春秋时期子产改革回顾及启示

■ 于和祥

提起春秋历史中的变法改革，人们最熟悉的是管仲相齐、商鞅变法，而影响较深远的变法还应包括子产在郑国的改革，李悝在魏国的变法。其中，子产改革使弱小的郑国延国百年，子产也被后人称为春秋第一政治家，被稍晚的孔子给予了极高的评价。现在了解子产改革，对我们现行的改革，也许能带来不少启示。

一、当时郑国的国情

《左传》是记载春秋历史的重要文献。《左传》在评价当时郑国国情时用了八个字："国小而逼，族大宠多。"所谓"国小而逼"指的是郑国的外部环境，郑国国家小，土地和人口都比较少，而且还处于几个大国的夹缝中，南有强大的楚国，西有强大的晋国和秦国，东北方有齐国和宋国。在这些大国的夹缝中，郑国又处于四战之地，和楚则晋伐之，和晋则楚伐之，有时还受到齐、宋的攻击，甚至秦国也时有觊觎，因此，连年战争，有时一年数战，致使国家贫困。所谓"族大宠多"指的是郑国内部环境。郑国当时贵族多，需要封赏的采邑多，相当于现在的国家公务人员多，财政养活的人多，由此造成国家的财政入不敷出，更加重了国家的贫困。但，郑国是一个存续时间很久的国家，也有过辉煌的过去，百姓对国家的认同度还比较高，这是郑国的优势。如出现的弦高救郑的故事，就充分反映了百姓对郑国统治者认同所带来的作用。

二、子产的改革措施及改革过程

子产姓公孙、名侨，字子产。是郑国的王族，郑穆公的孙子。子产年纪很小就表现出一定的政治才能。子产执政不久，在郑简公及子皮的支持下，开始了改革的历程。《左传》记载了子产改革内政的内容："都鄙有章、上下有服，田有封洫，庐井有任，大人与思俭者，从而与人，泰侈者因而毙之。"都鄙有章是指城市和乡村都建立了一套管理制度；上下有服是指国家按"士、农、工、商"将国民按等级进行认真区分，使其各行其业，各尽其能，各尽其责。田有封洫是子产改革的重要内容，在中国第一次承认了土地的私人占有制度，并在此基础上按土地的多少、好坏进行收税，庐井有任是指编造了严格的户口制度，并以此进行抽丁参加军事训练及军事行动。大人与思俭者，从而与人，泰侈者因而毙之，是子产根据郑国贫困倡导节俭，打击奢侈的措施。子产铸刑鼎，将改革的措施和法律条文通过文字规定下来，开办学校教育人民，做到先教而后罚，增加改革的透明度。

改革伊始，由于打击了贵族的奢侈之风，平均了税赋，引起了不少贵族的反对。一些人编了歌谣说："取我衣冠而褚之，取我田畴而任之，熟杀子产，吾其与之。"译成白话文是说："子产他不给我面子，征收我的田租，谁要去杀子产，我跟他一块。"一段时间，由于反对的人多，子产不得不到晋国去避难，在郑简公、子皮将反对子产改革的人驱逐出境后，子产才得以回国继续改革。经过几年的改革，加之子产注重搞好和大国的关系，避免了战争，郑国"内修政治，邻国不侵，民始富"，改革取得了实实在在的成果。一些人又编成歌谣："我有子弟，子产诲之，我有田畴，子产殖之，子产而死，谁其嗣之。"译成白话文的意思是"我有子弟，子产教育他做有用的人，我有田地，子产使它增加收入，子产要是死了，我该怎么办呀"。改革前后的评价，天壤之别。子产的改革使郑国人民富裕，国家强大，使郑国在夹缝中的生存能力大大增强。

三、当时人们对子产改革的评价

子产的改革和取得的成果引起了当时各国开明人士的好评。如引起了比子产小 30 岁，当时在鲁国开办学校的孔子的注意。他亲自到郑国考察，拜访子产。他评价子产"其行已也恭，其事上也敬，其养民也惠，其使民也义"(见《论语·公冶长》)。意思是说："子产对自己很严格，不谋私利，因此有人格的力量；对上级十分尊敬，因此得到上级的支持；对待老百姓，给他们带来实惠，因此能得到他们的拥护；花费国家的财力，驱使老百姓时，符合道义，因此老百姓没有怨恨。"

同期人总结子产改革成功经验时，谈到了如下几点：①争取到了郑简公、子皮等开明贵族的支持。当时郑国的处境，迫使不少开明贵族为郑国的存在而担忧，子产的改革抓住了他们希望郑国强盛的心理。②子产的人格力量，征服了不少中小贵族和平民百姓。在子产改革中，子产及其家族基本没有得到特殊的对待及利益，子产的人格魄力赢得了大多数人的拥护，为其推进改革奠定了群众基础。③子产铸刑鼎，办学校，宣传改革，增加了改革的公开性，使百姓有章可循，有法可依，民不怨，减少了改革的阻力。④子产的改革给人们带来了切实的好处，赢得了人民的拥护。⑤子产拥有广阔的胸怀，团结了很多人。如被郑简公、子皮驱逐的贵族，子产回国后，不但保留他们的土地、家产，还保证土地、财产的收益归他们，并允许他们自由出入郑国，由此，把过去的反对派拉到了拥护改革派之列，减少了改革阻力。

四、子产改革给我们的启示

子产的改革已过去 2600 余年，由于受历史的局限，子产的改革不可避免带有那个时代的烙印。现在我们推进的改革更复杂，利益诉求更多样。但我们总结子产改革的经验，对我们推进改革依然能带来不少启示。具体来讲：①任何改革都是利益的再分配，在改革初期，当利益的蛋糕还没做大时，必然有些人的利益是受损的，他们是反对的。只要改革对国家有益，对大多数人有利，就必须坚定不移地推进。当改革使利益的蛋糕做大了，各方利益就可以得到更好的平衡。反对的人自然就会减少。②任何改革都不可能一蹴而就，都必须有一个过程，然而这个过程还需要相当长的时间，我们必须有充分的思想准备。③作为改革者，要处理好个人利益和国家利益、群众利益的关系，要做到不谋私利。只有这样，你所倡导的改革才能赢得人们的拥护。④作为改革者，一定要有豁达的胸怀，睚眦必报，小肚鸡肠，很可能增加改革的反对派，增加改革的阻力。⑤改革的透明度、可操作性往往决定改革的成败。作为改革者，一定要公开改革的目的、办法，简化操作程序，使改革更容易让老百姓明了，遵行。

(作者单位：安徽阜阳市汽车运输集团有限公司)

关于加强企业思想政治工作的一些看法

■ 胡玉兵

随着改革的不断深入，群众的思想政治观念也出现了一系列新的变化和新的特点，这给企业的思想政治工作增加了新的要求和新的难点，如何把坚持"以人为本"的科学发展观作为企业思想政治工作的指导方针，进一步做好广大群众的思想政治工作，最大限度地调动广大群众的积极性和创造性，这对促进企业的和谐发展显得尤为突出和重要。

发展是我们党执政兴国的第一要务，也是企业管理工作面临的首要任务。向什么方向发展、怎样发展、如何更快发展，几乎是每位企业领导者在不断思考但又常常受到困扰的问题。坚持以人为本，树立全面、协调、可持续的科学发展观，为企业的发展指明了方向，也对思想政治工作提出了新的要求。

一是要以建设思想政治工作的群众队伍为重点，打造思想政治工作优秀团队。在新的形势下，思想政治工作者所肩负的责任更大了，担子更重了，因而必须加强企业的思想政治工作队伍建设，为思想政治工作提供人力保证。在企业单位，政工干部毕竟是少数，无法、也不可能承担所有群众的思想工作，更多的只能起到思想政治工作的领导者和组织者的作用，因此必须充分发挥基层班组管理人员、基层共产党员及各类骨干分子的作用，广泛依靠群众，发动群众，开展群众性的思想政治工作，既把群众当做思想政治工作的对象，又把群众当做思想政治工作的主体，使思想政治工作做深、做细、做活，收到实效。

要贯彻落实科学发展观，必须坚持以人为本，自觉体现好以人为本的核心价值理念。人力资源是第一资源，人才队伍是一切事业发展的生存之本、发展之基。面对激烈的市场竞争环境，拥有丰富专业技术水平的高技术人才必然成为企业生存与发展的根基。优化人才培养规划，完善奖惩激励和制度约束机制，建立健全科学的绩效考评制度，合理提高专业技术人员特别是技术骨干人员的待遇，创造条件留住现有人才，引进急需人才，培养未来人才，对想干事的人给机会，能干事的人给舞台，让优秀人才脱颖而出，充分施展才能。打造一支既有领先技术专家，更有出色技术团队，符合现代企业生存与发展的人才梯队，为企业的持续发展做好充分的人才保障。

二是要以创新思想政治工作的形式为载体，营造思想政治工作新气象。要善于把思想政治工作寓于生动活泼、丰富多彩的文体娱乐活动和劳动竞赛之中，通过形象化、潜移默化的群众性活动，使广大群众在不知不觉中陶冶情操，提高觉悟，增长知识，以增加吸引力和感染力。随着经济、文化、生活水平的不断提升，人们对各种文体艺术欣赏的能力也不断提高，广大群众的工作、学习和生活方式也会随着向多样化的方向不断发展，思想政治工作在继承传统思想政治工作优秀做法的同时，要与时俱进，突出时代特点，创新思想政治工作载体，通过义务献血、抗震救灾等公益活动，增加群众的集体荣誉感和祖国荣誉感；通过为群众办实事，解难题，增加群众的集体归属感；通过开展诚信活动、共产党员先进性教育等活动，培育社会优良风气，净化思想政治工作环境，增加群众的社会正义感。要善于把思想政治工作融入生产技术创新活动中，广泛开展劳动竞赛、技术比武、合理化建议、技术革新、发明创造等群众性技术活动，让其由虚变实，促进思想政治工作的升华，充分挖掘和调动业务经营工作者的积极性和创造性，极大地调动广大群众的工作热情，为思想政治工作创造更多的物质条件，促进生产经营活动的持续快速发展。

三是要以创新思想政治工作的新机制为保证，实现思想政治工作的良性发展。思想政治工作和业务经营工作一样都需要体制和机制作保证。为解决生产经营和党务工作"两张皮"的问题，党支部把主要精力放在抓方向、议大事、管全局上，充分发挥其政治核心作用，把思想建设与组织建设、作风建设、制度建设有机地结合起来，在组织上推行"一岗双责"，确保人员到位，从根本上解决普遍存在的支部工作不愿干、不能干和不好干的问题。在评先荐优时，政治优秀和业务领先缺一不可，从机制上确保思想政治工作正常进行。通过完善多种形式、多层次多方面的考核，建立科学的考核激励机制，严格监督，认真检查，奖惩分明，把思想政治工作逐步纳入规范化、制度化的良性运行轨道，保证党的各项政策得以在具体的业务经营活动中加以落实。

四是要以解决群众的思想问题与解决实际问题有机结合，为群众排忧解难，谋求思想政治工作的实际效果。思想政治工作讲求虚实结合，讲实话、办实事、求实效。及时掌握群众思想的热点和难点问题，做到群众有所求，我必有所应。解决思想问题要靠摆事实讲道理，帮助群众克服各种错误的思想与认识，急群众之所急，想群众之所想，从群众的实际需求出发，多为群众办实事，做到经济上解困、生活上解忧、思想上解惑、精神上解闷。必须把解决群众的思想问题同解决实际问题结合起来，思想政治工作才会更有说服力和感染力。要深入基层，贴近群众，把企业的发展和改革中的难点、群众思想中的疑点和群众普遍关心的热点，作为思想政治工作的重点，把握群众思想脉搏，真心实意地解决群众工作、学习和生活中的实际困难和实际问题，增强思想政治工作的活力和动力，充分发挥思想政治工作的独特作用。

五是要荣辱与共，推动思想政治工作和各项业务工作的良性互动，开创思想政治工作的新局面。思想政治工作要服从于、服务于企业的具体生产经营工作，群众的思想问题也往往是通过各项具体业务工作表现出来的，思想政治工作只有结合具体的生产经营业务工作去做，才能有效地把握群众的思想变化，把工作做到点子上，增强思想政治工作的针对性和有效性。思想政治工作只有渗透到各项业务工作去做，把思想政治工作的目标任务与具体的业务工作一起量化，与业务管理工作同规划、同部署、同考核，才能保证各项任务的正确方向和顺利完成。坚持思想政治工作结合各项业务工作一起做，摆正思想政治工作与各种业务工作的关系，通过生产抓党建，抓好党建促生产，从而实现党建工作和生产经营工作的良性互动，体现又好又快，实现全面发展。

时代的发展、科技的进步呼唤着思想政治工作的改革与创新，要做好新时期思想政治工作理应树立科学发展理念，坚持观念创新、理论创新、方法创新和内容创新，针对当前思想政治工作中出现的新问题、新特点、新难点和新要求，求真务实，勇于创新，在创新中前进，在创新中发展，在创新中升华，不断增强思想政治工作的感染力和号召力，为企业的和谐发展提供可靠的政治思想保证。

(作者单位：安徽铜陵公交公司)

新时期企业青年思想政治工作的几点思考

■ 倪卫红

随着社会主义市场经济体制和现代企业制度的建立，企业在转机建制过程中，思想政治工作的重要性日益突出。特别是在国有企业中，随着企业的不断改制，青年职工在职工中占有较大比重，是加强思想政治工作的主要方面。同时，青年职工是富含激情、青春活力的一个群体，他们正处于世界观的形成阶段，他们有文化且善于思考，但是往往在问题的看待上会出现偏激行为，尤其是在政治上存在一些不成熟的表现。对于企业这一个大集体来说，青年的思想政治水平对于企业的集体价值观与思想认识有着直接的影响，是当前和今后促进企业发展的重要力量。研究新形势下企业青年思想政治工作的规律，正确地引导教育青年，对于企业的改革发展有着重要的战略意义。

一、新时期青年思想政治工作的必要性

*青年思想政治工作是时代发展的紧迫要求。*我国目前正处在改革的攻坚阶段和发展的关键时期，社会生活发生着复杂而深刻的变化。经济成分和经济利益多样化、社会生活方式多样化、社会组织形式多样化、就业岗位和就业方式多样化日趋明显，给思想政治工作带来很多新情况、新问题。青年作为整个社会中最活跃的群体，在企业改革中受影响也最大。

*青年思想政治工作是共青团工作的重要组成部分。*思想政治工作是党的工作的重要内容，是我们党克难制胜的法宝，是社会主义现代化建设的强大武器。共青团是党的助手和后备军，团的性质决定了青年思想政治工作是团的工作的灵魂。团组织必须紧抓青年思想政治工作这条主线，结合不同时期出现的新情况，把握青年的思想脉搏，有效地教育青年，正确地引导青年。

*青年思想政治工作是企业改革发展的需要。*企业改革实现新突破，经济寻求新发展，需要广大职工的积极努力，企业中很多重要岗位的骨干力量都是由青年职工担任，青年职工成为企业生产经营中的生力军和主力军。掌握了青年就掌握了主动，就掌握了未来。如何统一广大青年的思想，为企业的改革发展服务，把青年人的智力、优势集中到促进企业改革发展上来，需要强大的思想政治工作做保证。

二、新时期企业青年思想政治工作的优势

*环境优势。*中国共产主义青年团建立以来，在中国共产党的领导下，走过一条光辉的道路。当前紧跟党的建设如保持党员先进性教育等活动，共青团也开展了增强团员意识教育等活动，共青团在党的思想建设中发挥了积极的作用，共青团工作在党组织中的位置也日益凸显，团组织加强思想政治工作的认识进一步深刻。共青团组织着眼未来，关心青年，广大青年也是顾全大局立足岗位积极要求进步的。

*制度优势。*近年来，各级团组织按照上级党团组织的要求，抓住"党建带团建"的有利时机，全面加强了团的自身建设。针对青年思想工作面临的新情况、新特点、新变化，把思想政治工作的管理体制、运行机制、队伍建设、工作方法切实引导到市场经济轨道上来。建立了一套完整的青年政治工作目标体系。

*丰富载体的优势。*利用广播、网络等宣传媒体开辟教育专栏。例如创建"青年之声"读书播音栏目，把读书传媒的优良传统传承下来。利用网络开辟共青团专栏，宣传团内的各项活动。为青工设立学习的有形阵地，长年开展"导师带徒"活动，为优秀青年学技成才提供空间。喜闻乐见的文体活动，寓教于乐，团结凝聚青年，有效地起到了对青年的思想教育作用。

三、当前青年思想政治工作存在的问题

*人的思想的多样化，造成青工思想工作"空"。*随着企业改革的不断深化，必然要打破分配上的平均主义、大锅饭，经济收入存在差距，导致职工的愿望、态度、心理随能力和思想观念而多样化，在一些重要的艰苦的岗位，青工的工作积极性不高，奉献意识差。

*市场经济的趋利性，造成青工思想工作"难"。*市场经济强调物质利益，导致一些青年人重物质、重实惠，淡化政治意识，注重的是市场经济，很多青工思想工作都得不到有效落实。

*企业改制，造成青年思想工作"窄"。*企业组织形式和经济形势的变化，也必然引起政治思想工作机制的变化，使思想政治工作削弱，重教育，轻管理，制度难落实，工作覆盖不到位，比如改制成的私有企业，青年的思想工作成真空状态。

四、做好企业青年思想政治工作的对策

*改变教育的形式。*要解放思想，改变传统观念，改变以往开大会、上大课的形式，积极开展一些形势任务教育和座谈会等，要让青年及时了解企业的现状，增强青年对企业的信心和责任意识，要在充分理解、互相尊重的基础上，通过情感的交流，使青年在和谐融洽的气氛中接受教育，提高青年思想政治工作的效益。

*着力提高服务青年的能力。*只有服务青年才能代表青年，只有服务青年才能凝聚青年，只有服务青年才能激励青年。团组织要积极开展"导师带徒"、青工技能培训、竞赛等形式的活动，为青工成才提供更多舞台，使他们感受到自身的优势，激励他们发挥潜能，更好地投身企业的发展。

*健全有效的工作机制。*给青年员工搭建成长平台，建立机制，以关心、重视青年的根本利益和具体利益为切入点开展青年思想政治工作，解决青年的实际困难，把党团组织的温暖切实送到青年员工的心坎上。在实践中大胆探索，勇于创新，争取多层次、多渠道、多形式的教育手段，进一步提高思想政治工作的吸引力、感染力和战斗力，把青年职工的积极性、主动性、创造性最大限度地调动起来。只有这样，我们的思想政治工作才能富有实效。

(作者单位：铜陵有色金口岭矿业公司)

绩效主义毁了索尼

上世纪 80 年代，索尼的 Walkman (随身听)全球销售突破 2.5 亿台，90 年代的游戏机 PlayStation 系列销量 4.2 亿台，这两者都堪称是全球最为成功的电子产品。

1995 年出井伸之出任索尼 CEO，他给索尼重新设定了客户价值主张：索尼卖的是个人体验，虽然我们的产品不是维持人类生命的必需品，我们存在的理由是进入人们的梦想生活。随后索尼成功推出数码相机、笔记本电脑、掌上电脑。1997 年经典的 PC 产品 VAIO 505，以镁铝合金为外壳，果断舍弃内置光驱、并口和串口，全面拥抱 USB 接口令业界叹为观止。

2009 年开始索尼的利润却急转直下，连年亏损。这里还是要提及 2011 年的日本海啸，索尼因此关停了 8 家工厂。如果仅仅是天灾，或许还躲得过，实际上索尼对彩电业务的误判当记一大过，在大多数企业转向平板电视的时候，索尼一意孤行坚持显像管技术；在众多企业做液晶电视的时候，索尼又不识时务地推广等离子电视。还有那后来不思进取的 PC 业务。

2014 年 2 月索尼宣布放弃 PC 业务，与其说因为利润无几被剥离，不如说一个具备杰出工业设计能力的业务单元被移动互联时代颠覆了。索尼 PC 这个划时代的杰出产品，代表着日本精密电子制造的巅峰状态，轰然倒下前几乎没有过渡，绝好的品质和工艺的存在感瞬间消失。

我们来不及细数过往的成功，移动互联时代会分分钟解构过去，如果不直面冲击，怎会知道将有什么上演，云计算、大数据纷至沓来，穿戴设备已经登场，每一波浪潮都有加速的趋势，留给企业思考和改变的时间短之又短。

苹果公司用自己真实的案例给索尼上了一课，不光得有革命性的产品，完美的商业模式更是必须。而索尼公司行动缓慢，没能再像之前一样推出颠覆性的产品，到底是谁导致了索尼创新能力的衰退呢?

有人将矛头指向 1995 的 CEO 出井伸之，但索尼的资深高层天外伺朗反思：首先是"激情"的消失，那些不知疲倦、全身心投入开发的团体已经消失，索尼的技术团队受到赚钱、升职等动机的影响；然后是"挑战精神"的消失，自索尼引入绩效管理制度后，公司内部追求眼前利益的风气蔓延，几乎无人再触及具有挑战性的目标……

诚如天外伺朗所言：1995 年索尼实行的绩效管理，不仅成立了专门机构制定详细的评价标准，并根据对每个人的评价确定报酬。绩效主义试图把人的能力量化，以此做出客观、公正的评价。

绩效主义不仅是生产的范式，也是管理的范式，且成为今天全球企业通行的管理范式，包括 19 世纪末美国的管理大师阿尔弗雷德·泰勒秉承的也是这样的管理思维，在这个思维系统里，人的因素被最小程度地忽视了，人等同为机器。

这一管理范式为美国早期的工业发展创造了极高的效率，也成就了中国过去 30 年工业化的快速发展。但是随着人类社会进入到后工业时代，一个关键的问题就凸显了：知识工业时代，机械主义的管理范式还有效吗?

事实如血，曾经充满活力的索尼公司，正被各种严苛的关键绩效指标紧紧地锁住，当经理人只在乎下一个季度完成更高的绩效目标，而对组织中的协同、人员的成长、创新的活力，还有领导者的领导能力，这些更加重要的因素就视而不见了，索尼公司迅速进入日薄西山的困境。正是绩效主义毁了索尼。**(易财)**