

# 《特发》月刊

## 2012年集团各单位、企业投稿采用、得分表

单 位	数量	分 类 与 权 重						总分
		短讯	权重	文章	权重	主题约稿	权重	
集团 公 司	92	6		75		11		189
集团 领 导	24		1	15	2	9	3	57
办 公 室	5		1	5	2	-	3	12
党 委 办 公 室	24	3	1	19	2	2	3	45
人 力 资 源 部	6	1	1	5	2	-	3	11
计 划 财 务 部	8	2	1	6	2	-	3	14
企 业 一 部	10		1	10	2	-	3	20
企 业 二 部	9		1	9	2		3	18
审 计 监 督 部	6		1	6	2	-	3	12
系 统 企 业	337	177		159				498
特 发 信 息	91	63	1	24	2	-	3	115
特 力 集 团	65	31	1	33	2	-	3	98
黎 明 集 团	52	21	1	23	2	1	3	77
香 蜜 湖	8	2	1	6	2	-	3	14
小 梅 沙	43	21	1	21	2	-	3	64
高 尔 夫	1	-	1	1	2	-	3	2
特 发 地 产	35	7	1	28	2	-	3	63
特 发 物 业	41	17	1	22	2	-	3	63
华 丽	1	-	1	1	2-	-	3	2
总 计	429	183		234		12		687

各类图片、书画作品：870张（幅），集团外社会投稿1篇。

注：地产信息动态、旅游行业动态、优秀文摘权重为2，等同文章；书法、摄影作品权重为1，等同短讯；职业星权重为3，等同主题约稿。



### 编 委 会

主 任：刘爱群

副 主 任：张俊林 林婵波

编 委：王 宝 张瑞理 刘学优 郑海天 郁小平  
邹 立 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 - m a i l：tefa@sdg.com.cn

主管主办：深圳市特发集团有限公司

登记证号：粤内登字B第10250号

印刷单位：深圳市源昌盛彩色印刷有限公司

内部资料 免费交流

本刊选用的部分图片、文字，如未能与作者取得联系，  
请您即联系本刊，即付稿酬。

# CONTENTS 目录



## ■ 公司要闻

- 04 特发集团把好“五关”全方位加强审计监督工作\市国资委监督稽查处
- 05 特发物业十年磨剑成功打造高新园区物业服务优质品牌\武凯佳

## ■ 特发论坛

- 06 实行“一次做对”管理，实现企业卓越绩效\刘学优

## ■ 企业文化

- 09 深化核心价值观宣贯，引领核心竞争力提升  
——集团2012年企业文化建设工作总结\集团党委办公室

## ■ 商海之道

- 13 管理改革创新，文化建设引领  
——特发信息电力光缆四年成长记\苏海芳
- 17 因地因时制宜，创新改善并举  
——黎明计财部向先进企业取经、优化提升自我\张川巍

## ■ 优秀文摘

- 20 一江春水向东流（节选）\任正非

## ■ 管理视角

- 22 企业人才队伍建设的特点及手段、措施\吴锐楷
- 26 绩效管理刍议\张锐佳

## ■ 职场工作

- 28 抢救“海上大熊猫”的45个日日夜夜\魏鹏程
- 31 平凡的工作，不平凡的精神  
——精于细节的特发物业人\魏成林

## ■ 聚焦经营

- 33 特力召开水贝珠宝产业园项目工程进度计划专家研讨会\李玉东
- 34 分析形势、统一思想、研讨措施，推动“十二五”战略顺利完成  
——特发信息召开年度市场工作会议\黄斌
- 34 特发信息光纤扩产项目完成主体封顶\黄斌
- 34 特发信息光网科技参加第14届高交会\胡立峰
- 35 特发信息开展投资者保护宣传活动，“积极回报投资者”\杨喜
- 35 仁孚特力圆满举行全新奔驰GLK华南首发会\李雪非

- 35 黎明镒清微量X射线人体透射安检系统研发成果产业化项目获市海外高层次人才创新创业专项资金立项\张志彬
- 36 新疆机场集团安检总站站长一行来黎明镒清公司考察等二则\张志彬
- 37 黎明长龙公司铁路信号集中监测设备通过铁道部运输局质量监测、检验等二则\王强
- 37 北京交大一黎明长龙2013年“软件工程”在职研究生班入学考试在深圳举行\王强
- 38 黎明蓉华公司参加2012年全国连锁店展览会等二则\肖攀
- 38 特发小梅沙海洋世界喜获国家AAA级标准化良好行为企业荣誉称号\康尚稳
- 39 特发物业公司完成2012年度管理体系内部审核\赵兴华
- 39 南粤幸福周，精彩邻里节\李晓佳

## ■ 地产行业动态

- 40 多地微调政策缓解地方财政吃紧，或促楼市升温等10条\《特发地产信息》

## ■ 旅游行业动态

- 42 中国游客去年海外消费720亿美元 将成世界之最等10条\特发小梅沙

## ■ 员工情怀

- 44 珍惜青春，做好现在\陈丽娟
- 46 静心享受生活\陈娜
- 47 不求显赫一时，但求永远存在  
——电影《忠诚与背叛》观后感\张渭炎

## ■ 诗海拾贝

- 48 秋韵\刘文清
- 48 其实幸福很简单\彭长欣

## ■ 杂言随笔

- 49 品性和习惯\杨红
- 50 人生的阶梯\黄利敏
- 51 那一缕乌镇\张思香 涂修能
- 53 悠然清迈，缤纷曼谷  
——泰国旅行札记两则\杨聂引

## ■ 读学心得

- 56 好书推荐——《遇见未知的自己》\李春秀

封二：《特发》月刊2012年集团各单位、企业投稿采用、得分表



# 目录





## 特发集团把好“五关” 全方位加强审计监督工作

■ 市国资委监督稽查处

特发集团把好“五关”，全方位加强审计监督工作，以督促管理，以服务增效益，发挥审计“免疫系统”功能，帮助企业提高营运效率、实现价值增值，近年先后荣获市内审机构优秀审计项目奖和市内审工作先进单位等荣誉。

### 一、把好对审计工作的领导关

由集团董事会领导审计工作，审计部在审计与风险管理委员会指导下独立开展审计监督工作，对董事会负责并报告工作。

### 二、把好审计工作转型关

把好审计工作转型关。围绕中心目标，从传统查错纠弊向审核评价、服务鉴证职能转变，推动审计转型，提升审计效果，下属企业香蜜湖公司根据审计部提出的13条建议，出台了9项管理规章，成立物业租赁审价小组，业绩从审计当年的1024万元利润大幅攀升至目前5913万元，应收租金由3000万元降至零欠租，成效显著。

### 三、把好资产评估监督关

从合规性和合理性的维度，对资产评估项目进行认真细致的审核，把好资产评估监督关，维护国有资产安全。在转让参股企业华明公司股权涉及的

评估项目备案过程中，通过实地现场查勘和反复审核论证，促使中介机构修正评估结果，评估值比原报告增加8087万元，使集团股权转让收益增加2693万元。

### 四、把好风控体系建设关

推进风险内控体系建设，开展访谈调查、梳理制度流程和授权体系，进行全面风险评估与诊断，识别73项风险及内控缺陷、39项制度缺陷；制订重大风险评估标准，编制风险控制矩阵，搭建风险管理数据库，确定了8项重大风险；制订内控缺陷整改方案和重大风险管理应对方案并予以落实，并在年底前完成内控自评价工作。

### 五、把好制度建设和队伍建设关

在去年发布35项管理制度的基础上，今年新订资本运作、内控评价等11项制度，修订财务、投资等15项制度，建立健全集团制度体系并有效落地。另外，加强审计监督人员队伍建设，采用案例分析、理论研讨和对标学习等形式，提升审计监督工作水平。☺

（注：本文摘自市国资委《国资简报》2012年第33期；市国资委网站《监督稽查》工作动态）



## 特发物业十年磨剑成功打造高新园区 物业服务优质品牌

■ 武凯佳/市国资委企业二处

近期，在华为公司首届全国“基建、物业、行政服务供应商大会”上，市国资委下属的特发物业管理有限公司（以下简称“特发物业”）从国内外众多知名物管服务供应商中脱颖而出，被评为“2011年度华为物管服务优秀供应商”，充分证明市属国企不俗的服务品质和业绩表现。

**一、合作时间早，技术要求高。**特发物业与华为的合作始于2000年10月，华为是世界著名企业，通信行业的龙头，对物业服务品质要求非常高，要求物业服务公司必须具有超强的应急能力。A类设备的完好率必须达到100%，B类设备的故障修复时间必须小于24小时，办公楼中全部人员的应急疏散时间不得超过10分钟，办公区二氧化碳浓度、甲醛含量、新风量以及办公区不同环境下的灯光照度指标要定期监测，不合格者须及时整改。

**二、管理面积大，服务范围广。**目前，特发物业管理的华为高新园区物业面积已增加到100多万平方米，占华为全国所有科技园区物业总面积的近40%。并随着华为全国布局的步伐，先后在杭州、上海、北京、廊坊、成都、武汉成立分公司，为华为公司提供“贴身”服务，管理内容涉及设备维护、安全保卫、清洁、绿化、强弱电、礼宾服务等多个领域。

**三、管理水平高，专业素质好。**特发物业率先在

华为项目引入ISO9001、ISO14001和GB/T28001等管理体系，并根据高新园区运行特点，研究制定了30多万字，品质标准达500条的《华为高新科技园区物业服务规范制度》，从安全人员的身高、仪表、仪容、证照检查时应保持的距离、询问语句、手势都有严格规定。针对高管区域安全防范的特别要求，从五星级酒店引进多名管理人员，还不惜重金，安排人员参加英国管家协会组织的“英国铂金管理培训班”学习，为VIP区域提供超五星级水平的专业服务。

**四、取得成绩多，竞争能力强。**特发物业先后配合华为完成胡锦涛主席、温家宝总理等数十位党和国家领导人及外国元首的接待工作，其服务团队良好的形象、过硬的本领，赢得了贵宾们的高度赞赏。在华为举行的“安全技能大比武”、大型专题宣传竞赛等各类竞赛中，特发物业连续多年获得冠军殊荣，平均每年收到华为有关部门及员工的感谢信达300余封。今年5月，特发物业在与“高纬环球”和“江森自控”两家来自世界500强的专业设施管理公司及国内多家重量级企业的竞争中，凭借过硬的实力再次杀出重围，成功中标华为成都基地项目物业服务合同，进一步巩固了与华为公司的合作关系。☺

（注：本文摘自市国资委《国资简报》2012年第33期；市国资委网站《鹏城国资》）



## 实行“一次做对”管理，实现企业卓越绩效

■ 刘学优/特发黎明董事长

### 一、“一次做对”理念及管理体系

“一次做对”，是“用正确的方法第一次将正确的事情做正确”的态度、思路和方法，是企业追求卓越绩效经营目标的管理文化理念。“一次做对”管理体系可概括为：以战略目标为方向，以满足股东、社会和员工需求为中心，以数据或事实为管理基础，以文化牵引力和机制驱动力为主轴，以“尊重人性、持续改善”为原则，以降低成本为纲，重心前移、预防为主，从解决“人”的问题入手，人员、管理过程、企业利润共管齐抓，循序渐进地改变员工心智，改善企业组织结构，改变企业运行机制、考核评判标准、员工行为习惯，系统地提升企业经营管理水平，以期多快好省地达成绩效最大化目标的一套体系。

“一次做对”管理体系源于克劳士比零缺陷管理，并与我国空军实战训练体系（主要是通过全面系统的预

见性的仿真培训、仿真训练，达到厚积薄发，实现地面训练多流汗，空中飞行无失误的目标）相结合而衍生出来，应用于中国企业管理实践。“一次做对”管理是在实践约瑟夫·朱兰、戴明、菲利普·克劳士比等质量管理大师的管理思想、管理理念及5S、ISO9000族、精益管理、零缺陷、卓越绩效模式、TQM等管理体系的过程中，把中华优秀传统文化创造性地和西方先进的管理理念、管理技术和管理系统融和起来，针对中国企业员工的特点，探索出的一套调整价值取向、改变思维方式、去除不良习惯的管理体系。它引导员工追求“一次做对”的职业化工作作风，有效地提升服务质量、管理质量和经营质量，达成员工、股东、社会多方满意，促进企业组织基业长青。“一次做对”管理体系长期跟踪学习实践，把理念和文化具体化、步骤化，能够在中层和基层逐步落实，实现企业绩效整体飞跃，达到从优秀到卓越的突变。

### 二、“一次做对”管理的必要性和重要意义

企业管理的理念很多，如战略决定成败、质量决定成败、细节决定成败等，这些管理理念都对，关键是实施，是“做”，且要一次做对。“一次做对”管理体现了“做”这个行动，且做的结果要求是“对”。“一次做对”管理体系是继承现行各种优秀管理理论和方法的成果，并将之系统化综合创新发展的结果，它与这些实践证明行之有效的优秀管理理论和方法并不相排斥、脱节，它们之间有机融合，相辅相成。企业内部战略规划经过科学论证，指明发展方向，是“一次做对”的基础和关键；企业管理机制不断完善创新，流程管理清晰，是“一次做对”的制度保障；业务部门沟通到位，相互配合协作，在实现企业战略时心往一处想，劲往一处使，是“一次做对”的执行路径。“一次做对”不仅解决企业当前的运营问题，更为企业长期稳定发展建立合理的管理体系；它不仅仅是让企业生产高质量的产品，更是为企业培养高质量的人才；它将企业短期利益与长期愿景相结合，使员工个人发展和企业战略目标相一致。“一次做对”管理体系操作训练简单直接，但方法有效。什么是优秀？我们知道，“对”和“好”不是一个概念。通常“好”的概念，没有一个特定的标准，你说你做好，我说我做好，到底谁好，在管理方面具有很大的评判难度。所以应该强调“一次做对”，即按照客户和股东的标准来做，如果每一次都按照客户和股东的标准做对了，那这个公司就是优秀企业；如果次次做对了，公司的战略就做对了，同时执行系统做到位、监管系统做到位，就跨进了卓越型企业的行列。实行“一次做对”管理，追求“一次做对”，对企业十分必要，具有重要意义。

### 三、树立“一次做对”理念，培育“一次做对”管理文化

随着社会的发展，企业文化管理时代已经到来。过去那些只照搬和模仿西方企业管理理论的管理者，已经不能适应当代企业的发展。“一次做对”管理继承现代

企业管理理论和方法的诸多优秀成果，又加以系统化综合创新，目标导向明确，追求“一次做对”，是企业面对激烈的市场竞争，提高执行力，追求卓越绩效的新型管理文化。“文化”是企业一切经营管理活动的核心，是企业的灵魂。实行“一次做对”管理，是对企业传统经营管理文化的变革。变革文化，必须从转变观念着手，树立“一次做对”理念，在企业形成浓厚的“一次做对”企业文化氛围。变革文化必须领导先行、全员参与。企业文化不能只挂在墙上成为标语口号，“一次做对”管理文化理念要得到员工的认同，变成员工的思考模式和价值取向，形成工作习惯，管理高层和员工共同参与和力行是文化变革的有效保证。要通过建立文化激励机制，一以贯之，反复地倡导、灌输、训练和强化，形成以“一次做对”理念为指导思想和行为准则的企业执行文化、绩效文化。“一次做对”管理文化形成了，就如同企业建立了一个高效的生态系统，预见问题即能快速反应，如同身体内的白细胞发现细菌后，调动全方位的能力，消除解决问题。

### 四、转变运营管理方式，实施“一次做对”管理

参与式管理是“一次做对”管理的一个重要方面。企业创造一个参与的平台，员工可以通过此平台发表自己的观点，企业对可行的意见采纳并给予奖励，以鼓励和带动更多的员工参与。参与式管理最关键的是要了解员工的心理需求，并提供条件给予满足，在此过程中，企业可以获得更大收益，很多管理和技术难题也能在此过程中得到暴露和解决。参与平台的打造和建设，实施参与式管理，是“一次做对”管理促进企业管理变革、转变运营方式的一个重要方面。

“一次做对”管理强调一切以客户和股东需求为中心，做正确的事，追求第一次把事情做正确。预先防范，把“错了，思考，再做”的行为模式转变为“想对，预防，再做”。重点突破，系统解决，执行有力，文化落地，机制创新，三公到位，尊重人性，持续改善。



“一次做对”管理要求以流程为基础的绩效考核。将公司战略分解到各个单位和部门，通过目标分解形成关键指标和监控指标，引导中层及基层员工的行动同公司战略方向一致，共同做对，提高企业的战略执行力。它要求企业经营管理团队内部也应该建立起一套决策机制，计划高于策划，落实高于决策，执行高于创意。

“一次做对”管理要求高效匹配的组织结构。企业组织结构简单清晰，使员工明确领导层关注什么，控制什么，倾向鼓励什么，引导员工“一次做对”。

“一次做对”管理体系要求有好的激励机制。企业找对合适的管理人员，结合恰当的激励机制，就会保留住一批忠诚的职业化人才跟随公司发展。正面激励为主，辅以对“出格”的行为进行处罚。好的机制可以造就人才，使人才脱颖而出，机制不好，“好人”也会变成“坏人”。经常将那些有助于企业核心价值观形成的激励措施向全体员工发布，执行公平、公正的分配制度，并尝试结合职业生涯规划的发展型激励，把内、外在激励有机结合起来，更加有效地提高激励效果，形成“一次做对”的保障机制。

### 五、做好“一次做对”管理，提升企业绩效

实施“一次做对”管理体系是对企业现有管理体系的变革，须将理论学习与实践相结合，建立起对人、过程和目标的全方位一体化管理，夯实基础，把员工的主观能动性当成生产力来管理，实现从“一次做对”到“次次做对”，从个人“一次做对”到团队“一次做对”，最后到全组织系统“次次做对”的变革。一步步接近目标，一步步解决问题，给企业创造实实在在的价值，产生卓越绩效。

夯实“一次做对”的基础训练，提升公司整体执行力，是企业获得卓越绩效的有效步骤。改变现状，必须痛下决心改变观念、承认差距，在组织内部营造一种以“一次做对”为荣，造成失误损失为耻的舆论氛围；组建有决心、有恒心、能实战的团队，完善激励机制，保留促进企

业提升的制度，摒弃阻碍企业发展的意识；加强教育培训和基础训练，厚积薄发，在“地面”训练吃苦流汗，在“空中”就能战斗力超强；预先防范为主，发挥主观能动性，使用客观科学的标准来评判和衡量业绩；树立成功的榜样，让榜样评选过程透明化，规则明确，标准清晰，让员工容易接受、模仿和学习。

当下，黎明正处在发展转型的关键时期，原有业务范围正在缩窄，新的业务尚未形成效益，现还保有物业租赁优质资源，企业上下全体员工应提升市场化意识，树立“一次做对”的管理理念，提高执行力，并坚持不懈。力争“一次做对”，走好每一步，就能推进企业绩效的大幅提升，促进企业战略目标的实现，使黎明成长为一个具有市场竞争力的，社会、股东、员工多方满意的公司。☺



■ 集团党委办公室

2012年，是特发集团提炼形成核心价值观后，深化宣贯、融入经营管理，发挥引领作用的重要一年。实现债转股后，特发集团在实施收缩做实、实现持续平稳发展的过程中，着眼于指导改革、引领转型发展，精心谋划设计，员工广泛参与，做实做优企业文化，积淀了特发企业文化特质，用行动凝练了企业精神；2009年颁布《企业文化建设三年纲要》，确定了职业化价值取向；2011年初，几经讨论，进一步提炼出符合本企业实际和经营发展需要的核心价值观“全员职业化 成就美好生活”。2012年，着重“软”实力结出“硬”果实，从进一步深化宣贯入手，指导市场化改革的深入，促进职业

化发展，引领核心竞争力的提升。

### 一、深化宣讲交流，力促核心价值观的落地和根植

企业文化的落地，需要深入人心，成为行动的先导。2012年，特发集团大力宣传和阐释核心价值观及其深刻内涵，加强研讨交流，深化理解和认同，促使特发集团的核心价值观根植于全员心中。

（一）领导带头发动。集团领导班子通过各种会议、上党课、发表文章等多种方式，带头对核心价值观进行多层次、多角度的阐释，发动大家对照企业实际、



工作实际理解和体会核心价值观，并开展讨论、交流，强化集团全体员工对特发核心价值观的认识和认同。集团各企业领导在各种场合，结合企业实际，宣传贯彻落实集团核心价值观，指导各企业提炼和提升本企业的核心价值观。

**（二）深化研讨交流。**《特发》月刊以特发人写特发事、写给特发人看的鲜明特点，变刊物的单向宣传为双向研讨交流，成为广大员工深入参与企业文化建设、用企业文化引领工作的重要平台。2012年，围绕核心价值观的宣贯，集团专门召开了编委会会议，讨论研究深化核心价值观宣贯；编辑部立即组织通讯员会议落实相关措施，实现改版、增设栏目，加大组稿力度，组织专稿、开辟专题。全年共发表各类企业文化文章28篇，专题研讨文章13篇，深化了核心价值观及其落地的研讨交流，促进了贯彻落实。同时，集团各企业结合自身实际，充分发挥内部报刊和网站、宣传栏等载体的功能，鼓励吸引全员广泛参与，深化研讨交流，形成了集团上下齐心、良性互动的根植集团核心价值观的生动局面。

**（三）扩大联络传导。**2012年，集团参加深圳市委组织部组织开展的深圳市企业文化巡礼活动、参评广东省诚信企业、参加中国首届公益慈善项目交流展示会等活动，向社会传导集团的企业文化和核心价值观，提升集团的品牌形象。同时，积极发挥工青妇各级组织的作用，通过各种形式慰问和关心困难党员、员工的生活；开展丰富多彩的联谊文体活动，加强企业、员工之间的沟通交流，在传导集团核心价值观的同时，进一步增强了健康、向上的企业文化氛围，有效提升了企业的凝聚力和团队精神。

## 二、深入规章制度，强化按制度办事的职业习惯

规章制度是企业文化“软”实力转化为“硬”成果的重要媒介。特发集团坚持用制度来管理企业，2012年，再次展开规章制度的全面修订、完善工作，将集团

核心价值观导入经营管理的各项工作和各个岗位，固化企业文化建设成果，让特发企业文化成果转换为特发人的职业习惯。

**（一）滚动修订制度，提高运行规范水平。**集团结合经营形势和企业发展实际，积极推动制度建设和制度创新，对规章制度进行滚动修订。今年，集团聘请了专业中介机构协助完善风险与内控体系，对各项规章制度进行全面的梳理诊断，进一步查找和修补制度漏洞，共查找出39项缺陷，提出了全面的整改、完善措施，落实到各部门，限期完成。各职能部门紧密协作，进行整改，做进一步完善和增补。一年来，共修订规章制度15项，新增制度12项，有力促进了企业经营的规范运作，释放了自主创新潜力，使运营机体更加健康有效，制度活力逐步显现。

**（二）优化工作流程，提升执行有效性。**为使制度规则进一步深入、细化到实际运作的每个节点、每个岗位，集团在对制度修订的基础上，对资金管理、项目管理、投融资管理等15个重要管理流程进行梳理和优化，明确各个岗位职责、细化权限和时限，使制度的执行更加具体、透明，形成各项工作的具体运作规程和操作指引，增强其效能的发挥。通过优化流程、落实机制，确保管理行为的制度化、规范化、科学化，做到用制度管权、管事、管人，提升了执行的有效性。

**（三）严格按制度办事，强化职业化行为习惯。**融入了核心价值观的特发集团制度体系，通过实际运行，广大员工日益熟悉和掌握，逐渐成为大家普遍遵从的理念和作风；又经过反复的操作、体验，辅之以宣讲、交流、检查、考核、评比等多种方式和途径的持续固化，逐步深入到每一个员工的思想言行里，养成自觉按制度、程序处理问题的职业习惯。

## 三、融入经营管理，增强市场竞争能力

特发集团核心价值观的基础是市场化、精髓是职业化，其引领作用体现在经营管理市场化、职业化程度的

不断提高，增强企业的核心竞争力。多年来，集团秉持向市场看齐、用市场标准衡量工作的理念，打造职业经理人队伍和专业化、职业化员工队伍，激发各层级团队的智慧和潜力，抓经营促管理，增强市场竞争能力。

**（一）配好班子用对人，提高经营管理整体水平。**集团始终坚持“德才兼备，以德为首”的标准选人、用人。今年继续调整优化各级管理团队，把善团结、会带队、“能干成事”的人才配备到重要岗位，在发挥核心人才领作作用的同时，激励广大员工提高和发挥才能，谋效益、重经营、做贡献。目前，集团两级班子普遍精神状态好，团结协作好，多数二级企业班子的市场开拓能力强，能打硬仗；总部中层德才兼备，不须扬鞭自奋蹄，加班加点工作不声张，遇到矛盾不推诿，协作共进成为习惯，集团因此提出中层向总部机关看齐，各企业普遍服气，并作为目标努力提升自己。

**（二）升级薪酬考核办法，提高经营管理质量。**2012年，集团针对市场变化，按照国资委要求，大力推进EVA考核，围绕“十二五”规划，强化战略的分解和承接。同时，引入专业中介机构，对各岗位职责、业绩评价指标体系和操作办法进行改造升级，推升考核评价体系的市场化，强化薪酬、考核的绩效导向，使经营管理工作重效益有质量。集团还将企业文化建设列入年度考核，设置相应指标和权重，将考核结果直接与薪酬绩效挂钩，并进入业绩档案，作为职务任免、使用的重要依据，促进各企业大力开展企业文化建设和经营管理水平和盈利能力的提升。

**（三）开展知识化经营，提高市场竞争层次。**“十二五”期间，集团面临的战略性任务对经营管理提出了更高的知识要求。2012年，集团把加强学习、开展知识化经营，将知识转化为生产力，推动转型升级，作为一项重要任务来抓，积极开展商业模式、战略管控模式等方面的考察、调研、交流、论证，取得初步成果，集团和系统企业未来商业模式探索已具雏形，有的已着手推进；市场拓展、科技研发、项目设计及前期工作取

得较大进展，正日益向战略目标趋近。

## 四、深度开放和学习，提升战略管理水平

面对集团转型升级的艰巨任务，2012年，集团进一步加强开放和学习，把构建学习型班子和学习型企业作为企业文化建设的着重点，打开胸怀，不仅深化对外界、对资金、对技术、对人才等等的开放，更注重学以致用，根据战略发展的需要，将先进的理念、技术、管理用以解决商业模式探讨、项目开发和管理、人力资源管理等问题，提升战略管理水平。

**（一）营造浓厚职业化氛围，鼓舞员工与企业共成长。**浓厚的职业化氛围能够熏陶、鼓舞员工积极进取。集团着力营造客观公正、和谐简单、员工与企业共同成长的浓厚职业化氛围，一方面，通过强化先进理念，特别是核心价值观的宣贯，调节、引导心态和心智，改善、优化员工的职业思维、行为方式；另一方面，创造条件，畅通职业发展通道，确保为企业效力的人才都有提高能力、发挥才能的平台，以相应的收入、成就感鼓舞员工，在推动企业发展的同时，不断提升自己，以企业的持续发展带动员工的不断成长，延展职业发展空间，实现个人与企业的共同发展。

**（二）提升培训针对性和有效性，不断提高员工素质。**2012年，集团修订了《员工培训管理规定》，对学习培训加以进一步的规范，加大鼓励力度。集团总部侧重于以绩效考核和岗位说明书为导向制定培训计划，打造内部讲师团队，加大内部培训力度；同时，依托网络平台，开设了网络学院，既拓展了学习培训的广度和深度，满足各类不同的学习需求，也强化了考核评价，提高了学习培训的效果。各企业围绕提高专业素质和业务能力，积极利用内外培训资源，开展各类专业知识和技能培训，全年各类培训近4000人次，促进了员工素质的提升和专业化、职业化员工队伍建设。

**（三）深化对标管理，增强战略推进效果。**特发集团大力倡导“向市场看齐、向先进企业看齐”，积极

开展对标管理。2012年，结合各企业的战略承接和落实，对对标工作做出统一部署，制定了集团标杆管理工作2012至2014年三年滚动计划，引导企业以更加开放的心态，吸纳一切有益的力量，为我所用，使其成为企业经营管理的营养素。各企业积极响应，围绕落实战略任务，根据各自的实际，深入开展对标工作，有力地推动了市场拓展、项目的研究和推进，取得了较好的成效。目前，集团对标管理体系基本确立，管理机制日臻完善，管理水平进一步提升，推动了对标工作的不断深化，企业谋战略抓落实的能力得到提高，持续较快发展的基础更加稳固。

经过集团两级班子和广大员工的共同努力，“全员职业化、成就美好生活”的核心价值观得到广泛认同；在核心价值观的引领下，两级班子团结进取，广大员工敬业勤奋，集团上下人心聚、风气正，讲才能、比干劲、看贡献的风气已开始生根开花。集团两级管理团队的执行力、战斗力及企业和谐、健康、向上的氛围，已成为特发干事创业可持续发展的两个优势。2012年，特发集团各项经营任务预计均超额完成，重点项目取得进展，商业模式升级转型已开篇布局，企业核心竞争力得到提升，特发集团已站在新的起点上展翅欲飞。☺

#### 附：特发集团2012年获奖情况

序号	时间	颁奖单位	获奖内容
1	1月	市出版业协会	2011年度深圳内刊传媒奖“十佳企业刊”
2			《家庭基金会的故事》被评为全市内刊“好通讯”一等奖
3			《领悟“思利及人”的处世哲理》被评为全市内刊“好言论”二等奖
4			《合肥取鲸记》（组图）被评为全市内刊“新闻摄影”（组照）三等奖
5			集团系统企业特发信息的季刊《信息窗》、特发物业的企业报《特发物业》分别被评为优秀企业刊、报
6	3月	市内审协会	第四届内部审计常务理事单位
7	4月	广东省企业联合会 广东省企业家协会	2011年度广东省最佳诚信企业
8	4月	广东省企业联合会 广东省企业家协会	诚信公约会员单位
9	年度	深圳市羽毛球协会	明星对抗赛获团体冠军
10	年度	中国羽毛球协会	“红牛杯”业余羽毛球大赛获深圳赛区第四名
11	4月	市总工会	深圳市工会财务工作先进集体
12	7月	中国公益慈善项目 交流展示组委会	入选参展首届中国公益慈善项目交流展示会
13	8月	市国资委	2012年第六届深圳市国资委党委系统“深业杯”乒乓球赛1、A组男子单打亚军；2、A组女子单打第三名；3、B队男子单打第五名

## 管理改革创新，文化建设引领

### ——特发信息电力光缆四年成长记

■ 苏海芳/特发信息电力光缆事业部

历经4年时间的的发展，特发信息电力光缆从一个需要呵护的稚嫩的幼苗逐步成长为可以独立阻挡风雨的小树。在特发信息“责任、效率、坚韧、开放”文化理念引领下，公司各项管理改革创新稳步实施，推动了企业管理工作的发展，公司经营逐步走入正轨，不断发展壮大。

#### 一、重组、改革组织架构，打破部门墙

从2008年初到2009年，在最初成立一年多的时间里，由于专业管理人员不足，仅设置了制造部、质控部、商务部、销售部、综合办五个部门，没有技术开发部，组织机构不完善，公司以维持正常生产运营为目的，基本不涉足研发工作。





2009年3月，制造部拆分为生产部和设备部。2009年10月，为适应客户对新产品，主要是OPPC智能导线、配套接头盒等市场需求的扩大，公司成立了技术开发部。2010年3月，出于统一管理，协同生产的理念，工艺、生产和设备职能重新整合为制造部；物料和计划职能则从生产部分离出来和商务部合并为计划商务部，成立了跨生产和销售两大系统的一个桥梁部门。这些措施在电力光缆运营的初期，管理人才缺乏，各项管理不规范、不细化的形式下发挥了很重要的组织作用。

随着电力光缆销售、生产规模的扩大，各项管理制度不断健全完善、流程建设重新打造、骨干人才逐渐培养成熟，2011年底，计划商务部以业务模块进行了拆分，订单、物料、计划、发运、信息管理等职能纳入计划部，报价、技术支持、投标、合同管理、回款等与销售密切相关的管理职能纳入商务部。同时，适应海外业务快速发展的特点，销售部也拆分为国内销售部和海外销售部。

历经4年时间的分分合合，部门业务流程不断清晰，部门间的冲突、摩擦减少，打破了部门墙的阻隔，彼此互相配合，也在竞争中共同发展。

## 二、奠定管理基石，建立、完善、优化流程和制度

2007年底，电力光缆正式从特发信息光缆事业部这个大家庭中分离出来，开始独立门户。由于没有经验，就像一个蹒跚学步的孩子总是想紧拽着母亲不肯撒手。作为从光缆事业部分离出来的子体，在电力光缆很多日常运营活动中，也承袭着来自母体的一些特征，包括质量体系、规章制度、管理规定，甚至处事风格。同时，又因为没有全面继承、学不精细而导致四不像。没有自己的工服，找大厂借，经常是尺码不齐，员工服装各异，就像游击队；外部客户来厂验收，找大厂帮忙，但是很难协调好细致的日程安排，经常导致客户不满意；制造、质控、综合管理、薪酬管理等工作中只要找不到依据的就去搬大厂的规章制度，结果是照抄、照搬、照用，也不去管是否适合事业部的情况，管理显得混乱无

章法。

2009年，电力光缆1岁，已经能够独立行走，逐渐开始了建立健全各项规章制度的探索，动手建设自己的小世界。2009年3月，在中介机构华夏认证中心的帮助下，电力光缆第一版质量、环境、职业健康与安全三合一管理体系出炉，成为公司第一份大型且具有较高价值的指导性文件；同时，根据业务发展的需要，公司引入了ERP管理系统。但由于是初长成，加之新上任的领导管理经验不足，流程也不清晰，各部门职能混乱，基础管理工作很不扎实。结果就是管理干部疲于应对各种矛盾，协调部门间冲突，员工工作积极性不高，生产管理现场混乱，生产效率偏低。

2010年，电力光缆2岁，开始稳步前行。3月份，公司开始大范围的流程优化建设，通过清晰功能需求，加快信息流转，减少流程环节等方面界定出各部门的业务范围，并制定相关的管理规定。10月，流程优化项目正式通过验收并开始试运行。

2011年，电力光缆3岁，开始学着怎么去跑。在特发信息的牵头组织下，电力光缆相继引入了一线员工培训体系和基层领导力建设两个大型培训项目，构建了基层管理平台：基层员工岗位逐渐清晰，薪酬与岗位挂钩体现出相对公平性；原师傅带徒弟这种初始的员工成长方式逐渐转化成依据明确标准和流程进行培训和考核，快速复制培养一线员工的标准体系中；基层管理团队职责明确，每日工作内容得到清晰界定，早晚会清晰交接班，有效提高了基层领导的作用。同时，电力光缆在全公司内倡导“遵流程，循规范”的做事理念。2011年11月16日，公司邀请到华夏认证中心的专家来公司做有关质量、环境、安全管理方面的培训，进一步提高了管理团队对质量、环境、安全管理系统的认识；2011年8月-12月，电力光缆管理体系文件流程优化项目展开，按照PDCA循环对公司体系各阶文件进行了梳理并修订完善，同时辅以2个月时间的文件全面培训与考核。各级班组长，各级主管和部门经理全部参与了培训并以相对优异的成绩通过了考核，全面提高了员工对体系通用和专用文件的深刻理解，为体系在公司的贯彻实

施打下了基础。

2012年，电力光缆4岁，找到了目标，试着去学习和超越。伴随着5S管理项目如火如荼地开展，公司员工精神面貌、现场管理水平都发生了重大的变化。从领导到员工，着装整齐划一，员工按规做事，全面提高安全防范意识；现场规划布局合理，物品清晰三定；安全护栏整齐到位，物流顺畅，现场面貌焕然一新。2012年5月，经过全面修订的电力光缆第



二版质量、环境、职业健康与安全三合一管理体系发布，同月公司顺利通过体系外审，并得到了华夏认证中心专家们的高度评价。伴随公司对标工作的开展，也为解决多年以来存在的技术资料保管不善，资料流失，难以实现技术资源共享等问题，规范公司内部档案管理工作，保证档案完整性、安全性和对档案资料的有效利用，2012年1-9月，由技术开发部牵头，公司组织开展了档案管理项目建设。为促进销售业务的快速发展，提高业务人员工作积极性，2012年8月，公司进行销售系统薪酬制度改革，并完成了试点，开始在全公司范围内的试用。规范管理的背后需要强大的执行力支撑，公司在9月底又启动了自行组织、内部集训的强力执行力打造大型管理项目，为电力光缆的管理带来更新、更好的发展。

## 三、打造创新型团队，培育新、优人才

随着公司组织架构的变更，对复合型管理人才的需求也越来越迫切。为了提升对管理人才的重视，首先，公司对中层干部进行了调整，能者被赋予了更高的职位，挑起更重的担子；部分工作认真负责，勇于承担的年轻人也被大胆提拔任用；其次，公司对主管层级也进行了岗位调整，部分不求进步、影响公司发展的人被调整到不重要岗位或者被淘汰，同时，根据各位员工不同的特点，实行了较大范围的岗位替换，扬长避短，充分发挥各类不同人才自身的优势。截止2012年9月，以“因材施教”为原则而进行岗位变动的主管级人员已达到总数的1/3以上。经过重组的管理干部队伍，执行力强、敢于负责，新的思维模式和管理方法得到应用，极大推动了各项业务的开展。这体现在ADSS线的顺利迁移和产品质量的稳定提升、新SST 34线的及时投产、接头盒产品从研发到生产的顺利移交、OPGW车间和ADSS车间工作模式的融合、一线员工培训体系作用得到提升，现场管理呈现崭新的面貌等方面，公司整体管理水平大幅提升。

搬迁战略的实施，一方面使得分散的车间得到整合，同时公司利用搬迁之机进行设备扩充，大大提高了产能，另一方面，由于新厂地域因素的影响，部分骨干流失，特别是技术性专业人才和管理干部的流失也给企业带来较大的影响。面对管理人才缺乏、技术人员分散（分布于商务部、制造部和技术开发部）的情况，公司大胆任用研发技术上并不是专业人才，但在管理上有



丰富组织、沟通和协调能力的老干部带领研发团队，利用其良好的人际关系和号召力，充分调动各部门技术力量，以项目运作形式开展研发活动，确保了研发工作的顺利过渡。同时，老干部带新人，也为新人充分锻炼、快速成长提供了发展空间。

#### 四、文化建设引领，打造团结和谐健康的工作环境

公司设置“总经理意见箱”和“合理化建议箱”，管理团队做出了敢于“直面员工意见”的行动，承诺每周在规定的时间内对员工意见进行书面回复，公开张贴，并由员工监督行动的落实情况。到目前为止，公司已定期回复的员工意见超过了12期，管理团队越来越深切地感受到员工的理解、信任，员工意见得到重视，极大地促进了工作，公司上下互动，形成了良好的工作氛围。

公司搬迁到寮步后，一边是许多骨干员工家庭分散两地的状况，一边是生产三班倒需要工艺、设备、生产管理等技术人员更灵活现场处理问题的现实。为了稳定员工队伍，公司与员工沟通，决定每周五开车回深一次，并且在周日返回。公司中、高层管理团队带头在寮步租房安家，每天与员工同进同出，同食堂吃饭，一起打篮球、羽毛球，踢足球，开展各类群众体育活动。公司实施“周末干部值班制度”，确保每天特别是周六、日都有中层干部与员工同工作，跨部门协调处理现场生产问题。同时，公司还以部门为单位，由部门经理领头开展“健康快乐Q12活动”。

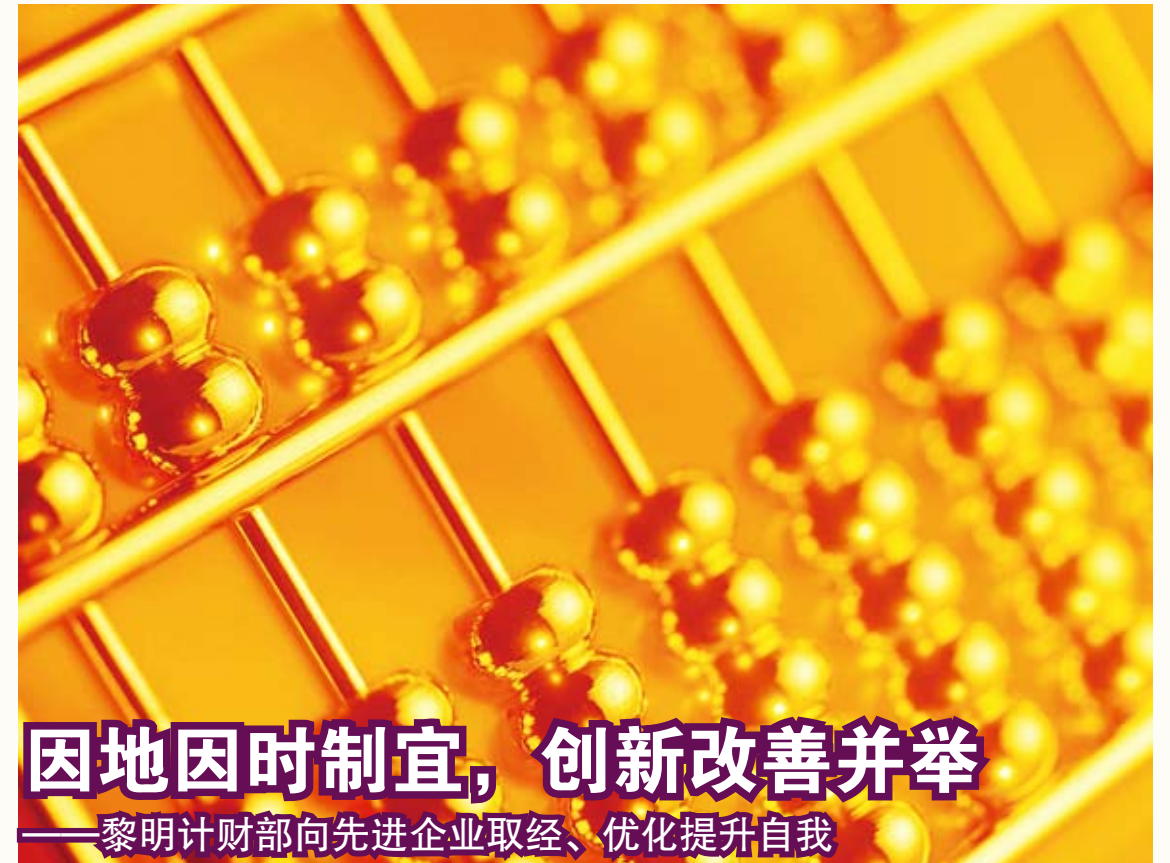
2012年9月，为了进一步提高员工参与生产，提高工作技能的积极性，激发一线员工工作热情，公司利用生产间隙，在OPGW车间组织了一场轰轰烈烈劳动技能竞赛。热情高涨的劳动场面，大家积极参与、你争我赶的动人情形让超强度的劳动变成了一种快乐的活动。现在的电力光缆，部门氛围和谐，员工工作热情高涨，健康快乐的寮步生活环境在领导、员工的共同努力下已经逐步形成。

#### 五、携手未来，共谱新篇

电力光缆走过了四个春秋，历经风雨。电力光缆人才队伍经历了成立初长成、搬迁流失、补充再培养等阶段，不断得到发展壮大。毕业二、三年就已独挡一面在电力缆已经不是什么新鲜事。年轻的大学生在工艺、研发、生产管理、技术支持和销售等各个岗位展现出努力、认真、充满激情、坚韧、大胆尝试、敢于创新等对青春梦想的追求和探索精神；从外部引进的体系、设备、工艺等各类人才带来了其他企业优秀的管理经验，并逐渐融入到电力光缆的文化建设中，为公司的发展带来了新鲜的血液；中层干部队伍凭借着多年经验的积累，工作严谨、规范、标准，经过大小事件的历练和各种管理培训提升，已逐步成长为公司中的中坚力量。

四年的时间内，电力光缆的产量、销量实现了超过100%的增长，并在技术研发和市场创新开拓方面都迈开了雄劲的步伐：2009年，电力光缆研发的110kV测温OPPC系统在华北电网成功挂网运行，这是世界首创光纤导线测温实用型线路；2010年，电力光缆研制的世界首条220千伏OPPC复合导线亮相华北电网，并在华北电网获得技术创新一等奖，国家电网科学进步二等奖，在鉴定中获得“国内首创，国际领先”的荣誉称号；2011年，电力光缆产品中标世界屋脊青藏天路工程，为世人瞩目；2012年3月，电力光缆中标西藏OPPC工程588公里，同年8月一举中标1000kV特高压工程项目180公里，为同行所钦佩。

四年的时间，电力光缆管理不断改革、创新，流程和制度得到巩固和完善，良好的企业文化氛围逐步形成，完成了公司初建的稳定过渡，经历了战略搬迁后的变动和调整，生产、销售规模实现了跨步增长，发展形势喜人。“小荷才露尖尖角”。未来发展的道路仍然曲折漫长，秉承着特发信息“责任、效率、坚韧、开放”文化理念的电力光缆人，有信心内外协力、上下同心，实现公司更大的发尽其所有和超越。☺



■ 张川巍/特发黎明公司

今年9月份以来，通过特发集团总部和黎明计财部内部组织的学习，中兴、华润通过聚焦财务共享服务和价值创造，完成财务优化转型，为企业真正释放价值、提高股东回报和创造竞争优势的成功案例，对黎明财务人员在思想认识上产生极大震动，尤其对财务管理人员和资深财务人员的触动更大。在学习过程中，黎明计财部通过总结中兴、华润优化财务模式各自的特点，形成了自己对优化财务工作的初步认识，并结合黎明财务工作的实际情况对推动财务创新改善工作做出初步安排。

#### 一、中兴、华润创新财务管理模式的特点

中兴通讯运用自身IT行业领先的、得天独厚的技术优势及资源，革命性地对财务管理和工作模式进行转型及再造。其财务管理不断变革、优化的最显著特点是始终紧跟先进的技术手段，突破传统财务运作模式和架构的限制，通过财务管理网络化、财务共享和财务云服务等技术方式以达成财务管理高满意度、高效率、高质量和低成本目标。中兴财务管理优化模式可以简称为“技术创新模式”。

华润集团通过对企业价值及经营目标的再认识，从更加宽广的视角和更长的时间跨度上，对原有偏重“利润表”的运营性、会计核算型财务管理思路和模式进行了审视。学习引进西方先进的自由现金流量的估值模型重新量化评价企业价值，将财务管理的目光凝聚在“资产负债表”、营运资金和资产组合使用效率上，进而使财务管理极大地推进了企业的价值创造。其财务管理变革、优化的最显著特点是以观念的提升为驱动，通过学习、引进先进的管理工具，以财务管理转型推动企业的价值创造。华润模式的财务管理优化模式可以简称为“观念创新模式”。

## 二、中兴、华润财务优化的几点启示

（一）“解放思想，不断学习”是所有财务优化活动的起点。

中兴、华润财务创新的一个重要方面在于“解放思想”，这其中尤以华润的“观念创新模式”更具普遍指导意义。事实证明，在普遍认为稳定、固化的财务领域，竟然从工作模式到观念认识上仍然存在着如此巨大的可以创新、改善、提升的空间。这对习惯于因循守旧的财务人员来说无异于是一次震撼的头脑风暴，并促使财务人员解放思想，对现有的财务工作及财务认识从深度到广度上进行全方位的再检讨。

而“不断学习”之所以同样重要在于，只有有意识地、不断学习成功企业经验、专业及相关领域新的知识、新的观念和理念，并加以综合、整理、吸收，财务人员才能了解财务工作的现状、发现自身的差距和把握未来的发展动向。没有学习、也难以产生真正的思想解放。

（二）财务观念、模式的创新，可革命性地推动企业的价值创造。

中兴财务工作通过“技术创新模式”、华润财务管理通过“观念创新模式”为企业革命性地实现了价值创造，并产生巨大的直接效益。这是引领财务优化工作大跨度前进的一种最重要的方式方法，也是新时期财务优化工作向管理要效益的一次成功实践。

（三）“因地因时制宜，创新改善并举”是优化财务工作的方向性指引。

优化财务工作方式方法虽然繁多，但我们可以把它们简单的归纳为“财务创新”和“财务改善”两种方式方法。

“财务创新”是指采用新技术、新方法、新观念来实现革命性变革的方式方法。一般情况下需要一个全局性的长时间酝酿准备过程及进行较大的投入，对条件和时机选择要求较高，当然，它取得的成效是全面性的、跨越式的和显著的，但因此也存在相对大的风险。

“财务改善”相对于“财务创新”而言是部分地、在某种程度上使原来的财务工作变得更好些的方法和技巧。它往往是局部的、不需要长时间、大投入进行，一般不需要太长时间的酝酿准备，是日常的、渐进的、持续性的，取得的成效短时间内也未见得是全面的和显著的，但也因此是低风险的。

通过分析发现，中兴和华润虽然采取了两种截然不同的财务优化思路和方式，但他们就如何开展财务优化活动是有一个共同点的，那就是“因地因时制宜”。

中兴通讯，作为一家主营业务较为突出的通讯设备制造服务IT企业，首先拥有着比其他类型企业得天独厚的信息管理技术优势，这就是中兴财务优化采取“技术创新模式”所谓的“因地制宜”；其次，中兴财务优化始终是围绕和运用各

时期较为先进的IT技术开展，具有鲜明的阶段性特点，从1993年开始，比较清晰地经历了会计核算电算化、财务管理网络化、财务共享和财务云服务的三个技术阶段，这就是中兴财务优化采取“技术创新模式”所谓的“因地制宜”。

华润集团，虽然是一家拥有7大战略业务单元、21家一级利润中心、5家上市公司的多元化企业集团，但首先其不被各企业业务繁杂、财务情况大不相同的情况所迷惑，转换视角、开拓思路、更新观念，财务优化“因地制宜”地依靠其较好的财务体系基础和注重财务队伍的能力建设因素，采取了财务管理“观念创新模式”来推进；其次，华润的财务优化以推进价值创造型财务管理为目标，把握住了现阶段资金及企业价值管理越来越成为各企业财务管理核心的特点，采用现今较为先进的自由现金流量的估值模式工具，这就是华润财务优化采取“观念创新模式”所谓的“因地制宜”。

因此，通过学习总结中兴、华润成功经验，黎明计财部可以把“财务创新”和“财务改善”作为开展黎明财务优化工作中两种相辅相成的互补选择。将“因地因时制宜，创新改善并举”作为下一步优化财务工作的方向性指引。黎明集团虽然在企业具体情况方面与中兴华润这些成功实施财务优化企业存在较大区别，但是通过优化财务工作为企业提升管理、降低成本、创造价值的大门随时是向黎明敞开的。

## 三、黎明计财部推动财务工作创新改善

黎明计财部将依据企业自身情况，日常做好财务改善工作，随时随地、持续性的寻找发现财务工作中的细节问题并及时解决；阶段性的做好财务创新的规划、酝酿准备工作；待时机、条件成熟及时展开全局、战略层面的财务创新作业，把财务工作

推向一个更搞境界。具体措施：

首先，在“管理理念”方面，围绕特发集团“全员职业化、成就美好生活”的核心价值观和黎明集团“忠诚、担责、创新、高效”经营理念，黎明计财部根据自身工作特点，提出了“专业、协作、积极、严谨”部门工作理念。

其次，在“财务创新”方面，加强学习培训，积极做好相关的自我诊断、规划、准备工作。关于财务创新，我们认为财务创新应该是广义上的创新，也就是说对某一问题的解决是否属于创造性的，不在于这一问题及其解决办法是否曾经有人提出过，而在于对当事人来说是不是新颖的、前所未有的。只要我们相对于自己，有新的想法或做法、新的观念或设计、新的方法或途径，这就是创新。因此，黎明计财部首先特别强调学习借鉴像华润这样先进企业的成功经验，在学习的过程中结合提升职业化素养，强化内部一岗多能、内部讲师的培训，做好财务人员的先期知识储备、意识培养工作；其次是在对自身财务工作状况的自我诊断和分析的基础上，提出创新构想，并作好财务创新实施的规划、筹备工作。

第三，在“财务改善”方面，首先积极发掘财务人员中蕴藏的智慧 and 热情，倡导观察思考、研究分析之风，使他们通过点滴的“改善”业绩体现自身的价值和创造力，增强责任感和凝聚力，这也对建设以“全员职业化”为核心竞争力的企业文化十分有益。其次，紧密围绕黎明特色的预算、风控，绩效“三合一”管理，加快推进三者之间在日常工作中的整合，加强深化“三合一”管理的制度化、流程化建设，倡导标准化、制度化、流程化做事。

☺





## 一江春水向东流（节选）

■ 任正非/华为集团总裁

到97年后，公司内部的思想混乱，主义林立，各路诸侯都显示出他们的实力，公司往何处去，不得要领。我请人民大学的教授们，一起讨论一个“基本法”，用于集合一下大家发散的思维，几上几下的讨论，不知不觉中“春秋战国”就无声无息了。人大的教授厉害，怎么就统一了大家的认识了呢？从此，开始形成了所谓的华为企业文化，说这个文化有多好，多厉害，不是我创造的，而是全体员工悟出来的。我那时最多是从一个甩手掌柜，变成了一个文化教员。业界老说我神秘、伟大，其实我知道自己，名实不符。我不是为了抬高自己，而隐起来，而是因害怕而低调的。真正聪明的是十三万员工，以及客户的宽容与牵引，我只不过用利益分享的方式，将他们的才智粘合起来。

公司在意志适当集中以后，就必须产生必要的制度来支撑这个文化，这时，我这个假掌柜就躲不了了。从上世纪末，到本世纪初，大约在2003年前的几年时间，我累坏了，身体就是那时累垮的。身体有多项疾病，动过两次癌症手术，但我乐观……那时，要出来多少文件才能指导、约束公司的运行，那时公司已有几万员工，而且每天还在不断大量地涌入。你可以想象混乱到什么样子。我理解了，社会上那些承受不了的高管，为什么选择自杀。问题集中到你这一点，你不拿主意就无法运行，把你聚焦在太阳下烤，你才知道CEO不好当。每天十多个小时以上的工作，仍然是一头雾水，衣服皱巴巴的，内外矛盾交集。我人生中并没有合适的管理经历，从学校，到军队，都没有做过

有行政权力的“官”，不可能有产生出有效文件的素质。左了改，右了又改过来，反复烙饼，把多少优秀人才烙糊了，烙跑了……这段时间的摸着石头过河，险些被水淹死。

2002年，公司差点崩溃了。IT泡沫的破灭，公司内外矛盾的交集，我却无能为力控制这个公司，有半年时间都是噩梦，梦醒时常常哭。真的，不是公司的骨干们，在茫茫黑暗中，点燃自己的心，来照亮前进的路程，现在公司早已没有了。这段时间孙董事长团结员工，增强信心，功不可没。

大约2004年，美国顾问公司帮助我们设计公司组织结构时，认为我们还没有中枢机构，不可思议。而且高层只是空任命，也不运作，提出来要建立EMT(Executive Management Team)，我不愿做EMT的主席，就开始了轮值主席制度，由八位领导轮流执政，每人半年，经过两个循环，演变到今年的轮值CEO制度。也许是这种无意中的轮值制度，平衡了公司各方面的矛盾，使公司得以均衡成长。轮值的好处是，每个轮值者，在一段时间里，担负了公司CEO的职责，不仅要处理日常事务，而且要为高层会议准备起草文件，大大地锻炼了他们。同时，他不得不削小他的屁股，否则就达不到别人对他决议的拥护。这样他就将他管辖的部门，带入了全局利益的平衡，公司的山头无意中在这几年削平了。

经历了八年轮值后，在新董事会选举中，他们多数被选上。我们又开始了在董事会领导下的轮值CEO制度，他

们在轮值期间是公司的最高的行政首长。他们更多的是着眼公司的战略，着眼制度建设。将日常经营决策的权力进一步下放给各BG、区域，以推动扩张的合理进行。这比将公司的成功系于一人、败也是这一人的制度要好。每个轮值CEO在轮值期间奋力地拉车，牵引公司前进。他走偏了，下一轮的轮值CEO会及时去纠正航向，使大船能早一些拨正船头。避免问题累积过重不得解决。

我不知道我们的路能走多好，这需要全体员工的拥护，以及客户和合作伙伴的理解与支持。我相信由于我的不聪明，引出来的集体奋斗与集体智慧，若能为公司的强大、为祖国、为世界作出一点贡献，二十多年的辛苦就值得了。我知识的底蕴不够，也并不够聪明，但我容得了优秀的员工与我一起工作，与他们在一起，我也被熏陶得优秀了。他们出类拔萃，夹着我前进，我又没有什么退路，不得被“绑”着、“架”着往前走，不小心就让他们抬到了峨眉山顶。我也体会到团结合作的力量。这些年来进步最大的是我，从一个“土民”，被精英们抬成了一个体面的小老头。因为我的性格像海绵一样，善于吸取他们的营养，总结他们的精华，而且大胆地开放输出。那些人中精英，在时代的大潮中，更会被众人团结合作抬到喜马拉雅山顶。希腊大力神的母亲是大地，他只要一靠在大地上就力大无穷。我们的大地就是众人制度和制度，相信制度的力量，会使他们团结合作把公司抬到金顶的。

作为轮值CEO，他们不再是只关注内部的建设与运作，

同时，也要放眼外部，放眼世界，要自己适应外部环境的运作，趋利避害。我们伸出头去，看见我们现在是处在一个多变的世界，风暴与骄阳，和煦的春光与万丈深渊……并存着。我们无法准确预测未来，仍要大胆拥抱未来。面对潮起潮落，即使公司大幅度萎缩，我们不仅要淡定，也要矢志不移地继续推动组织朝向长期价值贡献的方向去改革。要改革，更要开放。要去除成功的情性与思维的惯性对队伍的影响，也不能躺在过去荣耀的延长线上，只要我们不断地激活队伍，我们就有希望。历史的灾难经常是周而复始的，人们的贪婪，从未因灾难改过，过高的杠杆比，推动经济的泡沫化，总会破灭。我们唯有把握更清晰的方向，更努力地工作。任何投机总会要还账的，经济越来越不可控，如果金融危机的进一步延伸爆炸，货币急剧贬值，外部社会动荡，我们会独善其身吗？我们有能力挽救自己吗？我们行驶的航船，员工会像韩国人卖掉金首饰救国家一样，给我们集资买油吗？历史没有终结，繁荣会永恒吗？我们既要有信心，也不要盲目相信未来，历史的灾难，都是我们的前车之鉴。我们对未来的无知是无法解决的问题，但我们可以通过归纳找到方向，并使自己处在合理组织结构及优良的进取状态，以此来预防未来。死亡是会到来的，这是历史规律，我们的责任是应不断延长我们的生命。

千古兴亡多少事，一江春水向东流，流过太平洋，流过印度洋……不回头。☺

（摘自2011年平安夜任正非发表于华为内部论坛文章）



## 企业人才队伍建设的特点及手段、措施

■ 吴锐楷/特力公司人力资源部

在过去传统的人事管理理念下，员工被当成企业的负债，而现代人力资源管理理论，明确提出员工是企业最重要的资产，具有其他资产所无法比拟的能动性、无限创造性、收益递增性等特点，是一种可以不断开发、具有巨大潜能的资源。传统人事管理追求人力成本的最低化，现代人力资源管理追求的是人力资源收益的最大化。随着社会文明程度和企业管理水平的普遍提高，人力资源的观点已经为广大企业所有者、中高层管理人员所认识和接受。人才队伍，是员工队伍中的核心，对企业具有极其重要的作用，是企业人力资源管理重中之重的工作。人才队伍的管理，除了具备员工队伍管理的特点之外，还有其复杂性、灵活性、艺术性。人才队伍的建设水平，反映出一个企业人力资源管理的水平，直接对企业产生重大而又深远的影响。人才队伍建设问题值得每位企业所有者、管理者尤其是人力资源工作者重视。

### 一、人才队伍建设与人力资源管理的关系

人才队伍是人力资源队伍的核心，这就决定了人才队伍建设是企业人力资源管理工作的重点。这个重点体现在两个方面：一是人才队伍在企业工作中担负着更为重要的工作，必须作为人力资源管理工作的重点；二是人才队伍的管理，复杂性和难度更大，需要企业所有者、经营者、人力资源工作者投入更多的时间和精力。

人才队伍建设反过来影响企业人力资源管理工作的效果。首先是人力资源管理，必须随着人才队伍的现状有针对性地开展，并根据人才队伍的变化而有所改变；其次是人才队伍的部分成员，很可能走到企业的核心层，由上而下影响企业人力资源管理工作；最后，部分人才还可能走到人力资源管理岗位，直接将其观点和方法应用于企业的人力资源管理工作。

能动性特征，决定人才队伍的管理，文化管理、情感管理重于制度管理，结果考核重于过程控制。

### 二、人才队伍建设的特点

人才队伍建设有很多不同于一般员工管理的特性，我们认为，以下特性具有一定的代表性。

（一）队伍稳定性。人才队伍是员工队伍的核心，更是企业经营管理工作核心。只有核心队伍的稳定，才可能有企业的持续盈利和核心竞争力的不断提高。人才队伍的稳定性，是相对的，追求的是动态平衡，不排除人才的合理流动。只要青山在，不怕没柴烧，人才队伍就是企业的青山。可口可乐之所以敢说，一把火把公司烧掉之后照样能重新建立起来，原因不仅在于其品牌外在影响力，更重要的是在于其多年经营起来的人才队伍，这一支队伍，掌握了公司的生产工艺、销售渠道、管理体系，如此庞大的系统，没有队伍的长期相对稳定，是无法支撑和维持的，更不要说企业的重建了。

（二）追求多样性。人才在追求高工资、高福利的同时，普遍比一般员工更加重视对发展前景、培训机会、文化氛围等软环境的重视和追求。他们经常会为了追求一些非物质的目标，愿意放弃一定的物质条件。知名国际性大企业，他们的薪酬水平各有差别，但并不妨碍他们建立各自的高效能人才队伍。有某公司以提供一流的培训著称，即使他们的薪酬比同类公司低，但他们的队伍依然生机勃勃、人才济济。有某公司以自由著称，员工可以穿拖鞋甚至睡衣上班，就是这个自由度吸引了很多高端人才趋之若鹜，最终使该公司成为当下伟大的公司。

（三）激励复杂性。越是基层的员工，其激励手段越单一，越是高层的、高端的人才，其激励方式越复杂。对于人才队伍的激励，除了薪酬福利之外，更多地要注重长期激励、文化激励、感情激励等因素。比如，要更好地激励和留住优秀人才，稳定人才队伍，股权激励是很有效的办法，让人才与企业长期综合效益挂钩，而不是仅仅与企业的短期利益挂钩，用远期支付而不是即时兑现的方式，体现了“金手铐”锁定人才、激励人才的特殊效果。对于人才队伍的维

“

对人才的约束机制，不能过多地拘泥于日常的行为约束，更重要的是建立游戏规则，让人才在明确的规则内满足个人的欲望和追求，而游戏规则中也明确规定雷区和红线。

系，文化认同、感情投入的措施也不可或缺，这已是离开物质层面而进入精神层面的激励，体现了人才队伍管理的灵活性、艺术性、多样性，这需要营造劳资双方、主管与下属、同事之间的尊重、理解、默契的氛围。国内有几个大型民营企业，他们成功地选择了接班人，他们培养人才、激励人才、最终让人才接班的模式虽然难以复制，但却可以给人以启发，值得当下很多企业学习和借鉴。对于人才队伍的激励，从人力资源管理的双因素理论角度来分析，激励因素和保健因素（工作环境与条件）都非常重要，不可偏废。从激励和约束这一矛盾的两个方面来看，激励要更多于约束。

（四）持续学习性。人才，意味着具备超过社会普遍水平的或具有特殊性的才能，在当今社会信息透明、人口基数庞大、经济全球化的情况下，任何才能、任何模式都很容易被模仿，甚至被超越。这就意味着人才需要持续学习，持续保鲜，才能保持其人才的标签。致力于人才队伍建设的企业管理，就要不断加大人力资本投资，加大培训投入，用持续地、高强度的、多种方式的培训，为人才保鲜，最终实现人才的增值和企业核心竞争力的不断增强，达到组织与个人双赢的结果。

（五）战略合作性。人才队伍在企业中处于核心或接近核心的地位。他们的很多工作行为，与企业战略高度相关，与企业长期效益高度相关。他们的发展，大多朝着企业核心层的方向迈进。股权激励的实施，更使他们成为了企业的所有者之一——股东。所有这些过程，都使人才队伍的管理具有较强



“

对于基层的、操作性的员工，多用硬性要求、制度约束是可以的，但对于人才的管理，则必须以文化引导为主。

的战略合作性，值得企业所有者和人力资源管理者的高度重视。

（六）主观能动性。人才效能的发挥，与其能动性有密切的关系。生产线上的工人，可以从外显性特征判断出其投入的程度，并推断出其可能的产出。而对于高端人才，很难从外显特征判断其状态，更多地要靠他们内心的主观能动性，这给人才队伍的管理带来很大的复杂性。他们的主观能动性，对其绩效有极其重大的影响。能动性特征，决定人才队伍的管理，文化管理、情感管理重于制度管理，结果考核重于过程控制。

### 三、加强人才队伍建设的手段和措施

人才队伍不是单纯靠待遇来网罗和“江湖义气”去拼凑，一支具有凝聚力、战斗力、高素质的人才队伍，要靠企业所有者或主要管理者，用多种方式、多种措施，系统化地去聚拢、培养和经营。人才队伍的建设，要经过长期的过程，不是一朝一夕可以完成的。通过多年实践，我们认为可以从以下几个方面加强人才队伍的建设：

（一）优化结构。一支优秀的团队，必须有合理的结构，包括性格结构、知识结构、能力结构等等。比如：团队中有人侧重于宏观，有人侧重于操作；有人侧重于拓展，有人侧重于守成；有人老谋深算，有人冲劲十足。一个团队，强调结构性差异的同时，必须有一个包容的、开放的氛围作为前提，才能形成求同存异、多元共存、优劣势互补的科学组织。

（二）保持合理流动。流动包含内部的流动和外部的流动。内部的流动可以避免长期从事同一工作所带来的暮气，包括厌倦、疲惫、麻木等心理和行为现象，不断激发人才的工作热情和创新精神。内外的

流动，就是要保持健康的、合理的代谢水平。流水不腐，户枢不蠹。一个健康的组织，必须有适度的淘汰和补充机制，才能永葆生命力和活力。

（三）考核和奖惩。任何高效能的组织，考核和奖惩机制，都是不可或缺的。而对于人才队伍的考核和奖惩，在重要性之外，还有其特殊性。一是长期性。相对其他员工而言，人才队伍的考核周期要更长。二是明确性。人才，在能干的同时，往往都会更加敏感，对周边事物有更强洞察力和更快的反应速度。所以对于人才队伍，明确的、可操作性的奖励机制、责任追究机制，以及机制贯彻实施的程度，都对人才队伍的能动性有极大的正相关性。某知名高科技企业曾经提出：“黑白要分明，奖惩不过夜”，也许就是出于这个考虑。三是多样性。除了工资和福利之外，很多的奖励方式，也可以较大地对人才产生作用。一句公开的表扬，一个组织的肯定，一个更具有挑战性的岗位，一个有更多职责和权限的工作，也许并没有给人才带来实际性的职务或薪酬的改善，但却可以起到较大的激励作用。而在惩罚方面，人才的敏感度更高，真正的人才，往往在动用到严厉的惩罚措施之前，他们就会由于其他方面的压力而辞职。

（四）激励和约束。人才与企业建立的往往是比较长期的合作关系，其对企业产生的影响，也相对比较深远，这就决定其激励周期必须是长期的，比如各种股权激励的方式。对于人才而言，激励更重于约束。对人才的约束机制，不能过多地拘泥于日常的行为约束，更重要的是建立游戏规则，让人才在明确的规则内满足个人的欲望和追求，而游戏规则中也明确规定雷区和红线。对于人才的约束，尽量做到事先、事中约束，尽量保护人才不去踩地雷、触红线。人都有与生俱来的各种各样的私欲，通过事先、事中的约束，可以让人的私欲本能在规则内得到实现，从而体现内部的公平和效率，同时也保护了人才队伍的健康和稳定。

（五）文化建设。企业的竞争，从一定角度讲，可以分为硬件的竞争、制度的竞争、文化的竞争三个层次。对于基层的、操作性的员工，多用硬性要求、

“

企业的竞争，最终是人才的竞争，而人才的竞争，最终是学习力的竞争。学习力是比别人学得更快更好的能力。企业要在竞争中立于不败之地，就要把人才队伍建设成为一个学习型组织。

带来25美元的产出。几乎可以称为暴利的投入产出比，值得每个企业高层管理人员和人力资源管理部门认真思考。但是，培训效果的显现有其滞后性，难以起立竿见影的效果，企业主要管理者在培训问题上要“风物长宜放眼量”，从长远的、宏观的角度来看待培训的效果问题。

（七）点燃希望。人才队伍的建设，还有很多的手段和措施，比如职业生涯管理、压力管理等等，但是，我们认为人才队伍的建设，归根到底最为关键的因素，是人才队伍和企业建立共同的目标。这里有两个层面的意思：一是人才队伍有共同的目标，二是人才队伍与企业有共同的目标。所以，一个高绩效的组织，一定是一个愿景驱动型组织，大家有了共同的愿望、共同的方向、共同的追求，用希望的力量，作为团队合作的催化剂，唯有此，才能体现人才一加一大于二的协同效果，才能最大限度地发挥团队的整体合力，人才和组织才能共同达到理想和幸福的彼岸。☺

制度约束是可以的，但对于人才的管理，则必须以文化引导为主。家长制、一言堂也可以在一定的时期内形成较强的战斗力，但其偶然性远远大于其必然性。一个优秀的、高绩效的组织，往往都是和包容、愉悦、个性、协商、自主等标签联系在一起。这就需要在组织内部、在队伍中进行良好的文化建设。人力资源管理中著名的“冰山理论”，把人的外显和潜在的要害分为六种，前两种为：知识、技能，后四种为：社会角色、自我概念、特质、动机，前两种为水面上的冰山，后四种为水面下的冰山，水面下的冰山是潜在的、深层次的特质，往往对人才的绩效起到决定性的作用。企业文化建设，更多地通过对水面下的冰山起作用，从而从根本上改善人的潜在要素，进而对企业绩效、核心竞争力产生巨大的作用，使企业的成功，从偶然性逐步向必然性转变，使企业的持续盈利，成为一种高肯定性的概率事件。

（六）持续培训。企业的竞争，最终是人才的竞争，而人才的竞争，最终是学习力的竞争。学习力是比别人学得更快更好的能力。企业要在竞争中立于不败之地，就要把人才队伍建设成为一个学习型组织。倡导团队学习、全员学习、学习共享、学习工作化。要建立多层次、多方式的培训和学习体系，包括个人学习、组织学习、书面学习、网络学习、考察实习、学习探讨等等，建立培训体制，培养学习风气，用立体的、丰富的学习模式，促进人才队伍的持续进步。国外曾经有过统计，成功的培训，一美元的投入，将



# 绩效管理刍议

■ 张锐佳/特发黎明公司

绩效管理，以绩效为导向，追求业绩考核的结果，一切依结果说话，绩效考核结果除了与薪酬挂钩外，还决定着员工职位的升降，甚至采取末位淘汰。绩效管理的本质就是让企业剔除“杂草”，保留“幼苗”，实现不同阶段的目标。在崇尚“人本管理”的企业，绩效考核采取过程控制的考核方式，以尊重人性、挖掘人的内在潜能为宗旨，营造和谐的工作氛围。一个好的绩效管理体系是企业优秀管理理念的体现，是对优秀员工利益的一种保护。

企业的绩效管理应该注重绩效考核的方法，杜绝绩效考核走过场的现象。绩效考核指标是绩效管理的一部分，一般通过完善绩效考核指标来达到绩效管理的目的，使得绩效考核指标形成完整的管理体系。绩效管理体系的制订应该从两方面重点关注：一是绩

效管理理论体系的健全、完备性；二是绩效管理实施执行的有效性。

要想做好这两个方面，工作的重担大部分落在人力资源管理部门的头上，即使聘请专业的管理顾问公司设计指标，企业人力资源管理部门仍需对关键的考核指标进行修改与论证，试行与再修改。一个适合企业自身情况的绩效考核制度的形成需要付出巨大的努力。

一套考核制度出台，它的实效性最终要经历实际情况的检验。如果一个企业，大家已经习惯了你好、我好、大家好，就难保不出现一派祥和的评价结果，这种考核结果的可信度将大打折扣。如果绩效考核采集的数据不真实或采用人为评价，出现的考核成绩与事实不相符，那么整个绩效评价的过程是不公平、不公正、充满人情分的。这样的绩效考核效果可想而知。以一个

有失公平的绩效结果去换算出来的绩效工资，有哪个被考核人会有意接受？最终的绩效体系又如何能在被考核人不认同的情况下得到落地执行呢？

解决问题的办法是：从企业内部高层组成考核小组或从企业外部聘请专业人员进行评价，并且通过集体培训，来尽量保证绩效评价的公平性。

如何科学、有效地开展绩效管理工作，结合自己的工作体会，我认为要把握好以下三个要点：

## 一、战略与绩效考核管理融合统一

绩效目标以企业的战略目标为出发点，战略目标的实施依靠绩效考核管理来达成，将战略与绩效管理有机地融合统一。一方面，管理者应重视绩效的管理过程，关注组织绩效结果，重点关注KPI（关键考核指标），强调利润、销售额和成本这些能带来成果的结果指标。另一方面，管理者应将绩效考核管理作为战略执行监控的支持工具，而不仅仅是将绩效管理考核体系作为单一的员工工作业绩考核系统。在目标管理方法下，做好战略目标转化为考核指标的管控，将战略目标进行分解，每个员工都确定有若干具体业绩指标，这些指标是其工作成功开展的关键目标，具体指标的完成情况放在战略目标的总体背景下来考核，作为评价员工的依据，促使员工关注企业总体战略目标的实现。

## 二、提升人力资源管理者绩效管理的能力

绩效考核管理是一项实践性很强的工作，人力资源管理不是经过培训、制订出一套考核制度和流程，弄一堆KPI就完事了。要真正做好绩效考核，人力资源管理必须深入到业务部门进行各类细致的工作：工作分析、策略与目标设定、考核指标分解等，甚至要知道部门经理是如何执行考核打分的过程，以员工绩效作为考核的评价主要标准，尽量避免人情分。

## 三、重视绩效沟通，建设高绩效工作团队

绩效考核是绩效管理的一个工具，如何使用好这个工具，取决于良好的企业文化。企业考核制度完备，考核程序科学，考评人打分公正，得到的考核结果公平，但这并不意味着最后一名就是表现最差，一定要淘汰他。因为我们开展绩效考核的工作目的，是建设高绩效的工作团队，而不是为了开除人。

建立健全的绩效考核制度是对优秀员工利益的保护，管理者通过考核结果来对员工实施奖惩，绩效管理结果为优秀员工提供一个正向的激励，通过沟通和认可，给予员工正能量，并使员工明确应继续保持正确的绩效行为；对于考核不理想的员工，则是一种鼓励，通过充分沟通，让员工了解自身的不足之处，有针对性地进行改进，正所谓“知耻近乎勇”。无论绩效考核的制度做到多么公正，最终的目的不是用来处罚员工、给员工分等级，而是应注重充分的业绩沟通，建立以绩效为导向的企业文化，推动员工能力的普遍提升，引导员工的职业生涯发展，建立起一支符合以人为本企业文化理念的高绩效工作团队。☺







## 抢救“海上大熊猫”的45个日日夜夜

■ 魏鹏程/特发小梅沙海洋世界

11月13日，一头误闯盐田避风塘的雌性中华白海豚，在特发小梅沙海洋世界的“ICI病房”安详地闭上了眼睛。45个日日夜夜，海洋世界的十几名医护饲驯工作人员在白海豚临终前一直对它进行着特别护理，陪伴在它的身边，直到她终止了呼吸。

有着“海上大熊猫”之称的中华白海豚，是中国仅存的国家一级保护鲸豚类哺乳动物，也是列入濒危野生动物国际贸易公约的珍稀动物。它们不爱集成大群，常常3—5只在一起，或者单独活动。白海豚性情活泼，在风和日丽的天气，常常在水面跳跃嬉戏，有时甚至将全身跃出水面近1米高。它们游泳的速度很快，有时可达每小时12海里以上，主要以鱼类为食，包括鲷科和石首鱼科鱼类的幼体，爱吃小黄鲷和小鲳鱼等。

然而，目前中华白海豚这个“家族”正在走向衰落，甚至有濒临绝迹的危险。由于每三年才生一胎，中华白海豚繁殖率低、生存率低，同时生存环境的恶化严重威胁着它们。据珠江口中华白海豚国家级自然保护区管理局监测，截止2011年，存活的白海豚仅有802头，比存量约为8000多只的中华大熊猫还稀少。

### SOS！市、区海监、渔政部门和海洋世界启动应急救助预案

9月28日下午5时许，小梅沙海洋世界接到市、区渔政部门负责同志紧急通知，盐田避风塘乱石中发现搁浅动物（后来证实是一头中华白海豚），需紧急救治。驯养表演部的饲驯医护专业人员立即乘车前往。当时白海豚仍然活着，有气无力地在乱石中挣扎。由于天色已晚，车辆无法到现场，盐田渔政黄教导员等根据市海监渔政处领导指示赶到后，立即征用一辆摩托快艇，在盐田边防工作站官兵精心呵护将其下装上快艇向小梅沙海洋世界驶去。

正在驱车去盐田的海洋世界兽医专家和救援人员立即转回小梅沙，安排20多名潜水员着蛙服到沙滩接应，同时安排10多名员工分别准备救护设备药物、车辆及搬抬海豚的用品，设立救治专用的“ICI”病房——清洗消毒救护池。

这一天，第十七号台风杰拉华横扫菲律宾后，抵近台湾东部近海，并向东南沿海的福建、潮汕靠近，当时正值天文大潮，福建省和汕头市都发出“可能有大风暴雨”警号。在深圳，气象台预报海浪1-1.8米，因天文大潮，大小梅沙沙滩的实际浪高3米。由于风大浪急，大小梅沙沙滩封闭，加上海滩没有码头，快艇不能停靠，又因为巨大的沙滩海浪回潮，海洋世界20多名潜水员多次努力仍不能把船推上沙滩。小梅沙旅游中心总经理朱振声紧急调集了小梅沙度假村及小梅沙鹏龙潜水俱乐部的潜水员和海中漂浮的救生平台进行增援，但因风浪太大，还是不能上岸。最后，海监渔政负责同志指挥快艇在小梅沙多个单位几十名员工的接应下，采用快艇冲滩的形式，于晚上21时借着风浪使足马力冲上沙滩。

### 紧急救治，白海豚在绝望中赢得继续救治的机会

28日晚21点30分，中华白海豚被运送到海洋世界紧急安排的ICI病房，整个救助过程中，白海豚气若游丝，奄奄一息，静静地任由人对它进行摆布。检查中发现，白海豚心跳呼吸微弱、身体被石头刮伤严重，两个

前鳍和尾鳍、胸部、背部等体表大面积划伤，腹部肿大，疑似有孕或其它原因引起的胀大。进入水池后，不能正常浮起，对人们的救护活动缺少正常的保护防卫性反应。一句话，海豚处于无意识、无反应的休克状态。

时间就是生命。高级兽医师邹志宏和高级驯兽师梁文斌、董炎立即组织工作人员开始紧急救治，打强心针、注射激素类药物、静脉点滴生理盐水纠正电解质紊乱，灌喂鱼浆与水补充营养，同时进行抗菌、抗病毒治疗。由于白海豚体内和血管内压力高，静脉点滴时药瓶在正常高度时药液不能滴进血管，血液反而通过针头往输液管倒流，只能由多名驯兽员轮流高举着药瓶才能把药液输入。同时，白海豚体表的近20处外伤伤口也在工作人员小心翼翼地操作下完成了清理、消毒、治疗等措施。

这一夜，20几名救护人员坚持守护通宵，本来要接女朋友来深过中秋和国庆的兽医助理也忘了去车站接女友，没顾上给女友一个电话，让女友含着泪自己深夜找到小梅沙。

### 白海豚的救治牵动着社会各界的心

奇迹出现了。中秋佳节，白海豚从休克状态中恢复过来，有了一些精神，开始在水中游动。但在水中反应激烈，不时冲撞墙壁，对进食无欲望，对人的接近、治疗和爱抚有反抗情绪，自己在水中又身体侧翻，不能自主呼吸，这样很容易发生窒息。工作人员只能在水下不停地帮忙将其体位扶正，同时在池边安排专人巡回防止冲撞。三日后，白海豚狂躁情绪减缓，对饲驯人员开始适应，能一定程度配合进水和进食。但疑因声纳定位系统疾病，总是撞墙，游水也总是侧身，不能以正常体位进行。海洋世界员工只能建立24小时值班制度，对它进行特别护理。这期间，白海豚有时表现出对人的亲近和依恋，血液中的白血球也一度降到正常。驯兽员中有人把它亲切地叫做梅梅，意为小梅沙的女孩。

白海豚牵动着社会各界的心，省、市、区海监渔政部门十分关注救治情况，对救治工作多次进行现场指导。朱振声总经理指示公司有关部门，只要有一线希望，要人给人，要车给车，需采取的紧急措施可以



先花钱后履行程序。香港海洋公园接到会诊邀请后，立即派出外籍高级兽医师、国际鲸豚类专家范礼文和首席兽医护士陈玉莹来到海洋世界，还带来了价值不菲的药品和能量剂。盐田区人民医院特别安排相关科室进行白海豚的各项血检，为救治提供数据依据。根据诊断需要，香港海洋公园主动提供动物专用X光机、B超等设备进行诊治。特发集团几次调整领导的公务活动，派出深港两地车去香港接送医疗设备器械和专家来海洋世界救治白海豚。深圳渔政与海监也派出深港两地车辆，往返两地向海洋世界运送人员和器械。正是各方面的努力，专家先后发现了白海豚左前鳍骨折、卵巢有囊肿（或卵泡）、类痘菌感染阳性等，并采取了可行的措施，延续了它的生命。

11月9日，白海豚出现明显的神经症状，脊柱出现弯曲，游水时不时有下沉现象，吃进的鱼大量吐出。香港海洋公园鲸豚类兽医专家范礼文建议，如能进行一次CT扫描或可能找到病源，为治疗提供靶向指导。为此，渔政总队盐田大队立即向医院出具证明，盐田区人民医院也在考虑了可行性后，安排了CT时间。虽然救治措施没来得及进行白海豚就离我们而去，但在关爱保护动物、救治海洋大熊猫白海豚时，各级领导、各单位和相关的每一位工作人员的关爱意识和精神让人感动！

海洋大熊猫白海豚还是走了。这是特发小梅沙海洋世界在省、市、区海洋、海监部门的委托下，进行救助行动中的第十三只近海海洋动物，也是唯一的一只让大家还有长时间的机会为其采取救治措施的珍稀动物。前十二次由于发现后基本都处于死亡或濒死状态，没有机会给动物以人类的关爱。这也是除珠海之外国内救助中华白海豚，并使其能够在人工养殖状态下存活近50天的唯一的案例。为今后的动物救治积累了许多珍贵的科学数据和资料。☺



## 平凡的工作，不平凡的精神 ——精于细节的特发物业人

■ 魏成林/特发物业管理公司

“我是特发一块砖，哪里需要哪里搬；我是特发一块泥，涂到墙上不起皮。”“客户的困难就是我的困难，想方设法也要解决！解决客户的后顾之忧，把精力投入到工作中去，用爱心来呵护客户！”

多么朴实的话语，却包含了两位特发物业老员工对本职工作的尽责，对公司的热爱，对同事的关心。聆听了特发物业华北区域公司廊坊分公司“当好物业管理员暨表彰先进，推动物业管理升级会议”上两位先进模范员工的事迹宣讲报告，我心里久久难以平静。两位先进典型从不同的角度对他们的事迹进行了生动的讲述，他们并没有做出什么惊天动地的成就，但正是日常工作生活中的这些细枝末节才真正体现出他们的精神，也深深地影响着我们。

李成海师傅2008年7月入职以来，对工作认真负责，真正践行了那句“客户就是上帝”的话。从“不留私情，高度负责，排忧解难，为华为员工顺利入驻打下良好基础”，到“尽全力为他们提供便利，树好形象，

打造品牌。”让员工满意就是李师傅追求的理念。

不仅是让顾客满意，在日常生活工作中，李师傅从细节小事做起，把公司真正当成自己的家，把同事看做自己的家人，处处为公司为同事着想。李师傅对工作兢兢业业一丝不苟，在维修中小心谨慎，按照程序精心操作，爱护财产，一丝不苟，杜绝盲目行为。完成工作后还要清理现场垃圾，打扫干净后才离开。对一些日常的小事也细致入微，毫不马虎。例如有些卫生间地砖角坏了需要维修或刷涂料，为不影响使用，李师傅就利用下班时间来干，保证第二天员工正常使用。李师傅还注重节约能源，降低能耗。发现有会议室无人灯还亮着，李师傅就会上前将灯关上。去年，外埠培训的一名干部钱包丢了，李师傅费了很大的劲联系到失主，并且为了不影影响失主的工作行程，在晚上九点多打车，跑了30多里路到基地将钱包交给其本人，并拒绝了酬谢。李师傅说，拾金不昧，急人所急是他最大的快乐！

“做一件好事容易，难的是一辈子做好事。”毛主席





在倡导我们学习雷锋精神时这样说道。一辈子做好事，需要的是要持之以恒，确实是种考验，但李师傅就做到了。他处处为别人，为企业着想。我们需要的正是这种对工作负责的态度与这种执着和责任感。在工作中，我们一定要从小事做起、从身边事做起。学习李成海师傅无私奉献，爱岗敬业的精神。

干一行爱一行、专一行精一行的敬业精神，锐意进取、自强不息的创新精神，艰苦奋斗、勤俭节约的创业精神等等都是我们这个时代的强音。潘礼生师傅把这些精神淋漓尽致地展现在了工作中。节能降耗对于华为业主、对于廊坊分公司都是一项重点工作。潘师傅在公司领导的大力支持和年度节能计划的指导下，积极组织空调班学习先进物业的工程管理经验，完善维护保养制度，使设备处于高效节能的工作状态。他与班组同事一起共同克服困难，制定科学、合理，人性化的空调运行管理方案，最终节能工作取得了可喜的成绩，在节能降耗方面得到了华为业主的高度认可。

潘师傅以高度负责的精神勤勤恳恳地做好本职工作，在工作岗位上大胆探索、创新创造。从制冷阶段的吸尘式清洗冷却塔到供暖时对蒸汽分气缸的节能小发明。小小的改进“惊动”了华为廊坊行政分部领导，得到他们的高度赞扬。

“活到老，学到老”是潘师傅一直坚持的理念。他从一开始参加工作就不忘学习，在做好本职工作的同时，加强自学，同时虚心向同事学习和请教，不断提高自己的工作技能。他经常对我们说：“要想不断地进步，就要不断地学习，在学习中进步，千万不能有好高骛远的思想。要养成勤学习、多读书、善探究、爱思索的好习惯，不断丰富知识，开拓视野，提高综合素质。”正是这样，在实践中更新思维、开阔眼界，在实践中磨炼意志、学会忍耐，使潘师傅成长为一名知识丰富、技能精湛、视野开阔、爱岗敬业的有用之才。

李成海、潘礼生两位先进模范员工勤于学习、忠于事业、爱岗敬业、无私奉献的精神令我们折服！他们在自己的工作岗位上以忘我的精神境界干好每一项工作，一心扑在工作上，不计较个人得失，只要工作需要，再苦再累也在所不辞。我们就要向他们学习，干一行爱一行，专一行精一行，恪尽职守，勤奋踏实，持之以恒，满腔热情地做好物业管理各项服务工作。

每年公司都会涌现出一批模范，这并不是偶然现象，廊坊分公司不仅有李成海师傅、潘礼生师傅，还有维修创新的孙国师傅、爱岗敬业、不计报酬、利用休息时间做好工作的程玉红助理……在这些生机盎然的特发物业人背后，体现出公司的文化理念已深深融入到员工的工作和生活中，体现了我们团队建设成功。有这么多先进典型和优秀的职工队伍，在新的管理团队带领下，特发物业廊坊分公司的前途将无限光明！

我为身为特发物业人而骄傲，为在有着这样理念的公司工作而骄傲，相信在这样优秀的文化熏陶下，我们每个人都能发挥出潜能，不断前进，不断创新，不断谱写企业与个人的辉煌。☺

# 聚焦经营



## 01

### 特力召开水贝珠宝产业园项目工程进度计划专家研讨会

为利用好特发、特力系统内现有资源，在特发集团领导和系统内地产项目专业人士的大力支持和积极配合下，11月15日，特力召开水贝珠宝产业园项目一期工程进度计划专家研讨会。特发集团俞磊副总，特发地产巫石明副总经理、吴疆工程师，特发信息基建开发部王海斌经理、预算组长李伯玖，特力独立董事纪辉彬，特吉公司马宝宏总经理，兴龙公司张荣总经理等领导和专业人士应邀参会。

与会专业人员在认真听取项目概况和工程进度计划安排介绍后踊跃发言，提出了许多完善计划、做好关键环节工作的宝贵建设性意见和建议。特力董事长张瑞理表示，特力水贝珠宝产业园项目是关系到特力未来经营转型的关键项目，确保项目按时、高效、高质量完

成，关键是要把工作的主动性和被动性（不受特力控制的因素）相结合，有效利用好系统内外资源，在体制允许、合法合规的前提下争取有所创新和突破，工作计划要科学、可操作；要把握好关键点，积极进取，合理安排，提前准备，扎实落实。特力的优势在于：首先，特力吉盟黄金首饰产业园项目作为罗湖区强力推进的城市更新改造项目之一，得到深圳市、罗湖区政府的高度重视，拥有相关政策支持；其次，在该产业园区内的特力三个项目中，另外两个体制、开发主体不同的项目（特力合营企业特吉项目、参股企业兴龙项目）利用其体制和资源优势，开发工作已走在了前面，为特力水贝珠宝产业园项目的开展提供了宝贵的、可借鉴的经验。另外，在特力内部管理层面，公司借鉴系统内标杆企业的经验，正逐步完善项目配套管理制度，制定规范、高效的审批、招投标管理流程，压缩内部审批环节，提高工作效率。同时，特发、特力系统内有可借鉴的项目成功开发经验和专业人士，特力将邀请他们加入特力水贝珠宝产业园项目招投标领导小组，充实项目专业力量，共同为项目把关。

特发集团俞磊副总经理提出三点要求：一是要高度重视项目设计

工作，做好与设计单位的充分沟通，特力的经营转型和以客户为价值链的理念要在项目设计中充分体现。二是要进一步认真梳理、完善项目制度和流程，做好基础性工作，制度和流程要体现责、权统一，从制度层面规范管理。三是在利用好集团系统内资源，对做好项目有信心的同时，也要清醒地看到，目前深圳市城市更新政策法规配套还在进一步完善之中，项目审批过程中可能会遇到不可预见的问题和困难，对此特力要有应对预案。特发对特力将一如既往给予支持，特力领导班子在授权范围内要提高决策效率，确保工程计划按时完成。

特力水贝珠宝产业园项目经过公司上下的不懈努力，预计项目动工前的政府审批程序将在年内完成；项目融资方案和商业模式方案经过反复酝酿、多次修改，也将出台，项目动工前的各项准备工作基本就绪。目前，特力正全力以赴按照特力“十二五”规划的项目开工时间和竣工时间积极推进各项工作，并制定了工程倒排时间表，力求把握好工程关键节点，科学、合法地并行推进各项工作，确保特力“十二五”规划目标的顺利实现。

（李玉东/特力行政办公室）



# 聚焦经营



## 02

### 分析形势、统一思想、研讨措施 推动“十二五”战略顺利完成 ——特发信息召开年度市场工作会议

一面是持续的行业景气周期，一面是拥有强势话语权、定价权的市场客户，“强者更强”的行业激烈竞争，特发信息当如何应对？11月16日，特发信息以“分析形势、统一思想、研讨措施，推动“十二五”战略顺利完成”为主题召开2012年市场工作会议，公司高管团队与各经营单位市场销售负责人共同与会，探寻特发信息市场发展之道。公司各经营单位在主题发言中分析了近期市场变化带给特发信息主导产业的机遇和优势，并提出了相关应对策略。公司管理团队分别对交流发言单位的市场工作进行了点评。

特发信息董事长王宝在总结讲话中说明了公司当前所面临的市场形势，提出了公司下一步市场工作的方向和重点。他强调，在纷繁复杂的市场形势和竞争环境下，市场工作能

力作为企业的核心竞争力显得愈加重要，要坚定发展信心，多用风险控制的眼光看待未来发展，积极提升精益生产、精益管理和技术改造、设备改造等硬实力；要做好产品结构调整的准备，为未来的竞争做好储备；要继续推进业务创新、技术创新，做好技术成果转化工作；要推动产业链延伸工作，为未来拓展生存发展空间。同时要用世界的眼光看待国际市场，由产品经营向产品和品牌经营并重的方向发展，由国内市场向国内、国际两个市场并重发展转变；要进一步加强市场人才队伍的建设，健全和完善市场人才培养、激励机制，不断增强市场人员的专业力、整合力、创造力、包容力和责任感，使他们更有事业的荣誉感、成就感、自豪感。

(黄斌/特发信息办公室)

## 03

### 特发信息光纤扩产项目完成主体封顶

11月14日上午，特发信息光纤扩产项目施工工地鞭炮齐鸣，特发信息光纤扩产厂房封顶仪式隆重举行。特发信息常务副总经理程鹏代表公司致辞，向出席仪式的各位领导简要介绍了项目建设情况，对光纤扩产项目团队的工作给予肯定，对施工单位及监理单位克服种种困难，高标准完成主厂房结构施工表示祝贺。同时，对后



续工程施工提出要求，希望项目组和施工单位再细化计划、优化配置，加快装饰装修、设备安装工程的速度，确保项目建设如期完成，确保项目如期投产。特发信息董事长王宝宣布光纤扩产项目厂房主体结构封顶，出席仪式的领导及嘉宾为厂房培砣封顶。

光纤扩产项目厂房封顶，标志着项目建设阶段性目标的达成，光纤公司扩产项目雏形初显。特发信息及光纤公司将加倍努力，细致谋划，严格管理，确保装饰装修、设备安装、调试运行等工作顺利进行，确保公司制定的投产目标顺利实现。

(黄斌/特发信息办公室)

## 04

### 特发信息光网科技参加第14届高交会

11月16—21日，第14届中国国际高新技术成果交易会在深圳市福田区会展中心隆重举行。特发信息光网科技公司作为深圳市知识产权优势企业，接受国家知识产权局邀请参加本次展会，展区位于会展中心8号馆国家知识产权局展区内。



光网科技公司重点展出了专利技术产品冷接式现场组装连接LJ-YM/ZT，热熔式现场组装连接器KS/PT-RR。该项专利产品受到与会者广泛关注，众多参会者现场了解产品相关技术优势、应用前景，表示出浓厚的合作意向。公司通过此次展会，展示了良好的企业形象，公司的技术优势也得到更广泛的认可。

(胡立峰/特发信息光网科技公司)

## 05

### 特发信息开展投资者保护宣传活动，“积极回报投资者”

近期，特发信息按照深圳证监局《关于做好上市公司投资者保护宣传工作的通知》文件精神与要求，开展以“积极回报投资者”为主题的宣传活动，认真履行爱护投资者、回报投资者、服务投资者的义务，提高投资者关系管理水平，传递公司基本面情况、投资价值以及未来发展战略等，加深投资者对公司的了解。

公司领导高度重视，积极组织员工学习文件、通知，明确工作目标与原则，制订工作方案，成立专

项工作小组，认真做好宣传活动。公司通过网站、投资者互动平台、板报等多种形式，介绍公司利润分配政策特别是现金分红政策、行业及公司价值以及信息披露等方面情况。经过精心准备，公司网站投资者保护专题页面已于9月份顺利开通，及时将投资者教育公益广告片、《近期投资者关注热点50问》、公司《投资者关系管理制度》等相关资料上传，并持续保持更新，方便广大投资者学习。目前，各项工作正按计划稳步推进。

积极回报投资者，扎实做好投资者保护宣传活动，意义重大。公司将以此宣传作为契机，逐步建立健全投资者保护长效机制，维护投资者合法权益，积极回报投资者，形成健康的投资文化，为营造和谐稳定的资本市场环境贡献应有的力量。

(杨喜/特发信息董事会秘书处)

## 06

### 仁孚特力圆满举行全新奔驰GLK华南首发会

10月20日晚，上百名嘉宾及各路媒体云集深圳仁孚特力东昌店，参加在这里举行的全新梅赛德斯—奔驰GLK级豪华中型SUV华南首发会。

全新首发的GLK在外观、内饰上都进行了大幅度的升级，更具动



感。日间行车灯和智能照明系统不仅美观，而且大大提升了行车安全性；十字型出风口秉承了奔驰家族式设计，实木材质的内饰提升了车辆的豪华感；传统的档把已经被怀档所取代并增加了换挡拨片，柔软的Nappa皮包裹的方向盘手感舒适；3.0升V6自然吸气发动机搭配增强型7速手自一体变速器，动力更强劲，油耗更低。全新GLK价格分别是：动感型：418000元；时尚型：485000元；豪华型：558000元。尽管价格比旧款略有上浮，但更具时代感的外观和卓越的性能仍然物有所值，让人青睐。

深圳仁孚特力公司作为华南地区历史最悠久的奔驰服务网点，靠良好的信誉与口碑赢得了奔驰厂家的肯定和客户的信赖，这次全新GLK华南首发会在深圳仁孚特力圆满举行就是最好的证明。

(李雪非/仁孚特力公司市场部)

## 07

### 黎明镒清微剂量X射线人体透射安检系统研发成果产业化项



# 聚焦经营

## 目获市海外高层次人才创新创业专项资金立项

日前，特发黎明镒清图像技术有限公司微量X射线人体透射安检系统研发成果产业化转化项目成功获得深圳市科技研发资金——市海外高层次人才创新创业专项资金计划成果转化项目立项。

市海外高层次人才创新创业专项资金（孔雀计划）是市政府对来我市工作的海外高层次人员的科技成果转化项目进行的无偿资助。申报主体是在深圳市注册的高新技术领域的企业，且必须有海外专家、留学回国的高科技人才等具有丰富海外工作经历的高层次人才在本企业工作；转化成果应属于已进入中试或者产业化初期，能较快实现产业化；并且转化成果的所有权属于申请人，或者是申请人为该成果的主要研发人员。

黎明镒清这次获资助的项目产品用于各种重要关口对人员携带违禁品的非接触检查，是世界反恐缉毒的最先进技术，本项目的主要创新点是对人体绝对无害的极低的辐射剂量



(0.25μSv)，不会带来受检对象和现场工作人员的人身辐射安全问题，对检查工作现场的周边环境也不造成辐射影响。一次全身检查仅相当于用幻灯片进行1小时演讲，或在1万米高空飞行3分钟，或吸1.4支香烟。本项目产品已获英国、白俄罗斯、我国公安部及中国疾病预防控制中心的检测认定，目前国际上同类技术产品尚难以达到这一指标要求。

(张志彬/特发黎明镒清公司)

## 08

### 新疆机场集团安检总站站长一行来黎明镒清公司考察

10月22日，新疆机场集团公司安全检查总站站长一行来特发黎明镒清公司对CONPASS人体安全检查设备的研发及生产进行考察。特发黎明董事长刘学优、总经理高天亮、黎明镒清董事长兼总经理郭岳等陪同考察。

汇报会上，公司副总经理刘焰详细介绍了镒清公司已开发出的产品。表示为满足市场需求，公司正在加紧升级和开发新产品，希望通过积极研发，优化产品结构，更好地满足市场需求。新疆机场集团安检总站华站长介绍了新疆地区目前在航空安全方面面临的严峻局势；毫米波、背散射技

术等人体安检设备在国际航空安全检查领域的使用状况；对我司的人体安全检查设备的发展非常关注；对我公司的设备在阿克苏机场的试用效果表示满意。

随后，在试验室及生产车间，华站长一行对公司产品的研发及生产进行细致的了解，并表示，相信镒清公司依托强大的生产、服务能力、持续的产品研发升级能力，一定会为我国民航安检行业提供创新技术的解决方案，为新疆地区特别严峻的反恐需求提供最适合的安检产品。

8月21日，特发黎明镒清图像技术有限公司参加新疆民航局召集的人体安检设备产品推介会，介绍人体安全检查设备（CONPASS）的技术先进性和民航安检使用的适用性。自2012年9月5日起，公司CONPASS检查设备在新疆自治区阿克苏机场投入试用，启用双向扫描模式对登记乘客进行登机普检，并成功查获多起旅客携带违禁品。

(张志彬/特发黎明镒清公司)

## 09

### 黎明镒清成功通过ISO9001、ISO14001年审

11月6日，特发黎明镒清公司成功通过ISO9001：2008、

ISO14001：2004第三年年审（第二次监督审核）。随着外审的圆满成功，公司也在期间重新理顺了管理模式，实现了组织架构合理化、质量目标绩效化，将质量目标定在开箱合格率达95%以上，顾客满意度达95%以上。

ISO9001服务质量体系认证是国际公认权威——国际标准化组织（ISO）制定的服务质量保证模式。黎明镒清通过这一国际化标准的导入，实现了详细科学的文档化管理，制定了明确具体的质量标准和研发生产流程，从而确立了规范化的管理体系。

黎明镒清将一如既往地按ISO9001：2008、ISO14001：2004相关要求重视质量管理，不断加强员工的质量意识，加强对标准文件的贯彻宣传和执行力度，严格按照质量流程操作，全员参与，持续改善，使质量管理体系更为有效的保持、实施和改进。

(张志彬/特发黎明镒清公司)

## 10

### 黎明长龙公司铁路信号集中监测设备通过铁道部运输局质量监测、检验

11月9日，特发黎明长龙铁路电子工程公司于2012年收到铁道部运



输局电报通知，公司生产的TJWX-2006-cl型信号微机监测设备按照新标准进行的产品质量补充检测、检验合格，符合铁路信号集中监测系统技术条件要求，原证书REAC2017-00204可以继续使用。铁道部运输局于2010年下发《关于印发〈铁路信号集中监测系统技术条件〉的通知》，规定今后新建铁路及既有线微机监测系统的升级改造应参照新标准执行，原《信号微机监测系统技术条件》（暂行）停止使用，并于2012年1月13日要求已取得认定证书的企业按照新标准进行产品质量补充检测、检验。该产品通过补充质量监测、检验，对公司今后的业绩增长将起到促进作用。

(王强/特发黎明长龙公司)

## 11

### 铁道部及北京交大领导来黎明长龙公司考察指导工作

11月16日上午，铁道部科技司

及北京交通大学领导和专家一行到特发黎明长龙公司考察指导工作，着重了解铁路行业和企业发展状况，以及企业科技创新、产学研合作等工作情况。同时，还考察了长龙公司几个重点项目试验室的项目进展情况，了解各个项目在铁路应用推广情况及今后发展的前景。铁道部及北交大领导和专家对长龙公司坚持科技创新、产学研合作、不断为铁路现场提供安全生产设备系统及服务，并在深圳坚持近30年，不断努力、不断发展壮大给予了很高的评价。

(王强/特发黎明长龙公司)

## 12

### 北京交大—黎明长龙2013年“软件工程”在职研究生班入学考试在深圳举行

2012年7月，特发黎明长龙铁路电子工程公司与北京交通大学签署产学研合作协议。双方本着优势互补、互惠互利、共同发展的原则，推动在人才培养、社会实践、项目合作、学术交流等方面广泛深入的合作。

2012年11月10日，北京交大与长龙公司共同合作举办的2013年“软件工程”专业在职研究生班入



# 聚焦经营

学考试在深圳举行。考试科目分为四项：英语、数学、软件工程和面试。考前长龙公司总经理刘涛对所有员工进行了考前动员。这次入学考试，一定程度上满足了公司内部技术人员在“软件工程”渴望继续深造的强烈愿望，也标志着长龙公司与北京交通大学签署产学研合作协议的企业技术骨干在职培训工作进入了真正的实施阶段。

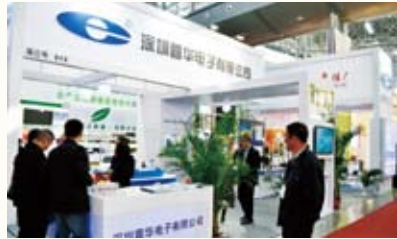
长龙公司与北京交通大学合作举办的企业在职研究生班，将大大推进公司的人才培养战略，为企业的发展提供人才、知识储备及充足的发展动力。

(王强/特发黎明长龙公司)

## 13

### 黎明蓉华公司参加2012年全国连锁店展览会等二则

11月1-3日，第十四届中国连锁业、连锁店展览会在天津举办，围绕零售IT信息技术、商用设施设备、购物中心、特色商品和农产品等设立主题展区，通过展示、对接洽谈、专场参观、专题研讨、高端对话等形式，讨论行业热点问题，探讨有效解决方案，促成零供之间的合作。特发黎明蓉华电子公司作为商用设施设备供应商参加了此次展会。展位面积72平方米，展位号：513。参展的产品有射频系



统、声磁系统及RFID数码产品保护系列。展台从设计、形象组合、产品展示、技术介绍、关注较往届都有更好的效果。参观公司展位的重要客户有北京物美、华东物美、欧尚、人人乐、华润万家等团队，公司产品受到青睐，不少国外客户也不断询问公司产品设计理念、价格及售后服务情况。

被誉为“中国连锁业年会”的“中国连锁业会议·中国连锁店展览会”历经13年的成功举办，已发展成为目前国内零售领域内规模最大、影响力最高的展会活动。自1999年举办以来，均得到了商务主管部门、业内专家学者以及连锁、特许企业的积极支持与参与。

另：特发黎明蓉华公司开展现场培训。

特发黎明蓉华依特佳营销中心于10月13日至16日，在湖北武汉举办年度内第二次EAS现场安装调试培

训。营销中心派出销售总监、业务处长、技术主管工程师，演示了调试软件，讲解了如何利用独立走线来排除和解决不同电源引发的环境干扰问题，现场举行了电源线套铁管和PUS管走线技巧的培训。

蓉华依特佳营销中心湖北、北京、河南、广州和武汉的分支机构派工程师参加了此次培训。通过对产品的介绍、调试技能、实际操作的全方位培训，加深了工程师对产品的认知，提高了实际动手能力，还加强了依特佳各分支机构的交流。

(肖攀/特发黎明蓉华公司)

## 14

### 特发小梅沙海洋世界喜获国家AAA级标准化良好行为企业荣誉称号

12月6日，特发小梅沙深圳海洋世界有限公司通过国家标准化委员会专家评审小组的全面验收考核，喜获国家AAA级标准化良好行为企业荣誉称号。作为深圳市首家获此殊荣的旅游景区，这标志着海洋世界迈入了标准化、程序化、规范化、科学化发展的新纪元，为申报国家AAAA级旅游景区奠定了坚实的基础。

海洋世界作为盐田区指定的唯一一家“标准化良好行为企业”旅游服务企业试点单位，经过历时半年的申报和准备工作，在中心领导



班子的高度重视和大力支持下，经过海洋世界全体员工共同努力，圆满完成了标准体系的创建、培训、试运行和自我评价等申报和准备工作，受到了盐田区有关部门和国家标委会专家评审小组的一致肯定，经过严格评审，终获以上殊荣。

企业“标准化良好行为企业”的评审共分4个级别，即“A级”“AA级”“AAA级”和“AAAA级”，海洋世界仅用不到半年时间的工作就取得如此佳绩，实属不易。企业标准化工作是企业生产、经营、管理的重要组成部分，是实现科学管理和现代化管理的基础，是企业持续发展强有力的支持保障。成为国家AAA级标准化良好行为企业只是标准化工作的起点，海洋世界全体员工将以此为契机，进一步规范管理，持续改进，追求卓越，再创辉煌。

(康尚稳/特发小梅沙海洋世界副总经理)

## 15

### 特发物业公司完成2012年度管理体系内部审核

11月7至9日，特发物业管理公司进行了为期三天的管理体系内部审核，目的主要是验证公司驻深分支机构、公司本部所有ISO9001：2008质量/ISO14001：2004环境/OHSAS18001-2001职业健康安全管理体系和有关结果是否符合已建立的质量/环境/职业健康安全管理体系要求，并确定质量/环境/职业健康安全体系的有效性和充分性，及时发现存在的问题，并采取有效的纠正和预防措施，督促纠正，使公司的管理体系能够得到持续改进，同时，也为第三方的复评提供有效的依据。

本次内审得到公司领导的高度重视和全程参与。首次会议由袁洪章书记主持，在会议上向参加内审会议的各位内审员提出严格检查要求；内审末次会议上，郭晓东副总对内审工作中查出的不合格项提出整改要求。吕航总经理讲话，对公司实施的内审工作给予充分的肯定，并提出了三点要求：一、公司的内审检查人员应坚持原则，淡化人情，内审检查水平决定了我们的日常管理水平。二、在服务过程中要关注客户对我们物业管理的要求，内审要促进服务水平的改善和提高。三、在不影响产品质量及安全生产的前提下，要将对制度的严谨执行力充分应用到日常服务管理工作中，优化流程，减少成本、提高效率。

(赵兴华/特发物业管理公司)

## 16

### 南粤幸福周，精彩邻里节

继去年之后，今年10月5日，特发物业公司特发小区再次成功举办邻里节。与去年不同的是，今年增设了跳蚤市场。活动随着老年舞蹈队优美的舞姿拉开帷幕，紧接着是具有民族特色的“秧歌”舞、时装表演、柔力球表演等多姿多彩的节目，最后是本次活动的特色活动——跳蚤市场，小区居民拿出家里闲置的书籍、刊物、玩具摆在明显的地方，其他有需要的居民看到后，用自家的物品与对方换取或者直接出钱买下。一位小朋友在家长的陪同下，拿出自家的动漫书籍与另一个买家置换，开心得不得了。不一会功夫，所有物品就被换光或买光，活动也顺利落下帷幕。此次活动由特发小区管理处与青梅社区工作站、居委会为弘扬邻里团结、互助和睦的传统美德，融洽邻里亲情，建设温馨和谐社区，加强住户彼此之间的沟通与互动而联合举办的。

(李晓佳/特发物业特发小区管理处)





### 多地微调政策缓解地方财政吃紧，或促楼市升温

10月29日，广东省江门市同意开平、鹤山两县调整公积金贷款额度的申请。按照调整后的额度，首套房贷款最高限额统一提高到一人25万元，两人或以上50万元；二套房贷款最高限额为一人20万元，两人或以上40万元。几乎与此同时，江苏镇江市推出新的公积金政策。其中包括子女买房，父母可成为共同还款人，公积金可用来偿还商贷、支付物业费等。除上述两地外，深圳已在今年9月28日上调公积金贷款最高额度上限。武汉则在10月24日发文，除上调二手房公积金贷款最高限额外，还规定异地购房可动用本地公积金进行还贷。9月下旬以来，多城市通过微调公积金政策的方式对楼市政策进行调整。而自“新国八条”出台至今，已有近30个城市调整公积金政策。10月25日，天津房地产交易资金监管中心发布公告称，住房交易网签首付可分两次交纳，但首付款不能低于总房款的30%。贵阳则在10月初推出新政，规定购买首套房可享受相当于本市户籍的就业、入学和就医等同等待遇。据不完全统计，最近一个月，已有近10个城市对楼市政策进行微调，刺激楼市消费的意图明显。

### 住建部：调控不放松，强化保障房管理

住建部部长姜伟新介绍，十二五期间，我国要建设3600万套保障房，截至目前，保障房建设进展顺利，去年建设1000万套，今年700万套，明年500-600万套。建好保障房的同时，分好和管好保障房同样重要。姜伟新说，政府部门重视和保障房相关的道路、地铁、学校等配套设施的建设问题，也重视保障房的合理分配问题，不过目前，确实在保障房的分配管理上存在问题。我们现在所采取的办法就是几次公示，谁申请，看你符不符合规定要求，三榜公布，最后一榜算数，就这样，还有一些混进来的，不够标准的，慢慢来。这方面，我们跟各地方城市一起努力，尽可能把分配管理工作也做得好一些。

### 深圳土改新进展，历史遗留违建处理细则已制定

国土资源部副部长胡存智11月12日在深圳调研，重点关注“土改”进展。市规划国土委在向国土部调研组汇报时介绍，2012年度已形成初步成果，制定9项政策规则，包括《深圳市人民代表大会常务委员会关于农村城市化历史遗留违法建筑的处理决定》的配套实施文件，以及修改完善《深圳市房屋征收与补偿实施办法》(草案)等。市规划国土委还介绍，深圳将出台促进产业转型升级的“1+n”文件。坚持市场化的方向，突出市场配置土地资源的作用，采用以房供地、差别化地价、多模式供地供房、分割转让等手段，加强产业用地节约集约利用，促进产业升级转型。相关文件已进入市政府审议阶段。

### 住建部：正积极研究扩大房产税试点，适当时候可能出台

中共十八大代表、中国住房和城乡建设部部长姜伟新12日在十八大新闻中心接受媒体采访时说，住房和城乡建设部正在积极研究扩大房产税试点，房地产限购政策短期内不会退出。在回答记者有关房产税试点范围是否会扩大的问题时，姜伟新说：“正在积极研究，适当的时候可能还会出台。”

### 深圳成立首个土地整备局，为产业升级“腾地”

10月29日，深圳市由规土委下属单位征地拆迁办改成为副局级建制的土地整备局正式挂牌成立，这也是国内第一个土地整备局。在挂牌仪式上，深圳市规土委主任王幼鹏称，成立土地整备局是深圳进一步完善土地管理制度改革的重要内容，也是面对土地资源的紧张和约束，进一步拓展深圳土地利用空间，优化产业结构和布局，促进城市规划实施的重要内容。据了解，新成立的土地整备局的主要职能是，根据城市总体规划和土地利用规划，统筹协调、指导全市土地整备、征(收)地和房屋征收工作，组织编制土地储备专项规划和土地整备年度计划，统筹协调土地资产的经营管理(含土地投融资)等。

### 华润将在深圳前海打造升级版万象城

据了解，根据市政府与华润集团的框架协议，华润集团将在前海中心区、深圳湾体育中心西南侧建设一个大型都市综合体，包括华润总部大厦、万象总部大厦、商业及居住项目等。其中，华润总部大厦建筑高度将达500米，成为整个前海中心区的地标性建筑。依托深圳湾体育中心、市科技馆新馆等大型公共建筑，华润总部大厦未来将超越华润万象城，成为一个集文化、体育、商业、办公及居住功能于一体的都市综合体。据悉，随着大冲旧改拆迁的结束和村民回迁区的建设，大冲旧改项目将在今年加速，并将以华润大冲新城的名字面世。

### 深圳二手写字楼成交量创新低，多区域出现零成交

根据市规土委网站统计数据，10月深圳二手写字楼成交量为34套、4335平方米，环比9月份485套、7.28万平方米，暴跌93%、94%，甚至低于今年2月35套、6200平方米的水平，创下历史新低。而具有戏剧性变化的是，从历史成交最高值到最低值，仅仅用了一个月的时间。

### 深甲级写字楼租金攀至历史最高

仲量联行报告显示，深圳第三季度甲级写字楼租赁市场需求持续旺盛，空置率稳步下降至2009年以来的最低水平，为9.9%。其中银行和保险业占到36.5%，专业服务类和房地产业分别占19%和20%。在第三季度内，深圳甲级写字楼租金上升至历史高位，平均有效租金达到168元/平方米/月，环比增长12.1%。各区涨幅中，以南山租金增长幅度为最大，海岸城及邻近写字楼租金增至180元/平方米/月。成交量方面，由于二手物业交易税费政策的落实和银行贷款难度加大等因素，投资者趋于观望，成交量减少，部分分散业权项目的小业主开始下调价格。本季甲级写字楼的市场评估价增长了11.7%，达到4.5万元/平方米。

### 深圳最大安居房推出2888套房源，率先精装交楼

从市住建局在阅景花园举行的保障房建设现场观摩会上获悉，深圳将实施以“样板房”为逐套检验实体标准的检验制度，每套保障房取得“装修验收合格证”后方可竣工验收。阅景花园是深圳目前规模最大的安居型商品房项目，共提供2888套房源，全部为精装修交楼。据介绍，深圳在全国率先实施“样板引路”制度，对房屋建筑工程重要部位、关键节点、新工艺新材料的应用过程中，先按标准施工实物样板，经各方责任主体验收确认后方可进行大面积施工。

### 深圳“十二五”将竣工21万套保障房，探索住房体系

“从‘十一五’到‘十二五’，深圳住房保障将实现从‘生存型’保障向‘发展型’保障转变，住房保障对象将扩大到户籍无房家庭、非户籍住房困难人才家庭。‘十二五’期间，深圳竣工的保障房将达到21万套，是‘十一五’期间保障房竣工总量的10倍。”市住房建设局局长李廷忠接受记者采访时介绍，深圳的住房保障已迈入全新的历史时期。





### 中国游客去年海外消费720亿美元，将成世界之最

英国《卫报》8月17日发表文章说，越来越多的中国人青睐于出国旅游，在海外的中国游客的消费额可能会超过德国人和美国人成为世界第一。中国游客2010年共在海外消费540亿美元，去年的消费额达到720亿美元。而德国游客在去年的海外消费额是840亿美元，美国游客消费790亿美元。虽然中国游客人均花费低于西方游客，但是由于旅游人数众多，显示中国人在海外旅游的总花费很高。世界旅游组织预测，中国出国旅游的人数将会从去年的7000万人次达到2020年的一亿人次。但是在15年前，只有500万中国人出国旅游。

### 世界旅游城市联合会会在京成立

9月15日，世界上首个以城市为主体的国际旅游组织——世界旅游城市联合会会在京正式成立。该会是由北京率先倡导，全球50多个旅游城市和组织共同发起的，是世界首个以城市为主体的国际旅游组织，总部永久设立于北京。联合会将坚持“旅游让城市生活更美好”核心理念，为世界旅游城市搭建合作交流的桥梁，为旅游者更加便捷地出行提供载体，更好地发挥旅游在促进经济发展、提高生活品质、构建和谐世界等方面的积极作用。

### 媒体与科技正在改变旅游习惯

在线科技和创新正在改变人类出行的方式，网络和不断进步的科技以及求新求变的创新想法，使得人类现在已经可以轻易地将梦想、搜寻、购买、出行和分享全部串在一起。根据统计，85%的旅客会使用网络筹备其出游计划，而一般旅客在做出预定之前会平均搜寻55次，内容覆盖航空、酒店、景点、签证等各方各面。其中，更是有半数的旅客会根据别人出游的经验，而打造自己的旅行计划。值得注意的是，94%的智能型手机使用者，曾经寻找过当地的相关信息，而且，其中有77%的智能型手机购物者，在过去一个月中，曾经在网络上购买过东西。

### 云顶进军中国，打造国内滑雪市场标杆

国内首家接轨国际的滑雪度假村——密苑云顶乐园落户河北张家口崇礼县，重点拉动北京及周边城市客人消费。作为开发商的马来西亚云顶集团在设计 and 规划过程中，借鉴了加拿大惠斯勒、美国维尔等国际滑雪胜地的设计理念和元素，并拥有配合滑雪场建设的“ski in ski out”度假酒店。除了冰雪度假外，密苑未来还将开发夏季避暑、健康养生和生态观光几个功能，成为四季多业态度假地。

### 2012年中国商旅情况调查：中国企业加重商旅管理

美国运通近日发布的2012年中国商务旅行情况调查报告中指出，多数受访企业都认为商务旅行是企业的一项重要投资，它可为企业带来相应的回报。受访者表示，无论企业具有怎样的业务架构，80%的商务旅行开支均被用于维系现有客户、开发新客户，以及造访合作伙伴。调查称，多数中国企业（75%）已制定差旅政策，企业也采取了一系列主要举措来促进差旅管理的进一步成熟。但根据受访企业透露，企业员工对差旅预订、开支和报销等差旅政策的遵循度仍有待改善。企业差旅管理成为众多企业共同关注的问题。

### 美爵大中华区版图持续扩张，东莞开设新酒店

雅高集团专为中国市场量身定制的高端酒店品牌——美爵宣布，拥有263间客房的东莞石碣富盈雅高美爵酒店于今日正式开业。至此，美爵在大中华地区共拥有13间运营酒店，另有14家已签约酒店预计于2015年前陆续开业。

### Euromonitor发布《世界旅游市场全球趋势报告》

Euromonitor 11月5日于伦敦举行的世界旅游交易会上发布《世界旅游市场全球趋势报告》。该报告指出了世界范围内出现的主要的旅行和旅游新趋势：美洲：之前未开放旅游的国家受关注；中东：购物酒店兴起；非洲：瑙莱坞（继印度宝莱坞（Bollywood）之后世界第二大电影制造基地）的目的地；欧洲：巴西、俄罗斯、印度和中国（金砖四国）青睐主要欧洲旅游目的地的购物旅游。地球村：戒掉数字产品瘾，在技术成为日常生活不可或缺一部分、的时期，一些酒店开始反其道而行之，向游客提供“远离高科技”的入住组合。

### 国内多个景区开始执行淡季票价

国内多家景区从11月开始执行淡季票价，普遍比旺季执行票价下降20%~30%。冬游价格进一步探底，相比去年有10%的降幅。我国大部分地区景区进入冬季后，客流量减少。纳木错门票从旺季的120元淡季执行半折60元票价，西藏布达拉宫淡季门票是旺季的半折，由200元降至100元，九寨沟景区从11月15日开始执行80元的淡季价，比旺季260元降幅达69%，而旺季门票150元的新疆的喀纳斯景区淡季则实行免票政策，吸引大批爱好摄影和探险的游客。

### 今年前三季度内地旅客占访港旅客总人数逾七成

香港旅游发展局29日公布，今年前三季度访港旅客数字逾3537万人次，较去年同期上升16.3%。其中，内地游客数量为2532.6万人次，同比增长24.2%，占同期来港游客总数的71.6%。展望第四季，香港旅发局预计旅游业可保持平稳发展趋势，并达到全年访港旅客4,400万人次的目标。

### 发展文化产业带动丽江旅游发展，业者投资50亿提升配套

近日，云南省民族文化产业示范园区项目——露美雅阁在丽江正式启动。该项目总投资金额达50亿元，占地3600亩，位于玉龙雪山下，丽江古城与束河古镇之间，是丽江最大的文化旅游产业综合体。项目以文化旅游为主题，打造了配套项目中济海公园、飞行文化俱乐部、汽车文化俱乐部、健康养生中心、丽江文化论坛等。该项目意在有机融合文化产业与旅游产业，充分利用好旅游业产业链发展文化产业，不断丰富文化产品的形式和内容。

### 旅行社扎堆微博发布优惠信息，微博成为营销重要渠道

国庆假期过后，随着出行人数的减少和出游价格的回落，各旅行社纷纷推出团购、打折甚至秒杀等种类繁多的优惠活动，引导更多游客进行实惠的错峰出游，微博成为这些优惠活动的发布主场所。近几年，面对数亿人的微博用户量，微博营销成为时下最时尚、最具亲和力 and 影响力的网络营销方式。旅行社也纷纷开始利用微博平台，发布及时旅游信息、与粉丝分享旅游经历、进行互动活动。业内人士表示，互联网已经成为游客收集旅游资讯的一个重要平台，旅游企业只有探索网络营销的新路，才能在现代旅游服务中拔得头筹。





## 珍惜青春，做好现在

■ 陈丽娟/特发黎明公司

一次去听音乐会，指挥家是一位年纪很大的老者，他在每一场结束时都会转过身来向观众致敬。有掌声，但并无想象中热烈。他的行动有些迟缓，但依然优雅地昂一昂首，像一只骄傲的信天翁。在人生任何一段，都必须保持一点骄傲。无需太多，足够应付生命中没有掌声的时刻就好。天地广袤，路还很远。青春终有一天老去，愿你也能一直昂着头，像一只骄傲的信天翁。

大学毕业这一年，我独身来到深圳。跟很多年轻人相同带着一份执着来到这里，这是一个创造奇迹的城市，每个人也都想成为“奇迹”。这些人当中不乏许多外地毕业的大学毕业生，优秀的学历未必可以使他们变成优秀的人。这个人才济济的城市，似乎永远有用不完的新人。罗湖人才市场门口天天都有许多年轻人穿着整齐的西服，虽然在东门买来的也不过几十块钱，如果工作没有敲定，那么花10元

钱在街边找个用单车架起的蓬子过夜也许是他们的落脚之处。无论学历高低，如果一时失业，他们面临的将是最焦虑的现实与将来。

傍晚，科技园后面的工厂会涌现许许多多的姑娘和小伙子，在他们脸上看不到太多岁月留下的痕迹，他们一个个年轻向上，成群结队地走街串巷。那些微湿的头发，干净的衣服透着些许香皂的味道。他们会站在沾满灰尘的路边小摊上买便宜的耳塞、饰品，在小店叫上几碟简单的小菜，然后一起谈天说地。他们年轻得会让你想起自己的弟弟和妹妹，他们爽朗的笑声会让你轻易地想到你在十几岁的时候未必比他们坚强。在深圳，他们学会了如何防小偷、如何砍价、哪里的火锅好吃、哪里的衣服便宜，他们渐渐地熟悉这个城市，然而这个城市还在以我们无法追赶的速度前进，我们唯有继续努力往前追赶。我们每个人心中都有一个舒适的区域，如果你总呆在那，永远也不会进步。

很多人说，青春是一段容易让人迷失的时光，我们想要房子、车子，想要享受生活，但生活却常常并不让我们一如所愿。其实，只要我们努力做好眼前的工作，该有的总会有的。

曾经看过一篇文章讲述一个北京人，他当时研究的是一个非常冷门的方向：蟑螂。他的工作一直不被人理解，甚至家人都嫌弃他。但他就是对蟑螂特别着迷，天天与蟑螂为伴。他职业生涯的前15年都非常低迷，过着非常清苦的生活，出版了不少书但都没有销路。可他从来不气馁也不后悔，他喜欢研究蟑螂，喜欢研究这种生命力顽强而又给人类造成巨大困扰的生物。

十几年前，北京突然蟑螂成灾，严重的程度简直令家家谈蟑螂色变。这时有人发现了她，一个出版过很多著作，熟知蟑螂的习性和特点、如何防治和杀灭蟑螂的专家。于是他红了，上电视，录广播，接受采访，写专著，开公司，所有人开始尊重这位原本人人避而远之的蟑螂学家。现在，他统领着一支百人的研究团队，主导着几十亿元规模的生物化学公司，出版了几十本著作。

当初他知道蟑螂会肆虐京城吗？当初他知道将来他所有的辛苦都会得到回报吗？不知道。但可以肯定的是，假如他当初没有坚定地做好他的研究，那么，他一定不会有今天的成就。所以，我送给所有跟我一样刚入职场的年轻人一句话：看不清未来，就做好现在。

如果你觉得迷茫，现在也不努力，那么你终将一事无成。如果你觉得迷茫，但是坚定地做好现在的事情，那么你终将得如所愿。

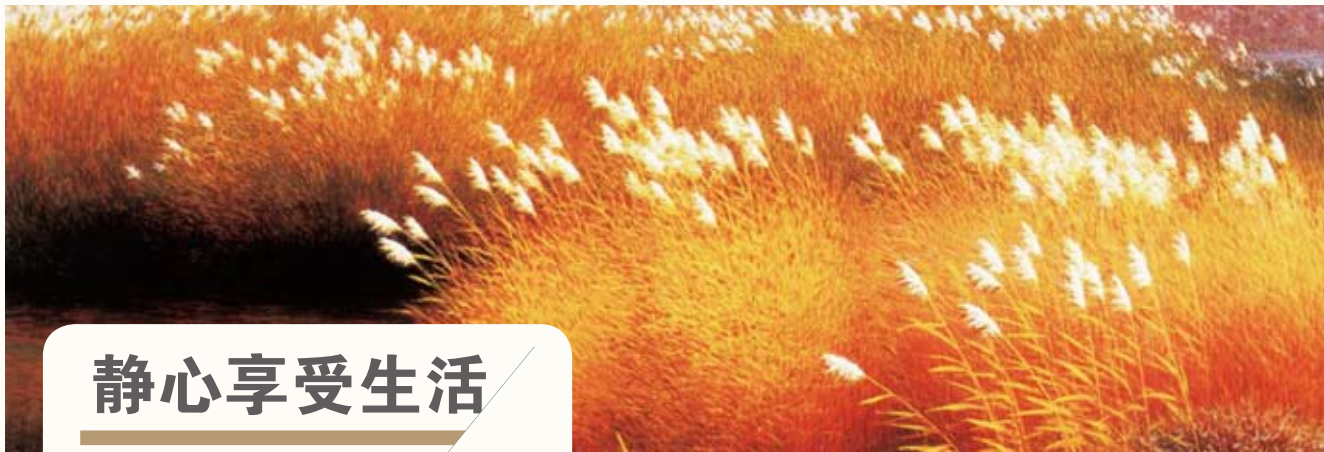
任何一个城市都会有缺憾，生活在其中，你会记得自己最努力的那几年自我打拼的模样，你会记得那些最后或聚或散的人们。深圳是一座清醒的城市，它

风尘仆仆地往前走，因而不能去一一拥抱每个投入它怀抱的人们。但深圳也并不像我们想象的那么棱角分明，它允许年轻人用自己的方式去生活。这座城，一目了然，率真果断。只要努力，就能找到出口。

时光如水，慢慢地我们都会长大拥有各自的生活。人生路上，青春像一张脸，会随岁月而改变，韶华不会永驻。我愿它永远不改变。拥有着青春时光的我们，要好好地珍惜现在，认真地过好每一天。☺







## 静心享受生活

■ 陈娜/特发黎明公司

节假过后，按理我会更忙碌些，但身心俱疲，加上生病了，很想歇息，什么都不想做，也不想动弹。但，心告诉自己还是想外出走走，活动活动。嗯，也好！就当给心灵一个长假恢复期，真好！

时不时听到周边有人抱怨生活如此不舒坦，生活又是如此偏向谁而又对谁不公，等等。每每此时，我都一笑待之，如果我们能端正自己的心态，放慢脚步去倾听，去关注社会最新动态要闻，就又该庆幸我们生活在一个如此和谐的环境里了，比起自己个人的得失，社会整体的和睦团结，才能让我们幸福度大大提升。目前我们处于一个竞争的社会，现实的残酷让我们不得不去适应社会的快节奏，去遵循我们不情愿的一些规则，因为我们别无选择，也没有机会选择。偶尔闲暇的时候，又可能会被繁杂的生活琐事搅乱你愈加疲惫的心。于是许多人浮躁、自失！我们迷惘！怎么办？一位大师说过，无所欲，便就无所求！放慢你的生活节奏，别整天埋头工作，给自己的心情放个假，用心领略一下身边的风景吧！我很喜欢一句话，不以物喜，不以己悲。平衡自己的心态，不受外界的影响，可以看开很多事情，少了很多的烦恼。不要以一时的“得”与“失”而过分地喜悦与悲哀。万物都有它自己的定律。许多时候，如果你站在一个更高的角度去看自己，就会看得更加透彻，用一颗博大的心去认真体会周围的一切事物时，所感受到的也会更加真切。其实，人的内心容量是无限的，需要的只是不断地去开发和扩展它，让它成长，有容乃大。渴望拥有大海一样的心胸，它可以容纳世间的一切——包括无情。

曾经看过一个哲理故事，大致意思是：一个人的一生就像攀登一座高山一样，如果你是一直在不停地攀登，希望早点登顶，而忽略了沿途的风景，那么当你到达顶峰时，也意味着你的人生即将终结。如果你能一边攀登，一边欣赏沿途的美景，那么你虽然爬得慢，但你却体会到了异样的风情。我很喜欢找一个夜深人静的时候，打开灯，让柔和的灯光带着温暖的气息弥漫整个房间。然后，闭上眼睛，这时，我会发现所有的一切仿佛都已不复存在，只有精神的宁静与喜悦慢慢滋长、自我陶醉。我也喜欢找一个阳光灿烂的日子，坐在阳台上，泡上一杯咖啡，翻阅手中的书，不必刻意去记住什么名言警句，也不必着意去研究什么深奥的道理，只需随便翻翻，静静地浏览。那些有趣的笑话，那些经典名言，会不经意间流入我的思想，浸入到我的骨髓，像清水一样，洗去我思想里的各种杂质，冲刷掉脑子里那些让我烦恼的纷纷扰扰。此时此刻，连自己最喜欢的是什么都不去想，眯着眼享受阳光沐浴，放飞心绪，可以真正体会到这种美妙的感受，在不同的时间和空间里展现生命的风采。

找点闲暇，找点时间，在忙碌的尘世为自己觅得一份从容和闲适。让生活给心灵放个假，把纷飞的欲望抛却脑后，把思想凝聚成一泓单纯的清泉；给头脑洗个“澡”，让诗意的栖息催生出一片思想的芦苇；给自己的生活放个假，还身心一个活泼似水般灵动的空间。不管等待的是什么结果，这一刻好好爱自己一回！毕竟我们的生活是如此的美好！爱生活，生活也会如此的爱着你！☺

## 不求显赫一时，但求永远存在

——电影《忠诚与背叛》观后感

■ 张渭炎/特力物业管理公司

近期，特力物业公司党总支组织全体党员观看了影片《忠诚与背叛》，作为一名党员，我看后颇有感触。

这是一部思想性、艺术性俱佳的精品力作，更是一部保持党的纯洁性、对广大党员干部和青少年进行革命传统教育的生动教材，对于深入推进党的建设，特别是反腐倡廉建设极具现实意义。

《忠诚与背叛》中既没有耀眼的群星阵容，也没有大幅雄壮的战争场面，表现的历史纵深也只有短暂一瞬，但却发人深省。

影片以1927年“4·12”蒋介石反革命政变后，中共第五次全国代表大会召开，并首次选举产生中央监察委员会（中央纪委前身）等重大历史事件为背景，生动展现了党内建立纪检监察机构和制度的极端重要性，真实再现了中央监察委员会成立的复杂历史背景及艰辛历程，诠释了始终保持和维护党的纯洁性的重大意义，热情讴歌了王荷波、杨匏安等纪检战线的革命先驱，在白色恐怖笼罩的严峻形势下始终坚守共产主义理想信念，忠于党的事业，以生命和热血捍卫党的纯洁性的崇高气节和英雄形象，充分展示了我们党对保持党的纯洁性一贯以来的态度和信念。

看完《忠诚与背叛》，我心潮澎湃，完全被那个时代的共产党人坚守共产主义信念的行动所震撼。我脑海里始终出现一个词——忠诚。他们对党的忠诚，让他们面对凶残的敌人不屈服、不妥协、视死如归。我对影片中范阿根、林广顺等一批党内共产主义信念不坚定分子深恶痛绝，信念动摇让他们从革命勇士变成叛徒，在历史的耻辱柱上遗臭万年。

在忠诚与背叛的天平上，可以称出一个人灵魂的重量，在生死抉择的牢狱之中，可以检验出理想信念的真假，只有通过困难的磨炼，才能铸就真正的忠诚。

鉴往思今，我们没有任何理由不发奋进取，不好好工作。回望历史，革命烈士为信仰而战的真实场景，历历在目。革命先烈



已化作千古忠魂，但这种精神永远留在我们心中。

“我们的事业并不会显赫一时，但将永远存在。”这句话在影片中反复回响，很深刻。我们是新时期的共产党员，更应当继承革命先烈的遗志，牢记自己在党旗下承诺的誓言，不以个人的荣辱为得失，永远忠诚于党、忠诚于党和人民的事业。面对工作和生活中的各种考验，时刻保持警惕，保持自己信仰的纯洁，做到政治上清醒坚定、作风上公道正派、经济上清廉干净、道德上纯洁高尚。☺



刘文清  
香蜜湖度假村

## 秋韵

还是那阵风  
带出萧瑟与寂寥  
撒落满目片片金黄  
浸染漫山火红的滚动

还是那阵风  
送来芬芳与凝重  
泛起田野层层金波  
裸露苍黄土地的脊背

还是那阵风  
吹出美的成熟倩姿  
掀去春夏冬日的薄纱  
不再羞涩、坦露与内向

还是那阵风  
呼出美的理智气息  
剥落春夏冬日的斑驳  
少了妩媚、火热与含蓄

还是那阵风  
扮装不一样的意境  
露出多情、多意的容颜  
馈赠一路的五彩与飒爽

捧掬惊悚的喜悦  
赏赐延续生命的果实  
一如春夏冬日一样  
蕴含可爱、热情与迷人

如秋人生的韵致  
绚烂多彩又肃穆庄严  
恍似朦胧而实清明  
积淀了春耕夏耘的履难

秋韵，是  
自然时令的一道风景  
炽热心头的一种韵味  
在悟感中流淌而不息

彭长欣  
特发黎明公司

## 其实幸福很简单

有人说得到幸福很难  
就像努力攀岩  
好不容易触到了顶端  
却一不小心手软  
落向万丈深渊

其实幸福很简单

早晨开开心心上班  
晚上平平安安回家  
一天的幸福就这么简单

孩子们欢歌笑语  
老人家身体安康  
一家的幸福就这么简单

事业顺心蒸蒸日上  
夫妻恩爱儿孙满堂  
一生的幸福就这么简单

爱你不分地点不分时间  
疼你只有起点没有终点  
我的幸福就这么简单



杨红  
特发黎明公司

## 品性和习惯

早晨去一家早餐店吃早餐，小店刚开门，比我早来一会儿的是一个小姑娘，可能上二三年级吧，个头小小的，要买一笼蒸饺。老板娘把蒸饺给小姑娘端过去，看见小姑娘正双手提着开水瓶往茶壶里倒开水，就说：“吃一笼蒸饺（3元钱），还想喝茶。”说话时脸上像挂了一层霜。不知道她是刚睡醒精神还没上来，还是满心的不乐意。

我在一旁看到这一幕，心里有点堵。生意人的职业道德讲的就是和气生财，童叟无欺。倒开水的事，压根就是你老板娘该做的，现在人家小姑娘自己倒开水，已经说明店主的怠慢和照顾不周了，本该自己感到惭愧，应该尽快纠正并且尽量和颜悦色地说声：“我来。”反而来了这样一句连懂事的孩子都不屑说的话。难不成顾客都必须吃上十笼蒸饺才配喝茶？再说了，如果是一个成年人，她还敢这样说吗？厚此薄彼，不能以诚待客，从商业行为上来讲，终究是一种不道德的行为。

意识决定态度，从内心深处，这位老板娘就是戴着有色眼镜对待顾客的。你如果当面质疑她对“上帝”的态度不够好，无论她嘴上在说什么话，而她心里一定在说：管你是什么“上帝”。

每次去自动柜员机取钱，都看到地上有很多电脑打印过的取款凭证，那些凭证虽然只是一张张小纸条，但多了就是一种浪费和环境污染。我仔细观察过那些取完款要求柜员机打印凭据的人们，这些凭据在他们那里都是多余的。有些人拿过凭据还看上一眼，

然后再丢掉，有些人连看都没看，就直接丢掉了。

柜员机的这个功能，其实是为了方便顾客特设的，顾客取完款后可以保留这个凭证，以便发生意外事情可以查询做凭据，但现在看来，在很多人那里纯属多余，有的人取完款，直接就在柜员机里查询了一下，而所谓的打印凭证意义已经不大。但他们好像出于一种心态和习惯，随手在是否打印凭证的一栏里，都点了“是”。

生活中为什么很多人做事都是那么地随便，为什么喜欢在一些毫无意义的小事情上重复犯错。从这点小事上可见端倪。减少浪费和污染，为环保事业尽一点微薄的力量，是件利在当代功在千秋的大事情。只有大家联手才能够推动这项事业的稳步发展。

有一句话说得好：“好品性是衡量一个人的价值所在”。然而关于好品性，我们却常有误解，以为“好的行为是需要被规范的”，“被他人认可的才是真正的善行”。其实，这种夹杂着功利色彩的想法，并不是真正的好品性。真正的善良和良好品行，不当来自外部的管教与监督。真正的好品性，源自于我们的内心。

内省和道德的监督，在生活习惯上起着指导性的作用。但很多习惯的养成，往往不是靠多读几本书就能够完成的。好的生活习惯，都是在现实生活中那些微不足道的小事情上培养出来的。个人素质的提高也源于此。☺







黄利敏/特力房地产业事业部

## 人生的阶梯

从前，有一对姐妹，家住在60层的高楼里。一天，她们一起从外面回家，倒霉的是电梯坏了，她们必须从一楼爬楼梯回家。走着走着她们爬到了20层，妹妹说：姐姐行李太重了，我们不如把行李留在这里，明天再来拿。于是她们把行李放在了20层。好不容易走到40层，姐姐因为太累开始抱怨，两姐妹一路吵闹终于到了60层，想打开家中大门时，最后却发现原来钥匙放在20层的行李里面。

这个故事好比我们人生的阶梯。很多人在20岁以前是在家人预设的轨迹下生活的，背负着别人的期望；在20岁之后开始走向社会，满腔热血，以为可以按照自己愿望实现

梦想；工作了20年后，开始发现工作并不如己所愿，于是学会了抱怨，就在这抱怨中又匆匆度过了20年。到了60岁的时候才知道告诉自己，已经60岁了，没什么好抱怨了，于是默默地走完自己的人生路。到了人生的终点，突然会想起自己好像有什么事情还没完成，原来那就是他20岁时的梦想……

在人生的阶梯中，你现在是爬到第几层了呢？不管是在哪一个阶段，希望你是面带笑容走下去。人生就像行走阶梯，我们需要有走阶梯的上进心，只有这样才能在人生路上越走越高。当然，请提醒自己，要把那梦想的钥匙紧系身上，不要遗忘；也请记住，无论到了什么时候，梦想都可以是目标。☺



张思香、涂修能/特发地产公司

《似水年华》一下子让乌镇喧腾起来，刘若英的一句话“来过，就不曾离开”，使我这个在工商业城市深圳长大的人对乌镇有了无限的神往和好奇。

去乌镇那天，颇热，气温约莫摄氏35度，但一进乌镇，似乎感觉不到了。是因为来到这里，一切浮躁都已平静，从而“心静自然凉”，还是因为“枕河人家”的河多、树多，天然的力量让乌镇降温了呢？

乌镇的民居，宅前屋后，直通河道；两岸扶杨若柳，倩影婆娑；门前取水系舟，庭院深幽；玄色的瓦楞房檐与皓白的石头墙壁被碧波托起，如出水白莲，婀娜多姿；悬挂在屋檐下的如火焰般跳动的一串串大红灯笼，热闹非凡，衬托在黛瓦绿水间，水墨画般的美景。

水上有桥，桥下有水，桥连着小巷，小巷通着河道。这里是水的世界、桥的天地，宽敞河道是乌镇的经，青砖小巷是乌镇的纬，经纬交织就

像是掌纹，交织了多少悲欢，谁又能数得清呢？石栏拱桥是乌镇的脊梁，在千年的岁月里，它卸下了多少落寞与惆怅？又扛起了多少勇气与希望？随处可见的这些如弓的石桥横卧在蛛网似的河面上，是平面上的凹凸，是立体的写意。

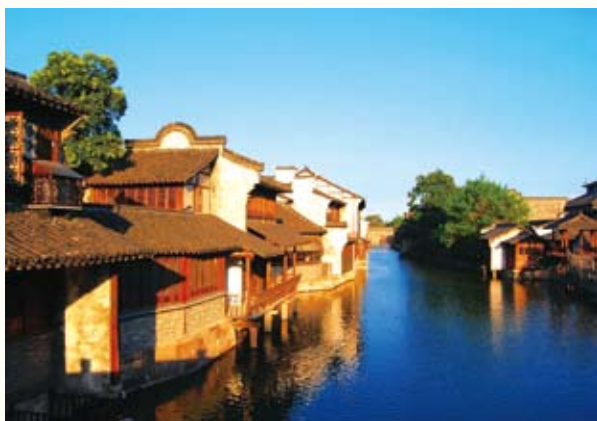
当都市里的水充满着厚重的漂白粉味道，当都市的天空灰蒙得让人无法呼吸，当水泥筑成的钢筋森林扩张着城市的疆域，当柏油沥青马路挤满了接踵摩肩的行人……在这里，脚下伸展的竟是3000多年前的石板路。时间改变了许多事物，却不曾改变这里悠悠的流水，斜阳下的古桥，摇着蒲扇的老者，树上不绝的蝉鸣，脚下温润的青苔，一切好像停滞了。那石板长街正好松弛紧张的神经，那曲水拱桥正好梳理浮躁的心态，都市人刚刚失去的一切，似乎都能在这里找到追忆的线索。乌镇，成全的仅仅是都市人寻找慰藉的梦吗？

那凌空飘晒的大片大片散发着阳光味道的蓝



“

这里是水的世界、桥的天地，宽敞河道是乌镇的经，青砖小巷是乌镇的纬，经纬交织就像是掌纹，交织了多少悲欢，谁又能数得清呢？



印花布，执意地装点着江南女子的一生，任凭游客花枝招展地淌过眼前。历千年劫难而不衰的修真观前，古戏台上韵味十足的花鼓戏仍在风雨中传唱，唱者不倦，听者不厌。踏着斑驳的青石板，迎面走来一位提着香樟树箱子的女子，恍惚间，让你疑心她就是那位撑着油纸伞，走在雨巷里，结着丁香心事的姑娘。喝上几碗三白，怀揣着遗落梦中的故事，再次上路，每走几步就到“美人靠”上去靠一靠，在那多梦的桥头，谁说没有一个伊人正倚门回首，对你笑眼盈盈呢？

已经习惯了成为别人眼中风景的当地人在河埠石阶上悠然地捣衣洗菜，闲坐石栏上喝茶聊天。“你站在桥上看风景，看风景的人在楼上看你”，来这里的多是采风的、摄影的、写生的、游玩的，焉知你无意之中不会“装饰了别人的梦”？

乌篷船缓缓荡过，把水中的倒影一会儿切开，随即又合上，像是一个魔术师在水中变换着它的得意拼图。岸上的垂柳手拉手一排排羞涩地向后躲闪，河里那温柔飘荡的水草却不住地撩拨着你的船舷。此时此景，让人忍不住要轻哼出：“那河畔的金柳，是夕阳中的新娘；波光里的艳影，在我心头荡漾。软泥上的青荇，油油的在水底招摇；在康河的柔波里，我甘心做一条水草……”

漫步乌镇的小巷，心境无比悠然。窄窄的小巷，纵横交错着，无声的蛊惑着我们深入古镇的阡陌陌。两旁低矮的飞檐乌楼一家紧挨着一家。小巷最窄处，对街的窗口打开，能够伸手相握。小巷最宽处，窗口打开，全镇的景色便尽入眼底。当年茅盾先生是否也是在他的窗口俯瞰到芸芸众生，才写出《子夜》呢？

乌镇睡在水上，水便是它的床。床是那么柔软，时有轻晃，仿佛摇篮一般。乌镇睡得太熟了，所以，历经千年的她依然风韵不改，雅致难消。那一只只河道上轻荡着的小船儿，不就是乌镇一双双鞋子吗？日出而行，日落而泊。每一次悠然的摆渡，划过的都是一个个质朴、简单的故事。故事的内容没有奢华，没有喧闹，讲者只是静静地诉说，听者只是默默地倾听。任门外飘飞的如烟绿藤轻扣屋檐，任高墙后的古筝旋律在苔痕中翻飞。一切都是那样的安详、超脱、宁静。这种静把乌镇变成了一个如梦似幻的世界。

乌镇，一路行来，心旷神怡！在画中徜徉，听千年流水轻吟、桨橹浅唱；看两岸别样风光、莺飞蝶舞。在雨落如帘的黄昏，我第一次与这细腻、温润的江南神思相契。回首间，这古镇仿佛正在朦胧中，浅笑相送。☺



杨景引特发信息计划财务部

## 悠然清迈，缤纷曼谷

泰国旅行札记两则

我一直很喜欢旅行，很享受那种一路上的自由自在，很迷恋那种在陌生地方期遇一个个惊喜的美好感觉。一次长假期间和一帮“驴友”去泰国，游清迈、曼谷，半个月的时间，陌生的国度，陌生的语言，陌生的文化，每天都一路惊喜，一路美好的感觉。

### 悠然清迈

在清迈，我们住的地方位于老城区的城门附近，不用几步便可走到老城区。清迈老城区处处弥漫着一种悠闲放松的氛围，道路不宽，但适合行走，建筑不高，却很有特色。街边的咖啡厅、旅馆、食肆，都被精心妆点过而充满情调，路边的绿地随处可见鲜艳的花草，稍不留心还误以为是进入了人家花园般的小院落。街上的行人也都是一副不紧不慢、悠然自得的神态，路边的咖啡厅里总是坐满了闲坐聊天的游客。

在清迈，我们一天的生活是从上午11点钟开始的，虽然晚上稍稍有点凉，但白天的温度却是非常的

舒适，暖暖的阳光照在身上，有一种说不出的舒服感觉。我们在街上随意溜达着：拍几张尚未有多少行人的小街道的照片，逛一逛装饰别致的小店，尝一尝街边诱人的小吃摊美味，女孩们则为街头偶遇的一朵小花儿而驻足欣赏良久。逛累了，饿了，就挑选一家颇有情调的咖啡馆，闲坐聊天。

下午的时候，阳光稍稍有点刺眼了，那就进寺庙吧。早听说泰国的寺庙多，到清迈后，果真见识，在街上走不多远便就可见一座寺庙，仅就在不大的老城区里，我们就已遇到不下十余座的寺庙了。这些寺庙虽然大小不一，但却各有特色，院落绿树成荫，安静，整洁。柴迪隆寺是清迈老城区最大的寺庙，位于老城区的中央，不仅占地面积巨大，而且建筑富丽堂皇，建筑呈典型的佛寺尖顶式样，红黄两色琉璃瓦，主殿的整个墙面几乎都被金色的贴花覆盖，熠熠生辉，庄严恢弘。此后几天，这里几乎成了我们休息和碰面的一个地理坐标。

清迈另一座著名的寺庙素贴寺在城郊的素贴山





上，我们开着租来的摩托车小心翼翼地沿着蜿蜒的道路曲折前行，费了好大力才到达。素贴寺果然名不虚传，最为瞩目的便是寺中巨大的金色佛塔，一进山门，只见一座巨大的佛塔矗立在中央，佛塔通体金黄，好似纯金打造一般，在阳光的照射下，发射出万道金光，直刺人眼。四周的佛像、华盖、神龛与佛塔一体，全部都为金色的金黄，泛着耀眼的光芒，美轮美奂。

去到泰国怎能不骑一骑大象呢？为此，我们特别参加了一天的户外活动，里面就包括了骑大象的项目。大象营地在一河的对岸，我们跨过吊桥，来到一个高高的平台上，在驯象师的帮助下坐到大象的背上。驯象师则骑上大象的脖子，大象走得很慢，因为脚下的路高低不平，所以我们在大象的背上也是上下颠簸，这样的感觉起初着实新鲜有趣。但不久我们发现不那么有趣了，在过一条河流的时候，后面漂流的船只不小心撞到了正缓慢移动的象腿。这可不好，大象顿时大叫一声，朝河中央跑去，驯象师这时也急促地朝着大象高声喊着什么，拿手中的棒子不住敲打着

象头，但是大象仍然不回头往前跑。我们都着实被吓了一跳，与和我一起的女孩早已一脸的惊恐，妈妈呀、妈妈呀地叫个不停……好在最后大象又恢复了安静，我们有惊无险地回到了岸边。事后我们问女孩的时候，她仍心有余悸地说：“小命儿都快没有了。”呵呵！

在清迈的几天时间过得很快，但却是我们此行最舒服、最惬意的一段时间。我们像是在度假而不是在旅行，没有赶时间、辨地图和行程的束缚，好像时间真正属于了自己，自由自在，身心放松。人还没离开，却都已开始想念了。如果可以，真愿长留清迈！

## 缤纷曼谷

如果说把清迈比作一个婉约清丽的少女的话，那么泰国首都曼谷就是一个时尚现代但又不失传统的小伙子。说他时尚现代，因为他有现代化的高楼大厦，便捷高速的现代交通工具，富丽堂皇的时尚购物中心，还有灯红酒绿的都市夜生活。说他传

统，因为他随处可见的历久弥新的古老建筑，晨钟暮鼓、怡然安乐的市民生活，对国王和王室一如既往的赤诚尊敬，还有对佛祖僧侣满怀的虔诚信仰。这就是曼谷，一个现代与传统共生交融的城市。

在曼谷，我们入住的酒店位于考山路上。在这条路上，有非常多的各具特色的酒吧、餐馆、旅馆和便利店，正因为这里生活住宿方便且便宜，所以这里成为世界各地来曼谷旅行的背包客首选之地。在这里，你可以看到各色人种，听到各国语言，可以说是一个小小的地球村了。夜色降临之时，考山路更是灯红酒绿，热闹非凡。所有的酒吧，餐馆，咖啡厅都挤满了人，连路中央也停满了卖水果和小吃的手推车，酒吧里传出动感的音乐，街上灯光闪烁，烟气迷离，旅游纪念品和服装小贩沿街摆卖。泰式按摩的长椅就摆在路边，游客或坐在酒吧里喝酒，或在街边闲聊，或舒服地躺在躺椅上享受泰式按摩。整条街处处弥漫着热烈、欢乐的气氛，这样热闹的夜晚一直会持续到凌晨。我们在曼谷的生活也主要是在考山路上一带。这里有各种特色的餐馆，可以吃到正宗的泰国菜或者当地的特色小吃，也有各种各样风格各异而格调十足的咖啡馆。我们经常坐在里面点一杯红茶、一杯咖啡，在闲聊中消磨去大半个下午。

在曼谷，我们没有特别安排去什么景点参观，只是在市区随意地走。曼谷市区中间有一条河——湄南河，将曼谷分成南北两边。和清迈一样，曼谷也到处都有各种大小不一的寺庙，但是这些寺庙明显比清迈的寺庙规模更大、更宏伟、更壮观，有的甚至成为地标性建筑。位于湄南河的黎明寺，便是一座地标性的建筑，攀上黎明寺高耸如云的灰色佛塔，整个曼谷风光便尽收眼底。另外一处最有名的建筑就是大王宫了。大王宫是国王的宫殿，它是一栋只有三层的典型泰式建筑，金色的尖顶竖立在屋顶的中间和两侧，整个建筑气势恢宏，装饰精美，庄严而华贵。王宫处处可见鲜花绿树，显出一派生机盎然的景象，四头大象雕塑镇守着王宫，身着白色制服的皇家警卫守卫在皇宫门前，殿前修剪得整整齐齐的草坪显出皇家御苑的风范。游览大王宫是我们在曼谷的最后一项行程了。

旅行是最能丰富人生经历的过程，在泰国10多天的行程中，我流连于清迈的悠闲时光，迷离于曼谷的今古交融，这样的人生体验令人刻骨铭心。我想这段经历会让我重新认识旅行的意义，我期待有更多这样的经历来充实我的人生旅程。📍





## 好书推荐——《遇见未知的自己》

■ 李春秀/仁孚特力公司

我们为什么会常常不快乐？为什么会生病？为什么家庭关系会紧张？为什么同事关系处不好？为什么得不到赏识？为什么好象所有不幸的事都发生在自己身上？很多人都带着这些问题在生活，也有很多人一直在问题中。《遇见未知的自己》以一个都市女白领的工作和生活经历，以小说的方式给我们指明了一条遇见真我、自我解脱、成就美好人生的途径。

在我们的生活中，有些人会一见如故，又有一些人会相互生厌；对工作或生活环境，也有喜欢不喜欢、适应不适应的分别；有时会有好事连连，有时则坏事不断等等。“吸引力法则”告诉我们：在一个房间里放满了不同频率的音叉，如果振动其中一个音叉，另外一个和它振动频率相同的音叉也会被引动。所以如果一个人充满了快乐、正面的思想，那么好的人、事、物都会和他一起共鸣，而且会被他吸引过来；同样，如果总带着悲观、愤世嫉俗的思想频率，倒霉的事将常发生在他身上！我们的思想、情感都带着一定的能量振动，会吸引和它们振动频率相近的人、事、物，每个人能量的振动频率或多或少不同，和你振动频率相近的人，就是你看得比较顺眼的人，这就是“物以类聚”的原理！

在我们周围，有些人总是积极乐观，笑口常开，还有些人经常愁云惨雾，满腹牢骚，“胜肽理论”告诉我们：每个人都有一种情绪模式，当身体或大脑层面产生某种情绪感受时，下丘脑会马上组装一种化学物质，叫做“胜肽”，随着血液跑到身体的每一个细胞，被细胞周边的上千个感受器所接受，久而久之，感受器对某种胜肽就有了特定的胃口，会产生饥饿感，如果你不断重复做某件事，在生理学上来说，我们某些神经细胞之间

就会建立起长期且固定的关系，如你每天都生气，感到挫折，每天都很悲惨痛苦……那么，你就是每天都在重复地为那张神经网络接线和整合，这就成了你的一个情绪模式。所以爱生气的人，如果久不生气，他的细胞会让他有生气的生理需求，同样积极情绪的人也是如此，通俗一点，跟毒瘾相似！

这就告诉我们一个道理：我们创造了自己的世界，快乐与否、幸福与否，都是自己造成的。我们每一个思想都带有一定的能量，不管是正面或是负面的，对他周遭的人、事都会造成影响；同时，它也显现出现代人最大的问题——能量争夺，我们因为失去了与自己生命的源头——真我的联结，但还是要有“自我感”，于是我们向外发展，认同于我们的身体、情绪、思想和角色、身份等，而一般人所谓的“小我”、“自我”（ego）于焉产生，汲汲追求外在的、物质的东西，以寻求满足；更糟糕的就是和我们的同胞们——其他的人类，争夺能量，不但是一种能量的争夺，也是ego（小我）对ego的战争，像夫妻之间、亲子之间、朋友之间、亲友之间，这种ego能量争夺战屡见不鲜，整个社会像个“杀戮”战场，每个人都是在用不同的方式试着夺取别人的能量，例如控制他人、用权力驾凌他人、获得别人的关注、认可、喜爱，或是证明自己是正确的、好的、高人一等的，不一而足。

如何解决这些问题，如何与真我联结，书中同样给了我们很多建议和练习方式：

全然观察。作为一个观察者，感觉并观察身体的疲惫或兴奋，生病或健康，沉重或轻松，焦虑或平静，但这与内在的真我全然无关；观察并知晓欲望，任凭我欲

望来来去去，内在的真我却并不涉其中；观察情绪与思想，纵然情绪与思想反反复复，来来去去，却影响不到内在的真我。即便看见了自己被虐待的痛苦感受，也全心地接纳这种感受。对于受苦，一种是无知的无名的苦，任由潜意识的操控而受苦，同时也在抱怨、拒绝那个痛苦，这样的痛苦不能让你成长；另一种受苦是感受并有觉知的受苦，不逃避、不抱怨、不批判、不抗拒，让这个压抑、隐藏多年的能量爆发出来，在全然的爱和接纳中去经历他，这样的受苦，是走出人生模式、茁壮成长的契机。

学会全然接受。我们从小就接受的教育是：负责、成功、健康、能干、听话、诚实、独立、和善、贤惠、勇敢、谦逊、出人头地等。但世界是二元对立的，人是完整的人，不可能只有一面，那些不被允许的一面，就被我们压抑在潜意识里，这些就是心理学家所说的阴影，这些没被释放的能量储存在我们的记忆细胞里，不时会浮上台面，造成我们的困扰，我们并不想去看他们，于是我们就发展很多策略来逃避这些蠢蠢欲动的不安、浮躁、突如其来的暴怒、莫名的忧伤，拼命工作、酗酒、看电视、追星、过度运动、帮助别人、不停地读书、学习、换伴侣、换工作、上各种心灵课程、参加宗教活动等，在工作中制造各种游戏，都成为我们逃避面对自己的一种手段。我们按照应该和理想的模式来约束自己、衡量和批评他人，可是我们从来不去检查我们思想的正确性，不愿意全然接受完整的自己。如果我们能全然接受，就会发现，所有发生在我们身上的事都是一个经过仔细包装的礼物，我们不仅要接受包装精美的礼物，同时要面对包装丑恶的礼物，只要我们愿意面对，带着耐心和勇气一点一点地拆开包装的话，我们会惊喜地看到里面珍藏的礼物。

转念作业。心理学上有个ABC理论，A事件→B信念→C结果，所有的结果都是由B信念或者看问题的方面产生的，让我们心理上受苦的，不是事情的本身，而是我们对事情的想法和围绕着这个事件所编造的故事。只要我们学会改变自己的信念或对事情的看法（B），所有的结果（C）将会随之改变。所以，外面没有别人，所有的外在事物都是由内在投射出来的结果。

学会臣服。当我们学会不带任何情绪地看到自己的抗拒，明白这抗拒是徒劳无益的、无济于事的，并当作是生活在给你一个体验和成长的契机的时候，就是臣服。臣服的第一个层面——接受事实；第二个层面——臣服于你因事件而衍生的情绪，不要与他抗争。凡是你所抗拒的，都会持续。所以这些情绪就是一些能量，他们会来，就一定会走，我们任由他们来来去去，不加以干涉，负面情绪就像黑暗，你驱散不走



他们，唯一可做的就是带进光来，光出现了，黑暗就消融了。

定静。定静的功夫是最有效对治我们纷乱思想和负面情绪的利器，因为他可以帮你建立觉知，提升你对事物及自我的觉察能力。

觉知。如果你能彻底了解到你认同的那些东西，其实不是你，也不是属于你的，你就可能从这个外境追逐的噩梦中醒来，维持一个爱的觉察的感受，看着这些负面情绪在心口聚散、扩大、增强、停留、缩小、减弱，最终消散，这就是觉知。

读书是讲缘分的，这本书是朋友聊天时偶然听说，出于好奇买来阅读，没想到它真的给我开启了一扇认识自己、深入内观的大门，也解决了自己和朋友们生活中的诸多困惑。这里，将此书介绍给大家，相信此书的正能量足以让读者学会把目光从外在的世界转向内在的真我，真正学会做自己生命的主人，获得快乐的人生。🌟