硅谷动力
Silicon Valley Power
高端产业园 就是硅谷动力

新浪微博:
@硅谷动力产业园V
http://www.e.weibo.com/svpy

简报
（第十期）

2013年01月 07 星期一
农历:龙年十一月廿六

深圳市硅谷动力产业园运营有限公司
综合部主办

认真 拼搏 专注 真诚

心灵鸡汤

转心 不转境

有个同事家住在最繁忙的外环北路，靠近火车站，晚上声音尤其嘈杂，而他却能酣然入睡。

有一天我问他为什么不搬家？晚上怎么能睡得着？他告诉我，以前刚住到这里时根本睡不着，好不容易睡着了，又会被吵醒。那些天他满脑子是火车的影子，满耳朵是火车的笛声，几乎精神崩溃。他在想，难道住在这里的其他人也是如此吗？

终于有一天，他敲开邻居家的门，想问个究竟。开门的是个白发苍苍的老爷爷，同事把自己的苦恼告诉了他。老爷爷笑着说：“我没有听到火车的声音啊，只听到舒缓的催眠曲。”

同事很纳闷，晚上回家躺在床上，却满耳朵仍然是嘈杂的声音。不过，他坚持每天晚上竖着耳朵到处搜索“催眠曲”。终于有一天晚上，半梦半醒中，他听到了“吮当吮当……吮当吮当……”的催眠曲，偶尔还会伴有“呜呜……呜呜……”的乐调。一个星期之后，他几乎每晚都能听到舒缓美妙的催眠曲，心静如水，自然也就安然入眠了。

后来，他又敲开了邻居老爷爷家的门，高兴地告诉他自己听到了催眠曲。老爷爷点点头，微笑着送给他一句禅语：“**凡夫转境不转心，圣人转心不转境**。”

相由心生
境随心转



做出来的“执行力”

——记硅谷动力清湖园设备组

清湖园作为公司的第一个园区，是公司运营最早、时间最长（9年多）的老园区。在这里，园区基础设施非常薄弱，配置的设备设施也比较落后。然而，在今年的各项评比中，我们能够脱颖而出，因为我们相信成功需要从点滴小事做起，我们坚定执行力是做出来的而不是说出来的！

一、思想上重视，战术上不惧怕挑战

众所周知，清湖园的设备老化是所有园区中最严重的。我们的变压器数量多（25台）容量小，分散安装于园区户外台架的各个角落。配置的标准是每栋厂房一台变压器对应一个配电房，这种配置方式非常不利于客户用电的整体调配以及设备的日常巡查监控、维护保养等工作。而且经过这些年的长期使用，这些设备大多都过了正常的使用年限，老化得很厉害，维修故障率很高。日常的工作任务非常繁重。



上重视面临的困难，战术上不惧怕遇到的挑战；同时，我们以《运营手册》为指引，严格

量减少的情况下,适当减少变压器运行，提高单个变压器运行效率。今年已先后报停9台变压器运行，节省基本用电费将近20万元。

此外，我们还做



就是在客观条件如此艰苦的环境下，我们清湖设备组发扬五种革命精神，团结一心、埋头苦干,在思想流程、制度去操作，苦练基本功，扎扎实实做好所有设备设施的巡查监控、维护保养工作。保证了设备平稳、安全运行。

二、持续超越客户期望

在这一年的工作过程中，从来没好园区用水系统的改造。利用新技术、新产品更新改造了园区各天台水池自动控制系统，在不影响用户正常使用的情况下，合理调配用水资源，改造后每月能为管理处多创收10000元左右，为完成全年的水电经营目标打下了坚实的基础。

四、主人翁意识是工作的的源动力

清湖园的电梯机房原来没有安装门，无关人员可以随意进出，存在极大的安全隐患，同时也非常不利于设备的安全管理。为了方便管理和节约成本，大家发挥主人翁精神，决定自行购买材料焊接制作电梯机房门，从开始计划到门的安装，每一项都精心准备，每一步都是汗水的付出。

从丈量门的尺寸，到绘制门的样式；

生过一起因设备故障而影响客户正常生产的事故。同时，我们也时刻提高客户服务理念，“急客户之所急，想客户之所想”，始终把客户放在第一位，持续超越客户的期望。

为了不影响客户生产，我们经常把设备的检修时间安排在客户下班、休息的时间段里，有力地保障了客户的正常生产，获得了客户对我们的一致好评，而客户的满意、认可将是我们工作继续前进的巨大动力！

三、群策群力、集思广益

所谓“三人行，必有我师”！为了能更好地完成水电经营目标，设备组全体成员群策群力、集思广益、攻艰克难，就如何在水电创收方面建言献策。在面临园区变压器数量多、容量小、分布广这些困难时，我们在提高变压器使用效率方面做足文章，充分利用专业知识，合理调配用电资源。

在冬季客户用电

（下转A2版）

从切割材料，到用电焊机焊接；在七月份炎热的天气里，汗水湿透了衣服，可大家从没有一句怨言。更加难能可贵的是，为了能尽早完成工程，设备组成员更是主动放弃中午休息时间，每天下午也加班到天黑，直到实在无法操作才回到住处。经过一段时间的奋战，我们终于完成了目标，看着装饰一新的电梯机房门，连日的劳累已不算什么，因为我们的付出将会为我们公司的节全隐患，因能够为公司和成省一大笔的开支感到欣本，这让我们慰！

此外，为了提高园区整体满意度，提升年区翻新先管客户形象，今园区防护栏、宿舍区们积极做维护、今消护桩、道备和后续工作，好了园区防压盖、井道、沙井改造成变完



公共楼道墙壁等的翻新工作，令整个园区旧貌换新颜。

五、规范化落实在实践中

为了完善电房的配套设施管理，我们对电房地面涂刷了醒目的警示标识，全面实施规范化的管理；同时，我们还将相关的流程、制度贴到了电房里，“让制度上墙”使我们工作更加得心应手，用行动践行《运营手册》中规定的流程。

所谓“栽好梧桐树，引得凤凰来”，正是因为我们大家的辛苦付出，才有了我们收获的丰硕成果：我们连续两年大幅超额完成水电经营目标，在公司物业综合评比中也多次荣获第一名，今年更是为公司输送了多位技术骨干，培养了两位设备主管等的好成绩。“梅花香自苦寒来”一份耕耘，一份收获，虽然我们工作的非常辛苦，但每当看到我们自己的劳动成果得到认同时又非常的开心。

清湖园管理处设备组的家人们，像黄牛一样任劳任怨无私奉献；像斗牛一样不惧挑战，勇往直前，不向压力屈服；像牦牛一样勇挑重担，富有责任感和使命感；像水牛一样团结协作，高度的团队荣誉感精神。今后，我们将更加努力工作，切实保障设备的安全、平稳运行，为客户提供更优质的服务，把工作做到位、做出彩！

■梁木昌



清湖园设备主管-梁木昌

圣贤教育之《跪羊图》



剩者为王，做真正的“王者”

《运营手册》第二轮PK已经接近尾声。如果说第一次PK是检查跨部门工作的协调性，那么第二PK就是检查家人的专业技能知识。

何董说过：剩者为王。能留在硅谷动力不断发展的，都是真正的“王者”。

“剩者为王”的前提，首先是“剩”，如何能留下，坚持到最后才算胜利。《运营手册》的内容，是“剩者”的法宝。没有规范的准则去规范大家的行为，那就是脱离组织的行为。通过学习人力资源卷，让自己明白了，工作中，不是按照自己的习惯把事情做好就行，而是要从部门、公司的角度考虑问题、做事情。例如请假审批权限，员工请假3天以内由部门经理审批。我们不能根据自己的意愿，跨级找分管副总审批。每件事都要按规矩来。各司其职，各尽其责，部门与部门之间配合好了，才能有长足的发展。

《运营手册》就如同唐玄奘取得的经文。唐玄奘为了弘扬佛法，要西行，经过九九八十一难才能取得真经，而硅谷动力的“经文”已经通过“老猴子”们研究，汇编成硅谷动力的精髓，不用我们去探索、历经磨难得到。现有的八本红宝书，是硅谷动力人的灵魂，只要我们运用好了，对公司“不离不弃”，就一定能“剩者为王”！

■陈 琳

心怀感恩 快乐工作



公司打造传统文化的学习，让我们每天清晨诵读《弟子规》，梁董更是四处收集传统文化的碟片供我们学习，这种循循善诱的精神有谁能比？这种言传身教的态度有谁能比？这种大爱无私的胸怀有谁能及？

11月17日清湖团队组织学习《圣贤教育、改变命运》，身为公司的一名“老猴子”，感慨颇深，快乐的工作和生活源于一颗感恩的心。常怀一颗快乐、感恩的心，我们会更加忠诚敬业。当一个人能够心怀感恩，把全身心彻底融入集体中，当敬业成为一种习惯时，便拥有了回报，个人的职业生涯就会变得更加圆满，事业就会变得更有成就，这样工作不再只是一种职业，更将成为一种享受。

让我们怀着感恩心，快乐地投入工作，就可以体验平凡工作的精彩，体验烦恼与快乐，你会发现给予灵感和快乐的东西，原来离得那么近，存在那么多。

■贺红

消防教练

自从今年《运营手册》PK落地后，通过全方位培训，以及强化学习，给了我启迪，使我开拓了思维，获益匪浅。同时让我明白：消防工作是一项知识性、科学性、社会性很强的工作，涉及到各行各业、千家万户，与经济发展、社会稳定和人民群众安居乐业密切相关。

消防安全潜意识是社会文明建设的重要内容。

“隐患险于明火，防范胜于救灾，责任重于泰山。既然把消防相关的各个流程列入红宝书并加以培训，就是希望家人们自觉承担起园区防火工作的责任与义务，更多的学习和守各项防火制度，积极参与园区消防工作，使公司形成人人关心消防、处处注意防火的群防群治的局面，从根本上减少或避免园区火灾事故的发生。给予公司所有合作伙伴企业一个安全、安稳的环境，为他们的生活和工作保驾护航。

我的工作能够取得这么好的成绩，其中，红宝书这个“消防教练”功不可没。



■ 耿红超

你懂得感恩吗

■ 张美玉

前几天看到张经理的QQ个性签名上写着：“猛然记起，五年了，人生有多少个五年呢？”我这才想起，原来自己加入硅谷动力这个温暖的大家庭也已经六年有余了……□

在漫长的人生中，每个人大部分时间都是在工作中度过，可以说工作就是我们生命的舞台，我们要像珍惜生命一样珍惜自己的工作。同时，我们也要感恩公司给予我们一份稳定的工作，让我们有了生存的基础和生活的来源，让我们用激情点燃理想，一步一步迈向成功，过上幸福美满的生活。

“滴水之恩，当涌泉相报”；“投我以木桃，报之以琼瑶”；“一日为师，终身为父”这些千古传承的格言，浓缩了中华文明感恩情结的深厚内涵。感恩不是简单的回报，而是一种责任、自立、自尊意识和健全人格的体现。公司组织大家学习传统文化，接受古圣先贤的教诲，其中也是在教导我们做人要向善、要懂得感恩。

学会感恩能够让我们体味到爱的真谛，学会把得到的爱与他人分享！心存感恩，我们就会勤奋学习，努力工作，包容、善待他人，平和地面对困难，即使在寒冬里也能心存暖意，风雨中也能体会幸福！



海阔天空 好扬帆



《运营手册》的PK学习进行有一段时间了，每一次看手册都有不同的体会。

最初是初步了解工作流程，告诉自己要按规范动作来做；后来就会思考其中的原由，比如：为什么续签合同要提前三个月发函？为什么不缴纳租金每月22日早8点停水电，而不是其他时间点；再后来就会结合工作中遇到的问题去手册中寻找答案，这时再把手册仔细研读一遍，就会茅塞顿开。会明白如何与客户有效沟通，如何规避公司风险，如何回答客户的问题才更有说服力。我想，在我读到第四遍的时候，处理工作细节方面我会更上一个台阶。

感谢“红宝书”，感谢公司为我们提供的平台。每个人如果都紧紧跟随公司前进的步伐，那么，一定有一片海阔天空任我们翱翔。

■ 王筱婷

教导型组织 Coaching Organization

高效企业的绩效秘密

高效企业的绩效管理有三大特征:


利润


员工


系统

这三大特征的背后是怎么做到的?我们看**三大核心机密:**

第一、全员绩效的理念

对于企业来说,没有绩效一切无效；对于员工来说，全员绩效就是要有价值创造。

员工工作价值观背后就是这种全员绩效理念和文化，也就是价值决定价格，作为决定地位。

第二、中层绩效能力强

中层相当于一个人的腰,对于很多企业来说,腰杆子不硬,这是我们当前很重要的一个问题。

如果中层业务很精进,但是他的绩效管理能力欠缺,这种我们叫业务型经理人。管理型经理人叫将军，这种型的经理人叫侠客，他背着把刀，一身本领纵横天下，但是就是一个人而已。

第三、透过指标看管理

今天的企业事情特别多，所以抓住核心，透过核心指标做管理。怎么做？要调动人的能力、动力和执行力。目标实现是核心，管理是手段。人力要怎么激发要看三个方面：

一)动力问题

动力问题靠机制解决，如果靠父子关系传承那是血缘，但是机制靠系统。全球顶尖的企业他们靠的就是机制。比如企业师傅带徒弟，享受补贴；徒弟出师，师傅可以拿走徒弟20%的提成，这是一种机制。

二）能力问题

解决能力来自于执行力，员工真的会做吗？也许但也不一定。所以，我们去感召

《运营手册》落地PK看板成绩公布

检查内容 \ 组别 加/扣分	招商组 100分	财务组 100分	综合组 100分	清湖园 100分	汽车电子创业园 100分	射频数码项目 100分	深中示范基地 100分	龙岗华盛项目 100分	低碳科技示范园 100分
培训计划落实情况	/	/	/	/	/	/	/	/	/
人员出勤情况	/	/	/	/	/	/	/	/	/
内部PK办法执行情况	-10	/	/	/	/	/	/	/	/
Pk看板更新	/	/	+1	/	-2	/	/	-1	-2
信息通讯上报	+30	+54	+51	+57	+9	+18	+6	+39	+9
日常检查	/	/	/	/	/	/	/	/	/
综合检查	/	/	/	/	/	/	/	/	/
流转单按制度流程执行	/	/	/	/	/	/	/	/	/
考试合格	-180	-20	-10	/	-20	-50	-10	-40	-20
优化建议	/	/	/	/	/	/	/	/	/
总 分	**-60**	**134**	**140**	**157**	**87**	**68**	**96**	**98**	**87**

注：“/”表示按要求完成，不加分，不扣分。此成绩截止时间为2013年1月5日