

中国创新危机的破解与创新文化培育

李思屈 鲁知先

[提要]国家创新战略离不开创新文化的支撑,最深刻的创新危机,往往深潜于一定的文化问题之中。在政策支持力度不断加大、资金投入大幅上升的条件下,中国创新水准的提升依然面临种种困难,其重要原因之一,是创新文化尚未得到有效培育。破解中国创新危机,首先应破除学科藩篱,着眼于器物、制度、精神三个文化层面,激活中国文化创新精神源头,从政治、经济、社会、精神文化、生态五位一体的“大文化”观出发,全面推进创新文化培育,为国家创新战略提供强有力的精神动力和文化引领。

[关键词]创新危机;创新文化;创新扩散

中图分类号:G122

文献标识码:A

文章编号:1004—3926(2020)09—0031—10

基金项目:浙江大学重点团队建设项目“高科技时代的价值传播”(127000-541903/019)阶段性成果。

作者简介:李思屈(本名李杰),浙江大学传媒与国际文化学院教授,博士生导师,研究方向:文化产业、价值传播、传播符号学;鲁知先,浙江大学传播与国际文化学院博士研究生,研究方向:文化产业、价值传播。浙江 杭州 310028

创新是经济增长的核心引擎与文明续存的根本动力,其辐射范围包括器物进步、技术革新与制度优化,关乎社会发展与民族精神、价值体系、生活方式、文明形态的培育和引领。近年来,我国科技、经济水平得到大幅提升,但转型升级、创新发展问题却一直没有得到根本解决,其深层原因在于隐藏于科技、经济问题之后的阻碍科技和经济创新发展的文化、社会问题没有得到根除,隐藏的创新危机没有得到深入研究与系统对治。

中国先后提出了建设创新型国家战略、中国制造2025等方针政策鼓励创新发展,但创新体系的结构危机依然显著。这足以证明我们10多年前提出的一个基本判断:创新危机是一种结构性创新短缺,是比经济危机、社会危机、环境危机更为隐蔽、威胁更大、影响也更深远的一种危机^[1]。

世界最发达国家,如日本、美国等,往往都是最具有危机意识的国家之一。有统计称,在美国,“美国衰落论”从20世纪50年代开始到现在从未消失过,其中有8次高潮。而一次又一次“美国衰落论”的提出者,正是美国人自己。美国衰落论,并没有唱衰美国,而是一次又一次给美国带来了反思与动力^[2]。美国人的危机意识也是美国创新精神的源泉。

在对中国40年创新成果保持自信的同时,更重要的应是要保持客观理性,反思创新危机,培育创新文化,为国家创新发展提供强大的文化制度保障与社会心理支持。

一、研究创新问题的两种路径

第一个提出“创新”概念并搭建起创新理论体系的学者是奥地利裔美国经济学家约瑟夫·熊彼特(Joseph Schumpeter)。熊彼特将创新定义为一种新的生产函数,一种用新方法将生产资料进行重新组合的过程。这种新组合包含五种情况:一是采用消费者不熟悉的新产品或新性能;二是采用新的生产方式;三是开辟新的市场;四是拓展新原料或半成品供给来源;五是采取新的组织方式^[3](P.54-57)。在熊彼特的理论框架中,创新是将潜在利润转变成现实利润的动力因素^[4],既包含产品创新、技术创新,也包含非技术导向的市场创新、资源配置创新与组织创新,是一个技术概念,也是一个经济概念。

熊彼特之后,其追随者逐渐开拓并形成了两条相对独立的研究路径:

一是技术创新学派路径,强调技术创新和技术进步在经济发展中的核心作用。主要研究内容包括技术扩散、转移和推广在内的技术创新体系,建立技术创新扩散、创新周期等理论模型,代表人

物包括埃德温·曼斯菲尔德(Edwin Mansfield)、理查德·纳尔逊(Richard Nelson)、克里斯托夫·弗里曼(Christopher Freeman)、本特-雅克·伦德瓦尔(Bengt - Åke Lundvall)等。

二是制度创新学派路径,主张把熊彼特的创新理论与制度理论相结合,重点研究制度变革和制度推进对国家经济增长的影响,代表人物包括道格拉斯·诺思(Douglass C. North)、兰斯·戴维斯(Lance E. Davis)等。^[5]

1987年,弗里曼在日英两国的比较研究中首次提出了国家创新体系理论。当时正处于20世纪80年代末期,世界经济进入由工业经济向知识经济转向的剧烈变革阶段。迫切的经济增长、产业发展需求与智慧型经济齐飞,使创新研究获得高度重视,国家创新系统理论也得到广泛关注^[4]。该理论着眼于创新过程的系统性,探讨国家正式制度与非正式制度、公共与私立组织的互补在科技创新扩散过程中的交互作用,研究涵盖政府、企业、教育、产业结构等多方面因素;也提出了渐进性创新的重要作用与新技术体系概念,强调在创新集群中技术的互相联系与相互依赖^[6];同时主张创新的成败取决于国家对社会经济范式的调整,及对技术经济范式要求的适应能力^[5]。

有学者将国家创新系统的演化划分为三个阶段:第一阶段是国家技术创新系统阶段,主要活跃于工业经济时代的20世纪40-80年代,强调技术流动及相互作用,代表人物为国家创新系统理论的开拓者,如弗里曼、纳尔逊等;第二阶段是国家创新系统阶段,主要活跃于工业经济向知识经济转移的过渡时期,即20世纪90年代以后,强调技术创新与知识的创造、扩散、应用及人员流动,代表人物包括伦德瓦尔、麦特卡尔夫(Metcalf)等;第三阶段为国家知识创新系统阶段,出现于全面进入知识经济时代的21世纪,强调知识创新和新知识的高效应用,代表人物包括罗杰斯(Rogers)等^[7]。

相对于正面的创新理论建构,创新危机的研究是一种反向解决问题的思路。目前,学术界对于创新危机理解,大体上可分为两种:一是文明的危机,二是经济的危机。

英国历史学家阿诺德·汤因比(Arnold Toynbee)首次从文明形态研究的角度提出了创新危机理论。他指出,文明衰亡的真正原因并非技术的失败与敌人的攻击,而是自决能力的丧失^[8](P.276-307)。

而自决能力丧失的起因就在于创造性个体与群体的湮灭,即创新危机会导致文明危机。汤因比对自决能力的重视与熊彼特对经济的内生性发展的理解可谓殊途同归,但同时,汤因比也提出,自决能力丧失的两个方面可具体表现为模仿行为的机械性与组织的难驾驭性,可见汤因比对模仿现象的态度并不如熊彼特等经济学家那样乐观。熊彼特的理论体系认为,创新会引起模仿,而模仿会带来创新的扩散,会通过打破垄断刺激大规模投资,引发经济繁荣。但相比创新的扩散,汤因比更倾向于把模仿视作创新的停滞。

关于创新危机的大范围讨论主要开始于2008雷曼兄弟所导致的世界金融危机。当时多数研究的关注点都集中于经济危机与创新的互动关系,研究的对象实则是经济危机而非创新危机,创新只被视为经济危机后的市场反应或拯救经济危机的必要手段。如Archibugi等人研究发现,经济危机并不会导致所有创新全方位遭遇缩减,但创新主体的身份与创新方向会有所改变。经济衰退前,扩大创新投入的公司往往规模较大、会从事正规研发、重视创新的独占性、会与供应商和消费者进行合作;而经济衰退后选择加大创新的企业往往规模较小、会进行跨界合作、重视挖掘新的市场机会、重视技术占有度、避免成本竞争^[9]。Markatou和Vetsikas提出,经济危机对于创新既是挑战也是机遇,不同国家创新体系对经济危机反应的不同主要来自于彼此国民收入、对外直接投资量与商品、劳务出口情况的差异^[10]。

也有学者将研究的眼光投向了经济危机背后更深远的创新危机。麻省理工学院的尤金·菲茨杰拉德(Eugene Fitzgerald)教授等人提出,伴随着经济的稳步发展与风险投资的迅速扩张,对高投资回报率的过度期待和错误的风险评估必定会将国家经济引入灾难,但导致美国经济危机真正的罪人并不是金融业,而是整个国家创新管道(innovation pipeline)的干涸,是社会创新源头与创新支撑系统的阻滞^[11](P.1-5)。

二、创新危机的文化根源

创新发展,离不开创新文化的支撑。最深刻的创新危机,往往深潜于一定的文化问题之中。柏林科学技术研究院在有关文化科技创新的研究中指出,所有的创新经济归根到底都根植于特定的文化土壤中,社会传统与文化因素会影响行动个体和机构的个性与行为,进而会在关键意义上

决定一个组织的创新成败。因此,文化传统因素往往成为研究者考察国家间组织能力和制度能力差异根源的重要切入点,因为这种差异会在很大程度上导致国家间综合竞争力的差异^{[12](P.4)}。

在中国曾经盛行一时的“山寨文化”,就是部分企业家以善于“山寨”为能,一些消费者以使用“山寨”为智,这显然不仅仅是制度缺失的问题,同时也是严重的社会文化心理问题,是中国创新危机的重要征兆。法难治众,不鼓励创新的社会文化心理一旦泛滥,再严厉的制度法规也难以奏效。早在2003年,华裔美国国家科学院院士蒲慕明便曾在《自然》(Nature)上指出“中国研究机构在国际上取得卓越地位的障碍不是经济因素,而是文化因素”。城市、国家、区域的发展都要依赖创新文化,创新文化的更迭演进是创新延续的保障。^{[12](P.4)}

(一) 追赶式发展中潜伏的创新危机

在很长一段时间内,中国的创新危机问题并没有得到充分重视。国民经济生产总值稳步增长,华为、阿里巴巴、腾讯等众多高新科技企业纷纷涌现,在新企业、新品牌、新产品上,中国都交出了一份喜人的答卷,似乎创新短板已经得到了补齐。但真正的创新危机却正是在繁荣和乐观中悄然滋长。

改革开放初期,中国的发展进步主要依靠追赶型创新,主要工作内容即追赶国际潮流、复制发达国家创新模式和创新成果。当时大量互联网企业、高科技企业的所谓创新,都属于追赶型创新,例如早中期的华为、腾讯。时至今日,很多品牌和产品都仍处于追赶型创新状态。

追赶型发展最大的问题在于要通过外部竞争压力而非内生需求来驱动创新,随之而来便是山寨产品横生,市场良性竞争被打乱。中国在引进西方创新成果的同时,往往只能学习其器具而并未学到其内在精神,个别企业的模仿式创新无法引领创新精神在大众中得到普及,社会创新氛围依然不浓,从而导致创新型国家建设缺乏群众基础。

首先要肯定的是,追赶型模仿有其特殊的历史原因和意义。特殊的近代历史条件使中国错过了现代社会的初期孕育,我们要面临的是直接与已实现深度现代化的西方发达国家同台竞技。改革开放初期,为实现跨越式发展与迅速的产业升级转型,追赶型模仿直接、高效、易操作,在特定的

历史阶段具有很高的现实价值。但是追赶型模仿并不具有可持续性,当完成了追赶的历史任务,开始需要以世界领先的姿态进入下一个发展阶段时,中国的角色已由一个追赶者转变为引领者与创新者,模仿对象的消失自然意味着模仿式创新的泯灭,而新型创新方式亟待促成。

长期的模仿式创新不仅形成了创新发展的瓶颈,也进一步强化了中国当下创新危机的四项文化因素:一是科学与技术不分,科学精神不足;二是工具理性与价值理性不分,忽视创新的价值要素;三是冒险精神未得到充分肯定,创新前沿难以扩展;四是对异端的包容精神不足,阻碍了创新者探索的信心与可能性。

(二) 文化引领创新新阶段

中国面对“落后挨打”的特殊历史局面,正确地坚持了以经济建设为中心,为中国解决创新发展奠定了基础。而这一特殊历史原因,也导致了创新发展中的文化问题迟迟没有进入主流学术研究的视野,创新文化培育问题没有得到应有的重视。当时代主题变更,GDP中心主义、发展主义的残余影响并没有及时从思想、行为和体制上完全消除,导致发展方式转变困难重重。

中国创新型国家的建设,需要从高层次上解决问题,培育全民的创新思维与创新氛围,提升文化在创新理论研究与创新实践发展中的话语权。现存创新理论虽然涉及技术、制度、国家等多维思考角度,但在知识经济时代,与知识息息相关、辩证统一的文化问题却在创新研究中缺失,从而掩盖了中国创新危机的文化症结。

当前中国大陆研究创新问题的角度都集中于经济学、管理学范畴,并以欧美资本主义国家研究成果、理论框架为指导。虽然以上领域为创新研究贡献了丰富的理论成果,但经济、管理学视角会不免将创新问题冠以资本逻辑,并将关注点局限于创新对市场收益与经济利益的功利推动。对创新领域的关注也主要集中于科技导向与资本导向行为。虽然用科技创新引领社会创新的收益是明显而巨大的,资本导向的创新也具有务实、高效等优势,但科技与资本的光芒下却隐藏了更深远文化与社会问题。

商业模式可以复制,技术落后可以追赶,政策力度可以加大,而文化的作用却不可替代。在政策支持力度不断加大、资金投入大幅上升的条件下,中国的创新水准依然不尽人意,其重要原因之

一 是创新文化尚未得到有效培育。现在我国国际专利申请量已跃居世界第一,数量井喷质量却不高。产业升级难、科技成果转化难,其难点都不在技术或资金的不足,而是在观念的落后、科技文化的匮乏与思维格局的狭窄。一些人拼命想挤进万里挑一的公务员队伍,不是追求先天下之忧而忧的进取,而是为了获得“铁饭碗”的安稳;一些专业技术人员无意于踏上追求真理的崎岖道路,而是惦记行政级别提升的坦途;一些企业无意于创意之路的艰辛,追求的是赚快钱的炒作。这些现象,都是创新危机的表现。

综观中外以创新能力著称的企业,总能够发现强大的企业创新驱动因素。华为以客户需求为核心,通过产品、制度、营销策略的不断改进成为中国“黑科技”频生的创新黑马;阿里巴巴作为中国互联网龙头,以长远的战略规划与稳固接班人才储备保障持续创新;苹果虽然在后乔布斯时代遭到了一些质疑,但它收敛、专注、又充满激情的产品创新精神与开创性的文化营销策略仍在全球

独领风骚;硅谷则成为美国甚至全球科技创新、文化创新的摇篮。这些案例中的创新文化有很多共同点,比如尊重人才,包容失败等。

由表1可见,国外知名创新型公司企业文化的关键词是创新、挑战、公平与实践。而在中国同类公司的企业文化中创新并不占主流。中国的互联网企业相比其他类型企业拥有更强的创新意识,且有明显向硅谷创新文化学习的痕迹,尤其是在尊重人才、重视协作方面。但整体来讲,创新在中国代表性公司的企业文化中往往不是核心所在,而是顾客至上、诚实守信、追求进取等道德追求与营销理念的附加品。此外,国外先进企业的企业文化普遍更求实落地,偏于行动导向,对员工行为、思想具有更切实的指导价值,而中国公司的企业文化相对来说口号感更强,总体企业文化仍比较空洞。可见中国如何在东西方文化与社会现实差异的语境下谋求自身特色的创新文化,是一个值得深入研究的问题。

表1 国内外知名创新型公司企业文化对比^①

公司名称	国别	核心企业文化
谷歌	美国	激励员工、信息共享、支持创新
Facebook	美国	持续迭代、问题解决、联结全球
亚马逊	美国	做领导者与创新者、以顾客为中心、乐于冒险
迪士尼	美国	创新、品质、共享、故事、乐观、尊重
网飞	美国	自由、责任、追求卓越
NBA	美国	诚谢、协作、尊重、创新
丰田	日本	至诚服务、研究创造、引领时代、质朴刚毅、团结友爱、知恩图报
三星	韩国	人才第一、追求卓越、引领变革、正道经营、合作共赢
华为	中国	客户中心、自我批判、权责分明、奋斗为本、合理分配、同甘共苦、交流共赢
百度	中国	简单可依赖、尊重人才、结果导向、追求极致、合作交流、创新求实
腾讯	中国	用户为本、科技向善、正直、进取、协作、创造
阿里巴巴	中国	客户第一、舍我其谁、认真生活、快乐工作、信任、求变、乐观、
中兴	中国	诚信、顾客至上、不断学习
OPPO	中国	本分、用户导向、追求极致、结果导向
中国建筑	中国	诚信、创新、超越、共赢
海康威视	中国	成就客户、价值为本、诚信务实、追求卓越

三、创新文化引领创新战略

在创新与文化的关系上,中国学术界更多关注的是“文化创新”,即狭义的文化艺术内容与形式创新,而对“创新文化”,即包含器物技术、习俗制度和精神价值等广泛内容的“大文化”的创新性问题讨论不够。但文化对国家、社会、组织和个人创新能力的重要影响,虽然能够通过狭义的文化艺

术发生作用,更多的则是通过器物技术、习俗制度和精神价值对群体思维产生广泛而持久的影响,最终作用于组织和个人的创新思维、创新能力。

(一) 群体思维影响创新文化

最初的群体思维理论由厄文·贾尼斯(Irving Janis)于1972年提出,并于1977年和1982年进一步扩展。他在1972年通过对一些执行问题解决

任务的小群体行为的观察,提出了一系列假设,并将这些假设综合后称之为群体思维。即当群体内具有高度凝聚力和渴望达成一致的诉求时,群体压力会导致思维效率、事实验证能力、决策水平、道德判断能力退化,从而出现少数派意见被压迫、个性化观点与创造性决策被抑制的局面。与权威或制度命令不同,群体压力诉诸于人的社会性心理,是人基于对生存环境不确定性的判断,为获得心理安全的一种保障机制。长此以往,群体会变得缺乏批判思维,成员也会倾向于讨论简单明白、容易得到多数人赞成的解决方案,以便迅速达成一致。显而易见,这时群体或组织成员之间满意度很高,有效性却很低^[13]。Janis运用群体思维概念解释了一些美国历史上失败的高层政治和军事决策事件,例如越南战争、水门事件以及“猪湾事件”。由于这些事件闻名遐迩以及群体思维理论在直觉认知上具有较高可行性,使得群体思维引起了广泛的研究兴趣^[14]。

群体压力、群体模仿、感染理论等也与群体思维理论密切相关。群体压力是群体中多数意见对个体造成的心理压力,迫使个体(或使得个体盲目)放弃自己的真实想法而与多数人保持一致。经济学常用“羊群效应”来描述经济个体的这种跟风心理;哲学认为这是人类理性的有限性导致的;心理学认为这是人类的从众心理;社会学认为这是人类的集体无意识。传播学中经典的“沉默螺旋”理论,实则就是群体压力的表征。人们在一个群体或组织中表达想法和观点时,遇到自己赞同且广受欢迎的观点,便会积极参与,并促使此类观点得到进一步发表和扩散;而发觉某一观点鲜有问津或遭受围攻时,即便自己赞同,也会保持沉默,直到观点逐渐消亡,从而形成舆论的螺旋式发展。^[13]

群体压力所导致的“从众”对创新的直接危害在于它会导致大范围的个体出现放弃思考、自觉模仿的行为方式。首先模仿并不一定是有害的,法国社会学家塔尔德(Jean Gabriel Tarde)是社会心理学模仿理论创始人,也有人认为他是创新扩散理论奠基人。他认为模仿是人本性的一部分,是最基本的社会关系,社会本身就是由互相模仿的个体所构成的群体。但塔尔德理论的前提是,他认为人内心的模仿意向并不总是会转化为模仿行为,因为人可以通过能动而审慎的价值评估抵抗模仿的“传染”^[15]。但在群体压力的现实情境

中,个体成员审慎思考、价值判断的能力往往会大幅降低,从而导致机械化模仿会在群体中出现大范围“传染”。

勒庞(Gustave Le Bon)的感染理论进一步讨论了非理性的群体内模仿现象。他认为激情和情绪传播程度的增加,会使群众的无意识思想渗透,若加之暗示的影响则会使集群心理朝某一特定方向发展,导致群体成员以相同方式行动,个体理性思考和自我控制减弱甚至消失。在相互感染的作用下,个体会被一时的冲动所主宰,卷入非理性的狂乱之中^[13]。

可见群体思维的过度强化很可能会导致群体成员思维多样性受到压制、机械性模仿现象不断加剧、非理性化行为得到激发等严重有碍创新发展的负面结果,从而形成潜在的创新危机。所以,打破群体思维有时是做出正确决策、保障创新氛围、提高创新能力的一个重要前提。

(二) 三个层次的文化引领

2007年党的十七大报告之后,加强自主创新、建设创新型国家成为国家战略核心原则,但当下的自主创新仍主要在于科技创新的基础性作用^[17]。国内文化创新研究集中于关注技术与制度层面,通常着眼于具体某类型、某方面文化的创新对具体经济活动的推动作用。

本文所论的创新文化是一种广义的文化,是一种融于人们日常生活行为、价值观念、审美情趣、思维方式等深层结构内的“大文化”,在外延上包涵了一般文化研究理论概念上的狭义文化。

广义的文化泛指人类创造的精神与物质财富的总和,狭义的文化则指人类的知识、智力、情感、艺术、教育、科技等具体范畴。广义文化的分类主要具有“二分法”、“三分法”、“四分法”等分类方式。“二分法”把文化分为物质文化、精神文化;“三分法”分为物质、制度、精神三个层次;“四分法”进一步将制度拆分为制度、风俗习惯两个部分,并将精神层次细化为思想价值,从而得到器物、制度、风俗习惯、思想价值四层次^{[16] (P.1-2)}。

因此,在理论上有必要明确,并非所有文化都对创新危机的破解有同样重要的作用,只有健康的创新文化才能激励创新体系的结构发展。创新文化的核心标准在于具有促进创新的社会氛围与机制的文化精神。同时,创新文化主要不是指特定类型、特定范畴的“小文化”,而是作为一种深层结构的“大文化”。只有当创新文化成为核心性

大文化,才能成为引领民族打破创新危机的内生动力。

按照“三分法”,中国的创新文化研究一般涉及科技创新、体制创新与理论创新三个方面^[18],一定程度上呼应了物质、制度、精神三个层次。但现有研究中的理论创新,虽属精神层次范畴,却并不能完全涵盖文化精神,甚至没有真正触及国家文化精神的核心。目前绝大多数创新理论仍处在经济、管理学领域内,单纯的理论进步难以作为真正的文化创新成果有效渗透进国家风俗习惯与国民思想价值体系中,导致文化创新被很大程度上凝固于物质、制度层面,被划归进社会创新的一部分,而并未被置于提纲挈领之高度。

依循文化层次从具象到抽象的演进,创新文化的培育与创新实践的推动也应由浅入深、由外至内按照器物、制度与风俗、精神三个层次展开,且不同层次间具有互为因果的逻辑联系。前序层面的成败需要在后序层面寻因,后序层面作为整个文化创新体系的支撑决定了前序层面创新水平的可持续程度。

1. 器物与技术层面的文化表现

器物层面,中国的创新水平在不同区域、行业、企业间具有很大差异。在经济发达地区、高新科技产业、创新型企业中,器物创新已不再满足于模仿和追赶。例如1988年华为从模仿低端企业级交换机起步,现已形成了集网络、系统、部件、元件多个层次,硬件软件结合的垂直整合生产研发体系^[19],中国制造也开始从低端工业向高端制造业与科技创新领域大幅迈进。

但在经济落后地区与部分后发性较强的领域仍明显具有创新能力不足、创新意愿不强等问题。如中国的影视娱乐产业虽然在人口红利的帮助下,近年来实现了大幅度的市场规模与经济收益扩张,但高收视率节目大量依赖模仿甚至抄袭国外节目形式、内容的现象并没有得到任何改善,相比投入大量人力物力开辟原创之路,以创新作为功利手段赚快钱的思路仍占据业内主流,流量大于内容等有违行业良性发展的乱象也普遍存在。

2. 科层制度是创新的双刃剑

在制度与习俗层面,我国理念的倡议与制度的实行往往存在较大的矛盾与割裂。理念上鼓励创新,制度上却阻碍创新的现象屡见不鲜。众多用人选拔制度,要求五年出成绩,以短期成败论英雄。但创新不是一味线性向前的,而是一个需要

在理论与实践反复进行测试与检验的、复杂而迂回的过程,真正有价值的、经得起社会考验的成果往往都来源于中长期创新,而非一蹴而就的短期创新。此类制度无疑会阻断中长期创新的积极性,迫使创新者的精力耗散在以功利为目的的低质量创新行为之上。

此外,产学研一体化是我国国家创新体系的基本形式与运行基础,也是世界范围内一种广泛采用的创新模式。美国不仅通过各项法律制度明确了产学研一体化在国家创新体系中的地位,更通过国家科学基金会(NSF)的规划与资助,在大学内先后建立了“大学-工业合作研究中心(UICRQ)”、“工程研究中心(ERC)”和“科学技术中心(STC)”,并依托名校创建高科技园区、设立创新中心,如硅谷科技园、北卡罗那金三角科技园等。

目前我国比较有代表性的政产学研合作模式主要包括联合开展科技攻关、合作创办高新技术企业和科技园区、联合培养创新人才、共同建立研发平台、校地合作、构建产业技术创新战略联盟等。但在实施层面依然普遍存在企业参与合作的积极性不高、高校和科研院所基础建设薄弱、政府的导向作用不明显、中介机构和监督机构配套服务滞后、利益分配制度不健全等问题。^[20]欧美企业、行业协会业已形成与大学和研究所深度合作、共同完成课题研究的习惯,不仅业界能够享受最前沿的研究成果,学界也能够快速了解创新成果在实际应用过程中的缺陷,从而进行反复的检验与改进。而中国高校、科研院所的技术创新与企业的技术革新仍相对平行,学院派的研究成果很难快速有效地在产业内实现转化。

在制度层面,创新行为也必然会受到现代社会最基础的社会组织形式——科层制的深刻影响。关于科层制最重要的研究来自于马克思·韦伯(Max Weber),他将科层制视为迄今为止人类最有效的组织形式,并构建了经典的科层制“理想类型”: (1) 具有明确的权威阶层,且职位越高权力越大; (2) 官员受制于正式书面规则; (3) 雇员领取固定薪水,雇佣关系牢固; (4) 职员的工作和生活具有明确界限等特征^[21] (P. 96-98)。

首先,虽然科层制的基本精神是组织内人人平等,但权威阶层的存在必然会导致组织在决策与行为中形成权威崇拜现象,并破坏、抑制多样化创新进发的可能性;

其次,对正式书面规则的重视会导致组织具有较强的可预测性和秩序感,从而降低孕育灵活创新的几率;

再次,固定的薪水与稳定的雇佣关系也会一定程度上降低员工工作积极性,熄灭创新热情。

科层制能帮助现代化大规模组织较大幅度地规范成员行为、保障行动效率,但同时韦伯自己也承认科层制会带来阻碍创新、引发非理性化等弊端。帕金森(Cyril Northcote Parkinson)和鲍曼(Zygmunt Bauman)对科层制效率低下、压抑民主、反人性化等方面进行了更激烈的批判^[22]。

第1 科层制若过分依规死板行事会不可避免地导致“目标替代”,并造成上下级功能失调、沟通不畅、信息扭曲等问题,致使组织成为派系斗争和投机钻营的温床,让真正具有生命力和价值的创新行为让位于众多病态行为;

第2 科层制的最大特征之一便是“技术最优性”,现代社会的技术理性和专业知识权威崇拜更是把科层制的权力无限地合法化,更容易导致权力膨胀,从而滋生腐败等损害创新进步的因素;

第3 科层制所倡导的专业分工、层级分化和等级控制等非人格性特征与人们追求主动性、自主性、创造性、负责任等个性的成长方向是相悖的^[22],会导致对人精神情感诉求的忽视。这不仅会影响成员的工作心态与积极性,也会导致人的“螺丝钉化”,使个体员工成为按照组织行为范式标准化操作的工具,从而很难打破旧有范式、产生创新革命。

Dougherty 和 Corse 曾提出科层制可以通过以下四种方式阻碍产品创新的思维与行为:(1) 由于部门细分,从事创新研发的人员只能利用企业内部资源与科技进行产品创新,与真正的消费行为 and 市场需求相对隔离,所以很难满足创新需求;(2) 在科层制的引导下,创新过程往往是固定、连续且线性的,分工方式和创新路径也相对单一,但在现实操作中,创新是一个复杂、迂回、反复的过程,所以科层制会使创新主体难以针对创新成果听取反馈、发现问题或进行及时优化;(3) 对创新成果的评价往往决定于组织内部,与复杂的实际市场相对隔离,很难真正判断一个新型产品的实际价值与水平;(4) 科层制中个体成员的权力与责任原则上是独立、稳定而有限的,所以在合作创新的过程中常会导致权责不明,且当创新工作遇到问题时,又往往需要某些相关个体承担责任或遭

受责罚,这会很大程度上降低员工进行创新工作热情、信心与勇气^[23]。

3. 精神文化与创新引领

除受制于社会基础设施短板和执行层面的不利外,创新危机根本原因往往还在于精神世界的迷茫,缺乏创新的精神激励和价值导向。现代精神的觉醒和现代性的危机,这是18-20世纪的欧洲不断探讨的难题,也是我国当下不可回避的文化挑战。

人的情感、精神价值这些具有强大社会凝结、推动作用的实质存在被作为唯一目的的功利目标逐渐蚕食,从而导致制度的僵硬化、行为方式的常规化(routinization),使社会生活丧失多元价值的创造性^{[24] (P.186)}。所以制度、行为层面的痼疾很可能需要在精神层面寻求症结。

中国在轴心时代由儒家思想与封建制度搭建起的道德信仰体系在受到社会变迁与新的经济生产方式的冲击后,已经无法解决目前社会各阶层的 spiritual 需求,而新的民族精神信仰体系正在建立与夯实。在此之际,工具理性在工业文化的席卷下大行其道,对此,敏感的诗人有强烈的感受:

“为什么这片土地这么荒凉?

因为这里的人们无力梦想。

为什么这片土地这么迷人?

因为这里将有伟大的复兴。”^②

2019 国家为支持深圳建设5G、人工智能等重大创新载体,加快粤港澳大湾区科技创新合作区建设,探索协同开发模式,创新科技管理机制,给了深圳“社会主义先行示范区”的金字招牌。但需要注意的是目前很多高科技公司总部已离开深圳,比如华为、中兴、康佳等等;近十年新涌现出来的具有强势竞争力的企业数量增长已不如之前;目前许多中小企业生存艰难,未来发展空间有限;经济结构产业空心化严重。如果今天的深圳人再不燃起创业者们的精神动力,失去30年前敢为天下先精神和敢闯、敢干、敢拼的实干精神,而出现浮躁、攀比、急功近利、投机倒把,弥漫着赚快钱的气氛,那么,人们难免开始担忧,“社会主义先行示范区”切莫变成“炒房示范区”。

同样的精神危机也威胁着全球的创新高地硅谷。人才多样化曾经是硅谷创新型企业的文化特征,但近年来,随着美国高等教育导致的意识形态单一化,硅谷的多样化逐渐由真正的思维多样化演变为浮于表面的人种多样化。据

《经济人》报道,旧金山目前人口的流出量已大于流入量,更有调查显示,2017年46%的硅谷人计划在未来几年离开湾区。^③“逃离硅谷”也开始成为创业公司流行语。

西方科学逻辑实证主义盛行,在量化与科学化的同时也容易使人走向物质主义的极端,使人心异化,让人类与创新都沦为追求物质财富的手段,从而缩窄创新的格局与可能性。然而人心灵的解放与身心的全面发展既是建设一个良性、可持续发展的创新型国家的需要,也符合马克思主义思想中强调人性自由的价值理性。工具理性指导下的功利性创新有其先进性与现实性,但也会为创新思维扣上牢笼^{[24] [P. 191]},将有效性作为成败的唯一评级尺度,最终会把人沦为生产和发展的工具而非目的。将注重修心精神的传统东方智慧注入精神层面的创新文化培养,才能引领人们走向幸福。

陈劲等人曾提出以东方智慧为基础的“战略”、“全面”、“开放”与“协同”有机统一的整合创新新范式,但该文中的东方智慧主要立足于《孙子兵法》的战略思维以及中国国情与发展经验,强调中国哲学中统领性、全局性、整体性的思维方式^[25]。其实除了动态平衡的整体思维方式外,中国哲学中还具有很多值得现代创新实践汲取的思维养料,如取象谈玄的互补思维、一体二元的辩证思维、三级连贯的时变思维等^[26]。

但是,精神价值层面的创新文化建设不仅需要思维方式上的转变,更需要从传统文化和价值哲学中拾回价值理性遗珠,全面孕育适合创新文化滋长的心灵习性。

中国传统文化在价值等诸方面都有极其鲜明的特色,如能正确激活,善加利用,将会成为中国创新文化建设重要的精神资源。中国传统文化的关注点在求人生之道,西方文化在求事物之理;在人与自然的关系上,西方文化追求认识自然的客观规律,认为天人对立,而中国文化侧重将自然人格化,认为人与自然和谐共呼吸;在人生观方面,西方近代的人文主义是在神学背景上产生的,认为在上帝面前人人平等,而中国以家族为本位,追求人性之理,或人性之道^[27]。很明显,中国传统文化的特点在于以人本身为核心,高度关注人自身、人与人、人与自然的关系。无论是儒家所说“修身、齐家、治国、平天下”,还是道家所说“内圣外王”,其价值目标都集中表现为对理想人格与国格

的孜孜追寻^[28],成就道德人生与建立道德社会是在中国文化中源远流长的文化价值实现手段^[29]。

因此,一方面当发展过程遭遇人的异化时,中国文化对人本身深刻的世俗性反思更有助于将关注点聚焦回人性,将人的全面发展作为创新的根本目的,抵冲工具理性以发展之名对人进行的工具化扭曲。另一方面,中国文化拥有对崇高人格的执着追求和道德价值的深刻敬畏,且这种道德价值具有鲜明的社会性。这不仅会时刻提醒创新主体自省自身工作的正确性,也能够让社会责任感、使命感为创新工作赋能,确保适时明确目标、调整方向。

需要承认的是,中国文化,尤其在宋明之后,保守性是十分明显的^[27]。中国传统文化的某些特质,也的确导致我国在现代化创新道路上遇到了一些阻碍。如排斥极端的中庸文化,在一定程度上会抑制中国创新者选择颠覆性创新的勇气和动力。然而这些文化特征也可以被合理利用,以发展当代的中国创新文化。如集体主义、风险规避、高权力距离等文化特征驱动形成的团队合作精神、管理者权威、终身雇佣等特点,也曾帮助改革开放初期的中国演化出了一条先模仿后独创、先低科技后高科技的渐进、增量型创新之路^{[30] [P. 100]}。

四、创新扩散与创新文化培育

创新文化的培育是一个全社会多主体参与的结构性的实践,是一种以文化为主体的创新扩散。目前普遍认为系统的创新扩散理论,尤其是创新扩散理论的理论框架与实证范式基础的奠定人为美国学者弗雷特·罗杰斯(E. M. Rogers)。他的理论形成于国家创新系统理论演化的第三阶段——国家知识创新系统阶段,在全面进入知识经济时代的21世纪,以知识创新和新知识的高效应用为背景^[7],从创新接纳者的角度考察了大众传播对社会创新的影响。

当前,制约我国创新文化形成的不良因素是多方面的:官本位导致组织效率低下、扼杀创新精神;过分迷信权威阻碍新生事物萌发;一元化评价标准使失败成本过高;小生产意识制约合作创新;社会诚信文化体系缺失导致制度失效等等^[31]。具备真正价值的创新需要经历社会的反复检验,只有从文化精神上将对创新的重视植入企业发展的战略与实践,才能保障在创新道路上遭遇挑战与迂回时,依然做到坚守。

在组织层面,组织的生存实质就是价值观的

维系,以及成员对价值观的认同。创新型企业价值观是创新型企业文化核心,创新型企业制度能够为企业员工共同价值观的形成提供制度保障,从而保证企业目标的实现,是创新型企业文化的关键^[32]。在文化精神层面,企业应着重培养敢于冒险的价值观、塑造统一的创新愿景并激励个人创新责任感^{[30] (P. 74)}。

我国绵延五千年的灿烂文化是创新文化滋生的沃土,我国创新文化的根源在于“返本创新”。返本创新不应流于口号式传颂传统文化资料,而应更深地回溯到我国文化精神的源头,正视并树立自身文化主体性。世界各国创新战略的实施、创新体系的完善与各自的创新文化均是息息相通的,美国在全球领导权的建立与日本战后迅速的经济重建奇迹都受益于其创新文化基因。美国创新文化的突出特点是“try”文化、宽容失败的文化、诚信文化及其体系;日本的创新文化则在于优秀的团队合作交流、组织学习、持续改善的能力和民众的创新型消费^[27]。

在罗杰斯的理论框架中,创新扩散被理解为新事物在某段时间内通过特定沟通渠道在某社会体系内的个体或决策单位间进行传播的过程。同时他强调创新扩散是一种社会变革,把创新从经济、工业领域解放出来,从社会系统层面为创新成果的现实转化提出了方向。按照罗杰斯理论中的创新-决策模式,创新事物的进程在某个社会系统中从扩散到被采纳或被拒绝要经历认知、说服、决定、实施、确认五个阶段^{[33] (P. 8-23)}。决定接纳率的五种变量包括新事物本身的认知属性、创新决策类型、沟通传播渠道、社会制度体系以及相关人员对创新的推广力度^{[33] (P. 232)}。

根据创新扩散理论,在认知阶段,中国政府、学界需要调动跨学科视野,结合传统优势与现实情境对传统创新因素加以整理和挖掘,借鉴西方理论,形成创新文化理论。在说服阶段,应结合当下国民媒介接触习惯,以大众传媒的广泛性、时效性、易得性配合全民教育,通过构建符合时代需求的创新文化话语体系,让创新文化深入人心。决定、实施与确认阶段成功与否,则涉及整个社会系统的重视与配合程度,需要考虑政治因素、经济因素、社会因素、精神文化因素、生态因素五位一体的全面相容。

为此,需要在政治上应提供宽容的社会创造氛围,打破官民间与行业间壁垒,为创新的市场化

运作提供制度性支持保障与引导监管;在经济上应促进有利创新的科学合理的资源分配方式与分配体制,有效激发创新人员动力;在社会上应更新创新型教育体系,增加对创新失败的包容力、对创新必备条件的易得性;在精神文化层面上应建立激励创新的价值评价体系,提供对创新行为高度的社会舆论支持。这样才能形成器物、制度、观念全方位融合的创新文化生态,让创新文化渗透入民族的全部生活方式,全面促进创新环境构建、创新能力提升与创新意愿增强。

结语

今天的中国,创新发展的问题已经由单纯的技术问题、经济问题转变为技术、经济、社会、文化一体的复杂问题。许多问题表现在技术领域,反映于经济,但其后都有文化的因素在起作用。创新作为一种社会与文明的发展动力,其作用点往往表现于器物、技术层面和制度层面,而其动力源泉则在精神价值层面。要极大地提升中国的创新能力,需要使隐藏在科技问题背后的社会文化问题得到根治,经济创新发展的思路往往需要通过文化层面的思想解放来理清。

适应当代新科技发展的创新文化建构,不仅需要重构价值原则、诚信体系和市场规则,还需要基于新的技术逻辑、经济逻辑和交往、管理方式的社会文化。同时,创新文化培育也离不开教育理念和教育方式的革命,公民价值观培养、思维素质提升与想象力培育,将是迎接人工智能时代到来的教育革命主线。^[34]

深入系统地研究创新危机的文化根源,深挖创新系统中文化问题的所在与解决对策,充分发挥文化对于创新的引领作用,是解决我国创新危机不可回避的重大课题。我国现在需要的正是尽快利用我国大数据、互联网、云计算等高新科技领域的优势,结合传统文化遗产与时代精神,建构中国特色的创新文化,并通过五位一体的社会协调要素为创新文化培育路径,激发全民创新的行为与思维模式,为世界创新发展提供中国样本。

注释:

①表格内容均来自各公司官方网站公司简介、企业文化、企业理念或企业价值介绍页面。其中谷歌、Facebook、亚马逊、迪士尼、网飞、NBA内容翻译自各公司美国官网,其余内容摘取、提炼自各公司中文官网。

②云戈《复兴之歌·第四种时间》,武汉:长江文艺出版社,1999年,第444页。

③参见《创业公司为何逃离硅谷》, 搜狐网, https://www.sohu.com/a/251186815_100191015 2018-8-31。

参考文献:

- [1]李思屈.“创新危机”的破解与中国数字娱乐产业的发展[J].浙江社会科学 2011(7).
- [2]刘明福.听听“中国崩溃论”有好处[J].领导文萃 2010(18).
- [3][美]约瑟夫·熊彼特.经济发展理论[M].郭武军,吕阳译.北京:华夏出版社 2015.
- [4]丁娟.创新理论的发展演变[J].现代经济探讨 2002(6).
- [5]舒俊.创新理论的发展演变[J].创新科技 2017(1).
- [6]柳卸林,葛爽,丁雪辰.工业革命的兴替与国家创新体系的演化——从制度基因与组织基因的角度[J].科学学与科学技术管理 2019(7).
- [7]王蕾,曹希敬.熊彼特之创新理论的发展演变[J].科技和产业 2012(6).
- [8][英]阿诺德·汤因比.历史研究[M].郭小凌,王皖强等译.上海:上海人民出版社 2016.
- [9]Daniele Archibugi, Andrea Filippetti, Marion Frenz. *The impact of the Economic Crisis on Innovation: Evidence from Europe* [J]. *Technological Forecasting and Social Change* 2013(7).
- [10]Maria Markatou, Apostolos Vetsikas. *Innovation and Crisis: An Analysis of its Impact on the Greek Patenting Activity* [J]. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. 195 2015.
- [11]Eugene Fitzgerald, Andreas Wankel, Carl Schramm. *Inside Real Innovation* [M]. Singapore: World Scientific Publishing Co Pte Ltd 2011.
- [12]王平聚.深圳创新文化系统的形成与演变研究[D].清华大学博士学位论文 2014.
- [13]陈力丹.群体传播的心理机制[J].东南传播 2016(1).
- [14]毕鹏程,席西民.群体决策过程中的群体思维研究[J].管理科学学报 2002(1).
- [15]张竞文.从接纳到再传播:网络社交媒体下创新扩散理论的继承与发展[J].新闻春秋 2013(2).
- [16]李思屈,李涛.文化产业概论[M].杭州:浙大出版社, 2010.
- [17]张超中,武夷山.创新文化与中国文化创新[J].中国软科学 2010(10).
- [18]李春华.有关文化创新的几个问题[J].理论探索 2011(3).
- [19]董洁林,李晶.企业技术创新模式的形成及演化——基于华为、思科和朗讯模式的跨案例研究[J].科学学与科学技术管理 2013(3).
- [20]孙志锋,陈萍,郑亚红.我国政产学研一体化的现状及问题研究——基于宁波市的实证分析[J].技术经济与管理研究, 2013(7).
- [21][英]安东尼·吉登斯, [英]菲利普·萨顿.社会学基本概念[M].王修晓译.北京:北京大学出版社 2019.
- [22]闻丽.科层化:科层制组织的理性与非理性[J].理论月刊 2005(12).
- [23]Deborah Dougherty, Sarah M. Corse. *When It Comes to Product Innovation, What is So Bad about Bureaucracy?* [J]. *Journal of High Technology Management Research*, 1995(1).
- [24]杨善华,谢立中.西方社会学理论(上)[M].北京:北京大学出版社 2015.
- [25]陈劲,尹西明,梅亮.整合式创新:基于东方智慧的新兴创新范式[J].技术经济 2017(12).
- [26]董英哲.东方智慧——中国传统的思维方式[J].西北大学学报(哲学社会科学版) 1992(3).
- [27]吴国华.从文化哲学看中国传统文化的价值取向[J].解放军外国语学院学报 1996(5).
- [28]陈国庆.中国传统文化价值浅论[J].西北大学学报(哲学社会科学版) 2001(2).
- [29]贾澜.中国传统文化价值体系的结构分析[J].理论月刊 2006(5).
- [30]方媛媛.驱动创新的文化要素系统层面解析[D].中国科学技术大学博士学位论文 2012.
- [31]吴金希.创新文化:国际比较与启示意义[J].清华大学学报(哲学社会科学版) 2012(5).
- [32]李兴宽.创新型企业文化研究[J].技术经济与管理研究 2011(9).
- [33][美]E. M. 罗杰斯.创新的扩散[M].唐兴通,郑常青,张延臣译.北京:电子工业出版社 2016.
- [34]李思屈.5G时代展望——给5G技术加上一双文化慧眼[J].人民论坛 2019(11).

收稿日期 2020-04-25 责任编辑 王启涛 刘立策