

# 渝万简讯

第14期（总第014期）

中交二航局五分公司渝万铁路项目部

2014年11月28日

## 本期内容导读

### ★ 综合新闻

- ☆ 分公司常务副总工陈超华带队对渝万铁路项目部进行质量检查
- ☆ 加强沟通 促进发展
- ☆ 五分公司渝万铁路项目部参加当地政府举办的篮球运动会
- ☆ 王兴琴荣获武汉市总工会“中国梦、劳动美——我的安全家园”征文活动优秀奖

### ★ 生产动态

- ☆ 洒谷冲双线特大桥下构工程完工
- ☆ 五分公司渝万铁路项目工程进度情况

### ★ 项目党建

- ☆ 《知而行之、文而化之，以高度的文化自觉积蓄企业发展的新能量》——公司董事长、党委书记蒋成双在2014年思想道德与企业文化建设工作会上的讲话
- ☆ “让绩效说话”在项目落地的实践与思考
- ☆ 渝万铁路项目开展向陈维同志学习活动

### ★ 文化天地

- ☆ 共享后的一点感想
- ☆ 观影《超体》有感
- ☆ 音乐伴侣
- ☆ 此生学霸常相伴

# 分公司常务副总工陈超华带队对渝万铁路项目部进行质量检查

2014年11月21日，分公司常务副总工兼总工办主任陈超华与技术中心主任孙晓伟等一行莅临渝万铁路项目进行质量检查。

陈超华同志在检查会议上，分别从现场工程量、系统的录入、质检的制度、计量器具和竣工资料五个方面对项目部质检部的管理工作做了细致地总结，同时也从施工日志、施工总结、信息化管理、图纸和规范等方面对工程部提出了要求，并建议技术人员加强学习相关文件和管理办法，熟悉工作程序。

最后，陈超华对渝万铁路项目部质检部和工程部的管理工作给予了高度肯定，并鼓励大家在项目攻坚战中继续保持良好的战斗状态。

[摄影/报道 颜正峰]

陈超华主持会议



项目经理关成元出席会议



▲ 项目部全体技术人员参加了本次会议并认真记录总结

# 加强沟通 促进发展

## 五分公司渝万铁路项目部参加当地政府举办的篮球运动会

为进一步加强与当地沟通，促进企地和谐发展，11月25日，五分公司渝万铁路项目部青年员工参加了垫江县周嘉镇2014年第二届篮球运动会。

本次活动由周嘉镇人民政府举办，共8支球队参赛。其中本土组建球队7支，分别是：周嘉政府代表队、周嘉医院代表队、周嘉群益居委会代表队、周嘉小学代表队、垫江四中代表队、垫江二职中代表队。而另外一只球队则是由五分公司渝万铁路项目部青年员工组建的球队——中交

二航局代表队。

项目部党支部书记赵振宏应邀出席了本届篮球运动会的开幕式，并观看了代表队的球赛，团支部则号召项目部女青年组建了啦啦队，现场为自己球队加油助威。

本次活动进一步巩固了项目部与当地政府及各单位之间的合作关系，营造了良好的企业氛围，为今后在周嘉镇的各项工作的开展奠定了良好基础。

[摄影 张晓琳 / 报道 颜正峰]



项目部代表队在比赛中



## 王兴琴荣获武汉市总工会“中国梦、劳动美——我的安全家园”征文活动优秀奖

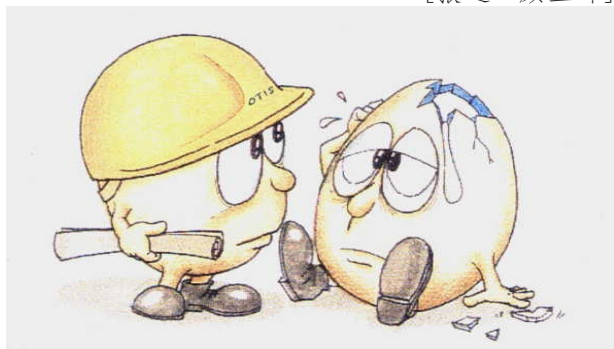
为进一步加强安全文化建设和管理工作，增强职工安全意识，营造“关爱生命、关注安全”的良好氛围，分公司工会根据上级有关通知要求，在职工中开展了“中国梦劳动美我的安全家园”征文活动。

在本次征文活动收到的10篇征文中，渝万铁路项目部王兴琴同志撰写的《“戴”而不“怠”》荣获优秀奖。

王兴琴在获奖文章中，从“安全帽不是戴给别人看的”、“安全要学会居安思危”、“安全不是搞形式主义”、“别让惰性害了自己”四个方面阐述了安全管理在生产中的重要性，同时呼吁企业员工加强安全

意识、不断学习安全管理知识，并落实到实际当中，从小事做起，从每一次到施工现场佩戴安全帽做起，真正做到“戴”而不“怠”。

[报道 颜正峰]



# 洒谷冲双线特大桥下构工程完工

11月12日，二分部洒谷冲双线特大桥16#墩身浇筑完成，标志着该桥下构施工全部完成。

洒谷冲双线特大桥长600.694米，共有桩基137根，承台19个，墩台19个。大桥桩

基施工全部采用旋挖钻钻孔施工，桩长7.5~12.5米不等，桩径全为1.25米，大桥桥墩为直墩，墩高1.5米~20米不等。桥台全部为空心桥台，台高为5~8米不等。

[报道 张晓琳/侯贝贝 摄影 杨路遥]



洒谷冲双线特大桥下构工程



# 五分公司渝万铁路项目工程进度情况

渝万铁路项目部已进入收尾阶段，尽管当地气候逐渐降温，但前场施工却如火如荼地进行着。截止11月24日，二分部工程量完成情况为：

## 一、桥涵工程

桩基已全部完成，共计1694根；本月完成承台5个，开工累计完成253个；本月完成明挖基础2个，开工累计完成59个；本月完成墩台9个，开工累计完成305个。框架涵开工累计640.81m。

## 二、路基工程

路基挖方已全部完成，共计136.4585万方；

本月路基填筑完成12281方，开工累计完成232464方；单向水泥搅拌桩已全部完成，共计81495m；多向水泥搅拌桩已全部完成，共计83848m；本月完成锚杆框架梁523.9方，开工累计完成10671.7方；本月完成混凝土防护1271方，开工累计完成20897.9方；本月完成挡土墙2233.2方，开工累计完成45118.58方。

## 三、隧道工程

罗家湾隧道已贯通，尹家湾隧道已贯通。

[报道 侯贝贝 摄影 孙敏]



栗家湾连续梁施工现场

# 《知而行之、文而化之，以高度的文化自觉积蓄企业发展的新能量》

——公司董事长、党委书记蒋成双在2014年思想道德与企业文化建设工作会上的讲话



一个多月前，中交集团暨中国交建第二次党代会胜利召开，一幅开启率先建成世界一流企业新征程的壮丽画卷，在每一个人面前赫然展开。在这幅画卷里，不仅“五商中交”战略及一系列配套措施的辨识度更高，开局良好，而且，“产文结合”的理念更加鲜明的凸显出来。在党代会的报告中，刘起涛书记深切地指出：“文化要素已经成为产品竞争力的核心要素，文化素质已经成为领导者和员工的首要素质，文化优势已经成为企业发展日益重要的软实力优势。因此，要把企业文化建设作为提升综合实力和市场竞争力的重要内容，做好‘产文结合’这篇大文章，为企业转型发展提供强大的精神动力和文化支撑。”很显然，刘起涛书记的讲话和中交集团暨中国交建第二次党代会精神，为我们这次会议注入了新的动力。当然，这次会议并不是应时应景临时召开的，而是经过了长时间的准备，选择了一个相对合适的时机。这个时机，一方面是凭借集团暨中国交建党代会的强劲东风，另一方面是正值本届公司领导班子履新一年当口的当口。我们有必要对公司的文化状态进行一次全面总结和审度；从文化的视角，对公司的战略、管理等发展状态进行一次冷静的观照和辨识；进而用“灵魂”的进一步修炼，来支持企业的转型升级和百年二航梦想。刚才，继生同志就公司的文化状态和下一步的工作任务，向大家作了详细的报告和布置，世峰同志也发表了一个很好的讲

对此我都完全赞同。在这里，我谨代表局班子，郑重地向多年来辛勤耕耘在二航文化战线上的同志们，和所有为二航文化建设付出努力、取得成绩的同志们表示衷心的感谢！

下面，我想就几个亟待高度重视并积极践行的基本理念再作些强调，谈点意见。

## 一、关于“文化大纲”和“十个让”。

二航局的文化发展大纲，从2003年颁布至今已经十余年了，本次会议前已经进行了两次修订。尽管两次修订均有过补充、调整和更新，但幅度并不大，这充分反映了广大员工对二航文化基本理念的认同和践行的有效性。这也符合一个规范的企业对待文化应当持有的严谨态度。本次会议正式将“行文化”确定为二航的文化品牌，并写进“大纲”。“大纲”对行文化的核心内涵作了四个层面的解读，使广大员工对二航文化有了更加提纲挈领的认知和把握，也增加了大家对二航文化的辨识度和亲和力。这样，我们在二航文化建设、展现品牌价值中又迈出了很有意义的一步。

今年年初，我们还提出“十个让”的管理理念，在公司上下引起了强烈共鸣。它掷地有声的词句，激发了广大员工对企业新改变、新气象、新目标的殷切期待；它真切的呼唤，反映了大家对企业管理再精细、再升级的强烈意愿；它切中肯綮的表达，使大家进一步洞悉了企业的隐性病痛和潜在病灶，以及需要持之以恒、渐进调理的根治疗法。

所以，我们将“十个让”确定为“行文化”建设的基本目标。当然，“十个让”的提出，更是出于对中国交建“五商中交”战略的呼应和二航自身定位的考虑。“五商中交”战略作为催化剂，催动了“商”文化理念的“顺产”，并作为一个强力支点，撬动了中交系资源的深度整合。在这样新的文化语境和战略环境中，二航局的定位将会发生新的改变自然不在话下。除了在既有“工”文化中亟待注入“商”文化元素，在一定程度上解决好“铸商魂，练商能，育商人”的问题外，首当其冲或愈发凸显的就是要进一步炼好内功，成为中国交建“商道”运作下“商术”层面的强力支撑，干好活赚好钱才是我们的硬道理。而“十个让”正是我们必须修炼的“内功心法”：就是要在执行力上不打折扣，“让规则落地、让成本还原”；就是要在奖惩力上敢动真格，“让绩效说话，让监督有效”；就是要在认知力上积极健康，“让文化升级、让风险受控”；就是要在精神力上昂扬向上，“让思想阳光、让激情飞扬”；就是要在驱动力上勇于担当，“让业绩更优、让员工受益”。

肖书记在报告中强调了“有温度的二航”，我很赞同，本来我在讲话中也要谈及这个话题。这是我们下一步企业文化建设的重点之一，即在加大制度文化刚性执行力的同时，进一步彰显企业的人文情怀。

那么，“十个让”和《行文化大纲》是个什么关系呢？一言以蔽之，“十个让”是《行文化大纲》的精编版，是基于现实需求对“大纲”一些重要理念的强调版，是从形式上对“大纲”体系更为生动的表述，是从内容上对“大纲”精神更为凝练的概括。换句话说，如果没有十余年来广大员工对“大纲”文化理念的认同，也就不可能出现“十个让”一经提出便响应者众的可喜局面。

## 二、关于知而行之，文而化之。

把这句话作为我本次讲话的主标题，不是为了之乎者也，故弄玄虚，正是想表明这句话就是我本次讲话的重点，是特别想强调的一个理念。

所谓知而行之，管理大师彼得·德鲁克说过“管理是一种实践，其本质不在于‘知’而在于‘行’”。的确如此，管理的精髓既在于“知”，更在于“行”，重在知而行之。

所谓文而化之，文，直白地说就是一种美好的理念；化，就是改变、化成。把一种美好的理念付诸于行动，就是文而化之。

二航局60多年的发展史，尤其是近十几年的企业文化建设史，就是一个不断知而行之、文而化之的进步过程。如果没有开疆拓

场的当年，就没有多极生存的今天；如果没有“科技领先”的大胆，就没有建桥品牌的惊艳；如果没有“管理一流”的超前，就没有企业系统的规范……凡此种种，正是企业一个个追求更替一个更高的追求，一个脚印更叠一个更深的脚印，才使得我们不断接近百年二航的宏伟目标。

但随着企业大量的显在问题被解决，一个个显性病痛被治好，企业已然站在一个新的发展平台。与之相适应也搭建了企业更加严密的组织管理架构，建立了更加严谨的管理体系和制度，也有了新的更加美好的理念追求，向着更高的管理发展目标迈进。也就是说，所谓“知”的程度加深了，“行”的难度加大了；“文”的愿望更高了，“化”的压力更大了。比如说，近十年来，二航局自加压力，包括借助外脑进行管理体系再造、升级，一步一步拉动企业管理规范、上层次。时至今日，我们可以自豪地说，二航局真正拉通了从文化大纲、管理大纲、单元手册、项目（部门）职能、岗位职责一套完整的管理体系。从理论上说，文化大纲的理念是传递到每一个岗位的，企业战略的诉求是分解到每个人身上的。然而谁又能说清这些个“知”究竟在多大层面上被“行”了呢？“行”的效果是否真的满意了呢？“行”的潜力和主观能动性还有多大呢？还比如，我们的文化大纲关于理念的设置一般包括两层意思，一部分是既有的文化存在，就是已经被文而化之的；一部分是正在追求的，而这一部分追求的文化理念如果迟迟得不到广泛践行，也就是文而不化，那它就不属于二航文化的范畴，就只能沦为一句空洞的口号。

十年前的文化大纲就赫然写着“规则为先”，时至今日，我们仍然还在强调“规则落地”！当然，这绝不是说，我们的企业管理的规则都没有落地。应该说，落地的是主要的、是大部分，不然就没有二航局今天的样子。而没落地的尽管从量上看是小部分，甚至是隐性和潜在的，但它与一个高品质成熟企业的追求是格格不入的。因为它的存在，我们给企业目前的肌体下了一个亚健康状态的定位，也就是说，它看上去并没有什么显性的疾病，甚至还过得不错，但确实不够硬。有着气血不够充盈，经络不够畅通，维护不够科学的亚健康特征。

这的确是摆在我们面前的一道难题，难就难在治与不治的紧迫感能否有那么强？难就难在革除陋习、养成良品的耐心能持续多久？难就难在制度的锐化，抵挡不住执行的润化；机制运行的敏感性，经不住一个微小环节的随意性。但是，作为一个负责的领

导集体，这道坎我们得过！一年不行三年，三年不行五年……只要我们坚持不懈的，正向调理，敢于正视病灶，敢于直击要害，不满足于头痛医头脚痛医脚，而是进行系统性思考，综合性治理，课题式突破，二航的机体就一定会更加健壮起来，广大员工也就得到企业更有力的庇护。

君不见，新一届党的领导集体已经在这方面作出了很好的榜样！仅就反腐败和治理公款消费来说，难度有多大，触及的利益有多深，涉及的范围有多广，我们每个人心里都有数。可是，归根结底，动真格才代表最广大人民的根本利益，才符合共产党的根本宗旨；而只是作样子、闹闹动静，终将养痍为患，酿成大祸，甚至亡党亡国。所以党中央多次强调，这已经是一场输不起的战斗。反腐败关键在行动！也就是关键在知而行之、文而化之。三、关于深度融合和彰显特质。

为适应国内外宏观经济环境的变化和企业自身发展的要求，更为率先建成世界一流企业，中国交建确定了打造“五商中交”的战略规划，并作出了“改革创新调整提升”的一揽子布局，这是对中国交建的由来及现状的深刻剖析而得出的精确判定，是基于对未来发展全面审度和高端定位而进行的顶层设计，一年多来的实践也证明了这一点，而且让我们更加清楚地看到，新的发展战略向“集而团”、“团而集”的文化高地发起的攻势是全面而实质性的；由“工”到“商”的文化重塑，在中国交建的发展史上将是具有嬗变意义的。

那么，置于这样的战略牵引下，如何调整好甚至转变好自己的思路，确定好自己的存在坐标和发展定位，审度好自己的优劣短长；在产业链转化为价值链的“链条”中如何让自己的差异化在比较优势中凸显出来，在强母体的有利条件下，让子身得到更好的哺育，在“生命共同体”中获得更为长久的新生；作为子公司如何既保证产业的合理分布，又避免有意无意地走上“大而全”的“小集团”路径？一句话，二航文化如何在中国交建“共同体”的核心价值观和“商”文化的再造中深度融合，成为中国交建有特性和核心竞争力的主力子公司？这一切都是我们从“文化导向”、“战略牵引”和“管理布局”上进行思考设计的基准点和落脚点。

首先是文化上的融合。无庸讳言，过去的中交集团更多意义上是众多子公司叠加出的集团性质，尽管大的文化基点都是“固基修道”的“工”文化，具有客观层面的同质性，但基本上还是各个子公司的文化相对

立地发挥着作用，集团的文化特质没有很好地显现出来，所以其文化导向功能并没有那么强。而现在，随着集团发展责任的实质性承担，管理和组织架构的深度整合和强化，集团“利益共同体”的格局已然形成。在这种“利益共同体”的文化状态下，其战略牵引和管理掌控，都对共同体的每一个成员发挥着实质性的支配作用。我们为终于有了这样实质性地母体文化而欢欣鼓舞，我们没有理由不融入这样一个文化氛围以获得更多温暖。而任何既霸一方，孤芳自赏，自说自话的所谓既得利益思维，都是与这种文化格格不入的，也是目光短浅，格局不大，难以担当率先建成世界一流企业之大任的。

其次是战略上的融合。“五商中交”战略的一个显著特征，就是强母体是为更好地哺育子身，它将最大限度地发挥“集团优势”，整合、聚积更强的能量以对冲市场风险，通过运作大体量、综合性投资项目和超大型总承包工程，以开拓更加广阔的国内外市场，从而更有效地冲破我们面临的“瓶颈”、“无天花板”等市场困局。而这一切是一个子公司所难以想像，即便想到也只能是心有余而力不足。正因为如此，公司新一届班子上任伊始，就敏锐的意识到这种战略协同、融合的重要性，及时提出高、中、低市场运作策略，首当其冲就是“做好高端对接寻求增量”；紧锣密鼓地召开了几次会议，统一思想；很快组建出营销对接性机构，积极配合集团各区域总部；公司领导班子成员更是身先士卒，在人手十分紧张的状态下，大家充分发挥出主观能动性，四处奔波。终于有了去年先忧后喜的可心收获，也使得“对接”一词成为去年二航的一大热词。

再者，无论是文化上的融合，还是战略、管理上的融合，当然不是一味地被动顺应。彰显自身的特质，发挥自己的主观能动性，让集团文化因我们而丰富多彩，让集团战略因我们而支撑拓展，让集团的管理因我们而严密精准，这才是作为一个主力子公司正确融入观。那么，我们的特色优势究竟在哪里呢？在文化层面，经过十几年的整体推进，自成体系的建设，企业文化引领企业战略和管理的思想，在二航局已经得到理性认同和实质性贯彻，形成了上到文化大纲，下至岗位职责，层层支撑的文化贯通；“科技”和“管理”双引擎驱动的企业精神已经浸入二航人的血液；将文化理念渗透到管理环节，凝聚进每一个产品，体现在每一个身上，这是我们文化建设的着力点；尤其重要的是，二航人在市场的搏击中已然练就出灵果敢，顺时而变，抢战先机，敢于开拓的

文化特质。在战略层面，我们除了在“工”文化之“术”上进一步磨砺精进，锻造更优的金刚钻，来支撑中国交建的瓷器活。还要通过“海外优先”、“巧打桥牌”、“路外铁路先驱”、“特色房地产”等比较优势，来巩固我们在中交系主力子公司的地位。在管理层面，我们要进一步彰显凝聚了我们多年心血，渐趋成熟的“一套体系、两个平台”的管理能量和优势。当然，最要紧的，还是归结到必须解决好“知而行”“文而化”的问题。

#### 四、关于“海外优先”和“巧打桥牌”。

中国交建已经强调和突出了国际化优先发展战略，要求从市场的国际化向管理体系国际化、企业文化国际化和人才聚集的国际化发展，集中力量向海外进军，向海洋进军，重新开辟一片新天地；在中国交建三步走战略中，明确了在中交成立30周年时，建立起全球产业链和全球治理体制机制，跨国指数要超过50%，由此可见，海外市场已成为集团未来发展的大方向。

二航局在去年确定的“海外优先”战略，可谓得风气之先，与集团不谋而合。我们强调了海外“战略优先，配置优先、服务优先、待遇优先”。资本自身的逐利性和流动规律告诉我们，它将流向最能创造价值的地方去。正当国内部分基建市场收缩的同时，海外市场却异军突起，对国内资本的召唤与日俱增，这是我们强调“海外优先”的关键原因；公司在国内工程项目建设、技术、管理等方面已经有了较为成熟的经验，在国外市场也历练了不短的时间，这些都为我们创造了大踏步走出去的必要条件。

有鉴于此，在深化和拓展海外市场过程中，我们要注意这么几个问题，一是必须紧紧依靠“一体两翼”三个平台，通过更主动地协同擦亮“中国路桥”、“中国港湾”两个海外品牌，向这两个驻外机构提供更多的有效配合和服务，并通过实实在在的业绩来融入集团的“海外战略”，以寻求集团的更多的信赖和支持；二是通过我们在国内的品牌和铁路品牌的推介、海外项目属地化运作、同质或异质企业的强强联合、联手打造海外低成本融资平台、海外工程项目设计先行等方式，以获得更多地海外工程承包、小型基础设施投资运营等项目，尽快实现海外的营销额、完成产值和利润比例占公司对应总量一半的战略目标；三是在人才培养和组织架构上我们还要花大气力，既然海外优先了，我们的思维就不能停留在“兼顾”的层面，尤其是公司总部和涉及海外的主力公司，要从认识、组织、人才、布局上进行新的综合设计和强化；四是加强对海外文化

的研究、策划和落实，尤其对主要海外市场片区国家，要强化“尊重、融合、属地”意识，注意吸纳一定数量和层级的当地管理者；有目的地举办当地人喜闻乐见的联谊、文化活动；有计划地加强与当地政府、媒体、社团的关系；通过以上途径，增强企业文化的包容性和融合、渗透能力。这里我特别要强调的是，每一名出了国的员工已经不仅仅是代表二航局、代表中国交建，而是代表中国。这不仅是作为一个央企的文化诉求，而是民族自尊心和国家荣誉感无论何时何地都必须得到绝对维护。

关于“巧打桥牌”。这是二航人在中交系的大牌局中最有份量地的一张牌，何况桥牌品牌正式上升为中国交建的重点维护品牌。我们在未来的发展中，必须将20多年来精心炼就的“看家本领”，通过品牌内涵的揭示，人文精神的彰显，产业链深度整合，价值链尽力拉长，附加值不断延展等方式，把这块牌子擦得更亮。其一，在公司层面做好“续写桥牌辉煌”的顶层设计，主要包括桥品牌的未来市场定位，制度、人才、资源支持程度，市场拓展及再开发的策略（尤其是铁路桥梁），桥梁投资项目的融资和运营等等；其二，在价值链上进行延展，将桥牌做成集设计、投资、施工、运营、文化开发于一体的产业链和价值链，尤其是文化开发，可以探索设置桥梁建筑文化研究机构和“生产”桥文化产品；其三，努力通过理念、技术、工法和桥型的特色设计创新，将桥梁打造成一个既具有交通功能，又具有旅游观光功能、大众文化娱乐功能的生活体验平台和生活集成系统；其四，彰显桥文化内涵。桥梁是现代文明和现代生活的缩影，承载了“大众”、“精英”、“草根”的“草灌乔”多元文化。追求高、精、尖，力求线形时尚优美，满足了高大上的“乔木精英”的文明诉求；追求实用大方，力求与城市和生活相融，顺应了中平杂的“灌木大众”的文化理念；桥梁建设又是一个极为观苦的过程，与草根阶层奔走四方、打拼生活的文化气质相吻合，自然包含了“草根草本”的文化元素。而桥梁发展史更是国家经济社会变迁的缩影。围绕着这些主题，我们就可以拓宽思维，多元策划，打出各种文化牌，以吸引国内外人士和主流媒体参与其中，以桥文化现象和热点丰富中交桥牌内涵，支持桥牌战略。

#### 五、关于价值管理和“中部崛起”。

今年初，国资委下发了《关于以经济增加值为核心加强中央企业价值管理的指导意见》。应该说，价值管理并非是一种新的管理理念，但再次被国家高层强调，其用意是



促进中央企业在转型升级的过程中，把着力点放在增强核心竞争力，实现做强做优、科学生发展上。这也十分契合我们治理亚健康状态的内在需求。我在这里说的价值管理，主要是想就企业的价值创造氛围和员工价值创造意识两方面谈点意见。

就企业的价值创造氛围而言。我们知道，价值管理是以价值最大化为目标的。什么叫价值最大化？它首先是以不可避免的最低成本投入为前提条件的。注意这里的“不可避免”和“最低成本”，不顾及“不可避免”那叫偷工减料；不计较“最低成本”，那叫窝工浪费，这是一个最基本的企业常识，然而就是这样，却让无数企业永远走在“如何拿捏好、践行好”的不确定路上。我们不是也是这样吗？因为真理虽不以简单常识的面貌呈现，但践行好却是一项系统工程：如果不从文化的角度凝聚价值管理的共识，员工缺乏使命感责任心，价值管理理念就得不到自觉执行；如果没有完善制度，没有兼具激励力和约束力的机制，不创造、创多创少一个样，成了喝不到甜汤，败了尝不到苦果，价值管理便形同虚设；如果没有对风险和失败进行足够的防控，不顾价值创造的规律，只要结果不愿付出成本或不计成本，这样的价值管理终将坑害企业，等等。应该说，我们的价值管理总体上看并不存在上述大概念问题，但在不够到位，不够精准的毛病，存在一些隐性或潜在的危机。比如我们的绩效考核机制，既未能充分激发主观能动性，也没能有效抑制慵懒散；这边厢人才缺乏、人手紧张比不绝于耳，那边厢人浮于事、履职不充分比皆是；一方面勤扒苦做赚取微薄利润，一方面管理费用高企难下，等等。这些都影响着企业的价值最大化，也是我们将企业定性为“亚健康”状态的一个佐证，是在今后的价值管理中着力解决的问题。

就员工价值创造意识而言。一是想做，二是能做。“想做”，就是员工从事价值创造的意愿。要知道，员工在职场也有个自身价值管理的需求。一个企业尤其是国企，真正“坚持以宏大事业感召人，良好待遇吸引优秀文化凝聚人，优良环境成就人，奖罚分明公正人”，何愁员工不尽心竭力？反之，我们说的和做的并不一样，或者只是那份“薪水”和“安稳”让他们暂栖其身，那“老老实实上下班，浑浑噩噩过一天，安安稳稳混日子”就在所难免，他们的价值创造也就可想而知了。“能做”，就是员工所具备从事价值创造的能力。“适合”、“适应”是二航文化一直倡导的选人用人原则，必须理性的加以坚持。“削足适履”和“小脚大履”都是要加以避免的。但每一个员工能

的不断提高也是二航文化的题中之义。做“有价值”的员工，首先要学会自主学习，特别是青年员工，应立足公司成长平台和实际，多向前辈、实践学习。一定要克服大学毕业就彻底解放，有了工作就不需要再学习的麻痹观念，要养成终身学习的习惯。其次是要加强公司培训的针对性、实用性、前瞻性，不但要缺什么补什么，还要为公司战略做好前期人才、技术等储备。比如我们目前还是投资、房地产领域的新兵，我们不但缺少高端“商务”人才，中间层次的商务骨干也捉襟见肘，更多内培外引的渠道必须及时打通。只有能力具备了，价值创造才能“言之有物”、行之有效。

在这里我提出一个“中部崛起”的观点。旨在号召全局两级中层管理者进一步增强使命感和责任心，尤其是在尽心尽力履职尽责和主观能动性的发挥上，为全局员工作出榜样，在治理企业亚健康状态、深化价值管理的进程中率先垂范。

中层管理者是连接公司高层和员工的桥梁，是制定战术、执行战略的关键环节，更是让规则落地、成本还原必须仰仗的中坚力量。目前，公司总部和各分子公司共有中层管理者约1750人，占公司员工总数的比例为22%左右，在组织人数和重要性上，满足了“二八定律”。也就是说，这20%的员工，在很大程度上决定了其余80%的员工积极性能否得到有效发挥。充分认识和发挥好中层管理者在企业管理系统中的极端重要作用，也就抓准了治疗企业“亚健康”的良方。

这里我不想对中层管理者的过往今来再作一番是非功过的评说，但希望大家认真自省一下，进一步自觉优化自己的言行作派。组织部门也要针对中层管理者的选拔、考核、奖惩等，修订和完善既有的制度规定，特别要在可操作性、有效性和动真格上下功夫。并根据上级有关精神，探索建立不同职位干部的素质能力模型，使其与需求更好地匹配。从而在激活以中层干部为先导的履职系统中，迈出踏实可喜的一步。

同志们，行者无疆，百年二航。一部《西游记》讲述了“孙行者”从武艺高强的泼猴到修成正果的悟空这样一个神话故事，故事虚构，道理真切。这就是一个历经磨难的文而化之的过程，而“紧箍咒”更是起了至关重要的作用。同样道理，我们也是“行者”，也有了自己的“金箍棒”，也要圆百年二航梦，也要充分发挥“紧箍咒”（即制度文化）的作用。只要我们始终坚持行者无疆，文化导航的潜心修炼，也就一定能在百年二航的追梦中，书写出关于新时代“行者”的神奇故事。

# "让绩效说话"

## 在项目落地的实践与思考

2014年,五分公司渝万铁路项目部践行公司党委“十个让”管理理念,倡导价值管理,以“让绩效说话”为主抓手,使绩效管理成为项目管理的指挥棒,引导员工的思想行为统一到项目管理目标上。通过一年的积极探索与实践,“让绩效说话”已深入人心,促进了项目管理升级、文化升级、人才升级。

### 一、“让绩效说话”的实施背景及意义

公司领导深刻指出“我们的绩效考核机制,既未能充分激发主观能动性,也没能有效抑制慵懒散。”,这为我们改进绩效管理提供了方向。“让绩效说话”提出之前,项目人事管理还处在传统的粗放状态。一些员工“吃大锅饭”,只要占据岗位,无论工作好坏,工资、奖金基本没有变动,过着“旱涝保收”的太平日子,而能干的派遣员工无论多么努力,都没法突破身份瓶颈,没有提薪晋升的渠道,这挫伤了想干事、能干事的员工的积极性,也造成项目好坏、事不关己的利己主义;个别管理者存在着好人主义,不敢管,怕得罪人,养成员工的慵懒散坏毛病,自己工作搞不上去,既坑人害己,又侵害了企业利益。这些行为一旦任其发展,就会使员工的个人目标与项目管理目标背道而驰,对优秀团队造成巨大的破坏力。为此,我们必须下定狠心,痛抓绩效管理,牢牢抓住“绩效”这个牛鼻子,“让绩效说话”,“让能者上,平者让,庸者下”,以价值管理为导向,“不拘一格降人才”,使人才脱颖而出,促进项目作风焕然一新,管理不断创佳绩。

### 二、“让绩效说话”的实施途径

#### 1、成立项目绩效管理考评小组。

项目部成立由项目经理为组长,项目书记为副组长,项目班子成员、部门主管为组员的绩效管理考评小组,其日常绩效管理工作由项目书记主抓,对项目员工的工资奖金分配、岗位调整、人才推荐、提升、任免、调任、解聘作出集体决策。

#### 2、项目员工绩效考核依据及内容

项目部严格按照《中交二航局五分公司薪酬管理制度(试行)》文件精神,制定项目部薪酬管理办法,进行定岗定员、定职责、定薪酬标准。每月对员工的工作态度、工作能力、工作业绩进行综合评价。考核由被考核人对照岗位职责、当月工作计划、临时交办的工作以及劳动纪律、工作态度进行员工自评、部门主管初审、分管领导复审、项目书记、项目经理审定的考核评价机制。项目部设定考核主体及其考核权重,采取百分制评分,考核系数为考核主体打分的百分比。每个员工的奖金由奖金基数(岗位工资)\*岗位系数\*考核系数确定。

#### 3、员工绩效管理的配套工作机制

##### (1) 建立书面反馈制度和公示制度

对员工的月度绩效考核,由部门主管、分管领导、项目主要领导进行打分,并在业绩评价栏上书面批示意见,通过在厂务公开栏公示,以便员工了解考核结果,正确发表自己的看法,参与到考核过程当中。

领导批示意见要求对扣分、加分及注意事项进行书面详细说明,以便让员工认可考核结果,客观认识自己并且改进工作。将员工绩效考核结果进行公示,一方面可以接受员工的监督,增加评选透明度;另一方面能激发优秀员工的荣誉感,满足其获得尊重的需求,也为其他员工树立学习的榜样和努力的目标。通过书面反馈和公示制度,也给予了员工申辩说明或补充的机会,让其了解自身表现与组织期望之间的符合程度,改善员工与组织的关系,从而使员工的行为统一到组织的目标任务上。

2014年,渝万铁路项目部员工绩效书面反馈制度已在工区、本部得到有效执行,书面反馈意见使员工明确工作中的成绩与不足,以及与组织目标的差距,为员工改进工作指明了方向,得到了员工的普遍认可,改进了员工的作风,提高了工作效率。

[未完待续,接第6页]

## (2) 建立员工绩效考核申诉制度

在实际绩效考核工作中,总会因为各种原因出现一些不公正、非客观的考核结果,或者员工对考核结果有不同意见和看法。员工可以直接找项目经理、项目书记进行申诉。这样项目部既能掌握员工思想,对确有偏差的考核进行补救,又能及时将可能出现的问题消灭在萌芽状态,彻底解决员工的不满与问题。通过1年的实践,渝万铁路项目部未发生投诉事件,也从侧面验证了考核评价的科学性和公正性。

## 4、员工绩效考核结果的应用

### (1) 用于薪酬的分配和调整

员工每月薪酬由工资+奖金组成。其中,奖金与绩效挂钩。考核加分的员工,奖金系数偏高,员工就可以拿到较高的奖金,这样对优秀员工就起到了激励作用。扣分的员工,就会拿到较少的奖金。这样就打破了“平均主义”的格局,绩效优者多得,绩效劣者少得,真正实现酬显其绩。

### (2) 用于职务变动

员工每月绩效考核是员工工作全过程的成绩单,也是员工成长的记录表,它为员工的升迁、任免、调任、解聘等人事决策提供科学依据。对于绩效突出的员工,项目部让其承担更多责任,可以将起提拔、调整到重要岗位,可以向分公司推荐参与各类荣誉评选。对绩效不够好的员工,可以通过岗位的调整,使他从事更加适应他的工作。对完全不能胜任岗位要求或不能满足项目发展需要的员工进行辞退。对于分公司调离的员工,项目党支部以过去员工绩效考核结果为基础,对员工进行全面、客观评价,以便人事部门为人员使用提供科学依据。1年多来,项目部提拔22人,转正2人,降职1人,辞退3人,向分公司输送项目领导3人,优秀人才4人。

### (3) 用于奖惩

员工绩效考核结果与奖惩措施紧密联系。奖惩影响员工的声誉和经济利益,甚至影响到今后对受惩员工的评价,对其职业生涯发展有一定影响。1年多来,项目部23人次以上受到分公司以上表彰,5人受到项目部通报批评。

### (4) 用于员工培训

通过员工绩效考核,员工可以知道哪些方面做得好,那些做得不好,做得不够好的地方就是以后需要培训和提高的地方。项目部可以根据员工的能力和表现,组织或推荐员工参与相应的培训,以便提

高培训的针对性和实用性。

## 5、员工绩效管理带来的变化

通过员工绩效考核,项目部最大限度的激发了员工工作热情与潜能,营造了“数风流人物,请看绩效”的文化氛围。项目部打造了一支优秀的班子团队和员工队伍。项目部荣获湖北省国有企业先进党组织,中交二航局红旗党组织、五分公司红旗党组织、五分公司最佳文明单位、文明班组、优秀效能监察小组等诸多荣誉。

## 三、“让绩效说话”应注意的几个问题

### 1、项目部对副职、财务主管和四大中心员工的考核评价

目前,对于项目部副职、财务主管,五分公司实行的是年薪制。对于项目部副职的考核,一般在年底由项目经理和项目书记综合评价,财务主管由分公司财务部直接考核。四大中心人员人事关系隶属于四大中心,由四大中心直接发放。项目部副职和财务主管的考核,实行的是年度考核制,尚未建立月度考核评价机制,不便于动态考核。四大中心人员的绩效考核脱离项目部,不便于四大中心人员的行为与项目部管理目标一致。因此,建立项目部与分公司、四大中心的共同评价机制,对人员的使用决策提供科学依据。项目部可逐渐探索由项目经理、项目书记主导的书面评价反馈机制每月报送分公司和四大中心人力资源部门,便于各相关管理层及时掌握员工的思想和工作表现,以形成良好的互动。

### 2、“让绩效说话”的正文化与“圈子文化”的对立

“让绩效说话”体现的是唯才是用的人才观,是以绩效为评价人才的重要依据,比较科学、公正,而“圈子文化”体现的是任人唯亲的用人观,是以关系亲疏评价人才,很容易造成只要关系好,干得差,绩效一样优的不公正结果。两种文化是不可调和的共生体。倡导和践行“让绩效说话”,就需要项目党政领导公正客观的科学评价人才,以高度的事业心和责任心凝聚人才。对于侵害组织肌体的“圈子文化”,项目党支部要主动破解,并依靠分公司纪检监察部和人力资源部门,对相关人员进行人事处理。只有消灭了任人唯亲的“圈子文化”,才能使“让绩效说话”得到更广泛的支持和落实。

[作者 赵振宏]

# 渝万铁路项目开展向陈维同志学习活动

为贯彻落实《关于在全国海事系统开展向陈维同志学习活动的决定》精神，积极响应五分公司党委号召，11月9日晚，五分公司渝万铁路项目部团支部组织项目部青年员工集中学习了陈维同志的先进事迹，并开展讨论活动。

陈维同志是交通海事职工的优秀代表，是交通运输行业广大干部职工学习的榜样。她的先进事迹体现了心系人民、无私奉献的公仆情怀，爱岗敬业、开拓创新的职业追求，求真务实的工作作风，执法公正、廉洁自律的优良品质。

会上，青年员工认真领会“多一点付出、多一点用心、多一点创造、多一点坚持”的精神内涵。通过学习讨论，青年员工表示要以先进典型为榜样，弘扬新风正气，进一步增进职业道德，增强责任感、使命感和紧迫感，聚焦一个战略，为实施“一二三四”的奋斗目标和工作思路，为打造“五商中交”，实施“十个让”，和率先建成世界一流企业努力奋斗，贡献力量。



▲ 团支部宣传委员颜正峰宣读陈维事迹

[摄影/报道 张晓琳]

## 共享后的一点感想

长期以来时间只够完成手头工作，未能总结经验教训，总觉心有余而力不足。大环境趋势使然，同样也是众望所归，渝万项目正式纳入重庆共享。手上的活一时间少了很多，多了不少能自由支配的时间。

对于共享的认知，区区几节工作流程课显然还是不够用的。固步自封，只会进到死水潭中。和所有行业一样，财务也需要打开一片天，进到新的天地，以更强的自己来迎接外来的挑战。

就传统的财务管理模式来说，通常是按内部需要、外部需要及结算需要分三块。在这种情况下，基本上根据业务内容的多少及其复杂程度也做同样的职能划分，传统财务管理模式中，我公司的扩大与发展导致它需要越来越多的财务人员，而这些财务人员在费用收入、支出、员工报销、资产折旧核算、薪酬支付、凭证录入等方面都做着相同的、重复性的工作，区别可能只是工作地点不同，处理时间不同而已。因财务人员的紧缺，很多财务主管、会计不得不身兼数个项目的结算工作，奔波劳累及精神压力无以言表。如某些的小项目而言，公司并不能按常

规配制安排主管、会计、出纳三人，此时，只能主管身兼会计工作或者出纳兼职会计工作了，虽说有违会计法规，但确是毫无办法。同时人员不增，工作量确不减，工程有时会因政策需要、天气原因进行抢工，工作周期减短，工作量更是大得让人苦不堪言。财务主管的时间都消耗在完成手头上工作上，无时间消化经验投入财务管理，以至于本应是管理岗位的财务主管们都成会计办事员了。

2010年财务管理系统的换代浪潮，当时只认为是换个可以联网的财务管理系统而已，现在看来，原来都是为财务共享模式做准备。财务共享服务（Financial Shared Service），是在信息及网络技术发展基础上形成的一种创新型财务管理方式，公司将下属各分子公司所有与财务会计处理有关的工作，或将不同地区重复的业务量较大附加价值较低的会计业务集中到一个共享服务中心来进行处理。目前来说，它服务于公司内部，采用公司财务通用的统一语言，统一规定，为内部客户提供专业，标准化的高效服务，可有效地克服外包模式的不足，又能弥

补传统财务管理模式中的财务职能重复摄入而带来的运营效率低下的弊端，标准化的服务还可保证会计记录的统一性、规范性，避免分子公司及项目上的管理漏洞导致外部审计带来的困扰。

甚至今后，通过市场运作的机制，提供服务来创造价值，使用其服务的业务单位需要支付服务费用，改变了传统模式中财务部以属于非价值创造部门的观念，分子公司及项目的财务部门则专注于集团公司的预算管理、资金管理、核算和经营决策分析等战略性的财务管理。

财务共享中心的构建，有三大意义：

1. 集中服务，降低成本。在传统财务管理模式下，各项目部都设有自己的财务部门，要求每个财务人员都熟悉整套财务系统，能独立完成所有的账目处理。但在共享服务中心模式下，大量人力资源成本被节约，每个财务人员只需要完成整个账目处理中的一个或某几个环节。这有些类似工业化的流水线，将全套账务处理拆分成独立处理的模块，这种集中服务有利于资源的集中，从而形成规模效应，在规模中实现效益的同时降低了成本。2. 服务专业化和标准化。财务共享服务中心通过集中服务，建立统一的标准和流程，废除冗余的步骤，利用专业分工和专业服务，减少和避免分散在各项目部因会计处理业务工作标准不统一造成的偏差，保证了

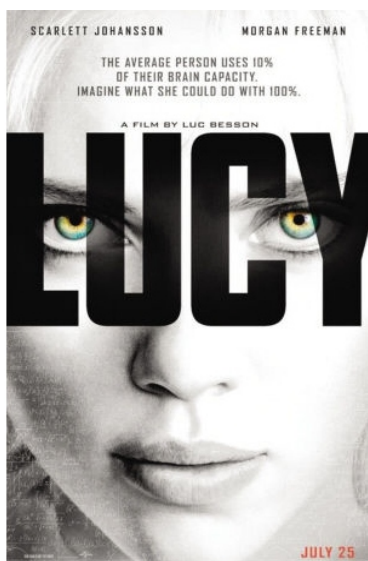
业务处理的准确性和可靠性。真正达到“专业人做专业事”。专业的一致性，解决了如今因收越来越多铁路项目带来的外部审计的后顾之忧。3. 提高效率、聚集战略。集中的专业化、标准化服务，提高了财务人员的运营效率，也使项目财务人员能摆脱繁杂事项，关注于现场相关知识、对项目资金的合理运用，从而使自身更加专业化，专注于战略性的财务管理。

财务共享，支撑着“大财务理念”。而随着经济全球化和海外项目增多，路桥建筑业竞争日趋激烈，企业创造价值的压力也越加明显。既要开源，更要节流。“人人都是赢利点，发现身边的商机”活动也是基于这样的一个紧迫的背景下。“大财务”是要求企业所有领域的人员能够应用财务技能做好本职工作，让财务思维扩充到企业的每个环节、每个员工和每项经济业务活动中。这一理念可以让每个人为企业价值最大化的目标工作。

[作者 张晓琳]



## 观影《超体》有感



我爱看电影，要么是很闷的文艺范，看完后要想很久电影里说的是什么，要么是自由的毫无边际的外语范。但很少看法国人拍的电影，可能他们对话语速过快，会让我感到焦躁不安，也可能太过艺术及抽象化，不太能懂他们所讲的内容。但《超体》，确实让我喜欢。虽是科幻篇，但却有科学的根据，不是无限的异想天开。

本以为，我们的存在都是空间中的一个组成元素，我也一直相信物理学中的物质守恒定律，但守恒用什么来表示？一个物体从存在到消失，如何证明？电影给了我启发时间。一辆轿车，行驶的过程由摄影机记录下来，经过无限加速快放，你会发现已经看不到这辆车了，那它存在吗？但你用时间就能证明它存在过。暂停播放！这个手法太棒了。

人开发的100%的大脑便称为超体。控制自己（20%），控制别人（40%），控制物质（60%），控制时间（100%）。都能够

控制时间了，在历史中能无限穿梭，还有什么无知？So, for the knowledge.

前两年，我痴迷于一种叫“三国杀”的牌类游戏，且每天杀的不亦乐乎。当时最喜欢用郭嘉、司马懿、张角这几个大家都害怕杀的角色。边玩边想，如果这三个人的技能再加上黄月英集智和奇才、诸葛亮的观星和空城、陆逊的连营、甄姬的洛神……真的就是所向披靡了，光是想想就让我偷乐。

而回到收尾，通常作家写东西时会有个毛病，最经典的案例要数曹雪芹了。曹老写的《红楼梦》前80回让人如痴如醉，流连其中，但盘子甩大不好收尾啊，只得让高鹗笔锋一转，补上让人心酸苦楚的后40回。回到正题，既是超体，从开始就知道自己命不久矣，而如何离逝是我在观影过程中一直寻找的问题，躺在床上死亡，实在太配不上超体这名号。或者如同所有的不负责任的粗制商业篇一样来个“欲知后事如何，请看下回分解”，让观众抱憾离席。但在几声枪响之后，警察问：“Where's Lucy?”手机屏亮：“I'm everywhere。”我不得不惊呼，这结尾收的妙哉！

[作者 张晓琳]



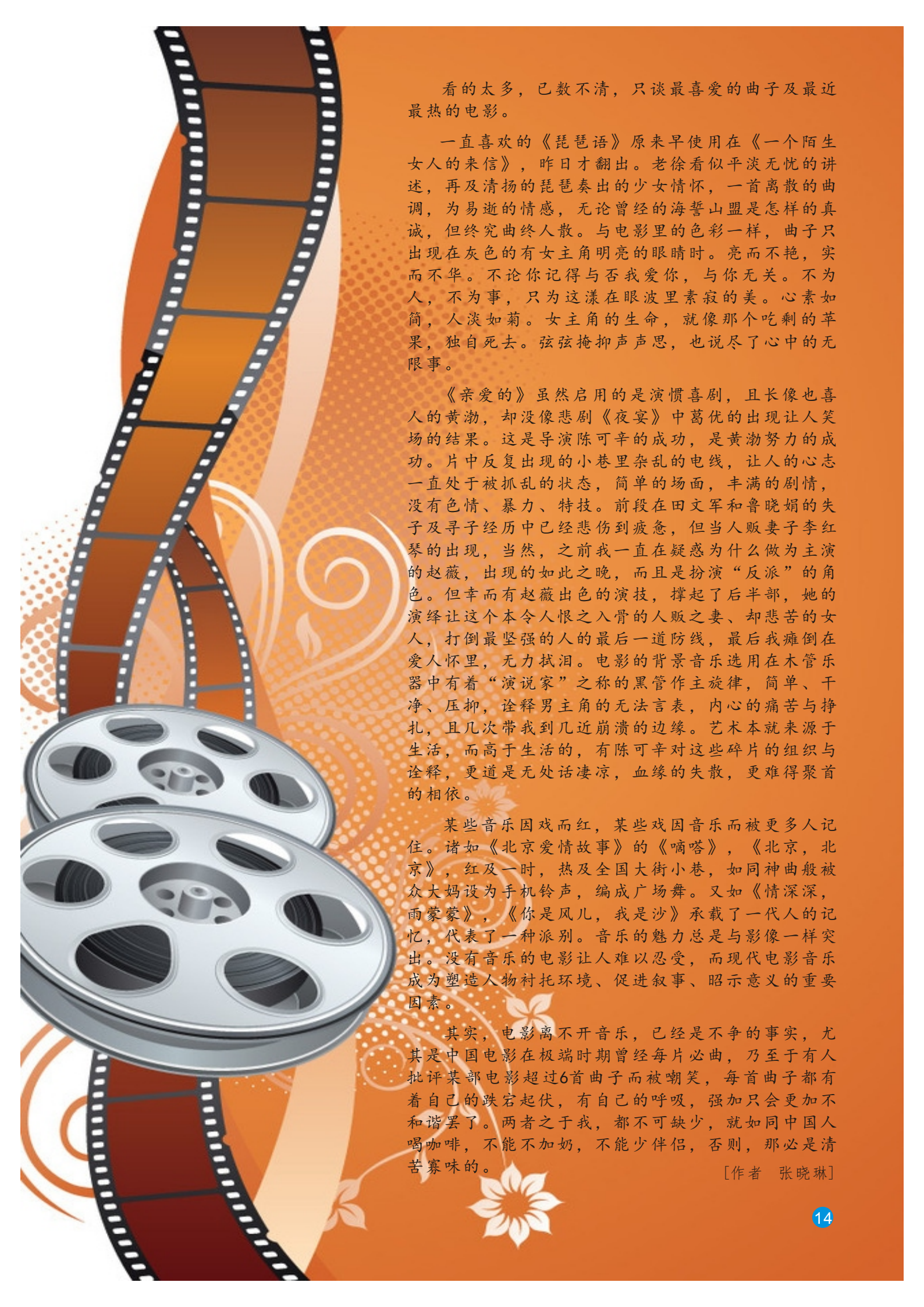
电影，之于我，不可或缺。

我喜欢，花上一两个钟头。认识另一个圈子的人，进到另一个世界，拥有另一种生活。

音乐，之于电影，缺少不可。音乐，赋予电影生命的活力。音乐助升影像表现力。说不说出口的，音乐来说，无法表达的演绎，音乐表达。音乐，是另一种记录，是另一种影像的演示。影像与音乐相互依存，以达声形并茂、意境悠远的境界。

在项目部微电影拍摄完成后，也因我在音乐方面的特长及喜好，自荐完成微电影后期配乐。从来自诩是艺术爱好者，若不关注音乐，几乎就难以自圆其说，也难以将期望里这艺术中的点、线、面构成完美。而常人不晓音乐，也几乎枉度人生。这么写，并非是对热衷其他艺术的抹杀，相反更因人和音乐的天然契合，所谓“金风玉露一相逢，便胜却人间无数”。艺术的相通，美术的光影律动和书法的线条变化，与音律之美的联系也是纠缠一起。





看的太多，已数不清，只谈最喜爱的曲子及最近最热的电影。

一直喜欢的《琵琶语》原来早使用在《一个陌生女人的来信》，昨日才翻出。老徐看似平淡无忧的讲述，再及清扬的琵琶奏出的少女情怀，一首离散的曲调，为易逝的情感，无论曾经的海誓山盟是怎样的真诚，但终究曲终人散。与电影里的色彩一样，曲子只出现在灰色的有女主角明亮的眼睛时。亮而不艳，实而不华。不论你记得与否我爱你，与你无关。不为人，不为事，只为这漾在眼波里素寂的美。心素如简，人淡如菊。女主角的生命，就像那个吃剩的苹果，独自死去。弦弦掩抑声声思，也说尽了心中的无限事。

《亲爱的》虽然启用的是演惯喜剧，且长像也喜人的黄渤，却没像悲剧《夜宴》中葛优的出现让人笑场的结果。这是导演陈可辛的成功，是黄渤努力的成功。片中反复出现的小巷里杂乱的电线，让人的心志一直处于被抓乱的状态，简单的场面，丰满的剧情，没有色情、暴力、特技。前段在田文军和鲁晓娟的失子及寻子经历中已经悲伤到疲惫，但当人贩妻子李红琴的出现，当然，之前我一直在疑惑为什么做为主演的赵薇，出现的如此之晚，而且是扮演“反派”的角色。但幸而有赵薇出色的演技，撑起了后半部，她的演绎让这个本令人恨之入骨的人贩之妻、却悲苦的女人，打倒最坚强的人的最后一道防线，最后我瘫倒在爱人怀里，无力拭泪。电影的背景音乐选用在木管乐器中有着“演说家”之称的黑管作主旋律，简单、干净、压抑，诠释男主角的无法言表，内心的痛苦与挣扎，且几次带我到几近崩溃的边缘。艺术本就来源于生活，而高于生活的，有陈可辛对这些碎片的组织与诠释，更道是无处话凄凉，血缘的失散，更难得聚首的相依。

某些音乐因戏而红，某些戏因音乐而被更多人记住。诸如《北京爱情故事》的《嘀嗒》，《北京，北京》，红及一时，热及全国大街小巷，如同神曲般被众多大妈设为手机铃声，编成广场舞。又如《情深深，雨蒙蒙》，《你是风儿，我是沙》承载了一代人的记忆，代表了一种派别。音乐的魅力总是与影像一样突出。没有音乐的电影让人难以忍受，而现代电影音乐成为塑造人物衬托环境、促进叙事、昭示意义的重要因素。

其实，电影离不开音乐，已经是不争的事实，尤其是中国电影在极端时期曾经每片必曲，乃至有人批评某部电影超过6首曲子而被嘲笑，每首曲子都有着自己的跌宕起伏，有自己的呼吸，强加只会更加不和谐罢了。两者之于我，都不可缺少，就如同中国人喝咖啡，不能不加奶，不能少伴侣，否则，那必是清苦寡味的。

[作者 张晓琳]

# 此生学霸常相伴

多多少少，读书时代还是痛恨学霸的。尽管很多亲戚、朋友都是学霸，但他们终归是“别人家的孩子”，而且我还要被自己家长拿来作各种比较，再被老师冠上个和优生玩也学不成的名声。

提起学霸，心里隐隐作痛多年。从大一在外参加社会实践，搞营销，到大二，见过几个211院校的学生，理论知识背的溜，但实战营销还是差很远。他们怕苦、怕累。钱少不愿做，钱多路远不愿做，没广告没口碑的也不愿做……原来当年的学霸走上社会，眼高手低，鲜有大出息的。

毕业后进入施工企业，第一个项目，周围遍布各种学霸，确实让我对学霸有着再认识。他们都成了单位中的牛人，不但专业知识强，学习能力也特别强，他们身上有着许多闪光的东西值得我们学习。在学霸面前，我渐渐学会夹紧尾巴做人做事。

结了婚，一切平静下来，我减少了对外的交际，业余时间用来培养广泛的爱好。比如，我花了近一年的时间来看各类摄影网站的帖子，向摄影发烧友讨意见，最终以最优的价格购入一台适于尼康相机。之后还是使用自动或者半自动。但老公赵先生却在相机到手的近一年时间中读了一堆摄影书籍，钻研相机知识、学习PS技能，大有赶超之势，时不时跟我讨论相机的一些操作技巧，分享心得，使我们跟随着大师们的步伐前进。除此，我不太擅长的财务专业学习，也亏了有赵先生的点滴相授，使我一举拿下中级会计师。

结婚三年，我陪着赵先生清理各种书也有三年。我爱看书，什么类型的都有，但基本上是一种类型一本，最多的还是小说和专业书。当然，专业书是没有哪本完整看完的。但赵先生的书，涉及面相当广，涵盖历史、政治、文学、哲学、传记、管理、摄影等诸多领域，有时为了钻研一个问题，会穷及相关名家名著。即使某一个类型也会有一箱甚至几箱。每一本，每一页都会有他做的标记，或是用百事贴写下的详细批注。从

他的读书生活中，我也学习到读书的方法论。

朋友调侃我是琴棋书画样样皆通。其实，我是什么玩意稀奇，就喜欢什么，基本上是三天热度，于是什么都知道又什么都不懂，什么都会却又都拿不出手。相比之下，学霸朋友们各自的精、专之处，能让我叹为观止。留学在新加坡读流体动力学博士的女友，其业余的绘画水平已经达到开个人画展的地步。高中时代书法社里的学长，早就写到东京去了。钢琴班的师长，已经进了湖北交响乐团，现在又拿到了小提琴和手风琴的演奏级证书……

如今，世道太花俏，我羡慕能沉浸在学习中、为自己所学而快乐的人。在人生道路上行走，遇到的学霸越来越多，往往他们都不是最聪明的人群，反而给人的感觉是会慢人半拍，或者是十万个为什么，抓住个“明事理”人就问个没完，没人问时就处处查阅资料深究到底。像龟兔赛跑一样，等这些个“明事理”的人回过神来，早就被学霸远远甩开了。

其实，学霸是那些始终坚持终身学习，在学习中寻找人生乐趣，探究人生真理的人，他们那种忘我、自发的学习精神，那种“上穷碧落下黄泉”的钻研精神，着实让人佩服。此生常有学霸相伴是件幸事，他能不断提醒我一览众山小的美景，吸引我不断前进，他的执著、谦逊提醒我，即使是走出校门，在社会面前我们永远都是小学生。

[作者 张晓琳]

