

加快战略转型升级，实现企业跨越发展

——集团领导出席特发信息战略转型升级研讨会

5月28日，集团张俊林董事长、张建民总经理、李明俊副总经理、张瑞理副总经理等领导到特发信息调研，在参观特发信息光网科技公司后，参加了特发信息举办的2014年度战略转型升级研讨会，并做工作指导。研讨会就特发信息转型升级的理论和实践探索进行了分析与总结，对特发信息光网科技公司成功经验进行了交流与分享。特发信息高管团队及相关职能部门、各经营单位负责人参加了研讨会。

集团张建民总经理充分肯定特发信息的经营业绩，同时对特发信息的转型升级提出明确指导：特发信息面对纤缆行业的市场形势，必须主动转型升级：一是优化特发信息的发展战略。要保持纤缆的合理规模，就必须实施低成本的经营策略，

加大光缆高端产品的研发力度，做好海外销售市场的战略布局，合理协调资源配备，培育企业个性化的竞争优势；二是以客户为中心，积极拓展价值网。光网公司围绕运营商—施工方—维修方客户端等客户和关系客户需求，提供个性化的解决方案，不断拓宽服务超前的空间，说明了企业持久发展靠客户价值持续创新。三是培育互联网思维，重新审视企业所处的商业生态，思考如何利用现有品牌和资源，延伸和扩张到相关的行业和领域，将企业做强做优。

集团张俊林董事长讲话，充分肯定特发信息光网科技的成功经验，指出一个产业的发展需要多方面的共同努力和机遇，如要有健康的母体孕育、持续的投入能力、较广阔的产业空间、有激情善于沟通的带头人、良好的政策机制、内部企业文化的支持等。在转型升级发展中，要明确信息本部的定位，充分支撑并激活一线转型升级的活力。他要求特发信息一是要在产品创新和市场创新上充分支撑一线的尝试和探索；二是要在投资方面勇于尝试，抓机会，拼机会，在能承受的范围内和不脱离主业、有一定产业空间的基础上，多干多试；三是在企业的并购重组上要谨慎分析研究、大胆决策实施。希望所有特发信息人在企业转型升级发展中有理想信念，有责任担当，讲大局讲长远。多摸索多尝试，铸造企业二次创业的精神氛围，为企业转型升级发展注入动力。

这次研讨会是特发信息2012年以来召开的第三次战略转型升级会议。特发信息落实特发集团战略部署，高度重视企业战略转型升级工作，将坚持成本为王，树立市场意识和客户意识，加强内控和内部管理，提升企业软实力，确保企业的良性发展，立足光通讯产业，实现特发信息的转型升级和跨越式发展。

(伍俐洁/本刊通讯员[特发信息公司])



编委会

主任：张俊林

副主任：张建民 林婵波

编委：王宝 吕航 刘学优 郑海天 郁小平
邹立 唐大平 高天亮 周树达

编辑部

主编：林婵波

副主编：陈忠炼

责任编辑：张正治

本期编辑：张正治

地址：深圳市人民南路发展中心大厦26楼

电话：(0755) 82089011 82089085

传真：(0755) 82089099

邮编：518001

集团网站：www.sdg.com.cn

E-mail：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



■ 公司要闻

- 04 集团张建民总经理到特发物业成都分公司考察调研\余平
- 06 集团开展企业薪酬绩效体系检查调研工作\陈丽萍
- 07 集团召开2014年第1次人力资源工作会议\陈丽萍

■ 特发论坛

- 08 优化完善绩效考核体系，实施绩效考核全覆盖\林婵波

■ 本期专题

- 11 通信产业商业模式浅析\李正祥
- 14 特发物业转型发展路径思考\谢鹏程 雷迎

■ 管理精萃

- 17 开放中，学习并进步着
——集团办公室探索建设学习型组织\林焰 张乃夫
- 19 齐心协力打造精品服务
——特发物业全力协助做好和平里花园入伙工作\贾永华 朱坚胜

■ 企业文化

- 21 集团总部举办4月份“员工之星”竞选活动\张正
- 22 一份特殊的“礼物”\黄胜鹏
- 24 细微之处见温情
——特发信息光网科技企业文化暖人心\杨秋娜

■ 商海职场

- 25 特力汽车服务连锁退出转型的几点思考\田铭
- 27 对绿色建筑的几点认识\陈雪飞

■ 基层一线

- 29 用汗水铸就光缆涪陵新家的美丽\马明
- 31 财务信息化感受之一二\杨丽梅
- 32 风雨无阻，守卫家园等二则\尹敏 吴玉兰

■ 聚集经营

- 34 体验珠宝产业胜境
——集团副总经理俞磊、李明俊走访文博会水贝分会场\林焰
- 34 张瑞理副总经理到特发黎明中兴路片区调研\杨红
- 35 特发信息连续7年荣获“广东省诚信示范企业”称号等2则\赵清 陈文才
- 35 特发信息公司本部基层员工实施双向选择上岗\郭秋来
- 35 特发信息光缆分公司喜获3项实用新型专利等3则\吴舒敏 陈文才 王磊
- 36 特发信息重庆光缆公司不断刷新生产纪录等2则\杨小琳
- 36 特力集团采取多项措施优化考核，加强绩效管理\胡敏



- 37 特力汽车大厦管理处张鸿辉被评为华强北街道办城市管理先进个人\吴世良
- 37 市经信委领导到特发黎明长龙公司考察指导工作\王强
- 37 特发物业到黎明公司开展工作交流等3则\陈娜 杨丽梅 牛慧宁
- 38 小梅沙海洋世界引进北极熊等2则\陈曦
- 38 小梅沙海洋世界成功排除海底隧道危险因素等2则\顾燕 程华菊
- 39 小梅沙海洋世界水族馆成功攻克水草水母繁殖技术难关等2则\顾燕 季帆
- 39 特发物业杭州分公司再获华为公司B+评定等2则\黄亚萍 崔雪
- 40 特发物业坂田管理处李时城获华为行政部总裁嘉奖令等2则\赖赐纳 陈跃军

■ 地产行业动态

- 41 国土部草拟不动产调查规程等10条\《特发地产信息》

■ 旅游行业动态

- 42 英国签证最快24小时，欧洲自由行越来越热等7条\特发小梅沙

■ 员工情怀

- 44 小梅沙遐思\赵刚贵
- 46 叶叶芳菲\程华菊
- 48 音乐传递爱的梦想
——音超“歌王”杨宗纬与吾女思霓的师生情\王钰

■ 杂言随笔

- 51 做一个宽容的人\杨红
- 52 学会生存，用心经营人生\宝美焕
- 53 别把自己给弄丢了\黄琦华

■ 读学心得

- 54 《百年孤独》读后感\杨锐
- 56 马尔克斯、库斯图里卡：魔幻现实主义的双生花\刘文姝

封二：加快战略转型升级，实现企业跨越发展

——集团领导参加特发信息战略转型升级研讨会\伍俐洁





集团张建民总经理到特发物业成都分公司考察调研

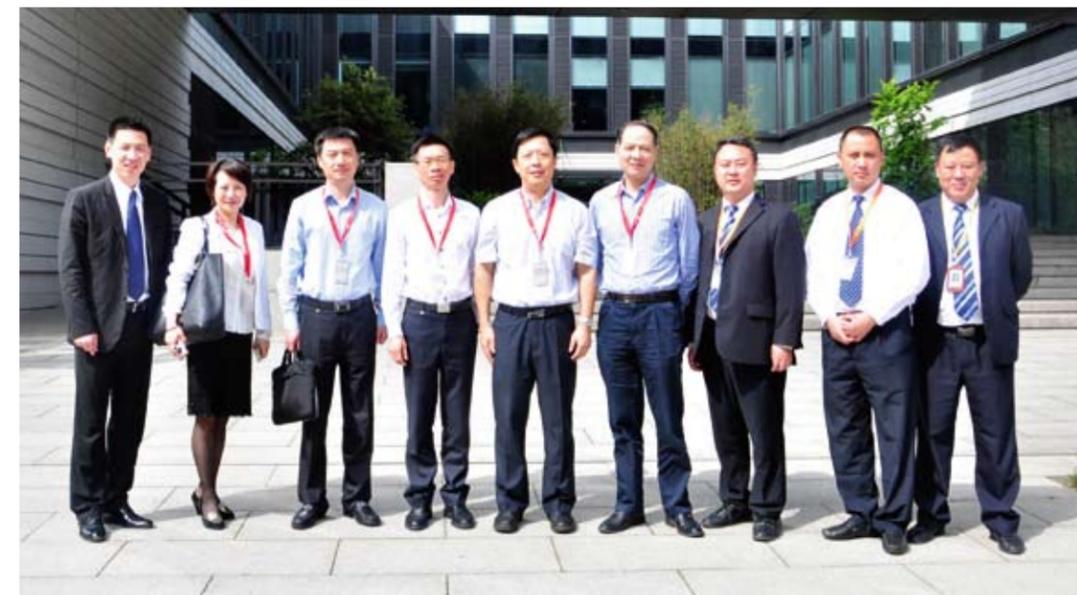
■ 余平/本刊通讯员（特发物业公司）

5月14日至17日，集团张建民总经理、特发黎明刘学优董事长、特发物业高天亮总经理及崔平副总经理等一行对特发物业成都分公司进行实地考察调研，同时慰问成都基层一线的干部和员工。

特发物业成都分公司目前在管的项目有4个：华为成研基地、中电科航空电子产业园、华为西区科技园、华为成都代表处，管理面积共计37万多平方米。其中：华为成研基地是特发物业通过激烈的市场竞争中标的一体化项目，今年已顺利续签后3年合同，该项目明年将进行2期建设，建成后是华为在全国最大的研发基地；中电科航空电子产业园是国家重点的科研项目，是特发物业在成都高新科技园区管理中树立的好口碑、好品质吸引了客户，被主动邀请投标而中标的一体化项目，本次考察调研组对这两个优质项目进行

了重点考察和调研，对市场化发展战略拟定掌握了第一手资料。

在调研会上，特发物业成都分公司经理李林详细介绍了2年来各项目的经营管理情况，包括管理的创新、面临的形势、存在的困难、近期和远期的目标以及获得的荣誉等等。成都分公司员工人数为305人，员工本土化已达88.7%，除提供常规的保安保洁、清洁绿化、机电运行维护等一体化物管服务外，还承接小型整改工程管理、酒店服务管理、商务租车等增值服务项目，2013年度营业额超过3000万元。高天亮总经理向成都分公司通报了特发物业公司近期的重点工作计划：一是建立长效激励机制，考虑推行经营者和骨干员工持股，以及引入战略投资者；二是全面推行绩效考核，最终做到“全员全覆盖”；三是积极调



整业务结构，向高端物业服务转型升级；四是梳理管理制度和业务流程，夯实基础管理；五是加强企业文化建设，营造积极健康向上、风清气正的干事创业氛围。高总对成都分公司下一步的工作要求是做大做强，以高新园区为突破口，向成都以外的西南地区拓展商业、写字楼、机关等高端物业，进一步丰富服务内容，重点以华为员工为目标客户，提供更多的增值服务，为公司创造更多利润。同时要求注意防范各种经营风险，如劳动成本上升、资金链断裂、服务品质下降等风险。

集团张建民总经理首先代表集团向奋战在成都基层一线的管理人员和全体员工致以良好的问候，对他们付出的劳动和取得的成绩表示衷心的感谢；赞扬特发物业成都分公司是特发集团的一支优秀管理团队，所开发的华为物业服务模式做得比较成功，是集团要推广学习的一种商业模式；物业管理行业虽然是低端产业，但特发物业历任总经理在物业管理走向高端市场方面都下大功夫寻找突破口，成都分公司依附华为公司这家高科技企业，展现出一种不一样的精神状态和风采，是引领特发物业管理产业上台的标杆。他向大家介绍了特发集团的历史、主营业务以及跨越式发展战略规划，认为作为特发的员工既自豪又责任重大。为此，张总在讲述建设一支充满激情和希望的管理团队，营造团结进取的企业

文化氛围的同时，着重强调“创新”应成为特发物业公司传统产业升级的灵魂：一是服务需求创新；二是商业模式创新；三是经营管理创新；四是激励机制创新。物业管理是朝阳行业，与我们的工作生活紧密相关，特发物业要不断挖掘、引领业主和关系客户的服务需求，并重视和把握互联网技术给物业管理带来的冲击和机遇，充分利用互联网平台集成、整合、细分服务需求，做到物业管理与互联网有机结合；从细节入手，缩短管理链条，降低管理成本，做到精细化、精益化管理，为客户提供优质、有特色的服务，逐渐提高客户和业主对我们品牌的信赖度；注重“轻资产”的概念，把资产投入大的业务转为外包，集中资源投入商业模式顶层设计和客户服务平台建设；激励政策要向创新贡献突出的人员倾斜，增强管理团队的开拓精神和持久活力。

最后，张总希望特发物业作为集团发展战略定位中的辅助产业，应该在集团的高端旅游、特色地产做大做强过程中发挥作用。要用市场理念调整心态，以市场标准衡量经营，把华为物业服务模式固化和推广，形成一种成功的商业模式，保持和推动公司的持续盈利发展。相信在以高总为班长的新班子带领下，在广大员工的积极努力下，特发物业未来发展会越来越越好，集团对此充满期待。◀

集团开展企业薪酬绩效体系 检查调研工作

■ 陈丽萍/集团人力资源部

4月14日至4月30日，集团党委副书记、纪委书记林婵波带队到系统8家企业检查薪酬预算执行情况，并调研了绩效体系建设和实施情况。本次检查调研旨在进一步深化三项制度改革成果，从岗位分析和员工晋升流程入手，全面梳理企业人力资源基础工作开展情况。对于检查和调研中发现的各类问题，人力资源部逐一做了反馈。此项工作作为下一步优化企业岗位管理、薪酬管理、绩效体系建设和集团信息化建设等工作奠定了基础。

在检查调研过程中，林婵波副书记指出，各企业人力资源工作必须坚持战略引领，制度先行，营造开放的文化，坚持市场标准，全面深化改革。各企业要认真学习张俊林董事长在年初总结表彰大会上的讲话精神，做好2014年绩效管理体系建设的三项重点工作，具体包括：一是建立企业班子考核制度。此项工作主要以企业为主，集团负责指导并审核制度的完整性和KPI指标的合规性，各企业应尽快完成班子成员个人年度绩效考核制度的制订和年度绩效承诺书的签订工作。二是建立企业班子任期考核制度。此项工作主要以集团为主导，企业参与配合。三是建立从上到下的全员考核体系。

林副书记在讲话中对绩效体系建设工作还提出了三点要求：

一是进一步深化绩效管理工作。首先，企业要以绩效考评体系的建立和完善为指引，树立科学用人导向，切实创新用人制度，逐步建立以绩效为导向的企业文化。绩效考核文化的形成，将有利于减少员工负面情绪的传播，避免消耗团队的能量，营造公司积极向上的氛围，构建简单和谐的人际关系，培育干事创

业的优秀文化。其次，企业要对各项重点工作制定详细的计划，并且要有跟踪、检查、反馈、整改及落实等环节，做到有始有终。最后，企业要把基础经营管理、制度管理、监督体系、巡访制度与全面风险管理等管理工具结合起来，充分应用于监控和评估企业的现状与发展趋势。

二是注重制度创新，合理分配资源。在近期召开的深圳市政府经济形势分析会上，比亚迪、腾讯、康佳、一达通和招商银行等5家企业负责人受邀参加，并在会上作了发言，代表着深圳市政府发出了开放、市场化的强烈信号。深圳提出了“三化一平台”的概念，即以市场化、法治化、国际化和前海开发开放来牵引和带动全局改革，其中，市场化、国际化的主要含义是开放、独立、高效、公正、廉洁、法制，具体到企业来说，主要概括为战略、决策、经营、管理、制度、文化，结合特发实际，要再加一个“项目”。全面深化改革既是制度完善、治理推进的过程，也是价值凸显的过程，制度创新对企业的发展至关重要，而建立与完善法人治理结构是国有企业制度创新的迫切需要。企业要科学合理分配资源，把时间和资金用在直接关系到公司发展目标的项目上，大力推动各项基础制度的完善和健全，注重制度创新，创出企业品牌，加强信息化建设。

三是建立人才队伍培养机制。现今，企业都将面临人才争夺愈演愈烈的紧迫形势，各企业必须要一方面加大内部人才的培养，营造人才成长的机制和氛围，另一方面应有针对性地通过内、外部市场招聘紧缺的高端人才。☺



集团召开2014年 第一次人力资源工作会议

■ 陈丽萍/集团人力资源部

5月27日，集团在发展中心26楼会议室召开人力资源工作会议，集团系统全资控股企业人力资源分管领导、部门负责人以及人力资源专员32人参加会议。集团党委副书记、纪委书记林婵波出席会议并讲话。

会议通报了企业薪酬绩效体系检查调研的整体情况，详细说明了现阶段企业薪酬、绩效及基础人力资源管理制度的建设和存在的问题，提出了多项改进措施，并对下一步工作计划作了部署；为使各企业人力资源部充分了解集团人力资源管理信息化建设的方向和目的，加强对人力资源管理理念的理解，会议邀请金蝶公司项目经理彭奇伟重点介绍了集团信息化项目的主要内容、整体计划、关键节点及系统功能；会议还针对2014年各企业人力资源工作绩效考评要点作了简要说明。

林婵波副书记在讲话中指出，各企业要以战略为导向，优化人力资源管理的各项制度和流程；要以绩效改革为突破口，进一步推动薪酬绩效体系的建设工作，切实贯彻落实绩效考核全覆盖的目标要求。☺



优化完善绩效考核体系，实施绩效考核全覆盖

■ 林婵波/集团党委副书记、纪委书记

一、优化完善绩效考核体系，实施绩效考核全覆盖的意义和迫切性

管理大师彼得·德鲁克说：“无论我们谈论的是企业、政府或者是非盈利组织，包括医院和学校，对管理适当的定义只能有一种，就是让人力资源充分发挥生产力的作用”。在人力资源管理工作中，通过建立完善绩效考核体系，达到激励的目的，是企业管理中的重要课题。

首先，管理方式和水平对绩效考核方法的选择有着直接的影响。目前很多企业绩效体系建设过程中，考核方式跟不上企业管理发展的需要，出现了这样或那样的问题，总结起来，主要表现在：一是岗位职责不清晰，考核内容、指标难以确定，考的内容与干的内容不同，主要工作业绩在考核结果中没有体现；二是考核机制没有跟随企业管控和运作模式的变化而作出调整，例如部分企业在尝试以矩阵式管理方式，打破部

门墙，统筹推进重点项目时，考核还是依据职能式组织架构进行，考核与实际管理方式相脱节，将经营单位的考核与职能单位的考核混同；三是以考核代替管理，将管理方面存在的问题，归谬于考核，否定考核作为管理工作的作用，否定公正评价对员工激励的作用。

其次，计划是考核的前提。没有计划就是没有考核。战略作为企业经营管理的核心，战略分解是企业考核指标设定、权重设计和赋值的主要依据。通过确保企业的考核围绕战略这个指挥棒，发挥战略的导向作用。在这方面，各企业存在的主要问题：一是战略分解不到位，工作的计划性不强，计划意识薄弱；二是计划性弱导致考核指标的设定和赋值，缺少战略和计划的支撑，指标设置变化频繁，为平衡奖金分配，随意调整指标设置；三是指标赋值，尤其是挑战值的设定依据不足。

第三，考核制度的设计应有系统

性。目前，部分企业的考核方式不适应企业的管理，为达到激励的目的，设置了种类繁多的奖项，模糊了考核焦点，个别企业，考核由多个部门各自组织实施，奖励评选多达10几项，用评奖代替考核，期望用现金奖励简单粗暴地解决管理上存在的问题，有的奖励涉及10多人，奖项年年有；工作的推进依靠发奖金，员工对于工作职责，要达到的目标，给钱就积极推进，不给钱就消极对待，将企业与员工的价值交换等于给钱干活。

结合集团实际，实施绩效考核全覆盖，优化完善绩效考核体系，建立良好的绩效文化，是集团战略人力资源管理急迫需要做好的重要课题和重点改革举措之一。在年初集团的经济工作会议上，各企业首席产权代表分别与集团张俊林董事长签署了2014年度工作绩效承诺书，还有一项议程就是，总部各部室负责人分别与集团张建民总经理签署了2014年度工作绩效承诺书。近段时间

来，集团9位领导除了由国资委考核的董事长、监事会主席和财务总监3人之外，集团总经理、专职副书记和4名副总经理共6人，以及集团各全资、控股企业所有班子成员的工作绩效承诺书也即将修订完成签署。接下来就是建立各企业全体员工绩效考核体系，实行绩效考核全覆盖工作。这项工作，对全面深化改革、探索集团可持续发展显然具有战略引领意义。企业管理的目标境界是通过建立一个覆盖全员全事项的绩效考核体系，指标到位、责任到位、权利到位，从上到下，充分调动全员对全事项工作的积极性、主动性、创造性，主动追求卓越工作绩效，而不是靠分配工作、严加监管来被动逼迫实现绩效。通过优化完善绩效考核制度，实现考核全覆盖，形成良好的绩效文化，让全员迸发出极大的工作热情，快乐地工作，是提升集团战略人力资源及领导力管理的重大举措。

二、集团总部的考核指标设置

集团班子成员及中层正职的考核指标，包括工作业绩考核、管理效能评价、重点工作指标、改进工作指标和工作过程指标等几大项，每一大项包含3至5项具体指标。工作衡量标准主要是以完成各项工作的时间节点和可交付件作为评价依据。

对集团班子成员的考核，包括工作业绩考核和管理效能评价两方面。其中，工作业绩考核属定量考核。通过与被考评者签订绩效承诺书的方式确认考核指标，总经理的指标来源于公司与市国资委签订的经营业绩责任书及董事会要求完成的重点工作，班子副职的指标由被考评者分管部门或分管工作的重点工作指标构成。管理效能评价属定性评价，主要从管理技能、领导力、沟通技能和价值观等20多项指标进行评价。2014年度集团班子工作业绩考核指标包括：实现利润总额、净

资产收益率、EVA考评指标、旅游地产开发项目、转型发展、集团人力资源开发、集团绩效考核制度体系建设、监督体系建设、特力转型发展和推进稀有资源商品交易中心设立、创新管理、集团税务筹划、集团资源性资产租赁价格体系建设、财务人才队伍建设、小梅沙开发规划项目实施、香蜜湖片区规划开发、高尔夫片区规划开发、深高继续经营方案、资本运作三年规划、混合所有制改革与完善治理等，每一项指标都有具体的节点工作成果、质量标准 and 可交付件等工作衡量标准。

对集团总部中层正职的考核内容包括重点工作、改进工作和工作过程3类考核指标，其中，重点工作指标是考核由该部门负责的、与公司战略密切相关或对完成公司年度经营计划起关键作用的工作的完成情况，需制订前提条件、部门在该项工作中承担的角色、指标进度节点、质量衡量标准和可交付件。2014年度集团总部中层正职重点工作考核指标，包括文秘行政综合管理、党建企业文化建设、人力资源开发绩效考核、筹融资税务财务管理、战略管理企业运营分析、项目开发规划实施、审计监督风险内控等7大类21项工作。

三、集团系统的改革要点

习近平总书记说：“改革是由问题倒逼而产生的，又在不断解决问题中得以深化。”那么，改革就是解决问题，而改革的各项措施与改革本身又有区别，比如，去年用来解决问题的一些方式方法，往往已经不适应今年的实际情况，甚至可能成为今天问题的根源，成为今天改革的对象。所以，改革的路径应当是与时俱进，不断调整的，深化改革就是一项长期的、不容质疑的战略任务。

新一轮改革开放的大环境必将释放出巨大的发展空间。集团旅游、地产和光通信产业将迎来新的挑战和机遇，创新驱动、质量制胜、合作共赢已成为企

业发展的主旋律。集团2013年营业收入和利润两项主要指标均已名列市国资委直管企业前十位，去年的营业收入近40亿元、利润总额近7亿元。

当前及今后一段时期，集团要在总体战略的引领下不断推行改革举措。

1、在重大项目上继续攻坚克难，树立新品牌、重塑新名片，在业绩创新高基础上，既要坚定信心，又要居安思危；2、迅速建立起特发系统全员绩效考核及其薪酬制度体系，考核工作必须涵盖每一位领导和员工；3、加快企业转型升级，加大技术进步、建立网络平台，确保可持续发展；4、重视可持续品牌建设，提升客户满意度，扩大产品市场份额；5、建立并完善企业法人治理结构体系，深化混合所有制改革；6、滚动修订各项制度，是制度全覆盖、可操作，尤其是建立资源型资产租赁管理制度、窗口业务现金管理制度等基础工作制度；7、重视企业战略风险的分析防范，贯彻顶层设计和底线思维，彻底开放心态，增强国际视野；8、加强领导力和执行力建设，建立起适应改革大势的企业人才战略，通过若干猎头公司的推荐方式，实行对高级专业管理人才的市场引进，解决人才缺乏问题，激活人才培养机制；9、营造遵守制度、流程和规则的讲规则文化，构建起敢于改革担当、会改革创新、相互支持、开拓进取、充满正能量的企业磁场。

此外，进一步建立并完善集团监督体系。形成由党委统一协调，董事会审计与风险管理委员会、监事会、纪委、工会和财务总监联动机制。其职责是对企业的战略、决策、经营、管理、制度、程序等方面进行宣贯、查漏、纠错、整改、跟踪、反馈，监督重点是项目的科学管理、资源性资产管理、现金流管理、资源分配情况、窗口营业财务管理、内控和全面风险管理等，同时注重监测和评估企业的进步，旨在促进

企业形成开放、独立、高效、公正、廉洁、法制的市场化、国际化氛围。

四、绩效文化的新视角

战略人力资源有两个关注点：

第一，通过战略创新，创建集团战略人力资源管理与企业重大项目推进的互动机制。首先，在战略管理的各个环节进行创新。比如，做好全面预算管理，使其成为战略实施和落地的重要手段。通过对人力资源配置模型的研究，薪酬预算管理中关注人均薪酬的增长和企业员工人数增长两者的关系。在深入研究总体战略和专项战略的创新方面，要研究如何创新人力资源战略才能适应企业的整体快速发展。其次，切实关注和围绕集团重点项目推进人力资源工作，推进企业的资源开发及其合理配置。比如：土地项目资源开发是集团当前的重点资源开发项目，集团两级班子和相关业务部门在这方面投入了很大精力；规范资源性物业租赁制度，提高市场管理水平；合理分配时间和资金两项基础资源，致力于挖掘有效资源和潜在资源；重视产品研发资源开发和人力资源开发，尤其是人力资源是可以无限开发的，使人力资源产生一种新动力，激发新思维和产生新的知识增量，并运用到企业的战略、决策、经营、管理、制度、文化等各个环节。

第二，通过优化制度流程，从根本上创新人力资源管理方式方法。优化基础制度、专项制度、重大改革方面的制度、以及各项监督和廉洁自律工作制度，建立风险防控文化，切实敦促集团系统健康有序发展。保持良好的企业文化建设主要包括提高领导力、营造敢于面对困难，激发个人激情和团队激情氛围、培养市场化的职业化理念、充分体现人力资源战略开发的健康文化、调动全体员工的积极性。

从实施绩效考核，到建立绩效考

核体系，到形成符合国企实际的绩效文化，是一个渐进的、快速的转变过程。而对于如何建立起健康向上的绩效文化的理解，应从以下几个方面入手：

一是促进培养职业经理人的特质。

1，新型管理者。无论什么样的企业，无论企业在哪个阶段，管理的最高境界都在于激发员工的主动性和积极性。蓝海领导力原理是将领导力视为一种服务，而组织内的员工可选择买或者不买，每个人都有上下游。2，新型领导者。以改革者的身份、勇气和责任心、事业心，极大地调动全体员工的积极性，为实现年度目标和战略目标高效工作。3，教练员。按照层级管理和法人治理理论，一级带一级，发挥自上而下的示范、引导作用。4，规则的制定与维护者。坚持制度先行，使制度、鼓励、激励、支持、帮助成为企业运行的游戏规则和治理机制。5，绩效伙伴。充分调动领导者自身参与和执行和完成各项绩效指标的工作当中的积极性。

二是了解企业文化的洋葱、睡莲、冰山三种模型比喻。洋葱模型把企业文化剖分成形象、行为、制度和价值观等层次，表层是形象、行为，中层是规范、制度，根源是价值观，也就是根深蒂固的东西。睡莲模型把花和叶作为文化的外显形式，包括企业的组织架构和各种制度、程序，枝和梗是公开倡导的价值观、使命、行为规范等，根是下意识的信念、理念和知觉。冰山模型把组织的素质形象地比喻成一座冰山，海水上裸露出的显性部分，即组织的各项规章制度等，只是冰山一角，海水下的部分称为隐性文化，即组织文化，包括观念和行为规范等。因此，核心价值体系代表的是企业的思想主权，企业文化是企业的灵魂。特发的核心价值观念是“全员职业化、成就美好生活。”专业化、职业化、市场化、国际化是对未来企业的客观要求。同时，中国式管理

与洗脑式管理也给予了我们的提示和启发，比如北京的海底捞、苏州的德胜洋楼、丹东的阿里郎等案例，说明了企业价值创造主要来源于经营理念和商业模式。有关资料表明，全球企业敬业度平均不到20%，而我国企业敬业度不足10%，主要原因在于领导力问题。而影响领导力的一个重要因素就是自身的修养素质。习近平总书记在系列重要讲话中多次强调党员干部修身的重要意义。总书记提出的“三严”、“三实”：严于修身、严于用权、严于律己；谋事要实、创业要实、做人要实。《中庸》讲管理九种方法：修身、尊贤、亲亲、敬大臣、体群臣、子庶民、来百工、柔远人、怀诸侯。其中第一条是修身。《大学》讲修齐治平第一条也是修身。真正的快乐和幸福，源自于内心的平静和人格的不断完善。人，只有在脱离动物性、追求精神性的过程中，才能展现生命的庄严和美感；作为企业人，只有专业、敬业、乐业，追求卓越绩效，才能实现自己的职业生涯规划，和企业共同成长、进步。

三是随时关注经济时事。国际、国内、深圳，全方位关注。营造开放、独立、高效、公正、廉洁、法制的社会、经济环境。目前深圳除了建立市场化、国际化、法制化和前海开发开放平台的“三化一平台”之外，还要实施“城市文化运营战略”，建立“生态文明制度体系”，规划“未来国际化城市之芯”。学习和理解新的经济形势的关键词同样很有必要，如：中央商务区CBD、中央活力区CAZ、主动成长型文化DDO、铸造韧性公司、善于危机公关、勇于颠覆自我、给予另类支持等。首席执行官CEO、首席人才官CHO、首席财务官CFO、首席市场官CMO、首席营运官COO、首席技术官CTO、首席信息官CIO等，都是未来企业成功的关键角色。☞



通信产业商业模式浅析

■ 李正祥/集团企业一部

有人说当前通信产业是最好的时代，行业前景广阔，天高任鸟飞；同时，又是最坏的时代，市场竞争十分激烈，黑云压城城欲摧。黄沙百战穿金甲，通信产业的行业特性是什么，其商业模式有什么根本特色，本文拟对此初步探讨。

一、企业经营应具有产业视野

自古不谋万世者，不足谋一时；不谋全局者，不足谋一隅。企业经营也是如此，在精益管理，提质增效，赢得客户的同时，还应谋产业的全局，研究产业系统运行的规律，观察宏观市场风云变幻，借鉴经验，寻找机遇，规避陷阱。不然，纵使企业拥有很大的资源、产品或技术优势，也会有一天遭遇企业发展的“滑铁卢”，业绩下滑，甚至无路可走。

诺基亚1992年开始战略转型，由造纸、橡胶、

电缆等传统行业转向计算机、电子消费品和电信等高科技领域，1994年果断卖掉所有传统产业专攻通信，1999年成为手机行业的老大，2006年实现销售收入411亿欧元，达到了事业的巅峰。智能手机出世后，诺基亚业绩开始下滑，2011年第三季度亏损6800万欧元，2013年9月3日被微软收购。

有人慨叹：诺基亚不缺人，不缺钱，不缺技术，为什么没能跨过智能手机这个坎，而被苹果、三星所取代？主要因其固步自封，固守陈旧的设计理念，忽视行业气候的变化，不能满足消费者新的需求。中国著名战略咨询家、金融投资家、和君咨询集团董事长王明夫对此有较为深刻的认识，他认为：一个问题的解决，往往在本层级系统里无解，需要到更高一级的系统里才能找到答案。企业—产业—宏观经济，是三个不同层级的系统。企业的很多问题，需要在更高层

级的产业系统里才能找到答案和出路。所以，思考企业的问题，必须建立产业思维和产业认识。

二、通信产业的产业视角

通信产业是指为人们提供语音和数据通信服务的经济系统，由数据生产制作、储存传输、传输设备生产等产业链组成。通信产业系统中，各产业链之间的科技与价值含量虽然差别较大，但相互之间联系十分密切，构成了一个相对独立的技术和价值链接、传导系统与机制，围绕技术创新、价值创造及其成果分享演绎着无尽的竞合博弈，因而是一个产业整体。深入认识通信产业，既要了解某一环节的特殊性，也须总揽产业全局，把握行业的整体格局和运作规律。否则，将视线囿于某一业务环节或产业链，就遮蔽了视野，限制了思路，禁锢了前进的脚步。总揽行业全局，通信产业呈现以下特点及发展趋势。

一是重返黄金时代，未来前景广阔。从1876年贝尔发明有线电话到无线移动，从运营业务到设备业务，通信产业经历了数个黄金年代。当前，4G、移动互联网的蓬勃发展，为通信业带来新的动力，通信产业又重返黄金时代。中国移动山东有限公司董事长、总经理李秀川认为，未来十年内，物联网将成为下一个万亿级的信息技术产业，是企业及国民经济转型发展难得的机遇。

二是智慧产业，创新是产业发展的根本驱动力。通信产业是运用人的智慧进行研发、创造、生产、管理等活动，形成有形或无形智慧产品以满足社会需要的产业。在通信产业的价值创造活动中，智慧资本贡献率最大。劳动力结构以脑力劳动者为主，科学家、工程技术人员、软件编制人员等脑力劳动者是通信产业根本推动力量。通信产业也是研发投入最高的行业，根据国务院发展研究中心中国企业评价协会发布的《中国企业自主创新评价报告(2013)》，高端制造业、能源业、电子信息业（主体为通信业）、生物业和节能环保业五类行业近年研发经费投入占销售收入比重不断提高，其中，电子信息业创新投入比重最高，其前100位企业平均的研发投入比重达到3%至4%。

三是战略性新兴产业，对经济社会全局和长远发

展具有重大引领带动作用。通信产业具有极大的渗透性、辐射性和倍增性，对于改善人们的生活，优化经济结构，提高运行效率，促进航空航天、海洋科学发展等方面具有巨大的推动作用，通信产业是我国重点发展的居于首位的战略性新兴产业。

四是规模经济性。随着业务规模的扩大，平均成本逐步降低，最后形成垄断巨头，赢家通吃。有关专家认为，通信行业的整合是必然趋势。

三、发展通信产业应采取“硅谷模式”

通信产业一直是各国与众多企业争夺的主战场，目前为止，斩获最大的无疑是美国与硅谷企业，这源于其较为科学的商业模式——“硅谷模式”。“硅谷模式”有三个方面的主要特点：

一是产学研相结合。依托斯坦福大学等的产学研结合创新体系是硅谷技术创新的基本模式，也是硅谷发展的源动力。硅谷所在地拥有包括世界著名的斯坦福大学、加州大学伯克利分校在内的8所大学。这些高水平的大学和研发中心以其雄厚的研究成为技术创新的后盾，不断地将科研成果转化为社会生产力。而且企业界和高校之间交流密切，实践中的经验能很快地反馈到基础研究中，如此良性循环，大大促进了技术发展。硅谷企业非常注重研发，其研发投入占销售收入的比重在10%以上。

二是重视人才引进和人才激励。硅谷的研发人员占到硅谷总从业人数的10%以上，是美国平均水平的2倍。在硅谷，先后共有40多个诺贝尔奖获得者。众多高技术公司都采用股票期权的形式，使公司高级经营管理人才、研究与开发人才的利益与企业的长远利益紧密结合起来。此外，硅谷还有技术入股、职务发明收益分享等灵活多样的人才激励机制。

三是开放包容的文化。鼓励尝试，容许失败，自由平等，尊重个性，使人的聪明才智尽情的发挥。“硅谷模式”也是我国高科技企业的制胜模式。经过数十年的发展，我国通信行业涌现出了华为、中兴、百度、腾讯、亨通光电、中天科技等优秀企业，这些企业的商业模式基本属于“硅谷模式”。华为2013年实现销售收入2390亿元人民币，净利润为210亿元人民币，首次超过爱立信，成为全球最大的通信

设备制造商。华为员工超过15万，其中研发人员占46%，市场营销及服务人员占33%，管理及其他人员占9%，生产人员占12%。华为注重人才激励，实行员工持股制，65%的员工持有华为99%的股份（《凤凰财经》，2014年3月5日）。亨通光电是从一家乡镇企业发展起来的光通信龙头企业。公司搭建了较为成熟的创新体系，设立了国家级企业技术中心、院士工作站、博士后工作站、重点实验室等创新平台；与北京邮电大学、复旦大学、上海交大、中国社会科学院、浙江大学等建立了广泛的交流与合作；参与国家及行业标准制订数61项、获授权专利1176项（两项均居国内行业第一），先后承担150多项省部级以上新产品及技术攻关项目；公司在光纤光棒、智能电网、海底通信、电力传输等领域拥有核心技术及自主知识产权（《吴江日报》，2014年5月13日）。

四、集团通信产业发展模式选择

（一）实施创新驱动战略。迈克尔·波特1980年在其《竞争战略》一书中提出了总成本领先、差别化和专一化三种竞争战略，对企业界产生了较为深远的影响，但其适用也是有条件的。比如总成本领先战略，适用于技术已经成熟，市场需求较大，需要大规模生产且具有规模效应的情况；在知识与智能密集性较强、科技创新较快，市场需求个性化程度较高的情况下则不适用。戴尔电脑是实施总成本领先战略的典型代表，这一战略使戴尔获得了巨大的成功，也导致了其衰落。据《Business 2.0》报道说：“戴尔除了给顾客产品以外没有别的要求。戴尔模式还坚持把研发开支保持在最低水平。戴尔没有自己专有的技术，他们的目标是以让用户难以抗拒的价格提供计算机，同时让别人去承担研发的成本和风险。”为削减成本，戴尔2003年雇佣临时工人接手在美国的5个呼叫中心，结果导致其美国销量停滞不前。进一步而论，总成本领先并非一味地压低成本，而是要通过技术与管理创新，提高产品质量、效能及企业运作效率，从而有效降低成本费用。厉行节约是企业经营的基本要求，但不宜作为战略纲领，总成本领先战略应该代之以创新领先或创新驱动战略。

（二）专一化战略。通信产业发展前景十分广

阔，集团通信产业做大做强的空间较大，应该集中力量专攻主业。任正非在华为2013年干部工作大会上指出：“我们只可能在针尖大的领域里领先美国公司，如果扩展到火柴头或小木棒这么大，就绝不可能实现这种超越。我们只允许员工在主航道上发挥主观能动性，不能盲目创新，发散了公司的投资与力量。”聚焦于主营业务，是集团通信产业应该坚持的战略选择。

（三）灵活适用差异化战略。不宜将差异化局限于产品或服务的差异化，应该更多的考虑组织形式、人员结构、企业文化、激励机制、合作网络及整个商业模式的差异化，通过商业模式的差异化，才能真正有效落实差异化战略，实现差异化优势。

（四）创新商业模式。加强与科研院所的合作，建立联合研发机制，借助社会的力量，实现创新突破；通过股权投资等方式，建立与业内互补性企业的长效合作机制，共创共赢。改革企业体制，细化核算单位，优化激励措施，极大地激发人的积极性和首创精神。推行开发包容的企业文化，广纳各路英才，人才聚集兴业。



源于深圳 服务中国



特发物业转型发展路径思考

■ 谢鹏程 雷迎/特发物业市场发展部

一、转型发展才能做优做强

自1981年中国第一家物业管理公司在深圳诞生以来，物业管理行业经历33年的发展，相关政策法规日臻完善，制定了《物权法》、《物业管理条例》等法律法规；管理规模不断拓展，到2013年底物业管理的面积约150亿平方米；企业数量达到71000余家；从业人员约为620万人。物业管理已成为一个不可或缺的行业。

物业管理行业的另一特点是人力资源密集，进入门槛低，竞争激烈，利润薄。以深圳为例，2010至2013年3年间，职工最低工资标准调升65%以上；而2013年10大城市物业服务月均价为2.22元/平方米，物业服务价格平均涨幅不足0.5%；物业管理行业企业良莠不齐，为抢占市场大打价格战，使本来就不多的利润越来越薄。为了在激烈的竞争中占有一席之地，物业管理企

业纷纷谋取升级转型，取得了较好的成效。其中深圳市彩生活服务集团有限公司的“彩生活社区商业模式”转型、长城物业的“专业化服务公司模式”转型及龙湖物业的“标准化、精益化服务模式”转型较有借鉴意义。

深圳市彩生活服务集团有限公司于2008年组建，前身为2002年成立的深圳市花样年物业管理有限公司。2013年《物业管理行业发展报告》公布的数据显示，在物管企业综合实力TOP200排名中，“彩生活”名列第十五，年净利润名列第七，2013年管理规模成长性排名位列第一。这些荣誉的取得与彩生活历时8年探索所创立的“彩生活模式”有着莫大的关系。

“彩生活”利用互联网和云计算技术，创造性地将“房子+社区+技术+服务”完美结合起来，创建“彩生活服务体系”，推出增值服务的彩生活社区服务平台——彩之云，并由此衍生出彩支付、彩空间服务，实

现了在线投诉、报修。旗下彩之家房产策划公司专注于通过对房屋进行修缮、改造、经营，为业主房产提供增值服务。

“彩生活”通过软件，把分散在各个项目上的物业管理转变为由总部统一管控。安保方面，配置了360度旋转的“天眼”摄像头等高科技设备，减少人工成本。此外，“彩生活”还开展酒店管理、楼宇智能、资产运营等多种经营。

长城物业是首家全国性的股份制物业管理集团，设立于2009年，总部位于深圳，是以长城物业集团股份有限公司为核心企业，联合24家成员单位共同成立的物业服务集团化运营机构。长城物业在2013年物管企业综合实力TOP200排名中名列第3，年净利润名列第13，经营收入成长排名中名列第9。

长城物业关注专业化经营，目前的专业公司有深圳长城环境工程有限公司，主要业务为环境绿化、清洁等；长城电梯工程有限公司开展电梯维保服务；长城楼宇科技公司开展高低压配电、空调、给排水系统等方面的业务；长城物业通过旗下深圳市长城嘉业投资有限公司专注于房地产开发业务；深圳市尚邻房地产经纪有限公司、深圳市共享之家长者服务有限公司专注于社区商务业务。据统计，占公司员工总比例20%的专业化公司创造了超过50%的利润。

长城物业借助高速发展的科技以纵向“泛升级”，即从细节入手并借助现代科技突破性地改造传统物业服务模式，推行“阳光物业”（酬金制）模式，实现企业内涵式的突破性发展；以横向“泛转型”，即通过涵盖社区商务、公寓短租、商业运营、长者服务（社区养老、居家养老）等领域多元化战略，实现企业外延式的突破性发展。

龙湖物业成立于1997年，经过15年的发展，从最初地产公司的一个辅助部门，已发展成为独立核算的全国性物业公司。2012年8月31日，龙湖物业公布了《龙湖物业标准白皮书（2012版）》，此举也让龙湖物业成为国内首家公开发布管理和标准的物业企业。白皮书共涉及63个文件，涵盖人力资源、服务流程设计、安全防护、园区环境等七个专业领域的2578条标准。其中大部分管理流程和标准均为行业首创，具有指导意义。通过精细化的服务，在全国住宅用户满意度测评

中，龙湖物业连续三年作为唯一超过90分的企业毫无悬念地摘得桂冠。

二、特发物业的优势与不足

特发物业具有国家一级物业管理企业资质，是“深圳知名品牌”，在行业中较早推行ISO9001、ISO14001、OHSAS18001三标一体的管理体系。经过21年的经营发展，在管项目辐射环渤海经济圈、长三角经济圈、珠三角经济圈、大西南经济圈、湖北省城市经济圈等。管理项目荣获国家、省、市“优秀示范大厦”、“优秀示范小区”等荣誉称号。主要管理的业态有综合性商厦、高级写字楼、高新产业园企业的生产、研发基地、数据中心、高级管理人员公寓、时尚住宅区等多种类型。

在“十二五”期间，特发物业发展较快，规模扩张迅速，管理面积达到了目前的250万平方米。目前，特发物业的物管项目主要来自两块，一块是特发集团自有物业、特发集团新开发的物业，如发展中心、特发小区、泊林花园、和平里花园等；另一块是管理华为公司的物业，管理面积达130万平方米。这既是我们的优势，同时也给公司带来困扰。一方面，特发集团持续开发新地产的速度和规模有限，不能满足特发物业的发展要求；另一方面，目前特发物业占华为公司物管项目比重较大，华为公司已经开始有控制特发物业在华为公司扩张的苗头，因此要再次中标华为较大的项目变得非常艰难。再加上外部环境人工和物料成本增长较快、行业竞争加剧等问题，这几年公司规模和利润虽增长较快，但是人均利润却不增反降，其中盈利模式、大客户构成相对单一等，是制约特发物业发展的关键因素。盈利模式方面，除部分集团委托租赁物业及我司自有物业出租收入外，绝大部分收入来源于物业管理费，房地产代理等关联及衍生行业基本未参与，盈利能力较低；客户构成相对单一，对个别大客户依赖程度较大，不利于企业的平稳发展。因此，特发物业目前已经走到前进的十字路口，转型发展已势在必行。

三、未来转型发展初步思考

根据公司在管物业的各自特点并结合案例分析，特发物业转型发展路径与措施包括以下方面：



开放中，学习并进步着 ——集团办公室探索建设学习型组织

■ 林焰、张乃夫/集团办公室

根据集团对部门的职责定位，集团办公室是集团运作的中枢机构和综合管理部门，具体承担或统筹上传下达、综合协调督办、文秘管理、制度化建设、法务支持、信息化建设及维护、管理资讯及数据库建设、行政接待、后勤服务、武装保卫、信访维稳、舆情关注、实物资产管理等职责，功能繁杂，业务工作面广、跨度大，层次梯度多，既有需领会和表达战略思想和领导意图的文案工作，又有大量日常随机性很强的事务性工作，事无巨细，都需全力以赴，任何一个环节都要求流畅无误，才能确保集团机关的正常运作，工作压力极大，对团队成员的素质要求也很高。特别是作为一个综合的管理部门，一专多能，一人多岗，是对办公室从业人员知识结构、素质能力的特殊要求。但由于各方面原因，办公室成员的知识程度、结构梯次等并不甚理想，特别是本年度由于工作需要，办公室成员变动较大，人员进出异动频繁，岗位及工作之间的交割、替换事项较多，部门职责与业务流程也在持续的调整优化中，对办公室的挑战也在不断加大。

如何才能适应和满足集团转型升级、跨越式发展的需要，是摆在办公室每位成员面前的一道严肃课题。所幸的是，集团领导关于建设学习型组织的倡导，为办公室的团队建设指明了方向，那就是开放学习，在学习中寻找持续改进和提升的路径。

如何学习？由于办公室工作的特殊性，无法在某一专业领域组织统一的学习。针对服务于领导、服务于企业、服务于部门与员工的特点，办公室将“服务”二字作为各个岗位的共同价值精髓进行挖掘，并组织了系列的专题学习。

针对部门工作中几宗因小事酿成的失误案例，办公室一季度启动了《细节决定成败》一书的读书活动。3个月的时间里，这本书像“漂流瓶”一样，依次“流”

到每个人的案头、手中，书中的理念和观点，也随之“漂”到每位读者的脑海中，一篇篇读书心得形成了，变成了铅字，刊在《特发》月刊4月号。“细节决定成败”，也许这个命题值得商榷，也遑论这本书的观点正确与否，但通过读书感想交流，特别是通过与实践的比照，办公室全体成员都在认真地思索细节与工作质量的关系，并延伸到下一步如何改善自己的本职工作。这一次学习带给大家的启迪意义是毋庸置疑的。

第二季度，推荐了《海底捞，你学不会》、《让领导放心》两本通俗易懂、实用有趣的书供大家选学。过程中，适逢集团张建民总经理《开放心态，拥抱成功》一文在《特发》月刊4月号发表，4月16日，办公室不失时机地组织大家召开了一次座谈交流会，张建民总经理以作者的身份应邀参加。

首先，大家围绕着“开放”这一主题，结合自己的工作、成长及生活，分享着各自对文章的体会、感想及

（一）纵向延伸，向高附加值产业链延伸

首先是社区物业管理向社区综合服务转型。借助互联网、移动互联网、物联网和云计算等科技手段，充分分析、挖掘业主需求，整合各种商业资源搭建类似于“彩生活模式”的社区商业服务网络平台，逐步向物业服务的延伸领域进军。以和平里住宅区为试验点，以业主日常基本所需为切入点，引进网络供应商和产品供应商，打通业主和商家之间的通道，逐步打造特发物业特有的互联网社区商业品牌。逐步建立自己的专业服务公司，如工程设备公司、安防公司、资产管理公司等，开展资产管理在内的多种经营，如物业中介、修缮、改造、资产托管、资产经营等；提供居家、社区养老服务等领域多元化战略，实现企业外延式的突破性发展。

其次是高新园区物业管理向高端化、品牌化转型。以科技为先导，提高成本控制和集中管控能力。通过引进“天眼”摄像头等设备，利用软件管理平台，一方面便于公司本部对分布在全国各地的项目远程集中管控，另一方面，以技防代替人防，可以有效降低人工成本。开展精细化管理，服务高端客户，采用细化、量化、流程化、标准化、协同化、经济化、实证化和精益化的八大方法，实行精细化管理，提升服务水平，确保服务质量。逐步开展高新企业信息咨询、金融服务等服务。

（二）横向扩展，向高端商旅园区管理运营转型

当前，特发物业的项目主要是特发集团自有物业、特发集团新开发的物业及华为公司的物业。所管理的业态主要是高新科技园区、写字楼、住宅小区。特发物业要想保持持续稳定发展，必须向其它业态的管理进军，如度假村、珠宝产业园管理等。目前，特发物业正在筹划这方面的调研工作。

（三）以内部改革促商业模式转型。

公司目前正在探索全面推进绩效考核，建立相应的量化指标，层层签订责任书；建立长效激励机制，探索员工持股等多元化股权改革，完善公司法人治理结构；改革用人机制，打造市场化职业队伍。通过改革提高员工积极性，增强企业活力，为商业模式的转型打好基础。与此同时，特发物业也正在积极探索与相关公司合作、协作、品牌输出及咨询顾问等多种商业模式。目前已草签了部分合作框架协议或备忘录。

有序推进上述创新转型工作，不断做优做强，实现企业的持续盈利和健康发展，是物业公司当前应采取的战略举措。

（注：本文编辑 李正祥/集团企业一部）



其精彩之处的理解。办公室团队中既有已在集团辛勤耕耘了10余年的老特发人和资深职场“白骨精”，也有入职不足月的新成员和“菜鸟”级职员，文中关于“开放心态，更多的应是指愿意接受与自己的观念不一致的新思维、新思想，并能自然调整自己”的认识，积极融入团队环境、包容错误的“异己”、自省、面对挫折、关于沟通合作等的观点，引起了大家的共鸣，可谓是感同身受。说者有心，听者有意，对于大家的观点，张总饶有兴致地认真倾听，还不时在笔记本上做着记录。他风趣地说，大家说的比他写的要好，听了大家的讨论，觉得自己还有许多没有参透写深，以后还得拓宽思维，争取写出更多有质量的文章。他谦虚地说，此次参加座谈，其实就是一个向大家学习的过程，正如张俊林董事长所说的，“集众智慧”，博采众长，感谢大家给他带来新的启发和灵感。

“近水楼台先得月”。随后，张总为大家解读了写这篇文章的初衷。文章是在年初集团总部的优秀员工表彰会议讲话的基础上整理形成的。一方面是当时站在公司总经理的角度对获奖者发表的即兴感言，一方面更是作为一名职场前辈对职场后辈的共勉之言，旨在与各位同事交流和分享职场的生存智慧和感悟，帮助启迪和激发职场正能量，同时，更是作者对自己为人处世、工作学习的人生经验的小结和提炼。在交流中，张总兴致勃勃，回忆起自己初涉社会时，学习和开放的心态是如何帮助他快速成长的小“桥段”；他还引用了著名心理

学家弗洛伊德的关于“自我”、“本我”和“超我”的理论，深入浅出地阐述了他对于成功和开放的理解，勉励大家珍惜一起共事的好时光，在各自的岗位上开放心态，努力学习进取，迎接挑战，拥抱成功。

这场专题的学习交流会中，没有领导和下级，有的只是作者和读者的平等互动，气氛轻松融洽，与会者都感到别开生面，收获良多，受益匪浅。

除了有组织、有专题的学习，办公室更注重的是向实践学习，在边干中边学。“三人行，必有我师”，工作中“老带新”的“手把手”，新人的虚心讨教，部门周会的热烈讨论，关于公司文化、制度、流程、工作技能、技巧的私下交流、切磋、探讨……在办公室这个小小的圈子里随处可见。忙里偷闲中，大家还坚持着在线网络学院课程的学业，还有些同事自觉利用业余时间进行着学历教育学习和职业技能、兴趣专长方面的自学或参加相关培训。

通过实操和书本学习、专题分享等形式的结合，办公室正悄悄地品尝着一场“学习”的“私房宴”，内部弥漫着着一股思考、上进、协同的良好学习气氛，推动着部门向“服务主动化、专业化、高端化、精品化”方向的转型。

学习是一项艰苦的事，但苦中也有乐，当从“要我学”到“我要学”时，既是一个管理境界的切换，也是员工个人素质的整体升华，而支撑这个过程蜕变的内驱力，其实就是永不满足、永不止步的“开放”心态和不甘人后、追求成功的强烈欲望。

你曾经学过什么，拥有何种学位和能力并不重要，重要的是你是不是一直卓有成效地学习着，是不是比竞争对手更努力地学习，拥有比对手更强大的学习能力。事业的成功、企业的发展、社会的进步，呼唤的是与时俱进、学习欲望强烈、学习能力卓越的人才和团队。

办公室团队希望通过自身心态的不断开放，向领导和同事们多学习、多讨教，努力提升团队素质和精神面貌，强化团队的服务意识和服务水平，争取交付出一份“好好学习，天天进步”的答卷。

学习、学习再学习，以开放的心态，进行无边界学习、无止境的学习，这是办公室在探讨建设学习型团队实践中的一点心得，借机与各位同仁共勉！



齐心协力打造精品服务 ——特发物业全力协助做好和平里花园入伙工作

■ 贾永华、朱坚胜/特发物业管理公司

特发和平里花园是特发集团开发的高档住宅小区。为了做好和平里花园的入伙工作，特发物业公司领导班子多次到和平里花园勘察、现场办公，与特发地产公司领导沟通协商解决工程收尾、业主入伙等相关事宜。特别是在和平里花园业主分批集中入伙期间，深圳市一度遭遇了2008年以来最大强度的大范围持续降雨天气，和平里花园所在的龙华片区受影响尤为严重，特发物业公司克服重重困难，积极配合特发地产公司顺利完成和平里花园的入伙工作。

多方支援，戮力同心

为配合做好入伙工作，特发物业公司提前周密布置、精心准备，调集多方资源充实和平里花园管理处，确保入伙工作顺利进行。公司总经理高天亮、副总经理王海林等公司领导亲临现场调度、指挥入伙工作，公司本部各部门及深圳区域各管理处按照公司统一安排抽调精兵强将支援和平里花园管理处，最高峰时现场工作人员达到160多人，为入伙工作提供了充足的人力保障。公司对和平里花

园管理处急需采购的物资优先批复办理，确保物资供应及时到位；为解决好现场工作人员的后顾之忧，所有工作人员每人每天都给予餐补和交通补贴，加班计加班费，保证集中入伙8天时间的一切合理费用开支。这些都为入伙工作提供了有力支撑，大大缓解了和平里花园管理处的工作压力，为入伙工作的顺利完成打下良好的基础。

周密布置，精心准备

为力争使入伙工作做到尽善尽美，特发物业公司提前编制入伙工作方案，参观学习同行入伙工作经验，反复推敲和完善方案，明确人员架构、工作职责、物资配备、操作规范等事项，提前对现场工作人员进行培训和模拟训练；同时，与特发地产公司及活动策划公司一起走现场，确定入伙具体流程。在实际的入伙工作中，承担整个流程的秩序维护、车辆引导、人员进出管理、现场布置、迎宾服务、资料审核、茶点供应、环境卫生保障、签约、陪同业主验房、现场应急处理等工作，周密合理配置各岗位人



员，确保服务品质，做好突发事件的应急处理。

入伙期间，现场工作人员的工作时间为8:00-20:00，每天近12个小时工作，尽管辛苦，但在特发物业公司领导带领下，整个入伙工作团队高效运转，在紧张忙碌的工作中为业主送上最细致周到的服务，赢得了大多数业主的满意，也得到了特发地产公司的肯定。

预案完善，应急得当

尽管工作方案经过了反复推敲和完善，现场还是有很多突发事件，集中入伙的8天时间里，超过6天是大雨，甚至暴雨，这给入伙场地——和平里营销中心带来了很大的挑战。原本设计的等待区域最多可以容纳100多人，但是入伙的第二天居然到了200户，按照每户3个人计算，当天接待量达到600人次。外面倾盆大雨，用堵的方法不行，只有疏，管理处当机立断，将签约组由原来的4组分成8组，并调整验房流程，使入伙工作顺利完成，没有造成人员大面积滞留和拥堵；为凸显物业服务体验，管理处购置200把雨伞，200箱矿泉水，随时为需要的业主提供方便，周到细心的服务得到广大业主的称赞；5月9日，接到消息有部分业主可能到和平里花园静坐维权，特发物业公司首先增派秩序维护和应急小组人员，进行外围布控，同时与龙华大浪街道办、维稳办和派出所取得联系，做好应急准备。5月10日当天

按计划将安保人员布置到位，派出所和维稳办也派驻8名治安员现场协助，配合特发地产公司对情绪激动的业主和前来采访的记者进行礼貌接待，有效疏导，最终将冲突化解。

忘我工作，追求卓越

打造精品服务是特发物业的目标，追求卓越是特发物业员工的信条。为了保证入伙工作的顺利进行，特发物业人忘我工作，和平里花园管理处全体员工取消休假，攻坚克难，上午8点到岗准备，晚上8点做工作总结，个个忙得不亦乐乎。公司领导班子成员“五一”期间到和平里花园现场办公并慰问坚守在一线的干部员工；管理处负责人郭丰荣，放弃清明节休假，坚守在工作第一线；安全部主管张咏琪缩短休假，撤下刚出院的老婆和还在襁褓里的儿子，返回工作岗位；客服林泽璇，因高强度的工作压力，突发低血糖，晕倒在工作岗位。类似情况比比皆是。大家不辞劳苦，心中只有一个目标：保证和平里花园入伙工作的顺利完成，给业主一个完美答卷，展示一个优秀团队的精神面貌。

入伙工作的顺利完成只是一个开始，特发物业公司将继续做到竭诚工作，打造精品服务，让业主和客户满意。



集团总部举办4月份“员工之星”竞选活动

张正/集团计划财务部

5月16日下午，集团总部在发展中心26楼会议室举行4月份“员工之星”竞选活动，集团总部部门副职以下人员27人参加活动，各部（室）负责人到场观摩指导。

根据评选规则，会前各小组推荐了本期的4位“准星星”，第一组办公室的邝秋生、第二组党办和计财部的巫芷莹、第三组人力资源部和企业一部的张灵、第四组企业二部和审计部的李艺韵。

在集团机关工会委员张正的主持下，“准星星”们逐一登台演讲。办公室的邝秋生大哥为特发兢兢业业奉献了24年青春岁月，一边充满激情地对自己在特发20多年的工作娓娓道来，一边翻动着精心制作的PPT，一张张老照片勾起了很多同事的回忆。计划财务部的巫芷莹，这个刚从象牙塔校园走出来的90后小同事，讲述了其负责的集团自有资金理财产生了丰厚回报的“小巫理财哪些事”。企业一部的张灵在集团即将强势推出特发和平里商务公寓之际，从专业的角度为大家介绍了商务公寓投资价值 and 未来发展趋势，让大家受益匪浅。企业二部李艺韵的演讲，展现了她工作中积极主动、尽心尽力，在生活中贤惠淑德、又不乏幽默的形象。

点评环节也是精彩纷呈，各位点评人对“准星星”们的演讲点评画龙点睛，活动现场充满着怀念、活跃、和谐



的气氛。

最激动人心的环节到了，各位在场员工投票选出了4月份的员工之星——办公室的邝秋生。评选结果出来时，本期的“员工之星”已经悄然地离开了会场，因为他又接到工作任务奔波在了路上了。



一份特殊的“礼物”

■ 黄胜鹏/特发地产公司



4月下旬的一天，刚从昆明参加项目考察的特发地产公司丁晓东董事长一回到办公室，就从行李箱里拿出一份沉甸甸的“礼物”给我们：一套云南城投集团的企

业刊物《梦云南》和几本企业推广杂志，而在此之前，他已经带回了不计其数的企业刊物，收集企业刊物已经成为他个人的一种习惯。这一套刊物又有何别出心裁之处？大家轮番阅读，希望从中发现一些新鲜事儿来。这套规格15开的读本，其内容，几个板块清晰明了，文章图文并茂，跨页图片新颖大气，可读性强。其装帧，外表质朴不甚张扬，与深圳一些企业杂志奢华印刷比较略感逊色，这也许出于它的个性化因素考量吧。但就是这么一套看似平常的内刊，公司领导却要如此大费周章从千里之外带回来，并且第一时间送给我们，这意义非比寻常。我们也掂量到这份“礼物”的分量，除了它给了我们学习借鉴之外，最重要的是——它传递着一种不言而喻的软实力。

我们旋即联想到，在当今竞争日趋激烈的房地产行业，企业宣传作为弘扬企业文化增强企业核心竞争力的重要手段之一，已普遍为企业所运用。近年来，特发地



产在行业中的地位能够不断提升，一方面源于企业的产品形象所带来的影响，但更大层面上是得益于特发集团企业文化软实力。但即便如此，我们本身的自我宣传力度依然不够，给外界传递的信息仍旧有所欠缺。房地产是特发集团主导产业之一，特发地产承担着集团的重要经营任务，是集团实现跨越式发展的经济后盾，集团和上级部门时刻关注特发地产的发展，特发和平里的建设也引起了社会及行业的极大关注。但是，特发地产所承担的责任与企业宣传推广力度远不相称，这也是企业领导最为关切并且亟待解决的问题。

不仅如此，特发地产公司领导在企业文化建设方方面面的亲力亲为，给了全公司上下工作的压力和动力：分管企业文化副总带队到标杆企业开展对标学习；公司成立信息采编组，由公司领导担任组长，丁晓东董事长亲自为采编通讯员颁发聘书；为提高通讯员素质，陈宝杰总经理亲自讲课，要求大家多观察、多思考、多动笔写稿；公司班子成员、部门领导带头写稿介绍管理经验；邀请《特发》月刊编辑部张老师以《只有写，才会写》为题，从选题、标题、构思、调子、定位等方面

给通讯员上辅导课，传授写作经验；进一步充实公司网站，扩大《地产简讯》版面；同时，配合和平里项目的入伙和和平公寓的推广宣传，《特发会》会员登记、刊物创办筹备工作、在公司范围内征集激发员工的团队精神的标语口号，也在紧锣密鼓的进行。一切相关工作，将企业文化和品牌形象宣传活动推向新的台阶。

这件事作为特发地产企业文化建设的一个缩影，体现了目前公司文化建设工作的一种工作方式——领导带头，从大小不一的各项工作中着手，大到建立一套制度，小到带回一本刊物，每一项工作的安排和建议，都在鞭策和激励员工以小见大、举一反三地全面思考和推动企业文化建设工作的循序渐进，而事实也证明，地产公司企业文化建设工作目前初显成效，该项工作已经在领导的带动下成为了全公司工作的侧重点之一。相信这样以从细微处入手的务实作风来推进企业文化建设这样的“务虚”工作，可以继续不断地将该项工作推向新的台阶。☺

细微之处见温情

——特发信息光网科技企业文化暖人心

■ 杨秋娜/特发信息光网科技公司

一个企业要发展、要突破、要跨越，企业文化起到至关重要的作用。企业文化建设是一项系统工程，其核心——企业共同价值观和行为规范，贵在知，重在行。特发信息就像一个大家庭，所有员工都是大家庭中的一员。从自身做起，营造积极、健康、向上的组织氛围，保持关爱、和谐、真诚的人际关系是每一个员工应尽的责任和义务。

来到光网科技公司的2年里，公司的一切都在感染着我。2年来，公司企业群体活动丰富多彩，培训全面多元。公司每年届时都举办篮球赛、羽毛球赛、生日会、户外拓展、野外烧烤及消防演练等，让大家在团体活动中体验到家的温暖和力量，在繁忙的工作之外得到身心的放松和舒展。公司在每个员工入职的初期、中期和后期都举办相应的培训，全公司乃至每个事业部都有其完备的年度及月度培训计划，从员工操作技能到企业文化多方面进行培训。不仅如此，公司还多方面征求员工的合理化建议，听取员工意见，

加强培训针对性，提高培训效果，让培训制度不断改进、完善。

特发信息企业文化的人性化特点是我们的核心竞争力之一，公司领导和各级管理人员十分关爱员工，从日常生活到工作指导，到员工职业生涯规划都全面考虑到，关怀备至。管理就是要从每个细微之处着手，无微不至给员工以爱，赋予人文关怀，以此系住人心、留住人才。特发信息这方面比一些企业做得更好，这也是特发信息企业文化的一个特色，期望继续发扬光大，带动公司管理更上一层楼。

荏苒2年，弹指挥间。在不经意中已，我已伴随公司成长了2年，作为公司的一员，我由衷地感到骄傲和欣慰。员工与企业共成长，光网的成长也就是我们员工的成长，在共同的努力中，我们变得成熟、理智，可以从容地面对工作和生活，并且愿意接受更新更艰巨的任务，接受更大的洗礼。荣耀的是，我成为2013年度公司优秀员工的一员，但这只是说明过去我做得比较好，未来的路要更坚定和努力地走下去。不管工作多么微小，只要你付出了十二分的热忱，都会让你从平庸的境地中解脱出来，享受到成功的喜悦。只要热爱工作，你的每一步成长均在意料之中。

人们常说：社会就像一场舞台博弈，看谁演得更精彩；更有人说：竞争像一套健身操，可以谱写跃动的源。而我想说，优秀的企业文化、独特的核心竞争力才是企业的能量根基。让我们一起高举特发信息“责任、效率、坚韧、开放”的企业文化核心价值观旗帜，以奋斗者为本，为将特发信息建设成为令人羡慕、受人尊敬的企业而共同努力。☺



特力汽车服务连锁退出转型的几点思考

■ 田铭/特力汽车事业部

案例：

2003年，特力集团意识到汽车服务市场即汽车后市场是一个利润丰厚、有发展潜力的朝阳行业，于是结合本身的资源优势，开始探索进入，并成立了特力汽车服务连锁公司（以下简称连锁公司），打造特力连锁品牌。

特力汽车服务连锁和众多创业型企业一样，经历了2003—2008年的筹建试业阶段和大力拓展阶段。受2008年底开始的世界金融海啸的影响，加上连锁店没有找到可复制的赢利模式，连锁公司开始实施整改措施，从中总结经验保证单店盈利，还从已经退出的竞争对手，如三九汽车服务连锁和有发展潜力的大兴汽车服务连锁（仅当时，后也退出）身上寻找经验和教训。在大数据时代，信息多，获取也容易，特力集团把这些数据、信息统领起来，编制出规范化、标准化服务指南（初稿）。通过2008—2011年3年集中精力对店面的

整改，用规范化、标准化服务指南提升服务质量，店面的盈利暂时得到了保证。但随着房屋租金上涨、员工薪酬、用工制度、连锁机构扁平化、规模压缩等方面问题的影响，连锁公司的盈利点受到很大阻碍。

企业创业接近10年是一个重要关口，按企业创业发展规律，如10年仍未找到成功的商业发展模式，做大做优企业，就到了该考虑退出与转型的关键时候了。2012年，特力集团确定了连锁公司择机有序退出的方案。通过2013年有序地退出，减少了退出成本，化解了很多风险。在2013年，被市场淘汰的知名汽车服务品牌还有和轮广和大兴等。

进入、退出成本分析：

企业进入和退出都有成本，投资者或创业者在进入之前就要全盘考虑，做好计划，分析和掌握好投资风险。在行业市场规模以两位数的增长率增长时，是企业进入行业的黄金时期，这时进入的企业很多，特力连锁

就是在行业规模井喷时进入的。但进入时机好，并不等于成功；进入的时机不好，也不等于不能成功。因管理、资源限制等诸多原因在行业快速发展期进入某行业的企业，在行业成长期或成熟期就退出和被市场淘汰的企业也不少。被市场淘汰的企业显然要比主动调整、转型、退出的企业成本高很多。在行业快速发展期选择进入，当不能继续发展或维持时，审时、度势，有序退出，是必须做出的决策。在这种情况下，投资者或创业者的退出成本连同当初进入的成本总计是最低的。要用专业和系统的思维来分析企业进入和退出某一行业成本，只注重单方面最低成本，不系统思考，是不全面、不可取的。

感悟：

在行业竞争中，竞争对手强大的竞争实力和灵活机制可能会使体制内投资者面临退出的风险，而且在退出时，投资者又会遭遇国家相关政策和行业限制，那就需要综合考虑全面风险。特力连锁退出，受客户、业主、责任经营人、供应商等要挟的环节多，需要和他们打交道、谈判。这里，选择合适机会退出十分重要，争取退出成本最低、不留风险是退出底线。著名经济学家托马

斯·谢林认为，谈判是一种博弈，在有效率曲线上，博弈当事人的利益是对立的，任何一个人效用的增加都会损害另外一个人的利益。然而在效率曲线上必然存在一点，使得博弈当事人的利益是一致的。所以，不管对手强弱如何，我们都要尽量以公平、合理和公允的心态，努力争取自己合理利益，而不是刻意去损害对方利益，以求得双赢。

时下有一种倾向，即消费者喜欢新进入者，有竞争优势的新进入者给行业带来压力和变化，同时会驱除部分劣势企业；缺少竞争力的新进入者则可能是为进入行业积累经验。作为新进入者进入后能否不被市场扼杀，且在该退出时能有序退出，是投资者和创业者要考虑的，千万不要投资不足或透支资源（如透支客户预付款资源等）。

特力集团择机有序退出汽车服务连锁，是一个需要系统思维的重要决策。审时、度势、争取合理利益的退出，是为特力新的转型发展做铺垫。时代的发展，创业机会越来越多，保留争取退出成本最低、不留风险的底线，就有利于择机转型再发展。

对绿色建筑的几点认识

■ 陈雪飞/特发地产公司

2013年12月20日，特发地产公司组织参加由深圳房协举办的“2013年低碳生态建设专题培训活动”。市规土委副总师张一成、万科助理总工程师刘建军和招商地产绿色技术总监林武生分别从“新型城镇化的深圳探索”、“装修房管理”和“南海意库三号厂房绿色建筑技术”等3个主题与参会人员分享了绿色低碳生态建设的研究成果和工作经验。目前，越来越多的房企致力探索并应用节能低碳新型建筑技术，加强对绿色建筑技术的学习，更多地考虑绿色元素的运用。本文为作者参加培训活动后的总结及对绿色建筑知识的收集和梳理，以供分享。

自1992年联合国环境与发展大会达成可持续发展的共识以来，全球的环境形势发生显著变化。尤其是长期以来，建筑行业消耗大量能源，并产生大量废弃物。据统计，全球有50%的能源用于建筑，同时人类从自然界所获得的50%以上的物质原料也是用来建造各类建筑和附属设施。此外，建筑引起的空气污染、光污染、电磁污染所占环境总污染的比例超过1/3，人类活动产生的垃圾，其中40%为建筑垃圾。我国是目前世界上每年新建量最大的国家，平均每年要建20亿平方米左右的新建筑，相当于世界每年新建筑的40%。

建筑的寿命一般较长，除了建造和拆除，为了提供舒适便利的使用环境，在运行过程中还要不断地消耗能源。目前，越来越多的建筑企业认识到建筑可持续发展的重要性，从建筑的规划、设计到改造等各阶段越来越多地注入绿色元素。使传统建筑向绿色低碳建筑转型，实现建筑业对环境的低碳排放和低污染，是国际建筑行业的主流趋势，也是我国建筑业可持续发展的必由之路。

一、绿色建筑的概念与内涵

如何正确理解“绿色”概念，是着手绿色建筑设计首要面对的问题。我国《绿色建筑评价标准》（GB/T50378-2006）对“绿色建筑”定义为“在建筑的全寿命周期内，最大限度地节约资源，

保护环境和减少污染，为人们提供健康、适用和高效的使用空间，与自然和谐共生的建筑”。

中国建筑设计研究院顾问总工程师叶耀先认为，“绿色建筑”是一系列科学理念的综合体，这些理念包含：可持续发展理念、循环理念、全寿命理念、生态理念、低碳理念。简而言之，“绿色建筑”体现的应是人、建筑与环境三者间的和谐共生关系。

二、我国绿色建筑的发展

前瞻产业研究院《2013-2017年中国绿色建筑行业发展模式与投资预测分析报告》指出我国建筑节能的三大现状，分别为“建筑能耗约占社会总能耗的1/3；高耗能建筑比例大，加剧能源危机；建筑节能状况落后，亟待改善”。我国传统建筑业的发展大多是以



高消耗、高排放、低效率、难循环为代价的粗放式发展，若不改变，庞大的建筑市场带来的资源损耗和污染将令环境难以负荷，“绿色建筑”因此应运而生。我国绿色建筑的发展经历了以下几个主要节点：

1992年巴西里约热内卢联合国环境与发展大会以来，中国政府相继颁布了若干纲要、导则和法规，大力推动绿色建筑的发展；

2004年9月建设部启动“全国绿色建筑创新奖”；

2006年，住房和城乡建设部颁布《绿色建筑评价标准》；

2007年8月，住房和城乡建设部出台《绿色建筑评价技术细则（试行）》和《绿色建筑评价标识管理办法》；

2012年5月国家财政部发布《关于加快推动我国绿色建筑发展的实施意见》；

2013年1月6日，国务院发布了《国务院办公厅关于转发发展改革委、住房城乡建设部绿色建筑行动方案的通知》，提出“十二五”期间完成新建绿色建筑10亿平方米；到2015年末，20%的城镇新建建筑达到绿色建筑标准要求；同时还对“十二五”期间绿色建筑方案、政策支持等予以明确。

三、我国绿色建筑的评价标准

根据国家建设部颁发的《绿色建筑评价标准》，绿色建筑评价指标体系由节地与室外环境、节能与能源利用、节水与水资源利用、节材与材料资源利用、室内环境质量和运营管理6类指标组成。每类指标包括控制项、一般项与优选项。绿色建筑应满足住宅建筑或公共建筑中所有控制项的要求，并按满足一般项数和优选项数的程度，划分为一星级、二星级或三星级。

就深圳而言，2009年发布了《绿色建筑评价规范》（SZJG30-2009），将上述标准的6类指标细分为控制项与得分项，其中控制项是绿色建筑的必备条件，得分项则是划分绿色建筑等级的可选条件，根据得分划分为铂金、金、银、铜4个等级。

四、本土优秀案例

（一）深圳南海意库3#楼（招商地产总部）

深圳南海意库是“三洋厂房片区”改造项目，厂区建于上世纪80年代初期。3#楼改造属于整个三洋厂

区改造的示范性项目，改造后总建面约24000平米，2008年竣工，改造历时3年，总投资1.2亿元，获国际住协“绿色建筑奖”和我国三星级绿色建筑标识证书，是我国住房和城乡建设部可再生能源建筑应用示范项目，现为深圳招商地产总部。其应用的绿色建筑技术共12大项，包括温湿度独立控制空调（溶液除湿送风、高温水冷机组、干式风机盘管）、太阳能光热与地源热泵、太阳能光伏发电、太阳能拔风烟囱、雨污水人工湿地处理回用、建筑外围护节能构造、地板与天棚辐射制冷、无机房节能电梯、高效节水用具、渗水地面、建筑遮阳、节能光控系统，建筑节能率达73.5%。

（二）深圳万科中心（万科总部）

深圳万科中心被喻为“水平摩天楼”，其水平长度达约500米，总高度35米，总建面约12130平米，地下1层地上6层。该建筑2010年获LEED铂金认证，其采用的绿色建筑科技包括外遮阳体系、智能照明系统、太阳能光伏应用、冰蓄冷空调系统及地板送风系统、雨水收集系统及人工湿地系统等。整个光伏发电系统的光电转换效率为12.4%，可提供用电总量的14%；配合节能型光源及灯具的使用，照明能耗比同等规模的同类型建筑减少约30%；太阳能热水系统可提供全部生活热水；通过雨水收集及中水处理回用、节水器具的应用，大幅节省了自来水用量。

五、绿色建筑展望未来

绿色建筑作为一个新兴的和发展中的概念，它随着技术与社会进步而逐步充实意义。目前，我国正处于城市化的进程中，如何在高速城市化进程中结合中国实际实现社会的可持续发展，积极推行绿色建筑，实现形成适合我国国情的低能耗、低污染的绿色建筑体系是我国建筑业面临的重大挑战。随着我国绿色建筑实施的不断深入及国家对绿色建筑财政支持力度的逐渐增大，我国绿色建筑在未来几年将保持迅猛发展的态势。绿色建筑将成为人类运用科技手段寻求与自然和谐共存，持续发展的理想建筑模式。



用汗水铸就光缆涪陵新家的美丽

■ 马明/特发信息光缆分公司

山城重庆处于四川盆地的边缘，四面群山环抱，嘉陵江和长江在此交汇。顺着嘉陵江而上，就到了嘉陵江和乌江的交汇地，素有榨菜之乡的涪陵。

我为什么要提起涪陵呢？因为我们特发信息光缆一个新生产基地就在涪陵。2013年9月26日，涪陵生产基地的第一根光缆下线，我们心情无比激动和自豪，因为新基地的建设中有我们设备部全体员工付出的一份艰辛、挥洒的汗水，我们用自己勤劳的双手为特发信息光缆又建设了一个美丽的新家园。

2013年7月，特发信息光缆分公司设备部经理王大炜带领我们设备部人员飞抵重庆。一出机舱，重庆就给我们了一个下马威，感觉吸入的空气都是火辣辣的，身上的汗珠一颗颗冒了出来，不愧有火炉之称。我们马不停蹄地转车去光缆涪陵新生产基地，来到车间，迎接我们的是滚滚热浪，毫不夸张地说，站在车间里一动不动，不到一分

钟汗水就会湿透全身。弱者迎难而上，强者迎难而上。我们设备部个个都是铮铮硬汉，为了光缆美好的明天，我们决心迎难而上，和烈日赛跑，与酷暑叫板，用我们怒放的生命浇灌出最美丽的花朵。最终，我们克服一切困难，圆满地完成了设备安装任务，用行动证明了我们是强者。至今，在装机期间一幕幕感人至深的画面仍展现在我们眼前，每每想起都无比激动。

第一幅画面。几天之内，我们定的设备都集中到达。由于只有一台叉车，为了安全平稳卸下设备，我们只能放慢卸车速度。重庆的烈日那叫一个毒辣，用温度计测量室外温度已达50℃，设备在烈日下晒一会就烫得手不能碰，人在烈日下站一会皮肤就火辣辣地痛。为了我们的光缆新家园，我们没有一个人叫苦叫热。由于人员有限，连公司领导王总都加入了卸车队伍。汗水湿透了我们的衣服，一滴滴滚落到地面。几天下来，人人都黑了一圈，有的还被



灼热的设备烫伤了手，但每个人都默默地忍受着、坚持着。在我们共同努力协作下，15条生产线和4套辅助设备都平稳落地，安全进入车间，摆放到指定位置。

第二幅画面。装机期间，由于天气热车间温度高，大强度工作使人体水分消耗快，一大桶饮用水几个人一天就喝完了。我们年轻人都感觉吃不消，年纪大的员工更是难以忍耐。让我感动的是我的师傅赵明刚，他刚刚做完肾结石手术，身体刚刚好一点，就和我们一起承担起了装机任务。工作期间，他要不停地喝水，否则身体一旦缺失水分，小便就会带血。可就是这样，他事事都亲力亲为，件件都手手到位。看着他不停地喝水，汗珠不停地滴淌，我们实在不忍心，劝分多休息，指挥我们

来干就好。但他不听，说：“没有关系的，我还行，还能坚持，我要和你们一起奋斗”。看着师傅那汗水满面的脸、那已经花白的头发，不自觉地泪水打湿了我的双眼。在赵师傅的带领指导下，我们只用23天就将15条生产线固定安装到位。在此期间，没有发生一起人员受伤和设备翻倒事件，安全圆满地完成了安装任务。

第三幅画面。重庆被誉为全国四大火炉之一，夏季高温天气长，地面上肉眼都能看到热浪滚滚，看远处的人影都是扭曲的。车间温度时常达38℃，每天工作到下午三四点时就会有轻度中暑现象，腿脚乏力，口腔发苦，有点恶心。为了圆满快速的完成每一天工作计划，同事们都咬紧牙关坚持，忘我地工作。细心的王总发现这一情况，指示徐工买了许多解暑防暑药品。每天下午3点，徐工都必带冰镇西瓜给同事们消暑降温，无论有多忙，事情有多急。从中我们感觉到了领导的关怀和爱护，感觉到公司以人为本的管理理念。小小的冰镇西瓜吃着凉，却温暖了我们的心。汗水没有白流，为公司付出值得，为光缆战斗光荣。

在涪陵新家建设中还有许许多多感人的事迹，以上几幅画面无法表达那动人的场景，每一滴汗水背后都有感人的故事，无数滴汗水汇集，无私的汗水挥洒，凝聚了颗颗纯美心灵的祝福，铸就我们涪陵新家的美丽。



财务信息化感受之一二

■ 杨丽梅/特发黎明公司

来到特发黎明的第一项工作就是参与公司财务信息化工作，从接触到新系统完成初始化的整个过程让我进一步了解公司的业务和财务管理状况。在现今信息化时代，如何充分利用财务系统提高管理效益，控制风险是企业面临一个新的挑战。一个集会计核算、财务管理与经营管理为一体的财务管理信息系统将是企业发展的重要保障，也是现代化企业管理与发展的重要前提。财务信息化不仅是计算机等信息技术的采用，更是企业流程重组，人力资源潜能充分得以调动的一个过程。财务管理信息化应该是“三分靠技术，七分靠管理”。通过工作实践，我对财务信息化建设有了更深刻的体会。

首先，财务信息化可以有效消除“信息孤岛”现象。特别在企业集团，由于规模大，业务核算模式多样等原因，导致集团化管理困难，财务信息化可以有效解决这个问题，如通过设置科学的核算体系，统一主要科目的编码规则以及辅助核算体系。科目编码、成本费用与收入类科目要求规则和科目名称及顺序基本一致，其他科目至少一级科目一致，主要辅助核算设置尽力统一。为了方便对账及高效生成合并报表，系统中定义内部往来科目，记录内部交易并生成抵消分录，进行抵消处理。有了统一的科目体系，就便于比较不同部门之间相同项目的执行情况。

其次，财务信息化要有前瞻性、

规划性、实用性。第一要有前瞻性，财务信息系统要融入企业文化和现代企业管理理念，因此在开始时要从长远的目标出发，考虑到以后的各方面的管理需求，为以后的管理提供数据支撑；第二要有规划性，标准化是集团化管理的基础。集团总部要统一、汇总、分析各个单位的数据，首先对数据的处理要有一个统一的口径和规则，而开展财务系统信息化正符合趋势。要做到标准化就需要规划，要充分考虑集团总部与下属公司之间不同的管理需求，做到统一性和特殊性的结合；第三要有实用性，开展信息化的目的是提高企业的管理水平，为企业的决策提供数据支撑，不是为了信息化而信息化，而是要结合企业的具体情况有针对性地建设符合企业特征的信息化系统，让信息化系统成为工作的好伙伴，好帮手。

最后，财务信息化有利于企业管理水平的提高。企业管理重点更加突出，很多以前的管理工作现在可以通过系统来实施监督管理，因此使得管理者把更多的精力放在企业价值创造的关键因素上，进一步协助企业培育核心能力，建立独特优势，监管战略行过程，控制财务风险等；企业管理方式更加丰富，借助信息化工具，企业集团实现管理上的动态把握、即时指挥，跨越了时间和空间的局限，很多问题能在第一时间得到解决，从过去的事后反馈变成现在的事前控制和事中管理；企业管理效果更为



显著。在信息化的实施过程中，企业集团的管控效果有效提升，核心竞争力进一步的巩固。

财务信息化管理可以实现财务、业务、生产的一体化管理，实现信息流、资金流高度的一致性、同步性和完整性，实现财务预算、财务控制和财务分析的透明化和规范化、生产管理的合理化。财务信息化推进企业向精细化和规范化的管理前进。

另外，在财务系统初始化应用过程中，我发现了几个便捷方式，这里与大家一起分享：1、[空格]。在金额编辑状态下，使用空格键，可切换分录金额的借贷方向；2、[=]。光标落在金额单元格，使用“=”号键自动计算借贷差额，并把差额自动填入所在单元格；3、[F12]。按[F12]键系统会自动弹出一个“金蝶计算器”方便用户随时使用，此计算器的计算结果最多可精确15位数；4、“.”复制上一条摘要；“/”复制第一条摘要；Ctrl+F7——借贷调平键。

风雨无阻，守卫家园等二则

■ 尹敏、吴玉兰/特发物业坂田管理处

一、风雨无阻，守卫家园

5月11日，一场2008年以来的最强暴雨落地深圳，给特发物业坂田管理处安全清洁队伍带来异常严峻的挑战。

期间，深圳连续遭受暴雨袭击，最大降雨量超过110毫米，深圳气象台11日下午13时将暴雨橙色预警升级为红色预警。为做好此次暴雨抢险工作，华为行政服务中心现场监管、特发物业公司崔平副总经理、坂田管理处尹玉刚主任现场指挥防汛，启动应急预案。特发物业安排109名应急人员和93名环境人员（其中主管以上11人、领班18人、队员90人），使用沙袋340袋，共处理紧急情况15起，漏水点93处，充分体现了特发物

业人员的办事效率、敬业精神和奉献精神。

从早上6点起到14点，暴雨几乎没有停下。特发物业的安保人员对每栋楼从天面、办公区到地库进行全方位巡检，排查漏水点。他们有的拿起铁棍一个个撬起下水道，有的挽起衣袖用手去清淤疏通；他们用防汛沙袋、砖块形成隔离带，再用水泵排水，为B1室外停车场停放的员工私家车筑起安全闸；用泡沫板、宽幅的拖布作为排水武器，在机加K4地库入口筑起了一道防洪沙袋墙，让库房贵重仪器顺利转移，有力地保障了华为公司的财物安全；他们头顶着倾盆大雨，脚踩泥泞，穿着湿透的衣服鞋子，不停地搬运、堆垒沙袋，连续奋战了14个小时，身上的衣服湿了又干，干了又湿，舍小家、为



大家，忠实地践行了“华为卫士”的要求，只有在休息时才有空喝上一口暖暖的姜汤。

特发物业安保队伍始终保持高度的责任心，全身心投入到暴雨抢险工作中，努力使灾害损失降低到最小，最大限度保护客户财产安全，他们用最朴实勤劳的付出谱写了一曲特发物业人无私奉献的壮歌！

二、以客户为中心，运用流程运营提升客户满意度

特发物业公司坂田管理处信函科接管华为坂田基地信函管理3年以来，服务华为6万多名员工，覆盖了18个固定办公区域和2个流动办公区域。每天处理快递、挂号信、内部投递、平信、报刊杂志数万份。作为世界500强企业之一的华为，由于信息安全的要求，信函管理方面暂时无法引入现代化的操作系统，目前只能通过原始手工登记、录入、分检等，劳动强度非常大。在这个过程中，运用流程运营来提升客户满意度，至关重要。

一、提高认识：信函工作的关键是必须自上而下，准确无误。

从宣传、考核、问责等方面多维度地加大管控力度，面对问题时将其“阳光化”处理，主动上报业务主管及行政接口人员，在内部营造严谨规范的业务氛围。

二、风险识别：准确识别风险和抓住风险的根源，加以改善。

充分了解现状并识别风险，随之进行防范。信函科无论出口还是进口邮件，最大的风险就是丢件及错误分件。不管是签名、登记、录入、导入哪个环节出了问题，都是疏忽与缺乏责任心所致。在每个环节信函员都必须耐心细致处理。我们以此加大管控力度，有效防范风险，改进效果显著。

三、流程建设：建立起与时俱进、量身定做、便于把控的内控流程。

进行流程适配，明确信函签收邮寄流程制度；识别关键控制点，并且端到端进行风险把控，是我们工作的重点。客户对信函服务高效、及时、准确的感知是我们持续改进的动力。从业务实质出发，信函科主要围绕以下几个方面进行全程风险把控：华为员工的需求与信函服务时间及地点的配置如何对应；如果华为员工需求与信函流程配置不一致如何处理；怎么确保邮件分发的安全及时，合理性？如何保证信函被正确的签收及送达。

针对以上每个关键环节，信函科制定并发布了相关的适配流程和制度，保证了全流程风险的掌控。同时，随着业务进程的变化进行定期的审视刷新，保证流程是最佳的业务路径。另一方面，在培训中对重要及机密邮件签收发放全过程分享最新案例，以期达到100%准确率及高效。



聚集经营

聚集经营



01

体验珠宝产业胜境——集团副总经理俞磊、李明俊走访文博会水贝分会场

5月19日上午，集团副总经理俞磊、李明俊和特力物业事业部方志东总经理一起走访水贝珠宝产业集聚区，重点参观第十届文博会水贝分会嘉华婚爱分会场。嘉华婚爱分场展示的珠宝琳琅满目，美仑美奂，其婚爱文化主题令人赞叹有加。

深圳珠宝业发展的十年与文博会十年紧密相联，珠宝产业作为传统和时尚的集合，离不开文化创造，文博会平台让深圳珠宝有了更广阔的发展空间，用市场的手段、文化的推手，充分展示了“深圳珠宝”作为地方特色品牌的非常魅力。

“全国珠宝看深圳，深圳珠宝看水贝”，集团特力公司所在的水贝工业区，是深圳珠宝的主要集聚地。水贝片区珠宝产业集聚效应突出，产业高端化特征明显，在一定程度上已成为深圳市一张闪亮的城市名片。这次对文博会水

贝现场的走访，为特发集团进一步思考特力向珠宝产业战略转型这一课题提供了直观的素材和一线的直接体验。

(林焰/集团办公室副主任)

02

张瑞理副总经理到特发黎明中兴路片区调研

近日，集团张瑞理副总经理、企业一部蒋红军部长来公司中兴路大院调研。

公司中兴路黎明大院片区共计5宗地，用地红线面积为17505.3平方米。其中大院内厂区3宗地合计占地面积为11870.9平方米，建有厂房、办公楼和宿舍等4栋建筑物，全部为黎明集团持有的经营性物业，合计建筑面积24077.38平方米。大院外围2宗地合计占地面积5652.4平方米，建有1-7栋职工房改房住宅楼，黎明公司持有其中建筑面积1112.02平方米住宅物业用于出租经营。

张瑞理副总现场考察了中兴路黎明大院城市更新项目，听取了项目申



报进展和规划的情况汇报。他以特力集团参与城市更新的成功经验为例，对黎明大院城市更新项目的实际情况做了深入分析，并对项目下一步的工作思路提出了指导性意见。

(杨红/特发黎明公司)

03

特发信息连续7年荣获“广东省诚信示范企业”称号等2则

广东省企业联合会、广东省企业家协会于4月23日发布《关于表彰2013年度广东省企业、优秀企业家、广东省最佳诚信企业、诚信示范企业的决定》，特发信息再一次榜上有名，荣获广东省诚信示范企业称号。自2007年起公司已连续7年获此殊荣，这是对公司多年诚信经营、依法履约的鉴证，也是社会各界对特发信息行为规范体系的充分肯定。特发信息将继续开拓创新，进一步推进诚信体系建设，完善企业诚信管理机制，强化诚信服务意识，为提升商业信誉、树立品牌形象、增强市场竞争力而努力。



另：4月21-26日，华夏认证中心审核组对特发信息总部、光缆分公司、电力光缆事业部、光网科技公司和重庆特发信息光缆公司质量、环境、职业健康安全管理体系进行为期6天的全面审核，专家组认为特发信息“质量、环境与职业健康安全”管理体系运行持续有效，满足“三项体系”管理标准，审核予以通过。特发信息通过三项管理体系认证平台，不断提高企业的管控能力和管理水平，切实实现规范化、科学化、精细化的管理目标，推动公司管理水平迈上新的台阶。

(赵清、陈文才/特发信息公司)

04

特发信息公司本部基层员工实施双向选择上岗

为促进公司内部人才的合理流动，提供内部人员自主选择岗位的机会，激发员工工作热情，特发信息对公司本部基层员工实施双向选择上岗，即员工根据自身特点和意愿选择部门岗位，部门负责人选择适合岗位的员工，如双方未能选中，由公司负责调配，仍达不到要求的待岗学习或按国家劳动法有关条例办理。双选工作4月28日结束。

为做好此次双选工作，特发信息公司成立了专项工作领导小组，下设办



公室，并制定了双选实施办法，对双选流程、评分规则、时间安排及岗位任职条件作了具体要求。此次双选工作共有50个可供选择岗位，参与的员工共计56人，依据双选流程，经本人报名、资格审查、面试与考评，以及拟录用人员名单公示，并对落选人员的工作进行了安排，最后经双选领导小组审批确定上岗人员。

信息本部双选工作，是继信息公司中层管理干部竞聘上岗后的又一次重大的人事工作举措，通过基层员工双选，激发了员工队伍的生机与活力，实现了岗位与人力资源的合理配置。

(郭秋来/特发信息人力资源部)

05

特发信息光缆分公司喜获3项实用新型专利等3则

3月26日特发信息光缆分公司所生产的“非金属骨架式散纤光缆、非金属骨架式光纤带光缆和免滑落非金属骨架式散纤光缆”分别获得了国家知识产权局颁发的实用新型专利证书，这是特发

聚集经营

信息加强持续创新与严格质量管理的又一成果。

截至目前，特发信息光缆分公司累计获得国家专利证书34项，专利的增多壮大了特发信息产品的实力，提升了公司产品的市场竞争力，为特发信息市场开拓和企业发展奠定了坚实基础。

另：4月27-29日，泰尔认证中心审核组到特信息光缆东莞光通信产业园对公司申报的10个产品进行为期3天的审核。审核组依据中心的管理体系文件、适用的法律法规、电缆光缆设备认证实施规则（VE.0）以及认证产品等相关的行业标准对公司管理、订单、采购、存货、生产、检测一系列过程进行认真审查。最终，公司10个产品顺利通过认证。

再：3月26日，特发信息光缆分公司参加由东莞市人力资源局组织的东莞市校企合作洽谈会，与参会的300余所大中专院校中的部分院校进行了初步接触，搭建校企合作平台，促进意向学校向公司输送人才，优化公司人力资源优化配置。

（吴舒敏、陈文才、王磊/特发信息光缆分公司）



06

特发信息重庆光缆公司不断刷新生产纪录等2则

4月7日-11日，重庆特发信息光缆公司周产量又创新高，本周生产光缆皮长1789公里，折合为28280芯公里。4月12日，护套生产线单日产量297公里，再次刷新了单日产量纪录，创公司成立以来的单日产量新高。

自今年3月起，公司对生产一线各工序及检验员实施绩效考核，将产品质量、劳动生产率等相关指标与员工收入直接挂钩以来，极大调动了员工的生产积极性。

另：今年4月，重庆特发光缆公司承接富通光缆公司所提供的1710公里光缆OEM加工订单，这也是该公司首次承接第三方订单。公司上下高度重视，从质量策划方案到生产工艺流程实行全程跟踪，顺利通过了富通光缆公司的两次厂验。截止4月13日，已成功交付光缆588公里。

（杨小琳/特发信息重庆光缆公司）

07

特力集团采取多项措施优化考核，加强绩效管理

2014年是特力集团转变机制、改革创新、稳步发展的关键年。为落实公司战略转型规划，根据特发集团关于“深化企业领导人员考评管理工作的改革”文件精神以及特力公司战略发展目标、经营转型规划的总体要求，特力对公司领导班子成员、各事业部、各控股企业的绩效考核制度、经营指标从多个方面进行了改革和优化，同时对各事业部、各企业的绩效考核也采取统一的指标考核体系：如在经营指标的设定上更强调与公司的战略挂钩，并组织调研小组进行企业和市场调研，根据各企业不同的发展阶段和战略要求，依据调研数据，对企业的经济指标、分类指标、评议指标进行设置、分解，明晰了公司经营班子成员、各事业部和企业在完成年度经营管理责任目标中的责任（4月25日，公司董事长代表公司与各经营单位分别签订了《2014年度经营管理



责任书》，公司领导班子成员签订了《个人工作目标承诺书》），保证年度重点经营管理任务层层分解落实，使经营工作目标与公司的战略发展目标保持一致，充分调动经营单位和个人的主动性、积极性，确保公司的经营持续稳定发展，努力实现企业效益最大化。

本年度绩效考核制度和指标设置上的改革，是特力公司绩效考核管理工作的一次新尝试，为公司今后绩效考核工作的规范化、市场化、科学化管理奠定了良好基础。

（胡敏/集团人力资源部）

08

特力汽车大厦管理处张鸿辉被评为华强北街道办城市管理先进个人

3月14日，华强北街道办事处召开城市管理工作先进个人表彰大会，特力房地产物业事业部汽车大厦管理处张鸿辉主任因带领汽车大厦管理处员工开源节流、真抓实干，严格按照管



理规定，对大厦在安全、环境等方面进行有效管理，受到租户好评，同时为维护企业形象做出了积极贡献，被评为华强北街道办城市管理工作先进个人。

（吴世良/特力汽车大厦管理处）

09

市经信委领导到特发黎明长龙公司考察指导工作

5月8日下午，深圳市经济贸易和信息化委员会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的发展，以及科技创新、项目研发及推广应用等情况，同时还考察了公司的铁路通信信号重点实验室的项目进展情况，了解了各个项目在铁路应用推广情况及今后发展的前景。

市经信委领导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29年，遵循“科技创新、转型升级、驱动发展”的理念，不断



发展壮大给予了很高的评价，并承诺今后要多交流，并会长龙公司提供更多的技术及政策层面上的支持。

（王强/特发黎明长龙公司）



10

特发物业到黎明公司开展工作交流等3则

5月7日下午，特发物业公司一行9人到特发黎明公司参观交流，就日常物业经营等方面的经验进行了交流与分享，针对物业管理中积累的经验、存在的困惑，对今后物业管理方面的新想法和思路，双方做了充分的探讨，有利于双方取长补短，做好资源型资产经营管理工作。

另：4月23日下午，特发黎明计财部举办金蝶EAS软件使用分享会，黎明本部、镒清公司、汇元公司、福斯特公司主要财务人员共10人参会。会议总结了黎明公司实施金蝶EAS系统的情况，就“操作问题与技巧汇编”、“自定义报表初级操作”两部分内容与会

聚集经营



人员进行了分享，通过现场的EAS系统操作与PPT讲解相结合的方式带领大家进一步熟悉EAS系统的操作与运用，促进财务人员在系统的操作速度、功能运用与方法技巧方面得到提升。

再：4月28日—30日，黎明公司安委会组织对公司总部、物业部所属中兴路、八卦岭、万丰等片区及下属控股、参股企业在五一节前进行专项消防安全检查及隐患排查工作，重点针对制度建设、岗位职责、隐患排查、现场管理、应急预案等方面展开检查，对发现的问题下发整改通知书限期整改，并对整改进度进行跟踪，防止走过场。通过检查，进一步了解了当前安全管理工作现状和存在的不足，清楚了下一步改进的方向，为公司安全工作“一岗双责”真正落实到实处打下了基础。

(陈娜、杨丽梅、牛慧宁/特发黎明公司)



11 特发小梅沙海洋世界引进北极熊等2则

特发小梅沙海洋世界于五一节期间从天津海昌海洋馆引进的北极熊Pezoo来到深圳安家落户，这是鹏城唯一的北极熊。Pezoo还不满一岁半，“小家伙”从天津乘坐专车到来小梅沙海洋世界，经过50个小时的路途颠簸，一路上所处环境温度一直控制在20℃以下，全程有近20名相关专业人士陪护。Pezoo的到来非常引人关注，鹏城媒体记者们为了感受北极“萌主”的魅力更是早早的在小梅沙海洋世界等候，和大家一起分享北极霸主来到鹏城的喜悦。由于Pezoo年龄太小，还不会游泳，现在正在小梅沙海洋世界的“豪华单人房”学习游泳，相信它一定能够在以后的日子里给大家带来更多的欢乐！

另：每年夏季是小梅沙海洋世界海狗的繁殖季节。5月5号上午9点半左右，小梅沙海洋世界迎来了一个新生命——海狗宝宝的出生。此前海狗妈妈



海蒂已有过2次生产经验，所以这次生产没有让工作人员辅助，经过半小时的努力，终于成功诞下一只可爱的海狗宝宝，取名“嘻嘻”。驯养表演部承担让“嘻嘻”茁壮成长的责任，每天24小时轮流值班，看护并详细记录海狗宝宝的生活状况及吃奶频率。目前海狗宝宝身体健康，一直依偎在海狗妈妈的身边。

(陈曦/特发小梅沙海洋世界)

12 小梅沙海洋世界成功排除海底隧道危险因素等2则

5月12日，小梅沙海洋世界水族馆运行班值班人员易友生在值夜班时间，发现海底隧道鱼类活动异常，及时通报水族馆副经理江红林。随后海洋世界技



术骨干江红林、郑军喜、王汉桥、黄惠第一时间赶到现场，从凌晨1:30抢险到4:00，成功排除了海底隧道的危险因素，避免了重大事故的发生。

另：特发小梅沙旅游中心健全制度，严格费用开支管理。4月29日，公司出台《特发小梅沙旅游中心费用开支管理办法》，对公司各种费用支出范围、报销额度、报销流程等做出了详细规定和指引，使得公司成本费用控制管理更加规范、合理。

(顾燕、程华菊/特发小梅沙海洋世界)

13 小梅沙海洋世界水族馆成功攻克天草水母繁殖技术难关等2则

小梅沙海洋世界水母馆从2013年9月份开始着重天草水母的保、育种及催化工作。水族馆水母养殖员黄富豪在完成日常繁忙的饲养工作以外，主动承担天草水母体的催化工作，利用空余时间来做好天草水母体的观察、吸污、换水、饲养、记录等一系列繁琐的工作。通过2个多月的不断地摸索和实验，并尝试了新的不同的催化方法，终于成功地掌握了天草水母催化繁殖技术。繁殖的天草水母于4月份开始批量展示，为水母馆的展示品种提供了有力的保障。



另：陪孩子一起亲近海洋动物，与海洋明星—海豚、白鲸等合力演出，让孩子们学习海洋知识、学会关爱动物，五一小长假，小梅沙海洋世界第三届小小驯养员活动开始报名，可在海洋世界现场报名，也可通过微信扫一扫报名通道二维码填写小宝贝基本信息报名。5月24日，小小驯养员活动正式开始，“第一巨幕”温馨上演。

(顾燕、季帆/特发小梅沙海洋世界)

14 特发物业杭州分公司再获华为公司B+评定等2则

4月25日，在华为杭州行政分部召开的2013年下半年供应商绩效考核会上，特发物业杭州分公司继上半年获



得B+评定(B+评价是华为对供应商目前为止的最高评价)后，再次获此殊荣，受到华为公司的高度肯定。2013年下半年，特发物业杭州分公司秉承“安全、和谐、效益”的经营理念，结合下半年华为项目实际需求及物业管理自身特点，重点强化公司内部职能管理和质量管理，调整和完善管理架构，优化队伍建设，实现人力及资源的集中配置，确保服务与效益的同步提升。

另：随着华为成都基地的平稳进驻，华为行政监管对节能减排等宣传工作提出了更高的要求。特发物业成都分公司举办的华为成都基地节能减排宣传活动在时间紧迫和宣传小组首次配合的情况下，突破了原有的宣传模式，取得了较好的宣传效果，受到华为成都研究所领导的高度赞扬。活动中，宣传小组开拓智慧，充分利用新的微信宣传平台，并联合华为成都基地的7大部门共同举办。活动人气爆棚，短短两天内就有5000多人参与，微信平台更是吸引了1万多人关注。同时，由华为成都行政分部牵头联合各部门发动全员参与，推选出节能达人，建立节能榜样，让节能宣传飞到每个员工的身边。

(黄亚萍、崔雪/特发物业管理公司)



聚集经营



15

特发物业坂田管理处李时城获华为行政部总裁嘉奖令等2则

4月28日，为表彰特发物业公司坂田管理处安全员李时城在突发事件处理中的突出表现，华为技术公司行政管理部决定对其颁发总裁嘉奖令，奖励人民币10000元。同时号召国内分部、各物业组织学习其先进事迹。3月14日，在一起某工程分包商多名员工与华为公司行政总部对工程承包商的讨薪事件中，门岗安全员李时城及其班组成员在处理过程中始终对讨薪人员耐心劝导、以礼相待，并及时协调资源圆满解决了纠纷事件，充分展示了安全员的良好职业素养，避免了发生矛盾升级导致意外伤害的情况，维护了华为园区的稳定与良好形象。



另：5月13日上午8：45，特发物业特发信息港管理处通过蹲伏布控成功抓获一名潜入女厕的偷拍者。事发前几天，该男子随着上班人群混进大厦偷拍女子如厕，后侥幸逃脱。为防止此类偷拍事件的再次出现，特发信息港管理处开始对大厦实施针对性的严防布控。5天后该男子再次来到该大厦试图偷拍，而这次他被蹲伏的保安人员抓个正着。经警方审讯，该犯罪嫌疑人系惯犯，经常流窜周边写字楼进行作案，已引起周边写字楼的恐慌，列入警方重点布控对象，但该男子反侦查能力十分强，多次逃脱警方抓捕。此次被抓后，警方从其手机内发现有近800张不雅照片。

特发物业特发信息港项目5月1日才正式接管，在短短时间内能成功抓获嫌疑人，为科技园片区铲除了社会“毒瘤”，获得了高新派出所、特发信息公司以及广大客户的高度赞扬。为此高新派出所专程送来锦旗，授予“恪尽职守、为民立功、好物业、好保安”的荣誉称号。

(赖赐纳、陈跃军/特发物业管理公司)

政策动态

国土部草拟不动产权调查规程

在明确《不动产统一登记条例》尽快上报国务院之后，国土资源部已着手起草“不动产权产籍调查规程”以及相关技术标准，以确保产权产籍登记有“可以执行”的技术路径和依据。“规程”和相关技术标准，将对不动产权产籍信息的提取、登记、共享等工作环节做出详细规定。

国土部落定养老用地新政，试水土地抵押

4月23日，国土资源部对外发布《养老服务设施用地指导意见》。其中提到，经养老主管部门认定的非营利性养老服务机构，其养老服务设施用地可采取划拨方式供地；营利性养老服务设施用地，应当以租赁、出让等有偿方式供应，原则上以租赁方式为主。土地出让（租赁）计划公布后，将在不设置竞买人限制条件的情况下以招拍挂方式供地。出让或租赁建设用地使用权可以设定抵押权，但以划拨方式取得的建设用地使用权应补缴相应款项后方可优先受偿。

住建部要求确保今年新开工保障房700万套以上

住房城乡建设部近日就切实做好2014年住房保障工作下发通知，明确今年全国城镇保障性安居工程计划新开工700万套以上，其中各类棚户区470万套以上；计划基本建成480万套。同时，要求各地加大省级补助支持力度；建立省级巡查机制；指导市县尽早开工建设，提高建成比例，确保完成年度开工和建成任务。

央行要求银行及时审批首套房贷

央行5月12日召开住房金融服务专题座谈会，要求商业银行合理配置信贷资源，优先满足居民家庭首次购买自住普通商品住房的贷款需求；商业银行要对个人住房按揭贷款合理定价，及时审批发放符合条件的个人住房贷款。这是当前房地产市场出现萎靡现象的背景下，我国金融调控部门首度发声，力保首套房贷需求。

广东将允许提取住房公积金支付购房首付款

广东省住建厅日前印发《广东省住房城乡建设事业深化改革的实施意见》，明确未来将实施房产税、建立共有产权住房制度、推进住房公积金支付首付款和房租，调控方面仍然继续实施差别化金融、税收政策。广东省住房城乡建设系统将在2020年全面完成《意见》提出的改革任务。

深圳城市更新下半年多项目入市

近日，深圳公布2014年城市更新单元计划第二批计划草案，用地面积共649283平方米，拟更新方向涵盖居住、商业、新型产业等功能。本地房企手握巨量旧改储备，多个旧改项目将在下半年集中入市。未来几年，城市更新将成为众多房企争相进入的领域。

深圳首家社区花园式老年公寓开业，落户龙岗

5月10日上午，深圳首家社区花园式颐养中心在龙岗开业，提供不同时限、不同照顾需求的社区家庭式养老服务。该中心位于地铁龙岗线南联站，占地6000多平方米，主体建筑由两栋高11层的公寓大楼组成，设有600多张床位，采用酒店式管理。

楼市焦点

□ 《2014中国房地产上市公司TOP10研究报告》发布

《2014中国房地产上市公司TOP10研究报告》日前在北京市发布，报告对135家沪深上市房地产公司和45家内地在中国香港上市的房地产公司研究显示，2013年房地产上市公司经营业绩实现了稳步增长，但在激烈的市场竞争中，由于规模效应、管控水平、运营效率的差异导致上市公司在盈利表现、财富创造力和财务稳健性等方面的分化日益加剧。进入2014年，主要城市房地产市场表现较为平淡，部分房地产上市公司业绩增长低于预期。

□ 广州、深圳4月房价涨幅仍达“两位数”

国家统计局5月18日发布的数据显示，4月份纳入监测的70个大中城市中，房价涨幅虽有所收窄，但同比上涨的城市有69个，涨幅最高的上海达13.6%，北京、广州、深圳均上涨11.2%。同时房价环比上涨或持平的城市也多达62个。

□ 深圳4月开发商推盘慎重，推盘量同比大降62.54%

据深圳中原研究中心的监测，4月份全市共有16个项目入市，总推售面积为22.04万平方米，环比增长34.47%，同比大幅减少62.54%。据深圳新浪乐居监测，深圳5月有20个楼盘开盘，龙岗区占比较大，南山区、坪山新区、龙华新区、福田、盐田也有少量楼盘步入楼市。对比往年，从楼市开盘放缓的情况可以看出，市场的观望状态导致需求不济，开发商也应市而变，推盘仍然保持谨慎的心态，并逐渐将销量作为首要目标

□ 英国签证最快24小时，欧洲自由行越来越热

最近，欧洲多个旅游目的地都推出了签证便利措施，英国签证最快24小时，意、法签证最快48小时，德国签证最快3天。欧洲游自2004年开放至今已10年，始终占据中国出境游市场的核心板块。业内人士预言，2014年，国人赴欧洲旅游将迎来更快的发展。以往欧洲游主要以团体游为主，近来自由行产品凭借新的签证便利措施以及自由度高、游客自主选择性强、价格稳定等优势，受到越来越多追求个性化的游客青睐。

□ 我国台湾成内地游客新宠，香港吸引力不似从前

参考消息网5月15日报道，去年我国内地游客数量两位数增长对香港酒店业产生的影响有限，然而，今年内地游客数量的减少对他们的业务形成了挑战。对内地旅游者来说，香港的吸引力越来越不似从前，与此同时，台湾成为了内地游客的新宠。据报道，台湾观光局的数据显示，今年“五一”黄金周来台大陆游客的数量与去年同比增长33%，达到3.2万人。而同期香港内地游客的数量则减少1.5%，约为3.88万人。

□ 内地游客撑起香港1/3零售业，去年消费1700亿元

香港自由行从2003年7月推出至今逾10年，内地旅客赴港的主要目的，早已不是旅游，而

是购物。报告显示2013年整体内地旅客在港购物消费额接近1700亿元，等同“养起”香港三分之一零售业。相比2004年自由行实施不久时，整体内地旅客购物消费约270亿元，10年间大增5.3倍。当中以“自由行”客的购物开支增幅最强劲，由2004年的86.2亿元，激增11.7倍至去年近1100亿元，自由行旅客消费开支由占整体零售业销货额的4.5%，激增至去年的占22.2%。同时2013年非“自由行”内地游客购物开支占到香港总零售额的12%。

□ 外国投资者在越企业遭严重暴力袭击，赴越游现退团潮

前不久，越南发生了针对外国投资者和企业的打砸抢烧严重暴力事件，包括我国台湾和香港地区在内的一些中国企业和人员，以及新加坡、韩国等国企业遭到不同程度的冲击，造成生命和财产损失。在我国外交部发出谨慎前往的提醒之后，记者从旅行社获悉，目前已经有游客陆续提出退团要求，部分旅行社表示将为游客办理退团手续，并全额退款。

□ 我国赴日签证去年下降12%

在推出“观光立国”的政策后，日本一直积极促进包括中国在内的外国人来日旅游。然而，日本外务省公布的2013年签证发放统计结果显示，全年共向中国公民发放签证97.2万人次，较2012年下降约12.7%。有分析认为，去年中国赴日游客总体数量减少与钓鱼岛问题及两国关系现状影响密切相关。

□ 我国游客2013年在新加坡消费额高达29.81亿新元

根据新加坡旅游局近日公布的2013年旅游业全年表现报告显示，新加坡去年旅游业收入和入境游客数量双双创下历史最高纪录。据统计，2013年新加坡旅游业收入高达235亿新元，同比增长2%；入境游客达到1560万人次，比去年增长7%。

在所有往来新加坡的游客中，中国游客的消费能力最强，消费金额大幅度提升18%，高达29.81亿新元。这也是近年来中国游客在新加坡消费增幅最大的一年。

□ 我国14个景区门票价格超200元，“免费游”成大势所趋

近年来，每逢节假日中国内地景区门票便“涨”声四起，频频“破百”的票价让民众直呼“玩不起”、“游不起”。有专家指出，旅游业过于依赖“门票经济”反映出急功近利的“求财”心态，也凸显当前旅游产业的结构亟待调整。2002年10月，西湖成为中国第一个免费开放的5A级景区。2011年杭州市旅游总收入为1191亿元，是10年前的4倍。“免费西湖”的旅游模式不仅没亏，反而“赚”得更多。以一张门票拉动第三产业，是“免费西湖”给予的最大启示。今年节日期间，福建、山东、湖南等省市的部分景区纷纷推出免费开放项目，由此可见，未来旅游业“免费游”已是大势所趋。

【“梅沙，我可爱的家”征文】

小梅沙遐思

■ 赵刚贵/特发小梅沙海洋世界



编者按：为更好地弘扬企业文化，增加企业凝聚力，特发小梅沙旅游中心工会委员会于5月组织“梅沙，我可爱的家”主题征文活动。中心各部门员工积极投稿，共收到征文19篇。稿件紧扣主题，结合本职工作，通过亲身经历以及身边所见、所闻、所感，表达员工情怀，内容积极、健康、向上。月刊分期择优刊出，与集团员工分享。

漫长的地质变迁，西部海起高原大山，东部陆沉为海。珠江入海口中分陆地，珠江口以西水浑富含泥沙，以东海清岸秀。小梅沙集西南灵秀，山脉长途奔来，区域山环水聚，山脉西分入莲花山，东分入大鹏半岛。大小梅沙合现“W”型海岸带。

小梅沙南朝大海，水清沙净，海底珊瑚丛生、鱼群闲游；海面舟船泛波、海鸟翔集。北依马峦山，山体苍翠，奇花异草，四季生机盎然；云绕雨润，清泉长流，兽窟鸟巢，万物生生不息。这里的空气里流淌着海水的蔚蓝，海水中浸透着山林的清香，山海精粹融聚成养生的乐园。

千百年来，哪位先民开始在这里扎根？他们或是渔船随波逐浪、踏海南下，或是披荆斩棘、翻山越岭，发现了这世外桃源，从而在这里定居，以比较原始的生产、交通工具，上山打猎、下海抓鱼，子孙繁衍。先辈们的恩怨情仇、万种思绪，以及曾经种下的小花小草，如今都湮没在阵阵海涛声中；只有他们种下的参天老树，夏日酷暑下还聚集着乘凉的人群，不时记念着先辈留下的荫凉。

1979年深圳设立经济特区以后，五湖四海的人们陆续加入到风水宝地的小梅沙这个大家庭。岁月的脚步没有停留，从青年小伙子，到生儿育女、到垂垂老者退休带孙子，在这里工作生活过的人们，无论时间长短、

位置高低，小梅沙的记忆是永存在脑海中了。肥沃土地的脂膏和人们的汗水，滋养浇灌长成的参天大树，为小梅沙留下荫凉。前人栽树，后人乘凉。后人也将会以感恩的心，回馈反哺曾工作生活在小梅沙的人们。

“市场化”是时代的旋律和不可逆转的潮流，小梅沙也将在市场大潮中接受洗礼。如果把小梅沙整体看作一个产品的话，在整个社会层面的产品系列中，小梅沙要有适合、清晰、明确、准确的位置定位。“市场如战场”，市场竞争本质上是人、财、物等资源配置机制的竞争，不能发挥内部要素资源最大整合力量的机制，在市场中将没优势。甲午海战祭，祭的是那低效的社会力量整合机制。传说大鹏半岛是火山喷发而成，东部海岸线具有近2亿年的侏罗纪海岸带的特征。那地壳深处涌动的熔岩，那载舟覆舟承载巨轮的海洋，在“正反馈”或“负反馈”系统临界变化的窗口和节点，任何个人的力量都会显得渺小。“凝聚共识、众志成城”，公义和人心是永不失效的群体粘合剂。让小梅沙如一艘富有战斗

力的巨轮，驶入到市场的汪洋大海中去。

沙滩、海洋、海洋生物、青山绿水，这些是小梅沙的核心资产。人们来到小梅沙，就如同来到了水中梦幻世界，被水晶般透亮、翡翠般多彩的水所包裹，在具有一定视觉规模和体量规模的巨大水体中，千姿百态、稀奇古怪的海洋生物，无拘无束地畅游其中，满足人们对典型水域特征生存生态系统的体验、心灵深处关于“水”的梦幻和向往，以及探寻和感受水中世界神奇和奥妙的念想……小梅沙，这山海精粹融聚成的风水宝地，是节日的欢聚地，是深圳的会客厅，是夏日的清爽处，是亲子的鲜活科普园，是人们感受水中世界的奇妙地，是人们与鱼儿共游的梦幻海洋……

无限遐思，献给曾在、正在、将在小梅沙这片土地上流汗耕耘、生活工作的人们。☺

【“梅沙，我可爱的家”征文】

叶叶芳菲

■ 程华菊/特发小梅沙旅游中心



花开荼蘼，红紫成尘。惊见办公桌上吊兰的根部冒出了嫩绿的芽尖儿，为它坚韧的生命力，我的心田长出了郁郁葱葱的温柔。

这盆吊兰是个异数：称它为“一盆”，实在是抬举了它，不如唤它为“小小兰”吧。别的吊兰青葱茂密，一年半载准能抽出匍匐茎，再在下垂的茎顶簇生出鹤舞翩翩的新叶子来，“小小兰”则完全是一副营养不良的模样，稀稀拉拉的叶子因为叶绿素不足总显得弱不禁风。但“小小兰”是如此幸运，除了这个“不喜新，不厌旧”的主从来对它百般怜惜，不离不弃，它还得了不少本人、本文惦记和感激的人间恩宠。

兰草这种草本生物，真不知道它降落我家是多少代的分蘖，也不甚清楚自家角角落落疯长的兰草究竟是几代同堂。但最初，它来自我们部门的杨大哥。

初来小梅沙已是10余年前了，就职于酒店财务部，餐饮成本的核算和控制是当时主要职责之一。其时，杨大哥是仓库主管，管理着食品原料仓和用品仓，部下是Lisa姐，顺理成章我们便成为部门搭档。当时，餐饮部仍是酒店的一个重点部门，年收入逾400万元。每月最后一天，除了对仓库，还要对厨房食材都进行实地盘点。冷酷的是对冷库内食材的盘点，杨大哥穿着大棉袄还都打冷颤，盘点出来后冻得要打好一会儿哆嗦。每月的第1天，无论什么天气，也不管是否周末、假日，杨大哥、Lisa和我3个人，要结伴赶赴罗湖区湖贝路上的东门市场，对蔬菜、肉类、水产品、山珍海味的干货等进行询价；5日之前，要根据询价结果，和供应商定好当月食材单价。我们走得最远的一次是去南澳，和采购人员出海去看要投养到人工湖的鱼苗。记得海上的鱼排里养了很像鲨的鱼，还有好几只大黄狗在吠叫，深蓝的海水摇晃着鱼排，我当时紧张得冒汗，但见老大哥悠然前行，沉着淡定，也很快镇静了下来。

我稍口拙，家长里短的话不太能聊，所以并不知道杨大哥会养花种草。但某一天，杨大哥居然送我一盆兰草，新培的土种上兰草的新芽，很有欣欣向荣的姿态！自此，我开始养第一盆兰草！

这一盆爱心母株，开过很多茬的小花朵，抽过很多的芽，变成2盆、3盆……装饰了我家的角角落落，绿了我家孩子的教室，甚至坐车去了广州、中山、香港，代代相传绵延不绝。在这些年月里，杨大哥身体曾部分指标异常，他那乐观向上的品格却始终让我们折服。居住小梅沙时，他会冬泳；搬到盐田后，他坚持步行。一年一年过去，杨大哥的岗位早已从酒店换到海洋世界，小梅沙旅游中心也逐渐扭亏为盈，自2010年起，公司的年收入突破1亿元，好几年只有他一个仓管，工作量可见一斑。

2012年底，旅游中心职能部门集中搬进焕然一新的办公区。公司虽对新办公区进行过多次除醛、空气净化处理，但是我还是将家中一盆比较幼嫩的吊兰，也就是现在的“小小兰”放到办公桌上。初来乍到，“小小兰”体态优雅，风韵有致，很讨大家喜欢，特别是公司的CFO金总对它很关心，总不忘提醒我把“小小



兰”搬到她办公室窗台上晒太阳透空气。

但之前在家从未关过“禁闭”的“小小兰”，因为突然失去了阳光和清新空气，气色越来越差，金总比我更担心它，好几次直接把它捧走送到窗口——这是一个养花高手的窗台，简直就是个迷你植物王国，朴素雅致的小花盆，不多的泥土，却把花儿养得精神抖擞，非洲紫罗兰、海豚花……把四季都开成了春天。花名都是她教我们的，那海豚花，还是她慧眼识“株”，从小梅沙的山野间刨回来的呢！

这位“花痴”新办公室的窗外，在冬春季节茶花怒放，“茶花朵朵，灼灼其华”——私下认为这像咱们CFO的性格，做事执守规章制度不留情面，不拖泥带水，说话如大珠小珠落玉盘。在工作上，她严格要求我们，鼓励我们进步，常念叨的一句话是：“做财务工作，就得辛苦过别人，就得不断学习。”她带领小梅沙财务部的几年，也是小梅沙收入屡创新高的几年，部门

管理和公司财务制度越来越规范，KPI考核和风险内控等制度给公司注入了新气象。这个善待小小草本物种的女子，同样心地柔软地关心我们的生活，喜欢和我们分享——零食、鲜花、杂志、宠物……甚至心得！十足一个“像蜜蜂一样工作，像蝴蝶一样生活”的美丽女子！

我休假的时候，把“小小兰”留在了原来的办公桌上。休完假回到公司，换了办公桌，金总给了我一个莫大的惊喜，把“小小兰”送到了我身边。在我离开的时光里，她始终照顾着“小小兰”，让它享受阳光与空气，还给它换了一间宽敞的房子——新花盆，“小小兰”居然还活泼泼地望着我微笑！

美丽的小梅沙，我们曾在这里，我们还在这里，快乐地工作，珍重同事情谊。职场人来人往，我把“小小兰”安置在打印机旁边。说实话，我的养花功夫逊多了，所以它看上去不够美好。但工作累了，望向它淡淡的绿，叶叶芳菲深入内心。长新芽了，它正越来越美好呢！





音乐传递爱的梦想

——音超“歌王”杨宗纬与吾女思霓的师生情

■ 王钰/特力集团党委办公室

事情已经过去一个月了，但每每想起，依然能真切地感受到当时的惊喜与感动！4月22日，一个平凡的日子，可是对于我的女儿思霓还有她所在的华富中学来说却意义非凡，他们见证了一份特别礼物的到来。金钟奖中国音超“歌王”杨宗纬和他的学生、我的女儿——深圳13岁女孩陈思霓传递梦想与温暖，将价值10万元的金钟奖“歌王”奖品一架三角钢琴捐赠给华富中学。仪式当日下午在华富中学举行。“2013深圳卫视·金钟奖中国音超”总导演夏枫，华富中学校长李华东及师生代表300人出席了此次捐赠活动。

提起事由，得从宗纬老师获得中国金钟奖首届音超“歌王”说起。3月2日，中国金钟奖首届音超总决赛暨颁奖盛典在深圳卫视首播，我和女儿思霓早早守在电视

前观看。当看到经过两轮对决后，宗纬老师与金志文同获“歌王”时，真是兴奋与激动！自参赛金钟以来，宗纬老师每场都以第一名的绝对优势晋级。所以问鼎最后的“歌王”可谓毫无悬念、实至名归！在我们尚未及跟宗纬老师祝贺的时候，老师那边却突然打来电话，说知道思霓一直在学钢琴，也了解我们的状况，所以决定将他的“歌王”奖品——三角钢琴送给思霓，希望能对孩子的学习及生活有所帮助……

面对这份突如其来、且象征着宗纬老师荣誉与金钟奖音乐梦想宗旨的三角钢琴，我们除了意外就是惊喜和感动！一年来思霓和宗纬老师相处的画面不由得涌现至眼前。

思霓现为华富中学初一学生，自小学入读园岭本

部时起，就特别喜爱唱歌。曾获“深圳福田区校园十大歌手”、广东省首届少儿流行音乐节“十大流行童声”、深圳市“优秀少先队员”等多项荣誉。去年被湖南金鹰卡通卫视选入录制《中国新声代》的音乐节目。思霓和宗纬老师的缘分正是源于那档节目。4月22日，是思霓第一次去录制《中国新声代》，我由于工作原因不能同往。想象着别的孩子都有家长陪伴左右为其加油鼓劲，我的一颗心便始终处于焦灼不安状态。直到晚上导演组打来电话告知思霓被3位老师选上而最终她选择了宗纬老师，一颗心总算放下来。但对过程仍充满好奇。等到那期节目播出，才获悉答案。

当时思霓就是凭着对音乐的热爱，勇敢地独自一人登上大大又陌生的舞台，以一首《烛光里的妈妈》毫无修饰地表达了自己的情感，赢得包括宗纬老师在内的海泉老师、陈明老师的选择。面对这么多自己崇敬的好老师，该如何反选？当时她便出了一道题目来“考”老师：“你们都说一件最温暖的事，看谁能更打动我，我就选择他！”3位老师各自说出自己对“温暖”的理解。而思霓却独独被少言寡语的杨宗纬老师仅有的一句：“我觉得温暖就是一家人呆在一起”所打动，加入了宗纬老师的“红色闪电班”，和宗纬老师结下师生缘。宗纬老师当即也表示：他选择学生组成班级的主要



特色就是需要注重彼此之间的情感交流，而情感的部分必须要先于音乐。

经过1个多月的相处和学习，思霓和宗纬老师的感情越来越好，被赞很会唱歌的杨宗纬坦言，自己小时候没受过专业的音乐训练，一直都是通过不断听歌和对前辈的模仿学习，加之坚持不懈地训练自己，直到上大学时才有机会上台表演，所以十分珍惜在舞台上唱歌给观众听的机会。他希望通过自己的努力，让热爱音乐的孩子，能够坚持这份热爱，不仅在歌唱技巧上有所进步，更懂得在音乐中表达情感。他觉得思霓就是一位擅长用歌唱来表达情感、懂事乖巧又特别热爱音乐的小姑娘。





这份情感的表达，也一直延续到节目之外。思霓会把自己的进步、红色班级同学之间的事告诉宗伟老师。宗伟老师也会经常关心思霓和同学们的学习生活，但凡宗伟老师在深圳有演出，思霓都会提前跟我申请并标注好那个日子，当天早早就完成学业，叫我带她去现场支持。

宗伟老师在深圳参加中国金钟奖录制间隙，思霓也和老师一起度过不少快乐的音乐时光。在总决赛那晚，为了去看老师，思霓在下课后便直接奔赴地铁站，我们在清湖站汇合后一起赶到偏远的深圳大学城录制现场，但当时内场通道已经关闭。也是非常巧！在与安保人员沟通交涉以期能得到通融的当口，正好遇到出来换装准备候场的宗伟老师和助手一行。突然看见我们，宗伟老师特别高兴和意外！他反复叮嘱我俩不要着急不要走开，要在这儿等他，说他一会回来带我们进去。质朴的话语间透出的是无比的温暖！在那么紧张的比赛关口，他仍能想着给别人帮助，这是一种习惯与良好素质的自然体现。

真如宗伟老师所言，情感的交流沟通确实弥足珍贵，也让师生2人原本因时空局限看似无法进行的教学相长活动得以实现。思霓直接、间接地从老师身上学到怎么唱歌与如何为人。看到每一次演唱结束，宗伟老师深深、久久地行鞠躬礼；听到宗伟老师在每次演唱、重大颁奖礼上必说：“谢谢鸽子（杨宗伟粉丝昵称）！辛苦了！”这些都会令思霓产生无限的感动，从中体会到老师对歌迷的尊重与感谢，也明白老师高尚的品德正是

源于他能够理解他人尊重他人感恩他人的心态。这些都会潜移默化融入到思霓心中。

所以，当宗伟老师要把歌王奖品一架三角钢琴送给自己时，思霓在感恩老师厚爱的同时，更深深被老师的爱心所打动。在宗伟老师一贯关爱他人、默默奉献等行为的感染下，思霓想把这架琴转送给学校。希望自己能 and 更多的好朋友、同学们一起分享宗伟老师给大家的音乐力量，分享音乐的快乐与成长的快乐。她觉得宗伟老师是很多同学的偶像，希望大家能感受到他身上的正能量及对身边人的关爱，从而树立自己的人生目标……宗伟老师在得知思霓这个心愿后，又紧急和深圳卫视协调，把钢琴送到了思霓就读的华富中学。正如他在VCR中说：“希望华富中学的合唱团能越来越好，因为我们都是那么相信音乐的力量，享受音乐的快乐。”他在继续着自己的音乐梦想的同时，也希望学生思霓和她的学校华富中学在音乐的道路、梦想的道路永不言弃，

宗伟老师赠琴的事过去了。但他对音乐的热爱、对华富中学教育的关注和对孩子们的关爱，已经深深留存在思霓和同学们的记忆中。思霓经常会说要像宗伟老师那样，好好学习音乐，好好学习做人！宗伟老师言传身教播撒下的对音乐不断追求、对爱无私奉献的种子，一定会生根发芽，会一直传承、不断传递开去的。☺

做一个宽容的人

■ 杨红/特发黎明公司

穿梭于茫茫人海中，面对小小过失，常常一个淡淡的微笑，一句轻轻的歉意，就会带来谅解，这就是宽容。宽容是一种境界，是一种美德，更是一种修养。宽容是原谅可容之言，饶恕可容之事，包涵可容之人。

著名作家刘心武说：“对不起是一种真诚，没关系是一种风度。”一个人的情绪受到环境的影响，这是很正常的。但是，苦着脸太在乎生活中的得失，对处境不会有任何改变。如果因为自己的情绪，别人不小心碰了你一下，连声“对不起”，你还是破口大骂，这是完全没有必要的。宽容体现出你的修养。

生活其实是和谐美好的，只是我们对待生活方式的不妥才会引起风波。生活没有拖欠我们任何东西，没必要苦着脸，应对生活充满感激。生活是一面镜子，照到的是我们的影像，当我们微笑时，生活也在微笑，当我们宽容别人是时，别人也在宽容我们。

受到曲解后，可以选择暴怒，也可以选择微笑、宽容。通常，宽容的力量更大，因为宽容会震撼对方的心灵，显露出豁达气度让对方觉得自己渺小、丑陋。

处处宽容别人，决不是软弱，决不是对现实的无可奈何。在短暂的生命旅程中，学会微笑，学会宽容，意味

着你是一个有修养的人。在生活和工作中，会常因一件小事，一句不注意的话，造成一些不愉快。但是，不要苛求别人，要以律人之心律己，以恕己之心恕人。所谓“己所不欲，勿施于人”。

“海阔凭鱼跃，天高任鸟飞。”这便是宽容的空间。宽容不是牢骚，但容得下牢骚，“牢骚太盛防肠断，风物长宜放眼量。”宽容不是忌妒，但容得下忌妒，忌妒不是宽容，忌妒使人变得卑劣。

学会宽容使人心胸开阔，学会宽容使人品德高尚。当被别人误解或误解了别人时，宽容会让时间证明一切，抚平一切。宽容是大度，能容下世间的酸甜苦辣，化解所有恩怨是非。

宽容是一种力量，是一种修养。宽容可以使人人与人之间多几分理解，多几分感激；宽容可以使人世间多几分温暖，多几分关爱。

宽容是弥勒佛“大肚能容，容天容地，于己何所不容；开口便笑，笑古笑今，凡事付之一笑。”

学会微笑，学会宽容。要记住，生活并没有拖欠我们任何东西，我们应该对生活充满感激。☺



学会生存，用心经营人生

■ 宝美焕/特发信息光缆事业部

对于“生”有三个境界：生命、生存和生活。生命是一个不断成长和衰退的过程，生存是人在本能地延续着生命，能生存且活得更好就是生活。用心经营人生我们得学会生存、学会享受生活。

每个人来到这个世界时都是光溜溜的，唯一的差别只是重量。经过几十载的光阴，剩下的同样也是一副饱经沧桑洗礼的躯体，而这幅躯体最终也会归于尘世。剩下的一样，然而留下的却不同。有的人留下的除了那一堆粉末，什么也没有；有的人却灵魂不死，不论物转星移、时代变迁，却依旧被人们所熟知，依旧是人们争相崇拜的对象。

我不敢断言生命的意义，因为每个个体存在着就有生命赋予的使命。人是有思维的高级动物，是社会关系的组合体。我们有责任，要生存。生存是动物的本能，作为高级动物，人类要更好地生存就得不断学习和进步。

学会生存，首先要学会坚强、勇敢地超越。懦夫无法在社会中立足，弱者只能被自然淘汰。做个生存的强者，勇敢面对这一切，不必畏惧、不必退缩，要知道人生的境界是由自己的意识决定的。如果你想，你就有可能！

学会生存，要有一技之长。不必强求自己涉及每个行业并成为佼佼者，但是不能在所有行业之外徘徊。工

作和生活必需品是等价的交换，没有付出不可能有回报，除非想当可怜的寄生虫。如果不能成为最优秀的，那就尽力做最好的自己吧！

学会生存，还要学会接受和适应。接受不完美的自己，接受也许不尽如人意的出生，接受亲人朋友的缺点，接受这周围不太和谐的环境。世界是美好还是不公我们不得而知，人性原本是善良还是丑恶我们不必去探究，因为事物都存在两面性，如果没有办法改变，除了接受和适应我们别无选择。

毋庸置疑，我们中的很多人仍然在生存线上挣扎，不是因为我没有随心所欲的物质保障，也不是因为没有充裕的时间周游世界，更不是因为我没有自由的精神世界，而是我们不会享受生活。

美好的生活并不是某一阶级或某一民族所特有的。不论你所拥有的财富多少，也不论你的地位高低，你都有权利去追求美好的生活、享受生活，因为享受生活是谁也无法剥夺的。生活的美就像太阳播撒在地球的第一缕微光，我们要做的就是全身心地投入，畅快地沐浴其中，尽情地享受生活的美。

生活本身是美好的，只是人们受一时的表象所蒙蔽，根据自己的感受肆意表达对其不满的情绪，或践踏着、咒骂着、哀叹着。当爱情、家庭、事业一团糟，终日笼罩在暮气与忧伤当中时，他们便会肆无忌惮地破口大骂，仰天长叹生活的艰辛，于是生活的醇美品尝不到了；反之，则会赞美与讴歌，欣喜地、如饥似渴地品尝着生活的佳酿。

万物皆美，只是取决于我们用什么样的眼光去欣赏。同样的鸟儿鸣唱，同样的蝴蝶飞舞，同样的鱼儿戏水，不同的眼光体会到的、感悟到的会有不同。所以要把眼睛擦亮、心灵擦亮，眼睛亮了，心灵美了，则万物皆美。让我们把嫉妒、沮丧、懒散和软弱等不愉快的情绪全部抛到东非大裂谷去，抛到死海去，抛到珠穆朗玛峰去，从而让自己变成轻盈的舞者，尽情地享受生活。

我们不能把握人生，也无法预知未来，但我们要学会生存，用心经营好人生。☺



别把自己给弄丢了

■ 黄琦华/特力物业管理公司

两个同学，大学毕业一起闯天下。甲很快做成了一单生意，升为部门经理；乙成绩很差，还是一个业务员，并且成为甲的手下。乙心理不平衡，就去寺庙里着急地找和尚，求神明相助。和尚说：你过3年再看。3年后，他找到和尚，很沮丧地说：甲现在是总经理了。和尚说：再过3年你再看。3年又过去了，他又去见和尚，气急败坏地说：甲已经自己当老板了。和尚说：我也从普通和尚成为方丈了。我们都是自己，你是谁？我们都为自己活着，监管着自己的责任，你在干什么？你痛苦地为甲活着，监管着他，你丢的不是职位、金钱和面子，你丢掉了自己。

一年过后，乙又来了，幸灾乐祸地说：和尚你不对，甲的公司破产了，他坐牢了。和尚无语，心里怜悯：坐牢了，破产了，甲还是他自己。你这个可怜的人啊，你不是你自己呀！

10年后，甲在监狱里服刑，思索人生写了一本书，很轰动，成了畅销书。甲减刑，提前出狱，到处签名售书，成了名人，还在电视上与和尚一起，作为名人谈佛论道、感化众生。

乙在出租屋里看电视，手里翻着甲的书，内心极度痛苦。他给和尚发短信：我相信命运了，甲坐牢都能坐出“风光”来。和尚回短信给他：阿弥陀佛，你还是没找到

自己。乙这个人就这样一辈子把自己给弄丢了。

这是一个关于心灵挣扎的故事，看看是否可以给你当一面镜子，时常对照一下自己。一个有灵性的人突破自我，往往就在一瞬间。你看到别人一路畅通时，心中是否会愤愤不平？看到别人失意落魄时，又是否会幸灾乐祸，沾沾自喜？其实别人的好与坏，与你又有什么关系呢？你需要做的其实只是自己。

真正智慧的人，在人生追求的路上，只有不断地自我提升，对照别人的一切，不断地鞭策自己，一路坚持，才能不断升华，实现人生的梦想.....

古人云：不以物喜，不以己悲。我曰：什么时候都不要丢失自己。

如果我们一边抱怨着社会环境如何不公，一边指望着自己不做任何改变就能获得成功，那是不可能的。人要融于社会才不会被淘汰，随着社会的潮流向前涌动，才不会滞留沙滩而干涸。把自己丢失了，别人怎么会看到你？当你彻底醒悟时才知道花开花落又一年。毕竟醒悟了，也别再抱怨了，赶紧往前跑啊！

别丢失自己，好好给自己一个生存空间，你才不会限于被动境地，你才能活得潇洒！☺



《百年孤独》读后感

■ 杨锐/特发黎明公司



的下午。”小说的开篇这样写道，它通过奥雷良诺上校的视线在时空中穿越，魔幻世界马贡多小镇和布恩迪亚家族7代人上百年的兴衰史犹如一束强光穿透了时间之墙，把读者的思绪带入那无尽的迷离感伤之中。

《百年孤独》通篇没有明确的时间起点，但马尔克斯曾在一次有关《百年孤独》的创作初衷采访中，“我要为我童年时代所经受的全部体验寻找一个完美无缺的文学归宿。”据此读者可以推测，小说里的布恩迪亚家族大致生活在19世纪中叶到20世纪拉美内陆。第一代的布恩迪亚与表妹乌苏拉近亲结婚，因为邻居嘲笑他被乌苏拉拒绝同房而杀了邻居，结果死者的鬼魂搅得他一家日夜不宁，被迫迁居偏僻的原始丛林，从而建立了马贡多小镇。在马贡多，布恩迪亚家族逐渐兴旺发达。但是随着内战的爆发和外来殖民势力的入侵，家族的命运急转直下。家族里最优秀的人物第二代奥雷良诺·布恩迪亚上校先后领导了32次平民起义都以失败而告终，他的17个儿子也在停战后的一夜之间被追杀殆尽。到了第六代奥雷良诺·布恩迪亚，家族已经衰败不堪。他无法逃脱被诅咒的家族命运，他的孩子也是家族最后的血脉，刚出生就被蚂蚁咬噬后拖入了蚁穴，彻底终结了布恩迪亚家族。随后，布恩迪亚家族亲手缔造的魔幻小镇马贡多消失在一阵飓风中。

《百年孤独》用荒诞离奇的情节和史诗般的语言带给我们一个神话的世界。作为魔幻现实主义作家的

代表人物，加西亚·马尔克斯在1982年被授予诺贝尔文学奖。对于他伟大的文学创作，马尔克斯曾言：“活着为了讲述生活，生活并非一个人的经历，而是他的记忆。”

一部伟大的文学作品能够得到广泛的共鸣，但每个人能够从作品中看到不同的东西。我想在《百年孤独》这部作品中，有人看到了拉美政治现实，有人看到了拉美大陆的历史风土，而我在多次重读这部作品后，无一例外地只深深体味了文中对“孤独”的诠释。在我看来，人类作为茫茫宇宙中目前已知唯一的智慧生命，生活在地球这样一颗脆弱的行星上，孤独感是每个人与生俱来的印记，是一种普遍的存在。人类正如《百年孤独》中的布恩迪亚家族，“每个人脸上都带着一种一望可知的特有的孤独神情，长大后，他们都试图以各自的方式突破孤独的怪圈，但激烈的行动总是归于挫败的沮丧，他们又以不同方式，一个个陷入更深沉的孤独之中，对他们来说，孤独仿佛一种神秘的命运难以抗拒。”人们害怕孤独，渴望战胜孤独，甚至写了一首歌叫做《孤独的人是可耻的》来

嘲弄孤独。但其实，孤独感从未远离我们的内心。

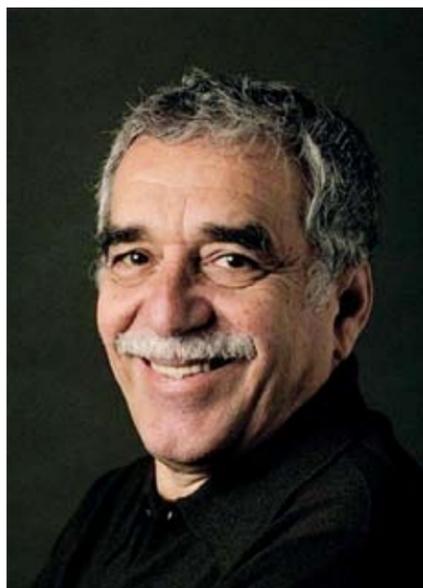
《百年孤独》描写马贡多流行失眠症的疫病时写道：在寂静的夜里，人们居然能听到“蚂蚁在月光下的哄闹声、蛀虫啃食时的巨响以及野草生长时持续而清晰的尖叫声”。这亦真亦幻的环境描写让我们觉得神秘莫测却又感同身受，这反衬出人类对孤独的恐惧无处不在。

纵观《百年孤独》全书，作者对于人类“孤独”的表情刻画固然入木三分，但是如何面对孤独的命运，作者却没有给出明示。我倒是觉得，既然人类注定无法摆脱孤独，不如学会去欣赏孤独，享受孤独。其实孤独是上帝送给我们的礼物，孤独让我们如此独特，与众不同，让我们在人潮人海中被人一眼认出。孤独感会在突如其来的时刻唤醒我们对自己童年往事的回忆，但在回忆中落寞的身影不再令人恐惧，而是回味无穷的温馨。也许，这就是孤独人生的终极意义。☺



刘文姝 / 特发黎明公司

马尔克斯、库斯图里卡：魔幻现实主义的双生花



马尔克斯

4月18日凌晨，加西亚·马尔克斯走了，在墨西哥城溘然长逝。这位87岁的魔幻现实主义之父，影响世界文学走向的巨匠，对于成长于上世纪80年代的中国文学青年来说，无疑这是个振聋发聩的名字。回首30年，大概没有比《百年孤独》在中国引起更大轰动的外国小说了。

文学与电影，向来是一对形影不离的孪生姊妹。可是迄今为止，从籍籍无名的《上校无人来信》，到未得精髓的《苦妓追忆录》，还没有一部改编自马尔克斯的电影能配得上这位文学泰斗。同名电影《霍乱时期的爱情》被奉为爱情史诗经典，堪称是马尔克斯流传最广的改编作品了。“有一个答案已经被思索了53年7个月又11个日夜，有一种思念已经持续了51年9个月零4天……我对死亡感到唯一的痛苦，是没能为爱而死……”没有人不为此无情流逝的漫漫时光而唏嘘，没有人不被此横亘一生的绵绵情话而倾倒，没有人不被那宛如救世恩典的毫厘之爱而震撼。

电影似乎缺了那份百转千回，文字转为影像，想象的瑰丽无垠常常减损了大半。但毕竟故事人物来自于这部不朽名著，到底比



寻常套路的旷世之恋来得开阖大气。画面美轮美奂，南美风光浓郁，拉丁天后夏奇拉风情万种的歌声也为影片锦上添花。我猜想，如果换个偶像派而不是由过于实力派脸谱的贾维尔·巴登来扮演“世纪情痴”阿里萨，女观众们一定会更加欣喜若狂。

当霍乱成就爱情，仿如白流苏和范柳原的“倾城之恋”。诚然，这其中有着决然的不同。因为马尔克斯不是张爱玲，张爱玲为她的主人公选择的是面包，而马尔克斯赞颂的终究是玫瑰。

库斯图里卡

对某些人而言，电影是功课，必须勤学苦练方能品学兼优；对极少数天才而言，电影是玩具，嬉笑怒骂皆可成就非凡。

库斯图里卡就是这样的一个人。他编导的几乎所有作品在欧洲四大影展均斩获大奖，是名副其实的“获奖专业户”；他是许多发烧级影迷心目中顶礼膜拜的伟大导演，被中国影迷亲切地称之为“老库”。当然，习惯电影传统框架的普通观众也会因为他太过独树一帜谓其是“疯子”。然而，古今中外，伟大的艺术家莫不疯狂！

这位来自前南斯拉夫的影坛“马尔克

斯”，被誉为上帝恩宠的魔幻现实主义电影大师，他不可思议的想象力在回忆与预言中驰骋，甫一出手即技惊四座。他的电影气质和情怀，与拉美文学有着许多不谋而合的神似，擅长以超现实主义手法表现个人命运和民族苦难，天马行空的情节，疯癫自得的人物，荒诞夸张的言行，充满人性的动物，浓郁的斯拉夫音乐，细腻诗意的镜头，意味深长的隐喻……

灾难深重的祖国成了他永恒的创作源泉，卓然不群的灵感和丰富至极的情节令人称奇。极致巅峰的《地下》，荡气回肠的《流浪者之歌》，浪漫纯朴的《生命是个奇迹》，黑色幽默的《黑猫白猫》，政治讽喻的《爸爸去出差》……世界的残酷，生活的颠簸，却永不言弃的纯真乐观，他把乡愁与痛惜深藏在喧嚣闹腾的欢笑里，种种戏谑癫狂的背后，无不涌动着浑然天成的澎湃与撼动人心的力量。

一开始荒唐聒噪，然后捧腹大笑，接着泪流满面，终于，心灵的熊熊大火燃烧不止……这便是库氏电影典型性观影体验。无与伦比，从未失望。

《百年孤独》的猜想

“许多年之后，面对行刑队，奥雷良诺·布恩迪亚上校将会回想起，他父亲带他去见识冰块的那个遥远的下午。”《百年孤独》这个著名的开头被无数的后来者竞相模仿，不断重塑出一个又一个迷人的经典语境。加西亚·马尔克斯从“冰块”开始把我们带进了梦幻人生和魔幻之旅，他轻松地在现实与魔幻之间跳跃，这样的跳跃让他具有磁石一般的魔力，就像海明威拥有非洲的青山和西班牙的斗牛一样，马尔克斯拥有的，是拉丁美洲的苍凉与孤寂。

少年时期为了刻意武装自己的文学形象，我硬是凭借强大的攻坚意志啃完《百年孤独》，光怪陆离的传奇家族、纷乱复杂的人物情节、现实与虚幻、拉丁美洲的百年兴衰……大量内心独白、自由联想、意识流和时空交错等手法，让浮躁的我无法完全领悟。时隔多年重读，岁月和沉着让我轻易就寻觅到了那条隐秘的阅读通道，仿佛重新发现了被废弃已久的宝藏，曾经晦涩难耐的文字，似有一种油画般的质感，充满了唤醒万物的灵性和魔力，叙事的环环相扣与精彩离奇更是令人拍案而起。全篇不可言说的神秘与宿命，不仅是布恩迪亚家族的传奇，马孔多小镇的兴衰，更是人类心灵的永恒孤独。

长久以来，我并不十分清楚魔幻现实主义的内涵。是

寓言？是诙谐？还是深刻？人生是个大剧场，似梦似幻，每个人都是其中的角色，你永远不知道下一秒会发生什么？或许有奇迹，照亮生命深处的悲怆；即使只是苦难奋斗，即使只是平庸徒劳，也都需要我们的敬畏。魔幻来自现实，而又超脱于现实而单独存在。无论是马尔克斯的马孔多小镇，还是老库的巴尔干半岛，那些千奇百怪的故事人物身上无不有着深刻的现实烙印和时代缩影。

伟大的作品百年难遇，这个世界的某一部分已经被马尔克斯和库斯图里卡施以魔法。离奇也罢，偏激也罢，正是荒诞造就了浓厚的现实意义，他们非凡的创造力成为了不可逾越的经典。以荒诞的形式反映现实，以文字和电影展现力量。马尔克斯和老库，犹如魔幻现实主义世界的双生花，在不同时期，以自己特有的姿态，傲然绽放。马尔克斯曾说，伟大的《百年孤独》只有黑泽明能拍成电影。可是全世界影迷异口同声地说，老库才是《百年孤独》最理想的电影魔灯！这是电影史上最接近的一次，若能一睹我心目中的两位旷世奇才在大银幕上的交相辉映，应是此生梦寐以求的一件幸事。

许多年之后，当我头发花白，睡思昏沉，将会回想起曾经为马尔克斯和库斯图里卡激动不已的遥远时刻，那些荒诞与梦幻，穿越时空与现实，在记忆中别样皎洁，熠熠生辉……

谨以此文向加西亚·马尔克斯致敬。

