

古代如何惩治"懒官"

明代官员上班缺勤要挨板子

在山西,一场始于两年前的"治吏风暴"势头 未减,甚至有着越刮越烈的趋势。去年12月份, 山西省共查处了一批上班时间迟到早退、玩电脑 游戏、到休闲娱乐场所活动、利用职务之便吃拿 卡要、参与赌博等典型案件367起,共处理处分 540 名官员。

其实中国历朝历代都有不少惩治"懒官"的 招数,尽管有些乏善可陈,但有时也能让我们眼 睛一亮。

"上班点卯"的由来

要了解古代治"懒庸",得先了解古代官员是 怎么上下班的。古代上班时间比现在早。《诗经· 齐风·鸡鸣》中,妻子催丈夫起床:"公鸡已经叫 了,上朝的都已经到了;东方已经亮了,上朝的已 经忙碌了。"由此可见,从春秋起,古人就有了"鸡 鸣即上班"的传统,往后,这个时段就定型为"卯 时",即早晨5时至7时。于是,"上班点个卯"也 就流传至今。

古代上班早,下班也早。清朝规定春夏下午 4时下班,秋冬下午3时下班。至于白居易笔下 的"退衙归逼夜,拜表出侵晨",那是因办公和生 活区相隔远,当时又没汽车,所以走回家就是"逼

古人上班第一件事是"开会"。在中央,皇帝 每天早上要举行"朝会",也叫"上朝",属最高国

务会议。参会官员是"六部九卿"等省(部)级以上 官员。朝会内容两项:一是皇帝作出决策,征求大 臣意见;二是大臣有重大事项,需报请皇帝批准。 "朝会"的时间,根据议程多少有长有短,一般多 在上午9时结束。正常情况下每天如此,所谓君 王不早朝,那是例外。

明代 缺勤 20 天打 100 大板

上午9时"散朝"后,各官员在宫门外吃完皇 帝恩赐的"早点"后,就各自回衙门,或落实皇帝 在"朝会"上的最新旨意,或处理日常工作。这是 京官一天的工作模式,地方与京城大同小异,不

古人治"庸",首先从"迟到早退"抓起。古代 官员以"清、慎、勤"为原则,"勤"的起码要求,便 是按时上班下班。对迟到早退,缺勤或朝班失仪 等"庸懒散"行为,历朝均有惩治办法。

明朝"治庸"流行"打屁股"(即廷杖),规定缺 勤 1 天处答 20 小板,每再满 3 天加一等,满 20 天处杖打 100 大板。为不因迟到而挨打,明朝曾 发生一起冬天高官误跌进御河溺死的事,这究竟 是怎么回事呢?

原来魏忠贤当权时,紫禁城不准点路灯,说 是为防"火患",还禁止官员骑马坐轿,冬天天亮 晚,路上又黑灯瞎火,结果是百官"戊夜趋朝,皆 暗行而入,相遇非审视不辨",于是"追尾"之事经 常发生。一天,一名住得离宫较远的官员可能起 晚了一点,因怕"朝会"迟到,一路小跑,加之当天 早上下大雨、路又滑,慌乱中没辨清方向,竟失足 御河,命丧九泉。

唐代 迟到就要扣工资

对于迟到缺勤,除了"打屁股"外,还有扣工 资、降级、撤职,甚至"坐牢"等五花八门的处罚措

先说"迟到扣工资", 唐玄宗时,"文武官朝 参,无故不到者,夺一季禄"(《唐会要》卷二四)。 到肃宗时,"朝参官无故不到,夺一月俸"。再到文 宗时,"文武常参官,朝参不到,据料钱多少每贯

再说"缺勤被撤职"的,清乾隆时,一个叫钱 在上的翰林给皇孙当老师,只因连日缺勤,便奉 旨革职留任,由此失去了外放考差、收受孝敬的

还有"因旷工而坐牢"的规定,唐律规定:"旷 工满 35 天判处有期徒刑 1 年。倘是军事重镇或 边境地区工作的官员,还要罪加一等。

明代张居正制定"考成法"

抓考勤当属"治标",那如何"治本"呢?如何 对付那些"碌碌无为、尸位素餐"的庸官,历代都 在"推陈出新",明朝张居正的"考成法"很有代表

"考成法"类似现在"目标管理责任制",但 他的做法似乎更有操作性,用"三字"概括, 就是"稳、准、狠"。

以对六部尚书的考核为例, 其管理方法是: 首先,将各部长每年须完成的工作和完成期限 登记成3个账簿,并分别在本部"给事中" (专门负责弹劾,不受本部门领导)、都察院 (中纪委)、内阁(国务院)留存;然后,各部 长每月须呈供完成工作情况的依据,分别亲赴 给事中、内阁和都察院,对照账簿,完成一件、 就勾销一件; 最后, 内阁、都察院、给事中等 三部门,逐件核实官员提供的工作完结依据, 如有部门发现其没有如期完成工作的, 就按规 定予以处分。

按此办法, 万历三年 (1575年), 查出各 省抚按官名下未完成事件共计237件, 抚按诸 臣 54 人。凤阳巡抚王宗沐、巡按张更化,广东 巡按张守约,浙江巡按肖廪,以未完成事件数 量太多而罚停俸3个月。万历四年,山东17 名、河南2名官员,因地方官征赋不足九成受 到降级处分,而山东2名、河南9名官员受革 职处分。张居正当政期间,按《考成法》裁革 的冗员竟约占官吏总数的十分之三。

他山之石 i s i o n

调低室温关上店门 一冬节省不少能源

英国商场"关门"迎客

最近,欧洲各地受到寒流的影响,气温较往 年要低很多,这使得今年欧洲供暖耗能增加不 少。为此,英国很多商店在这个寒冬一反常态,

其实,这是英国推行的一项"关门"运动,即 将店门关上并调低室内温度,这样不仅省钱,还 能节约能源。此项运动是由英国妇女协会和一 些工会发起的,目的是为了节约成本、反对浪费 能源。妇女协会主席露丝·邦德呼吁立法,禁止 商店在冬天敞着大门。

英国价格比较机构——"省钱"调查了多家 商店后发现,不少商家把店内温度设定在20摄 氏度以上,其中一些已达24摄氏度,同时还敞 着商店大门。在伦敦市中心著名的牛津商业街, 至少 12 家商店里的温度高于 22 摄氏度。一些 民间团体批评,这种做法每年会"烧"掉大约10 亿英镑,最终转嫁到消费者身上。

牛津商业街上一家服装店的店长穆罕默德 告诉记者:"'关门'运动的建议的确不错,但让 我最担心的是因关门而影响生意。温度高也能 吸引更多寒风中的顾客进来逛逛。"专家对此有 不同观点,"店内温度不必超过20摄氏度"。拉 夫堡大学教授肯·帕森斯说,店家可能简单地以 为,室外寒冷,温暖的店内环境能吸引顾客。然 而,"穿着室外服装一迈进店门,消费者会感到 非常热,不舒服"。商店、配送和相关行业工会秘 书长约翰·哈内特也说:"敞着店门不仅浪费钱 和能源,而且温度起伏不定,让店员也会感觉不 舒服。"

虽然这项活动在英国的商店业和管理机构 之间还存在争论,但丝毫不影响人们对"关门" 活动的决心。剑桥大学的科研人员说,调低室 温,关上店门,取暖成本最多可降低50%。"商家 没必要把自己的口袋和臭氧层烧个洞, 刚开始 他们可能担心会影响客流,耽误生意,长期下去 他们就会发现这样做能节省更多的运营成本, 非常值得","省钱"机构主管约翰森·埃利奥特 说。英国零售商协会环境政策顾问鲍勃·戈登也 表示支持。他介绍说,2005年至今,英国零售商 把商业设施温室气体排放量减少20%,商家在 节能和方便顾客进出之间找到平衡点并不是件 困难的事。

演名著提高判断力 不劳动就没零花钱

加拿大从小培养孩子独立

在中国父母眼中, 西方孩子总是看起来像个 "小大人"一样什么都懂,有自己的想法和看法, 独立动手能力特别强。其实,这与西方家庭和学 校教育理念是分不开的。

以加拿大为例,家庭和学校从小就开始培 养孩子的独立自主和生存能力。从幼儿园直到 中学,家长和学校都会根据孩子的年龄进行适 龄培训。在幼儿园,老师会教孩子自己整理衣

服和书句: 小学课程则在教授孩子物理和科学 常识的同时,让他们练习如何使用电器和工具; 中学生则要学习如何烘焙点心, 甚至做简易的

在家里,许多父母设法给孩子们创造自我 锻炼的机会, 普遍做法是根据不同年龄让孩子 进行劳动。比如笔者在温哥华的华裔朋友徐先 生的三个孩子,在打理家务方面就有各自的角

色: 15 岁的大儿子周末负责帮父亲洗车和修剪 草坪,12岁的女儿负责制作野餐时全家人的点 心,9岁的小儿子负责擦所有人的皮鞋。"他们 的劳动能换来零用钱,要让孩子知道有劳才有 得的道理,"徐太太解释,"他们的同学和朋友 都通过给家长打工挣钱,我们周围大多数家长 也都是这样做的。"

独立能力的锻炼是多方面的,除了劳动外,

北美还非常重视对青少年独立思考能力的培养。 加拿大的中小学生都是通过角色扮演来学习古 典名著的,这样他们能更好地理解作品的意义, 同时培养自己的判断力。政治课和文学课的试 卷基本上都是开放性问题,给学生以空间来阐 述自己的观点,并鼓励敢于质疑的做法。同一 个问题允许有多种正确答案。

青参

夏

2012年2月28日星期二/编辑翟 艳 / 校对梁秋菊/组版李新战

先活下去再传下去

富二代接班调查

浙商、晋商、闽商,曾经的中国三大商帮, 广义上已经不复存在。从新中国成立到改革 开放前,家族企业几乎销声匿迹,只有极少的 企业可以追溯到1978年以前,民间财富被重 新分配,改革开放后的民营企业几乎是崭新 的。新一轮的财富传承,除了继承钞票、房产, 还可能是国籍、身份。老一套的家族传统慢慢 淡薄,活在水深火热中的民营家族企业,首先 面对的是如何活下去,再谈如何传下去。

浙商 像下棋一样经营代继

更多的时候, 浙商们的接班问题被视为 这一地区的社会问题。在庞杂的企业家交流 会、年会、或以接班传承为主题的论坛上,接 班话题总是经久不衰。

往往,这种会议的策划人善于请出诸如 方太集团的董事长茅理翔、正泰集团的南存 辉作为接班话题的布道者——前者在家族企 业接班问题上自成一套理论,被媒体许为"接 班人教父";而后者则创立了"败家子基金", 这个贴切的名字后来成为"富二代"接班不力

的救命稻草。 大环境的接班,看起来确实有条不紊地 进行。种种研讨会往往充斥着形而上的理论: 比如要传承的不是企业而是精神; 要把社会 责任留住;要接班人具备国际化的先进思想

但看看浙江省在册的68万民营企业,那 些中小业主像极了干旱年景里种地的农民, 在面朝黄土背朝天的耕耘中——仅仅是和现 在萎靡的制造业搏杀,他们还来不及想象用 于接班的财富是否会在他们这一代人手中留 住。

时下, 浙商那草根的特质——谨小慎微 却又大胆敢闯——让他们像观望不景气的经 济环境一样面对后代的接班。

慈溪的一家金属制品厂,为宁波几家大 型的制伞公司提供金属支架。老板吴立忠通 过二十多年的打拼,在行业里做得极为精细, 他与天堂伞这样大型的制伞企业签订长期合 同,并通过自己长年维系的关系,让企业惯性 地健康运转。

这是一个典型的浙江家族企业——生产 副总是吴立忠的弟弟,财务总监是他的妻子, 而妻子的弟媳妇是会计主管,食堂则承包给 了叔叔。他自己的两个孩子,一个在国内上大 学,另一个在澳大利亚读研究生。

吴立忠对于接班的问题盘算精细。他是 那种极端求稳的人,或许是这辈子打拼中看 了太多企业江湖中的残忍搏杀, 到他自己企 业资产上亿元并开始遇到天花板停滞不前 时,就没有选择扩张和升级,反而安稳下来。 他坚持"不赔就是赚"的江湖哲学——可能想 得比别人要多,他安排了家族中下一代在企 业中的位置,并严格按照自己的方略执行。然 后,50 多岁的吴立忠就开始享受这半辈子打 下来的江山财富。

他打算让其中一个孩子来接班管理公 司,另一个则考取公务员,并利用自己在当地 的关系,帮助孩子在政府谋一份差事。而亲戚 的孩子则各尽其用:比如让侄子考取中国政 法大学学习法律; 妻子弟媳妇的女儿则继续 接班财务工作。

这是吴立忠下的一盘棋,看起来,他还是 有些不自信。他不知道企业的未来会怎样,因 此在各个方面都"安插"了自己的家族成员。

晋商"随遇而安"的选择

改革开放后崛起的新晋商们, 总显得有 些低调。鲜有大牌、著名的晋商亮相。而随着 经济的全球化,晋商的棱角愈发不那么鲜明。

与前辈们"汇通天下"的壮举相比,谨慎 的态度、朴素的感恩、对"投资课程"的热衷是 今天新晋商里、家族企业的不完全脚本。面对 财富代继、品牌传承,他们看起来并不是那么 在意。不论是坚持要做的"百年老店",还是正 在实现的"财富最大化",或许,他们更看重其 内心真实的想法。

61岁的老潘准备"退"了。

老潘, 是北京晋京坊古典家具有限公司 董事长——潘宏志。

"今年管的事就要少一些了。"他说。退居 二线后,他的大儿子将接替老潘,继续晋京坊

2006年,老潘用早年在山西做煤炭、炼 铁、焦化时的财富积累,一手创建了这个集设 计、生产、销售为一体的品牌。除了小时候学 过木匠,喜欢红木家具外,他更想做一个百年 老店、想跟业内的造假之风扛一扛,看能不能 把这事儿做下去。"要战胜自己。"老潘说。

老潘所言的"战胜自己"主要是:克服赔 钱现状、坚持住。

起初建厂投资了两三千万元, 为了实现 老潘"要做就做最好、做第一"的目标,老潘请 的大多是从百年老厂龙顺成退休的老工人, 他们都有着正宗的清宫造办处的手艺;老潘 还聘请了国家红木家具第一号的专家、顶尖 的红木家具设计师。

这些顶尖的人才背后,意味着高成本。然 而,高成本的不仅仅是人才,还有木料。"木料 不造假、工艺好的家具在市场上却卖不上好 价钱,所以,只能赔钱卖。"老潘有些无奈。但 他又说,"想做百年品牌,只能坚持。"

对于儿子继任后是不是也能为了品牌而 继续做赔钱生意,老潘并不担心。在他看来,

财富靠积累得来,但终究也得有个去处。 "一定要考虑去处,如果没有好的去处, 企业也保不住。"这是前文中老潘教育孩子的 话。而老潘为自己赚来的钱选择了一个去 处——做慈善。尽管晋京坊在赔钱,可汶川地 震后,他还是拿出了100万元,而这几年他给 自己家乡修路、建养老院已经陆续投入了 500 万元。这些,都是老潘为财富选择的去

而这样的人,在晋商圈子里并不是少数。 山西省人大常委、山西省人力资源研究会秘 书长王重一将这种行为归结为"社会责任 感"。在他看来,新晋商身上的这一特点是区 别于其他商派的。

闽商 淡薄家族式传承

如果把"万金大王"胡文虎、"世界糖王" 郭鹤年等新中国成立前随父辈外出闯荡、日 后归国投资实业的"大佬"们作为第一代闽 商;把匹克许景南、安踏丁志忠等于改革开 放之初, 凭借对市场经济的灵敏嗅觉成功 掘到人生第一桶金的上一辈称之为第二代 闽商;那么融合东西文化、受过高等教育的 新生代,已经携着第三代闽商的英气,逐渐 走到聚光灯下。

与其他商群同辈不同,在闽州大地上, 衔玉而生的背景似乎并不会给年轻一辈带 来多少帮助与照顾。毕竟,爱拼、敢闯始终 是闽人的天性。

"早一代创业者当中大多学历不高,基 础薄弱,是真正的白手起家,从零做起。靠 的是一股执著,一分胆略。"姚明织带董事 长姚明告诉新金融记者, 第二代闽商多是 在对企业管理、市场规律懵然不懂的情况 下创办企业, 在几乎没有任何相关知识的 情况下,凭借"三分本事七分胆",在摸索中 不断前进,把一个个小作坊打造成了今日 福建乃至中国之商标。

现任福建匹克集团有限公司董事长的 许景南便是其中之一。匹克创立初期,许景 南从零开始,一家一家把网络铺向全国。许 景南爱说的一句话是:"父亲的生存法则是 独立,他教给我的生存法则也是独立。"

当然, 许景南的独立法则如今又传到 了那个称他为父亲的人的脑中——匹克现 任 CEO 许志华。

"我很不服气人家以另一种眼光看待 家族企业。我的公司是标准的家族企业,而 且美国、欧洲、日本,全世界那些五百强企 业里面,90%是家族企业。所以我们的民营 企业家不要为自己的公司是家族企业感到 自卑。"福耀玻璃集团董事长曹德旺的一席 话喊出心中的苦闷,他志在坚守家族企业 的阵地。

与曹德旺持相同观点的并不在少数。 许景南认为, 闽南地区包括世界华人的大 部分企业,基本上都是家族企业占主体,因 而在华人传统的观念上,家族企业目前有 着独特的管理优势,"特别是在目前中国职 业经理人制度不太规范的情况下,这种状 况还将占据相当长的时间。

正如许景南所说:"家族企业和现代化 企业管理制度之间并不矛盾,家族企业同 样能与资本接轨,同样能够实现以人为本、 民主化管理。家族企业只是一种组织形式. 并不能因此就认定家族式企业没有现代管 理制度。'

当然, 闽商家族企业传承中也并非没 有问题。尽管众多企业家对职业经理人意 识业已苏醒,"然而身边的大多数人,依旧 把儿子-女儿-职业经理人作为交接顺 序。"按照姚明的说法,对职业经理人排序 的落后,以及重男轻女习俗的存在,或多或少 影响了企业传承, 扼杀了职业经理人的成长 空间。 郝博闻

从林书豪身上 学到的十件事

"林书豪旋风"席卷 NBA。现在这股热潮似乎 已经扩展到全球,那么我们能从他身上学到什么?

1.即使没人相信你也不能绝望。林书豪只是 第三位能够进入 NBA 的哈佛学生。在三个星期 前,他还曾被尼克斯队下放到 NBDL 球队宾州伊 利海鹰队。在这个赛季加盟尼克斯队之前,林书豪 曾被两支其他的 NBA 球队裁掉。即使没人相信 你了,你也不能对自己绝望。

2.当机会来临时要好好把握。尼克斯队之所 以让林书豪打上首发,实属无奈之举,他们的伤病 球员太多了。如果林书豪浪费掉这个机会,他将不 会得到我们的关注, 但是他很好地利用了这个机

3.你的家人将一直支持你,因此你不应让他 们失望。直到最近几天,林书豪才获得尼克斯队的 保障性合同,不用为余下来的赛季而担忧。在这之 前,他随时都可能被球队裁掉。他的家人一直都相 信他,在他快要放弃的时候也给予他支持。这使他 坚守自己的信念。

4.寻找适合你风格的体制。林书豪不是纯正 的得分手。他是传球手和球权分配者——但也能 很好地得分。在加盟尼克斯队之前,他先后为金州 勇士队和休斯顿火箭队效力,但是那里不适合他。 尼克斯队的体制非常适合他,能让他展现优点。

5.不要忽视团队里可能存在的人才。你对身 边的人才有多少各种各样的假设? 不要像金州或 者休斯顿的球队经理那样,让人才从手中溜走。尽 管他们拥有资金、球探,还进行了试训,但是他们 并不清楚自己手上有什么牌。在观察世界的时候, 请摘下你的有色眼镜。

6.人们喜欢你是因为你保持自我,而不是模 仿他人。你应该保持自我,而不是做迈克尔·乔丹 的二流复制品。这不意味着你不需要努力——只 是意味着你应该找到自己擅长的,然后坚持下去。

7.保持谦逊。如果有一天,你飞黄腾达,报纸 媒体为了增加销量而希望将你放在头版,不要让 荣誉冲昏了头脑。值得注意的是,即使现在所有媒 体都疯狂追逐林书豪,他依然保持谦逊。这会让队 友和球迷更加喜爱他。

8.如果你能给身边的人也添光加彩,那么他 们将一直喜欢你。林书豪通过吸引防守后的传球, 为钱德勒创造了很多轻松灌篮的机会。这也是尼 克斯队成绩这么好的原因之一。这是非常令人赏 心悦目的。

9.不要忘记生活中运气或命运的重要性。不

管你信什么,请保持感恩的心。 10.努力工作。如果过去这么多年林书豪没有 努力训练,从而完善自己的技术,他就不可能抓住

这个机会。

福布斯