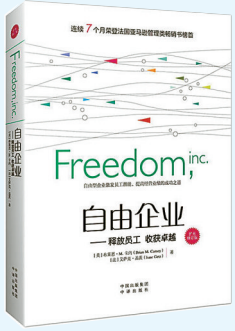


“一命而倮，再命而伋，三命而俯。”这是春秋时期宋国大夫正考父的家训。这段话的含义是，每逢任命提拔要越来越谨慎，一次提拔低着头，再次提拔要曲背，三次提拔要弯腰，连走路都得靠墙了。

“三命”之说，形象地道出了从政者应有的谦卑和敬畏。公职人员的职业生涯中，需要面对的是无数的诱惑、欲望和抉择，一着不慎，就可能“满盘皆输”，当如何保持知敬畏的品行和操守呢？

要敬畏组织。国防大学教授金一南在《苦难辉煌》一书中写道：“一个人哪怕有再大的能耐，离开了战友，离开了组织，离开了为之奋斗的事业，也将一事无成。而一个人，如果能将自己融入一支军队、一个国家、一个民族的事业之中，他所获得的能量，将远远超过自身。”这里说的就是个人与组织的关系，一个干部的成长，除了自身的努力、机遇的垂青，也离不开组织长期的关心、教育和培养。只

社科书架



《自由企业——释放员工,收获卓越》

[美]布莱恩·M·卡内

[法]艾萨克·盖茨 著

中国出版集团/译出版社

2019.6

朱晨凯

在企业追求制度化、标准化、信息化管理大潮中,把自由注入企业的管理理念,似乎不合时宜。本书连续7个月荣登法国亚马逊管理类畅销书榜首,书中所推崇的恰恰是这种“不合时宜”。

本书以真实的企业故事为基

【精彩书摘】

■以自由企业“奈飞”为例:自由并不意味着混乱

奈飞公司成立于1997年,不到5年时间就成功在纳斯达克上市,并在2018年5月25日市值超过迪斯尼,成为全世界最大的媒体公司。

在奈飞,许多政策和流程被取消,并给予员工一定的自由度。但这并不意味着混乱和无政府主义。奈飞被许多人津津乐道的就是“取消休假制度”“取消报销政策和差旅政策”,但结果是员工并没有滥用这种自由。背后的逻辑就是对于“责任”的明确,包括清晰的目标和明确的成果。

一是清晰的目标。奈飞构建起透明的文化,通过双向的沟通,确保每一位员工都了解公司的目标以及自己的职责所在。在奈飞,员工需要以高层管理者的视角看事物,以便感受到自己与

郑永年

作为一家媒体型智库,国研经济研究院东海分院于2017年10月落户宁波,成立一年多来,致力于为中国道路、中国案例、中国自信及为宁波高质量发展提供智力服

常怀敬畏之心

有心存敬畏、襟怀坦白,听从指挥、服从安排,扎实工作、积极履职,才能真正无愧于组织。

然而,有的党员干部出于个人目的,总是想方设法游离于组织之外。有人心藏“小九九”,有了想法也不及时向组织汇报;有人对组织的决定阳奉阴违,合意就执行,不合意就消极应付;有人对组织的帮助提醒,置若罔闻;有人在个人事项报告上“打埋伏”;有人发展稍有不顺,就抱怨组织;有人甚至拒绝组织挽救,对抗组织调查;等等。事实证明,党员干部只有信任组织,才能获得组织信任;只有在组织的正确领导下,才能成就一番事业;只有自觉置于组织的教育、监督、管理下,才能行走在正确的轨道上。反之,职务越高,风险越大,出了问题就会“摔”得越惨。敬畏组织,忠诚于组织,是对党员干部的最基本要求。

要敬畏群众。“水能载舟,亦能覆舟。”人民群众是衣食父母,是推动各项事业的力量源泉。离开了人民的支持,党的执政根基就无法稳固;离开了群众的智慧和监督,

工作就有可能出现这样那样的偏差。过去,我们有的同志把敬畏人民群众当口号,工作只求上级满意、领导满意,把群众的需要、人民的利益不当回事,在群众中造成了不好的影响,反过来也损害了党在人民群众中的威信。

《中国纪检监察杂志》有篇文章,以“戏精”来形容这样的官员,他们突出的表现是不讲政治却摆出政治站位高的姿态、腐化堕落却打造清正廉洁的“人设”、不想作为却做出积极作为的样子。这样的干部是典型的“两面人”,正定会遭到人民的唾弃。当下正在全面开展的“不忘初心,牢记使命”主题教育,强调共产党人的“初心”之一,就是要努力“为人民谋幸福”。要做到这一点,作为人民公仆,就不能把自己视作凌驾于百姓之上的“父母官”,必须以敬畏的心态,时刻关注群众的安危、冷暖、福祉,以实际行动尊重群众、关心群众、服务群众。同时,还要经常拜群众为师,主动问计于群众。

要敬畏权力。权力是一把双刃

剑,它可以用来为群众谋利益,也可以用来为个人谋私利;它可以成就一番事业,也可以毁掉一个干部、一个家庭;它可以造福一方,也可以为害一方。所以,选拔干部一直强调要德才兼备、以德为先。把“德不配位”的干部放到不恰当的位置上,这实在是一件很危险的事情。这些年,干部选拔任用监督条例的出台,选人用人机制的不断完善,就是为了避免类似的问题。

对党员干部而言,必须对权力常怀敬畏之心。权为民用,则名正言顺,心安理得;倘若权为私用,以权谋私,总有一天会走向罪恶的深渊。近来观看的领导干部违纪违法警示录中,就不乏这样的案例和教训。有些为公众所熟悉的领导干部,他们的能力、才华都非常出众。一步一步从基层打拼上来,也很不易。只可惜,在用权的过程中,他们忘记了敬畏,忘记了权力的属性,忘记了组织的嘱托。权力在他们手中,成了徇私的工具,成了被围猎的对象,成了利益交换的筹码。当“权迷心窍,悔不当初”时,已然晚矣。

别为了管住“3%”而伤害了“97%”

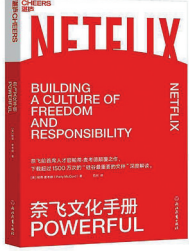
来合情合理的开始——员工不想多干活,也不想多学习,还想多占公司便宜……在这种认识下,等级制度应运而生,主管被赋予了教导和控制员工的权力,而政策和程序则顺理成章地将此种教导和控制进一步变成常规惯例。“怎么做”模式看似防止了员工偷懒、杜绝了浪费,其实本身产生了巨大的隐性成本,因为“怎么做”公司几十个、甚至上百个规章制度和程序,针对的只是“3%”的员工,增加了日常的管理费用,却降低了其余“97%”的工作投入度,从而给公司造成大量隐性损失。

“为什么做”公司则恰恰相反。书中写道:“在丰田,决定操作工是否需要遵循程序的人并不是领班或者组长,而是操作工本人……这就是为什么精益制造必须有充分自主的团队相配合,标准至上的全员质量管理必须与持续改进和建议管理体系共存。”对自己的工作享有控制权,才是激发员工自主创新的动力。作者实

地调研了许多实践“自由文化”的企业,追踪这些企业的创始、改变、发展痕迹,以及这些企业最终或坚守住了“自由”或丢失了“自由”的不同结局。虽然这些企业类型、规模各异,但作者一再强调“人们愿意改变,只是不愿意被改变”“人们只有在能够自主决定是否追求公司愿景时,才开始从情感上拥有这一愿景”,得到良好对待的员工反过来也将友好地对待同事和客户。

在“如何创造一种有利于员工自我激励的环境”问题上,作者的叙述带有一定不确定性,毕竟打造如此环境的难度,远远高于制定一大堆制度。本书的价值在于警示人们,制度化、标准化、信息化的所谓现代企业管理发展方向,并非那么确定无疑。书中所提到的企业案例覆盖众多行业,从高科技到制造业,从服务业到金融业、重工业,证明了“自由企业”不是空想,成功和自由的企业文化密不可分。

【周边图书】



《奈飞文化手册》

[美]帕蒂·麦考德 著

浙江教育出版社 二〇一八年十月

(图书信息由宁波市新华书店提供)

的公司也可以成为奈飞这样的奇迹,相信每个管理者都希望自己的员工可以成为帅才,面临难题主动解决。但是当我们放大“自由”和“责任”这两个关键词的时候,奈飞给我们的启示不仅仅是在员工层面,更是在管理者层面。

为宁波发展建言献策

思考和建议》《关于宁波与中东欧国家合作的对策建议》等多期《决策参考》内容,较好地践行了其服务于宁波经济、社会、文化发展的初衷。

做智库,就是要能够预见未来,找出事物发展的大趋势。前瞻性是智库报告的精髓,需要问题导向做支撑,不仅仅对现实问题的归纳总结,更要对其演绎推理,做进一步的深思和预测。当前,就中国来说,无论是从社会层面、国家层面还是国际层面的转型,都迫切需要科学决策,需要高水平智库献计献策。中国发展进入了新时代,宁波经济发展迎来新机遇,智库理提出新方略、新思路。要为国家和

地方发展更好地服务,就必须将宁波放到整个国家乃至世界的发展中来思考与谋划。

做智库,需要长期思考与积淀,温故而知新,独立观察尤为重要。问题意识是智库的原动力。只有找准问题,分析问题的根源,发现问题的实质,才能提出合适的对策。智库所追求的理想状态,可以借王阳明的智慧,概括为“知行合一”。智库的角色就要在“知”和“行”之间搭一座双向桥梁,一方面追求把“知”转化成“行”,另一方面探索如何把“行”提升为“知”。

正因为是处于“知”与“行”之间,智库研究人员必须同时具备

奉化蜜桃名气大 余姚杨梅箩打箩

桂晓燕

宁波老话是介讲:“夏至杨梅满山红,小暑杨梅要出虫。”现在夏至刚过,这几天最受宁波人欢迎的时令水果,当然是杨梅啦。

杨梅果实玲珑,色泽晶莹,酸甜爽口,食之齿颊生津,是许多人非常喜爱的一种水果。北宋的大文豪兼大吃货苏东坡先生,就对杨梅情有独钟。有一年夏至时节,他在江南品尝了杨梅后,情不自禁发出了这样的赞叹:“闽广荔枝,西凉葡萄,未若(不如)吴越杨梅。”

那么,什么地方的杨梅品质最为上乘呢?明代王象晋在他编著的农学巨著《群芳谱》中给出了答案:“杨梅,会稽产者为天下冠。”一句话道出了浙江在众多杨梅产地中的优势地位。会稽杨梅包括现时余姚、慈溪一带的杨梅。上世纪70年代,在对余姚境内新石器时代河姆渡遗址进行考古发掘时,发现了杨梅的原种,证明早在7000多年前,这里的先民就已开始食用野生杨梅。另据史书记载,余姚一带人工栽培杨梅的历史,可以上溯到2000多年前的西汉时期,是中国最早栽培杨梅的原产地之一。1995年,余姚被农业部命名为“中国杨梅之乡”,可谓实至名归。

一方水土养一方人,一方水土更养一方特产。就像宁波老话所说的:“鱼米之乡是宁波,资源丰富特产多。奉化蜜桃名气大,余姚杨梅箩打箩。”勿吃邱隘咸齋汤,两脚有酸眼汪汪;勿吃奉化芋艿头,难闯三关六码头;勿吃周宿渡脆瓜,跌落三颗大门牙;勿吃老同源咸货,乖人要变老呆大。”每一种闻名遐迩的土特产,都有其特定的产地。特定产地所具备的特定水土,也就是符合该作物生长的良好环境,决定了它与众不同的优良品质。

栽培农作物需要良好的环境,联想到培养孩子也需要良好的环境。“橘生淮南则为橘,生于淮北则为枳。”原因就在于“水土异也。”如果把孩子比作一棵小树苗,那么父母的素质就是孩子成长的最基本“水土”。这里所说的父母素质,不是指他们学历的高低、本事的大小,而是指他们的品性教

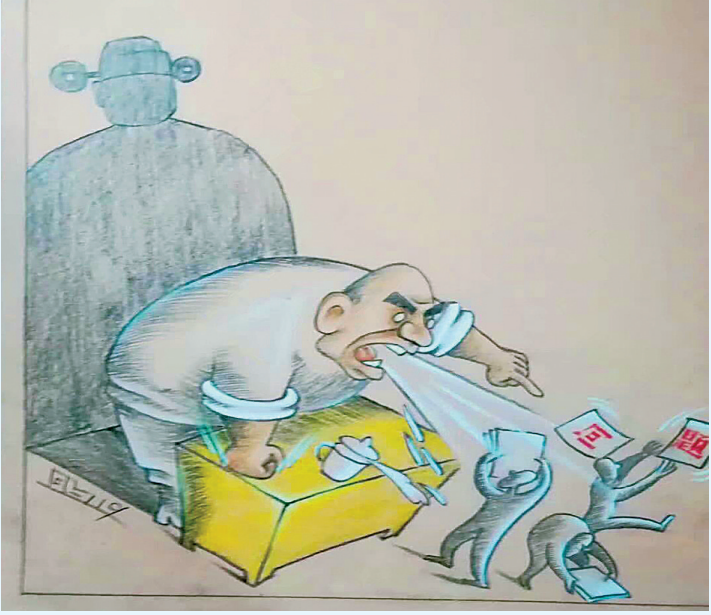
养和为人处事的作风。尽管这不会直接影响孩子的学习成绩,但无数事实证明,父母素质高、有教养、言行举止文明得体,孩子容易成长为有用之才乃至国家栋梁;父母素质低、私心重、言行举止旁若无人,孩子就会“水土不服”,长成“歪脖子树”甚至“朽木不可雕也”。

记得媒体曾报道过宁波的一位暖心妈妈,她带着自己幼小的孩子乘飞机时,生怕孩子吵闹影响他人,就事先为周围的每位乘客准备了一份小礼物:一副耳塞,两颗糖果,一张孩子口气表示歉意的纸。纸上写着的话感动了每一个拿到礼物的乘客,也感动了空姐:“你好!我是来自宁波的Wendy,刚刚一岁半……在公共场合打扰别人的可不是好孩子,我会尽力保持安静的……祝你旅途愉快!”有这样的妈妈,这样的家教,这个孩子将来会不优秀吗?

与此截然相反的是这样一个例子:一个熊孩子跟着父母去吃火锅,在火锅店里大跑大闹,其父母听之任之。熊孩子钻到附近两个女孩的桌子底下,去偷拿其中一个女孩放在桌上的手机,没有得逞。熊孩子的妈妈不但不教育孩子,反而纵容他去向女孩要求,“让她给你玩一会儿。”熊孩子得到支持,跑过去试图再次拿手机,被女孩拒绝。熊孩子干脆跳到椅子上,往女孩的火锅里吐口水!孩子熊,其父母更熊,竟然扬言孩子小不懂事,还怪人家女孩不体谅!有熊爸熊妈撑腰,熊孩子胆气倍增,竟端起滚烫的火锅,照着女孩的脸就浇了下去!大家说,这个熊孩子长大后,该会有啥恶行?

这个例子可能极端了点。但是在日常生活中,一些素质不高的父母,耍耍小聪明,占点小便宜,诸如插队、闯红灯、乱扔垃圾、在公交车上抢座位等等……大家见得还少吗?这样的行为,会给孩子树立什么榜样?带来怎样的影响?

现在提倡素质教育。笔者觉得,做父母的,首先应该努力提高自身的素质,争取做最好的“水土”,给孩子创造一个良好的环境,陪伴他们健康成长,这才是最重要的。



漫画角

无题

盖桂保 绘

正确的决策。没有真话,哪里能有好的决策?对智库研究人员来说,国家领导与平民百姓都要接触。更重要的是,自己尽量争取做到客观、价值中立。客观性都是普适性的标准,怎样做到客观呢?我想不同的政治环境、文化体系有不同的方式,要积极探索,做出实实在在的研究。智库研究人员如果没有学术情怀和专注执著、如果不客观、公正、持中,政策咨询是做不好的,只会越做越浅。

国研东海分院可以进一步思考如何整合宁波资源优势促进地区经济、社会、文化等方面发展,将“知行合一”理念付诸实践,将想法落到实处。选择研究课题不跟风,要有现实性和预见性,做深做实智库研究。

(作者系新加坡国立大学东亚研究所所长、国研经济研究院东海分院名誉院长。本文为本书序言,有删节)