

# 厲以寧：社會和諧紅利是最大的制度紅利



全國政協常委、北京大學光華管理學院名譽院長厲以寧。

本報北京傳真

香港文匯報·人民政協專刊訊(記者 馬曉芳)北京大學光華管理學院名譽院長、著名經濟學家厲以寧近日在一論壇表示，社會和諧紅利是最大的制度紅利。

## 僅有發展方式紅利是不夠的

厲以寧指出，談到制度紅利時，人們通常會把目光集中在計劃經濟體制還是市場經濟體制，是速度型發展方式還是效益型新發展方式等，但要建立一個社會主義的目標社會，僅有發展方式紅利是不夠的。

他指出，以往多次改革中，轉變發展方式可得到制度紅利，但社會和諧紅利只有優越的社會制度才能帶來。社會和諧紅利重要性可以從中等收入陷阱問題看出。南美洲、東南亞一些國家陷入中等收入陷阱，使他們在中等收入階段就不能進一步跨越前進，原因主要是社會不和諧。

## 市場與政府 分工應有側重

厲以寧表示，十八屆三中全會在經濟方面最重要的突破之一，就是市場從起基礎性調節作用，改為在資源配置中起決定性作用，這是一個理論上的突破，只有這樣才能使效率最優化、最大化。這意味着政府不要做可以讓市場做的事情而應做自己該做的事情。

「政府可以做市場也可以做的，讓誰來做？讓市場做。為什麼讓市場做？因為政府跟市場是不一樣的，市場根據供求規律，供求規則，供求變化會作出應有選擇。」凡屬政府的職能應盡心盡職到。公共產品和公

共服務，如國防、司法、治安、義務教育及公眾最基本的生活福利待遇、稀缺資源的規劃等是政府應做的。政府的宏觀調控則主要以微調、預調為主。

政府應努力促進縮小收入分配差距。地區之間收入分配差距是多年形成的，且跟自然條件有關係，應更好發揮政府在縮小地區差別方面的作用。市場也可縮小地區收入分配差異，但需很長時間。市場調節是第一次分配，政府有必要進行第二次分配。

## 「不是國進民退，也不是國退民進」

厲以寧指出，十八屆三中全會另一個重大突破就是將混合所有制作為基本經濟制度的重要實現形式。「今後無論國企、民企都要做獨立經營的市場主體，企業就是企業，有法人治理結構。」

他強調，混合所有制經濟既不是全公，也不是全私，而是公私混合的，它能把各自優點集中起來。「如在談國企優勢時通常會談到技術力量強，人才濟濟。談民營經濟優勢時會談機制靈活，敢於創新。混合所有制經濟實際上使企業真正成為獨立經營主體的重要方面。國企、民企相處應協同，不是國進民退，也不是國退民進，大家在公平競爭條件下地位是平等的，這就是企業之間的和諧。」

他指出，員工持股制度仍需進一步探討。利潤是依靠物質資本和人力資本的結合才創造出的。利潤全部以物質資本投資的比重分配，人力資本投入只能以工資納入成本開支，利潤中沒有人力資本投入的份額，這一分配存在問題。因此員工持股制度，是社會和諧的一個重要方面。員工持股制度如果進行得好，有可能增加社會和諧。

## 和諧是靠和諧積累的

厲以寧強調資源配置效率由市場依據規律完成。「生產要素的重组是資源配置效率。資源配置效率有一個前提，即在投入既定的前提下，用A方式配置資源產生M效應，用B方式配置資源就產生M+1效應。投入既定，如果生產要素的配置調整了，就可能發生資源配置效率的提高。這個變化越來越被看重。」

資源配置效率將改變對資本市場、產權交易平台重要性的認識，二者均是提高資源配置效率最有力的權衡。

厲以寧指出，只有把社會和諧紅利真正看成制度紅利，而且是制度優劣性的表現，情況才會發生變化。

他表示，就業是靠就業擴大的，一批人就業了，別人便就業了；富裕是靠富裕帶動的，一波人先富裕起來，自己有能力了，就可幫助自己的親戚、朋友、同鄉富起來；繁榮是靠繁榮支撐的，經濟繁榮了，投資就不斷增加，消費就擴大了；和諧是靠和諧積累的，和諧不是一朝一夕的，是長期的積累。加強社會管理，是為了治理，也是為了產生更多的社會和諧。

## 陳元：防止改革「碎片化」

香港文匯報·人民政協專刊訊 經濟體制改革與頂層設計主題座談會近日在京舉行。全國政協副主席陳元在會上指出，經濟體制改革是一項複雜的系統工程，要防止改革「碎片化」，突破利益固化的藩籬，明確路線圖、時間表，解決好改革協調推進、動力不足等問題，都要求加強頂層設計。要通過科學完善的頂層設計，化解分歧和阻力，尋求改革最大公約數，使改革成果更公平惠及全體人民。

陳元表示，要把自上而下與自下而上相結合，尊重實踐經驗和基層創新。一是從基層探索中獲得啟發和經驗。二是廣泛傾聽基層意見和群眾訴求。三是採取試點探索、循序漸進的方法。四是頂層設計要留出一些空間。

## 發揮民主協商作用

陳元認為，要着眼全局，整體謀劃，注重系統性、有序性、協調性、可操作性。一是突出系統性和全局性。二是明確改革的優先順序。三是加強改革的協調配合。四是注重可操作性。同時，要衝破思想觀念障礙，借鑒吸收一切優秀成果。他還指出，要發揮政協民主協商的作用，集聚各界智慧，凝聚改革共識。



全國政協副主席陳元。

本報北京傳真

## 朱嘉樂：高校科研應以人為本

香港文匯報·人民政協專刊訊(記者 何凡)北京市政協港澳委員、駿豪集團執行董事朱嘉樂在北京兩會期間建言，宜通過多種途徑加強高校科研人才隊伍建設，使大學與城市經濟發展共同成長，並承擔政府的科研任務、與企業聯合進行研究、學校自辦公司等，使科技發展更具可持續性，從而提高北京創新能力。

近年來，朱嘉樂委員多次參與國家申辦國際性重大活動的工作：她作為2008年北京奧申委的公關顧問全面協助北京申奧；爭取經濟體育名人支持申辦上海2010年世博會及參與組織市長年度首腦峰會等。今年，她遞交了關於「加強高校科研人才隊伍建設，提高北京創新能力」的提案。

## 原創技術缺乏 影響持續發展

朱嘉樂指出，隨著中國經濟結構的調整和國際市場格局的變動，北京依托高科技的知識密集型產業集群取得快速增長。近些年來，高技術產業已成為帶動北京經濟發展的重要引擎，其增長速度更超過工業增長速度，對經濟增長、緩解就業壓力和降低資源消耗方面均起到積極作用。不過，缺乏原創技術和核心技術，使得科技發展總是受制於人，對北京持續發展的能力構成影響。

她向記者表示，中央政府2012年推出的國家高層次人才特殊支持計劃(即「萬人計劃」)，計劃用10年左右時間遴選支持1萬名高層次人才，包括100名「具有衝擊諾貝爾獎、成長為世界級科學家潛力」的傑出人才，由此可看出國家對世界級科學家的重視。而從科技研發來說，北京已達到國內頂尖水平，但距國際領先仍有一段距離。

## 聘請國際頂尖 長期人才交流

為此，她倡議聘請國際頂尖人才進行長期交流，讓北京科研人才與國際領先水平同步。由於現有的科研人才大多已經形成一些固有的思想和套路，建議北京引進一些國際頂尖人才進行長期交流，注入新鮮思想，活躍科研人員的思路，提高創新能力。

同時，可建立高校嚴格及透明的評審機制，健全競爭機制。她表示，有些大專科管理考核用量化標準，例如要求一年出多少成果，發多少論文，申請多少課題。這樣僅靠單方向的文章評審和項目評審，控制學術發展，比較缺乏科技的公平競爭性，容易導致科學家在進行研究時，以完成任務、評職稱為主，但尚欠對科學更深層次的追求。

## 加強校企合作 鼓勵教師創新

此外，宜鼓勵大學與城市經濟發展相結合，重視與企業合作。她說：「大學是創新的源泉，與高科技產業發展關係密切，大學可鼓勵教師創辦公司、自辦企業。20世紀80年代以後，美國的研究型大學做做硅谷、斯坦福大學、加州大學伯克利分校的經驗，開辦高科技公司。哥倫比亞大學甚至制訂政策，鼓勵教師創辦高科技小企業，允許教師邊教學、邊辦公司。」

朱嘉樂表示，上述政策此後收到良好效果。1997年，該校小公司收入達2.7億美元，而學校從專利轉讓、創辦公司中獲得了6千多萬美元的收入，在全美大學中名列前茅。學校以這筆可觀的收入支持教授開發新技術和新的科技公司，實現了良性循環。另外，企業還與大學合作，培訓提高員工的素質，比如結合本企業的實際，聘請大學教師到企業講課，或組織員工到大學去聽課，或與大學聯合培養專門技術人才，為企業的發展注入新活力。



北京市政協港澳委員、駿豪集團執行董事朱嘉樂。

記者王頌攝



朱嘉樂2008年時作為火炬手參與北京奧運聖火傳遞。

本報北京傳真

## 大學科研管理機制亟待提升

香港文匯報·人民政協專刊訊(記者 何凡)香港出生、加拿大求學、內地發展事業的經歷，讓朱嘉樂對東西方差異具有深刻體會。談到北京科研現狀時，朱嘉樂最關切的是大學科研管理。「目前大學的基礎研究狀況並不十分理想，主要是現行大學科研管理機制尚需提升。」

她表示，一方面，長期以來的應試教育體制，抑制了學生們的想像力和懷疑精神，制約了創新能力；另一方面，目前高校對於教師的評審機制也較流於形式，大多是年底的一紙自評報告，使得教師容易安於現狀。

朱嘉樂說，國外大學極為重視教師/教授的質量和水平，評審極其嚴格。例如美國大學著名的「非

升即離」原則，即如果教師不能在規定的時期內出高水平的成果，順利晉升到上一級職位，那就意味著必須另謀出路。

美國教授資格的評審亦十分嚴格，從教學、科研等方面進行全方位考核。發表的學術論文和出版的著作，要送至全世界頂尖級專家的手中審核，以判定是否具有創新性，是不是高水平，而非僅限於是否發表於權威期刊和核心期刊，國際學術界的評判才是重要的依據。因此，美國從進入大學開始工作到評上教授至少需要十五、十六年時間，令學校內部形成一種積極向上、開拓進取的競爭氛圍，保證在大學具有一流師資，從而培養出一流學生。



朱嘉樂表示，北京聚集了眾多頂尖大學，科技人才的力量非常集中。圖為北京大學。

本報北京傳真