

“新供给经济学”有破有立的创新诉求

■ 贾康 财政部财政科学研究所所长、研究员

（上接 01 版）

“双创”——走创新型国家之路和大力鼓励支持全民创业与全球化走出去创业；

“双化”——推进“市民化”为核心的新型城镇化和促进产业结构升级优化；

“双减”——加快实施结构性减税为重点的税费改革和大幅度地减少行政审批；

“双扩”——在现在的对外开放格局和新的国际竞争局面之下，扩大中国对亚非拉的开放融和，以及适度扩大在增长方面基于质量和效益的投资规模（对于消费的提振当然是比较重要的，已经有了相当一部分的研究成果和明显的重视程度的提高，但是对于投资这方面的进一步认识，我们认为也是需要强调的，在这里放在“双扩”这个概念之下）；



关的争鸣是难免的和必要的，但在中国现在我们观察到的讨论中间，还很难避免有简单化贴标签的倾向。比如说一般的评议中对某个思路和主张很容易被简单地分类——某些观点被称为新自由主义，某些观点被称为主张政府干预和主张大政府，有些则被称为是主张第三条道路。

我们自己的倾向是希望能够超越过去的一些贴标签式的讨论，侧重点是先少谈些主义、多讨论些问题，特别是讨论真问题、有深度的问题，来贯彻对真理的追求。没有必要在经济学框架之内、即对经济规律的认知领域之内，对这些讨论贴意识形态标签。

还有一点，是对于“从实际出发”应该加以进一步的强调。“一切从实际出发”既要充分体察中国的传统（包括积极的、消极的）；充分体察中国的国情（包括可变的与不可变的）；也要特别重视怎样回应现实需要——有些认识上看到的其实是真实合理的现实需要，但也会有假象的现实需要即不合理的、虚幻的诉求，我们要通过研究者的中肯、深入分析，把这些理清。首先是从实际出发体察这样一些中国视角上必须体察的相关各种事物，同时也要注重发展中国家的共性和个性，以及发达国家的经验和教训，也包括阐明和坚持我们认为现在已经在认识上可以得到的所谓普世性的共性规律和价值。

我们认为，这样当然在分析中就需要注重供给侧、需求侧、政府、市场、第三部门等全方位的深入考察和互动关系考察，力求客观、中肯、视野开阔、思想开放。最后，还要说到勇于创新：我们不是为了创新而创新，而是有感而发，为时代而做，抓住认为需要创新的特定领域、对象和视角。

我们的一些研究跟其他很多研究者的思维方向也有一致，比如滕泰博士在新供给这方面也有非常明确的概念，其他一些研究者在这些年的研究成果里面思维方向和一些基本逻辑与我们也有共通之处。我们希望加强和专家学者及各界人士的交流、互动，并听取不同意见的批评。

总之，希望我们能够站在前人肩膀上，以严谨的学术精神，秉持理论密切联系并服务实际的原则，追求经济学研究发挥经世济民的作用。

（完）

当代资本主义纵横谈

——《当代资本主义阶段性发展与世界巨变》——书作者李琮访谈

■ 本报记者 启文

（上接 01 版）

因此，从根本上说，资本主义的阶段性发展的动力来自于其生产力的社会化与其生产关系社会占有方式的矛盾。

资本主义的另一基本矛盾，是其经济基础与上层建筑之间的矛盾。

上层建筑包括政治、哲学、文化和意识形态，一定的上层建筑是在一定的社会经济基础，即生产关系基础上产生的。它反过来，又作用于生产关系。这里最明显的表现之一是经济学说，资本主义各阶段都有与之相适应的经济学理论被当政集团看中 and 推崇，成为主流学说，当政者以这种学说为指导，制定一系列经济政策，实行经济体制的改革，以促进生产力的发展和经济的增长，维护和增进统治阶级的利益，增强资本主义国家的实力。上世纪三十年代大危机中兴起的凯恩斯主义成为国家垄断资本主义阶段的主流学派，70 年代西方经济滞胀时期得势的新自由主义成为国际垄断资本主义的主流学派，并都对相应阶段资本主义的发展起到重要作用，是不容忽视的，我在本书中，对此着重进行了说明。

科技革命和生产力的飞跃在资本主义阶段性发展中起着决定性的作用，政策和上层建筑也起着重大的影响和有利的反作用。这两方面的作用相辅相成，共同促进了资本主义从一个阶段转向另一个阶段。

除此之外，历史经验还表明，资本主义阶段性转变是在一定国内和国际环境下进行的，如环境有利，对于其转变会起着促进作用，反之则起着阻碍作用。对此，本书也进行了具体说明。

【访谈第二部分】

记：让我们再回到资本主义阶段性问题上来。我注意到，您在本书中，有一章（第二章），专门对经济长波问题进行了评介，肯定了长波的存在；并且把长波与资本主义的阶段性发展联系在一起，认为它们本来是同一过程的两个方面，这是您独特的见解。请您对这个问题进行一些说明。

李：资本主义经济的发展是以周期方式进行的。众所周知，马克思和恩格斯对他们生活时代（19 世纪）资本主义的经济周期和危机及其规律性进行了深入系统的研究，认为这是生产过剩性危机，大约每十年或七、八年发生一次。19 世纪末期，俄国和欧洲其他国家的一些学者发现，除这种再生产周期外，资本主义经济生活中还存在着每次持续五、六十年的长周期（或长波）。俄国经济学家康德拉季耶夫对这种



现象进行深入研究，1924 年他发表的《经济生活中的长波》一文，以更丰富的资料，以英国等主要资本主义国家从 18 世纪末以来一系列经济指标的变动，证明了在这大约 130 年的时间内，资本主义经历了两个半长波，每次长波都包括分别约 25 年的高涨期（增长期）和调整期（下行期）。他的这种观点，在当时的苏联，受到反对和批判，长波问题的研究也成了禁区。但在西方学术界，长波问题却引起了极大兴趣和重视，并命名为康德拉季耶夫长波，从那时起到现在对这一重大问题的研究和讨论一直持续进行。其中，多数人肯定长波的存在，但对长波产生的原因，则人言言殊，莫衷一是。其间，如奥地利著名经济学家熊·彼特、比利时经济学家 E·蒙代尔等人都是从不同视角对长波的产生和特性进行了分析和阐释。在苏联，直到八十年代，才对长波学说重新予以评价，学者们发表了大量文章，对有关长波问题进行讨论。我国也是在这时，才把长波学派及其在国外研究的情况，介绍过来，并把长波作为一个条目，列入《世界经济百科全书》之中，但至今尚鲜有专门研究和深入讨论。

我于 1979 年把康德拉季耶夫的《经济生活中的长波》一文译出，发表在《世界经济译丛》（1979 年第 7 期）上，此后，我对这一重要问题特别关注。我肯定经济长波是存在的，认为它与每七、八年一次的再生产周期一样，是资本主义经济发展中的有规律性的现象。因为，自从 20 世纪 20 年代康德拉季耶夫发表《经济生活中的长波》以来，至今已近 100 年，资本主义经济又经历了两个半长波，一个是从第二次世界大战结束到 80 年代初，这期间前 20 多年，资本主义各国经济快速增长，呈现少有的繁荣景象，被称为“黄金时期”，它实际上是又一次长波，即第四次长波的“增长期”；后 20 年，即从 60 年代末、70 年代初，这些国家的繁荣消失，滑入滞胀的困境，直到 80 年代中期（1984—1986 年）才得以摆脱。这是第四次长波的“下行期”；接着，于 90 年代，以美国为代表又出现了经济快速增长的局面，直到 2008 年，这是又一次长波，即第五

次长波的增长期。2008 年 9 月一场罕见的金融危机的发生，宣告这一次长波的增长期结束，转入“下行期”。如果说康德拉季耶夫发表其关于长波问题的文章时，他只掌握了此前两个半长波的资料，仍不足以使人相信长波的规律性，无怪当时有人认为长波不过是偶然的现象，康氏本人也没有对长波形成的原因做出明确的说明，但在 100 多年以后的今天，我们看到了五次长波的接连发生，就有足够的证据和更大的把握，认定长波的存在了。

其次，我之所以认为长波规律的存在，也是因为一百多年来，国外学界对长波的研究和争论不断深入，获得了丰富的成果，其中，不乏具有科学性的见解。对此，我在本书中，进行了简略介绍，认为这些见解值得重视、借鉴和吸收。

记：为什么您又认为经济长波与资本主义经济的阶段性发展有着密切的内在联系？认为它们不过是资本主义发展的同一过程的两个方面？

李：我在前面说到资本主义发展之所以具有阶段性的根源和动力在于资本主义所固有的基本矛盾，具体地说：一方面科学技术的进步，有时会出现革命性高潮，有力地推动生产关系不能不随之发生一定局部变革；另一方面，为适应经济基础的变革，政治、政策、意识形态也会发生相应变化，并反作用于生产关系和经济体制的变革，这两方面的合力，推动资本主义从原阶段转向新阶段。其实，这些也正是经济长波的形成原因之所在。随着一场科技革命高潮的兴起，生产关系与经济体制开始发生变革，使生产力得到发展，新技术得到广泛应用，新产业迅速成长，产业结构得到大调整，新企业不断增多，新资源得到开发，企业管理得到改进和创新，生产方式发生转型，生产率和利润率明显提高，市场不断扩大，经济生活呈现繁荣和高涨，这就是资本主义进入新阶段后一定时期内经济生活的景象，也就是长波高涨期（增长期）的景象。但随着经济的快速增长，其内部矛盾又逐渐积累，比例失调，市场停滞和萎缩，企业利润率下降，创新潜力也挖掘殆尽，投资和生产增长就开始趋于迟缓和停滞，经济危机严重、资本主义经济出现低迷、疲弱景象，这也就是同一长波从增长期转入下行期的景象。总之，从根源和动因上说，资本主义发展阶段性与经济长波二者是并行的，实际上是同一过程的两个方面。这两个方面的关系，可以概括地说，经济长波乃是资本主义阶段性发展在经济运行方式上的体现；反过来说，资本主义阶段性发展在经济上最明显地表现为长波的传递及其增长期和下行期的交替。

（待续）

学会将主管意志融入组织文化

组织文化对于企业保持高效运转具有非常重要的意义，它凌驾于规章制度、营销策略、组织架构、人力资源等形而上的精神而客观存在，是企业管理层价值观和人生观的具体化与升华。它必须体现老板的价值观、企业家精神、或领导艺术等等，必须适应外在环境的变化，并根据时代的发展而发展。老板、企业家或 CEO，是富有创造性、挑战性和责任性的一群人，其所想和所做是科学性和艺术性的统一，从而主导企业文化的形成与发展变化。

■ 田广 汪一帆 汕头大学商学院

企业现存的组织文化就是老板想要的吗？

成功的组织领导者，善于将自己的意愿通过人性化的管理制度内化到组织文化之中。然而，在我国当下的管理实践中，普遍存在着一种疲于奔命的压迫式管理，老板们不断地布道自己建立企业的理念和价值观，不断地理论化自己独有的经营方法。但企业员工是否能内化吸收他们的价值观，且在多大程度上能实践管理者的经营理念，却是一直困扰老板们的迷思。因此，如何在企业运营层面让组织成员的实践都能体验到老板的管理理念和价值观，依然是个难题。

瑞典电器设备制造公司伊莱克斯（Electrolux），作为世界最大的厨房设备、清洁洗涤设备及户外电器制造商，同时也是世界最大的商用电器生产商，过去曾是一个工程导向的重型制造厂，现在要转变成为一个创新的、以设计为驱动的企业。公司主管意识到，企业要

获得新生，必须改变整个企业对于一个产品诞生过程的认识，而现存的企业文化并非公司上层管理者所想要的，因此必须来一次大手术。

随后，CEO 斯特伯格（Straberg）和高级主管海尔特森（Hjertensson）展开了长达六周的调查研究，与数百位公司的管理者面谈，向他们解释规划中的组织新文化核心所在，即消费者和创新。斯特伯格和海尔特森力图让公司的管理者、产品设计师、工程师和工人明白，企业关注的不只是生产配额与成本控制，更重要的是产品开发、市场投放、及销售方式。

在公司新文化模式确定之后，对于那些沉迷于旧组织文化的人，公司主管会给予告诫；而对那些反对改变且不适应新组织文化者，则会给予严厉的指责，直至清除。海尔特森认为，如果在这些人士身上还继续花时间，就降低整个组织文化变迁的进程速度，因为企业寻求的是一个全新的组织文化革命，而不是改进。

此外，伊莱克斯还在产品设计、营销、激励机制、及人力资源管理等方面，采取了截然不同于之前的一系列创新举措，并认识到这种变革需要一定的时间来完成。公司管理层将这种变革形容为一个持续不断的旅程，而不是一场戏剧演出。

组织文化能反映老板意愿吗？

企业的各种管理条例，规章制度，是企业的“规则文化”，是建立在社会对法律、原则等通行规则认同遵循的基础上所反映出的一种价值观念，也称为规则意识。与“规则文化”相对应的是，老板与员工的相处方式，员工之间的互动，员工对老板们的认识，对企业的期望等等，这些则是企业的“非规则文化”。明智的管理者要做的就是让企业的规则文化能够涵盖企业的非规则文化，而让企业的非规则文化反映出企业的规则文化。换句话说，只有让管理者的价值观与组织成员的实际工作相适应，才能形成合理的组织文化，提高管理效率。

以富士康为例，该企业高层主管本身具有浓厚的工商业文化背景，而流水线上的员工大多是保有与生俱来的农业生产和生活背景的新一代农民工，他们与管理者的相互需求停留在经济利益相互满足的层面。然而，两者的矛盾则是天然不可调和的，来自乡村的农民工大多成长于农耕文化的背景下，他们习惯了日出而做日落而休的工作方式，在劳动过程中比较自由散漫，缺乏严密的管理和约束。而富士康明显缺乏对员工的文化背景的了解，简单地采取准军事化管理方式，要求其员工严格遵循制度，规则一成不变的生产标准，工作的回报仅仅只能满足员工基本的物质需求，这使得朝气蓬勃的年轻人对生活都产生了质疑。在富士康，管理者与员工显然受到不同文化的约束，其出发点的不同最终演变成部分员工对工作的失望和对生活的绝望。

组织文化是可以且需要管理的，当组织文化系统出现了问题和矛盾时，管理者就要善于把握并引导企业文化的改变。在工商人类学家看来，组织文化变迁是一种新文化模式的形成，也是一种新思想体系的建立过程，是一种积极主动的互动和改变，而不是被动的转变。组织内部成员在与既有的文化体系互动中，创建新的文化体系，其不同的实践驱动着文化体系的转变。

老板们能建立属于自己的组织文化吗？

当下国内的企业全盘采用西方理性人和激励机制理论上衍生的管理理念，与此同时，老板或管理层的志向和自身价值观却无法通过这些管理方法和管理制度传达给员工。这种现象表明，我国的企业领导者还不善于通过自己的意志和在企业中的角色，来建立属于自己的组织文化。我们在描述企业老板或领导者对组织文化变革的作用时，不妨以萨满技师在其社区组织文化改变过程的作用为例，将其角色扮演及功能对企业主管引领组

织文化变革的启示做一系统的分析。

在萨满文化中，萨满仪式有着非常重要的组织文化变革功能，萨满技师通过对仪式过程的操控而使群体认为其是先知先觉者。同时，萨满技师还依靠自己在群体里的其他领导角色，以及其自身对政治、经济的控制力，而将自己的角色扩张成为文化变革的主导力量。

萨满技师在组织文化变革中的职能有三：第一是文化创新功能，主要是创造一种新的文化体系；第二是解决群体认同困境功能，根据不同的变革对象，将变革策略区分开来；第三是社会重组功能，重组可以促成新旧文化价值的再合成以适应其在新环境中的身份。

借鉴萨满技师的角色作用，我们可以将管理者对组织文化变革的职能概括为以下几点：首先，在文化失去调节作用后的一段时期，管理者要根据外部变化及时与员工沟通交流，以便让组织成员认清自身存在的问题和组织的新目标，弄清楚现存组织文化的期望及将要发生的改变；其次，通过沟通，有魅力的领导者要善于指导自己的粉丝和追随者传递信息，重温企业文化创过程及其成功的经验，这有助于组织成员对企业文化发展形成过程的理解，同时对企业旧文化也会产生新的认识；第三，领导者学会组织并发挥团队的作用，以此来克服某些试图抵制变革者所造成的阻力；第四，领导者可以通过将文化变革行为常规化，而使企业成为一个在经济、社会和政治上能适应多种多样制度的组织，持续更新和稳固组织文化。

老板怎样建立属于自己的组织文化

老板对组织文化的变革可以分为五个不同的阶段。第一阶段是损毁阶段，在此期间，老板要促使员工得出需要变革当前组织文化的结论。第二阶段是集体参与阶段，管理者必须设法在这期间让组织成员参与文化变革过

程。文化的转变需要全体组织成员参与、互通、融入和对话交流。第三阶段是个适应过程，其目标是为了整理、安排和扩散那些浮现出来的支撑新文化的理念和价值观。在这三个阶段中所形成的管理团队，必须是负责任且独立的，在日常的体系中实践自己的管理理念。第四阶段是正式出台的阶段，新发展起来的文化系统，必须和组织里的日常事务相适应。管理层和组织成员一起实践其价值，且有必要假以时日去适应和再塑造新的文化系统。最后，在第五阶段中创造一项可持久的运营管理方式。组织需要回到稳定状态，因此它必须利用组织成员对组织文化的理解，来控制组织自身发展。因此，管理者不仅要有足够的策略来控制变化，且要保证其所用策略能够带来可持续的运营管理方式。

老板们可以通过经典的工商人类学民族志研究方法来分析组织内部成员的行为、正式或非正式的组织文化、以及文化价值观的本喻。通过这些分析方面可以更好地理解组织内部的文化变迁，并将此种文化变迁付诸实施，形成新的符合老板们自身价值观的企业文化。

管理者要想将自己的价值观融入企业组织，就必须熟识现存的组织文化和员工与组织文化之间互动的关系，这要求一定程度上亲自收集和求证员工日常活动中的资料。当被管理者知道自己正在被研究时，他们可能会改变其行为，这种现象被称为“霍桑效应”，而参与观察能减少这种现象的发生。但应像进行民族志研究时那样，尽量减少干涉所参与观察的领域而力求接近“隐身于幕后”的理想原则。诚然，要像空气一样“无形”，完全不去干扰其参与观察的领域是不可能的。管理者还应当强调的对组织文化“深层次”的理解，刻意设置在紧张、矛盾和相关极端条件下暴露出的实践行为。借助这种方法，管理者可以发现不同于前面对价值观信奉所表现出的行为，转而了解文化深处的实用价值。