；部门联动，加大市场秩序和供应实施监督力度。

央行4月20日起降准1个百分点，一线城市房价或上涨

央行4月19日宣布，自4月20日起下调存款准备金率1个百分点，此外还定向对部分农村金融机构额外下调存款准备金率0.5至2个百分点。有机构估算，此次或释放出银行资金1.2万亿至1.5万亿元。分析人士认为，降准之后，增加了二套房贷降首付落地的可能性，改善型需求后续持续释放得到保障。

深圳旧改工业项目配建保障房，用地不超过30%

深圳市城市更新项目保障房配建规定将修订，草案近日在深圳市规土委官网公开征求意见。修订后的草案，主要在拓宽配建类型，统一配建比例，以及明确核增核减情形三方面有变动。其中，工业项目也可视情况配建保障房，用地面积不超过开发用地的30%。

深圳出台6项措施，降低住房公积金贷款门槛

深圳市住房和建设局4月15日发布《深圳市住房公积金管理委员会关于提高住房公积金资金使用效率加快发展住房公积金贷款业务的通知》，深圳将推出6项措施提高公积金使用效率：一、二套房贷应贷尽贷，可贷额从余额12倍提高到14倍，扩大公积金贷款范围，加快商转公办理，缩短公积金贷款时限，商业银行要做好公积金组合贷服务。

北上广深仅广州房价环比下跌，深楼价环比微涨

国家统计局4月19日发布的数据显示，3月份国内70个大中城市住宅销售价格环比总体趋稳、销售量回升明显，不过价格同比全部下降。四大一线城市中，上海楼价环比持平，北京、深圳楼价环比上涨，上涨幅度分别为0.3%和0.7%，仅广州楼价环比下跌0.1%。

恒大推行全国无理由退房

恒大集团4月15日宣布，自4月16日8时起，恒大在全国的住宅楼盘，购房者履行相关义务并无违约行为，在签署购房合同之日起至办理入住手续前均可无理由退房。恒大成为迄今为止，第一个推出全国性无理由退房的地产企业。

深圳首套房贷利率最低八五折

据融360检测数据显示，二套房新政落地一周之后，深圳有7家银行下调了二套房首付成数，农业银行、工商银行、光大银行、邮储银行及建设银行将首付由七成下调至四成，交通银行及招商银行将首付成数下调至五成。同时，8家银行下调了首套房房贷利率，其中农业银行推出了首套房贷款利率八五折，成为深圳优惠力度最大的商业银行。

落马洲将建大型购物城

广东省政府3月18日出台的《粤港合作框架协议》2015年重点工作中，把深港落马洲河套地区的开发建设纳入其中。据深圳口岸和规划部门消息，选址落马洲港捷停车场的“边境购物城”将于近期向香港城市规划委员会递交用地变更申请，占地约3.9万平方米，临近落马洲港车站和落马洲巴士所在的交通交汇处。

平安63亿港元砸入碧桂园，成第二大股东

碧桂园4月1日发布公告称，中国平安附属公司以每股2.816港元收购碧桂园22.362亿股，涉资63亿港元，成为碧桂园第二大股东。碧桂园方面表示，未来将与中国平安联手对接和开发碧桂园旗下逾200个现有项目，以及这些项目所涉及的逾35万户业主的社区资源。

7家旅行社联合抵制途牛，线上线下竞争加剧

4月23日中午，众信旅游等国内17家旅行社发布联合声明，称由于与途牛旅游在共同维护正常市场秩序、良性行业发展以及合理定价等问题上存在重大分歧，将暂停向途牛旅游供应7月15日及以后出发的旅游产品。随即，途牛方面做出回应称，众信旅游不遵守契约精神、不顾客户体验，在没有任何沟通的情况下单方面中止合作，影响了即将出游的客户体验。为了避免对客户体验带来进一步的伤害，途牛旅游网决定即日起下线众信旅游全部产品。

德国嘉惠国际全球业务稳步增长，加速推动中国市场

近期，全球领先的商旅支付解决方案供应商德国嘉惠国际在京发布2014财年业务状况报告。报告显示，在全球商旅旅行机票支出同比降低3.6%的大环境下，德国嘉惠国际2014财年全球销售额高达127亿欧元（约合人民币855.98亿），同比增长7.6%，在全球整体商旅行业增长幅度微弱的形势下，表现突出。同时，嘉惠中国全年销售额保持连续6年两位数增长率，全年销售额逼近60亿人民币，同比增长35%，继续领跑中国商旅管理支付市场。

巴黎旅游和会议促进局来华举办推介会

日前，巴黎旅游和会议促进局来华推介代表团在北京、上海、广州三地举办巴黎旅游推介会。2014年巴黎接待5千万游客。中国游客在巴黎过夜数达到532900，位居世界游客排名第七位。

旅游热度持续上升，北欧四国今年开展合作营销

北欧旅游局近日于北京举行答谢会，丹麦旅游局、挪威旅游局借此机会简要介绍了目的地近期表现和推广举措，同时宣布挪威、丹麦、瑞典和芬兰旅游局今年将针对中国市场推出合作营销计划，使北欧作为旅游目的地整体更深入人心。

香港旅游业进入了一个难熬的季节

对香港的旅游业来说，这是一个难熬的季节。3月第一周的旅行团从去年同期400多个团跌至100多个团，酒店入住率同比下跌一成。一位香港本地导游向界面新闻介绍道，如果情况持续恶化将影响五一黄金周的旅客数量，很多人的饭碗要“保不住了”。一项偏悲观的经济预测称，内地旅客量若下降20%，将会导致当地约一万人失业。香港政府3月3日公布的数据显示，香港1月份的销售总额呈现出2003年以来单月最大跌幅，2月份春节期间的奢侈品、礼品销售总额下滑20%。

劲旅网发3月中国主要旅游网站景区门票价格报告

国内知名旅游行业研究咨询机构劲旅咨询最新发布了《2015年3月中国主要旅游网站景区门票价格

监测报告》。报告通过抽样监测的方式，对国内主要景区门票在线预订旅游网站同程网、携程旅行网和驴妈妈旅游网的门票预订业务价格情况进行了监测分析。最新监测显示，3月份各家景区门票预订网站的门票公开价格水平均有所上升，携程旅行网的价格水平略高于同程网和驴妈妈旅游网。

景区智慧旅游日趋成熟，攻城掠地抢市场

过去的2014“智慧旅游年”，在国家旅游局的号召下，中国的智慧旅游建设无疑进入了快速发展期，业界及游客对于智慧旅游的定义也更加清晰，智慧旅游既能帮助景区进行游客画像，也能让游客实时掌握景区动态。目前有些景区在智慧旅游的建设上仍然存在一定的误区，把智慧景区的建设理解成单纯的硬件建设，摄像头、旅客服务中心等建好后便大功告成。事实上，没有软件所进行的数据监测及分析，是无法进行的。智慧景区，建设只是一个开始，更重要的是持续不断的运营。即使软硬件都具备了，也要不断采集数据、分析数据，为景区的管理运营提供支持。

谁是A级旅游景区的裁判员？

近日，国家旅游局通报了旅游市场专项整治行动情况，从去年第四季度到今年第一季度，各地有44家A级景区被摘牌；山西忻州五台山景区、南京夫子庙秦淮风光带景区等9家5A级景区被警告；沈阳植物园景区受到严重警告处分。作为中国特色的旅游景区划分体系，从2002年起，国家旅游局启动了A级景区评定工作，已经成为中国旅游地重要性级别划分的最主要体系之一，旅游开发过程中，往往因为景区级别的不同而在市场营销、旅游目的地形象建设、游客认知，乃至经济效益等产生较为显著的影响。A级景区特别是高级别A级景区的获得也成为地方政府高度认可并激烈追逐的目标。

2015劲旅景区峰会在京举办，探讨中国景区经营创新

由劲旅网、劲旅咨询、旅游中国会主办的2015劲旅景区峰会暨中国景区发展新动力高峰论坛于4月10日在北京凯美佳国际会议中心成功举行。中国国家旅游局信息中心副主任信宏业、中国社会科学院旅游研究中心主任宋瑞、中国联通总部集团客户事业部高级总监方刚以及劲旅咨询、劲旅网总裁魏长仁分别为峰会致辞。中国旅游研究院院长戴斌以及来自全国各地30余位特邀嘉宾、400余位旅游从业者参与了本届峰会，会场气氛热烈空前。

赴台个人游：增量更要提质

个人游是海峡两岸同胞心灵的沟通与情感的交融，正如总书记所说的“不分党派，不分阶层，不分宗教，不分地域”，乃是“两岸一家亲”理念的最真切的体现。日前，大陆海旅会与台湾台旅会共同公布了第五批大陆居民赴台个人游城市及第六批赴台旅游组团社名单。自2011年6月至今，开展赴台个人游的大陆城市从北京、上海、厦门等3个扩展到47个，赴台个人游的人数以几何级数猛增，4年中增长了38倍。

国航重拳整治违规票代，处罚提高至每位旅客5000元

据悉，国航3月26日下发通知，为有效遏制代理人违规行为猖獗发展势头，要求各营销单位加大对所辖代理人的管理力度，重点整治未留存旅客手机号码，未经旅客允许办理退票、办理值机和取消定座，多收改期退款手续费，退款时间过长，违规打印行程单等违规行为。对于代理人的违规行为要发现一起，处罚一起，力争在6月底前使代理人的销售行为有重大改观，旅客投诉大幅下降。