

抬枕木、背背篓……在川陕交界的巴山腹地，一群铁路人  
和山民自娱自乐34载，他们美其名曰——

# 大巴山里的“奥林匹克”

□本报记者 薛生贵 实习生 陆璐

4月24日，小雨转阴。清晨，火车穿过隧道，驶入头顶的高架桥，车轮撞击钢轨的疾驰声苍劲有力。

上午八时许，西安铁路安康工务段巴山车间办公区所在地，铁路桥下的露天篮球场上，呐喊声，加油声此起彼伏。两个着铁路黄色工装的小伙子，抬起2.5米长，150斤重的枕木，一声令下，撒腿前冲。70米往返，成绩28.14秒。接着，两个当地村民重复同样的线路……

这不是普通的企业劳动竞赛，而是坚持34年声名远扬的巴山(铁)路地(方)运动会项目之一。它被国家体育总局誉为“巴山奥运会”，2008年，国家邮政总局为其发行首日封，同年入选全国干部培训教材。

原巴山工区工长谢和平在一次接受采访时说：“巴山的条件是苦，可它在祖国的版图上，铁路修到这里，总要有谁来养护。既然来了，在一天，就干好一天。”

## 源起：艰苦环境下的摸索

上世纪七十年代末，铁道兵5836部队修筑襄渝铁路的炮声还未消失，180余名来自西安、宝鸡和延安的热血青年，在大巴山腹地，襄渝铁路440公里处安营扎寨，开始养护12公里，牺牲32名铁道兵的襄渝线“揪心”路段。

1978年底，25岁的谢和平从延安安塞来到这里。白天，谢和平带着一帮小伙子，踩着露珠，走进过大巴山主峰的大巴山二号隧道，晚上，拖着一身的疲惫，披星戴月回到工区。生活艰苦而单调，青工们回到宿舍，喝酒、打牌成了唯一的消遣方式。实在无聊，工友们便到老乡稻田里抓黄鳝、摸泥鳅，掰包谷、偷土豆。有时候，因一点小事，时常同老乡起摩擦，职工同村民的关系趋于紧张。

谢和平这个“钢筋混凝土”工长，铁钉扎进脚掌，手捆一包继续干活，在工区传为佳话。当看到年轻人心烦意躁，吵着要回家，要调离，他和其他工长一样束手无策。新分来的几个农村小伙，刚下火车，二话没说，背起铺盖卷，爬上火车便跑了。这让巴山车间上下十分震惊。

如何留住人，留住心？经过两年的摸索，他们似乎有了答案。1981年，巴山车间的干部职工，带领大家在铁路桥下的山涧里，移石运土，整理出半个篮球场，用铁道兵留下的废旧钢管焊成篮球架，从山上砍来竹子当接力棒，第一届职工运动会就这样开场的。

“工区职工干活人手不够，还得抽调人员‘玩耍’。开啥运动会呢，忙成啥样子了！”谢和平起初很反对召开运动会。可随着运动会的召开，喜欢打篮球的谢和平渐渐转变观念，也有了参加运动会的念想。然而每年运动会期间，他都忙得抽不开身。

“书记，运动会的时间选得不对！”现任安康工务段工会主席，当时任巴山车间党支部书记的王宝刚回忆说，有一年，谢和平同他唠叨运动会时间有问题。王宝刚看出了谢和平的心思，邀请其吃饭。饭桌上，谢和平继续唠叨。

酒足饭饱，谢和平说了实话：“书记，我真想参加，可我参加运动会了，火车就不知道跑到阿达去咧！”

第一届运动会过后，闲暇之余，打打篮球和玩玩乒乓球，职工的业余活动渐渐丰富起来，大家心齐了，“忧民”的事也少了，企地关系开始缓和。

“路地运动会起因也很简单。”谢和平回忆说，有一年，当地一木匠队提出要同他们打篮球，这帮人经常帮铁路干零活，相互比较熟悉，他们便答应让其参加。渐渐地，驻地



①拔河比赛拉开运动会序幕。薛生贵 摄

②舞动秧歌的文艺表演，再现养路人风采。薛生贵 摄

③哨声响起，几个留守妇女跑向背背篓比赛起点。关福成 摄

④抬枕木比赛刚刚结束，两名职工便将枕木送往施工一线。薛生贵 摄

⑤贾学珍全身心投入亲情接力赛。关福成 摄

武警、乡政府，当地小学及周围的村民陆续参与到运动会中来。如今，巴山路地运动会不仅是巴山站区，而且成为当地村镇、学校、施工企业、两所大专院校，甚至铁路总公司一项重要的文体活动。

今年，年过六旬，两鬓斑白的谢和平作为运动会火炬手，亮相运动会。他说，终于圆了17年没有参加运动会的梦想。

“巴山二代”，职工贾学珍说：“小时候，爸爸带我参加运动会。如今，爸爸退休了，我带他和女儿参加。”

## 传承：三代铁路人的狂欢节

4月24日11时许，在“巴山第33届路地运动会”闭幕式上，42岁的贾学珍获得亲情接力赛第一名，踢毽子比赛第三名的好成绩。两次上台领奖，她乐得合不拢嘴。

贾学珍是一名铁路工务防护员，负责养路施工期间，及时通报来车动态，提醒同事下道避车。小时候，她便跟着父亲参与巴山人的“狂欢节”。比赛当天，12岁的女儿和父亲因故没能赶来。往年一家三代参加的运动会，今年仅一人的她略感遗憾。

4月23日，铁路职工、当地政府和村民等20支代表队，300余名运动员参加的巴山第33届路地运动会拉开帷幕。运动员有序入场，会旗和国旗随风飘扬，火炬接力媲美奥运。看台上、山坡上，彩色飘扬，观

众或坐或站，统一佩戴“志壮巴山，圆梦健康”徽章，共享一年一度的文娛盛宴。

忙完开幕式服务工作，贾学珍急忙赶到比赛场地，投入到“步调一致”往返比赛中。转弯时，不慎跌倒，摔破左膝。她迅速爬起来，一瘸一拐继续比赛。比赛结束后，她给摔破的左膝贴了块创可贴，继续活跃在其他比赛项目中。

“大家既是运动员，也是裁判员和服务员。”贾学珍说，服务工作不忙了，可以报名比赛。

参加完乒乓球比赛，贾学珍来到篮球场，为他们车间参赛队加油。车间篮球队经过三场鏖战，22:20，两分险胜，勇夺桂冠。细心的人发现，这一卫冕之师竟然没有教练，比赛期间的暂停和换人等，都由队长徐鹏向裁判示意。

“瞎玩，瞎玩！”徐鹏笑着说。有着浓郁泥土味的巴山运动会，一直坚守着淡化竞技性的特点。三十多年来，巴山路地运动会比赛项目增增减减，可扛枕木、背背篓、亲情接力和篝火晚会等带有娱乐性质的大联欢内容是恒久的保留项目。

“哪里有铁路，哪里就有桥隧女工。”曾在巴山工作过6年的王宝刚一曲巴山车间原创歌曲《桥隧女工之歌》，将篝火晚会推向高潮。才艺表演结束后，贾学珍和同事拉着一群孩子的手围着篝火欢快嬉闹。

西安铁路安康工务段党委书记彭有辉说，条件艰苦的巴山车间，已经举办了33届运动会。如今，这

一特殊的运动会文化融入了巴山人的血液，成为传统。

退休16年的贾耀财是贾学珍的父亲，原巴山桥隧工区工长，最早吵着要搞体育比赛的是他们工区。“忙了一天，打打篮球，那是最高兴的事情。”部队转业，在巴山工作19年的贾耀财，运动会上娴熟的接球投篮身影，随着岁月的变迁，愈加频繁地出现在钓鱼比赛中。那些年，他不但自己热衷运动会，还时常带着女儿参与。

多年过去了，贾学珍仍记得第一次徒步10多公里山路参加运动会的情景。“我第一次参加，还获奖了！”1992年，贾学珍进入铁路系统，几年后，调入巴山车站工作。父亲退休后，每年运动会，她都带父亲参加其最拿手的钓鱼比赛。2002年，女儿出生后，一家三代成了运动会上的风景。

“今年运动会，其实我很想去钓鱼，可惜……明年一定去！”贾耀财的遗憾，在巴山运动会历史上也有。2005年，巴山路地运动会因其它原因没有举办。

经历停办风波，巴山路地运动会发起人之一王宝刚更加坚定，不能把路地运动会更名为群众大联欢，他说：“运动会是有届数的，有了届数约束，才可能坚持下去。”

“每年的比赛项目都在调整。”巴山镇党委书记李伟说，每届运动会后，他们都会对比赛项目进行总结和完善，保持运动会的生命力。如今，运动会规模和影响在扩大，但其开支一直控制在7000元左右，最贵的奖品仅仅80元钱，普通奖品依

旧是一条毛巾和一管牙膏。

巴山运动会组织者之一的王宝刚说：“巴山运动会让我登上国庆体育成就彩车，这不是我个人的荣誉，而是属于所有巴山铁路人。”

## 魅力：巴山“旅游”正流行

23日的篝火晚会上，忙了一天的王宝刚声音有些沙哑，可当主持人邀请时，他二话没说登台献唱两首歌曲。六年的巴山工作，亲自促



安康，谢和平家里，61岁的老工长翻着昔日照片，向两名青工讲述当年运动会的故事。薛生贵 摄

党的十八大报告指出，要加快建立以企业为主体、市场为导向的技术创新体系；要深化科技管理体制创新，优化科技资源配置，完善鼓励技术创新和科技成果转化产业化的法制保障、政策体系、激励机制；要进一步营造鼓励创新的环境，注重培养一线的创新人才，使全社会创新智慧竞相迸发、各方面创新人才大量涌现。报告为科技创新型人才的培养和管理提出了指导意见。

## 一、企业创新型人才激励的主要特征

人力资源的倍增性。对于企业技术创新人才来说，每一个人都是高智能的，要使这些智能最大限度地为企业服务，就必须将这些不同性质、不同程度的智慧进行搭配协调。激励的作用就在于能够促使人才智慧相互搭配，并通过企业文化的熏陶，产生倍增效应。

人力资源实效性。人的最佳学习年龄和最佳创造年龄是特定的，不同年龄会产生不同的效果，一旦错过了这个时期，人力资源就会贬值，工作能力和创造力就会相应下降。企业要保持高速和持续发展，就要更加强调人力资源开发的最佳实效性，甚至是超前性，从而创造出更大的效益。

人力资源的成长性。创新人才大都具有较高的知识层次，拥有一技之长，有更多的选择条件和机会；自我意识比较强，更珍视自身的独立性，希望能通过自己的工作实绩来获得精神、物质及地位上的满足，期望通过创造性和挑战性的工作来体现其自身的价值。因此，对这部分人才群体的激励管理要注重其专业特长，尊重其个性发展，从而激发人才的积极性、主动性和创造性。

## 浅谈企业创新型人才的激励管理

### 二、现代企业创新型人才激励机制的主要模式

以人为本。这是“以人为本”的管理思想的具体体现，企业对人才的情感激励，必须是在对人才的尊重和信任基础上，只有建立在尊重基础上的情感激励才有效果，才能为人才所接受，其创造的激情就会充分发挥。

制度激励。现代人才看重物质利益，但也十分看重人才发挥作用的制度体制。建立有效的制度保证，企业的人才才不会轻易跳槽，这对稳定人才队伍，缓解劳资矛盾，增加人才对企业的向心力等都会起到重要的作用。

资本激励。资本激励是指建立在人

的要素层面上的一系列激励方式的选择，包括的内容主要是：物质激励；价格激励。企业根据效益的高低及发展的后劲来确定企业工资、奖金支出总额，再以能力、实绩、效益决定个人工资、奖金水平或其他福利，只要这种分配制度对人才工作和创新起到激励效用就符合现代企业管理制度。

知本激励。知本激励是指建立在人的资源层面上的一系列激励方式的选择，是以知识为本位，促进智力资源开发和增值的激励手段，如培训激励。培训激励的突出特点是企业通过对人才提供培训的机会和条件，提高人才素质，激发人才更高的创造力。

三、建立有效适用的企业创新型人才激励机制更新观念，创造人才辈出的局面。要开阔用人视野，拓宽用人渠道，冲破各种陈旧观念的束缚，从而在选拔干部和使用技术人才上，树立起高度的责任感、使命感和紧迫感，将那些具有真才实学，并且会经营、懂技术、善管理的人充实到重要岗位，让他们英雄有用武之地，在工作实践中逐步锻炼成长。

建立科学的考核评价体系。只有正确地考评人才，才能提供报酬管理、人事调整、招聘和晋升等方面必要的资料与依据。对人才的考核要坚持客观公正、民主公开、注重实绩的原则。

创造良好环境，充分发挥人才效益。人才流失问题是当前企业最头痛的一件事，可以通过有效措施吸引挽留人才：一是使企业目标与人才个人目标相一致。二是要以更多的责任，增强人才的责任感。三是分配政策向青年技术骨干倾斜，解决他们的后顾之忧。四是开展提高个人素质的各种培训，以开阔专业技术人员眼界。

营造群众性技术创新氛围。激励管理，说到底就是要充分调动企业全体职工的积极性，形成群众性技术创新的强大力量。如神华集团由于采取了有效的激励机制，群众性技术创新活动空前活跃。仅以群众合理化建议来看，单条建议效益最高达2000多万元。企业应学习借鉴其先进经验，形成群众性技术创新氛围。

创新人才的激励管理，是一个企业赖以生存和发展的动力。要一步一个脚印扎实推进，全方位调动人才创新的积极性，推动企业在激烈的市场竞争中不断发展壮大。(朱艳玲)