

# 没有秩序,自由就没有保障

□ 任宇波

今天的世界,不是处在互联网之中,就是处在通往互联网的道路上。这一点,在中国体现得尤其明显。今天的中国,网民接近7亿,网站多达41.3万多家,互联网经济GDP占比达到7%,前景广阔。互联网作为一种信息化工具,已不可阻挡地渗透到千家万户的衣食住行,融入到经济社会发展进程之中,也深刻改变了经济的发展方式,社会的交流结构和人们的行为模式,影响着人类命运共同体的发展趋势。从这个意义上,作为人类文明的新疆域,网络空间不应沦为“法外之地”。

有人说,自由,是互联网的精髓之一。的确,一方面,在诉求表达上,互联网给人们搭建起了沟通的桥梁,打开了信息传播的窗口,为公众的个人表达营造和发展了新的公共空间,途径与方

式;另一方面,在选择自由上,互联网也为人们衣食住行提供了极大的便利性和空前的多样性,动手手指就可以购物,可以打车,可以预约服务,已经成为大多数人的日常行为。

互联网带来了自由,也打开了“潘多拉之盒”。互联网虽然是无形的,但运用互联网的人们都是有形的。在多年的互联网发展中,网络语言暴力、谣言传播、网络诈骗等多种不法行为,也难免掺杂其中,给人们的生产生活安全、经济社会发展带来了极大的危害。某种程度上,也损害了人们应有的自由。自由是我们的目的,秩序是我们的手段,越是要自由,就越是要秩序。在一个拥有12亿手机用户、6亿微信和微博用户,每天产生300亿条信息的网络大国,人人都想自由地发

言、交易,这恰恰是要强调网络秩序的理由。

治网之道,最根本的就是坚持依法治网。比如规范网络言论,让交流对话变得明亮有礼,需要秩序的规制;约束网络犯罪,需要法律进行规范制裁。党的十八大以来,我们集中整治网络谣言、打击网络犯罪,打击网络色情,保护网民的合法权益,保护未成年人的健康成长,目的就是努力让网络空间逐步清朗起来,为人们的正常网络行为提供更加充分自由的施展空间。

习近平总书记强调,“网络空间同现实社会一样,既要提倡自由,也要保持秩序。自由是秩序的目的,秩序是自由的保障。”如此,你中有我,我中有你的命运共同体才能规范有序,网络空间才能书写出更加开阔清朗的明天。

## 从“奖励”到“福利”

□ 史洪举

正在全国人大常委会审议的人口计生法修正案草案拟作出修改,无论生育一个还是两个子女,只要符合规定,都可以获得延长生育假的奖励。草案第三条将修改为“符合法律、法规规定生育子女的夫妻,可以获得延长生育假的奖励或者其他福利待遇。”(12月27日《人民日报》)

按照之前规定,延长生育假作为一种奖励政策,只有晚婚晚育且生育一孩的女性可以享受,这是调控生育的一项工具,无法体现国家对公民权利的尊重和对特殊群体的人文关怀。但如果沿用之前的政策思维,将延长生育假作为对生育一孩夫妻的奖励,则是对只生育一孩者的不公平,也无法体现国家政策的公共情怀。

从政策本意理解,生育假不单单是奖励政策,更是善待育龄妇女和婴儿的福利政策。在全面放开二孩的语境下,势必淡化生育假的奖励因素,更加注重其福利因素,更强调其公共性和平等性,不因入而别,不因一孩或二孩有别。总之,生育假关系着育龄妇女、婴儿以及生育家庭的权利,与其他假期有本质区别。不分一孩还是二孩,均可无差别地享受延长生育假这一福利,体现国家在善待特殊群体上的责任与担当,更是平等对待社会成员的良法善治。

## 热词中的中国镜像

□ 唐伟

近日,语言文字期刊《咬文嚼字》15日发布2015年度“十大流行语”,按照上榜次序是:获得感、互联网+、颜值、宝宝、创客、脑洞大开、任性、剁手党、网红、主要看气质。

每一个热词,其实都是一种真实的生活,真实的现实。比如2015年双11,天猫全球狂欢节全天交易额达912.17亿元,“剁手党”们在疯狂采购之时,谁又能想到自己的购物方式,某天会发生如此巨大的改变?而颜值这一流行网络的热词,让人对自己的形象有了更多的关注,并在调侃与戏谑之中,更加注重个体的修养与情操。

简单一个词,深度概括着某种社会现象。有快乐,有悲伤,有变革,有固守,与每个人密切相关。热词就是中国社会的表情,我们创造热词,又在热词中不断成长。热词就是当代中国的记载,也是中国镜像的现实拍摄。将年度中国以热词的形式进行盘点,更能获得情感上的高度认同。

热词所表达的就是现实中国,而你也正经历着这样现实的生活。只有当你去不断适应,才会有真正的获得感和幸福感。总结热词,就是在盘点我们的生活,解读热词,就是在解读我们面临的机遇与挑战,寻找我们最基本的共识,并由此凝聚我们向前的力量。

## 热点快评

岁末年终,又到了各行各业盘点总结的时候。作为2015年最耀眼的行业之一,互联网行业继续爆发式增长,从P2P、股权众筹到互联网保险、第三方支付,再到不久前刚结束的世界互联网大会,这一年,行业内发生了诸多影响行业发展的事情,透过这些事情,可看出互联网正在从“野蛮生长”向有监管有规则的方向发展。(10月27日新华网)

## 不愿“市民化” 不仅是个经济问题

□ 毛建国

中央经济工作会议提出,要加快提高户籍人口城镇化率,就是要着力打破农民进城的种种体制障碍,让他们真正在城市“安家落户”。然而,近日四川省统计局对成都、绵阳等9个城市进城务工人员调查显示,53.8%的受访者不愿将农村户口转为城镇户口。(12月27日《人民日报》)

加快提高户籍人口城镇化率,并不是要让所有农民都成为市民,保留适度农村人口,对城市对农村都是一件有益的事。特别是对一些具有农村情结的农民来说,应该尊重他们不愿将农村户口转为城镇户口的意愿。真正值得关注的,是那些因为外在原因而不愿意“农转非”的农民。

有专家认为,“农民工不愿‘农转非’”是从成本收益角度作出的理性选择。按照目前房价水平,想在城里拥有一套房子,单靠农民打工收入,几乎不可想象。即便倾尽一个家庭多年所有,在城市拥有了一套房子,由此带来的生活成本问题,也是一个实实在在的压力。

这提醒我们,在发展中必须更加注重人的全面发展,在提高农民收入的同时,努力降低农民融入城市的成本。针对一些农民有着土地情结,以及把土地作为“最后的防火墙”心理,也需要进行制度探索。目前有些地方已经实行,在土地承包关系不变的前提下实现农民进城,这样的制度改革正体现了这样的努力。

除此之外,还要看到影响“农转非”的文化融入问题。现实中存在这样一种现象,很多农村父母随着子女来到了城市,但时间不长,他们就感觉到了不适应,甚至千方百计地想要“逃离城市”。对于这一现象,常常被简单解释为是农民对城市生活的不适应,而很少有人想到,城市在规划设计上存在着先天不足。

目前很多城市规划都模仿西方,殊不知,这种规划设计思路,很多时候不符合中国人的传统生活观,也不能满足多元多样的现代生活。乡土社会是一个熟悉社会,人际关系往往表现出熟络和热闹一面。事实上,对于现行的城市布局,很多城市人都表示了不适应,农村人会有怎样的反应,是可想而知的。

中央城市工作会议提出,要统筹生产、生活、生态三大布局,提高城市发展的宜居性。一个宜居性城市,必然是一个多样性的城市。从文化上讲,乡土社会并非一无是处,乡土社会和乡土文化的一些优秀成分,完全应该在城市得到体现和发扬。在现代城市规划和建设中,考虑到乡土文化的一些特点,更加注重人的交流和生活,这样的城市对农民就有吸引力,这样的城市其实也是城里人期望的。

不愿“市民化”不仅是个经济问题,有时也是个文化问题。在城市发展中,更多关注人的生活,关注农民的文化需求,才会激发农民融入城市的热情。

## 漫画

作者/ 唐春成



面对记者5天刷票失败而黄牛1分钟内却能搞定的境况,公众的疑问随之而来:一者,黄牛秒杀票源如神探囊取物,任性的背后有没有一个利益共同体?是谁秉持鸵鸟思维推之“视而不见”?二者,针对铁路部门推出的新招,黄牛是如何迅速掌握破解之道的?及解开这个谜团,并及时进行技术升

级,理应当成为当务之急。三者,打击黄牛当然要靠法律,可当下“处以15日以下拘留、200元以下罚款”的罚责既无震慑作用,而且由于流动性大、隐蔽性强且很难“人赃俱获”,这怎能成为“票贩子”树立一个明确清晰、广而告之的法律警示?(来源《广州日报》)

## 新常态新起点 山东国企新作为

## “第一工程”铸就发展动力

### 山东重工打造独具特色的人才工作模式

面对严峻的经济形势和激烈的市场竞争,山东重工集团坚持改革创新,不断稳中求进,攻坚克难,取得了来之不易的成绩。目前山东重工旗下拥有潍柴动力、潍柴重机、山推股份、亚星客车和凯傲集团5家上市公司,其中潍柴重机、山推股份、凯傲集团、亚星客车等主导产品销量居全球第一位,山东重工集团正全速向着世界500强企业集团迈进。

从濒临倒闭的国企老厂到我国装备制造实力领先的汽车及装备制造集团,成长的动力源自何方?我们从“人才第一工程”中探寻答案。

### “第一工程”下的人才引进

人才是企业的核心资本。面对严峻的经营形势,山东重工集团董事长谭旭光提出了打造“三支队伍”的人才发展目标,即“打造一支锐意改革、激情创业、具有卓越领导力的高管和经理人队伍;一支高素质、专业化、万马奔腾搞创新的技术领军和研发团队;一支国内人才和当地人才相相辅相成,复合型的国际化人才队伍”。围绕新目标,企业探索实施职业经理人制度,逐步推进企业领导人员的市场化选聘和契约化管理,加快干部队伍年轻化、国际化和复合型建设,有力激发了人才的活力。

“买设备不如买技术,买技术不如买人才。”山东重工集团成立北京人力资源开发中心,持续完善高端人才招聘管理体系,不断拓展国际化招聘渠道,组建国际化招聘面试团队,开展海外专场招聘会,招揽优秀海外人

才。批量的时间,引进海内外高端人才200余人,同时,集团意识到人才最看重的往往不是多高的薪酬,而是最能体现价值的事业平台,是尊重感和成就感。山东重工为高层次人才量身打造事业发展平台,引进的高端人才,分别被聘任为副总经理、总经理助理、财务总监、首席技术官以及海内外子公司CEO等,集团“五国十地”研发中心,与国内外知名院校与研究机构组建的产学研联盟等,也为科技人才提供了广阔平台,专门成立新能源技术、液压控制技术、动力总成、振动噪声等8个专业研究机构,均由高端引进人才担任学术带头人。

大批量高端人才的引进取得了立竿见影的效果,2011-2014年,集团共获得省部级以上科技进步奖185项,其中《重型高速发动机关键技术及产业化》获得国家科技进步二等奖;自主知识产权的柴油机共轨ECU系统2011年6月点火成功,商用车用并轨混合动力系统开发纳入国家十二五科技支撑计划,工程机械用串联式混合动力系统开发纳入国家十二五科技支撑计划等

### “第一工程”下的人才机制创新

为营造“万马奔腾,创新进取”的良好格局,提升组织绩效和人员积极性,山东重工集团试点开展了组织创新项目,搭建了完善的人力资源管理体系,建立起科学的管理新秩序,实现能者上、平者让、庸者下。为了加快组织变革,山东重工潍柴集团推进“大部制”管理,按照“流程导向、边界清晰、层次清晰、

责任清晰”的思路,精简职能部门1/3,精简管理人员15%;山东重工山推股份有限公司按照“高效精简,职能到岗、岗责对应、人岗匹配”的目标,大力开展“三定”工作,先后定员5202人,精简971人,精简比例15.7%。组织变革工作的开展,彰显了企业变革增效的决心。

同时,山东重工致力于高效绩效管理制度的创新,2013年,集团引入战略解码工具,通过确定年度工作硬仗、制定PPC(个人绩效合约),逐级分解任务,明确责任、传递压力,促进了组织绩效与个人绩效的有机统一,塑造了承诺型绩效文化。并根据领导干部素质模型,创建领导干部“3+1”360度评价体系(即“工作业绩70%、能力评价20%、价值观认同10%+战略导向加减分”),对领导干部进行全方位评价,并形成领导干部个人素质体检报告,建立优胜劣汰和改进提升机制,促进了全员绩效考核模式的建立。

为了提升员工晋升与发展的透明度,提高员工积极性,山东重工加大公开选聘力度,做到了信息公开、过程公开、结果公开。2014年,集团中层干部及以下人员75%以上均采取了公开竞聘方式选拔。同时,优化中层干部胜任力模型,提取中层干部在“领导他人、领导业务和领导自我”三个方面,共16项胜任力,形成全员核心素质(价值观)、通用领导胜任力、分系统胜任力的模型框架,提供中层干部更具针对性的发展建议。

### “第一工程”下的人才软环境

(王佳声 郭子璇)

### 山东重工潍柴集团内燃机研发团队——

## 创新驱动梦想 责任开拓未来

为集团发动机、动力总成及整车开发提供了强大的研发技术支持。研发团队围绕“生产一代、研发一代、储备一代”的研发思路,建立了以企业为主体、市场为导向、产学研相结合“大技术创新体系”。一方面,依托“国家认定企业技术中心”、“国家商用汽车动力系统总成工程技术研究中心”等平台进行自主创新;另一方面,联合美国麻省理工学院、威斯康辛大学等国际知名高校及AVL、FEV等研发机构,充分利用行业和高院院所的优势资源进行链合创新。

同时,企业不断加大对新团队研发经费支持,作为国家级研发中心,公司每年在研

发费用方面的投入不低于销售收入的3%。“十二五”期间达到5%以上,仅2013年一年企业支出研发费用40亿元,保证了大批科技项目的研发和成果转化,并建立了与国际接轨的产品开发设计流程和规范,积累数据库,形成了国内一流水平的产品开发模式。

研发团队成立以来,依托现有4L-13L重型商用车发动机平台产品,充分利用国内优势资源以及欧美成功的经验和先进的技术,开展自主研发与技术攻坚。近年来在仿真分析、燃烧与性能匹配、先进技术及策略应用方面取得了重大的突破,树立了高水准低排放发动机的标杆。特别是掌握了电控系统的核心技术,增强

了柴油机燃油系统匹配应用的灵活性。ECU的成功开发及国产化,使潍柴成为了该领域的技术领导者,打破国外企业的垄断。

潍柴动力在低排放、低噪音和低油耗开发方面,始终处于国内领先地位,是整个行业的领跑者,在这个三个研究方向集聚了优秀的科技研发人才,但同国外一流的企业和研发机构还存在一定的差距。通过成立低排放重型商用车发动机研发团队,从国内外著名企业引进高端人才,用5年左右的时间,在低排放重型商用车领域建设一支达到国际领先水平的研发团队,为实现企业“绿色动力,国际潍柴”的梦想助力。(王佳声 郭子璇)

## 李大明: 在潍柴追寻“中国梦”

在国外打拼了17年,洋房、汽车都有了,也在世界500强大公司有了不错的职位,但是他却放弃了追寻了17年的“美国梦”,来到潍柴。他是李大明,潍柴技术中心副主任、电控研究所所长,2012年的山东省劳模。

1993年出国前,李大明读了一本书,名字就叫《美国梦》。他说,他是为实现个人价值、追求自己的“美国梦”而去国外的。在国外打拼了17年,实现了自己最初的梦想,但文化上的差异和个人归属感上的失落,却让他对自己的未来有了些许迷惘。毕竟,中国人在国外企业或在国内外企业里打拼,很快就会遭遇个人晋升的“天花板”,这成了很多人“美国梦”的休止符。

恰在这个时候,潍柴到美国举办了一个招聘会,向李大明伸出了橄榄枝。2010年1月,李大明到潍柴参观并参加面试。这5天的所见所闻促使他下了一个改变人生轨迹的决定——卖掉在美国的车子、房子,带着妻子和孩子义无反顾地加盟潍柴。

打动李大明的,是潍柴与传统国企截然不同的现代企业形象。这里先进的企业治理结构和充满活力的职业团队,使他坚信潍柴有着光明的发展前景。李大明说,国内大公司提供的平台和发展的机会是国外公司无法比拟的。在这,做“中国梦”心里更踏实,更有成就感。

李大明告诉记者,刚开始接触潍柴的时候,他觉得自己的电控研究到了国内可能是无用武之地。没想到,潍柴已经把电控研究放到了议事日程上来。来到潍柴工作后,李大明牵头成立了电控研究所,潍柴在人员配置、经费投入、科研立项和试验资源等方面,可谓一路绿灯。“这不是任何一个企业可以做到的。”李大明说。

电控技术是制约我国内燃机发展的重要瓶颈,是阻碍我国内燃机技术赶超国外的重大技术壁垒。电控技术被认为是解决内燃机安全性、动力性、高排放、高能耗等问题的核心,而我国对电控技术的研究,相比于西方发达国家,起步晚、投入少,技术薄弱,电控产品市场几乎完全被国外大公司垄断。李大明来到潍柴,推动着自主ECU研发取得重大突破。2012年,他带领研发团队完成了柴油发动机和整车功能的电控开发,推出了自主研发的面向国IV的电控单元,实现了同国产燃油系统和后处理控制系统相匹配,并于10月份完成了装机任务,投放市场。同时,李大明还主持开发了具备国际领先水平的缸内高压直喷天然气发动机的电控系统,该系列发动机将于今年正式投放市场。

“在这里,我看到了潍柴发展的广阔前景,我也正在追逐自己的梦想,我相信我的‘中国梦’一定会在这里实现。”李大明对笔者说。

(王佳声 郭子璇)