



世界品牌实验室2017年《中国500最具价值品牌》排行榜“特发”品牌价值185.26亿元名列第199位



6月22日，世界品牌实验室(World Brand Lab)在北京发布2017年(第十四届)《中国500最具价值品牌》排行榜，“特发”(深圳市特发集团有限公司)以185.26亿元的品牌价值，名列第199位。

为切实落实深圳市质量提升年的工作要求，积极响应国资委品牌优先的战略部署，根据企业转型升级的战略发展需要，特发集团大力开展品牌建设，凭借优质的经营状况、良好的财务数据以及较高的消费者认可度、社会知名度和品牌强度，成功入选第十四届《中国500最具价值品牌》。

特区37年，特发36年。经过市场锤炼和岁月沉淀的特发集团，厚积薄发，品牌估值，敢行敢试，第一次通过世界权威机构来发现自身的品牌价值，是近年来在深圳国资系统中率先尝试品牌评估的第一家。

当前，品牌已经成为优秀企业管理的重心所在，品牌价值的高低不仅是对企业市场营销效果的一个重要指标，对企业投融资、兼并、征信、商誉和长远发展等也具有重要意义，其无形资产价值愈来愈受到高度的肯定和重视，构成对企业总资产的重要贡献。同时，品牌价值评估提供了一个让股东、社会公众、投资者、合作伙伴、客户、消费者、政府机构评判和衡量一个企业的直观准绳，也让企业拥有一个对其经营管理实施效果的量化评判体系和社会化价值定位的基本参考。

世界品牌实验室2003年成立于美国纽约，由诺贝尔经济学奖得主罗伯特·蒙代尔教授担任主席，目前被公认为全球

三大品牌价值评估机构之一，2004-2016年成功发布了共13届《中国500最具价值品牌》、《亚洲品牌500强》和《世界品牌500强》等系列品牌研究报告。世界品牌实验室运用其所独创的具有领先性的“品牌附加值工具箱”(BVA Tools)计算出品牌对收益的贡献程度，通过数理分析方法客观地预测企业今后一段时间内的盈利趋势以及品牌贡献在未来收入中的比例。最后通过对市场、行业竞争环境的风险分析，计算出品牌的当前价值。同时，世界品牌实验室拥有市场调查、市场数据分析、客户消费心理研究和消费者行为研究的丰厚经验，对于品牌价值评估中的品牌忠诚度、美誉度及品牌偏好和消费心理等主观指标，都能通过有效的数据分析、市场调查和专业数理分析，得到准确、量化的参数，为评估提供具有说服力的品牌强度系数。评估测试公式为：品牌价值 = E×BI×S (E：调整后的年业务收益额；BI：品牌附加值指数；S：品牌强度系数)。

国内众多知名企业均参加《中国500最具价值品牌》评选多年，如华为、腾讯、海尔、国家电网、中国移动、工商银行、联想等，还有许多深圳企业如中兴通讯、中国平安、海王集团、万科，中国宝安集团、华侨城集团、康佳集团、比亚迪等。

发现品牌价值，提升品牌价值。为企业转型升级注入品牌的强大力量，具有深厚底蕴的“特发”品牌，将在未来的发展中，释放其更加醇厚的价值魅力!

(林焰、黄亮/集团办公室)

特发集团入选“2017年广东省企业500强”

近日，全省规模最大、影响力最广的综合性企业社会组织——广东省企业联合会、广东省企业家协会向各企业发出了2017年“广东省企业500强”入选通知。特发集团成功入选。

“广东省企业500强”是广东省企业界的知名品牌评选活动，始于2005年，至今已举办13年，由广东省企业联合会、广东省企业家协会按照国际上通行的做法，通过企业自行申报、地方或行业协会推荐，依据企业营业收入，参考社会影响力、社会贡献度等指标进行综合排

名，历年都备受省市级政府的高度重视及社会各界的广泛关注。在各项指标的严格筛选下，特发集团得以成功当选，这是对特发集团三十余载健康发展的充分肯定!

集团将以此为契机，以更专业、更自信的态度，在集团“共济、共创、共享”核心价值观的指导下，心怀社会责任感，投身于深圳建设现代化国际化创新型城市的伟大蓝图中，为广东经济发展作出新的贡献!

(林焰、黄亮/集团办公室)

特发物业再次荣登2017中国物业服务企业百强榜

6月16日，由中国指数研究院、中国房地产TOP10研究组举办的“2017中国物业服务百强企业研究成果发布会暨第十届中国物业服务百强企业家峰会”在北京举行。特发物公司继2014、2015年后，再次荣登“2017中国物业服务百强企业”。特发物业董事长高天亮、财务总监王隽应邀出席发布会。

“中国物业服务百强企业研究”自2008年以来已连续进行十年，引起了社会各界的广泛关注，同时也得到了行业内优秀企业的认可，相关研究成果已经成为评判物业服务企业经营实力及行业地位的重要标准，对促进市场资源向物业服务百强企业聚集、推动房地产开发百强企业与物业服务百强企业强强联合起到了重要作用。

截至目前，特发物业作为阿里巴巴核心供应商之一，承接阿里巴巴西溪园区生态型的高科技园区，其中项目建设用地面积约330亩，总建筑面积53万平方米。主要承担阿里巴巴集团总部园区整体工程动力运维服务及客服、安全、环境一体化总包服务，曾获阿里巴巴集团“G20保障特殊贡献”奖。

特发物业是华为物业管理主要供应商，在华为深圳坂田基地开展的节能降耗中，为华为每年节省近千万元，荣获“电气安全及节能减排最佳团队奖”。自1999年开始就一直与华为合作。曾多次及时高效处理突发事件，获得“华为总裁嘉奖令”。多次被评为“华为物管优秀供应商”、“优秀团队”，形成一套“高标准”、“高服务”的“华为物管服务”模式。通过“华为物管

服务”模式的成功，奠定了特发物业在园区物业服务方面的行业领先地位，也为未来企业的发展积累了经验，力争成为园区物业服务的行业领先者。

特发物业目前在管项目辐射以京津地区为重点的环渤海经济圈、以上海为中心的长三角经济圈、以深圳、广州为龙头的珠三角经济圈、以成都为中心的大西南经济圈、以武汉为中心的中南经济圈。特发物业以深圳总部为核心，在北京、上海、杭州、东莞、武汉、成都、廊坊、深圳设立12家分公司，4个物业管理处，5家全资(控股)子公司。1000多名专业管理人员，管理项目分别覆盖高新科技园区、甲级高档写字楼、大型住宅小区等多种类型，服务项目超过70个，管理面积逾1400余万平方米。

特发物业凭借自身过硬的综合实力和竞争力，以其突出的发展模式及优异的市场表现，继2014、2015年获物业百强后，再次荣膺“2017中国物业服务百强企业”，排名也从最初76位上升到39位。

特发物业秉承“客户至上、服务为本”的服务宗旨，坚持高度市场化的运营模式，不断强化创新意识，形成团队凝聚力、执行力，以坚实的管理脚步，使企业焕发出新的勃勃市场生机。未来，特发物业将继续秉承“安全、和谐、效益”的经营理念，奉行“规范管理、持续改进、热诚服务、优质高效、保护环境、关爱员工”的管理方针，提升企业品牌知名度和影响力，成为国内高端物管首席专家。

(杨炜勤、许海龙/特发物业北京分公司)



特发小梅沙海洋世界荣获“十强”景点和“最具人气景区”两项殊荣

5月26日，“创新·发展”深圳市旅游协会年会暨成立30周年庆典在世界之窗举行，深圳市人民政府、深圳市文体旅游局、各区旅游行政部门相关领导、各兄弟行业协会及旅游业高管近千人出席会议。特发小梅沙海洋世界在被授予“2016年度深圳景区景点十强”、“2016年度深圳旅游行业人气榜最具人气景区”称号。这是小梅沙海洋世界继2015年进入景区景点十强后，又一次荣登十强榜，并与欢乐谷、东部华侨城、世界之窗、锦绣中华民俗村等著名景点同时站在十个最具人气景区领奖台上。

会议以“创新·发展”为主题，在纪念深圳旅游协会成立30周年之际，回顾了深圳旅游业和旅游协会30年来的发展历程，总结了2016年的协会工作，举办了景区、景点、旅行社和酒店业的评选活动，进行了旅游业的大联欢。会议表彰了经过评选的旅游志愿者单位和优秀志愿者，命名了深圳市20强旅行社和国际及深圳本土品牌酒店



20强，同时表彰了2016年深圳10强景区景点，深圳市“特报畅游、深圳旅游”2016年度深圳旅游行业人气榜最具人气景区。海洋世界是同时获得两项殊荣的景区景点之一。

(魏鹏程、陈雪红/特发小梅沙海洋世界)

特发信息亮相两大展会广受欢迎并获颁奖项

近日，第28届新加坡通讯展和第二届广州国际电线电缆及附件展览会分别在新加坡滨海金沙湾会议中心和广州琶洲中国进出口商品交易会展馆隆重举行，特发信息在两大展会上精彩亮相，全面展示了公司的电力通信解决方案及光通信解决方案、数据中心布线综合解决方案，覆盖公司光纤、通信光缆、电力光缆、光配线产品、金具等产品，充分展示了特发信息在光通讯领域的技术研发和生产实力。

新加坡通讯展是亚洲规模最大的展会，约有1250家来自23个不同国家的公司参展，同时也是亚洲最具代表性的资讯通信科技业（ICT）盛会，为ICT行业人士了解资讯科技产业未来方向，探讨亚太区市场内的行业相关问题提供良好的平台。

展会上，特发信息得到了来自马来西亚、泰国等亚太地区客户的青睐，并充分利用此次通讯展作为市场推广的重要平台，成功与国际光通信领域的众多知名企业建立紧密联系，达到了促进销售和市场推广的目的，更好地展示了公司品牌形象。

广州国际电线电缆及附件展览会由南网传媒、法兰克福、博优会展联合主办，此次展会共有国内外453家行业知名参展商和来自40多个国家和地区的超过5万名采购商和专业观众共赴盛会。

作为本次展会主要参展商之一，新浪南方能源频道对特发信息



进行独家访问并同步网络直播，特发信息销售事业部副总经理吴青峰接受了此次采访，主要介绍了本次展会展出的展品以及特发信息下一步发展重点。

此外，作为展会主办方之一的南方电网公司，也在会上向优质供应商颁发奖项。特发信息获得由南方电网传媒公司颁发的“2017年度优质供应商”奖项。本次获奖是南方电网公司对特发信息经营业绩和产品质量的充分肯定，也是业界对公司作为光通信领域产品及服务供应商所取得成就的认同，对特发信息的市场拓展、行业地位与品牌形象的提升具有积极地促进作用。

(邹咏涵/特发信息销售事业部)

新疆机场集团代表团到特发黎明镒清公司交流考察

5月24日上午，由新疆机场集团副总经理聂亚春、安检总站副站长屈彪及办公室领导等人组成的代表团到特发黎明镒清公司交流考察。特发黎明董事长袁洪章、黎明镒清董事长郭岳、总经理刘焰陪同考察。

交流会上，袁洪章介绍了特发黎明的发展、现状以及规划，郭岳介绍了镒清公司的主要产品及先进性；聂亚春对新疆地区的安全形势及新疆民航的安检工作作了简单介绍；双方就镒清公司已在新疆机场投入使用的人体安检设备的运行状况进行了交流。

聂亚春对镒清公司在执行人体安检设备项目期间的工作给予了高度肯定，认为镒清公司无论是从设备的交货、安装及调试工作、培训工作的组织实施到后期的售后服务工作完成得都非常好。而且

自2017年4月开始，新疆机场集团加大了安检力度，仅乌鲁木齐机场的几个航站楼，镒清的人体安检设备每天都有200人次以上的扫描量，一些特殊节假日甚至可达500人次。期间镒清人体安检设备的有效运用，解决了隐私部位、敏感部位、伤残人假肢、石膏、拐杖的安检难题，可以避免漏检人体内外藏匿的危险品，也进一步避免了脱衣搜身安检过程中因不同宗教信仰文化发生的冲突，大大减轻了安检人员的工作强度，提高安检效率，保障了航空飞行安全。

会后，聂亚春一行考察了生产现场，了解了镒清公司的新产品，认为在公共安全领域，机场及安防企业正在肩负着更多的社会责任，随着我国对安防、反恐行业不断的加大投入，镒清公司的产品必会有更大的应用空间。

(张志彬/特发黎明镒清)

共建共赢，打造商业合作新模式

——特发小梅沙迈出走出去战略合作第一步：湖北小梅沙文化旅游发展公司成立

按照“十三五”战略规划的部署，未来五年旅游业态将以转型升级、提质增效为主题，全面落实“创新驱动、协调推进、绿色发展、开放合作、共享共建”五项任务，近年来，蓄势30年、发力在即的特发小梅沙旅游中心借此契机，同时结合自身特有的海洋产品线和技术优势，聚焦行业市场，加速探索商业共赢新模式。

近日，小梅沙中心终于迈出了走出去战略合作的第一步——与湖北新界文化旅游发展有限公司签订协议，共同出资成立湖北小梅沙文化旅游发展有限公司，合作共建“荆州小梅沙海洋馆”，这是一个具有里程碑意义的举措。

2016年6月，应湖北新界文化旅游公司邀请，小梅沙中心总经理朱振声带领公司管理及技术骨干一行，对“荆州海洋世界”项目进行了实地考察，双方洽谈了合作建设运营“荆州小梅沙海洋馆”的初步合作事宜。

2016年8月，湖北省荆州市杨智市长率队一行莅临小梅沙中心进行调研，实地考察了海洋世界景区，了解了各海洋产品工艺技术、游客集散分布以及海洋文化科普情况。特发集团监事会主席杨培业、党委副书记、纪委书记林婵波、副总经理桂自强率领相关人员参加了调研座谈，并与湖北新界文化旅游公司达成合作经营“荆州小梅沙海洋馆”项目的初步合作意向。

2016年10月初，应荆州市杨智市长邀请，特发集团总经理张建民、监事会主席杨培业率领集团部室及下属相关企业负

责人前往荆州，实地考察“荆州海洋世界”项目。集团张俊林董事长专门听取了项目阶段成果的专题汇报，对合作方向予以肯定并提出了指导意见。

2016年11月，借“荆州海洋世界”破土动工之机，受湖北新界文化旅游公司的邀请，集团监事会杨培业主席率领小梅沙中心相关负责人再赴荆州，就“荆州小梅沙海洋馆”项目合作事宜做了进一步研究探讨。

2017年6月3日，湖北小梅沙文化旅游发展有限公司成立并召开首届董事会会议。

2017年6月5日，张俊林董事长率队一行前往湖北荆州海洋世界进行调研考察，并与荆州市委书记杨智、市长崔永辉率领的荆州市相关部门人员以及荆州小梅沙海洋馆合资方湖北新界文化旅游发展有限公司管理层进行了座谈。张俊林董事长希望荆州小梅沙海洋馆保持高标准建设、高节奏开发、高水平运营，成为同类型项目中的典范，让合作双方在更高的平台上实现双赢，也为荆州人民和特发集团带来更多惊喜，成为城市旅游新地标。

“荆州小梅沙海洋馆”是荆州海洋世界的重要组成部分，场馆面积约15000平方米，由深圳市特发小梅沙旅游中心与湖北新界文化旅游发展有限公司共同出资并负责场馆的运营、管理。荆州小梅沙海洋馆是小梅沙中心走出去战略的一次有益尝试，也是小梅沙中心向高品质一体化都市滨海休闲度假区转型的契机。

(梁冰、方瑞程/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 袁洪章 郑海天 陈培源
 朱振声 丁晓东 高天亮 郭建 周树达

编辑部
 主编：林婵波
 副主编：陈忠炼
 责任编辑：张正治

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



主管主办：深圳市特发集团有限公司
 登记证号：粤内登字B第10250号
 印刷单位：深圳市源昌盛彩色印刷有限公司
 内部资料 免费交流

本刊选用的部分图片、文字，如未能与作者取得联系，请您即联系本刊，即付稿酬。



目录 CONTENTS

NO.213
2017年7月

■ 公司要闻

- 03 集团召开第三届董事会第八次会议、2017年第一次股东会会议\张子彬
- 04 集团召开2017年信息化工作会议等2则\李强 市城市更新协会
- 05 携手共创 合作共赢——武汉东湖高新区管委会与特发集团签订战略合作协议等2则\周朝 赖赐纳
- 07 高标准打造荆州小梅沙海洋馆，树立城市文化旅游新地标——集团张俊林董事长率队调研荆州海洋世界\李琨
- 08 揭开系统创新的奥妙——集团总经理张建民应邀参加广东省系统工程学会2017年学术年会并做专题发言\张乃夫

■ 特发论坛

- 09 唯有青春与成长不可辜负——董事长与青年员工“面对面”互动交流会纪实\林焰 黄亮
- 13 人才凝聚与人力资源机制创新的启示——参加市国资委赴大连研讨班学习心得\林婵波

■ 改革创新

- 15 践行混合所有制改革、激发企业创新活力\杨洪宇 杨喜
- 17 “一带一路”走出去：特发黎明长龙为非洲“世纪铁路”建设保驾护航\王强
- 18 首次对外输出光纤拉丝炉成套设备——特发信息光纤公司自主研发迈出“技术输出”新步伐\张纯锋
- 19 砥砺前行，筑梦特发——特发物业公司特发技术刚果金有限公司正式成立\帅飞 付静

■ 企业文化

- 20 营造好文化，构建好机制，切实助推企业改革创新快速发展
——在“特发企业文化宣贯大家谈文化营”会议上的讲话\林婵波
- 22 激发组织活力，乐享文化盛宴——特发集团开展“企业文化宣贯大家谈”文化营活动\周玲
- 22 扎扎实实抓宣贯 文化落地促发展
——集团和系统企业积极开展特发企业文化理念体系宣贯系列活动等7则\谭涛 张虽 杨红 方瑞程 李凤 杨舟 赖赐纳 等
- 27 共担风雨，共赏晴空，才能到达美丽的彼岸
——特发集团“共济 共创 共享”核心价值观大家谈(7则)\罗丽芬 姚金福 沈高帆 华嘉堃 罗小珍 陈雪红 夏思桦
- 31 对集团员工行为规范准则制定的几点个人看法\张正治

■ 商海之道

- 32 特发小梅沙旅游中心迈出强内拓外战略第一步——湖北小梅沙海洋文化有限公司成立\魏鹏程 侯海龙
- 34 全员参与，持续改善
——特发信息光缆事业部、电力光缆事业部、光网科技公司召开精益生产项目启动会\罗丽芬 范建聪 吕璟

■ 精准扶贫

- 35 集团召开扶贫工作推进会\吴慷
- 35 精准扶贫 实地调研——集团系统企业赴李白村开展扶贫活动等4则\李晓红 杨红 梁杰庭 赖赐纳

■ 安全生产

- 37 台风暴雨中，集团领导检查安全生产工作等4则\张葵生 姚金福 刘文清 黄岩珍 等
- 39 特发物业公司举行华辉加油站联合安全生产讲座和消防演练等3则\郭丰荣 方瑞程 李凤 等

目录 CONTENTS

NO.213
2017年7月

■ 职场工作

- 41 特发小贷密集考察珠宝供应链金融\张聪
- 42 融入新时代元素，促进收付方式转变升级\陈思宏

■ 两学一做

- 43 携手结对 友好共建 共创党建工作新模式\周爽
- 44 特发小梅沙旅游中心党总支开展“浓情服务、提质创优”活动\梁杰庭

■ 基层一线

- 45 匠人匠心、筑梦前行\郑洁
- 46 特发物业坂田分公司骨干人员前往香港科技大学参观交流\尹敏

■ 经营视角

- 47 砥砺前行二十载，继往开来谱新篇——特发物业公司乔迁新址\赖赐纳
- 47 特发物业和特力物业完成整合重组\余平
- 47 国际知名资讯公司CRU国际专家一行到访特发信息等2则\王平 崔宇通
- 48 特力水贝珠宝大厦顺利通过竣工验收等4则\张强 郭发 张旭娟 李相斌
- 48 营造食品安全大环境，保障游客权益\李富森
- 49 特发物业中标深圳城市交通规划设计研究中心项目等4则\高飞 梁先菊 郭丰荣 朱坚胜 刘小辉
- 49 特发物业坂田分公司获华为行政服务中心通报表彰等3则\夏思桦 代欢欢

■ 地产行业动态

- 50 住房租赁和销售拟出新规等7条\《特发地产信息》

■ 旅游行业动态

- 50 2017北京国际旅游博览会开幕，千余家旅游机构与旅游企业参展10条\特发小梅沙旅游中心

■ 图片新闻

封二：热烈庆祝中国共产党成立96周年

特发集团企业文化理念体系诠释——核心价值观：共济 共创 共享

世界品牌实验室2017年《中国500最具价值品牌》排行榜“特发”品牌价值185.26亿元名列第199位\林焰 黄亮

特发集团入选“2017年广东省企业500强”\林焰 黄亮

特发物业再次荣登2017中国物业服务企业百强榜\杨炜勤 许海龙

特发小梅沙海洋世界荣获“十强”景点和“最具人气景区”两项殊荣\魏鹏程 陈雪红

特发信息亮相两大展会广受欢迎并获颁奖项\邹咏涵

新疆机场集团代表团到特发黎明磁清公司交流考察\张志彬

共建共赢，打造商业合作新模式——特发小梅沙迈出走出去战略合作第一步：湖北小梅沙文化旅游发展公司成立\梁冰 方瑞程

集团召开第三届董事会第八次会议、2017年第一次股东会会议

■ 张子彬/集团董秘办



6月21日，深圳市特发集团有限公司第三届董事会第八次会议、2017年第一次股东会会议在深圳举行。

出席本次董事会会议的董事有张俊林、朱红卫、张建民、陈英妹、林婵波、樊时芳、陈阳升，余谦董事请假，委托张俊林董事投票。股东代表、公司监事、董事会秘书和有关人员列席会议。会议由张俊林董事长主持，审议通过《关于公司2016年度董事会工作报告的议案》、《关于公司2016年度总经理工作报告的议案》、《关于公司2016年度财务决算报告的议案》、《关于公司2016年度审计报告的议案》及《关于公司2016年度利润分配方案的议案》五项议案，并同意将上述相关议案提交公司股东会审议。

出席股东会会议的股东单位授权代表有：深圳市国资委授权代表特发集团董事长张俊林，中国长城资产管理股份有限公司深圳办事处总经理朱红卫，深圳市投资控股有限公司产权与法律事务部部长樊时芳，中国东方资产管理股份有限公司深圳办事处高级经理叶培茂，代表公司100%股权，符合公司法和公司章程相关规定。

公司董事、监事、董事会秘书和有关人员列席会议。会议审议并通过《关于公司2016年度董事会工作报告的议案》、《关于公司2016年度监事会工作报告的议案》、《关于公司2016年度财务决算报告的议案》、《关于公司2016年度审计报告的议案》及《关于公司2016年度利润分配方案的议案》五项议案。

会议肯定了2016年度公司董事会、经营班子的工作。会议就特发集团当前的经营发展、重点项目和改革创新等进行了充分交流。会议认为，2017年是特发集团实施“十三五”战略规划的关键之年，要抓住供给侧及国资国企深化改革的历史机遇，进一步推进市场化体制机制改革，加快重点项目开发与投入，高度重视人才队伍建设及配套制度体系设计，为股东创造持续稳定的价值回报。

会议认为各股东之间需保持密切的合作与交流，要充分利用股东资源，发挥协同作用，深化产融结合，支持和推动集团重点项目的开发和发展，实现互利共赢。

集团召开2017年信息化工作会议等2则

■ 李强/集团企业二部；市城市更新协会



6月30日上午，特发集团在国际创新中心召开2017年信息化工作会议。集团领导、各部门负责人，以及各下属企业主要负责人、信息化工作分管领导、部门负责人参加会议。

会议首先邀请深圳市蓝凌软件股份有限公司杨健伟董事长做培训授课，就企业如何进行信息化建设以及利用互联网工具进行转型做分析和讲解。企业的信息系统今天已经发展成为单兵作战工具，可以为每一个员工提供全面的支持，从而提高每位员工的产能。杨董事长通过华图教育“公职圈”、母婴社区“妈妈邦”等案例，讲述了传统行业转型的四个思考维度，最终找到“连接-融合-创生”新商业模式。随后刘向华首席执行官介绍了“爱关怀”电子商务平台，分享了腾讯、百度、联通等企业如何进行员工职业关怀，做到让工作有温度。两位的介绍观点新颖，生动实用，参会人员收获良多。

随后特发信息、特发地产两家企业做了信息化建设经验分享。特发信息是集团信息化工作的排头兵，2003年开始信息化建设，一直走在集团信息化工作的前列，去年建成自动包装线、自动投料系统等，“十三五”期间将投入1.3亿元进行两化融合建设，计划在2020年基本实现基于业务数据驱动下的管控与决策一体化的目标。特发地产汇报了去年完成的明源成本管理系统，通过该系统实现成本管理可知、可控、可沉淀，工作效率提高，地产业务信息化一体化管理的目标。特发地产“十三五”期间将投入750万元，打通房地产开发体系内外全价值链，搭建特发地产的高层决策支持平台。

最后集团张俊林董事长对信息化建设提出五点工作要求：一是各企业领导要高度重视信息化工作，做好顶层设计，尽量避免失败，减少信息孤岛，要积累，敢试错，迈开步子向前走；二是大力实施应用信息系统开发；三是对标先进企业，消除信息化短板，信息化建设中要根据实际及时调整目标和方案，做出阶段性的成果，有良好的体验；四是重视信息化人才队伍建设；五是建立推动企业信息化的机制，提高企业及员工进行信息化建设的积极性，对做出突出贡献的单位和个人给予奖励。信息化建设是一项长期的艰巨的工作，任重而道远，我们应进一步解放思想，抓住机遇，开拓进取，团结拼搏，扎实工作，努力把信息化建设提高到一个新的水平。

集团举办城市更新专题培训会

为更好地推进集团“十三五”战略规划的实施，努力打造城市更新建设运营平台，集团于6月28日下午在深圳国际创新中心A座30楼举办城市更新专题培训会，并邀请盐田区城市更新局副局长庄湃贤、市城市更新开发企业协会产业研究专业委员会专家、市规划国土发展研究中心发展研究所所长李江博士、市城市更新开发企业协会秘书长周旭等城市更新领域专家出席本次活动。

庄湃贤为本次“城市更新培训会”致辞，并对协会发挥政企沟通桥梁纽带的作用表示了肯定。

李江博士为特发集团做“深圳产业转型、城市更新与产业社区发展”主题演讲，并对盐田区小梅沙产业社区的发展提出了建议，提出需确定产业发展主线，围绕主题配置和布局所要促进的产业，发展个性化产业社区，从内生动力出发，培育产业动力，吸引人口聚焦。

目前，特发集团紧抓“东进战略”和“强区放权”契机，实施小梅沙片区二次开发改造，努力将小梅沙片区打造成国际一流的滨海蓝色休闲度假生态圈，成为深圳东部新地标。

深圳市城市更新开发企业协会秘书长、深圳市友盛地产有限公司董事长周旭分别以“红树别院”、“艺尚小镇”、“广东工业设计城”三个项目案例进行拆迁谈判、产品设计和产业运营等方面经验的分享。

上海锦天城（深圳）律师事务所白栋栋就“深圳市城市更新法律事务探讨”主题进行演讲，从法律风险把控角度对城市更新项目具体操作环节进行了解析。

特发集团领导、各职能部门（室）负责人、各企业相关人员及总部诸多员工到会参加本次培训，互动提问环节，市城市更新开发企业协会秘书长周旭、常务副会长税栋为特发集团同事解答问题，现场气氛热烈，本次培训会议取得圆满成功。

携手共创 合作共赢

——武汉东湖高新区管委会与特发集团签订战略合作协议等2则

■ 周朝、赖赐纳/特发物业管理公司

6月23日，东湖高新区管委会与特发集团战略合作协议签约仪式在高新区管委会大楼举行。武汉市东湖高新区管委主任张文彤和特发集团公司党委书记、董事长张俊林分别致辞，武汉未来科技城建设管理办公室副主任明铭、东湖高新区管委会政务服务局局长李世涛、东湖高新区管委会重点办主任朱晓寒、武汉未来科技城建设管理办公室产业招商处处长吴微观、特发集团副总经理俞磊、企业一部部长李承、特发物业董事长高天亮、副总经理周初新、特发投资总经理蒋红军、特发信息副总经理刘阳等出席仪式。

张文彤主任指出，近年来东湖高新区大力推进招商引资、引进高端创新项目，成绩有目共睹，在全国国家级高新区中排名前五。今后将更加致力于发展招商引资，奋力实现东湖高新区经济的新腾飞。通过特发集团宣传片，看到了特发雄厚的实力，与深圳共发展、同辉煌。记忆深刻的是上世纪90年代特发兴建的全国首座玻璃幕墙钢结构大厦深圳发展中心大厦，当年求学时期还专门研究学习过。

张俊林董事长表示，特发集团因特区而生，因发展而强，见证了深圳国企改革创新发展史，为深圳经济特区的建设、发展和我国改革开放事业做出了应有的贡献，展示了深圳国企的风采。经历特区改革开放37年的洗礼，特发而今迈入深化改革、转型升级、谋求跨越式发展的新阶段。2016年9月，在全国省级资产总额大于100亿元的监管企业评价特发集团的财务绩效评价得分列全国第一位。特发集团战略定位是：将依托特发集团优质旅游资源和上市公司资源，大力推进产业发展与商业模式创新，打造高端商旅文化、时尚休闲生态活力区，成为都市生活体验平台运营商；加强光通信产业科技创新和升级转型，成为信息产品与服务的综合提供商。

东湖高新区作为国家级高新技术产业开发区、国家级自主创新示范区、中国（湖北）自由贸易试验区武汉片区，代表我国参与全球高新技术产业竞争，提升我国在全球科技与分工地位的核心载体之一，人才资源有优势、技



东湖高新区管委会与深圳市特发集团有限公司战略合作协议签约仪式



术研发有实力、产业发展有基础，正全面打造“世界光谷”，成为具有较强全球影响力的创新创业中心。

张董事长曾在武汉求学，他表示武汉是他的第二故乡，始终很关注武汉的发展。特发集团与武汉东湖有较长的历史渊源，特发信息与长飞、邮科院在光通信领域有近20年的合作历程，近期还将与武汉某知名企业合作；特发物业进入武汉市场也有5年多的历程，目前有1000余人在武汉从事物业和政务服务项目。东湖高新区独特的区位优势、产业政策优势及良好的发展环境，深深吸引了我们来投资开发建设，使我们对未来的合作更加充满信心。

今天，特发集团与武汉东湖新技术开发区管委会签署战略合作框架协议，标志着特发集团在武汉的投资建设拉开了携手共创的新序幕，翻开了合作共赢的崭新篇章。未来，特发集团将秉持“共济、共创、共享”的理念，严格按照战略框架协议要求，在东湖高新区未来科

技城投资建设特发集团光谷产业基地，以光通信、智慧城市、智慧政务、珠宝设计加工及运营平台建设、创投基金等项目为依托，建设特发科技产业生态系统。相信在管委会各位领导及相关部门的关心、支持下，特发光谷产业基地建设将扎实推进，争取早开工、早建设、早投产、早见效，为东湖国家自主创新示范区建设成为一个特色鲜明、实力雄厚、国内一流、国际知名的科技发展试验区、先进产业聚集区、自主创新示范区、推动“两型社会”、依靠创新驱动发展的典范而贡献力量。

最后，在双方的共同见证下，东湖高新区未来科技城建设管理办公室产业招商处处长吴微观与特发集团副总经理俞磊签订战略合作仪式。

仪式结束后，张俊林、俞磊一行在高天亮的陪同下，到武汉市东湖高新区光谷公共服务中心参观，考察了政务服务外包3.0模式运行的情况，受到了光谷政务服务局副局长夏华强的热情接待。夏华强介绍了政务服务中心的基本情况、光谷建设发展情况大数据分析、特发政务公司服务情况。张俊林表示，下一步特发集团将继续深入探索和扩大投入，推进政务服务标准化建设，在战略合作的大背景下，进一步加强与高新区的合作，实现发展共赢。

河南水投集团和水利工程局等领导到集团特发物业公司考察交流

5月20日，河南水利投资集团有限公司党委书记、董事长王森，总经理林四庆、副总经理吴建刚、王庆利、汪伦焰，河南水利工程一局局长姚斌，水投水土资源公司总经理陈娟，中州水务公司董事长张南等一行13人到特发物业公司考察交流，特发集团党委书记、董事长张俊林，副总经理俞磊出席欢迎并同客人座谈，特发物业董事长高天亮、总经理崔平等公司领导班子成员陪同客人参观考察并深入探讨合作意向。

座谈前，客人们观看了特发集团35周年宣传片。深圳37年，特发36年。特发集团因特区而生，与深圳同步发展，是深圳国企改革发展



的一个缩影，展现了深圳经济特区国企的风采。随后，张俊林向客人们作了进一步介绍，特发集团将坚持成为最具影响力的都市生活体验平台运营商的企业愿景，重点打造小梅沙休闲度假平台、珠宝产业园平台、商旅文化平台、城市更新平台四大运营平台，为创造现代化国际化创新型城市再先行担当。他认为，特发集团与河南水投集团同属大型国企，双方若有机会展开业务合作将是一个强强联合、互利共赢的合作关系。

王森对张董事长的讲话表示认可，他介绍了水投集团的基本情况。2009年，河南省政府确定以省属五大水库、五大灌区资产为基础，整合省属其他水利国有经营性资产作为注册资本，注入资金1.5亿元，组建河南水利建设投资有限责任公司。为适应发展需要，2013年经省政府批准公司正式更名为“河南水利投资集团有限公司”。自成立以来，河南水投始终坚持以资产筹集资金，以资金建设项目，以运营扩张资本，持续保持较好的发展态势。截止2017年4月，水投集团总资产373亿元，净资产167亿元，拥有子公司53家，员工2817人。他表示，水投集团希望在一些业务领域引入专业公司，达到优势互补，提高业务水平的目的，期待与特发物业进行深入探讨合作。

当天下午，高天亮、崔平等陪同客人们到公司在管项目华为总部实地考察交流，深入华为总部项目服务现场，参观了特发物业公司投入使用的国内首个智能巡检机器人，仔细交流相关技术和运作情况；在华为公司企业业务展厅，听取华为公司解说人员的讲解，了解华为公司企业概况和产品介绍。

最后，在华为科研中心会议室，双方就合作事宜展开了座谈。特发物业公司详细介绍了公司发展情况，尤其在高端物业服务、政务服务具有核心竞争力和品牌影响力。高天亮表示，特发物业完成混合所有制改革和核心员工持股以后，公司发展注入强劲活力，目前正处于快速发展阶段，企业经营业绩连年创新高，逐步形成了以高端物业为主，政务服务、资产经营为两翼的“一体两翼”战略业务格局。王森对特发物业的发展表示认可，他介绍了河南水投集团的具体业务情况，希望在相关业务领域同特发物业展开深入合作。随后，双方就合作事宜进行了全面的研讨并形成了初步合作意向。

高标准打造荆州小梅沙海洋馆，树立城市文化旅游新地标

——集团张俊林董事长率队调研荆州海洋世界

■ 李珺/特发小梅沙旅游中心



6月5日，集团董事长张俊林、特发小梅沙中心总经理朱振声、集团企业二部部长吴锐楷一行前往湖北荆州海洋世界调研考察，并与荆州市委书记杨智、市长崔永辉率领的荆州市及沙市区政府领导以及荆州海洋世界小梅沙海洋馆合资方湖北新界文化旅游发展有限公司管理层进行了座谈。

张俊林董事长在参观了正在兴建的荆州海洋世界项目后表示，看到荆州海洋世界各项工作得以高效推进，对荆州小梅沙海洋馆项目运营充满了信心。在深圳，小梅沙一直是滨海旅游文化的一张名片，现在荆州也有了一张类似的名片，那就是荆州海洋世界。同时荆州小梅沙海洋馆项目作为特发集团进军内陆投资的首个重点文化旅游项目，项目的总体工程进度、设备安装调试效果、园区规划亮点特色得到各方高度关注。他希望，希望荆州小梅沙海洋馆保持高标准建设、快节奏开发、高水平运营，成为同类型项目中的典范，让合作双方在更高的平台上实现双赢，也为荆州人民和特发集团带来更多惊喜，成为城市旅游新地标。

湖北荆州市市长崔永辉表示，荆州海洋世界项目的落地同本地文旅产业、景点景区形成了有效互补，项目的整体

运行对全市文旅产业发展都有着积极的推动作用。湖北荆州市委书记杨智表示将大力支持荆州海洋世界项目继续深化推进，办好精品工程，荆州海洋世界要继续深挖潜力，拓宽项目内涵，助推荆州旅游新格局，积极打造华中规模最大的海洋主题文化旅游区。

“荆州海洋世界”总占地1032亩，总建筑面积约50万平方米，预计总投资28亿，将打造一个集旅游、休闲、度假、美食、娱乐、购物、办公等于一体的都市“周末两日游”目的地。项目按照国家4A级景区标准进行打造，建成后将是江汉平原唯一一个以海洋文化为主题的综合性旅游度假区。

“荆州小梅沙海洋馆”是荆州海洋世界的重要组成部分，场馆面积约15000平方米，由深圳市特发小梅沙旅游中心与湖北新界文化旅游发展有限公司共同出资并负责场馆的运营、管理。荆州小梅沙海洋馆是小梅沙中心走出去战略的一次有益尝试，也是小梅沙中心向高品质一体化都市滨海休闲度假区转型的契机。

揭开系统创新的奥妙

——集团总经理张建民应邀参加广东省系统工程学会2017年学术年会并做专题发言

■ 张乃夫/集团企业一部



“系统是一个由两个或两个以上相互连接的要素构成的、能够实现某个功能或目标的整体。系统连接能够促进要素之间互连互动，系统作用在于实现某个功能或目标。”
——建民总经理如是说

6月17日，以“粤港澳大湾区背景下的管理系统创新”为主题的广东省系统工程学会2017年学术年会在深圳明华国际会议中心隆重举行，本次会议由深圳大学管理学院承办，参会的上百名海内外高校、研究机构及实业界专家和学者共同就系统工程理论和管理实践、创新与发展问题进行研讨与探索。

下午2时，在学术与实践对话论坛上，集团总经理张建民作为应邀嘉宾，以独到的思维和视角做了《揭开系统创新的奥妙》专题生动发言。他以海洋馆游览系统、企业管理和粤港澳大湾区管理系统的运用来阐释系统创新和价值链管理系统创新的奥妙，赢得了与会的专家学者和大学生们一阵热烈的掌声。

系统创新的奥妙来自于系统本身的重构、优化和增强。海洋馆游览系统就是一种系统创新的典型模式，它可分为组合观光娱乐型（如以极地动物为主要特色的国内某集团极地海洋世界）和主题科普休闲型（如以“环太平洋火山带”和“环太平洋生命带”为主题的日本大阪海游馆）。两者从主题故事线系统、游线系统、产品展示系统和总体体验度都有差异性。因此，我们可以

有趣地发现，在一组排列一样的若干要素上，若能够用多条不同的故事线进行连接，就会给游客带来多种不同的体验。有价值的连接是系统创新的稀缺资源，可以使商业模式产生持续利润。

在价值链管理系统创新方面，建民总经理说：“企业作为一个系统，具有创造价值的功能。企业所有的生产环节，构成了创造价值的一个动态过程，企业最终获得利润就来自企业内部不同链条上的特定价值活动，即价值链。”价值链管理系统创新可分为垂直价值链、横向价值链、纵向价值链、平台式价值网等方面的创新，各自具有独特的竞争优势。

在当日下午的学术活动中，集团总经理张建民、深圳高速公路股份有限公司原副总裁周庆明、深圳大学管理学院党委书记李丽、广东财经大学MBA中心主任李焕荣等嘉宾就粤港澳大湾区背景下的管理系统创新的话题展开对话，大家共同热议湾区城市群协同发展战略。建民总经理以生动的管理案例对深奥的系统工程理论进行深入浅出的阐述，既有专业知识的理论高度，又有丰富的实践经验，其分享给本次学术年会增添了精彩的内容。

唯有青春与成长不可辜负

——董事长与青年员工“面对面”互动交流纪实

（根据录音整理，略有增删）

时间：2017年6月1日下午
地点：集团30楼多功能厅
与会人员：总部业务经理及以下青年员工30余人，11家企业青年员工代表20余人（集团“员工职业成长计划”活动内容之三）
主持人：集团办公室主任林焰

主持人：非常感谢俊林董事长百忙之中抽出时间在“儿童节”这天和我们青年员工这群超龄儿童的代表“面对面”分享、交流职业成长历程。请大家围绕“成长与成才”的主题，畅所欲言，“走近董事长，走进董事长”，分享董事长的成长、成才心路历程。

董事长：首先祝在座各位超龄儿童节节日快乐！今天是我们内部一次恳谈、一次对话、一次交流。因时间比较紧，来不及作系统思考和准备，一会儿与大家交流或答复提问都是最感性、最真实的，大家有什么问题尽管提。

主持人：下面，请董事长分享一下青年时期求学及工作的历程。

董事长：我是从湖南湘潭农村走出来的，上的大学是湖南财经学院（后来并入湖南大学），本科读的会计专业，后来考上中南财经大学会计专业硕士研究生，整个求学经历比较顺利。1989年，研究生毕业后我到深圳，第一份工作是在深圳市审计局，1992年市政府重组原野公司（现在的世纪星源），从市政府多个部门抽调了十来个人，我是其中之一。1993年底世纪星源重组完成后我就留下来了，直到1996年6月进入特发集团任计划财务部副经理，1997年初任经理。那时计划财务部是大部门，还包括审计、资金结算、计划统计、资本运作等职责，最多时有30多人。2003年初去特发信息，2010年到深圳市国资委挂职，2012年回到特发集团做总经理，2013年集团换届，原董事长退休，就接任了董事长，一直到现在。

主持人：为帮助大家在下一个环节与董事长更好地互



互动交流，我们先来看一部集团最新宣传试播片……这就是我们的特发，也是我们在座各位成长、成才的事业平台！接下来，进入互动问答环节。

提问一（特发小贷 庄乙强）：刚了解到董事长职业成长的大体情况，31岁时就是集团中层干部了。我现在正好30岁。想问董事长30岁时在做什么，是如何努力往上“爬”的？

董事长：一个偶然的的机会，经人介绍在毫无思想准备的情况下我进入了特发。来到特发有两个岗位给我选，一个是负责企管部，一个是负责计划财务部，我选择了自己的专业来做财务工作。当时特发有300多家企业，直属企业20多家，靠着部门同事一起，我们建立起了财务负责人委派制度，对所属企业派驻财务负责人，搭建集团整体的财务架构，完善财务管理体系，在国资系统最早开展全面预算管理，招聘扩充财务人员，最多时整个集团财务人员有470多人。我当时有这样一个想法，到现在还是这样的：每年一定都要做几件常规工作以外大的、体系性的、对公司有重要意义的事情。那段时期，特发规模很大，企业也多，国家部委、广东省、深圳特区都非常重视。但到1998年下半年，

特发出现系列危机。一是受亚洲金融危机影响，另一个是领导个人问题，受双重打击，集团运营得非常困难，处于亏损边缘，长时间以来，特发集团一直在对所属企业进行关停并转、减员增效，到最后保留了30、40家企业。

针对提问中如何往上“爬”这个问题，我从没有想到今天能做到“董事长”这个职位。在集团计划财务部工作到2003年初，集团下属两个上市公司正好换届，集团新的“一把手”刚就任不久，成立了由股东单位为主的专门换届工作小组，我很荣幸被选派到特发信息任党委书记、董事长兼总经理，这是一个重任。特发信息是一个基础很好的科技制造型企业，还是上市公司，这对我是职业生涯上的一个重大转折。2008年集团班子换届，有位副总退休，经过推选考察，我做了集团副总。2010年，组织上派我去市国资委挂职一年多时间。之后回到集团任总经理，前任董事长退休后就接任了董事长至今。要说到“爬”这个字，我除了在工作上努力，从来没有为自己的职位升迁找关系。我很荣幸和有运气，所碰到特发这么多任的领导，都非常开明，在我意想不到的时候给了我机会，给了我平台，他们对我的信任是纯粹的，没有任何其他杂念。正因如此，我更要在每一个平台上好好工作，要对得起组织，对得起领导的信任，要对得起职业、专业和自己。

主持人：我理解的董事长这个“爬”，不是通俗意义带贬义的“爬”，而是一步一个脚印，非常坚韧、扎扎实实的“爬”，是奋斗，是努力。从刚才董事长的回答可以看到，他在特发21年，经历了特发最辉煌的时候，但更多的是特发最低谷最困难的时候。经过前些年的磨难和整理，特发目前进入了一个比较好的、新的发展阶段，处处都需要人才。在董事长的领导下，正倡导着一种简单、健康、向上、进取的企业文化，这正是座各位也是我们所有人的幸运，我们赶上了一个只需要靠自身才华和能力，靠实干而不需要走歪门邪道的好时候。

提问二（特发信息光纤 刘晓伟）：听了董事长职业经历介绍，给了我们这种想白手起家、干出一番事业的年轻人极大的信心。请问在您个人职位晋升过程中，如何处理好自己与同批进来、年长的但还没提升的同事们的关系？

董事长：这个问题比较简单，我每到一个新环境、新岗位，都是比较年轻的。初到特发时，我是最年轻的中层干部；到特发信息38岁，其他班子成员都是40多、50多岁；任集团副总也是班子成员中最年轻的，从排名最后一位的副总提升为总经理，前面的副总之前都是我的领导。

如何从一个被领导者变成领导者，我的做法就是几点，非常简单。一是自己做到不贪不懒，团结和依靠班子的每一个成员。我自身多方面的能力、阅历不如班子其他成员，我能做的就是团结大家一起干事创业。二是公平公正，对待人和事都要公开透明公正，一切以业绩说话，以人品说话，只有这样大家才会信服你。还有，就是自己要在利益面前主动退半步、在责任面前自觉往前半步，要帮着别人干事业，而不是光想着别人帮你干事业，通过成就别人来成就企业、成就自己。

提问三（集团人力资源部 陈楠）：我毕业后就进入特发，现在有3年多工作时间，工作经验和经历比较少，请问董事长，对我们青年员工来讲，如何处理工作与生活之间的关系。

董事长：这个我很有体会。我有一个习惯，就是工作时间一定饱满地工作，我手机记录有每天的日程，会议、会客都有序安排，把8小时内的工作时间安排满满的，所有工作都在办公室做完或在会议室谈完，不留在下班后。当然，出现紧急情况、特别任务时得无条件加班，通宵达旦也得干，这种情况也不少。8小时外尽量不要被工作牵绊，要适当地放空自己，不然身体受不了，工作效果也不一定好。所以你们有什么事情要找我，就直接给我发信息、打电话，我会在办公时间及时处理。我也不主张用下班后吃饭喝茶、搞搞活动这些方式来谈工作。做好时间管理也很重要，工作时间要有计划和条理。我每天下班离开办公室前，一定会把今天的工作处理完，整理好电脑、办公桌，脑子也清理一下，尽量不遗留事情，走出办公室时心情就会比较轻松。每天的事不拖拉，做好计划安排，整理好思路，都有总结。每天晚上睡觉前我会看一下手机，明天有几个会议，有哪些人要见，有哪些事要安排。这么多年，我的工作计划性一直较强。同时，我也一直注意锻炼身体，业余时间加强运动，如：骑车、走路、打球等。有一个好的身体很重要，身体是生活和工作的本钱。

提问四（集团党委办公室 刘来）：刚才听了董事长的分享，很受启发和鼓舞。请教董事长，我之前一直在部队，现在来到企业，一个全新的环境，如何能快速融入特发大家庭，为公司的发展贡献力量？

董事长：前面有聊到，我有几次融入到新环境的经历。第一次是融入到特发，第二次是融入到特发信息，第三次是融入到市国资委，第四次是回到集团融入高层。如何融入？首先，自己不贪不占。与人一起工作难免会意见不一致、发生矛盾，会有不愉快，这些都很正常，

只要没私心，没谋取个人利益，是为了工作，结下的“梁子”过一段时间就会消除。但如果涉及个人利益关系的矛盾，可能一辈子都无法化解。第二是不懒，有事情就干，别人需要帮忙就去帮。自己有不懂、不清楚的就问，既乐于助人，也乐于求教。如果自己不懂，又担心暴露自己的缺陷和不足，不愿意求教人家，这是最吃亏的，说明没有自信。做人越低调，别人就越容易接纳你。第三，考虑问题时要站在你领导的高度和角度。部门成员就站在部长角度考虑问题，部长就站在总经理甚至更高层面考虑问题。思考问题的层面越高，思路就越开阔，成事能力就越强，领导就会越赏识，以后发展机会就越多。最后，不要生是非，不要有势利眼，不要搞小团体，不要搞哥们义气。

提问五（集团办公室 黄亮）：特发成立至今已36年，在深圳是一个老牌大型企业。大型企业或多或少在人才培养体系方面存在一些通病，比如一个萝卜一个坑，上面动不了，下面就挪不了。请问董事长，特发在人才培养体系、人才晋升通道，以及选人、用人、育人、留人方面是如何做的？

董事长：特发现在最大的压力就是人才这块。怎么培养人，怎么用人，怎么评价人，怎么激励人，这是董事长、党委书记的第一职责。特发的现状是非常缺人才。2013年我们建立了一个高级后备人才库，目前人才库已使用了70-80%，都已成长到了集团中层或下属企业副总以上。

第一，关于人才的成长和上升通道。人才一定要有多通道，不能只盯着管理岗位，还要有宽带的发展通道。总部目前有管理通道和专业通道，专业通道在总部可以做到与部门经理同职级。下属企业的通道会更多，管理通道、专业通道、销售通道、技术通道等，不能只是单一通道、独木桥的局面。

第二，关于平台的打造。企业只有发展了，才能平台越来越大、岗位越来越多，才能满足企业和人才的发展需求。如果一个萝卜填一个坑，员工得靠补位晋升，这样的企业是没有希望的。特发这些年，我们增加了很多岗位，也有很多岗位没有填满人。集团战略发展的下一步会打造很多平台，比如小梅沙二次开发，涉及游艇管理、酒店管理、商业管理、海洋世界管理、运动项目管理等，需要很多的管理和技术团队投入。其他板块如：特力成都项目、水贝项目、安徽项目，特发地产城市更新项目和商业综合体运营管理；特发信息、特发物业近年规模迅速扩大翻番、产业链延伸、新兴领域布局；金融服务除小额贷款

业务外，还将进行其他的投资发展等，这些都为我们带来了更多的机会和平台，需要更多的人才。人才和平台是相互作用的，既要靠大家创建出来，大家也需要在这些平台上实现自己的价值。

第三，关于后备人才的培养。如何让后备人才有机会，接下来，集团对人才可能会“拔苗助长”。有些人才可能没有用好，在某个岗位上表现平平，但是换一个岗位后，发挥的价值可能就不一样，人才需要历练、需要机会、需要平台。在一个更高的岗位，承担的责任和压力会更大，只要他爱学习，不贪不懒，就一定能在在这个平台上发挥好作用。

第四，就是内部公平公正的环境，而不是有小团体、要走关系。人才都是有个性、有尊严的，需要有尊严、有个性地在岗位上发挥作用。如果为了“爬”到一个职位，就求人、低头，那就是丧失了尊严。人的价值是不断积累起来的，通过每天的工作、奋斗，你才有自信，才敢到社会上去博，才有尊严，才有价值。特发就是要创造一种良性的人才培养环境，一切以绩效、以干成事、为企业创造价值来评价人，通过成就你，进而成就企业，也通过成就企业，进而成就你。这么多年，我一直对我们管理人员说，一定要给员工一个公平公正的环境，让他们有良性的竞争和互动。

第五，关于待遇。特发现在的薪酬待遇，在市场上可能中等或略偏下。如何让企业留住人才，更有吸引力呢？第一是绩效考核和薪酬待遇要与时俱进。第二是要有良好的文化，要让员工安心工作，心无旁骛，不要考虑旁门左道。第三是要有基本的生活保障。对年轻员工来说，住房是个大问题。现在政府有安居房、廉租房，近几年市政府同意由企业来建安居房，但具体政策一直没有下来。特发还有一些存量工业用地可利用，我有一个梦想，就是特发能力争建成2-3千套安居房，让特发员工有个安居之所，员工只需缴纳市场水平三分之一左右租金，企业不靠这些房子挣钱，只要把银行利息和折旧等成本收回来就可以了，这是一个影响长远的大事情。目前紧要的是做好存量物业的利用，解决一批核心骨干和毕业生的居住问题。

第六，关于毕业生的校招。特发信息在十年前有做过，现在已经发挥了作用，虽然到目前留下来的不多，但留下来的都成了核心骨干。所以一定要加大校招的力度，输入新鲜血液，培养人才。

第七，关于挂职轮岗。要进行集团总部和下属企业的双向挂职，互相之间有锻炼的平台和机会。总部的到下属

企业去，下属企业的到总部来，进行交流，到总部的可以做部门副经理、主管，甚至部门经理，目前正在设计方案设计，今后下属企业的后备人才有机会到总部来工作，视野会更远、更高。

最后，要进行市场化的改革。市国资委选择特发集团作为经营班子全面市场化改革的试点企业，目前这项工作正在开展。总经理、副总经理全部市场化，今后要在选聘、考核、退出、薪酬等方面全面市场化。接下来各个企业也会逐步搞经营班子的全面市场化。选择职业经理人，能上能下，能进能出，签署责任合同，三年任期满了没有达到目标的，就得退职退位，不再安排工作。当然，这项改革不会一蹴而就，会由前期的半市场化逐步推进。通过集团经营班子市场化，带动整个集团市场化更进一步，这将是特发改革的一项重要工作。这些会有利于人才、有利于环境、有利于发展。从上述方面推进集团人才队伍建设，真正留住人。

提问六（集团办公室 蒙振雄）：在知识信息爆炸的时代，请问董事长平时是如何保持学习的状态，从而了解最前沿的信息，来做出正确的决策的？

董事长：我研究生毕业后也考了一些职称和资格，业余时间也教过一些课，这些是读书学知识。后面有遇到多次攻读MBA、博士生的邀请，有收费、半收费、免费的，我都婉拒了。我一直认为，知识是学来的，智慧是把知识运用到实践中去，两者是不同的，后者才是最重要的。

我现在的学习方式，第一多观察，这对我的成长作用比较大。我在集团21年，经历过多任董事长、总经理和领导，下属企业那么多老总和专业人才，我对他们都会有一个基本的观察，优点是什么，不足是什么等等。通过观察来对标，优秀的吸收，不合适的克服、规避。

第二是读名人写的书或文章。我在平时会认真学习成功人士、企业家的讲话，如任正非、马云等，用心去体会，他们写的书，我会认真去读，反复琢磨，思考对我有什么启示和影响。

第三是交流。尤其喜欢与能力强的人交流，和这些人交流出来的信息对我有很强的启发性。

第四是听课、听讲座，特别是某领域知名人士的讲座。但我不选学历教育的课程，还有那些搞排场、商业化的讲座我也不去听。现在市委理论中心组经常会有学习讲座，这个非常好。中心组的讲座请的都是比较有分量的人物，有国家部委领导、行业顶级专家等，讲课涉及到政治、经济、金融、外交、军事等方面，他们的眼界和掌握的信息是非常有价值的，听了会学到很多东西。

在观察、交流、听讲座时，会有很多东西不懂，感觉

到自己的贫乏，就会激发你去有针对性地学习、填补、提升。这就是我的学习方式。我们每个人天赋秉性不一样，接收领悟能力不一样，学习方式也会不一样，一定要选择切合自身特点的学习方式。

提问七（企业二部 李强）：董事长您在特发很长一段时间是特发处于最困难时期，为什么选择留下而没有选择离开？是什么让你值得坚守？您觉得人才是能力重要还是忠诚重要？能否再接纳曾经离开特发的人？

董事长：曾经离开特发的，如果是特发需要的人才，我们照样接纳。特发需要所有的人共同创业、共同干事，不会因为曾经没有共苦，而拒绝同甘。至于为什么当时特发那么艰难，我都没有选择离开？其实我每天都在想着会离开，我时刻保持着危机感，但即使我明天要离开，那么今天也要坚持工作至下班，把工作都完成好、交接好。专心干好本职工作，对专业和岗位负责，这也是我长期遵循的原则。在我脑海里，每天考虑危机会比较多，想好的方面会比较少。时刻保持危机感，这能激励我工作，激励我前进。人的创造力、动力来自危机、来自恐惧，这就是所谓的急中生智。要忠诚于企业，树立职业化的心态，干什么都要力争一定要干好，要做得让你的领导离不开你，你就成功了。

提问八（特发物业 雷迎）：作为二级企业的中层，发展通道在哪里？集团对员工有没有学习的输出来提升干部的管理水平？

董事长：关于职业发展通道这个问题，刚才已讲到。从市场化、职业化来讲，最有价值的成长通道就是你所在的企业要在这个行业、这个市场做到前列或有重要影响，有行业地位和品牌，是行业领军式的。干企业就是要做强，在行业地位、品牌提升等方面取得成就。你的价值在于在你所处的物业行业有何地位。关于第二问题，特发有规定，相关在职学习取得学历，学费可以报销一半，有个限额，与本人工资总额、绩效挂钩，学习要与现在岗位和未来个人发展规划密切相关。各个企业也有相应的规定，对参加集团网络学院、外部的培训都是鼓励的，但商业化的学习，则不属鼓励之列。

主持人：向身边优秀的人学习，与优秀的人一起共事，我们才有机会更好地成长、成才。今天通过这样一个交流座谈会，大家看到一个全方位的董事长、一个真实状态的董事长、一个我们青年员工职业成长、成才的标杆。感谢董事长的精彩分享，感谢大家的积极参与！

（整理：黄亮，审订：林焰/集团办公室）

人才凝聚与人力资源机制创新的启示 ——参加市国资委赴大连研讨班学习心得

■ 林婵波/集团党委副书记、纪委书记

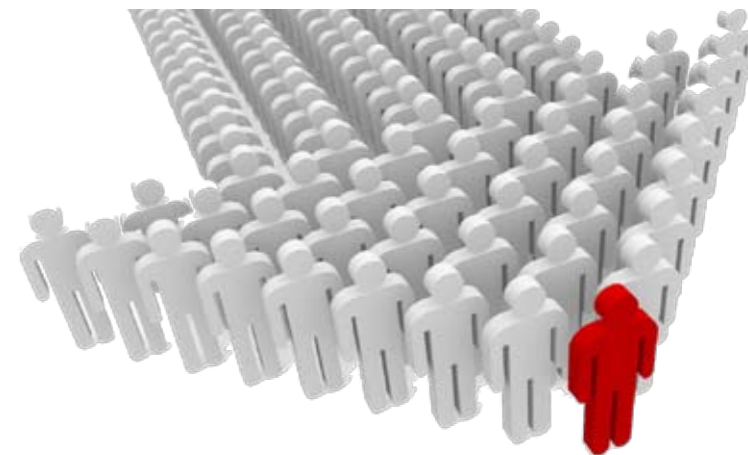
以深圳市国资委党委麦振新副书记为班长的深化市属国企改革专题研修班，在我们党“一校五院”干部培训基地的“中国大连高级经理学院”举办。五个整天的紧张学习，满满的收获，充电之后激发出来的正能量，让我们回到工作岗位之后更加充满自信。《深化国企改革背景下加强党的领导与完善公司治理》一课提出，要以尊重人为出发点和立足点，以了解人为切入点，以关心人、提高人、规范人、激励人和依靠人为着力点，体现凝聚人的工作价值，最终实现员工与企业共同发展的工作目标。

一、人才强企战略是现代人力资源战略创新的根基

人才战略的本质是把人才作为一种战略资源，研究人才如何推动企业长久发展。主要包含三层含义：一是加强人力资源开发力度，提高人才竞争力；二是构建创新体制机制，广纳人才为我所用，通过增强制度机制活力，提高对人才的吸引力和凝聚力；三是坚持围绕战略人力资源建设，滚动调整优化人才结构，以改革创新和市场开拓为动力，全面做好人才管理工作。

人才战略需要做好指引工作。一是人力资源投资优先的指引。重点在培训体系上要持续创新，建立起学习创新型组织体系。特发集团于2016年开展了“员工职业成长计划”项目，集团总部各部室通过制定月度学习计划逐渐加强学习，同时各部室以讲课形式实现知识分享。二是人才价值实现的价值指引。主要通过创新绩效考核体系、创新薪酬分配政策、创新长效激励机制这三个方面，促进全员沿着岗位专业化、选聘市场化、管理契约化理念深入人心，追求个人自我评估的市场价值程度来得以推进。三是人才结构调整及战略性重组指引。面对企业转型升级，人才结构应该如何进行调整。有什么样的人力资源体系，就会引领什么样的企业文化，必须彻底更新人才观念，把人才提升到作为发展生产力第一要素的高度来落地。

优秀人才战略有其显著的特征。领导层全身心投入，全员参与，具有清晰的直线管理职责；目标明确，



绩效为主，原则引领，支持提升业务战略。优秀人才战略还要有效平衡企业面临的各种内在压力。比如：在战略和执行层面要持续有优秀表现；协调战略的统一性和地域特色，快速达成共识；培育整体文化的同时，支持个人充分发挥潜力；稳定性、灵活性、开放性三者兼备。这些，必将能够促成全力追逐企业核心目标，创建高绩效文化，并营造真诚、活跃的工作氛围。而且具有强烈目标感，在基本值、目标值和挑战值当中，敢于追求挑战值，这样的企业对顶尖人才更具有吸引力，使企业在不断进行战略和流程节点设置创新的过程中，不断求是、求进。

二、优秀企业文化是培养工作境界和底气激情的关键

特区37年，特发36年，特发与深圳同发展共辉煌。特发集团企业文化理念体系的发布，标志着作为市场竞争型国企的特发集团总体发展战略布局已基本明确。我们的核心价值观是“共济，共创，共享”，我们的企业精神是“不忘初心，开拓进取，永不言胜”，我们的愿景是“成为最具影响力的都市生活体验平台运营商”。

人力资源工作有两个基本点：一是人力资源工作要与企业发展战略和经营管理深度融合，全面服务和促进集团转型升级战略目标的达成与企业经营管理水平的提

升；二是人力资源本身也是一项战略性工程，要站在自身战略的高度，以改革创新体系思维全面推进集团人力资源自身工作的开展。

基于以上两点，特发人力资源工作必须与改革创新体系深度融合，必须与特发总部及各企业十大工程建设深度融合，以集团人力资源战略的转型升级来服务和助推集团全面转型升级发展大战略目标的达成。这些体系包括：市场项目密集引进及开发建设和资本运作全面启动体系，敢于做大做强；资源性资产全面盘活体系，抓住市场机遇大胆发展；绩效薪酬考核体系，实现考核指标节点量化全覆盖；长效激励机制体系，最大限度激发各层级团队的内外潜能；人才队伍体系，营造重才爱才氛围；大监督体系，让监督和被监督成为一种自觉；企业文化建设体系，让文化价值产生源动力等等。

此次在大连的学习中，海康威视由建立员工持股而创造的企业快速发展成功经验对我们的启示是：激励，从企业创办之日起，便带上了具有内生创新动力源泉的高效激励的原始基因。由此借鉴，目前除了员工持股、混改等有效激励之外，还有几种长效激励方式应该还是比较可行的。比如：对单个市场化项目，设置超额利润分享，设定在该项目实现超额利润部分提取一定比例奖励给高管团队和相关人员，时间跨度可以是一年、几年或若干年，并用对该项目的利润进行结果测算，来倒逼节点的快速推进完成，实施节点奖励和结果奖励双层奖励。又如：对企业总体设置超额利润分享，设定在一年或几年累计，在企业整体实现预期超额利润部分，提取一定比例奖励给高管团队和相关部门人员。还可以实行持有部分虚拟股权股份，用契约化方式对高官团队及相关部门人员实行激励等等。

三、人力资源机制创新是企业创新发展的动力源泉

制度是基础，执行到位有规章可依；机制与文化、氛围相联系，是引发团队力量和吸引优秀人才的要素。特发这几年人力资源始终坚持市场化、职业化、专业化、契约化的导向，有力助推了集团战略目标的实现。

一是创新薪酬总额管控模式。根据国资委薪酬总额管控的要求并结合集团实际情况，对集团薪酬总额的管控方式进行了优化和创新，建立了以经济效益确定薪酬总额的预算管控方式、以业绩为导向的弹性薪酬预算机制，并探索实施薪酬预算备案机制。

二是滚动修订完善集团总部和系统各企业的薪酬绩效考核全覆盖制度体系。这是我们人力资源的一项有效

的制度体系，是力促集团创新发展的伟大工程。

三是创新人才选拔任用和市场化选聘机制。为加大集团人才培养和引进力度，创新人才选拔任用机制，增强企业活力和竞争力，根据企业战略性增量业务的发展需要，推行“岗位专业化”、“选聘市场化”和“管理契约化”的经营班子专业岗位增配工作。一方面解决了企业发展中增量业务急需的高端人才配置问题，另一方面在构建能高能低、能进能出的人才管理机制方面进行了有益探索，为下一步职业经理人团队的“契约化”管理积累了经验。

四是改革企业人力资源工作评价方法。随着集团近年来人力资源管理水平的提升，为契合企业实际，改革了人力资源工作评价方法。评价的重点从关注制度的建立和遵循过渡到鼓励企业持续优化、从探索人才培养机制过渡到推进落实集团人才培养、从鼓励获取职业资格过渡到持证上岗。

五是落实薪酬预算单列工作。根据国资委的改革创新政策，积极落实薪酬预算单列工作，新招录的高层次和硕士及以上学历人才，薪酬不纳入企业当年和次年的薪酬总额，切实鼓励企业不断优化人才结构。

六是把建立人才队伍建设体系作为“十三五”期间集团人力资源管理创新的重点。通过人力资源规划，系统性安排企业年度人力资源管理工作，建立人才数据库，做好基础数据库的维护，通过对现有人员资料的补充，在SHR系统中完善现有人员信息，加强人力资源管理的系统性，在人力资源盘点的基础上，初步尝试统筹规划各项人力资源基础工作。同时，积极学习投控、深业等单位先进经验，立足长远，统筹规划集团系统企业的校招工作。

彭海斌同志来特发集团调研时指出：“特发是一个朝气蓬勃、想干事能干事、积极向上、扎实进取的企业，在“混改”、资本运作、资源整合、市场化改革等方面已先行一步，近年来经济效益稳步大幅提升，在大项目推进的深度、战略规划及布局等方面不遗余力，这些经验都值得总结推广。”以此为契机，特发被市国资委确定为经营班子整体市场化选聘试点。目前，在市国资委企业领导人员处全面策划、指导下，特发已联合中介力量全力推进，期望以集团总部带头，进而推进二、三级公司的经营班子整体市场化工作，以人才聚集和人力资源体制、机制创新为新起点，为创建现代化国际化城市创新型城市再先行担当。（2017.06.19）



践行混合所有制改革、激发企业创新活力

■ 杨洪宇、杨喜/集团董秘办

为改善企业经营机制，激发释放企业活力，加快企业创新转型发展，特发集团一直积极探索混合所有制改革实施路径与方法，紧按中央及深圳市关于推进国有企业混合所有制改革政策导向要求，结合系统企业战略发展与行业市场竞争等情况，积极推进与持续深化条件成熟的相关企业实施混合所有制改革，取得一定改革成效，也积累了一些经验。

一、工作开展情况

以混改开展时间及相关政策指引为序，分为两阶段，分别为：

第一阶段（2010年以前）：适应市场业务发展需要，先行探索试点

通过控股企业与核心员工合资，先后成立光网科技、特发光电、黎明镒清三家企业，试行建立混合所有制体制机制。在这一期间的探索试点，更多的是基于风险控制的角度出发，绑定核心骨干与企业作为共同出资主体一起承担经营风险和分享收益，在激烈竞争的市场上生存与发展。主要做法：

（一）坚持合法合规原则，审慎实施

一是试点过程中坚持国资主导的管控模式，由国资控股，遵循国资监管规定和制度。

二是围绕增量业务，以新发起设立的形式开展，企业与核心骨干均以现金出资。

三是认真遵循当时的政策法规，严格把握“上不持

下”的规则红线，仅限新设企业的核心骨干持股。

四是坚持市场化改革导向，新设企业所涉行业或业务均为初创与培育阶段的高科技新兴行业，为主导产业的有效延伸与配套支持，形成战略协同关系，严格遵守公允性原则，不存在关联的利益输送。

（二）重视制度设计与契约化管理，公开透明细致推进

一是重视对《公司章程》及相关持股协议的科学设计，前瞻系统规划，问题导向，穷举防范，条款规定尽量做到明确化具体化，不留制度空白，确保实用管用。

二是通过明确员工股份的流转和退出机制，实现能进能出，规范动态管理，强化约束与激励作用。

三是重视程序规范性与公开透明，广泛征求员工意见，务求上下达成共识，及时消除风险与化解潜在矛盾。上述企业自成立以来，未发生过相关纠纷及维稳事件。

基于上述企业的初步成功尝试，在确保国资控股的前提下，对于系统企业后续收购的常州华银，收购前已实施员工持股，持股20.23%，我们继续保留其持股机制，风险共担，共谋发展；对于与北京铁路局合资的长龙电子，我们尊重与认同由北京局在历史时期主导的员工持股方案，由员工持股17.78%，共同支持长龙电子做大做强；泰科公司的员工持股是通过联交所公开竞价购买其股权形成的员工持股49%。

第二阶段：落实改革要求，深化开展多层次立体化混改近年来中央与深圳市提出深化国资国企改革要求，特

发集团积极响应与落实，根据最新政策指引，结合市场与企业战略发展需要，因企施策，分类分层多举措立体化运作，深化推进系统企业整体混改工作。

一是对上市公司如特发信息、特力集团，充分利用资本市场平台，通过市场化并购重组、定向增发等方式，进一步深化混和所有制改革，有效整合优质资源，实现直接融资，建立市场化激励机制，推动战略转型升级。

二是对非上市全资企业，以特发物业为试点，充分发挥市场化机制作用，根据行业特点，企业当前经营和未来战略发展情况，实施混改，在引进战略投资者的同时，实施员工持股，有效聚合战略资源，壮大资本实力，建立长效激励机制，推动企业向高端物业管理品牌创新转型发展。

通过试点，集团及时总结相关成功经验与做法，并对系统企业进行梳理，调研分析，计划推动条件成熟其他企业实施混改，并建立相应后备企业库，分类分层，以点带面，分步有序，系统推进，不断开创混改工作新局面。

二、具体做法有

（一）科学合理设计方案，实现多重战略目标

按照规范流程，扎实基础工作，结合企业特点与战略诉求，科学合理设计工作方案。

特发物业。率先在市属国资物业管理企业中成功实施混合所有制改革，通过深圳联合产权交易所公开征集战略投资者，同时实施管理层、核心骨干持股，合计融资2180万元。混改后，我司持有特发物业65%股权，战略投资者南通三建公司持股20%，管理层和核心骨干持股15%。

特力集团。“定向增发+引入珠宝产业基金+优化市场化管理架构”体系化运作，成功发行股票7700万股，募集资金6.47亿元，将珠宝商纳入市属国资产业基金框架，为产业发展注入专业力量，搭建市场化决策机制和管理架构，奠定转型经营管理基础。

特发信息。创新并购模式，设计“并购重组+管理层核心骨干持股+市场化融资”三位一体的并购体系，成功实现首次市场化并购，优化管控模式，强化激励机制，为市属国企改革与发展创新了路径。

（二）周密部署，依法规范开展混改工作

注重规范性与公开性，坚持依法依规，阳光透明搞改革。

一是将合法合规、有利于国有资产保值增值、公平、公正、公开等基本原则贯穿整体混改工作，严格按照国有资产监管的相关法律法规设计工作方案，履行必要程序。

二是充分调研与沟通，一方面注重基层调研摸底，掌握企业一手资料，倾听各层面真实想法，了解真实情况与

需求，一方面注重学习借鉴系统企业成功经验，科学制定符合企业实际的个性化工作方案；同时建立了与市国资委的常态工作沟通机制，重要事项及时请示汇报。

三是重视项目风险防控。根据工作流程与影响范围，对各流程节点进行风险梳理与风险评估，并对相关风险分别制定预案与落实好防控工作，有效化解潜在风险，确保整体工作稳妥顺利完成。

三、取得的成效

特发物业：“量增”、“绩优”，运营效益提升明显，向高端物业管理运营商转型初见成效，逐步建立市场化运营机制，在经营决策、用人、激励与约束机制等方面上逐步向市场看齐，创新商业模式，成功拓展政务服务外包市场。

特力集团：拓展产业转型空间，通过定向增发引进珠宝产业基金，为产业发展注入专业力量，搭建市场化决策机制和管理架构，推动特力集团形成珠宝市场、金融服务及电子商务三大业务格局，向珠宝市场运营服务商转型，进而打开企业发展想象空间。

特发信息：一是市场认可，特发信息并购重组事项获得市场高度评价，多家媒体进行深入报道；二是业绩增长：2016年，特发信息原有业务利润总额为1.42亿元，并购标的企业利润总额1.22亿元，合计利润总额达2.64亿元，利润总额增长近1倍；三是市值增长，特发信息股价复牌后连续8涨停，截至2017年5月底，市值增长为65亿元，比并购前29亿的市值增长超过2.2倍。

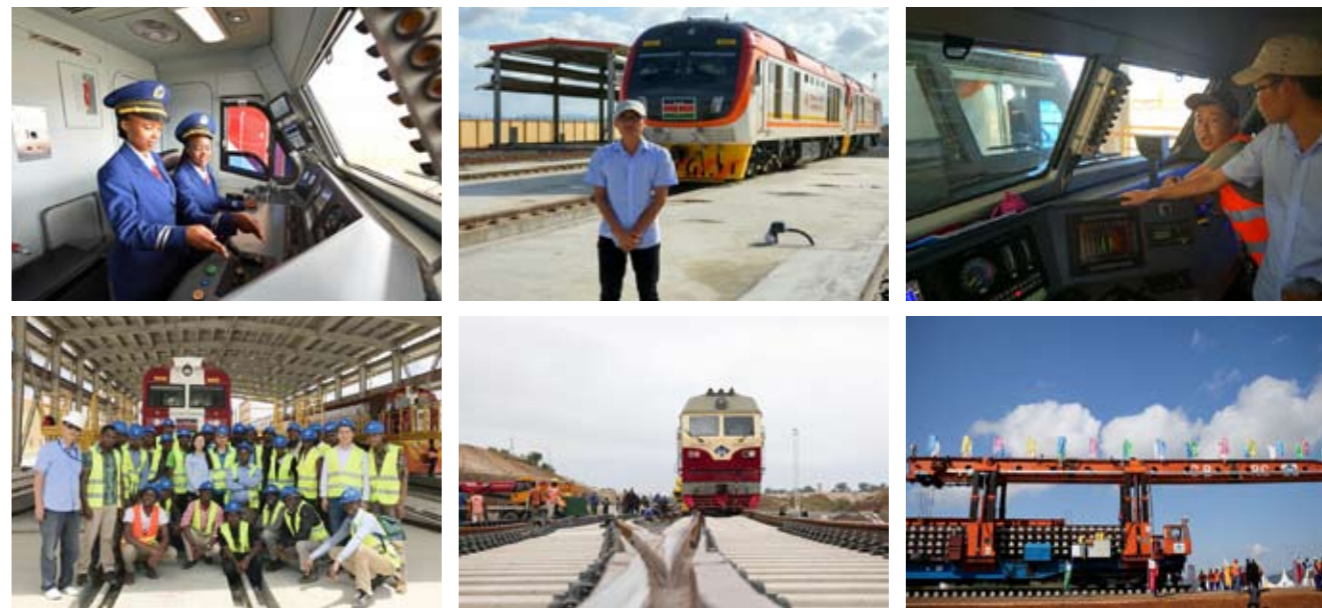
光网科技、特发光电：均较早探索试行混合所有制，自成立以来，保持了较快增长速度，产业规模不断扩大，盈利能力不断增强，产业链逐步延伸，目前均已发展成为细分行业前列企业，有效支撑特发信息战略转型升级。

长龙电子：在激烈市场竞争中稳步发展，成长为集科研、生产、销售、服务为一体的铁路行车调车通信信号国家高新技术企业，近年来积极投身国家高铁大规模建设，践行“一带一路”国家战略，取得海外市场新突破；目前正积极谋划企业股份制改造与引进战略投资者，继续深化混合所有制改革，拓展战略发展与资本运作空间。

下一步，公司将继续以混合所有制改革为突破口，坚持市场化改革导向，坚持公开透明，公平公正，对标先进企业，推进股权多元化改革，完善公司治理，深化推广市场化选聘经营者，探索建立职业经理人制度，规范推进骨干员工持股等，为持续深入推进国资国企综合性改革，试经验、趟路子，不断激发企业活力，努力实现企业质量型、内涵式发展。☺

“一带一路”走出去：特发黎明长龙为非洲“世纪铁路”建设保驾护航

■ 王强/特发黎明公司



肯尼亚是海上丝绸之路自然与历史的延伸。投资8亿美元的蒙内铁路，被肯尼亚人誉为“世纪铁路”，是肯尼亚独立百年来建设的首条铁路，连接肯尼亚首都内罗毕和东非第一大港蒙巴萨港，是东非铁路网的起始段。

非洲“世纪铁路”正式通车，特发黎明长龙贡献力量

2017年5月31日，世界“飞人”故乡东非国家肯尼亚在港口城市蒙巴萨举行盛大仪式，庆祝肯尼亚第一条全部按中车标准建设的蒙巴萨-内罗毕标轨铁路（蒙内铁路）正式通车。这是肯尼亚百年来第一条标准轨道铁路，更是非洲第一条完全采用中国标准、中国技术、中国设备建造的现代化铁路。

作为“机车三大件”的行车凭证，正是采用了特发黎明旗下深圳市长龙铁路电子工程有限公司（以下简称“长龙公司”）自主研发生产的JT-C（2000）型机车信号车载系统设备。

为了非洲的“世纪铁路”，特发黎明长龙公司全力以赴

5月29日至6月2日，长龙公司第二批赴肯尼亚蒙内铁路提供技术服务支持的鲁晓明和陈苗等技术人员积极响应蒙内运营公司电务部“保开通”的号召，全力配合车载工区进行所有机车的出入库检测工作，为蒙内铁路正式通车期间保驾护航。

出入库检测的目的是通过测试和数据分析确认设备的运用状态。机车信号设备出入库检测的主要内容包括：通过模拟发码试验检测设备上码是否正常；I/II端切换是否正常；A和B套自动/手动切换是否正常；上下行开关状态测试；测试记录数据分析。

为保证设备的正常运营，杜绝安全隐患，蒙内运营电务部要求加强机车的出入库检测工作，同时采用两种检测方式进行设备的出入库检测：库内环线发码测试和便携发码器发码测试。

蒙内铁路是特发黎明长龙公司遵循国家“一带一路”战略走进非洲第一个铁路项目，为长龙公司今后的海外铁路市场的拓展，打下了坚实的基础。相信通过长龙公司的努力，必将会在下一步非洲铁路建设当中，获得新的合作机遇，为国家“一带一路”战略做出更大贡献。☺

首次对外输出光纤拉丝炉成套设备

——特发信息光纤公司自主研发迈出“技术输出”新步伐

■ 张纯锋/特发信息光纤公司

送棒、加温、引锥、拉丝一气呵成，2017年4月，随着第一段光纤从拉丝炉中顺利诞生，客户和现场工程师中响起了掌声。这掌声不仅宣告特发信息光纤公司的“150毫米拉丝炉系统”技术项目的成功输出，也标志着光纤公司成为国内少数拥有成熟拉丝炉技术且能对外输出成套设备的企业之一。

在特发集团和特发信息实施“产业升级转型”战略环境中，特发信息光纤公司始终以自主科技创新为“第一引擎”，坚持投入产业核心技术的研究，实现由“制造”向“创造”的涅槃重生。

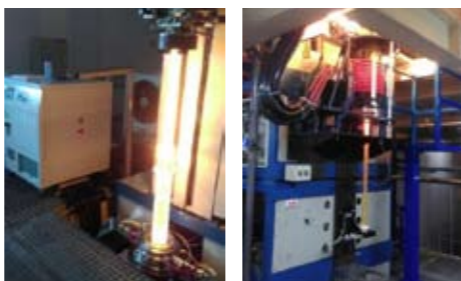
从“内在创新”到“外向输出”的第一步

2013年，特发信息光纤公司立足自身扩产需要和市场技术趋势，成功研发了具备行业领先水平的“光纤气处理系统”，走出了自主系统设备研发的一大步。2014年通过对设备技术持续优化改进与市场大力推广，公司于2015年成功实现了“SDGI-光纤气处理系统”的对外输出——顺利完成香港4套气处理系统的出口。该系统实现了气处理的智能化、自动化和批量化，其气成本国内最低，达到了行业领先的水平，得到了香港客户以及其日方技术专家的一致好评。奏响了公司进军光纤产业核心制造技术领域的号角，为产业转型升级、技术商业模式创新做出了积极探索。

突破核心技术的新步伐

2015年，特发信息光纤公司在自主研发上再下功夫，开始了150毫米感应式拉丝炉的研发。当时原料市场上预制棒趋于直径大型化，而光纤公司旧有的拉丝设备多适用小直径预制棒，造成可选择的预制棒品种与厂家少，对公司制造成本和产业安全都有影响。当时市场上一流的拉丝炉系统主要集中在Nextrom、Draka、Corning等国外著名厂家，引进价格高昂，匹配改造成本难控制，工期耗时费力。在权衡成本和技术匹配等问题后，特发信息光纤公司最终坚定“以自主研发替代引进，从自主创新到成果输出，走出一条打造技术竞争力新路径”。

历时不到半年，2016年特发信息光纤公司T35线投入试用150厘米拉丝炉系统原型，一次获得成功。特发信息光纤公司自主研发的150毫米拉丝炉系统采用了感应式炉体设计，利用高频加热石墨件来提供光纤制造的需要，并结合以往工艺经验，对密封装置与送棒装置做了重大改进。系统适用的预制棒直径范围覆盖了80毫米—150毫米预制棒，同时也解决了坠棒等一系列旧有技术难题。在成本上，实现了系统电源、炉体、石墨件等部件的国产化，大幅度降低了设备成



本。截止目前，光纤公司已在8条生产线投入使用150毫米拉丝炉系统。投产以来，生产状况良好，合格率长期稳定在98%以上。

通过一年多的研发项目标准化，光纤公司在2017年4月成功向天津客户交付了2套150毫米拉丝炉成套设备，完成了设备设计、研制、安装、培训等成套工作，实现了交钥匙工程模式。项目还实现了与对方的控制系统对接，完成了历史曲线输出、梯度功率控制等突出的智能化功能。5月，客户反应使用良好，提出继续购买第3套系统的请求。光纤公司不仅能输出设备，还实现了设备研制的全流程技术输出，提高了公司的技术竞争力同时也为公司品牌和行业技术影响力做出了贡献。

全新的展望

特发信息光纤公司实现首次对外输出光纤拉丝炉成套设备，迈出了“技术输出”的新步伐，提高了公司的技术竞争力，同时也为集团品牌及在行业中的技术影响力做出了重要贡献，使之成为行业拥有关键核心技术的企业集团之一。

如今，光纤人在面对现有的技术成就时，心中依旧时刻保持着行业山雨欲来的危机感，保持着技术创新途中坚实的步伐。我们时刻警醒着自己，既要有敢于创新的骄傲与梦想，也要有再多一步才能通往胜利的觉悟与执着。研发与创新没有终点，公司将继续打造出更具竞争力的技术和产品，为集团的战略转型做出更大的贡献。☺

砥砺前行，筑梦特发

——特发物业公司特发技术刚果金有限公司正式成立

■ 帅飞、付静/特发物业管理公司

6月15日，特发物业公司特发技术刚果金有限公司（CONGO TEFA TECHNOLOGIE SARL）于刚果金首都金沙萨市正式注册成立，帅飞任刚果金公司总经理。作为深圳市特发物业管理有限公司第一个海外拓展项目，刚果金公司的成立对于特发物业具有重要的战略发展意义，为公司开拓国际市场点燃引擎。

立足国内市场，着眼于国际市场的广阔发展前景，特发物业公司高层领导高瞻远瞩、抓住机遇、审慎行事、大胆决策，整合公司资源一举拿下了华为刚果金有限公司基地的IFM综合设施管理服务项目，为特发技术刚果金有限公司的成立和发展奠定了基础。华为刚果金基地位于刚果金首都金沙萨市，总占地面积约6562平方米，建筑面积约16378平方米，包括一个办公楼，一个公寓楼及地下车库等，办公人数约370人。作为华为第一个海外自建基地，华为刚果金代表处是华为海外IFM业务变革的重点项目，旨在提升综合设施管理服务水平，实现海外资产的增值保值，同时为华为员工提供暖心贴心服务，为员工打造温馨的工作生活环境。此项目位于非洲中西部，为特发物业辐射南北非及中东地区的业务拓展夯实了良好基础。

在公司高天亮董事长和崔平总经理的高度重视和大力支持下，2016年12月份，经过公司领导与华为行政初步沟通，特发物业派驻三名专业人员前往刚果金当地进行了为期一个月的前期考察，了解当地业务需求及各方面办事流程。接下来的五个月时间里，在特发物业坂田分公司的大力支持和协助下，帅飞率领团队积极筹备前期投标事宜，包括人员编制、物资准备、风险评估等，为2017年5月2日起不



足一周的紧张投标做好了充分的准备。5月7日，在与崔平总经理、刚果金团队反复研究报价方案后，高天亮董事长敲定最终商务标。2017年5月29日，刚果金团队收到了成功中标刚果金项目的通知：2017年7月1日正式入驻华为刚果金基地提供IFM综合设施管理服务。在喜悦之余，约一个月的入场前期准备时间亦使得公司领导和刚果金团队面临严峻的考验。6月11日，帅飞和尹解富（技术员）先期赶往刚果金进行紧张的公司筹备和接管准备工作。在安排好物资海运等后续工作后，郭定武和李福兴（技术员）于6月16日作为第二梯队前往刚果金。

高天亮把刚果金团队称为特发物业海外业务拓展的“开疆破土者”。考虑到刚果金政局的不稳定性和当地经济发展状况，他强调要把赴外人员的人身安全保障放在第一位，同时要为一线岗位员工在当地的生活安顿提供有力的后勤后援保障，扫除后顾之忧。崔平对于刚果金项目几个月来的开展进行总体调度指挥，给予工作指导和业务支持。同时，作为特发物业重要的战略投资者，南通三建为特发物业刚果金业务的拓展给予了大量的建议和帮助，包括签证协助和提供临时翻译等。刚果金团队走向海外的每一步都凝结了公司领导和团队成员精诚团结和严谨拼搏的汗水以及战略合作伙伴的大力支持。

自1999年起，特发物业已经连续服务华为18年。此次华为刚果金基地IFM项目的成功中标，预示着双方的合作进入到一个崭新的领域。华为在非洲共设立两个地区部：北部非洲地区部和南部非洲地区部，共21个代表处。基于刚果金项目业务的开展，双方就周边区域的合作可能进行进一步的探讨。特发物业将紧抓此次机遇，为业务领域的国际拓展迈出坚实的一步。全新的市场环境对于特发物业不仅是机遇，更是挑战。特发人的不懈努力和拼搏将一直延续，在更广阔的国际舞台上续写更加辉煌的篇章。☺

营造好文化，构建好机制，切实助推企业改革创新快速发展

——在“特发企业文化宣贯大家谈文化营”会议上的讲话

■ 林婵波/集团党委副书记、纪委书记



集团举办“企业文化宣贯大家谈”文化营活动，其目的我想用一句话来表达，即通过交流研讨，引发大家认真思考，理顺思路，首先影响自己再互相影响，从而产生群动效应，进一步激发组织和员工的活力，集众智慧探讨特发企业文化理念体系宣贯、落地的方法、路径。这表明集团对企业文化宣贯工作的高度重视，相信这次会议对集团企业文化建设将起到较大的促进作用。

会议召开的形式比较活泼。会上，宏略咨询公司分享了企业文化宣贯典型案例，各位结合工作实践及所处行业特点，提出了一些很好的企业文化宣贯建议和想法，令人很受启发、很受鼓舞。大家通过共同学习、相互交流的方式来探讨如何推动我们企业文化宣贯落地，这种形式非常好。刚才集团党办为大家解读了《特发集团企业文化理念体系年度宣贯方案》，并就下一阶段企业文化宣贯工作提出了具体要求，希望大家高度重视，按照集团党委的统一部署和要求进一步组织宣贯好我们的企业文化理念体系。下面，我就特发企业文化宣贯工作谈三点意见。

一、结合战略，融入管理，重视企业文化宣贯工作

特发的企业文化宣贯工作首先要从高认识上把握两点共识，一是结合战略，二是融入管理。

企业文化是企业永续发展之“道”。近几年，特发集团持续、快速转型发展，以及集团各大战略发展体系建设思维和市场化、专业化、职业化、国际化的管理理念，都对集团企业文化建设提出了越来越高的专业标准与落地要求。当前，无论是从企业文化建设阶段考虑，还是基于集团及系统企业推进转型升级、战略落地、管理提升、队伍建设等现实需求，抑或是适应外部政治、经济、文化、国际化等的形势需要，在集团和系统企业加强企业文化建设，推进企业文化理念体系的宣贯落地都尤其迫切，正当其时。集团总部及各企业必须从高认识上达成文化共识。

企业文化是特发转型发展中不可忽视的“软实力”和

发展的“源动力”。当前转型背景下，特发企业文化宣贯工作的中心任务，就是要积极配合集团战略、人力、管理方面的转型，将企业文化贯穿于企业管理之中，把我们倡导、推崇的文化理念作为经营管理的标准和要求，通过体制机制设计，融入经营管理的全过程和各个环节，体现到制度规范、操作流程、行为方式等载体和工作中，使员工既有价值观的导向，又有制度化的规范，文化与管理一体，刚性约束与柔性导向优势互补，使企业文化成为全面提升企业软实力和管理水平的重要基因。

二、把握重点，扎实推进，积极营造企业文化宣贯氛围

在把握宣贯重点的基础上，要明确步骤，创新方法，扎实有效地开展系列学习宣贯活动，积极营造特发企业文化宣贯氛围。

一要把握重点。特发新的文化体系共有12条理念，162个字，核心是：秉持一种精神，坚持“两化”导向，践行“三个共同”，即始终秉持“不忘初心 开拓进取 永不言胜”的“特发”精神，坚定坚持市场化、职业化导向，全力践行“共济 共创 共享”核心价值观。这是特发文化核心内容，宣贯中要重点把握。

二要扎实推进。前期我们已经搭建了新的文化理念体系，制定了配套的五年文化发展规划，集团和各企业也相继出台了年度宣贯方案、成立了专门的宣贯工作队、召开了企业文化理念体系宣贯会，再往下就是要继续按照年度计划的相关安排逐步推进文化理念的落地。具体操作上，项目组要尽快推进完成体系建设的后续产品成果，包括形成、印发员工行为规范、做好标识的重新释义、编印《企业文化手册》，等等。各项成果形成后，要及时发布实施，并做好组织协调和后续跟进。各企业、各部门、广大员工要迅速行动起来，按照集团年度宣贯方案的统一部署，紧紧围绕核心理念内容和要求，以五年文化发展规划为统领，以年度实施计划为指导，结合生产经营实际，有组织、有计划地分解、落实集团企业文化宣贯的各项任务和要求。

三要营造氛围。良好氛围的营造是文化宣贯的重要抓手。一是要构建统一的企业文化传播平台，坚持以“传统媒体与新媒

体，线上线下相结合”的原则，实施“文化三上”工作（上墙、上网、上报），将核心理念标语化，在集团及系统企业的核心办公区域、网站、报刊上展示，触目可及；二是要策划编制文化精品。通过利用报刊、网站、微信公众号等媒介平台，开创新如集团微信公众号中的《特发文化之声》这类原创、有态度的精品文化栏目，力求将企业文化做新、做活、做亮。三是要创新宣贯方式方法。在组织征文比赛、拓展训练、集中宣讲等专题活动过程中，要注重加强特发典型人物选树、典型案例挖掘，切实发挥特发身边人的典型示范和标杆引领作用。四是要注重在日常生产经营、党群生活、员工活动等方面进行有频度、有力度、有深度地宣贯和体现集团文化理念，全方位宣传特发企业文化。

三、“上下”同步，全员参与，推进文化落地生根

企业文化宣贯工作是特发集团企业文化建设的重要阶段，必须“上下”同步，全员参与，全方位推进企业文化理念体系宣贯落地。

一是“上下”同步。推进特发企业文化理念宣贯落地，并让文化“入脑、入心”是一项长期而艰巨的任务，集团上下要统一认识、统一步调开展好企业文化宣贯工作。一方面各级领导班子、中层干部要在企业文化建设中率先垂范，感染和带动特发员工对企业文化理念的认同。另一方面各企业也要结合自身情况，厘清与集团文化的关系，着手谋划、开展好子文化建设。在特发的大文化氛围中，根据企业功能定位、发展历程、所处行业、人文特征等自身情况，准确定位自己的文化，不能一味求同，更不能盲目地生搬硬套。同时，要遵循和体现“和而不同、秉承共性、体现个性”的特点，做好母子文化间的传承与创新。

二是全员参与。特发文化是由全体特发人共同创造形成的，其作用发挥也依赖于每一位特发员工。因此，我们的文化宣贯，要立足和面向全体员工，进一步激发组织和员工的活力，有目标、有组织、有计划地引导、发动大家

广泛地参与进来，共同推进企业文化理念的宣贯落地。一方面要建设和培育一支认同特发企业文化、具有授课能力和资历的企业文化宣贯队伍，开发针对不同对象的企业文化培训课件，进行标准化、流程化、规范化的企业文化传播，使文化培训“沉下去”。另一方面要充分挖掘和锻炼系统内的企业文化传播人才，搭建企业文化交流平台，加强集团系统内企业文化宣贯工作的交流、研讨、培训、外出考察等，推进特发全员身体力行传播企业文化，共创企业文化传播互动的局面，群策群力共建特发人的精神家园。

三是加强领导。特发文化是全体特发人的文化，文化宣贯工作是全体特发人的共同责任。各有关方面要在集团党委的统一领导下，明确职责和分工，切实落实责任、发挥作用。各单位“一把手”是企业文化建设的第一责任人，要勇于承担领导责任，采取有效方法推进本单位的文化建设与宣贯，要做到具体工作亲自安排、亲自部署、亲自过问。各级企业文化职能部门是文化工作的组织实施机构，要切实发挥作用，认真落实集团党委的文化建设的各项决策部署，组织、调动各个方面参与文化建设。广大干部员工是企业文化建设的参与者和实践者，要积极参与集团文化建设过程，主动加强自身学习，提升对集团文化的认知、认同，并自觉转化为内生动力，践行到干事创业中。

此外，要强化考核评价。任何一项工作，如果没有考核评价，没有奖惩机制，干与不干一个样，就很难取得好效果，文化建设也是一样。一方面，要按照《集团企业文化年度宣贯方案》的要求，逐步健全和完善企业文化宣贯工作的责任体系，形成集团党委统一部署、职能部门组织协调、各企业、各部门积极参与、分工协作的工作格局，努力构建行之有效的企业文化宣贯工作机制。另一方面，要依托当前经营管理和党建工作考核体系，逐步探索建立和完善企业文化宣贯考核评价机制，突出考核的针对性，坚持提倡什么，就考核什么，以此督促各单位认真贯彻落实集团企业文化宣贯的各项任务和要求，切实推进特发文化“落地生根，开花结果”。

激发组织活力，乐享文化盛宴

——特发集团开展“企业文化宣贯大家谈”文化营活动

■ 周玲/集团党委办公室

6月26日，“特发集团企业文化宣贯大家谈”文化营活动以座谈交流的形式在国创中心A座30楼多功能厅举行。集团企业文化宣贯队成员、各企业文化宣传工作专干、宏略咨询公司文化专家等共计42人参加活动。集团党委副书记、纪委书记林婵波出席并讲话。

活动伊始，集团党办主持人对与会者表示热烈欢迎，并就举办本次文化营活动的背景、目的、内容及意义做了简要介绍；特发企业文化建设专家顾问团队宏略咨询公司分享了华为、华侨城和深圳地铁三家企业的文化宣贯案例，借他山之石抛砖引玉，开阔了大家的思路；集团党办解读了《特发集团2017年度企业文化理念体系宣贯方案》，结合前一阶段特发企业文化宣贯工作开展情况，对下一阶段工作做了具体部署和要求。

在随后的交流环节，来自集团总部及各企业的20余位领导及员工代表分别结合自身工作实践及所处行业特点，重点围绕“集团企业文化理念体系宣贯工作如何配合特发战略

发展、助力经营管理、激发组织活力、促进员工成长、凝聚发展正能量”等维度，展开了经验分享和互动研讨，大家各抒己见，积极建言，现场互动频频，气氛热烈。

活动最后，林婵波以《营造好文化，构建好机制，切实助推企业改革创新快速发展》为题作总结讲话，并就下一阶段企业文化宣贯工作提出三点意见：一要结合战略，融入管理，高度重视企业文化宣贯工作；二要把握重点，扎实推进，积极营造企业文化宣贯氛围；三要“上下”同步，全员参与，全面推进企业文化落地生根。

活动在温馨融洽、意犹未尽的气氛中结束。本次活动恰似一场丰富的文化盛宴，激发了大家传播、践行特发企业文化的激情与活力。活动中所有的思考、收获、感悟，都将成为特发企业文化传播之路下一站的一个新起点！特发宣贯队员们也将更执着地行走在企业文化传播之路上，相信“心中有风景，花自香满径”。☺

上下同欲者胜。自特发集团召开企业文化理念体系发布会以来，系统各企业纷纷召开企业文化宣贯会，迅速将企业文化这把“火”燃烧起来，映透了转型期特发文化建设的广阔天空。特发信息召开中、高层企业文化宣讲启动会，“企业文化”宣讲动员到基层；特力集团也行动起来，特力物业员工一起学习、了解、讨论企业文化；特发黎明召开启动会董事长上带领大家直读特发企业文化理念；香蜜湖公司“走出去”践行特发企业文化；小梅沙旅游中心文化宣贯覆盖基层一线，让每一位员工都感受到特发文化强大凝聚之力；深高开展企业文化专题宣讲，传承与发扬企业文化；特发地产学习宣贯深入开展，进行母子文化的融合创新探讨；特发物业及所属各分子公司积极宣贯，活动开展有声有色；特发小贷第一时间召开宣贯启动会，公司领导带头解读“特发文化”……继上期之后，《特发》月刊本期继续刊载集团和系统企业开展特发企业文化理念体系宣贯活动的文章，与大家分享。

小梅沙片区全景，特发小梅沙投资公司向大家详细介绍了小梅沙片区二次开发的业态布局、旅游项目、商业模式、规划建设情况和最新动态，通过现场讲解，为集团总部员工清晰描绘了小梅沙片区未来发展的美好蓝图，让大家对小梅沙即将开启的华丽蝶变充满无限期待。听取完介绍后，大家从小梅沙大酒店出发，头顶烈日、脚踩台阶，沿叠翠湖水库线路徒步前往马峦山进行户外活动，在小梅沙投资沿路讲解下，实地感受小梅沙二次开发项目。沿途自然风光得天独厚，景色秀丽，在向目的地洞背村进军过程中，大家不仅可以远眺大海的辽阔与壮美，还可尽情享受大山的幽旷与雅趣，通过亲近自然，远离尘嚣，释放工作中的压力，找寻生命的本真。

此次活动，利用周末时间进行，同时穿插进行对小梅沙二次开发项目规划的实地了解，丰富了职工文体生活，增进了员工间的交流和友谊，弘扬了特发“共济、共创、共享”企业核心价值理念，活动别具一格，气氛活跃，效果良好。

特发信息召开特发集团企业文化宣贯启动会

特发集团发布《特发集团企业文化理念体系》后，为使全体员工更快更好地理解特发集团企业文化核心理念，特发信息积极行动，于2017年5月24日下午，召开特发集团企业文化宣贯启动会，特发信息中、高层管理人员共25人参加会议。这是继5月11日基层员工宣贯启动会后，特发信息又一次积极推进集团企业文化宣贯工作。

启动会上首先播放了集团文化理念发布视频，随后特发信息企业文化分管领导李彬学副总经理对《特发信息2017年度集团企业文化理念体系宣贯方案》进行了要点介绍，2017年特发信息将通过多种形式对集团企业文化核心理念进行宣贯。最后特发信息董事长王宝对特发集团企业文化理念体系进行了解读，并对特发信息企业文化工作提出要求，2017年特发信息及各单位应结



合集团企业文化理念体系，完善和优化特发信息企业文化理念及各单位子文化理念体系。

为丰富员工文化生活，提高职工体育锻炼意识、体现关爱员工的理念、增强团队精神、增进公司凝聚力，由特发信息公司工委会主办、光网科技公司承办的2017年“特发信息杯”羽毛球比赛于6月10日在科技园文体中心举行。比赛共有8个队伍参赛，包含信息本部代表队、销售物业联队、光缆事业部代表队、电力光缆事业部代表队、光网科技代表队、泰科公司代表队、光纤公司代表队以及光电公司代表队。经过一天的激烈角逐，最终光缆事业部代表队成功卫冕团体赛，摘得桂冠；第一次参赛的销售物业联队发挥出色，获得了团体赛亚军；团体赛季军则由老牌劲旅电力光缆收入囊中。

特发黎明公司开展特发企业文化理念体系宣贯系列活动

为进一步加深黎明公司员工对特发企业文化理念体系的理解，提高员工对集团文化内涵的认知，营造全员参与、人人知晓、个个践行的良好氛围，促进全员对特发企业文化理念耳熟能详，入脑、入心，特发黎明公司组织开展了一系列文化活动，拉开了特发企业文化理念体系宣贯活动的大幕。

6月初，公司制订了《黎明公司关于宣贯特发集团企

扎扎实实抓宣贯 文化落地促发展

——集团和系统企业积极开展特发企业文化理念体系宣贯系列活动等7则

■ 谭涛、张虽、杨红、方瑞程、李凤、杨舟、赖赐纳 等/月刊通讯员



弘扬“共济、共创、共享”企业核心价值理念，集团机关工会组织总部员工赴小梅沙开展活动

为进一步宣贯集团企业文化理念体系，同时增进总部员工对集团“十三五”规划重大项目之小梅沙二次开发建设的关心和了解，6月10日上午，集团机关工会利用周末组织总部员工前往小梅沙旅游中心开展活动。

当日，小梅沙天蓝海碧、风柔沙细，仲夏山海胜景尽收眼底。在小梅沙大酒店顶楼，参加活动的员工欣赏了



业文化理念体系的行动方案》，成立了以公司党委书记、董事长袁洪章为队长的特发企业文化理念宣贯工作队，明确了公司本部各部门和各企业的宣贯工作职责，为全面宣贯特发企业文化理念体系提供了有力的组织保障。6月8日，公司在会议室召开特发企业文化理念体系宣贯会。会上，袁洪章董事长指出：特发企业文化宣贯工作是黎明公司今年企业文化建设的头等大事，要求全体人员统一思想，提高认识，认真学习领会特发企业文化理念体系的思想精髓，以特发企业文化为价值导向和履职遵循标准，把有关精神和要求贯彻落实到实践中，为推动特发集团转型升级、做强做优做大特发事业贡献黎明公司的一份力量。黎明公司工会组织全体员工和下属企业代表约40人在深圳湾公园徒步，宣传“不忘初心 开拓进取 永不言胜”的企业精神，倡导健康、文明、低碳的生活方式，为宣传贯彻集团企业文化理念体系营造了浓郁氛围。

根据行动方案中的“文化上墙”要求，公司对企业文化理念体系形象宣传进行了规划设计，在公司公共区域设置了企业文化宣传墙，将集团企业精神、学习理念张贴在醒目位置，构造统一规范的企业文化“硬环境”，营造浓郁的企业文化氛围，使员工举目之处就能看到企业文化标语，随时随地接受特发企业文化的教育和熏陶。

小梅沙中心召开特发集团企业文化理念体系宣贯启动大会

5月23日下午，小梅沙中心召开特发集团企业文化理念体系宣贯启动会。刘卫平副总经理首先传达了特发集团发布企业文化理念体系的相关文件；岳红琼副总经理宣读了关于印发《小梅沙中心2017年度企业文化理念体系宣贯方案》的通知；会上还特别播放了特发集团企业文化理念体系微视频；小梅沙中心党总支书记、总经理朱振声带领全体与会人员逐条朗读特发集团企业文化理念，要求各级干部员工，尤其是部门一把手应做好表率，认真领会企业文化内涵，统一思想和行动，在集团的统一部署和我司宣贯方案方针的指导下，迅速组织部



门开展企业文化建设工作，有组织、有计划、有重点地推进各项工作任务落实。

此外，他还就小梅沙如何结合自身已有的浓厚文化底蕴和内涵，开展集团子文化建设时，提出企业在公众心目中的品牌形象，是一个由以产品服务为主的“硬件”和以企业文化为主的“软件”所组成的复合体。优秀的企业文化，对于提升企业的品牌形象发挥着巨大的作用。独具特色的小梅沙文化同样产生着巨大的品牌效应，自1984年小梅沙旅游中心成立至今，30多年间，小梅沙的发展由小到大、由弱到强，每一步都走得很不容易，大家也在这过程中见证了小梅沙的变化和成长。目前我们正处于二次开发到来前的特殊时期，每个小梅沙人都要有危机意识，充分利用好这段黄金时间，韬光养晦，厚积薄发，跟上集团快速发展的步伐，同时也做好迎接二次开发到来的准备。

中心、海洋世界、小梅沙酒店各部门成员在确保正常经营的同时，全员响应，以空前饱满的激情积极参与了此次启动会议。会后，将依据小梅沙中心宣贯方案，按照逐级负责制的原则，根据集团文化建设和要求步骤，贯彻落实特发新的文化理念，推进特发先进文化的广泛传播，为小梅沙的可持续发展增强内驱力。

特发深高以人为本，关注员工身心健康，打造幸福企业，促经营发展

为保障员工的身体健康，构建和谐的企业环境，充分体现公司对员工的关爱，公司在5月份组织员工进行健康体检。为不影响公司的正常经营，结合各部门员工的工作时间，与体检中心沟通安排体检车辆来公司上门为员工体检，并邀请体检中心健康咨询专家到公司为员工进行体检报告的咨询答疑。

为增强企业的凝聚力，同时为员工创造一个良好的工作生活环境，特发深高通过改善员工宿舍环境和提升员工食堂管理，使员工有一份安全感和归属感，以公司为家，提高了员工的工作责任感和积极性。



特发深高员工人数较多，公司一直以来为无住房的员工提供集体宿舍，但由于公司员工宿舍建造时间久远，宿舍楼电线线路老化，墙面有裂缝漏水，存在安全隐患，配置的基础设施陈旧，堆放物品杂乱，居住环境十分恶劣。经过对员工宿舍现状的调查了解，在今年3月对员工宿舍内部环境进行改造，主要对墙面进行翻新，修补裂缝，更换卫浴，定制家具用品。特发深高原来的员工食堂是外包管理，由于食品安全原因和质量问题，在员工中满意度较低，公司了解到这一情况，为了提高员工生活水平，保障员工食堂卫生和食品安全，通过调查和了解员工意愿，解除了外包管理，现在员工食堂由公司自行管理，公司厨师为400余名员工提供一日三餐。通过增加人力，在确保食品安全的前提下严格控制成本，并组队到其他企业员工食堂学习借鉴，促进菜品的多样性，员工就餐时间的人性化，不断提升员工食堂饭菜品质，大大增加员工就餐的满意度。

为促进公司企业文化建设，特发深高还组织开展丰富多彩的员工业余文化生活，如组织员工业余时间羽毛球赛、“员工杯”球赛、登山活动，同时结合公司实际，将举办“员工阅读月”、“集团企业文化宣贯员工座谈会”等员工活动，促使员工结合工作剖析，结合阅读、座谈等形式，深入地思考和体会集团的核心价值观，促进了员工的理解与认同，并落实到工作中。

管理传承，融入合力，增强员工文化认同：特发地产启动企业文化宣贯工作

5月22日，地产公司由党支部副书记、总经理陈宝杰主持召开全体员工大会，正式启动特发集团企业文化核心理念体系宣贯工作。在集体观看了特发企业文化宣贯视频后，公司党支部书记、董事长丁晓东率全体员工宣读了特发企业文化理念体系，办公室主任王捷详细介绍了地产公司企业文化宣贯方案及宣贯队人员组成情况。

丁晓东在对特发企业文化理念体系作了诠释说明后，就地产公司如何贯彻落实好特发企业文化体系，提出了4点具体要求：



一、功在管理，要充分发挥企业文化的重要作用。对企业来说，文化就是企业发展战略、企业精神、制度建设、社会信誉等精神层面的表述和构建，文化是企业的灵魂，没有文化支撑的企业定不会长久发展。企业文化功在管理。无论是从企业文化建设阶段考虑，还是基于集团及公司推进转型升级、战略落地、管理提升、队伍建设等现实需求，抑或是适应外部政治、经济、文化、国际化等的形势需要，当前在集团和地产公司开展企业文化建设都尤其迫切，正当其时。

二、功在传承，规范推进企业文化建设。企业文化在传承中得到发展，在改进中不断提升，只有不断创新，企业文化才能薪火相传，生生不息。丰厚的文化底蕴是我们最宝贵的精神财富，传承文化也是特发地产人义不容辞的责任和义务。集团发布企业文化理念体系，并制定了统筹的宣贯方案，地产公司也配套成立了企业文化宣贯队，制定了公司的宣贯实施方案，接下来要根据地产公司自身的特点和文化，融合集团的企业文化理念体系建立地产的子企业文化体系。特发集团作为母公司，是整个文化的核心，是共性和主文化，决定了地产公司企业文化的方向和目标，地产公司的企业文化，既要充分吸收和传承集团共性的先进的文化因子，又要体现自身文化的差异性和独立性，总体上要遵循和体现“和而不同、秉承共性、体现个性”的特点。地产公司要在坚持集团文化的基础上，主动结合实际，突出特点，开展工作创新，建设具有自身特色、富有个性的子文化。

三、功在融入，确保企业文化“落地生根、开花结果”。企业文化建设更重要的任务是要下大力气、下真功夫抓好文化体系的宣传贯彻和落实工作，以文化管理提升企业管理水平，对此，地产公司要抓好以下几点：一要融入队伍建设。把核心价值观转化为员工的共同价值观，激发员工的积极性、主动性、创造性和团队精神，促进员工全面发展。二要融入经营管理。要把企业文化贯穿于企业管理之中，把我们倡导、推崇的文化理念作为经营管理的标准和要求，通过体制机制设计，融

入经营管理的全过程和各个环节，体现到制度规范、操作流程、行为方式等载体和工作中，使员工既有价值观的导向，又有制度化的规范，文化与管理一体，刚性约束与柔性导向优势互补，使企业文化成为全面提升企业软实力和管理水平的重要基因。三要融入员工内心。除了要大张旗鼓宣传文化理念外，还要对员工开展人文关怀和心理疏导，关注员工需求，做好人心的养育，要做到耕心、攻心、聚心、塑心，使员工善用其心、自净其心、增加友爱、发自内心，共建和谐。

四、功在合力，齐抓共管贯彻好企业文化理念体系。贯彻落实好特发集团企业文化理念体系是一项关系企业长远发展的全局性、基础性工作，必须加强组织领导，形成齐抓共管的合力，保证企业文化建设有序、有效、深入开展。一是领导带头，率先垂范。要充分认识到企业文化宣贯工作的重要性和紧迫性，按照集团的统一要求和部署，切实做好企业文化宣贯工作。领导班子、中层干部要在企业文化建设中率先垂范，感染和带动特发员工对企业文化理念的认同。二是健全机构，形成合力。贯彻落实文化体系工作绝不仅仅是某一个部门的事，而是全公司共同的任务和职责。要加强企业文化宣贯队伍建设，健全工作机制，充分发挥组织的积极作用，形成集团统一领导，地产公司齐抓共管、职能部门分工协作、特发全员合力推进的企业文化宣贯格局，努力构建行之有效的企业文化建设工作机制。三是全员参与，养成习惯。企业文化是企业中每位员工的文化，企业文化因为有了全员参与才有生命力。在贯彻落实企业文化理念体系的过程中，要引导全体员工围绕核心价值理念，进行有组织、有目标、有计划、协调有序的参与活动，使每位员工在参与中逐步养成良好的习惯。要教育引导员工通过对核心理念、专项理念和行为规范坚持不懈的学习、理解，反复的掌握和运用，切实把这些理念变成习惯，才会真正融化到血液里，落实到行动上。

共济、共创、共享，特发物业公司举办员工户外生日活动

5月21日，特发物业总部全体员工从公司奔赴河源七寨湖公园，在教练的带领下开始热身，挑战接下来的17.5公里骑行和徒步行程。在闷热的天气中，大家开始了7.5公里的盘山骑行上坡路段。由于温度高、无风，又是上坡路，骑行出发不久大家都大汗淋漓，遭遇到了行程的第一个小困难。骑累了推着走一段、小憩一下，骑行途中还偶遇山雨，大家换上雨衣继续前行，全体人员陆续顺利到达骑行终点站。简单补充体能后，全体集合后开始了10公



里徒步。领略沿途山色湖光，畅聊工作人生，大家相互协作、鼓励，穿过山林、越过山头、走过独木，最终全员按照预定时间路段到达全程终点，挑战成功！

当天晚上，在温馨的氛围中，员工生日活动开始。上半年生日员工上台，戴上生日帽，接受大家的祝福。精心准备的有特发物业标志生日蛋糕，代表着公司对大家的满满诚意。随后，活动进入互动环节，改良版逢七过游戏让大家紧绷了神经，各种笑料充斥其中；全员热舞环节解放了大家的身心，释放了大家的天性，可谓“群魔乱舞”、各显神通；最后的K歌环节，激昂的部门合唱、神情的双人对唱，款款的个人独唱轮番上阵，以歌传情、以歌相会，充分体现了“共济、共创、共享”的特发企业文化理念。

6月10日，特发物业北京分公司为本年第二季度过生日的员工在奥林匹克公园举行了一场特别的户外生日会，有6公里跑步、拔河比赛、五人六足、气球保卫战、撕名牌等。无论是在趣味的五人六足比赛，还是激烈的拔河比赛，每一位参与者都使出全身的解数，互帮互助，齐心协力，为整个团队的胜利付出自己的一份力量，从这些小游戏中大家相互协作，团结一致，命运与共，休戚相关，一起为了最终的胜利而奋斗，也一起为特发的明天而奋斗。户外生日会不仅体现了特发物业的企业文化建设，而且在丰富员工业余生活之时，也充分体现了特发对员工的关爱，加强了员工之间的沟通，增强了员工对公司的认同感和归属感，使员工进一步融入特发这个大家庭来。

共济、共创、共享，是我们特发人的核心价值观，从这次活动中我们更深刻的体会到这种价值观的重要性，也有了更深刻理解，我们特发人一定要遵循着“共济、共创、共享”的核心价值观，为特发的明天而努力奋斗！

共担风雨，共赏晴空，才能到达美丽的彼岸 ——特发集团“共济 共创 共享”核心价值观大家谈（7则）

■ 罗丽芬、姚金福、沈高帆、华嘉堃、罗小珍、陈雪红、夏思桦/月刊通讯员

“美美与共，特发大同”——感悟特发企业核心价值观（罗丽芬/特发信息）

特发集团提出的核心价值观“共济、共创、共享”，即休戚与共，共同创造，共享成果。由此想到大学者费孝通先生在评价文化差异时说过很有趣的一句话：“各美其美，美人之美，美美与共，天下大同。”把这句话借用于理解特发集团核心价值观的精髓，即每一位特发人都各自完善自身，并能成就和欣赏他人创造的美好，如此的特发才会融为一体，共创盛举。

一种好的企业文化必定是“共享文化”，许多企业在进行企业文化建设的过程中，外请专家顾问指导，直至文化落地后才发现这种文化理念体系并不是企业内生的，而变成了一种“专家文化”，企业的员工并不认同。特发集团诚然也请顾问公司出谋划策，却实实在在地总结历史、深入基层、吸纳建议，从下而上、由上往下地统筹建立一套适应自身发展的企业文化理念体系。“共济、共创、共享”更是体现了一种“共享文化”，必将成为员工所乐意接受的价值观，从而建立“大同”。

“共济、共创、共享”，作为特发集团核心价值观无疑是理念体系中的精髓，寥寥几字就仿佛在讲述特发走向辉煌的奋斗历程，甚至是每一个企业的发展历程特点——苦尽甘来。特发成立之初，凝结了许许多多前辈的心血与汗水，从1984年1月邓小平同志南巡时，登上特发集团国商大厦，俯瞰深圳全景；到今日发展为以休闲旅游、特色地产、光通信产业为主，成为一支集结一万多人的“舰队”，特发历经了大风大浪，而“共济”理念则将引导特发人拧作一条绳，力出一孔。

“共创”是特发人素有品格的提炼。特发信息基层一线坚持十余年之久的合理化改善提案、优化链接环节

的流程再造、全面改善工厂面貌的精益生产项目等等，无一不体现特发人共同创造的秉性。张俊林董事长在集团2016年度总结报告中提出“微创新”与“系统创新”的概念，“共创”一词的提出便与之遥相呼应。创新的前提是有知识储备的，王阳明的《传习录》说：“知是行的主意，行是知的功夫；知是行之始，行是知之成”、“未有知而不行者，知而不行，只是未知”。先有一套方法论，才能有创新的激情，进而有层出不穷的知识创新和一日千里的技术变革。

企业文化建设最初的目的都是为了员工的共同进步，企业的永续发展。“共享”表明了特发集团坚持以人为本，构建和谐企业的信念。每一位特发人都是主人翁，而特发是一个大家庭，在这里每个人应当共享同一个价值观，为了同一个目标共同努力，最终全员共享成果。

特发有了共同的核心价值观，俨然一棵参天大树，上下同气连枝。“共济、共创、共享”是我们一直信仰的理念，也是我们共同的特发梦，指引着员工为实现企业价值做贡献，追求个人价值和企业价值的和谐统一。每一个人不断改进，精益求精，共享经验，才能和而不同，使特发之风源远流长。

企业与我共命运，我与企业共成长（姚金福/特发信息）

历经36年的艰苦奋斗，特发集团从无到有、从小到大、从弱到强，直到今天成为国有大型综合性企业集团。36年的历程，积淀了丰厚的企业文化底蕴，也赋予了特发人不断开拓进取的强大精神动力。“共济、共创、共享”诠释了特发集团全体员工以共同的心理定式、共同的价值取向、共同的评判标准、共同创新发展和共同的践行手段来共同奋斗的核心价值

观，与我们息息相关。

共济，是“企业与我共命运”，是企业和员工的关系，是鱼与水、是瓜与藤的关系。只有企业发展壮大了，我们员工才能得到更大的发展。只有认识到这一点，员工才能在工作中赢得赏识和尊重，才能为个人事业的成功铺平道路。所以，我们无论从事什么样的工作、担任怎样的职务都应该恪尽职守。回首6年前特发信息把光缆和电力光缆生产基地从深圳搬迁到东莞寮步生产基地的那段一起艰苦奋斗的“激情岁月”，我们办公地点就在生产车间，一个部门就只有几个人，平时大家开会和办公地点就在生产车间。从开始搬迁过来设备安装、调试、东莞生产基地第一条光缆成功下线到今天年产能和销售收入成倍提升，全体员工付出了共同的心血。我们每个人都是特发集团这个大家庭中的一员，虽然我们的职位、岗位、工种各有不同，能力有大有小，但我们都应为其增砖添瓦且不遗余力，而不只是“背靠大树好乘凉”，因为我们是这个家的一位成员，应该全身心地为公司的做大做强，共同担起一份责任、献出一份忠诚、贡献一份力量。

共创，是我们的第一要任，特发集团与特区应运而生，经过了几代人的“共同努力、共同创造”，开创了深圳乃至全国多个第一，为深圳创造了巨大的荣誉。我们要继续传承特发的优良文化，凝聚我们的力量和智慧，与时俱进、实现新的发展，创造新的辉煌。2017年是深圳“城市质量提升年”，我们要运用先进管理水平、先进设计研发水平，去共同拼搏，去共同创造，共同努力实现集团“成为最具影响力的都市生活体验平台运营商”的企业愿景。

共享，就是“我与企业共成长”的关系，企业为员工提供适合自己的职业发展通道，让员工体会到劳动推动企业发展的成就感，实现员工的个人价值，与企业共赢。自从我加入到特发信息以来，就将这个大家庭当成了我生存的基础。常言说：大河里有水，小渠才不会干涸。所以只有企业兴旺，员工才能受益。公司的兴衰与发展，决定着我们的命运和员工今后的出路。作为一名员工，就必须明确自己的职责，敢于、善于在平凡的岗位上干一行爱一行。在奉献的同时，收获最大的还是自己，这比起工作上公司所给予的头衔、职称显得更有价值。因为我们自身的财富，谁也无法拿走。

现代社会，日新月异，市场竞争十分残酷，我们要秉承“共济、共创、共享”的核心理念，积极做好本职工作，在公司上下形成一种“众人拾柴”的合力，团结一致，齐心协力，实现企业与我共命运，我与企业共成长。

特发集团核心价值观之我见（沈高帆/特力集团特发物业）

企业文化是企业生存、竞争和发展的灵魂，企业核心价值观是企业文化的核心理念，是团结联系员工的精神纽带，是企业发展壮大内在动力，也是企业行为制度的导向规范。特发集团企业文化核心价值观“共济、共创、共享”，共字是核心精髓，起着提纲挈领的作用，体现了企业与员工共同成长、风雨同舟的人文情怀、与社会共同进步发展的美好愿望。三个词语各有侧重，意义深远，值得细细剖析其中含义，学习宣贯，并运用于实践中去。

“共济”是团结一致、相互扶持。一方面体现在企业与员工间的共赢关系：员工给企业创造价值，企业为员工构建未来。企业尊重员工、信任员工、培养员工、关注员工工作；员工对企业产生认同感、归属感、责任感，舍小利、顾大局，融入团队氛围之中。员工与企业形成共同发展、互利互惠良性合作伙伴关系。另一方面体现员工与员工间的团队精神：将个体利益与整体利益相统一，以团结协作为核心，打造一支讲求大局意识、协作精神、奉献精神和服务精神的高效团队。对内有凝聚力、亲和力，团结友爱，互帮互助；对外有行动力、执行力，纪律严明，目标一致。

“共创”是精诚协作、改革创新。它蕴含了勇于变革的创新精神和以工匠精神为代表的追求卓越的创造精神。习近平总书记指出：“创新是一个民族进步的灵魂，是一个国家兴旺发达的不竭源泉，也是中华民族最鲜明的民族禀赋。”身处经济全球化的当今社会，中国经济正向着市场化、国际化方向快速发展。要求企业在理念、管理、产品、技术、营销等诸多方面进行创新，才能在激烈的竞争中占得先机。同时，也要宏扬工匠精神，品质上精益求精，服务上用户至上，态度上敬业乐业，打造具有竞争力的国际品牌。

“共享”是共享成果、互利双赢。共享精神是互联网时代的标志精神，在企业文化中，首先可以表现在企业内外的分享机制，一是让员工享受到企业发展的红利；二是与行业内外企业大力合作，分享成果。其次表现在搭建共享型信息平台，例如《特发》月刊、企业内部OA，用于宣贯企业文化理念、分享政策精神、市场动态、客户咨询、工作心声等，同时可以建立相应反馈、处理机制，在交流中实现进步提高。最后表现在引导鼓励员工们共享工作经验，推动工作技能提升，从而加强企业核心竞争力。

特发企业文化理念体系立足于特发集团深耕特区36年的历史，是积极应对大环境变化，主动迎接全新挑战的思考成果，是特发集团各级单位开展各项工作、完善规章制度、履行社会责任、推广品牌形象的重要指南；是全体特发人必须全面领会、铭记于心、践行于实的纲领性文件；是全体特发人统一思想、凝聚共识、振奋士气、鼓舞斗志的精神旗帜。企业核心价值观则是企业文化建设的重中之重，对此，企业应与员工一道，将其内化于心、固化于制、外化于行；将“共济、共创、共享”的核心价值观转化为自身理念，并将其渗透入体制机制之中，最终结合客观情况，落实到具体实践当中去。

企业文化建设绝非一朝一夕之事，需要企业上下一心，持之以恒，不懈努力。风调雨顺，自当扬帆破浪，任重道远，更需策马扬鞭。为实现特发集团宏伟愿景努力奋斗，全体特发人共勉！

浅谈“共济”（特力审监部/华嘉莹）

中文博大精深，“济”字既可作为动词，意为相助，如《易·谦卦》中曾言“天道下济而光明”；也可意为成就，如《后汉书·荀彧传》中所言“故虽有困败，而终济大业”，而我们所理解的特发核心价值观中的“共济”，则是一个过程：集众人之智，聚全员之力，成共同之力，最终成就我们的美好未来。

习近平总书记在6月10日召开的上合组织成员国元首理事会第十七次会议上，发表了名为“同舟共济 共建家园”的讲话，他指出，各成员国应当携手应对挑战，深化务实合作，拉紧人文纽带。团结是合作的基础，而合作是团结的保障。只有不断提升各成员国之间在各领域的合作水平，使之逐渐成为相互信任、相互支持、有着广泛共同利益的命运共同体，才能从根本上保证政治上的团结。”其言下之意就是要保持团结协作的良好传统，加大成员间的相互支持，从而构建平等相待、守望相助、休戚与共、安危共担的命运共同体，成员国之间的相互扶持使其组织的综合实力增强。由小见大，映射到企业，也是同一个道理，“共济”才是一个整体中的各个个体的正确相处方式。知何“共济”才能相辅相成，不知“共济”则如一盘散沙而独木难支，其效力将远远不如知“共济”之众所成。

我们职场生活像是一场无尽的旅行，一个人独行总会有孤寂与力不从心，更何况术业有专攻，每个人在自己的领域都有所擅长，合力共济，才能使得企业在市场

上拥有核心的竞争力。这其实也是哲学中常说的，整体的提高需要有内部结构的优化趋向，“共济”的意识就是内部结构优化的最佳体现。

一个人会走得很快，但一群人会走得更远。独行终将会被汹涌的海浪所倾覆，唯有共担风雨，共赏晴空，才能到达美丽的彼岸。总言之，我们需要彼此的相伴相助，如此不仅是个人，更是整个企业的幸运。

对集团“共济、共创、共享”核心价值观的体会（罗小珍/特发黎明公司）

一个公司良好的企业文化能提升员工的归属感和向心力，特发集团正是这样一个给员工带来家一般温暖的企业。从桃李年华到不惑之年，作为特发黎明公司的一名老员工，我一路收获了许多，成长了许多，对特发“共济、共创、共享”的核心价值观深有体会。

古人云：君臣当共济，贤圣亦同时。讲的就是君与臣当共同度过难关，相互帮助。企业与员工之间的关系亦是如此，企业经营得好坏与否直接关系到每个员工的切身利益，员工的命运与企业息息相关。从这个意义上讲，员工与企业之间形成的不仅是一个利益共同体，更是一个命运共同体。这个命运共同体不但有利于企业的稳定，还能形成强大的凝聚力，增强员工对企业的认同感，从而使企业的核心竞争力得到极大提升。而让员工把自己的命运与企业的命运连在一起的纽带就是企业文化。特发企业文化核心价值观是“共济、共创、共享”。其中，“共济”这一符合时代特征、符合企业自身发展需要、被员工广泛接受的理念，正是同舟共济的特发人推动特发集团这一艘大船不断前进的长久动力。

“共创”，共同创造，共同创新。特发员工要与企业携手同心，共创未来，创新发展。不断创造、创新是特发集团向前发展之魂，是特发集团筑梦路上的基石。创新的潜力蕴藏于激发活力的企业文化之中，涵养于良好的工作氛围之中。特发集团新的文化理念体系就是一种管理制度的创新，践行新的文化理念、推进改革创新，才能进一步去除企业内部发展积弊，激发员工源源不断的发展活力与潜力。同时也要看到，企业可持续竞争的真正优势，来自于超过竞争对手的创新能力。“我们往前走，别人也在进步”，对此我们要时刻保持警醒。践行新文化理念，实现创新驱动发展，脚步时刻不能停歇，应该不断向前推进。

让员工共享企业发展成果是特发集团留住人心的关

键。从改革开放初期到现在，特发集团与深圳共成长，不断地向前发展，不断适应市场经济环境，并取得了成就。许许多多的员工都是一路与集团共同成长，两者之间是利益共享、风险共担、协同发展的关系。在特发黎明公司的20余年，我时时刻刻都感受到企业对员工的关怀，无论是工作还是生活，在这里都会觉得舒心、安心。因为特发集团就是一个大家庭，每一位员工都是一个家庭成员，当这个“大家庭”与家庭成员一起分享成果时，我们的心就紧紧联系在一起。

功以才成，业由才广。对于企业发展而言，最关键、最积极的因素也是人才。特发“共济、共创、共享”核心价值观也充分体现了对人才的重视。在特发集团的筑梦路上，作为特发黎明人的我不仅可以在这里实现自我价值，更要为奔腾向前的特发集团注入一份动力。

企业文化理念的灵魂：特发核心价值观“共济、共创、共享”（陈雪红/特发小梅沙海洋世界）

特发历经30余年，经过磨合与沉淀，特发人总结出自己的核心价值观——“共济、共创、共享”。我试着从自我的角度去诠释特发人的企业核心价值观，从字面意思理解，“共”是核心，把大家凝结在一起，“济、创、享”是思想、是动力、是成果。虽然只是简单的六个字，但是他意义非凡，强烈的心理预示引导我们团结、积极向上、共同发展，无形之中将企业的每个员工捆绑在一起，荣辱与共。

企业的核心价值观需要领导们的执着追求，而后逐步引导我们认识、认同、推崇、铭刻于心。记得公司领导第一次带领我们阅读企业文化理念并播放宣传短片时，我很激动，高声朗读，好像找到了前行的方向一样。在今后的若干年中，“共济、共创、共享”将成为特发人共同信奉与传承的理念，我们将为有着共同目标而齐心协力，无论遇到任何困难，将是我们最大的精神支柱。

企业的灵魂就是企业的核心价值观，灵魂的确立，让我有了使命感。我知道企业核心价值观对于一个企业的重要性，我们企业员工还处于认知阶段，还需要大家共同走过认同、推崇、铭刻于心的道路。作为一名企业文化宣传员，我有一颗战士的心，愿跟随组织，配合领导将特发核心价值观理念铭刻到每一位员工心里，让大家围绕企业核心价值观的纽带精神，为企业未来的发展共同努力奋斗。

大雁的启示（夏思桦/特发物业坂田分公司）

当第一次学习特发核心价值观“共济、共创、共享”时，脑海里就立刻浮现出新员工入职培训会上主任分享的“大雁的启示”故事。他强调大家都属于特发人，在一个团队工作，一定要学习大雁团队的目标、互帮互助、承担责任、彼此信任及鼓励的精神，不做团队“污染者”，从此大雁精神经常出现在我的脑海里。

“南飞到温暖的地方”是大雁共同的目标，为了这个目标大雁摒弃单干的做法，充分发挥集体力量，一路齐心协力，攻坚克难，直到最终到达目的地；特发梦是特发人共同的目标，必须依靠整个大团队共同努力。当有大雁感到疲倦之时，总能收到身边大雁的帮助，借着前面伙伴的支撑力快速回到队伍中；若某只雁生病会有两只雁飞出队伍，跟在后面帮助并保护它。在一个团队中，大家互相分工合作，如果我们和雁一样在困境中彼此关爱、相互保护，我们就会战胜重重困难，在他人困难时，伸出援助之手，当自己有困难时，也一定能够得到身边同事的帮助；当领头的大雁疲倦时，会主动退回队伍中，另一只大雁会马上顶替上去，艰难的任务需要大家的付出与支持，领头大雁的主动放权既保证了队伍的平稳前行，又有效地激发了每只大雁的潜能和积极性，锻炼其他大雁的责任担当。公司正进入快速的发展轨道，项目和规模迅速扩大，一方面给了我们很大的发展机遇，另一方急需有责任有担当的人担负起新项目的重任；作为一个团队，急需像雁群一样，在平时就注重同甘共苦，培养储备力量，能够在需要之时立刻上前带领队伍继续前行。无论何时，队伍后面的大雁总会以“呱呱”的叫声鼓励前面的大雁，让“冲锋在前”的大雁知道自己身后有一群始终支持自己的啦啦队，可以大胆放心地往前冲。无论何时，始终信任自己的同事，彼此鼓励，彼此给予正能量，一个拥抱，或是一句温暖的话语，都能够给对方莫大的激励，有了信任与鼓励，前行道路上纵使再多的荆棘也会被踩在脚下成为铺路石。

优秀的团队精神是企业的强大竞争力。一个企业如果没有团队精神，将成为一团散沙。大雁精神一直被人们所称道，正是因为雁群身上看到了团队精神，看到雁群身上体现出“共济、共创、共享”的价值观。特发坚持“共济、共创、共享”的价值观，创造了特发辉煌的今天，相信只要特发集团每个子公司都如大雁团队一样一如既往地发挥团队的力量，特发大集团定能实现一加一大于二的合力，创建特发更加美好的未来。☺

对集团员工行为规范准则制定的几点个人看法

■ 张正治/集团党委办公室

员工行为规范准则是员工在企业经营活动中所必须奉行的、应该具有的共有的行为要求和工作准则，它带有明显的导向性和约束性，是一种对员工的约束和要求。通过倡导和推行，在员工中形成自觉意识，起到规范员工行为举止和工作习惯的效果。

其核心内涵是“共同的行为要求和工作准则，带有明显的导向性和约束性”。据此，个人认为，在制定员工行为规范准则时必须注意和强调以下几点：

一、不要与企业文化理念混同

企业文化理念是价值观、使命和精神层面的，员工行为规范准则是行为层面的，虽然员工行为规范准则的制定要以企业文化理念为指导，但不是企业文化理念本身，前者是指导思想，后者是具体的行为规范，二者在内容和文字表达上有明显的区别，不能把员工行为规范准则搞得像企业文化理念，是其换一种说法或解释。像“谋大局、勇创新、善决策”等，严格来说这不是行为规范。

二、要明确倡导什么、禁止什么，“为与不为、要与不要、准与不准”一目了然，且明确无误，不能有含糊、变通的空间

要通过制定具体的行为规范准则，引导和规范全体员工可以做什么、不可以做什么和怎样做。像“三大纪律八项注意”（三大纪律：一切行动听指挥；不拿群众一针一线；一切缴获要归公。八项注意：说话和气；买卖公平；借东西要还；损坏东西要赔偿；不打人骂人；不损坏庄稼；不调戏妇女；不虐待俘虏）、“三要三不要”、“八荣八耻”（以热爱祖国为荣、以危害祖国为耻……）、“×为×不为”、“×尊崇×反对”等。小时候村庄刻在宗祠墙壁上的乡规民约也是如此，每条都是具体而明确倡导什么、禁止什么。当然，文字格式上不一定这样表达，但内容必须是这些东西。

三、要寻求最大公约数，接受面广，认同度高，突出对全体员工共同的引导、规范和约束，使员工真正乐于接受，心理认同，自觉执行

员工行为规范准则的制定最好不要把公司人员按层、级分等来进行，搞成各人自扫门前雪、明哲保身各顾各的东西；最好是把全体员工作为一个整体团队来制定一个大家都共同遵守的行为规范准则，让员工感觉到是一视同仁，没有高低，没有特殊化，有一种平等的、必须的、没有隔阂的、团队意识的感觉，这样执行起来就会自觉、有力。

分等级、按不同对象制定行为规范准则，也不是不可以，但这比较老套、也相对容易做，但感觉不是最优选择，容易让人产生不平等感觉，不会从心底里真正接受。像“君君臣臣父父子子”，就会有“王侯将相，宁有种乎”的反抗声；“夫为妻纲”，就会有男女平等的呼声；“劳心者治人，劳力者治于人”，就会有劳动者和统治者的对立。当然，我们这里倒不至于此，但分层级分别制定高层领导、中层管理者、基层员工行为规范准则，容易形成“各是各的、各找各妈、各回各家”的错觉，不利于团队凝聚力、向心力的形成。

制定员工行为规范准则，为什么最好不分层、级来进行，背后有两个原因：

一是，企业文化管理的核心和本质，或根本目的是通过企业文化建设，把企业经营管理各个独立、分散的要素，统一贯串起来，形成企业共同的价值观、共同的愿景、共同的员工行为规范准则，以共同的使命、信念、目标，增强企业的凝聚力、向心力、竞争力，提升企业经营管理的层次和水平。特发“共济 共创 共享”的核心价值观，就是很好的体现。强调共同的东西，共同的行为规范，这是最好最合适的，我们制定员工行为规范准则时也必须遵守这一点。

二是，高层领导、中层管理者、基层员工，各自该干什么，有什么责任和不同要求，其实董事会议事规则、经营班子议事规则、各种责任书、岗位工作职责中都有要求和规定，没必要另外搞一个东西来明确和提出来。员工行为规范准则的任务是制定出一个全体员工共同遵守的行为要求和工作准则，强调的是共同，是最大的公约数。个人认为，“三大纪律八项注意”是史上最成功的行为规范准

则，它使人民军队不断发展壮大，获得人民的支持，成为人民子弟兵，建立中华人民共和国。它强调官兵平等，官兵一致，都要执行。平等待我、共同要求、没有特殊化的东西是最容易让人真心认同、乐于接受的。如果官怎么样，兵怎么样，各搞出一套，士兵怎么看，心里怎么想？其执行效果可想而知。当然，搞出一个全员都共同遵守的东西比各自应怎么样难，但正是因为难，才值得我们认真去做，才更有意义。

四、要文字表达简洁精练，让大家易懂易记易行

数十条，繁杂又拗口的东西，不容易记住，会让人束之高阁。记不住，都放在一边了，还谈什么执行，丢三落四、执行打折扣还算好的了。简单易记就不一样。刘邦与项羽楚汉争霸，刘邦入关中约法三章：“杀人者死，伤人及盗抵罪。”就一句话几个字，胜于军万马。“三要三不要”、佛教中的“五戒”或“八戒”都是很简洁的，还有我们传统的家规、家训、家风，“三老四严”（“三老”即对待事业要当老实人，说老实话，办老实事。“四严”即是对待工作，要有严格的要求，严密的组织，严肃的态度，严明的纪律），中国共产党廉洁自律准则，也就是简单的几条规范。大道至简，越复杂，则越不易记和易行。

很欣赏俊林董事长的观点：集众智慧，集思广益，交流碰撞，真理愈辩愈明。集团企业文化价值理念体系就是经过数十次交流讨论，十多次易其稿，才确定下来的。集团员工行为规范准则也会一样，也要经过这个过程，才能拿出一个好版本。

个人提出几条供参考：

积极健康向上，心态阳刚，正能量；不抱怨、消极。

开放胸襟，竞争、合作、双赢；不封闭独断、损人利己。

惜才爱才，以人为本，尊重员工，尊重客户；不妒贤嫉能、唯私唯利。

担当有为，对企业负责，对客户负责，讲求社会责任；不委过、推责。

重干事，轻关系，高效率，复杂问题简单化；不唯上、庸懒繁琐。

走正道，遵守制度规章、职业道德，依法合规办事；不违规违法、失信。

团队合作，关系和谐，企业和员工共同发展；不内耗、隔阂。



围内的宜昌、潜江、仙桃、天门、荆门、襄阳等地，一日游市场覆盖的人口总量达到2000多万人。更为重要的是，荆州是湖北省地级城市海洋文化主题乐园的处女地。到2016年，全国海洋馆数量超过7个的省份多达8个，湖北仅两个，地级城市尚无海洋馆项目。而且荆州市从2010年以来，居民收入稳定增长，连续六年跑赢GDP。

二、合资的海洋馆是荆州海洋世界项目的核心产品

湖北新界文化旅游发展有限公司规划的荆州海洋世界占地面积1032亩，规划建筑面积约50万平米，预计总投资28亿元，分三期五年全部建成并营业。项目拟打造一个集旅游、休闲、度假、美食、娱乐、购物、办公等于一体的都市“周末两日游”目的地。其中一期占地310亩，分游乐区和商业区。游乐区建有大型水上乐园、海洋馆、游乐场、儿童乐园、数字电影院等；商业区建有全国唯一的星空大道（天幕街），一边是现代时尚建筑风格商业广场，仿佛置身于热带滨海城市；另一边是明清风格的青砖红瓦仿古建筑，好像穿越到了古代的江南小镇。免税商城、特色美食街、滨水休闲街、生态龙虾街、平价海鲜街等错落其间。整个项目按4A级旅游景区标准打造，是江汉平原地区唯一的一个以海洋文化为主题的综合性旅游度假区。项目建成后，预计年接待游客300余万人次，年旅游、消费营业额在10亿元以上。

海洋世界的核心项目之一“小梅沙荆州海洋馆”，占地5000平米，建筑面积初步确定为15000平米，定位为江汉平原最大的具有长江流域特色的现代精品海洋馆。是水族、水母梦幻展示，海狮、海豹才艺呈现，鲸、豚动物精彩表演、与萌宠动物欢乐互动的亲子乐园。在此基础上，以现代海洋馆为目标，增加多媒体音影画、声光电以及“VR”等科普体验内容，开展与鲨共舞、万鱼争食、嬉戏魔鬼鱼、比萌大海龟、曼妙美人鱼、浪漫海底婚礼等表演和参与互动项目。与其它海洋馆不同的是小梅沙荆州馆将利用长江流域的资源特点，与科研和保护单位合作，开展江豚、中华鲟等珍稀动物

的救助保育及繁育工作，把保护、保育与全民科普教育和关爱活动结合起来，全力为荆州和周边城市居民以及外来游客，打造一个有自己特色的海洋与水族世界。

三、实力与效率联姻，为双方拓展了新的发展方向 and 空间

湖北小梅沙海洋文化有限公司的成立，反映了特发小梅沙旅游中心与湖北新界文化旅游发展有限公司对荆州市场的共同预期，双方之间的彼此信任、相互的了解及强强联合的效益期待。

小梅沙海洋世界，开业于1999年6月，今年刚好要过自己的18岁生日。作为中国现代最早建成开业的海洋馆之一，在场馆布局、景观建设、水质处理、动物保育表演、鱼类展示、运营管理、市场拓展等方面，有十分丰厚的技术储备和成熟经验，不仅年经营收入从刚开业的3000万元跃升到现在的11000万元，而且为国内海洋馆的发展输出了大批的技术人才。

湖北新界文化旅游发展有限公司，是荆州海洋世界文旅业态的主体。项目一期占地310亩，建筑面积12万平方米，预算投资8亿人民币。2016年11月30日正式开工建设，到今年5月底仅半年的时间，就完成建设工程总量的70%。到六月初，项目一期水上乐园大型游乐设施已安装完毕，各项设备开始试水，项目主入口广场的大型音乐喷泉竣工并投入使用，星空大道（天幕街）施工接近尾声，项目配套的游客接待中心、美食街、休闲街主体工程进展顺利，预计6月中旬完工，园区内外装饰工程、景观绿化等工作也进入最后的冲刺阶段。6月28日水上乐园正式对外开园营业！

可以预见，小梅沙荆州海洋馆项目，将为双方打开新的业务和市场空间，为各自带来新的发展。对于特发小梅沙海洋世界来说，强内拓外首取荆州，迈出了向外发展的第一步，也为现有的人才、技术资源搭建了新的平台。她与集团在小梅沙的新一代海洋馆项目，成为全体员工的憧憬与期待。

特发小梅沙旅游中心迈出强内拓外战略第一步

——湖北小梅沙海洋文化有限公司成立

■ 魏鹏程、侯海龙/特发小梅沙旅游中心

6月2日，特发小梅沙旅游中心、小梅沙海洋世界董事长朱振声，监事会主席郭晓东携中心班子成员到荆州，与湖北新界文化旅游发展有限公司就合资运营“小梅沙荆州海洋馆”事宜进行了充分的洽谈和交流，在解决了集团领导及各部门对公司章程以及合资协议书中与投资、建设、运营有关的所有问题后，与湖北新界文化旅游发展有限公司签订《小梅沙荆州海洋馆项目合资协议书》，成立了湖北小梅沙海洋文化有限公司董事会，通过了公司章程。以此为标志，小梅沙以荆州为起点的强内拓外战略迈出了坚实的第一步。

一、经济文化名城与广阔的市场空间

荆州，古称“江陵”，湖北省地级市，是春秋战国

时楚国都城所在地。位于长江中游两岸，江汉平原腹地。是国务院公布的首批24座中国历史文化名城之一，也是中国优秀旅游城市，国家园林城市，长江中游重要的港口城市，中南地区重要的工业基地和轻纺织基地，素有“长江经济带钢腰”之称。

荆州历史悠久，文化灿烂。建城历史长达2600多年，历20个楚王，定都长达411年，创造了堪与古希腊雅典文化相媲美的楚文化。三国时期，荆州为群雄逐鹿之地，境内三国文化遗存遍布。是“2012年度中国特色魅力城市200强”。

荆州也是湖北的第三人口大省，2016年11月人口抽查常住人口为570万人，占全省人口的10%。150公里范

全员参与，持续改善

——特发信息光缆事业部、电力光缆事业部、光网科技公司召开精益生产项目启动会

■ 罗丽芬、范建聪、吕璟/特发信息公司



为进一步营造全员参与的改善氛围，调动全体员工参与积极性，继4月特发信息召开“精益生产、ERP、流程再造三项目启动大会”后，5月特发信息光缆事业部、电力光缆事业部、光网科技公司分别召开了各自的精益生产项目启动大会。特发信息总经理蒋勤俭、经营管理部经理周旭、深圳3A顾问公司专家团队受邀参加启动会。

一、光缆事业部精益生产项目启动会

5月23日，光缆事业部精益生产启动大会在特发信息光通信产业园食堂隆重召开。会上，光缆事业部设立的7个精益生产团队通过节目表演、团队风采展示等形式表明了精益求精、持续改善的决心，同时进行全员宣誓，呼吁全体员工参与项目推行。在一睹精益团队的风采后，特发信息总经理蒋勤俭在会上作了重要讲话，指出了为了提高公司运营效率，增强核心竞争力，推行精益生产项目是特发信息追求持续发展的需要。精益生产项目涉及范围广、耗时长，需要全员参与、持续改善，为打造人人羡慕、受人尊敬的企业奠定基础。

二、电力光缆事业部精益生产项目启动会

5月17日，电力光缆事业部在特发信息光通信产业园培训室召开精益管理项目启动大会。会上，8个样板区和全体员工作了宣誓，表达了他们对精益生产导入的信心和决心。特发信息总经理蒋勤俭在会上讲话，阐述了通信行业背景与推行精益管理项目的必要性，也提出对电力光缆事业部精益管理项目的要求与期望。电力光缆事业部总经理张伟民表示，电力光缆事业部全体人员将全

身心投入项目中，认真学习，克服困难，在提升自己的同时提升公司产品质量与管理水平，也期待电力光缆事业部早日成为行业标杆。

三、光网科技公司精益生产项目启动会

5月15日，光网科技公司在东莞寮步聚慧e谷工业园举行了精益管理项目启动大会。会上，光网科技总经理卢浩向精益生产样板线团队进行了授牌；光网科技郭建民董事长指出，引入精益生产项目对公司和员工是双赢的，项目目的是以最少的投入争取最大的产出，提高公司核心竞争力，以参与全球化的竞争；员工也能通过项目得到个人的成长、提高个人的素质。他同时也对光网科技各级管理者提出要求，要坚决配合执行精益管理项目的推行，不允许任何阻碍精益管理项目前行的因素存在。会议最后，特发信息总经理蒋勤俭对光网科技上下执行精益管理项目的决心给予肯定，指出现在市场对产品的质量要求越来越高，光纤光缆作为特发信息的重要产业，要高度重视光纤光缆的精益生产管理。但是精益管理仅仅是教会了我们方法，未来的管理还需要依靠我们自己的努力。蒋勤俭总经理鼓励大家，一份付出一份收获，希望我们齐心协力推动精益改革之道。

精益生产项目是特发信息2017年重大管理改善项目，目的在于全面提升公司在品质、成本、效率、交期、安全和员工素质等方面的竞争力。三家经营单位精益生产项目启动会的召开，表明了公司上下全员参与、持续改善的决心。相信在全体员工的共同努力下，项目必将取得圆满成功！

集团召开扶贫工作推进会

■ 吴慷/集团党委办公室

为顺利推进集团各项扶贫工作，5月27日上午，集团在国创中心A座30楼多功能厅召开特发集团扶贫工作推进会。各企业扶贫工作负责领导、驻村工作队成员、集团党办相关人员参会。集团党委副书记、纪委书记林婵波出席会议并讲话。会议由集团纪委副书记、党委办公室主任陈忠炼主持。

会上，驻村工作队队长黄胜鹏简要汇报了三年扶贫规划的整体情况，并着重围绕2017年重点开展项目，以及分配给各企业的扶贫任务，从项目的目标计划、存在问题、当前进展及需提供的帮助等方面作了系统介绍。

随后，各企业依次汇报各自责任项目的推进情况以及下一步工作设想，并就项目推进存在的困难和问题进行沟通、交流。

最后，林婵波同志作小结讲话。他在充分肯定驻村工作队、各企业以及集团党办有关人员为集团扶贫工作所付出的积



极努力后，从树立大局意识、明确任务要求、明确方法步骤等三个方面，提出下一步工作要求，并勉励大家再接再厉，继续按照三年扶贫规划要求稳步推进各项扶贫任务，确保扶贫工作圆满完成。

精准扶贫 实地调研

——集团系统企业赴李白村开展扶贫活动等4则

■ 李晓红、杨红、梁杰庭、赖赐纳/月刊通讯员

特力党委委员一行到李白村实地调研

根据集团精准扶贫工作要求和特力集团工作计划，特力党委委员拟分两批到扶贫对口村河源东源县上莞镇李白村进行调研。6月2日，特力党委副书记、总经理丁辉带领第一批党委委员和企业有关人员到李白村开展精准扶贫工作，了解贫困户实际需求和特力扶贫项目整体情况，慰问贫困户，并参观了佛手瓜种植基地。

特力一行人员首先与李白村村委干部和驻村工作队黄胜鹏队长进行了座谈，细致了解李白村目前情况，扶贫工作项目进展情况和特力项目的具体要求，并在村委干部和驻村队的陪同下，参观了村里的基本建设项目，对特力扶贫项目中各个路面硬化和道路修缮点进行了实地考察，就项目的开展进行了沟通交流。丁辉副书记表示将立即组织落实特力项目开展的资金和人员，按计划启动项目建设，同时，还将利用特力现有的汽车维修技术和



资源，组织华日公司为李白村的脱贫和发展提供相关的帮助。

接着，丁辉副书记还走访了特力结对帮扶的贫困户，送去慰问物资，与他们亲切交谈，鼓励他们积极面对困难，树立信心，尽快脱贫。

最后，调研组一行人员来到特发特色产业项目基地——

佛手瓜种植示范园参观，了解园区的建设和瓜果的销售情况，虽因下雨不能参与下地劳动，看到了种植基地硕果累累，感受到扶贫工作辛勤付出已初显成效。丁辉副书记当即决定购买一批佛手瓜支持扶贫建设，并表示特力集团要拓展扶贫思路，在完成好修路项目的同时，利用企业资源优势为李白村早日脱贫多做一些有益的工作。

特发黎明公司袁洪章书记带队赴李白村实地调研



根据集团精准扶贫工作安排，5月26日，黎明公司党委书记、董事长袁洪章率公司班子成员、中层管理人员和有关人员赴集团精准扶贫帮扶点李白村开展调研活动。河源市上莞镇有关领导、李白村村委、集团驻村工作队、及产业扶贫项目佛手瓜合作方一同参加了本次调研活动。

袁洪章书记一行在工作队及镇、村委干部的带领下，慰问了对口贫困户，给他们送去了慰问品和慰问金。随后调研组一行实地考察了佛手瓜基地并与上莞镇、李白村主要领导进行座谈交流。会上，上莞镇领导对集团一年多以来对扶贫工作的高度重视和有力措施表示充分的肯定和感谢；工作队对产业扶贫项目发展中土地流转、所需的农业防晒网搭设、浇灌系统的选择，以及现阶段存在的资金缺口等困难和问题进行了汇报。吴平副书记对浇灌系统的滴灌、喷灌方式进行了详细了解，并对选择两种浇灌方式各所缺的资金缺口，以及在项目实施过程中会遇到的问题与工作队和佛手瓜项目合作方进行了详细讨论、沟通。

袁洪章书记表示：通过一年多的努力，特发集团对口扶贫李白村现已初见成效。下一步黎明公司将与村委、项目合作方研究协商，就佛手瓜项目中遇到的困难提出解决办法，形成方案，报集团审定。黎明公司将尽心尽力做好佛手瓜示范项目，通过带动更多农户种植佛手瓜，实现整村脱贫，为特发集团将李白村打造成为精准扶贫的精品项目、标杆项目，做出黎明公司应有的贡献。

小梅沙旅游中心赴李白村开展扶贫活动

5月24日，小梅沙旅游中心党总支在朱振声书记率领下，组织28名党员、15名入党积极分子共43位同志冒着风雨，奔赴李白村，开展扶贫活动。按照集团党委扶贫工作统一的部



署，小梅沙2017年的扶贫工作有两项任务：一是组织党员、员工赴李白村开展一次除草活动；二是组织李白小学部分老师、学生到小梅沙旅游。对此，小梅沙旅游中心党总支高度重视，将扶贫工作贯穿于党建工作之中。

随后，一行人员在当地村委和集团驻村干部的引领下来到李白小学，与校领导、老师进行了座谈。朱振声书记向李白小学班子简单介绍了小梅沙旅游中心的情况，倾听学校方面的诉求，努力为李白小学解决实际困难，同时也欢迎师生们到小梅沙体验海洋文化，感受海洋快乐。接着，朱振声书记还慰问了结对帮扶的贫困户，送上慰问金，鼓励他们提高自信心，共同寻找脱贫路子，尽早脱贫。

在中心领导慰问的同时，广大党员、积极分子已经在佛手瓜种植基地“撸起袖子”干起了农活。在一片绿油油的瓜地里，全体同志开展除草劳动。为保护瓜苗，除草活动全用手工操作，纷纷细雨中，泥泞瓜地里，大家分小组开展劳动竞赛，劳动场面热烈、充满激情，同志们蹲在地里，埋头干活，将杂草一棵棵、一株株地拔出，一行行、一笼笼地推进，在劳动中体会艰辛和快乐，领悟扶贫的重要意义。

通过组织党员和入党积极分子到李白村开展扶贫活动，一方面为集团的扶贫工作尽绵薄之力，为扶贫对象送去温暖和信心；另一方面，增强了党员的党性意识，先锋意识，也是“两学一做”活动和群众路线教育活动的一次生动实践。

特发物业赴河源市李白村开展精准扶贫工作

5月22日，为响应集团精准扶贫工作号召，特发物业党委书记、董事长高天亮率公司班子成员、本部党员和员工前往李白村开展精准扶贫活动。

当天上午9:00，特发物业团队到达河源市上莞镇李白村，同集团驻村工作队队长黄胜鹏和村支书记座谈交流，深入了解李白村人口、行政区域和基础设施等现状。随后，特发物业团队兵分两路，董事长高天亮带领领导班子、特发楼宇科技公司负责人一行，走访慰问贫困户，送上慰问物资和慰问金，并在雨中实地考察了李白村水利工程项目。据了解，李白村因灌溉渠年久失修，目前约有400亩农田受雨季内涝影响无法耕种，切实影响村民耕



作和收入。灌溉渠工程是当地村民渴望得到帮忙解决的问题。对此，特发物业多次与黄胜鹏队长沟通讨论工程设计和造价，项目规划完成共8条灌溉渠。楼宇科技公司相关人员现已开始接洽该项目，接下来将组织专业人员到现场详细踏勘，确定施工方案，

台风暴雨中，集团领导检查安全生产工作等4则

■ 张葵生、姚金福、刘文清、黄岩珍 等/月刊通讯员



受台风“苗柏”影响，6月13日早晨，深圳市发布了暴雨橙色、台风蓝色预警。“苗柏”成为今年首个影响深圳并带来局部地区大暴雨和大风的台风。尽管提前做好了防范措施，特发集团党委书记、董事长张俊林还是十分担心下属企业安全生产问题，特别是那些上世纪80年代建成的老旧物业能否经受这次台风的考验。台风登陆4小时内，张董事长带领集团安委办主任和安全管理专家来到特力集团老物业汽车大厦检查安全生产情况。检查中，雨很大，虽然裤腿卷高但还是全湿了……为了安全，大家坚守岗位。

张俊林董事长在了解汽车大厦防洪涝设施、应急保障等情况后，还和安全专家一道查找大厦安全隐患。当专家检查配

评估后的建议是在枯水期开工比较合适。本项目完成后，将有1000亩农田收益，免受雨季内涝影响。

与此同时，特发物业团队其余人员前往李白村佛手瓜种植基地参加田间劳动。一行人员走进瓜田，在瓜藤架下一字排开，仔细拔除杂草。在闷热的天气下，晴雨交替，不一会儿大家便大汗淋漓，湿了衣衫，但丝毫没有消减大家的热情。紧跟着，高天亮董事长一队人马也在佛手瓜基地与大家汇合，投入到除草的大军中去。经过一个上午的努力，一垄垄瓜地的杂草被清除干净，露出了田地的原貌。看到了自己的劳动成果，对于久坐办公室的“都市人”来说，能身体力行地为村民出一份力，内心自然是由衷高兴的。因为大家肩并肩相互协作，是在完成一项有意义的事业。在践行扶贫工作的路上，我们可以自豪的说，那里有自己的一份努力。

电设施时，光线不足，他马上启动自己手机手电筒功能，为专家掌灯。董事长在检查中强调，安全生产是一票否决，安全工作无小事，尽管集团有大量老旧物业，不管困难多大，大家要尽职尽责，力保集团安全生产无事故。董事长对安全生产身体力行，激励了特力领导和安全工作者的士气，坚定了大家做好安全工作的决心。特力董事长吕航和分管安全工作副主任永建表示，上级领导对我们安全工作指导和检查，我们一定要虚心学、抓落实，不仅要重视，而且还要从组织上、制度上、工作流程等方面保证公司安全生产，完善科学的网格化管理。

大家常说暴风雨中，工作在抢险救灾工作中的人员身影是最美的，在企业经营中，领导者把安全生产放在首位，认真履行“一岗双责”责任和义务，在操心集团经营工作过程中，时刻绷紧安全生产这根弦，未雨绸缪，勤勉敬业，暴风雨中履行安全责任，他们的行为值得点赞，把隐患消灭在萌芽状态，他们的身影也是最美的。

特发信息安全生产工作获政府部门肯定——东莞市安监局寮步分局到特发信息光通信产业园进行安全生产检查

6月13日下午，东莞市安监局寮步分局安全生产检查组来到特发信息光通信产业园进行安全检查，寮步镇电视台随同拍摄和报道。检查组一行对特发信息生产场地进行了实地检查，仔细查看了各生产环节；同时查阅安全台账记录，对公司安全管理措



施、安全生产检查制度、安全教育培训、安全生产责任制等进行了详细了解和指导。最后，检查组一行对园区安全生产工作给予了高度评价和充分肯定，并对安全建设工作提出了宝贵意见和建议。检查期间，寮步镇电视台正面报道了特发信息光通信产业园的安全生产工作成效，并现场采访了电力光缆事业部安全生产负责人。作为国有企业，特发信息长期高度重视安全生产工作，认真贯彻落实“安全第一、预防为主、综合治理”的方针，一方面努力完善安全生产管理体系，制定各项安全生产规章制度；一方面充分利用简报、展板、应急演练、安全警示语等方式，提高员工安全生产意识，营造人人重视安全、人人维护安全的和谐氛围，为实现长期的安全生产而不断努力。



另：为提高公司安全管理水平，学习先进企业的生产现场安全管理经验，6月2日，在特发信息副总经理、安委会副主任刘阳带领下，公司安委办13名安全管理人员来到世界500强、全球化工行业前10名之一的空气化工产品（中国）投资有限公司的空气产品气体（东莞）有限公司进行对标学习。该公司是空气产品公司在华南区同类工厂中规模最大、生产设施最先进的一家，主要生产氢气、氧气、氮气、氦气等气体，日产量可达15万升，用于医学磁共振、光钎、半导体等高端领域。空气产品气体（东莞）公司南区域安全主任首先介绍了该公司在安全生产方面的一系列做法，如安全检查、危险源管控、教育培训、安全奖罚等，随后带领安委会一行参观了生产车间，并介绍现场管理经验。最后双方围绕安全生产管理工作做了讨论交流。刘阳表示，空气产品气体（东莞）公司在安全生产工作方面做到了思想重视、理念新颖、措施细密、覆盖面



广，特发信息深受鞭策和启发，希望公司安全管理人员通过此次参观学习，结合企业实际找差补缺，推动企业安全生产主体责任落实，有效预防和减少安全生产事故，为实现特发信息经济快速发展打下坚实的安全基础。

香蜜湖公司代表队摘安全生产知识竞赛桂冠

深圳市安全管理委员会办公室、深圳市福田区安全管理委员会为全面宣贯落实深圳市“安全生产月”系列工作，强化企业安全生产监督管理，普及全民安全生产防范意识，于6月22日下午在市体育馆组织主办福田区街道单位“全面落实企业安全生产主体责任”为主题的安全生产宣传咨询日活动，福田区共有10个街



道单位参赛，香蜜湖公司作为香蜜湖街道代表队在两轮激烈的知识竞赛中脱颖而出，取得第一名的优异的成绩，获得本次竞赛的“一等奖”。竞赛活动以安全生产知识必答、抢答及风险题选答为主要内容。香蜜湖公司代表队参赛队员充分发挥团队精神，沉着应战，奋力拼搏，在强手如林面前顺利通过初赛闯进决赛，并在决赛的6支强队中以200分满分成绩获得排名第一。香蜜湖公司代表队在本次竞赛活动中取得优异成绩，在获得“一等奖”奖牌的同时，也受到了市、区两级现场领导及各参赛兄弟单位的赞许和好评，亦为香蜜湖公司赢得了社会荣誉。

另：为认真有效履行企业安全生产主体责任，不断强化公司辖区从业人员的安全意识观念，更加熟悉掌握消防安全、应急处置消防突发事件技能技巧等相关知识，6月15日下午，香蜜湖公司安委会组织辖区近70家安全生产重点单位的安全生产责任人、安全员、特种人员等170名从业人员，开展安全

生产、消防安全知识专项培训，讲授国家消防安全法律法规、火灾发生种类及预防措施、电气火灾的危害、初期火警扑救及报警、灭火基本方法、灭火器及消火栓的使用、救火常识与技能、火场抢救与逃生技能技巧等有关知识。

特发黎明公司应急预案完成备案

根据生产安全事故应急预案管理办法的要求，黎明公司聘请专业机构对《深圳市特发黎明光电（集团）有限公司生产

安全事故应急预案》进行了修订。5月10日，专业机构组织专家组召开评审会进行评审，专家组通过详细询问、现场巡查等方式，对应急预案中的一些问题提出了专业性意见，对汇编工作进行了针对性指导。通过专家评审组的评审后，黎明公司应急预案于6月1日在深圳市南山区安全生产监督管理局完成备案。完善的应急预案体系是及时、有序、有效开展救援工作的重要保障。此次备案的完成不仅规范了黎明公司安全生产事故应急预案的管理，还增强了应急预案的合法性及完整性。

特发物业公司举行华辉加油站联合安全生产讲座和消防演练等3则

■ 郭丰荣、方瑞程、李凤 等/月刊通讯员

6月16日下午3:00，特发物业公司举行华辉加油站联合安全生产讲座和消防演练，由特发物业资产经营公司负责组织，翠锦社区工作站、华辉加油站、泊林花园管理处联合举行，并得到辖区街道办、翠竹派出所、田贝消防中队武警官兵及民警的大力支持，珠宝园分公司、特力大厦管理处的鼎力协助，最终取得圆满成功。

讲座及消防演练分别在华辉加油站和泊林花园进行，共有各家单位近两百余名领导、员工参加，派出所出动两辆警车十几位民警、田贝消防中队更是史无前例出动3辆消防车和30多名武警官兵参与，各协办单位动用各类消防灭火和防暴器材、装备百余件，并吸引了大量辖区业主、住户参与，是罗湖区此类消防演习历来最大规模的一次。

特发物业公司总经理崔平、副总经理周初新及辖区工作站、派出所、消防队有关领导参加了讲座及演练。崔平做动员讲话，翠竹街道办、派出所、消防中队的领导在讲话中分别进行了安全生产知识技能的宣传教育，同时对特发物业公司对于安全生产工作的重视和努力都表示肯定，赞誉华辉加油站安全生产工作在翠竹街道办辖区四座加油站中是做得最好的。

华辉加油站自特发物业6月1日正式接管运营以来，作为一家危化品经营单位，安全生产工作一直是特发物业公司关注的重中之重。为此，特发物业公司在人、财、物上为华辉加油站的安全生产工作提供充分保障，保证足够数量的安全管理及操作人员持证上岗，并按标准重新采购和配置了一批安全物资。目前华辉加油站各项设施设备运转良好，员工现场作业规范。同时，特发物业公司不断健全华辉加油站各项规章制度，加强



安全生产管理和员工队伍建设。在此次联合安全生产讲座和消防演练中，通过泊林花园管理处的反恐演练、伤员抢救、明火扑救，还有田贝消防中队高台施救、射水炮、火场救援等精彩演示，很好地检验了华辉加油站的安全生产工作效果，同时与周边兄弟单位、政府部门建立了应急联动机制，进一步提高了华辉加油站的应急处理能力。

此次联合安全生产讲座和消防演练的圆满举行，检验和提高了水贝片区物业应对火灾事故的应急联动响应和现场处理能力；应急预案的完善性、可操作性及联动效果；应急设施设备的针对性、可靠性及应急应用能力；使应急人员熟悉了各自的应急岗位职责，熟练掌握各种应急设备和器材的使用，进一步提高了员工应急处理能力。

特发小梅沙中心开展消防安全培训及实操演练



6月8日下午，特发小梅沙中心召开消防安全培训大会，中心各部门、所属经营单位及周边合作单位业主、公交车队等近200人参与培训。培训分消防安全知识讲解和现场实操演练两个部分，邀请了盐田区公安分局消防监督管理大队邓警官主讲并现场监督指导。邓警官从消防安全基本知识，灭火器的使用，消防应急处理，安全生产注意事项等方面展开讲解，现场气氛浓烈，与会人员积极参与互动。紧接着，参会人员至酒店后方空旷场地进行实操演练。在模拟火情现场，大家轮流使用灭火器进行救援实操。通过演练，提高大家的火情扑救能力，也增强了大家的消防安全意识，取得了良好的培训效果。

6月14日下午4:00,中心办公室保安队组织酒店工作人员进行了2017年上半年消防安全“实战演练”，为全体员工上了一堂生动的消防安全课。活动使大家在演习中了解、掌握了发生火灾时紧急疏散的有关知识，提高了员工们的紧急避险、自救自护和应变能力，增进了酒店业余消防员们的实战灭火经验，为酒店消防安全工作奠定了良好的基础。

6月16日下午，小梅沙酒店组织游泳池救生员、保安员以及相关人员进行了一场游泳池救生演练。通过演练，参与演练的员工了解到了基本的救生知识，也提高了救生员救生的业务技能，使其能应用到日常的泳池管理工作中去。

特发深高重视安全生产，举办安全和健康教育培 训讲座

特发深高在安全生产、职业健康等方面加大投入，健全制度，切实保障员工的身体健康。公司严格执行国家劳动安全卫生法律法规，切实改善员工的生产生活条件。公司建立了公司安全生产管理制度体系，成立安全生产委员会办公室，配备专职的安全管理人员，负责安全生产工作；强化了安全培训制度，新员工必须进行安全学习培训，在岗员工定期进行安全教育培训。在6月份的“安全生产月”中，公司组织开展了安全培训讲座，各部门骨干员工都参加了讲座。讲座以近年来发生的火灾案例通过视频、图片及文字的形式展示用电及消防安全重要性。6月22日，在集体宿舍区开展了消防安全应急演练活动，住在集体宿舍的员工都参与此次消防演练。现场教授员工如何使用灭火器扑灭初期火灾隐患、扑灭燃气瓶产生的火灾、如何使用消防栓和消防水带、如何在宿舍火场中应急自救及疏散等相关技能。通过消防培训和应急演练进一步增加了员工消防安全知识水平，为公司安全生产打下实战基础。

公司经营生产环境为员工举办“强化健康教育，提升健康水平”为主题的员工健康知识讲座。讲座邀请专业老师重点讲授夏季高温防暑、毒虫动物咬伤、晕厥的处理办法，现场员工积极参与现场止血包扎术、骨折包扎术和心肺复苏等现场演练。讲座通俗易懂，贴近工作和生活，内容丰富实用，不仅提升了员工自我保护意识，同时也提高在工作中客户突发情况的应急处理能力。

特发小贷密集考察珠宝供应链金融

■ 张聪/特发小贷业务部



为紧贴公司战略，深耕珠宝供应链金融，拓展珠宝行业及市场，加强与珠宝商之间的沟通联系，2017年5月23日至26日，特发小额贷款公司傅斌总经理率队，奔赴南京、重庆、成都等地，参观考察南京宝庆尚品珠宝连锁有限公司、重庆金店责任有限公司及中国（西部）国际珠宝中心，并就珠宝供应链金融服务产业发展现状、客户需求等与宝庆尚品、重庆金店、中国（西部）国际珠宝中心的经营者进行探讨，对珠宝供应链金融服务实践中的商业模式创新、资金管理、风险控制等问题进行深入交流。

宝庆尚品，成立于2013年，主要以直营模式为主，同时开始大力开展加盟连锁业务及电商业务，在全国拥有门店一百余家，年营业收入16亿元，已发展成为江苏、安徽地区领先的金银珠宝首饰零售商。2015年金一文化（股票代码：002721）斥资近4亿元，收购宝庆尚品51%股份。目前，金一文化致力于整合供应链，建造一个完善的生态系统，以在目前黄金珠宝面临产能过剩及供需矛盾时，稳定市场占有率。

重庆金店，创立于1951年，其前身是人民银行下属的重庆金银制品厂，曾跻身全国八大金银首饰店之一，是重庆市金银珠宝行业“会长单位”，2001年以前，重庆金店占重庆市金银珠宝市场份额1/3，但改制后由于股权结构分散，经营思路僵化，管理落后，效益下滑。2015年5月，深圳市合顺珠宝有限公司收购重庆金店100%股权。合顺珠宝经营者旗下有众恒隆、美恒诚等多家知名珠宝公司。众恒隆公司拥有上海黄金交易所提

供标准金锭、金条资质，年营业收入80余亿元。2016年1月，重庆金店以新品牌、新形象、新产品、新团队、新LOGO再次面世，与重庆国检合作控制品质，并将进一步规范加盟店货源，在市场布局上坚持立足重庆，辐射西南。目前重庆金店在重庆地区拥有直营店3家，加盟店36家，另在四川等地开设了省外旗舰店。

中国（西部）国际珠宝中心，2013年由成都市金牛区区委区政府主导，与四川省珠宝玉石首饰行业协会和国家金银珠宝饰品质量监督检验中心(四川)合作打造，占地60亩，建筑面积28万平方米，是西部地区规模最大、档次最高、产业链最完善的珠宝产业平台，目标建立西部珠宝行业最大的产业聚集中心、交易基地以及最权威的鉴定平台、配套的金融平台、电商平台。项目投入运营后，预计年交易额将突破500亿元。

供应链金融的本质是通过资金流、信息流和物流的共享消除非对称性，打通上下游业务通道，降低融资成本。珠宝行业是资金密集型行业，零下游终端以批发+加盟店为主，扩张亟需资金支持，但是因其多为轻固定资产模式，缺乏可供抵押的标准资产，因此很难从传统金融渠道获得融资。但是珠宝行业利润率高，终端零售拥有稳定现金流，行业商圈合作较紧密，重商业信誉，十分适合从供应链着手来解决行业的融资问题。通过此次考察，大家对珠宝行业，特别是零售门店的经营现状和客户需求有了更加深入的认识，为供应链金融服务实践提供了新思路。

融入新时代元素，促进收付方式转变升级

■ 陈思宏/特发黎明公司



移动互联网是覆盖面最广的互联网与最先进的移动通信技术激情碰撞的产物，它的浪潮席卷着我们生活的方方面面，视频节目、新闻速递、电商购物、交通出行等需求都能通过手机一键完成，给人们的生活带来翻天覆地的变化。移动支付便是其中一个缩影。

2016年被称为“移动支付年”。移动支付给传统的现金收付模式带来了前所未有的冲击，传统现金收付模式的劣势也日渐显露，如收到假钞，找错零钱的风险；负责收付现金的人员可能出现行为不当的失误或资金挪用的风险；携带大量现金到银行进行缴存的外部环境风险等。根据特发集团关于“加强财务资金安全”的要求，特发黎明公司全面梳理财务资金收付管理和内控环节，发现公司的资源性资产经营由于个人租户数量较多且十分分散，难免存在一些现金收付的环节。虽然一直以来都在不断地规范各项收缴流程，但仍存在资金安全隐患，亟待升级现有收付方式，切实防范资金风险。但升级现有收付方式面临两大难点：一是成本控制；二是可行性，即租户的接受度。为解决上述难点，5月5日，由黎明计财部牵头，开展了关于资源性资产经营升级现有现金收付方式的专项调研，从收款和支付两个环节入手：

一、收款环节：经过多渠道了解与调查，包括比较多种新型收款方式和各个银行的具体费率等，我们初步拟定了三种方案：一是直接与支付宝商户平台合作；二是直接与微信商户平台合作；三是采用POS机收款方式。通过对三种方式的成本（前期投入与运营费用）、结算周期、可操作性、接受群体等进行对比分析，我们发现中信银行新型POS机（旺POS）不仅集刷卡、微

信、支付宝等多种收款方式于一身，受众广，而且所需成本最低，为优良选择。选定最佳方式后，我们部也结合公司的实际情况，包括租金金额分布、押金的滚动周期等进行运营费用测算，评估采用这种方式全年所需成本。经过权衡费用承担与风险承受的利弊，我们作出以两个月为期，试行该种收款方式的财务建议，并提出具体实施方案，从前期准备、经营过程和事后总结优化方面明确计财部与物业部的职责和行动指南。

二、支付环节：特发黎明公司以前清退个人租户押金一般通过转账到物业部人员个人账户，再由其支付给租户，这种退押金方式存在一定资金风险。因此，我们也详细咨询与充分了解各个银行跨行、异地卡转账相关手续费，结合合同签订期限的滚动周期进行费用测算。经测算，我们发现退押到个人租户全年所需承担的手续费较低，因此建议实施押金直接转账至个人租户。

5月31日，我们正式提交了相关调研报告。报告引起全司对资金安全问题的高度重视，经与相关领导及物业部协同，决定先从一个片区试行，两个月为期，到期视具体实施情况调整或完善，然后全面推行。6月8日，在完成了一些必要的前期准备工作后，我们顺利在试点片区安装并启用新型POS机收款方式。接下来，我们会持续关注新型收款方式的使用效果与后续影响，并计划在8月份根据具体实施情况及时调整与完善相关方案，力求将该项举措做好做强，形成示范效应。

2016年5月31日，教育部、国家语委在京发布《中国语言生活状况报告（2016）》，“互联网+”入选十大新词和十个流行语。所谓“互联网+”，就是在传统行业中有机地融入互联网元素，使之碰撞出火花，焕发新的活力，它是经济发展的新形态。当今时代是飞速发展的信息时代，身处传统行业的我们只有紧紧跟随时代发展的脚步，不断融入新时代元素，才能不断前进，经久不衰。借助“移动支付”的浪潮，特发黎明公司实现了收付方式的转变升级，完善了财务资金安全管理，防范了财务资金风险，提高了工作绩效。在今后的工作中，我们会继续追随时代发展的潮流，乘时代之新风，挥科技之利剑，加强公司经营与管理提升，促进各项工作踏上新的台阶。

携手结对 友好共建 共创党建工作新模式

■ 周爽/特发地产公司



“七一”前夕，为贯彻落实上级党委大抓基层大抓支部的要求，深入推进“两学一做”学习教育常态化制度化，特发地产党支部主动作为，积极探索，在丁晓东书记率领的公司领导班子的部署下，以党建业务齐抓共管、相互促进两不误的党建工作理念，结合“走出去”、“引进来”，与市住建局有关部门进行接触，经过两个多月的努力和推动，正式确定与深圳市住房保障房改事务部党支部开展结对共建活动。

6月27日，双方在市政大厦七楼会议室举行了以“携手结对 友好共建”为主题的活动启动会，市住房保障房改事务部缪缨部长、许耿丹副部长及部分党员代表，地产公司全体党员、中层以上管理人员、发展对象和积极分子一起参加了会议。

会上同时还进行了中心组（扩大）学习，邀请市国资委党校陈磊研究员为双方上了一堂“两学一做”专题党课，陈老师通过简析党章党规，结合实际案例，生动形象地阐明党员应如何以身作则，发挥先锋模范带头作用，并充分讲解了习总书记关于广东经济发展“四个坚持、三个支撑、两个走在前列”重要指示的内涵及重要意义。

随后，双方党支部进行了座谈，共同探讨和安排了



下半年结对共建工作。双方一致认为这种不同类型、不同特点党支部间的交流和互学互促，能够创新和丰富支部活动的形式和内容，增强支部的凝聚力和生机活力，能更好的强化大家抓党建工作的主动意识，发挥支部党员的智慧和创造力，使双方支部充满活力又各具特色，充分发挥每一名共产党员的先锋模范作用，提升基层支部凝聚党员、发挥作用、解决问题的能力，打造坚强的战斗堡垒。

双方表示将切实加强交流，学习与互动，真抓实干，在开展结对共建“六个一”活动的基础上，还将就如何有效合理利用政企资源进行专门的课题研究探讨，共创党建工作新模式新方法。

房改事务部是市住建局住房保障署组成部门之一，承担了全市住房制度改革、保障房上市、人才补贴和房改补贴等业务工作，对地产行业的政策法规掌握非常全面、准确；和平里项目特别是二期安居房的销售、入伙顺利开展所带来的“特发”品牌效应，特发地产给他们留下了深刻的印象和好感，能与其结对共建来之不易，将对特发地产今后的业务开展，起到很大积极作用。

特发小梅沙旅游中心党总支开展“浓情服务、提质创优”活动

■ 梁杰庭/小梅沙旅游中心党总支

为进一步深入开展“两学一做”及党的群众路线教育实践活动，加强党组织建设，增强党员的党性意识、宗旨意识、服务意识，充分发挥共产党员的先锋模范作用，特发小梅沙旅游中心党总支结合企业实际，组织开展“浓情服务、提质创优”系列活动。4月30日，在“五一”小黄金周前夕，中心党总支全体党员在海洋世界景区广场举行了活动启动仪式，党总支委员岳红琼主持启动仪式，并介绍了活动的具体内容和安排。受党总支书记朱振声同志委托，刘卫平副书记代表中心党总支作了动员讲话。他强调：“浓情服务、提质创优”系列活动是小梅沙党总支结合小梅沙经营实际量身打造的活动，对于坚持党的宗旨、增强党性意识、弘扬先进性和正能量、服务企业经营一线均有积极意义。他希望本职工作能够形成制度化、常态化，并对活动内容精心组织，做出实效。同时，希望党员同志要以本次活动为契机，发挥先锋模范作用，用“打铁还需自身硬”的底气和精神，立足本职岗位，争做服务企业、服务游客的标兵，以实际行动展现新时期共产党员的精神风貌和时代风采。

“五一”小黄金周期间，作为“浓情服务、提质创优”系列活动的第一项“党员服务进景区”活动开启，首批党员共10人按照活动计划在海洋世界广场和景区服务游客。活动中，党员们身挂鲜红的“党员服务”绶带，亮出身份，在海洋世界景区入口广场的显著位置搭建了党员服务点，为来往游客们发放梅沙片区旅游导图、海洋世界节目单等宣传资料、介绍小梅沙各项旅游活动项目、解答游客们提出的各类问题。在景区内，身挂绶带的党员同志们活跃于景区各个地方，为游客引导、答疑，协助疏导游客、维持秩序，成为流动的党员服务点——景区一道靓丽的风景线，活动赢得了游客们的好评。

小梅沙中心党总支组织开展的“浓情服务、提质创优”活动，围绕提升服务品质，融入生产经营、贯穿全年始终，包括了多个层次、多个节点，内容丰富、务实，主要如下：



一、以服务海洋世界景区游客为基点，从两方面开展“党员志愿服务进景区”系列活动。一是在海洋世界广场设立直接面对游客的服务点，开展“党员服务点”活动，为游客派发宣传资料、提供咨询；二是党员直接到经营一线开展“景区游客导引”活动，协助维护景区游客秩序，直接引导和服务游客。

二、以中心党总支小梅沙酒店党支部为代表，在小梅沙酒店推出“五心”劳动竞赛活动，倡议酒店全体员工向客人提供“诚心、细心、贴心、热心、耐心”的优质服务，让酒店的服务水平再上一个新台阶，年底评选出年度“最美员工”。

三、积极开展“岗位提质创优”活动。旅游中心全体党员立足本职工作岗位，发挥先锋模范作用，“服务企业、服务游客”，为企业“提质创优”。

四、积极开展“李白村扶贫活动”。根据集团党委的部署，中心党总支组织全体党员、入党积极分子赴集团扶贫点河源市东源县上莞镇李白村，参加帮扶活动。并组织李白村小学部分老师、贫困学生到小梅沙旅游，做好接待工作。

五、2017年终开展评优活动。年底根据“浓情服务、提质创优”主题系列活动方案的评优条件，中心党总支各党支部评选“优秀共产党员”。

特发小梅沙中心党总支将团结和带领全体党员和广大员工，围绕中心工作，持续开展各项活动，提质创优，努力谋求企业的跨越式发展，以良好的姿态迎接小梅沙的二次开发。

匠人匠心、筑梦前行

■ 郑洁/特发工程管理公司

去年全国两会发出“培育精益求精的工匠精神”的号召，引发全社会热议。何谓工匠精神？对于工程监理企业而言，工匠精神不仅体现在对产品工艺精确、卓越的极致追求，更代表摒弃浮躁、执着专一、踏实坚守的精神品质。

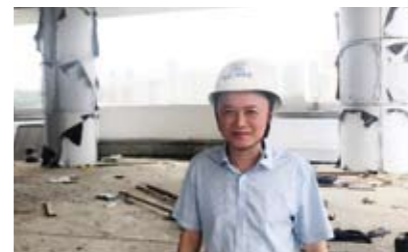
特发工程管理有限责任公司（原深圳市特发发展中心建设监理有限公司），20多年风雨征程，在它的每一个阶段都不缺乏能工巧匠。尊重技能人才，珍视工程质量的工匠精神，对特发工程公司来说不单是一个口号，它深植于我们的信念，在我们每一个人心中生根发芽。

匠人匠心，守住一个心，才能称之为匠人。嗜之越笃，技巧越工。热爱自己的工作才能竭其心智、穷其工力，才能不计得失、心甘情愿。“匠人”易得，“匠心”难练，以“匠”修心，以“心”炼技。能够在风雨中岿然不动的，或者风雨过后看到彩虹的，永远是那些坚持自我、坚守“工匠精神”的人。

吴林云：工匠精神就是坚持职业操守、严把质量关、用规范和高质的管理来管理项目

2005年，从入职公司开始，数十年如一日地追求专业技术的极致化。靠着不断学习和钻研，凭着专注和坚持不懈，从一名普通的监理工程师成长为公司的技术总监。对他来说“工匠精神”就是技术上不断提升，工作上坚持职业操守，牢记维护业主利益。

公司承接的特发信息监理业务一直都是他任项目总监，他带领的监理团队，从没发生过一起“吃、拿、卡、要”事件，他以一流的职业操守和敬业精神赢得



了建设方的肯定和施工方的敬佩。

特发信息科技大厦主体结构施工阶段，为了提高项目部人员质量、安全监管水平，他带头示范，带领大家根据自身专业特点结合工程现状每月轮流进行有关质量、安全专题讲座。注重专业提升的同时，加强外部协调和沟通，努力创造和谐的工作环境，带领项目部以安全文明施工为主线，以质量、进度、成本控制为中心，对所承监的项目实行规范化管理，优质化提升。该项目获得了深圳市优质结构工程奖、他本人也荣获了优秀总监奖。

特发信息光网ODN系统产业园地下室施工阶段，施工单位进场一批钢筋约12吨，该批筋用于地下室墙柱结构，他对钢筋标识有疑，经核查与项目结构说明的抗震要求不符，在监理项目部监督下进行退场处理。他严格把关和精益求精的态度，赢得了甲方的一致好评。

彭建斌：工匠精神就是摒弃浮躁、专心、专注、专一做好一件事

从事工程监理20多年，管过的项目不计其数。海关海警苑、特发和平里、特发文创广场等，凭着对工作的专注、对业务精益求精的态度，严格把控每一个工程项目质量关，获得业主的一致好评。在他看来，工匠精神就是选定一



个目标，努力用一生的时间和精力，专心、专注、专一精心打造，永不放弃。

老彭项目管得严，在公司是出了名的。他管过的项目多次获得广东省建设监理先进项目监理机构奖、深圳市优质结构工程奖、深圳市安全生产文明施工优良工地奖、优秀总监奖等。

特发和平里一期项目施工阶段，他要求所有监理人员一切以工程安全、质量为重，坚持夜间值班，将重点放在施工现场的监控管理上，加大检查、旁站、巡检的力度，对重点工程、关键工序（部位）、隐蔽工程必须100%检查合格，并进行全过程的旁站监控，严格按照“查、验、停、报”四方面的内容开展监理工作。连日通宵加班，引起了重感冒、头疼、发烧，大家都劝他回去休息，可是他仍然坚守在项目上。头疼得厉害时，靠吃点止痛药、搽点白花油继续坚持。

从事监理行业这么多年，不管项目大小，每一处重点部位的施工，关键工序的开始，他都会出现在第一线，亲自去检查，做到心中有数，对不按要求施工、不符合验标、不按监理程序执行的，毫不留情，坚决予以制止。

刘晓红：工匠精神就是努力做好自己喜欢的事

外表温婉，内心宁静。作为公司唯



——一名女性安全和电气工程师，她克服了女性在工地上工作的诸多困难，凭着精湛业务水平、吃苦耐劳的精神连续多年被评为优秀员工。她常说做自己喜欢的事是幸福的，努力做个好“匠人”，这是一条通往事业成功的路，也是她认准的幸福之路。

单看外表，刘工根本不像是个干工程的，斯斯文文的外貌，话语轻柔，跟钢筋水泥、尘土飞扬的工地完全不搭调。可就是这样一个温柔的女人，在一群男子汉扎堆的工地上干就是十几年。从刚迈出学校大门的小姑娘一步步



为提高特发物业坂田分公司骨干人员综合管理能力，提升深圳华为基地物业客户感知服务水平，5月19日，坂田分公司部分骨干人员与IFMA广东商会成员一起前往香港科技大学参观交流，通过现场参观、校方交流会等方式对港科大的IFM综合设施管理现状进行了学习与了解。

港科大位于香港新界西贡区大埔仔，学校于1991年10月份创办，校园占地60公顷，现学生有13000多人，是一所亚洲顶尖、国际知名的研究型大学。该校以科技和商业管理为主、人文及社会科学并重，尤以商科和工科见长。

交流会伊始，校方对IFMA协会到

成长为拥有国家注册电气工程师、安全工程师的专业技术能手。温柔的笑容中始终透着坚韧、勇敢和自信，工作起来丝毫不比男人逊色。公司电气专业工程师不多，她一个人就承担了好几个项目的工作，每一个工作都能出色完成，她用自己的行动诠释了一个新时代女性对匠人的定义，谱写了一曲“巾帼不让须眉”的动人乐章。

特发工程人心中的工匠精神：认真、踏实、精益求精、用心做好每一个项目

在特发工程公司像这样默默无闻用实际行动诠释匠人精神的员工还有很多，正是有了这样的精神传承，才有了我们对客户永恒不变的承诺。

多年来，特发工程管理公司坚守“工匠精神”的传承，秉承“以诚为本、

以质取胜、追求卓越”的企业宗旨，以“立百年基业，塑卓越品牌，创一流企业”为愿景。多次被评为深圳市先进监理企业、守合同重信用企业。荣获国家、省、市级优质工程奖、安全文明施工优良工地奖等几十个奖项。

深厚的技术积累，使特发工程管理公司的项目经住了时间的检验。海关海馨苑、泊林花园、金地梅陇镇花园、特发和平里、岳阳鹏瑞珑庭、特发信息港大厦、广电集团动漫大厦、天健研发大楼、香蜜公园等……一个又一个项目，记录着特发工程人对“工匠精神”的坚守和追求，以及不被困难折服的韧性。

在这个浮躁的时代，特发工程管理公司怀匠心、用匠技，做匠人，以一份坚持的信念，锻造精品工程，传承“工匠精神”，在实现理想的征途中心怀梦想，筑梦前行！

特发物业坂田分公司骨干人员前往香港科技大学参观交流

■ 尹敏/特发物业坂田分公司

访表示欢迎，并播放学校宣传片，介绍了公司的建设规划，其中重点介绍了节能措施和校园管理。学校重视节能及设备设施的现代化及持续更新，并利用咨询科技，如BMS、MAXIMO、AutoCAD、REVIT、ARCHIBUS等进行科技化校园管理。

学校将类似于IFM的岗位称为校园管理科，分为屋宇维修组、庶务组、园艺组、保安组，其中屋宇维修组负责日常及定期维修，以及园区活动的支持及紧急维修等，包括CM、PM以及库存管理、采购管理等，系统上则运用IBM MAXIMO EAM系统达20多年；庶务组负责清洁、物

流、仓务，其中清洁业务包括学校环境的清洁、防治虫鼠、废物处理及分类回收、循环再造等；园艺组负责树木种植、修剪，管理园区内的两个花圃，配合校园活动及节日宣传的植物摆放等；保安组负责保安中心的24小时运作，园区内人、财、物的安全，消防演习，安全意识培训等。

通过此次交流，我们看到了港科大在园区绿化、标识管理、宣传活动等可视面服务方面均较为清新、时尚、有艺术感，在FM管理上则有多年的积累经验。双方在IFM管理、能耗管理等方面都有了更加全面的了解，为我司今后的IFM管理之路提供了指引。



砥砺前行二十载，继往开来谱新篇——特发物业公司乔迁新址

6月8日下午2:38，特发物业公司在特发文创广场五楼举行本部新址启用剪彩揭幕仪式。集团俞磊副总经理应邀出席仪式，物业公司本部全体人员及深圳区域中层人员共同见证了这一喜庆时刻。在音乐、掌声和礼花声中，集团俞磊副总和物业公司领导班子为新址剪彩，随后集团副总经理俞磊和物业公司董事长高天亮在全体员工的见证下，共同为特发物业新址揭幕！特发物业距离上次搬迁新址正好过去十年。十年前，特发物业与发展中心物业完成重组合并，公司实力和规模得到初步凝聚和壮大。今天的特发物业，与十年前相比，已经上了一个大台阶，收入从2006年的1445万元增长到2016年的41100万元，增长了27.5倍，利润也从2006年的204万元增长到2016年的3098万元，增长了14.2倍。目前，公司已初步形成“一体两翼”的业务格局，正在向中国最具影响力的高端物业管理品牌供应商迈进。可以说，属于特发物业的美好蓝图，正在徐徐展开，特发物业必将翻开跨越发展的新篇章。公司将秉承特发“共济、共创、共享”的核心价值观，“以客户为中心”的经营理念，以崭新的姿态和更高的要求面向未来，团结拼搏、开拓创新、奋发进取，为实现公司跨越式发展而努力奋斗，为践行特发集团“为创造现代化

国际化创新型城市再先行担当”的企业使命而冲锋陷阵。集团俞磊副总作揭幕致辞，向物业公司寄予美好祝愿和殷切期望，认为物业行业已经进入快速发展阶段，特发物业有自身的特点和优势，希望物业公司能进一步提升企业核心竞争力，面对新的开始，新的挑战，全体物业员工和企业共进退、共成长，继续做强做大做优特发物业。最后，全体人员在董事长的带领下庄严宣誓，表达了物业人心态阳光、走正道、敢担当、有作为的决心，共同为成为最具影响力的中国高端物业管理品牌供应商而努力奋斗！

(赖赐纳/特发物业)

特发物业和特力物业完成整合重组

特发物业和特力物业整合重组法律程序已完成，于2017年6月14日在特力集团会议室进行正式切换，特力集团领导班子成员，特发物业领导班子成员及职能部门负责人，特力物业公司领导和相关部门负责人、员工代表参加了切换会议。

首先，特力集团董事长吕航介绍特力物业和特发物业整合重组的背景、原因、发展前景等情况，特力集团副总经理任永建宣读特力物业股权转让备忘录内容。

最后，特发物业董事长高天亮介绍特发物业公司的营收情况、业务格局、主要客户、发展战略等情况，并代表特发物业党委、领导班子感谢



大家对本次重组工作的支持和理解，以及对特发物业公司的信任。高董表示，特发物业和特力物业整合重组是多赢，有利于双方更好的发展，更有利于特力物业员工利益的保护和提升，特力集团和特发物业都是特发集团的控股企业，在特发集团的战略部署下，相信我们的未来会更加美好。

(余平/特发物业公司)

国际知名资讯公司CRU国际专家一行到访特发信息等2则

6月23日，国际知名资讯公司CRU国际首席分析师Richard Mack、纤维分析师潘裕亚，会展部伦敦的总监Nicola Coslett等一行6人到访特发信息。特发信息副总经理刘涛带领销售经营班子进行了接待。

CRU公司成立于1969年，总部位于伦敦，是光纤光缆、电线电缆、金属矿产、金属的世界领先的权威分析机构，拥有超过200名专家，在欧洲、美洲、中国、亚洲和澳大利亚拥有超过10个办事处。本次会谈，双方围绕国际及国内光纤预制棒、光纤、光缆的需求以及供给，主要厂家的产能及产量等话题进行信息交换，并就未来光通信行业市场的发展趋势等双方共同关注的热点进行了深入的交流和探讨。目前特发信息正深耕光通信产业，努力做大做强产业链，积极向光器件、光接入设备等新兴业务延伸。经过此次会谈，特发信息对未来光通信行业的趋势以及国内外的市场



行情都有了更进一步的了解。会谈取得圆满成功。

另：亨通光电领导一行到特发信息参观交流

6月9日下午，成都亨通光电沈新华总经理、许建国副总经理及广东亨通光电张建国总经理、沈玉荣副总经理等一行8人来到特发信息光通信产业园考察，参观园区生产一线，对特发信息的生产管理、车间环境、设备现状有了直观的了解。随后双方进行交流座谈，就一线人员管理、设备管理、订单状况及精益生产等方面做了深入的探讨。双方均表示此次交流受益匪浅，希望未来特发信息和亨通光电能够在企业运营管理等多方面展开更多交流和合作。

(王平、崔宇通/特发信息光缆生产部)

特力水贝珠宝大厦顺利通过竣工验收等4则

近日，特力水贝珠宝大厦工程顺利通过竣工验收，标志着特力集团水贝珠宝园区城市更新项目一期工程顺利完成。特力李名副总主持验收会议并对工程项目做了简短介绍，在勘察、设计、施工、监理等相关单位做了地勘介绍、设计总结、施工总结、工程质量安全监督等方面的情况汇报后，验收人员分组对现场工程实体质量、工程竣工档案资料、安全功能性等进行了检查。特力重点项目部管理人员按照验收预备会议的分工各司其职，验收工作有条不紊，紧张有序。经过一系列验收程序，在听取各验收小组的总结意见后，特力项目经理马宝宏宣布：特力水贝珠宝大厦工程实体质量、竣工资料、安全功能性

验收合格，竣工验收通过。罗湖区建设工程事务监督管理局对竣工验收工作进行了全程监督，并出具了建设工程监督报告。此次竣工验收的顺利通过，是对项目部全体职工及现场监理工作的肯定。目前，项目部正紧锣密鼓地与各有关验收部门密切联系，争取特力水贝珠宝大厦顺利通过规划验收并尽早投入使用。

另：特力集团举办法务知识培训
为进一步增强管理人员和工作人员的法制意识，普及法律法规知识，6月20日下午，特力集团举办《合同审查原则与技巧》培训，公司60余人参加培训。公司法律顾问罗少娟律师授课，从合法有效性原则、公平性原则、可操作性原则等多维度，并结合实际案例对合同审查相关知识进行详细的讲解。培训为今后工作中更好地防范法律风险，保障公司权益起到了重要作用，有利于用法律法规为特力转型升级保驾护航。

又：特发华日汽车公司2017年深港国际车展取得好成绩

6月3日-11日，2017年深港国际车展在深圳国际会展中心举行。一汽丰田携16台展车的强大阵容倾情参展，包括备受瞩目的新款车型全新卡罗拉和全能驾趣先锋威驰FS，CROWN皇冠、RAV4荣放、VIOS威驰等明星车型也都悉数亮相。为期9天的展会，特发华日公司派出最强的销售团队，售后服务部门也派出维修技师作为本次车展的技术支持。在销售人员的盛情接待和



热情服务中，华日公司也取得了预期的订单业绩，完成订单数97台。

再：特力物业及时巡查设备，迎接用电高峰

随着天气的越来越热，特力物业管理的各小区的用电量快速增长，用电量的增加，给小区设备运行管理带来较大的安全隐患。公司加强设备运行巡视频率，认真做好设备运行记录，及时发现隐患并整改之，迎接夏季用电高峰，使小区供电平安稳定、安全运行。

(张强、郭发、张旭娟、李相斌/特力集团)

营造食品安全大环境，保障游客权益

民以食为天，食以安为先。在食品的二要素中（安全、营业、食欲），安全是消费者选择食品的首要标准。5月下旬正值春夏之交，小梅沙中心经营部餐厅连续开展了卫生大清洁工作，员工们手带手套、嘴戴口罩、脚穿水鞋，手持各种清洁用具撸起袖子对餐厅、厨房、各种用具、角角落落实施彻底的垃圾污垢清理，除垢、整理、清洗、水冲、吹干，每一个环节一项不漏，使得有害物质0残留。此项卫生清洁工作不仅保障了食品卫生安全，还能更好的提供优质的食物，让餐厅员工作业时用得放心，使游客在海洋世界吃得安心、玩得舒心，从而提升企业的服务满意度和品牌形象，为践行集团提出的企业发展理



念：“成为最具影响力的都市生活体验平台运营商”作出更大的贡献。

(李富森/特发小梅沙旅游中心)



特发物业中标深圳城市交通规划设计研究中心项目等4则

5月19日传来喜讯，特发物业在众多竞争者中脱颖而出，成功中标深圳市城市交通规划设计研究中心有限公司后勤服务外包项目。城交中心隶属于市投资控股公司，现有两个办公点，罗湖惠名大厦与南山科技生态园办公区，面积共计11345.14平方米。

另：特发物业成都分公司中标成都长城开发科技公司项目

5月23日成都分公司顺利中标长城开发在成都设立的子公司——成都长城开发科技有限公司，成功开拓了成都分公司在电子信息产业的服务领域。

又：特发物业成功接管特发华辉加油站并顺利投入运营

特发华辉加油站原为对外承包经营，经特发集团研究决定，2017年6月1日收回加油站经营权，交由特发物业公司经营。6月1日凌晨零点，在特发集



团领导的殷切关怀和指导下，特发物业公司华辉加油站接管项目团队上下齐心、攻坚克难、共同努力，成功完成了华辉加油站接管工作，并顺利投入运营，实现无缝衔接，完成了集团领导提出的安全、平稳接管加油站的要求。下一步，资产经营公司将不断健全华辉加油站各项规章制度，加强安全生产管理和员工队伍建设，不断提高华辉加油站的运营效率和经济效益，为集团和特发物业公司的发展做出更大的贡献。

再：特发物业发展中心深夜处置爆水管事件为客户挽回损失

5月31日凌晨2:30，发展中心大厦六楼健美天地突发爆水管事件，楼层巡逻保安员及时发现并第一时间报当班主管和健美天地客户，因爆管点在客户办公区域内，门已上锁且又是凌晨时间，要等客户赶到大厦再进去抢救势必造成大的损失，当班主管立即组织人员，手动电梯从梯井进入其内进行抢险；由于发现及时，处理措施得当，避免了客户的重大损失。

(高飞、梁先菊、郭丰荣、朱坚胜、刘小辉/特发物业公司)

特发物业坂田分公司获华为行政服务中心通报表彰等3则

近日，华为行政服务中心对特发物业坂田分公司安全部在坂田基地行政中心抓获偷盗单车嫌疑人及攀爬围栏进入公司的陌生男子两起事件中体现的专业安全保障、应急处理及风险规避能力予以了通报表彰。行政中心作为华为高层领导办公所在地，对物业安全防范工作提出了非常高的要求。物业必须严格管控人员出入，门岗人员必须严格落实华为非高峰期100%查

卡证的规定，监控中心人员实时关注周界系统，安保人员主动识别、规避风险。华为行政中心对特发物业妥善处理突发事件给予充分肯定，赞赏特发物业安全团队警惕防范意识高，处理事情迅速、果断，及时有效地规避安全风险；对特发物业安全部作出的积极贡献进行通报表扬。

另：特发物业坂田分公司开展节能减排宣传活动

节能、低碳、绿色、和谐。今年6月11日—17日是全国节能减排宣传周。为了更好地让华为员工参与到“节能减排”宣传中来，更直观地感受“节能、绿色”的重要意义，特发物业坂田分公司于6月12日在华为AG园区举办了“节能有我，绿色共享”主题活动。活动主打“环保、利旧”理念，游戏活动简单新颖，员工参与度极高。此次节能减排宣传周正是以小见大，通过丰富多彩的活动吸引华为员工积极参与到节能活动中来，明白环保要从身边做起，从细节做起。

又：特发物业坂田分公司华为总部项目举行端午节活动

为弘扬中国传统节日文化，为华为员工营造喜庆的节日氛围，5月26日坂田分公司在华为AG园区举办了热闹的“五月端阳，粽香情”活动，此次活动内容丰富，现场气氛热烈，员工参与热情高涨。活动将传统节日与传统文化宣传完美融合，使华为员工深切感受到了传统文化的魅力。以后特发物业将不断创新活动内容，挖掘节日意义，为华为员工打造更精彩、更满意的宣传活动，用心打造一个温馨、温暖的华为园区。

(夏思桦、代欢欢/特发物业公司)

□ 住房租赁和销售拟出新规

近日，住建部就《住房租赁和销售管理条例(征求意见稿)》公开征求意见，这是我国首次专门对住房租赁和销售进行的规范。征求意见稿主要内容包括住房租赁、住房销售、房地产经纪服务、监督管理及法律责任等，规定出租人不得单方面提高租金，鼓励出租人与承租人签订长期住房租赁合同。

□ 超30城楼市开启“限售”，已成收紧调控关键政策

5月，长沙、无锡、嘉兴、保定等地连发调控新政，房地产收紧政策再度升级。除继续收紧限购等方面内容外，三地均采取“限售”措施，保定出让一地块要求“限售”期高达10年。据中原地产研究中心统计显示，截至目前已有成都、厦门、福州、青岛、杭州、广州、珠海等超过30个城市开启“限售”。

□ 住建部：公积金异地转接平台本月上线

近日，住建部、财政部、人民银行联合发布《全国住房公积金2016年年度报告》显示，全国住房公积金缴存、提取、贷款等主要指标持续增长。住建部正加快推进全国住房公积金异地转移接续平台建设，将在6月底前上线，实现“账随人走、钱随账走”。同时，大力推进异地贷款服务，满足缴存职工跨地区购买住房的资金使用需求。

□ 坪山迎来首所本科院校

备受关注的深圳技术大学已落户坪山，预计将于今年秋季开始招生，该校占地面积约155公顷，选址地块位于坪山新区东部。除此之外，北京中医院大学深圳校区也正式落户坪山新区。

□ 2017年龙华区第一批城市更新计划(草案)公示

据龙华区城市更新局消息，《2017年深圳市城市更新单元计划龙华区第一批计划》(草案)6月13日开始进行网上公示及现场公示。第一批计划共涉及五个项目，分别是樟坑径美奇工业区城市更新单元、庆盛工业区城市更新单元、龙胜工业区城市更新单元、水尾泰安城市更新单元和清湖丰富多肯城市更新单元。

□ 70城楼市稳中有降，5月深圳房价降0.6%

国家统计局数据显示，与4月相比，5月70个大中城市中，新建商品住宅价格上涨的城市有56个；下降的城市有9个。4个一线城市中，广州新建商品住宅价格指数上涨0.9%，上海和北京环比“零涨幅”，深圳环比下跌0.6%。

□ 东莞今年计划供应商服用地39公顷、住宅用地332公顷

日前，东莞国土局在官网上公开的《东莞市2017年度国有建设用地供应计划》显示，2017年东莞市国有建设用地供应计划指标约1194公顷，其中存量建设用地约1088公顷，新增建设用地约106公顷。从住宅用地的供应时间来看，住宅用地将集中在今年10月份入市供应，拟将以挂牌及招拍挂的供地方式为主。

□ 2017北京国际旅游博览会开幕，千余家旅游机构与旅游企业参展

6月16日，2017北京国际旅游博览会在国家会议中心开幕。本届北京旅博会继续秉承“交流、合作、发展、共赢”的理念，吸引了80多个国家和地区、国内28个省市自治区的近千家旅游机构、旅游企业和特邀买家参展，展会为期三天，将举办几十场形式多样、丰富多彩旅游推介和主题研讨活动，为国内外旅游业界搭建了优质的交流和交易平台，成为全球旅游业界会聚的一次盛会。

□ 宋城演艺2.7亿元中标明月情景区

6月14日，宋城演艺发布公告称，公司及旗下全资子公司霍城旅游中标明月情景区项目。据悉，公司及霍城旅游将提供明月情景区一揽子服务，包括节目导演、规划方案设计、互动项目设计、品牌授权、开业筹备、开业活动等，服务期10年，费用共计2.7亿元。半月前，宋城演艺中标佛山市听音湖片区旅游演艺项目。随后，宋城演艺就该项目与佛山市南海区樵山建设投资有限公司签订合作协议书，预计项目2020年3月1日开园。

□ 新华联设立儿童乐园开发公司

6月14日消息，新华联集团宣布，由新华联控股占股60%、新华联文旅占股40%，组建儿童乐园开发公司。儿童乐园开发公司已正式运行，全面布局建设“童梦乐园”与“童梦王国”两个品牌。公司一期投资50亿元，重点建设西宁市“童梦乐园”主题公园，同时建设长沙铜官窑古镇与安徽芜湖鸠兹古镇两个“童梦王国”项目。

□ 华侨城欲投资西安2000亿元

6月13日，华侨城计划以“周、秦、汉、唐”为文化载体，投资2000亿元建设沣东华侨城大型文化旅游综合项目、秦岭国家级旅游度假区项目、汉城湖主题文化综合项目、碑林兴庆宫文化复兴综合项目以及其他区域合作项目，助力西安打造历史文化旅游新高地。未来五年，西安将大力实施“文化强市战略”，加快建设以“曲江新区+楼观道文化展示区+白鹿原+临潼景区”等区域为依托的文化产业大走廊，推动文化产业大发展大跃升。

□ 王健林800亿元打造最贵万达文化旅游城

6月8日，王健林率领万达集团高管团队对惠州市大亚湾区生态环境和投资环境进行考察。此前3月底，万达宣布与惠州市政府、大亚湾区管委会签署框架协议，拟斥资800亿元打造万达文化旅游城，创下万达单笔文旅项目投资纪录。大亚湾万达城规划建设用地730万平方米，其中文化旅游、创新产业规划占比不低于70%。按照规划，项目将兼备体育、健康、度假、科创、商业、商务、居服功能，文化旅游及创新产业项目用地达511万平方米以上。据悉，除万达城外，未来3年内，万达计划在惠州开发建设3-5个万达广场项目。此外，万达还披露与惠州“或在游艇产业、金融等方面展开合作”。

□ 浙江第三个5A景区天台山免费开放

6月12日消息，浙江天台山国家5A级旅游景区日前宣布，取消清景区门票，免费开放。这是浙江省继西湖风景名胜、绍兴鲁迅故里之后又一个免费开放的5A级景区。曾有媒体报道，只要每个游客在杭州多留24小时，杭州市的年旅游综合收入便会增加100亿元。天台县南屏乡南黄古道景点取消门票后，年收入不减反增，2016年游客量达50万人次，当地农民通过农家乐经营、农产品售卖，年收入增长迅速。

□ 7大旅游上市公司文旅特色小镇布局

6月13日，西安旅游发布公告称，与浙江蓝城建设管理有限公司达成战略合作协议，共同在西安合作开发集文化、旅游、颐养等于一体的服务产业特色小镇项目，开发户县奥莱小镇项目、渭水园生态颐养小镇项目。除了西安旅游外，据统计，华侨城，中青旅、棕榈股份、海航创新、新华联、奥园集团等一批旅游上市公司均大力布局特色小镇，各家打法不同，却都在文旅特色小镇的布局上紧锣密鼓的进行。

□ 哈尔滨万达乐园6月30日开业

6月8日，哈尔滨万达乐园举行了开票仪式。在开票仪式现场，哈尔滨万达乐园还与国内多家旅游电商代表及旅行社代表举行了签约仪式。据悉，哈尔滨万达乐园将于6月30日正式对外营业，接待来自全球的旅行者。据悉，作为万达集团推出的世界级创新文化旅游项目，哈尔滨万达城总投资约400亿元建有世界超大的室内娱雪乐园、室外主题乐园、中央大剧院、电影乐园、万达茂、星级酒店群等丰富的文化旅游业态。

□ 10家4A级景区因厕所革命滞后遭摘牌

5月26日，全国旅游资源规划开发质量评定委员会(以下简称“全国旅资委”)已决定，对厕所革命严重滞后的河南省南阳市西峡伏牛山老界岭-恐龙遗址园旅游区、青海省青海湖景区等2家5A级旅游景区给予严重警告处理；并公布了各省级旅游部门对天津七里海湿地旅游区等10家4A级景区予以摘牌的处理决定。今年4月，国家旅游局印发通知，要求各省级旅游部门对辖区内的4A级景区开展集中检查，尤其是对厕所革命滞后、管理和服务水平下降、无法达到标准要求的景区予以处理。

□ 上海安徒生童话乐园6月1日开园

6月1日起，上海安徒生童话乐园开门迎客。乐园占地面积约81300平方米，毗邻上海新江湾城湿地公园，将安徒生经典童话故事作为元素打造了七大主题园区(锡兵广场、拇指姑娘奇遇、星愿小镇、皇帝花园、美人鱼港湾、丑小鸭村庄、天鹅郡)，除了7大主题特色区，上海安徒生童话乐园内还规划了3座主题剧场、20处主题景观、40项游乐设施、及自主研发创新的AR和VR技术。