

# 政治经济学视域下耐心资本赋能新质生产力发展的逻辑与路径

□上海外国语大学马克思主义学院 陈俊佑

新质生产力依托技术突破与产业升级发展,具有周期长、风险高的特征,与传统短期逐利资本存在适配矛盾。耐心资本秉持长期价值理念,与新质生产力发展高度契合。本文剖析二者的耦合逻辑、赋能机制,梳理当前发展困境,并提出协同发展的实践路径。

## 一、理论逻辑:资本形态与生产力形态的历史性耦合

马克思主义政治经济学表明,资本并非单纯的物,而是具有特定性质、属于特定社会历史形态的社会关系。资本的运动规律需同实体经济的运行规律相契合,这是维持社会经济稳定发展的根本前提条件。

“新质生产力”概念的提出,既是对马克思主义生产力理论的坚持和继承,更是这一理论在新时代条件下的重大创新与发展。它的核心标志在于全要素生产率能够实现大幅度提高,其基本内涵是以劳动者、劳动资料、劳动对象及其优化组合后的质变为基础的。有别于传统生产力,新质生产力是通过技术的革命性突破、生产要素的创新性配置、产业的深度转型升级而催生出来的,所涉及的领域比较新颖,技术含量颇高,具备大投入、长周期、高风险等显著特征。如生物医药、半导体、新能源等领域的研发周期常常长达10年甚至更久,传统资本那种“快速快出”的逐利模式与它是天然矛盾的。

耐心资本在这一具有重大意义的历史节点上,

展现出了独特的适配特性。它并非将追求短期收益当作首要目标,而是更为看重长期回报,对于资本回报有着比较长远的期限期望,并且对风险具备较高的承受能力。从时间维度加以审视,自1928年起,经过了将近百年的漫长时间,道琼斯指数达成了大概10%的年均复合总收益率(包括股息再投资)。这段长时间的相关数据显示,延长投资的期限能够缓和市场短期内出现的剧烈波动,有力地证实了耐心资本长期取向的合理性。从功能维度进行分析,耐心资本与新质生产力在目标上高度契合,前者致力于追求长期价值的创造,后者聚焦于追求长期经济增长的潜力、综合效益,二者形成了相互依存、相互促进的良性循环关系。

## 二、内在机制:向远、向质、向新、向实的多维赋能

耐心资本对新质生产力的赋能,可从四个维度加以把握。

其一,向远——以长期主义取代短期投机。耐心资本能够跨越经济周期的波动变化,为产业的转型升级、科技创新给予持续且稳定的资本支持,由此,企业便能摆脱金融市场预期压力的掣肘,从而更倾向于作出长期投资决策。

其二,向质——以价值最大化取代利润最大化作为目标。耐心资本的价值评判并不局限于财务回报;一方面,它更为看重技术创新能力、核心竞争力、商业模式等反映企业长期价值的非财务指标;另一

方面,它将环境、社会和治理(ESG)绩效纳入综合考量,进而引导企业切实践行可持续发展理念。

其三,向新——用风险承受来代替风险规避。新质生产力所带来的技术革命性突破存在着极大的不确定性,耐心资本可为“从0到1”的原始创新提供资金支持,切实做到“投早、投小、投硬科技”,在市场下行周期中保持稳健持仓,甚至进行逆周期布局。

其四,向实——用产业服务取代金融空转。耐心资本建立起包括资金、资源、能力的综合支持模式,借助产业链协同、管理优化、市场资源对接等方式,助力初创企业跨越现实过程中的“死亡谷”阶段,推动科技成果转化成为现实生产力。

## 三、现实挑战:三重困境亟待突破

当前我国耐心资本的发展依旧面临着深层的限制。第一,融资结构失衡。我国金融体系长期以来间接融资为主导,占比高达70%,股权融资仅占10%左右,由此形成“钱多而资本少”的格局,难以满足科技创新企业“轻资产、长周期”的融资需求。第二,市场行为呈现显著的短期化特征。当前A股市场资金交易频繁、换手活跃,但真正践行长期投资理念的资本占比依然偏低。这种短期的逐利取向与科技创新所需的长周期投入之间形成了尖锐的矛盾。第三,制度供给存在约束。退出渠道不畅、考核机制短期化、一二级市场衔接不顺等问题,抑制了长期资本的形成与积累。

# 高水平安全护航常州高质量发展

□常州大学安全保卫处 张 剑

转安全生产被动局面。

## 二、专项整治持续发力,风险隐患有效化解

聚焦危险化学品、消防、建筑施工、燃气、特种设备、新能源企业等重点领域,持续开展安全生产专项检查、专项整治,结合“重大安全隐患排查清单”,深入推进重大安全隐患专项整治,消除安全隐患。针对工业园区、老旧管网、高层建筑等重点区域和薄弱环节,开展专项排查整治,优化工业园区布局,提升园区安全管控水平;针对中小企业“重效益、轻安全”的问题,加大检查力度,督促企业整改隐患,推动企业落实安全生产主体责任。专项整治行动与纪检监察机关协调联动,建立健全重大隐患排查、问题线索移交、案件查办等工作机制,有力解决久拖不决、推诿扯皮的疑难问题;安委会办公室强化日常调度、明察暗访、督办交办,加强考核巡查,确保隐患排查整治形成闭环。

## 三、推进数字化转型,强化科技赋能作用

加快推进常州市城市安全风险综合监测预警工作体系试点建设,联手高校、科研院所组建安全技术研究院,攻关新兴风险防控技术,培养安全工程领域专业人才。深化“人工智能+安全”场景应用,推动危险化学品、工业园区等重点领域建设视频监控、应急管理、线上巡检、隐患排查、风险管控、应急管理,自

动违规识别、火情监测等功能于一体的智能监测预警系统。系统要以实际效果检验数字化成效,形成“问题—需求—应用—反馈—迭代—优化”的循环优化机制。通过识别和解决实际问题,确保数字化应用能够切实提升安全监管效能,降低安全风险。推广应用AI智能巡检、无人机巡查等技术,替代人工目视检查,对有限空间、危化品罐区等高危险场所和作业环节进行远程巡查,提升隐蔽性隐患识别能力;开发移动执法终端,实现现场检查、文书生成、隐患整改闭环管理,提高执法效率,推动安全治理向数字化、智能化转型。

## 四、加强应急救援队伍建设,提升专业化水平

建设一支专常兼备、反应灵敏、作风过硬、本领高强的应急救援队伍,是科学高效应对各类急难险重灾害事故的重要保障。组建专业化应急救援队伍,重点加强危化品、建筑施工等领域应急救援队伍建设,应对各类安全生产事故。要从各行各业选拔应急救援队员,一方面他们对自己所处行业熟悉,知晓隐患点和风险点;另一方面,他们经过专业培训,在应急救援队伍还未赶到时,可以进行突发处置。加强应急救援队伍培训和实战演练,配备专业的应急救援设备和物资;定期开展跨企业、跨区域应急演练,提升应对复杂事故的处置能力;定期组织开展技术比武竞赛活动,交流救援技战术经验,推广先进适用技术装备。要大力推进综合性消防救援

# 借力人力资本跨界流向,激活江苏银发经济“一池春水”

□南通大学 羊文琴

人口结构的深度调整,正持续推动市场重塑供需格局;一方面是“少子化”引发的学前教育资源冗余,另一方面是“长寿时代”银发经济需求的爆发式增长。从人力资本配置的视角观察,学前教育与养老服务在技能结构上存在显著的“平移可能”。通过市场机制引导劳动力跨界流动,正成为化解双重供需错配的潜在路径。

养老服务人才短缺的缓解,有赖于人力资本的“技能溢出”。长期以来,江苏银发经济受困于“硬件强、软件弱”的瓶颈,高端康养人才极度匮乏。而学前教育专业所构建的知识体系——以南通大学等院校在人才培养中设立的心理学、营养卫生学及艺术组织管理课程为例——这些专业底色,与老年人非医疗照护、认知干预、长者学堂等领域存在天然的契合度。通过市场机制引导教育类专业人才向康养产业有序流动,不仅可以化

解教育行业面临的就业结构性压力,更能有效提升江苏老龄产业的服务能级。

社区经济的新业态,正由资源整合驱动的“老幼共融”模式所撬动。资源配置的最优解,始终是经济学家的核心追求。市场需求波动之下,部分闲置的教育空间资产,具备向嵌入式养老机构转化的潜力。当下,江苏一些社区已出现“老一小”共融模式的初步探索,食堂共用、绿地共享、课程互动被有机组合,公共服务的边际成本由此得到大幅压缩。从经济账上测算,该模式大幅压缩了土地与管理成本。而学前教育专业所构建的边际效益边界,通过“代际互惠”的经济形态,不仅是民生服务的升级,更是拉动社区消费、创造新型就业岗位的增长点。

产业视角正从“单一赛道”向“全生命周期服务”延伸。依托雄厚的科教资源和制造业基础,经营主体的视野正在突破传统行业藩篱,投向横跨

# 从“参赛者”到“服务者”:县域招商引资实现高质量发展的实践路径——以连云港市赣榆区为例

□连云港市赣榆区教育局 李顺德

典型病理特征——地方财政的大量支出,被招商补贴、税费减免、土地让利等竞争性投入所侵蚀,经济增长并未等比例转化为财政汲取能力的提升。

放眼全市,连云港各县区在石化新材料、新能源新材料、装备制造等赛道上高度重合,各搞一套、彼此模仿,企业则在四地之间反复比价、套取政策红利,而各县区整体并未获得超额价值。这种政策竞赛螺旋升级、项目争夺趋于零和、边际效益持续递减的局面,发出了警示:继续沿袭“直接参赛者”模式的成本已不可承受,角色转型迫在眉睫。

## 二、破解“内卷”根源:从“抢项目”转向“育生态”

招商引资“内卷化”的深层原因,不是某个县区决策失误,而是制度、考核、认知三重因素叠加的结果。财政分权体制下,相邻县区形成“囚徒困境”式的博弈格局,谁也不敢率先退出补贴竞赛。数量导向的考核机制激励的是“抢项目”而非“育生态”,企业存活率、亩均税收等质量指标长期居于次要位置。此外,各县区以土地优惠、税收返还为核心的政策工具包和路径依赖根深蒂固,在《公平竞争审查条例》实施后“旧路被封、新路不明”、“内卷”未熄、焦虑丛生。

赣榆本土流传的一个“养虾与卖水草”的民间故事,给治理转型提供了一个朴素的启示。二世纪八十年代沿海养殖业勃兴时,众人倾家荡产投入养虾,而有人不投资虾塘,仅雇人收割水草卖给养虾人——水草当时正是养虾的刚需,而卖水草者几乎不承担任何风险。最终养虾热潮退去,卖水草者却以最低成本完成了原始积累。这个故事触及了一

## 四、路径选择:构建耐心资本与新质生产力的协同机制

首先,要进一步推进制度供给方面的工作,营造“耐心”环境。需对差异化监管、特殊税费政策予以完善,同时要保障退出机制的畅通,进而引导社保基金、养老金、企业年金等长期资金流入创投市场,从源头上扩大耐心资本的供给规模。

其次,将重点放在硬科技上面,筑牢“耐心”的基础。依据国家战略的需求,引导资本投入人工智能、量子信息、新能源等战略性新兴产业和未来产业之中,以此建立起“科技—产业—金融”的良好循环。

最后,要对考核机制予以优化,释放“耐心”动能。可以适当拉长考核周期,引入报酬递延机制,建立起将业绩与非业绩相结合的考核理念,从制度层面化解“挣快钱”和长期投入之间的矛盾。

## 结语

回顾资本形态的演变,从蒸汽机时代的股份公司起始,到电气时代的风险投资,而后迈进数字时代的耐心资本,资本形态的每一次重要跃升,都和生产力变革保持着高度同步。当资本能够学会等待,当创新成功突破阈值,耐心资本与新质生产力的深度交融,已然在开启高质量发展的崭新篇章。这既是经济逻辑所必然导致的结果,更是历史规律自然展现的进程。

队伍与各专业队伍、志愿者队伍等共训共练,持续构建各司其职、互为补充、协同作战、共同发展的多元化应急救援力量体系。鼓励企业建立专职应急救援队伍,加强与政府应急救援队伍的协同配合,形成“政府主导、企业参与”的应急救援体系。

## 五、广泛开展宣传教育,逐步增强安全意识

构建“精准培训+创新传播”的立体化宣教格局,针对不同行业、不同群体开展定制化安全培训,增强企业人员的安全意识和技能;开展“安全宣传咨询日”进企业活动。加大安全生产宣传投入力度,购置安全生产宣教挂图等资料发放到企业、社区进行张贴宣传;创新安全文化传播方式,推出融媒体宣传产品,开展“家书嘱安全”“安全亲情墙”等特色活动,推动安全理念深入人心。同时,加强安全警示教育,曝光典型事故案例,引导企业和从业人员吸取教训,筑牢安全生产思想防线。

## 结语

平安是发展的基石,安全是最好的营商环境。常州将安全生产和经济社会发展一体谋划、协同推进,以高水平安全护航高质量发展。常州要持续夯实安全生产根基,将安全发展的理念深度融入营商环境优化的全过程,为企业和居民营造一个更加安全、稳定、和谐的发展环境,助力地方经济蓬勃发展。

企业文化是企业的灵魂,是发展的原动力和员工行为的内在约束。是否拥有积极向上的企业文化,能否适应员工与顾客的需求,直接影响企业运营态势与长远走向。始终秉持以人为本理念深耕文化建设,更是决定企业未来命运的关键。管理者应充分认识企业文化的重要性,将企业文化建设摆在基础建设的重要位置,不断适应内外部环境变化,推动企业健康发展。

## 一、企业文化与以人为本基本内涵

(一)企业文化的基本内涵 海内外研究人员对企业文化有着各式各样的解读,但各方观点的核心主旨趋于统一。企业文化,是企业全体人员共同认同并落地执行的价值取向。它是企业大力推行、全员恪守传承,且持续迭代优化的行为范式,涵盖企业价值取向、经营思路与行为准则,贯穿于企业运营的各个环节与全过程。价值理念是企业文化的核心支撑,其本质落脚于人性化管理,主要依靠思想引导与道德约束,对员工形成柔性管控。

(二)以人为本的基本内涵 发展的核心终究是人,不能片面追求物质利益与经济效益;发展成果惠及全体员工人,而非只为少数群体服务;在发展过程中,更要保障每一个体都能享有平等权利,尊重每个人的价值与诉求。

## 二、以人为本对企业文化建设的重要性

(一)以人为本,培育特色企业文化,提升竞争力

优秀的企业文化需将价值观念、品牌形象、服务理念等融入员工思想与行为,营造宽松和谐、有压力更有动力的工作氛围,同时让顾客感受到优质服务。企业文化既通过品牌、服装等有形载体展现,更通过员工精神风貌、工作效率、凝聚力等无形方面体现。本质上是“人的工作”,必须围绕人(员工与顾客)的需求建立并完善。

(二)以人为本的制度是优秀企业文化的重要保障 企业文化需依靠规章制度培养形成。制度需适应员工文化层次与接受能力,坚持“以人为本”才能有效落实。制度与文化互为根基,先进文化需通过制度固化,经强制执行最终内化为员工自觉行为。企业文化建设是长期过程,需坚持了解、尊重、关心、激励、凝聚人。以人为本的制度既是创造优秀文化的前提,也是其持续发展的保证,使企业有法可依、有章可循,实现经营目标。归根结底,企业之间的竞争本质是人才实力的比拼。员工才干与潜能的释放程度,直接决定企业发展的速度与规模。纵观各类成熟的企业管理模式不难发现,人才素养始终占据首要位置。一支素养过硬的员工队伍,是企业做大做强、培育优良企业文化的根本依托。

(三)以人为本,吸引员工积极参与企业文化建设 企业文化是员工整体素质的综合体现,需广大员工共同参与。倡导积极进取,求真务实的作风,培养主人翁意识和团队精神,营造奋发向上的氛围。吸引员工参与,可保护其创造力,发现和培养人才,增强企业竞争力。

生存是基础,发展是硬道理,人的因素最为重要。具体措施如下:

第一,强化培训,开阔视野:采用“送出去请进来”方式,邀请外部专家培训或派员工外出考察,提升技能与思维。

第二,及时“调频”:员工可能因企业效益低迷而“跳槽”,需以宽容心态理解,共同实现双赢。

第三,相互沟通,营造亲情氛围:鼓励员工建言献策,使其从被动参与者转变为主观建设者,实现良性沟通与互相尊重。

第四,把管理核心放在人上:从管物转向管人,从管行为转向管思想,充分调动员工积极性。

第五,处理好员工利益与企业发展的关系:先解决员工切身利益,引导其从追求个人利益转向共同利益、从物质转向精神。

第六,全面体现到管理实践中,以人人为本需落实到企业管理和经营实践中,推动观念转变与持续发展。

## 结语

践行以人为本的发展理念,体恤员工、信任员工、赋能员工,成就员工,借助多员激励方式激发全员内在潜力,让个人成长与企业发

展同频共振,为企业长远发展筑牢坚实基础。

考核指挥棒转向了,干部行为才会跟着调整。应加大招商引资项目落地转化率、企业存活率、亩均税收等质量指标的权重,从“看签约”转向“看实效”。同时出台改革创新容错免责清单,明确哪些探索性失误可以免责,让基层干部在“旧路被封、新路不明”时敢于尝试新办法,而不是消极等待。

## 四、赣榆转型的实践基础与时代使命

赣榆之所以具备率先转型的条件,不仅是因为经济体量领先,更是因为已经积累了可观的平台化治理经验。“慧治赣榆”全生命周期管理平台将项目审批申报材料精简77%以上,办理环节压缩66.7%,平均为每个项目节省45天,已为32个重点项目办理了承诺开工手续。“中介超市”线上撮合模式,为服务型政府转型提供了实践雏形。优化营商环境十项重点工作的深入推进,正在擦亮“愉快办”品牌,以“不叫不到、随叫随到、说到做到、服务周到”的服务生态为冲刺“千亿强区”夯实基础。

## 结语

从“参赛者”到“服务者”,这不是放弃招商引资,而是换一种更聪明、更可持续的方式参与竞争。当各县区还在土地价格和税收返还上做减法时,谁先构建起面向企业全生命周期的服务体系,谁就在“服务高地”上抢占了先机。对于赣榆而言,转型不是选择题,而是必答题。在激烈的区域竞争中找不到一个更从容、更可持续的选项,做新时代县域招商的“卖水草人”,不仅是一个值得期待的方向,更是一个务实的行动选项。

从『产品输出』到『生态输出』:数字文化产业链出海新范式

□福州外语外贸学院 王 喆

从“产品输出”到“生态输出”,不仅标志着数字文化产业商业模式的升级,更是我国文化软实力从硬性植入向润物无声转变的必由之路。通过向全球输出具有包容价值的数字生态,我们不仅能够跨越文化屏障,更能与全球创作者共享数字红利。在这一新范式下,未来的数字文化出海将不再是一场零和博弈的市场丛林,而是一部多重文化繁荣的全球共创史诗。