

7月征稿主题 推荐一本好书

只有书籍，能把辽阔的空间和漫长的时间浇灌给你。能把一切高贵生命早已飘散的信号传递给你。能把无数的智慧和美好对比着愚昧和丑陋一起呈现给你。区区五尺之躯，短短几十年光阴，居然能驰骋古今，经天纬地。这种奇迹的产生，至少有一半要归功于阅读。

——余秋雨

书中有着广阔的世界，书中传递着不朽的精神，读书除了让我们获得新的知识和体验，在读完一本好书，将其与人分享的时候，更是可以领悟到无穷的乐趣。把对你有深刻影响的那本好书推荐给大家，一起来感受其中的魅力！

征集对象：俊发集团及旗下公司全体员工
征集方式：联系集团品牌部胡艳芳，接受一对一采访；或投稿至编辑部邮箱2322570215@qq.com。
稿费标准：普通稿件，根据稿件类型50—500元/篇；图片3张以下30元，3张以上60元。
截止日期：7月15日
联系方式：添加编辑部QQ2322570215或联系郝冬雨<电话：18787160069>

即日征稿，欢迎大家踊跃投稿！
《俊发VOICE》编辑部

VOICE



俊发初心：以客户需求为导向 —— 回顾俊发从0到60亿的艰辛历程 ——

核心价值观：勇于创新



用心关怀，凝聚全员力量，永葆奋发激情
——俊发18载老员工访谈纪实

换位思考，以“学习态度”进行沟通

勇于创新、让专业人才回归专业

创新人才激励机制

寻找标杆的力量



PREFACE | 卷首语

携手风雨同行,我们永远在路上

乔布斯曾说：“一个好员工能顶50个，这并不是说一个好员工，能干50个人的活儿，而是他能影响到很多人。”跟规模实力无关，也无发展阶段的区别，回归企业品牌本质，作为企业“细胞”的人，才是企业永远的根本。没有一个个活力四射的“细胞”，共同为一个目标传递温度和能量，企业再大，也不过是一个暮气沉沉的巨人。

所幸的是，俊发曾经热血沸腾过，感谢那一个个活力十足的“细胞”，为百亿俊发无私奉献年华和光热。从翠湖俊园的传奇一步步走来，俊园花开遍昆明，南有生态半岛反哺滇池，北有俊发城承袭人文，更有春之眼凌云城标蓄势待发。这一切，都绽放着人的力量，都闪耀着团队的光辉。

然而这些年，随着公司发展提速，人员流动太

大，员工“归属感”在日益缺失，团队凝聚力战斗力已不如往昔，俊发创业岁月里熊熊燃烧的“拼搏、团结、奉献”精神渐渐暗淡。在行业竞争越发激烈的今天，在品牌宏观层面，俊发需要改变的是，标准化、精细化的制度变革，在人的因素上，作为俊发的“细胞”，我们最需要改变的，是心态。是把俊发当成职场驿站，做一个匆匆过客，还是扎根下来，踏踏实实把俊发事业当成自己一辈子的事业追求？心态决定状态，是激发燃烧，还是默然众人？

我们期待一个个鲜活的“细胞”，我们期待一个澎湃勇进的俊发人，因为未来需要我们携手去创造，企业发展之路无止境，在传奇的路上，让我们一起奔跑！

《俊发VOICE》编辑部

CONTENTS

目录

RESTRICTED PUBLICATION 2016年 总第114期

NEWS POLICY 04

新闻数据



JUNFA NEWS 06

俊发广播站

俊发物业获得
“2016中国物业服务百强企业”殊荣

“一呆公寓”签约入驻大理俊发·滨海俊园

“吉的堡”幼儿园开始报名
俊发城基础教育体系再添新星

俊发物业万份“无公害净菜”调查问卷进社区
深入了解业主需求

俊发地产参与“中国房地产行业绿色供应链行动”

俊发贵阳公司举办“工地开放日”活动

“俊发城·少年中国梦”第2季
启动仪式隆重举行

俊发集团&泰国CI集团签订海南项目合作协议

峨山塔甸俊发希望小学举行欢度六·一系列活动

REPORT 14

深度报道

建设集团副总经理周琦：
传承企业精神文化 勤奋敬业

上海公司副总经理郭峰辰：
换位思考，以“学习态度”进行沟通

俊发成都公司总经理王勇：
完善企业内部机制，落实员工执行力

PLANNING 20

特别策划

俊发初心：以客户需求为导向
——回顾俊发从0到60亿的艰辛历程

用心关怀，凝聚全员力量，永葆奋发激情
——俊发18载老员工访谈纪实



ELEGANT APPEARANCE 32

风采

曾经的每日一记

时光如梭 岁月变迁

化石猎人养成记

工程的品质控制管理
——精细化管理是本，强化执行力是根



主办：俊发地产有限责任公司

顾问：许斌 李琦

主编：王宁

责任编辑：郝冬雨 胡艳芳 谭雅文

视觉创意：Birthidea 博思堂*

设计：李举 代强 黄珂 李梅

出版：俊发地产有限责任公司

地址：云南省昆明市北京路987号俊发中心23楼

电话：0871-657 33333

传真：0871-657 14433

主页：<http://www.ynjunfa.cn>



【营改增再出“补丁”政策 房企出租自建老房按5%征税】

财政部、国家税务总局21日对外发布通知，明确房地产开发企业中的一般纳税人，出租自行开发的房地产老项目，可以选择适用简易计税方法，按照5%的征收率计算应纳税额；如果出租其2016年5月1日后自行开发的与机构所在地不在同一县（市）的房地产项目，应按照3%预征率在不动产所在地预缴税款后，向机构所在地主管税务机关进行纳税申报。

【成都楼市“51条”新政 提预售门槛减供应量】

6月21日，成都市政府官方网站发布了《关于推进供给侧结构性改革促进我市房地产市场健康发展的意见》，业内称之为成都版楼市“51条”。《意见》中“提高商品房预售门槛”的规定备受关注。业内人士称，预售政策事关房企资金的回笼快慢，政策门槛提高之后，对中小房企影响较大，而更有利于资金雄厚的专业型房企发展。”

【万科等三家房企销售额破千亿大关 今年行业历史新高可期】

6月初，第三家房企已宣布集团销售额突破千亿元大关，如不出意外，2016的房地产市场注定将创下历史新高。6月8日，碧桂园宣布，连同合营和联营公司共实现本年度合同销售金额1000亿元人民币，合同销售建筑面积1269万平方米，按年分别增加161%及106%。此前，万科以及恒大地产相继发布了前五月销售数据，两家公司分别实现合同销售1476.7亿元和1104.4亿元，年度目标达成率分别为55.2%和49.2%。

【房地产市场 在不同城市表现为过热和趋冷】

“今年前5个月，商品房销售继续保持较高增速，商品房待售面积持续减少，去库存取得初步成效。”国家统计局投资司高级统计师李皎说。然而，房地产市场在不同城市表现为过热和趋冷。我国楼市面临的问题，也需要通过供给侧结构性改革、供需两端发力来解决和完善。

【营改增实施满月 有望带动企业投资】

自2016年5月1日起，国内全面推开营改增试点，将建筑业、房地产业、金融业、生活服务业全部纳入营改增试点。如今，营改增试点实施满月，“降税减负”效应不断发酵。根据营改增的规定，新增不动产增值税额，企业可分2年抵扣，第一年抵扣比例为60%，第二年抵扣比例为40%。也因此，营改增有望带动企业投资，购置写字楼可自用、资产保值和减税。

【七部门：750个传统村落将获中央财政支持】

住房城乡建设部、文化部等七部门公布2016年列入中央财政支持范围的中国传统村落名单。北京市门头沟区雁翅镇碣石村、河北省石家庄市鹿泉市白鹿泉乡水峪村、山西省太原市阳曲县侯村乡青龙镇村等750个中国传统村落列入范围。云南入选181个，数量位居全国第二，仅比贵州少2个。



JUNFA
NEWS
俊发广播站



俊发物业连续6年获“中国物业服务百强企业”殊荣

6月21日,由中国物业管理协会、中国指数研究院主办的“2016中国物业服务百强企业研究报告发布会”在北京珠江 JW 万豪酒店隆重召开,俊发物业凭借优异的表现荣膺“2016中国物业服务百强企业”殊荣!

从客户生活需求出发,进行物业服务研究,成为俊发物业模式最显著的发展特征。以十大服务体系为例,其起源于俊发物业管理的研究和实践,也支撑俊发物业持续创新、始终保持行业领跑者地位。俊发用心服务每个社区的理念,让业主真切感受到,住在俊发,可以把生活的烦恼托付。同时,服务体系会不断进化,跟随时展和科技的发展不断提升客户的满意度水平。

2015年俊发通过与腾讯的战略合作,将“智慧社区”的便捷服务,率先以云南市场为起点,陆续在旗下全国社区上线。俊

发“智慧社区”,是新形势下社会管理创新的一种新模式,通过充分利用物联网、云计算、移动互联网等新一代信息技术的集成应用,为社区居民提供一个安全、舒适、便利的现代化、智慧化生活环境。

通过智慧社区打造,俊发业主不仅可以使使用微信进行便捷地缴费支付,同时将俊发高品质的物业服务从线下延伸至线上;还可满足客户通过移动互联端了解俊发旗下住宅、商业全系列产品,畅享体验式服务,更可参与俊客会带来的丰富活动和尊贵体验。此外,“服务驿站”、“家居、家电团购”、“社区食堂”、“家政服务”、“房屋租赁”、“衣物送洗”等一系列便利服务已全面覆盖俊发社区,让业主足不出户,享受便捷安全的服务。



“一呆公寓”签约入驻大理俊发·滨海俊园



6月18日上午,俊发·滨海俊园 & “一呆公寓”签约仪式,在大理滨海俊园营销中心隆重举行。

分时度假,坐享收益

此次俊发集团与一呆集团的合作,主要围绕俊发·滨海俊园五栋酒店式公寓进行,五栋酒店式公寓预计于8月31日正式交房。投资者除对公寓享有70年产权外,还可享受5年每年7%的投资回报率,而且自购买日起,还可提前收入三年租金。作为滨海俊园五栋公寓投资者,享有每年20天免费度假居住的权益。

为确保投资者权益,一呆集团APP系统将公寓收益透明

化,让投资者及时了解收益情况。另外,对于商务、旅游度假人群,一呆公寓更提供了便捷高效、物超所值的在线租赁平台,以及“高端+家庭+度假”的线下体验。

合作共赢 商家&业主共享价值

现场,俊发·滨海俊园与一呆集团完成签约,并为嘉宾抽取一呆公寓体验券。

签约仪式上,俊发大理项目总经理马恩宇表示,此次合作,将秉持以客户需求为导向的初心,同时满足业主对自住、投资、资产管理的需求,使业主的资产在保值的基础上实现增值,成为业主提供便利的资产委托管理,和优质的第三方商家服务。

一呆集团西南片区运营负责人江小平认为,俊发以“品质筑就生活”为理念,与一呆对卓越高端度假品质的追求不谋而合。他说,俊发·滨海俊园五栋酒店式公寓,与一呆“互联网+”的模式相结合,将使互联网气息融入高端家庭度假生活中,为俊发的



业主、一呆的客户及游客们,营造最温馨最难忘的高端度假体验。

此次合作的成功,预示着未来双方将形成长效的合作机制,推动俊发集团与一呆集团在成都、贵阳等区域的再度合作。

“吉的堡”幼儿园开始报名 俊发城基础教育体系再添新星

6月18日下午,俊发城“吉的堡”幼儿园招生报名正式开始,预计今年9月开学。这是俊发城项目引入“15年云师大教育资源”后,又添一新星。

吉的堡,1986年成立于台湾。2001年在上海成立大陆总部,同年大陆第一家吉的堡幼儿园在上海落成;“双语教学”成为该校核心优势,是教育部国家十一五“学前双语教育师资培训研究”合作单位。截止2014年,两岸院校达650余所,而“吉的堡”编写的教材,更是在7000余所幼儿园使用。

学校位于俊发城“百合苑”楼下,与云师大附幼、小、初中、高中仅一路之隔。为打造俊发城基础教育体系,满足万余业主家庭的子女教育需求,项目正在建设第二批云师大教育资源。而同时,“吉的堡”的引入,更为业主多一份选择。

吉的堡幼儿园规划高端规范、环境优美、设施完备,园舍内规划有草坪、沙地、塑胶跑道、户外活动大平台、万能工匠、室内兴趣小超市、科学探究园和亲子俱乐部等。室内外空间设计都极具童话色彩,为孩子们营造一个充满想象力的空间。

在教学方式上,吉的堡更拥有其独有的特色。吉的堡

透过一系列“中英品格绘本”的故事教学,潜移默化的塑造幼儿良好的人格特质;通过中英主题教学、多元学习区,丰富孩子学习经验;通过大型亲子活动,创造幸福家庭;通过户外体验活动,开拓孩子学习视野;通过在线学习平台,让孩子们学习时空无限延伸。



俊发物业万份“无公害净菜”调查问卷进社区 深入了解业主需求

6月17日，为期一周的俊发物业“无公害净菜”问卷调查工作正式结束。期间，共有近1万户俊发业主接受了本次调查。最终结果将作为俊发物业开展“无公害净菜”配送等创新服务的数据依据。

本次的问卷调查，覆盖了俊发昆明及周边的32个小区，采样率到达20%左右。物业客服人员主要通过入户、电话等方式进行调查。问卷内容涉及了业主的买菜渠道、蔬菜品种，及配送建议和意见等。

本次“无公害净菜”问卷调查，旨在为业主提供更加优质的创新服务。环境污染、添加剂激素、农药残留、商家诚信等问题，给越来越多的居民带来食品安全健康的忧虑。俊发物业希望通过采取有效的措施，为业主提供安全、健康的蔬菜，让业主生活更健康。

近来，俊发集团提出了“健康社区”的构想，传递健康的生活理念，俊发集团从社区运动设施的配置，健康运动主题活动的举办，再到业主生活食品安全的源头的把关，都倡导一种绿色健康的生活理念。俊发物业为了让俊发业主能够吃上放心菜，将根据本次“无公害

净菜”的调查数据，从业主的实际需求出发，为业主提供更多创新服务的方案。未来，俊发业主只需一个电话，就有物业的工作人员将健康、新鲜的蔬菜送到家中，这将大大提升业主生活的便捷性，同时让俊发业主享受更加安全健康的生活品质。



俊发地产参与 “中国房地产行业绿色供应链行动”

6月5日，正值第45个世界环境日，由阿拉善SEE生态协会主办，阿拉善SEE基金会、中城联盟、全联房地产商会联合主办的“2016·第四届中国企业绿色契约论坛”在北京举行。

300余位国内知名的企业家、经济学家及环保人士出席论坛，聚焦绿色供应链，探讨如何通过市场化的手段，推动行业供应链的上游企业，减少对环境影响，从而实现经济绿色转型。

论坛上，阿拉善SEE生态协会、中城联盟、全联房地产商会、朗诗、万科共同发起了“房地产行业绿色供应链行动”。含俊发地产在内的首批48家房地产，及关联企业

加入这一行动，承诺坚持绿色采购，开启经济绿色转型的落地实施。

我国目前的生态环境形势比较严峻。专家指出，生态的恶化是一个系统性问题，与我国的经济发展模式紧密结合在一起。如果增长方式不改变，就难以彻底解决资源短缺和环境破坏的问题。只有转型成为绿色的经济发展方式，才能减少资源和能源消耗，消除污染物过量排放的源头。

俊发地产作为“阿拉善SEE基金会”和“中城联盟”的会员，一直秉承“品质筑就生活”的理念，不断探索和研究人类居住健康与地球环境的可持续发展。比如在建筑材料采购源头，均选用国际国内可信赖的一线品牌；所有木质材

料均达到国家E1级环保标准；尽量减少天然石材的使用，进而节约自然资源的利用……当然，这还远远不够，俊发还将在绿色环保的路上，持续前行。

同时，俊发在云南昆明滇池边打造“生态半岛”，先后建

设近3000亩西亮塘湿地公园、环湖海东湾湿地公园。以实际行动践行低碳生态环保的理念。在公益方面，多年持续捐助“阿拉善”沙漠治理工程，开展“地球一小时”、“滇池放鱼”等活动，影响广大业主、居民积极参与到环保行动中。



俊发贵阳公司举办“工地开放日”活动

6月5日，贵阳公司携俊发城、滨湖俊园两个项目，隆重举行“工地开放日”活动，114位新老业主亲临工地现场，参加到体验当中。

贵阳俊发城·锦澜郡组团将于6月底交房，滨湖俊园住宅部分将于今年年底交房。工地开放日，是俊发在项目交付节点前的例行活动，旨在让业主走进工地现场，提前了解项目进度以及施工情况。同时，及时搜集业主的建议和意见，便于项目及时优化和调整，给业主满意、放心的产品。

业主在参观的同时，项目工作人员详细介绍了工程进度及工艺工法，让业主全方位了解俊发的施工标准、隐蔽工程、管线排布等实际情况。这也让业主较为专业的了解建筑本身。现场，几位从事于

装修、建筑行业的业主，更是以专业的眼光对建筑工艺，甚至排水施工等细节进行了查看。

“对于房子，我们都是门外汉，通过本次工地开放日，我第一次走进工地，看正在建设中的房子，心里踏实了很多。而且俊发展示了施工工艺、标准，对比核实，我们直观感受，做的很专业。”俊发城7栋业主王先生表示。

今年是俊发地产落地贵阳的第四个年头，一直以来俊发地产秉承“品质筑就生活”的企业发展理念，历经18载的积淀与发展，在全国共开发40余高品质项目，已交付面积1216万平方米，为7万户家庭21万业主提供高品质的人居环境。2016年，俊发排名“中国房地产百强企业”第56名。



“俊发城·少年中国梦”第二季启动仪式隆重举行

6月4日下午，由俊发地产与云南广播电视台携手举办的关注青少年教育梦想公益电视大赛《少年中国梦》第二季启动仪式，在云南师范大学俊发城附属中学篮球馆隆重举行。俊发集团俊发城项目经理王开锋、云南广播电视台副台长杨慧民以及教育界代表、各大媒体代表莅临出席。

启动仪式开始，第一季《少年中国梦》优秀选手代表上台，回顾追梦历程和参赛感悟。随后，杨慧民、王开峰分别上台致辞，表示积极支持《少年中国梦》第二季赛事，将为更多有志少年圆梦。

仪式上，来自云师大附属中学、云师大附属小学、春城小学、武成小学、文林小学、书林一小等十余所昆明名校校长，被授予“《少年中国梦》青少年梦想引领者”称号。此外，云南省音乐家协会、云南省舞蹈家协会、云南省管弦乐协会、云南省美术家协会等十余家协办单位会长，亦莅临现场，助力梦想。

经过2015年的积累与沉淀，《少年中国梦》第二季赛事升级、圆梦升级。海选赛事启动期间，俊发城“梦想演播室”天天开放，“教育名师公开课”周周开讲，梦想导师全力护航，为孩子们打造实现梦想的舞台。俊发集团俊发城项目将为本次大赛捐助价值百万的梦想基金，涵盖“名师资源”、“教育助学基金”、“助学圆梦奖品”等，为有理想、信念和才华又急需帮助的少年，插上助梦翅膀，成就美好未来。

俊发城是一个教育大盘，目前已经与云南师范大学附属幼儿园、小学、中学签约15年公立教育，业主孩子能够获得从幼儿园到中学一站式师大优质教学资源。作为《少年中国梦》的独家赞助商，俊发集团一直以来都专注爱心教育公益事业，此次再度全程赞助第二季赛事，旨在关爱与帮助更多优秀少年圆教育梦想，助力社会公益事业，传递企业爱心力量。



俊发集团 & 泰国CI集团签订海南项目合作协议

6月4日，俊发集团在泰国斯攀瓦酒店BaBa Poolclub，与CI(Cham Issara)集团签订《正式酒店管理协议》，表示将在海南项目引入斯攀瓦这一酒店品牌。

现场，俊发集团海南公司总经理朱宇与CI(Cham Issara)集团董事长副总裁Khun.Tee，就海南项目的合作细节进行深入沟通。协议的签订，使俊发海南项目向前迈进了重要一步，也是斯攀瓦酒店品牌首次走出泰国的重要标志。

去年三月份，俊发集团与云南协力、CI(Cham Issara)集团合作开发了泰国BaBa beach club项目，项目一经推出，便赢得了市场好评。这为本次合作，奠定了良好的基础。

斯攀瓦酒店作为CI(Cham Issara)集团旗下位于普吉岛的五星酒店，一直致力于为广大顾客提供一流设施与尊贵的服

务，酒店将舒适度作为所有客房的首要标准，将“为顾客营造宾至如归的氛围”作为不曾动摇的理念，这与俊发“品质筑就生活”的核心理念及“以客户需求为导向”的初心相一致。本次合作，无疑为双方的品牌升级之路奠定了良好的基础。



峨山塔甸俊发希望小学举行欢度六·一系列活动

6月1日上午，峨山塔甸俊发希望小学举办了文艺汇演、游园会等系列活动。全校77名学生，14名老师汇聚一堂，共同欢度“六·一”。

随着“六·一文艺汇演”拉开序幕，合唱团表演在全校的欢呼声中首个亮相，花鼓表演、篮球表演等精彩的节目也陆续登台，赢得观众的阵阵掌声。其中，花鼓队里3位小朋友，去年凭借这支舞蹈参加第一届“俊发·少年中国梦”活动，并且成功进入前50强。

孩子们期待已久的游园活动于当天下午2点30分正式开始。每个班级都精心设置了有趣好玩的游戏，比如投篮、吹硬币、吹乒乓球、夹玻璃珠、背古诗、套圈圈等游戏。游园活动让每个孩子从游戏中体验到不同的乐趣，还可以凭游园奖票领到作业本、铅笔、圆珠笔、糖果等心仪的礼物。整个“六·一”活动在孩子们的欢声笑语和满满收获中落下帷幕。

校长邱永寿表示，希望小学的教学环境比较艰苦，平时学生课余活动比较匮乏，但是每年的六·一儿童节，学校都会组织文艺活动，让孩子们度过愉快又有意义的节日。学校组织的活动内容充分发挥孩子们的艺术特长和活泼个性，让他们更好的展示自己，让每一位家长都看到孩子的成长。同时，更希望这些快乐的体验伴随着孩子们快乐健康的成长。

峨山塔甸俊发希望小学，修建于2008年，是俊发教育扶贫基金会修建的五所希望小学中的其中一所。云南

省俊发教育扶贫基金会自2007年成立以来，持续关注教育扶贫公益事业，用爱心扶起孩子的精神脊梁。俊发一直用爱与坚持，将源源不断的关怀传递身边的每一个人，通过建立长效的公益机制，传递企业的爱心力量。





强化执行力

放低姿态、打破沟通障碍，时刻保持雷厉风行的沟通力、行动力、执行力，确保目标卡片任务坚决完成。



建设集团副总经理周琦： 传承企业精神文化 勤奋敬业



品牌部 郝冬雨



了很多问题、造成时间的浪费。尤其是新进员工，在还未熟悉岗位职责的情况下，加之本身能力稍有欠缺，以上问题就暴露的更为突出。

明确权责，会对上述问题，有一定的改善作用。权责划分清楚后，明确了责任与目标，不断完善部门之间沟通对接的方式。运营流程的优化，使处理事情的效率逐步提高。与此同时，还须加强相关职能口、部门，专业技能的培训与学习。熟练掌握相关职业技能，提升专业度的学习，是不断要去做的事情。

传承“敬业精神”

有两个团队值得我们赞赏和学习，金铤市政公司和琥珀A11项目部。为赶在俊发城学校开学前，修通盘龙124号、125号500M的公路，金铤团队常常24小时通宵达旦地工作，最后只用了一个半月时间，顺利完成施工。在细节方面，他们亲自带着仪器到现场测量，而不是仅仅依赖合作方提供数据，保障了施工的标准化执行；日常工作对接过程中，他们直接联系到生产材料源头，主动询问、督促材料的供应时间，这一切都是为了确保工期按计划完成。

由于工期紧，琥珀A11项目部，所有的工程师都住在项目上。早上6点40上班，晚上23点下班。从过年到现在，大家基本没有休息过。这两个项目从公司总经理、项目负责人到员工，不管市场如何发展变化，他们依然坚守着俊发那份精神和初心。

勇担责任，强化综合能力

作为项目经理或工程师，良好的专业技能，是

“简单、高效、执行力”，是俊发的成长印记。以前，由于人员体系相对简单，大家各司其职，能充分发挥自己的专业优势；各部门间的配合协调相对顺畅；在目标一致的情况下，决策及时，行动迅速。但随着公司逐渐发展壮大，许多俊发原有的精神文化正不断遗失，我们急需一套体系来将这些宝贵的经验和优良传统，进行积累沉淀。

理清权责，打造高效生产线

目前，在公司运营过程中，存在这样的问题，部分员工无法独立全方位完成专业范围内的工作任务，往往将“半成品”提供给下游职能业务链的协作部门。由于下游协作部门，所获知的信息不完整，导致重复的反馈和整理。在此过程中，便产生

其推进工作所必须具备的技能要求；责任感和态度，体现个人的价值观念，将决定工作推进的深入程度；逻辑思维能力，会影响事件推进的结果。

上述能力综合的效果，将从项目卡片的实际运营管理过程中被检验。因为卡片是从项目运营策划、开发规划、销售测算、成本测算、工程收支、财务收益、招标计划、采购计划等方面进行

的全方位的深度剖析。

随着公司业态扩张，项目增多，管理深度不断加强，卡片内容也更加精细化。同时，在卡片实施过程中，随着税、利润、销售额等的变化，均会带动卡片上原有信息的体系化调整，这些变量对项目卡片的运营管理提出了更高的要求，也是对项目团队管理层全新的挑战。当然，对工作人员，也提出了更高的要求。



金铎工程部经理岳敏：

目前我们正在进行官渡287号公路的施工，该路段从去年3月份开工，总长2730米，主道已经通车。施工期间，大家每天的休息时间只有4-5个小时，经常工作至凌晨。部分同事住在项目旁边的招待所，已经好多天没有回家了。工作虽然辛苦，能保质保量、提前完成任务就是我们的目标。



上海公司副总经理郭峰辰： 换位思考，以“学习态度”进行沟通



品牌部 谭雅文

杰克韦尔奇曾说：“管理就是沟通、沟通、再沟通！”有效沟通，是提升执行力的先决条件。

上海项目，自2015年启动以来，在挫折中缓慢前行。直到今年年初，取得了重大突破，而究其原因，郭峰辰说：“换位思考、以学习的态度进行沟通，这是项目能冲破阻碍、顺利推进的关键因素”。

落子上海，是机遇更是挑战

2014年11月，上海市青浦区副区长、徐泾镇党委书记一行，到云南考察了滨江俊园、滇池ONE、俊发城等项目，对俊发在城中村改造方面取得的成果表示赞赏，对俊发也有了深刻的印象。

俊发自2004年开始城中村改造，是昆明市第一个敢于尝试的企业。经过十多年的经验积累，凤凰新村、张官营、新发村、菠萝村、宝云片区等城中村改造项目从拆迁、到建设、再到交付，摸索出了“先安置，后搬迁，再拆迁”的城中村改造模式，真正做到了“村民、政府、企业”三方满意。特别是“张官营改造”项目，还获得了国家住建部给予的高度认可。

2015年，上海市启动第一批36个城中村改造项目，这为俊发能够走进上海，提供了机遇。俊发也成为了该批城中村改造项目中，唯一一家民营企业，且是为数不多的外来型企业。这对俊发来说，是机会也是挑战。

2015年5月29日，俊发地产与上海青浦徐泾资产管理经营有限公司（徐泾镇政府）、上海灿群投资发展有限公司，在上海市青浦区徐泾镇人民政府，顺利签署了合作框架协议。项目自诞生，便成为了青浦区的试点项目。

以“学习的姿态”进行沟通

在上海，全国百强房企前十都云集于此，竞争格外激烈。俊发知名度、品牌口碑几乎为零，欠缺可利用的公共资源；另外，在上海市首批36个项目中，俊发这一项目地块相对较大，有五百多亩，涉及铺面、公租房、商品房、小产权房等多种类型，情况复杂，这些都给项目推进带来困



难。对于我们来说，放低姿态，坚定信心，抱着学习的态度去沟通，显得尤为重要。

上海，为我们提供了难得的向优秀企业学习得机会，我们不仅要学习管理模式，还要学习用人的标准，并及时向公司输送先进的人才。可能短时间内，我们与这些更具优势的企业存在一定的差距，但在这段时间里我们可以不断地学习，不断地缩小差距。

在产品研发方面，俊发坚持初心“以客户需求为导向”，让客户感受到“物有所值”，进一步实现“物超所值”。在上海土地公开化、透明化的情况下，俊发更将致力于“做好产品，契合市场要求”。比如，同样是90平米的房屋，俊发在昆明的赠送面积可以达到20%，这样做，已经有绝对优势了。但在上海，知名度较高的大楼盘，都能做到超20%以上的赠送面积，这就是俊发要深挖、学习的地方。

上海是聚集海内外名企的地方，这也为我们向优秀供应商、合作伙伴学习搭建了优质的平台。比如在模型沙盘方面，我们与中国最大的模型公司华野合作；在策划方面，我们与国际房地产顾问“五大行”之一的戴德梁行合作。与这些一线品牌合作，首先是因为我们要

通过这些品牌的支持，让客户感受到俊发的高品质内涵。其次，俊发的长足发展，也需要向这些品牌合作方学习借鉴发展思路。

换位思考，了解对方需求

在上海项目的合作过程中，甲、乙合作双方的身份，可以随时“对调”，因为我们在平等互利共赢的基础上进行合作。俊发站在合作方的角度考虑，思考对方的需求和自身的需求，寻找优势的契合点，达成双方合作的互惠互利。

作为当地政府，引进企业来做城中村改造，首先是要改善民生，完善片区教育、医疗、交通等生活配套，提高居民生活水平；其次是要提升城市形象，吸引置业，增加税收。

对于拆迁民众，我们会充分考虑他们的合理诉求，寻求一个平衡点。沟通过程中，俊发也始终从公开、透明、保障拆迁民众利益三个方面要求自己。上海的法律法规都比较透明，除了项目公司的自有资金之外，我们所融资金项，相关机构跟踪使用，并受第三方监管。此外，每个拆迁户都有一个APP，每家每户的每一项赔偿金额、补偿方案等，都是公开、公正、透明的。在拆迁款的补偿方面，项目全程透明，并且接受监管，除了政府专职的审计部门进行审计外，项目公司还聘请了上海市政府推荐的第三方中介审计，对项目进行全程审计。这种制度，对于拆迁民众以及开发企业都是有利的。

另外，上海以前做过的旧城改造项目都是“货币买断”，百姓的资产是缩水的。但现在俊发率先推行“先安置后拆迁”及“原区域回迁”，在同一区域以相同面积与拆迁户进行置换，百姓的资产是在不断增值的。拆迁民众的小产权房，变成了可以交易、抵押的房子，这是通过旧城改造、城中村改造给百姓带来的改革福利。

优势互补，“求大同，存小异”

与合作公司的背景不一样，双方做过的项目不一样，区域不一样，最后就造成了企业性格的差异。这时，我们就应该做到求大同，存小异，发挥各自优势。例如合作方是本地公司，在当地的政府政策方面比较熟悉，俊发作为外来企业，在旧城改造方面比较有经验，这两方面的个性综合起来，就成了项目公司的优势。面对差异，我们不能把自己的个性强加在对方身

上，而要把自己的个性展现在项目公司上，使其既具有俊发的个性，又具备灿辉的个性，从而达到1+1>2的效果。

建立“矩阵式”扁平化沟通机制

刚开始合作时，双方难免都会有排外的想法，各自代表各自利益，所以会发生一些冲突和碰撞。但如果把双方的冲突和碰撞，上升到项目公司的层面上，很多问题就迎刃而解了。合作双方都应以项目公司为主，收敛锋芒，把偏向于己方的东西隐晦下来，多从项目公司、从大局去考虑问题，这方面，伴随人员调整，形成共识。

之前，我们有沟通不到位的情况，是因为俊发和灿辉都有各自的管理体系，项目公司制定的措施，既要经过俊发审核，也要经过灿辉审核，中间的环节越多，事情的有效执行力就越低，这就导致时间上有所浪费。而同时，由于信息不对称，双方在沟通上容易产生歧义，所以在工作上会有一些重复和浪费，甚至因为信息的不通畅、沟通的不顺畅，造成了某些工作的滞后。

现在，我们已经把双方的合作模式和分工梳理清楚，双方公司根据自己的优势，走自己的流程，但都以项目公司为统一的出口，双方都为项目公司服务，分工不分家，各发挥所长，一起推进项目。

为保证信息的高度通畅性，我们实行四方沟通，即俊发董事长、灿辉董事长，双方项目负责人同时沟通。合作双方四人，不仅是上下级汇报，也是平行汇报和交叉汇报。每个人在做的事，另外三个人都知道，以此达到信息的透明化和一致化。这对于项目公司来说，有效缩短了信息链条，简化了过程，出现任何问题双方都能随时沟通，从而保持了信息的高度一致性。



俊发成都公司总经理王勇： 完善企业内部机制，落实员工执行力



品牌部 郝冬雨 谭雅文



“作为俊发向外扩张的第一个项目，成都项目从2011年落地至今，遇到了许多困难和挑战，但我们始终将其看作一个学习和取经的特殊经历，以‘做优产品，为公司创造利润’来要求自己。目前，成都星雅俊园项目已交付近1400户，达到90%的交付率，已有1300户进行装修，客户对小区的品质是很认可的。”

——王勇

借信息化手段，为“沟通”提效。

由于区域的差异，异地公司与集团的信息互通，存在一定的滞后性。在当前信息发达的情况下，更应设立合理高效的沟通机制，以此缩短沟通流程，保持信息传递的及时性和完整性。

集团各职能部门的相关人员，应定期到异地项目走访，加深对项目进程的了解，保证公司决策在异地项目的适用性，以及区域布局的合理性。

此外，员工一定要遵循上级领导及公司的指示，尽最大的努力去贯彻和落实，让执行力成为一种习惯，推动俊发的发展。作为承上启下的管理中层，更要起到表率作用，如果自己执行不到位，整体战略和策略就无法实现。每个管理人员都要换位思考，要向员工解释清楚公司的指令。另一方面，要通过奖惩制度的管控，来确保执行力的落实。计划的实行要环环相扣，一环没有做到位，都会引起后期的连环反应。

激励员工，以实践为基础进行培训

作为管理层，把业务做精是根本，激励员工奋进也是必要之举。首先，团队要把号角吹响，但真正上阵杀敌时，还要有体力往前冲，这就需要员工个人素养的配合。因此，公司应该提供更多以实践为基础的培训，使大家真正的有所感悟，把大家吸收到工作中，把实践经验转换到工作中。

寻求问题突破口，做顺应市场的产品

有挑战，不是坏事，不去尝试怎么知道事情有多困难或是多简单。当初的七彩俊园项目，也面临着许多困难，但只要把事情化繁为简，摸清症结在哪里，就能找到办法解决。

今年，是俊发五年战略规划的开局之年，也是变革之年。变革就是冒险，但只有冒险才会有机会。我们要做的，是在变革中实时调整，使产品符合市场需求。例如，公司在土地储备方面要及时调整，尽可能消除销量不足这一阻力。在对外扩张方面，要明确新项目和新产品的目的和意义，使其与公司变革的进程相吻合。

无论怎样变革，政策和市场都是我们必须遵循的原则，俊发的产品一定要做到顺应市场，迎合市场。

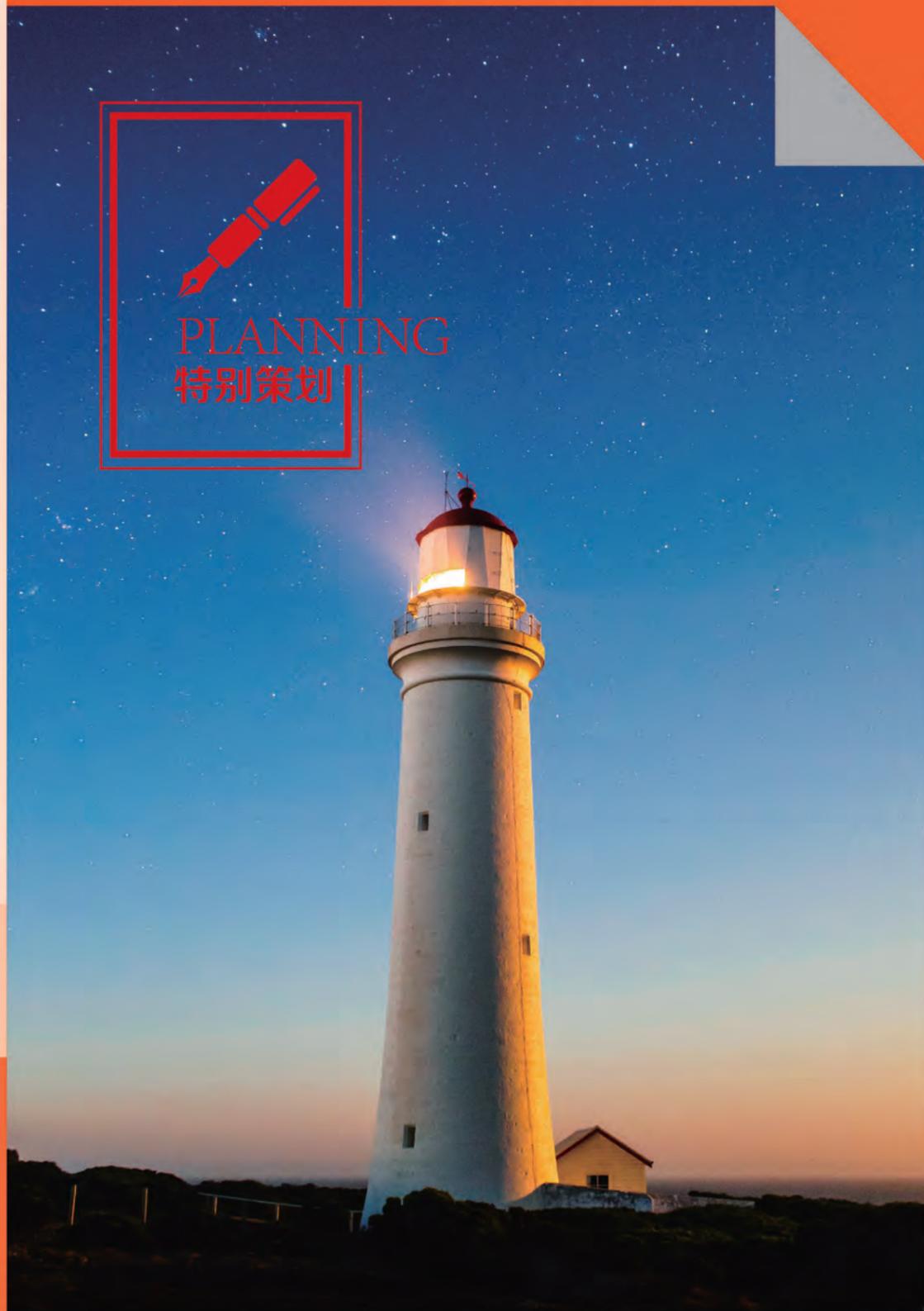
增强员工归属感，明确目标

异地公司的人才结构由“外派员工”和“本土化员工”组成。对于外派员工而言，家庭负担使其抱有回昆明发展的想法，往往无法沉下心来工作。因此，无论是公司，还是员工本人，都应该首先解决外派员工的家庭问题，使其无后顾之忧。俊发在异地的品牌优势较弱，本土化员工对俊发缺乏认知，人员流失较为严重，这就需要公司加强对员工的关怀，增强员工的归属感。

另一方面是明确目标。公司只有根据实际情况，树立短期目标与长期目标，员工才能抛开杂念，统一努力的方向，把事情钻研进去，从而使团队力量最大化。



PLANNING
特别策划



俊发初心：以客户需求为导向

——回顾俊发从 0 到 60 亿的艰辛历程

核心理念：品质筑就生活
核心价值观：勇于创新



品牌部 胡艳芳

第一、“翠湖俊园”开拓“第一”

- ◆云南第一次使用大幅弧形玻璃幕墙；
- ◆云南第一个引入巴马丹拿国际顶尖设计团队；
- ◆云南第一个引入弧幕天顶游泳池；
- ◆云南第一个在报纸《春城晚报》上整版做套红地产广告；
- ◆云南第一间昆明样板房；
- ◆从南京空运雨花石，铺设小区路面；
-



第二、锐意进取 坚持“创新”

- ◆2004 年，云南第一家也是唯一一家加入“中城联盟”的企业；
- ◆2005 年，俊发·世纪俊园第一个引入“新巴比伦空中庭院”景观设计。
- ◆2008 年，俊发第一次尝试做精装修房“星雅俊园”，特邀世界知名室内设计大师梁志天主笔。同年，俊发成为昆明市第一个做城中村改造项目的企业，从“凤凰新村”（现世纪俊园片区），到“张官营”（2008 年）、“新农村”（2010 年）、“波罗村”（2011 年）的改造，通过一次次与村民沟通和谈判，实现了零强拆、零投诉、零上访，成为俊发城中村改造的创新模式。
- ◆2009 年，俊发成为云南省第一个布局海外的房企，合作开发新加坡“DOMUS”公寓项目。

同年，建造云南第一个纯钢结构 5A 6 E 甲级写字楼（俊发中心），引入第一·太平戴维斯物业管理。

◆2010 年，俊发地产成为云南第一家进入中国房地产百强排名的企业。

.....



第三、科学决策 把握先机

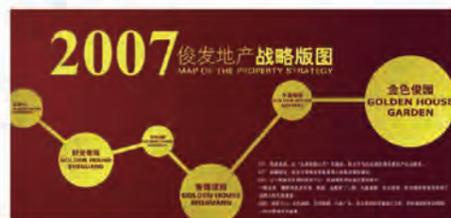
◆1998年,我国停止实行40多年的实物分配福利房的做法,推行住房分配货币化、市场化。俊发把握先机,创立俊发地产。

◆2003年,公司召开峨山会议,制订了“以快制慢,高速发展”的战略方针。

第四、七星战略 稳固根基

2006至2008年,在全球金融危机背景下,收缩战线、保存现金流本应该是众多房企的选择,而俊发反而逆势扩张。仅在2007年内,俊发在昆明市主城区核心地段大规模储备土地。

同年,当昆明市场遍布单项目运作的房企时,俊发地产毅然启动“七星战略”。2009年市场回暖,由于准备充分,俊发每月一新盘,推盘即清盘。



第五、凝聚团队 坚定信心

2008年全球金融危机,全国房地产市场一片萧条,俊发地产也遇到了发展中的危机。从网络上蔓延开来俊发资金链断裂的传言,各种负面小道消息铺天盖地。俊发人选择用自己的行动,消除质疑和谣言。一方面,俊发加快工程建设;另一方面,“金色俊园”降价,对已购买一期产品的业主全额差价补偿。

10年中最凶险的一年,但我们还是挺过来了。“挺”字的背后,凝聚着团队坚持的力量。

2006-2010年,俊发核心管理团队无一人离职,选择与公司并肩作战,成为俊发的中流砥柱。为企业留住真正的人才,与员工坦诚相待、危难时不离不弃,是俊发能走到今天的重要原因。

多年后,俊发老员工仍心有余悸:“那年是俊发

第六、群策群力 艰苦奋斗

2004年水晶俊园开盘,公司70余员工全员行动,高管亲力亲为。随后几年,每次开盘,营销管理中心全员都会亲临一线,加班熬夜,分工协作,只为第二天的热销。这种支持给到项目团队莫大的鼓舞,这种精神值得传承。

2013年7月18日,昆明遭遇特大暴雨,多处路段、隧道积水严重,城市多条交通主干道瘫痪。为确保俊园小区安然无恙,集团高管亲临一线指挥,并出动600余名工作人员,深入各小区开展排水抢险工作。



第七、专注执着 不懈学习

俊发倡导全员学习。早在创业之初,俊发就邀请王石出任俊发地产顾问,向优秀开发企业取经,学习先进管理经验及施工工艺工法;陆续派骨干参与“赴日留学计划”,全面学习发达国家先进的工程管理经验;多次派人前往新加坡、澳大利亚、法国、葡萄牙、土耳其等国家进行考察学习,深入学习国际国内行业领先企业经验理念和做法。其次,针对部门岗位技能的不定期专项培训,更是一种常态。



第八、刚正不阿 上下监督

2003年底,峨山会议结束时,某出纳向参会高管检举物业公司总经理和财务部经理私设“小金库”,私吞公司账款。公司连夜彻查,核实情况。一经确认,开除了涉事人员。事后,公司对该名出纳人员,“刚正不阿、

勇敢举报”的正义行为进行了表彰。俊发遵循“遵纪守法办企业 光明正大搞经营”的经营理念,要求全员必须恪尽职守、严于律己,鼓励全员、上下级之间相互监督,发现问题,及时检举,共同维护公司的利益。

第九、品质为先 专一服务

1999年,为服务好俊发业主,创立俊发物业,创新24小时咨询投诉服务、报修限时达到服务、16小时循环保洁服务、专职栋号服务大师等“十大物业基础服务”,满足业主的基本生活需求。随着业主生活质量的提升,以及需求的多元化、个性化,俊发物业创新社区食堂、社区直饮水、社区WIFI、幸福驿站、衣物送洗、鲜奶配送、房屋租赁、公交专线等“增值服务”。

2007年,俊发“俊客会”宣告成立。俊客会搭建起了俊发与广大客户之间沟通与交流的桥梁,成为了俊发了解客户需求,加深与业主间感情,提升业主满意度的有力平台。



第十、善待业主 以诚回馈

2008年,金色俊园由6500元/平米的均价,降到5700元/平米。并向老业主进行全额差价补偿,俊发人认为,俊发业主的利益就是俊发的利益。这一举措,广受老业主赞誉。

2012年,为答谢老业主的多年支持,俊发斥资7000万元,推出了“心行动”。在不动用业主一分维修基金的前提下,对旗下已交付社区的公共照明、道闸门禁、电梯系统、消防系统、景观绿化、公建翻新、休闲设施、安全提升、停车场升级、外墙清洗等十大系统升级,用实际行动提升老业主的居住品质,获得老业主的一致认可和社会大众的广泛赞誉。





用心关怀 凝聚全员力量 永葆奋发激情

——俊发 18 载老员工访谈纪实

品牌部 胡艳芳 谭雅文

近两年来，全国经济下行，房地产的发展也受到影响。面对新形势，众多房企都在谋求变革，寻找突围之路。俊发也从人才、管理、产品等多方面，进行深刻的内部改革。过程中，公司积极反思，总结得失，启发未来。

乔布斯曾说：“一个好员工能顶50个，这并不是说一个好员工，能干50个人的活儿，而是他能影响到很多人。”

企业发展过程中，抓住机遇，调动资源，积极运作，固然重要，但只能创造一个阶段的最大化效益。从企业长远稳定的发展角度来看，一个富有凝聚力、永葆激情的员工队伍，才是企业生存的保障。能否发现人才，留住人才，任用人才，制定出一套完整有效的用人机制，是判断企业是否具有光明前景的标准。

老员工访谈1：创新人才激励机制

人，是企业的根基，也是企业最宝贵的财富。招对人、善用、培养人、激发人，是保障企业稳健长远发展的基础。早些年，公司人员很少，一个人跑三、四个项目，都不觉得累。老员工不计个人得失，公司凝聚力强，人与人之间关系和谐。开盘的时候，全体员工都参与进去，大家一心把公司搞好。

2012年，公司创造了城中村4个楼盘同时挂牌、同时交易、同时倒款、同时办土地证的奇迹。究其原因，首先是俊发能够嗅到市场先机，冲到了前面，和政府部门同仁一起，探讨、摸索和推动政策的落实；其次，离不开员工的团结协作、敢拼敢干。

公司这些年，发展太快，人员流动太大，往往忽视了员工情感的培养，导致员工“归属感”的缺失。我们应该在细节处，给员工更多的关怀，激发出员工奋斗的激情。

前不久，公司发布了一篇文章《1.6亿背后的企

业家精神》，赞扬团队敬业协作、顾全大局、攻坚克难的精神，鼓励全员学习。这一事件的背后，凝聚着许多部门的汗水和心血，为了推进工作，甚至有同事放弃了休假，积极配合进来。这一项目的成功，是多部门无私协作的结果。

在人才培养方面，公司要加强实践培训，比如在“前期”这一板块，导师有耐心地带新人走一遍项目，新人虚心、踏实地跟着学一遍，基本就能熟悉流程，后期只要勤奋，多独立尝试，就能为企业创造价值，这样的人才，才能跟上企业发展的步伐。

现在的青年人易满足于现状，有时还稍显浮躁，不沉稳。在培养接班人时，应选择对公司有感情，不计个人得失，勤奋好学的员工，员工则应把公司当作自己个人的事业来对待。新员工的能力和经历都不是问题，保持良好的心态，懂得感恩才是关键，要明白努力的背后是增值，责任的背后是机会。

老员工访谈2：把握机遇，逆势而行

回顾过去，俊发的辉煌与成绩，首先离不开市场环境的造就，没有好的市场，再好的企业都将受到掣肘，俊发在2009年能够开盘即清盘的一个重要因素就是市场回暖。

2006到08年，俊发大胆布局，逆势扩张，进行了大量的土地储备，市场好转后，俊发迅速把握先机，在其他房企无房可卖时每月一新盘，推盘即清盘，创造了昆明楼市从未有过的推盘速度。

俊发获得成功的另一个重要因素就是核心管理团队的正确领导。翠湖俊园的成功，就是在核心管理团队领导下，整个团队的成功。当时即使处在困境中，也没有核心人员离职，大家依然团结一致，共度难关。

基于以上三点，勇于创新成为了俊发成功的核心因素。从引入第一·太平戴维斯物业管理，到“凤凰新村”旧城改造，从06年香樟俊园以6.9亿拿地成本成为土地市场的黑马，到08年金色俊园大幅

降价、补差价的营销举措，俊发在创新之路上创造了许多第一。





老员工访谈3：寻找标杆的力量

俊发自2008年起创建了单独的项目管理团队，职能线开始由传统的单线型向双线型转变，由于管理团队和员工都善于学习、敢于实践，理论性的东西常在结合公司情况后，被转换为实际可用的内容。当时公司项目管理幅宽不大，流程精简，工作进程易推进，而现在汇报线纵横交错，且频繁变更，导致层级汇报不清，工作对接易发生误差，领导指令较难落实。

2010年下半年起，俊发引进的高管带来了许多新概念，但缺乏相对应的方法，导致与实践很难融合。随着人员的流动，这些未被消化的概念，往往半途夭折。而同时，俊发原有的文化、经验、流程、方法也大量流失。

标杆，为员工提供了努力的方向。过去，公司的每个职能口都有标杆人物，大家的方向是一致的，现在，员工的时间和精力都分散到了繁琐的流程上，难以对专业进行深入地研究，也就难以产生职能口的标杆人物。



老员工访谈4：勇于创新，让专业人才回归专业

勇于创新，是俊发一直以来的核心价值观，第一次推出精装修楼盘“星雅俊园”，第一次在“七彩俊园”推出双大堂，建造了云南第一个纯钢结构5A6E甲级写字楼“俊发中心”，首次为“金色俊园”引入知名的贝尔高林景观设计单位，无不是俊发在设计方面的创新举措，在未来的发展中，俊发也应继续鼓励创新，但同时需加强定力，明确评判标准。

在“品质筑就生活”这一理念的指导下，俊发始终把追求细节放在重要位置。为了完善俊发中心写字楼的建筑结构，公司会同新加坡SAA设计公司，邀请结构专家反复沟通建筑的计算体系，最终在增加斜撑后实现结构落位。绘制“星雅俊园”装修图纸时，所有项目成员积极参加方案修改，不断提出意见进行优化，在加班一周后，最终确定了方案。

对于俊发现在的发展，完善激励机制和决策机制是必要的。员工以前敢于突破，学习的机会也很多，

学到的东西容易落实。现在项目和人员多，管控幅宽大，而冗长的决策机制和体系，以及不稳定的架构，削弱了团队的应变能力，专业人员研究技术方面的时间和精力也大幅减少，但是，专业人才应有足够的时间用于钻研，他们应该回归工作本质，回归到他们自己的专业中。



老员工访谈5：发扬顽强拼搏的俊发精神

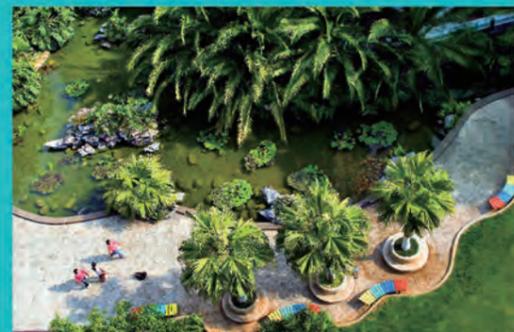
俊发对品质的要求一向很高，在保障房屋质量的基础上，还十分注重外立面和配套设施的完善，每一个环节董事长都会亲自审核。

2010年以前，俊发楼盘公共部分的装修材料，都是业内最好最贵的。直至今日，所有选材，都采用国际、国内一线知名品牌，特别是木质材料，均达到国家E1级环保标准，俊发的大部分楼盘依然坚持使用三菱电梯。为了使客户着眼之处，都能美轮美奂，尽善尽美，公司在做翠湖俊园的绿化景观时，反复修改，不断优化，做了半年多才完成。

俊发核心管理团队的一个重要特质就是顽强，在俊发，方法总比困难多。当翠湖俊园在挖桩环节遇到困难时，管理团队实行现场奖励机制，使施工单位提前20天按质按量完成任务。为了按时完成任务，创始人李俊发先生还曾亲自给运土车冲洗轮胎，每晚到工地检查工程是否达到标准，并想尽一切办法推进项目。

如今，工程师的素质普遍下降，思维习惯较为被动，缺乏全局观，只会片面地思考，机械地执行，而公司在项目增多的情况下，还未形成较好的人才梯队建设，对工程的管控往往达不到预期效果。对此工程

师应该自觉增加理论知识储备，不断摸索经验，改变思维习惯，提高执行能力。



老员工访谈6：剔除落后陈规，延续提升精华

锐意进取的企业文化精神，始终鼓舞着俊发前行。通过大家的奋斗，俊发目前稳定于中国房企百强之内，但我们不满足于现状，未来我们将努力进入到前五十强、前三十强，甚至进入房地产企业的第一梯队。

近几年，由于俊发前进的步伐较快，人员流动大，许多好的内涵缺乏沉淀和传承。针对目前的经营管理状况，公司制定了许多政策措施，但不够系统，并且欠缺明确的标尺；各部门的规章制度也不够健全，员工难以获取公司过去沉淀的精华。面对这一情况，我们应该把现有的东西做好，把现有的制度执行好，把现有的东西归集好，结合工作过程中的实践经

验，不断修订和改进已经固化下来的制度流程，使员工能够去琢磨，去钻研。

俊发当前的管理手段，在某种程度上，已经落后于企业自身的发展速度，一些先进的、系统化的管理措施，对工作的帮助性，已不具备优势。例如项目卡片，本应是公司很系统的一个经营管理动作，在多年使用的过程中应该总结出一套先进的、科学的、有根据的方法，助力于工作的实施，但由于缺乏了系统的支持，项目卡片在某些程度上阻碍了工作进程，并且在大数据时代，手工操作的项目卡片反而显得较为繁琐、低效。好在，ERP系统正在建立，说明公



司已经意识到了这个问题，并积极改进。

为了企业的长足发展，剔除落后陈规，延续提升精华是必不可少的。回顾过去，样板先行、图纸会审技术交底、交房预验收等一系列举措，都对俊

发的品质起到了保障和促进作用，同时还提高了工程效率，减少了不必要的消耗。我们不仅要将这些优秀的传统承续下来，还应该强化监督与执行，并为它注入新的活力，使其与企业的发展相适应。



老员工访谈7：善于学习，迎难而上

俊发这一企业以及他的员工，都有一种积极向上、百折不挠的精神，整个团队学习能力很强。董事长常带员工到国内外的发达城市，与优秀的同行、企业交流，探讨研究他们成功的案例。不断地学习，不断地接受新的信息和先进的管理经验，是俊发快速成长的一个重要原因。

不畏艰难险阻，迎难而上，是俊发在云南成长为行业翘楚的另一重要原因。在遭遇困难，面临行业低谷时，俊发的员工非常团结、非常敬业，董事长每天都会亲自召开晨会、晚会，深度分析各个部门、各个版块存在的问题，分析工程进度和销售情况，分析来访客户成交、未成交的原

因，并且充分关注客户需求，一切工作以客户需求为导向。

在营销提出需求后，项目部及各职能部门都会给予大力的支持，第一时间解决问题。在这一过程中，团队合作，跨部门协调就显得至关重要。但在项目增多之后，俊发在各部门的协调方面有所弱化，效率不是很高，这是我们应该着力解决的一个问题。

一路走来，大家都付出了很多心血，无论是风雨或阳光，欢笑或泪水，都是员工与公司共同经历的，正是这种并肩作战，共同成长信念，支撑着大家勇往直前，并将继续一路奋进。



老员工访谈8：革故鼎新，涅槃重生

俊发之所以从众多的房企中脱颖而出，无疑是因为他能在逆势中坚守，果决地将 2008 年的经济大萧条转化为自己腾空而飞的助力。

当金融危机、资金链脱节等困境发生时，俊发反其道而行，完成了香樟俊园、金色俊园等楼盘的建设。2009 年经济回暖，国家政策好转，市场逐渐恢复活力，但那些在经济危机中一心规避风险的房企此时已经无房可卖，而俊发的房子却刚好到了可售的阶段，于是一卖就火，一下子就冲破了 60 亿，在业内崭露头角。

但机遇中所蕴藏的难度也是难以言喻的。2008 年我们第一次与明源全面合作，当时的负责人十分担心下一个节点进度的款项能否支付，施工单位也在担心工程款项能否如期到达，很多人都猜测金色俊园是否会成为烂尾楼，在这样严峻的形势下，俊发员工自发地在金色俊园批量买房，有些刚工作一年的学生兵，也在公司提供首付借款的情况下，购买了金色俊园的房子。同时，这一行为也给市场注入坚定的信心。俊发之所以能冲破重重阻碍走到今天，正是因为俊发源源不断地为俊发注入坚实的力量。

俊发在最困难的时候依然执着挺立，是因为我们坚守对消费者的承诺、对客户的承诺。俊发一直坚

持 18 个月交房，并在大多数时候都会做到提前交房。2008 年，在房企集体陷入困境时，我们不仅没有停下工程建设脚步，还加大了开工量，也是出于我们对客户承诺的坚守。

2009 年我们达到了 60 亿销量，2012 年开始我们还突破了百亿，此后我们就开始下滑，并且暴露出许多弊端。对于这一问题，市场因素有一定的作用，但人力因素也是一个重要原因。从 2004 年到 2012 年，俊发的高管团队甚至中层的很大一部分，都是跟着俊发一起成长起来的，他们把俊发的工作当作自己的事业。而现在，新员工对公司则缺乏这种主人翁意识。

我们总是要勇敢地蜕变才能获得重生，基于市场现状以及公司目前的发展状况，我们首先应该提升用人机制和激励机制，并且政策应相对偏向老员工，以此让新员工看到自己的未来。其次，公司的制度、流程、组织架构应保持相对稳定。然后，我们要充分发挥特长，把刚需高层产品做得更加精致，在保住根本的前提下进行平稳的扩张。最后，我们应该把握潮流的方向，积极探索“互联网+地产”的发展之路，在内部挖掘这方面的人才，并重视品牌对俊发的影响力。





老员工访谈9：想清楚，你要什么？

“企业需要什么？”
“员工需要什么？”

一、企业思考篇

培养员工认同感、归宿感

九十年代，公司刚起步，员工很少，但人均产值却很高。那时的规章制度、管理，都远远不及现在规范、完善。现在人多了，人均产值却大幅下滑。这里面很重要的一个原因，就是“人”出了问题。

这些年，用人机制较为机械，很多人进来，很多人出去。这种“打蘸水”的人才流动情况，对企业、对个人的长远发展，都非常不利。对于个人来说，别人说俊发好，你就来，觉得荣耀；受不了挫折、委屈，你又走，还带着一串负面情绪，给公司带来很多负面的舆论。对于企业，员工需要培养和引导，给他们讲讲过去的俊发人是如何付出的，俊发的历史文化是怎样的，俊发人应当具有的品质是什么，而这仅仅是前提。平时工作中，企业要给予员工更多细节关怀，用心与员工交流，增强员工对企业的认同感和归属感。

激励奖惩，重中之重

企业不断发展壮大，人的作用，就会显得越来越关键。因此，奖惩制度一定要跟上。“重奖轻罚”，让员工勇于创造，敢于犯错，把员工的凝聚力、向心力激发出来。凝聚力提升了，敬业精神自然也就更强了。

同时，要与员工多分享价值，分享奋斗的过程、成功的经验，分享企业发展史，分享独到的观点和看法，真正将公司的企业文化、团队精神传承和发扬下去。这对打造一支“战斗力强”的团队，保障公司未来长远稳健的发展，非常关键。

管理扁平化，提效提速

公司一直提倡，管理要扁平化，提高审批、决策效率。而实际上，我们很多流程，牵制了我们的办事



效率。原本十分钟、二十分钟就能办理的，一定要通过流程，走一天两天，一月半月。我们内部都出现这样的问题，还如何与外部单位打交道。2008年起，我们实行扁平化管理，没有那么多环节。办事效率高了，大家也有激情和干劲。

管控结果，过程让员工大胆去做

“白猫、黑猫，抓住老鼠就是好猫”，这是邓小平改革开放时讲的话。鼓励特区人民大胆去干，不要有心里包袱，只要能创造收益，发展经济，改善民生，就勇敢去做。

我们企业也需要这种魄力，过程中，让员工充分发挥自己的创意，大胆去做，别用自己的意识捆住员工的双脚。

同时，人非圣贤孰能无过，只要员工是为公司利益着想，而非谋私利，他的精神和行为就应该得到支持和鼓励。才能让全员拧成一股绳，敢拼敢干。

二、员工思考篇

你为公司创造了什么？

你能为公司创造什么，这是员工首先应该思考的问题。我刚到公司那会儿，每月800元的工资，什么都肯干。做“翠湖俊园”项目时，大雪天，一边谈判拆迁，一边挖土；在挖学校门口20米深的土坑时，为了保障孩子们的安全，公司全员去现场支桩、围挡，齐心协力，没人抱怨。换做现在，你会去干吗？

我们要学学国外，学学日本、泰国。比如泰国按摩，从父母、儿子、女婿，几代人都在做，所以这种手艺，驰名海外；日本人，精攻工艺，独具“匠心”；他们成功的共性，都是专注，他们知道他们在干什么，他们要什么。而我们很多人，今天看见别人卖房好卖，就去卖房子；明天看见滴滴赚钱，又全去开滴滴。一生到老，始终在疲于奔命，沉淀不下来，什么都想干，什么都干不精。

戒骄戒躁，把专业发挥好

截至到现在，我换过两份工作。第一份干了10年，第二份干了22年。我知道我要什么，那就是把工作做好。这种心态，使我能够坚守岗位，而不浮躁，且能踏踏实实地把专业发挥得更好。这一路上，虽然看似平淡，但其实一直在积累和成长。

现在很多员工，特别是青年人，往往不知道自己

要什么。正是这种犹豫和徘徊，使他们无法全身心投入到自己的工作中，做出更多的创意和成绩。

感恩俊发为你铺垫走过的路

有些企业家，鼓励年青人、员工去创业。当你激情似火地去了，才知道其中的艰辛，看着自己多年用汗水和时间换来的积蓄，一点点付给自己的员工，才顿时醒悟，想再回到公司，重新开始。

有员工，在工作中受了委屈，愤然离开。去其他公司做了项目经理，项目副总，升了职，提了薪。却传播俊发的负面信息，传递个人负面情绪，给俊发的发展带来负面的舆论环境。我想你忘记了，你前面走过的路，是俊发给你铺垫的，我们应该要心怀感恩，感谢这个公司。

在职的员工，更要珍惜眼前，充分应利用好俊发提供的资源和平台。举个简单地例子，我不是做销售的，但因为我是俊发的员工，我身边的亲戚、朋友、朋友的朋友，都来找我买房子，他们信得过我，因此我为公司创造了8000多万元的货值。而这一切，基于俊发拥有这么多优质的项目。这就是公司给你的资源，给你的机会。而对于公司来说，也应有实实在在的奖励措施，且要执行到位。试想如果公司员工每个人的人均产值都如此之高，对公司发展的推动作用有多强。





ELEGANT
APPEARANCE
风采

曾经的每日一记

流程信息部 林巧丹

曾经的自己，会写每日一记，曾经写满了一篇又开一篇，写了一年又一年。每一行文字记录着每一日的经历和心情。简短的一句话，需要经过情感的酝酿、每日生活的总结及对文字的斟酌后形成相对能见人的文字发表出来。每日这一小句的坚持，逐渐变成了习惯。

每日一记大约开始在2010年初，因为突发奇想要记录自己的生活日常。可每天写一长篇日记嫌累，不写又没记录空落落的，所以就想着写个一句话的日志也好过不写吧。因为每天只写一句话，所以就斟酌着尽量简明扼要地概括、提炼闪光点进行记录，形成总结性的语句。有些不太好意思表露的事情，就用模糊的语句进行概括。就这样一小句一小句的拼凑起了每日一记，挺有意思的。渐渐地我的空间好友们都觉得好玩，也跟着我开始写起了他们自己的每日一记。于是，写自己的，看别人的，别人看你的，相互督促，一起坚持，感觉很好玩。

后来，应该是坚持了三四年，某些原因中断了。不管怎么说，那三四年的每日一记，记录了多少悲悲喜喜，像散落的珍珠，哪天回想往事还能拾起来串成串。弹指间，好几年。但往事并不如烟。

最后，给大家看一些每日一记的节选。愿我们都活在当下，记录当下，记录的过程也是自省的过程。

《每日一记》节选

12.4

银花说：你离不开石油，我离不开你，这就是命啊！看了他们一家人折腾了36集，到最后听到这句话被感动了！这辈子遇到这样一个人多不容易！

11.13

Broken sisters said, we need live with a dream. 有梦想的生活，而不是日复一日地重复着昨天

8.23

美得恰到好处，绽放还是要收敛？

8.24

忐忑的归程，幸而有惊无险……

7.8

原来爱情真的可以是一辈子的事。相濡以沫，携手走天涯。对很多人而言，旅行最大的收获是爱情，有了爱的人，哪怕没有一帆风顺的路，却有永远走下去的路。向花甲背包客致敬！希望有情人也能像他们一样，年老的时候能带着老伴环游世界，手牵手健康康一起走下去。

6.14

每天都出一身汗，多些运动！多点健康！

时光如梭 岁月变迁

总裁办 杨丽

6月，又是一年高考季的来临，看着街上穿着校服、背着书包的学生匆匆走过，仿佛八年前参加高考的场景在眼前浮现。犹记得2008年的高考数学题目因为题型新颖，有的同学参加数学考试时边哭边做题，更有甚者在考试结束后嚎啕大哭。

11年前，一个沉闷的下午，我在父母的陪同下走进了美丽的校园——大理一中（前身是西云书院），在这度过了我人生中最重要的三年。有时，在桂花树下，捧着书；有时，在亭阁中，边喂鱼儿边闲聊；有时，在林荫小道上，朗诵李阳的疯狂英语。

毕业后，我仍然时常回学校走走，看看我曾经生活过的地方。前两周，我又来到了曾经十分熟悉的地方，走在古朴的街道上，物是人非，曾经熟悉的一切的一切，现在却变得亲切而又陌生。曾经的我可以对洋人街的事物如数家珍，哪家又上新品了，哪家又换老板了，哪家门口又在表演了等等……如今，我以一个游客的身份，来欣赏古城的婀娜多姿。

时光如梭、岁月变迁，一切事物都是在不断变化中，但不变的是我们的记忆，是我们的经历以及自己的那点执念吧！

化石猎人养成记

营销中心策划部 吴世宏



说起化石，相信大家脑海里的第一印象都是著名的“禄丰恐龙化石”，以前见过的各类化石都是在博物馆，一定没有想到我们身边就存在着很多化石。

一个偶然的机会，我了解到关于“化石小猎人”活动的信息，脑子里画了无数个问号——真的能自己挖得到化石？经过咨询，朋友兴奋地告诉我确实如此，而且基本都是三叶虫化石，他已经挖到了一些。回到家将这个好消息告诉宝贝，没想到小家伙也很好奇，兴致勃勃的嚷着要去，想体验亲手挖到化石的喜悦！于是，宝贝成为那次“化石小猎人”活动中年龄最小的一个小朋友。

拿上地质锤、穿上防晒衣，戴上护目镜和口罩，变身化石小猎人。当我们去到挖掘现场的时候，看着斜坡上被挖碎的石块堆，我质疑的念头仍未打消——这地方能有化石？活动老师进行了简单的讲解和示范后，我们就开始了行动。当我们敲开那一层层石头，第一次惊喜的发现三

叶虫化石时，激动、开心、意外溢于言表，即使只是一根小小的触须，宝贝也是兴奋极了，因为这可是5亿多年前的地球居民啊！大自然总是能带给我们太多太多的惊喜，谁能想到在那样一个山坡上，那些不起眼的石头里埋藏着成千上万个化石呢？

第一次挖掘，我们收获了8个化石，有的是三叶虫的身体、有的是触须、有的只是一个头部，但都让我们觉得如此兴奋。以前对三叶虫的了解仅限于知道这是非常古老的地球生物，回家后便赶紧上网查阅。三叶虫是寒武纪（距今5.6亿年前）出现的最有代表性的远古动物，5亿~4.3亿年前达到发展的高峰，至2.4亿年前的二叠纪完全灭绝，前后在地球上生存了3.2亿多年。它是一种生命力极强的生物，主要生活在远古时代的海洋中，因为背甲为两条背沟，纵向分为一个轴叶和两个肋叶，因此名为三叶虫。三叶虫灭绝之后1亿多年，才出现了大家最熟知的恐

龙。三叶虫一共有1500多属，1万多个品种，在我国被发现的有500多属。云南区域在寒武纪时期曾经是海洋，经过上亿年的地质变化形成了现在的样子，三叶虫化石大多保存在质地细致的石灰岩或页岩中。

昆明及其周边的安宁（环形蠕虫）、海口（鱼化石）、武定等地都有化石的存在，属于“澄江动物化石群”。在寒武纪时留下的海洋生物中，最著名的要数在澄江帽天山发现的约2米长的“奇虾”化石，这些化石对中国甚至世界的古生物研究都起了重要的作用。

虽然发掘现场条件很差，而且挖化石又是一件很枯燥的事情，需要不停地敲碎石头，有时经过一番努力并没有化石的身影，即使是敲出来的化石也有很多是不完整的，但宝贝仍然乐此不疲，她能沉浸并坚持，已经是一个很大的进步了！看着她对此非常感兴趣，此后我又多次带她去到挖掘地，进行化石的挖掘。挖出来的化石有些还需要修复，要将覆盖着的部分精心修去，露出更完整的虫体。宝贝在此过程中也慢慢学着观察化石，经常自告奋勇来完成这项工作。与此同时我也极力保护这些可爱的化石精灵们，很多修复工作都是我们母女俩共同完成的，我还特意对这些修复好的化石制作了精美的“房子”。

通过查阅资料给每一块化石都做上了标记，力求把它们分得更细更标准，为它们专门开辟了一个展示区，好让它们展现得更完美。想想第一次带宝贝去挖化石，仅仅只是抱着一种去玩的心态而已，没想到我和宝贝对化石的热爱已远远超过了当初的预期。甚至我还在车里备好了地质锤，常常在路过一些边坡土岭时，特别是有挖掘机施工的山坡处，



我们都下来看看是什么样的地质层，有没有化石，再拿出来锤子敲上几块。周末只要稍微有空，都得去挖到天黑才走。朋友们都戏称我得了化石病，而且还病得不轻！现在我们俩已经把挖化石当成了一项业余爱好，宝贝在幼儿园里经常很自豪地跟小朋友们说，我家有好多好多化石，都是我和妈妈挖到的！俨然一个小小的“化石学者”啊！

大自然总是给我们无限馈赠，和无时无刻的惊喜。偶然的机会让我们接触到了化石，并且爱上它，对于我们来说真的有些不可思议。这样的机会可能转瞬即逝，所以我和同样热爱化石的几位朋友利用休息时间加紧挖掘，为了寻找到更为集中的化石分布点。能把这些几亿年前的古老生物遗体保留下来，对于我们来说，也是一种小小的成就和骄傲吧！同时，也能让宝贝更多的接触和热爱大自然，拥有更多快乐和美好的童年回忆！



工程的品质控制管理

——精细化管理是本，强化执行力是根

■ 助理土建工程师 岳龙

作为一名学生兵的我，在2016年这个春天，怀着对房地产行业无比的热爱，非常荣幸地走进了俊发地产。此时，也正值俊发破茧成蝶，艰难蜕变时刻，“分娩”的过程是痛苦的，“新生”的希望更让人欣喜。在五年计划中的开局之年，无论是年初李总的“十大精神纲领”，还是公司管理结构的优化，都是在此元年为公司今后发展打下的基础，定下的调子。另一方面，作为土生土长的云南人，能看到，不！应该是能参与到本土地产龙头企业由区域走向全国，而感到深深的自豪，但任何的目标的实现都需要一步一步走出来。现就从一名助理土建工程师，在实习的基础上提出一点自己的浅薄认识。

工程板块作为房地产开发中的重要一环，是产品的直接制造环节，最重要的职责便是品质的保证，它是一个公司的核心竞争力，是品牌效应的基石。“品质筑就生活”的理念一路鞭策俊发走到了今天，拥有了如今的行业地位。

公司从6月开始正式实施“施工标准化操作”，分别从不同的8项分项工程出发，规定了规范标准、施工工艺、误差控制，从而对产品质量进行有效的品控管理。施工标准化作为公司层面精细化管理的一部分，在落地实施阶段更应该注重人的精细化管理。首先，培训公司标准化是必须的，让一线的工人知道怎样做，让管理人员知道按怎样的标准作为检查。其次，让施工标准化成为工人及管理人员绩效考核的一部分。如：模板工程是否存在钢木混搭，对拉螺杆是否间距500mm，钢筋工程是否存在跳绑，马镫数是否配够。对于管理人员的标高控制是否准确，放线定位是否有位移。这些重要的品控因子都应纳入考核中，并进行量化考评，每一项的考核都应有量化资料备案，最终成为项目品控评价的依

据。品控的重点应该是保障前期工作的完整度，而不是后期的修补和追责。最后，标准化工作的实施，需要项目不同人员之间的通力配合，强大的执行力便成为关键。完善的评价体系和科学的奖惩制度能有效提高工作人员的积极性与执行力，以施工标准化为依据，细化考核到人，按照项目不同关键节点。如地基工程，主体工程，二次结构，抹灰工程等分别进行考核，项目结束进行总评，以考核结果打分来进行相应奖惩。管理人员可以用类似的方法对不同班组进行考核，最终形成五指合拳，1+1>2的效果，形成公司建造高品质产品，为自己创造高收入这样一个良性循环的工作氛围。

品控的管理，精细化是本，执行力是根。而精细化的重点是明确权责，责任到人；执行力的核心便是实事求是。以上都需要完善的企业管理制度作为支撑，优秀的企业文化作为引导。

俊发，你虽然不完美，但一直在路上，我愿陪着你，风雨同行，不忘初心！



品牌部 谭雅文
光影中燃起未来的幻梦



助理土建工程师 寇秀峰
钢铁的力量

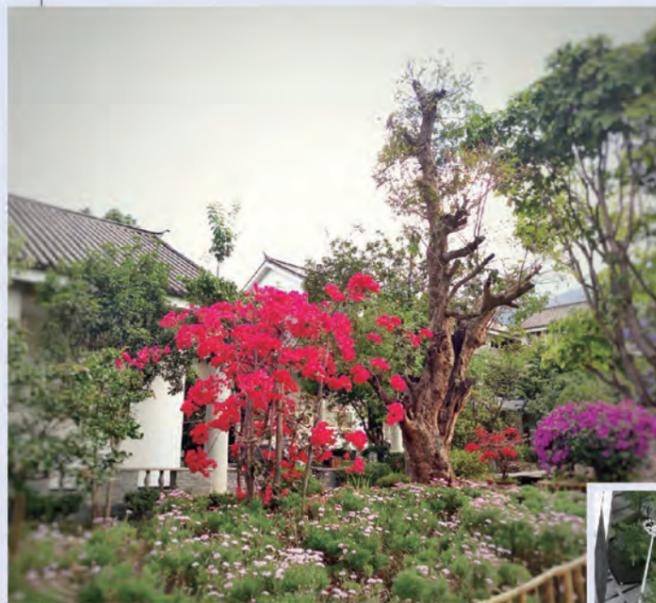


总经办 李琦
雨后彩虹



品牌部 郝冬雨

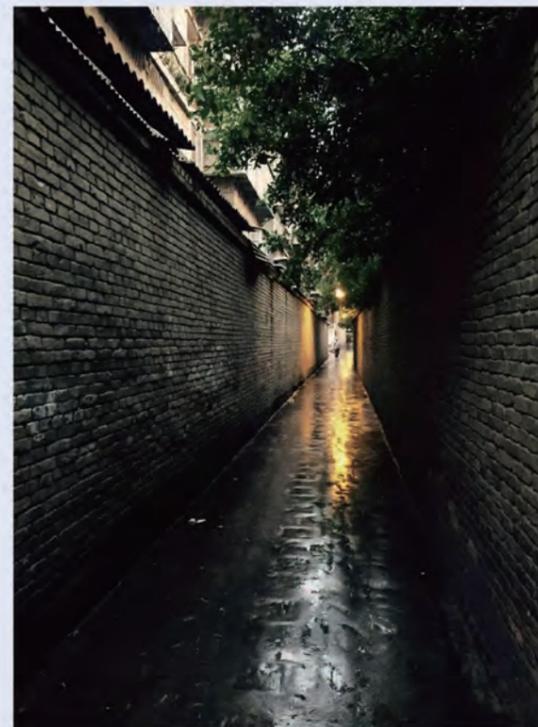
苍山下,洱海边,大理滨海俊园



让时间静止



雨后俊发中心楼下



街头巷尾 黑暗对面是光明 光明后面是阴影



离原上草,一岁一枯荣。
野火烧不尽,春风吹又生。



日照金山

内业工程师 武文丽



我们称之为路的不过是彷徨



我们的信仰战胜了我们的恐惧



HAPPY BIRTHDAY



JAN
HAPPY BIRTHDAY

1. 号
胡进伟
工程外联部
建党节

2. 号
甘晓燕
行政人事部
刘正龙
寿之眼大项目

3. 号
陆丽君
设计部

4. 号
马迪
景观设计部
邹朝辉
昆纺星光金景大项目

5. 号
沈熙雯
销售管理部
王睿
贵阳滨湖俊园项目
杨莉
盛唐城项目招商
范黎
投资拓展部

6. 号
白光露
大理项目
张玉
营销部
杨菊芬
俊发城项目

7. 号
浦恩涛
嵩明项目
小暑

8. 号
吕金
贵阳俊发城项目

9. 号
马家平
大项目职能部

10. 号
郝冬雨
品牌部
赵慧虹
七彩俊园
王学晓
大项目管理

11. 号
杨昌吉
销售管理部
李林珊
销售管理部
毛洁
前期管控部

12. 号
孙博
九夏云水项目
杨四麟
流程信息管理部
张磊
海东别墅项目
赵顺红
成本预算部

13. 号
杨心琦
工程部
任伟琴
资金管理部

14. 号
杨德宝
工程管理部

15. 号
邓亚君
财务部
丁惠玲
销售管理部
陈麒百
海东别墅项目

16. 号
朱晓琳
研发部
彭威
行政人事部
尹凌
设计管理部

17. 号
杜晓霖
嵩明项目

18. 号
杨益新
金尚二期
李昶红
核算管理部

19. 号
钟练
财务部

20. 号
张素琼
俊园花城项目
朱咏梅
成本采购部

21. 号
王天飞
滨江项目
吴希雄
行政部
吴朝刚
工程部

22. 号
彭阳
核算管理部
王勇
成都地产公司
大暑

23. 号
赵益龙
大理项目

24. 号
章峡曦舟
核算管理部

25. 号
26. 号

27. 号
王祥
工程管理部
徐丽
高管

28. 号
郭仕祥
海东别墅项目
洪虹
俊发城项目

29. 号

30. 号
王文义
时代二期

31. 号
曹巍
河畔俊园项目
杨宾雁
滇池ON项目