

## ■ 经典收藏 | Collections

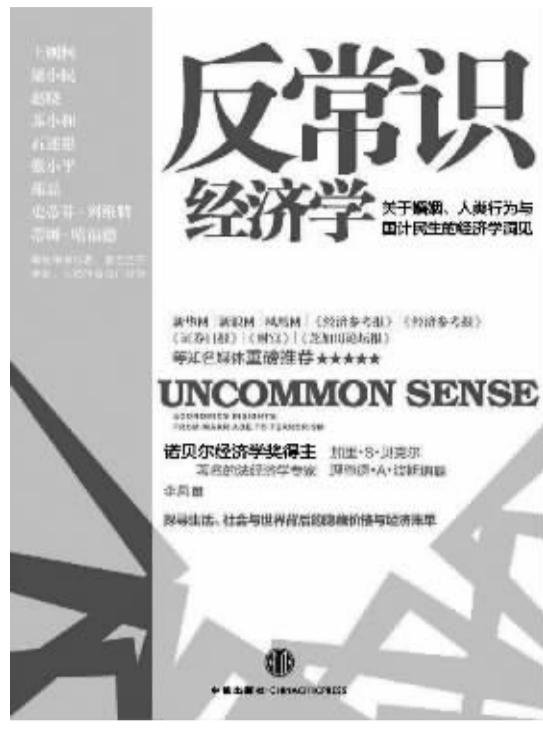
# 两位大师的公共政策讨论

□王则柯

如果一位众望所归的经济学家和一位口碑很好的法律专家在讨论一个你所关心的社会问题，我想你不会错过吧？

现在你翻开的这本书，就给你提供了许多这样的节目。这些节目的两位“嘉宾”，一位是美国芝加哥大学经济学系和社会学系的教授加里·S·贝克尔，另一位是美国联邦最高法院的法官理查德·A·波斯纳。贝克尔因为“将经济理论的分析领域扩展到以往都是由其他社会科学（如社会学、人口统计学和犯罪学）来研究的人类行为研究”，而获得1992年度的诺贝尔经济学奖。他对于人类行为的模式有深入的研究，他关心公共政策的制定和成效。这样，他同时在美国全国民意研究中心工作，也就顺理成章了。波斯纳同时是美国芝加哥大学法学院的高级教师，著述颇丰，涉及反托拉斯、知识产权以及经济学在法律中的运用等许多方面，还包括弹劾、差额选举和国家安全等一些热门话题。

几年前，他们在网上开通了“贝克尔-波斯纳”博客，每周更新一次。对于公众关心的每个话题，都由其中一人首先发表意见，然后另一个人对他的见解发表简短的评论，借此对重大事件进行严谨而新颖、有趣的分析。事实上，



书名:《反常识经济学》  
出版社:中信出版社

## 作者简介:

加里·S·贝克尔，美国芝加哥大学教授，新自由主义经济学家，芝加哥学派的重要成员。1967年，获美国经济协会授予的克拉克奖；1992年，获诺贝尔经济学奖；2007年，获美国总统自由勋章。有影响的著作有《人力资本》、《家庭论》和《人类行为的经济分析》等。

理查德·A·波斯纳，美国联邦第七巡回区上诉法院首席法官，曾任芝加哥大学法学院教授，法律经济学运动的重要代表人物。有影响的著作有《法官如何思考》、《法律的经济学分析》等。

## 怎样选好接班人

□杰夫

最近看到的几条商业新闻都不约而同地谈到了高管轮替，权力接班的问题。一则是新闻集团的总裁鲁珀特·默多克将年届80，谁将成为他一手缔造的传媒帝国的接班人，成为了公众关注的焦点。最近，老默多克的儿子，现年38岁的詹姆斯·默多克，历经十年磨砺，越来越具有帝王之相，荣登至尊指日可待。还有一则来自“股神”巴菲特及其执掌的伯克希尔·哈撒韦公司。在2月26日致股东的一封信中，巴菲特表示接替其首席执行官职位的候选人已从一年前的3人扩大至4人，虽然未提及他们的名字，但无一例外地都来自公司内部。

就跟人的新陈代谢一样，公司管理层交替轮换是常有的事。默多克、巴菲特他们面临的问题，想必大多数公司都会遭遇，区别的只是一个时间早晚罢了。一般来讲，公司领导更替无非这么几种方式：内部提拔、向外诚聘、中途空降和委托猎头。当然，这些都是些比较和平、和谐的方法，不包括也不推崇那些派系分立股东权力之争的做法。

对于上述方法，各有利弊，也各有侧重，很难分出一二三来。关键是要看公司个体，不同情况不同对待，因地制宜因材施教总不会错的。譬如说，委托猎头公司，挖他人墙角，效率是高，事情做来也简单，但结果往往大失所望，不是水土不服发挥不了应有的才能，就是言过其实见闻不如闻名。这种情形不止会找猎头，“空降奇兵”也时有发生。那就内部选拔、向外诚聘吧——其实也不全然可靠。先说这个内部选拔吧，有时候不识庐山真面目，只缘身在此山中”。譬如当有能力的人遭周围排挤，且不论领导能否发现其是可造之才，即便赏识有加，是提拔还是不提拔呢？再说向外诚聘，按理说，重赏之下必有勇夫，只要出得起钱，总有适合了的人。但管理学上不是讲企业有DNA吗，外来的和尚不能念好经，也取决于DNA是否匹配，说白了就是，新东家的价值观能不能认同，企业文化能不能融入，同事关系能不能合群，目标愿景能不能贯彻，任务计划能不能执行。

如此说来，这也不对，对于那些面临高层人事变动的企业而言，又该何去何从呢？别急，不妨听听管理咨询大师、世界级畅销书《执行》一书的作者拉姆·查兰是怎么说的吧。在最新出版的《高管路径：“轮岗培养”领导人才》一书中，拉姆·查兰建议道，“轮岗培养模式”是一种有效的、为有领导潜质的人才提供量身定制培养路径的方法。它旨在通过岗位轮换、领导反馈、自我修正和重复实践来提升其领导力，帮助有领导潜质的人才“从干中学”和快速成长。在确保他掌握必备的领导技能之后，才

## 从“做好事”到“做得好”

□杨吉

慈善是公益，是不图钱；商业是谋利，是只图钱。很难理解，一个公益，一个商业，竟然可以互不矛盾统一共存。

理论上似乎不可行，现实中却已经实现。国外有个鞋子品牌叫TOMS Shoes，它推出了一项活动。凡客户每买一双鞋，该公司就向发展中国家的孩子赠送一双鞋。值得称奇的是，这家自我标榜为“以给予为其核心”的盈利性公司，以其出色的销售业绩向世人展示了商业和慈善如何成功地结合。对此，商业周刊评价道：自该品牌发起以来到2009年初，销售额约为460万美元。这一成功案例当然要归功于出色的营销，而这种营销很大程度上依赖社会因素和社区建设以及公共关系合作：TOMS的Facebook网址拥有281000名粉丝，400000多名粉丝在Twitter上追随它，超过5000人订阅了TOMS Shoes的YouTube频道。”另外，很多脱口秀节目提到它，就连那些一向走高端、奢华路线的大牌时尚杂志《Vogue》和《InStyle》也开始对它关注有加。

这或许便是TOMS Shoes的“聪明

之处”：通过一对一的促动和承诺，将客户转变成行善者，从而让企业获得快速持续性的成长。这个模式既避免了企业发展初期依赖融资来求发展，又可以在履行企业公民责任的同时卖出更多的产品，并同时创造出成千上万名“慈善家”。照此来看，慈善和商业完全可以并行不悖。至于协调与否、成效大小，则取决于究竟是怎样一个模式，以及模式在实践过程中是否执行到位、一以贯之。

在《慈善的商业模式》一书中，林伟贤和魏炜就向我们介绍了20种基于慈善理念的商业模式。20种模式，对应的就是20个组织，从鼎鼎大名的MSN、思科、格莱珉银行，到专业机构红十字国际委员会、世界童子军组织、慈济基金会，再到互联网平台全球捐赠网、免费大米网、繁荣网。每一个案例，都标志着一种成功，其背后也蕴藏着可供借鉴的经营“智慧”。

有句话说得好：有善心不难，在有善举；有善举亦不难，最难在有善果。”对于企业而言，还有一难，那就是既要有善果，也要有效益。所以，这里所说的“经营”自然不同于一般企业的

个人发表意见的时候，哪怕他是非常老练的专家，也可能有所疏忽，另一个人的评论会使这个讨论变得比较全面。对于其中一些话题，还安排首先发表意见的一方作出进一步的回应。

从目录就可以看到，两位作者讨论的也是我们非常关心的问题。这是很自然的，特别是在世界经济一体化的今天。所以，虽然两位作者专门讨论中国情况的篇幅不是很大，但是绝大多数论题都具有普遍的意义，何况美国遇到过的问题，多半也会在我们这里出现。

让我们看一个例子吧。为了扭转俄罗斯人口每年减少70万的现状，普京提出计划给予生第二胎的妇女每月高达110美元的子女补贴，可以休18个月的产假，还有额度9000美元的专项奖励。对此，贝克尔表示，相信这个计划会非常有效，他还以美国军方发现一次性巨额奖励的影响比更高的月薪更能够吸引军人再服役作为佐证。但是波斯纳的评论说，他推测普京的计划将会失败，主要原因是该计划缺乏可信度。按照普京的计划，母亲要在怀孕差不多4年以后，才可以兑现那笔丰厚的专项奖励，可是俄国人很难对4年以后的事情建立信心。另外，从母亲怀孕时开始，带薪假期长达27(18+9)个月，雇主也难以承担这笔庞大的开支。

你看，两位作者的博客对话，不是现成剧本的演出，而是即时发言的真刀真枪的讨论。不同的意见，毫无掩饰。——当然，真正的学者都是这样的，求真求实，不讲情面，哪怕是在最好的朋友之间，也不会庸俗地演戏。

这样的讨论，一定让读者受益。

比较理想的市场经济，一定是法治的市场经济，那就是在法治的社会环境下，让市场对于社会资源的配置发挥基础性的作用。建设比较理想的市场经济，有赖于亿万民众的实践和创造，但是就这个伟大实践的学理而言，最关联的学科，就是经济学和法学。所以，经济学家贝克尔和法律专家波斯纳讨论公众话题的对话，对我们很有参考价值和启发意义。

最后，我还愿意提供一个阅读本书的小窍门。

多半经济学著作或者法学家著作，都应该从头到尾看下去，讲究学理逻辑。但是阅读贝克尔和波斯纳的这本书，却可以从标题最吸引你的任何篇章开始。我敢预测，当读完标题非常吸引你的这些篇章以后，你也就舍不得放过其他篇章了。有英文阅读能力的读者，还可因此迷上贝克尔—波斯纳博客本身。

## ■ 先读为快 Quick Look

### 根据个性来理财

书名:《理财连连看——根据个性来理财》  
作者:(美)朱莉·斯塔夫  
出版社:南海出版公司

在理财中，人们往往只重视理财知识、投资技巧、市场数据……却忽略了获得财富最重要的一点——理财人格。实际上，理财人格才是决定理财效果的根本原因。

本书为读者介绍了五种理财人格——女王型购物狂、好好先生、完美主义者、酒神、存钱罐”，并对这五种理财人格的优势、劣势——进行了分析，针对不同的理财人格提出了相应的理财建议。

女王型购物狂——才貌兼备、做事果断利落，受过良好教育，在职场中很有竞争力，热爱追名逐利。

好好先生——慷慨大方、心地善良、为人处事无原则地随和，心中有着非常强烈的社会道德感，立志将一生奉献给全人类，厌恶金钱。

完美主义者——责任感强、注重细节、追求完美，作决定时一定要将方方面面都考虑得非常周全，总是担心忽略了某些方面，因而常常优柔寡断。

酒神——社交达人、在待人接物上左右逢源，做事拖拖拉拉，喜欢逃避责任和义务。

存钱罐——只为“存钱”而活的那类人。对生活怀有很深的恐惧和不安全感，只能通过“存钱”获得暂时的心理安慰。

### 我们为什么说谎

书名:《我们为什么说谎》  
作者:(澳)多萝西·罗伊  
出版社:中信出版社

漂绿族、作品抄袭、虚报学历、毒奶粉、虚假报道、财务丑闻、票房作假……当这些事件在我们的生活中闹得沸沸扬扬时，当发现身边的谎言形形色色时，每个人心中都会自然而然产生这样的疑问：人们为什么说谎？如何说谎？怎样分辨谎言？

作者多萝西凭借自身25年心理咨询的临床经验，对曾轰动一时的事件加以分析，为我们解答这个问题。她认为，从小商小贩到跨国公司，从市井百姓到政坛领袖，从咿呀学语的孩子到情报局特工，从海明威到格林斯潘，说谎成为人们的保护色，诚实反倒成了稀缺品。

说谎比说真话更容易，它出自人类自己保护的本能。说谎的动机有很多。为了虚荣心，为了掩饰错误，我们说谎；害怕被批评、被忽视、被拒绝，害怕失去地位权势和巨额利益，我们说谎。谎言的种类也很多，白色的、灰色的、黑色的、恶意的、善意的、大的、小的。

蝴蝶扇动翅膀，得克萨斯州可能会刮起飓风。全球变暖、2008金融危机、安然公司破产都源自一个最初的谎言。问题的关键在于，当谎言被戳穿时，你选择坦然承认，还是找借口推托？是终止谎言的继续扩大，还是继续编织新的谎言？

### 透视顾客的心

书名:《卖——透视顾客心》  
作者:赫伯·索伦森

也许你自认为很了解顾客。但要是读了本书，你对顾客的了解就会更深一层。本书作者对商店中顾客的行为进行了长时间的观察和测量，从而总结出顾客在商店中的行为规律，这些规律对于零售商如何摆放商品、如何吸引顾客的注意力、如何把顾客的注意力转变为真实的购买等非常具有启发意义，对于广大零售商来说，本书是一本不可多得的好书。

赫伯·索伦森对于店内顾客行为的看法和观察超乎寻常，他发现的模式是第一线经理和高级管理人员真正感兴趣的。这本书对于任何从事零售业的人来说，都是无价之宝。书中的零售经验是40年的积累，它向人们打开了通向一个新世界的门，揭示了顾客购物行为的新指标和新理论！

### 中国足球窝案

书名:《中国足球窝案》  
作者:郝洪军  
出版社:湖南文艺出版社

《中国足球窝案》由中国足球媒体打黑第一人郝洪军倾十六年从业资源撰写而成，立足于这场举世瞩目的足球反赌打黑浪潮，内容却直接揭露足协官场潜规则，内容翔实，观点犀利，有读者看完后高呼：知道足球黑，没想到那么黑，“南勇们”竟然贪了我们那么多纳税钱。该书作者郝洪军说自己书中会更加精彩，超乎常人想象，这也是《中国足球窝案》最为关注的焦点所在。《中国足球窝案》上市以来，便迅速攀上各大畅销书排行榜，被不少读者誉为“中国足球百科全书”。

让他迈向一个新的领导岗位。

这种做法其实并不新鲜，即便不知道“轮岗培养”这个称法，很多企业组织在领导力培养和提升上也都是这么做的。例如，娃哈哈集团宗庆后就把他的女儿宗馥莉安排出任进出口公司的总经理，同时兼管集团对外投资，开始推动娃哈哈品牌的国际化；康奈集团创始人郑秀康立下“传子不传女”的铁律，培养其儿子郑茉毅慢慢地从基层做起，按部就班地完成章程所规定的各项职责。此外，像华为、碧桂园、宗申、力帆、汇源、新希望等家族企业，联想、方正、海尔、青岛啤酒、阿里巴巴等各种经济形式的公司，它们在高管提升、人才培养上面都偏向于内部选拔模式。在此，倘若说和拉姆·查兰的“轮岗培养”有什么不同的话，除了具体方法论，那主要就是理论深浅的差异了。

别以为查兰的“轮岗培养”就是简单的在不同岗位、不同部门乃至不同职位上学习锻炼，它可是基于如下理论前提的：第一，并非每个人都能成为领导者；第二，领导力是通过不断实践和自我完善培养出来的；第三，首席执行官岗位要求他在学习方面有巨大的飞跃；第四，尽早发现有领导潜质的人，把他们放到能够历练的岗位上不再由人力资源部门主导，而是跟整个公司的日常活动紧密地联系起来。

拉姆·查兰的这番表述可不是否泛之谈，按照他的说法，这可是通过长期观察通用电气、高露洁、诺华集团、德事隆等世界级企业领导人才培养模式后提炼而来的。他旨在说明，“轮岗培养”有现实基础、实践经历、绩效标准、案例参考。虽然这并不代表“轮岗培养”模式是所有领导选拔的必经过程，但足以表明，它应当是一种值得借鉴和学习的“先进经验”。

事实上，查兰总有这样一种能力，能从无用信息中提炼出有用信息，并以温和有效的方式将信息传递给他，这还不包括善于把长期积累的咨询经验和商业思想转化为企业界渴望的畅销书，指导他们“做正确的事情”和“正确地做事情”。从那本成名作《执行》到后来的《高效的董事会》再到《持续增长》、《卓越领导者的8项技能》、《转型》、《逆转力》，一直到今天的《高管路径：“轮岗培养”领导人才》，查兰总是能让人喜出望外、受益匪浅。而这一次他提出的“轮岗培养模式”又势必在人力资源领域掀起一场“继任变革”的风潮，不仅让企业的领导力培养更有体系更具活力，而且也让高管继任难题得到了有益的探索。

书名:《高管路径：“轮岗培养”领导人才》  
作者:(美)拉姆·查兰  
出版社:机械工业出版社华章公司

只为盈利，一切向钱看”的经营——它需要有开展正常企业活动所需的方式、方法和手段，更需要“达者兼济天下”的理想、行动和胸怀。关于这一点，“管理大师”彼得·德鲁克曾写过一本书，叫《非营利组织的管理》，来专门探讨非营利机构（包括慈善机构）的管理挑战与契机问题。在德鲁克看来，对非营利组织而言，除自身必须具备良好的动机外，明确的使命、清晰的目标、正确的策略和卓有成效的管理方式都为非营利组织的持续发展提供了保证。此外，尤为重要的是，非营利组织的成功与否不只一条评价标准，而是有一系列的标准，身为管理者，必须学会协调平衡和统筹兼顾。

相对于德鲁克的论述，林伟贤和魏炜的研究则侧重于方法论，亦可称之为“术”。就像书名《慈善的商业模式》，定语是“慈善”，主语还是“商业模式”，只不过这个“商业模式”得要以善举为出发点，以善果为落脚点，过程中却能为企业带来实实在在的经济效益。

书名:《慈善的商业模式》  
作者:林伟贤 魏炜  
出版社:机械工业出版社华章公司

## 失衡的中国经济 黑天鹅还是白天鹅

□陈勇

产出在为下一期的生产做准备，已经成为全球第一大制造业国家和商品出口国，接近70%外贸依存度的生产活动与对外贸易有关，由于消费较少储蓄较多，除去投资后储蓄的剩余部分为海外发达国家主要是美国融资。

当最大的人口群体以最大的生产能力为全球提供商品时，中国至少为全球经济繁荣输出了两个要素：低利率和低价商品。这种繁荣表现在两个方面：消费的繁荣和资产价格的高涨。在国内，它还表现在环境恶化——为满足全球消费，更多的生产环节集中于中国，资源环境承载能力到了极限。建立在某种不平衡之上的繁荣终究要得到清偿，次贷危机便是一次强力校正。在人类历史上，还没有一个经济体充当了中国现在这样的角色。在这个意义上，中国经济犹如一只黑天鹅。在一项对国际141位企业风险经理和精算师的调查中，14%的受访者将中国经济“硬着陆”视为他们对未来的最大担忧。正因为注意到问题的严重性，吴敬琏先生疾呼：转变经济发展方式，必须推行全面改革，改革成败在此一举。

乐观的分析家看到的是积极一面。他们引用早期发展经济学家的观点，认为结构性失衡是经济发展前期的正常现象，甚至是加快经济发展的途径。在他们眼里，中国经济还是一只“白天鹅”：人口结构决定了储蓄率处于高位，贸易依存度指标高估了中国经济的外向程度，净出口占GDP比重其实很小，加上统计失真的干扰，中国经济失衡其实没有看起来那么严重。为此，复旦大学的张军

教授呼吁，正统的经济学家应该将观点建立在一般均衡概念之上。

在笔者看来，两方面的分歧可能在于：白天鹅论者强调失衡原因的必然性，认为失衡程度被夸大，而黑天鹅论者强调，不论导致失衡的原因是什么，失衡的后果是严重的——可能牵制了中国经济进一步走向成功。继续拉近镜头，看中国当下经济增长。一些观察家喜欢套用周期理论，典型的“设备投资-库存”周期一般长达9年，中国经济改革开放后的三个周期长度为7-10年，与这一时间长度大体吻合。上一个周期繁荣的顶点在2007年，经过3-4年的调整金融风暴基本结束，可以判断：2011年，中国站在一个新周期的起点上，新周期的主要特征是新一轮设备投资或设备更新开始启动。套用上文的比喻，下一个周期就是白天鹅。

还有黑天鹅吗？当然有。在结构失衡论者看来，2011年中国经济遇到的很有可能是一只黑天鹅，而不是白天鹅，因为中国的结构性失衡远未消除。2008-2010年给了中国经济结构调整的机会，但巨大规模的刺激政策却加剧了结构失衡，除非一轮技术革命驱动在即，中国没有进行马上设备更新的动机和诱因。

中国未来更有可能进行的，是一轮痛苦的产能调整，才能使生产结构去旧存新，满足新一轮需求增长。也就是说，简单套用周期理论预判中国经济，可能并不正确。

书名:《失衡的巨龙》  
作者:傅勇  
出版社:浙江大学出版社