

特发

2007年11月号/总第93期 2007年11月28日出版

编委会

主任：刘爱群
副主任：施长跃
编委：林婵波 张西甫 张建民 刘崇苏 莉
主编：林婵波
副主编：陈宝杰 陈华
责任编辑：瞿湘 张正治
本期编辑：张正治

编辑部

地址：深圳市人民南路发展中心大厦26楼
电话：(0755) 82089011 82089048
传真：(0755) 82089099
邮编：518001
E-mail：zhangzhengzi@tom.com
zhangzz@sdg.com.cn

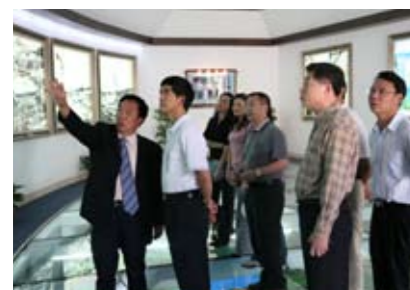
主办：深圳市特发集团有限公司
登记证号：粤内登字第10250号



封面图片：2006年度特发集团突出贡献集体
总部法律部员工合影



集团党委部署认真学习 宣传贯彻党的十七大精神



学习“十七大”专题

- 03 集团党委部署认真学习宣传贯彻党的十七大精神 本刊编辑部
04 创新做强，促进特发集团又好又快发展 刘爱群、林婵波

公司要闻

- 08 集团考察东部华侨城并举行小梅沙整体战略规划咨询中期汇报会 李 承

管理职场

- 09 一个法律部 三个火枪手 高天亮

聚焦经营

- 10 披荆斩棘二十二载 吉光精神决胜未来 庞春扬
13 特发信息大芯数阻燃耐火光缆服务香港地铁 张伟民
13 小梅沙海洋世界1-10月份经营收入超去年全年 陈 男

法律顾问

- 14 建筑物区分所有权：业主的权利说明书 高天亮
17 解读《劳动合同法》中的经济补偿 黄越天

经典文摘

- 20 关于富人帮助穷人的经济学意义

员工情怀

- 22 《执行之道》
——“卓越经理人”培训感悟 严丽伟
23 真爱无言，唯有感恩 苏海芳

杂言随笔

- 25 云南印象 郝 盟
27 羊角山漂流记 徐 亮
29 醉言醉语 沈 琳

新闻传真

- 31 集团与市规划局直属分局举行“优胜者杯”羽毛球混合团体赛
特发信息获甘肃移动6.5万芯公里订单，打开西北市场大门
华日汽车员工许倩、于长伟双双挺进一汽丰田销售、服务技能大赛
全国总决赛
特发物业管理公司举行《劳动合同法》专题讲座

本刊编辑部



党的十七大是我国改革发展关键阶段召开的一次十分重要的大会。胡锦涛同志的报告，以马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，分析了国际国内形势的新变化，鲜明地回答了党在改革发展关键阶段举什么旗、走什么路、以什么样的精神状态、照着什么样的发展目标继续前进的重大问题。大会通过的党章修正案，体现了党的理论创新和实践发展的成果，体现了党的十七大报告确立的重大理论观点、重大战略思想、重大工作部署，对坚持和改善党的领导、加强和改进党的建设提出了明确要求。

十七大闭幕后，中央和省、市委分别下发了学习宣传贯彻党的十七大精神的文件通知，我集团党委迅速进行了传达、学习，将文件转发到系统各单位、各企业党组织，并结合集

团实际，对学习宣传贯彻工作进行了全面的部署，对如何贯彻落实科学发展观，以之指导集团各项工作的开展提出了要求。集团系统各级党组织已迅速行动起来，掀起了学习宣传贯彻十七大精神的高潮。

学习好、宣传好、贯彻好十七大精神，是集团系统各级党组织的一项重要工作，要切实抓紧抓好。我们一定要统一思想，充分认识这项工作的重大意义，增强学习贯彻十七大精神的紧迫感、责任感和使命感；要精心组织，迅速掀起学习宣传贯彻党的十七大精神的高潮，特别是领导干部要带头学习贯彻，认真抓好本部门、本单位的学习活动，不断把学习贯彻工作引向深入；要理论联系实际，把十七大精神贯彻落实到具体工作中——要用十七大精神指导企业的改革发展实际，用科学发展观统领各项工作，组织实施好集团制定的战略规

划，聚精会神抓经营，一心一意谋发展，向市场标准看齐，积极参与市场竞争，走节约资源、讲求效益、注重环保、促进和谐、又好又快、可持续发展的新路子；既要大胆改革创新，又要注重稳定和谐，积极推进企业劳动、人事、分配三项制度改革，做好安全生产、维稳和职工合法权益的保护工作；要加强企业党组织建设，积极探索市场经济条件下企业党建工作的新思路，勤政务实，廉洁从业，发挥党员的先进模范带头作用；要以人为本，团结和谐，加强企业文化建设，培育企业市场价值观，建立积极向上和谐的特发企业文化，增强企业员工的向心力和凝聚力，激发员工的积极性和创造性，为做实做强特发集团，再创特发辉煌而努力奋斗，不断开创集团改革发展的新局面。



编者按：集团党委书记、董事长刘爱群和集团党委副书记、纪委书记林婵波同志的《创新做强，促进特发集团又好又快发展》一文，以党的十七大精神和科学发展观为指导，全面论述了集团改革发展和企业党组织建设工作，对我们学习宣传贯彻十七大精神，促进集团各项工作的开展具有指导意义。特刊出，供集团广大党员干部和员工学习。

创新做强 促进特发集团 又好又快发展

刘爱群/集团党委书记、董事长 林婵波/集团党委副书记、纪委书记

党的十七大是在我国改革发展的关键阶段召开的，会议提出的各项大政方针部署，对于全面建设小康社会和继续开创中国特色社会主义事业新局面具有深远意义。当前，特发集团正迎来加快发展的关键时期，面对新形势、新机遇和新挑战，我们要乘着十七大的东风，以邓小平理论和“三个代表”为指导，深入贯彻落实科学发展观，解放思想，团结奋进，促进集团整体创新做强、又好又快发展。

一、客观分析债转股以来集团的发展形势，为制定由收缩做实向发展做强转变的集团战略提供科学依据

2005年3月31日，特发集团成功实现债转股，由过去单一市属国企转变为股份制国有企业集团公司。两年多来，集团以收缩做实为重心，着力进行产业结构和人员调整，改制放小及关闭7家二级企业，退出非主导产业的分散小股权12家、分流员工近2000

人，集团财务并表企业由2005年的22户减至目前的9户（其中旅游类3户：小梅沙旅游中心、香蜜湖度假村、深圳高尔夫俱乐部；地产物管类3户：特发地产、特发物业、特发监理；上市公司2户：特发信息、特力集团；综合类1户：黎明），集团现有员工6148人，系统企业党委共9个，党总支3个，党支部64个，党员1103名，目前各项工作均已步入正轨。

（一）主、辅产业已经清晰

一是近年来，集团旅游产业销售收入和净利润均有较大幅度增长，发展势头良好。小梅沙旅游中心以主题公园、酒店为主要经营项目，2006年该公司实现扭亏为盈的重大转变。深圳高尔夫俱乐部拥有全国十大高尔夫球场之一，环境优美，设施良好，在深港两地和周边区域建立了较好的品牌形象。香蜜湖度假村以中国娱乐城、餐饮等为主要经营项目。二是集

团房地产和物业项目坚持走市场化、专业化的道路，近几年取得可喜业绩。特发地产通过“泊林花园”等项目的成功运作，在房地产开发方面积累了一定的市场化运作经验。特发物业管理公司和特力物业公司，均为国家甲级资质。三是电子信息产品制造业具备了进一步发展的基础。经过几年的市场搏杀、淘汰，特发信息的光纤产品和光缆产品在国内市场占有率已分别上升到第五位和第八位，其中室内缆和特种缆为第三位，仍具有进一步上升的空间。四是汽车后市场产业方面已具有一定基础。特力集团汽车后市场服务业务涵盖了奔驰、宝马、通用、丰田等四大品牌的汽车销售和维修。近期加快建设的汽车连锁快修网络项目及水贝珠宝产业园项目，有望成为新的利润增长点。五是资本运作条件更加成熟。集团控股的上市公司特发信息、特力集团均在

2006年1月完成股权分置改革。这为集团进一步发挥两家上市公司资本平台的作用及资本市场的优势提供了基础。

（二）人事制度改革初见成效

近年来，特发集团在围绕增强企业竞争力，转换经营机制方面，下大力气进行了劳动、人事、薪酬制度改革，提出了“向市场看齐、向现代企业看齐”的经营管理理念，确定了选聘各级管理人员“德才兼备者重用，有德缺才者培养，缺德者不用”的标准和要求。在总部及各二级全资、控股企业展开“定岗、定编、定员、定薪”的“四定”工作，对广大员工进行市场化教育，为切实推动三项制度改革工作奠定了坚实的基础。一是推行以劳动力市场价格为导向的薪酬制度改革，按照以岗定薪、突出效益、岗变薪变、简化薪酬结构、调整薪酬档次的原则，先后完成了对总部和各全资控股企业的薪酬水平的全面评估和调整。二是开展以提高效率为标准的定岗定编工作。集团按照“向市场看齐，向现代企业看齐”的标准，重点开展了定岗定编工作，人员和机构进一步精简。三是建立以激励约束为核心的考核任用机制。集团各企业均根据自身情况建立了适合自己企业的员工岗位考评机制，通过各种形式的考评，决定员工的去留及职务升降，实现对员工的约束和激励。四是深化以增强企业竞争力为目标的三项制度改革。根据2006年市国资国企工作会议和有关文件精神，结合集团的实际情况，集团纳入三项制度改革工作的有7家全资控股企业，在已经开展的“四定”工作的基础上，进一步深入开展了三项制度改革工作。

（三）党建工作扎实推进

在上级党委的正确领导下，集团党委近几年重点开展保持共产党员先进性教育活动，初步建立起保持共产党员先进性的长效机制，较好发

挥出党组织的政治核心作用。集团党委被市投资控股公司党委评为2005—2007年度先进基层党组织。深入开展“理想、责任、能力、形象”教育活动，树立积极、健康、向上、和谐的企业风气。以理论中心组学习、党日活动、民主评议党员和领导干部民主生活会等方式，加强理论武装，开展党员思想教育和党性教育。固本强基工程深入推进，党组织建设、党员发展、党费收缴、党员教育等各项工作扎实有效。同时，充分发挥纪委的纪检监察职能，将纪检工作有效渗透到生产经营环节，惩治和预防腐败体系基本框架初步建立，确保企业的健康发展。

（四）存在的问题和不足

收缩做实是集团整体改革发展的阶段性目标。经过两年多来的调整，虽然大部分工作达到了预期的效果，但是，还存在一些矛盾和问题。主要表现在：一是集团虽已初步形成主、辅产业雏形，但主导产业依然不够突出，缺少名牌产品，重点产业推进进度不够快；二是集团的所有产业均处于激烈的市场竞争领域，但是体制机制建设滞后于市场竞争的要求，集团的资产回报率偏低；三是虽已初步建立起法人治理结构和市场理念，但劳动用工、股权激励等方面工作有待进一步加强和完善，三项制度改革工作需要进一步深化；四是集团各级企业虽已在改革调整中基本完成了做实工作，但历史上积累了大量的遗留问题，处理不好将会严重影响集团和谐稳定发展；五是企业风气虽已好转，但面对企业的各种复杂局面，如何紧密结合实际，创造性的开展工作需要不断巩固和提高。

二、深入落实科学发展观，培育发展主导产业，促进集团又好又快发展

胡锦涛总书记在十七大报告中指出：“科学发展观，第一要义是发

展”，胡总书记还指出，实现未来经济发展目标，关键要在加快转变经济发展方式、完善社会主义市场经济体制方面取得重大进展，要提高自主创新能力，建设创新型国家，推动产业结构优化升级。联系特发实际，我们的发展要有目标，有规划，有方法。根据集团战略规划，今后5年我们的奋斗目标是：在上级产权单位的正确领导下，以科学发展观统领集团各项工作，紧紧围绕发展主题，创新做强，将特发集团建设成为在竞争性领域具有自我发展动力的体制和机制，主导产业清晰，具备较强的核心竞争力，经济效益良好的、可持续发展的现代企业。

（一）建立旅游、房地产业为主导的产业模式

主导产业是一个企业的生存支柱，是一个企业的名片。主导产业是依据企业实际情况和市场需求来建立的。集团现有一定的土地储备和旅游品牌，因此，在集团的发展规划中，旅游、房地产建设将成为主导产业。对旅游房地产业的发展，集团将按照坚持发挥现有旅游资源优势，向同行业的标杆企业看齐，通过旅游与地产互动，以旅游带动地产，地产为物业管理提供平台，以物业管理提升地产价值，塑造特发旅游和特发地产品牌，实现特发的经营由资源推动型向品牌推动型转变的经营思路开展工作。

首先，提升小梅沙海洋世界的旅游品牌，推进小梅沙的二次规划和开发。小梅沙不但具有已开发的主题公园--海洋世界，还具备优美的山海风光、优良的水质沙质、温暖季节长、阳光充足等良好的自然条件，随着东部交通的改善，小梅沙将成为深圳市区内的海滨休闲度假区。目前，集团正与世界一流的咨询公司对小梅沙进行全面的二次规划和设计。其次，香蜜湖品牌本身就具有旅游房地产概念，其地处市中心区，地理位置

优越，香蜜湖周边精英集聚，交通便利，具有天然的商业开发优势。集团将与合作伙伴一起对香蜜湖进行整体规划和滚动开发。第三，深圳高尔夫俱乐部是国内第一家批准立项的高尔夫球场，被业界誉为国内高尔夫运动的摇篮，具有良好的品牌形象。其发展重点是在坚持一流高尔夫球场建设和服务的同时，充分利用闲置土地开发建设成高档次的综合体育中心。第四，结合集团自身土地资源优势和深圳市传统优势产业，重点开发专业地产项目。一是配合深圳珠宝首饰产业园，建立特力水贝珠宝产业园。二是龙华项目、特发天鹅工业区和特发信息科技园项目等也将纳入集团整体开发计划，这些将从根本上解决集团原有土地分散，开发不足，缺乏计划性的痼疾，大力提升集团旅游地产主导产业的发展。

(二) 加快产业优化升级，大力提升产业竞争力

胡锦涛总书记在报告中论述推动产业优化升级时指出“这是关系国民经济全局紧迫而重大的战略任务”。我集团的工业企业产业优化升级，提高企业竞争能力已经到了刻不容缓的时刻。

集团现有的工业企业中特发信息、特力集团两家上市公司已完成股权分置改革。下一步，集团将在优化上市公司自身产业的基础上，通过其再融资功能，助推其核心产业的升级发展。特发信息主业是高科技工业，其产业调整和发展方向的重点是，发展高附加值、具有核心技术、未来前景良好的特种光缆和室内光缆项目，使这些产品的市场占有率在一段时间内进入国内领先，打造行业名牌产品。特力集团股份有限公司拥有多家知名一线品牌汽车销售和维修、检测设备的良好技术和汽车后市场产业基础的优势，其产业调整和发展方向是，在中国汽车生活时代到来形成的大市场中做强做大，逐步扩大规模和提

高效益，通过建设汽车连锁快修网络和珠宝产业园区，培育新的利润增长点。

(三) 通过资本运作，实现集团内部整合与非主导产业退出

通过资本运作，进一步退出非主导产业，改善企业的资债状况，增强集团的整体盈利能力。一是通过小梅沙二次规划开发，改变小梅沙资债状况，降低其财务成本，提高企业自身盈利能力。二是进一步整合集团物业管理企业，塑造市场品牌，形成一定的规模优势，逐步建立适合市场经济条件下运作的机制、体制，大幅度提升特发物业的盈利能力和市场品牌。三是在集团参股的企业中，对不属于集团主导产业、股权比例偏小、前景不良的参股股权，坚决退出。退出的主要方式是股权转让、企业改制等。四是通过资本运作实现可持续发展。通过资本运作、兼并收购、引进战略投资者等手段，逐步置换掉没有前景的产业，促进集团产业调整，形成具备核心竞争力的产业和品牌。

三、解放思想，进一步深化干部人事制度改革，用“职业经理人”和“市场化”的标准着力造就高素质的管理团队和人才队伍

胡锦涛总书记指出，解放思想是发展中国特色社会主义的一大法宝。解放思想就是要在不断创新中不断取得新的突破，用新方法、新思想来解决企业前进中遇到的新情况、新问题。特发集团是伴随着特区一起成长起来的老国有企业，其产业均处于非垄断领域的市场竞争行业。面对激烈的市场竞争，要实现集团的产业规划和发展壮大，还需要在用人机制上进行大胆的探索和谋划，为企业发展提供人力资源保证。

(一) 以职业经理人的理念和标准，塑造特发集团各级管理团队

建立一支职业经理人团队，是一项长期要务。人力资源发展的重点是，进一步加强职业经理人的导向和

培养，继续调整“事业第一”的职业经理人心态和培育“热爱岗位、忠诚企业、敬业精神”的职业经理人特质，挖掘并重用那些具有开拓创新能力、取得业绩、德才兼备的职业经理人，同时注重提高各级管理人员的现代经营管理意识和经营管理水平，确立管理人员能上能下的观念和重视人力资源成本的意识，尤其在选聘各级管理人员和搭配各级经营班子上，要以坚持市场化为原则，以考核为手段，为职业经理人的培养、成长提供宽阔的舞台，提高选人用人的公信度。

(二) 以市场理念引领全员共同价值取向，进一步建立和完善员工能进能出、岗位能上能下、收入高能低低的用人机制

用市场理念调节心态、用市场标准找到差距和方向，是提升员工队伍的重要思想方法。各企业要结合自身实际情况，针对薄弱环节，建立和完善适应市场经济要求的岗位、薪酬动态管理机制和科学的考核评价体系，进一步优化定岗定员工作，健全员工和管理人员绩效考核机制，推行竞聘上岗，使集团人事管理逐步实现市场化和社会化。

(三) 逐步探索股权激励机制

建立经营者股权激励与约束机制，使经营者与所有者的利益捆绑在一起，形成风险共担、利益共享的长效激励机制，是现代企业的一种重要激励方式。此项工作要依据实际情况逐步开展，集团控股的两家上市公司，将根据股权分置改革时的承诺和现行政策要求，实施股权激励。同时对集团内其他条件成熟的企业实行管理层持股的改革试点，积累经验。时机成熟时，集团各企业将在各股东的积极支持下，积极创造有利条件，落实长效激励措施。

四、以改革创新的精神全面推进党的建设，为企业的和谐发展提供

政治思想保障

胡锦涛总书记在十七大报告中，强调“中国特色社会主义事业是改革创新的事业。党要站在时代前列带领人民不断开创事业发展新局面，必须以改革创新精神加强自身建设”。集团党建工作要坚持以“改革创新”为工作理念，科学高效地引导全体党员做共产主义远大理想和中国特色社会主义共同理想的坚定信仰者、科学发展观的忠实执行者、社会主义荣辱观的自觉实践者、社会和谐的积极促进者，进一步发挥党组织战斗堡垒作用。

(一) 积极倡导“积极、健康、向上、和谐”的企业文化

倡导在“德才兼备者重用，有德缺才者培养，缺德者不用”、“奖勤罚懒”、“能上能下”、“层级管理”、“以人为本”、“绩效第一”、“无功便是过”、“追求卓越”、“努力比能力更重要”、“遇到问题找办法而不找借口”、“平等对待每一个员工”等共同价值观上发挥先锋模范作用，通过党建工作促进经济工作的开展，保障集团目标规划的实施。

(二) 着力推进固本强基工程

集团党委将继续建立和完善企业党建保障机制、党建工作机构和党建工作体系；理顺党组织隶属关系，抓好党组织建设；规范党内工作程序，做好对党组织负责人和党务工作人员的党务业务指导和培训工作。进一步巩固和发展先进性教育成果，在广大党员中深入开展“理想、责任、能力、形象”教育活动，深入开展争先创优活动；加强党员的职业道德建设，发挥党员的先锋模范作用；注重在企业生产、工作一线和高知识群体、青年、妇女中发展党员，优化党员队伍结构。

(三) 进一步开展“四好”班子建设

班子是企业经营决策的核心团队，集团将按照“政治素质好、经营业绩好、团结协作好、作风形象好”的要求，不断加强两级班子建设。一是要创新理论学习方法，通过理论中心组学习、专题报告、研讨会等形式，强化学习效果，提高班子成员思想政治素质；二是要贯彻落实民主集中制，严格按照“集体领导、民主集中、个别酝酿、会议决定”的原则，不断完善党组织的议事和决策机制，加强制度建设，避免工作的随意性；三是从实际出发，建立与绩效考核、经营业绩相联系的“四好”班子评选办法，量化评选指标，加强对经营业绩、班子建设、员工满意度的深入考核；四是按照“务实、和谐、廉洁、善政”的要求，切实加强领导班子的作风建设，提高班子和企业形象。

(四) 充分发挥纪检监察职能

改进作风建设，加强反腐倡廉教育，是集团纪委今后的重点工作。各级企业党委、纪委要认真组织学习、贯彻和落实上级党委、纪委的各项指示精神，抓好各级领导人员清正廉洁的思想教育工作，坚决贯彻遵守中纪委八项禁令、五条高压线、国有企业领导人员廉洁从业三十五种行为规范、深圳市国有企业领导人员经营决策行为十条禁令等政策法规，建立企业效能监察和预警监督机制；同时，加强执行预算管理，健全产权代表重大事项报告制度，完善具体项目的专项监管体系，通过效能监察和机制创新，推进监督工作的制度化、程序化。除此之外，还要通过集团内部审计，对企业领导人员贯彻落实廉洁自律的情况进行检查监督，严肃查处违纪行为，认真做好信访举报的查处和参与生产经营管理的监督工作。

(五) 进一步加强员工思想工作

做好员工思想工作保证企业平稳健康发展的基础。结合集团的发

展战略和思想政治工作的特点，工作重点一是要创新思想政治工作和企业文化建设的方式方法。增强思想政治工作的针对性和实效性，加强忠诚敬业、开拓创新、廉洁和谐的良好企业文化建设，为企业的改革发展和稳定打下坚实的基础。二是要认真协调改革过程中的各种利益关系。坚决执行市委、市政府、市国资委和投资控股公司关于做好稳定工作的方针政策；及时了解、收集群众意见和工作思想动态，主动热情、尽心尽力地做好解释和引导推动工作；积极开展扶贫工作，推进关爱活动，切实解决员工的实际困难。特别是要妥善解决好企业改制、企业三项制度改革中暴露出来的各种复杂问题和矛盾，保证企业改革发展的顺利进行。三是要建立维护稳定综合治理的工作机制；强化安全生产责任制的考核，杜绝重大事故的发生，督促企业认真排查不稳定因素，保持信息渠道畅通，制定严密防范措施和处置预案。四要充分发挥工、青、妇组织在企业思想政治工作和企业文化建设中的积极作用。

党的十七大为全党和全国人民指明了前进的方向，目标鼓舞人心，形势催人奋进。集团全体党员和广大员工要认真学习、深刻领会十七大精神，深入贯彻落实科学发展观，继续解放思想，开拓进取，扎实工作；在市委、市政府、市国资委和各股东单位的正确领导下，特发集团必将抓住发展机遇，稳步推进各项预定发展规划，全面实现各项经营指标的大幅度提高，确保资产保值、增值，全面实现特发集团的可持续发展，为深圳经济特区的两个文明建设做出新的贡献。



一个法律部 三个火枪手

高天亮/集团法律部部长

集团考察东部华侨城并举行小梅沙整体战略规划咨询中期汇报会

李承/集团投资发展部

10月22日，由集团董事长刘爱群、总经理施长跃带队，集团党委副书记、纪委书记林婵波，副总经理张西南、张建民、刘崇，小梅沙旅游中心和特发地产有关负责人，以及集团有关部门人员组成考察组，对深圳东部华侨城景区进行了考察。

在东部华侨城袁铁坚副总经理的陪同下，考察组观看了东部华侨城规划建设宣传片，参观了东部华侨城景区中的茵特拉根酒店、茵特拉根小镇、川西风格的茶翁古镇、大型湿地公园、生态植物园和茶园等景点，观摩了《天禅》大型文艺演出。之后，进行了座谈交流。

袁铁坚副总经理向考察组详细介绍了东部华侨城项目的开发建设情况：该项目于2002年底启动，占地近9平方公里，在深圳大梅沙山海间规划了大侠谷、茶溪谷、云海谷三大主题区域，旨在打造以“让都市人回归自然”为宗旨、以文化旅游为特色的国家生态旅游示范区，是一个集生态动感、休闲度假、户外运动等多项文化旅游功能于一体的项目。目前，景区一期已于2007年7月28日隆重试业，

2008年将推出二期“大侠谷”。

刘爱群董事长听取介绍后表示：东部华侨城景区是华侨城集团为深圳市旅游产业打造的精品，档次高、理念新、管理好。旅游和房地产业是特发集团的主业，华侨城集团在包括东部华侨城项目的经营管理上，成功地实现了主题公园和其它产业的有效融合，并探索出了一套卓有成效的管理体系、运营模式和盈利模式，十分值得特发集团借鉴学习。特发集团目前拥有并经营着小梅沙这一具有独特山海风光的自然资源，在小梅沙二次整体开发和规划方面，集团要本着实事求是的精神，积极向周边

优秀景区学习经验，探索符合景区和企业实际情况的规划方案和开发模式。通过高起点规划，精品化开发，与周边景区互补文化、差异化经营，特发集团

小梅沙片区将与东部华侨城景区一道，为深圳市人民提供更加丰富的精品项目，为深圳市东部黄金海岸的开发建设做出贡献。

10月23日上午，集团在茵特拉根酒店召开“小梅沙整体功能定位和战略发展策略咨询中期汇报会”，毕博（中国）管理咨询公司小梅沙项目组向集团领导详细介绍了该司为小梅沙整体开发设计的项目定位、功能组团和项目构思，双方进行了认真讨论磋商，集团领导对中期咨询工作报告提出了意见、建议，并对下一步的工作提出了要求。



一个律师的妻子得了急病，在诊治前爱钱如命的医生对律师说：“你能保证在我看完贵夫人的病后一定付给我出诊费吗？”律师立即从身上掏出一张支票，说：“这里是500元，无论你救活她，还是医死她，我都如数付给你。”

医生这才放心地检查了病人的情况。可是，虽然他全力抢救，病人还是死了。之后医生提出要律师给他付出诊费用。

律师问他：“我妻子是你医死的吗？”

“当然不是，我的诊断和用药都是正确无误的。”医生连忙说。

“那么，你把她救活了吗？”

“很遗憾，但我尽了一切努力。”

“这么说，你既没有医死她，也没有救活她，是这样吧？”

“是的，先生。”医生答道。

“看来我用不着给你付出诊费了。”

这是美国人调侃律师的一则笑话。故事中的律师功于心计，伶牙俐齿，斤斤计较，一切向钱看。其实，只要能为公司省钱，只要能为公司争利，我们法律部的律师又何尝不是这样！遥想法律部成立当年（1998年底），正值我们特发集团陷入债务支付危机之时，外地法院频繁造访，真可谓“宾客”满门，煞是“热闹”，那时我们手都握酸了。在困难面前，我们特发人没有消沉，我们众志成城，勇敢面对。经过几年时间的努力，谈笑间，巨额债务已基本被我们清理完毕！这两年，上门讨债者更是廖廖，真是“门前冷落鞍马稀”啊。现在，我们法律部的律师们也由灭火



队员转变为防火队员，工作由以诉讼事务为主转变为以非诉讼事务为主，“整天都找不到个握手的人”。这是好事，公司律师能气定神闲，说明我们特发的形势越来越好了！

花开两朵，各表一枝。

在公司，我们是干法律活的律师。我们法律部是个小部门，只有三杆枪，但个个都是火枪手，上得厅堂（出庭），下得厨房（参与谈判、合同审查，配制特发“大餐”）。律师老黄是下放知青出身，曾经是“泥巴裹满裤腿，汗水湿透衣背”，77年参加高考，竟让他“蒙”上了本科，学问“混”到党校副教授。据群众反映，该同志知识渊博，工作严谨，任劳任怨。海水同志原在内地一检察机关工作，头顶国徽，身穿制服，整日“大义凛然”地同违法犯罪行为作斗争。据说，开庭时只要旁听的人多（含女听众），他就能“气吞山河”，属“人来疯”。本人也略通文

墨，喜干些架词造讼的活儿，也曾过了一把政法学院讲师的瘾，面对女生求知若渴的眼神，也能口若悬河，诲人不倦。在公司，我们是专挑别人“刺”的，难免被人误解：“怎么在你们眼里都是坏人？”答曰：“对不起，咱是先小人后君子，丑话说在前面。”令人欣慰的是，自法律部成立以来，没有发生一起因法律审查不严而酿成的纠纷。而更让我们受宠若惊的是，公司领导和各部门经常将文件批到法律部，要求法律部提出专业意见。面对同志们的信任和重托，我们吃点苦，受点委屈，算个啥！

在律师界，我们又是拿固定薪水的企业人。在一般人眼里，社会上的律师既自由又有钱，风光无限，左右逢源。这真是“只看见贼吃肉，没看见贼挨打”。据统计，2006年深圳市社会律师人均开票收入为人民币40万元，扣除纳税、房租、办公、交通、应酬等费用，所剩还有多少？更何况20%的律师占有了80%的收入，其余80%的律师只能分享剩余的20%。大多数律师在市场上单打独斗，生存压力大。而我们是组织、有“靠山”的人，能时刻感受到集体的温暖。公司经常组织集体活动，如去年到罗浮山驻地部队参观，我们还乘坐了我军新式水陆战车，过了把实弹射击的瘾……如果只是个有钱，没有组织张罗，这能办得到吗？现在公司日益发展壮大，走上了持续稳定和谐发展的轨道，作为特发人，我们倍感前途光明！

盼着特发这棵大树根深叶茂，让我们乘荫纳凉！

披荆斩棘二十二载 吉光精神决胜未来

庞春扬/吉光公司行政管理部

22年前，一群热血青年怀抱满腔抱负来到南中国的一个海滨城市，在此落地生根，挥洒他们的一片激情。22年过去了，他们用自己的拼搏把当初一个初具规模的小工厂发展成如今现代化的工厂——吉光。

为什么吉光能够披荆斩棘22年，历经市场风云变幻，依然在激烈的市场竞争中位于上游，一如既往地走自己的路线，创自己的品牌呢？支撑着吉光顽强地走到今天的根本原因又是什么呢？答案是唯一的：是吉光独特的企业文化。正是这种文化凝聚起来的力量，成就了吉光22年的辉煌历程，铸就了如今蒸蒸日上的吉光，昭示着吉光未来的更大发展。

追忆过去，历经风雨终见彩虹

“昨夜西风凋碧树。独上高楼，望尽天涯路。”这句出自晏殊的《蝶恋花》中的词句刚好诠释了吉光走过的22年光辉历程。

从上世纪80年代的彩电国产化开始，随着电子信息产业的发展以及家电的普及，我国的电容器行业也得到空前发展。1985年成立的吉光公司在这种大趋势下可谓是一个时代的弄潮儿。在刚刚

兴起的电容器行业中，借鉴八方经验，不断谋求突破，屡创新绩。

在当时还为数不多的同行中崭露头角，产品CD03，CD23系列中高压铝电解电容器于1991年6月1日被广东省经济委员会确认为替代进口产品。1993年9月步入国家统计局1993年发布的“中国500家最大电子通讯设备制造企业”行列。1995年6月通过了ISO9002质量保证体系认证，按照ISO10012标准，建立了二级计量保证体系，在公司内全面推行TQC管理，为全面满足客户的需求提供了可靠保证。1998年9月，CD110X型铝电解电容器被国家经济贸易委员会认定为1998年度国家级新产品，同年国家原领导人李鹏同志亲自来吉光视察工作，对吉光的艰苦创业及取得成绩予以肯定。

承载着昨天辉煌的荣光，吉光迎来了新世纪的曙光。在日渐成熟的电容器市场，在竞争激烈的市场中，吉光打出了自己的品牌，不负众望，凭借可靠的质量保证和优质的售前、售中、售后服务，与广大客户建立了良好的供货关系，被国内多家知名企业评为优秀供应商。

细说今朝，上下同欲共创吉光

如果说“昨夜西风凋碧树。独上高楼，望尽天涯路。”诠释了吉光的过去，那“众里寻他千百度，蓦然

回首，那人却在灯火阑珊处。”正映射了吉光的现在。

走过荆棘密布，吉光人一路挥泪洒汗，透过层层荣誉，我们看到了一群为吉光甘心奉献的人们。从1985年8月28日吉光成立到1999年4月份迁址落户于“深圳市高新技术工业村”，成为深圳的高新技术企业，再到2006年10月16日战略重组成立广西吉光电子科技股份有限公司，吉光同仁们共同创造了吉光的点点滴滴。尤其是2006年的战略重组，对于吉光的发展道路具有里程碑意义，而作为吉光带头人的三位老总，总经理刘阳，分管副总迟建国、张飞翔，他们的合作时间并不久，彼此还处于磨合期，但在吉光进行此次重大变革的问题上，他们克服万难，带领着吉光人所向披靡，正在第二次创业的热土广西贺州挥洒热汗，辛勤耕耘。

一个优秀的领导班子不仅可以带领员工奔向发展的康庄大道，而且能深入滋润到企业的每一位员工，为他们设身处地的着想，吉光就是这么一个充满人文关怀的地方。为员工庆祝生日，也许这只是小事一桩，而且很多人会认为是多此一举，发点钱给员工不是很好吗？既省钱又省力，可吉光却保持着自己的一贯作风。为了方便员工，也希望大家制造更愉悦的生日气氛，公司把员工的生日按季

度划分，一个季度为员工举办一次生日会，而且只要公司领导、各部门主管有时间都会参加。今年刚刚过去的第二季度生日会，公司来了许多新面孔，不是很熟悉，但席间的谈笑风生，清脆悦耳的碰杯声，一张张绽放着笑容的脸……交汇出一种融洽的气氛，有一种温暖化在吉光人的心里。

作为公司高管层，用自己难得的闲暇时间走进员工的生活，为每一名基层员工庆祝生日，这是何等的珍贵？也许在一个等级森严的公司工作，从你进来的那天到你离开的那一刻，都未曾与上层领导有过一面之缘，更谈不上面对面的交谈，而吉光不会。

吉光用她特有的温暖情怀去感染着身处其中的每一个人，走进他们，去了解他们的所想所需，拉近与他们的心理距离，努力营造着一种和谐，在中国力求创造“大和谐社会”的同时缔造我们吉光“小和谐”，把吉光那种以人为本的文化传播给每一个吉光人。

一个企业铸造一种文化，一个领导班子带动一种群体精神，一个群体展现一种企业魅力。在以优质的产品、优质的服务回赠社会的同时，吉光也力争以优质的管理回报每一名吉光人，用“团结、求实、高效、奋进”的吉光精神感染每一名吉光人。

管理层的平易近人结合基层员工的踏实肯干，造就了今天生机勃勃的吉光，公司生产线上的十三班组为每一枚电容器的制作而勤恳工作。吉光的生产工序依据电容器的各个组成部分分成不同的生产工艺流程。依据各个工序的不同，工程部配备十三个班组长分管每个工艺流程。作为直接接触产品生产过程的班组长，把握着每一道工序产品的合格率，他们的作用是不言而喻的；只有他们发挥好带头作用，合理组织协调班组工作才会有班组的团结，一个班组的团结合作才能产生高效率、高品质。

吉光生产的电容器有大约24个系列1300多种规格，每天生产的产品品种繁杂，有的型号规格相同，但依据厂家要求却需要不同颜色的套管，所以在一天紧张不息的工作情况下，十三个班组的员工们都要保持清醒、准确的辨别力，什么型号产品应该套什么颜色的套管，一批产品要明确区分，否则就要返工。

客户的交货期限不一，产品定单有急有缓，当客户急需一种产品时，他可能在对你来说有限的时间内，却提出了超出你在这个时间段内生产能力的产品数量。在保质保量的前提下，就要加班加点，为了赶一批产品一个星期下来也许连一天都不得休息。看着一批批产品被光荣地盖上

了出厂合格章，笑容洋溢在吉光人那张张布满汗水的脸上。十三个班组，十三个班长，走进他们你就会了解每一枚Jicon牌电容器的诞生都包含着每一名吉光人的心血。

万丈高楼平地起，坚实的基础造就坚不可摧的实体。“团结、求实、高效、奋进”这八个字看来很简单，可闪耀在其间的精神力量却影响着每一个目睹、接触、了解他的人。如果说吉光是一块钢的话，那么这块钢就是在“三加十三”的完美组合中不断锤炼、锻造而成的。

展望未来，励精图治前途光明

“天时不如地利，地利不如人和。”天、地、人三者的关系问题古往今来都是人们所关注的。三者之中，孟子观点鲜明：“天时不如地利，地利不如人和。”“人和”是最重要的，是起决定作用的因素，“地利”次之，“天时”又次之。众人拾柴才能火焰高嘛，一群人的力量必然大过几个人。一个企业的成败自然与期间每个成员的共同协作休戚相关，心向一处，力朝一点必然会成就一个朝气蓬勃的企业。

从销售额来看，电容器的生产主要集中在日本、中国内地和我国台湾地区，我国已成为全球电容器产





品仅次于日本的生产大国。从数量来看，自改革开放以来，日本、韩国及我国台湾地区将电容器制造业转向中国内地，世界电子信息整机制造业在中国内地设厂，跨国公司在内地采购，我国已成为世界上电容器生产大国和消费大国。国内市场整机生产所需的电容器有较大增长，我国越来越成为全球电容器消费的重要市场。

面对如此广阔的市场，吉光也在寻找着适合自己进一步发展的土壤，使自己可以进一步壮大，而深圳的环境是否能够提供给吉光这样的机会，吉光在深圳是否还能够得到进一步的提升，投资者在思考。在国家倡导西部大开发的总体趋势下，主要投资者特发信息做出了产业西移的决定，将生产基地向广西贺州转移的重大决策，把吉光在深圳的加工厂迁至广西贺州，利用贺州当地丰厚的土地资源、矿产资源，扩大吉光的生产规模，适应电容器行业生产密集型的特点，使生产成本降低，让吉光有更大的空间去发展。此战略举措为Jicon寻找到了新的发展契机。而且作为吉光重要合作伙伴之一的桂东电子也坐落于广西贺州，其生产的铝箔是电容器制作的重要原材料，吉光搬迁至贺州大大缩短了与原材料供应地的距离，方便了生产，也节约了原材料运输等方面的消耗。

虽然在某种程度上搬迁广西贺州也许是“前路茫茫”，没人能够预测吉光未来的发展是平坦大路还是崎岖小径，吉光是否真正能够在贺州生根发芽，贺州的条件是否能够有利于吉光的发展，但吉光人毅然坚决，就如当初孟子认为“天时不如地利，地利不如人和”一样，吉光人也坚信人的力量是无穷大的，具有无限潜能，只要吉光人同心协力，就会走出一条吉祥光明之途，电容器市场上就一直会闪耀Jicon这个品牌。

回顾20多年的奋斗历程，吉光一直坚守着自己的原则，

以吉光精神为指引，去服务于社会，服务于消费者。鲁迅曾说过，“世上本没有路，走的人多了，也便成了路。”吉光人正是用自己踏实深厚的脚步踏出了吉祥光明之路。22载风雨兼程，我们坚信陪伴吉光走过昨天、今天的吉光精神，必然能够照亮吉光的未来旅程。



特发信息大芯数阻燃耐火光缆服务香港地铁

张伟民/特发信息光缆分公司

随着国内外光纤通信事业的迅速发展，通信用室外光缆和室内光缆都得到了广泛应用，并对这些光缆的性能提出了更高的要求，在人口稠密及一些特殊场合如商贸大厦、高层住宅、地铁、核电站、矿井、船舶、飞机、体育场馆中使用的光缆都应考虑阻燃化。

光缆阻燃有两方面的含义：（1）光缆及其材料的阻燃性。包括可燃性、发热量、延燃性、发烟量等；（2）耐火性。火灾过程中，光缆处于高温及燃烧条件下保持正常传输信号的能力。国际标准IEC60331-25：1999要求光缆在750 以上的火焰高温下持续燃烧90分钟，加上熄火冷却15分钟，在此期间，测得光纤的衰减最大增量不超过相关标准规定的数值，也就是在高温及燃烧条件下光缆仍然保持通信能力。

阻燃性方面国内厂家通过采用低烟无卤阻燃护套料基本都能做到，但耐火性方面，据资料国内目前还没有一

家光缆厂能达到国际标准IEC60331的要求。香港地铁公司采用的阻燃耐火光缆原来一直是欧洲的产品，今年上半年香港地铁提出希望特发信息提供这种产品。根据这一市场需求，公司立即组织技术人员进行研究开发。8月份将研制的阻燃耐火光缆送到国家电线电缆质量监督检验中心进行了检测，试验结果为在90分钟供火时间内，光纤保持连续通光。完全满足香港地铁的要求（45分钟供火时间内光纤保持连续通光）。令在试验现场的香港地铁工作人员非常满意！

今年10月，特发信息提供了这种低烟无卤阻燃耐火光缆给香港地铁，其中192芯19.35km，96芯3km，48芯10.6km。

日前，公司正在抓紧研制完全满足国际标准IEC60331-25：1999的耐火光缆，且耐火光缆的国家发明专利也正在积极申请中。

小梅沙海洋世界1-10月份经营收入超去年全年

陈男/小梅沙旅游中心

今年1-10月份，小梅沙海洋世界实现经营收入4839万元，超出2006年全年经营收入17万元，各项经营指标全线飘红，经营形势喜人，预计今年将超额完成各项经营预算指标。其中，散客和团体票收入较去年同期均超出250多万元，增幅分别为10.34%和18.26%；园内经营项目收入较去年同期超出84万，增幅高达18.85%，仅今年新增的海豚伴游和海豚照相两项收入就增收38万。

图：目前海洋世界正值学生秋游高峰，学生、幼儿、亲子众多，热闹非凡。



建筑物区分所有权 ——业主的权利说明书

高天亮/集团法律部部长

《中华人民共和国物权法》已于2007年10月1日正式施行，这部关注民生、历时13年、情系亿万民众的民事基本大法终于千呼万唤始出台。《物权法》分19章共247条，可以说每章每条都和老百姓利益息息相关。而关于“业主”的权利义务关系，立法者用“业主的建筑物区分所有权”专章共14条做了表述，这一章也被称为“业主的权利说明书”，对业主的权利做了较为具体的规定。

何谓建筑物区分所有权？如何正确理解业主的权利？本文对此问题进行解读，并结合实践中广大业主所关心的5个热点问题来加以说明。

一、什么是建筑物区分所有权？

《物权法》第70条规定：“业主对建筑物内的住宅、经营性用房等专有部分享有所有权，对专有部分以外的共有部分享有共有和共同管理的权利。”这一条既是对业主的建筑物区分所有权概念的完整定义，也是业主权利的概括表述。

建筑物区分所有权是随着现代城市的兴起以及人类建筑技术的发展而产生的一种较为特殊的不动产所有权形态，我国在改革开放前由于一直实行住房公有化，较少涉及建筑物区分所有的问题，现行立法中亦未出现“建筑物区分所有权”的概念。随着我国住房制度改革和高层建筑物的大量出现，相继有一些行政法规和部门规章对此类问题作出了一些原则性规定，但在实践中，仅依据传统的共有



关系和相邻关系理论解决同一建筑物内不同所有者之间复杂多样的纠纷，渐显不足，此种情形下，建筑物区分所有权制度应运而生。关于建筑物区分所有权名称的使用，各国法例不尽相同，有“住宅所有权”、“公寓所有权”、“楼层所有权”、“建筑物区分所有权”等不同称谓。我国在物权法制定讨论过程中，较为一致的意见认为，从语义学与比较法上看，上述名称中，当以日本和我国台湾地区民法所使用的“建筑物区分所有权”一词最为恰当，其中“区分”一词，于汉语可解释为“分类”、“划分”之意，能够较为恰当地概括此种所有权形式，因此，“建筑物区分所有权”最终为物权法采用。

建筑物区分所有权是一种复合

形态的权利，即由专有权、共有权和成员权三权构成。其中专有权是指业主对其专有的房屋享有占有、使用、收益和处分的权利；共有权是指对建筑物专有部分以外的共有部分，如建筑区划内的道路、绿地、公共场所、公用设施、物业服务用房等享有共有的权利；成员权是指业主可以通过建立一个代表全体业主利益的团体组织如业主大会和业主委员会，来行使共同管理共有部分以及其他共同事务的权利。

二、小区车位、车库到底归谁所有？

案例：幸福山庄作为一个新建的高档住宅小区，开发商在销售住宅时承诺：花园庭院，人性化立体空间布局规划，附赠多个免费车位……但张先生入住后却发现，只有购买车位才能取得停车权，与开发商理论时，他们却说由于私家车的增多，小区的车位设计一时不能满足要求，只能出售和出租。实际上开发商以8万元的单价对外卖掉了其中1/3的车位，其余车位以每月200元的租金租给了小区居民。可是张先生交了租金还没过两个月，物业管理公司又发出通知，由于车位紧张，每月租金提高到600元，如果不租也可以买，价位在6万—9万元之间。张先生每天只好在小区内打“游击”寻找车位，为此还与邻居闹了不少纠纷。

其实，在《物权法》起草过程中，关于车位、车库的归属问题，一直存在激烈的争论，主要观点有：

一、业主所有说；二、开发商所有说；三、国家所有说；四、约定归属说。前三种观点不尽科学且有失简单，同时有可能引发新的不公，激化社会矛盾。且从目前多数地方商品房销售的实际做法看，对车位、车库的归属使用，有的是业主购买的，有的是开发商附赠的，有的是业主承租的，一般都有合同约定。故物权法基于对已存地方性法规规定和实践做法的总结，以协调兼顾业主和开发商两者利益为出发点，最终采纳了约定归属说的观点。《物权法》第74条第2款规定：“建筑区划内，规划用于停放汽车的车位、车库的归属，由当事人通过出售、附赠或者出租等方式约定。”即由当事人通过合同方式约定车位、车库的归属。其立法理由，可从下述几个方面理解：

第一，遵循私法自治的原则。只有当事人才是自身利益的最佳判断者，法律不能越俎代庖地替当事人进行选择。物权法作为财产归属与利用的基本法，应遵循自治的私法原理。

第二，符合市场经济的内在要求。通过约定解决归属，实质上是通过市场机制解决纠纷。在市场经济条件下，将此问题交给市场来解决，通过交易，在车位、车库的归属上实现各方利益的最大化。

第三，有利于对车位、车库有效利用和管理。多年来，我国过快的经济发展速度及对于车位、车库建设的忽略，造成了目前城市车位紧张，停车难的问题非常突出。因此，加强对车位、车库的利用管理，采用市场机制来鼓励开发商为主业提供必要的合理车位、车库，对于缓解目前的紧张局面有着积极意义。而若将车位、车库规定为业主的共有财产，开发商缺乏投资刺激，怠于建筑，则车位、车库问题会日趋紧张，最终损害的还将是业主的利益。

本案中，由于开发商在售楼时

承诺车位是附赠业主的，因此，开发商无权将车位对外销售，物业管理公司无权就小区车位向业主收费。关于地下车库的归属，同样采用约定归属说解决。

三、小区内商业广告由谁获利？

案例：季先生在市区买了一套临街的顶楼房子，今年元旦，他无意间发现，自己所住的楼顶上竖起了一块巨型商业广告牌，季先生当时并没在意。前两天，他和几位朋友在一起吃饭聊天，朋友开玩笑说，你头顶上做了一个这么大的广告，赚了多少钱吧。言者无心，听者有意，季先生随后便找了个机会顺便问小区物业管理公司，在自己的楼顶上做广告，自己是否应该有些收益。物业管理公司答复得很干脆，这是他们自己的事，和住户无关。季先生当时也就没再说什么，但过后想想还是有点疑惑，“屋顶做商业广告，真的和住户无关吗？”

这里就涉及到建筑物区分所有权的共有权问题。《物权法》第70条规定：“业主——对专有部分以外的共有部分享有共有和共同管理的权利。”《物业管理条例》第55条也作了类似规定：“利用物业共用部位、共用设施设备进行经营的，应当在征得相关业主、业主大会、物业管理企业的同意后，按照规定办理有关手续。业主所得收益应当属于主要用于补充专项维修资金，也可以按照业主大会的决定使用。”按照上述法律规定，屋顶作为业主专有部分以外的共有部分，应属全体业主所有。在本案中，季先生有权分享楼顶广告收益，小区物业公司应将广告收益交由季先生等业主共同支配。这也体现了“谁所有，谁受益”的原则。

四、底层住户可以拒交电梯运行维护费吗？

案例：吴女士去年购买了电梯公寓底楼的一套住房，房子交通便



利，采光、通风、供暖等方面都很满意，可是当小区物业管理公司来收费时，吴女士就高兴不起来了，因为物业管理要求吴女士与其他住户分摊电梯维修费用，她认为自己住底楼，从来不用电梯上下楼，电梯对其而言形同虚设，物业公司无权要求不用电梯的住户交电梯费。但是物业管理公司认为电梯属于公共设施，只要在这居住就要分摊费用而不论其是否使用。双方发生激烈的争吵，最后不欢而散。

对于电梯维修费用，底层住户是否应该分摊呢？我们知道，电梯属于公共设施，产权属于全体业主，电梯服务属于公共性服务，并非为哪一层提供的特殊服务，电梯的运行维护成本也不会因为有些人不乘电梯而降低。如果同意底层业主不交电梯费，有可能会引起连锁反应，二层、三层的业主和部分经济条件差的业主也会以不用电梯为由拒绝交费。因此，《物权法》第72条规定：“业主对建筑专有部分以外的共有部分，享有权利，承担义务；不得以放弃权利为由不履行义务。”《物权法》第80条规定：“建筑物及其附属设施的费用分摊、收益分配等事项，有约定

的，按照约定；没有约定或者约定不明确的，按照业主专有部分占建筑总面积的比例确定。”

也就是说，首先要看业主公约及物业管理合同中的约定，如果在业主公约中明确注明底层业主不必交纳电梯维修费用，或者业主大会已经同意底层业主不必交纳电梯维修费用，那么物业公司向底层业主收取电梯维修费时，业主可以拒绝。但是如果业主公约和物业管理合同没有约定，底层业主必须按照物业管理合同的要求与其他业主分摊电梯维修费。对于共有财产的维护管理费用也应该由全体业主按照建筑面积分摊。

本案中，由于该小区没有底层业主不交电梯运行维修费的规定，吴女士拒绝交纳电梯运行维修费没有正当理由，她应该按照物业管理相关规定交纳电梯费用。

五、遇到邻居“住改商”，业主有权说“不”吗？

案例：退休后的郑大妈为安度晚年，在某小区买了一套位于二楼的住房，可没过几天舒服日子，叫人堵心的事就来了。先是隔壁的住户把房子出租，变成了一家经营音像制品的商店，每天播放着震耳的音乐，令她心烦意燥。接着，楼下又开了一个餐厅，来来往来的客人络绎不绝，不仅油烟熏人，而且蟑螂、老鼠满地爬……面对如此的居住环境，郑大妈整日愁眉苦脸。郑大妈能对邻居说“不”吗？

现实中许多小区业主把自己居住的房屋用于商业用途，开起了美容美发、足疗按摩、饭馆、杂货店等各类商店，为自己增加收益。小区业主对此是喜忧参半，虽然小区居民楼内的部分经营场所起到了便民的作用，但也确实存在着大量给周围环境和居民造成损害的事例。那么业主是否有权阻止邻居将住宅转为商用？《物权法》第77条规定：“业主不得

违反法律、法规以及管理规约，将住宅改变为经营性用房。业主将住宅改变为经营性用房的，除遵守法律、法规以及管理规约外，应当经有利害关系的业主同意。”

物权法之所以限制业主在住宅楼内从事商业活动，主要是因为商业活动会破坏居住环境，扰乱小区居民的生活秩序，并造成住宅配套资源的紧缺，如停车位的紧张、电梯的拥堵、用电的超负荷等，这些都给住宅楼内居民的日常生活带来了诸多不便。同时，在住宅楼内从事商业活动也增加了物业公司硬件设施维修及管理运营等成本，物业公司需要增加保安和清洁人员，而这此额外支出也会影响日后的物业管理服务水平，最终遭受损失的还是业主。

本案中，郑大妈有权对邻居“住改商”的行为说“不”，造成影响的居民应立即消除影响，使郑大妈摆脱目前的困境。

六、业主可“炒”物业管理公司鱿鱼吗？

案例：某小区卫生脏乱差，盗案频频发生，绿化带里荒草丛生，治安岗亭被改成了小卖店，小区的池塘转眼间变成了养鱼场，成群结队的垂钓者每天在小区里任意出入，平时小区里见不到物业管理人员的影子，只有到了收管理费时，才有人上门。而更让小区业主心寒的是，为业主维权的业主委员会成员遭恐吓，家中玻璃被砸……总之，马先生居住的小区如今变得混乱不堪。他说：“居民晚上是不敢出门的，如果一定要出去，也都是三五结伴，带上手电筒和棍子，怕的不是别人，怕的是物业管理公司的人……”

现实生活中，小区一般由开发商聘请前期物业管理公司，70%以上的物业管理公司是由房地产开发公司指定的，这些物业管理公司比业主更早地进入小区并进行管理，他们进行物业管理

的依据是与房地产开发商签订的合同，而不是业主大会的选聘。本案中的物业管理公司便是这样一种情况，这些具有先天强势的物业管理公司往往以“管理者”自居，缺乏服务意识。一旦业主们入住，纠纷的发生就成了家常便饭。对这种不称职、不负责任的“管家”，业主能否将其解聘？

回答这个问题之前，应了解一下物业管理公司的法律地位。具体而言，物业管理公司是取得物业管理资质证书和工商营业执照，在业主大会会议通过的业主公约指导下，依据与业主委员会签订的物业管理合同，提供与之相应的专业化、有偿服务的公司。因此，物业管理公司不是小区的管理者，而是小区的服务者。《物权法》因此一改传统叫法，将“物业管理企业”更名为“物业服务企业”，物业管理公司应依据物业管理合同提供相应的服务，向业主委员会及广大业主负责并接受他们的监督。物业管理公司与业主之间是委托关系，业主只有将管理自己物业的权利委托给物业管理公司行使，才产生了所谓的“物业管理”。既然两者之间是委托关系，就可以通过合法程序解除。《物权法》第81条明确规定：“业主可以自行管理建筑物及其附属设施，也可以委托物业服务企业或者其他管理人管理。对建设单位聘请的物业服务企业或者其他管理人，业主有权依法更换。”

因此，物权法规定，业主入住后如对物业管理公司不满可以进行更换。当然，更换物业管理公司也需要经过一定的程序。《物权法》第76条规定：“选聘和解聘物业服务企业或者其他管理人……应当经专有部分占建筑物总面积过半数的业主且占总人数过半数的业主同意。”

解读《劳动合同法》中的经济补偿

黄越天/集团法律部



使劳动者尽心、放心工作，与用人单位共发展，共富贵。一旦遇到“狠心”的用人单位动用“炒”经，至少可以从经济补偿方面，抚慰一下身心的创伤。

《劳动合同法》中的经济补偿问题不仅涉及面广，而且关系到劳资双方的切身利益，因此，如何理解它，如何正确地实施它，对建立和谐的劳动关系，对避免和解决劳动纠纷都有重要的现实意义。

一、为什么要进行经济补偿

回答为什么要进行经济补偿，从一般劳动法理论来看有三方面的解说。

第一，劳动贡献积累补偿说。即劳动者在劳动关系存续期间为用人单位已做出贡献的积累所给予经济上的补偿。已发放的工资是劳动报酬，不是经济补偿。劳动者为用人单位在利润和公积金等方面做出的贡献体现的是积累，因此，补偿的依据是劳动者的工作年限和月工资数额，工作年限体现了贡献的时间长短，月工资数额体现了岗位的重要程度和贡献力度。

第二，违约惩罚性补偿说。出现解除和终止劳动合同需要进行经济补偿的情况，虽然有些是双方的主

观因素，也有些是客观条件，但一般来说是用人单位的原因居多，是矛盾的主要方面。因此，设立经济补偿制度，一是为了弥补劳动者因丧失劳动合同带来的损失，二是为了惩戒和防止用人单位滥用劳动合同的解除权。

第三，失业扶助说。一旦出现解除和终止劳动合同，劳动者就处于失业状态，虽然理论上政府有失业救济和可实现再就业，但是收入的损失和就业中断带来的困难是很大的。考虑劳动者的损失和困难，以及在劳动关系存续期间付出的机会成本，从公平和用人单位的社会责任角度出发，有必要设立经济补偿制度。

以上三方面解说相互渗透、相互补充，统一构成为什么要进行经济补偿的理论基础。

二、怎样进行经济补偿

《劳动合同法》更为关键的是解决了怎样进行经济补偿问题，用人单位和劳动者关注它的动机也在于此。将解除和终止劳动合同的事实情形，结合具体的支付标准，就可以解决在实践中，怎样进行经济补偿的问题。

(一) 应支付经济补偿的法定情形(第四十六条)：

1、有《劳动合同法》第三十八条(一)至(六)项情形，用人单位履行劳动合同有瑕疵，劳动者解除劳动合同的；

2、有第三十六条规定的情形，即用人单位向劳动者提出解除劳动合同，并与劳动者协商一致的；

3、有第四十条（一）至（六）项情形，用人单位提前30日以书面形式通知劳动者本人，或者额外支付一个月工资后，解除劳动合同的；

4、有第四十一条第一款（一）至（四）项情形，用人单位提前30日向工会或全体职工说明情况，并经向劳动行政部门报告后，解除劳动合同的；

5、除用人单位向劳动者提出维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，而劳动者不同意续订的外，固定期限的劳动合同期满而终止劳动合同的；

6、用人单位被依法宣告破产、被吊销营业执照、责令关闭、撤销，或者提前解散而终止劳动合同的。

以上六类情形，都是应该给予经济补偿的法定情形。在法定情形之外，如果用人单位与劳动者协商一致，又不突破法定情形、不违背劳动合同法宗旨和原则的前提下，可以书面约定向劳动者支付经济补偿的其他情形，这也是允许的和有效的。

（二）支付的标准

经济补偿的支付的标准涉及两个因素，一是劳动者在用人单位的工作年限；二是劳动者的月工资水平。具体补偿办法是：

如果劳动者月工资不高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍时，按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付，上不封顶。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，支付半个月工资。

如果劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准



按职工月平均工资三倍的数额支付，支付经济补偿的年限最高不超过十二年。

月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。工资的构成一般包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班工资以及特殊情况下支付的工资等。

三、进行经济补偿应注意的几个问题

（一）劳动者提出解除劳动合同的经济补偿问题

如果员工主动“炒”老板，怎么办？即劳动者在劳动合同续存期间半途而废或另攀高枝，用人单位是否应给予经济补偿？具体应分三种情况，其一，劳动者提出解除劳动合同，对照《劳动合同法》符合支付经济补偿的法定情形，用人单位应给予经济补偿；其二，劳动者提出，用人单位同意，即协商一致的，用人单位可以给予经济补偿；其三，劳动者提出，没有与用人单位协商一致的，可以不予经济补偿。

（二）用人单位哪些情况下解除和终止劳动合同可以不予补偿问题

用人单位的“用人”权体现在

聘任员工和岗位安排上。慎重而又“艺术”地用好解聘权，能激发人的潜能，发挥人的作用，降低用人成本。《劳动合同法》在用人单位解聘员工可以不予补偿方面也进行了制度安排，给用人单位公正行使“用人”权，留下了必要的空间。

《劳动合同法》第39条规定了劳动者有如下情形，用人单位可以解除和终止劳动合同，又不需要经济补偿：

- 1、在试用期间被证明不符合录用条件的；
- 2、严重违反用人单位的规章制度的；
- 3、严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；
- 4、劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；
- 5、以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的致使劳动合同无效的；
- 6、被依法追究刑事责任的；
- 7、固定期限的劳动合同期满，用人单位向劳动者提出维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，而劳动者不同意续订的。

以上情形有一个共同点，就是劳动者有过错或者用人单位仁至义尽。在用人单位没有过错，并且充分做到公平，善待劳动者的前提下，减少用人单位的“用人”成本是符合社会整体利益的，也是公正的。

（三）固定期限的劳动合同期满的经济补偿问题

固定期限的劳动合同期满后，用人单位不再续签时，是否应该给予劳动者经济补偿，《劳动法》没有明确规定，以往相应的政策也模糊，甚至有不同的处理依据。

依照原劳动部《关于贯彻执

行《劳动法》若干问题的意见》（1995年）第三十八条规定，“劳动合同期满，劳动合同即行终止，用人单位可以不支付劳动者经济补偿金。”又正是该条留有一个但书，“国家另有规定的，可以从其规定”。是否另有规定呢？原劳动部（劳办发[1996]33号）文件又做出补充解释，认为“国家另有规定的”是指国务院（国发[1986]77号、[1993]第87号令）的有关规定，即国有企业职工以及全民所有制企业的农民合同制工人，在劳动合同终止以后，仍应执行其中有关支付经济补偿金的规定。前后的两个政策文件既有规定，又不清晰，劳动合同期满是否应给予经济补偿？哪些人有或者哪些人没有，在政策上既灵活又模糊，实际操作起来莫衷一是。

遇到要求支付经济补偿金的劳动纠纷，仲裁机构和法院也是裁判不一。有些法院，比如深圳市中级法院就为了统一标准，避免司法混乱，用文件方式规定了：劳动合同期满，用人单位提出终止劳动关系的，用人单位无需向劳动者支付解除劳动合同的经济补偿金。虽然理论界和实务界对劳动合同期满的经济补偿问题仍有不同认识，但是实践中一般还是按不支付经济补偿来操作。

对政策法规的理解和操作不一，导致了用人单位能随时动“炒”，又规避补偿成本，出现用人单位与劳动者签订短期劳动合同，有的甚至半年一签，一年一签，劳动关系极不稳定。劳资双方的朝秦暮楚人心思动，损害的不仅是劳动者的利益，也损害用人单位的长远利益。

《劳动合同法》对固定期限的劳动合同期满，用人单位提出终止劳动合同是否应给经济补偿，有了新的规定：固定期限的劳动合同期满而终止劳动合同的，应进行经济补偿，但用人单位向劳动者提出维持或者提高

劳动合同约定条件续订劳动合同，而劳动者不同意续订的除外。这项新的制度设计，无疑是向劳动者的利益和愿望倾斜，对整个社会的和谐稳定是有利的，对用人单位的长远利益也大有裨益。

（四）双倍支付经济补偿问题

在市场经济和劳动力过剩的条件下，用人单位凭借其雄厚的经济实力，在劳动合同的主体中通常处于优势和主导地位，单方面违法解除或者终止劳动合同的情形屡见不鲜。为了保护劳动者的合法权益，平衡劳动合同主体双方的利益取向，《劳动合同法》特别规定了用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，应该按经济补偿标准的两倍向劳动者支付赔偿金。

什么情形用人单位应按按经济补偿标准的两倍向劳动者支付赔偿金？《劳动合同法》并没有明确界定，也许还有赖于法规或者司法解释的进一步明晰。

我们认为，除了用人单位可以解除和终止劳动合同，又不需要经济补偿的情形；也除了用人单位可以解

除和终止劳动合同，需要经济补偿的（法定或约定的）情形。其他用人单位未经劳动者同意，无正当理由，擅自解除和终止劳动合同的都属违反《劳动合同法》规定解除或者终止劳动合同的情形。比如，甲某是乙公司会计，在乙公司工作了四年，并与乙公司还有两年的劳动合同期。由于乙公司老板为少交税款，指使甲某在帐目上做手脚。但甲某正直，几次没有照办，老板一气之下，将甲某辞退。甲某气愤，因此向劳动仲裁部门提出仲裁申请，要求乙公司支付赔偿金。这类情形属于用人单位恶意侵权，对劳动者的损害较大，因此，《劳动合同法》有针对性地设定了惩罚性、加倍补偿规则，即按经济补偿标准的两倍向劳动者支付赔偿金，以期达到制止违法解除和终止劳动合同，维护劳动关系稳定的目的。



编者按：中国社会科学院党国英研究员《关于富人帮助穷人的经济学意义》一文颇有见地，现摘编刊出，以飨读者。



关于富人帮助穷人的经济学意义

每一次富豪排行榜公布，社会上都会有一阵悸动。在一定条件下，富人的数量增加，财富总量增加，是一件大好的事情。

但是，在一个社会里，如果一方面是富人的财富大量增加，而另一方面穷人的数量也在大量增加，便是一件令人担忧的事情。如果富人不愿意帮助穷人，把穷奢极欲的生活作为一种常态，那这样的社会更可怕。聪明的人已经发现，如果一个社会总有一部分人没有能力解决自己的生存问题，那么，富人的财产也打理不好，所以，他们提出要为了富人的利益而帮助穷人。看来，富人理财的重要事情，竟是学做高尚的人，去帮助穷人。

一个好社会的标志之一，是尽可能地降低穷人的生存风险。富人敢于冒险，冒险甚至是他们的生活内容。富人抗风险能力强，穷人抗风险能力弱，一些事件对穷人来说是风险，对富人来说不是风险。所以，穷人最需要社会的照顾，当然，这种照顾不能是随意地劫富济贫。

可是，社会上总有一种反对照顾穷人的力量。常见的说法，是说穷人懒惰。但公允而论，懒惰只是致穷的原因之一。疾病、被强势集团掠夺、缺乏教育、身世低微、以及恶劣的生存环境，是更常见的致

贫因素。的确有大量的例子，说明一个穷人由于勤劳，实现了发家致富的梦想，但这需要一定的社会条件。

靠穷人自己来解放自己，或者他们自己想办法降低自己的风险，是很困难的。一般而言，穷人的受教育程度有限，对外部世界把握能力受限制很大，所以更容易遭受欺诈。他们梦想发财，但常常把发财与偶然性联系在一起。于是，穷人常常上当受骗。

在一个多元化的社会里，富人帮助穷人的可能性要大得多，这是因为在多元化的社会里会产生多元化的价值观，富人帮助穷人可能会得到他所希望拥有的社会声望。从一般历史观察看，财富分配的公正与否有可能是一个“内生”的问题。想一想，如果财富的分配是由偶然性因素来支配的，社会贫富悬殊将会很大，或者这个量的变化将全无规律可言，但事实却不是这样。在历史悠久的国家，贫富悬殊总是被控制在一定的范围里，尤其在所谓“熟人社会”，在构成社会的小社区内部，生活上的贫富悬殊也会被控制在一定的范围里。

贫富悬殊何以得到控制？其道理说白了竟令人吃惊——穷人对富人的评价权是穷人的财富，它虽然在某些社会会贬值，

但却永远不会被剥夺；而富人要获得穷人的好的评价，必须向穷人支付货币！推而广之，穷人对政治家的投票选择权，也是他们的财富，政治家必须在公共资源的分配中向穷人显示足够的友善。越是发育良好的社会，穷人的此项权利越具有较高的价值。

在一个小的社区，较富裕的人会成为社区的公众人物，并且他们有可能乐意成为公众人物。在自由竞争程度较高的环境下，富人必须上来满足他们对社会声望的需求。但这个市场通行“价格歧视”的原则。“声望”这种物品的供应者是大众，包括了穷人，他们给富人“供应”社会声望这种特殊物品时，会开出较高的价码。需求者越是富有，他们开出的价码越高，也就是说，富人越是富有，就越需要做更多的善事来从社会大众那里获得社会声望。这就导致财富或福利的转移。

当然，一般社会民众也有获得良好社会评价的欲望，但这种欲望通常来说是潜在的。他们可能在自己的社区里追求诸如“善良”、“正派”这样的评价，而普通民众不需要做什么慈善事业就有可能获得这样的评

会声誉，他们要付出不同的代价。

在一个发育良好的社会，“社会声望”这种物品的供应机制及其歧视性供应价格，使得社会财富的一部分会从富人那里流向穷人，并使社会财富分配的两极分化受到制约。

自由、平等、公正和安全是人的基本追求，也是人的基本权利。但看起来这还不够，穷人还应有对社会富



人和政治家评价的权利。这种权利是穷人的财富，这种财富需要一种好的“变现”条件。

社会就是这样，只要有市场，有竞争，有多元化，让资本当老板，也坏不到哪里去。相反，如果没有市场，没有竞争，没有多元化，资本退居二线，也好不到哪里去。让经济学家宣传自己的“工具理性”，伦理维护者鼓吹自己的价值观，政治家讨好自己的支持者大众，也让资本和劳动根据自己承担的风险去分别找一线或二线位置，这个社会就有希望了。真正改变穷人命运的是社会改良，是一步一步地强大社会物质基础，改变社会结构。但成功的改良并非总能发生。因此，在穷人中普及基础教育，帮助穷人免受商业欺诈，给穷人建立社会保障制度，使他们人人获得基本的生存保障，帮助穷人建立民主选举制度，使他们在社区公务人员的选举中切实发挥影响作用等等，都是富人帮助穷人的制度保障。

执行之道

——有感于“一个执行力游戏”

严丽伟/特发信息董事会秘书处

执行是一种二次创造的过程，分为两个层面，即思维层和操作层。思维层属于管理者层面，是首要的，起决定性的作用，要求具有很好的决策和领导能力；操作层面是指执行者的实际操作能力，要求具有良好的知识、经验和沟通理解能力。

笔者曾参与过一个关于执行力测试的游戏。每两个人一组，一个人看老师展示的几何图片，并加以描述，另外一个人则根据看图人的描述把图片内容画出来，要求在5分钟内完成。

一个看图而另一个画图，势必造成信息的不对称；游戏结果完成的好坏，关键就在于沟通的充分程度。而沟通效果首先取决于看图者（即管理者）对工作目标（图片内容）表达描述的充分性，然后才是画图者（执行者）的理解能力和执行效果。

在游戏中，有的组画出所有的几何图例，先定大小形状再逐个安插，快速有效；有的组先画出水平线，从左到右逐笔详加描述、准确而缓慢；有的组大刀阔斧先中间后两边，只说重点和难点，虽然形状上参差不齐，但关键点还是充分表达了出来；有的组无论看图者如何口干舌燥，画出来的图就是差强人意；有的组看图者懒得费口舌，干脆手把手帮着画，这是违反游戏规则。

通过这个简单游戏，我体会到执行力的好坏往往由管理层和操作层共同决定，关键在于沟通。管理者要就



任务的目的、时效、评判标准等与操作者充分沟通，使之能创造性地执行任务；而非手把手、一步步地告知，更不是代替执行者，亲自操刀。然而实际工作中，这些往往却是管理者经常犯的错误。

管理者在执行任务过程中，要注意两个层面的问题：第一是管理好自己，强调从我做起，自我修炼；第二是管理好下属。管理好自己，首先，要求对工作任务有总体规划和准确定位；其次，要求管理者准确地描述和表达关键之所在，即达到沟通的有效性，否则工作任务就无法按既定目标完成；最后，还要求管理者具有全程跟踪，注意控制关键点、及时进行检查和纠偏的意识与能力。而管理好下属，要求管理者首先需要花时间提高下属的能力，有道是“磨刀不误砍柴工”，只要有意识地挖掘人才、培养人才，发挥管理者的最大价值——让所有人发挥自己所长，才能达到预定的执行效果，完成最终工作目标；其次，还要用各种方式进行有效沟通，达到检查和纠偏的目的。

在知识性员工较为密集的企业，由于知识性员工具有：作为生产资料和生产工具的掌握者——流动性强；作为各自领域的专家——专业性强；作为相关知识和技能的直接拥有者——自主性强；有创新机会，有强烈晋升欲望——清高性强等特点。因此，需要更加科学的管理方式和高超的领导艺术，要求管理者具有较强诊断、适应、沟通的能力，能清晰诊断下属的能力和意愿，了解自己的领导特点，能与部属进行有效沟通。例如，在与下属沟通的技巧上，可以采用“给我几个方案”的沟通方式，让下属针对工作目标提出几个方案，管理者从中选出一个与自己目标相似的方案，这样，下属就会因为自己拟制的方案得到认同而具有极强的自豪感和满足感，进而达到异乎寻常的执行效果。

培训结束了，但结束的只是这次培训。每一次培训，我们都会有或多或少的收获，学习的效果还需要每个参加培训的人在工作中努力实践和探索。愿我们信息人在学习中成长，成为不断创新、进取的团队，使我们的企业在进取中壮大。

真爱无言 唯有感恩

苏海芳/特发信息光缆分公司

来特发光缆十年，一切宛如昨日；十年前，特发光缆刚刚由深圳光通和星索公司合并，崭新的厂房，崭新的进口设备，像一个新生儿一般圆润透亮。公司在通信行业小有名气，并拥有了一支意气风发、满怀梦想的团队。十年过去了，我成长为一名初级管理者，而特发光缆也已成为业界拥有比较齐全的光缆品种、较高技术实力的企业，成为我国纤缆三十年历史中最具影响力的企业之一。

回眸十年岁月，感慨万千！

无知无畏

实习的那一年，我先在测试岗位工作了3个月，对光纤光缆有了初步的认识。之后我到了生产线上，参加了每一道工序的生产实践。拿扳手，拆螺杆，调模具，开机器，我永远无法忘记在八卦岭工厂，我们曾经为做出紧套光纤日日夜夜的工艺试制；无法忘记当我们第一次对塑料光纤进行护套后，看到手电的光芒透过塑料光纤的喜悦。工作是忙碌的，也是充实的。工作的第二年，我开始兼做客户接待工作。从端茶、迎进送出到幻灯片制作，然后是登台讲解。我也曾因为客户对我的宣讲不在意感到难过，但是更多的是引导客户参观生产线，把公司历史和规模、实力和成就展现给客户的自豪和骄傲。明净的厂房，先进的设备，雄厚的技术实力，丰富的产品一直都是我津津乐道的话题。

共同成长

2002年8月，我告别研发部，投入了真正的生产实践中。我见证了OPGW车间从无到有。先是笼绞设备搬进了厂房，然后是不锈钢管生产线。我无法忘记热火朝天的5月，OPGW的员工们挥汗如雨，亲自动手拆开了机器设备的包装，亲自把崭新的设备一步步地挪到了规定的位置上。我也曾跟随德国的工程师一起调试了进口的不锈钢管生产线。我无法忘记，德国技术人员刚走，公司就接到了国电的订单。公司总经理亲自到生产一线，和OPGW的所有员工一道，进行了连续72个小时的SST技术攻关。当第一根SST在我们手中诞生，在场的所有员工都流下了喜悦的泪水。2004年9月，OPGW 400攀登计划成功



登顶，记录了公司OPGW产能一步步提升、向上登攀的足迹。从配纤、统计到调度，我都无怨无悔地努力干着，三年多的生产实践终于成就了自己成长为一名初级生产管理者的梦想。2005年3月份，告别机器隆隆的车间，我开始了商务工作之旅。技术支持，信息收集，广告宣传，报价、集采投标准备，我一路走来。这期间，有过挫折，失落，也有过彻夜不眠工作的艰辛。但是，我更铭记于心的却是生产、销售、研发等截然不同工作性质的团队，为着公司入围四大运营商的共同目标，齐心协力，携手战斗的情景。

十年的时间，我辗转于质控、研发、生产、销售各个部门，学会了测试，学会了开动机器，也学会了一些专业知识和初级的管理技能。我觉得自己仍然很渺小，不足一提，但是，我是特发光缆大家庭的一员，我的成长根植于特发光缆的沃土，对特发光缆已经有着深深的眷恋。

云淡风轻

十年的时间里，不断有新的员工加入，也有一些人离开，有人坚守着一份执着和对特发光缆的忠诚留了下来。走了的，带走了特发光缆的文化，带走了对特发光缆的爱。

刻骨铭心

十年的时间让我成长为一名初级管理者，但是我觉得自己仍然羽翼未丰，我已经拥有的都是特发光缆的财富；曾经经历的，更是铭记心间的感激。更让我刻骨铭心的是我们的员工，是他们用一颗宽容的心，用一份执着的爱，默默坚守着对特发光缆的理解，关注着特发光缆点点滴滴的成长。

真爱无言

十年是一个漫长的岁月，她可以使一个呱呱坠地的婴儿成长为翩翩少年，也可以使一个翩翩少年成长为青年才俊，可以使一个意气风发的青年成为一个运筹帷幄、叱咤风云的精英，也可以使一个名不见经传的小公司成长为一个拥有上千员工、引领业界的品牌企业。

特发光缆一路稳步走来，产品用户从四大运营商扩展到了电力行业，产品品种不断齐全丰富。经过一次次扩产，产能也节节攀升，2006年11月，特发光缆产量突破了百万芯公里大关。2007年10月，特发光缆获得了“中国光纤光缆三十年最具影响力企业”的殊荣。

十年又是短暂的，回眸十年的岁月，一幕幕往事历历在目，一点点回忆清清楚楚，一张张笑脸鲜活无比。脑海中永远拂不去的更是无数的感动：有引领企业走向，敢于学习的中层管理梯队；有研发人员智慧、无畏，兢兢业业，攻克一个个项目、难关的韧性；有生产一线员工勤勤恳恳，无论高温酷暑，坚守岗位的执着；有无畏孤独，冲锋陷阵的销售一线员工的神勇……十年如诗的岁月沉淀积累了勤劳、向上、团结、智慧的特发光缆文化。

回顾往事，泪水盈眶，万千思绪弥漫心间：或感动，或激昂，或淡定，或澎湃，或愉悦……

感恩无限

为一个个平凡岗位上对特发光缆做出贡献的平凡的人而感动。感谢特发光缆，感谢所有和特发光缆同行的人们！

生活在我这里成为难懂的图画，在你眼中却是美丽的蓝色小花，让我如何肯定在你心中我是天使？可你却是我上帝与王子，从洁白的世界伸出手来，不是我不愿跟你进入纯净的世界，只是我明白一个道理——进不去的世界才是最美的世界！



云南印象

郝盟/特发信息光缆分公司

丽江古城

丽江古城中倾斜平铺的屋瓦如片片鱼鳞紧密相连，整座古城如同散发着千年古韵的中式古砚。

到达丽江已经是傍晚时分，不顾一路颠簸，我就像要去见一个老朋友那样迫不及待地奔向丽江古城。

横平竖直，巷道纵横，面朝东南，指向西方。夜晚的古城好象风情万种的少妇，踏进第一步你就被她深深地锁住了。抬头是酒吧街上红色的灯笼，从街头挂到街尾；低头就见潺潺流水，她似与你耳语，又象对你浅浅微笑，她不属于你，却能让你心甘情愿把心留给她。古城里的第一道风景是灯，到处是形状各异、大小不等的灯笼，小河水放的是莲花灯，每一盏灯都是一个愿望，那样的光和影很容易就让你的心醉了；由于是假期，这第二道风景就是人，不同肤色、不同语种、不同方言的人都踏在同一条狭长的街道上。第三道风景是歌，面对着的两个酒吧里的客人开始对歌，街上走动的人群里也有参与的，人们放肆地大声唱或者喊，不管唱得好坏，有声就行，最后居然连国歌都用来对了，这场面俨然一个狂欢节。第四道风景是那些风格迥异的小店，这里做生意的老板也很惬意，用银制的

器皿喝着小酒就着小菜，从不主动招揽顾客，有人问才答腔。我钻进哪家店都不想出来，讨价还价成了我和老板沟通的乐趣，收获了我的头巾和披肩，还有些叮当作响的小玩意儿，我高兴得蹦着就出来了。

古城的白天，犹如情窦初开的少女，不加修饰就能透出美丽。屋顶经年日晒，呈现古朴的灰色调，古老的鹅卵石街道曲曲折折，延绵深远。我脚下踩着的是800年前的石头呀，每迈出一步都是历史。脚步停在一个叫“柔软时光”的客栈前，通往客栈有一条狭长的过道，墙上贴着不知道

来自谁的照片、信封，不知道留给谁的字条，难怪那么多人来了就不回去是有道理的。这样的氛围，这样的气息，这样柔软的时光里，谁还记得自己来自哪儿，谁还想要到哪里去！

玉龙雪山

“郡北无双岳，南滇第一峰。四时光皎洁，万古势龙从。绝顶星河转，危巅日月通。寒威千里望，玉立雪山崇。”

这首五言八句诗是明朝丽江第八代土知府木公（公元1494--1553年）土司写的《题雪山》。





我们的团队打了个时间差，坐索道上山没有排队，这在节假日是很难得的。唯一遗憾的是我们乘的是中索道——牦牛坪，手指不能触到雪，但景色还是很壮观的。整座雪山由十三峰组成，由北向南呈纵向排列，绵延近50公里，东西宽约13公里。十三峰，峰峰终年积雪不化，似一排玉柱立地擎天，主峰扇子陡，海拔5596米，是世界上北半球纬度最低、海拔最高的山峰，至今仍是处女峰。玉龙雪山随着明暗的交替，景观也变幻无常。时而云蒸雾涌，玉龙乍隐乍现；时而碧天如水，万里无云，群峰像被玉液清洗过一样，晶莹的雪光耀目晃眼，具有“白雪无古今，乾坤失晓昏”的光辉。站在她面前，我们越发对大自然充满了敬畏。

杨丽萍和她的“云南映像”

这是一部没有用故事作为结构却包容了所有故事内涵的大型原生态歌舞，是对生命起源的追溯、生命过程的礼赞和生命永恒的期盼。杨丽萍是位杰出的舞者，我感觉，她为舞而生。她所有的语言都在她的举手投足间。整场演出，我随着她跌宕起伏，很难再用文字描述她和她的舞蹈带给我的感动和震撼！

云南，一个伸手能触到白云，侧身就能与大山耳语的地方，这些非物质文化的动态文化遗产渐渐面临被都市文化吞噬的危险。每失去一件文化遗存，就熄灭了一盏明灯；每砍倒一棵树，就失去了一片绿荫。就象站在玉龙雪山前心疼一样，我们的原生态还能被完好地保留吗？我们的非物质文化该怎样延续下去？



羊角山漂流记

徐亮/特发信息光缆事业部

长久出差在外，我回到深圳都不知道怎样过周末了。在同事的建议下，我报名参加了驴友组织的一次户外活动——到佛冈羊角山玩漂流。这对于驴友人们已经很熟悉，他们经常在网上召集各路户外爱好者组织活动。前年我曾参加过这样的活动。那是去惠州爬山，那座光秃秃的山叫笔架山。广东地区没有连绵千里的大山系，但是像这样形似笔架的山到处都是。当时到山下我才知道，那里荒无人烟，没有食水补给。我只有水瓶一瓶水，到山腰就喝光了。我穿的还是皮鞋，沿着前驴友踏出的山路蜿蜒而上，山路陡峭，又多是沙石。一路上我的脚很痛。对于那次遭罪的经历记忆犹新。所以我一直认为驴友的活动特色是花钱少，没趣味，人受罪。

但我还是报名参加了这次漂流活动，因为是和要好的同事同去，因为确实没有其他事做，因为这是漂流不是爬山。炎炎夏日，玩漂流，清爽刺激，无疑是一个很

好的选择。再说我是怕吃苦的人吗？显然不是！

作为新人参加活动，我很早就到了集合点。还好参加活动的人纪律性很强，很快人就都到齐了，我们乘坐的大巴车就飞驰在去佛冈的路上。途中，领队提议大家逐个做自我介绍。于是我们一个一个走到前面介绍自己。大家也都是简单地将自己的网名介绍给众人。大家的网名各有特色，有文学色彩的，也有自然色彩的，有油墨诙谐的，有以名言志的。最后领队做总结发言说：大家在介绍自己时，把很重要的内容没说。既然没有说，就是默认自己是单身，最起码今天是单身。这个领队网名叫兔子，我想到上次去惠州的领队也叫兔子，但是这个显然更像兔子，因为我记忆中那个又高又黑，这个比那个胖点白点。或许本来就是一个，现在变白了。

他说的话很对，深圳的年轻人，远离亲朋，整日忙碌于工作，这种活动是认识朋友很好的途径。我想到本次世界杯的一个口号：A time to make friends。大球星们四年磨剑，他们是为胜利而来，他们是紧张的，而我们很轻松，因为我们是为了欢乐而来。

两个小时后车到了山下，泊车后，我们大队人马开始徒步向丛林间挺进。我们要沿着水道走到水头，就是漂流的始点，然后再乘舟漂下来，这就是我们的行程。都是年轻人，很快大家相互熟悉起来，有说有笑，这林间除了汨汨流水声，还有我们的欢声笑语。兔子走在队伍前面，给大家拍照，到了路势较险的地方，不停地提醒大家小心，提醒一些人不要做危险的动作。山路上多铁链桥，有的是双铁链，上面有木板；有的是单独一根很粗的铁链，行人扶着钢丝踩在铁链上前行。这些链桥交织穿梭于漂流水道的上空，桥上有行人，桥下偶尔有船漂流下来，桥上的行人驻足观看，用欢呼的方式向穿过的人打招呼。山间树木遮天蔽日，密密麻麻，品种繁多，但不像网站上介绍说的那样有古木参天。我放眼寻找，确实没有。虽没有烈日当头，但林间又湿又闷，我已经汗似泉涌。看着清澈的流水，我就想赶快等船，让清凉的泉水浸透全身。这里被称为天然氧吧，据说氧离子含量很高。想到公益广告上说的数年之后我们的生存环境恶化，新鲜空气需要花钱才能买到，多么可怕。而





此时这里空气新鲜，还不要钱，我赶紧做了几个深呼吸。这里景色没有什么特别，没有奇石屹立，没有飞流直下的瀑布，更没听说那个神仙在此居住过。这里自然找不到文人墨客的痕迹。只有这泉水给山增加了灵气。

大家很快融入这个集体中，在这个自由的氛围中我们体验到真正的轻松。有人在讲笑话，大家听着开心地笑了，这笑声很响亮很悠长，这是发自内心的掩饰不住的快乐。过桥时大家互相帮助，这个时候男孩们表现得很勇敢，很有责任感。虽说独处可以静思己过，参禅悟道，但是人更需要集体生活，在集体中找到自己的价

值，发挥自己的潜力。

终于到了水头。我迫不及待地换上救生衣，带上头盔，当然还要找一个伴同船，在这里叫“湿身伴侣”。论语中说凡事有预则立。我在上山的路上就同一个网名叫艾艾的活波女孩谈笑风生。与她同船是水到渠成的事。我邀她同船，她欣然而往，所以接下来的快乐时光是这个可爱的女孩陪我度过的。

既然是漂流，就要有刺激，但要有惊无险。每次船随急流而下，都会有人大声叫喊，艾艾是个活波快乐的女孩，她的叫声自然不会小。大声叫喊显然不是因为害怕，而是因为高

兴。打水仗是漂流中最有意思的一项活动。为此，在挑头盔时，我还专门找了一个没有孔的头盔，因为没有孔就不会漏水，可以舀水，成了打水仗的工具。到了水势平缓的宽阔地带，大家都会停下来打水仗。一旦开战，想逃是逃不掉的，你只能应战。你也别以为你不泼别人，别人就不会泼你。要抢占有利地形，先下手为强。当然最好是结成战略联盟，合而攻击他人，然后享受占便宜的快乐。船顺流而下，我们聊天的同时，还要注意人身安全，而且要防止被别的“战舰”袭击。我们已经忘却了周围的景色，时间也飞快地过去，两个小时的漂流就这样在欢声笑语中度过了。登岸时，已是下午五点。回来的路上，车里很安静，大家都累了，很多人已经睡去。

回来后的几天我一直在回味这次快乐的旅行，突然想到把它写下来，于是有了此文。古代的高人都喜欢隐于山林，这是多么好的去处。然而我认为这些隐士并非真是天子唤来不上船。要是真隐又怎被人知，更不是天下谁人不识君。中国的文化就是这样以退为进。然而今天我们不可能隐居于林间。现在建于林间的房子叫别墅，那是奢侈的生活方式。然而高人总是有的，说是小隐于林，大隐于市。

总的来说，那次出游感觉很好。一整天也确实够累，来去匆匆，只有中午吃饭时坐了一会，其他时间都是在赶路。但是我很快乐，因为远离城市，回归自然，忘记没完没了的工作，心情得到了放松，结识了新朋友。现在驴友的队伍不断壮大，很多人经常参加活动，可谓乐此不疲。



沈琳
市汽车行业协会

醉言醉语

天性不喜应酬，不善交际，但人在职场身不由己，尤其是入职协会后，更是天天同上下左右打交道，协调处理各方面的关系，不得不勉为其难去应付那些令人皱眉的商业间的交际应酬。杯觥交错是一种最有效的媒介也是一种负担呀。

酒这东西，喝之前可能是香的，喝了消化不了吐出来的，则是奇臭无比的。

自古就有贪杯的人。文人中当数李白，借着酒劲竟然敢让贵妃替他磨墨；武将中百姓最喜欢传颂的，不外乎是武松了。喝了“三碗不过岗”后，赤手空拳可以打死吃人的老虎。可见这酒的确比老虎更加凶猛。

古时酒歌、酒令是变体的歌赋：三五良朋在一起喝酒，喝的是气氛，《诗经》中的“大雅”和“小雅”，所谓宴乐之歌也。《鸿门宴》中的“项庄舞剑”，本来是为了助酒兴的，后来发展成为请歌伎舞女了，白居易《琵琶行》中的琵琶女就是请来助兴的。到了现代，琵琶女把唐装都换成了低胸透视装，到卡拉OK骗

小费来了。高级一些的客人，还要进包厢，进VIP房。若干年前，有个叫张艺谋的，拍了部电影叫《红高粱》，经一个叫巩俐的女同志一煽情，人人都会哼两句“喝了咱的酒，上下通气不咳嗽”了。但我担心如果真要是咳嗽，喝红高粱恐怕还是解决不了问题的。

现代人，尤其是现代的男人喝酒成了一种施展魅力的载体，一种欲擒故纵的交际，偶尔也成了生活的减压阀。男人的压力无非来自两个方面：家庭的和社会的。男人压力越大，他的酒量就越大。但反过来不一定成立：好酒的男人不见得是好男人。

男人醉酒，常常是源于各种应酬。为了工作要应酬，为了事业要应酬，为了哥们儿义气要应酬，为了柔肠寸断还要应酬。不同地位的男人有不同层次的应酬。该设的酒局不能不设，该参加的酒局无法拒绝。谁都清楚自己酒量的大小，然而酒至酣处，豪气使然，分寸的把握呀，老婆、孩子的嘱咐呀，也就抛于九霄云外了，

更何況有时候把握分寸的主动权根本不在自己手中。于是你来我往，推杯换盏，感情增进了，该办的事儿也办成了，该醉酒的人自然也就喝醉了。

许多场合如果你不醉酒，说明你诚意不够足，感情不够深，醉了酒，别人会说，这人实在，可交，能共事儿。这就是中国人特有的思维观念，用健康换取情感的增进、利益的所得。

我常庆幸自己不是男人，不会被逼着灌酒。如果真有人想挑衅，女人也可以以小杯去挡男人的一大杯。终究男人还是有些担心的，因为大家都信奉女人天生自带三分酒量，根本猜不出女人到底有几分保留，而男人则早已互相拼到晕头转向了。如果面对真正的酒疯子，女人大可一笑了之，也不会有人取笑你的。而男人则不同，谁敬谁喝了，谁敬谁没喝，什么看得起看不起的话就乱冒出来了，于是为了堵起哄者的嘴，不喝也得喝了。因为面子，男人宁可贡献出肝和胃也不肯放下手中的酒杯。

其实有什么事儿能比健康更重

要呢？感情也好，工作也好，有很多更好的方式可以替代喝酒。人人都知道应酬酒局的苦处，但是又都固守这一游戏规则，谁愿意成为人群中的另类呢？

男人们醉酒后的样子更是千奇百怪。每个男人都以为自己揣了满怀心事，酒桌上，几巡酒香飘过，他们开始一点一滴地吐露心声。如果同桌坐了位令人心仪的女子，他们会壮起胆子，大肆撩情。我没有见过醉酒的男人伸手打人，据说，这时候，挨打的人是醉酒的男人最亲近的也是最不在乎的人，这个角色通常应该是他们的发妻吧。

俗话说得好：男人酒后话多，女人酒后话多。我猜想男人的嘴可能是直接连着胃的，所以酒进了口就落了肚，落了肚以后就话多。男人平时要扮演“强者”的角色，掉了牙齿往肚里咽，而酒一落肚就和咽下的牙起了化学反应，所以话就开始多了。男人其实还是挺幸福的，酒高可话多，之后还有各种各样的专业场所来稀释，而政府英明之所在就是不禁酒，只“扫黄”。

但有一点对天下所有女人来说绝对是至理名言，那就是男人酒后吐的未必全是“真言”，有相当多的水分存在。男人故意借着酒精装疯卖傻，好比是抢劫了银行而无需被判刑，适当的时候，酒醒了，大脑记忆装置开始自动地删除一些在他看来会令其难堪而没有保存价值的东西。

人们都说古龙是新武侠小说的代表作家，我却认为他老人家在对男人与女人的认知方面更有建树。他的作品中有这样一段话：酒总是令男人想女人。酒是不是能令女人想男人？是的。唯一不同的是，男人喝了酒后，会想到各式各样的女人，很多不同的女人；女人喝了酒后，她往往只会想到一个男人——大多数时候她想到的是一个抛弃了她的男人。

Pet shop boys有一首歌叫“你只在醉了后才说爱我”。未听歌词之前，我还在琢磨这是一首开心的情歌，还是一首凄惨的情歌？有人对你“酒后吐真言”，你会觉得开心还是可惜？而这歌，气氛是哀怨的。

我绝对理解男人往往需要用酒精壮胆来示爱，但是一个男人如果只有在酒后乱性才敢说爱，只能说明他的胆小和放任。

有人说，酒后吐真言。但我觉得，真正酒醉的人，是一言不发的，醉如烂泥怎么还开得了口？那些借着

酒劲撒酒疯的，起码还欠着二三两的酒没喝吧。

好喝酒的本不分男女，但喝起酒来把握不了分寸感的，多半是男人。

酒真的是会让人高兴起来的好东西么？酒喝到醉的地步，这酒的滋味就根本品不出来了。酒喝到伤胃的程度，这酒就有些害人了。

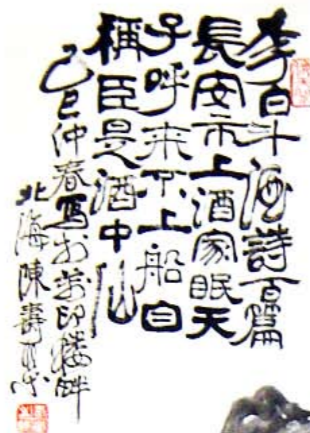
有的人喝酒那是在“品”，有的人喝酒那是在“拼”。

前者有雅量，后者有胆量。少喝宜情，多喝伤身。

喝到胃穿孔喝到吐血的，常常是年轻人。喝到中风喝到肝硬化的多半是青壮年。

善饮杯中物的老者，白发苍苍后才真正懂得酒是个什么东西。

酒无罪，对待酒的方式则决定着你自己的人生。



集团与市规划局直属分局举行“优胜者杯”羽毛球混合团体赛

为增进集团及各下属企业与政府职能部门之间的良好沟通，建立互动新平台，10月31日，集团与市规划局直属分局举行“优胜者杯”羽毛球混合团体赛。比赛由地产公司主办，信息公司承办。集团总经理施长跃，信息公司董事长张俊林，地产公司总经理饶剑锋，副总经理巫石明、郑月英，规划局直属分局局长张全江，副局长吕迪、彭建旭等领导和中层干部出席了此次赛事，双方领导进行了表演赛，并参与了场上的竞技，场上气氛异常热烈，最终市规划局直属分局以4：3的比分，险取“优胜者杯”。

(特发地产 周爽)



特发信息大力开拓西北市场，获甘肃移动6.5万芯公里订单

2007年上半年，经过西北片区业务员的努力，特发信息获得了甘肃移动的推荐，入围甘肃移动，获得了2.5万芯公里的分配量，打开了西北市场大门。对这一新市场，公司各级领导非常重视，对甘肃移动进行了多次拜访，深入沟通。公司业务员更是每月一趟，每次蹲点7、8天，对客户进行“围追堵截”，展开强大的市场攻势。经过半年多的攻关，公司在甘肃移动集采量之外又获得了1.5万芯公里订单。10月31日，公司再次获得甘肃移动2.5万芯公里订单。至此，我们2007年在甘肃移动一共获得了6.5万芯公里订单，为公司在西北地区市场开拓做出了贡献。

(特发信息 苏海芳)



(登台领奖 右一为许倩)

华日汽车员工许倩、于长伟双双挺进一汽丰田销售、服务技能大赛全国总决赛

10月11日，一汽丰田FT-3全国销售技能大赛——华南区赛在广州华夏大酒店圆满结束，特力集团华日汽车公司销售顾问许倩以总分第一的好成绩晋级全国销售技能大赛总决赛。这也是她在今年6月一汽丰田华南区“提高营销力，深化价值论”销售技能大赛上获得冠军后再次问鼎于该区赛。

10月14日在深圳T-TEP学校举行的“2007年一汽丰田服务技能大赛（第二届服务顾问科目）华南大区实操考核”赛事上，华日汽车公司于长伟也以第四名的好成绩跻身于全国总决赛。

我们期待许倩、于长伟在即将陆续举行的两赛事全国总决赛中再接再厉，取得优胜，充分展示华日丰田团队的优秀风采。

(华日汽车公司 王钰)

特发物业管理公司举行《劳动合同法》专题讲座

今年6月29日颁布出台的《劳动合同法》将于明年1月1日起开始实施。《劳动合同法》赋予了劳动者更多的权利，也对企业的权力形成了进一步的约束，这种约束要求企业更多地履行社会责任，且具有强制性。这就对物业管理公司这种劳动密集型企业的经营管理提出了更高的要求。

为适应这种要求，10月15日下午，特发物业管理公司邀请深圳市总工会职工继续教育学院的王成辽老师在公司会议室举行了有关《劳动合同法》的专题培训讲座。讲座由公司党支部书记袁洪章主持，公司领导、各部门负责人、各管理处主任、人力资源部全体员工参加了讲座。

讲座主要由王成辽老师讲解三方面的内容：1、《劳动合同法》的重点解读；2、《劳动合同法》与现行劳动法律法规的比较；3、《劳动合同法》争议的焦点及运用对策。通过王老师详细生动的讲解，大家对《劳动合同法》，尤其是对其中企业权力与员工权利关系的新规定有了更深刻的了解。讲座结束后袁洪章书记做了发言，要求参加讲座人员回去后要组织本单位本部门员工继续深入学习《劳动合同法》，积极应对《劳动合同法》实施对企业经营管理形成的挑战。

(特发物业公司 朱坚胜)

