

简报

第十七期

总 920 期

陕西省煤田地质局一八六队
陕西省一八六煤田地质有限公司

2014年9月10日

目 录

1. 集思广益征集产业结构调整意见.....王晓云
2. 我公司一泄水孔项目顺利开工.....王鑫鑫
3. 我公司组织人员参加“本安型矿井地质保障信息系统
功能与操作”技术培训.....张 鑫
4. 以人为本调干部 构建和谐促发展.....王晓云
5. “四项举措”严禁中秋节国庆期间用公款购买赠送月饼等节礼...王晓云
6. 道德言行常提醒 文明用语记心中.....王晓云
7. 多举措推进网络文明传播志愿者队伍建设.....蔡立卓
8. 从辉煌到没落的启示.....郭 云
9. 中秋感怀.....王晓云
10. 每逢佳节倍思亲蔡立卓

集思广益征集产业结构调整意见

——谢辉一行来我公司开展调结构调研座谈会



8月28日，省公司党委委员、副总经理兼总会计师谢辉一行7人莅临我公司召开了调结构调研座谈会，公司领导班子及中层干部20余人参加了会议，会议由省公司经营管理部部长秦建强主持。

会上，谢总从三个方面简要分析了产业结构调整的必要性和重要性：一是全球、我国以及地勘市场的严峻经济形势，二是分析了地勘市场机遇与挑战并存的现状，三是通过问题启迪大家思考产业结构调整的方向。

公司总经理张建新在发言中重点分析了我公司的五大经济板块——地质勘查、矿井地质技术服务、多种经营、矿业开发和参股项目的情况，同时就公司经济发展趋势和结构调整方向做了详细的阐述。他指出公司将继续按照“做精地质勘查，做强矿业开发，做好多元产业”的思路，加强人员和精细化管理，继续在矿业开发、矿井地质技术服务、房地产、水电开发等方面做出突破。同时，他从资金周转、资本金不足、历史遗留人员、队伍结构调整等方面简述了我在调结构中存在的困难，希望省公司能给予相应的支持和帮助。

公司其他班子成员和中层干部就结构调整政策、经营管理思路、精细化管理模式、人才结构调整、科研开发领域、核心价值观、节约型机关建设等方面做了进一步的阐述。

省公司财务、矿业开发、生产、煤层气中心、经营等部室负责人对我公司的产业结

结构调整方向进行了肯定，同时对部分产业结构板块进行了合理分析，为公司今后在多金属项目、工程地质、灾害地质、浅层地热能勘查、矿山机械加工等领域和投资、设备投入等方面做了相应的指导。

调研组对我公司清晰的发展思路表示认可，同时要求所有干部职工转变思想观念，站在一定高度思考产业结构调整问题，杜绝新一轮产业结构的雷同。最后，谢总强调要做好当下、着眼长远，转变观念、加强管理，与时俱进、实现自我，全体职工凝心聚力，共同走出产业结构调整的新路子。

公司总经理张建新对调研组的指导表示感谢，他表示本次调研对我公司的工作启发很大，公司将进一步调整产业结构，关注利润增长点，加强精细化管理，做好整改落实工作。

(王晓云)

我公司一泄水孔项目顺利开工



9月7日，在中秋佳节来临之际，崔木煤矿21305工作面地面直通式泄水孔X305-1井顺利开工。我公司2003钻机承担了该井的施工任务。

该钻孔的施工是为了通过施工大口径地面直通式泄水孔，主动疏泄采空区顶板离层积水。努力实现无顶板离层水突水灾害，大范围降低、控制顶板离层突水灾害，变被动防水为主动防水。

该大口径地面钻孔采用“套管+水泥浆”固井，永久封闭第三、四系地层，阻断新生界含水层及地表水进入钻孔的通道；基岩地层裸眼成井，建立泄水通道，通过钻孔将离层积水可控的导泻入巷道内的水仓，降低矿井突水风险。

X305-1 井项目是煤矿泄水孔工程方案的一个创新举措。我公司生产安全技术部和油气钻采二公司通过对以前施工的泄水孔不能达到设计泄水目的的调研、分析、总结发现，以前施工的泄水孔采用“套管+筛管”完井，施工工艺简单、安全，但随着工作面的推进，采空区“两带”持续发育过程中，地层错动，导致套管（筛管）变形—扭曲—断裂—位移，使导泻水通道堵塞、阻断，因其钻孔全部为套管（筛管），一旦形成上述事实，无法补救，只能报废该钻孔，达不到泄水目的；现在改变成井工艺，在基岩层段采用裸眼完井，当地层错动，钻孔坍塌、堵塞时，可以通过地面钻孔对堵塞井段进行反复通透，保持钻孔始终畅通，达到导泻水目的。

虽然裸眼完井施工工艺简单，但施工周期较长，存在一定风险，特别是后期通孔时，“两带”已经形成，地层错动，通孔施工时卡钻、埋钻的风险较大。为此我公司生产安全技术部和油气钻采二公司一致决定将施工任务交由有多年大孔径井孔施工经验，并成功完成崔木煤矿地面瓦斯泵站管道井的 2003 钻机承担，并调拨多名技术经验丰富的司钻、泥浆工等工程技术人员为该项目提供技术安全保障，相信通过严密组织，规范操作，提前预防，该项目一定会安全顺利完工。

（王鑫鑫）



我公司组织人员参加“本安型矿井地质保障信息系统功能 与操作”技术培训

8月18日，由国土资源部煤炭资源勘查与综合利用重点实验室主办，陕西小保当矿业有限公司、北京龙软科技股份有限公司协办的“本安型矿井地质保障信息系统功能与操作”技术培训班在经贸宾馆开班，我公司地质勘察研究院和矿井地质技术研究院分别派专业技术人员参加。

本次培训工作，是国土资源部煤炭资源勘查与综合利用重点实验室积极推进数字矿井建设、大力做好矿山地质服务的一个重要举措。数字矿井就是以网络技术为纽带，以

煤矿安全生产、高效高产、可持续发展为目标，实现多源煤矿信息的采集、输入、存储、检索、查询与专业空间分析，让决策者全方位、实时掌握煤矿动态，为调度指挥、处理井下事故的科学决策提供依据。

培训工作分三个部分：第一部分由北京龙软公司的两位专家对煤矿专用 GIS 平台、3D GIS 煤矿生产动态综合管理系统、矿井地质灾害预测预警系统以及 Web 地测远程管理信息系统等煤矿网络平台做了详细介绍。第二部分由西安科技大学专家教授就矿井精细



勘查技术、智能化预测预报技术系统和以动态三维地震模型为核心与上述系统的有机结合进行了详细阐述。第三部分针对各煤矿目前存在的实际问题进行了深入细致的研讨和座谈，与会专家就

这些问题进行了分析并提出了相关建议。

在这次培训中，省公司总工程师段中会首次提出了“本安型矿井地质保障信息系统”这一新的概念，即依托先进的计算机信息技术，建立地质保障信息系统，实现矿井地质工作动态管理，为煤矿安全高效生产提供“更准、更细、更全面、更及时”的地质保障，最终实现从信息化到智能化、数字化矿井信息系统的跨越。标志着煤田系统向高科技型矿井服务的转型迈出了实质性一步。

通过这次针对性很强的培训，大家受益匪浅、收获良多。随着队伍的不断发展，必须时刻更新知识，掌握专业技能，从而不断提高自己业务能力和认识水平，以适应市场变化的需要。

(张鑫)

以人为本调干部 构建和谐促发展

8月18日，我公司召开了党政联席会议，对四名中层干部职位进行了调整。本次调整涉及公司两大重要实体——煤田钻探公司和油气钻采二公司，其人员变动对两子公司的的发展具有重要意义。

会前，历时数月，经过充分调研、测评和沟通，公司领导班子决定对煤田钻探公司和油气钻采二公司的负责干部进行调整。煤田钻探公司主要从事公司煤勘市场及其延伸相关产业的钻探业务，同时，积极探索钻探新工艺，力争在非煤市场上有突破，约占我公司勘探业务的半壁江山。油气钻采二公司主要是立足石油、煤层气勘探市场，同时，不断拓宽煤层气羽状井、定向井煤矿大口径井施工技术以及气举反循环钻进等业务，在我公司石油、煤层气施工领域占有重要地位。

此次干部调整，公司领导充分考虑了两大实体的经济发展需要和干部实际情况，既考虑到干部的身体状况，又考虑到干部的合理搭配，做到了以人为本，关心干部，队伍和谐，重视发展。

(王晓云)

我公司“四项举措”严禁中秋节国庆期间 用公款购买赠送月饼等节礼



9月5日，公司纪委组织领导干部、党员职工认真学习了《中共陕西省煤田地质有限公司纪律检查委员会关于严禁中秋、国庆期间用公款购买赠送月饼等节礼，严防“四风”问题反弹的通知》和近三周以来我省违法违纪案件通报情况。

通过学习，敲响了警钟，严防了“四风”反弹回潮，公司就认真做好文件相关要求实施了四项举措做好文件相关要

求。

一是认真学习，加强思想认识。通过学习上级有关执行八项规定的文件和严禁中秋国庆期间用公款购买赠送月饼等节礼等通知，切实把思想和行动统一到中央、省市、集团公司和陕煤地质公司的决策部署和具体要求上来，以更加坚决的态度、更加务实的举措贯彻落实中央八项规定。全体党员干部特别是党员领导干部在节日期间要做到表率作用，严于律己，带头执行各项规定，厉行节约，自觉抵制不良风气，坚决纠正奢侈浪费等不正之风。

二是严查“两节”期间顶风违纪行为。公司纪委表示，要持之以恒，切实做好纠正“四风”工作，对于违反中央八项规定精神和“四风”的问题，发现一起，查处一起，对典型案例将点名通报，进一步形成落实中央八项规定精神的强大声势和浓厚氛围，扼杀月饼送礼歪风，确保节日期间风清气正。

三是切实加强党委的主体责任。公司党委要自觉担负起党风廉政建设的主体责任，强调要把抓好中秋、国庆节期间刹风正纪工作作为一项重要政治任务，旗帜鲜明、敢抓敢管，自觉承担起宣传发动、组织实施和监督检查等职责。

四是加强领导干部切实履行职责，确保各项规定落到实处。公司领导班子保证要履行好岗位职责，确保“一岗双责”，把“双节”期间纠正“四风”工作作为一项重要的政治人物，坚守从政底线，始终保持正直清廉，对违纪问题严抓严管、及时提醒、坚决纠正，自觉遵守各种规章制度，特别是作风建设方面的各项规定，自觉接受群众监督。

(王晓云)

道德言行常提醒 文明用语记心中

——我公司职工参观凤源小区文化建设情况

8月18日，党委书记年顺平带领相关工作人员参观了凤源小区文化建设情况。

一进凤源小区，小区的主干道、人口密集的出入口等地27处张贴了各类精神文明

宣传牌，宣传牌的内容大体包括中国梦、陕西精神等国家、地方的重要精神主旨，地质工作“三光荣”精神等行业精神，西安市家庭成员文明规范等家庭规范和文明用语八多八少、西安市民“十不”规范等个人行为准则，以及祖冲之、钱学森、华罗庚等古今中外名人名言和《论语》、《礼记》等书籍中的警句等。

文明提示牌内容涉及广泛，从国家到个人，从精神内涵到道德规范，蕴含哲理，图文并茂，为职工和家属送去了文明新风。它的设置提升了小区的文化建设，对职工和家属用语常提醒、常规范，使得他们牢记道德规范，形成崇德向善、见贤思齐、知荣明耻、道德守礼的良好习惯。

通过参观学习，公司工作人员表示凤源小区的文化氛围浓厚，文化建设规范、齐全，值得学习，公司也将在高新家属区做好小区文化建设工作。

(王晓云)

多举措推进网络文明传播志愿者队伍建设



今年是西安市参加全国文明城市创建的关键之年，面对新形势、新挑战，公司多措并举狠抓各项工作的落实，扎实推进网络文明传播志愿者队伍建设工作，在队伍掀起了网络文明传播新高潮。同时，为把网络文明传播志愿者队伍打造成一支“对内推动，对外宣传”的高素质创建队伍，公司注重从三个方面抓好志愿者队伍建设：

一是加强领导，建立队伍，严格把好志愿者的入口关。为加强网络文明传播志愿者队伍建设，在虚拟空间开展扎实的文明风尚、文明风气倡导工作，公司党委高度重视，对此项工作进行专题部署和安排，结合队伍的实际，建立了网络文明传播志愿者队伍，及时开展网络文明传播工作，有效确保每位志愿者能写、能评论、能转播，确保完成网络文明传播任务。

二是强化指导，重视培训，为志愿者提供良好的工作条件。把网络文明传播工作作为志愿者工作的重要内容纳入工作总体安排，并对网络文明传播志愿者进行了培训，认真学习了网络文明传播志愿者队伍建设的重大意义和时代紧迫性，对网络文明传播志愿者撰写的方法、要求和应注意的事项进行了系统的培训。积极解决志愿者在实际工作中遇到的困难，保证了网络文明传播工作正常开展。

三是注重交流，量化指标，积极组织志愿者开展文明传播活动。为进一步加强网络文明传播志愿者相互间的工作交流，实现了资源共享，还采取了量化指标的办法，将任务分量派发给志愿者。下一步将通过建立长效考评激励机制，适时召开网络文明传播志愿者座谈会，交流工作心得，表彰先进典型，把网络文明传播志愿者工作作为单位文明创建工作的一项重要内容，为推动精神文明建设做出更大的贡献。

(蔡立卓)



从辉煌到没落的启示

——读《诺基亚员工反思公司没落》有感

1865年，诺基亚成立于芬兰，以造纸起家，后来逐步向轮胎、电缆及电子领域发展，并提出了“科技以人为本”的企业文化；1994年，因发展遭遇瓶颈，遂向手机制造商转型；1996年起，连续15年产品销量居世界第一，稳居世界500强；2011年，向智能手机转型不及时，市场份额开始下滑；2014年4月，微软公司全线收购诺基亚；2014年7月，微软公司对刚收购的诺基亚进行大裁员，裁员数量1.25万，其中诺基亚中国裁员比例接近90%。

为什么一个发展了150年的企业就这样迅速没落了，其根本原因在于企业自身。辉煌时期，企业自我膨胀，偏离“以人为本”的初衷，没能科学、理性地做好内部管理，造成“过度的人性化”，同时重福利、轻分配，人浮于事、执行缓慢。最终在面对市场冲击时，应对无力，迅速走向没落。

一、过度的人性化

1994年向手机制造商转型，1996年步入辉煌，从此，诺基亚上上下下都以“功臣”自居，员工对宽松的工作氛围孜孜以求，管理层也投其所好，形成了“过度的人性化”。

这种“过度的人性化”，造就了特别宽松的工作氛围：在诺基亚，上班晚来早走是很正常的事，很多人开淘宝店，上班时间拍照传图，和淘宝客户聊生意。可以说，上班期间，想干什么就干什么。

为了深度体现对职工的人文关怀，共享胜利果实，诺基亚在工作场所大都配备按摩室和健身房，如果工作累了，可以去做按摩，也可以去健身，还有专门的健身教练做指导。“上班就是在休闲，下班回家比上班忙碌——家务永远比工作重要”。一位在诺基亚工作多年的员工如此感慨。尽管这样，上班晚来早走的风气盛行，按时上下班倒显得有些格格不入。

交通方面，诺基亚也充分为员工考虑，先后开通了70多辆班车，甚至在一些很远的区县，也有班车到达，如果有5个人在同一地点上车，公司就会开通一个班车站点。若某一天没坐上班车，你可以选择打车，甭管家离得多远，公司都会给报销打车钱。这既方便了上下班，也为“晚来早走”提供了便利。

这样的“过度人性化”，养成了员工的懒散和自由。其实，真正的人性化管理，不是体现在上班的舒适程度上，也不是放任其自由散漫的不良习惯，而是积极听取员工的合理化建议，为企业可持续发展做规划，为员工职业生涯发展做规划。

另外，为杜绝“内耗”，诺基亚不鼓励内部竞争，强调同事之间密切合作。每个人都有明确且不同的分工，各自仅负责其中一个环节。要想做出好产品，每个人在做好自己事情的同时，积极和他人配合就足够了，因此同事之间“一团和气”。

然而，这种“精细化”分工，虽然有利于“纵深”发展，但不利于及时转型，当“纵深”发展到尽头时就举步维艰。另外，也正是注重“一团和气”，人人讲情面，个个重关系，限制了合理的内部竞争，扼杀了企业的创新意识。在这“一团和气”的背后，隐藏着“各自为政”的偏执，缺乏“同舟共济”的远见。

不可思议的是，尽管到了后期，在诺基亚向智能手机转型已经流产、市场份额直线下滑、经营业绩连续亏损之时，员工的福利待遇和工作氛围却没有任何变化，上上下下仍在苦苦支撑，因为他们仍然相信，困难是暂时的，曾经的辉煌还会再现。

二、重福利、轻分配

从1996年步入辉煌期开始，诺基亚对员工提供了优厚的福利，这些福利惠及每一个诺基亚人，与个人业绩没有多大关系。就在同时期，国内一些成功企业在这方面的做法是：福利与业绩直接挂钩——大业绩大福利，小业绩小福利，零业绩零福利。

在诺基亚内部，实际情况是有的人忙死，有的人闲死。诺基亚的一些研发团队，研发人员一直都在忙，经常加班。而有些岗位的人，特别是一些资历较深、以“功臣”自居的老人手，一直都很闲，对这些人而言，上班就是充分享受公司的人文关怀——健身按摩闲扯淡，福利待遇却一分不少。这种重福利、轻分配的做法，只会导致“干与不干一个样，干多干少一个样”的平均主义。

用人方面，诺基亚中高层基本都是芬兰人，总部希望芬兰人对国外企业有足够的掌控。这样一来，在企业内部就自然形成了两个阵营，不利于上下之间有效沟通和充分交流，更阻止了员工的升迁空间。许多在诺基亚干了十几年、业绩很不错且能力很强的人，到头来还是普通员工。很多人就失去希望，但又舍不得离开，于是就整天混日子，人浮于事的现象特别严重，既害了公司更害了自己。

在这方面，国内一些成功企业，比如各大保险公司的做法是：只要业绩突出、各方面能力强，基层员工完全可以进入高层，中层管理者基本都来自基层，唯其如此，管理层才能更准确地把握企业的脉搏和发展节奏。而且，其内部职位设置等级森严、明确细致，给能者提供了足够的升迁空间。

再者，保险公司也重福利、但更重分配，实现了福利与业绩直接挂钩，大福利永远只属于业务精英。在分配方面，员工收入分为三个部分，一是底薪，二是绩效，三是奖金。底薪一般只够基本生活费。绩效则分为两项：个人绩效和团队绩效；奖金也分为两项：业绩奖和考勤奖，这里面除了考勤奖以外，其它三项全部与业绩挂钩。就是说，如果没有业绩，你只能领个生活费。一旦连续三个月出现零业绩，公司与你自动解约。

正是这种适者生存、优胜劣汰的管理制度，铸就了锐意进取、充满活力的企业文化，也成就了无数人职业生涯发展的梦想。

遗憾的是，诺基亚的做法与此大相径庭：重福利、但轻分配。

三、人浮于事、执行缓慢

1994年，诺基亚因涉及产业过多而濒临破产，当时的诺基亚高层作出了其发展史上最为重要的战略抉择，果断地进行了产业拆分与整合，只保留电子产业，将其他传统产业全部舍弃。诺基亚开始了为期两年的分裂与转型。当时的诺基亚坚持“科技以人为本”，以市场为导向，视客户为上帝，高层更以“壮士断腕”的勇气，果断决策、快速执行，经两年蜕变，成功转型为一家手机制造商，从此迎来了辉煌发展的15年。

然而，在经过辉煌期养尊处优的发展之后，表面繁华的诺基亚已疾病缠身，机构臃肿、管理失度、人浮于事、执行缓慢等“大企业病”在诺基亚一应俱全。正因为这样，在第二次转型的关键时期，诺基亚处处力不存心，屡屡坐失良机。

2007年，还处在巅峰期的诺基亚高层就开始为转型智能手机做准备，当时决定要做一家互联网公司，还推出了相应的OVI商店，但真正到落实的时候，推进非常缓慢。就是这样一个决定，在诺基亚全球分支机构走一圈下来就需要半年时间，一个从事电子通讯的企业行事却如此低效，足以突显其



“管理失度、人浮于事”的弊端。还因给开发商的款项迟迟不到位，最终导致流产。其实诺基亚当时根本不差钱，问题的实质是：虽然其转型口号喊得响，但骨子里并不想真正改变。

2008年以后，苹果、三星全线挺进智能手机市场，迅速抢占制高点。在这期间，诺基亚内部一直在为一些具体问题（比如转型之后采用什么系统等）争论不休，直到2011年市场份额出现下滑，才正式成立智能设备部，专门研发、制造智能手机。但此时苹果、三星智能手机已在市场上占尽先机。

一个决策的执行力取决于两个因素：一是决策本身的可行性，二是企业文化。决策的可行性很大程度取决于高层，企业文化则体现在企业整体的行事风格，特别是中层的行事风格。2007年，诺基亚推出的向智能手机转型的决策适逢其时、绝对可行，但因企业文化已经变质，执行力度大打折扣，最终没能获得成功。

四、启示

在辉煌时期，诺基亚人对宽松的工作氛围和高福利孜孜以求，管理层为什么要投其所好？从其用人原则不难看出：诺基亚中高层基本都来自芬兰，很少从基层选拔，员工基本没有什么升迁空间，许多在诺基亚干了十几年的业务精英，到头来还是普通员工。对此，一些管理层也心知肚明，之所以对员工投其所好，也许是为了弥补这种缺憾有意而为之，但由于疏于分配策略，最终还是导致了“过度的人性化”。

“过度的人性化”培养了一批懒散的员工，懒散的员工造就了懒惰的诺基亚——安于现状、得过且过、墨守成规、缺乏创新。真正到了第二次转型期，诺基亚高层也曾频出创新之举，但在执行中触及到某些既得利益时，常常举步维艰、屡屡半途而废。之所以会这样，是因为企业内部仍然存在“不转型还能活”的侥幸心理，高层也缺乏“壮士断腕”的勇气，最终难以摆脱没落的命运。

没落之后的诺基亚人，可以反思、可以忧叹、也可以追悔，但所有这一切都无济于事，无论是管理层还是普通员工，责任之争、相互指责已经没有任何实际意义，但有一点很清楚：诺基亚的没落，是每一个诺基亚人内心永远的伤痛！

值得注意的是，微软公司对刚收购的诺基亚进行大裁员，裁员数量高达 1.25 万，其中诺基亚中国裁员比例接近 90%。这既是诺基亚的悲哀，也是国人的悲哀。

纵观其发展史，诺基亚曾有过两次大的转型，第一次是 1994 年向手机制造商转型，第二次是 2010 年前后向智能手机转型。第一次转型非常成功，随即迎来了辉煌的 15 年；第二次转型却拖泥带水，结果几年之后就遭遇“滑铁卢”命运。

为什么会这样？分析诺基亚的企业文化就能发现：同样是“以人为本”，前后却有着天壤之别，在前期，“以人为本”的“人”指客户，而在辉煌时期，整个企业财大气粗，上上下下唯我独尊，“以人为本”已明显偏向企业自身。

还有一个因素也不可忽视，第一次转型为“倒逼”式的，当时的诺基亚因涉及产业过多而濒临破产，不转型就面临死亡；而第二次转型为“主动”式的，自以为是的诺基亚仍然抱着“不转型还能活”的侥幸心理。

如果说诺基亚中高层没有类似“家族式”的用人原则，而是采取不拘一格吸纳精英，使不同文化碰撞融合，极易形成“充满活力，勇于创新”的企业文化，那么，在企业内部就不会形成“过度的人性化”，也不会使各种不良风气泛滥。

如果说诺基亚当初在注重福利的同时，也注重分配策略，做到奖勤罚懒、激励鼓励，就不会出现一批“混日子”的诺基亚人，也不会培育出一个懒散的团队。

如果说诺基亚在第二次转型的同时也开始内部改革，整顿纲纪，做到转型与改革并举，就不会出现执行缓慢、贻误商机的局面，更不会出现后来微软对诺基亚进行大幅裁员的悲哀结局。

历史不会重演，再多的如果也改变不了诺基亚没落的命运。但前事不忘，后事之师，分析其辉煌到没落的原因，只是希望能从中得到启示，总结经验，汲取教训，务实创新，科学管理，共建适应市场发展的企业文化。

让我们携手奋进，从现在做起，从自身做起，爱岗敬业，积极向上，提升自我，成就团队，为实现公司长远发展规划做出贡献！

(郭 云)

中秋感怀

转眼又至中秋月圆时，时光匆匆，年轮在月圆月缺中稍瞬即逝，2014年多半已过，在中秋月圆的夜色里，清辉洒播一地，在它的凝眸中，心绪如梦幻般漂泊、朦胧。



中秋八月，一个团圆的季节。在明月的见证下，古今多少悲欢、多少怅惘、多少思念融入它的眼眸，人生多少沧桑、岁月多少离合淹没在它的清辉里，最终，一切都化作缕缕银光洒向大地。

儿时，最喜欢过的就是中秋节。一个圆桌，供上香烛，摆上月饼、水果，开始祭天；一家人围坐在月下，看着槐树枝头的满月，讲着街头巷尾的趣事；香烛燃尽，祭天结束，开始分食月饼和水果，这时，一般我和姐姐会嬉闹分食的多少，在父亲教育和母亲的袒护中，最终，会以我多一块月饼获胜。

时光荏苒，二十多个年轮转瞬消失，曾经年富力强的父亲早已腰背佝偻，曾经满头

青丝的母亲早已两鬓斑白，岁月终把那个稚嫩的孩童推向成年，小时候的期盼也变成了真的，长大了。可是，长大后，却希望再次经历曾经的童年。

然而，一切不会重复，长大了，就要学会承担，长大了，就要学会坚强，纵使伤痕累累，也要笑着面对生活，因为，长大了。

月之铅华，秋之洁爽，夜之思意，洗尽繁华的冷月，寂寥怀春伤秋。长大后，有些人，终究茫茫不知就消失不见；有些人，终究成为过客；感叹世事无常，沉湎嫦娥奔月的凄美，月满中秋，丝丝泪光。

中秋之月，幸福团圆，不应沉寂于伤悲，趁着年轻，应享受团圆的欢心。皎洁的月亮，清新的月亮，此刻，思绪放飞到落日的黄昏，那温暖的夕阳，是母亲柔和的脸庞。晚空中一轮中秋的佳月遥挂，夜风轻拂，像是一曲思念的音符，弹奏着牵挂，慰藉异乡的梦。忽然又忆起儿时的情景……

我想家了！

（王晓云）



每逢佳节倍思亲

亲情，这两个字对于我们来说，倍感亲切，特别是对于传统意识比较强的中国人，更是内心一辈子割舍不断的情节。

又是一年中秋节，更是让我百感交集。身在地勘单位，深刻体会到地勘人柔弱而又坚强的内心，他们把思念的泪水往心里流，感受到“儿行千里母担忧”的真情实意……

几乎每个人都是矛盾的个体，当父母面对着自己的孩子即将离开身边，离开自己看不见的视线时，他们注定是矛盾的，一方面希望自己的孩子有所成长与成就，勇敢地去追寻自己的梦想，同时也有太多的不舍与牵挂！同样，当一个孩子想出去闯荡一番，内心充满太多的幻想与激情，希望闯出属于自己的一片天地时，他们也会久久放不下年迈的双亲，担心他们的身体、寂寞与牵肠挂肚的心。这就是我们矛盾的个体！

我们地质人更是这样,为了事业,常年扎根野外,或在幽静的山林,或在广袤的平原,虽然心中挂念着家中的妻儿老小,但是为了工作,没有人会表露出心中的苦楚,只用一句“吃饱不想家”来调侃自己。



又有多少人能够真正在家庭与事业之中做一个取舍?就算是能,不是被现实所迫,就是被愿意牺牲的一方所理解。当然,对于我们大多数人,这样的取舍在我们生活中是很少出现的。当听到母亲用诗情来表达对儿子的想念与呼唤;当听到父亲说他宁愿咽下所有的话语,而只是不愿给孩子太多选择的压力;很多人的眼眶不禁湿润了,“可怜天下父母亲”这句话在这里用到,一点都不夸张!

“月是故乡明”、“每逢佳节倍思亲”!祝愿所有坚守岗位的地质人,中秋节快乐,不忘常回家看看;更愿所有的父母,身体健康!

(蔡立卓)