

唐骏的成功,既有传奇的高远,又有励志的亲——然而经过“学历门”,唐骏的励志故事也有了双面性。

# 故事唐骏

■ 本报记者 汪静赫文

近日,深陷“学历门”的唐骏在静默多时之后又回到公众视线中,因为他终于承认博士文凭是花3000多美元买来的,并说了一句:“学历不重要。”然而就在几个月之前,面对学历质疑,唐骏拒不认错,并不惜要用法律途径捍卫尊严。

从唐骏的故事看,时间可以改变一个人的看法和策略,不变的是故事本身。

自“学历门”风波开始,隔一段时间,唐骏就会以微博的方式重提“学历”,他的寥寥数字每次都会引发热烈关注。不是他把微博变成了秀场,而是公众把他当成了明星。

## 现实版方鸿渐?

2010年是著名作家钱锺书诞辰100周年,作为一种意想不到的纪念方式,60多年前钱锺书在小说《围城》中塑造的旧时代知识分子方鸿渐走到现实中,与一个叫唐骏的名字挂钩。

2010年7月1日,有着“打假斗士”称号的作家方舟子一连发出21条微博,矛头直指新华都集团总裁唐骏,称其在自传《我的成功可以复制》一书中透露的个人学位、求学及工作经历多处造假,唐骏由此被卷入“学历门”。

小说中的方鸿渐本留学欧洲,眼看归国在即,为了瞒骗家人,用40美元通过邮购获得美国“克莱登大学”的博士文凭。现实中的唐骏曾留学日本,花了3000多美元通过“函授”获得来自美国的“西太平洋大学”的博士文凭。不同的是,方鸿渐买假文凭是为了应付家人,从不肯公示于人。唐骏则明明是花钱买回一张西太平洋大学的文凭,结果在公开出版的自传里变成了著名的加州理工学院。

基于年代的差异,对照物价指数,当日方唐二人购买文凭的价格今日其实已相差无几,但两位购买者的命运却差之千里。

方鸿渐遇见韩学愈之时,是失恋失业后决计要在三闾大学重新开始的落魄书生。唐骏在被方舟子揭穿之前,早已是功成名就的“打工皇帝”。

方鸿渐虽然对用假文凭混得很好的韩学愈愤愤不已,但最终逃出了三闾大学,不是因为被揭了底,他为自己可怜的自尊心和孙柔嘉的爱情攻势。60多年后的唐骏,则遭遇了最严重的一次诚信危机。有媒体曝露调查表明,西太平洋大学是一家曾被吊销执照的“野鸡”大学,甚至它连上课的教室都没有。从方舟子的炮轰到社会舆论的质疑,一时

间,“唐骏校友”成了拿假文凭骗人的代名词。

唐骏让“克莱登大学”由一个小说中的虚拟名词,复活成新一代的“西太平洋大学”。电视剧中方鸿渐的容貌渐渐不再深入人心,取而代之的是唐骏的表情。这是2010年夏天以来,多数中国公众对于唐骏的一种基本印象。

唐骏决意要打破这一印象。沉默许久之后,他开口还原那段往事。

4月11日,一篇名为《唐骏自省:首度还原海外求学真相》的文章在某周刊作为封面文章登出,网络迅速传播,唐骏再度成为热门人物。

文章以8000多字的篇幅讲述唐骏的“自省”,行文颇有小说的风致:“眼前的唐骏看上去有些憔悴,去年那场风波给他带来的阴影并未完全散去。”但紧接着话锋一转,“言谈中,49岁的唐骏依然显得活力十足……他没有回避什么,在谈话中,那非常诚恳地检讨自己灵魂深处的那个魔鬼,真诚、坦率、感人!”无论是用反抗对付轻视中国留学生的日本导师,还是讲述“从小爱面子”和“内心始终有一种挥之不去的孤独感”,文章中的唐骏告白显得颇为百转千回。

值得一提的是,7年前,同一家周刊也曾以唐骏作为封面人物,那时的标题是:《唐骏眼中泛起一层泪光》,看上去也很有小说的意味。

然而,作为读者的公众,已经习惯于从不必要的铺垫情节和无关词藻中找到关键词:买文凭。

“我现在最后悔的事情就是拿了个博士学位。不要说还花了我3000美元,现在就是给300万我也不会。”唐骏的这句话,才是读者想要看到的。这是唐骏继去年夏天和冬天两次公开反驳后首度承认博士文凭是花钱所买。

截止至4月19日,在网上搜索“唐骏+3000美元”关键词的相关结果是69万多条,而“唐骏+假文凭”的相关搜索结果也超过了15万条。

虽然故事都由买文凭而起,但唐骏最终没能成为方鸿渐,他不像韩学愈,因为和靠假文凭混成教授的韩学愈相比,唐骏的职业经历和经营能力证明他除了文凭之外,的确有真才实学。

有趣的是,在某著名网站的文库中赫然出现了一篇关于方鸿渐与唐骏比较研究的博士学位论文开题报告。

“本文的目的,是通过两个不同时代的两位人物的比较,对中西文化交流过程中在中国产生的独特文化现象——购买野鸡大学文凭的‘克莱登现象’进行研究,以期揭示这种现象的深层文化背景。”作者如是说。

## 双面励志

如果回到2010年7月之前,唐骏的故事绝不是现在这个样子。

那时的唐骏,是“打工皇帝”,是“中国第一职业经理人”。唐骏的成功,既有传奇的高远,又有励志的亲——然而经过“学历门”,唐骏的励志故事也有了双面性。

在唐骏的故事里,有两个时间节点耐人寻味。

第一个时间节点是1990年,唐骏到日本留学的第五年。在那之前的1988年3月,他拿到了名古屋大学硕士学位,如无意外,第二年春天,他将参加博士论文答辩,然后拿到学位,开心毕业。

1990年的春天在樱花的芬芳中来了,面对导师一向的轻视,心情郁闷的唐骏看不到春天。一次,在遭到导师一如既往地冷嘲热讽后,唐骏终于没再忍耐,跟导师大吵了一架。

不久之后,一个专业学会的年会在美国召开,唐骏借机离开日本,临走连招呼都没跟导师打。这份急切逃离的心情究竟有多迫切,只有当时的唐骏自己最清楚。

那时离博士论文答辩只有半年多时间,选择主动放弃的唐骏也定然不会想到后来会因为博士学位引来了一连串风波。1990年的唐骏对于未来的连锁反应毫不知情,这个28岁的年轻人兴奋地去了美国。导师在催促其回校的信中最后通牒:将他的学籍保留到1991年3月,但唐骏一直都没有回去。

另一个时间节点出现在2008年之夏。为出版自传《我的成功可以复制》一书,唐骏接受了出版社签约作者的采访。

2008年在唐骏的大事记中绝对属于风生水起的一年。那年年中,他从盛大网络总裁转身,高调加盟新华都集团,接替集团创始人陈发树出任集团总裁兼CEO。“打工皇帝”

唐骏的名字像娱乐明星那样,常常出现于媒体头条。他的经历被视作成功典范和励志榜样,为其出自传的出版社显然正是看中这一点。欣然与作者漫谈人生的唐骏也决计没有想到“祸从口出”。

采访结束后不久,唐骏看到了自传的书稿。据唐骏所述,当时他在审阅书稿时就发现对学历表述有误,随即马上要求作者将该处删除。这段有误的表述,应该就是后来出版的自传中第70页的一句话:“凭借语音识别方面的应用研究成果,我最后还是拿到了加州理工学院的计算机科学博士学位。”

由于是一本自述体的自传,唐骏的成长史被极清晰细腻地展现,充满着读者感兴趣的许多细节——正因如此,破绽露出。

1990年负气离日和2008年出版自传,是唐骏故事的重要节点。无论其中哪一个有变化,都会完全改变之后的情节发展。如果不是当日一走了之,已修完博士课程的唐骏,只要通过了第二年的论文答辩,便可顺利拿到名古屋大学的博士学位,那么接下来也就不会有买文凭之类的事发生。如果没有人在2008年出版自传,唐骏的个人经历便不会如此细节地展示在公众面前,“打假”也无从打起。

2009年4月21日,有匿名人士在方舟子的“新语丝”网站发帖,质疑唐骏博士学位有假,该人士称自己于1991—1996年在加州理工学院学习,但从未听说过唐骏。随后,方舟子在该帖中表示,在美国学位论文数据库中查不到唐骏的“博士论文”。据唐骏回忆,当时有记者因此来采访他,但被他拒绝了。没料到一年之后,2010年7月1日,方舟子再度重提。这一次,局面已非唐骏所能控制。

按照唐骏的说法,学历的表述他是早就发现有误并要求作者删除的,但为什么最后没有删?唐骏的解释是:当时作者把修改的地方告知



唐骏

编辑后,编辑并未及时把那句话说删除。“结果第一版印出来了,印了8000册,从第二版就没有这句话了,这本书一共大概印了50万册。”唐骏说。

2008年12月,《我的成功可以复制》第一版发行,2010年2月,第二版面市,其间相隔一年多,然而出版方的勘误声明却发表于2010年7月8日——正是在方舟子炮轰唐骏的几天之后。这份“迟来”的勘误声明使公众觉得唐骏在演戏。

方舟子质疑唐骏的不仅是“学历造假”,还包括“专利造假”、“创业经历造假”。一时间,“讨唐”之风盛行。

2010年7月14日,唐骏公开表示拒绝认错,他说:“我是个很真诚的人。”又说:“如果所有人都被你欺骗到了,就是一种能力,就是成功的标志。”这句话所招致的后果是,许多原本认同唐骏能力大过学历的支持者也弃他而去。此后的数月,唐骏沉默了。

直到2010年12月10日,一度关闭的唐骏微博恢复“现身”,他连发8条微博,再度否认学历造假,并称自己是“拿着在日本名古屋大学攻读硕士和博士学位5年的全部学分和研究论文,再在西太平洋大学修了20多个学分,翻译和补充了在名古

屋大学的博士学位,从而获得了西太平洋大学的博士学位”,并以此来自问:“这样是造假吗?”但唐骏似乎很快忘了这笔学分账,直至2011年4月,唐骏公开承认“花费3000多美元通过函授获得了美国西太平洋博士学位”。

从拒不认错到承认花钱买学历,唐骏的告白颇具戏剧性,这也使公众有理由相信,在不久的将来,唐骏依然会冒出“惊人”之语。

再回到2010年12月,微博上的唐骏说:“说我是造假我是坚决不同意,我自己觉得我自己没有错,但是我的错在于那种含糊、不透明,是虚荣心造成的……时间就是最好的公正话,因为我坦荡。”但他终究没等到时间来证明。2011年4月13日,唐骏在微博中说:“学历不重要。态度是人生最重要的,特别是阳光的心态……”

网友的回音基本围绕着这样一个主题:“既然学历不重要,当初买它干吗?”

方舟子的回音则是:“唐骏又开始讲故事了。”

可以预料的是,唐骏的微博精彩度依然充满未知的悬念。

(注:文中方鸿渐、韩学愈、孙柔嘉均为钱锺书所著小说《围城》中的人物)

## 网间热议

京东商城 CEO 刘强东:

买学历不对,但唐骏有自己的能力,社会对学历的病态追求也是诱因。希望以后能够重才轻学历。

金象网合伙人罗玲:

核心原因是教育体系导致学历的真实性、含金量都不够,以至于我们无法用他作为一个能力、态度等等的判定标准了。

朗科科技董事长成晓华:

现在很多领导岗位都是有博士头衔的,往往是当上某一级领导后才拿到的学位。我认为能力与人品最重要。

沅渡创投创始合伙人黄翌:

在国外,这种事情出来,当事人一定是第一时间道歉,这是公关 101,沉默是没有好处的。想通过沉默来咸鱼翻身,在互联网时代是不行的。

深圳盛达信科技有限公司董事长高云松:

对这种事,就要痛打落水狗! 这事如果不穷追猛打,对后代的坏影响,会很恶劣、很深远! 我们的孩子会说: 博士学历, 原来是可以花钱买的! 那何必费那么大劲去读呀?

麦斯特人力资源有限公司总经理李妍菲:

学历是对知识的尊重, 但不是用来鄙视人格的。

## 党工委来了个年轻书记

中铁四局一公司合肥枢纽铁路一标四分部党工委书记陈会东记事



陈会东

2010年元月份的一纸调令,32岁的陈会东来到了中铁四局一公司合肥枢纽铁路一标四分部任党委书记,一个年轻的党工委书记,能够出色地完成项目党建工作吗?能够把项目党工委打造成一座坚实的战斗堡垒吗?项目部员工都对他投来了怀疑的目光。

中铁四局一公司合肥枢纽铁路一标四分部承担着合肥枢纽铁路5.5公里的施工任务,包括特大桥2座,连续梁2座,门式墩5座,路基线下工程2.2公里,信号运转综合楼1栋。进场之初,陈会东就明白要顺利完成该项工程绝非易事,必须付出更多的辛劳,才能实现以党建促生产,工程创优、创效的目标。于是,陈会东在项目内开展了“先锋岗位我闪光,先锋工程我添彩”党建主题活动,组织施工一线的18名党员(含农民工党员),成立了项目党员责任区2个、红旗管段6个,摆开党员岗位争先的擂台赛。并对每个责任区和红旗管段按月考核,根据考核结果每季度进行表彰奖励,还以黑板报、宣传栏大张旗鼓地宣传先进党员的先进事迹,极大地调动了党员们的工作积极性,确保项目部工程进度在全线一直遥遥领先。截止到4月中旬已完成工程量的80%,连续2次在局组织的劳动竞赛评比中夺得头名,并获得中国中铁股份公司安全标准化工地荣誉称号。

陈会东无论在工作上还是在生活上,都处处以党员的标准严格要求自己。他带头维护班子团结,正确对待权力观,要求班子成员做到的,他处处起好带头作用,要求员工做到的,他绝不破例违规。工作中,哪里是重点、难点他就坚持跟班在现场,并敢于坚持原则,认真维护公司和员工利益。无论是分管对外协调和现场生产管理工作,他都没有利用手中权力乱表态或牟取私利。在他的影响和带动下,项目部形成了班子团结、员工队伍和谐的氛围。项目先后被局、公司表彰为“红旗项目部”、“党风廉政建设示范点”。他也先后荣获局、公司“优秀共产党员”、“优秀共产党员”等荣誉。(王川 弈轩)



李志忠

李志忠1997年参加工作,大学本科毕业,高级人力资源管理师,现任荣成华泰汽车有限公司党委副书记、总经理助理。他在华泰汽车先后从事企业人力资源管理、企业经营管理及工程项目控制管理等工作。

2010年,李志忠负责的华泰圣达菲SDH6454M3发动机防盗系统通过山东省组织的技术创新优秀成果鉴定,他本人也获得了省级企业技术创新带头人奖。

队伍建设,四年无一起劳动纠纷

新的《劳动合同法》颁布后,李志忠组织修订了本企业的管理制度和流程,通过三级培训的方式先后分10个批次组织公司员工学习研究,在日后的实践工作中取得了显著成绩。2008年至今,公司无一起劳动纠纷事件发生,职工的离职率也由2007年的3.5%下降到2.6%,公司员工劳动合同签订率达到100%。

他针对公司员工大部分是外地人的特点,积极建议公司将职工带薪休假统一安排春节期间,充分发挥了人性化管理功能,使外地职工有更多的时间与亲人团聚,此举增加了员工对公司的满意度,得到了大家的好评。

在工作中,李志忠想方设法为职工办实事、做好事、解难事,活跃职工们的业余文化生活。如:建立职工文化体育活动室,组织职工乒乓球比赛、篮球比赛以及郊游等喜闻乐见的文体活动,让员工们工作时间内愉快工作,在工作时间外舒心生活。由他倡导设立的华泰汽车“爱心基金”深受职工们的拥护,爱心基金累计

# 管理企业,要用足人力资源

荣成华泰汽车有限公司总经理助理李志忠记事

接受捐款4万余元,向困难职工发放慰问金3万多元,困难职工深深感受到了华泰大家庭的温暖。

2010年春,公司在他的倡导下组织优秀员工、班组长、车间骨干200余人到青岛等地参观、学习,通过参观活动,既增强了员工的团队意识,又激励了员工关心公司、热爱岗位的积极热情。

人才管理,一年举办培训125项次

为建立公司规范的内部激励和约束机制,保证企业战略目标的实现,李志忠组织成立了公司绩效考核管理委员会,明确了各级各部门的工作职能,严细了公司绩效考核的工作流程;他起草并组织实施了薪资分配方案,实现了员工收入与绩效考核的结合,使分配不合理现象得到了解决,60%的员工工资基数得到了增调,员工的个人收入得到提高,同时也进一步增强了员工的工作积极性。

他根据公司实际,制定了比较科学的干部选拔任用管理办法。通过公开招聘、培养推荐、外部招聘等途径,为公司选拔、储备了一批德才兼备、勇于创新、业绩突出、具备吃苦精神、员工们公认的优秀人才。2010年度,公司建立并完善了优秀员工后备人才库,为干部队伍结构的改善和活力增强提供人才支持,为优秀员工的脱颖而出创造条件。

他组织建立和完善了各项培训管理制度,开展了多层次、全方位的员工素质教育培训活动,逐步形成了条块分工协作的培训体系。有针对性和实效性地对员工进行培训从而提高了员工自身素质,增强了员工干好本职工作的信心,同时也增加了员工对公司的热爱之情。

2010年公司共进行各种培训125项次,人均培训达2.55课时,通过培训,公司员工的素质得到了质的提升。

创新模式,百余项改进激励员工

李志忠非常注重管理创新和公司人才成长机制、员工工作氛围的改善与创造,在公司内部致力于创造一种激励型、充满创新氛围的企业文化,摒弃传统的管理方式。2010年,他通过公开、平等、择优的竞争方式选拔了12名员工到基层管理岗位,选拔16名员工充实到专业技术岗位。

他运用全新的经营理念,把对职工的管理转变成为一种亲密、信任的人际关系,为员工创造一种宽松的工作环境和积极向上的文化氛围。比如,他推行的柔性管理理念,既激发了员工的创造欲望,使其潜能和天赋得到最大程度地发挥,又使公司的目标和员工的发展目标趋于一致;既将公司的发展与员工的发展紧密结合起来,风险共担,也能让核心员工分享到公司的成果,从而实现公司和员工的同步发展。

他在日常管理中非常注重管理模式的多样化。比如,他在生产现场采用的看板管理,既目标、任务明确,又直观、简洁,一目了然,将复杂的管理变得井井有条,忙而有序,张弛有度。两年来,公司技术改善、管理创新共100余项,为公司节省了大量资金,使公司的单台成本下降了2.5%。

技改探索,七万辆环保轿车受益

对李志忠来说技改工程项目是个全新的工作,但他积极探索,迎难而上。他组织项目管理人员认真进行市场调研、

前景预测、科学设计、分工协作、过程严控。他提出的“五保一控”(保质量、保进度、保安全、保预算、保投产和控投资)在公司圣达菲技改项目、7万辆节能环保轿车技改项目等重大项目上发挥了重大作用。在他的努力下,仅在7万辆节能环保轿车技改项目中就为公司节约资金600多万元,缩短工期3个月,节省工程类招标投资1000多万元。

作为一名年轻的创新型和成长型企业领导者,李志忠对“企业的竞争归根到底是人才的竞争”这句话的含义有着深刻理解,为此他特别重视吸纳人才、培养人才。2010年在他的推动下,公司共引进专家级技术管理人才13人,使公司的新产品研制及管理能力都得到了大幅提升,实现了新产品提前一个月成功下线。

李志忠不仅工作严谨,而且对自身要求也非常严格。他时刻不忘“与时俱进,开拓创新”的时代责任;他立足本职工作,努力学习“三个代表”重要思想和科学发展观的重要思想;他善于思考,勤于总结,并注重理论联系实际;他具有丰富的实践经验和自主的创新能力,并具有带领团队朝着既定管理目标前进的综合素质。

现在华泰汽车集团通过创新型发展,已经成为山东汽车行业的中坚力量,作为山东省唯一拥有自主轿车生产目录的企业,正朝着百万辆汽车企业集团的目标迈进,华泰环保中级轿车、华泰越野车、华泰乘用车等系列车型相继投放市场,都凝聚着以李志忠为代表的管理团队全体成员的辛劳汗水。(王峰)