本版编辑：李少军
E-mail：t6@studytimes.cn
Tel：010—62806049

编者按：传承和弘扬中华文化，一个重要的问题是，要从总体上把握作为其基因的那些核心内容，亦或中华文化的核心价值。中华文化博大精深，对于其核心价值、基本精神，可以从不同的角度加以概括。国学大师钱穆之子、清华大学钱逊研究员认为，中华文化的核心是讲做人，而为人之道的核心要求可归结为：义、群、和、礼、耻五点。用现代话语来说，就是崇德、乐群、贵和、守礼、有耻。可以说，这五点体现了中华文化的核心价值。本报将陆续刊发钱逊先生的一组相关文章。

中华文化的核心价值之一：义

□ 钱　逊

义，是回答物质生命和精神生命的关系。人的生活，有两个方面：物质生活和精神生活，由此生命也有物质生命和精神生命两方面。物质生命的基础是人的生物本能，和禽兽没有根本区别；精神生命的基础是人的社会生活，是人所独有而禽兽没有的，是人不同于禽兽，人之所以为人的根本之处。所以，只知有物质生活而不知有精神生活，就只是停留在禽兽的境界。人要摆脱禽兽的境界，成为堂堂正正的人，就要“义以为上”，以精神生活的追求为生命意义之所在，首先立志于追求为人之道；把精神生活的追求放在物质生活追求之上，以精神生命的追求引导、节制物质生活的欲求。这是成为真正的人的根本要求，为人之道的第一要义。

中国人常讲要学做人；要先做人，后做事；要追求做好人，不是只追求做富人贵人；就是要把自己从生物意义上的人，提升为社会意义上的人；使自己摆脱禽兽境界，成为真正意义上的人。《论语》说“志于道”，“朝闻道，夕死可矣”，“士志于道，而耻恶衣恶食者，未足与议也”等，都体现了这一点。

践行这一点，有见义勇为、见利思义、舍生取义这样由浅入深的不同层次的具体要求。

见义勇为。《论语》说：“见义不为，无勇也。”从正面讲就是见义勇为。这是践行义以为上原则的起点、第一步。

人们常把见义勇为理解为舍己救人的英雄行为。舍己救人确实是见义勇为，是见义勇为的最高表现；但不能把见义勇为仅限于舍己救人的行为。《论语》原文只说“见义不为，无勇也”。见义不为是常见的现象，又是道德建设中严重的问题。道德的意义在于行。见义不为，知而不行，道德流于空谈，是社会的大弊。《论语》原文，就是针对见义不为之弊，并没有提出舍己救人的要求。

见义不为和见义勇为，反映了不同的价值观。一事当前做与不做，有两种选择：应该不应该或有利不利，前者是以道义为取舍标准，后者是以功利为取舍标准。见义勇为就是日常生活中，把应该不应该当作言行取舍的标准，放在有利不利，功利的衡量前面，应该做的就做。这也就是在日常生活的一切言行中，把精神生活的要求放在功利考虑的前面，是践行义以为上原则的起点。

把见义勇为仅仅理解为舍己救人，看起来是提高了见义勇为的意义。舍己是却恰恰会缩小了见义勇为的意义。人们敬佩舍己救人的英雄，很多人会觉得高不可攀，与自己的实际生活无关。而应该做的就做，则是每一个人都应该做，而且可以做到的。

见利思义。“富与贵，人之所欲也，不以其道得之，不处也；贫与贱，人之所恶也，不以其道得之，不去也。”（《论语》）以精神生命、道义的追求，指导和节制对物质生命、富贵的追求。这是较高的，第二个层次的要求。中国人常说“君子爱财，取之有道”，“不取不义之财”等等，是这一要求在实际中的体现，说明它已经成为中国人生活的准则。

最高的要求是在生死问题上，也以义为取舍标准。《论语》说，对于道，要“笃信好学，守死善道”；“志士仁人，无求生以害人，有杀身以成仁”。在任何情况下都要把完善和维护道放在第一位，以至可以为之付出生命。这是以精神生命的价值重于物质生命，义以为上的最高境界和要求。

书而思

用典释义

道虽迩，不行不至；事虽小，不为不成。

【讲话原文】

“道虽迩，不行不至；事虽小，不为不成。”任何蓝图都不会自动变为现实，实现上述目标，需要亚太各成员携手并肩、共同努力。我们要加强政策对话和协调，以亚太经合组织为平台，着力形成合力。要坚持以发展为中心，全力营造有利于发展的和平环境，决不让任何事情干扰亚太发展进程。要坚持合作共赢理念和命运共同体意识，在竞争中合作，在合作中实现共同发展。要坚持多元发展，尊重彼此根据自身实际选择的发展道路，通过对话协商的方式解决分歧。

——习近平《发挥亚太引领作用 应对世界经济挑战——在亚太经合组织工商领导人峰会上的主旨演讲》（2015年11月18日）

【出处】

道虽迩，不行不至；事虽小，不为不成。

——（战国末）荀况《荀子·修身篇第二》

【解读】

荀子认为，修身不是一件容易的事，无论士、君子，还是圣人，要达到完满的道德境界，必须永不停歇地努力。引文的意思是，路程即使很近，但不走就不能到达；事情即使很小，但不做就不能成功。

在《劝学篇》中，荀子为了阐述学习不能停止（“学不可以已”）的道理，还打了这样的比方：“不登高山，不知天之高也；不临深溪，不知地之厚也。”“不积跬步，无以至千里；不积小流，无以成江海。”看来，修身与学习，同此一理，都必须坚持不懈。

（杨立新）

国企改革需强化“品格管理”

□ 邱宝林

深化国企改革，要防范乱作为问题，也要解决不作为问题。从宏观层面来说，需要建立让国企管理者敢作为、善作为的制度环境；而从国企自身来说，则需要构建并强化“品格管理”。《央企品格》一书着力探讨不同于市值管理、价值管理的品格管理，通过提升管理者品格，释放“品格红利”，为国企改革发展作坚强支撑。

国企管理者“三重三不够”倾向

中央加大反腐倡廉力度，2014年以来，已有百余名国企高管接受调查，半数以上是“一把手”。“关键少数”出了问题，有社会大环境的影响，也是国企深层次矛盾的反映。30多年来，国企改革从未停步，企业规模实力和竞争力大幅提升，但问题也很突出，“大而图强”尤为迫切，贡献与舆论评价的反差日益加大，少数高管腐败等问题不断出现……

央企发展中出现的问题，原因有很多方面，但根源在人的建设没有同步跟上发展步伐。过去国企改革偏重硬实力积累，在产权改革、体制机制建设等方面成效显著；但对企业软实力建设力度不够，尤其是在人的品格塑造方面明显不足。很多落马的国企高管，都是从“士兵”逐步历练成长为“将军”，拥有出众的经营能力和突出业绩，但他们放松了修养，放松了对权力的约束和法治的敬畏。

长期以来，国企不断探索完善管理者选拔培养机制，但暴露的问题反映出存在“三重三不够”倾向。

一是重任命使用，针对性培养不够。国企职业经理人的培育体系尚未建立起来，每个岗位到底需要什么样的素质，主要靠管理者在实践中悟，缺少科学、系统、有针对性的训练。比如有些长期从事生产管理的干部转岗担任党委书记，没有经过相关培训，对党的建设和思想政治工作其实是门外汉。

二是重事后惩戒，事前预防不够。对国企管理者的制约规定相对明确，但主要看结果，对苗头、倾向往往缺乏提醒，动态掌握不到位，难免出现要么“好同志”、要么“阶下囚”的现象。中央强调“要把纪律挺在前面”，就是要对领导干部违规抓早抓小，关口前移，加强过程管控，这也是保护干部、防微杜渐。

三是重能力考核，品格考评不够。过去在一些重大艰巨的任务面前，完成任务高于一切，有时忽略手段的科学性。德才兼备的要求在执行中往往成为“才优先、德第二”，忽视领导干部人文精神素养的培养和考核。

解决国企人的问题，需要对症下药。通过品格管理，可以为有效解决这三个问题提供新的思路。制度由人制定也靠人落实，如果管理者品格跟不上，再好的制度都会被钻空子。因此，制度完善非常必要，但只是外在的被动防堵；还需要加强品格管理，提升管理者品格修炼，形成强大的内在定力，才能构建“不想腐”的本质安全。

深化管理者“全民性国企”意识

国企管理者是职业经理人，但不同于西方和民营经济的职业经理人。国企“全民所有、为民服务”的根本属性，决定国企管理者不仅要具备职业经理人的素养，按经济规律办事；更要能顾全大局，具有较高的政治觉悟和奉献精神。

深水区的国企改革，涉及方方面面利益的调整，复杂性和艰巨程度前所未有。唯其艰难，更考验国企管理者的气度、格局和境界。如果缺乏对风险的担当，瞻前顾后不敢改革，怕出问题后丢乌纱帽，改革就难以向前推动。面对复杂问题时，要以最大的决心激发最高的改革智慧，以“三个有利于”标准，扎扎实实推进改革，让人民群众有更多的获得感。

品格管理的核心目标，就是要深化管理者的“全民性国企”意识。《央企品格》一书之所以提出“全民性国企”意识，就是想从价值观层面，引导国企管理者更深刻地认识国企的全民属性，更自觉地肩负起实现国家战略使命、维护全体国民根本经济利益、创造全社会共享价值等重任，当前就是要为全民提供质优价低和创新的产品和服务，降低中国实现现代化的成本，推动中国经济转型升级。通过管理者品格的提升作用于生产力，为国企改革发展释放新的红利——“品格红利”。

在全面深化改革和反腐倡廉的时代背景下，深化国企管理者的“全民性国企”意识尤为迫切。国企改革改了这么多年，剩下的都是难啃的硬骨头，涉及各种复杂的利益关系，还要敢于动自己的奶酪。国企管理者正确看待权力和责任的关系，才能更好运用手中的权力，使国企改革的方向符合最广大人民群众的根本利益，让人民群众有更多的获得感。

深化“全民性国企”意识，也是建设世界一流企业的关键。海尔砸烂不合格的冰箱，就是把品格放在首位，努力提供质优价低的产品和服务，最终赢得公众信任，发展成受人尊敬的大公司。国企有为公为民的基因，但要形成好的品格，仍需要国企管理者更好地认识全民属性，在改革中更好地推进社会公平正义，就能汇聚更多的合力推动企业持续发展。

重视量化考核的制度创新

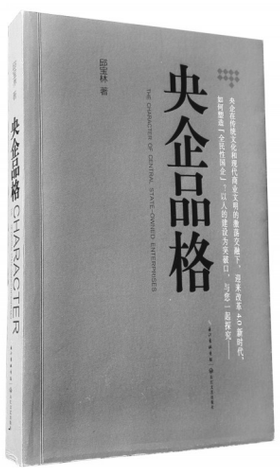
品格是人的内在素质，难以看得见、摸得着，如何进行有效管理，对于国内外企业来说都是极富挑战的新课题。品格管理既是个人、慎独的修养行为，也是组织、团队的培养行为。品格管理要靠教育，更要靠包括量化考核为手段的制度管理。书中构建了管理者品格冰山模型，通过约束可观察和可评判的行为，促进内在素质的提升，包括价值观、形象认知和动机等等。

目前来看，国企考核干部虽然也从德能勤绩廉五方面考核，但对德的考核容易失之于软、失之于宽。主要问题在于考核标准过于笼统，缺少针对性和操作性，考核方法定性分析多，定量分析少，粗线条、跟着感觉走的测评很难准确反映实情，也很难及时发现和纠正干部德的苗头性、倾向性问题。

要强化品格的培育，就要尽可能地具体和量化。三星、GE等国内外多家企业在价值观管理上的有益经验，为创新品格的观察描述和量化考核方法，提供了借鉴。比如阿里巴巴2003年以来就把企业核心价值观纳入考核，比重达50%，并分级制定相应行为规范，结合事件进行考核。价值观考核不及格，会直接影响收入，如果出现完全违背价值观的行为，将予处罚甚至开除。GE公司也是将价值观制度化的典范，他们提出360度考核法，分别由被考核员工的上级、同级、下级和服务的客户，对其是否符合价值观的相关内容进行评估，最后由专门顾问公司综合分析得出评价结果，使员工清楚认识到与真正GE人的差距，有针对性地加强培训。

培养国企优秀企业家，这是加强国企党的领导的重要工作。优秀企业家应当具备优秀的品格。加强党的领导，提升国企管理者的品格，需要进一步完善育人选人用人环节，对企业各级管理者进行动态化、常态化、跟进式的管理、审查、评价、教育，从制度设计、实施细纲和具体办法上加以完善，注意将领导干部德的考核更加具体化、科学化，在任用量化考评时占适当的权重。

人才不是天生就能达到央企品格的高度，党的领导要负责创造“熔炉式”的良好政治生态环境，通过价值观和品格引导，让自由电子形成强大磁场，让管理者品格激发释放，孵化出职业经理人和企业家精神。



书名：《央企品格》
作者：邱宝林 著
出版：长江文艺出版社2015年8月出版

书海泛舟

徐复观的治学观

□ 郭继民

作为熊十力先生弟子之一的徐复观先生（1903—1980），年过不惑（43岁）方开始回归“中”学，46岁开始著述，十年后就同唐君毅、牟宗三、张君劢联名发表了《中国文化与世界》。后来，他与唐、牟被并称的“当代新儒学三大师”。之所以能取得如此大的成就，主要在于徐先生对日趋“飘摇零落”的中国文化有一种责任感，用他自己的话来说，“我以迟暮之年，开始学术工作，主要是为了抗拒这一时代中许多知识分子过分为了一己名利之私，不惜对中国数千年文化采取自暴自弃的态度，因而感愤兴起的。”（《两汉思想史》卷三代序）。除了这份责任外，与其独到的治学观与治学路径也是分不开的。

态度高于方法

学者治学，多重视方法，这是毫无疑问的，因为方法是治学成败的关键，好的方法可以事半功倍，而拙劣的、错误的方法则可能事倍功半，甚至一事无成。然而，从政治生活中“历练”出来的徐复观先生却独具慧眼，明确表达过这样的看法：“在我看，态度问题，比方法问题更重要。”在《学术与政治之间》（乙集）自序中，他写道：“其实，人类文化，都是由堂堂正正的人所创造出来，都要由堂堂正正的人传承下去。只有由平实正常的心理所形成的堂堂正正的态度，才能把古今中外的文化，平铺在自己面前，一任自己理性良心的评判，选择、吸收，消化。”之所以有此看法，乃是当时学风堕落、学者人格堕落使然。在徐先生看来，作为一名学者，“无真实国族社会之爱，即不能有人类之爱。无人类之爱，则心灵封锁鄙恶，决不能发现人生。此种人，此种作品，皆与文学无关。”徐先生临终之前，念念不忘的《两汉经学史》的写作，他躺在病床上，自知生命不久，便与老朋友说出自己最大的遗憾，“已活了这么大年龄，应当死了；可惜想写的《两汉经学史》，竟没有动笔的机会。因为这种冷题目，我不动笔，是没有人动笔的。”可见，其写作的动因，除了绍述中华学术外，绝无任何私利。

徐复观先生之所以秉持“态度高于方法”之见解，因为他是一个真正的儒者。为己之学乃在于了解自己、开辟自己、建立自己，最终是成就自己的德性，所谓儒者“明理见性，见性成人”；儒者为学的目的就是“成人”之学，“求仁”的态度乃是为学根本性前提，正如阳明所谓“学者先立其大”一样，真诚的态度决定了儒者之学的品性和格局。

“客观地理解”是做学术的前提

谈及学术、思想，人们常常笼统谈之，以为二者是一回事。事实上，“学术”与“思想”是有区别的，“学术”工作更像“续家谱”，旨在说清楚学术自身的来龙去脉，并根据学术自身发展的规律，申明学术的发展方向。自然，无论“家谱”还是“续家谱”都需建立在可靠、真实可信的文献基础之上，要有一分证据说一分话，不可张冠李戴、越俎代庖。至于“纯粹的思想”，则自由的多，似乎可以“凌空”发挥，在宽泛意义上，只要能自圆其说，自成体系，大致即可称之为思想。但是，“学术”绝不可以这样“潇洒”，即便是发挥“学术”所蕴含的思想（即“学术思想”）也必须建立在可靠的证据、文献之上，做到“持之有据”，对文献有“客观地了解”，而不可凭空建造“空中楼阁”。

徐复观先生治“思想史”，尤其强调“客观了解文献”之立场，对他而言，“客观地理解”乃是做学术的前提。在做《两汉思想史》时，在文献考证上可谓下足了功夫。自清末尤其民国以后，“考据成风”，学界掀起一场“疑古过勇”的思潮。按当时说法，陆贾的《新语》、贾谊的《新书》、董仲舒的《春秋繁露》都是不可信赖的材料。于是徐先生亲自做起考据的工作，每一篇文章，都进行了认真的考证工作，力争在“证据的打擂台”上得出扎实的结论。“我若不自己下一番考据功夫，要便是把这些著作，从两汉思想中，武断地加以删除；要便是不考虑异同之见，我行我素地加以阐述。这都不是真正负责的态度。”顺便提及，牟宗三先生的著作之所以能经得起历史的考验，亦在于他对古代文献有“客观的了解”，对古文献下足了功夫。其二十几部皇皇巨著皆非从自己的主观想法下手，而是从文献的掌握、爬梳入手，渐次理清文献的思路，把隐匿于文献中的思想以体系的方式“呈现”出来，让人读后，信服且过瘾。

今天，人文领域的年轻学者，不能全面地阅读文献，缺乏“坐冷板凳”的定力，质言之，缺乏“客观了解的工夫”。学术上盲目追求“短平快”，以断章取义的方式抽取几句话演绎下去，来展示个人“哲学的思辨之功”，虽然暂时取得了“丰硕的成果”，然从长远来看，毕竟得不偿失，因为缺乏客观了解、缺乏根基的“思想”是走不远的。

方法从“工夫”中来

强调治学态度，并不意味着否定方法的重要性。问题在于，方法是在累积的学习中“流淌”出来的，没有正确的态度和具体的“实做”，方法也将失灵。譬如游泳，倘若不下水，再好的《游泳指南》，也无济于事。反过来，有了具体的实践，方法自然会流淌出来，徐复观先生即作如是观。他认为，有了能虚、能勤、能慎、能改的态度，则方法是在工夫中产生、修正的——笔者将徐先生的这一态度称之为“工夫方法论”。徐复观先生尝言：“我所用的，乃是一种笨方法。十年以前，我把阅过的有关典籍，加以注记，先后由几位东海大学毕业的同学为我摘抄了四十多万字，其中有关两汉的约十多万字。”徐先生的“工夫论”可谓是“过来人”语，没有真实的工夫，妄谈方法又何用？功夫到了，方法自然会流露出来。

除了“工夫论”外，徐复观在《两汉思想史》（卷三）代序还谈及“治思想史”中的考据，必然地向另外三个层面拓展”的话题，这三个拓展，其实就是徐先生治思想史的方法，兹介绍如下：其一，治思想史者当采用孟子所谓“知人论世”的方法。思想史的工作，是把古人的思想，向今人后人做一种解释。由此，解释和解释者的人格，是密切相关的。由此推测，古人的思想，必然与其性格、个性、家世、遭遇息息相关。因此，后人“做”思想史万不可凭个人狭隘之偏好，盲目评价古人，而需做客观的了解，不以喜恶论英雄，不以成败论英雄。其二，要善于在历史的脉络中探求思想发展的轨迹。思想固然隐秘，但有其自身的发展逻辑，因为思想终极要显现，而思想的脉络总是在“学术史”中显现出来，“只有把握到这种动态的发展演变，才能尽到所谓‘史’的责任”。其三，归纳的方法。治理思想史，首先要通读全书，要把训诂、校勘、版本等问题概括在内；然后进条理，加以分析、摘抄，前后贯通，左右比较。其四，通过归纳理出思想脉络和思想精华。当然，上述这三个方法，究极处，仍是“工夫”。

名家治学