

残烛苦照守正魂

李后强 / 文

春节前，突然接到一个短信，说吴守正老师去世了！我们很悲痛，也很难接受，因为他是一个很坚强的人，并且很乐观，怎么一下就走了？

去年，他给我们写信说，想到成都看看，坐地铁，游青城，我们也作了安排，今天就阴阳两隔，无论如何都接受不了这个现实，真是人生难测！但转念一想，他毕竟是近九十岁的老人了，也在情理之中。

吴老师是万县教育界的文物级人物，一身与教育相关。人们都用蜡炬来形容人民教师的精神，照亮别人，燃烧自己。吴守正老师还是一个残疾人，脑与腿都有疾病，但知道其严重程度的人不多。他身体残疾，心灵健康。他是一支残烛，

苦照别人，善良正直。吴守正老师是一个极为平凡的人，以至于他逝世后，我们在网上只能查到两三条关于他的消息，但有些记忆却永远无法抹去。

他是一位出色的中学校长。当年的四川省万县第二中学，是全省重点中学，名气很大，为国家培养了一批优秀人才。许多人至今都有万二中情结，以毕业于万二中为自豪。特别是万县地区其他县的孩子，都把万二中学生视为心中偶像。这不能忘记吴守正老师的贡献。

1960年春，吴守正到万二中任副校长，兼任支部书记。他办学有方，敢于创新，提出了以学生为中心的办学理念，为学校发展作出了积极努力，形成了万二中品牌，产生了辐射效应。他任万县地区教育局中教科科长时，经常深入学校教室

听课，为教师和学校解决各种实际困难，特别是农村中学的饮水问题，深得民心，事迹至今还在高山峡谷传颂。

他是一位出色的人民教师。在文化大革命时期，吴守正老师遇到人生最大挫折，让他在家闭门思过。但他身在逆境也闲不住，找来一帮自己熟悉的学生，免费办家教，讲故事、做游戏、写作文、做各种科学试验。

当年接受他真传的学生，现在不少都是国家有用之才，分布海内外，我们也是受益者之一。尽管他工资不高，还抚养着自己三个正上学的孩子。他知道自己家境不好，我们在地读书时，不时收到他寄来的钱物。他说，看到其他孩子读书好，聪明能干，有培养前途，心里就特别高兴，比看到自己的孩子进步还高兴。

我们结婚时，他专门写来贺信，寄来贺礼。我们有孩子后，他寄

来玩具、压岁钱和生活费。我们和孩子在报刊发表的文章，他都要精心收集整理，复印寄给我们，文末附有他的批语。有时在电视看到我们，他也要写信谈观感，甚至对我们的发言也要评论几句。他始终在履行一个教师的职责。

他是一位出色的编志人才。吴守正老师在领导岗位退下来后，干的最大的一件事，就是任劳任怨带病编写《万县地区教育志》。这本书的编纂单位是万县市教育委员会，编纂人员还有陈继荣、程明月、邓品三等。这本书耗费了他多年的心血和汗水，对他的意志和毅力是重大考验，因为那时他的身体患有多种疾病，特别是双腿几乎不能行走，只能靠拐杖支撑。这本书1997年12月由重庆出版社出版发行，影响很大，现在还能在网上查到对此书的各种引用。他给我们邮寄过此书，附信谈了他的兴奋之情。我们知道此书对他意味着什么，所以很珍惜，虽然多次搬家，其他书籍丢失了不少，但此书还在架上，今天捧读，思绪万千。

他是一位出色的业余书法家。吴守正老师晚年上了老年大学，专研书法，成绩显著，成为中华书法家协会会员。作为书法家的吴老师，尽管双腿不灵，但双手精巧，左右开弓，作品在国内外都有影响。每逢重要时间节点，他都寄来他的书法作品，内容富有深意。他经常叮嘱我们要练好书法，传承国宝，说中国的文化人不懂书法不可思议。他特别对电脑给书法带来的冲击深表忧虑，多次建议在中小学甚至大学恢复书法课。每次去他家，都能远远看到他撑着拐杖早已在门外等候。进门后，按照固定程序，先欣赏他的最新书法作品，再听他悟道解惑。今天看来，他当年的许多想法都是对的。遗憾的是，当时他只能给我们说，不能公开发表。给我们的感受是，民间真有高人。所幸的是，以习近平同志为总书记的党中央，终于拉开了全面深化改革的大幕，吴老师当年灵心问题正在改革，他的在天之灵应该感到欣慰！（汤忆玲同志为此文撰写提供了帮助）。



天下没有免费的午餐，这是西方谚语。

为何是午餐而不是晚餐？说的是中世纪西方的生活习惯，在中世纪的西方，早餐和晚餐都很简单，只有中餐才是他们的主餐。

上海高院门事件让我们看到史上最贵的公务员“晚餐”，现在来瞧瞧做公务员这道不免费的午餐又有多少贵？先来计算要成为公务员有多难。

据报道，公务员录取比例约为1%至2%。有一年某一公务员职位的录取率居然为1：2014，有参加公务员考生戏称“没想到会有一个旅的人和我竞争”。这几年美国最难录取大学哈佛大学的录取率为5%至6%间，而中国高考录取比例是75%，中国研究生考试录取比例是30%，看看要当公务员有多难。没有一些过人的本事，要能成公务员是不可能完成的任务。所以，这些有过人能力最终成为公务员的年轻人即使选择别的职业，成功机会应该是蛮大的。

为什么考公务员如此多，因为都说公务员稳定。做公务员真得稳定？做公务员不是稳定要看未来是不是需要如此多公务员。

现在有多少公务员？似乎官方自己也不说，但鲜有人相信当今中国公务员少于二千万。中国除了公务员外，还有一批叫做事业编制的，合计统称吃财政的，那么当前吃财政的一共有多少人呢？也没有人说得清楚，但鲜有人相信吃财政的会少于五千万。摊到百人均数，中国百人均吃财政的人数几乎是其它国家的四倍以上。你还会坚信公务员是稳定的职业？

公务员的未来会怎样，估计也没有人说得清楚。但鲜有人不相信，随着网络技术的发展，公务员会变得实在太多了。曾几何时有多少人相信国企员工有下岗的一天？

这些并非是做公务员代价的全部。再来看看其它代价。

据报道，某县副县长双规查出爱滋，数十名女干部竞相体检。一些公务员总

是总想有一天有机会潜规则别人，也许这算是做公务员的回报。没有想到在潜规则别人前常常自己先被潜规则。

不想当将军的士兵不是好士兵，不想当高官的公务员不是好公务员，这应该是合情合理的逻辑。做公务员总得想着有机会成领导，否则辛辛苦苦努力工作多少年对得起谁，这个道理连幼儿园的小朋友都明白。只是有一天终于担任领导了，此时再想有些个人的伦理亲情，这可不是件容易的事。

比如当你的孩子结婚，即使你从不请别人，但如果别人之常情地请一些同事、上级、下级吃个饭什么，说不定你立即成为“电视明星”上中央台。你敢试试？

你的孩子在学校或在社区也不得不潜伏，不信你让孩子在公共场合大叫一声“我爸是某某”，你一定立即被改名为“李刚”，即使你孩子从没有欺负过别家孩子，但也免不了网络上全是你家的事。你敢试试？

搞定就是稳定，摆平就是水平，没事就是本事，拿什么稳定，拿什么摆平，拿什么没事。冷不防为了大局，你常被一起到河边走走，你敢保证你从不湿鞋？

有一天你成为了很大很大很大的领导，有些代价你不付也不行，比如你的爱人是一位著名的歌唱家，等待你爱人的是从此告别热爱的舞台，再比如你的爱人是一位教师，等待你爱人的是不得不告别热爱的讲台。殊不知，对于歌唱家和教师来说，舞台和讲台是他们的事业生命呀，难道你还有别的选择？以上只是部分做公务员的代价。

上海高院门的晚餐如此贵，没想到“午餐”也如此昂贵。各级政府靠卖地借钱来支付如此贵的餐费，当地卖完了，钱借不到了，接下来拿什么来支付这昂贵的餐费？除了机会成本和发展风险外，对于公务员除了支付青春，说不定还要摊

上一大堆“沉没成本”，年轻人，你乐意为此支付吗？

所谓“沉没成本”，就是无可挽回的损失。如何规避沉没成本？我的老师告诉我，不能因为被套住，为了摊薄成本仍做出“错上加错”的决定。

每个时代，都有一条道走到黑的，是因为没有别的路？

不少公务员有“两个没有想到”

最近许多媒体开始关注和思考广大普通公务员未来的职业生涯及发展命运，各方面对此争议颇多。有观点认为，一直以来，多数人进入公务员队伍有两个核心原因：一是看到近年来公务员队伍社会地位及待遇非常优厚，寄希望于“多年媳妇熬成婆”，最终有权有势、光宗耀祖，所以进入体制内先清贫受苦几年没关系；二是总体看党政机构权力集中又管控着绝大多数有形无形资源，混上几年后换个好岗位，灰色收入就会滚滚而来。这种想法对于有几十年“官本位”思想及体制的中国而言，算是“正常”。

然而从最近情形看，很多公务员有2个没有想到：一是没有想到这几年来或明或暗挤破头钻进公务员队伍的人数激增，导致各级公务员队伍迅速膨胀，因此未来体制内的权力竞争及斗争必然加剧，僧多粥少的局面恐难改变；二是没有想到新一届习李执政集团改革的首选策略就是砍掉行政审批、简政放权，此举等于大大增加了公务员群体对未来前途的“担忧”。

据悉，包括中纪委三次全会公报在内，2013年年初以来，中央先后已出台15个文件通知，严肃约束公务员日常工作行为，一系列工作禁令所消除的“灰色利益”包括：豪华超规格办公楼、党政机

关文艺晚会、一般公务用车、会员卡、公款旅游、公款宴请吃喝、公款发放赠送月饼年货等节礼、公款印刷赠送贺卡、公务接待使用鱼翅燕窝或香烟高档酒水、赠送土特产、领导干部在企业兼职等，其中大部分与普通公务员日常工作和生活直接相关。

这些禁令无情地砍掉了公务员的“灰色利益”。正是在这一背景下，公务员未来的“命运”开始备受关注。对很多在职公务员而言，是继续呆在公务员队伍混日子，还是尽早另谋出路？这个问题对于三四十岁的普通公务员而言更令人纠结。

中国退休公务员的甜蜜日子长不了

据中国之声《央广夜新闻》报道，3年前，从2010年2月起，深圳市行政机关已全面启动公务员分类管理改革，新进的公务员一律实行聘任制，跟企业一样签订劳动合同，购买社会养老保险，养老保险的标准是月工资的21%，其中有13%由单位代缴，个人只需缴纳8%。2012年8月开始，深圳机关事业单位新进人员已经开始全部实行这一新制度。

这改革，看着步子大吧？公务员也得从工资中扣除8%，交到个人账户上去了。但明眼人一眼就看破这样的“改革”：单位为新进人员缴纳的各种养老保险和职业年金，达到了月工资的30%，比企业为职工缴纳养老保险的费率高出10个百分点，且这部分钱全是财政买单，最终还是财政养老；在结果上，基本养老加职业年金的模式与现行退休制度的待遇水平大不相同，并没有改变养老双轨制下养老金的贫富差距。同样工龄的退休人员，公务员的退休金是体制外的退休人

员的两倍多。说到底，还是财政养老。如果再将公务员的住房公积金、医疗保险，以及其他明里暗里的补贴算进去，中国公务员的实际收入其实非常惊人。无怪乎，每年全国公务员考试火爆到爆棚。

公务员的丰厚退休金，从何而来？无他，财政资金补贴尔，但更多是代际转移带来的人口红利。因为近十年来的中国经济高速增长，是60后、70后外加80后，三代人齐心协力搞建设的结果。青壮年劳动力多，退休人少，所谓生者众、食者寡，这三代人一起缴纳的社保资金，大部分不是用于投资，到未来他们退休后享用，而是支付上代人退休金了。到现在青壮年人退休之后，只有未来的年轻人打工干活支付社保，以供奉现代正在工作的三代人。

可这样的人口红利，只能维持到2015年，此后就没有这样的风光好日子。全国各城市的社保基金的缺口都很大，甚至包括上海、北京这样的财力雄厚的超级大城市。你凭什么认为未来，中国政府还有充裕财力维持公务员现在如此丰厚的退休金水平呢？回忆一下2010年的欧债危机？说是财政危机，其实就是老龄化、高福利社会的危机，退休人员和非生产人员，长期以来享受高福利，纳税人群越来越萎缩，寅吃卯粮吃到尽头，就是那般惨象——这是不以人的意志为转移的趋势。

好了，下面的问题来了。中国公务员的甜蜜日子到底能维持多久？答案，其实很简单，看中国经济何时硬着陆。一旦经济高速增长不再，财政收入急剧萎缩，不仅津贴消失，就是原先缴纳社保的人群都会中断上缴。这不奇怪，今年就有3800万人中断社保上缴，你凭什么认为经济衰退中，还有很多人持续上缴社保？更不要提人口结构几年后发生的巨大变化了。

这个角度看，现在冲着公务员高福利扎堆囤考的青年人，貌似2007年10月一头冲进股市的散户。

（来源：新浪博客）

怎样为明天孵化“总裁”

赵建 / 文

有人说，企业选择了什么样的接班人，就等于选择了什么样的明天。除却其中偏激的成分，我们看到，在无数企业的拼搏与沉浮中，这种认识仍然折射出哲理的光环。那么，在经营智慧的接续中，企业如何孵化出接力明天的“总裁”？

在企业生命的接力中，最为经典的教训还是王安电脑公司的陨落。人们至今还会为之惊叹，1986年美国《幸福》杂志将王安电脑公司排在全球500家大企业的第46位。然而，到了1992年如同当初它神奇般地崛起一样，它又以惊人的速度衰落了，市场价值由56亿美元跌至1亿美元。

当人们在震惊中反思，发现其中最令沉痛的教训来自王安以“虎父无犬子”的心态任命其36岁的儿子王烈为总裁。自命不凡却才识平庸的“太子”不了解公

司业务，令董事会大失所望，一些追随王安多年的高层人员也伤心离去。王安公司也一次次与挽回败局的机会擦肩而过。但是，并不是所有的企业都能对王安的败落做深刻的自省，直到今天，无数的企业仍然固执地重蹈王安的悲剧。

当我们对企业特别是民营企业的成长做理智地回顾，就会发现政策、市场和企业家成为构成企业生命的三元支撑，而对企业本身而言，我们看到“一人素质定兴衰”仍然是企业重要的生态特征，企业是“总裁”们智慧吐纳的道场，体落着企业生命的盈亏。

这个特殊的群落，却让我们由衷地敬佩。张瑞敏、柳传志等企业家几乎是从零起步，缔造了令人惊叹的商业帝国。而浙商们约有90%的企业精英出身寻常人家，如鲁冠球是打铁匠出身，奥康集团老总王振清和荣盛化纤集团老总李水容

出身皆为工匠。英雄不问出处，老一代企业家是中国企业精英的折射，他们的溶化本领、谋生能力、开阔心境和自控风度，物化成一道理性人格的长廊。

然而他们终要老去，对于如何跑赢这场接力，我们要清醒地看到，经历和个性无法复制，纯粹的继承可能像一个异己的生命，难以溶成一体，因为我们不能指望新一代的企业家再去从头经历创业的艰辛。那么，在全球化经营与现代化管理逐渐成为企业常态的今天，企业该怎样自然地接续呢？

构筑健康的“总裁”孵化机制已使企业不容迟疑，然而这种要操持企业生命盈亏缩涨的智慧抉择，同样是要冒极大风险却无处“投保”的痛苦。

彼得·杜拉克讲了这样一个故事：一个具有相当规模的高科技企业的创办人，强迫其不愿意的儿子放弃大学里的科研事业，来担任公司的总裁，但是仅在

父亲去世6个月，他就把企业卖给了一家大集团。相信这种带有悲剧色彩的尴尬不是个例，特别是民营企业都会遇到这种苦涩的难题，往往这种有着强硬的承袭关系常常随着生命的终止而终止，成为创业者的第二次死亡。

然而，尽管每一次润滑的接力都注定要经历漫长而艰苦的双重选择，但本质上这并不是太过复杂和繁琐的命题，要砍断的是各种“关系”的羁绊，所需要的是果敢的勇气。

一直以王安为鉴的方太集团老总茅理翔阐述了这种见解：“如果儿子确实有这个才能，就应该大胆地任用，如果确认自己子女不是当经理的料子、或他不愿意当此重任，干脆选外人、找贤人，组成一个老中青结合的班子，加强财务的审计与监控，加强董事会的领导和监督。”朴实的语言却闪烁着蚌珠般的光泽。

杰克·韦尔奇说：“我的工作就是给

最优秀的人才最好的机会。”英雄所见略同，尽管他所指不只是接班人，但我们相信所有的企业家都会认同，经营大师们的独到感悟是家族企业生命接替的基本法则。在现实中我们欣慰地看到这种智慧和勇气：茅理翔在95年就让儿子挑起大梁，柳传志则用了10年培养了杨元圆、郭为两位总裁，而孵化的过程总是与寻找的艰辛密切对应，与企业家的胸怀息息相通。事情的关键是要有“为才是举”的胸怀。当然，同样需要接班人有特别健康的心智，脱离调适的生命温室，去领受漫长的时空折磨。

今天，残酷的经营竞争使企业要时面对未知，许多难题超越了精神的准备，为明天选好“总裁”关乎企业的生死安危。我们不愿意再看到一系列尴尬而滑稽的悲剧继续上演，而企盼在经历艰辛的“孵化”后，破壳而出的新一轮的企业精英超越昨天的神话。