

MBA案例：古代帝王偏爱久任制 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/107/2021_2022_MBA_E6_A1_88_E4_BE_8B_EF_c70_107767.htm

久任也罢，轮岗也罢，其实就是任期的长短而已。官吏任期的长短，就成为中国古代统治者及政治家极为关注的重要课题。赞同官吏任期长短的人往往都能各执一词，各有道理，争论不休。从拥有几千年管理智慧的中国古代的吏治中可以看出，尽管短任制有利于维护古代帝王家天下和中央集权的利益，可以最大限度地实现对各级官吏的驾驭，但历史上优秀的帝王都会不约而同选择久任制。这或许是对时下流行的高管轮岗热的一个提醒。

久任制度的由来来源：www.examda.com 所谓“久任”，就是在一个岗位或一个地方长久担任固定职务，是和“轮岗”相对而言的，“轮岗”则是在一个岗位或一个地方短期担任职务。秦国集团虽然在中国历史上是最先进行国际化的国家，但主要表现在用人上的惟才是用，广纳其他国家的人才如卫鞅、李斯、韩非等，秦国集团的历任ceo基本上都是采取空降兵的方式填补高管人才的不足。在并吞六国后，依然是久任制而非轮岗制，但这种久任不如刘邦担任汉国集团ceo后实施久任那么具有典型性，独裁的性质过于强烈所以，高管的“久任”端绪，在西汉初年才真正出现。这取决于汉国集团ceo刘邦的**化思维和制度化管理。萧何，自帮助刘邦创立汉国集团后就一直担任执行总裁（丞相），直到病逝，跨了十三个年头；他的继任者陈平，也是担任执行总裁十二年，这或许与同是创业元老，所以刘邦想力图显示他将与创业元老们“共享天下”的想法有关。来源：www.examda.com 高管们任

职多年而不调动迁转，以至于其子孙都长大成人；有的高管干脆以自己的职位作为自己的姓氏，据说仓氏、庾氏得姓就是由累年管理府库而来。这应该理解为黄老思想“无为而治”政策在用人领域的体现。结果是人人自爱而不愿触犯法禁，秩序井然，吏风纯厚。西汉吏治最好的宣帝时期，也是官吏“久任”制发展得较为完备的时期。这主要表现在两个方面：其一，把高管“久任”的实施范围由总部扩大到地方高管。不仅侍中、尚书等参掌朝政的亲信近臣得蒙荣宠，郡太守（各地子公司经理）一级的高级地方官也多有“久任”者。对于郡太守，汉宣帝坦言他们是辅助天子治国理民的关键所在。如果时常调动变易就不会被其属下尊重，上下难以相安；如果实行“久任”制，百姓知其将长时期在职，就不敢欺罔上司，自然就会“服从其教化”。其二，上述官员即便积有功劳、或有优异表现应该升迁，也不轻易提升调动，而是给优秀管理者以物质、精神两方面的奖励和褒奖。对治理地方确有优异政绩的郡太守，汉宣帝常用的奖励办法是：颁发奖状奖章或评为模范进行嘉奖勉励；在原有的工资基础上增加绩效工资；赏赐金钱若干；甚至拜爵至关内侯，使之得以享受政治名誉与经济利益。如胶东相王成在“考绩”中被认为安抚了大量流民，“治有异等”，就得到了明诏褒奖，并提升其俸禄为“中二千石”，赐爵关内侯。他们虽然担任的是地方管理者，但是工资水平却是集团总部副总级待遇，职务尽管没有升迁，但是政绩得到肯定，利益得到保障。其实，久任制度的关键，就是要培养担任这个职务的高管必须有责任。它把家族的兴衰和所在的职务联系的很紧密，并建立了严格的赏罚制度。如果你在任管理得好，就让你政治利益

和经济利益双丰收；如果你在任管理得不好或贪赃枉法，就让你的家族和你一起陪葬。所以，西汉时期的太守虽然权力很大，但是大部分都兢兢业业，铸就了一个强大的汉帝国。除了上述制度保证外，谏官制度和监察体系也保证了整个“久治”制度的顺利进行。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com