

专访中国社会科学院工业经济研究所所长金碚

向高附加值新型劳动密集型产业升级

■ 本报记者 王敏/文

中国尽管在产业技术水平上处于相对劣势,但也有独特的优势。

6月22日,在接受《中国企业报》记者采访时,中国社会科学院工业经济研究所所长金碚认为:“中国巨大的市场空间,使高新技术所需要的高投入可以有巨大的消化空间。从这一意义上说,中国具有自主技术创新的绝对优势。”

技术创新有待成为企业竞争力主要支撑点

《中国企业报》:根据财政部网站公布的数据,2011年1至5月,中央企业(包括中央管理企业和部门所属企业)累计实现营业总收入72822.8亿元,同比增长43.6%,累计实现利润5234.4亿元,同比增长50.4%。在营业收入、利润、上缴税费等方面均表现不俗。您认为这得益于什么?

金碚:2010年,中国大陆地区已经有44家企业进入世界500强行列,有3家企业跻身全球前10位,而在2009年,世界500强名单中只有8家中国企业的名字,中国超大型企业的发展速度是有目共睹的。

与此同时,央企的“表现不俗”和中国的经济大环境是有很大关系的。近年来,中国经济保持了高速增长,成为世界有目共睹的制造业大国,而央企主要集中在制造业。这大大带动了央企利润和税收的大幅增长。

《中国企业报》:国务院国资委原主任李荣融曾公开表示,虽然近年来央企取得了快速发展,但在100多家央企中,至今找不出一个“全球叫得响的品牌”。与跨国公司相比,央企自主创新能力仍有很大差距。您觉得制约央企创新的因素有哪些?

金碚:事实的确如李荣融所说。我们的一项研究报告表明,劳动密集型产业仍保持较强的比较优势,同时,传统的劳动密集型产业正在向新型劳动密集型产业,也就是向高新技术产业链上的劳动密集型环节升级。但到目前为止,技术创新还没有成为中国企业竞争力的主要支撑点。

究其原因有多方面的。一般来讲,大致有以下三个不利于创新的因素:首先,国家创新体系尚未建立起来。国家创新体系的内涵是实现国家对全社会技术创新能力和效率的有效调控和推动、扶持与激励。

我国国家创新体系中的三个部件仍然存在功能缺失:大学是基础知识的创造主体,也是国家重要创新平台的搭建者,但是我国承担共性技术研究的科研机构与大学缺乏学术交流的体系,创新平台也无法搭建;知识传播系统依靠的是产学研用的结合,但我国大学和科研机构中科研人员从事的研究工作大多与企业所需脱节,科技成果很难转换为经济效益。

同时,知识产权保护制度的不完善也使得知识创造者在科研成果转化时的利益得不到保障,阻碍了技术扩散;知识应用系统的主体是生产企业,在需求旺盛的情况下,我国企业长期看订单经营,很少有企业愿意承担创新应用带来的风险。

其次,经济环境不利于创新。创新活动本质上也是一种投资,需要花钱,需要承担风险,面临很多不确定因素,充满竞争。

而企业可以在三方面进行投资:市场推广、设备投资和技术创新。到目前为止,对企业竞争力影响最大的是第一种——市场推广,也就是扩大市场规模。其次是设备投资,最后才是技术开发的投资。至少到现阶段,中国的企业更多地倾向于扩大生产规模,提高生产能力,然后才会考虑技术创新的投资,特别是自主技术的投资。大多数的企业还没有靠技术创新来提高竞争能力。

最后,民族文化不利于创新。事实上,创新项目的成功率全世界都比较低。一般来说成功的概率都不超过10%。但是为什么美国能有大量的技术创新呢?我想与民族文化有关。美国的文化是不以成败论英雄,失败一次没关系,还可以再来。比如在美国盛行的风险投资,就是选10个,有1个成功就行了。

而中国文化有些是不利于创新的,比如不容忍失败。此外,我们的民族文化也倾向于规避不确定性,因而中国的企业会尽量避免投资风险较大的研发项目。可以说从我国经济发展的阶段、民族文化特性等方面分析,我国企业创新不足有其历史合理性。



金碚

改变“市场换技术”的技术依赖

《中国企业报》:改革开放以来,中国一直比较注重引进国外先进技术,这对中国本身的创新有帮助吗?

金碚:我个人认为,国外先进技术的引进对经济发展的促进作用还是很明显的。20世纪90年代初,随着大规模的技术引进,我国高技术产业快速增长。1995年到2009年,我国高技术产业产值增长了10余倍,年增长率接近30%,远远超过GDP的增幅。

快速发展的高技术产业成为我国产业结构和出口商品结构优化调整的重要推动力,成为我国经济快速发展的主要引擎。但是,在我国高技术产业总量扩张的背后是其产品技术含量不高,产值和出口的增长主要依靠大量承接跨国公司的OEM,技术的发展和进步没有成为高技术产业高速发展的真正推动力。

由于中国是一个发展中国家,从世界产业发展的全局看,产业转移是推动我国产业发展的强大动力。所以迄今为止,我国大多数产业的技术来源主要都是西方国家的产业技术扩散。

但是,转移产业并不是简单的产业搬家。产业转移的技术依托是产业分解和产业融合。发达国家通常是将产业链进行分解,然后把一部分生产环节转移到发展中国家(具体的形式有直接投资、生产外包、设备供应等),以实现国际间的生产分工和资源配置。同时,所分解的产业链环节又可以同发展中国家的产业链进行连接,实现产业融合,以开拓更大的需求空间。

在这样的国际产业分工条件下,中国的要素资源禀赋特征决定了在现阶段,在中低档产品生产以及在加工制造业的中低端生产环节(特别是组装)上的低成本、低价格,是中国产业参与国际分工和国际竞争的一个很大优势。在这方面,中国的许多产业在进入国际市场时几乎是“所向无敌”的,这直接表现为在中国加工生产的工业制成品占国际市场的份额迅速上升。

但是,中国不能长期处于低端产业、低附加值的国际分工地位。而且,实际上,在竞争过程中,中国的许多企业已经越来越体会到,随着传统产业和传统技术向中国的大量转移,市场饱和和利润摊薄是不可抗拒的趋势。要形成持续的竞争力和保持持续增长的空间,就必须在技术创新上有新的作为,即把产业发展的基点放在技术创新特别是发展具有自主知识产权以至拥有核心技术的基础之上。

而长期的“市场换技术”,造成了中国很多企业的技术依赖,这种依赖思想慢慢演变成了一种习惯,大大制约了创新的步伐。

随着我国的经济发展和产业技术水平的提高,以自主知识产权为基础的产业技术来源会变得越来越重要。一味地技术模仿,尽管可能获得短期的经济利益,但从长期来看,将丧失技术创新的能力。特别是对于重要的战略产业和核心技术,实际上很难从简单的国际转移中获得。

大范围创新已具备人力资源基础

《中国企业报》:很多经济学家都把华为、比亚迪作为创新的样板来讲,您认为这对促进国内创新有何意义?

金碚:技术创新和商业模式创新正在越来越成为企业提升竞争力的关键。像华为、比亚迪等进入高技术产业,并且表现出竞争力的企业,他们都具有技术创新和成本优势,有效结合的显著特点。一方面技术创新,另一方面他们保持了成本优势。

以比亚迪为例,它创造了一种生产线,把国外发达国家用机器的方式,用人工来替代,特别是比亚迪充分利用了人数众多的工程师资源。比亚迪的研发

投入超过11亿元,现有员工14万多人,其中有1.2万名工程师,作为基础项目的研发,占了员工人数的9%,比亚迪有一个301的说法,以300%的工程师的人数,换取1%的领先,实际上它是充分发挥了工程师数量上的优势。

再看华为,华为公司研发投入为100亿元,华为目前有研发人员4万人,如果一名研发人员需要资源20万美元,一年就需要80亿美元。

因此,某种意义上说,华为是劳动密集型的高技术企业,而且华为和比亚迪的案例也说明,中国目前具备了从低技术、低附加值的传统劳动密集型产业,向高附加值的新型劳动密集型产业升级,这两个条件在中国同时发挥作用。

我们现在也研究了一些很有利的条件,首先是应对金融危机,基础设施建设大大加快,中国正在成为基础设施条件最优越的发展中国家之一。其次是信息化和网络化的发展,金融危机激发了信息化和网络经济的新一轮创新,这也可以在技术上为实现中国产业更节约、更经济、更清洁提供技术支撑。再次,中国的人力资源发生了很大的变化,1964年,劳动人口中小学文化程度和大学文化程度比例是64:1,1982年是57:1,2005年是5:1,2009年是5.5:1,这奠定了实现大范围技术创新的人力资源基础。

巨大市场空间成为技术创新独特优势

《中国企业报》:综合种种不利于创新的因素,您觉得中国会在未来改变这种局面吗?

金碚:我个人认为,中国尽管在产业技术水平上处于相对劣势,但也有独特的优势。中国巨大的市场空间,使高新技术所需要的高投入可以有巨大的消化空间。

高新技术研究、开发和产业化需要投入巨额资金,高投入必须要有相应的经济回报,才能实现高技术投入的良性循环。而所谓经济回报就是高新技术产品的市场。只有充分大的市场空间才能消化高新技术研究开发的巨大投资成本。

很显然,中国在这方面具有独特的优势。中国巨大的市场空间具有吸纳企业研究开发资金的强大吸引力,面向中国市场的高新技术研究开发投入有可能获得可观的经济回报。因此,中国不仅能够成为制造能力的巨大投资场所,也会成为研究开发活动的巨大投资场所。

从这一意义上说,中国具有自主技术创新的绝对优势。许多跨国公司都把中国作为实现重大技术创新的沃土,中国自己更有条件在这块沃土上实现从以技术模仿为主的工业化道路向以自主创新为主的工业化道路的历史性转变。

《中国企业报》:那么您在国企技术创新方面有哪些建议?

金碚:实施科技振兴计划,促进企业研发能力提高。支持企业建立技术中心 and 研发中心,培育企业自主创新能力。

对于大型企业,要发挥其科研优势,鼓励其培育具有独创性的核心技术能力,完善产业内和产业间的技术渗透体系。对于中小型企业,鼓励形成技术创新的网络体系,作为核心技术的补充,积极进行应用性创新。

加强企业与科研院所的合作,建立产学研经常性的交流机制,拓宽企业自主创新的视野。进一步做好知识产权保护工作,建立和完善知识产权交易市场,促进技术成果流通,鼓励企业参与国际专利交换工作。

同时,加大对企业自主创新的资金支持力度,财政、税收等政策要对自主创新型企业给予优惠。支持符合条件的企业进行资产重组、股票上市,进一步拓宽企业融资渠道。积极利用风险资金等新型融资手段,探索适合传统产业的风险投资市场。

此外,还要采用高新技术改造传统产业,扶持企业技术改造。创造良好外部环境,加大技术改造力度。

在传统产业密集的地区,要为传统产业的发展创造良好的生存空间,特别是在一些传统产业和新兴产业并存的地区,一定要合理分配土地资源、资金资源和政策资源,避免忽视为传统产业配套的基础设施建设;对有实力有创新精神的企业给予与高新技术产业同样的税收优惠、信贷担保等政策支持;对于需要扩大规模实现经济效益的产业,要破除地方保护主义,促进企业间跨区域的并购、重组,形成能够发挥规模效应的企业集团。



将创新纳入考核 是做优国企的关键

建议把创新直接纳入考核指标中,增加对创新过程的考核与管理。在设计企业绩效评价体系时,全面考核评价企业创新业绩,既体现了企业的竞争能力,又反映了企业的长期可持续发展优势。既要考虑创新投入,又要考虑创新成果。

■ 本报评论员 田晶/文

创新是国企做优的上策。但是,与民企等其他所有制企业相比,国企创新活动普遍显得动力不足,其原因何在?

经济学家约瑟夫·熊彼特在1912年率先提出了著名的“创新理论”,认为技术创新相当于引入一种新的生产函数,把生产要素和生产条件的“新组合”引入生产体系,以获得潜在的利润。

因此,企业创新是一种实现经济目的的活动,其根本目标是创造更多的利润,以求得企业的生存与发展,对超额利润的追求和获得竞争优势,是企业开展创新的内在动力。

在现行国企管理体制下,国企有追求利润的动力,但是却缺少创新的动力。出现这一悖论的根源,在于国企现行管理体制和绩效考核机制。

企业创新经常是九死一生,投入巨大而产出不具有不确定性。在民企,某项创新往往是企业家身家性命之所系,企业家看到的是“不创新企业可能会死”。以做文具起家的上市公司浙江广博集团为例,在光伏新材料的研究上投入了巨大财力,该公司董事长王利平表示“不创新企业迟早会活不下去”,并称“新产品出来后要重奖研发团队”,自己则“背着包一家一家去跑客户”。

而对于国企负责人而言,看到的是“创新企业可能会死”,认为创新有失败的风险,而不创新也可能保住现有的一亩三分地。因此,国企负责人常抱有“不求有功但求无过”的心态,而对创新成功可能带给企业的巨大收益无动于衷。

与此同时,现有的国企绩效考核机制也不利于创新。

首先,考核指标重业绩轻创新,虽然在新的国企考核办法中也强调对技术创新能力、资源节约水平、可持续发展能力的考核,但未予以具体、量化;其次,考核期限不利于创新,业绩考核分年度考核和经营者任期考核,这使企业经营者必须把保证年度效益目标放在首位,往往与企业创新周期不对称;再次,考核方式重结果轻过程,这会引导企业追求眼前利润最大化,而对关系长远的创新失去应有的热情。

以大唐电信为例,用了8年时间,花了10亿元人民币。由于前几年只有投入没有产出,企业经营压力非常大,作为上市公司的电信财务报表也很难看。在近年TD-SCDMA标准成为国际标准,投入商业运营后,大唐电信才逐渐从中受益。但是,启动该项创新时的企业一把手早已卸任,按照现有绩效考核机制,其很难获得创新带来的经济激励。

在体制短期内难以改变的情况下,调整国企绩效考核机制无疑是改革的最佳选择。

推动国企创新,不能继续依靠传统的行政动员。要激活国企创新的热情,必须建立有效的国企绩效考核机制,通过改革国有企业的干部考核体系,促使企业经营者从企业长远发展战略出发,增加技术研发投入,克服短期行为,增强企业自主创新的内在动力。

另外,建议把创新直接纳入考核指标中,增加对创新过程的考核与管理。在设计企业绩效评价体系时,全面考核评价企业创新业绩,既体现了企业的竞争能力,又反映了企业的长期可持续发展优势。既要考虑创新投入,又要考虑创新成果。

根据创新产生的效益,充分考虑参与创新项目的负责人和创新团队的合理报酬,探索新的创新激励形式和制度。让创新团队获得创新收益。在各级科研项目经费中划出一定比例,作为研发人员的费用和奖励支出,给创新型人才以“特殊”创新津贴。在此基础上,还可以尝试以项目公司的形式对创新团队进行股权激励。

将创新纳入国企绩效考核机制,至少有以下三点益处。

其一,国企创新找到了好的抓手。企业创新的动力问题,归根结底还是人的问题。只有拿出对创新真正能够起到推动作用的绩效考核制度,才能激发国企负责人和团队的创新精神,调动国企的创造力与活力,最终实现创新与企业发展的良性循环。将创新纳入国企绩效考核机制后,国企负责人就不再是“要我创新”,而是“我要创新”。

其二,遵循了人才使用的内在规律。健全的人才激励机制,是促进人才健康成长,激发人才活力和创造力的根本保证。将创新纳入国企绩效考核机制,是让人才价值得到认可的机制,实际上也是与人才激励机制相辅相成的一个制度保障。真正的创新型人才,不仅能够获得精神上的回报,更能获得物质上的回报,他们就会把创新当做自己的事,时时刻刻想着创新,无时无刻不在创新。

其三,改变现有的国企投资以规模、速度为主导的局面。国企的投资追求短期利益化,追求企业负责人任期内的业绩最大化,这将为国企的可持续发展埋下隐患。将创新纳入国企绩效考核机制后,将提高创新的地位,在一定程度上改变目前国企投资以规模、速度为主导的局面。就不同类型的国企而言,可以在绩效考核中设定不同的创新指标权重,对于科技主导型的国企,甚至可以让创新指标的权重超过业绩指标。

中国尽管在产业技术水平上处于相对劣势,但也有独特的优势。6月22日,在接受《中国企业报》记者采访时,中国社会科学院工业经济研究所所长金碚认为:“中国巨大的市场空间,使高新技术所需要的高投入可以有巨大的消化空间。从这一意义上说,中国具有自主技术创新的绝对优势。”