



广西壮族自治区党委书记郭声琨（中）与刘爱群董事长（右）、桂东电力董事长温昌伟（左）合影

集团董事长刘爱群应邀参加广西贺州重大工程项目开通仪式

● 刘阳/特发信息副总经理

9月27日，作为广西贺州市政府经济顾问，集团董事长刘爱群应贺州市委市政府邀请出席广西贺州广贺高速公路（贺州到广州区间贺州段）开通仪式和贺州市电子科技工业园开工奠基仪式。

广西自治区领导对此次活动高度重视，自治区党委书记郭声琨，区委常委、秘书长余远辉，自治区副主席杨道喜及组织部长周新建出席了本次活动。活动期间，郭声琨书记等区、市领导与刘爱群董事长进行了亲切的交流。刘爱群董事长对广西贺州在重大建设工程上取得的成绩表示祝贺，并对集团进一步加强与贺州在铝电解电容器、汽车项目以及旅游项目的合作充满信心。郭声琨书记对此表示感谢，并热诚欢迎特发集团到南宁投资发展，欢迎刘爱群董事长到南宁做客。

特发信息董事长王宝应邀出席并陪同集团刘爱群董事长参加活动。



广西壮族自治区党委书记郭声琨与刘爱群董事长亲切交谈

封面：特发信息光纤光缆
高级工程师——高玉珍



编委会
主任：刘爱群
副主任：施长跃 林婵波
编委：王宝 张瑞理 刘学优 郑海天 郁小平
甘名东 唐大平 袁洪章 周树达

编辑部
主编：林婵波
副主编：陈忠炼
责任编辑：张正治
本期编辑：张正治

地址：深圳市人民南路发展中心大厦26楼
电话：(0755) 82089011 82089085
传真：(0755) 82089099
邮编：518001
集团网站：www.sdg.com.cn
E-mail：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



目录

目录



公司要闻

04 特发集团“庆祝30年，再创新辉煌”沙滩趣味活动侧记\黄琳



特发论坛

06 为有麾下多才俊，再造今朝黄金台
——知识经济时代人才方略浅议\施长跃

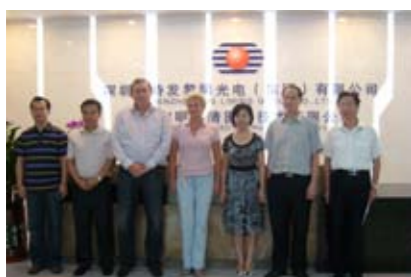
09 管理深处是激励\李正祥

企业文化

11 职业化，职业人
——特发企业文化侧谈\张正治

13 我因职业而美丽\李智

14 用忠诚谱写美丽的职业人生\肖敏



商海之道

15 战略执行的思考\特发信息泰科公司

职业星

17 佳玉生辉耀纤缆
——记特发信息光纤光缆高级工程师高玉珍\林秀明

聚焦经营

20 特发信息“通信光缆研制基地”成功申报东莞现代产业“四个30”项目\黄斌

20 特发信息“国家级高新技术企业”再添一丁\苏竹青

21 特发信息光缆产量再创新高\王波

21 特发信息荣获“2009年度上市公司成长百强金牛奖”\杨文

21 通信国标制定“倾听”特发信息声音\特发信息

22 黎明镒清公司召开董事会，阿达尼公司现场下订单\刘丹

22 特发黎明按计划组织实施系列培训\杨红

23 黎明镒清公司组织开展ISO9001、ISO14001体系培训工作\刘丹

24 弘扬传统文化 建设和谐社区

——特发小区举行“‘京剧’进社区”公益演出\李晓佳

24 特发物业坂田管理处在华为基地承办庆“八一”文艺联欢晚会\特发物业

25 把图书馆搬到自家

——自助图书馆进驻泊林花园\邱沙洁

地产行业动态

26 国土部门不得直接从事土地开发等9条\《特发地产信息》

职场工作

28 参观特发信息东莞寮步纤缆产业园新厂区有感\范黎

员工情怀

30 让员工笑着离开企业

——《笑着离开惠普》读后感\周树达

32 追寻自然\刘静

34 特区30周年庆典有感\王隽

35 相依相伴

——写在特力物业25周年庆典之际\特力物业公司

杂言随笔

36 未来的判断，当下的把握

——关于倍增计划的随想\吴锐楷

38 闲说GDP\高天亮

月刊书架

42 《高效能人士的七个习惯》

《像中国人一样思考》

《每天读点管理学常识》

封二 集团董事长刘爱群应邀参加广西贺州重大工程项目开通仪式\刘阳

封三 编辑出版信息



特发集团“庆祝30年，再创辉煌”沙滩趣味活动侧记

● 黄琳/本刊通讯员

9月的小梅沙，成行的椰林在微风中沙沙作响，海滩上五彩缤纷的太阳伞如绽开的鲜花，摩托艇风驰电掣般在湛蓝的海面画出白色的浪花，迎风摇曳的水上降落伞时起时落，沙滩上、海面上嬉戏的人群欢歌笑语不绝于耳。在这充满无限生机和魅力的初秋时节，9月17日下午，特发集团在小梅沙举办“庆祝特区成立30周年，再创特发新辉煌”为主题的沙滩趣味活动。活动由特发地产公司承办，集团总部全体员工、各二级企业领导班子成员及首席产权代表共80余人参加。

活动现场彩旗飘扬，展示活动主题的红色横幅“庆祝30年，再创辉煌”在阳光下照耀下显得格外耀眼。为增加活动的趣味性，活动组委会对游戏项目进行了精心设计，安排了沙滩排球赛以及运水接力、老鹰泼小鸡等趣味活动项目，同时，为增加活动的竞争性，组委会特别购买了4种图案的头巾，以抽选头巾方式分组确定队伍进行比赛。

经过一番赛前准备，参加活动的人员都明确了各自所属的队伍，同时确定了队长及口号。他们分别为：开拓队，队长为特发信息副总经理刘阳，口号为“开拓进取，争创佳绩！”卓越队，队长为地产公司董事长丁晓东，口号为“追求卓越，勇夺第一！”和谐队，队长为小梅沙公司副总经理黄少侯，口号为“团结和谐，共创未来！”敬业队，队长为黎明公司财务总监徐德勇，口号为“爱岗敬业，激情飞扬！”

下午4点整，4支队伍在引导员的带领下进入活动现场。队员们个个意气风发、精神抖擞，各队伍的口号声此起彼伏。在活动承办方特发地产董事长丁晓东热情洋溢的致词后，活动正式开始。

首先进行的是沙滩排球赛，比赛由每队推选6名队员参加，采取15分制、一局决胜的方式进行，由分组比赛的胜方角逐冠军，负方角逐三、四名。4支队伍经过抽签，分别

由开拓队对阵敬业队，和谐队对卓越队。

“顽强拼搏，团队合作”是沙滩排球运动的魅力所在。虽然大家平时接触沙滩排球不多，技术不算精湛，但上场比赛的每个人都积极参与，为每一分顽强争夺。白色的排球在球场上来回飞窜，比赛热闹非凡、精彩纷呈：集团刘爱群董事长发球技术堪称高水准，他的勾手飘球专门盯着接球技术不佳的队员飞去，多次靠发球连连得分，为开拓队的胜利立下大功；有些队员做出高难度的飞身救球动作，赢得赛场观众一片掌声。冠军决赛由开拓队对和谐队，比赛非常激烈，比分咬得很紧，好多队员的手臂被球打得一片红紫，但这丝毫未影响团队力争上游的决心。比赛现场热情高涨，加油声、喝彩声此起彼伏，每一个人都在为团队的胜利而拼搏，大家尽情地享受着沙滩排球在对抗中的乐趣。最终，刘爱群董事长领衔的开拓队获得球赛冠军，和谐队、卓越队、敬业队分获二、三、四名。

精彩的沙滩排球比赛结束后，接下来的是大家期待已久、跃跃欲试的趣味游戏活动。

首先进行的是“运水接力”。比赛分4个队进行，每队推选9名队员参加，3人一组共3组。为增加比赛的难度和趣味性，将每组队员的相邻腿用松紧带绑在一起，每个队发3个漏水的盆，队员要从海中盛水接力运入各自桶中，在规定时间内运入桶内水多者胜。为此，要取胜，队员们就得想办法以最有效、最快捷方式运水，且必须发挥团队协作的精神。随着裁判员一声哨响，比赛开始。只见参赛队员手捧漏盆，互相搀扶，你追我赶，奋力争先，拉拉队员在一旁高声

呐喊、热情助威。集团张建民副总经理在比赛中不遗余力，奋力拼搏；一些二级企业的老总们也不辞辛苦，比赛结束后几乎累倒在终点……这一目都给大家留下深刻的印象。

咦，比赛当中怎么少了刘爱群董事长的身影？放眼寻去，一个矫健的身姿在大海中随着涌动的波浪起伏，原来刘董事长已经在海里畅游了，酷爱游泳的他，平时工作繁忙，现在好不容易有了亲近大海的机会，那是绝对不会错过的。

紧接下来的是“老鹰泼小鸡”游戏。两支队伍分别充当小鸡和鹰的角色，小鸡队共由13人组成，其中9人用泳圈套成一串，1人扮母鸡当头，保护后面的8只小鸡，另有4人充当公鸡在旁协助保护小鸡。老鹰队推选4人，1只老鹰用水泼小鸡，另3人在旁协助，比赛以小鸡队尾3人泼湿程度最少者胜出。游戏考验的是参与者团结协作、机智勇敢和勇于献身的精神。游戏开始，只见一只凶狠的“老鹰”手捧水盆，左冲右击，一次又一次地将水泼进小鸡队伍里，当头的“母鸡”则勇敢地左遮右挡，在4只公鸡的协助下，总是把“小鸡”保护得好好的。尽管“老鹰”费了九牛二虎之力，累得气喘吁吁，可还是没将最后3只“小鸡”泼到。游戏现场气氛热烈，欢笑声、嬉闹声不绝于耳。在小梅沙美丽的余晖中，特发人度过了一个欢快而有意义的下午……

欢乐的时光总是过得特别快，不知不觉中，沙滩趣味活动圆满结束了。通过比赛，特发系统各企业之间加强了沟通和交流、增进了兄弟单位之间的感情，同时，也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。





为有麾下多才俊，再造今朝黄金台

——知识经济时代人才方略浅议

● 施长跃/集团总经理

一、知识经济时代，人才是核心竞争力

知识经济是指在知识技术的推动下，社会及经济呈现出的一种高速度、低能耗、协调可持续的新型发展模式。20世纪70年代以来，知识与科技进步日渐成为经济发展的决定性因素，成为经济发展的基本推动力量，世界经济逐步进入知识经济新时代。农业经济时代，社会财富的增长主要取决于自然资源禀赋及自然劳动力数量。工业经济时代，电力电器技术推动了生产力的发展，但自然资源及简单劳动在经济增长中仍占有重要地位。知识经济时代，劳动与知识的结合达到新的水平。知识化的劳动者运用新知识新技术支撑着社会经济发展，创造出数倍于体力劳动者所创造的社会财富。脑力劳动者已发展成为庞大的阶层，成为创造财富的主体。在实现全部自动化生产情况下，体力与脑力消耗的对比仅为1:9。“专家预言，随着全球信息高速公路的全面开通，知识经济对经济增长的贡献，将由20世纪初的5%提高到90%”（魏建新、李燕萍，《21世纪人力资源管理与人资源战略》）。

知识经济时代，一个企业能发展到什么水平，完全取决于它所拥有的人力资源水平。正如美国知识管理大师奎恩

（Quinn）所说：在知识经济时代，“几乎很少例外，企业的经济实力和生产能力更多的依赖其智力资产和服务能力，而不是那些硬资产：土地、工厂和设备”。“大多数成功的企业是那些能够学习怎样管理和构建知识的企业”。进入知识经济时代，人才竞争越来越激烈，人才竞争成为市场竞争的主旋律，成为企业经营者首要关心的问题。全球四大会计师事务所之一普华永道，2008年3月推出了第十一届全球CEO年度调查。该报告显示，89%的CEO表示人才问题是他们第一关注的问题，其中最为关注的方面是人才应对商业环境不断变化的能力。相对而言，中国CEO们对人才的创新和创造性能力较为偏重，有75%的CEO认为创新和创造能力最为重要，对创新的重视超过对技术能力的强调。

二、知识经济时代，人力资源战略成为核心战略

知识经济时代，经济发展和市场竞争对人才资源日益倚重，人才资源是企业的战略性资源，使人力资源管理具有了战略性地位，企业为获得竞争优势而部署的人力资源管理政策、实践以及措施上升为一种战略系统。1984年，戴瓦纳（Devanna）在《人力资源管理：一个战略观》中首次提出了

战略人力资源管理的概念。指出所谓人力资源战略，是指企业制定或形成的一个完整的人力资源战略系统，是企业在对内外部环境分析的基础上，清晰勾勒出的企业未来人力资源发展愿景以及与之相匹配的人力资源管理机制、可行措施等规划体系。

科学有效的人力资源战略，可以更加有效的提升企业运作效率，形成市场竞争的战略优势，推动企业的战略性发展。实施人力资源战略管理，推行科学有效的人力资源战略，成为企业战略性决策和管理的重要和中心内容。首先，实施人力资源战略，能够从整体上合理确定人力资源发展目标及其措施，建立和形成人力资源开发建设的长效机制，减少人力资源开发建设中的盲目性和被动性，提高人力资源开发建设效率。其二，实施人力资源战略，能够有效地消除企业总体发展战略中的人才瓶颈，实现人力资源与企业发展总体目标的优化配置，保障企业总体目标的实现。其三，实施人力资源战略，可以拓展企业人力资源管理视野，引导企业有效开发高层次人才，形成高水平的人力资源团队，占领人力资源制高点，掌握未来市场竞争的主动权。

人力资源战略管理是人力资源管理理论与实践的深化和创新，有效实施人力资源管理，必须在思想和行动上进行一系列的变革。其中最重要的是，要抛弃见物不见人的经营管理思想，树立人才是第一生产力的思想理念，将人力资源的开发建设作为企业经营运作中的重中之重，将事业的发展转变到依靠人力资源的发展与提升上来。世界经济体发展的经验一再证明，不是因为拥有了资源、财富才有人才，而是因为有了人才，才能真正拥有和利用资源、创造财富。二战前，德国培养的诺贝尔奖得主是美国的3倍，火箭、导弹也是德国最先发明，但因为不同的人才思维及人才战略，爱因斯坦等大批德国尖端人才从当时的世界中心欧洲来到了美国新大陆，导致了世界科技中心的转移，也成就了美国战后经济的快速发展和综合国力的快速崛起。其次，要正确理解和处理事业发展与人力资源发展的关系。一方面，人力资源的发展要适应事业发展的需要，以事业发展为导向，为事业发展提供有效支撑；另一方面，人力资源的发展也必须具有一定的相对独立性。人力资源应当相对超前发展，只有人力资源超前发展，才能抢占事业发展的未来先机，不断开辟进一步发展的道路。仅仅维持人力资源与事业发展的被动适应是不够的，其后果必然是后劲不足，前进受阻。人力资源的超前发展是成功企业的普遍经营策略。一些企业不惜重金进行基础理论研究，进行第三代、第四代等未来产品开发，如目前许多企业对4G通讯技术的开发研究，就是人力资源与

研发技术的超前发展战略。此外，人力资源发展方向除与主业保持基本一致外，也需适度多元，适度向新的产业方向发展。这样企业才能开辟新的产业增长点、淘汰落后产业、实现向新产业的切入和转型，才能实现产业格局的动态优化和提升。最后，要善于从战略层面思考问题、解决问题，将工作重点从人力资源的事务性管理、常规性管理转向人力资源的筹划开发、激励培育、团队优化建设等战略层面上来，确保企业人力资源战略的前瞻性和有效性。

三、知识经济时代，再造人才黄金台

中国历史上存在着“王道”与“霸道”两种用人理念。所谓“王道”，即“内圣外王”，君圣臣贤，君臣协力。管理者要象圣人一样严格自律，成为大家的楷模，以此延揽众多追随者，成就一番事业，雄霸一方，成为王者。王道管理出自儒家，由孟子系统化。孟子认为，国家的王道治理以尧舜为楷模。“圣人，人伦之至也。欲为君，尽君道；欲为臣，尽臣道。人们认为，唐太宗李世民是实践王道管理较为典型的代表。李世民礼贤下士、天下归心、乘匹马来、拥万乘来，成功缔造了大唐帝国，率中华民族登上了农业文明的历史巅峰。“霸道”思想出自法家，由韩非子形成理论体系，提出了以“君尊臣卑”、“尊君抑民”为基本理念的愚民驭人之术。其中最具代表性的是“条达之道”。指君主要像树枝那样向各方伸展开来，层层布置暗探，对臣下严密监控。朱元璋是奉行“霸道”的代表。朱一朝登基，便专横跋扈，阴险毕露，罗织罪名，滥杀无辜，功臣元老无一幸存，宫廷内外人人自危，朝中俸员纷纷隐退，在野才干不敢思进。然“不为所用”反而罪加一等，更难逃被杀戮的命运。朱的“霸道”将明朝推上了万马齐喑，国运衰微的不归之路。王道思维及其经济措施，是中华民族积极文化传统，在中华民族兴旺发达、成就华夏盛大文明的过程中，起到了巨大的思想统帅和组织推动作用，值得我们进一步发扬光大。但无论是“霸道”或“王道”，均没有摆脱主客二分、君臣殊道，君为臣纲，臣为君用的封建礼教法统，在现代人文思潮及社会文明环境下，有必要加以发展和提高。

西方社会存在科学管理与人文管理两个基本流派。泰罗于19世纪末20世纪初开科学管理之先河，提出了对工人的操作及生产工艺进行规范化、标准化、量化、精细化，以有效利用工时，提高工效，使雇主及雇员的财富最大化等一套理论与方法体系。科学管理是管理理论与实践的一次深刻革命，对劳动效益的提高起到了巨大的推动作用。科学管理理

论延续至今并不断深化创新，20世纪50年代兴起的“精益化管理”、“全面质量管理”、90年代“六西格玛管理”、及当今的“供应链管理”等，丰富了科学管理的内涵，成为企业经营运作不可或缺的管理技术系统。但是，科学管理也有明显的不足。科学管理的“经济人”假设不能真正理解人的现代本质，不能切实满足人的本质需要，难免会引起工人的抵触，其效果往往会因不能得到人力资源的配合而大打折扣。美国一些企业在实施泰罗制时，就曾经引起工人的罢工抗议。美国国会要求，任何企业在引入科学管理之时，都必须避免给劳动者带来不利影响。其实，科学管理涉及更多的是组织架构、工艺流程设计，从其内容特点及发展趋势上来讲，如果说其是经营管理理论，不如说其是一门组织优化、工艺流程设计科学更合适。

人文思想在西方源远流长，特别是文艺复兴、启蒙运动、近代人本主义哲学等社会思潮，张扬人性，反对神性，主张“人是一切价值的尺度”，为人文管理的产生与发展提供了思想土壤。1932年，美国行为科学家梅奥对人的组织行为通过长达九年的实验，提出了“社会人”假说，指出新的领导能力在于提高工人的满意度。梅奥实验引发了人们对人性的一轮探索，相继提出了“自我实现人”、“复杂人”等人性假说，“以人为本”的人文管理理论得以逐步形成。德国1920年—1989年间陆续实施了《工厂委员会法》、《共同决策法》、《工人共同决策法》和《工厂制度法》等一系列法律，以保证企业雇员可以享有参与权和决策权，开“以人为本”社会化行动之先河。“以人为本”管理思想的基本内涵是：将人作为事业的根本动因，将人的需要作为根本依据，在管理中重视人、尊重人、发展人的素质，激励人的潜能，充分发挥人的积极性和创造性。“以人为本”管理思想是西方人文思想发展的管理理论结晶，符合人的基本属性及人类社会的发展趋势，因而能够成为现代不同文化背景社会中，组织管理的主导思想理念。然而，由于西方“人本主义”思想根源中存在着“人类中心主义”、“自我中心主义”基因，这种不正确因素的过分发展与强化导致了人对自然的疯狂掠夺以及人与人之间的冷漠无情和对立冲突，造成了经济与社会的畸形发展。当前，人们对一些“所谓

人本主义”的行为开始进行了越来越多的反思。

知识经济时代展开了人类社会发展的新时空，人力资源、知识技术成为经济活动及经济发展的决定性、主导性因素，同时，人的知识及技术化发展也从根本上丰富了人性的内涵，提升了人性的品格，人已经由过去的“经济人”、“复杂人”等发展为“文化人”，由“工具人”转变为“目的人”。人不仅是工作的主体，还是创造的主体、情感的主体、道德的主体、信仰的主体。人不再是实现目标的工具，而是目的。知识经济需要新的管理思维，“后现代管理”破土而生。所谓“后现代管理”，并不是对现代管理的否定，而是现代管理发展的一个新的阶段，是对现代管理的超越、优化和提升，也是“以人为本”思想理念的进一步体现和管理依归。“后现代管理”认为：管理是一种平等主体间的对话与交往，应以尊重人格个性、价值多元、和谐互善为基本理念，以人的发展为事业发展的前提和根本目的。“后现代管理”成为当前企业制胜的有效方略。1994年，斯坦福大学教授詹姆斯·C·柯林斯和杰里·I·波拉斯通过长期研究发现，目光远大的公司以人的发展促进企业的发展，以企业的发展带动人的进步，在追求理想时也得到了利润，获得了巨大成功（赵英，《从“工具人”到“目的人”的必然性》，《现代企业》2007年第12期）。

大约公元前310年，燕昭王为振兴国家，针对强齐的侵略，筑黄金台，以“卑身厚币”招徕人才。一时大批人才归燕，其中有魏国著名军事家乐毅等等。落后的燕国一下子人才济济，逐渐成为一个富裕兴旺的强国，后兴兵打败齐国。燕昭王倾国家之力，降尊纡贵，请贤求才，成就了一番历史辉煌。21世纪的今天，企业要在现代市场竞争中有所建树，挥写华章，更需要构建人才黄金台。不同的是，现在所要打造的应是一座全新的黄金台。现代黄金台应该更加气度恢宏，海纳百川，涵括天地间傲岸峥嵘；现代黄金台不再以帝王将相的一己之私为目的，而是让有志之士实现人生价值，演绎人生风采；现代黄金台不再是建构功名利禄的权宜之计，而是用现代人文精神、人类进步和人间大爱营造的和谐共融大舞台。

管理深处是激励

● 李正祥/集团企划部



一、激励是活力的策源地

《追求卓越》一书的作者对美国卓越公司进行了调查，得出的结论是，依靠人来提高生产力，是卓越公司成功的主要原因。IBM纽约市财务部负责人杰克·帕斯卡尔在其办公桌上的标记牌上写着这样一句话：“纽约财务部——好坏取决于人。”意识是IBM的职工干得如何，决定这个拥有163亿美元资本的工业巨人整个经营的成败。

人是经营的主体，也是经营的客体，企业经营首先是人力资源的投向、分配、沟通和协调。经营的目的是满足人的需要。决定一个企业经营的策略、运营水平、运作力度以及经营效果的是人不是物，是人的积极性和创造性的发挥。

一定的刺激是人们行为的必要前提。激励是以一定方式组织起来的群体中的一种自觉的、有目的的系统刺激行为。它克服了一般刺激的盲目性、随机性，能够更有效地激发人们向着既定的目标行动。哈佛大学的威廉·詹姆斯在对激励的研究中发现，激励可以充分发挥个人的能力。在临时雇员按时计酬的情况下，他们一般只会运用20%—30%的能力来应付工作。若给予充分激励，则他们的能力可发挥至80%—90%。可见，激励不仅可以使人们发挥才智释放能量，它还是人们能量再生，才智发展壮大的必要条件。

引导和影响，即激励和策动，是领导者的作用和职能。领导和激励策动密不可分，离开激励和策动，领导行为也就无从实施，也就无领导可言。因此，即使占据了领导地位，如果不能有效地激励策动人们去

努力实现既定的使命，也不能算真正意义上的领导。

企业家只有极大地激发工作人员的积极性和创造性，才能确定正确的经营目标。企业家并非先知先觉，事事高明，其正确思想、科学方略来自于实践，来自于观察总结，来自于集思广益。广大工作人员思想的火花，是企业科学经营目标的重要来源，员工的积极参与是这一思想来源的根本保障。

企业家只有极大地激发工作人员的积极性和创造性，才能圆满地创造性地实现既定目标。一个好的计划，如果没有人去实施，只能是一纸空文。无论怎样好的计划，如果实施不力，也达不到应有的效果。企业经营，不仅要有好的计划，更重要的是实现计划，获得经济效益。

企业家只有极大地激发工作人员的积极性，才能使企业经营卓有成效。正如哈佛商学院著名教授、世界著名管理行为和领导科学权威约翰·科特在其《现代企业的领导艺术》一书中论述的那样，李·艾科卡使公司资产收益率由原来的年平均负8%一跃成为年均近20%。不仅仅是因为他为其公司提出了大胆而切实的新设想，而且更是因为他鼓励，并促成大批工作人员为实现这一设想而热情饱满地工作。正是因为此，艾科卡被公认为近年来成功领导企业的典范。

企业家只有有效地激励其工作人员行动起来，为了一个共同的目标而努力工作，才算尽了其应有的职责。企业家是企业兵团之帅，调动有生力量，占据战略高地是其责无旁贷的责任。稍有不力，贻误

战机，其企业家的头衔也就难保了。

二、激励是妙笔杰作

要有效地激发人们的才能，企业家必须明确了解人们的各种需要及其强度，恰如其分地进行激励。人们的种种需要往往缺乏直观的表现，常常深藏在其心理活动之中。企业家必须具有敏锐的洞察力和分析判断能力，透过现象，深切了解人们的真实需要。

激励是一种特殊的社会活动，有其特殊的规律性。企业家的激励必须符合这些特殊的规律，才能取得预期的效果。首先，激励必须以物资利益为主导。物资利益需要是人类现阶段最基本的需要。“人们奋斗所争取的一切，都是和其物资利益相联系的”。物资利益激励应该是最基本的激励措施。虽然随着社会的发展，人们的需要及其结构有所变化，但物资利益的核心地位仍没有改变。在当今发达的西方社会，物资激励仍是最主要的激励手段。其次，激励必须具有规范性。健全的激励制度是有效激励的前提条件。企业中人员结构复杂，激励措施多种多样，激励工作面广量大，只有通过设计精巧的激励制度，才能使激励有效地进行。IBM对员工的激励是非常成功的。该公司有一套规范化的激励措施。其中包括：1、提供丰厚的退休金及集体人寿保险、医疗保险待遇。2、为职工家属办乡村俱乐部，一年只需交会费3美元。3、对愿意重返学校深造的员工补贴学费，并设有公司培训中心网和学校，让职工学习从编制计算机程序到国际金融等各类课程。第三，企业的激励应该具有联动性。一项正确的激励不仅要能对被激励者产生预期的推动作用，同时对其他具有同样要求的人也能产生一定的良好的推动作用。进而，这一激励产生的结果反过来又对激励者产生正面的影响。这样才能在企业内部形成一个相互激励的联动链条，使企业活力不断地被激发出来。第四，激励必须具有公正性。要客观地评价工作人员的成绩，并依一定的规则给予相应的激励。既不能拔高或贬低，也不能厚此薄彼。否则，激励就会产生不良甚至相反的效果。第五，激励应坚持效用最大化原则。一项激励，其手段和方法不仅要有利于企业的短期利益，而且更要有利于企业的长期利益；不仅要能够一般地促进企业的利益，而且

要能够最大限度地促进企业的利益。日本索尼公司总裁盛田昭夫认为：“对有功之人应该颁给奖金——而不是地位，地位应颁给那些具有相应才华的人”，否则就有碍于公司的可持续发展。第六，激励应具有系统性。激励形式多种多样，而且还大量地存在于无形之中，企业领导的一言一行都会对其工作人员产生某种激励。员工之间也无时不在相互激励。企业家要对这些激励进行引导调节，使其朝着有序、有利、有效的方向发展，形成一个有利于员工行为良性循环的企业氛围。最后，激励应不断创新。新的更有效的激励形式可以起到事半功倍的效果。另一方面，人的需要是不断发展变化的，激励手段和形式也必须随着花样翻新。激励创新成效如何，在很大程度上是能否进一步强化企业活力的关键，也是企业家聪明才智及创造性能力的重要表现。微软公司为了留住技术人才，在公司技术部门创设了特殊的晋升机制，使那些高技术人才能够得到与经理同样的待遇，取得了很大的成功。

激励是一门综合性艺术。企业家必须具有深厚的阅历，丰富的经验，世事洞明，人情练达，才能形成胜任愉快的艺术造诣。激励理论基础广博深厚，操作艺术复杂，企业家必须充分发挥其聪明才智进行高水平的运作。激励需要企业家的妙笔杰作。

三、激励是人生的一种高度

许多人认为管理就是利用一套规范进行控制，这即使在泰罗时代也是一种偏见。管理本质上是激励，是激励别人把事情做好。得人才者得天下，得人心者得人才，可能道理不难理解，但成功实践却并非易事。古往今来，无论是政治争霸或商场争雄，都在持续不断地上演着令人振奋或顿足扼腕的盛衰成败故事。其中道理十分令人深思。知人善任，率众兴邦对大多数人来讲是人生难以企及的境界。它需当事者具有深谋远虑的胆识、知人善任的睿智、海纳百川的胸怀，人格素养达到脱俗至圣的高度。正因为如此，它也是管理者追求的一种深度，是志士仁人矢志追求的一种人生高度。



职业化，职业人 ——特发企业文化侧谈

● 张正治/集团办公室

政府、军队、学校、企业……任何一个类型的组织，职业化都是其成长、建设、发展不可逾越的必经阶段和所要追求实现的理想目标状态，只有达到职业化，才能形成组织成员共有的群体价值观、使命感、行为规范，才能形成团队强大的执行力、竞争力、向心力，才能产生业有专攻、术有专长的干将、专家、能手，才能奠定组织的百年基业，创造组织的辉煌业绩。职业化要求组织的每个成员“干一行，爱一行，专一行”，成为职业人。组织不同，职业人的类型也不同。有别于军队职业军人、政府职业公务员、学校职业教育工作者，特发作为一家大型国有企业，特发职业人是企业职业人。企业作为社会经济最重要的生产经营组织，提供社会发展需要的物质基础，企业职业人肩负重大的责任，同时也无限荣光。

职业化、职业人本质上属于组织文化的概念范畴，是组织文化对组织成员群体价值理念和个体行为规范的共性要求，所有组织，概莫能外。这个组织文化，对企业而言，就是企业文化。职业化、职业人，虽是所有企业文化的共有特征、要求，但却是基础、前提条件，企业只有在这个基础和前提下，结合自身实际，加入新的元素和内涵，才能培育和发展出具有本企业个性特色的文化。换句话说，即是：职业化、职业人是企业文化建设、发展不可逾越的阶段，是极其重要的阶段性目标。

特发集团2009年制定和下发的《企业文化建设三年纲要》，把“职业化”、“职业人”（打造职业经理人团队和员工职业化队伍）作为未来三年企业文化建设的目标，是合乎企业文化内在规律、符合特发

历史、实际的，有我们特定的含义：特发集团是“我国第一家大型集团式企业”（1984年新华社报道），是传统计划经济条件下建立起来的政企不分的老牌国企（公司1980年成立），经历了兴盛的发展，也有衰落的徘徊，2005年3月31日债转股以后，集团经收缩做实转变到做大做强，现代企业制度初步建立。与此相适应，员工也需要由“传统国企人”转变成“现代企业人”、“市场企业人”，通过“职业化”，成为“职业人”。

企业不同于政府、军队、学校等其他类型组织的一个根本特征，就是市场属性：企业是市场盈利性组织，在现代市场经济条件下，企业是市场竞争的主体，靠市场竞争盈利生存、发展；而政府、军队、学校等则是社会公益性组织，公益性即非盈利性，要远离市场，才能实现公平、公正、社会正义。因此，对企业而言，“职业化”在某种程度上就是“市场化”，“职业化”的标准，就是以市场标准衡量工作，以市场理念调节心态；“职业化”的目标，是打造具有市场竞争力的职业化经理人团队和职业化员工队伍。当然，“职业化”还有乐业、敬业、专业等其他丰富多彩的内涵。

企业是具有人格化的组织团队，企业文化是这个人格化组织的灵魂工程，优秀的企业文化是企业形成核心竞争力不可或缺的组成部分。债转股后，新特发班子十分重视企业文化建设，把其作为企业经营管理的一项长期战略任务来抓，从德为首，市场标准，到“职业化”，企业文化建设不断注入新内容，目标不断提高，层次不断提升，与现代市场经济要求相适应的企业文化在特发逐步生成。特发的企业文化，以市场化、职业化为内核，呈现出典型的学习型组织文化的特征。因为要经营管理好特发集团这样竞争性领域的综合型国有大企业，成为名副其实的现代企业职业人，计划经济条件下以行政手段搞企业的那一套行不通了，必须代之以国际通行的现代企业管理规则和方法，必须不断加强学习，掌握市场经济条件下经营管理企业的本领。

为此，集团把构建学习型班子和学习型企业作为企业文化建设的着眼点，提出“向现代企业看齐，向市场看齐”，“实现职业化”、“成为职业人”的

口号，在整个集团系统号召加强学习，要求各级管理人员和广大员工通过读书学习、向先进学习和工作实践学习，提高理论素养、领导能力、业务本领，使自己成为知识型职业经理人和知识型职业化员工。集团班子成员积极表率，带头学习、调研、反思，学习研究企业经营战略、全面预算管理、风险管理、标杆管理、制度建设、团队建设、文化建设等课题，并动笔形成论文在集团内刊——《特发》月刊上发表，引领思想交流和讨论，指导工作；各级管理人员和广大员工也挤出时间学习行业知识、经营管理知识，加强对市场宏观、微观环境的研究、论证，把平时对工作的思考和在工作中得到的经验记录下来写成文章向月刊投稿，互相交流，改进工作。特发人的文章，立足于社会主义市场经济的视角，结合特发实际，从多角度论述企业的经营管理、制度创新、战略发展、文化建设，弘扬特发的企业精神和使命；回顾特发的往事历史，反映特发人从国企人到社会人、到市场人、到职业人转变的职业化历程；凸现特发人的职业风采，抒发特发人的人生激情，注重宣传人性，弘扬先进性。集团还举办了“扬起职业化的风帆”演讲比赛和一系列相关文体活动，集团系统上下逐步形成浓厚的学习氛围，以学习型班子和学习型企业为核心的学习思考文化已在特发生成，特发人经营管理现代市场经济企业的职业化专业本领日益提高。特发企业文化建设软实力结出了硬成果。



我因职业而美丽

● 李智/特发物业管理公司

有些人因为天生丽质而美丽，有些人因为端庄得体而美丽，我，因职业而美丽——乐业，让我常怀喜悦，心态健康；敬业，让我乐于奉献，敬事助人；专业，让我能力丰富，充满自信。

人们交谈时，常常会问：“你是做什么工作的？”人生大部分时间是在职业工作中度过的，职业生涯跨越人生中精力最充沛、进步最快的几十年，职业成为绝大多数人生活的重要组成部分。怎样才能赋予自己职业生涯更多的东西，赋予自己人生更多的意义呢？答案就是做好自己的职业，在职业工作中创造最大的价值，让自己因职业而美丽。

也许你会说：“工作乏味无趣，每天面对繁重的工作任务，客户的种种服务要求和抱怨，做不完的事，干不完的活，人生的价值何在？乐趣何在？”。而我想说，你之所以有这种消极的心态，是因为你还没有厘清就业与职业的区别，换句话说：你还不是一个真正的职业人。真正的职业人拥有对工作的热忱、尊重和骄傲，通过工作实现自身的价值，这才是正确的工作态度。拥有了这样的态度，你才能找到工作的乐趣。

2007年，我很荣幸地来到特发物业管理公司财务部工作，成为这个大家庭中的一员。在这里，我们有着共同的价值观、职业观。无论在哪个岗位，无论是哪项工作，我们都是在为共同的目标而奋斗着。

大家知道，财务工作平凡而琐碎，我们日复一日做凭证，月头月尾赶报表，还有年年的预决算，不能延误各项申报，不能丢失一份凭证，各项收支的准确率要达到100%！为了完成工作，除了在正常工作日忙碌之外，还要放弃许多假日休息时间在公司加班。然而，大家没有一句怨言。因为我们知道，自己忙，就意味着公司业务的发展，就意味着公司日益发展壮大。透过一行行跳跃的数字，我们仿佛在和公司的发展脉搏一起跳动。



在这里，会计再也不是“呆板”的代名词，取而代之的是沉静、达观、开朗、积极进取。付出必有回报，我们连续三年荣获公司“先进部门”的称号！收获的喜悦和同事们的关爱，让我对职业的理解更加深刻、透彻。

认识工作的价值，这是发挥自我价值的前提。一个连自己的工作能创造什么价值都不知道的人，你怎么指望他能为之努力并实现其最大价值，为企业、为社会创造财富呢？

有人曾这样形容：人在职场打拼的一辈子，就是往三个钱包里存钱。第一个钱包是银行账户，存在里面的是真实的货币；第二个钱包是别人的内心，存在里面的是人脉和情感；第三个钱包是自己的内心，存在里面的是能力和自信。当你充实了后面两个钱包，那么你的第一个钱包就自然不会干瘪。生命轨迹里，我一直在努力地填满后两个钱包。我想告诉大家，职业化的人生，不应该过于执着第一个钱包。认识工作的价值，以一个职业人的专业和专注对待工作，打造属于你自己的职业化生涯。那么，你的人生也将与我一样，因为职业而变得更加美丽。

用忠诚谱写美丽的职业人生

● 肖敏/特力集团

转眼间，我从大学毕业到特力集团工作已近一年了，我学到了很多，也感悟了很多。公司有很多优秀的员工，有的业务能力出众，有的管理思路清晰，有的办事效率极高，有的工作废寝忘食，这些都是我学习的榜样。我一直梦想着有一天能成为一名优秀的企业员工，我也在思考，怎样才能成为一名优秀的员工？我从身边同事的身上找到了答案，那就是从他们身上体现出来的特力集团所倡导的企业精神之一——忠诚。

有人说“忠诚是人生职业生涯中最绚丽的光环”。但不知从何时起，一种浮躁的情绪在同龄人中蔓延：人们似乎忘记了忠诚这种优秀的品质，取而代之的却是随意的毁约和频繁的跳槽，人们不再对一种持续的贡献和归属感保持尊敬，而是选择了“尊敬”权利和金钱，忠诚似乎被职场人慢慢地遗忘了。什么是忠诚，到底什么样的行为才可以算作忠诚？我认为忠诚不是墨守成规，不是愚忠，也不等于保守；忠诚不是形势所迫，更不是因无能力跳槽而被动地选择长期服务于公司；忠诚是一种不受时间和范围限制的认同心态，一种为荣誉和尊严而捍卫的心态。

只有认同了企业的文化和愿景，员工才会对企业忠诚。在我的身边，就有无数的同事在职业生涯中演绎着不尽的忠诚故事：有这样的公司领导，为了保障企业改制成功，面对部分员工的不理解，不配合，冲撞、辱骂、恐吓乃至威胁，忍辱负重，忍气吞声，耐心讲道理，细致做工作，宁可自己身心承受巨大的压力，也要让企业顺利完成改制，每天把委屈和压力埋在心底，却以最饱满的精神状态出现在员工面前。改制成功了，自己却累倒了；有这样的部门经理，勤勤恳恳工作了20多年，已经两鬓发白，却因为下属已歇业企业的三角官司，被无辜地关进看守所，整整5天，经历了人生无法磨灭的一段痛苦记忆，当公司想方设法将他解救出来时，他没有一句怨言，他最关心却是公司会不会有什么损失；有这样的同事，负责采购的大哥，为了买到价廉物美的办公用品，跑遍了大小商市，货比三家乃至五家，对各家价格了如指掌，跑得一身大汗，或是淋了一身雨，脸上洋溢的

却是开心的笑容，因为这样又为公司节约了开支；管财务的大姐，平时人缘极佳，笑声爽朗，却在费用结算时跟业务员争得面红耳赤，委屈得掉眼泪也不让步，为的只是要争取公司应得的利益。是什么让他们不为工作辛苦而退缩？不为工作压力所埋怨？是忠诚。正是对企业的忠诚让他们一如既往地专注在自己的工作中。他们把忠诚印在对企业的爱心里，把忠诚写在了职业的舞台上，把忠诚镌刻在职业生涯中。艰巨的事业需要前赴后继，需要勇敢投入。只有尽自己最大的努力为企业的目标而奋斗，在企业危难的时刻，挺身而出，不离不弃，这才是对公司的忠诚。

在我的身边，还有无数的同事正循着忠诚的道路前行，每天都在用实际行动诠释着对企业的忠诚！当我目睹或迎着朝霞，或冒着风雨，步履匆匆提前奔赴岗位的同事；当我看到利用休息时间任劳任怨加班加点工作的同仁；当我注视着那一张张职业工作中的笑脸和回家时写满疲惫的身影，我怎能不激动？我被他们的一切所感动着！同时我也懂得了：心怀忠诚，就少了扰心的杂念和私欲，就少了种种顾虑和忧愁；心怀忠诚，就不再因外界的风声鹤唳而瑟瑟发抖，不再因个人的荣辱得失而斤斤计较；我虽是一名普通员工，但是我自豪，因为我认同忠诚的价值观；我的工作虽然很平凡，但是我骄傲，因为我忠于我的职业工作。从踏上工作岗位的第一天起，我们的命运就与企业紧紧相连。是企业给我们铺就了历练平台，让我们从年少轻狂走向理智与坚强；是企业帮我们实现了人生价值，让我们在人生长途不致迷失方向；在企业这条大船上我和大家一同在努力着，尽管我的贡献不足以开动大船，但是如果所有人都秉承同一个信念，忠于自己的事业，忠于我们的企业，那么无论遇到多么大的风浪，我们都不会被击败，我们都能扬帆远航。

我忠于你，我的工作、我的企业！我愿用忠诚谱写我美丽的职业人生！

战略执行的思考

● 特发信息泰科分公司

特发信息泰科分公司处于通讯行业竞争颇为激烈的设备终端领域，在与华为、中兴等大鳄的竞争中，他们靠什么活到今天？带着这样的问题，本文从战略执行的角度来分析、思考与反省，泰科这些年围绕战略做过什么，当前正在做什么，公司未来又是什么样，从这个侧面窥探泰科公司的秘诀。

战略是一种管理与实践。联想的柳传志说战略是确定长远目标与当前目标，在发展中不断地进行目标调整；华为的任正非说华为的战略就是“活”的战略；杰克韦尔奇说战略是制定基本的规划，确定大致的方向，把合适的人放到合适的位置上，然后以不屈不挠的态度改进和执行而已。泰科的战略是什么呢？泰科更像华为的“活”的战略，只不过华为活得很精彩，而泰科还在“活”的道路上艰难地探索前进。

一、泰科曾经做了什么

2005年，泰科基于生存的内外部环境，为了“活”，果断地确定了公司的战略转型方向，即从“小而全”的产品型公司转型成为专业化的“系统集成和技术服务供应商”。为了全力实现这一战略目标，公司制定了“优化结构、节约成本、突出效率、寻求突破”的16字经营方针，并全力贯彻落实，在战略执行和实现过程中，进行了一系列的管理变革，突出体现在组织调整、流程优化和资源建设等方面。

（一）组织调整

基于市场需求的变化，泰科大力精简组织结构，减员增效，使组织结构尽量扁平化，以快速反应客户需求；明确职责，确定各部门的核心职责，对岗位职责进行重新组合，强调一岗多能和一专多能，提高人均价值贡献和效能。

（二）流程优化

致力于公司端到端的流程体系的建设和优化。流程建设遵循继承和发扬的方针，推行流程体系建设“三部曲”，第一部曲：总结过去泰科成功的经验与教训，作为流程建设的基础，本阶段以服务领域为突破口；第二部曲：引入标杆

公司的做法，规划端到端的流程体系，共计规划35个流程，覆盖市场与销售、服务、供应体系；第三步曲：流程优化，以效率提升为目标，对流程进行度量化管理，明确流程关键活动的时间周期，全面提升流程运行效率和组织绩效。现第一、二部曲的工作基本完成，目前正在实施第三部曲，第三部曲的实施必将带来公司管理效率的大幅度提升。

（三）资源建设

人是企业组织的细胞，是流程的载体，人力资源是公司最重要的资产，人力资源建设工作是公司经营战略重心之一，完善的人力资源管理将为公司持续发展提供源源不断的动力。这几年泰科一直为推动人力资源建设而不懈努力，并取得初步成效。通过明确各部门的职责、梳理岗位的核心价值、实施严格的KPI考核和PBC个人绩效承诺等管理手段，一支高绩效的管理团队正在形成。目前正在规划的任职资格体系，其实施完成将把公司人力资源建设提升到一个新的高度。

财务资源也是公司最为核心的资源之一，财务资源中最为重要的就是现金流的管理。现金流犹如人体的血液，现金流直接反映公司的经营状况，是公司正常运营的核心要素之一。泰科曾经深受现金流的折磨，并为此付出了高昂的代价，甚至



造成公司业务萎缩。这些年，公司通过整合前端客户、后端供应商伙伴和加强内部运营成本控制，现金流得到持续改善，从而大大降低了财务风险，使有限的资金得到充分合理的利用，为公司业务的持续发展提供了坚实的保障。

通过组织调整、流程优化和资源建设，这几年泰科的财务状况日趋好转，公司各项经营指标逐步步入正轨，高执行力的团队正在形成。这表明管理变革阵痛是值得的，公司的战略转型方向是对的，战略执行要继续推进。

二、泰科正在做什么

以史为鉴，可以知兴衰。回顾过去是为了更好地展望未来。过去几年泰科为实现专业化的“系统集成和技术服务供应商”这一战略目标，一直在付出和牺牲。

泰科人为过去几年公司能够“活”下来感到欣慰和鼓舞，但是目前取得的仅仅是阶段性成果，只是在实现战略目标的路途中迈出了重要的一步，并不表明公司已经成功上岸，泰科还在“红海”中奋力挣扎，在“活”的路上仍然是如履薄冰。

泰科选择放弃研发，不以基于核心产品建立起自己的竞争优势，而是选择以“系统集成和技术服务供应商”作为战略目标，这是根据泰科的企业实际作出的正确决策。公司所处的行业是竞争惨烈的通信行业，充满挑战，同时也蕴藏机遇。从2009年开始，3G网络牌照的正式运营、国家对电力行业的大规模建设和升级、老客户市场存量的升级换代，这些都为泰科所从事的行业带来巨大的商机和发展潜力，必须充分利用这一多年不遇的市场机会，在销售和服务方面痛下功夫、寻求突破。

销售是核心。面对竞争日趋白热化、复杂化的行业环境，需要培养职业化的销售队伍，锻造高绩效的团队；销售人员要深入理解和挖掘客户需求，学会引导客户，帮助客户做选择题，为客户提供全方位的服务。

服务是基础。要打造一流的服务团队。以专业、快捷、热忱作为服务理念，全力打造立体化的服务体系。今天，泰科已经建立起了客户导向的服务组织，对客户提工程施工、培训、技术支持等全方位的服

务，下一步还需要进一步建立和完善工程服务、项目管理、质量管理和技术支持服务（7×24小时不间断服务）的服务体系，全力支持公司业务的快速增长。

让人欣喜的是，经过几年的探索，现在泰科提供的服务已成为客户需求的独立产品，通过积极引导客户，公司已成功地把服务作为有偿项目来销售，服务收入正日益成为泰科重要的业务收入。公司还需要进一步加大服务项目拓展力度，积极培育这一新兴细分市场。

这些年，泰科在战略执行过程的所取得的阶段性成果，同公司一直强化销售和服务“双引擎”是密不可分的，这是泰科“活”下来的核心业务支柱。但是，公司在销售和服务方面还存在诸多问题，这在过去的几年逐渐得到暴露，虽然进行了处理，但还有很多深层次的问题没有得到系统解决，必须正视。比如：公司销售的队伍还不够职业化；对客户理解还不够全面；销售更多地依靠个人能力，团队作战意识薄弱；执行力还不够；发现问题和处理问题还存在踢皮球、捂盖子的行为；客户的投诉时有发生等等。这些问题就像一枚枚“定时炸弹”，让泰科在“活”的路上如履薄冰，必须尽快将它们拆除。

三、泰科的未来

经过几年的战略转型，泰科的经营状况得到好转，在市场竞争的夹缝中找到了一口喘气的机会，公司所进行的“三新”业务拓展取得了一些突破，但离为公司带来持续增长的机会还远远不够。要保持持续增长，还必须构建相应的发展平台，在实现战略目标的路径上继续探索前行。

展望未来，泰科将通过自身点点滴滴的积累，充分利用外部发展机遇，加强人力资源建设、资金流管理和流程优化，确保公司的运作效率和组织绩效得到较大幅度的提升；力求在较短的时间内为公司搭建起一个可以快速持续增长的平台，打造一支高绩效的管理团队，确保公司业务保持较快和持续增长的态势。公司未来在战略执行方面将得到持续优化，最终实现专业化的“系统集成和技术服务供应商”这一战略目标。

特发信息高级工程师高玉珍，是一位从我国光纤光缆行业起步开始一直干到中国光纤光缆行业跻身世界前列的女专家，黑龙江人，1975年大学毕业后陆续在武汉邮电科学研究院、深圳光通公司、特发信息公司工作，与光纤光缆打了30多年交道，可以说是我国光纤光缆行业发展历史的见证人、参与者。她在工作战胜了诸多困难挑战，攻克了多道技术难关，获得过众多奖项表彰，至今仍在工作岗位上坚守，辛勤奉献。



佳玉生辉耀纤缆

——记特发信息光纤光缆高级工程师高玉珍

● 林秀明/特发信息电力光缆事业部

孔雀南飞，佳玉生辉

1975年，刚从大连理工学院毕业到武汉邮电科学研究院工作的高玉珍就开始做光通讯研究课题，一做就是13年。这段时间我国光通讯行业从无到有，成为热门的新兴产业，高玉珍也在武汉邮电科学研究院获得硕士学位。1988年，深圳经济特区建设如火如荼，对人才的需求量大增，打开怀抱“聚寰宇科技之英，纳天下才隽之士”，很多企业都北上到各大高校招聘技术型人才，全国各地掀起一股人才迁徙南下深圳的热潮。高玉珍也“孔雀南飞”，成为第一拨南下深圳的技术人员。1989年，她来到深圳市光通公司（特发信息前身）工作。当时光通公司刚成立一年，全公司只有十几个人，从设备到生产运作高玉珍都是一手抓，非常辛苦，而且因为光通讯领域技术进步、知识更新迅速，所以需要一边工作一边学习。

虽为“高工”，但初到光通进行实际生产的她深知掌握过硬本领对工作的重要性，从到深圳那天起，她就立志做一名优秀的“金牌”技术人员。有着13年光通讯研究经历的她特别善于博采众长，尤其注重在生产实际问题中提高自己的技能。在向书本学习的同时，她向身边的老师傅学习，在工作实践中学习，不断吸收实际生产所需要的知识、技术落后“营养”。

那时，她身上常常揣着一个小本子，在生产过程中，每遇到一个问题，她就及时记录下来。一有空，她就寻求解决问题的方法，并把这个过程在大脑中“放电影”：分析技术原因，归纳解决方法，并形成“诊断记录”，反复练习、琢磨。功夫不负有心人，长期的生产工作锻炼和经验总结，使她练就了一手通过“望闻问切”解决技术难题的本领。

1994年，高玉珍到星索公司（特发信息的前



身之一)工作,作为重要参与者研发了我国首条ADSS(无金属自承式光缆)。说到ADSS的诞生,高玉珍充满着自豪和骄傲,她说:“我国早期的光缆产业相对其他发达国家比较落后。当时,在大亚湾的一次展览中,看到日本研发的ADSS无金属自承式光缆,心想要是我们能够自己生产就好了。展览结束后,我们一直念着这事。后来我们到上海参观,又一次了解了ADSS生产设备的一些情况。于是,公司就着手进行研究,国内第一套生产ADSS的设备就这样艰难地从我们手里诞生,我们成为国内首家自行成功研发ADSS光缆制造设备的厂商”。由于当时这条ADSS生产线集成了各国的先进技术,科技含量高,虽然设备为我们自己生产,但刚开始,大家对新设备的结构、技术和性能还不太熟悉,所以每天的生产量很低,成产率也不高,为尽快掌握新的生产技术,提高生产速度和产量,高玉珍刻苦钻研调试设备,充分了解了设备的结构,掌握并改进了ADSS生产中的一些技术问题,同时还总结出了设备的基本操作方法,对操作工人提供指引,从而有效地提高了操作效率和产品成产率,使光缆成产率达到99%以上。

硕果累累,技术巾帼

从事技术和产品研发工作十分艰苦,不仅需要勇气,敢于迎接挑战、战胜困难,而且需要不断学习、进步、总结、提高。正因为如此,作为我国光纤光缆行业第一批女技术专家之一的高玉珍深有体会地说:“技术工作人员的辛苦,不是身心的疲惫,而是因为没有不断学习和进步而不能满足工作需要所带来的痛苦”。现代社会,科技进步一日千里,稍有松懈、停留、自满,就会落后,被别人追上,被淘汰。在从事技术工作、科研创新、研发新产品的过程中,经常会碰到各种各样的技术难题,需要督促自己不断学习新的知识,不断发现新问题并提出解决问题的方案,不断总结经验,不断完善技术和产品,只有这样才能适应技术领域高速发展对企业和个人提出的要求。

2002年以来,光纤光缆行业竞争日趋激烈。为了提高公司产品竞争力,需要通过技术革新优化工艺结构,提高产品质量,降低产品成本。为此,高玉珍主动从基础工艺研究着手,对光缆生产过程中的

各个环节都进行深入的分析、研究,她对松套、绞合、护套三大工序进行了全面工艺改进和调整,并对光缆主要产品提出优化建议,为降低光缆制造成本做出了巨大贡献,极大地提高了公司光缆产品的市场竞争力。

由于光缆新产品质量不断优化,光缆护套工序的生产要求也越来越高,以往的生产工艺必须进行改进,以解决生产过程中出现了种种“新”问题。高玉珍凭着自己多年积累的精湛的技术工艺经验,对光缆护套的模具和工艺做了优化调整,大胆采用一般不太常用的工艺,使产品成产率大幅度提高,赢得一线员工和销售人员发自内心的赞赏。

高玉珍以“多(提高产量)、快(提高效率)、好(提高质量)、省(降低成本和消耗)”作为技术攻关的方向,在工作中勤动手、肯琢磨、多思考,不时迸发出创新的火花,取得技术研究和成功运用的成果。

一份耕耘,一份收获。高玉珍不愧为“高工”(——双重含义,一是高级工程师的“高工”,二是加上她姓高,同事们亲切地称她为“高工”),她负责或参与的许多项目取得重大科技成果,她作为重要参与者研制的“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”荣获中华人民共和国经济贸易部表彰一等奖;参与设计试制的“GYSTA53型层绞式144芯及以下芯数室外通讯光缆”产品荣获广东省经济委员会颁发的广东省优秀新产品奖;参与研制的“大容量,高质量松套光纤束”荣获深圳市人民政府颁发的科学技术进步奖一等奖。累累硕果,造就技术之英。由于高玉珍做出的特殊贡献,她本人多次受到公司、各级政府、部门组织的表彰和奖励,使她成为我国光纤光缆行业的技术巾帼。

无私奉献,陶然树人

被公司同事亲切地称为“高工”的高玉珍,从不“垄断”自己的技术绝活,而是毫不保留地传授给同事和后辈们,这公司培养后备人才而无私奉献。她经常鼓励大家:“只要你们好学上进,不怕苦,勤动手,肯钻研,做什么事都不难,什么技术难关都能攻

克。”她特别关心青年员工的成长,车间组织培训或举办讲座,她总是积极贡献资料,将技术工作经验毫无保留地传授给大家。如今,她提供的资料和经验总结成了年轻同事们的培训教材,青年一辈特发信息人在她的指导下,技术进步很快,不少还成了专家。她的徒弟还被同行企业聘为技术总监,成为技术骨干。

高玉珍不仅干一行、钻一行、专一行、精一行,成为业界有名的技术专家,还十分忠诚于企业。多年来,不少公司纷纷向她发出邀请,高薪求聘,都被她一一谢绝。谈到个中原因时,她说:“作为企业职业人,做工作、做人都要有原则,做工作要业精于勤,敬业爱岗;做人要讲职业道德,忠诚和感恩培养自己的企业。我希望自己和公司的年轻一辈都能踏踏实实工作,热爱企业,热爱本行,走稳人生的每一步,这样才会离自己的目标越来越近;同时要乐于奉献,不要做自私自利的人,要乐于和他人分享工作经验和成功的喜悦,使大家一起共同进步,这样自己也会受益良多。”

高玉珍才德双优,堪为楷模。在艰辛面前她气馁,在荣誉面前她不骄傲。她深深地热爱她工作的企业和光纤光缆行业,她深知没有特发信息这片沃土,没有光纤光缆这个行业,就没有她个人的今天,光通讯是她的第二生命,她决心把自己的毕生精力献给她所钟爱的光缆光纤事业。



特发信息“通信光缆研制基地”成功申报东莞市现代产业“四个30”项目

● 黄 斌/特发信息综合管理部

9月16日，在东莞市委、市政府召开的全市工业经济暨战略性新兴产业发展的工作大会上，特发信息东莞光通公司“通信光缆研制基地”项目入选该“四个30项目”之一的“现代产业30个先进制造业项目”。

“四个30项目”是东莞市经济和信息化局面向全市筛选出的“现代产业30个战略性项目、30个先

进制造业项目、30个现代服务业项目以及30个优势传统项目”的简称。

进入“四个30项目”行列，这是特发信息得到东莞市的认同，高起点地参与和融入东莞地方经济建设的一个重要事件，将对特发信息东莞“通信光缆研制基地”项目建设起到重要的推动作用。



特发信息“国家级高新技术企业”再添一丁

● 苏竹青/特发信息光网科技公司

9月6日，根据深圳市科技工贸和信息化委员会等部门通知，特发信息光网科技公司顺利通过《高新技术企业认定管理办法》及《高新技术企业认定管理工作指引》中对申请国家级高新技术企业方的所有认定标准，获得“国家级高新技术企业”的认定。

特发信息光网科技公司成立近三年来，坚持技术创新，在国家重点关注的FTTX、三网融合等领域持续进行研究开发与技术成果转化，获得具有企业自主知识产权的专利10余个，为企业可持续性发展做出重要贡献。

特发信息光缆产量再创新高

● 王波/特发信息光缆分公司

特发信息光缆分公司8月份产量突破挑战值，创月产新高和周产纪录，为全年产量再上台阶打下坚实的基础。

8月，深圳热浪袭人，光缆员工顶酷暑，战高温，刷新了月产、周产两大产量记录。从销售、商务下单，到原材料的及时供应，生产部门高效合理的安排及生产，工艺的改进，设备的及时维护，质控严把

质量关，及时入库各个环节，公司全体人员都全力以赴投入工作，尤其是奋战在生产一线的员工更是挥洒着汗水，以饱满的工作热情，为产量突破贡献自己的一份力量。

相信在全体员工的努力下，秉承“责任，效率，坚韧，开放”的八字方针，今年特发信息光缆分公司定能更上一个台阶！

特发信息荣获“2009年度上市公司成长百强金牛奖”

● 杨文/特发信息董事会秘书处

由中国证券报社组织的“第12届中国上市公司金牛奖百强”评选于日前揭晓。特发信息获得“2009年度上市公司成长百强金牛奖”。

“金牛百强”评选的指标体系是对上市公司“先

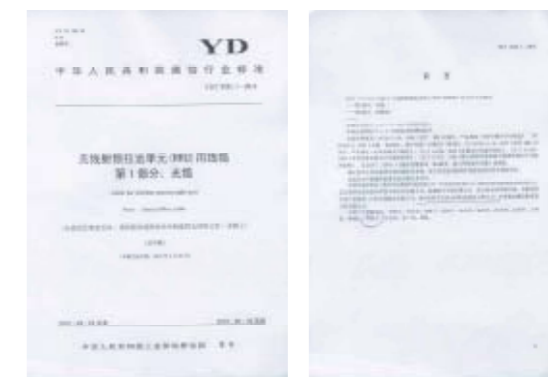
天基础”和“后天成长”的综合考量。在成长性方面，以最近三年净利润的累积增长率作为评价标准，更加符合“可持续增长”的理念。

通信国标制定“倾听”特发信息声音

● 特发信息公司

特发信息作为国内纤缆生产的重要企业，一直以来积极参与行业标准制定工作。2010年，特发信息纤缆专家光缆分公司副总经理张伟民、光网科技公司高级工程师梁振宇和其余8家单位、12位专家共同参加起草、制订的《无线射频拉远单元（RRU）用线缆》国家标准正式实施。

特发信息积极参与制定国家标准，有利于提高公司在行业的技术影响力和品牌形象，对实现公司创新发展战略具有重要的意义。



黎明镹清公司召开董事会，阿达尼公司现场下订单

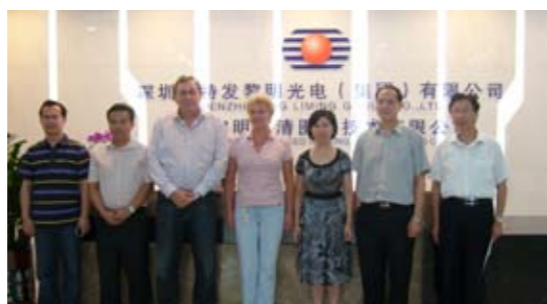
● 刘丹/特发黎明集团

8月16日—19日，特发黎明集团近期成立的中外合资企业——深圳黎明镹清图像技术有限公司召开第一届董事会第一次会议，合作外方白俄罗斯阿达尼公司董事长里尼奥夫先生、执行董事里尼奥娃女士来深参加会议，这也是黎明集团启动X射线安检设备合资项目以来，阿达尼公司高层的第三次商务访问。

会议由特发黎明集团董事长兼黎明镹清公司董事长刘学优主持。会议听取了董事总经理李立公关于企业设立概况、企业经营战略安排、公司当年经营计划、公司经营工作进展情况及存在问题的报告，同意公司的生产经营安排，要求公司提前做好市场推广工作，尽快组织专业化生产。为了表示对合资企业的支持，阿达尼公司现场承诺今年内向合资公司订购加工21套人体

扫描安检系统机械结构件，希望合资企业尽快生产出合格产品，努力开拓人体扫描安检系统市场。

阿达尼高层来深参加会议和访问，彰显了合资企业双方合作关系的深入发展，揭开了双方在安检产品领域合作的新篇章，为日后长期合作奠定了良好的基础。



特发黎明按计划组织实施系列培训

● 杨红/特发黎明集团

根据特发黎明集团2010年培训计划，公司于8月13日下午对全体员工举办“高效的会议管理技巧”的专题培训。通过培训，与会人员充分理解了如何准备会议、懂得会议管理技巧，为今后提升会议质量、提高会议效率打好了基础。

8月20日下午，公司物业部召开“物业租赁流程”的专题研讨会。物业部全员积极参与，并结合实际踊跃发言，互相沟通，解决业务中的疑难，同时对如何进一步提高业务的流程化、规范化进行了探讨。

公司综管部于8月份采取自学和研讨会等多种灵活机动的培训方式，组织部门员工学习“客户关系管理”及“公文写作”方法，通过边学边干，学以致用，进一步提高了工作技能和管理水平。

公司还积极参加了深圳市国资局举办的安全生产

培训和消防安全员培训等外部培训。

9至12月，黎明集团还将按计划落实公司制度专题学习、档案管理、物业管理、人力资源管理、统计会计学习、退税申报管理、国学知识讲座等内外部培训，以提高全体员工的综合素质和工作能力，增强企业的凝聚力、向心力。



黎明镹清公司组织开展ISO9001、ISO14001体系培训工作

● 刘丹/特发黎明镹清公司

自中国加入WTO以来，国内很多企业为了与国际接轨，提升企业形象，增强竞争实力，纷纷建立了ISO9001、ISO14001等一系列国际管理体系并通过了认证。黎明镹清图像技术公司是特发黎明集团与白俄罗斯ADANI公司共同组建的合资企业。作为一家生产X射线安全检查系统的高科技企业，为了掌握科学的管理方法，提高企业内部管理水平，促使企业节约能源、降低经营成本，增强员工在生产、经营活动中的环境意识，镹清技术在近期对公司部分员工相继进行了ISO9001：2008质量管理体系及ISO14001：2004环境管理体系的培训工作。

培训由深监管理认证培训中心的老师进行讲授，主要内容为ISO9001：2008、ISO 14001：2004标准的核心内容、质量/环境管理原则、程序文件的编写、内审员基础知识、内审员专业审核知识与技巧、个人素质等方面的知识。

为了使员工熟知ISO9001:2008、ISO14001：2004标准条款及其在组织运营中的应用，提升员工对标准的认知，同时培训出一批合格的质量及环境管理体系内部审核员，培训中心的老师结合我们企业的实际，运用各种案例深入浅出讲解了对标准的理解和相关知识，使培训内容更加贴近企业，加深了培训人员对标准理解的直观性和掌握标准的容易性，使大家轻松地理解和接受、消化和吸收。

培训班的学习气氛紧张而又热烈，老师和员工互相交流与沟通，员工普遍反映，授课内容和实际工作紧密结合，通过老师的讲解进一步明确了自己的岗位职责，加深了对体系标准的理解，很有收获。培训对促进镹清公司规范化、标准化、程序化管理再上新台阶将起到积极的作用。



每一个通过国际认证的企业，都需要一批专业的ISO9001、ISO14001的内审员，以便进行体系的创建与维护工作。经过一系列紧张的学习与培训，大家都基本掌握了内审所需的知识和技能，学员们全部成功通过培训中心的考试，并获得了质量/环境体系内审员资格证书。在培训中心老师的帮助及公司管理者代表的带领下，公司内审员根据公司实际编制了公司的质量/环境管理体系手册及各项程序文件等，使公司内部体系运行更有效性、适宜性和充分性。

此外，镹清公司也成功进行了内审工作，对公司各个部门的质量及环境管理体系的运行情况进行了审核，做好纠正、预防措施，未出现问题时要积极预防，出现问题时要及时解决，不断提升服务质量，使体系真正应用到各项管理工作中去，从而不断提高公司全体员工的质量意识、环境保护意识，使公司的管理水平和环境绩效能够不断持续改进，使其经济效益和社会效益得到同步提高。

目前，公司正在等待体系外部审核，相信在大家的共同努力下，镹清公司一定能够顺利通过外审，尽早取得体系认证证书，使企业获得进入国际市场的“绿色通行证”。



弘扬传统文化，建设和谐社区 ——特发小区举行“‘京剧’进社区”公益演出

● 李晓佳/特发物业特发小区管理处

8月25日晚，为庆祝深圳经济特区建立30周年，弘扬中华传统文化，建设和谐小区，特发小区举行了“‘京剧’进社区”公益演出活动。活动由市委宣传、市文体旅游局主办，深圳京剧联谊会承办，香蜜湖街道办社区工作站、居委会、特发小区业主委员会、特发小区管理处共同协办。

演出以精彩的武戏《指点江山换人间》拉开帷幕。节目好戏连台，有《沙家浜》、《十三妹》、《吊金龟》、《红灯记》等著名传统和现代京剧唱段，穿插节目川剧《变脸》更点爆了现场观众的热

情，把本次活动推向了高潮。无论是文唱还是武戏，整个活动高潮迭起、精彩纷呈，在场观众大呼过瘾。

“一桌二椅，包容大千世界；西皮二黄，表尽人间悲喜。”京剧以其独特魅力征服了在场的每一位观众。

以前只能在电视上看到的“高雅”艺术，现在终于也能现场体验一番，观众们难掩激动之情。活动期间，小区喜欢京剧的票友更有幸地登台演唱了几段，水平不亚于专业演员。

本次活动受到了新闻媒体的关注，当天晚上深圳都市频道节目对这次活动进行了报道。

特发物业坂田管理处在华为基地承办 庆“八一”文艺联欢晚会

● 特发物业坂田管理处

为庆祝中国人民解放军建军83周年，7月31日，特发物业坂田管理处在华为基地承办了一场以“唱军歌，迎八一”为主题的“八一”文艺联欢晚会。

文艺汇演开始前，参与华为基地物业管理的6家企业之间就已拉开阵势，竞相拉歌，现场掌声、欢呼声接连不断、此起彼伏。特发物业的员工整齐划一、



歌声嘹亮，一首首振奋人心的歌曲响彻礼堂。许多退伍军人伴随着歌声眼中噙满激动的泪水，歌声仿佛又把他们带到了当兵的年代、那段魂牵梦绕的军旅生涯，引起了在场所有人情感上的共鸣。精彩纷呈的演出节目次第推出：有充满异域民族风情的民族舞蹈、颇具地方特色的山东快板、诙谐风趣的东北二人转表演等。不少员工情不自禁地离开座位，齐聚舞台与表演者共同演绎心中的喜悦与激动。演出高潮迭起，台

上台下欢乐无限、其乐融融！

文艺联欢晚会取得圆满成功。通过参与，管理处广大员工深深体会到公司亲和的企业文化和人文关怀，特别是那些曾经投身军营的退伍军人更是十分感动，纷纷表示要把部队的好传统、好作风带到工作岗位，以实际行动为特发物业管理公司的发展做出贡献。

把图书馆搬到自己家 ——自助图书馆进驻泊林花园

● 邱沙洁/特发物业泊林花园管理处

今年市政府十项民生工程之一的“城市街区24小时自助图书馆系统二期工程（100台）”于8月25日全部建成开通，为深圳经济特区30岁生日献上了一份厚礼。期间泊林花园经过两轮申请，在第二期工程中获得批准。

作为我市自主研发的高科技产品，自助图书馆提供自助办证、借书、还书、预借送书、网上查询等图书馆的基本功能，具有科技含量高、占地面积小、总体投入少、无需管理人员、设置灵活、使用便利等特点，被誉为“第三代”图书馆，属国内首创。2009年10月自助图书馆项目获文化部第三届“文化创新奖”，并列入国家文化创新工程。2010年5月，自助图

书馆获文化部第十五届“群星奖”（文化服务类）。

自助图书馆进驻泊林花园后极大地丰富了业主的业余文化生活，为打造泊林花园良好的社区文化氛围起到了积极的推动作用。





国土部门不得直接从事土地开发

国土资源部9月17日发文明确2011年3月底前，全国各级土地储备机构必须与其下属和挂靠的从事土地开发相关业务的机构彻底脱钩，各地国土资源部门及所属企事业单位不得直接从事土地一级市场开发。近日，国土资源部正式提出“两整治一改革”目标，即土地和矿业权交易市场专项整治、整纪纠风专项整治、深化国土资源管理制度改革，并明确了主要任务的时间表。据了解，国家将以土地和矿业权审批为重点，深化审批制度改革，稳步减少行政审批事项。2010年底前，将完成现有审批事项梳理，制定土地和矿业权审批制度改革实施方案，明确目标任务和时间安排。加强土地整治、土地估价、储量评审和矿业权评估机构管理，严禁行政管理人员在从事生产经营的事业单位或中介机构交叉任职。

新拆迁条例搁置半年终出初稿

9月18日，国务院法制办在京召开备受关注的《国有土地上房屋征收与拆迁补偿条例》草案专家研讨座谈会。会上众位专家就公共利益如何界定、征收的程序、补偿的标准、争端解决机制、强制拆迁的形式和程序、在非公共利益的情况下采用怎样的规范等6方面问题进行了深入讨论。北大宪法行政法研究中心副主任王锡锌透露，目前修改方案已形成草案初稿，整个拆迁的思路将发生“根本性变化”。针对公

众所关心的暴力拆迁问题，专家们提出了公益拆迁也必须先补偿、区分公共利益和商业利益、将明确争议解决的机构、未达成协议不得强拆、危旧房改造须九成业主同意、补偿标准按“市场价”等具体的建议。

8月全国70个大中城市房屋销售价格同比上涨9.3%

据国家统计局数据，1-8月全国商品房销售面积5.27亿平方米，同比增长6.7%，增幅比1-7月回落3%。其中，商品住宅销售面积增长4.1%、办公楼增长30.3%、商业营业用房增长33.3%。

8月份全国70个大中城市房屋销售价格同比上涨9.3%，涨幅比7月份缩小1%，环比与上月持平。新建住宅销售价格同比上涨11.7%，涨幅比7月份缩小1.2%，环比与上月持平。商品住宅销售价格上涨13.1%，其中普通住宅上涨12.5%、高档住宅上涨15.1%、经济适用房上涨1.1%。与上月相比，商品住宅、普通住宅和高档住宅销售价格均与上月持平，经济适用房销售价格上涨0.1%。8月份，二手住宅销售价格同比上涨6.2%，涨幅比7月份缩小0.5%，环比上涨0.1%。

全国近四成居民预期房价上涨

9月19日央行在全国选取50个城市的20000名储户进行调查，得出的3季度居民调查结果显示，

72.2%的居民认为当前房价“过高，难以接受”，较上季略降0.3%，但仍高出去年同期7%。而36.6%居民持上涨预期的比例比2季度上升7.2%，但仍低于去年同期水平4.9%。

国家统计局调查深圳等5城市空置房

房地产调控新政执行至今，各界对空置房数据愈发关注。国家统计局广东调查总队表示，全国部分城市房屋空置情况典型调查已经启动，国家统计局广州调查队和深圳调查队将根据国家统计局统一安排展开调查。此次调查将在北京、上海、广州、深圳、天津5市同步展开。据悉，国家统计局此次调查项目为“部分城市房屋空置情况的典型调查”，将在继续统计和发布房地产开发企业待售率的基础上，充分利用第六次人口普查，获取用于了解住房空置情况的相关信息，同时在部分城市抽选一批住宅小区，进行空置房调查，以发现问题，积累经验，评估方案，调查结果将统一上报国家统计局进行评估。

深圳住房发展目标：5年规划建设住房68.2万套

深圳市规划国土委有关负责人在9月3日举行的2010年深圳住房与城市发展论坛暨“十二五”住房建设规划咨询会上表示，未来30年，我市将大力促进全市住房均衡发展，完善住房保障和住房市场的供应方式，而未来5年全市将规划建设住房68.2万套。

深圳首次以定地价竞房价方式拍卖土地

市规划国土委公告，将于10月20日以一次竞价和“定地价、竞房价”方式挂牌出让一块安居型商品房用地。该地块位于深圳宝安区西乡街道，用地面积2.4万平方米，建筑面积6.482万平方米，地价1.469亿元。以此计算，其楼面地价成本为2266元/平方

米。其房价挂牌起始价为安居型商品房的最高销售基准价，即8000元/平方米（含装修），一次竞价的报价期自10月20日15:00起至2010年10月20日15:20止。

“定地价、竞房价”，即按照公告已确定的地价不变和房价报价最低者得的原则，确定竞得人。竞买人的报价不得高于房价挂牌起始价。此外，市规划国土委还公布了住宅的详细装修标准。以电梯为例，要求为广州日立、上海三菱或同档次品牌；插座要求为松本、TCL、奇胜或同档次品牌；排气扇要求为正野、爱美特、美的或同档次品牌等。

深圳10月出让住宅用地 建筑面积达50万平方米

深圳市规划国土委于9月13日开始密集推出了6块房地产用地，其中三块是住宅用地，涉及建筑面积约50万平方米，另外三块用地包含两块商业用地和一块酒店用地，为深圳年内最大规模的一次卖地。住宅用地三块分别位于宝安西乡、龙岗坑梓和南山地铁2号线上盖地块，三块居住用地合计涉及的建筑面积大约50万平方米，将在10月公开出让。在这次土地出让之前，深圳住宅用地“零出让”的历史已经持续11个月。

深圳8月租赁市场明显回落

据世华地产数据显示，深圳房屋租赁成交面积在7月份创新高后，8月出现明显回落，环比下降17.02%。租金方面，8月份，全市平均月租金为38.87元/平方米，环比7月份上涨0.81元/平方米，增幅十分微小。除罗湖区成交面积环比下降6.21%，宝安区成交面积环比下降2.18%，其余四区成交面积降幅均为12%以上。



参观特发信息东莞寮步 纤缆产业园新厂区有感

● 范黎/特发信息光缆分公司

6月11日，因为事先接到龙华厂白天停电的通知，特发信息光缆工会组织全厂过半员工参观东莞寮步纤缆产业园新厂址。这是光缆事业部第一次大规模组织员工去东莞新厂区参观，大伙显得格外兴奋。

清晨的深圳还飘着星星点点的小雨，坐着大巴一路驶入东莞，天空竟然开始渐渐放晴。当车行驶到新厂前的十字路口时，车上的员工就都坐不住了，纷纷掏出相机做准备，因为马上就到目的地了，而且部分同事在东莞的新家就在路边的小区里。“哇，大家看，这就是我们的新厂址！”一位员工指着眼前豁然出现的一大片空地，大声说道。大家的目光也都顺着

他手指的方向，不约而同地望向那里，并开始你一言我一语议论开了。

当四辆大巴到达厂区的入口，大家迫不及待地下车。雨后的空气分外清新。好大的工业园啊，放眼望去，大片的土壤被翻了个面，象浪花般一层一层。我喜欢这种有点“乱”的景象，因为这预告着发展，这片土地在不久的将来会有更美的风景。靠近厂区入口的地方，系着红绸球的奠基石稳稳地扎根在泥土里。这是一个重要的标记，因为它不仅仅象征着寮步新厂区动工的起点，更是所有特发信息人心中的一座里程碑。

特发信息成立22年了，一路走来，其中的快乐和艰辛都刻在每个人心中。从莲塘、八卦岭到龙华，再到东莞寮步，我们走过创业成长期，整合发展期，迈入创新发展期。每一个新的开始都给予我们无限的憧憬，在埋头苦干中我们的产业规模不断扩大，员工队伍也日益壮大，特发信息这个大家庭在经历时光的洗礼后更加团结，我们的办公区域也变得越来越宽敞、繁华，难怪许多老员工都笑称我们的公司是“来富”，搬到哪里，那个地区就会快速建设发展起来。“大家看……”林工洪亮的嗓音打断了我的思绪，“这边就是厂区的大门，前面这一大块地将来就是我们光缆厂房，嗯……宿舍呢？预计会建在我的右手边，还有食堂……”林工正应着大家的要求介绍厂区的规划。望着林工挥动的双臂，眼前的园区仿佛生动而立体起来——现代化的厂房，规划有序的员工宿舍，郁郁葱葱的厂区小路，还有飘着饭菜香的食堂，一一活泼地呈现在眼前，越来越清晰，好像伸手就能摸到路边摆放整齐的缆盘。我们在工地上目前唯一的建筑——为施工人员临时搭建的平房前拍照留念。望着周边的企业建筑，我傲气地想，到新厂区建成时一定是我们的厂房最漂亮。现在我们在这里种下了期许，半年后就会回来收获希望。

我想到不久前看过的一部电视剧《命运》，讲的是深圳经济特区改革开放以来的发展巨变。剧本讲述了以深圳市委书记为代表的决策层对于特区改革发展的掌控与大胆举措，同时讲述了以一批年轻创业者为代表的普通民众在改革浪潮中的人生剧变。30年前的深圳是一片不毛之地，一切都处在百废待兴的状态，可是通过特区人勤劳的双手，深圳创造了奇迹，要不然怎么说每个深圳人心中都有一本可歌可泣的历史呢。感动之余，我想到了我们的企业，20多年来，特发信息随特区一路成长，为了建设美好的家园，我们在不懈努力着。岁月峥嵘，我们的企业也经历了产业调整的转型，而今终于等到了化蛹成蝶的美丽，特发人是深圳的开拓者和建设者。或许作为我，一个刚迈出大学校园两年的特发新人，凭阅历是不要能全面体会到创业的苦涩和发展的艰辛的，可是此时此刻，站在这方土地上，我却能用心感受到特发信息这20多年

来的发展历程。

乘风破浪会有时，直挂云帆济沧海。我们的东莞寮步纤缆产业园在特发信息所有同事的瞩目和牵挂中动工，一切都蓄势待发，接下来就待我们开拓未来了，我们信心百倍，相信特发信息纤缆产业定会一步一个脚印，在不久的将来立足东莞，带动整个华南光通信行业的发展。眼前的这片土地将是我们又一个活力四射的家园，是特发信息人再出发、谱写发展宏伟篇章的新起点。



让员工笑着离开企业

《笑着离开惠普》读后感

●周树达 华丽公司总经理

我在公司负责员工的思想政治工作，在新形势下深深体会到开展这项工作的困难——特别是公司结构调整收缩减员的时候。以前我总感到迷惑，外国知名企业应该不会对员工进行思想政治教育吧，那么他们又如何保证员工思想的稳定以及对企业的感情呢？

最近读了《笑着离开惠普》这本书，受到很大的启发。书中提到：“多年来，曾经在中国惠普工作过，又离开中国惠普的人少说也有上千，但是这些人都把惠普当作是自己人生经历中值得骄傲、值得自豪的一站……尤其是那些在惠普工作过三年以上的员工。”

这是多么了不起的事情！在北京，几百名离职的中国惠普员工自发地成立了一个“惠友俱乐部”，可以想象，他们对惠普公司怀有怎样深厚的感情！所

以，本书作者才敢下这样的结论：“惠普能让离职的员工这样爱戴、眷恋公司，这是任何一家外资企业、国有企业和民营企业都无可比拟的（书上原文，非本文作者语）。”

《笑着离开惠普》的作者高建华先生，以自己三进三出惠普的亲身经历，全面介绍了惠普从员工招聘、培训、考核、奖惩到离职等一系列实用的管理方法，对惠普的人性化管理做出详细的讲解，他告诉我们这么一个道理：在人性化管理的情况下，员工主动或被动离职不一定是件不开心和令人难堪的事情。

对比我们在处理员工下岗时承受巨大压力的情形，这是多么令人向往！

正如高建华先生所说，每个企业都不可避免地会有员工主动离职和被动离职的情况。下面，让我们



来看看惠普公司是如何处理这件事情的。

在一些企业看来，员工主动离职是对公司的背叛，但惠普却不这样解读。“惠普认为，员工离开公司，是为了个人的事业得到更好的发展而不是对公司的背叛”。正是有了这样的指导思想，惠普欢迎主动离职的员工随时回公司工作，并且在制度和组织上给予保障。

在惠普，被动离职有两种情况。第一种是由于公司战略调整而导致的，这种情况下，公司会尽量给他们安排新的工作，如果员工不愿意到其他部门工作，公司会尊重他们的意见并发给补偿金；另一种情况是表现不好，业绩考核为1分（满分5分），而且在考核后几个月时间内工作表现没有起色的极少数人。

对被动离职的员工，公司都积极地帮助其找工作：邀请猎头公司进驻公司一段时间，把公司掌握的市场上的空缺职位信息与员工交流，甚至出面帮他们介绍新的工作。“这样做的结果是没有一个人在离职后发表对惠普不利的言论，大家都在平静的气氛中离开了惠普”。

但是，如果仅仅是因为员工在离职时给予充分的关怀，可能还不至于让员工这么感激、爱戴和眷恋公司，这是我读完这本书后的一种强烈的感觉。

正如书中描述的，给员工充分的尊重和信任，给员工轻松快乐的工作氛围，给员工合理的薪酬和专业的培训，给员工公平竞争的工作环境和上升空间，我想，这才是惠普深得员工人心的关键所在。就象高建华先生所说的：“我对惠普一直存有一颗感恩的心，到今天更是如此，是惠普教给了我做人的道理，给了我锻炼的机会，成就了的今天……”。

当然，作为企业追求的主要是经济效益，而不是员工离开企业时的态度。那么，让员工笑着离开企业的意义又在哪呢？

《经济观察报》总编辑何力先生说：“当我读完这本书的时候，我的心里充满了暖意。我第一次发现，在企业成长过程中，文化的力量是如此强大……”。高建华先生在书中也提到：一个企业如果经营得好，可以赚到钱；如果管理得好，可以很健

康；而惟有当一个企业文化好的时候，才会令员工感到快乐并愉快地工作，惠普就是这样一家集赢利、健康、快乐于一体的卓越企业。《笑着离开惠普》确实使人感受到一个和谐的集体给人带来的温馨和快乐，也使人感受到在企业成长过程中，文化所起作用的重要，压力式的管理可以带来短暂繁荣，靠高薪也能吸引人才，但却很难得到员工发自内心的认同和忠诚。

实际上，这已经回答了上面的问题。我想，“笑着离开”是对企业各项管理工作的高度肯定，是企业与员工之间在情感上的一种相互欣赏与认可，它展示了企业优秀的企业文化和人性化管理的力量，也许这正是惠普能够做大做强的主要原因。

《笑着离开惠普》从始至终描述了惠普怎样把人性化管理渗透到每个工作细节，这给了我们很大的启发。当然，每个企业都有其独特之处，惠普的经验不可能百分之百地适用于国有企业，但我们可以学习其精髓的东西。真心地期待有这么一天，我们的员工也能“笑着离开”企业！





追寻自然

● 刘静/集团人力资源部

一张地图，不论有多详细，比例多精确，它永远不可能带主人在地面上移动半步。唯有付诸行动，才能使梦想、计划、目标具有现实意义。

抽出一点时间，到达辽阔的草原、无垠的沙漠、清凉圣境五台山、平遥古城……心弦，在不经意间被拨动，视野里，苍茫草原、朔漠长烟、深岭流岚、古城城池……背对浮世繁华，全是生命的本真。

希拉穆仁大草原，它南迎呼和浩特的暖风，北聆百灵庙的铃声。草原的初秋，空气清新，天高云淡，芳草遍布宽广的原野，处处翠色欲流，溢至天边云际，迷人的美景让人惊叹，又使人心旷神怡。羊儿结伴吃草、骏马成群疾驰，它们像珍珠和玛瑙点缀在绿色的大地上。

刚入草原，见不到人，汽车走了许久，远处忽然出现了奔腾的马队，马背上的男男女女穿着各色的衣裳，襟飘带舞，像夺目的彩虹。他们接近汽车就立刻拨转马头，在汽车左右与前面引路，原来是草原的主人来迎接我们这些远方客人。车门刚打开，传来蒙古族姑娘银铃般的歌声，边唱边向客人送上碗中酒。饮

过“下马酒”，立即跨上马背进入草原深处，做一回真正的蒙古人。

走进蒙古包，好客的主人端来醇香的奶茶待客，捧出鲜洁的奶食、爽口炒米，草原食品那特有的风味渗入了心田。随后，观看蒙古族小伙子们表演赛马、摔跤等体育表演。

太阳西下，晚上七、八点钟的天空依然通透明朗，回眸绿色的平地、小丘，回味着草原的无限乐趣，汽车艰难地把大家的目光拉移到市区。

第二天的早餐后，向全国三大响沙湾之一的库布其沙漠出发。途中远远地望见了一条黄色的带子——母亲河！近看黄河，河面不太宽阔，但水流急速。到达目的地，购买完必备装备，赶快穿上沙靴，披上头巾，带上防沙墨镜，全副武装走进神秘的大沙漠。首先是感觉到空气的干燥、温度的灼热，再是看到了一望无际由无数小沙丘组成的大沙漠。简直是一个沙的海洋，一个只有天空和沙漠的世界。这里晴空万里，风力强劲。大自然的神来之笔，在黄沙漫漫的荒漠、流沙的表层画下宛如海浪一般的粼粼波光。坐在形态

巨大笨重的骆驼背上，心里感觉比骑马稳当、踏实，不再怕摔下。驼队登上一座沙丘，便又见天边的另一沙丘的顶峰，每个足迹都立即被尘沙所覆盖。之后，我还参加到滑沙的队伍当中，勇敢地从90米高45度沙坡滑下，战胜了胆怯的心理。

往山西的旅途中见得最多的是笔直的杨树，看得最多的是大片大片耕地和小山坡，现已全部人工种植成绿草、树木，听说通过大量人工植被已减少了沙尘暴频发，又能减慢地球的沙化速度。可喜可贺的是人类爱护地球、保护大自然的意识萌芽了。

经过长途跋涉我们到达了我国四大佛教名山之首——五台山。举目可见群山层叠，奇花异卉郁郁葱葱，是一个美丽的高山自然公园。二千多年前，当佛教进入中国之初，五台山便因是文殊菩萨的道场而名扬天下，是中国四大佛教圣地之一。这是一个融自然风光、历史文物、古建筑艺术、佛教文化、民俗风情、避暑休养为一体的旅游区。既有诗情画意与神奇传说交织的美，也有描金历史与青灯古佛缭绕的美，呈现一派人间天堂的佛国风光。

目光定格在一座具有2700多年历史的文化名城，山西的平遥古城。它是目前我国唯一以整座古城申报世界文化遗产获得成功的古县城。站在规模宏大，气势雄伟的国内保存最完整的城墙上，放眼壮观城池，会感叹古人无穷的智慧。城墙总周长6163米，墙高约12米，总面积约2.25平方公里。这座坚实完整的砖石

城墙，曾在军事防御和防洪挡险等方面发挥了很大的作用。古城墙以内街道、古建衙门、铺面、市楼、庙宇、民居等还保留明清风貌。

平遥古城是我国第一家现代银行的雏形“日升昌”票号的诞生地。在它的带动下，票号业发展迅猛，鼎盛时期多达22家，一度成为我国金融业的中心。

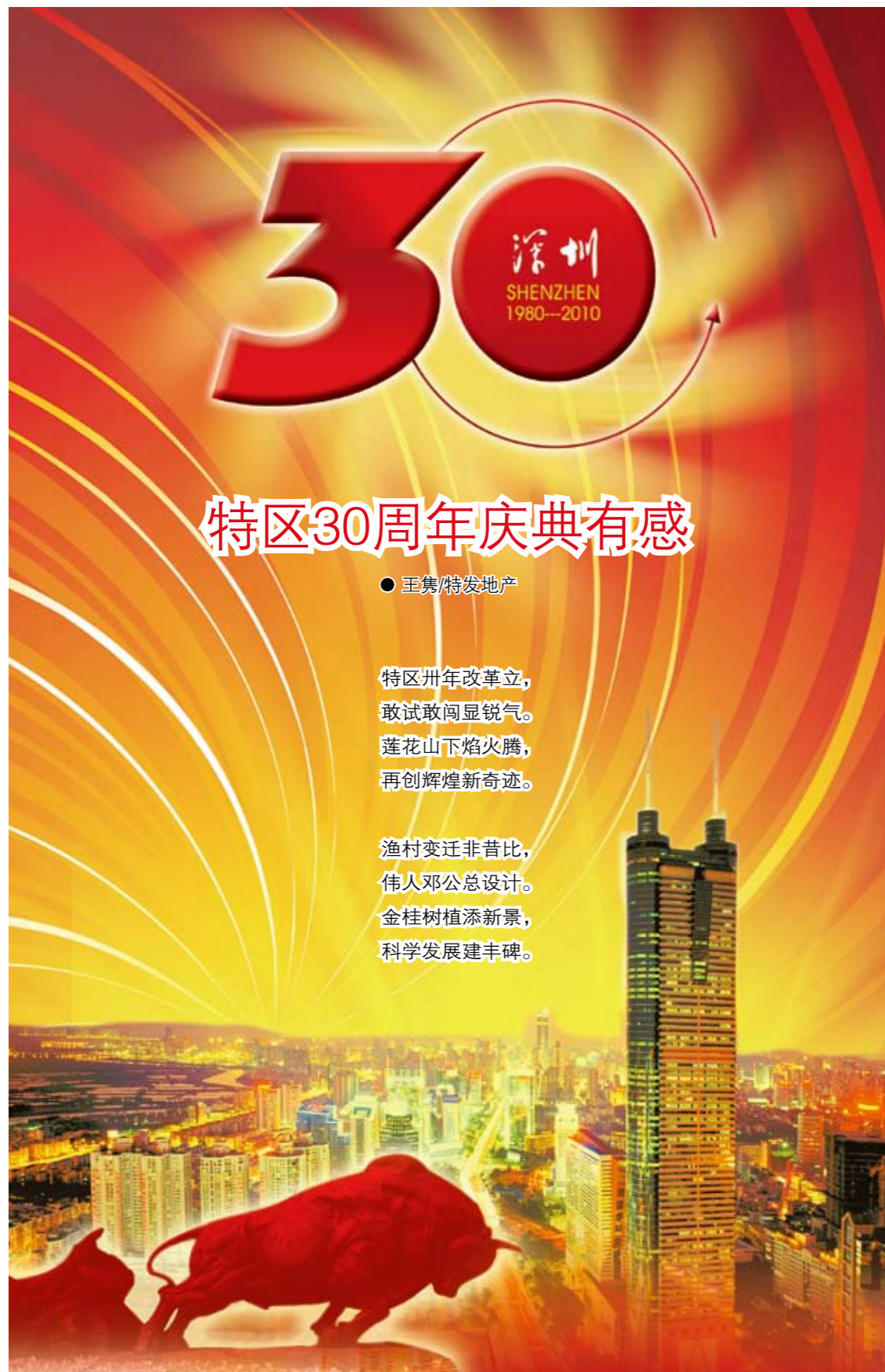
在当下许多文化古城为兴建商业而被现代化破坏的时候，平遥完好地保存了其所有特征，人们都说：走进平遥，就如同走进一座大型的历史博物馆。

静谧的古城里，老百姓依然居住、生活在它们的早先世代相传下来地方，生活方式质朴、和谐，顺其自然地过日子。游人熙熙攘攘、来来往往，却带不走他们内心的淡定自若。

漫步在古老的街头，游览者都是带着闲适的发现之心去享受古典与现代的完美融合的微妙感觉。

历史在时空的脉络里慢慢伸延，生命在岁月的氤氲中悄悄流逝。生命的形成是自然的，我们怀念生命的本真，追求自由、尊严、成功，并创造和谐完美；也相信只要能坦诚、圆润、互助、和谐，用心听、看、感受，自然生活将如影随形。

地球的大自然，是人类生命的家园。心境的自然，是人们精神生活的和谐家园。让我们共同追寻自然，共同守护我们的家园吧。



特区30周年庆典有感

● 王隽/特发地产

特区卅年改革立，
敢试敢闯显锐气。
莲花山下焰火腾，
再创辉煌新奇迹。

渔村变迁非昔比，
伟人邓公总设计。
金桂树植添新景，
科学发展建丰碑。

相依相伴

——写在特力物业25周年庆典之际

● 特力物业公司

你诞生在初夏
散发着怡人的暖意
25次寒来暑往
25个春夏秋冬
你承载着我们的希望
一路披荆斩棘

一路的奋斗，我们支持你
一路的精彩，我们欣然收集
一路的收获，我们为你累积
一路的经历，我们共同记忆

如今的你
风度翩翩
神采奕奕
我们也伴你历经磨炼
更加坚强
更加刚毅

二十五年岁月
我们挥洒激情与青春
今后的日子
天高地阔
我们永远
与你相伴相依

我们一路追随着你
没有徘徊
没有怀疑
我们一路紧跟着你
保持士气昂扬
蓬勃朝气

虽说“铁打的营盘流水的兵”
时光飞逝
你已鹏程万里
只要听到你的名字
幸福的微笑就会在我们脸上洋溢
我们会记下
与你日夜相知的点点滴滴

拓荒现场我们挥汗如雨
服务现场我们创新管理
市场竞争中上我们风雨无阻

翻读你成长的历史
我们一定会这样说
重担压肩——特力物业人愿意
风雨相伴——特力物业人愿意





未来的判断，当下的把握

——关于倍增计划的随想

● 吴锐楷/特力集团

今年，深圳市国资局提出“五年倍增”计划，要在五年内，使市国资局系统企业的总资产、净资产、利润总额等指标均实现倍增的目标。

这让我想起看过的一本书：《再造招商局》。书中记载，2004年2月，在招商局年度工作会议上，招商局董事长秦晓正式提出了“用五年时间再造一个招商局”的目标。这与深圳市国资局的“五年倍增”计划非常相似。与此类似的“再造计划”还有不少。今年1月，保利地产召开新闻发布会，发布了未来数年的发展规划——“用三年时间再造一个保利地产”。今年4月，宗庆后说：争取3年内实现年销售收入1000亿元，再造一个娃哈哈。去年，中国北车提出了“三步走”的战略目标，第一步就是：到2011年，实现销售收入700亿元，实现三年再造一个北车。去年，广东发展银行表示，三年内，要再造一个广发行，规模增长一倍，总资产达到一万亿元。在更早以前，还听

说过再造一个茅台、再造一个华侨城、再造一个陆家嘴等等说法。

与这些倍增计划同时的，还有一些企业现象值得我们关注：

王石今年接受采访时说过，预计未来五年，全球前十位的地产开发商都将来自中国。2007年，中国工商银行的市值首次超过了花旗银行，跃居全球第一，当时怀疑的人们把这归结为疯狂股市的高估值。三年过去了，工商银行市值再次稳居全球银行业之首，而现在的工商银行，市盈率11.7倍，市净率2.3倍，估值基本处在正常的范围之内。出身草根，曾经宣称“汽车不就是四个轮子加俩沙发”的李书福，进入汽车行业仅十多年时间，今年一举收购了汽车行业贵族沃尔沃。10多年前，任正非提出“10年之后，世界通信行业三分天下，华为将占一份”。今年，华为公布了经过审计的2009年业绩，实现全球销售收入

1491亿元人民币。如果按照收入规模计算，过去一年华为超越了诺基亚、西门子和阿尔卡特朗讯，成为仅次于爱立信的第二大电信设备商。也许，成为第一并不是太遥远的事情了。

有一些人的说法在为这些企业现象作诠释。曹仁超是香港的投资评论家，其推行的趋势投资得到很多人的追捧。他在《论势》一书中，引用惠勒的理论，认为东西方兴衰的交替，以510年为周期。对于中国即将进入的周期，书中用非常朴实的语言写道：“21世纪是属于中国的！外国人如欲分杯羹，最好从今天开始教会子孙说汉语。”行文至此，不能不提罗杰斯。曾被巴菲特评价为“对市场大趋势的把握无人能及”的他，近年来一直高调地唱多中国的未来，并为他的女儿聘请了中文老师，他的女儿能讲汉语、背唐诗。巴菲特本人也非常看好中国未来的发展，并已着手买入中国企业的股票。今年他说过这么一句话：我觉得中国的增长不是一时半会的一个虚像，而是一个实实在在、持续性的东西。也许，随着时间的推移和时机的出现，我们可以看到巴菲特持有更多的中国资产。

上述的企业，是中国庞大企业群体的一个个缩影，这些缩影折射出来的大背景是：中国企业正以一种令世人惊讶的速度在发展，在走向世界。这样的飞速发展，现在的我们好像习以为常，但如果从更大的空间范围和更长的时间跨度来看，这是很难得。今年，是深圳经济特区建立三十周年，也是中国改革开放的三十年，中国经济实现飞速发展的三十年。这三十年，是中国历史上经济发展的一个大时代。我们这代人躬逢其盛，见证了历史，分享了改革的成果。在这个三十年的关口上，市国资局提出了倍增计划，众多的企业提出了宏伟的发展蓝图。企业的发展势头，往往反映一国的经济趋势。这些都让我们对未来的三十年又有了更美好的期盼。

也许一些居安思危的人们会担心，这种趋势真的会延续下去吗？美好的未来有多大的确定性？也许人们能列举出很多当前社会和经济发展中存在的各种问题，有些问题似乎也很严重，也有一些到处演讲赚钱的所谓经济学家把中国的经济状况和经济政策说得一无是处。这两年我有一个很有意思的发现，这

是一个充满争议的年头，各种论调充斥于包括网络在内的各种媒体，对楼市、对股市、对经济趋势，都有无数种说法和判断，更有好事者，以对某个趋势的判断为标的进行公开对赌。在这个信息化的时代，如何在这些信息乱象中保持我们自己的判断，保持一颗淡定的心，是对每个人的考验。回首中国经济过去三十年的发展历程，也是在怀疑和争议之中走过来的，曾经也受到过各种问题的困扰，比如通货膨胀、房地产泡沫、国有企业效益低下、环境恶化、贫富差距拉大等等。三十年发展的结果是我国实现了举世瞩目的成就，这个结果是无需争辩的，当年的怀疑和争论成为如烟的往事。现在我们当然还面临很多问题，有一些问题似曾相识，今后也必然还将面临种种问题，前路必然还会有曲折，但是，让我们屏蔽掉那些满天飞的争论，通过对微观事实的分析，凭借过去三十年的经验，从当下众多企业诸如倍增计划、再造计划的发展趋势来判断，我们可以得出一个宏观的结论：中国未来经济的持续发展，是一个大概率事件。

在我酝酿这篇文章的时候，我把思路告诉我十一岁的儿子，他问了我一个问题：在我到你这么大的时候，中国会变得怎么样？我想了想说：那又是一个三十年，那个时候的中国，也许没有现在这么快的发展速度，但是，我们的生活应该会更加美好，科技更加发达，社会更加有秩序，人们会更加有爱心，天更蓝，草更绿，水更清，每个人的笑容更加灿烂。

大概率的预期再好，未来毕竟是不确定的。在大概率事件和未来的不确定性之下，我们又该如何把握自己呢？我们只有一个地球，大多数人只能有一个国家，在趋势向好的情况下，阳光普照，无处不在，绝大多数人将从经济发展中受益，享受到物质上的和心理上的满足。反过来，万一当趋势转向的时候，那时绝大多数人也将无处可逃，生活该怎么过还得怎么过。事实上，我们并没有更多的选择。也许，在大概率的前提下，伴随着伟大复兴、大国崛起等口号，伴随着经济浪潮的节拍，对未来更多点信心，对当下更好地把握，是每个人更优的选择。

闲说GDP

● 高天亮/黎明集团总经理

话说有两个非常聪明的经济学家，他们经常为一些高深的经济学理论争辩不休。一天饭后去散步，为了某个经济模型的证明两位杰出青年又争了起来，正在难分高下的时候，突然发现前面的草地上有一堆狗屎。甲对乙说，如果你能把它吃下去，我愿意出五千万。五千万的诱惑可真不小，吃还是不吃呢？乙掏出纸笔，进行了精确的数学计算，很快得出了经济学上的最优解：吃！于是甲损失了五千万，当然，乙挣的这五千万也够恶心的。

两个人继续散步，突然发现一堆狗屎，这时候乙开始剧烈的反胃，而甲也有点心疼刚才花掉的五千万了。于是乙说，你把它吃下去，我也给你五千万。于是，不同的计算方法，相同的计算结果——吃！甲心满意足的收回了五千万，而乙似乎也找到了一点心理平衡。

可突然，天才们同时嚎啕大哭：闹了半天我们什么也没有得到，却白白的吃了两堆狗屎！他们怎么也想不通，只好去请他们的导师，一位著名的经济学泰斗给出解释。听了两位高足的故事，没想到泰斗也嚎啕大哭，好容易等情绪稳定了一点，只见泰斗颤巍巍的举起一根手指头，无比激动地说：“1个亿！1个亿啊！我亲爱的同学，我代表祖国和人民感谢你们，你们仅仅吃了两堆狗屎，就为国家贡献了1个亿的GDP！”

GDP (gross domestic product) 是国内生产总值的缩写，是指某一既定时期一国之内生产的所有最终产品和劳务的市场价值总和。我国的GDP包括在我国领土上所有生产要素生产的所有最终产品和劳务的市场价值总和，也包括那些由外国公司在我国领土上生产的最终产品和劳务，不包括中国企业（如海尔）在美国生产的最终产品和劳务。GDP是按“国土原则”或“属地原则”计算的。

根据纽约时报报道，中国在2010年第二季度超过日本成为全球第二大经济体，日本内阁府8月16日证实了这一消息。中国第二季度GDP为13390亿美元，而日本为12880亿美元，考虑到中国GDP增速远高于日本，全年GDP超日本已没有悬念。在相继超过德国、日本后，中国的下一个赶超是美

国。根据乐观的估计，到2030年，中国将超过美国成为全球第一大经济体。

GDP是如何计算出来的？一般有生产法、支出法和收入法三种，常见的是支出法。用支出法核算GDP是通过核算一定时期整个社会购买最终产品和劳务的支出来计算GDP的方法。经济学家将最终产品和劳务的购买者归纳为四类：家庭、企业、政府和国外购买者，与这四类最终用户相对应的是四类支出分为：消费、投资、政府购买支出和净出口。将一个经济社会一定时期内（一般为一年）的上述四项加总就是用支出法核算的GDP，用公式表示就是： $Y=C+I+G+NX$

此公式被称为“国民经济恒等式”，式中Y代表GDP，C (consumption) 指消费，I (investment) 指投资，G (government purchases) 指政府购买支出，NX (net exports) 指出口减进口的差额即净出口。

若用“收入法”核算GDP，则公式为：

$GDP=劳动者报酬+固定资产折旧+生产税净额+营业盈余$

这是因为，企业生产出物品和劳务后，一旦售出，从中获得的收入要在为生产所提供劳动、资本、土地和政府之间进行分配，劳动者得到报酬，资本所有者得到营业盈余（利润）和资本折旧补偿，土地所有者得到租金，政府得到税收。

GDP与GNP的关系

GNP (gross national product) 是国民生产总值的缩写，是指一个国家所有生产要素在一定时期内获得的原始收入（含劳动者报酬、固定资产折旧、生产税净额和营业盈余）总和，而不论该收入是来源于国内或国外。GNP强调的是“属人”原则。如果一国在海外有大量投资和劳工，则该国的GNP往往大于GDP。日本在海外有大量投资，以2001年度为例，日本GNP比GDP多出8.5万亿日元（大约折合800亿美元），相当于日本GDP的2.5%，因此，既使日本GDP增长为0，由于有来自于国外的800亿美元的收入，其GNP仍增长2.5%。菲律宾也是一样，大量菲佣每年汇往菲律宾的收入约为100亿美元，菲律宾的GNP肯定比其GDP高。

是崇拜GDP，还是关注GNP，会导致不同的经济增长

模式。崇拜GDP，那么它的经济政策取向必然是，不论是内资，还是外资，只要能把GDP做大就行，因此招商引资是工作重点，“不求所有，但求所在”，走的是一条输入性经济增长模式。关注GNP，则强调本国企业支撑本国经济，重视民族工业，走的是一条内源性经济增长模式。

2004年苏州GDP曾超过深圳，引起深圳人一片恐慌，苏州经济（新苏南模式的代表）是典型的GDP经济，特别是昆山市，GDP上去了，相应的政府财政收入上去了，但老百姓的口袋鼓不起来，利润的大头被台湾人、日韩人拿走。到过苏州的人一定感觉到，数一数苏州的高楼大厦，感觉与深圳相比仍有一定的差距。2004年苏州GDP是温州的两倍，但苏州人均收入只有温州的一半。新苏南模式因此被喻为“只长骨头不长肉”。

当前，我国各省市之间围绕GDP“明争暗斗”，为了做大GDP，在出口、内需增长乏力的情况下，各地大兴土木，靠投资这一架马车去拉动GDP增长。广东省委书记汪洋曾打了一个比方：比如讲，建大桥，这是GDP，让大桥塌，拆了又是GDP，再建一次大桥还是GDP，这样干了三次GDP，浪费了大量社会财富，但真正形成的财富就那一笔钱。这样的经济一般称之为“狗屎经济”，与社会财富的增长无关。

有一个小国政府嫌GDP增长太慢，向美国经济专家请教。美国专家说，要想让GDP涨上去，简单得很：让A家主妇去B家做家务，B付工资，B家主妇去C家做家务，C付工资……以此类推，只要全国的家庭主妇都不在自己家里做家务，都去领工资，GDP就涨上去了。可见，当GDP被沦为数字游戏，成为官员的政绩工具时，会造成社会财富的巨大消费。深圳人一定觉得深南大道为深圳GDP做出了“巨大贡献”，几十年来深南大道曾多次挖了修，修了挖，民工们挖的不是土，那是深圳的GDP啊！

GDP大不等于GDP强。

“富”与“强”是两个不同的概念。1840年，清朝的GDP是英国的6倍，可怜我大清王国被英国人打得落花流水，签订了丧权辱国的《南京条约》，“出租”香港了事。到了1894年，清朝的GDP是日本的9倍，中日甲午战争又让我们丢了台湾。清朝GDP量大质低，GDP是由茶叶、丝绸、瓷器构成的，人家的GDP除了鸦片更有军舰、大炮、火枪。著名军事评论员戴旭上校说，我们所有主力战斗机的发动机全是人家的，歼—10用的是俄罗斯的发动机，飞豹是英国的发动机，预警机EL76干脆原装进口，很多大型军舰用的也是人家的发动机，连个发动机都造不出来，军工产业的万亿产值有什么用呢？

姚明对中国GDP、GNP的贡献有多大？

姚明多年来一直稳居我国文体明星收入排行榜榜首，他是全国人民心目中的英雄和偶像，但姚同志对中国GDP的贡献却不大，原因是人家长年在美国活动，回国消费的时间不多。火箭队开给姚明5年7500万美元的年薪，GDP是人家的。但姚同志对中国GNP的贡献就大了，由于是中国人，他的所有收入都计入中国GNP。如果说四川民工把GDP留给深圳，把GNP带回四川，那么姚明则是把GDP留给美国，把GNP带回中国。

中国猪比美国猪对GDP的贡献更大。

同样是一头猪，但对各自国家的GDP的贡献是不一样的，所谓“同命不同价”，因为中国猪全身是宝，什么部位都可卖，而美国猪的内脏、下水等是被扔掉的，不能进入交易市场，也就不能计入美国GDP，可见，同样的产品，在不同的国家贡献不同的GDP。

“黄、赌、毒”对GDP有贡献吗？

由于色情交易、毒品交易、地下赌场躲开了官方统计，没有进入合法交易市场，因此无法计入GDP。当然，如果小姐给嫖客开具正规发票，则个人嫖资可计入国家GDP。

老公给干家务的老婆支付的工资能计入GDP吗？

最雷人的一个问题是，政协委员张晓梅在今年的两会上，提出了一个老公给干家务的老婆支付工资的提案，如果该提案获得通过，如何计算GDP，估计经济学家要费一番周折。计入GDP吧，家庭主妇的劳动没有在市场上出售，也就是没有经过交易，违背了GDP的市场交易原则。而保姆的家务劳动由于经过市场交换，应计入GDP。张委员的提案还存在一个道德风险，保姆是可以随时被炒掉的，不良男子不会以家庭主妇不胜任家务劳动为由，而随意合法“炒掉”黄脸婆呢？不计入吧，违背张委员的初衷（老公在外劳动挣钱，老婆在家凭自己的劳动挣钱，不存在谁养谁的问题，彰显男女平等），但家庭主妇毕竟得到了收入，家庭主妇的收入应属于劳动者报酬的一部分，这与大人给小孩子的压岁钱还是不同的。看来，这个古今中外闻所未闻的构想，是给经济学家出了一道难题。

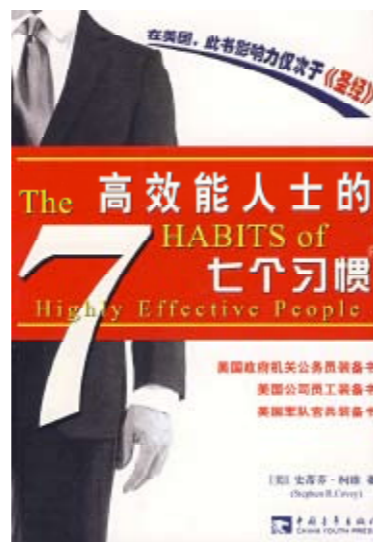
如果看到这里，你还是觉得GDP令人费解，那就把它理解成“鸡（放）的屁”吧。

《高效能人士的七个习惯》

作者：柯维（美）著，王亦兵等译
出版：中国青年出版社

推介：企业领导人都知道：只有每一位员工都成为高效能人士，企业才会真正成为高效能企业。这也同样适用于个人生活领域。

最新版本维持“七个习惯”主题框架不变，每一个章节增加了更丰富的内容含量，汇集了柯维博士10多年来对世界变化的新思考，与旧版简洁的翻译风格相比，新版事例和分析语言更详尽、更直接、更透彻、更流畅。



《像中国人一样思考》

作者：（澳）张海花，（澳）杰夫·贝克 著 胡凝，王晓波 译
出版：中华工商联合出版社有限责任公司

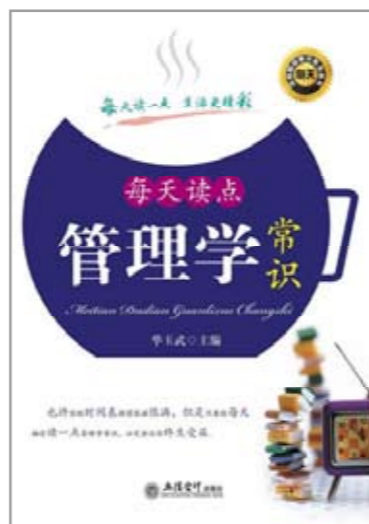
推介：这是一本反映现实，透过表象深入探讨东西方核心价值 and 思维方式不同差异的书。两位作者通过中西合璧的视角向读者展示和澄清了许多因文化差异而引起的误会，读者也可换位思考，从外国人的角度看中国，使自己更能有效地与外国人沟通。



《每天读点管理学常识》

作者：华玉武 著
出版：立信会计出版社

推介：本书把管理理论知识和案例故事糅合在一起，力求在方便读者掌握理论知识的同时，又能在案例故事中得到例证；在上升到理论高度的同时，又能立足于现实。



编辑出版信息

集团全体员工：

现将原拟议编辑出版的《职业化》一书工作计划向各位同仁汇报如下：

一、主题目标

特发集团债转股以来，在深圳市属国企三项制度改革的大环境下，经过调整、改革、发展，较快从挫折徘徊中走出困境，在激烈的市场竞争中重现生机与活力。这片生机的源头是什么？这种转变的机理何在？复刊后的《特发》月刊辑录了特发人在转型中的追求与探索、尝试与体会、思考与感悟、心境与情感、面貌和状态……整理和总结特发人的文化成果，从中找出特发成功转型的根源及重现生机活力的机理，给特发人及关心关注特发的读者提供一份探根寻源的材料、一个可供参考的思路，推动特发人深入地思考和体会使职业充满生机、企业富有活力的源头和机理，进一步巩固和深化特发的转型成果，对特发的基业常青、特发人的职业常青，以及象特发这样的传统国企的转型有所帮助。

二、书籍命名

书名现初定为《生机——传统国企的转型密码》。

“生机”就是活力。生机是企业治理所追求的目标状态，也是企业人职业生涯的理想境界，更是传统国企及国企人在向市场转型时苦苦追寻的目标。命名为《生机——传统国企的转型密码》，就是针对特发这样老牌传统国企向市场化转型的实际，不仅向读者宣传介绍特发的生机活力，更点明特发成功转型的深刻动因及其转化成职业生机、企业生机的基本逻辑，把特发（人）获得这种生机的途径和方法交给读者。这样的命名也带有市场策划的色彩，显得轻松、活泼。

三、策划思路

本书将全部选自2006年3月复刊以来《特发》月刊上反映集团转型有代表性的优秀文章。但这次并不是简单地汇集成册，做成《特发》月刊的精选本，因为这些优秀文章分散在不同时期的月刊中，其中所蕴含着的内在逻辑联系也非期刊所能揭示和展现。本书拟围绕“转型”这个主题，挖掘特发重现生机的源头，展现从源头到生机勃勃的深层逻辑，并把它呈现给读者。具体的逻辑层次为：用市场标准衡量工作、市场理念调节心态是特发转型、重现生机的源头，并且贯穿在转型的全过程。在市场标准的衡量、市场理念的调节下，特发人、特发系统企业以向市场看齐、向现代企业看齐的职业化心态对待和处理各种关系和成败得失，精神上有了支柱，行动上有了方向。企业的生机、职业的生机不断勃发，使“打造职业经理人团队”和“打造员工职业化、专业化队伍”目标一步步达成。此书揭示的是由“市场化”源头，到“职业化”行为方式导向，再到实际工作中展现出来的精神面貌、工作状态，这样一个由里及表的必然过程。

四、编辑大纲

全书分四部——第一部：市场化，分制度转型、文化转型、战略转型三章，论述特发集团制度、文化、战略由传统模式向市场化“转型”的源头、机理；第二部：职业化，分职业观、职业人、职业星三章，论述特发集团“转型”过程中以职业化为目标打造职业经理人团队和员工职业化、专业化队伍的建设及取得的成果；第三部：快乐员工，分职场打拼、读学心得、情怀感悟三章，反映特发集团“转型”的工作和企业经营实践中展现出的勃勃生机和员工的工作面貌、生活状态；第四部：往事如歌，回顾特发集团创立前期特殊历史条件下曾经的辉煌，创造的若干全国或深圳第一，为我国改革开放事业和深圳经济特区建设做出过的贡献；最后是附录，刊录特发集团确立职业化目标的指导性文件《企业文化建设三年纲要》。全书以“转型”为主线，前三部文章以剖析和揭示特发集团“转型”、再现“生机”活力的“机理”、“密码”为逻辑顺序进行编排，第四部的文章按事件的时间顺序来安排。

五、出版时间

计划于2011年春节前出版。

本书编委会