

专家观点

“十五五”期间经济发展要补上四个短板

■ 常修泽

研究“十五五”，务必要把握好国内外大势。老子《道德经》有云：“孰能浊以静之徐清，孰能安以动之徐生。”当前，国际局势有的地方确实有些“浑浊”，需要我们“静之徐清”，但国内大局“安定”，在这种态势下，如何“动之徐生”，促使各方面全方位“动”起来，造成“生机勃勃”的局面？这是一个大问题。本文按照新质生产力—生产方式—生产关系—上层建筑的内在关系，就“十五五”期间中国经济发展和改革思路再提四点思考与建议。

在发展新质生产力方面，建议强化关键核心技术攻关，补上“卡脖子”的短板

当今之世，大国经济竞争各有所长、各有所短。目前，关键核心技术领域的某些“卡脖子”项目就是我国之“短”，是“十五五”期间必须突破的瓶颈，也是需要克服的掣肘因素。党的二十届三中全会提出“统筹强化关键核心技术攻关”，切中要害。

第一，强化创新精神。党的十八大以来，中央一再强调坚持独立自主、自立自强。笔者理解，它绝不仅仅是科技单向度的“自立自强”问题，而是一个国家一个民族在政治、经济、社会、文化、科技等方面全方位、整体性的“自立自强”。而要实现“自立自强”，离不开创新精神。因为创新是一个民族进步的灵魂，是一个国家兴旺发达的不竭动力，也是中华民族最深沉的民族禀赋。

第二，营造创新环境。首先是大环境。笔者在《人本型结构论》一书中提出：“心灵的放飞，真正的创意之源。”想要创新，就要给创新创业者创造一个“心灵放飞”的大环境。在这方面，浙江缔造创新环境的经验值得借鉴。其次，“小环境”的创造也很重要。科技创新型企业在杭州扎堆出现，除大环境外，是因为那里的“小环境”也不错。笔者由此得到一个启示：能不能给年轻人创造一个“心灵放飞”的大小环境？如同栽一棵“绿化树”，可以让年轻人在树底下享受一些“荫凉”，即使“大森林”一时做不到，小树荫也很好，只要能给创新创业者缔造一个遮风避雨的“创新空间”就好。

第三，完善创新机制。创新机制包括宏观调节机制和微观产权机制。在宏观调节机制方面，出于强化关键核心技术攻关，切实破解“卡脖子”问题的需要，要在一定范围内集中优势兵力攻坚克难，但在社会主义市场经济体制的条件下，也要注意发挥好市场的力量，尤其在微观产权机制方面。笔者在《广义产权论》（2009）一书中，曾就职务发明的科研成果产权问题作过探讨，明确提出职务发明的成果，“产权可分为两部分，一部分为该单位所有，

提要：谋划“十五五”时期经济社会发展，要着眼于补齐四个方面的短板。一是关键核心技术“卡脖子”的短板，这要求我们强化创新精神，营造创新环境，完善创新机制；二是“拓展需求”的短板，建议把居民消费占整个国内生产总值的比重列入“十五五”经济指标，进一步提高居民消费率；三是“要素市场化”的短板，建议把市场配置功能与社会分配功能更好结合起来，推动要素市场化配置改革和社会分配改革取得“双进展”；四是“企业家市场”短板，建议把培育“企业家市场”作为制度创新的要点之一。

另一部分由技术人员持有”。党的二十届三中全会首次明确提出：“允许科技人员在科技成果转化收益分配上有更大自主权，建立职务科技成果资产单列管理制度，深化职务科技成果赋权改革。”请注意这三个关键词组——“更大自主权”“资产单列”“赋权改革”。这是创新产权机制的突破点。

在生产方式方面，建议把“居民消费率”列入“十五五”经济指标，补上“拓展需求”的短板

在生产力与生产关系的结合部，有个“生产方式”问题，突出表现为“经济结构”。

首先是供需结构：重在进一步“拓需”。为了创建需求导向的“需求与供给相结合”的供需结构，更好“拓展需求”，建议把“居民消费率”，即居民消费占整个国内生产总值的比重列入“十五五”经济指标。

第一，从理论角度看，马克思、恩格斯明确指出，要以人的全面发展为社会发展的终极目标。在《共产党宣言》中，他们设想了一种新的社会形态，即“自由人联合体”，其中“每个人的自由发展是一切人自由发展的条件”。意思很明确：发展的宗旨是“为了人”，而且是“每个人”。同时，对于消费，马克思在《〈政治经济学批判〉导言》中的原话是：“在消费中，产品脱离这种社会运动，直接变成个人需要的对象和仆役，被享受而满足个人需要。因而生产表现为起点，消费表现为终点。”很明显，产品是“奴仆”，“人（消费者）”是“主人”。这体现的是“以人为本”的思想，“十五五”经济指标应贯彻这一思想。

第二，从国际角度看，笔者在《人本型结构论》（2015）一书中指出，虽然中国的居民消费水平动态增长并不慢，但中国居民消费率指数是低的。最近几年，这种状况有所缓解，但仍然不算高。从国际角度看，只有提高居民消费率，我们才能在世界上取得更好的战略主动权。

第三，从现实角度看，笔者认为研究现

心”或称“十环”。正是基于对居民消费率偏低问题的关注，笔者再次建议，“十五五”期间，应该把“居民消费率”列为重要经济指标，予以监测和考核。

在生产关系方面，建议从“市场配置功能与社会分配功能”相统一的更高标准出发，补上“要素市场化”的短板

与商品市场化相比，“要素市场化”是中国整个市场体系的“短板”。根据笔者的研究，建议从市场配置与社会分配相结合的角度，“双线合一”，补上“要素市场化”的短板。

“双线”之一：怎么发挥要素市场化配置改革的市场配置功能？笔者曾在《浙江日报》提出过“要素三放论”即“人本要素要放手”，对于劳动者、知识、技术和管理要素即企业家要“放手”；物本要素要“放活”，包括土地和资本要素；数据要素要“放量”，现在“量”远远没有释放出来，尤其是该投入市场的数据要素，要尽量释放出来。实行“要素三放论”，有助于中国成为一个流动的中国、开放的中国。

“双线”之二：更值得研究的是，怎样发挥要素市场化改革的社会分配功能？政治经济学的原理告诉我们，在市场经济中，理性消费者追求的是“效用最大化”，理性生产者追求的是“利润最大化”，而理性要素所有者追求的是什么呢？应该是“收入最大化”。

2019年党的十九届四中全会明确提出：“健全劳动、资本、土地、知识、技术、管理、数据等生产要素由市场评价贡献、按贡献决定报酬的机制。”2020年党的十九届五中全会再次强调，要“完善按要素分配政策制度，健全各类生产要素由市场决定报酬的机制”。2024年党的二十届三中全会重申“健全劳动、资本、土地、知识、技术、管理、数据等生产要素由市场评价贡献、按贡献决定报酬的机制”。

今年1月9日，在国家发展改革委主管的《中国经济导报》的访谈中，笔者尝试提出要素市场化社会分配功能的“唯一标准论”，即“要素贡献是决定要素报酬的唯一标准，市场是评价要素贡献的基本尺度”。1月10日，《中国改革报》也转载了这个“唯一标准论”。

“十五五”期间，落实党的二十届三中

全会提出的“完善要素市场制度和规则”，应把“市场配置功能与社会分配功能”更好结合起来，推动要素市场化配置改革和社会分配改革取得“双进展”。

在相关制度方面，建议既要弘扬企业家精神，又要补上“企业家市场”的短板

弘扬企业家精神属于上层建筑，建立“企业家市场”具有二重性：一方面，它作为管理要素，属于生产关系的范畴；而国有企业的管理者进入“企业家市场”，则又涉及组织部门“管干部”的问题，涉及上层建筑。鉴于此问题的复杂性，需要梳理分析，稳妥推进。笔者总的想法是，既要弘扬企业家精神，又要找到妥善的办法，补上“企业家市场”的短板，把培育“企业家市场”作为制度创新的要点之一。

企业家是中国改革开放和经济发展的骨干力量，是我们稀缺而宝贵的人才资源。党的二十届三中全会提出：“完善中国特色现代企业制度，弘扬企业家精神，支持和引导各类企业提高资源要素利用效率和经营管理水平，履行社会责任，加快建设更多世界一流企业。”围绕“弘扬企业家精神”问题，笔者在《国家治理》杂志发表的《从国家战略高度认识和弘扬企业家精神》一文中，论述企业家的重要作用，指出作为“创新主体”的企业中，无论国有企业还是民营企业，靠谁去具体“推动劳动者、劳动资料、劳动对象优化组合和更新跃升”？需要靠企业家，靠企业家的运筹帷幄管理。

因为企业家作为创建企业并担负经营管理职责的指挥者，是他们在企业里把劳动、资本、土地、知识、技术、管理、数据等要素优化组合和更新跃升。管理要素的载体就是千千万万个企业家。没有企业家的优化组合和更新跃升，企业层面承担的经济高质量发展的职责使命就难以取得实质性进展。因此，管理要素即企业家市场是整个要素市场体系不可或缺的部分，建立企业家市场是健全要素市场体系的完整性所必需的。

下一步，我们应从实际出发，分类分批，稳步推进建立企业家市场。去年底，笔者与蔡继明教授等合作完成的《中国要素市场化配置大纲》出版，其中本人执笔写了“管理要素市场”这一章。书中写道：“建议思路打开一些，首先，国企之外的民营企业家应该走向市场”，“其次，即使是国企经营者，也可探索在‘组织管住资格，严格市场把门’的前提下，建立大框架下的‘企业家管理市场’。”这里说的“组织管住资格，严格市场把门”，第一步是“管资格”。管理者不够资格进市场，组织部门来考核、鉴定、发证。第二步是“把门关”，组织部门严格把门，有证请进，没证免进。

（作者为中国宏观经济研究院教授、博士生导师）

之江政声

习近平总书记深刻指出，大学是“研究学问、探索真理”“立德树人、培养人才”的地方，鲜明强调建设教育强国，龙头是高等教育。省委举全省之力推进高教强省战略，全面加强高校党的领导，加快推动高等教育内涵式发展，更好融入和服务高质量发展建设共同富裕示范区。近期，我省首次举办全省高校党委书记、校长研修班，省委书记王浩作开班动员讲话，明确融入大局高校怎么干的方向重点，集中回答了“何谓大学、大学何为”这道时代命题。

教育兴则民族兴，大学强则国家强。办好中国的大学必须有中国特色，正如习近平总书记指出“世界上不会有第二个哈佛、牛津、斯坦福、麻省理工、剑桥，但会有第一个北大、清华、浙大、复旦、南大等中国著名学府”，彰显了扎根中国大地办学的价值导向。当前，全球科技和人才竞争日趋激烈，势必带来大学形态和模式的变革。从统筹推进“双一流”建设，到新型研究型大学兴起，再到职业技术大学蓬勃发展，这些都赋予大学新的时代内涵。学校能不能办好，关键看学校有没有使命感、有没有好的书记校长，“社会主义政治家、教育家”既是高标准又是具象化的，唯有秉持赤诚之心、奉献之心、仁爱之心，方能付诸教育理想，更好扛起办学治校责任。

高校立身之本在于立德树人。能否培养出具有家国情怀、堪当时代重任的栋梁之才，体现一所好大学的精神气质和育人水平。在“培养什么人、如何培养人以及为谁培养人”这个根本问题上，需要加强系统思考谋划，把强化党的创新理论武装、办好大思政课、守好意识形态阵地等作为一个整体来推进，深入实施“强基铸魂培根”工程，真正用浸润心田的力量凝聚师生、增进认同。“所谓大学者，非谓有大楼之谓也，有大师之谓也”。教师是立德树人的培育者、引领者，加快培养造就一批“学为人师、行为世范”的“大先生”，应当成为大学建设的内在追求，从而更好担负起育才造士的时代使命。

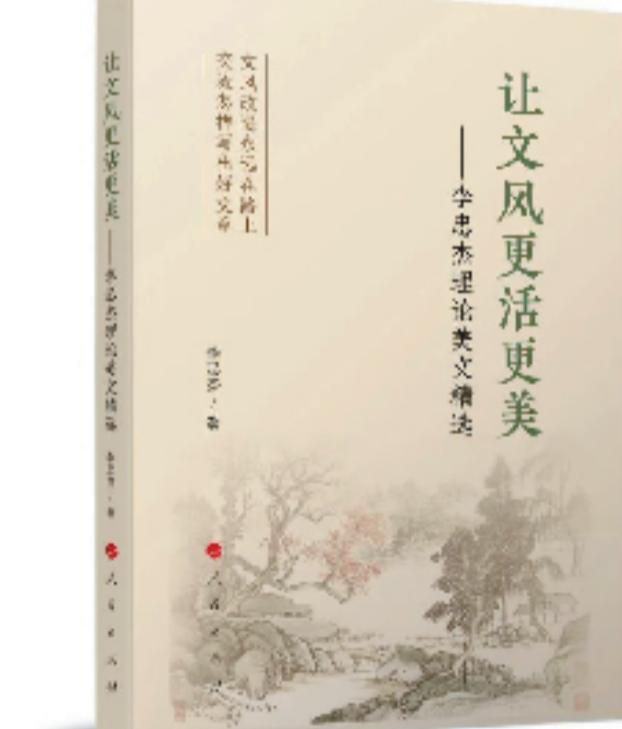
“促使‘会读书的人’成为‘会创造的人’”，这是习近平同志2007年到浙大调研时提出的殷切期望，蕴含着重大的教育理念创新，对于培养创新人才具有宝贵指导意义。对学校和教育工作者来说，很重要的是把握新时代大学生的新特点和成长成才规律，倡导“人人是创造之人”的教育氛围，全面增强学生综合素质。尤其要把创新教育贯穿教育活动全过程，推动科研资源向教育资源转化，完善“课程+实践+孵化”的专创融合教育体系，激发学生学习兴趣和创新动力，鼓励学生善于奇思妙想并努力实践，以创造之教育培养创造之人才。

高校是创新策源地、人才汇聚地、创业孵化地，在建设创新浙江中发挥主力军作用。惟有更好找准定位、主动担当作为，全面提升教育服务高质量发展的能力，才能更好彰显价值。聚焦教科人一体改革发展，关键是围绕构建浙江特色现代化产业体系，前瞻布局人工智能、集成电路等新兴学科、交叉学科，着力在引育高层次人才、推动人才有序流动共享等方面下功夫。聚焦科技创新与产业创新深度融合，关键是加强“高校+平台+企业+产业链”结对合作，通过联合建设大学科技园、现代产业学院、概念验证中心等，推动更多科技成果从“书架”走向“货架”，从样品变成产品、形成产业。比如，杭州电子科技大学与上虞的卧龙集团共建电动车创新中心，台州学院与50余家上市公司共建实验室和实训基地等等，都是促进科教融汇、产教融合的生动案例。

大学之大，在于其承载的使命之重，不仅引领价值更创造价值，不仅传授知识更生产知识。担起这份使命，每一所高校都责无旁贷，同时也离不开各地各部门的协力共襄。惟此，方能更好保障高教省战略落地，以高等教育之强支撑服务共同富裕先行示范。

（本文转载自省委组织部《时代先锋》杂志2025年第9期卷首语）

新书荐评



习近平总书记指出“要转作风改文风”。对于作者来说，首先要从自己做起，把自己的文章写活写美。什么样的文章才叫活、才叫美呢？为了给读者提供一个改进文风、把文章写活写美的样本和用以评析的靶子，人民出版社推出了《让文风更活更美——李忠杰理论美文精选》一书。

李忠杰是著名的理论家和历史学家，也是典型的学者型领导和领导型学者。他的著述已经形成了独特的风格。本书不是纯粹的理论探讨，而是精选了作者写得比较活、比较美的一批文章，让读者自己来阅读、评析、思考、研究。每篇文章之前，作者都加写了一篇“纪事和说明”，简要介绍文章的来龙去脉和写作风格。全书分九个方面：一、时空大穿越；二、奋进新时代；三、开拓记春秋；四、丰碑亦宝藏；五、中国好“主义”；六、党旗写风采；七、世界大舞台；八、话语铸文明；九、传递真善美。作者还结合自己几十年撰写大量文章的丰富经验，用两万字的导论，系统探讨了如何改进文风、把文章写活写美的规律、方法和技巧，包括主题和布局、联系和转化、溯源和故事、拟人和拟物、文字和修辞、用典和举例、人称和叙事、口语和文气、明快和节奏等九个方面。

本书适合于所有想写、想看鲜活优美文章的人阅读，可供所有思想理论、政策研究、媒体教育界的笔杆子们参考，可作为大中小学讲授写作课的范本。

何谓大学 大学何为

实践探索

家族企业代际传承的挑战与破局之道

■ 华晓晶

在2025年2月17日召开的民营企业家座谈会上，习近平总书记强调要高度重视企业接班人培养，有针对性地加以塑造和锤炼，让企业后继有人、持续健康发展。改革开放40余年来，中国取得了举世瞩目的伟大成就，作为经济主体的民营企业作出了重要贡献。中国民营经济研究会数据显示，家族企业占中国民营企业总量的80%以上。当前，第一代创业者多数已步入花甲之年，约四分之三的家族企业正处于交接班的关键时期。新一代接班人如何通过有效经营企业，突破发展瓶颈、延长生命周期、实现基业长青，已成为亟待研究解决的重要课题。可以说，这场代际传承不仅关乎企业自身的持续发展，更肩负着推动民营经济转型升级、助力中国经济高质量发展的时代使命。

家族企业成功传承的影响因素

首先是创始人的态度与个性特质。在家族企业代际传承的复杂进程中，第一代企业家（创始人）扮演着决定性角色。其态度与行为深刻影响着传承的进程与成效，主要体现在两个方面：

一是创始人的离任意愿与情感羁绊。作为企业的缔造者与核心灵魂，创始人对企业往往倾注了毕生的财务资源与深厚的情感资本。这种深度投入不仅赋予了他们在传承决策上的绝对权威与天然合法性，更使企业成为其身份认同的核心。现实中，大量年近七旬甚至更高龄的一代企业家依然坚守在核心管理岗位，权力交接进程被显著延宕。传承往往伴随着企业控制权、决策权以及由此衍生的社会地位与身份认同的部分让渡，创始人难以克服由此产生的强烈心理焦虑，这是阻碍其主动交棒的关键心理

障碍。

二是创始人的个性特质与内在需求。创始人是否具备有效授权的能力和意愿，是继承人积累实战经验、锤炼领导才能的关键前提。同时，其对继承人的信任程度以及主动分享隐性知识与经验的倾向，直接决定了传承的深度与质量。能否实现企业的成功传承，很大程度上取决于在任者是否展现出积极的指导意愿、开放的协作精神以及对新生代观点与变革的包容态度。这些个人特质构成了推动平稳过渡与知识顺利传递的内在动力。

其次是继承人的意愿、能力与经历。一是继承人的接班意愿与认同感。“子承父业”的顺利推进高度依赖继承人的主动接班意愿及其对企业的忠诚度。研究表明，继承人的工作投入度、敬业精神及责任感，与其对企业的满意度呈显著正相关。更高的满意度能激发其对企业的深层认同感，为传承奠定心理基础。

二是继承人能力及其系统性培养。大量研究证实，继承人所具备的专业技能、过往业绩及领导经历是影响传承成效的关键变量。其中，决策能力、实践智慧以及卓越的人际关系能力被视为核心特质。因此，对继承人实施系统的教育规划与能力培养，进而赢得内外部利益相关者的认可，是驱动家族企业成功传承的关键路径。

三是继承人的内部历练与外部经验。继承人早期参与企业运营，有助于其深入理解企业文化、核心价值观及员工生态。通过内部职业通道的晋升，继承人得以深化组织认同并建立稳固的内部关系网络与权威感。在家族企业外部的历练，对提升继承人的知识广度、独立身份认同、自信心及可信度具有显著作用。相较于传承失败的案例，成功完成代际更迭的家族企业继承人，拥有更丰富、更多元化的外部职业背景。

四是继承人的代际互动关

家族企业成功传承的对策建议

基于前述影响因素分析，推动家族企业成功代际传承需系统布局，应重点聚焦以下四大关键举措：

一是凝聚共识。编制共享愿景与目标。构建清晰、鼓舞人心的共同愿景，是激发家族成员自发投入的核心驱动力。一个被全体成员衷心认同并为之奋斗的高阶目标，是凝聚家族力量、促进代际融合的关键纽带。习近平总书记殷切寄语广大民营企业家和民营企业家，要“胸怀报国志、一心谋发展、守法善经营、先富促共富，为推进中国式现代化作出新的更大的贡献”。在编制企业愿景与目标时，要厚植家国情怀，推动家族成员将家族的命运与国家发展紧密相连，实现企业命运与国家战略同频共振。

二是前瞻布局。制定系统性传承规划。创始人长期积累的默会知识等关键资源是企业竞争优势的重要来源，而这些资源都得经由长期的社会化过程才能为继承人习得，因此需要精心制定周密的传承规划。建议一代企业在预期退休前7-8年，即着

手组建由家族核心成员、管理层代表及外部专业顾问构成的传承委员会，将传承准备明确提升为企业长期核心战略。规划应聚焦三大核心：确立科学透明的接班人选拔标准与流程；构建体系化的接班人能力培养与发展路径；制定创始人角色平稳转换的详细方案。

三是完善治理。组建高效家族理事会。家族企业的双重属性决定了成员间关系及投入度对传承成效的深刻影响。实践与理论印证，“家和”方能“万事兴”。建立独立治理架构（如家族理事会）以提升家族福祉、分担董事会与管理层压力，对成功传承至关重要。家族理事会核心功能在于有效调解内部冲突、提供战略指导，助力构建并强化企业使命、价值观与文化认同，通过持续的价值内化，凝聚成员对家族与企业共同体的长期承诺。

四是双轨锻造。实施接班人培养计划。二代继承人获得利益相关者认可并建立起管理合法性，是接班成功的核心。为此，需实施“内部深耕”与“外部锤炼”相结合的系统培养。其中，内部深耕主要是鼓励继承人尽早深度参与企业运营，以助其内化组织文化、历史与价值体系，激发经营兴趣。在两代共治阶段，创始人可更高效地传递核心资本。通过基层岗位历练，继承人可凭能力与业绩赢得内部员工、客户等关键方的信任与支持。外部锤炼主要是通过继承人的外部职业发展，从而在客观环境中证明自身能力，建立权威与合法性。同时，提供省自空间，以便理性评估其接班意愿与职业契合度。在脱离家族庇护的情况下，还能促进继承人提高独立决策能力、拓展知识储备，为应对复杂挑战奠定坚实基础。对此，可借鉴欧洲家族企业团经验，鼓励子女在非本家族企业实践交流，汲取新知识，激发创新思维。

（作者单位：浙江经贸职业技术学院）