

特力水贝珠宝大厦

特力水贝珠宝大厦位于城市主干道布心路与文锦北路交汇东南侧，东临贝丽北路，南接水贝二路。周边环境环绕洪湖公园，翠竹公园，围岭公园，自然环境优美；项目所在地坐拥完美的交通网络。工程功能涵盖研发、工业及配套（宿舍、食堂）、商业等。项目规划总用地面积5505.22平方米，总建筑面积76244.15平方米，地上24层，地下3层（含人防）。特力水贝珠宝大厦的建成，将成为高端珠宝商业发展、服务、品牌聚集的核心载体和扩展新空间。

（黄利敏/特力重点项目部）



特发和平里二期喜获全国建筑业绿色施工示范工程

近日，中国建筑业协会专家组对全国各地区、各行业推荐的708项绿色施工示范工程进行认真核审，通过资料查阅、讨论、评议，特发和平里二期作为广东24项工程之一与全国其他地区、行业共606项工程被中国建筑业协会确立为第四批“全国建筑业绿色施工示范工程”。全国建筑业绿色施工示范工程是中国建筑业协会贯彻国家关于加强节能减排发展战略，建设资源节约型、环境友好型社会，依据住房和城乡建设部《绿色施工导则》，在行业内组织开展的全国范围内的一项活动，入选及最终确定的工程均为全国各地区和有关行业建筑业协会（建设协会）、国资委管理的建筑业企业按申报条件择优选取本地区、本系统有代表性的工程。

（周爽/特发地产公司）



特发黎明长龙公司技术副总监周波被认定为深圳市高层次专业人才——领军人才之后备级人才和国家科技部微智库成员

2015年3月，特发黎明长龙公司技术副总监周波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——领军人才之后备级人才。这是长龙公司第一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）、高级人才和中初级人才。经深圳市人力资源保障部门认定为杰出人才、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。

2015年5月，周波还被中国科技部主办的《中国科技信息》评选为微智库成员，并将其个人简历、获得科技成果及专利、发表的科技论文等在《中国科技信息》2015年第8期进行专题介绍。

（王强/特发黎明长龙公司）



广东省企业联合会领导 到特发黎明长龙公司考察调研

2015年4月，特发黎明长龙公司作为广东60家自主创新能力较强的代表性企业，受广东省企业联合会邀请申报广东省2015年科技创新示范企业和标杆企业。4月23日，省企联王泽新副秘书长、企业创新工作部胡艳部长等一行领导到长龙公司考察调研，听取长龙公司企业基本情况及在科技创新、科技创效、转型升级、驱动发展、产学研合作、知识产权保护、争取政府科技资助等方面的工作汇报，参观长龙公司的实验室、研发中心、生产车间。

省企联领导对长龙公司虽然规模不大，属于中小型企业，但30年来尤其是近几年在科技创新方面取得突出的成绩高度赞许，表示今后省企联要与企业多交流和沟通，争取提供更多的信息及企业间交流的机会，鼓励长龙公司通过加强合作及参加“广东省自主创新示范企业”和“广东省自主创



新标杆企业”申报评比工作，将公司科技创新工作推向一个更新的高度，引领老牌国企在“科技创新、转型升级、驱动发展”的道路上，取得更多、更大的成绩。

(王强/特发黎明长龙公司)

特发小梅沙旅游中心与42家企业 发起成立全国第一家和谐劳动关系促进会

5月7日下午，“和谐劳动关系促进会”在深圳市盐田区挂牌成立，这是特发小梅沙旅游中心作为43家企业之一发起成立的全国第一家专门开展和谐劳动关系创建的社会组织。该协会以搭建联创共建平台，树立行业



区域标杆，推动劳资互利共赢，促进企业和谐发展为宗旨，主要的业务就是组织发动和指导帮助会员企业积极开展和谐劳动关系创建活动，协同各级党委和政府政府部门推进和谐劳动关系城区建设。

特发小梅沙旅游中心一直以来高度重视和谐劳动关系的构建，并曾多次被评为“深圳市和谐劳动关系先进企业”。公司以依法维护员工合法权益，强化对员工的人文关怀，化解劳资矛盾，构建和谐企业，促进企业与员工的和谐发展为目标，将提升员工整体素质、营造良好的用工环境、维护劳动关系双方合法权益、构建健康和谐的劳动关系等工作融入企业日常经营活动中。

(赵婷/特发小梅沙旅游中心)



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 增强责任感使命感荣誉感，干好监督工作新事业
——在集团“两监”工作会议上的讲话（摘要）\张俊林
- 06 集团召开“两监”工作会议\刘姝
- 07 集团开展《深圳市属国有企业资产损失责任追究暂行办法》等4项制度法规培训\林静



■ 十三五规划专题

- 09 开放包容，以奋斗者为本，创企业价值新篇
——以企业文化引领“十三五”战略规划\王宝
- 13 战略与机制，企业成长的航标与力帆
——特发信息赴鹏博士集团、中国电科第54所交流学习侧记\刘阳 王传琦
- 16 智慧社区产业状况和机遇——智慧社区服务运营商的调研报告\傅波 罗涛
- 19 做好战略规划，调研行业标杆——赴长飞、烽火、亨通调研小记\陈斌
- 20 长飞公司调研报告\李正祥



■ 企业文化

- 23 倡文明新风，激发正能量
——集团系统开展第十届“市属国企手挽手、关爱帮扶心连心”暨“关爱环卫工人”捐助活动\王娟
- 24 立足岗位工作，争做核心员工
——集团总部举办2015年度5月份“员工之星”座谈会\王亚超
- 27 从特发信息企业文化“开放”理念谈参与感
——读《参与感：小米口碑营销内部手册》感悟\谢科立
- 28 特发物业坂田管理处召开主题交流会，助推全员“快乐工作”\陈福生



■ 商海职场

- 29 拜师充电 对标提升——小记集团总办参加市投控公司举办的办公室工作业务培训\林焰
- 30 大力推进技改项目，创新节约降低成本\王素萍
- 32 华丽公司喜续工程设计与施工一级资质\许丽玲



■ 基层一线

- 33 从“破窗效应”看企业经营监督工作\田铭
- 34 广汽本田学习的几点认识体会\吴高飞
- 35 化竞争压力为发展动力——特发物业坂田管理处推行“物业智能管理”\陈福生

■ 读学心得

- 36 同学习，共成长——《员工与企业共同成长》读后感\邱秋生
- 37 医者仁心——读《古代的中医》有感\杨红

■ 员工情怀

- 39 清明见闻\庄兴成

- 41 想您，奶奶\刘斐琳
- 42 血总是热的\马明

■ 杂言随笔

- 43 静等花开\顾燕
- 45 念好“装修经”\张旭生
- 46 好好珍惜身边的每一个人\黄岩珍

■ 聚焦经营

- 47 集团副总俞磊参加特发物业“十三五”战略规划专题讨论会\陈绍龙
- 47 长城资产管理公司资产业务管理部副总经理王宝明一行到我司香蜜湖、深高及小梅沙片区调研\杨喜
- 48 集团举办基层党务工作座谈会\吴慷
- 48 特发信息新获一项外观专利证书等3则\吴舒敏 曾庆楦
- 48 特发信息取得南方电网2015年框架招标开门红等2则\陈明刚 徐常志
- 49 黎明公司启动2015年全面风险管理工作\吴刚
- 49 特发小梅沙海洋世界免费WIFI 5月起试运行\赵婷
- 49 深入探讨，明确市场定位——特发地产举办房地产市场发展及拓展培训\蒋艳军
- 50 特发物业廊坊分公司和华为廊坊行政分部到蒙牛天津工厂考察学习等3则\李建保 陈福生 陈映云
- 50 特发物业成都、武汉两分公司开展管理经验交流等4则\朱珊珊 陈福生 吴边 姜海忠

■ 地产行业动态

- 51 中央政治局会议提建立房地产健康发展长效机制等9条\《特发地产信息》

■ 旅游行业动态

- 53 四大OTA共建导游点评系统，推动导游服务规范升级等7条\特发小梅沙旅游中心

封二：特发和平里二期喜获全国建筑业绿色施工示范工程\周爽
特发黎明长龙公司技术副总监周波被认定为深圳市高层次专业人才
——领军人才之后备级人才和国家科技部微智库成员\王强
广东省企业联合会领导到特发黎明长龙公司考察调研\王强
特发小梅沙旅游中心与42家企业发起成立全国第一家和谐劳动关系促进会\赵婷

封三：摄影作品——西藏掠影\蒋献军



增强责任感使命感荣誉感，干好监督工作新事业

——在集团“两监”工作会议上的讲话（摘要）

■ 张俊林/集团党委书记、董事长

去年，集团党委牵头，监事会、纪委、财务总监、审计部门参与，用了差不多一年的时间，优化完善大监督体系。出台了“指导意见”，增订、修订了7项制度，依据这些制度进行了机构的调整和人员的配置，动静比较大，目的是强化以决策为主线的权力运行全过程监督，形成权力与监督相对等的企业治理结构和有效机制，推动企业的健康持续发展。到目前，已经全部明确了任务，签订了责任书，具体到人，安排了专题培训；前不久召开了监督工作联席会议、党建纪检工作会议，分别部署了今年的主要工作，今天召开“两监”工作会议，部署了今年的两监工作。这样，集团的“大监督”工作进入了实际运行、取得效果的阶段。为此，我讲几点意见，与大家共勉。主题是我们从事监督工作，一定要有责任感使命感荣誉感，做一项新的事业，不仅要尽到责、履好职，而且要干成事、立好业。

一、燃起创业激情，放开手脚立好业

优化大监督体系、强化全面监督是一项新的事业。对于集团来说，这是市场化进程的一部分，是进一步授权放权的前提和保证，是落实国企改革、优化治理结构、提升治理效力、建设现代企业的重要举措，将在夯实集团长远的可持续发展的根基中发挥巨大作用。所以，集团投入了很大的力量、用了差不多一年的时间，做到目前这个样子。接手这项工作，对于大家来说也是新的，在座的各位大都是从经营管理业务转岗过来的，没有专门做过监督工作，也没有经历过象现在这样全面深入监督的事项。

集团交给大家的是一个重要的使命。到今天为止，大家都履新了、签了责任书、领受了工作任务，集团优化大监督体系、强化全面监督这件事就交到大家手上了。这件事成与不成，效果如何，就看各位的履职了。我要重点强调的是，大家一定要明白，集团交给大家的，绝不仅仅是责任书中列出的几个指标、工作计划中的几项任务，而是一项新的事业、一个重要使命。大家所在的岗位上摆着的是不断完善、创新监督工作的课题，透过责任书的指标、工作任务的要点，你们肩上担负的是深化改革、强化监督的使命。我们做专职工作的人，可能习惯于更多地去关注明确的任务、具体的事项，容易忽略了背

后的目标、导向、原则等深层的内容、要求，建议大家再仔细地研读分析责任书、规定岗位职责的制度、党委的指导意见，深入领会字里行间包含的方向、原则、决心，更好地理解把握肩负的职责、使命。

所以，你们肩上的责任是大的，担负的任务是重的，也会有艰辛，需要有强烈的责任感使命感荣誉感，拿出干一番事业的决心、再次创业的激情，投入到落实工作中。一是要以集团优化大监督体系、强化监督工作的总体目标为己任，善于分析形势，找出重点、难点，下功夫去攻克突破，不是只盯着责任书上的指标，满足于完成要考核打分的几件事。二是要以责任书、岗位制度和党委指导意见中的基本取向和原则为准绳，敏锐及时地预见影响作用，区别良莠，敢提敢纠，而不是只顾着考核中要提交的文件资料。三是要以持续地探索、创新为路径，发现工作过程中遇到的情况和问题，研究解决的办法和措施，寻找新的方法、完善工作机制，而不是机械地、例行地、简单重复地开展工作。四是要以不断的学习、实践、总结完善为基本方法，丰富经验、巩固成果，而不是顺其自然，事到临头再翻书。

二、破除畏难情绪，放下包袱尽到责

改革创新是复杂的任务，干事创业是一个长期的过程，不可能一蹴而就，需要有长远的打算，长久地坚持。但千里之行始于足下，现在是开头，俗话说良好的开端是成功的一半，开好头，首先要破除畏难情绪，放下包袱去履职尽责。

把大家安排到现在这个位置上，从事监督工作，会有人不太乐意，有所顾忌，存在一些畏难情绪，心里有些打鼓。我们分析一下，无非三种情况：一是自己心里没个谱，原则怎么掌握、关系怎么处理、方式方法怎么拿捏等等，都不是太清晰，就会有点发虚；二是顾忌监督对象不待见、不配合、不支持，工作开展起来会有点别扭、不那么顺畅；三是担心在委托人与监督对象之间，顾了这一边顾不了那一边，弄得两头不落好、里外不是人。

一时产生些畏难情绪可能不奇怪，但挥之不去就成了问题，会影响对待工作的态度和热情，影响履职的积极性、主动性。其实，这是不正确、也是不必要的，要及时破除掉。一是

我们自己要先直起腰来，正常履职，坦坦荡荡，有制度撑腰，有职责、有授权在身，可以理直气壮；我们秉持公心，按规则办事，没有什么可畏手畏脚的，真要遇到个别人躲着、防着、藏着、掩着，那也是人家不够坦荡，心里发虚的该是他们而不是我们；关键还在我们的工作态度和方法，有没有这份责任感使命感荣誉感，是不是熟练掌握了工作制度、原则、流程。二是要看到我们的干部绝大多数是有素质、明事理的，分得清好坏善恶，尤其是我们的制度很明确，道理也讲清楚了，相信他们会守规矩，也是能理解、给支持的，何况你又不是去找碴，而是提醒人家一些没有关注到的问题、可能出现的疏漏，帮助更好地决策和执行，防范可能的风险。三是坚持员工与企业共同成长同发展的原则和标准，不做墙头草、两边倒。员工与企业之间在利益、需求及实现途径上既有一致也存在差异，企业治理的核心就是激励员工与企业共同成长、约束与企业不一致的行为。监督工作中，坚持共同成长发展的原则和标准，提出意见建议有理有节、有根有据、真心善意，不仅服人而且还帮助人，没有什么可担心的；遇到问题坦诚布公、充分沟通，总能找到那个一致点、共同点。怕的恰恰是你原则立场不坚定、不一致，双重心态、两头迎合，那就难免顾此失彼了。

三、刷新从业观念，敢做敢当履好职

干事创业、改革创新，一个很现实的问题是要更新对从事监督工作的一些陈旧看法和观念，否则难以释放出内在动力、难以燃起干事创业的激情，增强责任感使命感荣誉感也可能成为一句空话。这些过时观念，比较典型的有三种：一是监督工作碍手碍脚，影响效率、妨碍绩效；二是监督工作不见业绩，出了力也不讨好；三是监督岗位不受重视，是个闲职，有职无权、有心无力。

应当承认，这些观念的形成不是没有原因的，但在当前却是已经过时、陈旧的。要看到，近来，监督工作从宏观到微观，无论在作用、地位上，还是在程度、规模上，都正发生着巨大的、深刻的变化。相应地，我们从事监督工作的观念也需要与时俱进，不能再用那些老旧的、过时的观念对待新趋势、新要求了。不合时宜的旧观念该翻篇、刷新了。

关于加强监督是不是影响效率，我在去年半年工作总结会上讲清楚了，这里说说是不是妨碍监督对象的绩效。监督工作无论是拾遗补阙还是勘误纠错，对于决策和执行都是积极有效的促进，更加民主、科学的决策和更加规范有力的执行，是对提升绩效的直接帮助，同时也利于防范或降低企业风险和职业风险，不仅是绩效的保证，还是职业成长发展的有效保护和帮助。可以说，是功在企业、利在长远、惠及同事、德佑一生的好事，值得倾心倾力地下功夫，干出一番事业来。

监督工作自身的业绩怎么看？一要树立全面的业绩观，不能只以赢利数字来论业绩，对不同类型的职责岗位也是有区别的。在我们的考核体系中，业绩的衡量指标是清楚的，写进了考核制度和责任书中的，对经营管理者考核，除了赢利数字，更注重的是可持续发展；对监督工作的考核，可持续发展的占比更大。二要看到，监督也会带来赢利，通过降低成本、减少损失的形式来提高赢利水平、提高利润率，只不过赢利并非监督的主业，不能用它来衡量。

至于监督岗位是不是个闲职，我想不用多说，看看责任书就很清楚了，这是跟以往不同的。在以前，监督责任目标比较含糊，没有这么清晰，考核评价也是主观方式较多，履职评价弹性很大，有闲一点的余地，现在没有了。再看看我们这次完善监督工作的动静、调配人员数量和强弱也就清楚了。我们的目标是在企业治理中监督与权力的运行相对等，为此动用了多方力量、花了不少的时间和精力、采用制度先行的方式、配置了不少的人员，而且是业务岗位的骨干力量，我想，更多的就不必多说了。

四、加强职业修炼，入行在行干成事

干好这份新事业，需要成为一个行家里手，加强职业修炼是必然的事情，也是责任感使命感荣誉感的一个重要体现。

一是要多学习，坚持学习。从事一项新职业，要学的东西很多。干好监督工作，既要学习监督自身的知识、方法，监督工作的政策、制度、流程，也要学习被监督事项的相关知识、政策、制度规定、流程、方法等等，越了解熟悉监督事项就会越在行，职业敏感性、预见性就越强，开展监督就会越主动越自如。学习要长期坚持，不能了解了当前的知识、政策、规定、指标、流程，就满足了。现在的世界变化快，创新发展很迅猛，监督工作正处于变革创新期，政策、制度、标准、方法、领域、技术等等方面的创新很多、更替很快，不及时去了解掌握这些新东西，即使入了行也会很快就落伍，更不用说职业化了。二是要多研究，深入规律。从事一项新的工作，遇到一些情况、问题甚至难题，是避免不了的；进行一次创业，碰到一些阻碍、出现一些瓶颈、经历一些坎坷，也不奇怪。解决之道就是多研究，通过全面深入的调查了解，从掌握的丰富资料数据中分析寻找事情的特点，把握变化发展的趋势、规律，你就有了劈山开路的工具。比如，掌握了违规情况出现的特点和规律，就可以早预防、早提醒、早纠正。三是要多交流，善于总结。加强职业修炼一定要有开放的心态，多与同事交流、与其他监督工作交流、与监督对象交流，广泛获取信息、分享他人的经验和智慧。同时，也要注意整理总结自己经历的工作，一方面丰富自己的经验，提升工作水平；另一方面用来交流、共享，在智慧的碰撞中不断升华。



集团召开“两监”工作会议

■ 刘姝/集团审计监督部

为传达市国资委有关监督文件精神，部署2015年集团“两监”监督工作，进一步提升“两监”监督管理水平和实效，5月29日下午，集团在发展中心26楼会议室召开特发集团“两监”工作会议。集团董事长张俊林、监事会主席杨培业、副总经理李明俊、财务总监栗淼，以及各企业监事会主席、财务总监、总部相关部门负责人和监事会办公室相关人员20人参加会议。会议由集团副总经理李明俊主持。

集团财务总监栗淼传达了《市国资委关于印发2015年监督稽查工作要点的通知》，对今年20项监督稽查工作要点进行了讲解，并强调了2015集团需要重点落实的工作内容，指出各企业监事会主席和财务总监应结合企业实际，有目的、有重点地开展工作。栗淼总监还总结了国资委近年“两监”工作会议精神要点，希望各企业“两监”运用到监督工作实际中，具体包括：（一）找准工作定位；（二）掌握监督工作方法，做到“点头要知道理由，摇头要提出建议”；（三）处理好四个关系：监督原则性和灵活性的关系、监督程序与效率的关系、监督与服务的关系、监督与被监督的关系；（四）学会换位思考，设身处地为企业着想；（五）不断提升履职能力，不断学习和充电。

集团监事会主席杨培业以《落实制度着力点，促特发监督新常态》为题讲话，指出随着集团6家企业监事会主席的到任，建立了以集团为中心的常态化监督工作机制，集团的监督体系逐步完善，但要真正把监督工作做好、做实并把国资委的

精神落到实处，还有很多工作要做。杨主席总结了2014年集团监事会的7项主要的工作并对2015年工作思路进行了详细的阐述，重点强调监事会今年工作内容：强化制度执行力，建立健全工作机制；着力做好重点事项监督，强化资源性资产监督管理；参与企业重大项目监管，加强监管力度；加强运用沟通手段，及时督促企业落实整改等十项工作。

会上，各企业监事会主席和财务总监汇报了近期在企业履职的情况，并结合各企业实际情况汇报了2015年工作思路和计划。

会议最后，张俊林董事长总结讲话，首先充分肯定了各监事会主席和财务总监的工作状态、工作效率，企业“两监”到任后对各企业发展发挥了重要的作用。他指出各位“两监”的工作抓对了重点，汇报内容有三个特点：（一）重视制度建设，都有制度先行的理念；（二）做好日常事务的同时，重视开展系统性工作、重点工作；（三）重视队伍建设工作。他在《增强责任感使命感荣誉感，干好监督工作新事业》的主题讲话中重点强调，从事监督工作，一定要增强责任感使命感荣誉感，当作一项新事业来做，不仅要尽到责、履好职，而且要干成事、立好业。动员并要求“两监”从四方面履好职：（一）燃起创业激情，放开手脚立好业；（二）破除畏难情绪，放下包袱尽到责；（三）刷新从业观念，敢做敢当履好职；（四）加强职业修炼，入行在行干成事。



集团开展《深圳市属国有企业资产损失责任追究暂行办法》等4项制度法规培训

■ 林静/集团人力资源部

6月3日下午，集团开展《深圳市属国有企业资产损失责任追究暂行办法》等4项制度法规培训。集团领导班子、总部中层正副职、各企业领导班子及相关工作负责人70人参加培训。

集团审计监督部张保军副部长和计划财务部刘燕部长分别讲解了《特发集团企业监事会主席管理办法》和《特发集团委派财务总监管理办法》，介绍了制度设计思路和拟订的背景，详细分析了制度各章节的具体内容。市国资委监督稽查处张国元副处长讲解了《深圳市属国有企业资产损失责任追究暂行办法》，详述了办法出台背景、起草情况、主要内容和贯彻落实建议。该办法明确了国有企业资产损失认定机构和标准、追责范围、责任划分及处罚方式。针对特发集团体量大、所属企业分布广、业务种类丰富及所有制形式多样的特点，张副处长提出了具体的贯彻落实建议。外聘安全生产管理专家王兵舰讲解了2014年底新颁布的《中华人民共和国安全生产法》。他引用大量案例对安全责任主

体、责任认定和追究、事故处理及隐患排查等内容进行讲解，强调了安全生产管理工作的重要性。

此次培训进一步明确了两监工作职责和考核方法，明确了国有企业资产损失责任追究的相关要求，有效提升了集团各级管理人员的监督管理和安全生产意识。



编者按：按照集团的部署，集团和系统各企业集众智慧，开放学习、调研，结合自身实际全力编制“十三五”战略发展规划，取得了较好的成效。为做好相应的宣传工作，《特发》月刊计划从6月份开始，在专题中每期刊载系统企业“十二五回顾，十三五展望”的主题稿件，与集团全体员工交流、分享。

开放包容，以奋斗者为本，创企业价值新篇

——以企业文化引领“十三五”战略规划

■ 王宝/特发信息董事长

“十三五”战略规划的编制工作是特发信息2015年的重中之重，特发信息全体员工都积极参与到其中，从自身岗位出发，认清我们所面临的形势，增强我们的使命和责任，明确我们的目标和任务，以奋发有为、只争朝夕的精神状态，把握机遇，迎接“十三五”的挑战。

特发信息“十三五”战略规划的核心词、关键字是“价值创造”，企业存在的价值就是公司能为员工创造价值，能给股东创造价值，能给投资者带来丰厚的收益。未来5年的发展，特发信息追求的绝不是简单的销售收入增长、利润增长，而应该由“量”转变为“质”，考虑如何围绕“价值创造、市值目标”，为企业实现“质”的发展指引方向。

“立足光通讯，向移动互联网转型”是特发信息“十三五”战略规划定位，创造“百亿级市值上市公司”的战略目标也已明确，向全体特发信息人提出了更高的要求和挑战，我们将正确认清形势，求真务实编制好“十三五”战略发展规划。

一、回顾历史，放眼未来

回顾过去，从2000年特发信息在深交所上市，上市不久就遭遇股票市场低迷；在2005年，互联网产业发展进入寒冬期；在此期间，特发信息遇到过很多困难，面对困难，有人提出把上市公司的壳卖掉赚点钱，也有人提出不要做光纤光缆产业，转做房地产收租之类。但特发信息抓住了3G技术运用包括现在4G技术催生的新的市场机遇，凭借坚定的信念都一一挺了过来。事实证明只要要在市场竞争中找准战略发展方向，抓住发展机遇就能长久地生存发展下去。

展望未来，面对“十三五”战略规划的定位与目标，如果我们现在就信心动摇，就是自己给自己找借口，只会看现在的困难多，看过去的成绩多，看机会、机遇少，发展的眼光就会被束缚、被局限，就不可能实现目标。如果

我们坚定决心、奋发拼搏，虽然能否达成目标会面临挑战，但只要努力就有希望。特发信息这几年和自己相比业绩增长，利润增加，但我们不能沾沾自喜，不能一直活在历史成绩的满足感里，要把工作重心放在如何实现“十三五”战略规划的质量和目标上。

审视特发信息“十二五”的不足，寻找短板，发挥长处，发扬艰苦奋斗精神，以奋斗者为本，才能为“十三五”转型发展做好充分的准备。

“十二五”期间机遇与挑战并存，特发信息企业文化理念“责任、效率、坚韧、开放”深入人心，我们根据市场变化和企业长远发展情况，在实施战略过程中，有激情进取的思想，也有理智、冷静的思考判断，2012年—2014年连续3年召开战略研讨会，为企业指明了发展的方向和路径，明确了“坚定不移地围绕产业链发展，进一步集中优势资源，尝试通过合资、兼并、重组、收购等手段向上下游延伸产业链拓展，壮大光纤光缆主导产业”的战略思路。



2013年顺利完成光纤扩产，光纤产能较2010年增长4倍，纤缆产能跨入1000万芯公里数量级，使特发信息成为行业内重要的纤缆一体化企业；

在剥离非核心业务广西吉光电子元器件业务的同时，2013年完成了江苏华银的控股收购，提高了电力光缆的产业一体化能力，有利于新产品的研发和出口业务的开展，使电力光缆市场占有率进一步提升。

2011年东莞光通信产业园建成，顺利实现产业搬迁，顺利完成光缆产业线重庆战略布点投资项目，一期规划产能200万芯公里，2014年实际产量260万芯公里，目前二期建设正在实施中，预计建成后总产能达400万芯公里。

在主导产业战略的充实、调整、布局方面，取得了预期的初步效果，特发信息连续7年位列中国光纤光缆行业十强，综合竞争力排名第七位，其中电力光缆和室内光缆位列行业第四，通信光缆位列行业第七，是华南地区最大的纤缆研制厂家。2014年中国移动订单排名行业第六位，获得860万芯公里订单，较“十二五”初增长一倍，创出历史最好成绩，市场占有率、品牌效应及行业地位得到进一步提升。

特发信息始终坚持创新导向，不断提升技术研发实力，获得国家级企业技术中心认定、深圳市企业技术中心认定以及两化融合贯标示范企业认定，公司检测中心通过CNAS认证。以市场需求为本，在国内首创骨架式光纤带光缆，是国内最大芯数，解决了管道密集使用的难题；研制了全球首条高海拔极耐寒OPGW，应用于青藏“电力天

路”，是行业内唯一首检合格应用于特殊环境的厂商；研制了世界首条220kV具有测温、视频监控功能TOPPC线路，以及国内首条110kV拉曼散射在线测温OPPC线路，推动了国家智能电网发展进程，为国家电力、能源和经济发展做出了突出贡献；2012年与中兴通讯合作，搭建了国内最早的TD-LTE专业试验网之一（珠海、遵义、海口），为智能电网的建设探索一条新途径。

五年来，特发信息稳步发展、积极创新、大胆尝试，取得了一定成绩，但“量”的发展大于“质”的发展，内部发展大于外部的发展，与竞争对手相比，“十二五”的成绩并不能让我们掉以轻心，竞争对手在产业发展的前瞻和预判、居安思危、提前布局、大胆决策、市场渗透、快速执行等方面都领先于特发信息，在产能规模、产业链布局、竞争优势、业务转型等方面与竞争对手还有一定差距，在完善棒纤缆产业链一体化、国内区域布局、应对运营服务、海外市场拓展以及业务多元化发展等方面还有较大的提升空间。

面对第三次工业革命的不断深入，以电子技术为主导的产业演进开始向以信息技术、网络技术为主导的转变；面对由工业化中期向工业化后期迈进的经济浪潮。

“十三五”期间，特发信息将以企业文化为引领，齐心协力，不断丰富以纤缆产业、军工信息产业为基础的核心主导产业架构，同时积极向移动互联网领域转型发展，寻求新的利润增长点，实现多元化发展、战略转型发展相结合的、可持续有质量的发展。

二、坚持开放包容、艰苦奋斗

企业文化是战略的引领，特发信息“十三五”规划期间的企业文化理念是倡导“开放包容、艰苦奋斗”的企业精神及“以奋斗者为本，实现客户价值”的企业文化理念。

第一，企业高级管理干部要在思想上艰苦奋斗，打造具有共同理想追求、共同价值观的职业团队，特发信息绝不接受企业管理干部有打工心态

我们的核心团队和高级管理者是特发信息“十三五”战略规划的主要推动力，是带领大家实现战略目标的关键力量，绝不允许有打工文化思维的存在。核心团队和高级管理者必须有主人翁的事业心，有事业追求，有实现事业的价值观，要具备“前瞻性”和“开拓创新意识”，真正负起责任来，敢于担当、有所作为、攻坚克难、真抓实干、滴水穿石。要能带领团队敢于面对困难，勇于承担困

难，只要想去办、敢于办，办法总比困难多，只有这样的团队才具有超强战斗力，才具备创造价值的基础。

特发信息目前还不是总结成绩的时候，还要继续保持高度的危机意识。特发信息“十二五”期间收入、利润、产量、销量，都是稳步上升的，和自己比，我们每年都在进步，但是与同行相比差距正在不断拉大。

因为与行业主流厂商的差距还在加大，所以转型非常困难。在市场竞争方面，特发信息总部的管控能力、市场的支撑力度不够，尤其是海外销售方面，特发信息的海外销售虽然每年都有小步伐的增长，但同行却是几何级增长，是大步伐跃进，有几家业内企业都是100%甚至是更多的增长。而特发信息海外收入在公司总收入的比例却只有8%-9%。目前国内市场需求总体趋势稳步增长，3G技术的普及，以及4G、5G技术的推广带动国内光通讯行业的发展，如果没有成熟的海外市场做支撑，将来的持续发展一定会遇到产业竞争的严峻挑战。

这些都是特发信息在“十三五”战略规划中需要思考的突出问题，也是企业管理干部必须保持艰苦奋斗思想的原因。

第二，艰苦奋斗就是把有困难的事情做成，把不具备条件的目标实现

企业发展过程中，总会遇到很多条件不具备、难度很大、受政策制约等等不利因素的事情，但是只要我们持续艰苦奋斗，把心往一处想，劲往一处使，不怕丢面子，迎难而上，就能够实现目标。

具体来说就像国家级技术中心、市场化收购资产、北环开路口等等，这些项目初看起来都不具备实施条件或实施难度非常大，但各项目组抱着解决问题、攻坚克难的态度，通过不懈努力、集思广益、协调沟通，为解决问题创造了有利条件，最终推动项目得以顺利完成，这些都体现了思想上的艰苦奋斗。遇到什么事就讲困难、讲缺点、讲难度，自己给自己找借口，不敢面对困难，不勇于承担困难，这就不是我们所提倡的思想上的艰苦奋斗。

第三，心态开放，包容失败，倡导正能量

在这个万众创业、大众创新的大时代，我们要包容失败，大胆试错，围绕“十三五”战略规划的制定，要包容不同的观念和选择、包容过程中的失败。在事项正式决策之前，需要热思维冷思考，可以多提反对意见，甚至是质问，只要是有益企业发展的意见，我们都要广泛地听取、接纳和吸收，这有助于慎重科学决策。但已经确定的战略

选择和决策，就不能抱着不负责任的态度说风凉话；事先不出声，事后诸葛亮，传递“负能量”，只会影响团队的士气，影响战略决策，影响执行力度，这种负能量是特发信息企业文化中要坚决反对的，倡导正能量，减少负能量，构建和谐健康的氛围才是特发信息企业文化的主流。

三、以奋斗者为本，实现客户价值

宏伟大业必以奋斗为基石，美好未来必靠奋斗者来实现。什么叫奋斗，为客户创造价值的任何微小活动，以及在劳动的准备过程中，为充实提高自己而做的努力，均叫奋斗，否则，再苦再累也不叫奋斗。我们奋斗的目的，主观上是为自己，客观上是为企业、社会。但主客观的统一确实是通过为客户服务来实现的。没有为客户服务，主客观上一切努力都是空的。特发信息奋斗者应该在胜任岗位职责、完成自身岗位价值的基础上，保持思想上的艰苦奋斗、积极进取，不断为公司创造新的价值。

在特发信息，奋斗不是用埋头苦干时间长短来衡量，奋斗的关键不是员工做什么而是为什么而做，奋斗者应该紧贴特发信息的核心价值观，创造价值，提高自己。奋斗者必须拥有勤勉、涉新、斗志、贡献等基本要素，还要具备忠诚特发信息核心价值观、责任为先、尽心尽力、无私无畏敢担风险、坚持开放与包容、善于分析与批判、甘于寂寞与委屈、敢打大仗、恶仗、苦仗等许许多多的特质。

四、注重价值创造，优化人力配置

“没有功劳，也有苦劳”是不具备奋斗精神的人经常挂在嘴边的习惯性思维，他们以工作态度作为员工绩效考核的首要标准，认为工作努力的人，即使没有功劳，也有苦劳，应该得到嘉奖或加薪的鼓励，这似乎无可厚非。员工努力工作当然是好事，但更重要的仍是要看他实质的表现，因为在竞争激烈的现代企业环境里，只有持续创造价值的公司才能生存。要服务好客户，就要选拔优秀的员工，而且这些优秀员工必须有奋斗精神，能为公司持续创造价值。要使奋斗精神持续发展，就必须使奋斗者得到合理的回报，并保持强劲的奋斗动力。

根据“十三五”战略规划，特发信息的人力资源管理将做适应性的“双向”调整。一是，公司主动调整考核不合格、工作不称职，无法满足岗位要求的人员；二是，个人不适应岗位要求和挑战，或是考核虽然合格，但面对困难，不具备艰苦奋斗精神，不敢面对困难，不勇于承担困



难的，需要自己主动做适应性调整。这些调整都将广泛征求意见，进行阳光、透明、公开的操作，形成一整套规范性的干部管理规章，把用人的理念规则、干部责任追究等以制度化形式加以明确。

特发信息的职业价值观念是“让想干的人上，让不再进取的人下”的原则。在任职上，不迁就躺在过去功劳簿上不思进取的“功臣”，对其不能以功臣行赏，那些在一年内连一次错误也没有犯过，工作也没有改进的干部，说明在一年内基本上没有进取，没有进行改进的尝试，这种管理者和员工就不具备艰苦奋斗精神，程序式工作无突破就等同过错，没有奋斗精神没有拼搏动力也等同过错，即“无功就是过”。

对员工的考核评价体系，结合绩效考核进行，比较科学地对员工进行定期评价。通过完善的价值评价体制，形成一个自我循环的利益驱动机制，实现员工与企业目标最大程度的一致，为全力创造价值提供不竭的动力来源，形成努力奋斗、不断进取的良性循环。

价值分配“向奋斗者、创造价值者倾斜”，“不让雷锋吃亏”，让“奋斗者”在公司的价值评价体系中得到更多的肯定；让“奋斗者”在岗位价值体系中的职业发展得到更多的机会；让“奋斗者”在企业文化价值体系中得到更多的尊重。在注重责任结果、贡献、商业价值等导向的基础上进行价值公平分配。

借鉴华为“以奋斗者为本”的做法，“优先从成功团队中选拔干部”，“优先从主攻战场、一线和艰苦地区选拔干部”，“优先从影响公司长远发展的关键事件中考察和选拔干部”，全方位地调动那些想成为奋斗者的员工的积极性，使他们更加融入团队、奋勇争先、敢于担责。

五、公开透明，阳光监督

党委、党建、纪检、内控工作是国有企业未来参与市场竞争的核心战斗力之一，要进一步加强力度提升责任意识。党委、党建未来的工作重点要围绕新时期强化主要责任和主体责任的特点开展，主要责任是你比大家的责任多一点，主体责任就是说关键责任，具体要做好治理结构优化和提升监督工作水平。

强调责任意识，就涉及到岗位价值体系重新优化，特发信息将按照公正、公平、规范、透明、阳光的精神，对战略组织架构重新调整。调整是为了强化对一线的支持，例如在组织架构上考虑将海外经营业务全部统一起来，加大海外销售的投入，实现特发信息的海外战略。

同时要提升审计监督部门的岗位价值，加大在规范治理方面的投入力度，特发信息现在已有相对独立的监事会主席、财务总监，已经形成审计内控常态化，目的是使企业更好地发展和运行。面对审计监督，大家心态一定要开放，要接受监督常态化，要清楚认识到被审计并不是找麻烦，而是帮助我们在找问题，是帮助我们规范发展、解决问题。

特发信息的企业愿景和使命，是要做一个有市场价值的公司，充满竞争活力的公司，要做一个受人尊敬的公司，体现正面形象、拥有正面社会价值的企业。特发信息的发展必须依靠每一位特发信息人，每一位特发信息人的发展也依托特发信息的发展，企业与员工互为一体，共同发展，只有在“开放包容、艰苦奋斗，以奋斗者为本”的文化理念引领下做好特发信息未来的战略规划，谋划好特发信息的发展，大家齐心协力，努力拼搏，才能体现个人与企业更大的价值，共同谱写特发信息更美好的篇章。

战略与机制，企业成长的航标与力帆

——特发信息赴鹏博士集团、中国电科第54所交流学习侧记

■ 刘阳/特发信息副总经理；王传琦/特发信息技术中心

鹏博士是中国最大的民营电信运营商，拥有中立IDC群规模居全国前列的高新技术企业，主营业务以新一代光纤通信技术为基础，包括宽带互联网接入服务、智慧城市等。拥有长城宽带、北京电信通等多家知名企业，市值超475亿元。曾获中国上市公司市值管理研究中心发布的“2014年上市公司资本品牌价值百强”称号。中国电科第五十四所是我国建立的第一个电信技术研究所，当今电子信息领域专业覆盖面最宽、规模最大的综合性骨干研究所之一，为电子工程甲级设计单位、电子工程专业承包壹级资质单位和工程咨询甲级资格单位。专利500余项，国际先进水平成果200余项，国家科技进步奖108项。拥有远东通信、电科导航等多家高科技企业。

2015年4月，特发集团张瑞理副总经理、特发信息王宝董事长、刘阳副总经理、经营管理部陆秉义经理、技术中心王传琦、集团企业一部李正祥，一行6人参观鹏博士电信传媒集团股份有限公司（简称：鹏博士）、中国电子科技集团第54所（简称：54所），与企业、院所领导进行交流，听取相关负责人有关企业发展战略制定、企业重组经验、并购融合管理、创新平台建设等多方面的经验介绍。开诚布公的讨论激发了大家的思维，受益良多。

线的三次转型，总结出同一个规律：决策、执行力以快制胜，将资本运作效用最大化。

布局启动（2007~2011）：开展宽带业务，定向增发收购电信通。非公开发行新股，投资建设3万平方米的互联网数据中心（IDC）。为拓展商业用户市场和搭建云计算服务平台，收购两家相关公司部分股权。主业转型为以基于网络基础的电信增值服务。完善布局（2012~2013）：发行债券募集资金14亿元，全资控股长城宽带（简称：长宽）。为整合部署WIFI覆盖、无线应用及后向服务、进军移动互联网的业务平台，设立上海长城，收购北京易和迅。携手联想共同打造智慧家庭，并提出以综合业务为基础，缔造“智慧生活圈”的转型方向。布局成型：（2014~2015）：集中研发力量推出大麦盒子、路由器、千兆家庭接入产品。为发展互联网电视业务，入股银河互联网电视，面向互联网公司转型。

鹏博士确立主业，依市场规律在9年内3次转型，凭借其极高的决策与执行效率，借助资本运作缩短布局时间，通过集中研发加速产品推广，并最终令用户规模快速扩大，以实现盈利。鹏博士的一个经典案例，曾有一项过千万资金的公司收购事项，前期调查后，在一天之内完成

第一部分：鹏博士

一、决策执行力需以快制胜，资本运作助力战略布局

鹏博士尹立新副总裁、胡国强总工程师等人参加了交流会，双方就战略布局、资本运作、融合管理等方面展开了讨论。鹏博士1994年上市，摸索主业十余年，2004年进入酒店宽带网络业务、校讯通领域，2007年确定主业，收购宽带业务中间商电信通（或称对方借壳上市）。2012年最终并购国企背景的长宽，看似“蛇吞象”的并购奠定了其主业的原始版图。由此开启沿主



与对方洽谈、评估、汇报、决策、敲定签署初次协议，体现出高效以及对负责人品质和能力的绝对信任。

收获：沿主线的战略布局，企业规模和执行力成为核心竞争优势，做强细分领域，再聚力建立上下游的“生态链”，是市场认同的规律，这时战略决策执行力将起到关键作用，资本运作成为降低企业产业链拓展资本投入和时间成本，赢得并购企业用户规模，构建可持续发展保障“体系”的重要工具。

二、“抉择”后重“融合”，“赢利”后伴“激励”

鹏博士与长宽合并初期，因长宽的高负债而并不被业界看好。综其抉择原因在于战略上：为打破因租用基础电信运营商的资源而发展受限的格局，成为国内第四大固网宽带运营商。资源上：长宽拥有“奔腾一号”骨干网和宽带运营牌照，是一个非常奢侈的资源。市场上：长宽的盈利能力良好，并拥有固定客户群。管理上：鹏博士有突破基础运营商思维的经营理念和行事方式。人员上：团队多年在夹缝中竞争，练就了韧性。在诸多有利因素作用下使风险转变为机遇。

整合优势资源是实现利润最大化的基础。以鹏博士收购长宽为例，文化和管理融合的成功得利于两方面。坚持理念：一是沿着主营业务延伸，二是打造绝对执行力团队。跟进融合：对收购的公司贯彻着“看到希望”、“得到利益”、“凝聚团队”的管理方法。在合理的绩效考核基础上，建立工资、绩效、期权的激励方式，可促使企业人员快速形成战斗力。

收获：难度较大的商业操作往往潜藏着最具价值的商机，需要主线的战略支撑。企业并购后文化和管理的融合是长远发展的基石，而起点是建立一套统一标准的评价机制，推进业绩贡献与回报良性循环。

三、推动“云管端”生态链，布局“走出去”新战略

企业的长远发展需要生态链的建立，鹏博士依托长宽“奔腾一号”覆盖全国的骨干网，强化以北京、上海、深圳、成都、武汉为核心连接点的骨干网、城域网管道资源，建成20个电信级数据中心，使IDC成为重要业务板块，作为未来云的基础。发力终端领域，将大麦盒子、极清电视、无线路由器推入市场，已形成“云管端”生态链。

为加快海外业务布局，鹏博士与韩国KT公司在IDC



业务方面签署战略合作协议；收购美国Vertex（擎天电讯），布局国际OTT融合通信业务，获得美国相关电信业务经营资质和业务合作渠道。

收获：“十三五”是企业转型新契机，围绕主业加强产业链成本控制，利用资本运作手段，全面评估、建立产业生态链及跨领域延伸，将是把握竞争主动权降低风险的重要手段。同时，加速培养营销技术复合型人才，提高国内海外市场反馈，强化自主销售模式。借助“一带一路”的互联互通，推进企业产品的外销。

第二部分：中国电科第54所

一、技术质量立足市场，人才创新助力发展

54所秦建存副所长、宋志群副总工程师（中国电科首席专家）及各部主任参加了交流会，双方就人才建设、技术创新、产业布局的战略规划展开了讨论。听取了军转民技术在数字集群、卫星导航定位、应急通信、公共安全等领域研发和系统集成进展概况介绍。

54所作为拥有院士，国家级、省部级突出贡献专家等领衔核心研发团队的知识密集型研究所，将产品持续升级纳入发展战略，制定现实与挑战目标，“师一徒”的传承文化起到了助推作用，专家将技术与经验毫无保留地传授“徒弟”，使新人少走了弯路，也培养了其创新精神，利于人才建设和储备，加速新技术与方法应用于产品升级，管理的有效性和效率也不断提高。

54所项目运行管理方式：一是预研领域5年内的超前前沿技术；二是设立技术发展基金，支持内部价值项目；三是设立高校合作基金，招标合作。体现出挖掘



内、外部资源的重视程度，利于掌握全产业链资源的有效配置。

收获：企业需加强技术传承，提升内、外部项目选择与挖掘能力，内部可依托各研发部门中相通领域，组建重点项目联合开发组，对于难以独立攻克难题，主动加强与外部科研院所的合作。逐步建立实质性的产学研联盟，争取在政策支持下组成联盟试点，面向后续产品的协同攻关。

二、数字集群与应急通信两翼，助用户跨越数字鸿沟

在对54所下属企业的参观中，一行人首先来到远东通信的产品展厅，宣传片展示出远东通信是一家帮助客户跨越数字鸿沟，提供端到端ICT解决方案、通信设备制造和服务提供商。

远东通信总经理为大家讲解了公司的最新产品。包括曾打破国外垄断的首个应用于中国轨道交通列车调度的AcroTetra数字集群通信系统，采用电信级硬件平台及操作系统，基于全IP网络架构设计，能够组建多域、单域或单基站等不同规模的系统，可保障高效、专业无线调度指挥业务需求。

其发展模式坚持产品与集成并重，以单品为基础，逐步形成集成系统，例如将射频对卡、图像显示系统、软件管理平台等技术应用在智慧园区，打造楼宇门禁管理、车辆管理、视频安防等系统协同的技术解决方案。目前已延伸到数字集群、轨道交通通信等11个领域，解决方案模式促进了市场竞争力的提升。

收获：产品与解决方案的协同发展模式符合市场化，因单品已不足以满足客户的一站式诉求，为占据市

场份额需要深挖核心技术的周边以拓展产业链，把握住价值链中最大环节，结合外包的节约时间途径。最终可依客户需求，快速提供系统化的解决方案。

三、依托北斗卫星导航系统，着力打造“智慧生态圈”

随后，一行人前往电科导航的产品演示大厅，李瑞榜总经理向大家讲解了电科导航以北斗位置服务为核心、多系统兼容的研发模式，为智慧城市、船舶监控、特殊人群监护等领域提供整体解决方案和服务的体系架构。通过打造“智慧生态圈”的战略布局，依托北斗运营服务的优势资源，延展出强大产品“生命力延展”的借鉴样板。

在产业模式上，凭借对地理空间数据和资源进行广泛整合的能力，使各部门互通发展，打造出平台服务、应用分发、应用下载、增值消费为一体的新型模式，又将政府、企业、公众、开发者等联系在一起，形成完整的产业生态、消费系统和信息资源共享体系。将在未来建立为千万级用户提供便捷“云+端”服务的集团性综合智能位置服务平台和统一的空间数据云计算服务中心，进军更为广阔的市场。

收获：企业建立产品体系架构时，会面临市场方向快速更替的影响，各研发机构间易产生阶段性的“讯息孤岛”。成立研发协作组织，加以及时有效的互联可打破“讯息孤岛”，有助于互通技术中突破点的挖掘或新研发方向的吸纳，推进系统化的产业布局，打造出高效的企业研发体系。

智慧社区产业状况和机遇

——智慧社区服务运营商的调研报告

■ 傅波、罗涛/特发信息公司

光纤光缆同行已经开始谋求转型发展，通鼎光电改名通鼎互联，收购南京安讯科技及杭州数云信息；永鼎股份收购金亭线束（汽车配件）；亨通光电收购黑龙江电信国脉（工程）、北京挖金客（信息）等。

“十三五”战略规划已启动，特发信息聘请了远卓咨询编制，规划对同行企业“十二五”期间的发展进行了总结，非常值得我司思考。为此，需要关注“互联网+”领域，本文针对智慧社区产业进行了初步的调研分析。

2014年8月27日，发改委、工信部、科技部、公安部、财政部、国土部、住建部、交通部等八部委印发《关于促进智慧城市健康发展的指导意见》，要求各地区、各有关

部门真落实本指导意见提出的各项任务，确保智慧城市建设健康有序推进。智慧城市中与普通居民日常生活息息相关的便是智慧社区的建设，若能将城市中半数小区改造成智慧社区，并掌握接入资源，商机将会无限大。

针对国家八部委发布的文件，从2014年9月起开始跟踪智慧社区产业中较为知名的“彩之云”、“深圳齐家”、“叮咚小区”、“小区无忧”等移动互联网社区服务运营商的发展情况，阅读相关资讯及实地访谈。

一、四家公司业务情况对比

通过下载上述四家公司的APP客户端，将各自业务进

	彩之云	深圳齐家	小区无忧	叮咚小区
业务	1、访客授权； 2、理财频道（贷款及购买理财产品）； 3、缴费（管理费、物业费、停车费、水电气费）； 4、租房（发布信息及查看信息）； 5、超市免费送货上门，海外直购、团购； 6、生活服务类：手机充值、火车票、飞机票、电影票、订鲜花、订酒店、在线购买保险、宽带缴费等； 7、小区周边商家信息发布； 8、小区论坛； 9、投诉建议等信息反馈。	1、账单缴费； 2、访客通行（生产访客二维码）； 3、智能家居，提供视频监控及添加智能家居开关； 4、生活服务（主要为汽车时刻等查询类）； 5、社区开店； 6、小区快递，展示有生活物资图片，送货上门； 7、服务预约——提供在线家政选人； 8、周边配套，提供社区周边便利店、超市、维修等服务商家电话及位置展示； 9、社区交流平台。	1、小区送：外卖，超市便利，生活配送等； 2、上门易：家政服务，维修，快递，开锁等； 3、享周边：洗衣，培训，健身，宠物等。	1、我的小区：小区公告，论坛，办事指南（政策发布）； 2、小区周边：二手市场，拼车，宠物，家政，家教，叮咚小铺，活动。
赢利点	以上服务大部分均可从服务提供商处收取一定的接口费。	以上服务中除了生活查询类及社区交流平台外，其余的可以从社区居民或商家处收费。	以上服务全部从商家处收费。	无收费单元，经过实际操作，用户均可发布家教、二手等信息。
相对优势	1、服务种类比较齐全，涵盖了居家生活的大部分需求； 2、拥有大量的小区，易于彩之云推广及平台搭建，较容易实现线上线下的沟通； 3、用户可以任意切换小区，方便拥有多套住房的业主使用； 4、APP运营商与小区物业为同一家公司，方便管理。	1、服务种类比较齐全； 2、与小区物业合作二维码访客管理，增加了家居安全性； 3、家政在线选人增强了用户体验； 4、独特的智能家居管理模块，优势明显，有助于增加用户粘性； 5、用户可以随意切换小区，方便非小区居民查询，有利增加用户群。	1、用户可以随意切换小区，方便非小区居民查询，有利增加用户群。	1、无收费项目，有利于产品推广。
相对劣势	1、注册不需要验证，存在信息泄露的风险（如水电煤气费等信息）； 2、未说明理财产品是与哪家机构合作，用户信任度不够，导致购买不是很活跃；	1、前期收费项目较多，不利于推广； 2、非收费的查询类体验不佳，有偷工减料的嫌疑。	1、服务项目较少； 2、产品展示无图片等信息，用户体验差。	1、用户不能随意切换小区，不方便非居民查询小区附近业务； 2、信息发布无需审查，真实性及安全性低； 3、小区注册用户达到400人才能激活小区，不利于推广应用。



行简单对比。

通过比较四家APP其功能各有千秋，彩之云拥有大量的小区物业资源，有利于APP的推广应用，行业内彩之云、深圳齐家、小区无忧及叮咚小区四家企业是较有代表性的企业。

二、四家公司运营情况汇报

（一）彩之云。彩之云是深圳市彩生活服务集团有限公司旗下的一款社区服务类APP，彩生活已经进入全国500多个社区，服务的社区面积超过6000万平方米。B2F（Business to Family）是其创新的商业模式，其核心在于与消费者之间建立如亲人般的信任感，贴身式服务满足人们各方面的生活需求。对消费者而言创造了社区周边商业生态圈，对投资者而言则创造了一公里商业生态圈，将服务直接转化成了商业管道。通过小区周围500米范围内的商家进行合作，彩生活主动将这些商家引到线上，由于业主经常到彩生活网上交管理费，就可以享受邻里服务，建立500米商圈的概念。彩生活由原来传统的服务商、物业管理公司，变成了整合社区资源进行服务的服务商，而彩之云就是彩生活的服务具体模式。

这些服务看似彩生活提供，但真正的供应商又不是彩生活，而是与彩生活签订协议提供服务的外界供应商。从而，将线上的服务集中到彩之云上，业主到云上自助寻找相应服务，就可以满足生活中方方面面的需求。

彩生活为供应商提供庞大的客户资源，供应商交付一定的佣金和回扣作为回报。与此同时，这些供应商面向彩

生活的业主提供相应的优惠，而且还要保障相应的服务。这样达成一个三方共赢的模式。

（二）深圳齐家。与深圳齐家法人代表及总经理林义平先生进行了访谈，并实地考察了深圳市齐家互联网科技有限公司，了解到该公司目前已经获得三轮规模共计千万级别融资，业务已经在全国25座城市约1000家小区推广，尚不到盈利期。

深圳齐家主要依托其智能家居软硬件技术，以技术进步手段促进社区管理工作，构筑社区管理、社区服务、智能家居的统一应用云平台和通道，此软件中主要功能“访客通行”和“智能家居”概念较火，但成本较高，需有相关硬件辅助实施。

同行业一知名公司曾在早些时候与深圳齐家有沟通，未达成合作。该公司正在与深圳一家地产企业进行洽谈，林先生认为与地产企业，尤其是掌握有大量小区资源的物业公司合作将有助于产品推广。

（三）小区无忧。该公司投资主管进行了初步沟通，目前该司未实现盈利，正在与地产公司接触。小区无忧在2014年获得了2000万美元A轮融资，重心仍然在做平台，“小区无忧”团队在去年下半年完成A轮融资后，一直很少在媒体上露面。近期正联合五粮液、洁云纸巾、AO Smith热水器等国内外知名品牌打造“社区新媒体”，建立直达社区家庭、更高性价比的精准营销体系。另外，还在与不少垂直O2O平台商谈合作，准备通过异业合作的方式联手打造全方位O2O交易闭环。其预估今年准备接入的互联网垂直平台将有50到100家，旨在为社区住户提供丰

富、便捷的服务。

(四)叮咚小区。去年与该公司客户取得联系后,该公司投资方面的负责人明确告诉年初获得了亿元级别的融资,暂无融资计划。

叮咚小区APP上无收费服务可能是因为掌握有大量的融资,该公司策略可能是先免费吸引用户,使之对客户产生粘性,然后再开始逐步收费。获得融资后,叮咚小区加强了广告推广力度,据网络新闻报道在广告上已经花掉了上千万元。

最新有媒体称,叮咚小区遇到困难,发展不顺利,低调战略转型,建立了5家线下服务站,做社区配送,未来发展存在的不确定性增加。叮咚小区的融资以及在线下的大力推广为2014年社区O2O的概念、理念的推动和市场启动做出了贡献,成为2014年社区O2O领域内的标志性企业,希望其再次推动行业进步。

三、智慧社区发展方向及存在的问题

4月18日在深圳参加了由住建部科技发展促进中心主办的“智慧社区规划建设与技术成果应用交流研讨会”,与智慧社区相关的政府部门、行业协会及运营商代表参加了本次会议。

与会代表认为智慧社区发展方向应是物业公司拥有自己的APP,内容应包括三大部分:政务服务、公共服务及商业服务。通过协办街道办的部分政务服务获得政府支持,开放/预留接口与政务系统相连接,避免重复建设及信息孤岛;公共服务方便居民办理水电煤气等缴费服务及物业管理服务,提升居民满意度;商业服务打通社区最后一公里商务圈,激活本地购物活跃度,方便商家及居民。

在会上及会下的讨论中,与会代表对目前智慧社区存在问题进行了交流,认为目前主要存在两大弊端。一是智慧社区申报时高大全,费用高、落地难。在申报智慧城市/小区建设的城市中,顶层设计高大全,自成一体,抛弃原有信息系统单独建设,造成重复建设,信息孤岛等弊端。深圳智慧城市研究会会长李林建议政府出台战略目标及顶层设计,具体实施落地由民间资本运作,政府负责统筹或给予一定资金支持,并预留与政务及公共服务平台接口,让原有信息系统得到二次开发利用,打通信息孤岛的网络连接,社区管理服务实现G2B2C。

二是智慧社区商业模式造血能力不足。投资智慧社区投资失败者认为,主要原因是现有收取消费返点的商业模式不能支持平台运营,小区周边商家在与居民进行几次交易后便可绕开小区平台交易,用户黏度低。

海康威视分享商业模式是:打造全封闭社区,以安全因素拒绝非合作商家给小区送货,与平台合作商家送货到岗亭后由

物业工作人员代为送货上门,平台收取商家及交易时开卡行的返点,平台给物业送货人员一定返点。该模式给居民造成一定不便,限制了居民的消费广度,海康威视未分享实施后居民的反馈信息。

海尔集团日日顺则认为可以将智慧社区与金融相结合,通过金融服务为平台造血,即平台交易后与商家结算采用T+1/T+2模式,赚取沉淀资金的利息,以及为小区周边商家提供流动资金贷款服务,为小区居民提供短期信用消费服务,与银行合作在平台式推广理财产品。

四、机会分析

通过近半年的观察,智慧社区目前还处于商业模式和市场培育的探索时期,处于“烧钱”阶段。各家技术研发和网络运营公司掌握的小区资源都不够丰富,需要大量的资金投入开发用户群及打通小区、周边线上线下商家,因此智慧社区服务运营商的短板在客户资源及资金支持,处于“风投”关注的阶段。

SWOT分析

优势	机会
上市公司拥有融资优势	国家层面政策支持; 移动互联网市场前景看好; 市国资委支持特发信息转型发展。
劣势	风险
无软件开发运营方面的储备人才; 无小区资源。	市场处于开发培育期,处于“摸着石头过河”阶段,需大量资金投入,属于“风投”或“天使基金”关注领域。

介入智慧社区(含智慧商业地产)领域的途径主要有两条,一是拥有大量小区物业资源的企业,如万科物业、万达广场等;二是并购有潜力的智慧社区技术研发和运营服务商企业。前者最具有本行业发展的物业资源,也在密切关注并有所动作;后者则是易被风投或产业资本介入的切入点,受到关注。

综上,智慧社区市场潜力巨大,但是真正启动客户需求、转化成现实收益并形成规模,尚是一个待深度观察和研究的课题。要密切关注智慧社区领域的商业模式演变和形成过程,一旦判断出未来会出现较好的商业机会,须采取积极的行动,通过并购智慧社区技术开发和运营企业切入。

做好战略规划,调研行业标杆

——赴长飞、烽火、亨通调研小记

■ 陈斌/特发信息投资发展部经理

根据特发集团关于“十三五”战略规划的部署与安排,2015年4月12日至14日,特发信息总经理蒋勤俭、副总经理罗涛、经营管理部经理陆秉义、光纤公司总经理彭祖华以及投资发展部经理陈斌前往行业标杆企业长飞公司、烽火通信和亨通光电进行了调研。特发集团企业一部李正祥高级经理和远卓咨询总监马嘉伟应邀参加了此次调研。调研主题围绕光通信企业战略规划、未来行业发展趋势、产业升级与战略转型等进行,对特发信息的经营管理、投资发展和战略规划有指导意义。

4月13日上午,调研武汉长飞公司。长飞公司总经理庄丹一行参加了交流会。长飞公司希望通过全产业链、多工艺、多元化和国际化四条路线,实现做“全球第一行业领袖”的战略目标。长飞公司认为未来5年光通信行业仍有稳定增长,但是不会出现爆发性的增长。未来棒纤缆行业能够长期存在的企业,可能就是8到10家,市场整合是发展趋势。目前预制棒50%需要进口,未来几年国内预制棒产量会逐渐增加,对进口的依赖会逐渐降低并做到基本自给。庄丹认为长飞公司的成功秘诀是发挥合资企业的优越性,加强人才队伍建设、争取股东支持、以市场换技术。

4月13日下午,调研武汉烽火通信。烽火通信副总裁杨壮一行参加了交流会。烽火通信的战略概括为“一二三四五”,即一个主业,指光通信主业;两个战略,指自主创新战略和人才强企战略;三个市场,指国内、国际和专网市场,四个平台,指销售、生产、服务和信息化管理四大平台;五个目标,指烽火的产值目标、行业排名位置等五个目标。烽火通信继续看好未来几年光通信行业发展前景,认为全球绝对量应该是增长的,但是增速会放缓。烽火通信各产出线都是独立的经营主体,通过“存量打折、增量加点”的方式管控产出线的费用预算,做得多分配得多,做得少分配得少。将“要我干”变成“我要干”,激发员工的内生动力。杨壮认为烽火通信的成功秘诀是邮科院的技术底蕴、基于组织绩效

提升的管理变革,以及烽火员工的不懈努力和顽强拼搏。

4月14日下午,调研江苏亨通光电。亨通光电总经理尹纪成一行参加了交流会。亨通的战略构想表现为三年或四年之内再造一个亨通,实现市值两百亿的目标;规模做大,产业做全,向互联网进军;走国际化路线,看准一带一路做生意。亨通光电的转型发展表现为从生产型向研发型企业、从国内企业向国际企业、从产品供应商向系统集成方案解决商转型,将来卖方案、卖工程。亨通光电认为,尽管行业产能过剩,但行业需求仍然增长,未来五年都不会有问题。尹纪成认为亨通光电的成功秘诀是管理创新和技术创新、对市场的重视、企业领导人的用人艺术、民营企业的管控模式和考核文化,特别是管理团队强有力的落地实施能力。

此次调研,通过与行业标杆企业交流和互动,增进彼此的友谊和了解,谋求合作与共存,为进一步促进特发信息“十三五”光通信产业的发展发挥了积极作用。





长飞公司调研报告

■ 李正祥/集团企业一部

一、凭借成熟技术，领跑光通信产业

(一) 荷兰技术嫁接中国动力。武汉长飞公司1988年成立，在中国邮电部及武汉市政府的参与及支持下，由武汉长江通信产业集团股份有限公司（现为“长江通信”）、武汉市信托投资公司、荷兰飞利浦公司共同投资创建，注册资本1.8亿元，后经飞利浦股权转让退出及央企股权划转，股东变为中国华信邮电经济开发中心（简称“中国华信”）、德拉克及长江通信3家，其中中国华信与德拉克分别持股37.5%，长江通信持股25%。2014年底长飞公开发行股票并在香港上市，股票增发后，中国华信与德拉克分别持股28.12%，长江通信持股18.76%。

中国华信1993年成立，原为中国邮电部直属企业，现为中国国新控股有限责任公司下属企业，中国华信是中国信息产业领域对外合作和科技创新的重要投资运作平台，旗下有上海贝尔股份有限公司、长飞光纤光

缆股份有限公司、上海富欣通信技术发展有限公司、中盈优创资讯科技有限公司、上海华信富欣科技网络有限公司，业务涉及光通信、系统与软件、企业网络与云计算、智慧城市等领域。中国华信的战略发展以通信解决方案、光通信、系统与软件3大业务板块为核心优势。同时，加速企业网络和云计算，智慧城市两大新兴业务在全球市场的拓展。

德拉克为意大利米兰证交所上市公司普睿司曼三级企业，普睿司曼为欧洲最大光纤光缆企业，主要产品有光纤预制棒、光纤、光缆、铜缆及连线等。

长江通信现为武汉烽火科技集团有限公司下属企业（持股28.63%），主要从事通信、半导体照明及显示等高科技产品的投资、研发、制造和销售，产品包括光传输设备、接入网设备、光纤光缆、无线通信系统与设备、基站射频电缆、数字视频设备、通信设备精密结构产品、光存储产品以及相关软件等，并从事通信、信息系统的集成和技术服务。目前正在介入北斗导航应用领域。

我国信息化建设起步于1993年，1994年成立了国家信息化专家组，作为国家信息化的决策参谋机构，“九五”期间步入快速发展阶段。长飞是我国光通信领域的先行者，成立时即获得了飞利浦公司光纤制棒技术使用权，后来又获得德拉克PCVD制棒工艺授权，在国内生产光纤预制棒，在国内有关管理机关及企业界尚处于光通信启蒙阶段的时候，以大幅度的超前步伐，登上光通信产业发展的舞台，对我国光通信产业发展具有极大的启迪和引领作用。

(二) 自主研发平台逐步建立完善。长飞光纤光缆制备技术国家重点实验室，是国家科技部于2010年12月批准部署、由湖北省科技厅主管、依托长飞光纤光缆股份有限公司建设的、光纤光缆行业内唯一的企业国家重点实验室；2013年通过国家科技部建设验收。

实验室以应用基础研究、关键技术和共性技术研究为主要研究重点，以解决预制棒、光纤（含特纤）、光缆及其制造设备、应用与检测等光纤光缆制备技术问题为主要研究内容，设立了光纤技术、光缆技术、设备技术、光纤应用技术和检测技术的5个研究室或中心。

实验室现有固定研究人员100余人，含博士15位，硕士58位；实验室建设面积7000多平方米；建立健全了预制棒技术、光纤技术（含特纤）、光缆技术、检测技术等多个科研创新平台。

公司研发投入占收入比保持在4%以上，截止2013年12月31日，长飞获得发明专利75项，4项外观专利，95项实用新型专利。2014年上半年申请国内专利51项，申请国际专利26项。

二、26年发展，业绩斐然

(一) 龙头地位无以取代。长飞是当今中国产品规格最齐全、生产技术最先进、生产规模最大的光纤光缆专业制造和研究开发的企业公司。主要产品包括：光纤预制棒、光纤及光缆，以及特种光纤及光缆、特种集成系统等，其中预制棒占中国市场的37%，占世界市场的19%；光纤占中国市场的25%，占世界市场的13%；光缆占中国市场的16%，占世界市场的8%。2013年生产光纤预制棒2,892.4万芯公里，生产光纤2,962.5万芯公里。长飞在我国纤缆行业的龙头地位短时间内没有企业能够取代。

(三) 以棒为主，赢得高额利润。长飞主要产品为预制棒、光纤、光缆，其中预制棒与光纤销售额占公司销售总额的约60%，光缆占35%。产品主要销售市场在国内，2014年度国内销售收入为52.79亿元，同比增长17.75%，占全部销售的93%；国外销售3.98亿元，同比增长16%，占全部销售额的7%。

表一：2014年度收入构成表（亿元）

	预制棒与光纤	光缆	其他	国内	国外
收入	32.3	19.87	4.6	52.79	3.98
同比增长	18.65	9.55	60.5%	17.75%	16%
占比	56.9%	35%	8.1%	93%	7%

长飞依靠预制棒技术，不仅赢得了诸多对政府、运营商乃至同行业企业的话语权，也赢得了市场竞争的主动权。近年来，长飞经营业绩保持平稳增长。2014年，长飞实现营业收入56.77亿元，同比增长17.6%，实现净利润4.66亿元，同比增长12.3%，净资产收益率为21%；2011至2014年，营业收入及净利润年复合增长率约为11%。净资产收益率长期保持在20%以上，行业内企业难以企及，甚至在房地产界也是凤毛麟角。

表二：长飞营业收入、利润情况表（亿元）

	2011	2012	2013	2014	年复合增长
收入	41.75	47.78	48.26	56.77	11%
净利润	3.44	3.65	4.15	4.66	11%
净资产收益率	22.9%	22.1%	25.5%	21%	
管理费用占收入比	9.0%	9.0%	9.1%	9.0%	

三、未来成长需要突破战略与文化制约

(一) 全产业链与国际化是未来方向。公司将通过大力提升研发实力，推进全产业链、多工艺路线、国际化和多元化的发展战略，将长飞打造成全球研发中心、营销中心、制造中心、咨询和服务中心，形成与国际一流企业相竞争的能力，实现可持续发展。

2013年12月，长飞公司与台湾威盛电子共同投资

3.25亿元，组建长芯盛（武汉）科技有限公司（长飞占股69.23%），生产有源光缆。有源光缆是指通信过程中需要借助外部能源，将电信号转换成光信号，或将光信号转换成电信号的通信线缆，光缆两端的光收发器提供光电转换以及光传输功能。相较于传统线缆，有源光缆具有传输速率高、传输距离长、能耗低、使用方便等诸多优点，能够帮助通信设备享受到光传输的巨大优势，是数据中心、消费电子等领域理想的传输线缆。

2015年3月26日下午（美国西部时间），在第40届美国光纤通讯展览会及研讨会（OFC）上，长飞发布了最新研发成功的全贝®超强（FullBand® Ultra）G.652光纤和远贝®超强（FarBand® Ultra）G.654光纤。这两种新型光纤均采用了长飞公司的纯硅芯技术和下陷包层技术，具有超低衰减和弯曲不敏感性能。低衰减、抗弯曲和大有有效面积是目前通信单模光纤的主流发展趋势，长飞两款新的光纤产品引领了这一潮流，为现网及未来400Gb/s及以上光纤传输网络提供了光纤解决方案。长飞公司已成为世界屈指可数、国内首家掌握超低衰减光纤技术的企业，迈入了光纤技术全球领先者的行列。

长飞国际化起步较晚，但行动较快，至2014年底，长飞在国外建立了8个代表处。2014年12月，长飞在缅甸注册成立合资公司，合作双方占股50%股权；2015年1月，在印尼注册成立合资公司，占股70%，进行光纤制造、销售及相关业务。2015年，长飞将尽快完成缅甸和印尼合资公司的筹建工作，同时，长飞还将在非洲建立合资企业，在中国西部建厂，通过“丝绸之路”，将产品打入中东和欧洲市场，开设更多的海外办事处，进一步扩大海外销售网络。

（二）最大制约在于股东战略与企业文化。长飞进一步做大做强，其品牌、技术及管理等优势能够提供一定的支撑，但也存在诸多不足。

一是产品较为单一。公司主要产品为预制棒、光纤、光缆，其中预制棒占国内市场37%份额，进一步扩大份额的空间不大，产品单一制约了长飞的做大做强。

二是股东战略定位对公司制约战略选择。长飞主要股东为中国华信、德拉克及长江通信，均与长飞存在较大的同业竞争关系。第一大股东中国华信业务涉及光通信、系统与软件、企业网络与云计算、智慧城市等领域，限制了长飞的转型空间；德拉克母公司普睿司曼是欧洲最大光纤光缆企业，限制了长飞国际化发展空间，

根据长飞与德拉克的协议，若果德拉克持有长飞股票在20%以上，长飞国际市场空间则限制在亚洲与非洲，欧洲与美洲归德拉克及普睿司曼。长江通信为烽火科技集团属下上市公司，其产品涵盖光传输设备、接入网设备、光纤光缆、无线通信系统与设备、基站射频电缆、数字视频设备等，对长飞的战略选择也有较大的制约。

三是稳健专注型文化不利于转型与快速发展。由于长期依托既有技术优势在相对较窄的行业通道上运营，加之利润率较高，公司形成了较为稳健与专注的企业文化，视野有所局限，没有转型与快速发展的紧迫感，上市融资就显得没有必要，因而公司2014年底才登陆香港证券市场。公司2011年以来营收及净利润增长率为11%，低于我国行业水平。

（三）战略空间不足，转型需要更大突破。长飞做全产业链，巩固龙头地位有其必然性。光纤光缆市场未来仍有较大的增长空间，长飞自身具有进一步完善产业链的优势和潜力，股权结构所形成的政治与产业生态制约了长飞的其它选项，稳健专注的企业文化引导长飞进一步巩固其行业龙头地位，因此，长飞实施沿着现有产业链延伸的战略势所必然，较大幅度的转型发展的可能性较小。

由于长飞产业研发基础较为雄厚，中国市场规模巨大，接近世界市场规模的50%，作为中国市场的龙头，长飞在纤缆板块超越康宁的战略目标有把握实现。

但是，长飞做全产业链及国际化转型的战略空间相对不足。一是因为我国光通信产业经过近20年的高速发展，亨通、中天、永鼎、富通等一批民营企业迅速崛起，长飞的先行优势不断缩小，其国内市场份额进一步扩大的可能性较小，反而有可能会逐步受到挤压蚕食；二是由于纤缆行业市场规模较为有限，沿着既定行业领域发展的空间不会太大，假设长飞产业规模能够扩大一倍，收入将达到百亿元，利润近十亿元，但与相对多元发展企业的距离有可能会拉大。

从市场形势、企业自身发展需要等情况来看，长飞需要更大的市场空间，需要进行相对多元化转型，如何突破上述股权掣肘及文化制约，是急需破解的重大课题。长飞目前采用PCVD工艺制造光棒，今后将致力于掌握其他两种主流光棒制备工艺，可能是其突破股东制约的战略措施之一。



倡文明新风，激发正能量 ——集团系统开展第十届“市属国企手挽手、关爱帮扶心连心” 暨“关爱环卫工人”捐助活动

■ 王娟/集团党委办公室

特发集团党委积极响应市国资委开展第十届“市属国企手挽手、关爱帮扶心连心”暨“关爱环卫工人”捐助活动的号召，于5月14日向集团系统企业下发了活动通知，一年一次的爱心捐款行动又在集团系统迅速开展起来。

5月18日下午，特发集团总部全体员工在发展中心大厦26楼会议室举行捐助活动。活动前播放了《环卫工人——最美的劳动者》专题宣传短片。集团党委副书记、纪委书记林婵波做动员讲话：这几天是市国资委第十届“市属国企手挽手、关爱帮扶心连心”暨“关爱环卫工人”捐助活动日，此次活动作为深圳关爱行动和城市文建设的重要内容，是国企人培育和践行社会主义核心价值观的重要举措。捐款的一部分用于帮扶各企业困难职工，另一部分用于关爱我市环卫工人。“城市，因您而美”。我们要积极倡议“关爱、温暖、和谐、友善”的精神，关爱企业困难职工，给他们以爱

心和温暖；关注和关爱环卫工人，尊重他们职业，理解他们的工作，从我们自身作起，爱护我们的环境，以实际行动支持环卫工作，积极履行社会责任，倡导文明新风，激发正能量，充分展示国企干部员工良好的精神风貌，共建国企大家庭。总部60名员工踊跃捐款计20200元。

捐款活动同时也在各企业进行，截止19日上午，集团系统4134人捐款，捐得款项共计：158334.5元。其中：特发信息36679.6元，特力集团17078元，黎明集团5400元，香蜜湖度假村3465元，小梅沙旅游中心8039.9元，特发物业30000元，特发地产9630元，深圳高尔夫俱乐部25530元，华丽公司2312元，集团公司20200元。捐款总额中的8202.48元已由各单位按比例存入深圳市关爱行动公益基金会账户，作为关爱环卫工作捐款；各单位的其余款项存入各单位帮扶困难职工基金中。

立足岗位工作，争做核心员工

——集团总部举办2015年度5月份“员工之星”座谈会

■ 王亚超/集团党委办公室

编者按：根据集团领导的指示，《特发》月刊要积极为集团企业文化建设服务，有计划地开展关于企业核心理念、价值观的专题研讨，向员工传递正能量。为此，我们在集团总部利用“员工之星”这个平台每月开展相关专题讨论活动，也向集团系统各企业提出了相关要求。月刊将在“企业文化”栏目陆续刊载大家提出的观点、见解，以集众智慧，集思广益，与广大员工分享。

为贯彻落实集团倡导的员工观，宣传集团企业文化价值理念，激发正能量，5月14日下午，集团总部机关工会以“争做核心员工，成就职业理想”为主题，组织召开“员工之星”座谈会，总部中层及以下员工参加活动。

在党委办公室员工王亚超主持下，参加座谈会的各部（室）代表围绕张建民总经理《争做核心员工，成就职业理想》的讲话进行座谈，各抒己见，将自我感受与大家分享。

百折不挠，争做核心员工

核心员工，即是指工作效率高、与企业的目标匹配度高以及替代难度大的员工。核心员工是企业价值的主要创造者，一般来讲，企业80%以上的价值和利润是由最核心的20%员工创造的。核心员工分许多种，可以是创造、发展企业核心技术的人才；可以是扩大企业的市场占有率和提高企业经济效益的优秀人才；可以是建立和推动企业技术和管理升级的优秀管理人员；也可以是务实、忠诚、积极和有牺牲精神的员工。

如何争做核心员工，我的观点：

一是高定位：定位高远，理念一致。目标的作用在于明确方向、产生动力让我们坚持到底，而理念将使得我们目标一致、方向一致、产生合力，从而将个人的前途与公司的发展结合起来。

二是尽心力：学习创新，用心全力。通过读书、实践和沟通等多种方式不断学习，超越创新，需要我们全力以赴、用心工作。活到老，学到老，不断充实我们的知识库。

三是拼毅力：克服困难，坚持到底。工作中将会遇到不少

问题、烦恼，这也是对我们的挑战。克服困难就是进步，战胜挑战就是成功。当环境不能改变时，就改变自己。

四是多沟通：了解需求，表现自我。每个人都有自己的自身价值，需要自己去发掘，去开发应用。工作中少点抱怨，多点积极表现。碰到怀才不遇的困境，便积极主动毛遂自荐。

总的来说，争做核心员工，成就职业理想，需要具备责任心、上进心、事业心的意识，需要我们具备良好的学习能力、吃苦耐劳能力、组织协调和突破自己的能力，以及高远的战略眼光。成就职业理想的过程不是一帆风顺的，须有梦想和百折不挠的毅力。

（黄田阳/计划财务部）



成为核心员工须做到以下几点

一、培养学习的好习惯

如果你是公司老员工，或许因为工作年限或经验，使你拥有一种优越感，但你千万不要忘记，你的下面是一群“年轻就是本钱”，新时代工具操作娴熟的后辈，如果在这样的环境中，你还以倚老卖老自居，终有一天会被淘汰。不管你做什么工作，跟上时代的步伐，学习新的技能才不会被人取代。

二、份内事要做好，更要为公司多考虑一点

我们是公司的员工，公司为我们发薪水，如果你想在公司里长久工作下去，得到提升的话，公司凭什么来提升你，给你涨工资？凭的就是份内工作要做好，更要为公司多考虑一点。

三、上班早来点，下班晚走点

提醒：本来上班族的学习时间就很少，如果懂得利用上班前和下班后的时间来学习、提升自己的能力，也是一个好的方



法。上班早来点，下班晚走点，还可避开上下班的高峰期，坐车也不至于那么紧张。

四、培养自己的领导情商

当你是员工时，你必须力求个人表现，以符合公司的要求；然而，一个拥有领导情商的领导，他的价值就不再是来自个人成绩，而是来自整个团队每一个成员的表现。你如果是部门负责人就必须了解部门中每个员工的特质，发挥他们的潜能，帮助他们避免犯同样的错。因此，你要知人善用，带动整个部门的整体成绩，进而成为公司的重要竞争力。

五、人脉越广，机会越多

人们处于社会中，就是与人接触，不要以为只有做销售的人才要去发展人脉关系，事实上，不管你处于哪个位置，哪个职业，都需要建立自己的人脉圈。（唐诗剑/片区规划小组）



如何成为企业核心员工

我所理解的企业核心员工定义是：一、就职于企业的核心岗位且表现合格，具有较高的知识或技能；二、掌握企业的核心资源，包括技术、工艺、业务等；三、其替代成本过高；四、有助于企业实现战略目标的员工。这些员工通常占企业总员的20%—30%，有以下共性：一、积极主动，好学上进；二、勇于负责，独当一面；三、善于沟通，绩效不凡；四、顾全大局，从长计议；五、忠于职守，博爱大度。

如何成为企业核心员工，我认为，要摆正自己的位置，找准工作定位；忠诚于自己的企业；勇于承担，在工作中承担起自己的责任；敢于创新，企业发展离不开创新精神；善于团结，做个有团队精神的员工；不断充电，通过学习提升自我；将个人的前途与企业的发展结合起来，把企业当成实现人生目标的舞台，与企业共进退，为企业的前进保驾护航。（李艺韵/企业二部）



树立职业化理念，争做核心员工

随着年龄的增长和知识的丰富，作为一名企业员工，我更加明确自己的理想，同时也要体现职业员工的素养，让自己成为一名核心员工、职业化的员工，这就像企业与企业之间的竞争，核心竞争力在于员工的职业化素质、专业能力、执行力的高低。我认为核心员工分为二类：一类是随企业发展一起成长起来的在企业内部晋升上来的精英员工；二类是企业的发展壮大过程当中因为企业发展所需而低成本或挖或借而来的高级优秀人才。这两类核心员工是企业发展中必不可少的人才，是企业做大、做强的根基。大部分人提到核心员工时就开始谦虚地认为自己离这相差甚远，很多人也往往误以为无人可以代替的员工才可以称作核心员工。其实不然，无论是谁，无论在哪个岗位都是可替代的。只是如何把自己定位成核心员工，成长为核心员工，取决于自己的努力和付出，还需要拥有一个良好的心态，每个岗位由不同的人来做呈现的工作成果输出不尽相同。但这个结果是否能与企业的发展相匹配，能在企业转型升级发展中起到一定的作用，达到员工与企业的共赢。

职业的道路上有时候就像是一场足球赛，职业化运动员与业余运动员同场竞技，其结果不言自明。职业化是我们实现事业成功的有效规则；职业化体现了人们对于职业的价值观、态度和行为规范。具有职业精神的员工能够从实现职业化素质的过程中获得追求成功和执著于事业的无限动力。具有职业化素质和职业精神的人才往往能够以一种严肃、认真的态度对待自己所从事的工作，才能够勤勤恳恳、兢兢业业、尽职尽责地工作。要成为一名职业人，首先要有职业化的思想和意识，要保持一个良好的工作态度，能力或技能可以通过培训等方式弥补。目前职业化的精神早已成为特发的一种企业文化，特发一直秉承着：“全员职业化、成就美好生活”良好的理念。

在一个崭新的“职业化”时代，始终不渝地爱着自己职业的人，一定能够成就自己的事业。拥有良好的职业道德、职业意识、职业素养、职业技能，就一定会成为核心员工。无论走到哪里都会受到欢迎。让我们立足自身岗位，争做企业核心员工，做一名真正的职业化员工。（刘姝/审计监督部）

成为核心员工，从追求优秀开始

优秀具有很丰富的内涵，只有兼具高尚的人格和真实的才学才能称之为优秀，譬如正能量、决断力、执行力、热情、善良正直、能够自我激励与激励他人等。

一个人能否成为优秀的人，多半是自己可以做主的。假使业务知识不够，可以通过培训或专业课程学习弥补；假使工作经验不足，可以通过向前辈或领导请教，在实践中不断提升；假使意志力不坚定，或是情商不高，也依然可以通过体育锻炼、品格意志培养、有意识地提升人际敏感度等多种方法予以弥补。只要我们能够清晰地认识到不足之处，便能够找到解决之道。

在我的身边总有着许多可爱的同事，工作起来一丝不苟，他们把职业生涯当做实现自身价值的重要途径。当大多数人在追求“成功”的时候，他们只是朴实地完成好手头的每一项工作，努力提升自我。也正因为他们踏实地走在以职业为载体、“追求更优秀自己”的路上，在根本意义上来说，就已经是一种收获。

成为核心员工，从追求优秀自我开始。只要自身优秀了，成为企业核心员工就水到渠成。（林静/人力资源部）

成为核心员工，需要持续的学习和坚持的韧劲

到特发工作以来，触动最大，感受最深的是我们办公室的这个团队。如我第一次在员工之星的平台上和大家分享的一样：这是一个把工作当事业在经营着的队伍。无论岗位轻重，价值贡献大小，从前台到主任，都认真负责、严谨细致地专注在自己的岗位上，丝毫不懈怠。大家对工作的这份专注背后，我看到的是凌驾于自我挑战、自我价值实现之上的另一种激情，是对自己所选职业和组织的高度认可与执着追求，是对自己岗位责任和义务的自觉承担。所以我想，核心员工并不分职位高低、岗位大小，争做核心员工的前提应该具备与日俱增的工作激情。毕竟成长不是一蹴而就的事。所以我想，要成长为核心员工还需要持续的学习和坚持的韧劲。

上个月28日，主任组织我们去参加投控公司举办的公关专业培训，包括信息宣传、新闻采编、舆情应对、公文写作等培训专题。当时第四场专题课公文写作临近下午下班时间，加上又是去年我们参加过的培训课，成了我逃学的必然借口。只有黄律师留下来，谦虚地说自己在这方面欠缺，想学习。而在平时的工作中黄律师这位在特发耕耘了十余年的资深专业职场人一直保持这样的空杯心态工作和学习着。看过这么一句话：世界上只有一种稳赚不赔的投资，那就是学习。我想核心员工的修炼，应该少不了对学习持续的投资。（周玲/办公室）

立足岗位工作，争做核心员工

近日，反复品读了张建民总经理《争做核心员工，成就职业理想》的讲话原文，深感张总对新员工之殷殷期盼和用心良苦。感恩感动之余，认真思考了如何成为企业核心员工的问题，有几点不成熟的想法：

一、明确方向，找准定位。核心员工通常是指在企业发展过程中某方面“不可替代”的人，其价值定位往往与企业的发展方向、战略需求保持高度一致。要保持这种高度的一致，就要认真研究企业未来的发展定位、战略目标、产业布局、经营重点等关键信息，充分掌握企业的发展动向，并由此分析企业实现这些目标所需的各类人才资源，进而结合自身岗位、个人优劣势等情况，找准自己的发展定位。即将出台的“十三五规划”将会对集团的未来蓝图进行清晰描绘，认真研读，势必有所收获。

二、评估自我，设定目标。在明确个人发展定位的基础上，要对自己的知识储备、工作经验、能力素质等方面进行全方位评估，以明确优势、找准差距。根据评估结果，设定成为何种类型核心员工的发展目标，即具有专业技能的核心员工、具有广泛外部关系的核心员工、具有管理技能的核心员工、具有企业价值理念标杆意义的核心员工。明确发展目标后，要根据自身情况和岗位实际，有针对性地做好能力提升计划，计划要尽可能细致、明确，并具有可操作性。

三、学干并重，提升能力。明确了目标、制定了计划，接下来就是组织实施。一方面，要增强学习的积极性和主动性，重点抓好理论知识、业务知识、管理知识等的学习、提升。另一方面，要注重实践，将能力提升与工作实践紧密联系起来，通过实践强化沉淀和积累，实现“以学促干，以干促学”的目的。同时，还要善于做好回顾总结，对取得成绩和存在的问题及时梳理，在此基础上对原来的计划进行优化调整，并跟进执行以及持续完善、提升，促成职业发展目标的实现。（吴慷/集团党委办公室）

从特发信息企业文化“开放”理念谈参与感

——读《参与感：小米口碑营销内部手册》感悟

■ 谢科立/特发信息光缆事业部



“用户与小米的关系不仅仅是买与卖，而是用户参与到小米的成长过程中，和小米建立了深厚的感情，做出有爱的产品，用户就会回报予爱，用户的爱会持续激励团队”。

——摘自《参与感：小米口碑营销内部手册》

小米科技，一家从互联网手机起步的成功企业，在短短4年时间里，从无到有，一跃成为全球前十的手机品牌。每一代、每一款产品都被无数用户热捧，究其原因，口碑营销是他们的制胜法宝，而“参与感”则是该法宝的核心。

“责任、效率、坚韧、开放”是特发信息企业文化的八字方针。这里，将“开放”单独抽出来谈一谈。何谓“开放”？它是一种包容、交流、学习的精神，开放的企业不会固步自封，犹如一渠活水。对外可以进行同业间的交流学习，取长补短，对内能让员工参与企业的建设。

在西方契约精神深深影响着社会方方面面的今天，企业与员工以一纸合同维系着彼此关系，以薪酬与劳动力的交换，形成一种简单的、无感情的买与

如以服务好闻名的餐饮企业海底捞的管理理念：“你首先要体现对自己员工的尊重与信任，员工才会在服务用户的时候，真心地把服务当成他自己的工作”。还记得公司有位领导曾经说过一段话，大意是这样的：“生产系统各部门都应是生产部服务，为了让产品顺利产出而服务，而生产部产出的产品则是为商务销售部门服务，最终都是为客户服务，满足客户的需求”。同样，企业也应为员工服务。无印良品的设计总监原研哉说过：“设计的远点不是产品，而是人创造出用着顺手的東西，创造出良好的生活环境，并由此感受到生活的喜悦”。此处将设计师替换为企业，企业对内部的产品即是工作环境。若企业能为员工创造良好的工作环境，让员工感受到工作的喜悦，这样的企业何愁员工战斗力不强，士气不高涨，忠诚度不足呢？

如何创造良好的工作环境，这里需要再次提到“参与感”，小米的产品是以用户体验为核心，那么企业则应该以员工体验为核心。让员工参与到工作环境的改善工作中来，因为只有员工本身才最清楚自己的需要。小米怎么提高用户的参与感？用户喜欢个性的手机主题，希望能自行制作手机主题，直面程序语言对于普通用户来说太难，所以小米将主题的制作编程化、模块化，这样就可以让用户以更低的门槛去实现自制主题的愿望。小米为了做到使自己的手

特发信息企业文化的“开放”正与“参与感”相应。上文提到“开放”是一种包容、交流、学习的精神。企业与员工之间的交流，不应是企业高姿态地听员工说，再高高在上地向员工宣讲自己的理念。它应该是一种平等的互相沟通，甚至是俯下身去为员工服务。正

机系统紧贴用户需求，规定了一周一次的系统更新频次。如何实现这相对高频率的更新周期？小米通过搭建在线论坛，用来收集客户需求、测试和发布新的系统。这样一来，用户不再是简单了解小米手机能干什么，而是用户自己能认知到它能做什么，能让用户参与到什么样新的体验进程中去。总而言之，小米搭建了在线的平台，去与用户互动、交流。一个可对话的平台，是提高“参与感”的重要桥梁。如生产部的经理信箱，内部投诉制度，公司定期举办的员工座谈会，都是特发信息公司建立对话平台的鲜活案例，无不体现出特发信息的开放精神。再有5S项目中

的合理化提议活动，是整个5S项目中的重要组成部分之一。它大大提高了员工的“参与感”，使员工从“要我做”向“我要做”转变，员工能感受到他的意见受到了重视，公司因为他的建议而在变化。认识到员工是企业的员工，企业是员工的员工。正是这种“参与感”促使了5S项目能如火如荼地一直进行下去。

特发信息是开放的特发信息，每位员工都是特发信息的明星，当每位员工都参与到公司的建设中来，公司也将为员工创造更好的环境。最后引用员工晨会的口号作为本文的结尾：“我的出现，将使特发信息变得更加美好！”

特发物业坂田管理处召开主题交流会 助推全员“快乐工作”

■ 陈福生/特发物业坂田管理处



为营造“快乐工作”的组织氛围，助力员工争当“快乐劳动者”，4月30日下午，特发物业坂田管理处面向全员召开“快乐劳动，成就美好生活”主题交流会，共同探讨如何在岗位上、在坂田管理处大家庭里“快乐工作”，以共话“快乐劳动”的方式喜迎国际劳动节。

管理处主任尹玉刚致辞，感谢大家一直以来在各自的岗位上辛勤工作。他说，劳动成就了美好的一切，但辛勤劳动并不就意味着苦和累，因为工作其实也可以“忙并快乐着”。就需要努力保持阳光心态。他结合自己的工作经验，并援引相关人物案例，阐述了保持阳光心态的重要性，介绍了在工作中保持阳光心态的有效方法，给大家带来启发：阳光心态是“出彩人生”的必备法宝，而要保持阳光心态，关键是结合岗位特点

和自身追求，树立正确的工作价值观，并能在实际工作中，及时通过恰当的方式，实现自我的情绪调整。

会上，9名员工代表先后分享了各自的“快乐工作”经验。他们中有的谈到，承受工作压力的背后是被信任、被期待，所以应该心怀感恩之心，把压力转化为动力，赢取皆大欢喜的结果；有的说到，在工作中设定工作和学习目标，每天有序完成当天的目标，自己每天就能收获达成目标、赢得进步的“快乐感”；有的表示，踏实做好每一天的岗位工作，坚持下去，优秀就会成为我们的一种习惯，成功的喜悦也就离我们不远了……

除了务虚的交流与分享，管理处还在会上向大家亮出了务实推动全员“快乐工作”的“三板斧”。一是应用推广管理处的微信公众平台，为管理处和员工搭建互动交流、学习提升的“微桥梁”。二是逐步落实系统化的员工培训，让员工应对岗位工作“游刃有余”。三是不断丰富员工的精神文化生活，如充实“员工图书馆”、举办“周日羽毛球赛”等。

交流会增强了大家“快乐工作”的决心和信心，也拉开了坂田管理处激活组织、优化提升内部管理的大幕。大家纷纷表示，重视倾听员工心声、推出助推全员“快乐工作”的3项新举措，让他们对管理处越来越人性化的内部管理充满了期待。也由此相信，不断优化提升内部管理的管理处将成为员工发展事业的沃土，将由此组建起更加坚强优秀的员工队伍，形成更具竞争力的机构“软实力”。

拜师充电 对标提升

——小记集团总办参加市投控公司举办的办公室工作业务培训

■ 林焰/集团办公室主任

深圳市投资控股公司是市国资委直管企业中的“老大哥”，各项工作都率先垂范，办公室业务也不例外。

4月28日，市投控公司在银湖会堂举办了一次办公室业务的系统培训活动。

市投控公司不愧“老大哥”风范，敞开大门，欢迎市国资系统内兄弟企业办公室工作的同行们前往交流学习，为大家提供了一个齐学共进、对标提升的平台。市投控系统、市国资委各处室及市国资委部分直属企业办公室人员共计300余人参加了此次培训。特发集团总办一行5人也慕名参加了本次学习。

培训为期一天，课程紧紧结合新常态下办公室的核心业务展开，包括信息报送、新闻采编、舆情应对、公文规范化写作4大业务模块，培训讲师阵容豪华，授课内容丰富实用，其中市委办公厅信息处长牛涛处长为学员们讲述了大数据时代信息报送的重要性及方法技巧，深圳大学特聘教授、原英文《深圳日报》总编辑辜晓进教授了新闻采编的基础知识和实际案例，深圳新闻网舆情工作室主管李侃介绍了当前形势下国企在公众关系与舆情管理方面的基本常识和应对思

路、手法，市国资委办公室唐上兴博士则系统地讲解了国家机关、国企公文应用的有关知识。

新形势下，新技术、新业务、新事物层出不穷，对办公室从业人员的知识背景、学习能力、专业水平、综合素养都提出了越来越高的要求，特别是国企改革进入攻坚战的现阶段，直接担当企业“核心枢纽”及“窗口形象”功能的办公室工作，也面临越来越严峻的新挑战。投控公司的本次培训课程，为受训人员适时补充了满满的业务正能量，大家“被充电”后都直呼过瘾，如获至宝。

通过这次对标式的拜师学艺，集团总办参加培训的人员进一步认识到了办公室业务的价值，看到了自己的差距和不足，找到了改进的方向。集团总办将以此次培训为契机，融会贯通，学以致用，并要从繁重的日常业务中挤出时间和精力，在学习型团队建设方面再下功夫，与时俱进地持续提升，全面强化团队成员的岗位能力及专业素养，进一步推动办公室业务工作的规范化、专业化，切实履行好集团赋予办公室的核心职责，更好地为领导、为企业、为部门、为员工提供更有专业含金量的服务。



大力推进技改项目，创新节约降低成本

■ 王素萍/特发信息光缆事业部

特发信息光缆事业部坚持以科技提升为支撑，实施产业化经营，走出一条适合自身发展的科技创新之路。2014年，公司销售收入、生产规模和产品质量均创历史最好记录，这是公司加大技改扩能投入，推进产业转型升级的一个缩影。近年来，公司通过引导员工树立自主创新意识，鼓励技术人员大胆技改实践，投入资金大力推进技改创新工作取得显著成效。

项目建设是实现经济发展提速的重要手段，2014年特发信息光缆事业部紧抓“节能增效，精益管理降成本”项目，积极鼓励员工发挥集体智慧，为节能增效提建议，千方百计降低成本，促进公司发展。在此背景下，各个部门相互协作，集思广益，提出了许多好的建议。技术部门首先发力，不断强化服务意识，破解公司发展难题。

2014年面对一千万芯公里的任务，设备压力就凸显出来，现有的设备“瓶颈”必须解决，才可能完成

千万芯目标，公司出台了宽松的政策，让技术人员大胆尝试创新，鼓励勇敢面对困难。在各方的支持下，设备部勇挑重担，探索破解设备产能“瓶颈”、促进产能最大化、快速发展的特色之路。

一、摸清“家底”，在理清现状中思对策

成立专项小组，对现有的设备使用状况、运行速度、故障率、故障多发点进行逐台统计，进行详细记录，摸清“家底”，在不断的清理过程中，将同类设备出现的同样故障梳理出来，积极寻找对应的解决方法。建立档案，规范管理，共记录87套设备状况，故障问题上千点，此项工作作为生产设备的大面积提速，完成生产目标奠定了良好的基础。

二、积极探索，在清理闲置中强功能

在建档清理记录的过程中，对已报废的闲置设备，

开阔思维发动智慧，利用已经报废的钢丝放线架，自行设计自行组装，多重思维，改装成可自动上盘的放线架，列装到开机率不高只能生产单一产品的大套线，赋予该生产线多样生产功能，提高了设备利用率，为公司节约了大笔设备资金投入。

三、调整思路，在化危为机中明方向

在设备资源提升空间有限的情况下，为实现高产能生产目标，只有对现有设备性能进行有效改进、改善，以满足客户需求，形成竞争优势。针对绞缆在整个工艺流程中如何进一步提升产能，发现绞缆绞合钢丝绳断裂频繁是其中严重的阻碍因素。绞合钢丝绳为正旋向结构，不能承受反扭，而绞缆生产线为正反旋转，因而钢丝绳结构出现寿命短、维修难度大、成本高等问题。为改善绞缆设备绞合钢丝绳结构的原有缺陷，降低维修成本，减少设备故障的发生，2014年3月起公司技术人员对绞缆绞合体的钢丝绳提出了改造的可行性报告，并立项对此改造进行评审，从而在根本上解决绞缆钢丝绳频繁断裂，寿命短、成本高、维修难度大等问题。为了适应高产量需求，助公司按时完成订单任务，保证企业信誉，保证设备开机率，降低设备故障率，设备部聚合集体的力量，积极寻求技术改造方法，将钢丝绳更换为迪尼玛编织绳，适应绞缆生产线正反旋向技术要求、拉力要求；支撑绞合片采用镶嵌赛钢片方法，绞合片采用大小孔间接安装法，迪尼玛编织绳采用夹紧式固定。经过半年的验证，根本上解决了寿命短、成本高、维修难度大等问题。该改进技术得到公司的肯定，已经对绞缆生产线进行了全面改造升级，单位维修成本本年费用由6214元降低到1621.2元。

四、高位嫁接，在“腾笼换鸟”中促整合

氮气是公司重要的生产物资，每年要大量外购，需资金上百万元。在参考现代先进制氮机系统资料，充分考虑氮气纯度、稳定性等方面问题，再结合我公司逐年提升产能需求等情况下，公司决定尝试使用自制氮气来代替外购氮气的方式降低生产成本。

2014年3月份公司组织相关技术人员，对东莞光通讯产业园液氮系统生产用氮气的稳定性、可靠性、节约生产成本等，进行了可行性分析、论证，认为该项目具有较高的实施价值。根据实际生产需要及安全供气需求，充分利用现有设备，考虑选用两套制氮机系统，产气量分别为100Nm³/h和80Nm³/h，6月底对制氮机前期厂房开始施工7月底交付使用。随着制氮机房的落成，进入制氮机安装阶段，8月份制氮系统投入运行，外购氮气费用降低73%。

经过近半年的运行，该系统的节约成效已日益显著；随着设备技术人员对该系统的进一步完善，自制氮气已基本代替外购氮气。

月份	购买液氮金额(元)	当月产量
1	65905	416151.066
2	70050	279041.286
3	95236.4	411999.744
4	82565	512292.214
5	94344.6	562345.484
6	93844.8	617727.418
7	101871	495272.802
8	55585.6	605090.23
9	34329.4	767146.95
10	48353.2	598649.739
11	21109.2	1093557.274
12	38210.2	939362.864

月份	购买氮气金额(元)	产量	每万芯费用(元)
1-7	603816.8	3294830.014	1832.618974
8-12	197587.6	4003807.057	493.499305

这些只是设备技术改造升级的一部分，特发信息的战略转型发展，离不开主体产业的稳定发展，我们利用集体智慧，勤劳双手，立足现有基础，多搞挖潜，不断加强技术改造，强化经济管理，加快公司科技进步，立足产业特点和自身发展特色，深刻把握行业科技的新形势新常态，积极探索特发信息技改升级进步之路。



华丽公司喜续工程设计与施工一级资质

■ 许丽玲/华丽装修公司

4月16日，集团参股企业华丽装修家私企业公司喜续工程设计与施工壹级资质，年限5年，业务范围包括建筑装饰装修工程设计与施工壹级资质相应的建设工程总承包业务以及工程设计、工程施工、项目管理和相关的基数与管理服务。壹级资质的延续，为华丽公司正在承建和即将承建的重大项目提供了关键的保障，对华丽公司在建筑装饰市场的保持良好的竞争力起到了重要的作用。

根据国家住房和城乡建设部在2014年底出台的建市[2014]159号文件《建筑业企业资质标准》的最新规定，工程设计与施工壹级资质的申报条件比过去大大提高，在企业资产、企业主要人员、企业工程业绩三方面设置了严苛的限制。特别在企业主要人员方面，规定了申请企业必须具备工程序列高级职称或建筑工程专业一级注册建造师的执业资格，相关专业中级以上职称人员、持有岗位证书的施工现场管理人员、五大类工种中级工以上技术工人的人数都有明确的限制。华丽公司的资质延续工作面临人员、资源不足的

严峻考验。

2014年年底，为了确保壹级资质的延续申请成功，华丽公司领导班子组织召开了“壹级资质延续研讨会”，并成立了以公司总经理为首的资质延续申报小组。会议深入研究了建筑行业现行的国家政策方针，仔细分析了建筑行业的未来发展方向，认真梳理了新规定出台后公司存在的不足，提出了具体可行的整改方案。

申报小组在经历了装饰装修行业的调研咨询、组织募集资料及多次变更、与市、省、国家等相关部门反复沟通等艰辛的工作之后，成功通过了市住房和城乡建设局、省住房和城乡建设厅、国家住房和城乡建设部的层层审批，顺利延续了壹级资质！

工程设计与施工壹级资质的成功延续，是华丽公司2015年工作中浓墨重彩的一笔，极大地鼓舞了华丽人的士气！华丽公司将会乘着这股春风，兢兢业业、埋头苦干，在建筑装饰行业继续奋进！



从“破窗效应”看自律与监督

■ 田铭/特力集团经营业务监督工作小组



破窗效应是犯罪学的一个理论，该理论由詹姆斯·威尔逊（James Q. Wilson）及乔治·凯林提出。此理论认为环境中的不良现象如果被放任存在，会诱使人们仿效，甚至变本加厉。

生活中常见的案例：一个房子如果窗户破了，没有人去修补，隔不久，其它的窗户也会莫名其妙地被人打破；一面墙，如果出现一些涂鸦没有被清洗掉，很快的，墙上就布满了乱七八糟、不堪入目的东西；一个很干净的地方，人们不好意思丢垃圾，但是一旦地上有垃圾出现之后，人就会毫不犹豫地抛，丝毫不觉羞愧。

企业业务提成案例：实际上，破窗效应在企业经营环境中也有不少案例。在市场经济高度发达的深圳地区，企业竞争十分激烈，锁定客户是所有企业重中之重，企业采用的手段也多种多样。当情感、信誉和质量成为竞争的必要条件之后，业务提成和相应的物质投资粉墨登场，成为有效锁定客户的工具之一。对供应商的好处，甚至很多人习以为常。

供应商提供业务提成费（另外一种说法：鼓励业务员促销奖励提成），一般会按经营净利润20%发放给业务员作为工资的一部分。对于某些激烈竞争产品（竞争者多、利润丰厚），胆大的业务员会进一步提高产品的价格，获得更大的利润空间，然后拿出提高部分的资金去“奖励”采购企业和本身有利益关系的人员。在消费昂贵的深圳，很多人很难分清什么是商务礼仪，什么是商业贿赂，如一般的吃吃喝喝等，的确不好区分。我认为能放在台面上的属于商务礼仪，其他一概是贿赂，

可能有点严格。不少公司会有政策，如按照礼物的价格划分等等，这里不做讨论。当然高手懂得怎样去回避，比如出去拜访供应商必定拉个人，别管是同事还是下属；邀请供应商来访必须在公司会议室；不留私人信息如自己住址等给供应商和你同事等等。当供应商没有合适的机会，是不会开口的，自己也避免了拒绝的尴尬。

在经历快速发展和有些不规范时期后，特别是在多种经济成分并存环境下，同事有时又是老板多种身份情况下，要把握好什么是商务礼仪还是友情更难，只能智者见智，仁者见仁了。

老纪检教育经：特力经营业务监督工作小组组建不久，公司领导就带领组员向有纪检经验的老同志学习，要求从严把商务礼仪的标准。老纪检同志教育特力经营业务监督工作小组同志永远记住对方供应商不是傻子，会看你长得乖巧所以送礼给你，也不要相信供应商是为了感激你以前帮他，所以送礼给你。送礼给你有且只有一个原因，可以利用你赚钱。资本永远是趋利的、残酷的、无情的。

个人体验：生活中很多人都会说，如果在监督和采购环节什么都不接受，反而太死板，不够圆滑，这样也成不了大事。实际上死板并不可怕，当你想到破窗效应对企业经营负面影响更大时，你的心里应该有一杆秤。我们从小就想办法远离犯罪，但商业行为中有些犯罪行为就在我们身边。只有审视自己的行为，才能换来企业、社会的正能量。

广汽本田学习的几点认识体会

■ 吴高飞/特发信息电力光缆事业部

近日，特发信息电力光缆事业部组织到广汽本田增城厂区对标学习，了解世界一流企业生产一线的管理水平和文化氛围。下面是几点所见所闻和认识思考，与大家分享。

一、本田生产线上的艺术

走在本田车间的生产线上，给我最大的冲击就是现场生产的高度自动化，流水线式的现代化生产，一道道工序紧密有序衔接在一起而不显一丝紊乱。从原材料进入，冲压模具成型，车身骨架外形组装涂装；从电机引擎及零部件安装，底盘车轮等总装，最后出来一辆辆崭新的成品，感觉这不是机械式的生产，而是一种艺术展示，一路上带给我们极大的震撼。

二、本田的文化体系

本田的基本理念：尊重人，平等、自立、信赖；三个喜悦—购买的喜悦、销售的喜悦、创造的喜悦；公司宗旨：竭尽全力提供超越顾客期待的商品，赢得顾客和社会信赖。

（一）本田公司的运营方针

- 1、不断向高目标挑战；
- 2、尊重理论、创意和时间；
- 3、重视合作与沟通，共创和谐、有条不紊的工作流程；
- 4、以三现主义（现场、现物、现实）开展工作；
- 5、坚持不断地学习和钻研。

（二）企业品牌战略

双品牌战略（车系品牌、车型战略）。

（三）质量保障理念

检测不是目的，是确保产品合格的手段；质量不是检测出来的，而是制造出来的。

（四）绿色理念

实现废水“零排放”，绿色采购、绿色工厂、绿色服务、绿色回报，让未来孩子的天空更蔚蓝。

（五）生产流程

冲压→焊接→涂装→总装→出厂
.....这些不仅写在挂板上、拍在宣传片中，最终体现在本田员工的行为上和本田的经营业绩中，文化最终是由业绩去评定成功与否。

三、认识体会

参观后，感触颇多。本田，这个有规模，有秩序，高效和谐的内部运行模式且有着良好外在形象的成功企业是如何经营？对于特发信息和我个人的岗位，我们又有哪些地方可以向本田学习，那些地方可以改善？我个人觉得以下几点值得我们思考和学习：

（一）加强企业文化体系建设

目前，我们公司急需建立一套属于自己的企业文化体系，并切实有力地贯彻实施，使特发信息人找到属于我们自己的信仰和奋斗目标，只有这样才能劲往一处使，让大家感觉工作是个人成长的需要，是一种快乐享受，而不只是一种谋生手段。

（二）树立市场竞争意识

目前，我们公司还缺乏有活力的人才竞争机制，导致员工缺乏竞争意

识，部分员工有当一天和尚撞一天钟的思想，缺乏开拓进取、改善本职工作技能的动机和动力。比如操作工的操作习惯，可以通过竞赛的方式树立竞争意识，从竞争中挑选最高效的操作方式并将其标准化，全面规范员工操作方式，整体上提高生产效率。

（三）加强员工与企业的沟通

制造型企业人员流动性较大，公司人力资源部不能只管招人，招进来就不闻不问，这样会使公司与员工之间缺乏沟通交流，缺乏对员工动向的了解，使员工去留变得看起来那样突然，以致人力资源不稳定。建议公司丰富沟通渠道，通过组织活动、建立有效沟通平台，如微信群、员工心声布告栏，让员工把话说出来，企业随时回应，并形成常态，让员工有归属感。

（四）建设系统性前瞻式的人才培养机制

我们公司在人才培养上还比较保守，比如现在制造型企业机电工艺人才一般是一体化，而目前我们还是机械、电气、工艺各成一家，而且各岗位后备人才不足，人才断层严重，培养成长机制乏力，流于形式。

学习不能一蹴而就。本田的成功来源于65年的不断积累，不惧失败，坚持学习和不断提高。特发信息要做百年企业，不在乎一时的得失和成败，要敢于学习和尝试，不断创新，积跬步而行千里，一步步走向基业长青。☺

化竞争压力为发展动力

——特发物业坂田管理处推行“物业智能管理”

■ 陈福生/特发物业坂田管理处

自今年3月以来，特发物业坂田管理处的管理团队都有一种强烈的感觉——时间“倍儿宝贵”。这种感觉的产生源于管理处与华为五年一期的服务合同将于今年到期，面对新一轮的合同竞标压力，管理团队在忙于做好当前服务管理工作的同时，还需挤出时间加强学习并应用行业先进的智能管理手段，以在“服务收官期”剩余不多的时间里赢得更多的客户认可和竞争优势。

“一方面，距离服务收官的时间越来越近。另一方面，大家都忙得应接不暇。所以，大家都感觉、感叹时间宝贵。”坂田管理处主任尹玉刚说，大家有这种感觉、发出这样的感叹，说明大家都已经明显地感受到了竞争压力，也都正在这种压力的驱使下更加努力地谋求形成更强的竞争力。

而要形成行业领先的核心竞争力，推行“物业智能管理”无疑是最佳路径，而且这也是坂田管理处刻不容缓的事情。因为前不久华为行政深圳分部年会已向供应商们明确要求实现“三化”、“两提升”，即科学化（数字化运营）、专业化、职业化和提升客户感知度、提升服务效率。这意味着，竞当“智慧管家”将成为供应商们未来在华为求生存谋发展的主战场。

明确了努力的方向，又有了压力转化而来的驱动力，坂田管理处的管理团队脑洞大开，大家纷纷建言献策，共同加快推行“物业智能管理”。经过大家立足自身岗位工作发展的思考、加强对行业先进科技的了解和学习、多次集体交流研讨，管理处推行“物业智能管理”取得了显著进展。其中，经由公司

副总经理崔平和设施设备部经理谢鹏程指导，管理处拟引进一款近期由军工转民用的产品——激光扫描探测器，该智能型探测器的应用将可有效弥补管理处服务的VIP区域当前存在的技防漏洞。

此外，经与科技公司沟通，管理处确定将应用移动巡检系统，该系统由Web管理端和手持移动巡检终端两大模块组成，其集数据采集分析、实时监控、客户互动于一身，将可实现内部管理手段的提升及客户互动的升级。针对目前对清洁作业人员的管理停留在人工监测阶段、异常发现不及时等问题，管理处也已确定应用mini定位器，从而实现了对清洁作业人员实时、高效的监控管理。管理处还与华为、物流科技公司深入探讨，并最终决定开发应用信函智能运营系统，该系统的应用将可极大提升信函业务的服务效率、优化客户的服务感知。

管理处“对已列入‘物业智能管理’目录的科技应用项目，我们已制定了明确的应用日程表，将确保各科技应用项目顺利推进、有效完成。”同时，还鼓励员工积极为物业管理服务的“智能升级”建言献策，并对员工提出的可行的智能管理服务设想开辟了“应用实施的绿色通道”，以群策群力实现管理处“物业智能管理”效果的最大化，为扩大管理处的竞争优势、赢得机构更快更好的发展奠定更扎实的基础。☺



同学习，共成长

——《员工与企业共同成长》读后感

■ 邱秋生/集团办公室

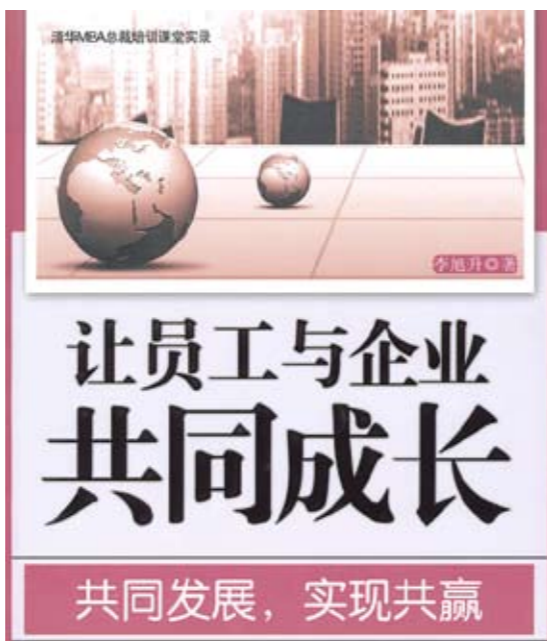
转眼我在特发这个大家庭里工作20多年了，一路走来见证了集团发展的起伏。集团经过多年的发展，现在美好的蓝图就展现在我们眼前。为了适应公司的发展，特发人各方面素质正不断提高，而我也感受到了与日俱增的危机感和紧迫感。张俊林董事长说：“要有危机意识，居安思危，晴天里备好雨伞”。为了跟上公司发展的步伐，追求自我的超越，2013年我报读了成人大专，经过刻苦学习，今年毕业。这段学习的过程苦乐随行，苦于江西、深圳两地奔波，苦于大把年纪的埋头坚持，但我又乐在其中，乐在充实，乐在看到了自己的成长和集团未来的希望。我想：企业有了发展，员工才有上升的空间，正是集团如今迅猛的发展，我才完成了从一个专职司机到行政专员的成长蜕变。我的晋升离不开企业的发展，这段晋升成长的过程，在学习了《员工与企业共同成长》之后有了更深刻的体会

一、学习与成长息息相关。现在正是特发集团转型升级的关键时期，我们普遍压力来源是工作，而工作压力主要来自知识更新、能力提升之切。我们应该学会知识，学会做事，学会共处，学会生存，这就要求我们提高学习意识，而这与学历意识不同。学历本身代表着一个人在某一阶段参加学习后具备了一定的知识，但学习却是终身行为。我们通过一段时间的学习有了学历，但如果就此停滞不前、固步自封，不再接受新知识、新技术，仍然有可能被淘汰。现在咱们特发投入大量的人力、物力、财力加强对员工的培训，就是为了不断完善、丰富员工的人生阅历、知识体系，这也是特发快速发展的成功之本。

二、特发的发展需要我们不断学习。在今天这个人才竞争的时代，企业的竞争也是人才的竞争。我们特发事业的发展与兴旺，要靠各级管理人员和广大员工的共同努力，我们更要增强使命感和责任感。作为老员

工，除了自己爱岗敬业、不断创新学习外，更要做好传、帮、带，带动新员工增强自我学习意识，提高学习动力，变“要我学”为“我要学”，全面提高专业素质和能力。在学习的基础上，积极创新学习途径，突出学习的实效性和前瞻性，加强与同事之间的交流学习与合作，通过学习成为能够独挡一面、善于沟通协调、创新思维能力强和待人热情周到的优秀员工。

三、体会学习的乐趣，今天要比昨天做得更好。我们要学会在与同事合作中去体味工作中的各种乐趣，在实际工作的过程中去实践自己的所学，在与同事相处中去检验团队的工作效能。面对自己，善于自我调节；面对事业，学习精湛的业务能力，学习创新精神，无不都是一生中要努力的方向。没有最好，只有更好，我们都要树立“今天比昨天做得更好，明天比今天做得更好”的思想。



四、以学习促成长，争做特发核心员工。在全球化激烈竞争的今天，企业任何一名员工要想实现自我，获取成功，都必须把自己打造成高素质的优秀员工，核心员工，而要做到这一点，最重要的就是树立与时俱进及“和公司一起成长”的职业理念。因为在如何应对企业从小变大、从大变强的转变过程中，服务理念、经营思路、管理模式、创新意识等方面的挑战，是摆在我们每位员工面前的重要问题，我们只有通过不断学习，以学习促成长，把自身发展与企业发展捆绑在一起，在实现共同发展中打造更优秀的自己，才能实现建民总经理

所倡导的“用优秀引领未来”。

五、培训是员工最好的福利。为推进职业化队伍建设，特发近年来强化学习型团队建设，为我们提供了网络学院、员工之星等学习和展示的平台。集团人力资源部每年都为我们做好周密合理的培训计划，我们也可以根据自己的工作需要和工作安排，选取培训课题，在享受这份福利中不断学习提升自己。所以让我们珍惜员工之星这样来之不易的学习成长平台，不断学习进取，让我们与公司携手一起创造特发更加光辉灿烂的明天。

医者仁心

——读《古代的中医》有感

■ 杨红/特发黎明公司

早在上学时，同学就给我推荐了罗大伦的《古代的中医》，当时没机会读，前几日有机会借来一读，不觉拍案叫绝，让人热泪盈眶。在此将读后感与大家共享。

本书作者罗大伦用诙谐而不失严肃的笔法，把古代的医学以鲜活的形象展现在读者面前。这本书严格地说不能算医书，但是应为每个中医学子所必读，甚至是所有医生所必读。之所以这样说，我想看过此书的读者，一定会被他们高超的医术所佩服，但是他们的医德深深地让我们感动，在读的时候，不免感动落泪。

书中写了7位医学名家，他们是：李东垣、朱丹溪、傅青主、喻嘉言、王孟英、徐灵胎、缪希雍。作者用独特的写法写出了他们的家世、学医缘由、拜师学艺、著名医案。为什么还要说学医的原因，因为在这7位当中4位都是因为家人有病而发愤学医。像李东垣本来是金国大户家庭，一方盛族，据金国统治者调查还是金国首富，祖上是宋朝驻守边关的大元帅，这些放到今天就是一个十足的富二代。本来一个衣食无忧的公子哥为何偏偏学医？原来他的母亲生病了，而且病得不轻，好多医生都不知是什么病……。李东垣是儒生，儒家最讲究的是什么？就是“孝”，他扪心自问自己还能谈论孝吗？自己还有资格是个儒生吗？平静以后最终选择了学医。同样的还有朱丹溪，母亲也病了，他的心情和李东垣的一样，于是刻苦钻研《黄帝内经》，最终5年



后，母亲的病在他的孝心下治愈了。傅青主的妻子因病去世，他们夫妻琴瑟相合，无比恩爱，自27岁再没有考虑过自己的婚姻，而且写出了流芳百世的《傅青主女科》，这是为了对去世的妻子深深的爱和无比的内疚。王孟英因为父亲因病去世矢志医学。我认为他们正是因为家人的离去和自己的无能为力，于是发自内心地钻研医术，由爱家人推及爱天下苍生。医学作为一种除疾患、利世人的手段，与儒家的仁义观是完全一致的，古时往往称医术为“仁术”就是这个道理。儒士们所追求的是居高官，佐君王，以实现其济世利天下之志，但毕竟是业儒之人多而为官之人少，大部分儒生并不能做官，因而有相当一部分仕途不通或官场失意的儒士转而学医，以完成其济世之志。诚如范文正公云“不为良相，则为良医”。在他们的职业生涯中那种发自内心的、一心一意地为病人着想为天下苍生的心情，今天的我们做到的又有多少？

李东垣与真人范尊师谈话时说到：“作为一个医生，太累了，看到成千上万的人在我的面前死去，我拼命地去救，却经常无能为力，我刚刚救活了一个，那边又死了一个，天下为何如此之乱，苍生为何如此不幸啊。”范尊师叹了口气：“是啊，这是乱世。”李东垣道：“他们要砍掉别人的胳膊、要杀掉一个人很容易，可是我们医生要让伤口复原是多么地难！我经常感觉眼前一片黑暗。不

知道何时，才能得见光明。”沉默片刻，范尊师放下手中的茶杯，眼睛直视着李东垣，一字一字说：“东垣，你不要放弃，你所做的一切，不仅仅是为当世的人，更是为后世做的啊，要知道，天下总有国泰民安的那一天，那个时候的百姓，更需要你的学问！”这让我想起了《这条鱼在乎》的故事，还有一句话说得好，“每一个患者，我们都用尽最大的努力去抢救，无论是那些出现意外的患者，还是那些我们早已经知道无力回天的患者，眼睁睁看着他们离去时的心情，是你们这辈子也体会不到的。”医者仁心，医者父母心！”

在读到喻嘉言的时候，不仅落泪又感到心寒，感动的是他的一片痴心为患者，心寒的是因为庸医，这本书中喻嘉言的故事可以说成是与庸医斗争的故事，为了与庸医争论竟敢立下军令状，当面指出庸医的错误，还问“此病何名，而敢放胆杀人”，苦口婆心劝患者采用自己的方子，跑来跑去为庸医误诊的病人开方子，甚至落下不自爱之名。庸医杀人！中医讲究的是辩证，证辨对了，其他的开药并不是太大的问题，可是这些庸医证都没辨对，无异于杀人，更可怕的是他们不知悔改，执迷不悟，切勿！切勿！就写到这吧，有兴趣的朋友可以借来一读。☺



清明见闻

■ 庄兴成/香蜜湖度假村公司

“春雨惊春清谷天，夏满芒夏暑相连，秋处露秋寒霜降，冬雪雪冬小大寒。”这是我国二十四节气歌，而清明最早只是二十四节气之一。《淮南子·天文训》云：“春分后十五日，斗指乙，则清明风至。”按《岁时百问》的说法：“万物生长此时，皆清洁而明净。故谓之清明。”如今的清明不仅仅是节气，还是节日，而且是二十四节气中唯一的节日。

高铁快如飞，转瞬即到家

作为节日，今年清明节连着周末一共放假三天，正有利于外出打工的人回老家扫墓。

按预订好的高铁票，我于假期的第一天早上，背着简单行李，赶到深圳北站，经过验票、行李过机、人身安检等程序进入候车大厅，看到所要乘坐的列车已经开始检票进站，于是找到进站口跟在长长人龙后面排队刷票进站，顺着自动扶梯下到站台，进车厢找到自己的座位放好行礼，坐到我自己的位置，不错，是我喜欢的靠窗位置。没一会儿，列车就关门启程喽。我看了一下时间，从出门到现在大约45分钟，一切按计划进行，有

序、顺畅、快速、高效。

高速列车迎着清晨的太阳，朝着厦门方向一路向东飞驰。列车上我与同行友人用家乡话天南地北闲聊着，邻座的旅客听着我们说家乡话也加入一起聊天，原来是同一个县的，喝着相同的江水，说着相同的语言，聊起来亲切感油然而生。时间在我们聊天喝茶的过程中快速地流淌着，这不耳边传来了列车广播：“前方到站是潮阳站，由于停车时间短，下车的乘客请提前做好下车准备……”真的是高铁快如飞，两个小时即达老家。

想想以前没有高速公路的时候，国道崎岖不平，行人随意穿行，险象环生，每年清明回家都要坐十几个小时的车。后来有了高速公路，将车程缩短为四五个小时，但由于回乡过清明的人多车挤，导致高速大塞车，常常也要超过十个小时才能到家。现今非昔比，乘坐厦深高铁只要两个小时便可到达老家，像友人说的“说走就走，喝一泡工夫茶的时间就到家了。”当然如今的难题在于买票，为了买到一张高铁票，抢票软件、手机、电脑均无所不用其及，正所谓是八仙过海各显神通，十八般武器齐上阵只为那小小的一张车票。

墓地新风气，祭祀新观念

扫墓，在潮汕地区民间有个独特的称谓，叫“挂纸”。说到“挂纸”这里面有个历史故事，由于清明与寒食节（晋文公和介子推的故事）时间相近，清明的活动也受到寒食节的影响而禁止烟火，扫墓时的纸钱也不能焚化，于是只好把纸钱挂在坟头，让其自然风化，这就是“挂纸”的由来。唐代白居易《寒食野望》中的“风吹旷野纸钱飞”以及宋代高菊涧的“纸花飞作白蝴蝶”，描写的正是这种挂在坟头的纸钱没烧成灰而被大风扬起的情景。潮汕地区保留了“挂纸”的传统，清明上山扫墓先拜土地爷，再祭拜自己的先人，用镰刀、锄头等工具将墓前、墓身杂草拔除，打扫干净，培添新土，红漆填补墓碑上的凹刻文字（俗称顺碑），焚化“纸扎”（纸钱的一种，用于焚化），将纸钱挂在坟头坟身便完成了扫墓仪式。

清明，传承着许多习俗，也催发着诗人的雅兴，留下了许多脍炙人口的名篇佳句。如杜牧的“清明时节雨纷纷，路人行人欲断魂，借问酒家何处有，牧童遥指杏花村”就是让人耳熟能详的诗句。今年的清明与往年不同，不见了纷纷之雨，只见火辣辣的太阳高高挂，气温高达30摄氏度。今年清明不同往年之处的不仅是气温，还有祭祀品。以前的祭祀品多以“大三牲”（猪、牛、羊）、“小三牲”（鸡、鹅、鱼）为主，辅以潮汕特色的粿品及水果，而如今的祭祀品大小三牲少了，水果鲜花多了，还有焚化冥币纸钱少了，放鞭炮的也少了，有利于环境保护的同时也减少了火灾隐患。这其中原由，一方面与政府“建设新农村”、“农村千村整治”等民生工程的深入推广密不可分；另一方面村民外出学习、工作、生活增多，既提高了自身素质也将城市良好风尚带回村里，使文明祭祀逐渐成为主流新风尚。

清洁与活力，农村新常态

清明翌日一大早，睡梦中的我被一首熟悉的潮语歌曲吵醒了，仔细一听是潮剧名角方展荣唱的《李老三算命》。起床一看，音乐来自一辆手扶拖拉机，准确地说是一辆垃圾装运车。近年来，村委会利用几辆旧手扶拖拉机，出资聘请专人运走村民的生活垃圾，垃圾装运车每天按固定路线穿街走巷，定时定点将垃圾装运拉走。听家里人说，由于村中垃圾装运车有多部，各自行走的线路不同，为了让村民清楚是自己片区的垃圾车装运车来了，于是在车上安装了简易音响设备，不同的车播放不同的潮剧潮曲，同一辆车每天播放固定的曲子，这样村民听着熟悉的曲子就知道所属片区的垃圾装运车来了，纷纷提着大包小包垃圾出门往车边走，这也成了村里一道天天上演的特殊风景线。

白天有白天的风景，晚上有晚上的活力，城市广场舞之风如今也吹到乡村。晚上七点多，村中篮球场中央响起了音乐，跳起了广场舞，由退休老师自发教大家，既有小苹果等流行曲子，也有地方特色的潮州音乐。为鼓励大家积极参与，发展乡村文化，热心慈善人士出资给跳舞的人统一配置了服装，拍摄DVD留存纪念。记得几年前有村里的老人到城市来，看见人们在公园跳舞，就说人家“小”（潮语，意思是神经病），没想到如今自己也“小”了。

清明的乡村春意盎然，阳光明媚，处处显示出生机与活力。也难怪被“石屎森林”包围的城里人喜欢回归自然，走进乡村，累了席地而坐，渴了喝杯工夫茶，饿了来碗牛肉粿，如此则虽未有欧阳修笔下“南国春半踏青时，风和闻马嘶，青梅如豆柳如眉，日长蝴蝶飞”的美景，却也不失为一个“偷得浮生半日闲”的好去处。



3个月了，对于奶奶的离去我还是不能释怀。习惯了一放假就回家看您，习惯了吃您煮的饭菜，习惯了听您讲我小时候的故事……然而，这一切在您离开的那一天都变成了回忆。最近时常梦见您，梦见我们在一起的快乐时光，醒来时只剩下泪水和满满的思念。

我是奶奶最小的孙女，从小到大她都对我疼爱有加。别人都说老人都会有“重男轻女”思想，而我在奶奶的眼里却看不到。我从小就喜欢跟黏在奶奶身旁，帮着一起做家务，干农活，喜欢听奶奶的夸赞。往事历历在目，无数的欢乐时光浮现在眼前，是您一点一滴教会我生活。老家写满了我成长的回忆，固定星期天回去陪您吃饭变成了习惯，一家人帮忙摘菜煮饭，茶余饭后闲聊的时光真让人怀念。

奶奶的一生，是勤劳的一生，是坎坷的一生，是历尽苦难而沧桑的一生！当我们都长大了，想让她清闲地安度晚年，忙碌生活一辈子的她，突然静下来享受生活反而觉得不习惯，每次在城里住几天又回去老家了。她总说老家空气好、地方大，可以经常锄地，种菜，多活动筋骨对身体好。善良、自尊、要强、慈祥可亲一辈子的奶奶是受人尊敬的，她的众多教友都很喜欢她。奶奶是一位忠诚的基督教徒，每个星期的基督教日，只要她

有空都会去教堂祷告。我也跟着去过几次，来祷告的都是些爷爷奶奶们。他们大多都是不认识字，普通话说不准，说话带着各种不同的口音。但爷爷奶奶们都很认真地跟着牧师一遍又一遍祷告。祷告结束后接着唱教歌。歌词唱出了他们的心中所想，希望家人都顺顺利利、平平安安。我喜欢听奶奶唱歌，那种简单的幸福是多么的美好。

从查出患癌的那天到离开的那天，一年的时间都得不到。癌细胞就像洪水猛兽一样吞噬着奶奶的身体。每次去医院，看到的都是日渐消瘦的奶奶，心里真的很疼很疼，却又无可奈何。医生说过，以奶奶的病情能坚持那么久是种奇迹，可想而知她承受了多大的痛苦，奇迹的背后是需要多么坚强的求生毅力。就在他病得肌肉已经萎缩不能走路，还在担心着我吃住得好不好，工作得好不好。奶奶一辈子都在为儿孙们操心，就算躺在病床上还在想着儿孙们的事情。

自从医生告知癌细胞扩散的那天开始，离别的日子就越来越近了。就在年初，奶奶永远离开了我们，愿她在天堂里再也没有病痛的折磨。



血总是热的

■ 马明/特发信息公司办公室

就在2007年那个炎热的夏天，我走进了特发信息，成为其中的一员。新城市的陌生感、对新文化的认同、对企业的归属感……这些问题，使我在刚来的那些日子里，每天都在与自己的思想斗争。

日子一天天过去，一路走来，一路感动，一路感激。

挥汗如雨，那是盛夏劳动的果实；与工人师傅们说说笑笑，我了解到另一种生命的体验；看到工人师傅们一张张笑脸，我明白了劳动成果带来的自信与光荣。每个寂静的夜晚，躺在床上，工作中让我感动的一幕幕像一幅幅浓墨重彩的油画在我记忆中反复播映。滴滴汗珠映照出一张张淳朴的脸，那是劳动的颜色；粗壮的双手诉说一段段创业的故事。

为了保证深圳市城市轨道交通的建设，2010特发信息不得不拆除部分厂房。看着支离破碎的厂房，我的心也随之碎了。师傅们开玩笑地安慰我说：“不要紧，旧的不去、新的不来”。就这样，我怀着对特发信息未来发展的希望坚持着，终于等到了新基地开工建设的日子，我有幸成为特发信息东莞光通讯产业园的建设者之一。在哪365个日日夜夜里，有辛勤的汗水、有激动的泪水、有痛苦的血水，但是，为了特发信息未来的发展，所有的人都默默地承受着一切。为了早日投产减少搬迁给企业带来的损失，我们主动放弃节假日，每日工作12小时以上，为了设备安装精准到位，几吨重的设备都是我们一厘米一厘

米挪到位的，8万多颗螺丝我们一个个上紧，3万多颗膨胀螺栓我们一颗颗打入地板，当我们看到75套设备都运转起来，我们都流下激动的泪水。我们为自己自豪，我们为特发信息骄傲。我们的汗水没有白流，我们的泪水值得付出，我们的热血付出无悔。这只是许多感动中的点滴。

对于特发信息的大多数员工来说，都是默默无闻的普通人，没有惊人的业绩，没有耀眼的光环，平时也许不善言辞，不说大话，从不认为自己能做出突出贡献，按时上下班，遵章守纪，努力工作，非常平凡，也非常普通。但就是在这些普通员工身上我感受到一种敬业奉献的执着追求。企业的稳定、发展、壮大，归根结底是要靠这些人的，他们这些平凡人才是企业真正的中流砥柱。当这些平凡人肩膀上的责任凝聚起来的时候，就汇集成了整个企业的责任，使企业的发展顺利、稳定。感动在企业金字塔的底层，感动在真实中，感动在劳动中，感动在和特发信息一起奋斗的日子里。

我真的很荣幸加入特发信息，虽然自己有着很多的缺点和不足，但我想，因为有了特发信息，我才能挺直腰板，站在这里发下豪言壮语，也正是因为有了特发信息，我才能自信满满，继续冲锋在最前线，就因为有了特发信息，我才有了施展的舞台，演绎生命中精彩的剧情。特发信息，因为你，我们的血总是热的！



静等花开

■ 顾燕/特发小梅沙旅游中心



转眼又要到六一儿童节了，自从收获了我人生中最珍贵的礼物——我的孩子后，我总是很期待六一的到来。因为我可以名正言顺地和他一起欢度节日，在全世界的少年儿童最期待的节日到来之际，我想和大家分享一些在教育方面的感受和观点。

虽然很多家长在教育孩子方面都有各自的观点和看法，可是有一点是我想是大家都认同的，那就是阅读习惯。阅读是一种终身教育的好方法。热爱阅读可以改变孩子的一切，使孩子受益终身。美国的凯伦·米勒斯女士就曾经提出，其实孩子爱不爱看书，与父母的培养技巧很有关系。

一、在孩子学习阅读的初期，父母一定要对提供给孩子的书刊进行精心的挑选，尽量给孩子提供一些印刷美观漂亮、内容丰富有趣、情节发展符合儿童想象和思维特点的图画书，如动物画册、彩图科幻故事等等。

二、不宜对孩子的阅读过程管得太死。好奇、好动、缺乏耐心和持久力是孩子普遍的心理特点。他们喜欢的阅读方式是一会儿翻翻这本，一会儿翻翻那本。对此，家长不必过多地去管他。通常，在这一阶段，只要是孩子愿意把一本书拿在手上津津有味地翻看，家长就应该感到心满意足了。因为，这类表现完全符合孩子的早期阅读心理，是孩子在阅读求知的道路上迈开重要一步的标志。

三、把阅读选择的权利交给孩子，尽可能为孩子提供轻松自由的阅读环境。阅读是一种求知行为，也是一种享受。因此，在孩子的阅读过程中，家长除了需要对真正有害于孩子的书刊进行控制

外，不应对孩子所读书刊的内容、类型和范围进行人为的约束和控制。通常，孩子所读书刊的内容范围越广越好。一般说来，从上小学开始，大部分孩子在阅读内容的选择方面已逐渐形成自己的爱好和兴趣。对此，家长应注意观察、了解和引导，不宜过多地干涉。

四、亲子共读，为孩子树立良好的阅读榜样。专家们认为，在家里，父母应尽可能多地和孩子一起看书，做孩子的阅读榜样。同时，还可经常与孩子在一起交流读书的方法和心得，鼓励孩子把书中的故事情节或具体内容复述出来，把自己的看法和观点讲出来，然后大家一起分析、讨论。如果经常这样做，孩子的阅读兴趣就可能变得更加浓厚，同时孩子的阅读水平也将逐步提高。

我的儿子很早就开始认字了，在我记忆中，我给他讲睡前故事只有很短的一段时间。很快，他就觉得不过瘾，要自己看，刚开始的时候看一些文字少、图片多的书，看的时候会因为各种各样的问题来问我，后来就什么“乱七八糟”的书都看，很多时候我都和他一起歪着看书。至于他看什么书，我从来没有要求，他喜欢看什么就看什么。每次出门，他最喜欢我们给他带的礼物就是书籍。他比较喜欢看自然科学和幽默笑话这类书，有时候看到令他高兴的内容，他会笑得很开心，很大声。慢慢地，我发现他的词汇量和文字表达在同龄孩子中较为优秀。

其实很多时候我对孩子的教育和我的个性一样，采取的是比较随性的态度。一直以来，我都没有送他去

学过什么补习班，我喜欢征求他的意见，让他自己决定他自己的事情。如果有一天，他去参加补习班或是兴趣班，那一定是他自己想去或是要求的。和他的学习相比，我更希望他是一个善良、宽容、有爱心，拥有健全人格的孩子。我常常对他说两句话：“宝贝，妈妈爱你！”“孩子、有你真好！”我不知道这两句话对孩子来说有什么重要的作用和意义，但是我希望他能够懂得他存在的价值和懂得爱！很多时候我们总是希望自己的孩子拥有所有好孩子的优点，总是希望他们能够做到最好，可是我们总是忘了，他们还是孩子，他们有时候不是不想做而是做不到。我很喜欢一句话：静等花开。它常常提醒我不论是我自己或是孩子的教育都应该拥有健康豁达的心态。争分夺秒当然是一种积极的人生态度。可是，从容不迫何尝不是一种大度和睿智的表现？有时，因为我们的脚步过于匆忙，我们会错过许多美好的时光。我们可不可以放慢自己的脚步，带着孩子们一起慢慢地品，细细地想，让他们充分享受学习的过程，体验学习的快乐？

花开的结果当然是美艳绝伦，芬芳四溢，可是等待花开的过程同样也是一种美好的享受。每一朵花都有它的花期，可能长，可能短，可能早，可能晚，我们要有等待的耐性，要有相信的能力，要有细心的浇灌，还要有满满的关心！我们要做的就是抓住和孩子们共同成长的快乐时光，小心呵护，静等花开！☺



念好“装修经”

■ 张旭生/集团党委办公室

同事聚会吃饭，谈起在特发和平里买的房子手舞足蹈，近期深圳房价狂涨，买房子的都赚了个盆满钵满，但谈及装修问题，满脸愁容，不知如何是好。我刚好去年底经历了装修岁月，当了60天的“包工头”。总结了自己的装修体会，现写下，供后来者参考，以免走弯路。

在装修房子的问题上，首先要坚持“专制主义”，那就是由始至终要一个人说了算，千万不要搞什么民主。实践中看这个主义坚持起来非常难。当今的家庭成员民主参政的意识非常强，遇到装修的事儿，都要表现表现，要在房间的不同位置实现自己的美学主张。问题是在装修上难分伯仲，不存在好坏，对错问题，只有取舍，面对这类问题，一家人常常闹的难分难解，好事儿变成了闹心事。所以动工之前，先要明确一个人说了算。此人一旦确定，其他人要自觉不干预朝政，从而确保装修的顺利进行。

下面说的稍微复杂一点，需要分述。

一曰，精打细算。装修涉及电、水、瓦、木、油五大类工作，上百种装修材料，其性能、质量、其技术都要求不一样，学问很深。这些对一个初学者难度较大，我遵循着购料时“货比三家”，谈价时“绝不手软”，做到精打细算，防止“跑冒滴

漏”。而在谈用工工费时，则要宽宏大度，表现对劳动的尊重。

二曰，删繁就简。业主一拿到新房钥匙，往往处于极度亢奋状态，表现得难以自制，夙夜寐画图设计，有限的空间搞得像个家具店。实际上在家庭装修上可以说是越简约越好，越不易过时。一要实用，二要温馨，三要美观。工薪阶层豪华装修是万万不可追求的，把有限的空间填满家具，结果大部分搁置不用，劳民伤财。

三曰，不超预算。装修这东西，一旦丧失警惕，听信“谗言”，产生盲目攀比心里，其后果不堪设想。一定要保持冷静，不为别人左右，坚持量力而行，宽打窄用，决算时才能不致借贷。

四曰，宜粗不宜细。这条适用于装修验收阶段。生活中的事“十事九不全”，没有十全十美的。装修也一样，总是有点遗憾。没必要因为不完美而影响情绪，如果真完美了，祸事就要到了。所以出现一两件不如意的问题，不用放在心上，这样你才能在装修过程中与快乐相伴。

上述几点，概括起来叫坚持“一个主义”，把握“四个环节”，是我的经验之谈。☺

好好珍惜身边的每一个人

■ 黄岩珍/特发黎明公司



在伊拉克，一个没有了妈妈的小女孩，在孤儿院的水泥地面上，画了一个妈妈。她小心翼翼地脱下鞋子，在妈妈的胸口睡过去……看到这里，我思绪万千，于她仿佛奢侈品般的幸福，却是我们触手可及的。珍惜现在所拥有的，珍惜所有生命中出现的人吧。

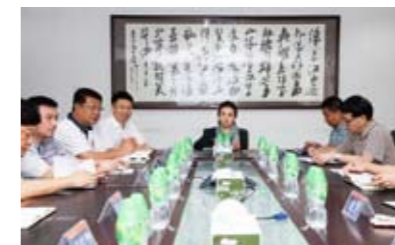
人生就像一列火车，中途会不停地有人上车和下车，他们经过了你的生命，也丰富了你的人生。都说时间是把杀猪刀，除了刻在脸上的皱纹，会不会也丢失了当年的感情？儿时一起玩过的伙伴，一起通宵熬夜的室友，一起喝醉的朋友，是不是逐渐变成了同学录里的“友谊长存”、QQ里永远灰色的头像、手机里永远打不通的号码？小时候我们拼命想长大，长大后才发现还是童年最无瑕；读书时我们做梦都想工作，工作后才明白还是寒窗时光最留恋；单身时羡慕别人出双入对，结婚后才懂得单身的自由也是一种无比的幸福……我们是一路向前走的，走过了也就错过了。

以前经常没来由地想着毕业的时候我就会哭。我简直不敢去想象，当我再次打开大学宿舍的门，发现所有的床铺都是空的，床板上只堆着自己的行李，她们都走了，回到各自的家，那些陪伴你4年的，你曾经烦她们，甚至在背后偷偷骂过她们，却在走的时候留下了一地悲伤……我相信缘分，觉得来自全国各地的几个人能成为同宿是上天的安排，在最美好的时光邂逅了她们，是给我最好的礼物。

人生的每一次经历，认识的每一个人都是一笔宝贵的财富，而懂得珍惜，才可以更好地去享受、体会成功与失败、欢乐及痛苦。她们经过你的生命，无论是陌路还是挚友，每一个人的存在必然会教会你一些东西，在别人有意还是无意中会影响你改变你，会有人对你热情关爱，也会有人对你冷漠隔阂。有人夸奖你那就当然会有人抨击你。但无论怎样，她们所给予的，都是你旅途中最美的风景。

同船过渡，前世所修。幸福不在远方，也不是你追逐的未来，那些一起流过泪、唱过歌、喝过酒、你爱过、为你煲汤的人，所谓曾经，就是幸福。好好珍惜身边每一个人，不要等到失去才追悔莫及。

聚焦经营



01

集团副总俞磊参加特发物业“十三五”战略规划专题讨论会

5月13日，集团副总经理俞磊参加特发物业公司“十三五”战略规划（初稿）内部讨论会议，并做工作指导。物业公司“十三五”战略规划编制工作小组作汇报，从宏观环境、产业环境、竞争对手等方面对物业行业做出详细分析，针对特发物业优劣势，对“十三五”期间公司的战略目标、商业模式以及应该采取的重大举措进行了全面介绍。物业公司领导班子成员对公司“十三五”战略规划（初稿）提出修改意见和建议，明确立足专业化高端产业园区类物业管理为主，探索拓展商业综合体物业管理，不断提高专业化管理水平，充实完善商业模式的基本思路，确定了公司客户群及其获取途径，利用互联网技术，提高物业管理水平，降低成本，做好特色细分市场研究，向内增值。物业公司高天亮总经理要求公司重点关注如何培养企业核心竞争力：1、要将市场拓展重点放在华为、中国移动、阿里巴巴产业园上；同时，积极应对我国行政事业单位后勤改革趋势，开拓政府机构等公共物业市场；第三，积极开拓新业务，进入政府向社会购买公共服务新领域，通过物业管理的专业

化、标准化、多元化实现转型升级；2、要重视互联网思维，利用互联网平台，扩展服务边界和创新商业运营模式；3、要积极成为集团特色地产、高端旅游产业、特色产业园的配套服务商，成为集团的辅助性产业，努力提高资产经营能力，争取成为未来集团商业、旅游物业经营管理的运营商。

集团俞磊副总经理总结讲话，对物业公司在制订“十三五”战略规划（初稿）所做的工作给予充分的肯定。同时，对公司“十三五”战略规划的改进提出四点要求：1、做企业战略规划的核心目标是加强核心竞争力，实现企业可持续发展；2、要充分发挥特发物业在高科技园区的优势，聚焦细分市场，明确战略目标，提出企业目前的主要问题，并围绕主要矛盾制订详细的实施路径和保障措施；3、商讨、制定项目拓展思路 and 标准，不主张盲目扩张，要有目的地选择客户；4、探讨公司的愿景，明确企业发展目标，在专业化基础上，利用互联网手段，不断探索，充实完善商业模式。

（陈绍龙\特发物业管理公司）

02

长城资产管理公司资产业务管理部副总经理王宝明一行到我司香蜜湖、深高及小梅沙片区调研

为尽快落实我司增资工作，5月13日下午和5月14日上午，长城资产管理公司资产业务管理部副总经理王宝明、陈英妹（公司董事）一行专程来深圳分别考察了我司香蜜湖、深高及



小梅沙片区，集团副总经理张瑞理、相关企业领导等陪同考察。张瑞理副总经理代表集团对王宝明一行的到访表示热烈欢迎。集团企业一部部长李承、小梅沙副总经理陈男分别介绍了香蜜湖片区及小梅沙片区的现状、土地权属情况及片区未来规划情况等，相关企业领导做了补充。双方就企业经营状况、片区规划、项目进展等相关问题进行了深入交流，并到现场参观考察。王宝明副总经理代表长城公司对此次考察安排表示感谢，并表示将尽快完成专项调研，推进增资工作，以支持重点项目加快落实。整个考察行程，务实高效，体现了长城公司对我司发展的关心与支持。

(杨喜/集团董事会秘书办公室)

03

集团举办基层党务工作座谈会

为帮助基层党组织规范业务工作、提升业务水平，结合市委组织部、市国资委党委近期发展党员、党费管理检查的要求，5月21日下午，集团党委办公室召开基层党务工作座谈会。各企业党务部门负责人、党务工作人员、总部各党支部代表共20人参加会议。

座谈会首先交流了基层党组织在发



展党员、党费管理中遇到的具体问题，交流解决的思路、办法。集团党委办公室就发展党员、党费管理及党务管理信息系统三方面业务进行了专题培训。重点讲解了发展党员过程需完成的业务环节及所需的档案资料，明确了党费收缴、党费管理和党费使用各模块的工作要求，培训了党务管理信息系统的安装、升级及党组织、党员的信息维护和管理。

会上还对近期党务工作中存在的其他问题进行了交流、讨论，同时传达了即将开展的党务工作事项。

(吴慷/集团党委办公室)

04

特发信息新获一项外观专利证书等3则

在行业竞争不断加剧、客户需求不断提升的情况下，各厂商对知识产权的重视度不断提高。近日，特发信息新获外观专利证书一项，此证书是特发信息光缆事业部所获的第一项外观专利，对提升特发信息知识产权水平，特别是光缆事业部的科研水平具有积极作用。

另：特发信息成功研制新型室内引入光缆

2015年4月，特发信息成功研制

了光纤复合电压光缆结构为电源线与紧套光纤组成的新型室内引入光缆。该缆型外护层使用超柔软性能的阻燃护套料，主要应用于低压环境的室内引入光缆。该缆集光缆与电缆于一体的设计，既降低了成本又节省了施工时间，节约了管道等线路资源，特别是集成化的一体化交接箱使检修、维护更为方便，不仅满足了客户的需求更体现了公司为客户创造价值的理念。

再：特发信息产品通过国家电线电缆质量监督中心检测

4月27日，特发信息收到香港GO4客户发来的耐火光缆检测报告，特发信息生产的GYMXTZW53-24芯光缆，成功通过了国家电线电缆质量监督中心，耐火试验标准BS6387:2013要求的最高级别型号CWZ的试验检测。国家电线电缆质量监督中心作为中国强制性产品认证的指定检测机构，是中国最权威的电线电缆质量检测机构，此次特发信息产品通过该中心的检测，充分证明了特发信息的技术实力，进一步提高了特发信息的市场竞争力。

(吴舒敏、曾庆桓/特发信息公司)

05

特发信息取得南方电网2015年框架招标开门红等2则

5月11日，中国南方电网有限责任公司2015年（通信类设备材料）框架招标项目公布中标结果。特发信息凭借过硬的产品质量，良好的售后服务再创佳绩，分别中标广西、海南、广州、深

圳超高压标包，进一步巩固了特发信息在电力光缆行业的市场地位。



另：交流合作，共同进步——特发信息受邀参加河南电科院OPPC技术交流

4月15日，应河南电力科学院的邀请，特发信息电力光缆事业部赴河南郑州参加特高压OPPC舞动试验及舞动在线监测和OPPC新技术运用方面的技术交流，介绍了相关技术研究项目。此次交流，加深了公司与河南电科院的合作，对特发信息相关内容的研发带来了启发，将进一步促进特发信息在相关领域的研发水平提升。

(陈明刚、徐常志/特发信息公司)

06

黎明公司启动2015年全面风险管理工作

根据特发黎明公司《风险管理办法》的工作要求，黎明公司于4月10日召开全面风险管理工作会议，正式启动公司2015年全面风险管理工作。会上，镒清、长龙、汇元等下属企业和本部各部门对2014年风险管理工作情况进行了总结，对2015年各项经营风险做了预测和评估，黎明公司全面风险



08

深入探讨，明确市场定位——特发地产举办房地产市场发展及拓展培训

在全面考虑自身核心竞争力和开发能力的前提下，特发地产公司未来3-5年初步确定以发展潜力巨大的龙华、龙岗、宝安片区为重点发展区域。近期，公司围绕意向区域的开发模式等内容进行了全面的探讨。5月13日下午，深圳世联行地产顾问公司的老师应邀到特发地产公司进行培训、交流，从深圳房地产市场的发展趋势、产品定位、业务拓展及客户服务内容进行全面解读。根据行业分析，未来房地产市场呈稳步发展状态，尤其在3.30新政环境下，北上广深楼市全面升温，深圳更是一枝独秀涨势最为强劲，西丽、龙华热点片区涨幅明显。深圳未来面临向西发展的趋势，无论是商务市场还是居住市场的重心都在向西部转移。为顺应市场需求，未来3-5年地产市场消费的中坚力量是85-90后，在产品结构上，2-3房仍然是主力户型需求，精装会逐步成为地产开发的标配。在客户服务方面，重点是提供便利的金融服务、完善自身配套、导入社区商业，使有限的空间让客户享有生活的便利。在市场拓展方面，结合意向城市或区域的发展趋

07

特发小梅沙海洋世界免费WIFI 5月起试运行

随着近几年网络的飞速发展，无线网的覆盖率也越来越高，家里与工作地基本上都能享受到流畅的无线网，就连繁华的商业区、街边的小店也不缺无线网络。特发小梅沙海洋世界作为深圳较为著名的旅游景区之一，年观众接待量超过100万人次，提供便捷的网络服务也成为进一步提升公共服务水平的内容之一。小梅沙海洋世界无线网络建设项目实施完成并开始进入试运行阶段，5月份起，游客只要打开手机WIFI功能，选择“xms_seaworld”通过短信验证模式登陆后即可免费使用。

(赵婧/特发小梅沙旅游中心)

势、土地用途及规模，以及地方行业政策、政府的支持力等多方面去选择开发用地。通过招拍挂、城市更新、吸收合并有地企业、合作建房、委托代建等策略取得地块。

培训还以两家大型地产企业为例，较为详实地解读了拓展项目的具体操作流程和关注点。此次培训内容充实，切合地产实际，对提升地产开发团队对市场的判断、市场拓展、产品定位等起到很好的帮助，有利于完善特发地产公司“十三五”规划。

(蒋艳军 / 特发地产公司)

09

特发物业廊坊分公司和
华为廊坊行政分部到蒙牛天津工厂考察学习等3则

为完善华为廊坊基地的物业管理工作，3月6日华为廊坊行政分部和特发物业廊坊分公司部分管理岗人员赴蒙牛(天津)有限公司参观考察学习。该公司作为蒙牛乳业集团的样板工厂，成为展现蒙牛先进管理和透明化生产的窗口，每年都吸引着众多的企事业单位前来取经。

考察组一行听取了蒙牛公司设施管理体系详细介绍后，对工厂办公



区、员工休闲区、设施机房及园区外围等进行重点考察。生产车间内的业务流程图和关键管控点，制冷机房内的巡查地标线、巡查落脚点、巡查项目列表，总配机房内的工具存储柜和物品定置管理，园区各机房门口的危害因素告知和齐全的劳动防护用品等，成为考察组关注的焦点。从现场设备设施规范管理到能源管理系统的应用，再到运维模式的实施，考察团组和蒙牛公司管理层进行了深入的探讨。考察归来，华为廊坊行政、物业公司召开专题会议，从转变办公区管理思维到设施管理，分享此次外出考察成果，结合廊坊基地实际，有针对性的对现场进行改进型的提升。

另：特发物业坂田管理处开展防台风暴雨应急演练

深圳目前已进入台风暴雨多发季节，为确保服务区在遭遇强烈的台风暴雨袭击时，服务人员能高效应急处置，特发物业坂田管理处于4月14日至17日组织各中心开展了防台风暴雨应急演练，致力为服务区筑牢抗台风暴雨的“坚实防线”，确保服务区即



便遭遇强台风暴雨袭击，其损失也能降到最低。正因不放松安全警惕、不懈怠于提升防台风暴雨的能力，在去年深圳遭遇近5年来最强的特大暴雨袭击——“511”特大暴雨袭击期间，坂田管理处成功打赢了一场较为艰苦的“园区抗涝战”，并由此受到了华为的好评与表彰。

再：严作风，树典型，创先争优新气象，杭州宇视项目部举办安全业务培训

为了能为客户提供更加优质的服务，特发物业杭州分公司宇视项目安全部近期开展全员培训，增加安全员的感知度、信任度、服务意识等。从军容风貌、礼节礼仪到岗位形象、安全制度执行，采取了实际演练、真人示范、一对一竞赛等模式，通过案例讲解、PPT演示、军姿(站姿、坐姿、蹲姿)、队列、四面转法、二人制赛跑、喊口号比赛、唱军歌、微笑练习等有趣的形式统一规范了全员的仪容仪表、岗位形象、日常用语等细节，有效地提振了全员的士气，教会员工在工作中调整心态。

(李建保、陈福生、陈映云/特发物业管理公司)

10

特发物业成都、武汉两分公司开展管理经验交流等4则

4月17日，华为公司武汉行政分部邀请特发物业成都分公司和武汉分公司管理团队开展物业管理经验交流，华为武汉研究所行政部长钟世

斌、行政监管郑杨威、叶玉国、谢琦作为特别嘉宾参与交流会议。三方人员就武汉分公司目前工作中存在的问题用如何改善进行了深入探讨和交流。会议历时2天，分别从宣传、日常管理和客服平台运作3个议题展开。建议武汉分公司要改善自身短板，借鉴华为公司和成都分公司优秀的工作方法，向标杆学习经验。在今后的管理工作中要转变思路，摆正心态，注重细节管理，化被动为主动，从而提升客户感知度。



另：特发物业坂田管理处举办“感恩母爱，幸福妈妈”主题活动，提升客户感知度

在今年母亲节即将到来之际，为弘扬孝顺父母的优良传统，提升客户感知度，营造“关爱母亲，孝顺母亲，让母亲幸福”的浓厚氛围，特发物业坂田管理处于5月8日，在华为公司深圳基地举办“感恩母爱，幸福妈妈”主题活动。活动共吸引近3000名华为员工参与，他们通过录制祝福视频、手工制作康乃馨、填写感恩短信等方式，既“任性”地表达了对母亲的感恩情意，也给母亲献上了独特的节日惊喜。

再：特发物业武汉分公司举办华灿光电第二届摄影大赛，提升全员环保意识

华灿光电第二届摄影大赛是特发物业武汉分公司入驻此项目后举办的



一次全员参与活动，旨在推进公司更加优质服务的同时，帮助华灿全体员工树立、巩固和提升绿色环保意识。特发物业2014年11月1日起组织开展华灿光电(第二届)摄影大赛活动，期间得到业主华灿光电的大力支持和积极参与。近日，摄影活动举行颁奖仪式，共决出一、二、三等奖及优秀奖若干名。从活动方案的前期策划，到最终通过成功举办，华灿公司领导对特发物业的策划方案给予了肯定及支持，作品参展期间也得到了华灿领导及同仁的关注，通过现场投票及微信投票的方式让大家积极关注活动的同时，也让我们良好的专业服务品质深入华灿同仁的心中。

又：特发物业参加中行第二届“银企和谐杯”业余羽毛球联谊赛活动

5月16日，受中国银行深圳市分行的邀请，特发物业羽毛球队9名业余队员参加中行深圳市分行举办的第二届“银企和谐杯”业余羽毛球联谊赛。此次比赛共有24个队参加，分2个男双和1个混双。特发物业参赛人员发扬“友谊第一、强身健体”的体育精神，通过顽强拼搏、团结协作，取得了小组赛第一名的优异成绩，获得中行系统第二届“银企和谐杯”业余羽毛球联谊“赛风羽同舟奖”。

(朱珊珊、陈福生、吴边、姜海忠/特发物业管理公司)

聚焦经营

中央政治局会议提建立房地产健康发展长效机制

4月30日召开的中央政治局会议定调稳增长，并打出货币政策、财政政策、重大基础设施项目投资、扩大消费、房地产健康发展、创新驱动、国企改革、京津冀协调发展等八大招数。其中针对房地产提出“要完善市场环境，盘活存量资产，建立房地产健康发展的长效机制。”

国土部提节地思路，5年后城市新区容积率提高30%

近日，国土部副部长胡存智表示，在推动我国新型城镇化发展中，要注重实现节约集约用地，建议运用多种模式推动节地建设。按照国土部去年的要求，到2020年，单位固定资产投资建设用地面积下降80%，城市新区平均容积率比现城区提高30%以上。

深圳将试点共有产权房，拟将外来工纳入住房保障

深圳市委办公厅、市政府办公厅日前联合下发《2015年全市社会建设工作要点》，从推进包容社会、多元共治社会等六个方面对2015年工作进行了部署。在推进包容社会建设方面提出，开展共有产权性质政策性商品住房试点工作；出台将符合规定条件外来务工人员逐步纳入住房保障体系的政策措施。

深圳创新养老服务设施供应机制

近日，《深圳市养老服务设施用地供应暂行办法》出台，该办法对各种性质的养老机构用地进行了具体规定，并将“农地”入市的领域拓展到“养老”等民生领域。

广东佛山全面取消限购

佛山市住房和城乡建设管理局4月30日召开房地产市场工作会议，部署稳定住房消费的具体措施，决定自5月1日起不再对在佛山行政区域内购买住房（含新建商品住房、存量住房）的佛山户籍居民和非佛山户籍居民进行购房资格审查。

4月70个大中城市新房房价18城上涨

国家统计局5月18日发布4月份70个大中城市住宅销售价格变动情况，新建商品住宅(不含保障性住房)方面，价格环比综合平均上涨0.3%，成交继续回升，18个城市的房价环比略有上涨。其中，北上广深四个一线城市新房全部转为上涨，环比平均上涨1%，涨幅最高的是深圳，达1.8%。另外，二、三线城市新建商品住宅价格环比平均分别下降0.1%和0.3%。

前海蛇口自贸区挂牌，将打造成深圳新城市中心

4月27日，中国（广东）自由贸易试验区深圳前海蛇口自贸区在前海管理局举办正式挂牌和启动仪式。据前海管理局处消息，前海将依托自身“深港合作”先导区的定位，发挥自贸区政策的叠加优势，进一步促进深港要素流动和服务贸易便利化。

深圳投650万元改造南头关

按照近期能实施、能见效的要求，深圳市交委西部交通运输局编制了南头关改善方案。该方案包含原关内外道路、公交、设施、管理四大方面的措施，今年计划投资约650万元。

深圳首套房95折以下利率优惠占8成，平均利率连续10月下调

据融360监测数据显示，深圳各大银行提供首套房优惠利率的数量和力度均有所增加，首套房平均利率已经连续10个月下调，并有进一步下行的趋势。目前20家房贷利率优惠在95折以下，占比达8成，92-93折利率逐渐成为主流。



四大OTA共建导游点评系统，推动导游服务规范升级

5月20日，由携程旅行网、驴妈妈旅游网、同程网、途牛旅游网四家在线旅游企业共同发起的“尊重服务、体现价值导游点评奖励发布会”在北京召开。四家企业响应国家旅游局李金早局长提出的“大力表彰和宣传优秀导游”的倡议，希望通过建立导游点评奖励制度，实现游客、导游、旅游服务商三方共赢。

携程公布2015第一季度财报，移动平台交易量占70%

5月14日早间消息，携程旅行网公布其截至2015年3月31日第一季度的财务业绩。财报显示，携程网第一季度净营收为人民币23亿元，同比增长46%；归属于公司股东的净亏损为人民币1.26亿元，相比之下去年同期归属于公司股东的净利润为人民币1.15亿元。截至一季度末，携程旅行无线应用已经拥有约8亿累计下载量，同比增长550%以上。一季度移动平台交易量占总在线交易量的70%。

田园式休闲养老社区开发模式值得推广

近日，北京怀柔区田仙峪国奥颐悦乡村休闲养老社区正式运营，成为全市首个农村休闲养老社区。田仙峪村委会把拥有闲置宅院的农户组成专业合作社，流转30处农民院落的经营权，租让给曾参与北京奥运村建设的国奥集团，把农家宅院改建成各具特色的休闲养老院出租给市民。这可以说是“大众创业、万众创新”的一种新例子，也为拓展与养生养老为主题的城郊乡村旅游和农业休闲度假提供了一种新方式。

途牛获京东领投5亿美元，进一步巩固市场领先地位

5月8日，中国领先的在线休闲旅游公司途牛旅游网、中国最大的在线自营电商京东集团联合宣布，途牛与京东等投资者签订了协议，途牛将获得总计5亿美元的投资。几方将携手合作，致力于为中国消费者提供优质的在线休闲旅游服务。

去哪儿网：强悍大数据帮消费者规避零负团费陷阱

近期闹得沸沸扬扬的“云南旅游零负团费”事件，给当下旅游业敲响一记警钟。中国领先的在线旅游平台去哪儿网表示，已通过大数据挖掘与搜索帮消费者规避购物陷阱，该技术在业内尚属首家。据悉，去哪儿网正颠覆以往的模式，不满足于只做搜索平台，而要引领整个产业链正向发展，更好地契合消费者的需求。去哪儿网从“平台准入制度”、“技术筛选”、“消费保障”三大方面，严格杜绝零负团费，彻底铲除消费隐患。

“环游瑞士”2015夏季新闻发布会在京举行

5月7日，瑞士国家旅游局在2015年夏季新闻发布会，正式启动年推广主题“环游瑞士”，邀请中国游客投身瑞士湖光山色中，融入自然之路！

金棕榈咨询：2015年“五一”小长假出境游最爱东南亚

今年五一出境游市场持续火爆，继去年五一热度飙升之后，今年同比增长达到约5%。出游多选择比较近的东南亚地区，出游东南亚国家的人数占全部出境游人数的约70%左右。

西藏掠影 ■ 蒋献军 / 特发地产公司

