



《特发》月刊荣获 “深圳市十佳企业期刊”称号

● 张正治/集团办公室

已经出版了119期的《特发》月刊，在2010年1月16日于湖南长沙召开的深圳内刊界2009年度总结表彰大会上，和《万科》、《华侨城》、《宝安风》、《京基》、《核电人》、《华安保险》、《鸿桥》、《天安》、《深圳邮政》被市出版业协会授予“深圳优秀内刊传媒奖”最高荣誉——“深圳市十佳企业刊”称号；同时，集团刘爱群董事长、林婵波副书记的《文化致胜，基业长青——对特发企业文化建设战略的思考》被评为全市内刊“经济专题”三等奖，高戈弋《白头翁孵仔记》被评为“好通讯”三等奖，赵刚贵《极地大白鲸表演功夫秀》（组照）被评为“新闻摄影”三等奖。

“深圳市优秀内刊传媒奖”由市新闻出版局、文化局、出版业协会、《南方论丛》、《深圳特区》、《深圳商报》等有关领导和资深传媒专家组成的评选小组，对我市一年来发行的内刊进行评选。深圳企业内刊水平居全国之首，而“十佳”是深圳优秀企业内刊的前十名，其参选条件、评选程序和标准均很严格。评选工作在新闻出版局（处）领导的监察下开展，根据参评的企业期刊综合考核投票评定。

深圳市企业报刊协会是在市新闻出版局的主导下于1994年成立的，协会现有会员300多家，涉及各行各业，年总投入近亿元，月发行总量200多万份。我集团为协会的理事单位、资深会员。

2010
01

新年贺辞

刘爱群

各位员工：

2010年到来了，借《特发》月刊，我代表集团领导班子向大家致以新年的祝福！

受国际金融危机冲击，2009年是新世纪以来我国经济发展最为困难的一年。面对严峻复杂的经济形势和企业外部经营环境，集团董事会和经营班子全面分析、准确判断、正确决策，带领集团全体员工坚定信心、迎难而上、化危为机；我们苦练内功，加强企业内部建设，推行全面风险管理，实行标杆管理，制定企业文化建设规划，加强职业经理人队伍和职业化员工队伍建设，提高了企业管理综合素质水平，优化了企业经营运作机制，增强了应对危机挑战的能力；我们以市场为导向，调整经营思路，采取有效措施防范风险，加强战略管理，落实产业发展项目，开拓新的盈利增长点，实现了企业经营质量和效益的平稳增长，取得了可喜的成绩。初步核算，2009年，集团各项生产经营指标全面超额完成任务，这是极其不易的。

由此上溯，过去四年多时间，我们的工作取得了诸多成绩。2005年3月31日债转股后，特发暂时缓解了集团的财务危机，但公司仍处于生存、发展的十字路口。2005年10月调整后的特发新班子，按照“以人为本，以计划为纲，以会计理财，以审计检验，以行政为纽带，以制度为准则”等6条经营管理理念，抓住企业经营“战略选择、制度建设、企业文化塑造”三大主题，“向市场看齐，向现代企业看齐”，大力抓战略管理，制定了集团发展战略规划，实施了集团产业收缩、结构调整；大力抓现代企业制度建设，按照现代市场经济的要求，完善集团公司法人治理结构，初步建立起一整套管理规章制度体系，建立了紧密型管理和层级管理的市场化高效运作机制以及比较健全有效的监督管理机制；大力加强企业文化建设工作，把营造现代企业文化作为集团各项经营管理的着眼点，从德为首、市场标准，到职业化，在集团员工中树立了市场理念，培育了员工企业共同价值观，形成了简单、规范、向上、和谐的新特发企业文化；大力抓企业生产经营，全力参与市场竞争，集团连年超额完成上级下达的各项经营指标任务，利润总额、归属母公司所有者的净利润、净资产收益率、总资产报酬率等各项指标稳步提升，国有资产保值并不断增值。现在，特发已结束长达10年时间的徘徊、收缩和调整期，夯实了基础，转入了以发展为重点的扩张发展新阶段。集团取得的成绩得到了市领导、市国资局、各股东单位和社会各界的充分肯定！

过去几年我们取得了良好成绩，但是特发人决不能怀有丝毫的自满。要谋求集团的可持续发展，再创特发辉煌，我们还有更艰苦的路要走，会面临更多的挑战。我们两级班子及员工必须保持清醒的头脑，锲而不舍地努力进取。2010年企业的外部经营环境依然严峻，我国经济回升的基础还不牢固，依靠大规模信贷投资拉动经济增长存在不可持续的问题，去年巨额的货币投放使物价由通缩逐步转为通胀，这使我们的工业企业生产成本增加；国家调控房地产组合措施的出台，对我们的地产企业会产生较大影响；新型流感的持续扩散给我们的旅游业造成新的冲击，等等。我们在树立危机意识的同时，更要充满信心：有过去多年打下的坚实基础，有市领导、国资局、控股公司的强有力支持，有集团董事会和经营班子的正确领导，依靠全体员工的努力，我们定能克服困难，在2010年取得更好的工作业绩。

特发与深圳经济特区共成长。2010年是深圳经济特区成立30周年。过去的30年，特发为深圳的经济和社会发展、为我国改革开放事业做出过许多贡献。我们要继承和发扬特发人敢闯敢干、开拓创新的精神，虎年使虎劲，虎虎生威，争取新的成绩迎接深圳经济特区成立30周年，为特发人的事业、为新时期深圳的经济和社会发展做出新的贡献！

最后，祝全体员工身体健康、事业有成、合家幸福！



目录

卷首语

01 新年贺辞 \ 刘爱群

公司要闻

- 04 集团开展对各全资、控股企业班子和总部部门负责人年度述职、测评工作 \ 苗菁
- 05 集团召开2009年度财务工作会议 \ 姜红
- 06 特发信息携手长飞合资设立特发信息光纤有限公司 \ 杨喜

特发论坛

- 07 你是否胜任? ——彼得原理的启示 \ 刘爱群 林焯波
- 09 个别计价法在光缆成本核算中的运用 \ 特发信息计财部
- 11 人力资源开发与管理的三大目标 \ 徐珏

企业文化

- 13 小小羽毛球, 挥奏和谐曲——记2009年特发集团“黎明杯”羽毛球赛 \ 杨红
- 15 找寻个人工作效率提高的“突破口” \ 邓翔
- 17 TCL超越自我源于深层的文化变革 \ 《信息窗》编辑部

特发往事

- 19 我国第一家替代进口的光纤光缆企业
——从深圳光通到特发信息的高科技发展之路 \ 王云琛

企业内刊文摘

- 23 警惕“米缸陷阱”, 掌控“生命高度” \ 高天亮
- 24 举起企业发展战略这个纲 \ 李立公

聚焦经营

- 25 特发信息光缆分公司北京办事处积极备战2010年 \ 殷实 苏海芳
- 26 阳光工业园里的特发信息新生儿——特发信息光电技术公司 \ 黄斌
- 27 特发黎明X射线项目亮相安博会 \ 周梦瑜
- 28 特发黎明开展员工岗位竞聘 \ 陈年辉
- 28 特发小梅沙旅游中心淡季苦练“内功” \ 曾小婷
- 29 特发地产公司开展安全生产培训 \ 周爽
- 30 强化服务意识, 提升服务水平 \ 特发物业
- 30 深圳仁孚特力11月大力开展市场推广活动 \ 王程

地产行业动态

- 31 国务院: 遏制部分城市房价过快上涨的势头等5条 \ 《特发地产信息》

职场工作

- 32 特发小梅沙海洋世界网络营销实战 \ 王戈 张世平 邱伟千
- 35 做好特种设备使用的应急管理基础性工作 \ 刘兰辉

2009年要闻回顾

- 38 特发集团2009年要闻回顾 \ 张正治

2009年总目录

- 44 《特发》月刊2009年总目录

图片新闻

- 封二 《特发》月刊获“深圳市十佳企业刊”称号 \ 张正治

编委会

- 主任: 刘爱群
- 副主任: 施长跃 林焯波
- 编委: 张俊林 张瑞理 刘学优 郑海天 郁小平
甘名东 唐大平 袁洪章 丁辉

编辑部

- 主编: 林焯波
- 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: zhangzhengzi@tom.com
tefayk@sina.com
tefayk@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

集团开展对各全资、控股企业班子和总部部门负责人年度述职、测评工作

● 苗苒 / 集团人力资源部部长

1月5日至14日，集团对各全资、控股企业班子和总部正副部长进行2009年度工作述职、测评。集团6位领导与相关职能部门人员分成3个测评工作小组，分别到8家全资控股企业对班子成员听取述职进行测评。总部全体员工和各企业班子代表参与对总部部门负责人的测评。本次测评工作具有如下特点：一是集团领导高度重视，分别对各企业的测评工作做动员讲话，对企业班子成员提出更高要求，认真听取各企业班子成员的述职，与各企业班子成员及部分中层干部进行民主谈话。二是被测评人员高度重视，按照测评通知的要求认真准备，围绕自身工作实际对一年来的工作进行认真梳理和总结，分析问题，找出差距，提出下一年度的工作重点和努力方向。三是参与测评的人员认真行使测评职责，本着客观、公正、实事求是的态度对被测评者进行评价和打分，测评结果基本反映了被测评人的真实情况。四是述职测评方法进一步改进，分别对企业正、副职和总部部门正、副职的述职报告内容提出具体要求，尤其强调对企业的战略贡献。考核指标紧密结合集团实际，增加了集团当前的重点工作在分值中的权重比例。五是继续推行署名推荐企业后备人才工作，充实集团人力资源库，为集团发展储备人才。



集团召开2009年度财务工作会议

● 娄红 / 集团计财部副部长

2009年12月17日，集团召开2009年度财务工作会议。会议由集团副总经理兼财务总监刘崇主持。集团刘爱群董事长、系统全资控股企业财务负责人及相关人员参加会议，市投资控股公司财务预算部黄宇部长、唐树良高级经理应邀与会指导。

会上，集团计财部李明俊部长对2009年集团财务工作做了总结。她从组织会计核算、推行全面预算管理、加强资金管理、组织财务人员培训等四个方面总结了集团2009年度的财务工作，同时也指出了集团财务工作存在的问题，主要表现在对执行新准则的理解尚停留在表面，资产减值计提、递延所得税负债及资产的确认和计量不充分，集团内部往来清理、预算管理方面还存在一些问题。计财部娄红副部长结合集团日常报表编制工作，指出了其中常出现的错误，布置了集团2009年度的财务决算工作。

控股公司唐树良结合实际，从多方面对会计核算的重要性进行了分析；并结合财务软件，从报表的编制、报送的法律依据，报表质量的管理控制等方面对2009年度国资年报的内容进行了详细的讲解，其讲解对各单位报表编制工作有具体、直接的指导意义。黄宇部长则阐述了财务部门在企业管理中的作用，对2009年度的决算工作提出了要求。在谈到2010年预算编制和业绩考核时，黄部长重点揭示了预算的刚性要求，并传达了投控、国资局拟对预算管理和业绩考核办法进行调整的信息。这些为我集团提升预算管理水平提供了有益的借鉴。

会议最后刘爱群董事长讲话。刘董事长充分肯定了财务部门工作的重要性及集团财务工作取得的成绩，并提出工作要求：一是集团全体财务人员要坚持原则，认真做好2009年决算工作；二是2010年集团将继续加强全面风险管理和全面预算管理，根据集团年度管理工作重点，各企业财务部门要充分发挥职能作用；三是各级财务人员要充分认识到学习的重要性，要加强学习，精通业务，提高水平，跟上形势。

特发信息携手长飞合资 设立特发信息光纤有限公司

● 杨喜/特发信息综合管理部

2009年12月8日，细雨润泽，更显盎然生机。上午11点，特发集团控股上市公司特发信息携手长飞合资设立的特发信息光纤有限公司（特发信息持股51%，长飞持股49%，以下简称“光纤公司”）合资签约仪式在该司会议室隆重举行。特发集团总经理施长跃、副总经理兼特发信息董事长张俊林，特发信息总经理王宝、监事会主席李彬学、副总经理郭岳、陈宝杰；长飞公司董事长文会国、副总经理张穆、财务总监庄丹；特发信息德拉克光纤公司总经理王荣海等出席签约仪式，光纤公司中层以上管理人员参加，共同见证这一历史时刻。

特发信息光纤公司的成立是纤缆行业整合的一大战略步骤，在业内极具影响，对特发信息、长飞双

方来说必将是一个共赢的结果。正如特发信息董事长张俊林、长飞公司董事长文会国在签字仪式讲话中所传递的共同心声：双方一定会在今后精诚合作，努力拼搏，共书合作公司发展壮大的新篇章。

新的光纤公司将以“特发信息”20余年来在行业中的深厚积累为坚实基础，借助长飞光纤光缆有限公司在业内的巨大影响力（长飞公司作为在光纤光缆行业全国第一、全球第二的领军企业，拥有一流的产品、技术、管理、市场等优势），并通过双方股东的共同增资而迅速扩产，得到加速发展壮大（新公司计划在未来三年内将光纤产能提高到每年600万芯公里）。这对特发信息进一步推动纤缆一体化战略进程，完善产业链，提升市场竞争力和品牌形象具有特别重要的意义。

特发集团领导高度关注特发信息光纤公司合资项目。集团总经理施长跃在签约仪式讲话中代表集团对光纤公司合资合同签约表示祝贺。他说很高兴见证这个美好的历史时刻，特发信息与国内龙头和全球主导的光纤光缆企业长飞公司进行战略性的深度合作，强强联手，组建特发信息光纤公司，不仅实现了特发信息多年来增资扩产的愿望，也为特发信息促进产业结构优化升级，提升发展水平，支持和带动公司相关产业的发展奠定了坚实的基础。他还表示，特发集团作为深圳市最早的大型国有企业和特发信息的控股公司，将一如既往，创造更好的条件，全力支持特发信息和合资公司取得更快更好的发展。希望合资双方精诚合作、优势互补，祝合资公司前程无限、兴旺发达！



你是否胜任？ ——彼得原理的启示

● 刘爱群/集团董事长 林婵波/集团党委副书记

我们都可以用彼得原理和彼得本人的职业生活态度照照镜子：你是否胜任？你是否在为不胜任的地位攀登和烦恼？

美国管理学家劳伦斯J·彼得博士在《彼得原理》（The Peter Principle）一书中揭示提出：在一个等级制度中，每个人由于在原有职位上工作业绩好，或因受到上级器重，或由于某种原因，将被提升到更高级职位，其后，如果继续胜任，将被继续提升，直至他所不能胜任的职位。由于业绩表现好的员工被从原岗位上不断提升，直到他们不能胜任为止，这一过程往往是单向、不可逆的，即很少有被提升者会返回到原来他所胜任的岗位上去。这种提升的最终结果是，大部分职位，特别是中高层职位，往往被不胜任的人占据。这就是“彼得原理”的基本观点。

《彼得原理》一书列举了大量案例加以论证这一观点。并指出，在由销售、财务、生产等部门经理中选拔到上一级综合领导岗位时，这一现象尤为突出。也有的人开始干得不错，但任职一段时间之后渐渐变得不能胜任了。而有的不胜任者，不仅发挥不了积

极作用，反而阻碍了组织的发展，并堵塞了素质较高职员的晋升通道。由于职员是否胜任一般由其直接上级作出判定，外界人士提出的意见仅供参考而无权定论，那么，如果这个直接上级本人是一个不能胜任者，他对属下胜任力的判断便很可能是片面的，由此导致组织用人不准确的恶性循环，对组织产生负面影响的后果可想而知。彼得原理解开了管理科学中的层级制度之谜，促进了人们对人类文明结构的了解。凡是置身于工业、商业、金融业乃至经济、政治、行政、军事、宗教、教育各界的每个人，都与层级组织息息相关，且不同程度地受到彼得原理的控制。

劳伦斯J·彼得是位大学教授，曾担任过学校心理学指导、咨询师。他常年潜心研究企业、政府及各行业的多种不胜任现象后发现，是我们社会的某个特性造成和助长了不胜任现象的普遍出现。上个世纪九十年代末，另一位对社会各种不胜任现象做过

深入调研的媒体工作者雷蒙德·赫尔主动与其合作，将这一研究成果付诸成书，并把这一理论命名为“彼得原理”。该书1969年出版，逐渐引起管理学界的重视，三十年来，这本10万字的小册子，不断再版，2006年底中文版在国内发行，被业界誉为“二十世纪最敏锐的社会和心理学发现”。当我们手捧着《彼得原理》，用书中的条条款款对照现实生活时，有种清风扑面的新鲜感，她提供给我们的研究成果“在层级组织中，每一名员工都有可能晋升到不胜任阶层”，的确揭示了我们所工作、生活的等级制度社会中“某个特性”。由此去观察工作、生活中所见的种种不胜任现象，会使得我们豁然开朗。这是彼得原理的闪光之处。但我们对该原理的有些结论尚无法认同。如：“每一个职位最终都会由对工作不胜任的员工把持”的论断未免绝对化，在现实社会中并非如此。彼得原理的另一个推论是，层级组织的效率和其成熟商数成反比，越是成熟的组织，则由不胜任者占据的职位越多，效率就越低，直至无法完成任何有效工作了。这样悲观的结论与人类社会进化方向相悖，不符合实际。

彼得原理毕竟首次揭示出我们所生活的等级制度社会中的某种固有弊端，发现这一特性对于管理学具有历史性的贡献。从中，我们都可以获得深刻的启示和教益。

从组织（企业、团体、政府）层面而言，彼得原理启示我们，要把准层级组织的这一特性，以新的视角和扎实的态度做好人力资源管理工作。根据彼得原理，企业全体人员可划分为三类：一是能够胜任现职，但基本已定型，不具备自我提升的素质，只能长期做好现职工作，若是再向上晋升则意味着不能胜任，且对事业和其个人都有害处；二是不仅胜任现职，也具备自我学习、总结、提高的素质，能够不断提升自身能力，可以胜任更高层级的职位；三是在现有职位上的不胜任者。因此，需要组织（上级）对所属人才在品德、才干基础上进一步综合评估（包括情商及个性特质），准确把握，把合适的人用到合适的位置上。选准人与选对路是企业可持续发展的二件

头等大事。在人力资源管理上，如何创建人才有上下、进退的双向通道，突破彼得原理控制，是当今层级组织建设中的一道难解之题。

就我们生活在层级组织中的每个人而言，彼得原理启示着我们如何把稳个人的职业生涯之舟。审视现实生活，一名业绩良好的流水线工人未必是称职的工长，一名优秀的运动员未必能胜任体育官员，一名创造出重大成果的科学家未必能胜任科学院院长、大学系主任、校长；一名胜任的处长未必能胜任局长乃至市长、省长；一名胜任的副手未必能胜任独当一面的一把手……。彼得原理从心理层面归纳出“晋升极限综合症”：对当前处境不断的抱怨——抱怨下属不称职、同级不配合、上司不赏识；津津乐道于对“过去美好时光”的回忆和赞美——当时因其职务级别较低，尚处于胜任阶段；对职责范围内的决策事项优柔寡断，找各种借口、方式拖延下去——的确他拿不出什么好主意；经常踢皮球——把矛盾踢给下属、踢给周边，踢给上级；发出指令往往反复无常——令下属无所适从，从中掩饰自己的不安全感。彼得先生希望自己摆脱彼得原理的控制，于是提出了个人职业道路对策的座右铭：身为人类家庭中的一名优秀成员，我发誓要尊重自己，尊重他人，并透过言语或行动实践我的主张。我个人的一举一动或有所决定，都将朝着提高生活品质的目标迈进，而不是向上攀登到自己无法胜任的地位。

我们都可以用彼得原理和彼得本人的职业生活态度照照镜子：你是否胜任？你是否在为不胜任的地位攀登和烦恼？不禁想起毛泽东同志的一句名言：人贵有自知之明。这是对一个人心智上的极高要求，能达到者寥寥无几。三百六十行，行行出状元，我们究竟适合哪几行，哪几岗？自知之明之人，能够摆脱彼得原理的控制，在浮躁的社会环境里走稳职业之路，成为生活品质高尚者。谨以此感悟与全体员工共勉。

个别计价法在光缆成本核算中的运用

● 特发信息计财部

一、关于“个别计价法”

个别计价法是制造业产品成本核算中的一种方法，亦称个别认定法、分批实际法，其特征是注重成本核算对象的实物流转与成本流转之间的联系，逐一辨认并分别按其购入或生产时所确定的单位成本计算成本，这样计算出的产品成本最为准确清晰。但是，该方法计算过程繁琐，实务操作量繁重，近年来，随着越来越多的企业采用计算机信息系统进行管理数据处理，使个别计价法开始逐步应用于成本核算中发出产品的计价。

二、同行业成本核算状况及特发信息成本核算的演变

（一）同行业成本核算状况

2008年6月，我们走访了湖北的几家同行公司，对这几家同行公司的成本核算情况做了一些了解，发现在有ERP支持的企业，成本核算采取的是标准成本法，按标准用量计算产品的材料成本，标准成本中的费用，参考历史数据及本年计划产量确定总额度，再按其与其皮长或纤长或工时的相关性进行分摊，标准成

本与实际成本的差异在各品种产品之间按销售量进行分配，并分摊进当月销售成本；在没有实行ERP的公司，成本核算大多较为粗放，只核算到缆型，并没有将成本细化到每一个合同订单，不对材料进行个别计价，在费用分配上制造费用只分配到“光缆”这个产品大类上。

（二）特发信息成本核算的演变

由于市场竞争日益激烈，光缆产品利润空间越来越小，以及管理层对产品的成本越来越重视，我们对成本核算的准确性以及对报价的指导性要求也越来越高，特发信息光缆系列产品在2007年以前一直采用的加权平均法的成本核算方法，已经不能满足企业管理需求。

综合考虑公司的实际情况，我们认为目前也不具备采用标准成本法的条件：（1）公司目前尚没有一套权威的标准成本，标准成本不“标准”，将其作为成本核算及成本分析的基础，心中无底；（2）无ERP支持，采用标准成本法有一定难度。

从2007年起，我们尝试采用“个别计价法”进行光缆系列产品成本核算，并不断完善、改进，虽然由于没有ERP的支撑，全手工的核算工作量大，但我们采用的“个别计价法”是属于实际成本法中较为精

确细化的一种成本核算方法。实践证明，这种方法也是适应公司管理需求的。

三、“个别计价法”在光缆成本核算中的具体运用

（一）在生产成本核算中的运用

由于客户对数据传输要求不同，以及光缆施工条件的差别，导致相同型号的光缆，往往存在较大的成本差异，为准确核算产品成本，清晰反映出这些差异，我们将“合同号—缆型—芯数”设为核算对象。例如，某一统计周期内生产三种缆型A、D、G的光缆，分属两个合同001、002，每种缆型中又包括两种芯数48芯、96芯，那么这一统计周期内的产品成本核算对象就为 $3 \times 2 \times 2 = 12$ 个。

生产耗用的材料按成本核算对象归集，人工、水电、制造费用等，按各成本核算对象的工时进行分配计入其成本。产品完工入库后，在财务账务进行产品汇总核算，同时在账外以电子表格设置“产品成本数据库”，用以保持产品生产时所核算的成本。

（二）在销售成本核算中的运用

与成本核算对象的设置相呼应，销售收入科目的明细核算对象包括了客户、片区、合同号、缆型、芯数等信息，产品发出实现销售后，按销售收入明细账中关于销售合同号、缆型、芯数的相关记录，与产成品仓的产品发货明细表核对，在“产品成本数据库”中逐一搜索出其初始生产成本，配比结转相应的销售成本，实现产品成本的个别计价。

四、“个别计价法”应用于特发信息光缆成本核算的优势

（一）使成品成本的数据流与实物流具有一致性，其成本具有可追溯性：

“个别计价法”是财务上核算产品成本的一种方法，产品成本中的价值转移与实物转移同步，即：一种成品成本经过“成品入库—成品出库—销售成本”

等程序后，始终与最初的入库价值保持一致。

（二）提高了产品成本的合理性、准确性，由此加强了同类产品的可比性：

在生产过程中，有些材料的功能相同或者相似，但其采购价格差异较大，采用“个别计价法”能甄别这种差异，提高了产品成本的可比性。

（三）提高了收入与成本的配比性，为经营决策提供依据：

“个别计价法”更明细更准确地体现了某一段时间内的采购价格波动、生产成本变动，这些变化势必影响公司报价策略。“个别计价法”能真实、及时地体现产品实际成本，与销售报价具有可比性，可为销售报价提供参考数据。

（四）促进产品结构优化，降低产品材料成本：

“个别计价法”对于功能相近、品牌或规格不同原材料的优化提供了动力，促进优化产品结构及原材料的使用，降低产品材料成本。

（五）优化库存，促进存货良性循环，提高资产周转效率：

“个别计价法”体现存货的最初采购价值或入库价值，能使公司及时准确地掌握存货的价格波动趋势，材料价格上升时适量备货，材料价格下降时降低库存，从而提高资产使用效率。

五、“个别计价法”在光缆成本核算中是一个逐步完善的过程

（一）目前，公司由于没有系统的ERP支撑，光缆成本核算的“个别计价法”依赖于纯手工作业，工作量较大，时效性有待提高。

（二）“个别计价法”不仅仅是一种成本核算方法，更是一种成本管理新模式，需要各个部门的高度参与，现在其他部门的参与程度尚处于初级阶段，“个别计价法”还有待完善。



人力资源开发与管理的三大目标

● 徐珏/特发黎明公司

作为管理者都知道，在现今社会的一切资源中，人力资源是第一宝贵的，因而它自然成了企业管理的核心。那么，人力资源开发与管理的目标是什么呢？本文试图就此问题进行分析和解答。

人力资源的开发和管理是指一个组织，通过运用种种现代化的科学办法，对于一定物力相结合的人力进行合理的培训、组织与调配，使人力、物力保持最佳的比例，同时对人的思想、心理和行为进行恰当的诱导、控制和协调，充分发挥人的主观能动性，使得人尽其才、事得其人、人事相宜，最终实现组织目标的行为。

可以认为，人力资源开发与管理的目标也即是其所在组织的目标，这个目标有赢利方面的要求，如，目标利润是多少，市场占有率要提高几个百分点；还有社会方面的责任需要（特别是国企），如，保证就业率、维护社会和谐稳定，等等，不一而足。通过分析，我们可以将其归结为以下三个大的方面：

一、人力资源开发与管理的首要目标是取得取得人力资源最大的使用价值

因为组织的目标是靠人来实现的，所以人的使用价值最大化自然成为人力资源开发与管理的首要目标。如何使人力资源的使用价值最大化？我们从价值工程公式来分析：

价值=功能/成本。即，价值等于功能成本比。有四种办法能使价值最大化：

（1）功能提高，成本不变；（2）成本降低，功能不变；（3）成本提高，功能提得更高；（4）提高功能，降低成本。

第四种办法最理想，是所有组织最欢迎的，但也是最难做到的。

通常，在人力资源管理方面，总是希望通过合理的开发和管理来实现人力资源的精干和高效。具体化就是：通过人的有效技能最大地发挥来使人的使用

价值达到最大。

而人的有效技能=人的劳动技能×适用率×发挥率×有效率。其中：适用率=适用技能/拥有技能，即是否用其所长；发挥率=耗用技能/适用技能，即人的干劲如何；有效率=有效技能/耗用技能，即效果怎么样。

因此，要使人使用价值达到最大，就必须采取有效措施来提高人的适用率、发挥率、有效率。

二、人力资源开发与管理的第二大目标是让人发挥出最大的主观能动性

据研究，一般的企业员工，每天只需要发挥自己20—30%的能力，就足以保住自己的饭碗。这里面就大有文章可做了。试想，要是能充分调动起积极性、创造力，不说百分百，挖掘出80—90%的能力，就已经是“保碗”的三到四倍了，哪怕是发挥出50%，也翻了一番多。差距如此悬殊，可见发挥人的主观能动性的重要了。

但是，要充分调动积极性和创造力，是管理学上的难事。为此，我们首先要弄清是什么因素影响人的主观能动性的发挥。

一是基本面因素，即人的价值标准和基本信念。这涉及到整个社会价值观、群体价值观和个人价值观。从整体到具体到个别，价值标准和基本信念对个人的行为动机产生深刻的影响。人的主观能动性的大小，主要受动机的驱动。

二是实际因素，即现实的激励因素。这这包括：任用情况、信任程度、晋升制度、工资制度、奖励制度、处罚制度、参与程度、福利状况等等。

如果领导善于知人善用，就会使得人尽其才，事得其人，人事相宜，人们的主观能动性就会得到充分发挥。

如果上下级互相信任，就能够同心协力，充分发挥出下级的主观能动性。

合理的晋升制度则会激励员工不断提高自己，充实自己，以优秀的绩效在竞争中取胜，这样一来，自然就会发挥出自己的主观能动性。

工资，在目前，仍然是非常有效的激励手段。因为工资是员工取得劳动报酬的主要形式，是维持一定生活水平的物质基础。

奖惩方面，合理的做法是要强化正面的奖励制度，用来满足员工的生存、社交、自尊和自我实现的需要；弱化处罚制度，但处罚制度的存在同样的必要。

参与程度。在任何组织里，即使最低层的成员，也希望得到同僚、上司的尊重、理解和平等的对待，希望自己对工作的看法和建议有人倾听并被采纳。所以，能不同程度地参与组织的大小决策，会激发人员的主观能动性。

良好的福利条件，能让员工感受到大家庭一样的温暖，增强凝聚力，激发起员工更自觉、更积极地工作，发挥出个人的主动性、能动性和创造力。

三、人力资源开发与管理的第三大目标是造就高素质全面发展的人才

国家民族间的竞争、企业间的竞争，透过资本、产品的层层迷雾，本质是不同国家、不同民族、不同企业之间人力资源的竞争。因此，上至国家，下至企业实体，任何组织都要把培养高素质、全面发展的人才当作一项重要任务来抓。至于如何造就高素质全面发展的人才，这是一个大的社会性课题，不是本文力所能及的。

综上所述，人力资源开发与管理的目标可归结为：为组织取得人力资源的最大使用价值；使得人力资源发挥极大的主观能动性；培养高素质全面发展的人才。



小小羽毛球，挥奏和谐曲

——记2009年特发集团“黎明杯”羽毛球赛

●文：杨红；图：陈韦兵/特发黎明（集团）公司

2009年12月12—13日，由特发集团主办、特发黎明承办的特发集团“黎明杯”羽毛球混合团体赛暨男双嘉宾邀请赛在深圳市委党校羽毛球馆举行。黎明公司作为这次赛事的承办方，做了大量细致的筹备工作，为比赛活动提供了高效、优质的服务，得到了参赛各队和组委会的高度评价。

虽然正值年终，各公司比较繁忙，但是在特发集团领导大力支持和高度重视下，集团系统各企业积极响应参与，共有12支队伍、82名队员参加了比赛。参赛队伍分成A、B两组，安排在四个场地同时进行比赛，12日为小组循环赛，13日是淘汰赛。比赛采取淘汰制，每个小组只有两个队进入决赛，比赛的激烈和精彩程度更甚于往年。

整个比赛，全程紧张激烈、张弛有度、悬念迭起、看点不断，让观众兴奋、惊喜。各队精英在赛场上尽显风采，比分一直紧紧咬住，交替上升，你用大力扣杀，我用轻巧吊球，你用快拍，我回慢球……真是棋逢对手、将遇良才。比赛中，男队员如龙出海，女队员似虎生威，一个个精神抖擞，生龙活虎，精彩的场面引来观众的不断喝彩和掌声。由于本次比赛人员多、场次多，很多队员都是连续作战，体力消耗很大，但所有人都坚持比赛，即使有时比分落后很多，仍每球必争，决不轻言放弃，此时比赛胜负变得已不重要，重在竞争、参与，这种不屈不挠、奋力拼搏的精神充溢了整个赛场。比赛靠的是队员的意志和能力，选手们在比赛中没有因失误或丢分而抱怨放弃，听到的是彼此的安慰和鼓励。



13日的决赛现场，称得上是精彩纷呈、好戏连台，球场上的运动员们挥汗如雨，球场下的啦啦队喊声震天；小小羽球在空中飞舞，令人目不暇接；周围不断响起加油声、欢呼声，汗水和快乐的气息充盈于赛场，弥漫在冬天的微风之中。最终，经过两天激烈的角逐，比赛圆满结束，团体赛的冠军由特发信息一队获得、亚军由特发物业一队获得，季军由特发黎明队获得；嘉宾邀请赛的冠军由特发信息公司的刘阳、邱波获得，亚军由特发地产公司的唐大平、邓秋平获得，季军由特发总部的施长跃、张心亮获得。他们凭借完美的战术安排和精湛的技术发挥，各摘桂冠。

比赛圆满落下帷幕。奖牌有限，但赛场上队员们超越自我、激发潜力、不断挑战体力、从容面对失败、绝不放弃的精神，比一个个奖杯更有价值。比赛体现了特发集团员工积极健康向上的精神面貌，激发和增强了员工团结拼搏的精神和竞争意识，也为集团系统员工提供了一次增进友谊、互相交流、切磋球技的机会，丰富了员工业余体育文化生活，促进了特发羽毛球运动的蓬勃发展。



编者按：员工个人的工作效率高低反映出其个人和企业的职业化素养程度，更关乎企业前进的发展效率。如何才能提高个人的工作效率？本文作者结合实际，从个人工作中的几个片段分析和总结，与大家分享对工作效率的几点体会。从中我们可以看出作者从点滴入手、时省时新，对职业化理念的追求，这种上进心和职业人的心态，正是我们需要大力提倡和学习的。

找寻个人工作效率提高的“突破口”

● 邓翔/特发信息泰科分公司

特发信息的企业文化核心理念总结起来八个字：“责任 效率 坚韧 开放”。其中效率是追求卓越的关键，是效能、绩效、效益的基础，是衡量个人提升与公司成长的指标。什么是效率？用四个字概括就是：“多、快、好、省”，少了一个字都不能算高效率。那么个人怎样才能做到“多、快、好、省”呢？我想拿出我自身的几点工作体会与大家一起思考与分享。

体会一：事先计划并安排好工作步骤，是提高效率，完成项目类工作任务的关键。

下面的案例可以说明这个问题。

案例：

我来深圳不久，第一次到贵州天生桥做800米集群基站工程项目。该项目十分艰苦，工地在山上，离驻地有80公里，全是盘山公路，每天早上6点出发，中午12点到达山脚下，爬一个小时的山，到山上机房最早也要到下午一点。这样一天下来，路程和工作至少有16个小时，已经非常疲劳了，如果再占用睡眠时间显然不是办法，提高在机房工作期间的工作效率才是解决问题的关键。

为了提高效率，首先，我在开工前，对现场进行工程勘测，制定了一个大致的工作计划，并与工程总包方和最终用户方对计划进行充分的沟通后才开始动工。磨刀不误砍柴工，两天事前的现场工勘和与客户沟通使以后的工作进展非常顺利，起到了事半功倍的效果。没有这个前期的准备计划与沟通工作，后面发生的许多意料之外的事情就不好控制了。

经过这个案例我总结出以下三点体会：

一、事先进行工勘、制定工作计划并与客户沟通，为以后工作的顺利进行和计划实施提供保证。

二、确定明确的工作目标并将其分解，制定周密的每日工作计划，有利于合理安排时间与人力。

三、工作做深、做细，随时掌握情况的变化，及时调整工作目标和工作计划，可以大大提高工作效率。

体会二：分清主次，合理安排时间，及时解决问题，是在处理繁杂的日常工作中提高效率的关键。

我们的工作并不是全部都是项目性工作，许多是琐碎的日常工作，如何不为其所束缚，不“瞎忙”而

提高工作效率呢？通过下面的案例进行分析：

案例：

我担任客户服务部门的负责人时，不仅负责对客户和现场工程师提供远程技术支持，此外，还负责公司设备订购计划和采购谈判的具体工作，再加上对其他省市电力客户的支持和工程管理，每天计划内的工作、要处理的事情大大小小的有二三十件，那个时候每天晚上都睡不安，一听到手机响就爬起来接电话，可以说是被搞得焦头烂额。

为了改变这个被动的局面，我想了很多办法，其中比较有效的有：

一、对每一类事情根据其重要性划分重要等级。

二、把要处理的事情进行分类，优先处理重要但易于解决的事情，尽快地把问题处理掉，不留尾巴，做完一件少一件。

三、事情多了，非加班不可的情况下，我的经验是：除了白天要立即解决的事情外，尽量把那些需要静下心来构思的文字工作带回家去做，因为晚上夜深人静时做这些工作的效率要高得多。

体会三：适当的工作压力有助于提高工作效率。

人都是有懒惰的时候，没有压力就没有动力。

我以前并没有做过工程的经验，恶劣的条件和完成任务的压力逼得我不得不学会想办法。这种学习可以说是刻骨铭心的，会使人终生难忘。在第一次负责管理工作之前，我并没有学过什么管理理论、什么项目管理的九大知识，也没有学过工程安装的流程和方法，但是在这样的环境压力下，我想出的办法竟和管理理论以及工程安装方法和技巧中所讲到的很接近，以至于在后来学习这些理论、总结以往的经验时理解得很快。丰富的工作经验可以使我们较快掌握管理理论知识和方法，并融会贯通。给自己适当的工作压力，不断总结工作经验，并加强学习，是提升工作效率的有效动力。

体会四：心理因素对个人的工作效率影响很大，要学会调节和控制自己的情绪。

对此，我们从以下案例分析。

案例：

有一段时间，我工作上的压力很大，连睡觉做梦都在想工作上的事情，情绪低落，这使我的工作效率明显下降。但越不愿意想，这些事情就越在脑海里出现，反而弄得更糟。情绪和心情对个人的工作效率有直接的影响，我们不能忽视这个影响，应当积极主动地去面对它，找出解决办法。深圳的工作和生存压力大，据报道，有心理疾病的人员比例在逐年增多，我们应当重视这个问题。

体会五：个人的工作责任心、业务能力和综合素质是提高工作效率的决定因素。

个人的工作责任心、业务能力和综合素质是内因，外界的压力、各种提高工作效率的理论、方法和技巧等都是外因。没有强烈的工作责任心和敬业精神，仅仅靠外界的压力和培训，缺乏内在动力，这样要提高效率，只能是空谈。以第一个案例为例，正是我自有的工作动力、工作的责任心，让我在毫无工程经验的情况下，通过努力完成了任务。

没有要把工作做好和做完美的理念和目标，也就不会主动想出各种提高效率的办法，事情也就不可能做好。

以上几点体会，是我在工作过程中的一点点思考，一点点经验的总结。希望大家能在思想理念上追求高效率的工作，少做无用功，并且不断总结出好的方法，在此基础上进一步提高我们的工作效率。

TCL超越自我 源于深层的文化变革

● 《信息窗》编辑部

TCL是国内为数不多的经营风格稳健并一直显现出不输于国际业界巨头的生命活力的企业。但就是这样一个知名企业，在近四分之一世纪时间里也经历了几度沉浮。TCL是成功的，虽几经沉浮，却每次都活过来并活得更精彩，而同时，更多的知名企业却在饱受赞誉后轰然倒塌。从TCL的第三次文化变革中我们至少可以悟出一个道理：企业文化的变革与流程、结构同样重要。TCL通过类似“鹰的重生”这样一个阵痛的过程完成自我超越，充分体现了企业文化对企业生存和发展的强大作用。

TCL第三次变革从文化出发

2005年底，面对TTE（TTE是TCL与汤姆逊的合资电视企业）在欧洲的巨亏，TCL集团举行了一次战略研讨会，此后又开始了全集团的战略大讨论，由此拉开了TCL历史上第三次文化变革的序幕，最终在TCL总裁李东生2006年亲自为外界解读“创意感动生活”的英文口号“The Creative Life”声中完成了本次文化变革。这场为期一年半的TCL十几年来最大规模的企业文化变革之所以为人关注，不仅是时间和规模效应的影响，更是因为其出发点的与众不同。

TCL集团副总裁兼人力资源总监薄连明曾谈到TCL的三次改革，他说：“1998年、2002年和2006年，TCL各有一次大规模的文化变革。虽然每次都是为了解决不同的问题，但前两次都是围绕公司的治理结构进行的。而2006年的变革远比前两次规模大、程度深。很显然，2006年的

TCL文化变革是为了解决国际化中遇到的困难。”在国际化的过程中，TCL碰到的问题不再是结构化的问题，也不仅限于流程，而是触及深层次的企业文化精神理念。就象李东生强调的：“经过25年的快速发展，TCL要敢于抛弃传统的成功经验”，“敢于重生”，才可能在新的条件中取得新的成功。2006年的文化变革，以李东生那篇著名的《鹰的重生》为主题，在TCL内部发起了一系列的组织改造、流程改造和学习改造活动。“与前两次不同的是，这次文化变革是从文化入手，再到流程，直至公司结构。”这样一种在制造业，甚至其他企业都有些鲜见的、反常的变革模式，初来就冒着极大的风险，而李东生的《鹰的重生》又赋予了它使命般的坚定。

为什么是文化变革？

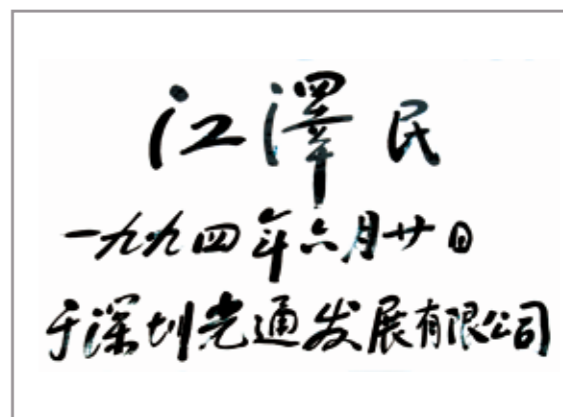
无论顺境逆境，李东生在过去的很多年一直未放弃过TCL的国际化梦想。“全球化这条路一定要走，今天不走，明天也要走，因为企业在中国这个区域市场的竞争力是无法与别人的全球竞争力相提并论的。我们的目标很明确，就是要完成全球业务架构。”

在国际化的道路上，文化观念的相互矛盾就凸现出来了，这使李东生一直处于犹豫与挣扎中，“左手想做世界级公司，右手又不愿放弃中国的模式。”实际上，不仅是TCL，联想、海尔、华为的企业文化也都是强调纪律性，整齐划一——这既是制造业企业的要求，也是中国企业传统主义文化的特有基因。当在国际化中遇到困境时，这些人的选择必然是共同的：要么回到过去“权力式的管理”，要么进行一场凤凰涅槃式的变革。但文化变革会给企业的管理和执行带来巨大的摩擦成本；而靠旧的管理方式虽然能立即见效，但结果还是要靠人性化管理。这样一个左右为难的事，最需要的是“主持人”的坚定，最后的事实表明李东生用个人的坚定带动了整个TCL的集体信仰。

《鹰的重生》

2006年6月，李东生用一篇《鹰的重生》回答了坚定的问题。鹰是世界上寿命最长的鸟类之一，但在40岁时，却要经历十分痛苦的重生过程——150天漫长的蜕变，它要用喙击打岩石，直到其完全脱落，然后等待新的喙长出来，把爪子上老化的趾甲，以及身上的羽毛一根一根拔掉。5个月以后，新的羽毛长出来了，鹰重新开始飞翔，再度过30年的岁月！

鹰的故事暗喻着TCL的重生：TCL不是不想成功，而是知道成功的道路需要变革，要经历一种置之死地而后生的痛苦过程，没有哪个企业能在墨守成规、固步自封中得到发展。所以，李东生与TCL宁愿忍受蜕变的痛苦，也要“鹰的重生”。这就是TCL传承的超越自我的企业文化基因。



我国第一家替代进口的光纤光缆企业 ——从深圳光通到特发信息的高科技发展之路

● 王云琛/特发信息光缆分公司原总工程师

1988年7月30日，对于别人可能只是一个普通的日子，可对于我，对于所有光通人，对于中国的光通信产业却有着不寻常的意义，因为深圳光通发展有限公司在这一天正式注册成立。在光通之前，从1982年起，我国共引进了30多套光纤光缆设备，但没有一家真正形成规模生产。当时中国的光纤光缆市场基本上是个“国际市场”，中国的光纤光缆产业还处于起步阶段。作为我国光纤光缆产业化的开拓者之一，光通的建成及迅速成为我国第一家替代进口光纤光缆生产企业，直接推动了我国纤缆产业的跨越式发展。

20世纪80年代，广东省与香港政府为了加强经

济技术交流，每年都定期召开省港联谊会。在1987年的联谊会上，中港双方达成协议，共同兴办符合当时深圳工业发展方向的深圳光通发展有限公司，由深圳通讯工业总公司与香港企荣贸易有限公司等6家股东投资850万美元，生产当时我国光通信急需的高科技产品——光纤光缆。虽然当时全国纷纷投资兴建光纤光缆厂，几年间，全国就引进了30多台套制造光纤光缆的设备，而最终真正投入批量生产的仅有深圳与武汉的两家，而我们深圳光通仅用了同类企业2/3的投资就建成了一流的企业。

筹建之初，在没有任何企业经验，投资额又少于

同行的情况下，白手起家的我们惟有以深圳人的“拓荒牛”精神作为发展的动力。我们第一任总经理施良骏——这位我国有名技术专家之一、头顶国家科委、中科院等20多个顾问头衔的技术专家，拿着一叠厚厚的材料找市政府一位主管引进项目的负责人申请立项时，这位负责人看到一个现代化的高科技企业投资额这么少，不无担心地问，这么点钱能行吗？施总自信的回答：“肯定行”。肯干、敢干、会干，这不仅是我们老一辈光通人的精神，更是传承到历代光通人、特发信息人身上延续至今的精神财富。

为了节省资金，我们在引进设备之前，公司就约法三章：不买汽车、不买住房、不租高级写字楼。公司成立后的一年中，从总经理到普通员工，上下班一律坐公交或骑自行车。公司厂房建好前，我们一直租房办公，为了省钱，租了一家建筑公司在泥岗路的幼儿园里办公。有一次，当时负责经济工作的周溪舞副市长到公司检查工作，他既奇怪又感动地问：“你们怎么会找到这么个地方？”我们的标准厂房建设好后，要进行内部装修时，有人说中外合资高科技企业应该搞的象样一些，我们却认为这是花自己的钱，要算着来用，原来设计时办公室要铺地毯，但我们实在不舍得花买地毯的钱，最后只在客人必经的办公区走廊用上了地毯。设备运到后，为了节省资金，决定自行安装，英国专家对我们这种“愚公”移山的做法不赞同，认为我们不租用大型起重设备一定无法完成，结果我们几个技术骨干和新招的工人，每天加班加点，饿了吃点饼干，喝点开水，整天泡在厂房里，很短的时间内就安装好了全部设备。外国专家来调试时，称赞这是他们在国外看到的安装得最好的设备。当时按公司的规定，几位工程师可租住每月1200元租金的住房，但是，我们却没有一个人真的去租房。有两位工程师，都是3口之家，挤在一间单身宿舍里，一住就是两年多。就是在这样的生产、生活条件下，我们光通人艰苦奋斗，经过两年多的建设，在1990年底正式投入试生产，并且在头一年，就生

产了光纤1万公里、光缆1240公里，产品成品率达到95%。时任深圳市副市长朱悦宁参观光通时，称赞我们有一股知识分子一心为公的正气。正是这样一股一心为公、不畏困难的精神，指引着我们这样的创业者迈出了发展道路上坚实的一步，也为企业以后的发展积蓄了力量。

1992年8月，贯穿我国南北的国家一级光通信主干线北京—汉口—广州光缆工程进入决战阶段，全长2700多公里的光缆，就是横跨黄河公路大桥的48芯6公里段长光缆无法落实。在当时，光缆的芯数都还比较小，24芯就是大芯数了，标准段长是2公里。48芯6公里段长光缆不要国内就是国外也只有少数公司能生产。从国外进口吧，不但价格高，交货时间也不能保证。国家邮电部这个项目的负责人不得不带着一群专家、工程技术人员跑遍全国能生产光缆的企业，最后抱着一丝希望来到我们公司，发现全国只有光通公司的设备配置有可能生产6公里段长的光缆，因此把赶超世界先进水平的重担压在了我们光通人的身上。干不干？我们面临着严峻的挑战。“我们干，我们光通人就是敢啃硬骨头，攻下黄河大桥6公里超长光缆，为祖国争光，为中国人争气！”当时主持公司工作的副总经理谢国树一锤定音，拍板接下了这个攀登世界科技高峰的任务。如果现在生产这种光缆，可以说是轻而易举的事，但是在那时却不简单，一切从头开始。我们设计了适合大桥特殊环境光缆结构，征得邮电部专家的同意，并且确定了严格的技术指标。时间紧，要求严，压力大，任务虽然艰巨，但我们迎难而上，制订了详细试制和生产计划。经过12个昼夜的奋战，克服一道道难关，终于到了最后一道程序——全性能检测。公司质管部经理邱梅玉是我国第一代光纤光缆检测女专家，虽年过半百，为了拿到最后一个数据，她硬是和我们的年轻人一起把2.2米高、2000多公斤重的光缆盘，从一楼推到二楼去测试，光缆盘太高，就在墙上打个洞，把光缆拉进测试房测试。当光缆检测数据送到国家邮电部验收



专家们面前时，他们惊讶而又欣慰地说：“北京—汉口—广州光缆2700多公里长的光缆，还没看见过像深圳光通提供的6公里光缆这么完整的数据，实在了不起！”11月8日，光缆架设成功，负责黄河大桥光缆工程的河南省邮电管理局送来了一面大镜屏：“黄河飞光缆，光通技精尖”。

6公里超长光缆制造成功，让投产仅一年多的光通一炮打响，誉满全国。这6公里的超长光缆虽然合

同金额只有280多万，但是意义重大，它为国家解决了关键性难题，标志着我国通信光缆制造达到了世界先进水平，使我国光缆生产水平跨了一大步。《深圳特区报》、《科技日报》、《中国青年报》、《经济日报》等报刊纷纷以“深圳光通公司光缆达世界先进水平”为主题进行了报道。正是靠着出众的技术和过硬的质量，产品性能已经达到国际电工委员会CCITT标准和国际电工委员会ICE标准，很快我们就成为国内第一家认定替代进口产品的光纤光缆生产企业，同时成为第一家进入国际市场的国内光缆企业。成功后的我们陆续凭借“高强度、低损耗、低色散单模光纤”及“大容量、高质量松套SZ绞合光缆”荣获国家级经贸部科技进步奖一等奖，以及广东省优秀新产品奖、深圳市科技进步奖。SZ双向层绞光缆还被经贸部、邮电部认定为“光纤、光缆国内领先”，同时，我们也是国内同行中第一批通过ISO9001、ISO9002国际标准的企业。我们还为国防科技工程研制了超长光缆和大芯数光缆；为我国农村电话普及成功研制了轻便光缆；为了适应市场需求，从光通到特发信息，我们先后开发了各种各样的光缆，如全介质自承式ADSS光缆、1000芯骨架缆、色条可识别光缆、室内光缆等，我们的开发工作一直走在市场的前头。

作为搞技术的我，为我们在技术上从没有落于人后而骄傲。在经济效益上，光通公司同样颇为自豪。1991年我们的销量就成为全国第一，成为全国通信重点工程的定点或优选生产厂，1993年我们就实现产销额1.3亿元，人均产值101万，人均利税20万元，成为全国同行业中效益最好的企业，同时也是深圳市经济效益最佳企业的第9位。

领先的技术与良好的效益，让光通成了当时深圳市企业的一道风景线。重视科技发展的党和国家领导人、省市领导纷纷来到我们公司考察、参观。中共中央总书记江泽民、现任国家主席胡锦涛、原国家主席华国锋、原全国政协副主席王光英、原广东省省委书



江泽民同志视察深圳光通发展有限公司



江泽民同志题词的光通名片

记谢非、广东省省长朱森林等都曾来我公司，带来了党和国家对高科技企业、对光通的亲切关怀和殷切期望。

1994年6月20日，对于我们光通人来说永远是永远难忘的一天。中共中央总书记江泽民同志来到了我们公司，公司上下都为江总书记的到来而欢欣鼓舞，一片沸腾。江泽民同志参观了公司的预制棒和拉丝两个车间，在听了时任光通公司总经理骆殿国的介绍后，对我们发展高科技带来的高效益非常满意，对随同考察的同志说：“这家企业值得一看”。走在车间现场的江泽民同志还询问了一些关于光纤光缆的生产情况，当看到当时世界尖端科技产品——光纤光缆从我司技术人员、工人手里源源不断地生产出来时，不断点头称赞，最后欣然提笔为我司题名，当写到“发展有限”时，江总书记风趣地说：“发展不应该有限，应该无限。”江总书记的一句话让我铭记在心，也让所有光通人以及以后的特发信息人记住了自己的使命。“发展无限”，这既是企业自身发展的内在要求，也是各级党和政府对我们的殷切期望。

光通人没有忘记自己的使命，1999年7月29日经深圳市政府[1999]70号文批准，由深圳经济特区发展（集团）公司作为主要发起人，联合中国五金矿产进出口总公司、深圳市通讯工业股份有限公司、中国通广电子公司、香港企荣贸易有限公司共同发起，深圳光通发展有限公司经过合并重组整体改制成立了深圳市特发信息股份有限公司，成立后的特发信息在

特发集团强有力的支持下，开拓进取，寻求发展，深化改革，凝聚人心，获得了巨大的成绩。2000年5月11日，成立不到一年时间的特发信息就在深圳证券交易所上市，成为深圳新千年的第一只高科技股票。上市后的特发信息不仅在资金上有了保障，更充分发挥了下属企业的优势，使特发信息品牌迅速在行业内成为响当当的“名牌”，深圳市第一批国家级高新技术企业、广东省著名商标、中国光纤光缆行业最具竞争力十强企业称号、深圳市首批自主创新行业龙头企业等等，光通用另一个名字延续了自己的辉煌。如今，特发信息的光缆年产量已突破360万芯公里，销售额超8亿元，深圳科技园、东莞、广西、重庆都能看见特发信息扎根光纤光缆行业蓬勃发展的身影。

作为一名在光通和特发信息奋斗过的老光通人、特发信息人，我衷心祝愿特发信息能继续更好地发展，期盼所有特发信息人能将特发信息这一面我国纤缆业的旗帜，挥舞的虎虎生风，发展无限。

警惕“米缸陷阱”，掌控“生命高度”

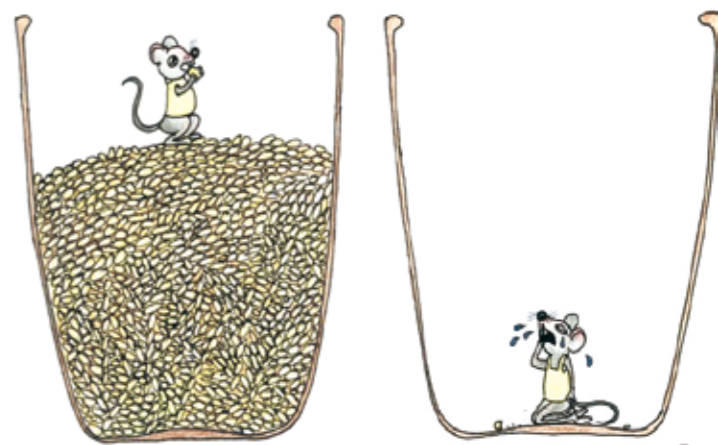
● 高天亮/特发黎明总经理

在一个青黄不接的夏天，一只四处觅食的老鼠意外地掉到了米缸里，这飞来的横财使老鼠喜出望外，在确定没有危险之外，便开始大吃特吃，吃饱就睡，睡醒再吃，时间一天天过去，缸里的大米一天天减少，老鼠也曾为是否跳出米缸进行过激烈的思想斗争，但终究未能摆脱大米的诱惑，直到有一天米缸见底，它想跳出去，无奈高度太高，更为严重的是，老鼠因饱食终日，大腹便便，原有的灵巧和弹跳力没有了，只能坐以待毙。

故事发人深思。一个人、一个企业如果安于现状，得过且过，生存的机会就会在暂时的满足中渐渐远去，我们每个人又何尝没有自己的“生命高度”（专家把老鼠能跳出米缸的高度称之为“生命高度”），又何尝不会受到“米缸”的诱惑？当今社会是“不进则退，小进亦退”，如果我们因循守旧，小富即安，思想僵化，光说不练，终有一天会坐吃山空，彻底掉进“缸底”而无力出逃。

当前，全球范围的金融危机即将过去，中国经济将率先从危机中复苏回升。在保增长、调结构中既有新的发展机遇，又面临新的挑战。黎明集团既有历届领导班子和广大员工多年坚守下来的一份家业，又沉淀了不少问题，刘学优董事长将其概括为“主业不主，专业不专，发展无门，运营无序”，形成“销售收入靠外贸，利润总额靠长龙，净利润靠物业”的尴尬局面。当前，摆在我们面前的“米缸”不少，我们如何才能不掉入“米缸陷阱”？答案只有一个，那就是改变、进取。

第一，要时刻关注企业“生命高度”，常怀忧患



意识。人无远虑，必有近忧，我们中兴大院的主要物业均在2011年底到期，在政府规划改变的情况下，用途为工业厂房的房产证能延期吗？能改变功能吗？若政府收回到期物业将如何补偿业主？福斯特公司还能坚持下去吗？外贸收入能保持稳定吗？这些问题让我们不得不认真思考。

第二，要在企业战略选择上取得新突破。既然原来赖以生存的物业收入难以为继，就必须寻找新的项目，培育新的利润增长点。对新项目既要充分论证，又要当机立断，不上项目是“等死”，但盲目上项目又是“找死”。

第三，要创建学习型、进取型团队。加强学习，学习业务知识，学习科学发展观理论，培养广大员工不畏艰险、勇往直前的进取精神，坚忍不拔、百折不挠的意志品质。唯有如此，才能摆脱“米缸”诱惑，掌控“生命高度”，实现公司的长远发展。

——摘自特发黎明《风险管理》



举起企业发展战略这个纲

● 李立公/特发黎明公司

企业风险管理体系建设涉及到企业经营管理工作诸多方面。但最主要的任务，莫过于高高举起企业经营发展战略这个大纲，纲举才能目张。如果企业缺少清晰的发展战略，就会纲目不清。伴随市场的不断变化，企业原有的生存根基将不复存在。

管控企业风险，判断一个企业的缺失或者说企业的短板在什么地方，关键要看企业发展战略。一个好的发展战略的制定，取决于企业的决策力。乱拍板则与决策力风马牛不相及。缺乏决策力的企业一定不是一个好企业。人才竞争之所以最终成为企业竞争的核心因素，就是由于一个好的企业发展战略不仅要依靠人来制定，还需要依靠人来完成；并且在通常情况下，制定发展战略和完成战略计划实施，需要不同特质的人才。只有当企业举起发展战略的大纲，才能明了人才团队的配置需求，张开人力资源管理工作之“目”。也就是说，一个好的企业发展计划从制定到实施完成，需要的力量是一个真实的、有能力的团队，而绝不能只靠一个人长着三头六臂。这是现代企业管理观念与传统企业管理观念在人才观上的重大不同。

在一个较高的层次上，任何人都很难有力量可以独打天下。对一个企业来说，这个过程常常会表现出其所具有的不同决策力和执行力。在这里，决策力负责举起大纲，而执行力则负责张目。所以，每一个张目的过程，一定是一个具体项目落实的过程，是一个具体、有效工作团队形成的过程，也一定是一个人才流动、组合的过程和反映企业经营管理工作活动的过程。如果一个企业可以把这项工作做好，生存风险就可以基本排除，经营管理的创新成果就能够不断产生出来。我期待并努力与黎明集团一起走进这样的发展氛围。

——摘自特发黎明《风险管理》

特发信息光缆分公司北京办事处积极备战2010年

● 殷实、苏海芳/特发信息光缆分公司



特发信息光缆北京办事处所在办公楼外貌

“特发信息光缆分公司2009年产销300万芯公里，2010年目标400万芯公里”，这是特发信息向光缆一流阵营迈进的战略性必要步骤，清晰的战略目标让光缆人热血沸腾。

2009年11月4日，特发信息光缆分公司北京办事处（简称北办）4季度回款专项会议召开，光缆分公司总经理陆秉义、副总经理刘涛参加了会议。会议总结了北办2009年1—10月份的工作情况，对今年最后两个月的回款和集采等重要工作进行了部署；更重要的是，会议提出了“持坚韧精神，提全员能力，强总部支撑，促转型发展，争指标辉煌”的北办2010年工作方针，为来年的工作布下了重要的一着棋，这25个字，同时也是对特发信息“责任、效率、坚韧、开放”企业文化内核在企业经营实践中的理解和诠释。

一、持坚韧精神

承担着战略性桥头堡作用的北办，从创建之初的单枪匹马到现在的销售团队作战，从游击式的租民房、写字楼到在京城繁华地带购买写字楼建立根据地，北办人坚忍不拔地走过了10年。今天北办的业务范围已从北京地区扩展到东北、华北五省两个直辖市共14个运营商，销量从2000年初的4万芯公里增至当前的近80万芯公里；回款由几百万增长到现在的近一亿元。

二、提全员能力

由于远离公司总部深圳，北办形成了相对独立的工作方式。经过多年的市场磨练，北办人在局部市场上都能独当一面。但基于北京在全国行业市场前沿阵

地的战略性地位，北办人深知，只有具备更高的职业素养和更专业的业务能力，才能担当起公司交付的重任。2010年，北办将花大力气提高全员素质，如内部的学习和培训，外部参加北邮MBA课程等。

三、促转型发展

北办市场涉及移动、电信和联通三大运营商，在三家的业务基本上是均衡发展。“促转型发展”有两方面的含义：一是市场战略转移。为了减少市场风险，加快回款速度，提升效益，北办2010年的市场布局将是扩大质优客户的业务比例；二是工作职能扩充。北办直接和运营商总部接触，不仅要做好本片区业务，更要加强对运营商总部信息的收集及信息分析的工作，特别是要提前做好集中采购前后各种信息的收集准备，还要包括对主要竞争对手信息的搜集和分析，为兄弟片区和公司经营决策提供参考和依据。

四、强总部支撑

北办最重要的任务就是做好运营商总部工作，发挥销售排头兵的作用。2010年，北办将在维持和发展运营商总部关系中发挥更大的作用，同时要进一步发挥好作为公司总部桥头堡的先锋作用。

五、争指标辉煌

300万到400万，一年跨过100万，北办虽然远离深圳的公司总部，但心是连在一起的。年轻的北办人必将以特发信息“责任、效率、坚韧、开放”的企业文化为精神指引，在2010年更加风云变幻的市场竞争中，为公司战略的实施贡献自己青春的激情和智慧，助公司创造新的辉煌。

阳光工业园里的特发信息新生儿——特发信息光电技术公司

● 黄斌/特发信息综合管理部

阳光工业区榆峰工业园位于白芒关外，距特发信息公司总部的科技园约15公里，三面环山，在深圳版图上明显让人感到有点偏僻、冷清。特发信息光电技术公司——特发信息的新生儿，就在这片幽静但充满阳光的地带安营扎寨。

经过近两个月时间的筹备，2009年10月23日，工商营业执照批下来，公司成立了。一个多月紧张的装修后，公司展现出简朴大方的芳颜，并开始运作：11月23日，新购买的两台设备进场安装调试；12月8日，试产成功；办公家具也陆续到位，新的旧的都有，创业阶段，能省就省一点吧；“招兵买马”一直没停过，这是最难的了，但也进了多名核心员工。

明年的任务也在考虑之中。2010年是光电技术公司正式投产的第一年，虽然将面临各方面的困难，

目标不一定远大，指标不一定高，但是创业者应该有的信心可是一点也不少，他们有信心达到预算目标。

一切都处于百业待兴、令人振奋的建设之中。

就这样，没有任何的仪式，他们在阳光工业园的事业就算是开始了。特发信息光电人说，等做出了一点成绩，再向公司报喜。

阳光工业园，如此阳光的一个地名，但愿特发信息光电人的选择，能为他们带来永远和熙、温暖的阳光！

有了阳光的普照，特发信息光电公司就如同那稚嫩的小芽，茁壮成长指日可待！

特发黎明X射线项目亮相安博会

● 周梦瑜/特发黎明公司

特发黎明筹划了近3年的X射线项目日前正式在“全球安防第一展”——2009年第十二届国际公共安全博览会（简称安博会）上正式亮相，在11月1日至4日为期4天的展览中，共接待了来自国内外28个省市和26个国家、地区的129个买家、供应商、代理商。

展会期间，特发集团董事长刘爱群、总经理施长跃、副总经理张俊林等领导莅临公司展台参观指导工作。

本次X射线项目展览展台位于展会的警用及反恐装备馆，是一个面向展馆主要通道的双通道的标准展位，展出范围包括人体安检系统、行李安检系统、货物及车辆安检系统、鞋部检查系统的海报展板，这些创新的技术及产品吸引了众多参观、采购的观众及专业人士。其中来自国内公安、法院、监狱、戒毒所、

军工厂、国家安全部门的客户表达了直接的采购意向和其它一些个性化的产品需求；来自欧洲、北美洲、南美洲、亚洲、非洲的52个外国买家希望和公司签订海外销售的代理权，其中墨西哥、伊朗、印尼的客商甚至两次来到公司展台，强烈要求展会结束后马上去看厂看设备签订代理合同。

展会期间，企业部的参展人员还对分布在7个展馆的11个有竞争关系的业内同行展开了全面的调研和交流，向关注竞争对手的观众做了问卷调查，掌握了其技术、产品、市场等的最新信息和动态，为公司制定X射线产品的市场策略做了必要的准备。

此外，参展人员还积极参加了同期举办的第九届中国安防论坛，听取了业内专家、学者就安防产业管理、技术和市场的精彩演讲，加深了对安防行业的认识 and 了解。

特发信息广西吉光通过ISO9001质量管理体系重新审核认证

● 沈雨燕/特发信息广西吉光

2009年11月18日，特发信息广西吉光公司顺利通过ISO9001质量管理体系重新审核认证。搬迁后，广西吉光公司进一步规范管理，提高企业综合能力，向着更高的目标迈进。

另：12月2日，特发信息广西吉光公司与合作伙伴广西贺州市桂东电子科技有限公司共同参加2009年中国(贺州)瑶族盘王节（全国瑶族同胞最盛大节日）庆祝活动之一的产品展销会，广西吉光作为当地的新星企业首次亮相，取得了预期的良好效果。



崭新的设备与饱满的工作热情



特发信息广西吉光公司展台



特发黎明开展员工岗位竞聘

● 陈年辉/特发黎明公司

随着特发黎明集团风险管理体系建设工作的逐渐深入，各项改革工作正在有条不紊进行，下一步即将进行人力资源管理体系建设和实施“三项制度改革”中的“四定”工作，这将给人力资源管理部门增加大量工作。为此，黎明集团决定增加人力资源管理岗位，按照公平竞争择优录取的原则，采取公开竞聘方式选聘合适员工，以此作为公司岗位竞聘工作试点，同时，为下一步“四定”工作探索竞聘上岗成功经验。

黎明集团领导对竞聘活动高度重视，并作了认真部署。从2009年9月16日公布竞聘通知开始，按计划先后完成了会议动员、报名、演讲辅导、竞聘会，现正公布入围人员（在近期将完成考核决定最佳人选）。整个过程均围绕公开、公平、公正的原则，公

布了《竞聘通知》、《考核程序和评分规则》、《竞聘人员和评委、工作人员名单》，并公布了评委打分情况，也对竞聘人给予统一辅导，真正做到了规则明确和竞争公平。各竞聘人经过了精心准备，进行了精彩演讲和答疑，各评委认真打分履行职责，各项工作均按计划顺利完成，体现了黎明集团员工的良好素质和积极竞争心态。

此次竞聘活动是黎明集团按市场化原则确定岗位、竞聘上岗的有益尝试，取得了良好的效果。一是员工得到了公平的竞争和锻炼机会；二是公司获得了竞聘工作经验；三是对其他员工起到良好的宣传示范作用。这对公司进一步推动改革工作和“四定”工作，具有重要的积极意义。

特发小梅沙旅游中心淡季苦练“内功”

● 曾小婷/特发小梅沙旅游中心

特发小梅沙旅游中心结合经营情况和拟定的培训计划，利用淡季时间苦练内功，开展一系列培训、学习活动。2009年12月7—8日，率先对大酒店各部的50名员工举行服务礼仪培训。培训内容包括服务人员应具备的心态、语言规范、仪容仪表、沟通礼仪、美姿美态、服务技巧和如何做到十全十美等七个

方面。此次培训虽以观看影碟的方式举行，但是因内容丰富，覆盖面广而深得员工好评。这是小梅沙旅游中心继安全生产知识培训和消防演习后的又一次大规模的培训。通过这些培训，中心员工的服务水平进一步提升。

大海象鱼“群殴” 年老体弱的一头不幸身亡

● 李赛男/特发小梅沙海洋世界

2009年11月20日凌晨，特发小梅沙海洋世界值班人员巡视时发现，亚马逊热带雨林鱼缸水花飞溅，“巨无霸”海象鱼群体骚动，互相追逐打斗，于是赶快通过投喂食物平息鱼群骚动，但接下来进行清点时发现一头年龄最大的雌性海象鱼已不幸死亡。

海象鱼原产地在亚马逊河流域，学名叫“巨骨舌鱼”，迄今已有一亿年历史，是世界上最大的淡水鱼种，最长可达5米，重200公斤。海象鱼是典型的“老来俏”，随着年龄的增大，从尾巴开始，鳞片的颜色越来越红，非常漂亮。这次死亡的海象鱼体长2米，体重约100公斤，年龄至少10岁以上。

特发小梅沙海洋世界亚马逊热带雨林鱼缸共有10条海象鱼（含几年来接收社会捐赠7条），随着海象鱼数量越来越多，个体越长越大，不可避免地会出

现生物界原始的为争夺生存空间的竞争，这是导致此次斗殴的直接原因。年老体弱的原居民海象鱼，成了这次争斗的受害者。



特发地产公司开展安全生产培训

● 周爽/特发地产公司

为加强安全生产管理，提高全员安全生产意识，2009年11月27日下午，特发地产在公司会议室开展安全生产培训。培训由唐大平党支部书记主持，公司安全主任陈江启向参加培训的人员传达了2009年5月1日颁布的《生产安全事故应急预案管理办法》和2009年8月1日颁布的《深圳市安全管理条例》精神。与会人员结合实际，集中讨论了地产公司下一步在生产经营安全管理方面要做的重点工作和应注意

的问题，以及如何在集团安委会的统一部署下，切实抓好地产公司的安全生产管理工作。

另：地产公司安委办于近日对公司办公区域进行了一次全面的安全检查，以及时消除各项消防隐患，确保消防设施的正确配备，保证员工的正常办公环境安全。

强化服务意识，提升服务水平

——特发物业公司召开提高“住宅小区”服务质量研讨会

● 特发物业公司



为提升并固化公司住宅类小区的物业管理与服务模式，提高物业服务水平，住宅小区物业管理模式，2009年12月1日下午，特发物业公司在本部召开“住宅小区管理与服务模式研讨会”。公司刘卫平副

总经理、品质管理部副经理、办公室副主任、特发小区和泊林花园两个住宅小区管理处主任及助理、管理处各部门主管等相关人员参会。

研讨会上，两个住宅小区管理处主任就本管理处历年来的管理与服务模式进行了总结，结合工作实践对管理与服务模式的提升提出了建议，同时对管理处的工作重点与难点做了阐述；各管理处部门主管也就本部门专业管理流程做了总结报告。大家对如何提升并固化管理与服务模式各抒己见。研讨会气氛紧张热烈。刘卫平副总经理要求公司各管理处要在今后的工作中大力弘扬朱振声总经理所倡导的服务文化，注重“服务意识的内化、服务模式的固化、服务理念的系统化、服务行为的规范化”，着力形成具有特发物业特色的先进服务文化。

深圳仁孚特力11月大力开展市场推广活动

● 王程/仁孚特力汽车

作为深圳仁孚传统活动，德国啤酒节一直以来是深圳仁孚特力同客户沟通、联谊的桥梁。2009深圳仁孚特力·德国啤酒节于11月8日至9日在威尼斯皇冠假日酒店举办。让更多的客户深度体验全新一代梅赛德斯-奔驰E级轿车的魅力，11月15日“世出荣耀，耀世而出”全新一代梅赛德斯-奔驰E级轿车大型试驾会在我市香蜜湖试车场隆重举行。同样是刚刚小改款的新C-Class，东昌路展厅和万象城展厅于11月中下旬分别举办C级轿车专场展厅品鉴活动，让客户第一时间感受最新的产品资讯。11月23日至12月5日，为保证广大车主的爱车在寒冷的冬日能有良好而

稳定的车况，梅赛德斯-奔驰冬季价值升华计划再次启动。活动期间，为广大车主提供了免费的车辆检测服务、优惠的维修服务以及精美的奔驰礼品，受到广泛好评。绝美的线条设计，梅赛德斯-奔驰E-Coupe双门轿跑专场品鉴会于11月27日至29日在深圳万象城商业中心中庭举行，繁荣的商业中心与豪华绝美的奔驰车，相映生辉。

畅饮啤酒狂欢之夜、深度试驾卓越体验、最新产品最快资讯、体贴入微专业检测维修服务，深圳仁孚特力的热情始终围绕在客户的身边。

◆ 国务院：遏制部分城市房价过快上涨的势头

2009年12月14日，温家宝总理主持召开国务院常务会议，研究完善促进房地产市场健康发展的政策措施。会议要求，按照稳定完善政策、增加有效供给、加强市场监管、完善相关制度的原则，继续综合运用土地、金融、税收等手段，加强和改善对房地产市场的调控。重点是在保持政策连续性和稳定性的同时，加快保障性住房建设，加强市场监管，稳定市场预期，遏制部分城市房价过快上涨的势头。具体措施：一要增加普通商品住房的有效供给；二要继续支持居民自住和改善型住房消费，抑制投资投机性购房；三要加强市场监管；四要继续大规模推进保障性安居工程建设。

◆ 住建部称明年将建180万套廉租房、130万套经适房

2009年12月18日上午，住房和城乡建设部召开2010年全国建设工作会议。住建部部长姜伟新在会上发言时表示，2009年房价上涨过快也引起了住房和城乡建设部的关注，认为原因和2009年投资和投机占主导，保障房工作进展不平衡，一些地方的大拆重建工程比较多等因素有关。房价上涨过快，也存在监管力度不够、对客观问题认识不够清晰等因素。住房和城乡建设部明年将继续大规模发展保障性住房建设，计划建180万套廉租房和130万套经济适用房。

◆ 五部委收紧土地出让款，分期缴纳首次付款不得低于50%

财政部、国土资源部、央行、监察部、审计署12月17日联合下发《关于进一步加强土地出让收支管理的通知》，要求不折不扣地将土地出让收支全额纳入地方基金预算管理，将土地出让收入全额缴入地方国库，支出通过地方基金预算从土地出让收入中予以安排，实行彻底的“收支两条线”管理。《通知》指出，市县国土资源管理部门与土地受让人在土地出让合同中依法约定的分期缴纳全部土地出让价款的

期限原则上不超过一年。经当地土地出让协调决策机构集体认定，特殊项目可以约定在两年内全部缴清。首次缴纳比例不得低于全部土地出让价款的50%。土地租赁合同约定的当期应缴土地价款（租金）应当一次全部缴清，不得分期缴纳。对于未按时缴纳土地价款的单位和个人，要依法采取有效措施限期追缴。除因不可抗力未及时缴纳土地出让收入外，要严格按照规定加收违约金。对于未按时缴纳土地价款、未按合同约定动工建设的单位和个人，拖欠土地出让收入期间不得参与新的土地出让交易活动；有关拖欠和违约信息要计入其诚信档案，可以通过提高竞买保证金或违约金等方式，限制其参加土地招拍挂活动。

◆ 国土部：不符产业和供地政策项目一律不批用地

国土部加大土地违法案件查处力度，特别是严查“两高一资”、产能过剩和低水平重复建设项目违法用地。为促进经济结构调整优化，今后对不符合产业政策和供地政策的项目，一律不批准用地。针对一些地区未办理用地申报手续即违法用地问题，国土部与监察部近日还联合下发了《关于严肃查处未报即用违法用地的通知》，要求各地对2007年10月1日至2009年10月31日发现的未报即用违法用地进行清理，严肃查处和整改，于2010年1月31日前完成全部查处和整改工作。

◆ 深圳调整土地使用税适用等级范围

经过多方调研，深圳对此前实行的1-6级土地划分范围正式进行调整。调整后，由于等级范围的不同，部分企业所需承担的土地使用税将可以享受最高降幅达40%的“减压”，计征时间为今年1月1日起。实施新的纳税土地等级范围后，全市应缴税土地中，只有极少量的土地划分为一、二级土地(征收标准为30元/平方米和21元/平方米)，福田和罗湖区的绝大部分区域都划为三、四级土地(征收标准为13元/平方米和9元/平方米)，南山区则集中在四级(9元/平方米)。特区外宝安、龙岗区的土地全部为五级或六级(征收标准5元/平方米或3元/平方米)，占了全市应税土地的70%。



特发小梅沙海洋世界网络营销实战

● 王戈、张世平、邱伟千/特发小梅沙海洋世界

特发小梅沙海洋世界自1999年开业以来，赢利能力不断提升，特别是2004年以来经营业绩持续增长。但是，在旅游行业整体处于买方市场的大环境下，海洋世界也面临来自旅游业同行和消费者等多方面的挑战，必须千方百计加强市场营销，才能保住原有市场份额并不断开拓新的市场领域。

信息技术和互联网的迅猛发展，为企业提供了另外一种宣传销售手段——网络营销。它具有跨时空、多媒体、交互式、高效性、经济性等特点，可以较小投入取得较大效益。鉴于此，小梅沙海洋世界市场部于2009年7月底成立了网络宣传工作小组，负责网络营销工作。经过数月的操作实践，小组的工作逐步步

入正轨。本文从以下几个方面对海洋世界网络营销实践经验进行总结，欢迎各兄弟单位、业界同仁共同探讨。

一、网站优化

网络营销是利用网站进行的网上营销活动。伴随公司旅游产品的不断更新，如北极熊、大白鲸等的引进，特别是二期工程极地馆即将开业，海洋世界整体形象需要提升。公司现有网站无论是功能还是美感都亟需优化。公司网站优化有待实现以下功能：

- (一) 树立公司形象，扩大业务宣传。包括海洋世界的总体介绍、海洋世界的主题产品、海洋文化、未来的发展趋势、产品定位等。

- (二) 建立信息数据库。目前海洋世界缺乏良好的资源共享机制，网站优化的目标之一就是要把各种分散的资源整合起来进行管理。对内，在海洋世界内最大限度地达到对信息资源的利用和共享；对外，打造一个互动式展示平台和对外窗口。

- (三) 实现网络直接销售。在线提交资料订单，查看、检索、管理订单，并反馈到营销部门，及时与制定订单的客户取得联系，初步实现电子商务化。如果条件成熟，还可以直接通过点击网站支付界面直接订票。

二、论坛营销

论坛营销是利用论坛这种网络媒体平台进行的营销活动。一个影响大的论坛聚集着海量的会员，是一个非常庞大的营销平台。

结合过往工作实际，我们总结出论坛营销如下好的做法和经验：

- 第一，要跳出广告人的心态，尽量不要让人觉察出有做广告的嫌疑。明显的广告贴在正规的论坛上“存活”的时间不会太久。
- 第二，论坛选取的重点要放在海洋世界所在的深圳及周边区域，同时，在论坛营销过程中要不断总结各网站用户特性，根据营销效果将网站进行大致分类，方便以后重点投放信息。

第三，帖子内容必须与论坛栏目相契合。论坛营销的根本是根据论坛栏目定制帖子，并根据信息资源量，对帖子及时作必要的修改，使之基本与论坛主题相符。

第四，帖子维护是王道。帖子发出去以后，如果不进行维护，可能很快就沉下去，特别是在人气比较旺的论坛。

第五，为了使帖子与浏览者产生互动，可以在帖子当中设置疑问、循序渐进地展开。其中一个重要的技巧就是，对于列举型或多图型帖子题材，可以通过一个主贴多个回复的方式（即俗称“直播”）进行，

这样，往往能取得更好的效果。

三、博客营销

博客营销就是利用博客这种网络应用形式开展网络营销。充分发挥博客细分程度高、互动性强、影响大和与搜索引擎无缝对接等特点进行营销，往往能取得意想不到的效果。博客营销应注意如下几点：

第一，选择最优的博客。我们分别注册了新浪和网易两个博客账户，事实证明，网易博客更优于新浪博客，主要表现在：能在搜索引擎中取得更好的排名，因而能产生更大的流量。

第二，为保证营销的效果，博客文章在介绍旅游产品的同时要尽量注重故事性，故事化的博文更能吸引浏览者，达到宣传产品的目的。

第三，博文要把握景区相关热点，紧扣海洋世界最新动态，挑起热点。

第四，应尽量做到经常更新（最少一周一次），长期维护，这也是优化搜索引擎排名的方法之一。

第五，博客内容应尽量原创，文章的风格应个人化，能吸引读者的眼球。

第六，多访问人气博客，回复评论他人博文，尽量多加入一些博客圈。回复评论要以一个真正的读者之心紧扣对方话题。加入博客圈一方面可以学习别人的博客优点，另一方面对方很有可能会回访我们的空间，增加我们的博客人气。



四、病毒式网络营销

病毒式网络营销并不是通过生物病毒或计算机病毒，而是利用信息本身的价值或趣味特点使信息接受者能自发地将信息发布给更多人，从而使信息能以几何倍数的速度传播出去。因为信息的这种几何倍数的增长与生物病毒、计算机病毒的繁殖与传播方式类似，故得名“病毒式网络营销”。

病毒营销的核心是创造有吸引力的载体。我们通过下表对病毒式营销基本步骤进行说明：

| 时 间 | “病 毒” | 载 体 | 传播途径 |
|------|---------|--------------------|-----------|
| 春 节 | 海洋世界相关 | 受众愿意和别人分享的东西， | QQ、MSN等及时 |
| 端 午 | 图片、文字、 | 包括：有价值的PowerPoint幻 | 通讯工具、电子邮 |
| 国 庆 | Log和网址等 | 灯片、有趣图片、网页、微型 | 件、手机短信等 |
| 中秋节等 | | 实用程序和flash 游戏等 | |

五、软文营销

软文营销即企业将自己需要宣传或广告的事件主动暴露给报纸、杂志、网络等媒体，以达到类似做广告的效果和提高企业知名度、美誉度的目的。

网络营销中的软文营销具体包括网络新闻、网络事件营销和软文广告。如果说网络新闻是借势宣传，那么网络事件营销的核心是造势，软文广告则是对新闻事件进行再加工，或选择特定的角度撰写话题。

“世界上最小的驯鲸人——金发小美女俄罗斯女孩冬妮娅”、“世界新科极限跳水冠军就在特发小梅沙海洋世界”等都是我们典型的网络新闻，是在一定的热点事件基础上提炼而成的。

“大白鲸的消暑玩具——巨型冰块特制水果冰淇淋”、“万圣节，邂逅十大海洋魔鬼”是我们标准的网络事件营销，是我们根据实际需要加工创造出来的新闻。

而像“郭晶晶上哪了？在忙着拍广告？”等就属于典型的软文广告。软文要挑起争论点，做宣传又具有隐蔽性，如我们曾撰写“我的寻觅时光轨迹之旅——深圳特发小梅沙海洋世界”、“特发小梅沙海洋世界游记攻略”和“特发小梅沙海洋世界宝宝游记”等文章。

六、维基营销

维基类网站的特点是经过管理人员认可通过，所有人都可以编辑客观真实的任何词条从而实现信息共享。维基类网站兴起于国外，国内知名度最高的维基类网站主要是百度百科、互动百度和专业百科（如MBA智库百科、360软件百科）。

维基营销实际上是在维基类网站上从客观公正的角度去介绍、描述自己的产品以期通过审核，从而借助维基类网站这个平台达到营销的目的。例如百度百科通常是网友在明确目的下进行浏览，而非在不当时间进行的强加广告宣传，具有较大的可信度、更好的传播性。所以我们一直密切关注百度百科、互动百科等维基类网站上海洋世界相关词条并不断更新。

作为维基网站的延伸，百度较高自然排名优势和其本身的实用性使得我们不得不予以关注。例如我们曾在其上不断维护海洋世界的相关提问，具其中不少成为最佳答案。

我们将继续引导各大维基类网站对海洋世界信息的录入，以形成持续良性的维护模式。



做好特种设备使用的应急管理基础性工作

● 刘兰辉/香蜜湖度假村

特种设备是指涉及生命安全、危险性较大的锅炉、压力管道、压力容器、电梯、起重机械、客运索道、大型游乐设施等。随着经济迅速发展、人民生活水平的不断提高，人们对游乐活动的需求也越来越迫切和增多。在这种背景下，集知识性、趣味性、刺激性为一体大型游乐设施被广泛应用于各主题乐园和旅游景点，吸引了众多游客，企业也因此取得良好的经济效益。但也正是由于大型游乐设施特种设备的“特”，它们在给游客带来欢乐的同时，也给大众带来潜在的重大安全隐患。近年来时有发生游乐设施事故给我们敲响了警钟。特种设备使用的安全与否，管理是否科学，关系到国家、企业、人民群众生命和财产的安全，关系到社会与经济的稳定、和谐、

协调、可持续发展。以预防为主、安全风险防范为主题的应急管理基础性工作是特种设备使用管理的重要内容，要减少和避免主题乐园或旅游景点使用大型游乐设施特种设备引起的突发事件及造成的财产损失，必须高度重视、大力加强旅游企业的应急管理基础性工作。

一、预防为主，防备在先

随着我国旅游业的迅速发展，主题乐园和景点如雨后春笋般涌现出来，旅游安全事故也呈现逐年上升的态势。据有关资料，旅游安全事故绝大多数与游乐设施特种设备有关。由于主题乐园和景点经营受

众面广泛的特点，一旦发生旅游安全事故，会给景区造成严重的社会负面影响，传统的“亡羊补牢”式的处理事故方法根本无济于事。但问题的关键也恰恰在此：许多企业受突发事件处置传统思维的影响，主观上普遍存在着“重事后处置，轻事前预防；重临场应对，轻提前防备”的思想观念，对加强应急管理基础性工作不重视，没有将其摆在重要的位置，致使应急管理基础性工作比较薄弱，应急管理体系不完善。要改变行为，须先改变思想。加强应急管理基础性工作，首先要转变安全管理工作领导干部和相关人员的传统思想观念，使之牢固树立“预防为主，防备在先”的现代应急管理思想理念。通过举办培训班等方式大力开展应急管理业务培训，使他们切实增强现代应急管理意识，熟练掌握应急管理相关法律法规和基本业务知识，牢记“基础不牢，地动山摇”；“基础扎实，坚如磐石”这个道理，自觉加强应急管理基础性工作，提高科学预防和应对旅游景点特种设备突发事故、事件的能力。

二、强化管理，落实责任

为保障特种设备安全运转，杜绝和减少突发安全责任事故的发生，切实做好特种设备安全使用和应急管理基础性工作，实现三个结合——日常维护保养、年检和上级安全管理监督相结合；特种设备安全管理与应急基础管理相结合；应急模拟演练与应急实战相结合，必须做到以下几点：一是领导干部重视到位。要上、下思想统一，上级领导经常进行安全检查，督查不留死角；基层从业人员具备安全操作意识，上岗前认真检查是否有异常情况，发现安全隐患及时上报排除。娱乐设备维修人员有要加强对设备、设施的定期维护保养，使其处于良好的使用状态，保障游客的安全。安检人员发现安全隐患事故要遵照安全管理“三个不放过”的原则，即没有查清事故原因不放过；没有吸取事故教训不放过；没有制定防范整改措施不放过。二是岗位操作员严格按照三个不开机的规定，即未安全检查完毕设备不开机；未清洁完毕设备不开机；未提醒游客安全须知不开机。三是

总结和分析同行业特种设备引发重大安全突发事件的教训，结合本企业实际情况，制订、完善《重大安全生产事故应急预案》，明确工作原则、各级管理部门的工作职责，如：划分突发事件等级，收集预防预警信息，规范预防预警行为，指挥和处置突发事件；四是按实战要求搞好和认真对待每一次游乐设施模拟应急救援演练，未雨绸缪，防患于未然。五是落实到位，按照立足实际、细化职责、重在落实的方针，建立应急管理目标责任制，进一步强化组织领导，明确工作责任，保证全面工作有人管，具体工作有人抓，形成各级联动，层层负责，职责明确，责任到人的工作氛围。

三、完善预案，优化措施

按照“横向到边，纵向到底”的应急预案体系建设目标，强化应急预案的制订。一是对现有应急预案进行认真梳理，结合企业实际使用特种设备的具体情况，针对每一台娱乐设施，每年至少举行一次模拟应急救援演练，通过演练检验预案的科学性和有效性，找出问题和不足，进一步修订完善，并提出相应的配套应急措施，提高实际救援能力。二是注重预案的可操作性。在完善和修订预案过程中，围绕旅游景点突发事件的特点，认真研究突发事件发生和发展的规律，注意吸取以往处置突发事件的经验教训，日常维护保养时注意娱乐设备情况的异常变化，按照管理重心前移的现代应急管理理念，做到安全管理工作打提前量，早检查，早发现，早落实，不打无准备之仗，最大限度地将特种设备安全隐患消除在萌芽状态。三是广泛听取专家、管理部门和一线操作员的意见，在国家、省、市检测部门的年度检测过程中，利用检测专家见多识广的经验，请教、探讨他们在各地检测同类设备易发事故时的见解，不断提高自我检测能力和应急预案的合理性、可操作性，推进特种设备安全使用和应急管理工作的规范化、制度化和程序化。四是明确工作措施。处理应急事故关键要措施得力，准确快捷，方法得当。从应急指挥、应急响应、配置专门人员具体处置，都要制订详细具体的工作措

施，形成“点、线、面”结合的应急预案管理体系。

四、整合队伍，加强培训

不怕一万，就怕万一。特种设备突发事件往往不以人的意志为转移，在这种情况下，基层应急管理能力成为预防和处理突发事件的关键。突发事件发生在基层，处理突发事件的第一现场也是在基层。对于旅游景点来说，一线岗位员工距离突发事件现场最近，对周围情况最熟悉，发挥基层从业人员的作用十分重要，及时赢得突发事件处置的时间，就可最大限度挽救游客的生命和减少财产损失，所以必须大力提高基层人员应急能力的整体素质和水准。为此，一是加强应急队伍建设。在完善应急管理机构建设的基础上，不断充实应急救援队伍，落实专职人员负责，逐步建立统一高效的专业应急救援体系。二是大力开展行业从业人员应急管理业务培训。将应急管理工作人员业务素质培训融入到日常工作中，建立长效机制，常抓不懈。利用安全例会、班前会、重大节假日前，组织安全学习和岗前培训或开展安全管理专家知识讲座，观看应急基础管理的录像片，有针对性地对从业员工进行突发公共事件应急救援知识培训，重点了解旅游景点特种设备突发事件的种类、特点、应急准备、应急预案、应急处理、善后与恢复措施等。在有条件的情况下，组织管理人员和相关技术人员人员实地观摩特种设备安全管理和应急管理较规范企业的模拟救援演练，并言传身教，使广大员工进一步树立责任感，增强忧患意识，正确掌握突发事件预防和处置的基本常识、原则和具体方法，处事不惊，提高应对突发事件的能力。

五、做好储备，提高效率

储备足够的突发事件应急物资，设独立的储备室，对应急物资集中保管和领用，本企业不能储备的消防云梯等物资要与公安消防部门保持密切联系，确保突发事件发生时能以最快的速度调动各方面的力量和资源，提高应急体系协同作战的快速反应能力。

加强特种设备安全管理是旅游企业重中之重的工作，应急基础管理是与之相辅相成的必要准备，必须齐抓共管，将两者作为一项常态性的基础工作来抓。“居安思危，思则有备，备则无患”。只有做到常备不懈、持久深入，安全管理形成上下齐动员，人人都参与的良好局面，把事后的悔恨，变成做事前的预防，才能有效保障旅游企业特种设备安全运行。只要企业广大干部和员工人人都有强烈的公共安全意识，各级各部门扎实做好应急管理基础工作，就能够科学预防和有效应对特种设备引发的突发事件，有力、有序、有效地处置突发事件，把国家、企业、人民群众的生命和财产损失降到最低程度。



特发集团2009年要闻回顾

● 张正治/集团办公室



1月4日至13日，集团成立考评小组对系统8家全资控股企业班子成员和总部中层管理人员2008年度的工作进行考评。此次考评作为各企业班子三年任期的届末考核，具有以下特点：一是集团班子高度重视，6位班子成员分成3个考评小组，分别下到各企业，听取班子成员述职，并参与到考评的具体工作中；二是对考核指标进行了调整，增加了对集团重点工作指标的考核；三是对考核人和考核人权重进行了调整，使考评分数更具有广泛性和合理性；四是增加了民主推荐被考评企业班子成员程序；五是继续推行署名推荐企业后备人才工作，使之规范化和程序化；六是扩大了民主谈话范围，更加全面地了解企业班子建设。

1月8日，市总工会机关党委书记、生产保护部部长陈玉富、生活女工部副调研员屈亚平，市工交工会殷曙文科长一行来我集团春节送温暖，慰问系统企业23户特困员工，给每户发放慰问金1500元，共计34500元。同时，我集团也向特困员工每户发放慰问金1000元，共计23000元。

2月4日，市旅游局易能全副局长一行三人受市领导委托到我集团控股企业深圳高尔夫俱乐部进行工作调研。

2月9日，中国高尔夫协会名誉主席、原全国政协副主席胡启立来到我集团控股企业深圳高尔夫俱乐部考察。

2月18至19日，市投资控股公司召开系统纪委书记工作会议，表彰投控系统2005-2008年纪检监察工作先进集体和先进个人，我集团纪委获纪检监察工作先进集体称号，张心亮、李彬学获先进个人称号，集团党委副书记、纪委书记林婵波作为先进集体代表发言，汇报了我集团开展反腐倡廉建设和纪检监察工作的经验。

2月18日，集团在小梅沙大酒店召开2009年经济工作会议，总结集团2008年度企业经营工作和经营预算完成情况，部署2009年度经营工作。会议通报了集团2008年度先进集体、优秀个人等的评选情况，号召集团系统向被授予“特发集团管理标杆企业”荣誉称号的特发信息公司学习。

2月20日，集团在深圳高尔夫俱乐部召开特发集团2008年度总结表彰大会暨四届二次职代会。施长跃总经理作特发集团2008年度经营工作报告，刘爱群董事长讲话并传达2月12日市国资国企工作会议精神，市投资控股公司李敦副总经理讲话表示控股公

司对我集团近几年的工作非常满意。这是一次总结经验、表彰先进、分析问题、部署新一年工作的大会。会议决议指出：经过前三年的收缩做实，经营战略的成功转型和初步发展，特发集团已具备了加快发展，做大做强条件，现在特发已进入一个新的发展时期，在集团董事会的正确决策和经营班子的领导下，集团2009年的工作将继续取得好的成绩。新形势、新任务给我们每个人的工作都提出了更新和更高的要求，全体员工要在集团党政领导班子的带领下，上下一心，团结一致，拼搏创新，扎实工作，为早日实现特发做大做强的目标，再创特发辉煌而努力奋斗！

2月24日，集团总部在发展中心大厦26楼会议室召开会议，对总部6名优秀员工进行表彰。

2月24日，市国资委法规处李建春处长带领法规处人员、投资控股公司董办和企业一部负责人来我集团进行风险管理和内部控制的工作调研。

2月27日，深圳市投资控股公司召开投控系统信访维稳工作会议，总结投控系统两年来的信访工作，对系统信访维稳工作先进集体和个进行表彰，集团董事长、党委书记刘爱群，副总经理张建民和系统企业负责信访维稳工作的领导参会。我集团被评为市投

控系统2007—2008年度信访维稳工作先进集体，孟彪、李立功、甘名东等3位同志被评为信访维稳工作先进个人。张西甫同志代表集团作了经验交流汇报。

3月5日，罗湖区召开全区武装工作会议，回顾总结2008年全区武装工作，表彰2008年度人民武装工作先进，就2009年工作任务进行动员部署。深圳市委常委、深圳警备区司令员刘勇大校、政委王小毛大校、罗湖区委书记刘学强、区长鲁毅等领导出席会议。我集团武装部被评为先进基层武装部，特发物业民兵应急分队被评为先进民兵应急分队。孟彪被评为优秀专武干部，张胃炎被评为优秀民兵干部。

3月10日，市投资控股公司姚玉伦监事会主席来我集团就企业内部监督及监事会工作进行调研。姚玉伦主席对特发近年来的改革调整、创新发展和内部监督工作给予高度评价。

3月10日，集团学习实践领导小组组织召开“特发集团开展深入学习实践科学发展观活动总结大会”。集团党委副书记、总经理施长跃宣读控股公司党委《关于特发集团召开学习实践科学发展观活动总结大会的批复》和集团学习实践科学发展观活动群众满意度测评结果；集团党委书记、董事长刘爱群同志



做总结讲话；市投资控股公司学习实践活动第一指导检查组组长丁小宁讲话，充分肯定特发集团党委开展深入学习实践科学发展观活动的成果和作法，评价特发集团学习实践科学发展观活动成绩总体为优秀。

3月13日，在市投资控股公司召开的投控系统2009年度信息宣传工作会议上，我集团获信息工作先进集体荣誉称号。

3月17日，集团党委根据市国资委和控股公司党委的安排，启动“市属国企手挽手，关爱帮扶心连心”第四届帮扶困难职工捐助活动，在集团系统掀起奉献爱心的热潮。截止3月26日，集团系统企业捐款共计118654.40元。

4月28日，刘爱群董事长带队，率集团领导班子成员和系统全资控股企业主要领导赴集团标杆企业万科总部学习、参观。交流会上，万科总裁郁亮和监事会主席丁福源介绍了万科在考核评价体系、内部管理机制、住宅专业化经营、职业经理人队伍建设、企业文化建设等方面的先进经验。会后，参观了万科产品体验馆，该馆是万科与客户相互了解、沟通的平台，体现了万科住宅产品关注人、关注生命的设计概念和思考方向。万科企业管理和地产经营的经验对我集团及系统企业有极强的学习、借鉴意义。

5月14日，集团在发展中心大厦26楼会议室召开

特发集团企业文化建设工作会议，传达张思平副市长在市企业文化建设座谈会上重要讲话、市国资委《关于加强深圳市属国有企业企业文化建设的指导意见》、市投资控股公司党委书记、董事长陈洪博在控股公司系统企业文化工作会议上的讲话等上级有关加强企业文化建设的指示和文件精神，对如何进一步加强《特发》月刊工作提出措施和要求，集团8家企业主要负责人对本企业近年开展企业文化建设工作的情况作了发言，集团党委书记、董事长刘爱群对集团企业文化建设工作提出了意见。

5月20日，市国资委郭立民主任到我集团调研，市国资委考核分配处张纳沙处长、企业一处桂自强处长、企业二处王勇健处长，市投资控股公司郭元先总经理、胡泽恩副总经理、企业一部夏桂英部长一同参加调研。刘爱群董事长代表集团领导班子做工作汇报，经营班子成员做了补充汇报。郭立民主任在听取汇报后对我集团整体工作非常满意，并对我集团的经营发展工作做了指示。会后，集团领导班子专门召开会议，梳理领会国资委领导和控股公司领导在调研工作中的指示精神，就有关经营和发展中的具体问题展开充分讨论，并对如何在近期工作中落实这些指示要求做了部署安排。

5月22日，集团在深圳高尔夫俱乐部召开全面风险管理暨监督工作会议。会议传达了市投控系统全面风险管理工作会议精神、专职监事会主席监管工作交



流会和纪委书记工作会议精神，宣读了《特发集团关于开展全面风险管理工作的通知》；集团系统各企业代表围绕会议主题作了发言，提出了开展全面风险管理工作的计划和措施；集团监事会主席赖革对集团近年来取得的良好经营业绩、日趋规范的管理和监督工作给予高度评价；集团党委书记、董事长刘爱群总结讲话，对如何开展全面风险管理，特别是防控企业的内部风险提出了要求。

5月26日至28日，刘爱群董事长率队到湖北省宜昌市实地考察旅游、地产开发项目拟建项目用地三峡峡，宜昌市吴静副市长、罗志勇副秘书长及点军区领导全程陪同考察。宜昌市委书记郭有明、市长李乐成、市相关部门负责同志先后与考察组座谈。此前，3月2日，集团施长跃总经理带领旅游地产项目考察团赴宜昌实地考察了高尔夫球场等旅游地产项目。

6月，经广泛征求并吸纳各方意见、总结集团企业文化建设成果、制定集团企业文化建设目标的《特发集团企业文化建设三年纲要》出台。

6月，根据市投资控股公司党委和上级党组织关于做好2009年度民主评议党员工作的通知精神，集团党委组织部部署系统各级党组织民主评议党员工作。截止6月26日，集团所属70个党支部开展了民主评议党员工作，参评党员1083名，评议合格党员1083名。通过民主评议党员活动，促使集团党员素质得到

进一步提升，改进了各级党组织和广大党员的工作作风，取得良好的成效。

6月29至30日，集团在大梅沙分别召开2008年度股东会会议，第二届董事会、监事会第二次会议。会议审议并全票通过了《关于调整公司二届董事会部分董事的议案》、《关于调整公司二届监事会部分监事的议案》、《公司2008年度董事会工作报告》、《公司2008年度监事会工作报告》、《公司2008年经营工作总结和2009年经营工作计划报告》、《公司2008年度财务决算报告》、《公司2008年度审计报告》、《公司2008年度利润分配方案》、《公司2009年度预算报告》和《关于调整董事会三个专门委员会组成人员的议案》，并听取了《关于2008年度董事会决议执行情况的报告》、《关于投资建设龙华房地产项目的报告》、《关于公司发行短期融资券的报告》等汇报说明事项。会上，各家股东单位代表充分肯定了集团董事会和经营班子的工作，同时对集团进一步健全法人治理结构、充实完善发挥董事会的决策机构作用、集团战略规划发展方向和加强风险管理体系建设等重大问题进行了充分研究讨论。

7月，深圳市劳动和社会保障局、深圳市总工会、深圳市企业联合会、深圳市企业家协会联合发出表彰“2008年度深圳市劳动关系和谐企业”的决定，对在遵守国家劳动法律法规、热心关爱员工、创新企业文化、和谐劳动关系方面作出突出成绩的企



业予以表彰。我集团及系统6家企业（特发信息、特力集团、特发信息德拉克光纤、黎明长龙铁路电子工程、福斯特数控机床、特发小梅沙旅游中心）被授予“2008年度深圳市劳动关系和谐企业”荣誉称号。

7月31日，集团在小梅沙大酒店会议室召开特发2009年上半年经营工作会议，分析集团上半年经营情况，剖析问题，提出对策，部署集团下半年的经营工作。

8月18日，集团控股上市公司特发信息广西吉光分公司正式开业，我集团响应市国资委、控股公司深圳国企走出去战略取得重要成果。贺州市委书记赵乐秦、市长白希、市政协主席杨声东、市委副书记陈平、市人大常委会副主任潘业贤；特发集团董事长刘爱群、党委副书记林婵波、副总经理刘崇、副总经理兼特发信息董事长张俊林；特发信息总经理王宝、监事会主席李彬学；贺州市、区两级政府领导；全国各地供应商、客户代表等共200余名嘉宾出席了广西吉光公司开业庆典仪式。刘爱群董事长与贺州市委书记赵乐秦等市委市政府领导进行了座谈，共商深化合作、发展大计。

8月31日，特发龙华项目规划方案报告会召开，按照《特发集团·龙华项目总体规划设计合同》的要求，中外建工程设计与顾问有限公司深圳分公司、深圳大学建筑设计研究院、柏涛建筑设计（深圳）公司

3家单位分别就各自的最终设计成果向会议做了详细的报告，并现场答疑。深圳知名设计专家顾伐先生以及戴德梁行的蒋尚礼总经理从各自专业的角度对方案进行了点评。此前，4月16日下午，集团在深圳高尔夫俱乐部召开龙华地产项目《可行性研究报告》专家评审会，经过专家提问、答疑、评议及意见综合等多个环节，可行性报告获专家一致同意通过。

9月4日，集团系统12家企业10支代表队的80名运动员在小梅沙海滨参加集团举办的“迎国庆沙滩趣味运动会”，比赛精彩纷呈，妙趣横生。刘爱群董事长、施长跃总经理、张建民副总经理所在的总部一队取得冠军，东道主小梅沙队获得亚军，特力队夺得季军。比赛充分展示了集团各级管理团队团结协作、拼搏进取的精神风貌，展现了特发人“简单、和谐、健康、向上”的文化氛围。

9月29日，集团在发展中心大厦26楼会议室召开2009年党员领导干部专题民主生活会。会议通报了集团落实2008年度党员领导干部民主生活会整改措施的情况和2009年度党员领导干部民主生活会征求意见和建议的情况。班子6位成员认真开展批评与自我批评，并进行相互评议。针对群众的建议，集团班子制订了具体的整改措施。到会指导的控股公司胡泽恩副总经理认为特发集团党员领导干部民主生活会组织认真、准备充分，认真征求了各方意见，是一次高质量的民主生活会。他肯定特发员工对特发集团领



导班子的评价，认为特发集团领导班子是一个精诚团结、廉正敬业、奋发有为、富有朝气的好班子。

10月31日至11月1日，参加2009年度港区全国人大代表、政协委员活动日的100多名香港嘉宾来深开展为期2天的考察联谊活动。深圳市委、市政府、市人大、市政协在万豪酒店举行欢迎晚宴，香港中联办主任彭清华、副主任黎桂康、黄兰发、王志民，香港友好协进会主席陈永棋，市领导刘玉浦、王荣、王顺生、戴北方、王毅、周光明、廖军文，深圳高尔夫俱乐部董事长刘爱群，全国政协委员、深圳高尔夫俱乐部总经理陈晓颖等出席了欢迎晚宴。活动日的开展对增进深港两地合作、维护香港繁荣稳定、支持国家改革发展起到了积极的促进作用。

12月8日，集团控股上市公司特发信息携手长飞、合资设立的特发信息光纤有限公司合资合同签约仪式举行。特发集团、长飞公司、特发信息、特发信息德拉克光纤公司各方领导出席签约仪式。信息光纤公司的成立对特发信息推动纤缆一体化战略进程、完善产业链、提升市场竞争力和品牌形象具有重要的意义。

12月10日，受港铁轨道交通公司的邀请，市政府赵鹏林副秘书长、市轨道办周丽副处长，特发集团刘爱群董事长、施长跃总经理，特发地产公司丁晓东总经理等赴港铁参观学习取经，考察香港地铁轨道

建设和地铁商圈物业发展状况。港铁轨道交通深圳公司房地产总经理甌子明、高级经理麦为明详细介绍了香港地铁上盖物业的发展模式、经营状况及开发经验，考察人员与港铁公司进行了座谈，表示今后将进一步加强双方在地铁物业开发方面的交流和合作。

12月10日，市出版业协会以“重温梦想·再创辉煌”为主题在深圳音乐厅举办协会成立10周年暨深圳市企业报刊协会成立15周年庆典活动。国家新闻出版署新闻报刊司领导，广东省新闻出版局领导，深圳市委宣传部、市文化局新闻出版局领导，德国、英国期刊集团区域负责人，深圳期刊出版单位、深圳海天、报业集团出版社，深圳市政府机关内刊、企业报刊，深圳企业报刊所在单位的主管领导、办刊人员代表共600余人出席庆典大会。1996年创刊、已出版发行118期的《特发》月刊在庆典大会上喜获深圳市企业文化精英期刊的荣誉。

《特发》月刊2009年总目录

卷首语

新年献辞/刘爱群
向标杆企业看齐/本刊编辑部

本刊专稿

苦练内功,化危为机,将特发事业推上新的平台
——在特发集团2008年度总结表彰大会暨四届二次职代会上的讲话/刘爱群
加强管理,深化改革,提升企业综合竞争实力
——在特发集团2009年上半年经营工作会议上的讲话/刘爱群
在特发集团2008年度总结表彰大会暨四届二次职代会上的讲话/李敦
抓管理,促经营,业绩全面提升;迎挑战,保稳定,谋求平稳发展
——在特发集团2008年度总结表彰大会暨四届二次职代会上的经营工作报告/施长跃
特发集团2009年上半年经营工作报告/施长跃
集团召开2008年度总结表彰大会暨四届二次职代会/张正治
集团召开2009年经济工作会议/翟湘
集团总部表彰优秀员工/富春龙
集团召开2009年上半年经营工作会议/李承

党建专栏

谦虚是不可缺少的品德/林焯波
加强党性修养,树立良好作风
——集团所属企业党员领导干部民主生活会综述/苗苒、岳红琼

公司要闻

集团召开开展深入学习实践科学发展观活动领导班子专题民主生活会/富春龙
集团开展对各全资、控股企业班子和总部中层干部的年度考评工作/苗苒
集团召开2008年度财务工作会议/姜红
2008年特发集团“特发信息杯”羽毛球混合团体赛圆满落幕/林焯
世界旅游组织秘书长FrancescoFrangialli先生、
中国奥委会名誉主席何振梁先生等到访深圳高尔夫俱乐部/詹国平
《特发》月刊再获“深圳市十优企业期刊”称号/张正治
中国高尔夫球协会名誉主席、原全国政协副主席胡启立考察深圳高尔夫/郑刚
市旅游局易能全副局长一行受市领导委托到深圳高尔夫俱乐部调研/郑刚
集团被评为市投控系统2007-2008年度信访维稳工作先进单位/孟彪
集团召开系统企业信访维稳工作会议/孟彪
市国资委法规处来特发调研风险管理及内部控制工作/张心亮

集团纪委获市投控系统2005-2008年度纪检监察工作先进集体/张保军
市总工会和集团公司慰问系统企业特困员工/张正治
集团召开深入学习实践科学发展观活动总结大会/王娟
集团党委认真学习贯彻《珠江三角洲地区改革发展规划纲要(2008-2020)》/富春龙
集团施长跃总经理一行深入考察湖北宜昌市旅游地产项目/郑刚
集团总经理施长跃会见白俄罗斯阿达尼公司高层/特发黎明企业部
市投资控股公司监事会主席姚玉伦来特发调研监督工作/刘燕
集团获市投控系统2008年度信息宣传工作先进集体/张正治
集团人民武装工作取得优异成绩,受罗湖区武装部表彰/集团办公室
集团领导率各企业负责人赴标杆企业万科参观学习/张正治
市国资委郭立民主任率队到我集团调研/李承
刘爱群董事长率队赴宜昌考察/李明俊
集团召开2008年度股东会会议,二届董事会、监事会第二次会议/李明俊、张心亮
集团党委开展2009年度民主评议党员活动/岳红琼
集团总部各支部开展党日活动/岳红琼
集团举办2009年“特发地产杯”羽毛球赛/周爽
集团及系统共六家企业被评为“2008年度深圳市劳动关系和谐企业”/王娟
集团系统开展“市属国企手挽手关爱帮扶心连心”第四届帮扶困难职工捐助活动/王娟
刘爱群董事长出席特发信息广西吉光开业庆典,与贺州市领导共商发展大计/黄斌、林焯
攀峰勇进梦想再启
——集团控股上市公司特发信息广西吉光分公司正式开业/黄斌
欢声笑语和谐齐心协力强团队
——特发集团迎国庆沙滩趣味运动会侧记/陈忠炼、富春龙
特发集团召开2009年度党员领导干部民主生活会/岳红琼
深圳高尔夫俱乐部协办2009年度港区全国人大代表、全国政协委员活动日/郑刚
集团领导赴港铁取经/李茂红

特发论坛

对企业文化建设的几点认识和体会
——在市投资控股公司企业文化建设会议上的发言/刘爱群
企业战略人力资源管理的几个问题/刘爱群
追求公司治理的理想目标
——对公司治理的几点认识与思考/刘爱群
职业化——企业人的必然选择/林焯波
领导者的责任/林焯波
感恩文化与心态建设/林焯波
固本强基,做实创新,为企业科学发展提供组织保障
——特发党建工作跃上新台阶/林焯波
企业研究院的启示/林焯波

旅游、地产、信息高科技鼎足发展
——特发集团产业发展战略调整回顾与剖析/张建民 张正治
我们向国信证券学什么?/刘崇
金融风暴,金融扭曲的破坏性矫正
——当前金融风暴的成因及其启示/李正祥
困惑、危机与对策
——写在特发物业冬天来临之际/郭晓东
超越自我,自由飞翔
——对地产开发及地产企业经营的几点认识/赵海林
自主创新与知识产权的一点感想/李亚君
浅谈房地产项目的成本控制/巫石明
特发集团中层管理后备人才队伍培养和建设的思考/甘名东
《物权法》司法解释实施后“住改商”的矛盾及对策/方志东
法人治理是企业内部控制的核心/张瑞理
浅谈对风险的认识和对策/王隼
装饰工程监理质量控制要点
——大运会组委会办公用房装饰工程监理工作体会/赵廷玉
谈企业经营工作中的风险控制/程鹏
房地产项目经营的风险控制环节/李名
成本核算是一项系统工程/特发信息计财部
互联网时代企业的生存商机/高天亮
浅析地产商“捂盘惜售”现象/朱蓉蓉

企业文化

文化致胜,基业长青
——对特发企业文化建设战略的思考/刘爱群、林焯波
特发集团企业文化建设三年纲要(讨论稿)/特发集团党委
学习《特发集团企业文化建设三年纲要(讨论稿)》的几点心得体会/富春龙
加速职业化,成为职业人/陈忠炼
从德为首、市场标准,到职业化
——特发集团近几年企业文化建设几点解读/张正治
《特发》月刊喜获深圳市企业文化精英期刊荣誉/张正治
集团召开企业文化建设工作会议/苗苒、岳红琼
培育健康的主流企业文化,打造企业的软性竞争力
——特发信息企业文化建设工作小结及展望/特发信息
谈高尔夫球俱乐部企业文化建设/郁小平
浅谈企业文化的特质及建设/袁洪章
集团主办特发羽协嘉宾男子羽毛球双打邀请赛/张正治
香蜜湖公司认真贯彻落实集团企业文化建设工作会议精神/香蜜湖党群工作部
黎明集团召开企业文化建设讨论会/陈韦兵
努力培育个性特色的企业文化促进小梅沙持续健康发展/特发小梅沙
浅谈职业经理人队伍建设/唐大平
迈好职业化的第一步/王宝
浅谈职业化心态
——读《我是职业人》有感/罗静威
集团纪委组织开展纪律教育月活动/张保军

特发信息光缆分公司召开员工恳谈会,心心相映沟通/张虽
特发地产公司员工代表赴贵州特发大伟希望小学献爱心/周爽
饮水思源迎佳节
——特发物业管理公司组织迎国庆登莲花山活动/特发物业
以责为先勇担重任,做职业化的销售人员/陆秉义
职业化团队建设的一个有益尝试
——泰科任职资格体系建设体会/刘海波
明确航行目标,做自己职业之舟的船长/刘丹
集团总部与特发物业管理公司举办金秋登山比赛/特发物业
特发物业公司召开企业文化建设研讨会/特发物业
特力集团举办乒乓球比赛/李玉东
创新生活,兼善天下
——浅谈企业经营之“道”/李正祥
典型示范是实现企业文化建设目标的重要手段/吴锐楷
培训是企业送给员工最好的礼物/赵克义
特发信息成功举办新进大学生首届辩论赛/甘远祥

风险管理

强化风险意识,建立和完善全面风险管理制度,保障集团安全高效运营
——在特发集团全面风险管理暨监督工作会议上的讲话/刘爱群
经理人职业风险管理之我见/张建民
进一步加强和做好特发信息公司全面风险管理工作/张俊林
高度重视和加强全面风险管理,实现更加稳健的管理控制目标/特发信息
集团召开全面风险管理暨监督工作会议/刘燕
集团举办全面风险管理培训/岳红琼
企业财务风险的类型、成因与管理/傅斌

学习实践科学发展观专题

用科学发展观理论武装我们的头脑,指导我们的行动
——学习实践科学发展观的几点心得体会/高天亮
增强民族自信,以科学发展观指导企业和个人全面发展
——深入开展学习实践科学发展观心得/伍志华 王万龙
集团召开深入学习实践科学发展观转段动员大会/富春龙
论在贯彻落实科学发展观中企业家的思维创新/肖锋鸣

特发往事

特发与深圳经济特区同步诞生/汪健
小梅沙的记忆/麦挺
全国第一家国有大型综合性企业/张西甫
忆江泽民总书记到香蜜湖参加深圳经济特区建立十周年庆典活动/钟俊贤
深圳经济特区第一家中日合作经营企业
——忆特发华日创建发展的艰辛历程/叶恒秋
吉光:永不褪色的记忆/张星临

管理标杆**万科管理精萃**

——万科高管谈万科/本刊编辑部

万科企业文化阐释/本刊编辑部

关于“标杆”的思考/《信息窗》编辑部

榜样的力量是无穷的

——小梅沙旅游中心积极开展学习集团管理标杆企业特发信息公司的活动/王玺

管理精萃

企业领导班子建设之我见/刘学优

浅谈我司财务管理的几点体会/蒋勤俭

获“管理标杆”后还要不断改进

——领略管理的无穷乐趣/郭建民

企业文化，从员工开始/曹学山

青梅煮酒论英雄

——记特发信息光缆事业部销售经验交流会/苏海芳

聚焦先进

表彰先进，学习先进/本刊编辑部

特发信息近年经营管理实践探索/特发信息

聚焦经营

集团计财部组织系统财务人员进行新所得税法培训/孙昱

有应对有准备，审时度势析、防风险/特发信息公司市场小组

泰科在奥运保电中获北京电力赞赏/刘晶

特发华日荣获全国外商投资双优企业称号/王钰

深圳水生野生动物，有了自己的守护神

——特发小梅沙海洋世界成为广东首批水生野生动物救护基地/陈男 赵刚贵

苦练经年，三头大白鲸组队登台秀功夫/陈男 赵刚贵

特力物业公司总经理方志东入选广东省物业管理行业专家库第一批专家/黄德标 高珉

特力物业公司和罗湖消防大队举行首届联合消防演习/张渭炎

大力拓展市场，宣传品牌

——深圳仁孚特力举办系列车展、赞助和试驾活动/深圳仁孚特力市场部

瞄准福斯特/方寸

特发物业管理公司荣获国家物业管理一级资质/朱振声

上ERP，我们准备好了吗？

——兼谈光缆事业部ERP项目实施的一点思考/冯志波

特发小梅沙旅游中心开门红，春节收入再创新高/李赛男

特发小梅沙海洋世界“五牛”迎牛年新春/陈男 赵刚贵

没有停运一天，海洋世界职工翻新改造景观——

幻游海洋馆旧貌变新颜，成为春节“黄金周”新亮点/魏鹏程 李赛男

多头高速雕铣机深受市场欢迎/宫克

以更大的热情，拥抱寒冬

——深圳仁孚特力08年12月至09年2月系列市场活动/仁孚特力市场部

特发物业管理公司在2009年度华为公司110大比武中喜获佳绩/朱坚胜

特发物业管理公司网站升级改造圆满完成/朱坚胜

特发小梅沙海洋世界特惠年卡受欢迎/李赛男

3头极地大白鲸加盟“海豚伴游”——

特发小梅沙海洋世界“鲸豚之音”辅助“自闭症”患儿康复/赵刚贵

海豚入住深圳野生动物园特发小梅沙海洋世界波澜不惊/陈男

特力物业公司荣获“2008年度深圳市物业管理协会优秀会员”称号/高珉

华日丰田朱亚修荣获FTMS深圳地区第三届服务顾问技能比赛冠军/王钰

一汽丰田RAV4十款车型将上市/王钰

特发龙华地产项目通过专家组评审/李茂红

南水北调项目心得/姜辉

特力集团成立汽车事业部，整合汽车后市场资源/李五东

特力汽车工贸总公司与东风汽车公司正式签署对深圳东风公司增资扩股协议/谭忠

罗湖区区长鲁毅等一行到仁孚特力考察/仁孚特力

特力物业管理公司举办水贝珠宝企业安全负责人消防培训/张渭炎

种下希望，收获荣誉

——深圳仁孚特力被评为“2008年度广东省诚信示范企业”/深圳仁孚特力市场部

华日丰田RAV4上市内见会4月11-12日火爆进行/王钰

喜迎开业十周年，海洋世界优惠酬特发人/小梅沙旅游中心

小梅沙旅游中心“嗨”迎“五一”，海洋世界、酒店经营再创新绩/曾小婷、李赛男

情侣赌气扔钻戒，潜水员白鲸池中打捞忙/赵刚贵 李赛男

特发物业管理公司举行团队执行力训练营活动/朱坚胜

广西壮族自治区党委书记、人大主任郭声琨考察特发信息广西吉光贺州新厂房/沈雨燕

在健康的文化氛围中，企业和员工共同成长

——特发信息召开企业文化工作研讨会/黄斌 林焰

特发信息举行“集团风险管理和内控体系建设”培训/林焰

特发信息电力缆事业部成功研制笼绞生产线主轴/任利民

特发信息荣获2008年度全市工会财务考核评比一等奖/常俊林

特发小梅沙国家旅游服务标准化试点通过验收评审/特发小梅沙

特发小梅沙旅游中心全面布控严防甲型H1N1流感/特发小梅沙

特发小梅沙经营短讯两则/曾小婷 李赛男

特发物业管理公司稳步推进企业信息化建设/《特发物业》报编辑部

Benz尊崇独享，smart引领时尚

——深圳仁孚特力大力开拓5月销售市场/仁孚特力市场部

打造自然生态花园

——特力物业管理公司接管龙湖南庄/高珉

国际电信日，特发信息精彩亮相《通信产业报》/林焰

特发信息光缆分公司顺利通过泰尔认证中心审核/范黎

特发信息光网科技公司新添设备正式投产/苏竹青

一“票”通行，打通信誉循环/陈勤林

特力集团全面风险管理工作全面展开/李五东

仁孚特力6月大力开展市场销售活动/仁孚特力市场部

小梅沙旅游中心总经理吕航率队到集团管理标杆企业特发信息取经/伍志华

特发小梅沙旅游中心邀请国资研究会宁智平秘书长讲解“全面风险管理”/金爱莹

特发小梅沙海洋世界成立消费者权益服务站/洪涛

特发小梅沙旅游中心经营短讯两则/李赛男

特发地产经营短讯两则/周爽

特发物业管理公司启动人力资源管理项目/特发物业

特发信息公司被认定为深圳市首批国家级高新技术企业/黄斌

特发信息新品研制又出成果——光纤复合相线(OPPC)及接头盒两项产品

通过电力系统业内最权威的产品鉴定/林焰

特发“小梅沙”荣获“深圳知名品牌”称号，

海洋世界通过市级旅游标准化专家组验收/伍志华 刘晓莉

特发信息获“广东省著名商标”称号/凌云

特发信息光缆分公司拓展市场“新”疆域/王平 张虽

特发信息受邀参加全国光纤光缆行业市场会议/王平 苏海芳

特力集团举办全面风险管理讲座/李五东

市物业管理协会李加林会长到特力物业管理的龙湖山庄调研/高珉

特力物业公司顺利通过ISO9000换版、ISO14000、OHSAS18000现场认证审核/黄琦华

特发地产公司经营短讯/周爽

特发小梅沙旅游中心召开2009年上半年经营分析会/金爱莹

特发小梅沙7员工获免费参加全国“助理旅游酒店管理师”考试/曾小婷

海象鱼搬家，“落户”海洋世界/李赛男

黎明集团召开全面风险管理动员大会/陈韦兵

创首条光纤实时测温OPPC导线为建设坚强型智能电网提供解决方案

——特发信息实时测温110kvOPPC系统在华北电网成功挂网运行/江大林

秉承责任矢志创新

——特发信息新特产品技术交流会成功举办/杨喜 林焰

柳州市党政代表团考察特发信息广西吉光分公司/沈雨燕

特发信息光网科技公司产品首获泰尔认证/林芬英

小梅沙大酒店寻找“共和国的同龄人”/特发小梅沙

特发小梅沙旅游中心暑期在逆境中创出佳绩/特发小梅沙

特发小梅沙海洋世界市场部“四训”模式提升营销力/李赛男 曾小婷

大白鲸的“消暑”玩——巨型水果冰激凌/李赛男

特发小梅沙旅游中心获深圳市“劳动关系和谐企业”光荣称号/曾小婷

珍贵风水鱼过背金龙捐赠海洋世界/李赛男 曾小婷

激情与尊贵，演绎和谐之美

——深圳仁孚特力7-8月大力开展市场营销活动/王程

特发华日公司荣获深圳市机动车维修企业2008年度质量信誉考核评定AAA级称号/王珏

特发物业管理公司召开2009年上半年经营情况分析会/特发物业

建设企业电子邮箱系统，积极推进公司信息

——特发物业公司企业电子邮箱系统正式开通使用/特发物业

四招辨别真伪“依特佳”/华军

特发龙华项目规划方案报告会召开/特发地产

大连普兰店市杨增海市长一行来集团考察/特发地产

集团做好安全信访维稳工作，确保节日期间稳定祥和/罗涛 黄越天

集团民兵参加罗湖区民兵防空分队军事训练/姜海忠

特发信息光缆分公司吹响300万芯公里冲锋号/苏海芳

特发信息电力光缆事业部有序拉开体系认证工作/林佳慧

向自己要经验

——特发信息泰科分公司编制《管理文集》/黄斌

特发小梅沙海洋世界创新管理，大力开展网络营销/张世平

这个黄金周，小梅沙有点“凉”

——最长黄金周景区游客不增反降/特发小梅沙

海洋世界海狮“罢工”，想找伴侣/李赛男

贵州三部少数民族学生来特发小梅沙海洋世界参观/曾小婷

特力集团开展企业人力资源管理工作检查交流/胡敏

特发地产公司对天鹅工业区进行安全生产检查/周爽

特发物业管理公司举办“企业全面风险管理”培训讲座/特发物业

和谐社区，共铸品牌

——特发物业管理公司在泊林花园小区举办业主联欢晚会/特发物业

盛夏，奔驰的激情

——深圳仁孚特力8月大力开展市场营销活动/王程

特力物业举办物业管理风险教育培训/黄德标

特发集团开展2009年会计人员后续教育培训/许文奇

特发信息获2009年“中国光纤光缆最具竞争力企业10强”、

“中国通信光纤光缆优秀企业”称号/杨喜

特发信息瞄准商机，投资增设主营业金独立法人公司/特发信息

国内首条双信号线骨架式光纤带光缆在特发信息光缆分公司诞生/陈林

光网科技“梅开二度”亮相CIOE2009/苏竹青

特发信息光缆分公司完成多项管理体系转版认证/欧阳美

“特发信息港大厦”正式奠基动工/特发信息

特发信息向系统内兄弟单位对标取经/林焰

特发黎明召开战略研讨会，谋划公司未来发展/陈韦兵

特发地产公司举办全面风险管理专题讲座/周爽

洋小伙子费心思海底求婚，圆国庆假期新郎梦/赵刚贵 李赛男

仁孚特力举办多项活动促营销，开拓市场/郑羽

特发信息参展首届海南电力展览会/祝兵

特发信息电力光缆ERP试上线/刘现伟

特发信息生产线员工培训体系建设项目顺利推进/武彦丽

特发龙华项目召开第二次规划方案研讨会/周爽

特力集团开展办公自动化软件培训/李五东

特力集团举办第三次全面风险管理讲座/李五东

全新CROWN皇冠：完美诠释“人性科技”与“豪华革新”/华日汽车

2009世界旅游形象大使亮相特发小梅沙海洋世界/李赛男

特发小梅沙海洋世界员工参观考察北京海洋馆/李赛男

热带海豚防流感，极地白鲸如回快乐老家——

寒潮袭来，海洋动物几家忧愁几家乐/李赛男

特发物业管理公司举行2009年度保安技能竞赛/特发物业

小梅沙旅游中心、香蜜湖度假村等企业举行“119”消防演习/李赛男 袁丽华

地产行业动态

08年底，国家和地方有关房地产市场政策密集出台等8篇/《特发地产信息》

10年楼市政策回顾等7条/《特发地产信息》

温家宝总理称房地产建设规模和房价要保持在一个合理水平等8篇/《特发地产信息》

国务院常务会议要求稳定住房等大宗消费8条/《特发地产信息》

国务院调整商品住房资本金比例等7条/《特发地产信息》

房产无偿赠与3种情况下可免征个税等7条/《特发地产信息》

国土部将全面清理批而未用土地等7条/《特发地产信息》

国家税务总局强调将严查房地产开发成本等6条/《特发地产信息》

国土部严查闲置土地，审批2年未建视为无效等6条/《特发地产信息》

国家信息中心报告：促消费需适当调整住房政策等6条/《特发地产信息》

国土资源部设限住宅用地出让面积预防大开发商拿地垄断等7条/《特发地产信息》

职业风采

灿烂星河中的一颗“凡星”/黄斌、张虽
 中国高尔夫第一球童长——王佐芬/深圳高尔夫
 鲸豚训练师
 ——记一群特别的劳动者/陈男、赵刚贵、李赛男
 在光缆实习的日子/杨喜
 小梅沙旅游中心员工范炳辉获“深圳市优秀外来深建设者”光荣称号/曾小婷
 小梅沙王万龙“海洋之心”之《可爱小梅沙》摄影作品在人民网发表/小梅沙旅游中心
 集团系统企业王佐芬、王晓峰喜获深圳市先进生产（工作）者称号/集团人力资源部
 特发小梅沙刘敏获“深圳市第五届外来青工文化节演讲比赛”三等奖/特发小梅沙
 特发小梅沙旅游中心保安部抓获惯偷/曾小婷
 见义勇为的“好的哥”/严家兴、张智鸣
 香蜜湖物业管理公司女员工冯小柳拾金不昧/刘文清
 世界新科极限跳水冠军在小梅沙海洋世界/赵刚贵、李赛男
 难忘的七天/曾小婷
 EAS现场维修感受/李全明
 听“老安管”讲特力物业安全管理故事/李玉东
 我的外国同事们
 ——记特发小梅沙海洋世界的外籍演员们/顾燕

员工情怀

修炼内功，抵御寒流/郭在煦
 景区淡季美化忙，企业员工和谐发展/陈男、赵刚贵
 白羽散记
 ——记特发集团“特发信息杯”暨庆祝特发信息成立20周年羽毛球混合团体赛/王玉玉
 严冬里的芬芳/沈雨燕
 添乘/徐敦礼
 冬日里的一缕暖阳
 ——特发集团老干迎春座谈会侧记/王娟
 他有一颗善良、纯朴的心灵
 ——特发小梅沙海洋世界清洁工王启发拾巨款还失主/刘敏
 心理暗示和积极人生/黄胜鹏
 黎明的一张纸精神/兰子
 日本印象
 ——我的一次日本培训之旅/苏海芳
 我身边的人和事/江大林
 工作中，常怀感恩之心/熊敏
 金镶玉/曾林浩
 白头翁孵仔记/高义弋
 这位老爷子
 ——忆我的老丈人/张瑞理
 谢谢你，宝贝/苏海芳
 宝贝，你可以更棒/杨文
 海洋世界，我永远依附的磐石/刘敏
 又别清华/吴锐楷
 世界上最小的驯鲸人

——11岁的俄罗斯小女孩冬妮娅/陈男、赵刚贵、李赛男
 从广东到广西的日子/沈雨燕
 老班长的生日/郑海天
 青藏游记（上、下）/姜红
 《谁动了我的奶酪》再读感/刘兰辉
 心中那一方纯净的圣地
 ——献给我的大学我的班/张建民
 我们的故事/顾燕
 知足常乐/周树达
 马尔代夫之旅/李明俊
 特殊的生日礼物/杨志超
 母亲教会我坚强/董晓玲
 磨刀不误砍柴工
 ——关于流程管理的几点认识和工作体会/车博文
 从头再来/龚玲玲
 我与莱登舞的约会/胡敏
 小麻雀/周梅

诗海拾贝

诗两首吊兰（外一首）/陈少兰
 阳光总在风雨后/北辰
 诗两首故乡的声音（外一首）/王海椿

杂言随笔

西藏万里行/陈少兰
 厦门两棵树/程华菊
 沧桑人生，父女深情/李正祥
 爱，可以永恒
 ——我特别的怀念/刘敏
 文化多维观察/李正祥
 儿子这一代/陈东晓
 茶·沁人香/陈卓
 心墙/饶剑峰
 《管人的真理》读后/吴锐楷
 坚持，是一种伟大
 ——纪念白方礼老人/孙博伦

收藏乐园

我收藏古代陶瓷的体会/龚伟
 戴书咸丰重宝当五包金样钱和罕见的双缘康熙重宝开炉大钱/龚伟
 康熙五彩大海碗赏析/龚伟

特发羽协简讯

近几年来，深圳市特发集团有限公司羽毛球协会（简称“特发羽协”）积极举办羽毛球赛事，开展羽毛球健身活动，鼓励和引导员工参与羽毛球运动。在对外交流方面，特发羽协通过冠名、协办、主办友谊赛和嘉宾赛以及组队参赛等形式，开展对外交流联谊活动，树立了特发集团的整体形象，充分展示了特发集团“积极、健康、向上”的精神风貌，特发羽协已成为深圳市羽毛球界一支颇具影响力的队伍，被深圳市羽毛球协会正式吸纳为其二级协会会员。

为更好地立足集团开展全员健身运动，丰富员工业余文化体育生活，促进企业文化建设，特发羽协特借成为市羽协二级会员之际，拟召开会员大会，审议协会章程，选举组织机构，为规范有序地开展羽协各项工作提供保证。为此，现将《特发羽协章程（草案）》刊载于特发集团网站，征求集团各羽毛球爱好者的意见和建议。联系人，熊煜；联系电话：28089032、13322924481；电子邮箱：xiongy@sdg.com.cn。

