

## 唤起工作的激情

办公室白领是个令人非常向往和崇尚的职业，但白领的背后却存在着辛苦与焦虑，职业倦怠也往往随之而生。因此，消除倦怠、寻找失落的工作激情便成为我们生活调节过程的重要内容。但激情的唤起首先需要我们自己的努力，如调整对工作的看法，把工作不仅仅视为谋生手段，而是视为自身价值的体现；不老化自己的心态，而是经常充实自己的业余生活等等。从另一角度讲，如果能以积极态度看待职业倦怠，那就很可能成为你事业的拐点，也可能使你的人生再次得到升华。作为职场人，只要目标明确就有前进的动力和克服困难的勇气，就会远离倦怠，相反缺乏目标就会脆弱、游离，倦怠也会时刻徘徊在你身边。

有理智的人对待职业倦怠的办法是经常主动为自己出点难题，让自己在解决难题中获得满足，这样坚持下去，就会发现自己每天都在进步，每天都会感到快乐，激情也就变成了生活中的主音符。

我相信我的同仁，相信你们的智慧，相信你们对付倦怠的能力！

## 职工工作状态调查分析 工作轻度倦怠 渴望增强沟通

工作倦怠也称职业衰竭，是世界范围内普遍存在的现象。日前集团对公司员工做了一次随机调查。调查题目分为三类，一类是工作感觉，一类是自我感觉，另外一类是对企业的态度。

此次共发放问卷55份，收回55份，有效答卷50份，其中涉及总监级以上干部7人，占公司所有总监级以上干部的41%，一般中层干部9人，占有所有中层干部的38%，普通职工34人，占有所有普通职工（不含制造中心）人数的26%。下面我们就对这三个组别分别予以分析。

### 总监组的工作状态

首先看该组对第一类题目即“工作感觉”的回答：

在回答“工作是否让你感觉身心俱疲”时，1人回答这样的感觉很频繁，2人回答经常有这样的感觉，2人回答偶尔有这样的感觉，只有2人回答很少有这样的感觉；

在回答“下班时是否感到精疲力竭”时，1人回答每天都是，1人回答一周有好几次，2人回答经常是，3人回答偶尔是，没有人回答没有或很少有这样的感觉；

在回答“早晨起床后面对一天的工作，你是否感到非常累”时，1人回答每周都有好几次，2人回答经常有，4人回答极少有；

在回答“工作对你是否压力很大”时，1人认为每天都是这种感觉，1人认为经常有这种感觉，2人回答偶尔有这种感觉，2人认为极少有这种感觉，1人认为从没这种感觉（为来公司不到三年的一位总监）；

在回答“工作是否让你感到快要崩溃”时，5人回答很少有这种感觉，2人回答极少有这种感觉；

其次看该组对第二类题目即“自我感觉”的回答：

在回答“你是否觉得你是在为公司做贡献”时，7人回答都有这种感觉，只是程度有所不同，如4人每天都这么想，2人经常这么想，1人每周都这么想几次；

在回答“你是否认为你完成了很多有价值的工作”时，7人回答都有这种感觉，只是有3人每天都这么想，2人想的很频繁，另外2人每月都这么想几次；

第三看该组对第三类题目即“对企业的态度”的回答：

在回答“你是否认为好好做事，单位一定会给你好的回报”时，5人投赞成票，认为是，1人投反对票，认为不是，1人弃权，认为不好确定；

在回答“单位在处理各项事情时，你是否认为非常公平”时，4人投弃权票，认为不好说，3人投赞成票，认为很公平；

在回答“你是否认为单位内部的沟通状况非常良好”时，3人投赞成票，认为非常良好，4人认为沟通一般；

在回答“工作中的人际关系是否让你很头疼”时，4人认为不是，2人认为是，1人弃权；

调查者点评：综合上面各项答案可以看到，总监级以上领导中存在着如下几个问题：第一，就工作感觉而言，大多数人的工作倦怠和心理压力指数偏高。这种状况可能一方面说明个人的确自我加压，全身心地投入了工作；但也不排除其心理出现了问题，对工作产生厌烦，厌烦工作环境或厌烦工作性质，从而出现了无形的压力，但作为领导又不得不去面对工作，所以在潜意识里便认为是由于工作压力造成的；第二，就自我感觉而言，

几乎所有人都没有把自己从事的工作当作一种事业，只觉得是在为企业做贡献。也就是说，只看到自己的奉献，没看到公司对自己的回报，这种现象的存在，特别是在高层干部中存在是种很可怕的现象；第三，就对企业的态度而言，值得我们欣慰，因为通过调查可以看到，这些人对公司的整体环境还是比较满意的，特别是软环境。但同时也要看到，领导层中也存在着一定的杂音，实现思想统一还是一项紧迫任务。

### 中层干部的工作状态

首先看该组对第一类题目即“工作感觉”的回答：

在回答“工作是否让你感觉身心俱疲”时，4人回答这样的感觉极少，2人回答偶尔有这样的感觉，3人回答从没这样的感觉；

在回答“下班时是否感到精疲力竭”时，1人回答一周有好几次，3人回答经常，4人回答偶尔，1人回答没有或很少有这样的感觉；

在回答“早晨起床后面对一天的工作，是否感到非常累”时，1人回答偶尔有，3人回答极少，5人回答从不；

在回答“工作是否让你感到快要崩溃”时，5人回答很少有这种感觉，4人回答极少有这种感觉；

其次看该组对第二类题目即“自我感觉”的回答：

在回答“你是否觉得你是在为公司做贡献”时，9人回答都有这种感觉，只是程度有所不同，如7人每天都这么想，1人每周都有几次这么想，1人经常这么想；

在回答“你是否认为你完成了很多有价值的工作”时，9人回答都有这种感觉，但有5人每天都这么想，3人经常这么想，只有1人很少这么想；

第三看该组对第三类题目即“对企业的态度”的回答：

在回答“你是否认为好好做事，单位一定会给你好的回报”时，6人投赞成票，认为是，1人投反对票，认为不是，2人弃权，认为不好确定；

在回答“单位在处理各项事情时，你是否认为非常公平”时，1人投弃权票，认为不好说，8人投赞成票，认为很公平；

在回答“你是否认为单位内部的沟通状况非常良好”时，6人投赞成票，认为非常良好，3人认为沟通一般；

在回答“你是否认为单位的规章制度有很多不合理”时，5人认为不是，4人弃权。

调查者点评：综合以上可以看到，中层干部中也存在着一些问题：第一，就工作感觉而言，其工作倦怠指数略低于总监级领导，但也一定程度存在。这种状况说明可能一方面这些中层领导工作心理较为正常，但也不排除他们因为自己的职位影响了心理，进而出现了无所谓心态，所以在对待工作的态度上就表现为对工作既不厌烦，也无动力；第二，就自我感觉而言，与总监级干部一样，总觉得自己只是在为企业做贡献。只看到自己的奉献，没看到公司对自己的回报。可见这种心态是广大干部层中普遍存在的一种现象，应该引起集团决策层的高度重视；第三，就对企业的态度而言，中层干部对公司的整体环境比较认可，但仍需要进一步沟通完善。

### 普通职工的工作状态

干部状态影响职工，心态传染职工，所以相对干部组来讲，职工的有效调查项目较为简单！

首先看对“工作感觉”的回答：

在回答“工作是否让你感觉身心俱疲”时，6人认为经常有这样的感觉，15人回答这样的感觉极少，9人回答偶尔有这样的感觉，4人回答从没这样的感觉。

在回答“下班时是否感到精疲力竭”时，3人认为频繁有这种感觉，5人回答经常，10人回答偶尔，11人回答很少有这种感觉，5人回答没有。

在回答“工作是否对你压力很大”时，2人认为经常有这种感觉，2人认为频繁有这种感觉，7人回答偶尔有，7人回答从不，16人回答极少。

在回答“你是否对工作越来越不感兴趣”时，9人回答经常有这种感觉，13人回答偶尔有这种感觉，9人回答极少有这种感觉，3人认为从没这种感觉。

其次看该组对第二类题目即“自我感觉”的回答：

在回答“你是否觉得你是在为公司做贡献”时，1人回答很少这么想，6人认为经常这么想，2人认为频繁这么想，25人认为每天都这么想。

第三看该组对第三类题目即“对企业的态度”的回答：

在回答“你是否认为你的主管各方面做得很得体”时，26人投赞成票，认为是，2人投反对票，认为不是，6人弃权，认为不好确定。

在回答“你是否认为单位内部的沟通状况非常良好”时，12人投赞成票，认为非常良好，9人认为沟通不好，13人弃权，认为不好说。

调查者点评：综合上面的各项答案，我们可以看到，广大职工普遍存在着如下问题：第一，工作倦怠指数高，工作缺乏激情；第二，自我感觉良好，只看到自己的奉献，没看到企业、社会对自己的回报；第三，渴望沟通。

## “四维度”考核目标释论

四维度是集团进行全员考核的内容总称，即态度、能力、业绩和创新的四位一体。在这四者之中，态度作为对待工作、职责的做法和心态处于首位，因为一个人的态度决定了其行为，决定了其积极性、能动性和创造性能否充分发挥，正如前国家足球队主教练米卢所言：“态度决定一切”！

主观因素必须与客观因素有机结合起来，才能构成完美的组合。也就是说，有了态度，还必须有能力，二者相辅相成，缺一不可。因为能力是使一个人创造性得以全面发挥的必要条件，若没有能力或能力欠缺，那其无论做任何事情，其成功率肯定不会很高。作为企业员工，其能力更是直接决定了企业的竞争力和发展力的强弱。但就这二者而言，若有正确态度而能力欠缺者，对企业来说尚无大碍，可怕的是能力颇强但态度不端者，那给企业带来的将是可怕灾难。而端正的态度、高超的能力带来的也肯定是非凡业绩和创新行为，显然后两者是前两者综合作用的必然结果。

正是由于这种逻辑关系，所以集团将这四者综合起来，构成了完善的考核体系，并将之作为一种企业制度确立下来。企业竞争靠制度，个人竞争靠能力。没有制度，企业就不会形成强大凝聚力，就不会形成共同目标认识，而个人没有能力，则很难使自己的人生道路增添光彩。无怪乎集团董事长在“集团组织机构培训”将要结束时，曾满怀期望地对大家说：提高能力，让我们共勉！

态度、能力的背后是业绩和创新的表现，经济高速发展的社会中，企业能否被社会认可，个人是否称职，衡量的关键标准是业绩，业绩的取得靠态度和能力，所以验证个人态度、能力的尺度当然也是业绩。

与业绩相伴产生的是创新，而思维创新、行动创新就为业绩呈几何级扩大奠定了基础。集团十年的发展历程充分证实了创新与业绩的辩证关系，正是因为有了创新意识、创新团队，集团才发展到了今天，才进入跨越式发展的第二台阶。

四位一体的考核不但是科学的考核模式，更是适应集团具体情况的评估体系。要想使这一评估体系发挥出最大化效用，必须坚决贯彻下去，不能有半点松懈，尤其是各级干部必须以身作则，予以高度重视，将之作为一项重中之重工作、长效工作抓下去，只有这样才能使考核的效用得以发挥，才能使考核成为真正的奖惩尺度。否则就会前功尽弃，成为流于形式的过场，不但对企业毫无益处，反而成为威胁企业健康、快速发展的“赘瘤”。

在的问题，换个角度讲，谁能跳出这个误区，谁能比别人早跳出这个误区，谁就会离成功更近一步，企业也就可能取得更大的发展。

解铃还需系铃人，要跳出这个误区，必须要深深理解到“卓越来自平凡”（这是《华为》内刊上曾经刊登过的一篇文章的题名，可见这个问题是包括华为在内的大企业在发展过程中都存在的）的道理。复杂的事要简单做，简单的事要认真做，认真的事要重复做，重复做的事要创造性地做。具体到我们工作中，就是要认识到事务性工作的重要性，要充分认识到事务性工作是有创新、创造空间的，要改变对创新创造性工作的错误观念，认为创新、创造性的工作都是大事。所以说，要做到创新，就必须改变观念，必须认识到创造性工作与事务性工作是内在统一的，在平凡中实现创新。

卓越来自平凡，抬头是山、路在脚下，风物长宜放眼量，还是留给我们慢慢体会吧！

真诚地借此文与各位同仁共勉！

## 人力资源应统筹使用

日前，董事长曾多次强调，公司的人力资源应该统筹集中使用，特别是研发人员。因为集团调整战略后，研发人员的整合与管理凸显出来，所以对当前研发人员的绩效考核情况、工作量和效率情况，岗位的分析情况，必须要跟上，并进行统筹考虑。下一步我们的思路是研发人员必须配合新项目，但最重要的是主流产品的深化完善，要在提高可靠性和成本竞争力、外协供应的整合上下功夫。况且目前我们研发队伍的成本远高于销售团队，所以必须用好资源，研发人员培养需要时间，但我们可以采取编制在各公司，而以项目内部招标的模式来匹配人力资源。

这样可以实现内部资源优化配置，提高集团研发整体的工作效率，也有利于研发人员相互交流与学习，共同成长。

同时，董事长亦明确指出，人力资源能否做到统筹使用的关键有两点，一是两公司的领导干部，尤其是总工程师，必须做好相互协调，树立大局意识；二是加强研发人员的交流，要求我们的技术人员不能仅仅“执迷”于技术，更要热衷于技术交流、沟通，IQ之外更要强调EQ，这样才能全方位地提高自己的能力。

## 岗位分析要即刻进行

日前，董事长强调指出，随着公司业务的全面发展，各部门必须着手进行人力成本分析和岗位冗余分析。要科学设岗，将员工的管理纳入制度化、科学化轨道，部门主管要加强与员工的全方位沟通，从而最大化地发挥每个人的潜能，特别是旭日计划一定要执行到位，在这中间，导师一定要认清自己的职责，重视自己的职责，将全面培养新员工纳入自己的工作计划。

岗位分析是各位主管责无旁贷的事，要科学分析部门各岗位设置的必要性，对岗位工作量的饱和度进行客观分析，对在岗人员是否适应岗位需求做出评价，确定因岗设人的原则，通过岗位描述考核评价人，而不是因人设岗；同时各位主管，包括中高层领导也应该对自己的岗位进行分析，岗位职责是什么？分清楚份内事还是份外事，一定要清醒地认识到份内事是自己应该干的，而且应该干好的！要学会谦虚低调做人，求真务实做事。

董事长再次强调，岗位分析一天也不能耽误！各公司、各中心的岗位分析从11月份起应在月报中体现，董事长秘书处将跟踪落实。

## 考核沟通必须面对面

绩效考核作为集团日常运营的三要素之一，其重要性已强调多次，且从8月份开始执行至今，客观上说取得了一定效果，但也不容忽视的是考核亦存在诸多问题，考核结果的沟通是制约考核效果的主要瓶颈之一。为有效解决这一瓶颈，集团确立了考核分析会制度，在集团中高层领导参加的考核分析会动员会上，董事长强调了考核沟通面对面的重要性，并要求考核结果的沟通必须做到面对面，因为只有面对面，才能够使员工认识到自己存在的问题，也才能找到自己努力改进的方向；只有面对面，才能充分体现主管的能力，发现工作中存在的问题，

才能提高工作效率和业绩；只有面对面，才能消除员工之间、员工与主管之间的隔阂，因为“相逢一笑泯恩仇”；只有面对面，才能够切实地帮助部分“肉烂嘴不烂”的职工，让他（她）对考核结果做到心服口服，真正正确地认识自己，树立良好的心态；只有面对面，才能真正保证评分的相对客观性，才有可能避免“人情分”、“报复分”情形的发生。

## 活出年轻人的风采

现代社会讲求快节奏，现代企业讲求高效率，越来越多的优秀企业通过严格的制度、规范化的流程管理、严密的绩效考核等机制在市场竞争中笑傲江湖，但众多机制的背后，公司对员工的要求也越来越高，压力也越来越大。发展是硬道理，不能因为有压力就降低工作效率，我们应该学会如何应对它，将压力变为动力。

作为年轻人我们还有很多需要学习的地方，克服工作中的压力和困难正是我们历练的机会，顶住压力、解决困难才能成长。年轻人经常犯好高骛远的毛病，一遇困难和压力就抱怨、退缩，总认为自己付出多、回报少，这样下去终难成大器！

工作中的压力会导致不良情绪，会影响我们的工作和生活，因此一味的忍受和压抑是最不可取的，一定要选择合适的方式释放出来，达到身心的平衡。如与朋友、家人一起旅游、唱歌、运动、party等等。

希望和我一样年轻的朋友，勇于接受困难和压力的挑战，活出年轻人的潇洒，活出年轻人的风采！

（科技公司营销项目经理 白立力）



## 在工作中创造激情

“激情”在现代汉语词典中释义为强烈的、具有爆发性的情感，而工作激情从某种意义上说，就是一个人能够心情愉快地努力工作，心情愉快了，做什么事都有精力和热情，就能把工作当成一种享受。

对于像我一样刚跨入职场大门的年轻人来说，一个陌生的工作环境充满了好奇、兴奋和新鲜感，什么事情都想跃跃欲试，干劲十足，激情高涨，不过，在逐渐熟悉并适应了工作环境之后，这些心态和感觉将会渐渐离自己远去，更多体验的是谨慎、见怪不怪、程序化地完成工作任务。时间一长，工作积极性自然也会下降。

工作情绪的低落，主要是因为我只知道单一工作，而没有明白自己工作的价值。做到敬业并不完全等于做到了最好，能够在遇到困难、情绪低迷时迸发出工作激情，那才是实现自己理想和价值的体现。

欲想更好地工作，消除由于情绪变化和波动所带来的消极影响，首先必须打破工作的被迫性，树立积极的态度，规划自己的职业生涯。其次要有积极的心态，不要埋怨自己没有获得公平的对待，而是能经常检讨自己的行为，不断地从自身找原因。而且还要有长期性和耐久性，有时并不是付出马上就会有回报的，但没有付出肯定就不会有回报的。在工作中树立一种使命感，主动地为自己出点儿难题，自然就会活得充实，坚持不懈下去，就能发现自己每天都在进步，每天都会感到快乐。

工作中难免会出现各种情绪，调整好自己的心态，把消极的情绪转化为积极的动力，在工作中寻找快乐，在工作中创造激情。

（能源公司客户关系经理 张晨）



## 修炼

### 年轻人常犯的错误

### ——谈创造性工作与事务性工作的关系

编者按：“眼高手低”、“大事干不了，小事不愿干”，这是许多受过良好教育、初涉职场的年轻人爱犯的毛病，而现在似乎又多了一个“要干就干创造性工作，抵触事务性工作”的问题。根据最近人力中心的调研，发现这一问题在公司年轻人中具有一定的典型性。为此，本期特推出“创造性工作与事务性工作的关系”一文，以与广大同仁，特别是年轻同仁共勉。

创新是一个民族发展的灵魂，也是一个企业发展源源不竭的动力。人力中心在与公司部分员工、尤其是刚刚走出校门的新员工聊天的过程中，大家表达了从事创造性工作的愿望，希望自己所从事的工作充满挑战，这的确值得肯定，表现出大家对企业的热爱，对事业的憧憬，但也有部分员工不能够正确处理创造性工作与事务性工作的关系，不能正确认识创新与平凡的关系、卓越与平凡的关系。

我们所提倡的做好创新与创造性工作是有条件的，决不是空穴来风，喊喊口号，必须是在做好事务性工作的基础上进行创造，必须是在熟悉现状的前提下进行创新，必须是在务实的基础上求真。试想一下，如果我们连最基础的事务性工作都“屡做屡错”，我们又何谈创造性工作？一屋不扫何以扫天下！如此浅显的道理却困扰着包括人力中心同仁在内的集团大部分员工，表现出了浮躁，表现出了对事务性工作的不屑，表现出了细节常常出错，认为做事务性工作没有前途，没有发展，成不了“大事”，这个误区与我们生活的浮躁、急功近利的社会环境有关，是包括赛恩在内的企业、乃至整个社会都存

## 主业三年战略规划畅谈（下）

端木利根：集团客服中心总经理，金二星

1、人力中心应该做好人员录用后的跟踪，定期或不定期地对其工作展开状况进行考评，以真正做到人尽其才，人到其位；

2、做好对总工程师的遴选和任用，其不但技术过硬，更要有组织能力、管理能力；

3、产品质量和售后服务是占领市场、做大市场的后盾和支持；

4、对无线远传的服务模式需要改进，如安装前的培训、施工中的指导与监督、工程结束的验收；

5、由于市场原因，对低档水表应该买基表，而不应做基表。

梁树春：科技公司项目三部经理，金二星

1、要有正确的选项；

2、要加强对新产品的开发，新产品要有特色；

3、营销模式上要重视团队精神的作用，并建立起稳定的客服中心和市场网络平台。

杨敬：集团产业基地工艺部经理，金二星

1、“拿来主义”是进行产品研发的有效捷径，可以降低投资风险，并有利于长期发展；

2、研发与市场应实现有机结合，形成你中有我，我中有你，从而确保能牢牢地把握住市场；

3、广泛学习新工艺、新技术，不断提高员工的能力水平，以提高产品的竞争力。

穆伟：集团产业基地生产部副经理，金一星

1、因地制宜提前做好市场调研及前期铺垫是打开市场及占领市场份额的前提；

2、实行产业的多元化经营是规避风险的重要经营模式；

3、完善流程化管理，打造一整套薪酬福利体系与中长期激励体系，建立健全企业的各项制度。

刘立国：集团财控中心仓库主管，金一星

1、在明确市场战略定位的前提下，必须确立起整套的战略体系，特别是明确的市场营销体系；

2、确立人力资源战略目标，以合理开发人力资源，优化人才结构；

3、建立战略领导班子，让企业的多数领导都能成为战略家、创业家、创新家和改革家。

## 导师心语

严格要求自己，作好本职工作，带动团队协作，形成锲而不舍，锐意进取的企业精神。

因为只有作好自己的工作，创造良好、有序的工作氛围，才会对新员工树立正确的工作态度，积极的工作心态，快速认可和融入公司的文化氛围，形成一个良好的大环境。

与新员工相互协作督促、共同进步。以与新员工交朋友的心态处理相互关系，由于相互成长、生活、学习道路各不相同，学习对方的优点，做到无私奉献，使师生同步提高。

——王西鹏

IT业是一个知识更新速度很快的行业，这就决定了我们要在这一领域中不断学习，更新自身知识水平。并根据实际业务部门的需要，结合所掌握的技能做出相应流程中的各部分功能。关键是要了解业务流程，仔细研读调研材料。在此过程中多指导学生业务的综合分析能力，以及对所实现的功能在操作和应用上的灵活性和方便性如何做处理。

——徐旭

集团授予我“导师”这个称号，对我来说肩负的责任更重了。“导师”这一称呼是学生对“导师”知识、技能的认可。古人云：三人行，必有我师。我要和学生取长补短共同发展。要传授给年轻员工一种工作态度、对工作敬业爱岗的精神，力求尽快将自己领悟的知识、积累的经验 and 掌握的技巧毫无保留地进行有效的传授。让我们共同建立良好的营销平台，提高赛恩团队的凝聚力和整体的竞争力。

——梁树春

## 伦敦印象

——董事长 左晔

经过十多个小时飞行，英国维珍航空公司的班机终于降落在伦敦希思罗机场。看了一下表，已是国内时间12点多了。打开手机想给家人报声平安，手机立即有短信进来，一看原来是一家英国电信公司的中文短信，除了欢迎你到伦敦，它主要是告诉你用它的网络打当地电话的费用，打国内电话的费用等等，接着中国移动的短信也进来告诉你，他们的漫游服务热线以及中国驻伦敦使馆的电话。嗨！真是科技改变了世界，沟通已无时空限制。这使我瞎想起来，倒退二百年，那些到世界各大洲扩张的英国舰队水兵，可能与家里通个气儿，就得需要半年。

随着川流不息的人流，我来到过境大厅，这就是赫赫有名的希思罗机场吗？大厅建筑显然已经非常陈旧了，连广告灯箱也是旧的，有点像国内长途汽车站的广告灯箱。乏味！更要命的是，这么一个不大的过境大厅，足足排满了上千人，我数了数过境闸口，有三十多个，但大概也只开了二十多个。边检人员慢条斯里地办着过境手续，大厅的灯光绝对够不上明亮，空气也让人觉得很闷，这让我想起了美国洛杉矶机场和纽约肯尼迪机场，差距太大了，这里更比不上香港新机场的宽敞、洁净、明亮、高效。在足足等待了七十五分钟之后，终于走出过境厅。接机的朋友迎上来问我的感觉，我说了四个字：“陈旧、沉闷。”她笑了笑说，英国不是美国，需要慢慢体味。

建筑与绿化

伦敦的朋友说的有道理，在伦敦住上几日，走马观花之后感觉来伦敦观光有一种博古的味道。

在伦敦很少见到高耸入云的建筑，也很少见到用玻璃幕和金属结构建起来的现代风格建筑。这里的建筑也就五、六层，大部分是用红色、粉色、灰白色方砖砌成的，窗户基本都是白框子，房顶上都有宽大的壁炉烟囱和瓦片铺成的坡顶，有的建筑上有石雕和浮雕，不知这些在建筑学上叫什么风格的建筑，但总的感觉是古色古香，甚至有些破旧。就连著名的哈德罗百货，也根本没有其创始人之子与戴安娜王妃的风流故事那般浪漫与现代。

朋友告诉我，来伦敦就是要体验那种曾经灿烂的历史，去感受一种文化的底蕴。

的确，我先后住过三个酒店，第一个位于泰晤士河边，伦敦的标志性建筑大本钟对面的万豪酒店。这是一幢层数不高，但体积很大的建筑。以前曾是伦敦市政府的办公大楼，内部房间都不大，就连酒店大堂也过不去100平方米，装饰也没有国内星级酒店的豪华气派。但显著的风格是过廊、过厅等处都挂着身着英国古代服饰人物的油画；照明虽是电灯，却都是蜡烛的造型；木制家具泛着古铜色光泽，质地厚重。这让我想起了莎翁《哈姆雷特》电影中的场景。万豪酒店的服务就是四个字：细致、周到。有两件事让我记忆深刻：一个是进入房间打开电视，首先是酒店总经理欢迎你入住的致辞。望着屏幕上自己的名字，这是在其他地方没有经历过的。酒店成本不高，但却独具匠心。另一个是用早餐时，服务员以及穿着西装的经理，他们对客人需求的洞察力，你的一个张望和眼神，她们都会马上过来热情地询问，是否需要帮助。这让我感叹，国内的大楼建了不少，硬件足称一流，但软件提高也的确还需时日。

要说感受英国的建筑历史，就不能不提我此行住过的SELSDON PARK酒店。这座建于公元861年詹姆斯一世时期的古老建筑，在耗资近1亿元人民币的装饰装修下富丽堂皇，而与之配套的18洞的高尔夫球场，以及球场周围浓密宜人的绿化植物，处处令人赞叹。我曾独自一人去球场一试身手，偌大的球场一片葱绿下只有我一人。打到15洞时觉得很累了，躺在草坪上小憩片刻，身后的绿草凉丝丝的，仰头望天，耳边只有微风徐徐，以及不远处松鼠蹦来蹦去弄出的声响，一切如世外桃源般的宁静，真想像不出这里离熙攘喧闹的伦敦市中心仅有13英里。

感受伦敦风貌，最让我喜欢的是她的绿化。到处是绿地，极其讲究绿色植物的搭配，其显著的特点是树木高大，而且年轮都很长。有的树下挂有铭牌告诉你树的历史和故事，从绿化看人文精神，从树龄看历史，这是与国内新区绿化最大的区别，因为建筑可以成片建成，但参天的树木则很难成片的移植，所以，通过树木看历史，是我给出的评价。可能是气候的原因，这里的绿地郁郁葱葱，没有斑驳的枯黄，格林威治公园是我见过的最大的绿地，开汽车都要转很久。步行其中，松鼠、喜鹊、乌鸦、鸽子等动物根本不怕人，松鼠有的三、五只一队等在路上，找你要讨东西吃。绿地上有人晒太阳、有人遛狗、有人打板球、有人踢足球，但绿地整洁，很少有杂物，处处体现了人与自然的亲近融洽。民众对待环境和动物的态度和素质，可能我们还需更长的时间才能达到。历史与文化引导

来英国感受历史和现代商业文明的融合很有意思。在观光大巴的敞篷车顶上，导游员主要就是告诉你两点：一是沿途的建筑物曾经的历史和发生过的著名的人和事，另一个就是现在用来做什么，又发生了什么著名的人和事。

没想到隐蔽战线著名的英国情报机关苏格兰场就在繁华的大本钟旁边。而一幢看上去一点也不起眼的建筑，导游员告诉你这是全英最豪华的酒店，住一晚最便宜的房间也要5000镑，好家伙，7.5万人民币！这就是文化导向，她在向全世界展示英国传统的奢华和尊贵。而另一幢四、五层高的建筑，导游员告诉这是全世界著名的婚姻登记所，戴安娜与查尔斯王子，贝克汉姆与辣妹维多利亚等英国名人就是在这里永结连理的，就连美国的名人，如麦当娜、阿加西等也来英国登记结婚。前不久英国媒体爆炒世界首富比尔·盖茨来到白金汉宫向英国女王行跪拜礼，接受英女王的一项头衔册封。这一切都在使英国人在缅怀辉煌的历史中，向世人告知：尽管从二十世纪开始美国已取代英国成了世界第一强国，但没有英国就没有美国。美国曾是英国的殖民地，英语成为世界语言，英国是近代二、三百年工业文明和文化文明的鼻祖。这让我想起了中国人总是喜欢讲我们的五千年文明和四大发明一样。到底用怎样的态度甚至是哲学思想去看待历史、看待现在，其实最重要的一点就是如何发展未来，以什么样的思想引导未来的社会发展。这一点上，从伦敦的大街小巷的名人雕塑可见一斑。

伦敦的街道上，雕塑很多，根本看不到不锈钢等现代材料，基本上都是古铜色的石材。我发现雕塑主题都在纪念一些著名的历史人物和历史战役。在著名的唐宁街、鸽子广场以及白金汉宫周围，有的地段上一连几个人物雕塑。大都是身着军服，有的拿着望远镜、有的拿着军刀、有的骑着战马。从雕塑底座的文字上看，这些人物大都是英国向世界各地扩张中立下战功的将领和统帅，大都是十八、十九世纪的人物。今天英国人这么牢记他们说明了一种文化导向，作为岛国的大英帝国崇尚用实力打天下，崇尚扩张精神，推崇攻击性的雄性文化。不像我们儒家思想中的中庸，也不像传统文化中，一个在女人脂粉里长大的女里女气的贾宝玉，都影响到了今天的中国体育，在以更高更快更强为宗旨的现代竞技体坛，中国体育界总是阴盛阳衰，这不能不说是文化引导产生的作用。伦敦的交通

如果不是来到伦敦，我想不起来有多久没坐过小火车了。伦敦的公共交通工具主要有三种：地铁（包括轻轨和有轨电车）、巴士和火车。而火车在伦敦成了一个区域内的重要交通工具。

说它是小火车一点不为过，且不说一般只有十来节不太长的车厢，就说它的火车站，只有几间平房，简单的月台和信号灯。写在水泥牌子上的站名，很像我国三、四十年代电影中的火车站，好像卡拉OK歌曲《驿动的心》中的小火车站景色，有一种浓浓的怀旧味道。

但这是伦敦地区重要的公共交通工具，它与地铁、巴士构成了完善的城市交通网。买一张近6镑的通票，在24小时内，早上九点以后（早晨上班高峰时段不可以），可以随意坐这三种公共交通工具。一般是人们先乘坐火车从伦敦各区域到几个与地铁站连接在一起的火车站枢纽，然后再分乘大概有十六、七条线的地铁去目的地。实事求是地说，距“七七”连环爆炸案只有不到两个月时间，地铁已全然没有戒备森严的感觉，没有看到警察，但随处可见摄影机标有“CCTV”的牌子，这不是中国央视的台标，是提示你此处有摄像机。地铁是伦敦市民文化的缩影，各色人等各种装束；各种肤色和语言给你密集感官信息，如果说老舍的茶馆浓缩了旧中国的市井文化，而伦敦地铁则浓缩性更强。可惜老舍早已逝去，但伦敦至今居然保留着老舍留学时的故居，一对夫妇拥有那幢房子，每周有一天开放。

这种城市中心区的以地铁为主，外围地区以火车为主，辅以巴士和中心区的士的交通系统，很适合人口稠密的中国学习。

在伦敦，驾私家车进入中心区要交不低的费用，停车更是价格不菲。市政当局用经济手段，要求民众使用公共交通工具，既经济又环保，也很方便！而我国的大城市，可能是利益驱动的原因，玩命发展私家车，汽车产业是创造了GDP，但公路还是以原来的公路为主，拓宽了一些，但远跟不上汽车制造的增长。原来设计放自行车的居民小区，哪能容下这么多的私家车，更不用说石油价格的不断攀升了。我们不能学美国的交通方式，伦敦、新加坡等城市很值得借鉴。再这样下去我们的城市真是一个巨大停车场了。据说泰国曼谷的私家车上都备有尿壶，因为一塞车，可能就是几个小时，不知是真是假，反正今年“五一”黄金周，我朋友从北京来天津，早上七点出发，到了下午四点才到。以后塞车可能是城市病最难治的，影响到招商引资，影响到宜居，更影响城市发展。

尽管伦敦火车线两侧涂鸦很多，也算是伦敦一景，但完善的公共交通网的确值得我们学习。潮水般汹涌的中国私家车，必定会成为中国若干年后的大问题。