

# 读懂每个生命里的灿烂色调

——读村上春树《没有色彩的多崎作和他的巡礼之年》

□ 陈斌

村上春树的新作《没有色彩的多崎作和他的巡礼之年》，小说梗概是，在名古屋上高中时，多崎作有四个非常要好的朋友，两男两女，他们的姓氏都带有色彩——“赤”、“青”、“白”、“黑”，唯独多崎作的姓名中没有色彩，也只有他离开名古屋到东京读大学。大二假期返乡之际，多崎作突然被四位朋友告知要绝交，对原因没有任何说明。十六年来，多崎作深受打击，甚至抑郁得想死。在女友木元沙罗的劝告下，多崎作终于下决心去拜访抛弃自己的四个朋友，弄清真相，由此开始了他的“巡礼之年”。

故事的开端作者便呈现了一个陷入无力感生存状态的多崎作，他被描绘成没有性格没有特点甚至连名字都没有带上颜色的“平淡之人”。他突然遭到好友“绝交”，这一绝交更长达十六

年，使多崎作背了十六年的沉重精神包袱。

如果我们进一步去揣摩本书确立的丰富颜色叙事格调，除了赤青白黑，多崎作后来遇见的绿川，其名字中的绿并非无缘无故，更像是一个旺盛生命力存在的象征。用一种生命力旺盛的方式，去冷静地陈述死亡的价值与内涵从整个小说故事构思来看，也正是因为绿川完成了其死亡价值意义的表达，所以这一人物后来的一切与多崎作没太大关联，这当是绿川故事戛然而止的原因所在。

有读者试图对多崎作大学时的朋友灰田及其灰田父亲这两个人物假以种种方式和理由进行解读，我倒觉得，如果绿川这一人物的存在意义，在于以一种脱离陈俗的方式阐述死亡的价值意义，在于将多崎作从困顿无力的边缘一把拽回来，那么灰田以及其父亲姓名中的“灰色”，本

身就隐喻作者对这几个角色的安排有意淡化和不必出格的故意。所以我们看到，灰田的父亲包括灰田这两个角色，随同绿川故事的终结，在极短时间内退出故事的叙事结构。

有必要提及的是多崎作所从事的工作——火车站设计师。从地理和生活角度看，火车站本身是一个起点，也是一个终点，还可能是一个路过的小客站。从事火车站设计工作的多崎作，在探究真相的“巡礼”过程中，也像是在构建一个供心灵安放的车站，以便放下十六年前背上的那一个沉重精神包袱。在多崎作所有亲近的人中，唯独女友木元沙罗的名字里没有颜色。不过，就是这个曾无论如何也无法成为多崎作梦淫对象的女友，最终却成了他的爱情归宿。如果把木元沙罗视若多崎作“巡礼”醒悟的归宿终点，那么这里同时也像是多崎作重新出发的一个起点。别忘

了，正是在木元沙罗的帮助与激励下，多崎作才决心踏上“巡礼”之路，才在追寻真相中走出单色调构织的极端世界，最终回归于五颜六色交织的混沌社会。只有这里，才是多崎作最应珍惜的人生车站。

多崎作一直认为自己没有性格没有颜色，其实每一个人的生命里均蕴含着灿烂的色彩，只不过自己不曾找到一面像“赤”、“青”、“白”、“黑”这样可供反窥的镜子。也许，我们不必在意自己到底有什么色彩，路其实一直在我们脚下，我们所要做所能做的是，踏踏实实地做好我们自己，这便是我们生命中最灿烂的色调。

《没有色彩的多崎作和他的巡礼之年》

【日】村上春树 著  
南海出版公司

## 新书导读



《梦想·机遇·改革》  
新华出版社

该书汇集了新华社记者专题调研成果。分为“变局与大势”“机遇与抉择”“探索与启示”“改革与圆梦”四篇十三章。通过大量鲜活事例，集中回答了如何在新的历史起点上抓住战略机遇，全面深化改革，为实现中国梦而奋斗的重大课题。



《希拉里传》  
【美】卡尔·伯恩斯坦 著  
中信出版社

希拉里是美国第三位女性国务卿，她还曾身为第一夫人在白宫度过八个春秋，多年担任参议员，一生充满了不同寻常的经历。该书被认为是目前关于希拉里最权威的传记。



《我们从未不认识》  
林有嘉 著  
湖南文艺出版社

本书以林有嘉的十二首经典歌曲为创作基础，演绎了十二个感人故事。包括亲情、爱情、生离死别、孤独寂寞等六种人生中不得不面对的课题。



为什么情商能力会有天壤之别？为什么高智商的科技人才往往缺乏社交能力？为什么当冲动、愤怒和情绪支配时，思考能力和工作效率都会受影响？在《情商3：影响你一生的工作情商》一书中，作者以基于各种研究的结果告诉我们，情商比智商更重要。

价说：“太多的年轻人受不了批评：如果别人针对他们的做法给予反馈，他们就变得心存芥蒂、充满敌意。别人对他们的表现做出反馈，他们的反应就好像自己受到了人身攻击。”

不仅是新入职的员工有这个问题，一些资深的主管也是如此。在20世纪六七十年代，人们通过就读于好学校、取得优异成绩便可以出人头地。但是现在，职场上到处可见受过良好训练、曾经颇有前途的员工，他们的事业却停滞不前——可能还呈现下滑趋势或者出错，因为他们情商方面出现了严重的裂痕。一项针对雇主寻找员工的要求的全国性调查显示，具体专业技能现在远不如在工作中学习的潜在能力重要。

公司最重视三种能力：沟通技巧、处理人际关系的能力和主动性。吉尔·法社は哈佛商学院招生及经济资助部门的管理者，他说，“同理心、富有远见、与人相处和睦、合作精神”是学院录取学生时要考虑的能力。

《情商3：影响你一生的工作情商》

【美】丹尼尔·戈尔曼 著  
中信出版社

## 我是落花生的女儿

□ 唐宝民

在监狱里度过了几年非人的生活后，她终于盼来了刑满释放的日子，可是，社会上所有的单位都拒绝接收一个“反革命分子”，她找不到工作，只好再次回到监狱，成了一名就业人员。1969年，在她极不情愿的情况下，狱方将她下放到新乐县农村，接受贫下中农监督改造。她和普通农村妇女一样，每天拼命下地劳动，可她就连自己的口粮都挣不回来，眼看着就得挨饿了，万般无奈之下，为了不被饿死，她远嫁陕西农村，成了一个连自己名字都不认识的老农的妻子。

这样直到1979年，她的问题得到了平反，才返回城里工作。

伴随着苦难命运的，是苦难的爱情。毕业后，她和一个同事（也是她的大学同学）相亲相爱，组成了一个幸福的小家庭，可是，当她成为“阶级敌人”坐牢以后，她的爱人迫于各方面压力，向她提出了离婚，在她最困难的日子里抛弃了她。在监狱时，她曾和一个同样坐牢的男犯人偷偷地相爱，她离开监狱时，那个男犯人还要过几年才能出

狱，但她决定等他，走之前，悄悄地向他表白了自己的决心。

可是，到农村后，她连吃饭都成了问题，没有力量再等他了，她和他之间的爱情被饿死了，她含泪嫁给了一个自己并不爱的老农民。她和那个农民之间，谈不上什么爱情，她嫁给他的目的很单纯，就是为了自己能吃上饭。

许燕吉在本书中，不仅仅讲述了她个人的人生历史，也记录了那个时代的历史。作为作家的女儿，作者并不具备咏絮之才，然而，正是这种朴实无华的风格，能够带给读者亲切感，一下子就拉近了和读者的距离。许多生活化的细节，都被作家准确地记录下来，为我们还原了那个时代最原始的风貌。

“历史，有的不仅仅是大人物和波澜壮阔的历史大事件，更多的是无数普通人的辛劳、痛苦和隐忍，那是历史的伤口，也是历史的真实！”

《我是落花生的女儿》

许燕吉 著  
湖南人民出版社

## 以温柔优雅的姿态生活

□ 杨丹

自由与浪漫，旁听过故事与经历，感知过的勇气与奇迹……都是人生不能错过的美好。尽管周遭的世界喧嚣复杂且烦躁不堪，尽管大部分时间生活在水泥盒子般的楼宇里，但我们更需要学会擦亮发现真善美的眼睛，让心灵保持应有的弹性。无论是巴黎的激情，威尼斯的伤感，智利的深沉，还是大田的牛肉，丹麦的童话，巴厘岛的宁静，南极的冒险，每一个国度，每一座城市，经过她的图文描述，仿佛落在心田里的春雨，润物无声。

如果说人生是场旅行，那么每一次的驻留是为了遇见最美的风景，一路寻找人生的意义，体会生命的华丽，旅行中可以让自己的遇见另一个自己，又或许每一次相遇都是奇

迹。吴淡如没有跳开红尘引吭高歌，而是沉浸在生活的深处，从世界之树的枝端摘取感悟，然后把丰收的景象呈现出来。以温柔优雅的姿态生活。

是谁说过，正因为人生平淡无奇，所以才更值得去经历。听上去略显强词夺理，可仔细想来，世间美好的事物，若是带着功名利禄的眼镜去体察，反倒是无暇也无从去感知其中的真趣。痛快迎接，痛快等候，痛快去试探，痛快去触碰，生命安排什么，就感谢什么，每颗人间烟火，便全都美丽了我！

《我不要我的人生，再错过这美好》

吴淡如 著  
现代出版社

阅读暖意融融的《我不要我的人生，再错过这美好》，在吴淡如织就的文字锦缎里，思绪好似搭乘着过山车般上下翻飞，每一处波峰，每一个转角，总有美景映入眼帘，总有爱情和梦想牵心动肠。

不知从何时开始，身边的世界似乎被按下了快进键，那些冗长而单调的都市生活，让我们在各式各样的忙碌节奏里，急不可耐地将自己变成最为讨厌的模样。似乎根本来不及去思考原来还有一种选择叫做“看四季的轮回”，只顾着逐渐沦为工作的奴隶，对自然的神奇与生命的神秘无动于衷。

“错过了，会遗憾。经历过，才耀眼”。在吴淡如看来，那些在路上找寻过的

阅读暖意融融的《我不要我的人生，再错过这美好》，在吴淡如织就的文字锦缎里，思绪好似搭乘着过山车般上下翻飞，每一处波峰，每一个转角，总有美景映入眼帘，总有爱情和梦想牵心动肠。

不知从何时开始，身边的世界似乎被按下了快进键，那些冗长而单调的都市生活，让我们在各式各样的忙碌节奏里，急不可耐地将自己变成最为讨厌的模样。似乎根本来不及去思考原来还有一种选择叫做“看四季的轮回”，只顾着逐渐沦为工作的奴隶，对自然的神奇与生命的神秘无动于衷。

“错过了，会遗憾。经历过，才耀眼”。在吴淡如看来，那些在路上找寻过的

## 速读

# 为什么情商比技能更重要

□ 韩笑 整理

在这个时代，没有人能保证你有“铁饭碗”，数十年间，人们时不时谈及这些特质，并给它们冠以不同的名称——性格、品格、软技能或能力，对于这些能力，更贴切的名称是——情商。

## 走出情商的误区

先澄清一些最常见的误区。

第一，情商不是指行为温和和优雅。举例来说，在某些事关重大的时刻，情商可能不需要行为温和和优雅，相反，有时就是需要直言不讳，指出令对方不舒服、一直逃避的重要事实。第二，情商并非放纵情绪、尽情发泄——“让个性随风飘扬”，而是要好好管理自己的情绪。这样，在表达时既得体又很有效果，让大家齐心协力，顺利达成共同的目标。

而且，女性并非在情商方面比男性优越，而男性也不比女性优越。在情商方面，每个人各有千秋。我们当中有些人具有同理心，却不擅长排解自己的负面情绪；有些人擅长察言观色，却在人际交往方面表现欠佳。平均来说，女性在情绪方面更加敏感，体贴别人，善于处理人际关系；男性则有更强的自信心，乐观积极，更容易适应环境。

最后，情商高低并非是与生俱来，一成不变的，也不是仅在儿童时期的早期才会得到开发。智商在十几岁之后就不会有太大的改变，但是情商却不同，在我们一生中，情商都可以通过从经验当中学习来持续开发——我们的情商可以不断提高。实际上，一项针对人们情商进行的长达数年的追踪研究表明，人如果越来越善于控制情绪和抑制冲动，越来越善于激励自己努力，能运用同理心、善于社交，那么他的情商也随之升高。对于这种情商的提升，有一个以前常被提起的贴切的形容词——成

熟。

## 你随时面临失业的可能。

一位朋友在一家《财富》500强公司工作。一天，这家公司要裁员，计划解雇几千名员工，这位朋友告诉我：“真的很恐怖！我虽然还有工作，但是我在这个位置上仍旧感觉危机四伏。我在这里30年了，以往我们的想法是：只要我们踏实工作，公司就会养活我们。现在突然告诉我们‘公司里任何人都不会有高枕无忧的工作了。’”看起来，现在无论哪家公司都不会有高枕无忧的工作了。对员工来说，现实确实残酷。大家的观念逐渐变成：没有谁的工作是绝对有保障的。

一些年长的员工早年受到“能者为王”价值观的影响，他们所受的教育是：教育和科学技术是通向成功的永久性敲门砖。而现今的这种新型思维方式无疑让他们难以适应。人们开始意识到，如果你想成功，你不仅要聪明才智或者掌握精湛的技术。在这个日趋动荡不安的未来就业市场中，我们还需要一种生存（当然也包括事业有成）的技能，例如能屈能伸的韧性、主动性、乐观态度和适应能力。这样的内在特质受到更多的重视。

## 危机：智商提高，情商下降

在1918年，当时正值第一次世界大战，美国招募新兵时首次大规模采用智商测试。自那年以后，美国人的平均智商提高了24，全世界的发达国家也都差不多。智商提高的原因是人类摄取的营养更加丰富，孩子们接受了更多的学校教育，接触了电子游戏和益智游戏——这些益智游戏可以帮助孩子掌握空间技能，孩子们

都生活在较小的家庭中（一般来说，小型家庭的孩子智商高与其家庭规模有着某种联系）。

但是，在工作中却出现了一种危险的悖论：随着孩子们智商的提高，他们的情商却呈下降趋势。有一项对父母和教师进行的大规模调查显示：现在这代孩子的情感问题比以前的孩子多。平均来看，孩子们越来越孤僻和沮丧，更加易怒暴躁，更加烦躁高傲、容易忧虑，更加冲动且好斗。

随便抽取两组美国孩子，他们的年龄在7—16岁之间，由最了解他们的成人（父母与教师）进行评估。一组调查在20世纪70年代中期，另一组调查在20世纪80年代末期。经过15年，孩子们的情商一直呈下降趋势。虽然较贫困的孩子平均情商开始时就要低一些，但是经济状况各异的孩子的情商都呈下降趋势：无论是生活在郊区别墅区的孩子，还是城中贫民区的孩子，他们的情商都是如此。

上述研究的开拓者、佛蒙特大学心理学家托马斯·阿肯巴博士说，孩子的基本情商下降是全世界的普遍现象。最有说服力的迹象就是年轻人出现的问题呈上升趋势，这些问题包括感到绝望、行为孤僻、滥用药物、犯罪、暴力违法、抑郁沮丧、饮食不规律、意外怀孕、恃强凌弱与辍学。这些孩子在2000年时恰好20多岁，也就是说，情商下降的一代人正走上工作岗位。

## 雇主想要的是什么

一项针对美国雇主的调查显示：为他们工作的员工中有半数的工人停止学习，在工作中也没有提高；40%的人不能与同事通力合作；前来应聘的职场新手中，只有19%的人能够在工作习惯方面做到自我培养。

越来越多的雇主抱怨新入职的员工缺乏社会经验。一位大型连锁餐饮企业的管理人员评

## 情商新标准：

### 你需要什么样的工作情商

现在，评估我们工作的标准正在发生变化。衡量我们能否胜任一项工作的评判的内容不仅包括我们有多精明能干、受过怎样的培训、相关业务素质如何，而且包括我们如何进行自我管理、怎样为人处世。这个新标准正日益受到广泛重视。在决定招聘哪些人员、决定员工的裁员和留任、决定提拔晋升的人选时，人们都使用这个新标准。

用新的评判标准，就能看出谁会出类拔萃，也能看出谁在关键时刻最容易把事情搞砸。无论我们目前从事什么工作，这些新衡量标准考核的部分都关系到我们未来的工作。

这些新标准并不看重我们在学校所学的知识，学术能力也不在新标准的考核范围内。新标准假定你已满足基本的工作要求，拥有足够智慧和实用知识。因此，这个标准更加侧重评估个人特质，比如主动精神、同理心、适应能力和说服力。

这种新标准不是瞬息万变的流行风尚，也不是仅适用一时的管理策略，而是科学研究成果，有理有据。研究人员对各行各业成千上万名员工进行了调查研究，研究重点是“表现卓越的员工需具备哪些特质”。结果显示业绩斐然的员工具备了什么能力和特质，尤其是作为领导者需要哪些能力。

如果你在一家大公司上班，那么考评时就是看你是否具备这些能力，尽管你自己可能浑然不觉。如果你正在求职，招聘者多半也会用这些标准进行考评，只不过没有人会明确提醒你这套标准的存在。无论你选择什么工作，一旦明白如何培养这些能力和特质，它就有助于你的事业成功。

## 速读