

舟山西堠门跨海大桥



甬舟本来 骨肉连



古代宁波地图右上角，清晰可见的商船

林上军 王建富

如果两个地理区域有边界相连，肯定有说不尽道不完的渊源故事。宁波和舟山隔海相望、一衣带水，自然少不了值得回味的历史故事。

地名变迁阐释甬舟渊源

舟山别名翁山、翁洲、昌国。现辖定海、普陀2区和岱山、嵊泗2县。唐开元二十六年(738年)析鄞县东境置翁山县，属明州，治镇鳌山下(今属定海区昌国街道)，大历六年(771年)废。

北宋熙宁六年(1073年)，原鄞县令王安石，奏请宋神宗恩准在旧翁山县地重建军县治——“昌国”。其意在“东控日本，北接登莱，南亘瓯闽，西通吴会，实海中之巨障，足以昌壮国势焉”。析鄞县东境置昌国县，仍属明州。明初实施海禁后，昌国卫又内迁到了宁波的镇海、象山。

元至元十五年(1278年)，昌国县升为昌国州，属庆元路。明洪武二年(1369年)降州为县。洪武二十年(1387年)，朱元璋撤销了昌国县，将原昌国县管辖的舟山群岛改隶于定海县(现宁波市镇海区及北仑区)，这个体制延续了300年。

细说起来，“舟山”原为所在县治南面的小岛，“有山翼如，枕海之湄，以舟之所聚，故名舟山”。清康熙二十五年(1686年)农历五月，舟山镇总兵黄大来会同浙江巡抚赵士麟等，向皇帝提出了在舟山群岛重设县治的建议。康熙二十六年(1687年)农历五月，康熙皇帝批示，“山名为舟，则动而不静”，舟山与宁波相邻，海定才能波宁，下诏改“舟山”为“定海山”，并亲自挥毫写下“定海山”三个大字，赠赐给地方官员，此匾(复制品)现藏于定海御书楼。

根据康熙的指示，清朝于康熙二十七年(1688年)批准在舟山群岛设立定海县，属宁波府。并将始建于后梁开平三年(909年)的原定海县改为镇海县。道光二十一年(1841年)定海县又升格为定海直隶厅。宣统三年(1911年)改厅为县，直属省。

进入20世纪，舟山的隶属频繁变化。1914年改隶会稽道。1927年废道，直属省。1936年属浙江省第六行政督察区。1947年改为第三行政督察区，次年改为第二行政督察区。

到了1950年，舟山大部分岛屿属宁波专区。1953年析定海县为定海、普陀、岱山3县，与自江苏省松江专区划入的嵊泗县合置舟山专区。1954年增辖原属宁波专区的象山县。1958年撤舟山专区，象山县复归宁波专区，合定海、普陀、岱山、嵊泗4县为舟山市。1962年复置舟山专区。1967年改为舟山地区。1987年设舟山市，以舟山群岛建市得名。

『宁波帮』有不少舟山人

血脉相系、命运相连的宁波和舟山，地缘相近，人文相亲。以著名的“宁波帮”为例，那些有名的近代活跃在上海的“宁波帮”商人中，相当一部分是从舟山定海出去的。舟山徐正国博物馆内藏有一本1936年出版的《上海工商人名录》，书里登载定海人即有数十名。在定海古城，现在还留有一些定海商人的故居。

自康熙二十七年(1688年)分置定海县后，宁波府下辖的鄞、慈、奉、象、镇、定六县就成为后人划分“宁波帮”的依据。原籍定海的知名“宁波帮”商人，包括赫赫有名的朱葆三、周祥生、刘鸿生、安子介、周亦卿和董浩云(董建华之父)等。

实业家刘鸿生，以经营开滦煤矿起家，后投资火柴、水泥、毛纺等行业，被誉为“中国火柴大王”和“毛纺业大王”；董浩云，中国东方海外货柜航运公司创办人，中国现代航运先驱、“世界七大船王”之一。

定海人朱葆三，中国近代银行保险业资本家。历任中国通商银行总董、宁波旅沪同乡会会长、上海总商会会长等职。辛亥革命后，任沪军都督府财政部长，为上海工商界显赫一时的人物。据说其一封信的分量胜过上海道台(介于巡抚和知府之间的地方长官)的一颗星。

登上舟山南部诸岛，尤其是天气晴朗日，宁波北仑一带岛屿海岸仿佛触手可及。与北仑、镇海咫尺之遥的六横岛、金塘岛，与宁波渊源深厚。据说六横大部分居民的祖先来自宁波，金塘岛居民与宁波方向通婚的很多。以前这两岛与舟山本岛交通不便时，百姓买卖活动多往宁波走，因为宁波这边近、货物也多。六横人对于和宁波梅山、柴桥之间架设跨海大桥，期盼已久，现在宁波这边已经动起来了，甬舟铁路前期工作也在紧锣密鼓地进行中。

“甬”结同心，风雨同舟。近年来，随着宁波—舟山港一体化、甬舟高速舟山跨海大桥开通，宁波和舟山的经济文化交往日益紧密，民生公共服务同城化步伐持续加快。尤其是今年年初，随着“宁波舟山一体化”写入浙江省政府工作报告，无论是教育卫生合作、港口项目开发，还是旅游产业协作、生态流域保护等，甬舟两地多有互动，民间交流更加频繁，发展前景十分广阔。

良性的“企业-员工”关系是啥样

新知

刘红

改革开放40多年来，我国民营企业在营商环境持续改善的背景下得到迅速发展。近几年，随着经济的转型发展，一些民营企业由于企业利润导向、产品无法获得竞争优势以及忽视文化伦理建设等原因，出现企业内部矛盾显现、冲突不断等情况，有的甚至演变到对簿公堂。

表面上看是员工权益保护与资本诉求的分歧，究其根本还是与企业面临市场压力、逐渐在国际国内市场中丧失竞争力或者产品无法创造有效需求、劳动力成本持续增长等紧密相关。

在此大背景下，各方都需认真探索与反思如何构筑良性的“企业-员工”关系，进而夯实企业良性发展基石。其中，一个评判标准就是员工比较满意、企业可持续发展。

现代社会，保护员工、尊重人才是企业文化的重要内涵。“员工第一”的理念是创业根本，员工是创造财富、企业发展的直接动力。为此，很多企业通过股权激励和薪酬改革，将公司的盈利直接同员工的利益挂钩，为创造良性的“企业-员工”关系奠定基础。

例如，在华为、阿里巴巴等企业，大多采取高薪酬和员工持股等激励方式。员工收入中含有工资、奖金以及医疗保障、股权和红利等。不过，当员工的基本生活需求得到满足后，又会追求安全需求、社交需求、尊重需求等更高层次的需求。此时，依靠

高薪刺激会产生边际效益递减。特别是，长期的加班或不合理的辞退，会严重损害员工的健康以及“企业-员工”关系，导致高层次需求的实现受阻，员工的幸福指数低下。

越来越多的成熟企业意识到这个问题。由此，保护员工健康、提升员工权益成为企业文化建设的重要内容。例如，有些企业就明确出台实施严格的休假、辞退制度，还规划了良好的医疗保险、完整的员工培训计划，并明确反对性别、残疾等歧视，以进一步强化社会责任。

构筑良性的“企业-员工”关系，应当抓好以下几个重点：第一，鼓励科技创新，提高劳动生产率。过度的加班是“涸泽而渔”，依靠高薪酬的刺激也会导致边际效益递减。对于民营企业来说，面对变化的市场、复杂的贸易环境，唯有创新才能达到持续进步和绩效改善的目标。第二，加强法律监管和政府指导。企业要知道守法，如有违法，需承担相应的法律责任。第三，平衡“企业-员工”的权益。事实上，企业家本身也是劳动者，他们的正当利益也需要保护。对员工来说，要爱岗敬业，对企业有感恩心和责任心。

同时，还有必要加强、完善舆论引导与监督。在舆论引导和监督上，既要鼓励员工主张合理权益，也要保证企业正常的经营。网络上可以发表不同看法，提出诉求，但应当建立在客观、理性、文明基础之上。要大力倡导和鼓励良性的“企业-员工”关系，努力弘扬正能量。

来源：解放日报

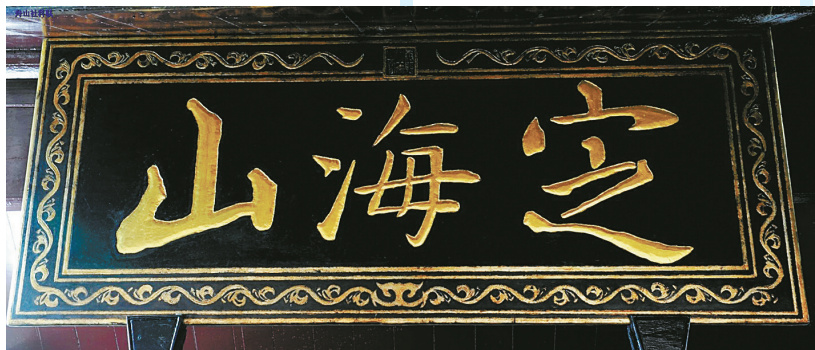
舟山有地名『甬东』

宁波有条甬江，众所周知；舟山有个甬东，却鲜为人知。

这个甬东位于舟山本岛中间地带，定海城区东面，它与当年的吴王夫差还有些故事。据《左传·哀公二十二年》记载：冬十一月丁卯，越灭吴，请使吴王居甬东。说的是春秋时期，当年的吴王夫差出兵吞并了越国，然而，因为好大喜功、放松警惕、北上争霸，最后被卧薪尝胆复仇的越王勾践反戈一击，落得个流放甬东的命运。

史书记载，舟山定海县(旧名昌国县)曾是宁波府(明州府)下属的一个县，到现在没有专有的地名，商人和方士们往往以“甬东”和“海中洲”来泛指包括舟山群岛在内的海上岛屿。也即，估测一下是甬江东面的那个地方和海面上的那些岛屿。

这个“甬东”之名，一方面凸现了舟山与宁波地理距离之近，另一方面也说明很早以前的舟山海岛，因为交通不便、人烟稀少、文化缺失，是一个被边缘化的岛居。



藏于定海御书楼的“定海山”匾额

世象管见

吴启钱

笔者认识一位身兼一百多个领导小组成员职务的基层干部，他说，最多的时候，一个下午要参加8个会议，且每个会议的主办方都宣称“很重要”，都不能让人代会，分身无术，疲于奔命。

笔者问：“长期这样下去，不会耕了别人的田，荒了自己的地？”他回答，真有可能，因为他兼任的这一百多个职务中，大量的非主责主业的“边缘化”工作。于是，在实际工作中，他不得不给自己减负，推掉

一些“边缘化”的事务。他把这种减负行为，解释成是为了更好地担当。

笔者理解这种行为，认可这种解释。担当与减负，字面上看好像是一对矛盾，实际上有内在的一致性。担当，词典上解释为“接受并负起责任”，也就是承担起应该承担的责任和义务。担当，意味着在工作面前不推诿，在责任面前不敷衍，在困难面前不消极，在压力下不退缩。新时代的干部，应该是

敢担当、能负责的干部。

不过，担当并不意味着总是加压加量加任务，不意味着什么问题都自己扛。担当，首先是对主责主业的负责。一个能担当的干部首先应该是称职的干部，称职即全力把基于自己岗位规定的职责履行好，这叫守土有责。如果什么事情都不拒绝，什么担子都去挑，什么任务都去接受，表面上看是积极有为，结果却可能既种不好别人的地，也必定荒了自己的田，连分内事都做不

了或做不好，那就是失职。

减负，正是为了聚焦主责主业。术业有专攻，专业的事情要交给专业的人去做，这是治理精细化、标准化、科学化的要义。有的人可能什么都懂，什么都会，也不能身陷事务，什么都接，什么都做，因为一个人的时间和精力总是有限的，全能型人才也可能顾此失彼，影响到主责主业。因而，做工作决不能“眉毛胡子一把抓”，而是要善于抓住主要矛盾和矛盾的主

“担当”与“减负”

漫画角



两用笔

王成喜 绘

要方面。有一种说法，工作太多，必须学会弹钢琴，让十个指头都动起来，但钢琴老师说，弹钢琴多数时间只用五六个指头，几乎没有十指同时用的时候。

太多的冗杂事务影响到了主责主业，就应当拒绝、自我减负、自我减压。越是能干的人，越会分清轻重缓急，抓住主要矛盾，自我减负减压，以让工作效率更高，绩效更好。这是一种有智慧的担当。

当然，自我减负只是自我减压，决不能自我减责，尤其不能在主责主业内减责，把该做的事也推掉。如果该做的都不做，就是一种懈怠与懒政了。在各司其职、各尽其能的前提下，多担任务、多做工作、多作贡献，那就不仅是勇于担

当，更是善于担当，不仅是称职而且是卓越了。

如果说为了保障主责主业的自我减负是一种担当，那么上级领导为下级减负，更能体现担当的精神。现在基层负担难减、形式主义难除，一个因素是上级把本该自己担负的职责任务层层下达，名曰“传导担当压力”，一抓到底，实际上是向下卸责，往旁推过。这种单向的传导，导致基层工作越做越多，没日没夜仍然没完没了，使基层干部身心俱疲、精神不振、心态失衡，反而弱化了责任、消解了担当。太多的稻草压上去，身材庞大的骆驼都会被压垮，何况人。因此，一个真正担当的干部，应该是一个能为下级着想、敢于为下级减负的干部。