

# 把创意农业新观念上升为党和政府指导“三农”工作的政策方略

□ 张克庆

创意农业是继农村土地家庭承包、土地承包经营权流转改革后,提出的又一具有划时代意义的,在中国农业农村经济社会发展历史进程中具有革命性变革的伟大创举。

第一,创意与创新不是同等层面的概念。创意包含了创新,创新包含于创意;创意的内涵更丰富,创新的外延更扩展。创意农业的概念虽然在我国已经提出了几年,但在党和政府指导“三农”工作的政策体系中却还是一个全新的思想认识、全新的发展理念。纵观世界现代农业发达国家的发展历程,其政策措施、

制度安排的设计和和生产实践的探索无不是在现代农业发展的创意改革上着力,即在现代农业科学技术支撑、现代农业装备、现代农业多功能拓展和现代农业专业化生产条件下来改变农业农民的生产生活条件,使其享受到人类现代物质文明成果。

第二,创意农业的提出契合了我国“三农”工作在科学发展观指导下,农业发展方式转变条件下,加快农业经济结构调整背景下,改革开放30年农业农村经济社会发展取得巨大成就的情况下,特别是党中央、国务院站在新的世界经济格局高度,进一步深化农村改革发展要

求下,在统筹城乡经济社会发展、缩小城乡差距、打破城乡新三元(农村、城市和农民工)结构形势下,突破理念,将深化农村改革发展的前沿理论与现实实践有机结合,是一项重大的、崭新的和紧迫的“三农”工作研究新课题,更是确保农业农村经济社会可持续发展,农民享受公民待遇,农村全面实现小康社会的宏观战略思考。

四川是中国农村改革的策源地,其敢为人先的大胆探索精神为中国的改革开放发展提供了许多新鲜经验。现在四川省又率先提出发展创意农业,为进一步深化农村改革发展注入了新的活力,为农村繁

荣、农业发展和农民增收提供了强力支撑,为加快建设西部经济高地提供了有力抓手。可喜的是以郫县战旗村为代表的一大批建设主体,以大力推进现代农业发展为目标进行了有益尝试,探索了一条加快创意农业发展的科学路径。

第三,创意农业的提出是一个很大的理论突破,是具有里程碑意义的伟大创举。但是如果仅就创意谈创意,或者是仅仅停留在较低层面的研究、讨论和论证上则显然是不够的。要抓住这次开展论坛的契机,以已经取得的成功案例为典型,以热心创意农业发展的基层社会组织为基础,以融汇专家学者的闪光

智慧为载体,大力倡导和呼吁发展中国特色的创意农业,把创意农业的发展理念形成一整套完整的“三农”工作战略规划体系,把统筹城乡经济社会发展、推进新农村建设和发展现代农业和实现农村全面小康等工作,通过创意农业理论的引领,上升为党和政府指导“三农”工作的政策意志,把创意农业理念纳入党和政府指导“三农”工作的重大决策部署,形成农业农村经济社会发展的指导思想,构建科学系统的、可持续发展的农业农村经济社会发展体制机制。大家知道,中国改革开放取得的巨大成功首先发端于农民群众的伟大创新,是从农民群众探索的包

产到户、联产承包、土地流转、体制改革和机制创新开始的,今天创意农业的提出与实践也是来自广大农民群众的发明创造,来自基层社会组织的探索实践,来自专家学者的奔走倡导、呼吁呐喊。

第四,创意农业是建立在传统农业基础上的,以提质增效为前提的新型农业产业,是倍加的农业生产水平的大大提升,是向传统农业发起的挑战。毋庸讳言,传统农业的根本出路在创意,方法在创新,手段在创造,机制在创建,体制在创制。

(本文系作者在2010首届西部创意农村财富论坛上的讲话)

# 打造优秀红豆企业文化

□ 红豆集团党委书记、总裁周海江

今年是卓越绩效推进年,重点内容是战略制定、现场管理以及企业文化。在战略制定方面,各公司、工厂都在稳步推进,在现场管理方面也取得很大成效,各公司都树立了样板厂作为参照。在企业文化方面,经过几个月的认真梳理,确定了企业核心价值观,并对此进行了诠释,使红豆文化得到了进一步提升。

红豆,作为一个优秀的民营企业,一个优秀的民族企业,一个吴地地区的优秀企业,也是无锡的代表性企业,它的文化不是孤立的,所以,要阐述红豆文化必须要从根上、从更广的范围来看,探寻红豆文化的来龙去脉。为什么要从根上、从更广的范围来探寻红豆文化?因为,如果说红豆是优秀的民族企业,那么红豆吸纳了民族文化哪些优秀部分?如果红豆是吴地区的优秀企业,那么红豆又吸纳了吴文化哪些优秀部分?同样,作为无锡优秀的代表性企业,红豆又吸纳了锡商中的哪些优秀文化?所以,在讲红豆文化之前,首先要弄清上述问题。

首先,我想讲我们的民族文化,就是中华文化。中华文化我认为红豆吸纳了三点,可能不全面,但至少这三点很关键。

一是家文化。有一句歌词:我们都有一个家,名字叫中国……这深刻反映了自始至终不曾任何时候,中国人骨子里流淌着家的文化,是非常深的。中华民族是大家庭,不允许有分裂的意识。56个民族是兄弟姐妹,都是炎黄子孙,这个概念深入骨髓,维护民族统一是每个中国人的责任。所以“台独”在台湾不得人心,遭人唾弃。所以说这个“家文化”是非常重要的。就像我们红豆,要成为世界500强,关键是你有没有好的“企业基因”,因为基因决定你以后到底是长成一只大象,还是一只老鼠。企业基因是什么,就是企业文化。

企业文化怎样才能达到优秀?就是要吸纳。吸纳优秀的民族文化,吸纳地方的优秀文化,进而产生我们自己的面向未来的企业文化。所以说,我们中华文化第一个就是家文化。在古代,皇帝也好,统帅也好,无论身居何位,在物色人才的时候,都首先要看这个人家里的表现,并以此来衡量这个人可用不可用。有一年,在南京举行的世界华商大会上,全国政协副主席霍英东的发言给我留下深刻印象。他说,我们全世界的华商不论在世界哪个角落都能茁壮成长,生存发展,这是为什么?因为我们有勤劳、诚信等民族传统美德的熏陶。这些美德其实也是基本的做人道理,这些“道理”从哪儿开始?从家开始,具体表现为:父义、母慈、兄友、弟恭、子孝。这就是五常,就是我们做人的基本道理。父义,就是做父亲的要有责任心;大义凛然;母慈,做母亲的要慈爱;兄友,做兄长的要友善;弟恭,做弟弟的要

编者按:企业文化,是一个组织由其价值观、信念、仪式、符号、处事方式等组成的特有的文化形象。5月中旬,红豆集团企业文化培训在新会议中心举行。集团正科级以上干部及下属公司科室负责人等共500多人参加此次培训。集团董事长周海江、监事会主席顾建清、企划部部长王竹倩出席会议并作重要讲话。

什么是文化?文化是人类创造的一切物质财富和精神财富的总和。红豆的企业文化受到民族文化、吴文化、锡商文化的熏陶,衍化出“诚信、创新、奉献、卓越”的八字文化精髓。那么,红豆又从民族文化、吴文化、锡商文化中吸纳了哪些精华呢?集团总裁周海江对其进行了具体的总结。

恭敬;子孝,做子女的要孝顺父母。这五个做人基本原则,谁要违背,就是忤逆之人。所以一个人无论成长为治国能臣,还是开国良将,都必须从“家”开始,从最基本的做人开始。正所谓治家齐国平天下。一个人,只有学会了做人,你才能出来做事。如果你在家里都不孝顺,不友善,那么你这个人社会上是做不了事的,这就是我们中华文化的家文化。譬如,红豆有一个不成文的规定,不孝顺父母的人不予重用。理由是,一个对父母都不负责任的人,他怎么能对其他人负什么责任。

二是情文化。1997年我到美国去学习,在到美国学习之前,省委组织部安排我们在南京大学培训,主要学习英文。英文有一篇课文,讲美式友谊,当中讲到,一个刚刚转学的中国学生到一所美国中学,旁边的同学对这名中国学生非常友善,经常在一起玩,毕业后,各奔东西了,有一天,这名中国学生去找当年的美国同学,美国同学问,你有什么事,如果没有事你就不要来找我。这就是美式友谊,学习结束了,友谊也结束了,其实是一种文化差异。并不是说美国人不讲感情,而是表达方式不一样。中国就不一样,中国人从小学、中学到大学,都会不定期搞同学聚会,这就是不一样,中华民族讲究情,你不讲情别人就无法理解。所以,亲情、爱情、友情、乡情、民族情这些情始终伴随我们一生。正因为如此,我们才能够爱我们的国家,爱我们的民族。

三是和文化。说到和文化,我想到曾经在环球日报上看到的一篇文章,感悟良多。文章说,一日本播音员在转播奥运会开幕式时,被宏大瑰丽的场面深深震撼,在转播到由表演方队组成的“和”字镜头时,他被震惊了,并自言自语地说,我明白了,中国强大,乃在一个“和”字。由此及彼,我们的家庭,我们的企业,要想幸福,要想发展,都离不开一个和字。中国人常说家和万事兴,万事都以和为贵,就是这个道理。与和相对的是斗。斗,是指斗争。不管是古代还是现代,东方还是西方,只要有战争的地方,都会使国家经济接近崩溃,民不聊生。

最近观看了《叶问2》,虽然内容简单俗套,和以前的《霍元甲》一样,先是外国人把中国人打倒,然后中国人将外国人打倒,但这次却话中有话,非同凡响。其中叶问在打倒外国拳王时说的一句话令我印象深刻,他说,我打倒你并不代表我们中华武术天下第一,比你西洋拳优秀,我今天把你打倒,只是想告诉你们一个道理,就是要懂得互相尊重。我想这是我们民族的提升,中华民族文化向来倡导和为贵,而不是欺侮,那只是狭隘的民族思想。要想和,就必须懂得相互尊重。

任何事物都有两面性,文化也一样。无论是家文化,还是情文化、和文化,都存有弊端。家文化,过分极端之后就会只顾小家不顾大家。日本敢打中国,决策依据是学者研究成果,就是:在旧中国,只有家没有国。在企业里,譬如一家两制,就是这种弊端的典型体现。情文化的弊端指感情用事,遇到亲朋好友,就不能坚持原则,甚至以情带法。和文化也有弊端,大家在一起,你好我好大家好,表面看是一团和气,实则事不关己高高挂起,做老好人,这显然与和的本意相违背。中华民族传统文化源远流长,博大精深,对中华民族的形成、繁衍、统一及其自立于世界民族之林,起到了不可估量的作用,对人类文明的进步和发展,也产生了极其深远的影响。然而,我们也要看到,中华民族文化中也有消极、甚至糟粕,这就要求我们汲取其精华,剔除其糟粕,继承、弘扬优秀的民族文化。红豆文化正是吸纳了中华民族文化中的优秀文化。

接下来谈一谈吴文化。吴文化是中华民族优秀传统文化中的一个代表。吴中盛文史,群彦今汪洋;方知大藩地,岂曰财赋强。早在一千多年前,唐代诗人韦应物就以深刻的洞见、洗练的语言,刻画了无锡的“人杰”与“地灵”。有一年,《经济日报》副总编宋静存来访,在和他交谈时,他对我说,我想了解红豆这么好的一个企业,它文化的根在哪儿。我说,谈红豆文化的根,必谈吴文化。于是,我就把吴文化的会长高燮初请来,高会长给我们讲了吴文化的三大特点:一是水文化。吴地的人以太湖为生,素有鱼米之乡之称,水的柔性塑造了吴地人细腻和善的性

格,也决定了吴地人的行为、行事。二是移民文化。吴地原是落后地区,当年吴泰伯初到吴地时,只是个野蛮、沼泽之地。后中原每次战乱,百姓民不聊生,为逃避战乱,不得已,中原大批的读书人、艺人,各种有技术的人都纷纷离开故土迁移到吴地。迁徙带来了技术的交流,也带来了思想的交流和文化的融合,渐渐地让吴这个地方繁荣了起来。一个移民的国家是发展最快的国家,比如美国;一个移民的城市是发展的最快城市,比如深圳。为什么?因为移民文化兼容并蓄,开放包容,能突破旧有思想的桎梏,敢于创造。吴地历史上就是一个移民地方,所以不保守。红豆为什么能发展这样好,就是因为我国海纳百川吸纳全国各地的人才,这一举措突出体现了吴地文化的特征,是受吴地的影响所决定的“企业基因”。三是开放文化。从商末江南文明的远祖至德泰伯到经济学界泰斗薛暮桥,三千多年来“世所公认,世人皆知”的杰出人才延绵不绝。更可贵的是,以谦和与进取相统一的泰伯精神,三千年来从未中断地影响着一代又一代的无锡人,形成无锡人鲜明的精神特征,其中之一就是开放文化。比如上海,以前是江苏的县城,上世纪30年代后脱离江苏,成为了独立的城市,如今发展成为世界的经济中心城市。这便是吴文化开放的成果和结晶。因为它能够吸纳外面的东西,不保守、不教条,这就是吴文化中优秀的部分。我们红豆身在吴地,所以我们要吸纳吴文化的优秀部分。

此外,红豆文化还吸纳了锡商文化。锡商文化就是无锡城市文化。无锡是中国民族工商业和中国乡镇企业的重要发祥地,无锡人长于学习,善于创造,坚韧不拔,勇于后来居上,敢于超越强者。我曾在参加无锡市企业家会议时对锡商文化进行了总结和概括,得到了专家学者的认可。我将锡商文化概括为三大高度对立统一。一是义和利的高度对立统一。无锡因为优越的自然条件和便利的水陆交通,从晚清开始,工商企业已有一定发展。在经历了几次南北文化的交汇和一千多年的开发后,中国的经济文化中心从北方转移到南方,无锡成为有名的江南鱼米之乡、人文荟萃之地。涌现了荣宗敬、荣德生、李金铺、杨艺芳、杨藕芳等一批优秀近代企业家,他们不仅致力于自己企业的发展,并且在爱国救亡运动与社会进步思潮的影响下,将崇尚德性的儒家文化与高扬理性的西方文化融为一体。他们坚持“实业救国”、“造福桑梓”的理念,兴办文化教育和各种社会事业,极大推动无锡城市近代化进程。由此可以看出,无锡企业家既发展企业,也帮助别人。这就是义和利的高度对立统一。二是谦让和争先的高度对立统一。就是做人上的谦让,做事上的争先。譬如,两个人面对一个空座位,我不跟人争,让给别人,这就是做人上的谦让。如果做同一件事,我则要与别人争,看谁做得快、做得好。这就是做事上的争先。也就是说,比的不是做人上的争权夺利,而是做事的业绩。这叫不争之争。什

么意思呢?就是你业绩好了,你不去争,人家也会推荐你;反之,你争了也是白争,因为人家不承认你,即使口服,心不会服。于企业干部而言,就是要带领的成员领先,带领的团队第一,这才叫争先,并不是你争来就是优秀的,关键是你做得好才是优秀的。这就是谦让和争先的高度对立统一。三是诚信和灵活高度对立统一。年轻时候的荣德生很老实,不善言谈,但做生意非常灵活,他的老实就是诚信,这正符合了锡商的特点——讲究诚信。世界上最老实的是商人,最不老实的也是商人。为什么这样说呢?这个说法看似很矛盾,其实是以签约为界,在签约之前,商人要讨价还价,抬高卖价,压低买价,采取各种方法获取利益,此为“不老实”。签约之后,商人一诺千金,重合同讲信用,实则讲究诚信。此为“老实”。另外,灵活表现在经营方式上,而做人则要实,做生意要活,手段要灵活,用现在的话讲也就是指创新。

红豆的企业文化。由上所述,可以很清晰地看出,红豆文化根在民族文化、吴文化、锡商文化。为什么红豆有优秀的文化,因为我们吸纳了优秀的民族文化、吴文化、锡商文化。什么叫文化?文化是人类创造的一切物质财富和精神财富的总和。企业文化有四个层面,即精神文化、制度文化、物质文化、行为文化。精神文化是企业文化核心,制度文化的外围是物质文化,物质文化的外围是行为文化。什么是精神文化?是指共同价值观、理念、成就感。光有价值观和理念不够,还要把这种理念转化为各方的一系列制度,这就形成了制度文化。制度文化注重实践,不能流于形式。制度文化区别于制度文字,写在纸上贴在墙上的叫制度文字,制度文化是建立在员工心坎上渐而形成员工的自觉行为。打个比方,制度如墙,墙是不会自己动的,是你撞墙,还是墙撞人?它告诫我们要时刻谨记、遵守制度,不然再多的制度文字都只是形同虚设,成为“纸上谈兵”。制度文化的关键在于执行,只有制度到位了,制度才能发挥效应,产生效果。制度文化的外围是物质文化。机器、厂房、生产线,这些都是物质文化,是从“企业物质”上反映出来的文化内涵的总和。企业物质文化的第一性是物质,第二性是文化,但物质文化决不是“物质”和“文化”的简单累加,而是一种相互关系的物质依托和文化内涵。物质文化是企业文化的载体和基础。如果一个企业窗户是破的,墙是脏的,地上是杂乱的,那么说明你这个企业的文化还不优秀。行为文化是企业文化的最终表现形式,也就是文化建设的结果。

创业早期,董事长写下“文明、团结、忠诚、奉献”这八个字,指导红豆快速发展几十年,成为红豆成功的关键。文明,当时的工人都是农民转换而来,从农民转换为产业工人是重要的文明转变。团结,1988年的一次会上,董事长强调,最大的落后是管理,最大的损失是内耗。内耗就是相互之间的扯皮、不配合,这与红豆倡导团结的理念是背道而驰的。

红豆的发展成功离不开团结。当年我出任计划科长,有次去无锡针织总厂接订单,当时针织总厂的计划科长是一名大学生,工作经验丰富,在车间、织布车间、染色车间、成衣车间等许多部门实践过,正因为对他熟悉生产各个环节,对什么都了如指掌,所以在谈订单时我们非常被动,这给了我很大的压力。但后来,这家厂倒闭了,原因就是不团结,每个人都觉得自己了不起,谁也不买谁的账。与此同时,红豆经过努力,成为了全国针织内衣厂第一。这件事情给了我深刻的印象,红豆能成为全国最大的针织厂的原因关键是团结,不管你来自何方,什么学历,都不能忘掉团结精神。如今,这种精神已经渗入我们血液中。有一位政府同志称赞红豆员工不戳红豆的脊梁,不背地言语中伤。其实这是团结,也是红豆一直以来的传统。忠诚,所谓忠诚通俗说就是没有二心,忠诚不仅是一种美德,更是一种能力,一种责任,一种精神,忠诚不是封建。微软创始人比尔·盖茨是这样定义人才的:只有忠诚于企业的人才是企业正资产,反之就是负资产。

红豆新的精神是老精神的升华,我们不仅要持续不断弘扬老的精神,更要用实际行动践行新精神。新的红豆精神是:诚信、创新、奉献、卓越。我曾写过一篇文章,叫《诚信为本,创新为魂》。诚信是立国之本,立企业之本,立身之本。创新为魂,江泽民同志说创新是一个民族的灵魂。我想企业同样如此,对于员工,诚信最基本的要求就是要能够忠诚于企业,做人、做事讲诚信,也是锡商的一个特点。创新,包括制度创新、管理创新、营销创新、技术创新,创新首先要做到不保守,这也是一种灵活,是吴文化的优秀基因。什么是奉献?现在市场经济为什么还讲奉献?不是指光做事不给报酬,我们应该给予每个贡献大的人提供更大的报酬,不断提高员工的收入。我曾读过一篇日本的文章,是关于爱情的,包括国家之爱、民族之爱,他认为爱的最高境界是奉献。确实,当一个人不计得失,无私奉献,便是大爱。这和红豆一直以来倡导的精神相一致。红豆未来长远目标是瞄准世界500强,这就需要不断地学习,不断地超越,为此,我们引进了世界上最先进的卓越绩效管理。卓越更符合科学发展观,卓越绩效管理模式的成果不仅是卓越的,过程也是卓越的,而卓越的结果是由卓越的过程所带来的,是永久的、是可持续的。不管是好形势,还是坏形势,都能比人家发展好,这就是卓越。新的精神“诚信、创新、奉献、卓越”八个字,既有传承,又有对未来的展望,吸纳了全体员工的智慧,集中并进一步诠释红豆核心价值观。所以说,红豆文化是优秀的企业文化,因为我们吸纳了优秀的民族文化、吴文化、锡商文化,吸收了优秀文化的基因。红豆文化和精神是最优秀的,关键是如何弘扬,再创一个时代的新辉煌,这才是所有红豆人的目标。相信,理解了这些,对大家如何理解并完善红豆的企业文化,使得红豆越来越优秀会有更大的帮助。