

朋友圈 莫言新作“实为托名之作

5年无新作 莫言为何“难产”？

青年报记者 郦亮

本报讯 莫言终于出新作了？最近两篇所谓“莫言新作”在微信朋友圈和网上疯传，人们争相传阅，如获至宝。但据记者调查证实，此两篇作品实为托名之作，与莫言没有半点关系。

莫言新作“实为托名之作

这两篇“莫言新作”一篇叫《你若懂我，该有多好》，是一首诗，一篇叫《把不喜欢的人忘掉》，是一篇议论文。不过青年报记者注意到，《你若懂我，该有多好》是一首现代诗，透着一股浓郁的心灵鸡汤“味”。莫言虽写诗，但以打油诗居多，大多蕴含朴实的生活哲理。

而《把不喜欢的人忘掉》，据记者查实，原名应为《把那些不喜欢的人忘掉》，是一位冯姓作者在很多年前就写下了的。所以，所谓“莫言新作”又让人空欢喜一场，是网络上大规模“名家名言再造运动”的继续。但其中还有一个很耐人寻味的问题：为什么两篇平庸之作，打上“莫言新作”的标签，就立刻引起如此广泛的关注？

对此，文学评论人郭庆红在为青年报分析时一针见血地指出，所谓“莫言新作”的被关注，再明确不过地表明，人们渴望看到“莫言新作”。“如果一个高产的作家出了新作，肯

定不会引起这么大的反响。莫言确实让人等得太久了！”

莫言新作难产源于簇拥？

自2009年12月出版了长篇小说《蛙》之后，莫言的创作出版其实一直处于颇为尴尬的“空窗期”。

除了进行一些“文学再加工”的工作外，莫言确实已经5年没有作品了。而之前《蛙》与上一部长篇《生死疲劳》出版只相隔3年。《生死疲劳》与再上一部长篇《四十一炮》也只相隔3年。莫言已经大大地超出了自己几十年写作的规律，进入到一种“非常态”的状态。读者关注着莫言的这段漫长的“空窗期”，这份关注在2012年莫言获得诺贝尔文学奖后就愈发焦灼。

“他可能是想拿再出一部与‘诺奖得主’身份相配的重量级作品吧！”读者如此宽慰自己。不过读者只是看到莫言时常出现在一些活动的现场，谈论着出名的苦恼。

2014年诺贝尔文学奖揭晓在即，莫言将迎来他之后的第二位“同道”，但他依然两手空空。郭庆红表示，莫言应该是无奈的，他曾寄希望于新诺奖得主的出现而让自己被遗忘，从而可以静心创作，但是两年过去了，他依然被喧嚣包围。“保护一个诺奖得主的方式，不是给予簇拥，而是还以一份清静，否则他真要陷于所谓‘诺奖怪圈’，走向沉寂。”

文化动态



《魔都的早晨雾茫茫》

余儒文摄影作品获奖

本报讯 第七届“佳能感动典藏摄影大赛”日前落下帷幕。青年报余儒文的一组摄影作品《魔都的早晨雾茫茫》入选专业组风光类优秀作品。

本次比赛投稿为期四个月，分为专业组、高校专业组和爱好组。其中专业组分为人文、生态、风景，入选作品角逐最后的金、银、铜奖三个名额。

琉璃艺术大师精品惊艳上海

青年报记者 郦亮

本报讯“Vmy Glass? 玻璃，何以艺术？”主题展，日前在上海琉璃艺术博物馆开幕。展览汇集了13位艺术家的近50件艺术佳品。据上海琉璃艺术博物馆馆长助理邢青介绍，这里面很

多展品，都来自琉璃艺术博物馆创办人杨惠姗、张毅夫妇近30年的收藏，其中有不少是夫妇俩以高价在国际市场上拍得。这些作品无论是法国古董玻璃，还是充满诗意的“焰火禅心”，件件都将玻璃材质的轻盈与色彩发挥到极致。

鼓励“试错”不拘一格 京东的人才战略和远见

2008年，成立了四年的京东商城在电商领域逐渐确立了自己的地位，同年8月，大家电产品正式上线，京东完成了3C产品的战略布局。就在这一年，对电商一无所知的余睿偶然地加入了京东。成为了京东的一名管理培训生。

余睿肯定不会想到，随着京东的飞速发展，6年后，他被提拔为京东最年轻的副总裁，带领一万多人的团队在中国电商竞争最为激烈的华东区打拼。京东2013年3亿多的订单中，1/4是由余睿领导的华东区团队完成的。而当年的几个江湖老大如今只有淘宝还被京东视为竞争对手。余睿见证了京东的崛起，而京东提供给他，绝不仅仅是一份工作，更是一个舞台，一份事业。

成长 量身定制管培生计划

进入京东的管培生要先进行半年的轮岗，熟悉所有岗位，然后经过双向选择定岗。“这对公司来讲是一个挺大的成本，这半年管培生给公司带来任何业绩，就是纯培训。”余睿说。余睿的第一个岗位是在客服接电话。“连续做了一个星期，最多的一天接了96个电话，有一天被顾客骂了两次。”但这，只是刚刚开始。

当过拣货员，也上门送过货；被顾客冤枉骂过，也收到过客户写的表扬信……半年的培训时光里，余睿从最一线做起，真实地学习、感受着京东的运营和管理。“回想起来，虽然那段时间很苦，但是却打了一个很扎实的基础。轮岗是公

司给予管培生最大的空间。”

岗位选择不受专业限制是京东在管培生招聘、使用上的一大特色。京东管培生里有来自导弹、密码学、法律、生化、声学等各种专业的人才，而经过学习、锻炼，他们在自己陌生的财务、物流、运营、采销等各个岗位都表现的非常出色，成为公司核心人才。经过6年的磨练，如今余睿已经成长为集团最年轻的副总裁。“只要有才、肯学肯干，京东就给你舞台”余睿的经历真实地演绎了京东“唯才是用、不拘一格”的用人理念。

关爱

了解内心需求

曲来国，比余睿大7岁，一年前加入京东，担任京东华东区人力资源总监。作为事业上的伙伴，曲来国最深的感受之一是余睿非常重视一线员工的感受。“华东区搬到新办公点，余睿要求前台旁开辟‘配送员等待休息区’并放上沙发，一线员工从这些小事上感受到被尊重和关心，让他们有一种家的感觉。”

“京东的员工中越来越多是90后，了解他们的内心需求，才能让他们更快乐地在公司工作。”余睿说，京东的员工结构正在变化，几年前主流的还是70、80后，现在越来越多的90后进入到这个市场。“大多数90后在经济方面的压力较小，他们在评价一个岗位和企业时，会比较多元。除了基本的收入方面，他们更需要让他们觉得宽松的大环境，以及足够



的关注和尊重。”

京东虽然是一个零售公司，还是带有互联网公司的一些特点，这也正好对准了这些90后的胃口。“我们没有那么多条条框框，上班不需要穿西装、打领带，而且京东在员工福利方面一直投入比较多，比如华东区，一个季度对于员工福利的投入费用就接近两百万。”

卓越

鼓励“试错”创造卓越

谈到余睿管理风格上的变化，曲来国会很深。“京东发展

的太快了！我去年来华东区的时候才6000多人，现在已经翻翻了，我明显感觉到余睿的管理跟以前不同了。以前他更多地是盯业务细节，现在他关心的是部门的策略是不是符合集团发展方向、未来规划是什么。”

华东区的线下零售业非常发达，阿里巴巴、苏宁云商、一号店等电商都盘踞在华东，可以说这里是电子商务竞争最为激烈的地方。面对挑战，余睿把策略重点放在了物流配送上。2013年底，京东自营物流在华东区基本做到了全境覆盖，已经可以到达

313个华东区行政区县，“除了钓鱼岛送不到，其它地方都可以！”余睿说。

回想在京东的这些年，余睿最感激的是公司给了他试错的机会。对于员工，余睿同样也会在不影响主营业务的前提下，给与一定试错的机会。“京东对创新的鼓励贯穿始终，我们在一线物流中心使用工具方面做了很多微创新，在内部管控方面做了很多数据模型。我们吸引这么多传统行业的人才，我们一定要帮助他们在这个公司变得更加卓越。” 陈诗松 文