

礼与规矩构成的文化价值观

——中国文明的三观智慧（三）

□ 段清波

具有等级性，“礼”及彰显出的“礼仪”成为调整人们尊卑贵贱关系的标准和依据。“先王恶其乱，故制礼义以养人之欲，给人之求，使欲不穷于物，物不屈于欲，二者相待而长，是礼之所起也”，这一切均源自于血缘制，其约束的对象是彼此有血缘或姻亲关系的人们。

王国时期，人们基本认同社会治理的根本规范是“礼”。礼可以“定亲疏，决嫌疑，别同异，明是非”，礼可以“治政安君”，礼可以“经国家，定社稷”。王国制时期的物质文化遗产，如礼器的数量种类、建筑物的规格尺寸等，就是以“礼”为治国理念下的表现形式。春秋晚期，“礼”和“礼仪”的内涵被视为一致，这是社会发展过程中人们对个人行为修养提出更高要求所导致的。管仲提出“仓廪实而知礼节，衣食足而知荣辱”，这里提到的“礼”显然是针对个人道德修养而言的。礼无所不在，管仲的观点在古代中国影响也是很深远的。

春秋战国时期，由于社会发生的巨大变化，基于血缘制的“礼”在国家治理上不能满足社会的有序发展，构建新的社会治理观与适应新时代的核心文化价值观成为时代诉求。

帝国时期的核心文化价值观——“规矩”

战国时期是王国文明向帝国文明的转变时期，这一阶段血缘制国家治理体系下“礼”的核心文化价值观已经开始难以适应新的社会需求。非血缘性、跨文化、跨民族人群间的交往与合作广泛出现，与此相适应的新的核心文化价值观迫切需要被构建。经过400多年的发展，直到王莽时期，中央集权社会治理体系、阴阳五行相生相克宇宙观和以“规矩”为核心文化价值观的汉文明被最终确立。“规矩”适应的范围是帝国的整个疆域。

“规圆像天，矩方像地，效法天地”，这一过程和盖天说的成熟、流行和被认可有关。因观象授时的需要，规矩图像逐渐发展引申被应用到“天圆地方”理念上，“规天矩地”的观念进一步形成。此阶段，“规”和“矩”被认为是天地、阴阳宇宙观下人间社会秩序的象征。规矩的价值体现在“人道经纬万端，规矩无所不贯，诱进以仁义，束缚以刑法”。这一时期，管子、韩非子等不同的学术流派都认同这一观念，规矩的意识也开始渗透到生活的诸多方面，如人文始祖伏羲执矩（方正）、女娲持规（圆融）图像深入人心，连大禹也用“左准绳，右规矩”来寓意他治理的合法性。两汉之际以“规矩”为核心价值观的文化体系的确立，标志着构成汉文明的三观智慧已经形成。若“礼”是中华文明的基础，是人际交往过程中的前置条件，那么“规矩”则是将文明发扬光大的法理保障，是人们行为处事的原则和底线。在基于血缘分封制形成的“礼”和基于地缘郡县制形成的“规矩”之间，如何把握他们之间的平衡始终是在社会发展过程中管理阶层需要面对、思考和权衡的。



王国时期的核心文化价值观——“礼”

王国时期盛行“礼”为核心的文化价值观，进入文明社会后，“礼”开始

（上接1版头条）走完三个型号，我们将积极探索面向未来的产品和技术，比如新能源、新构型、超音速等，努力引领商用飞机科技发展方向。

充分激发人才的创新活力

创新之道，唯在得人。人才是创新的第一资源，创新驱动实质是人才驱动。适应建设世界科技强国需要，加强创新人才队伍建设，激发各类人才创新活力和潜力。大力培养科技领军人才。我国科技队伍规模是世界上最大的，但是高水平创新人才仍然不足，特别是科技领军人才匮乏。要充分利用全球人才流动的有利机遇，聚天下英才而用之，努力培养造就一大批世界级科技大师、领军人才、尖子人才。坚持“依靠人才发展项目，依托项目培养人才”的人才理念，推进全球引才、产业聚才、柔性用才，加快建设一支高水平创新队伍。推进院士专家工作室、大国工匠工作室、创新团队“人才特区”建

设，组建国家顶尖人才领衔的科研、制造和运行支持等团队。打造大飞机人才高峰聚集区，形成对全球航空高峰人才的“磁场效应”，塑造打不垮、打不散、知难而进、迎难而上、忠诚于大飞机事业的铁杆核心队伍，为大飞机事业提供有力的智力支撑。

完善激发人才创新创造活力的使用和激励机制。完善考核评价机制，建立健全以创新能力、质量、贡献为导向的科技人才评价体系，将科技人才绩效与其技术贡献、成果产出、经济效益挂钩，体现多劳多得原则，实现对科技人才的专业激励约束。畅通科技人才职业发展通道，明确技术职级的晋升标准和实施计划，设置具体可操作、公平公正、被普遍认同的考核晋级标准，使科技人才专心科研，专注技术。打造青年创新创业平台，加大对青年科技创新项目的支持力度，鼓励青年创新创业，开展重点项目孵化，抢占竞争新高地。

（作者系中国商用飞机有限责任公司党委书记、董事长）

古代社会如何处理养老问题

□ 杨彩霞

尊老爱老是中华民族的优良传统，因有所帮、老有所养是社会发展不可回避的问题。但是在古代，除了官员在退休后可以获得一定数量的田地或退休金用来养老外，大多数人是没有退休金、养老金之类保障的。那么，我国古代社会是怎样处理多数人的养老问题呢？

古代社会长期以农耕文明为主，农业生产非常依赖自然，然而自然规律不好掌握，所以拥有丰富生产经验的老人备受尊敬，这就是早期的祖先崇拜，而尊老、敬老正是祖先崇拜的内在要求。老年人在生产中指导青年人，年轻人在生活中侍奉老年人，这种以农业生产为基础、以血缘关系为纽带的家庭养老模式作为我国独特的养老文化被传承下来。加之历代君王“以孝治天下”的治国理念及先贤“老吾老以及人之老”的美好理想与实践，使我国古代形成了家庭养老、社会养老和民办养老机构并存的养老体系。

用制度强化养老意识

汉朝统治者注重用养老制度强化人们的养老意识。其中比较普遍的是赐物养老制度，对于鳏寡孤独穷困及80岁以上的老人，朝廷会赐予布帛米肉来改善他们的生活，使他们安享晚年。同时，政府还在乡、县、郡选取威望和德行出众的老人为“三老”和“五更”，使他们执掌一方教化，不用承担国家的徭役，并时常给予赏赐。其中最让老人有尊严感和幸福感的当属“王杖”制度了。朝廷赐予70岁以上的老人以“王杖”，王杖主人的社会地位与六百石官员相当，其家人不

但可以免除部分赋役，手持王杖的鳏寡老人还可种田免租、市卖免税，也可在市中开店卖酒。汉朝律法规定王杖主人可以在官道行走，对侮辱王杖主人者严加惩处。汉朝“孝举廉”的选人制度，就是将“孝廉”作为察举制的科目之一，这首次将尽孝与入仕联系起来，极大地推动了养老、敬老风气的盛行。

第一家官方养老院“孤独园”

魏晋南北朝时期，虽然社会动荡，但统治者并未忽略对老有所养社会的建设。其中最为重要的是南北朝梁武帝时期开设的“孤独园”。“凡民有单老孤稚不能自存，主者郡县咸加收养，赐给衣食，每令周足，以终其身。又于京师置孤独园，孤幼有归，华发不匮。若终年命，厚加料理。”“孤独园”相当于当时的官方养老院，标志着社会养老的开端。

唐朝时期官方养老院的规模进一步扩大，那时最重要的官方养老机构是普救病坊，它主要用于救济孤苦无依的老人。在政府的高度重视下，此坊从最初的仅存于长安、洛阳两地发展到全国各地，武则天还曾派朝廷专使管理此坊。北宋政府创办了广惠合、福田院、居养院、安济坊等养老机构，以收养和救治老人，并将入院老人的年龄放宽至50岁，政府对这些机构提供财政支持，平时也会对这些机构的运行进行监督检查。元时，在继续沿用宋时养老制度的同时，还制定了相关法律保障养老政策的有效实施，“诸鹄寡孤独，老弱残疾，穷而无告者，于养济院收养。应收养而不收养，不应收养而收养者，罪

其守宰，按治官常纠察之”。在当时，我国古代的社会养老体系趋于完善。

用法令防止“空巢”现象

早在北魏孝文帝时期，“权留养亲”作为一种比较特别的缓刑制度就出现了。除重犯之外的犯罪之人，若家有高堂无人照顾，政府允许犯罪人回家赡养父母，等赡养结束后再执行判决。唐朝的养老制度中，最具代表性的是侍丁制。为了防止家中青壮年男子因力役而独留老人在家无人侍奉，唐朝律法规定若家中有80岁及以上高龄老人，政府免除其子孙的赋役，使其子孙可专心赡养老人，而获免的子孙便称为侍丁。年满80岁及虽不满80岁但罹患重病的老人配备侍丁，“诸年八十及笃疾，给侍丁一人，九十二人，百岁五人”，这就好像是现代国家对担负有赡养老人义务的纳税人减免个人所得税一样。这些法令和养老制度被后世朝代所承袭，对防止出现空巢老人功不可没。

扶持数世同堂的大家庭

唐朝推崇《孝经》，唐代科举考试中，《孝经》是必考科目，唐玄宗还曾两次亲自注解《孝经》，作为钦定教材让百姓和学子学习。唐朝政府给老年人授予土地，“老及笃疾、废疾者，人四十亩”，为家庭养老提供更充足的物质保障。宋时，社会稳定经济繁荣，政府进一步完善养老制度，支持民间数世同居的大家庭，并要求子孙与父母、祖父母同居共处。大家庭的存在，一来可以提高老人在家庭中的主事地位，二来可以减轻子孙赡

养老人的负担。唐朝法律还对不孝行为进行明确的定义，并且对不孝行为有着严厉的惩处规定，比如家中有老人而子女不陪在身边远走他乡者，判处监牢三年；且赡养父母时需要“怡吾色，柔吾声”，此谓“色养”，以示对父母的尊重和关爱，用现在的话来说就是精神赡养，关注老年人的精神健康。大家庭养老，不仅使老年人衣食无度，安享天伦，也有助于社会秩序稳定和谐。

支持民间养老机构

明清时期，我国古代养老制度进一步发展。关于物质赏赐，明朝一改之前其不稳定不连续的特点，将此发展为带有终身保障性质的政策固定下来，“贫无产业者，八十以上，月给米五斗、肉五斤、酒三斗。九十以上，岁加帛一匹、锦五斤”。因为官办养老机构奉行本籍主义，只有本地符合条件的老人才能入住，所以清时除了官办养老机构，同时支持可收容异地老人的民办养老机构。初时民办养老机构的经费全由民间人士筹措，后来得到政府的财政支持，使得民间养老机构在全国各地蓬勃发展。清政府鼓励社会力量积极参与养老事业，并初步建立行业信用体系。清政府还将各地的养老事业兴衰与当地官员的政绩挂钩，将养老向前推进一大步。

我国古代社会重视孝道德行的教化，在家庭养老的基础上政府积极参与，完善养老制度的同时调动社会力量支持养老事业，并制定了具体的便于操作执行的法律加以保障，最终在全社会形成了一种爱老敬老的社会氛围，使更多的老年人切实受益。

混合所有制改革提供了动力。同年4月，国务院国资委、中国证监会启动了股权分置改革试点工作。截至2006年末，约1000家中央和地方国有控股的上市公司完成股权分置改革，实现国有股权全流通。

2004年至2012年，国务院国资委先后针对业绩考核、产权转让、投资监管、产权登记、资产评估、境外国有产权监管等多方面研究制定了30余部国资委令，国资监管法规制度体系形成。开展了中央企业集团层面建立规范董事会和落实董事会职权试点，公开选聘中央企业高管人员，外派监事会实施监督检查，超过60%中央企业完成主业资产整体重组改制境内上市，市场化、国际化和混合所有制改革取得成效。

第五阶段：2013年以来，全面深化国有企业改革 迎来新时代、开启新征程。

2013年11月，党的十八届三中全会《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》明确指出：必须毫不动摇巩固和发展公有制经济，坚持公有制主体地位，发挥国有经济主导作用，不断增强国有经济活力、控制力、影响力。必须毫不动摇鼓励、支持、引导非公有制经济发展，激发非公有制经济活力和创造力。要完善产权保护制度。《决定》指出：要积极发展混合所有制经济。国有资本、集体资本、非公有资本等交叉持股、相互融合的混合所有制经济，是基本经济制度的重要实现形式，有利于国有资本放大功能、保值增值、提高竞争力。鼓励非公有制企业参与国有企业改革，鼓励发展非公有资本控股的混合所有制企业。

《决定》首次提出：以管资本为主加强国有资产监管，改革国有资本授权经营体制，组建若干国有资本运营公司，支持有条件的国有企业改组为国有资本投资公司。首次明确：划转部分国有资本充实社会保障基金。2020年提到百分之三十，更多用于保障和改善民生。2015年8月，中共中央、国务院《关于深化国有企业改革的指导意见》颁布，提出到2020年，形成更加符合我国基本经济制度和社会主义市场经济发展要求的国有资产

管理体制、现代企业制度、市场化经营机制，国有资本布局结构更趋合理，造就一大批德才兼备、善于经营、充满活力的优秀企业家，培育一大批具有创新能力和国际竞争力的国有骨干企业，国有经济活力、控制力、影响力、抗风险能力明显增强。随后20余项深化国有企业改革配套政策法规相继陆续出台。

2017年4月27日，国务院办公厅印发《关于转发国务院国资委以管资本为主推进职能转变方案的通知》。明确了国资委以权力清单和责任清单为主要手段的授权管理方法，重点管好国有资本布局、规范资本运作、提高资本回报、维护资本安全。同年12月，国务院国资委监管的98家中央企业集团母公司及其各级子企业基本完成公司制改造，各省区市国资委所监管企业公司制改制面约97%，国有企业转型为《公司法》规范的有限责任公司和股份有限公司。

党中央、国务院一系列政策文件颁布实施，使全面深化国有企业改革迎来新时代、开启新征程。在中美贸易摩擦等国际国内复杂严峻形势下，深化国有企业改革也面临新机遇、迎接新挑战。

回顾国有企业改革的历程，可以得到五个方面的有益启示。

国有企业改革必须坚持党的领导。改革实践证明，坚持保值增值、防止国有资产流失，必须加强和改进党对国有企业改革的领导。国有企业党组织发挥领导核心和政治核心作用就是要“把方向、管大局、保落实”。要将党建工作的独特政治优势转化为竞争优势，应当坚持融入中心抓党建。要着力营造风清气正、干事创业的政治生态，选好选人用人政治关口；着力准确把握改革创新基本路径、发展战略规划和“三重一大”事项；着力创新完善干部考核评价标准，保护改革创新实践，包容改革创新失误，落实容错纠错办法，为敢于干事者兜底。国有企业改革必须坚持市场化方向。坚持社会主义市场经济改革方向，是深化国有企业改革必须遵循的基本规律。国有企业改革历程告诉我们，只有坚持市场化改革才能应对国际国内宏观经济的大变革

以及日趋激烈的市场竞争，才能真正培育具有全球竞争力的世界一流企业。坚持市场化改革方向，必须与市场化运营、市场化选聘、市场化考核、市场化薪酬、市场化激励约束机制紧密有机联系起来，合理界定市场化选聘人员与国企管理人员身份、管理规范和薪酬标准，充分调动各类人员积极性和主动性。

国有企业改革必须坚持创新发展引领。国有企业改革始终是与机制创新、战略创新、科技创新相生相伴。创新是企业的动力之源，要深入实施创新驱动发展战略，发挥创新对拉动发展的乘数效应。适值自动系统、生物识别、能量存储、基因编辑、机器学习和量子计算等新兴技术“颠覆性创新”迭出、第四次工业革命来临前夜，必须对标一流企业，从根本上解决科研投入特别是对基础性、行业共性技术研发投入不足、科研成果转化不快不顺、科研开放协同不充分等突出问题，实现由“弯道超车”变革为“变道超车”。

国有企业改革必须坚持人才强企战略。国有企业改革必须解决市场化国际化专业化人才培养与接续问题。国际竞争力核心是一流人才的竞争，人才强企战略是全面深化国有企业改革的首要战略。必须树立强烈的人才意识，寻觅人才求贤若渴，发现人才如获至宝，举荐人才不拘一格，使用人才各尽其能。牢固确立人才是第一资源、第一资本、第一推动力的思想，不拘一格选拔科技领军人才和具有国际视野的经营管理人才，在人才发展的理念、治理、模式、重点和开放五个方面实现根本性转变，要积极参与全球人才竞争，聚天下英才而用之，让更多千里马竞相奔腾。

国有企业改革必须坚持统筹协调推进。国有企业改革涉及法律法规、财税政策、市场准入、价格机制、分配制度、法人治理、发展战略转型、职工身份转变、高管人员市场化选聘等方面方面，绝不是一改了之、一混了之、一上市就大功告成的。必须按照有利于国有资本保值增值，有利于提高国有经济竞争力，有利于放大国有资本功能的要求，做好国有企业改革的顶层设计，统筹兼顾抓好落实。

（作者系中国石化集团公司资本运营部副主任）