

今日论语

“诚信老爹” 让多少人汗颜?

■李 也

据《瑞安日报》6月20日第8版报道:苍南县82岁的吴乃宜,在5年前因一场台风让他失去了3个儿子,3个儿子身后留有80多万元的债务。这位老父亲为了“替子还债”,承受着常人难以想象的辛酸与艰难。他的诚信守诺不仅感动了众乡亲,也赢得了无数人的尊敬。

当今的社会较为浮躁,某种程度上说,存在着诚信缺失的现象。不信,请看新闻:食品的安全问题、豪华的豆腐渣工程、学术论

文的造假……这差不多演绎成了社会“公害”,这让诚信成为社会的“稀缺资源”。

“人无诚信不立、业无诚信不兴、国无诚信不强”。诚信,不仅是一种品行,更是一种责任;不仅是一种道义,更是一种准则;不仅是一种声誉,更是一种资源。82岁的吴老爹,在替子还债时,并没有想到自己会树起诚信的标杆,也不会想到自己要做道德的楷模,他有的只是一种朴素的信念——做人要讲诚信。于是他说:“是我

儿子欠条我都认,我一定会想办法还钱。”于是,吴老爹养鸡鸭、种番薯、捡瓶罐、织渔网,靠节衣缩食,积攒下一分一文。

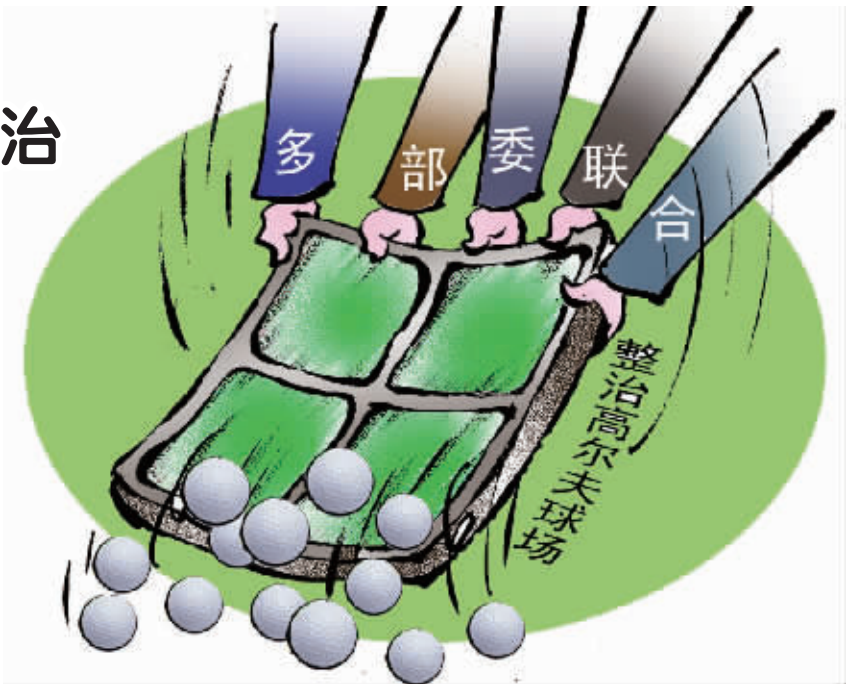
从个人的力量来看,吴老爹驼背多病,力量微弱。但作为诚信人物来看,吴老爹的力量是非常强大的。他的行为,感动着千千万万个网友;他的行为,足以成为人们行动的标杆;他的行为,完全可作人们思想道德的楷模;他的行为,让那些见利忘义者汗颜。

画中有话

联合整治

据媒体报道,国家发改委、监察部、国土部、环保部等十一部委日前联合下发通知,要求各地清理整治高尔夫球场,并将清理整治情况进行汇总并上报。据报道,此次整治对象主要为2004年停批前后所建球场。

(陶小莫 画)



有话直说

文章作者答不出高考阅读题, 该谁尴尬?

■高振千

今年福建高考语文试卷的现代文阅读,用了《中国周刊》总编助理林天宏几年前的一篇稿子。好奇心起,林天宏找来试做了一下,对照标准答案,能拿到一半左右的分数。林天宏说:“出题老师果然名不虚传,把作者本人都打败了,幸好我当年没落在你手上。”“出题老师是人才啊”,“听到真相后我眼泪掉下来”,网友纷纷跟帖调侃。

这篇现代文是《朱启钤:“被抹掉的奠基人”》,出的阅读题一共3道,第一道是选择题“下列关于文章内容的概括和分析,不正确的两项是”,林天宏选错了;第二道“文章多处提到梁思成,这对写朱启钤有什么作用?请选一例作简要分析”,林天宏基本上答出来了;第三道“作者为什么两次提到6月3日那场大雨,请谈谈你的看法?”答案给出了三点,林天宏只答出了一点,结果加起来15分的题目,他只能得七八分。作者还颇

为天真地感慨“出卷前问问我好吗”,整个出卷过程都处于绝密情况下这可能吗?

如果知晓搞得文章作者这般哭笑不得,这3道题的命制者不知道尴尬了没有。选什么“实用类文本”不好,偏偏选了段被作者发现的,那些作者已经故去的文章汗牛充栋,虽然内容比较陈旧,但人死不能复生绝对保险。选了也就选了,又干嘛那么自作多情、故作高深、自以为是?读了段文字竟然比作者都浮想联翩。之所以“两次提到那场大雨”,真正的原因是作者写稿时窗外正好下雨,看到北京好不容易下了雨,提笔就写了,很随性、水到渠成的,没有那么多刻意的原因。而不是“参考答案”的“开头用雨中正阳门的箭楼修缮,引出下面文中的话题;结尾雨引出朱启钤故居的杂乱;二者通过‘雨’联系在一起,抚今追昔,深化了主题”。这也难怪围观网友“盛赞”出题老师“太有才了”。

高考现代文阅读题弄得连作

者自己都不明其里,只能答对一半,不知道福建省那些考生会不会准确解读,得分率是多少。倘若低了,倒也正常,作者也做不出来嘛;倘若高了,足见现在的语文阅读教学,已将学生的分析能力和答题技巧训练到炉火纯青的地步,反而有些不正常。难怪如今中小学生学习都那么惧怕语文阅读题,中高考的失分都在其中;难怪校园流行“一怕文言文、二怕写作文、三怕周树人”的顺口溜。对文章牵强附会的过度阐释和肢解,中小学语文阅读教学存在的种种问题,多年来备受多方责难和诟病,但一直没有得到真正有效的解决,这难道不是语文教育的尴尬吗?

语文阅读题让作者本人或著名作家教授弄不懂、做不出已屡见不鲜,经常被媒体捅出来当作笑话一笑而过,却始终未能引起语文教育的彻底改革。不知道今年还有多少文章作者答不出的高考阅读题在“潜伏”。

感而论之

谈刚论柔

■张贤延

企业管理中刚柔分寸的把握是一道绕不开的结。眼下,招工难、留人难和技工缺口问题让许多企业很纠心,一些企业刚柔失度的乱象也加剧了这些现象的发生。缓解这一困惑,积极倡导运用刚柔相济的管理艺术显得十分必要。

从西方古典管理大师弗·温·泰罗1911年发表《科学管理原理》到“现代管理学之父”彼德·德鲁克完成奠基之作《管理的实践》的43年间,中外众多的管理大师和实践家无不站在自己的特定时空节点推崇着以人为本为基点的刚柔相济的管理艺术。泰罗就有过“以友好合作和互相帮助代替对抗和斗争”的思想萌芽,中国式管理大师曾仕强则说:“制度是需要的,但是不能太依赖制度”。西方的“爱抚管理”、日本的“松下精神”、美国的杰克·韦尔奇管理思想无不渗透着刚柔相济的内质。我国的国学管理文化更是充满“柔”的大智慧,“和为贵”、“忍为高”则是柔性智慧的体现。20世纪80年代以来,人本管理理论主张尊重人、满足人的合理需求,提出企业即人、企业为人、企业靠人的理念,倡导情感管理、民主管理、自我管理、人才管理和文化管理,为刚柔相济的管理艺术注入灵魂。企业管理从经验到科学,从科学到艺术,实现了境界的飞跃。管理中“管”是“刚”,“理”是“柔”,管理两字自有刚柔本义。摩托罗拉之父保罗·高尔文、美国“通用”30年总裁阿尔弗雷德·斯隆及其高级主管杜瑞斯特、全球第五大炼油公司总裁菲利普斯,中国的胡雪岩、李嘉诚、王永庆、张瑞敏、柳传志等企业家都堪称刚柔兼备的商

界精英,而暴将张飞之“刚”和“阿斗”刘禅之“柔”则不为人称道。

如何拿捏好企业管理中的刚柔度,一直是我市许多企业管理者一本难念的“经”。刚柔相济是企业和谐管理的基本要求和重要途径。刚柔相济的基本内涵是两者的融洽协调、比例适度。度是把握刚柔关系的关键,失度即失调、失度即失效。企业中的制度刚性和指令强力是生产经营管理有序运行的基本保证,但“直道不容于时”,“烧烧者易折”,“刚”过伤人。我市企业中劳动纠纷、群体事件、消极怠工、跳槽等现象大多与此有关。温和柔性的人文关怀是激发员工精神活力的催化剂,在保护生产力发展和维护劳动关系和谐上发挥了积极的促进作用,但“柔”过宽人,宽容变纵容,迁就软懒散。

笔者所在公司建厂后一度崇尚“以罚代管”,使员工产生抵触情绪。后来,董事长提出“以培训代替指令”、“有好心情才能制造出好产品”,注重通过学习培训改善管理者与被管理者的心志模式。公司提倡忍让精神、“难得糊涂”、寻找员工优点、谈话先赞赏,要求管理者不训斥员工、不随意处罚、不强迫员工接受指令、不让员工带病工作、不准员工操作有安全隐患设备。同时陆续推出各种福利待遇。公司形成了制度化加人性化的刚柔相济的管理风尚,日常管理中大量的刚性冲突在柔性化的管理中“化干戈为玉帛”。实践证明:刚柔相济,一抓就灵。

刚柔相济是一种境界,不失为企业化解当前人力资源燃眉之急的一剂良方,倾心追求应是我市企业的明智选择。

平心而论

“人人有责”到底谁负责

■孙德胜

近年来,“人人有责”越发多起来。近日笔者看到某镇政府旁的一堵长墙上的标语,一连缀上4个“人人有责”:“计划生育,人人有责”、“尊师重教,人人有责”、“安全生产,人人有责”、“殡葬改革,人人有责”。这种“泛责任论”值得推敲。

笔者认为,“人人有责”是没有错的,但责任是指分内应做之事,故有职责和尽责之说。干好本职工作做好分内之事,就是负责任,不然就是“未尽了职责”,要被上级部门“追究责任”。因此,“责任”二字不应随意附加到某个人头上。在现实生活中,若是某部门出了事故,时常是左推右推,互相扯皮,推脱责任。或是追究责任时,追下不追上,追小不追大,追人不追己,他们常说的话就是:“既然人人有责,何

必抓住我不放?”严格地说,是谁的责任,就是谁的责任,丝毫不能含糊。你尽职责了,就应该肯定;你失职了,则必须承担“责任”。问题是,“有责”不能说得太笼统,没有将责任明确细分。尽管“人人有责”的标语满天飞,而实际工作做得很差的却多的是,简单喊一下口号“人人有责”,实际上是不会有效果的,谁都不把它当回事。轻易冠之“人人有责”,很容易被人人为地变成“人无人责”。

笔者觉得要使“人人有责”落到实处,应做到两点,一是要“人人明责”,即明确个人的责任到底是什么;二是“人人负责”,采取切实有效措施,加大奖惩力度,使每个该负责的人都认真履行自己的职责。

画中有话



近日,网帖曝山西永和副县长之子打人,称“我爸就是国法”。

(陶小莫 画)