



【念念有余】

长远看,农村人只会越来越少,土地价格,还是靠土地上的产出说了算。

余胜良

中国人财富飞跃,经济发展是发动机,房产升值是助推器。
中国人的财富很多不是干出来的,而是房本生出来的。比如说原来值10万的房子突然值50万元,整个城市的财富也跟着爆炸了。
耕地还不能交易,如果有一天可以,是不是意味着财富再一次飞跃?谁也无法预估这是多么大一笔财富。不过现在大家普遍对耕地价格抱有很高预期,主要是因为房价高,房产商拍得的土地价格不低。而实际上,这些被拍卖的土地位于城市周边,沾着城市化的荤腥,大部分农田则没这种福分。
有许多古今中外的例子,可以供我们做参考。最近十年英美土地价格

翻倍,上好的土地价格折合人民币1万元/亩,即便如此,这样的价也会让中国人觉得偏低。
当然还有一种估值方法,就是收益法。中原地区地租是1000元/亩,折合20倍的市盈率,土地售卖价格为2万元/亩。以此计算,按18亿亩耕地红线计算,中国耕地市场的估值为36万亿元,一举超过了A股总市值,目前A股股票总市值大约34万亿元。当然,中国有不少耕地租金达不到1000元/亩的水平,36万亿元的估值也有一些水分。
这种价格还会有人觉得低,但中国历史上地价和租金的比值通常不超过10。
1939年中国地价与货币地租的比值在10以下,用7-9年的地租就可以抵充购地的钱,少数地方只有5-6年。

1945年衡阳抗日保卫战前后,山区人多地少的溪谷平地,农地价一般为年总产量的3倍左右,若以3倍估值,按照目前中国农田年产值2000元/亩计算,每亩耕地只能卖6000元。与之相比,2万元的估值相当高。
当然也有农地价格高得吓人的。日本、韩国和台湾地区农田价格高,台湾地区新竹的农田出售价格普遍在100万元/亩以上。截至今年6月底,中国人持有的韩国济州岛土地面积达592.2万平方米,地价达到5807亿韩元(约合人民币35.25亿元),折合40万元/亩。2000年,日本农地价格是美国的113倍。

假若中国耕地也是这样估值,那么农村人将和城市人一样享受一次财富飞跃。但上述日本韩国和台湾地区位于岛屿或半岛,土地面积狭小,对农

产品过度保护造成国内农产品价格高,土地收益偏高。高地价也有很多坏处,就是土地无法集中。
中国人对土地的苛求,可能会带来土地炒作风潮,土地价格并不仅仅根据其能带来的收益计算,而跟社会上对应多少财富有关。旧时土地价格不高,可能是因为资本本来就少,现在到处是钱,拿来做防守投资的人一多,就不一样了。所以耕地价格可能不止20倍地租价。
也许炒高土地价格,就跟炒高房地产一样对实体经济不利。但市场就是如此,现在的农田年租金和年收益几乎相当,租一亩地要1000元,净利润还没有1000元。
封建社会很警惕土地集中,对放高利贷也很警惕,因为这两者都会使自耕农破产,财富加速聚集,从而破坏

统治根基。土地流转自然会造成一部分土地集中,但今时和旧时已不同,旧时大多数人离开土地就没了活路,今时谋生方式多,大多数人即使没了土地照样生活很好。
如果耕地可以自由买卖,自然有不少人想用来盖房,过一把住大房子的瘾,这种想法很难实现,因为政府会严格限制土地用途。
对农业怀有美好期望的人,或者将农业视为安身立命根基者,可能都会对耕地价格失望。财富随着人游走,人到哪儿,财富就集中在哪里,长远看,农村人只会越来越少,土地价格,还是靠土地上的产出说了算。
当然,如果现在真有36万亿飞到穷困的中国乡民手中,还真是一笔不小的财富。
(作者系证券时报记者)



【商兵布阵】

重视人才真的上升为公司的战略了吗?看看人力资源管理部门在公司的地位和重要性就知道。

周家兵

人力资源的成本在不断上升,明年的规划就排在眼前了。很多企业开始思考如何降低成本,如何追求企业获利的最大化。可员工却有着自己的考量,辛辛苦苦一年到头,年终奖有多少?如何发放?不会是公司的滞销产品吧?谁也没有错,考量的角度不同,衍生出一个管理上的长远思考:重视成本重视人才,还得学会分享利益。
这个时代不缺资金,不缺项目,不缺利润,不缺创新,就缺人才。
重视人才真的上升为公司的战略了吗?看看人力资源管理部门在公司的地位和重要性就知道,看看公司对于人才的绩效考核和测评项目就知

道。企业在投资设备、厂房等硬件方面往往是大手笔,挥金如土。而聘请职员或高管时,往往讨价还价,死抠等手段层出不穷。正如一位职业经理人在一次HR论坛上感叹,如果企业主们把用在死抠我们的待遇和福利上的心思,用在公司经营战略上,该多好啊!
用人成本高,不可否认,可人才“成本”意识太强,甚至到了斤斤计较的地步,对企业长远发展极为不利。有的企业主为了节省用人成本,把不同部门的工作交给同一个人做,或者同一个部门只聘一两个员工,对员工要求非常苛刻,待遇也不高,导致员工产生不良情绪,积极性也大大降低。
似乎每一位企业主都深知人才的重要性,那么,为什么却在利益方面不

能大方地分享呢?究其原因,有两个方面。第一,很多企业主喜欢感情用事。挖人才的时候,什么承诺都给,只要你能来我企业,承诺股份,承诺分红,承诺房车,承诺如天上星星数不清。没有经验的职业经理人往往会被企业主的“真情”所打动,拼老命地干,年底却得不到企业主开始的承诺,就泄气甚至策划年后跳槽“叛逃”。有经验的职业经理人眯昧昧地看着企业主表演,实际工作中总会“悠着点”干。年底,理所当然目标的达成大打折扣。企业主就说你能力不行。结果就是之前的所有承诺不见现——也没法兑现。企业主们应该用制度和文书来约定双方的责、权、利,财务报表内部公开透明,出现问题高层管理团队共同讨论解决。

不是做甩手掌柜,不是做旁观者,更不可做时不时插一手的“第三者”,造成多头管理、重复管理。必须明确各自的权限范围,包括利润的分享和亏损的分担,成果和后果都要按照双方提前约定的比例来分享和承担。
第二是,一旦双方发生这类纠纷,相关的政府机构、协会、民间调解机构的协调跟不上,往往变成单一的“劳资纠纷”。把这一问题简单化了,在多次这样的案例之后,职业经理人变得“聪明”起来了,他们怎么都不能把自己当成企业的“主人”,他们总是警惕地把自己当成“打工的”来看待,这样的心态,这样的思维,这样的角度,又怎么能让他们真正身心“切入”企业呢?企业的绩效、利润、管理、发展等,又怎么

能真正深入到他们的心呢?反过来,企业主抱怨现在的员工们缺乏责任心,只想着要高工资好福利,没真正为企业着想。这种错位,目前已经形成职场的困境,企业主用人的困惑,将严重影响着企业的发展。所以,企业主应主动站出来,拿出诚意,用制度,用契约来对等的沟通和商谈,将企业的成本控制和利润分享,作为双方合作共同的目标来面对,“先小人后君子”、“君子而而不同”,把责权利提前挑明,明确规定。把企业盈利的目标作为双方共同的目标,把利润按照比例来让团队共同分享,满足各自不同的利益。
这是一个需要合作的时代,更是一个需要共赢的时代。
(作者系深圳市东方华策公司总经理)

医者重在白医

木木

小时候生病,无论是在院内的卫生所还是院外的正规医院看病,感觉医生办公室里的药品柜简直就是一个宝库,里面放满了大大小小、形态各异的瓶瓶罐罐,里面装着五颜六色的小药片儿,好极了。
看完病,医生们取药的时候,动作似乎也格外小心,充满了神圣感——先轻轻打开柜门,小心翼翼地搬出大药瓶,取下盖子,然后用小勺子从里面“挖”出可怜的几片药,数了又数,才依依不舍地倒进另一只手拿着的小纸袋。
那个时候,“白大褂”总是让我特别敬畏,大约就源于这样的体验,经过他们的手,递到面前的,无疑就是天底下最可宝贵的灵丹妙药了;尤其让人

难忘的是,随着递过来的小药袋儿,或许就会有一个惊喜——一两个晶莹剔透、让人爱不释手的小空药瓶儿,小药瓶儿紧攥在手里,刚挨过针的屁股似乎也就不那么疼了。
记不清从何年何月开始,医生们不再金贵着数药片儿了,也记不清从何年何月开始,再没从医生那里得到温馨的惊喜了,更记不清从何年何月开始,异常精美的包装药品的盒盒罐罐们也能被毫无感觉地随手就扔进垃圾桶去了;其实,被人们抛弃了的,又何止那些精美的药品外包装呢,包括神圣的感觉,“白大褂”们的形象于不知不觉中实实在在地变化了许多。世事大抵如此,过程越不知不觉、难知难觉,变化的结果,似乎,往往难免越让人心惊肉跳。
本月5日,国家卫生计生委终于

表示,已责成中华医学会对通过召开学术会议收取医药企业赞助费的行为进行整改了。今年6月份,审计署公布的审计报告显示,中华医学会两年内就能召开160个学术会议,收取医药企业赞助8.2亿元。据懂行的人士说,两年内开160个学术会议,实在不是什么了不得的事情,80多个专科分会,也不过一年一次的水平;8.2亿元的赞助费每次分摊下来,也不过一场“毛毛雨”罢了。
不过,虽然是“毛毛雨”吧,习惯了,尤其据说是从美国学来的习惯,要改起来,无论在理论层面还是在实践层面,似乎就有很大的难度。因此,国家卫生计生委表示的“整改”到底能达到何种效果,或许就需要有点儿耐心地拭目以待了。如果最终居然有幸,真的变过来了,那大约就很值得举国黎

庶额手称庆了。
何出此言呢?大约也源于中国人对“医者”、“医道”那股天然而执拗的认知吧。“不为良相,便为良医”。据说这是范仲淹的志向,也有人说是诸葛亮对子孙的遗训,还有一种观点认为是张仲景辞官回乡时的誓言。其实,把“良相”、“良医”并列起来看待,在更早的春秋战国时代就出现了,《国语·晋语》中就有“上医医国,其次医人”的记载。
古人把“医国”、“医人”勾连在一起,还是很有些颠扑不破的道理的,否则也很难代代传承并终于形成难以磨灭的文化传统。良相治国安邦,所施必为仁政,良医治病救人,所施必为仁术。两者的作为,都离不开一个“仁”字,而这也是中国文化传承过程中的一个最重要的支点。

如果治病不是为了救人,而是为了求财,如果整日琢磨着如何从患者身上榨取更多的利润、更快地提高自己的收入水平,为医者大约也就很难有多余的心思在业务上精益求精,也就很难对患者拿出和蔼和耐心,也就很难肩负起“济世”的文化遗产和历史担当,并最终赢得应有的尊重。
或许,在这个缺乏担当的时代,许多人都会本能地小看着自己,大看着外物。在这样的认知基础上,国家卫生计生委所责令的“整改”,就一定难免无疾而终的命运。无数的例子早已无数次次证明了这样的结局。医病重在医心,而医心的前提,一定是医者首先自医,治不好自己的心病,有何谈治病救人呢,也就更谈不上什么济世了。
(作者系证券时报记者)

“伙计”考

黄波

《金瓶梅》中有一个戏份极少也罕有人注意的小人物,算是当年的“原丝”了。
第九回,且说武松探得哥哥被害详情,怒发冲冠,“一直走到西门庆生药店前,要寻西门庆厮打。正见他开铺子的傅伙计在柜身里面,见武二狠狠地走来,问道:‘你大官人在宅上么?’傅伙计认的是武二,便道:‘不在家了,都头有甚话说?’武二道:‘且请借一步说话。’傅伙计不敢不出来,被武二引到僻静巷。只武二翻过脸来,用手撮住他衣领,睁圆怪眼,说道:‘你要死,却是要活?’……”
猝然之间遭到武松凶神恶煞地逼问,傅伙计慌了手脚,说道:“都头息怒,小人在他家,每月二两银子雇着小

人,只开铺子,并不知他们闲账。……”傅伙计的这一番答话貌似简单,但蕴藏着丰富的信息。余英时先生在《中国近世宗教伦理与商人精神》中认为,“伙计”制度是一种全新的商业经营组织方式,以前中国商业史上尚无其例,其对明清商业的发展具有特殊的重要性。这些从事商业活动的伙计是中国经营管理阶层的前身。如此看来,这个每月从西门庆那里得到二两银子雇钱的小人物,实在并不“小”。
《金瓶梅》一书产生于何时,虽然至今学界尚有争议,但一个大致的时间还是可以论定的,即《金瓶梅》所反映的是明代嘉靖、万历时期的政治、社会、经济和风俗史,成书年代也应在万历年间或稍后。而“伙计”一词也恰恰出现于明代的中晚期。
探究“伙计”一词的渊源,明万历

年间的沈孝思在《晋录》中称述山西商人时说:“平阳、泽、潞,豪商大贾甲天下,非数十万不称富,其居室之法善也。其人以行止相高,其合伙而商者,名曰伙计。一人出本,众伙共而商之,虽不誓而无私藏。”后来成为明遗民的归庄在《洞庭三烈妇传》一文中记录了归庄在《洞庭三烈妇传》一文中记录了归庄写道:“凡商贾之家贫者,受富者之金而助之经营,谓之伙计。叶懋婚仅三月,出为同宗富人伙计。”
沈孝思曰“一人出本,众伙共而商之”,归庄曰“受富者之金而助之经营,谓之伙计”,《金瓶梅》中的傅伙计由西门庆“每月二两银子雇着”,可以看出一个事实:出本金的富人与伙计之间是一种劳动雇佣关系,不存在人身依附,实相当于今天的“老板”和“员工”。傅伙计曰“只开铺子,并不知

他们闲账”,此言甚妙,试想一下,今日私企老板若是因包小三而后院起火闹得不可开交,手下员工可曾会去掺合?断然不会,除非其与老板另有外界不知的某种关系。何故?很简单,员工只是受雇为老板经营生意而已,没有管其他“闲账”的义务。同理,对西门庆来说,傅伙计不是他的家人,更不是他的奴仆。余英时说伙计制度是中国商业史上全新的经营组织方式,“新”意大概正在这里。
傅伙计到底是什么人,又为什么会被西门庆看中,可能由于离题旨太远,《金瓶梅》作者未予交待,但参考各种野史笔记就会知道,不论山西还是江苏,伙计多来自宗族或亲戚子弟。在传统社会里这是理所当然之举,毕竟宗族或亲戚子弟看上去更值得信任,信任宗族或亲戚子弟,委托其经营,

“老板”与“伙计”形成一种新的商业组合,余英时称之为“中国从传统到现代的一种过渡方式”,确有道理。
傅伙计为西门庆经营药店,每月领二两银子,如果考虑物价水平,按照购买力计算,这两两银子大概相当于今天2014年的800元人民币。都够不上最低工资标准了,委实低了一点,或许是西门庆这个老板过于抠门,但更可能是如傅伙计一般的员工,以其资质和能力,当年就只是这样一个薪酬水平,西门庆不过随行就市而已。另外尤其不能忽略,老板于伙计,年底几乎毫无例外都会发放一笔分红,即使是犯了错误甚至准备来年解雇的伙计,这笔分红也断不会少。
只要是自主的经济体,老板对员工从来都不会放弃激励的机会。
(作者系湖北杂文家)



【金瓶商话】

只要是自主的经济体,老板对员工从来都不会放弃激励的机会。