

现代企业家能力与企业绩效关系研究

Research of Relationship of Entrepreneur's Competence and Enterprise Performance

廖丹凤/LIAO Dan-feng, 张文松/ZHANG Wen-song

北京交通大学经济管理学院, 北京 100044

Economics & Management School, Beijing Jiaotong University, Beijing 100044, China

[摘要] 通过企业绩效函数对影响企业绩效的因素进行研究,在契约关系既定条件下,从供需两方面对起决定性作用的企业家能力与企业绩效关系进行微观层面的探讨,得出企业绩效受到企业家能力、企业家生产性努力、企业拥有资源、行业状况以及外界环境因素的重要影响。企业家生产性努力、企业拥有资源、行业状况以及外界环境因素与企业绩效成正相关关系,并通过作用于企业家能力带给企业绩效,同时也制约着企业家才能的发挥。

[关键词] 企业家能力;企业绩效;边际绩效

[中图分类号] C939, F279.23

[文献标识码] A

[文章编号] 1000-7857(2006)12-0037-05

Abstract: This paper presents a research of the factors that affect enterprise performance by the function of enterprise performance. Based on established indenture, the author discusses the relationship between entrepreneur's competence which has a decisive effect and enterprise performance from the point view of demand and supply, and comes to a conclusion that enterprise performance is considerably influenced by those factors of entrepreneur's ability, producing effort, resources, industrial situation and environment. Producing effort, resources, industrial situation and environment, each of those factors has a positive relationship with the enterprise performance, and the four modifying factors bring enterprise performance by acting on entrepreneurship.

Key Words: entrepreneur's competence; enterprise performance; marginal performance

CLC Numbers: C939, F279.23

Document Code: A

Article ID: 1000-7857(2006)-12-0037-05

1 引言

随着经济的迅速增长,人们日益重视企业家在企业成长过程中所发挥的巨大的不可替代的作用。美国著名经济学家熊彼特在其著作《经济发展理论》中阐明了经济增长的国王是企业家,正是企业家把各种生产要素组织起来进行生产,并通过不断创新改变其组合方式,才带来了经济的增长。美国经济史学家吉尔伯特·C·菲特也认为,如果没有企业家的组织和管理,自然资源再多也不能使美国的经济居于世界首位。

基于以上原因,学者们对于企业的研究从侧重资源向侧重企业家能力的方向转变。有关企业家能力的研究主要从企业家能力的构成要素、可管理行为以及企业家能力与企业绩效三个方面展开^[1]。近年来,学者们开始从企业核心能力形成的角度来研究企业家能力^[2-5]。

Chandler 和 Hanks^[6]对企业家能力与企业绩效之间的关系进行了实证研究,认为

企业家的机会感知能力与企业绩效之间存在正相关关系,但“由于未深入剖析企业家能力构成而导致结论的片面性”^[1];杨建军等^[7]构建了单个企业家能力的供需模型,但并未将其与企业绩效进行关联;程承坪^[8]从市场状况、企业家甄选等方面对企业家人力资本与企业绩效之间的关系进行了宏观研究。

本文从企业绩效函数出发,对影响企业绩效的相关因素进行研究。在契约关系既定条件下,从供需两方面对起决定性作用的企业家能力与企业绩效关系进行微观层面的探讨,即对单个的企业家能力与企业绩效进行供需研究,而企业对企业家家的聘任并不在研究范围内,后者意味着对整个企业家能力需求市场与供给市场进行宏观研究。事实上,企业一旦与企业家形成契约关系,企业如果要更换企业家,将面临较大的机会成本,尤其当企业对企业家日益依赖时,企业面临更大风险,因此,从微观层面对企业家能力和企业绩效关系的探讨

将更具现实意义。

2 企业绩效函数

企业绩效受到内因和外因共同作用。企业家的能力水平、企业家生产性努力程度这两个内因变量,加上企业家所掌握的企业资源数量和质量、环境的随机因素这两个外因变量共同作用于企业绩效^[8]。此外,企业所处的行业状况对企业的发展也起着至关重要的作用,这将在第三节予以说明。因此,可以将企业绩效函数表示为 $u=f(a, e, r, i, E)$ 。 u, a, e, r, i, E 分别代表企业绩效、企业家能力、企业家生产性努力、企业拥有资源、行业状况及企业所处环境。

企业绩效函数中,各因子与绩效函数成正相关关系。其他条件不变情况下,企业家能力越大,越努力,企业所掌握的资源越多,所处行业利润越大;外界环境越好,企业绩效会越大。在绩效函数中表现为对各个因子求导,函数值大于零,即 $\partial u/\partial a > 0, \partial u/\partial e > 0, \partial u/\partial r > 0, \partial u/\partial i > 0, \partial u/\partial E > 0$ 。

收稿日期: 2006-10-20

作者简介: 廖丹凤,女,北京交通大学经济管理学院,硕士生,研究方向为企业战略;E-mail: stuidioyy@21cn.com

张文松(通讯作者),男,北京交通大学经济管理学院,副教授,研究方向为物流和企业战略;E-mail: zhang.wensong@gmail.com

企业绩效函数中,企业家生产性努力、企业拥有资源、行业状况以及外界环境因子通过影响企业家能力间接作用于企业绩效。 $\partial^2 u / \partial a \partial e > 0$, 表示企业家通过生产性努力获得知识和技能, 增大能力, 促进企业绩效的提升; $\partial^2 u / \partial a \partial r > 0$, 表示企业家通过合理识别并整合企业资源, 增大企业绩效; $\partial^2 u / \partial a \partial i > 0$, 表示企业家在行业状况好的情况下更容易为企业做出绩效; $\partial^2 u / \partial a \partial E > 0$, 表示企业家通过识别并抓住外界环境中的有利机会进行生产经营, 提升企业业绩。

“企业是一个动态的能力体系, 包括企业家能力、技术能力、组织能力、网络能力和市场能力, 在这些能力中, 企业家能力对其他能力起支配作用, 是企业绩效差异的决定参量”^[9]。企业家能力是影响企业绩效最重要最直接的因素, 因此, 下面将重点论述企业家能力与企业绩效之间的关系, 同时, 阐述绩效函数其他因子如何通过企业家能力作用于企业绩效。

3 企业家能力与企业绩效

3.1 供、需方界定

尽管传统的人力资本论认为, 能力的生产者与消费者是同一个人, 但人力资本作为一种生产要素在市场上进行交易, 从

最终结果来看, 是企业最终凭借企业家能力为其获取利润, 对企业家而言, 也是利用其能力在为企业取得最大绩效的同时实现自我物质和精神的满足, 因此, 文章将企业视为企业家能力的需求方, 供给方仍然是企业家。

3.2 假设

进行供需研究的一个基本假设是企业能够识别企业家能力, 并愿意为企业家能力进行相应的报酬支付。

3.3 需求研究

3.3.1 需求曲线

企业家能力是一种人力资本。经济学家普遍认为, 人力资本和非人力资本的本质区别在于边际收益形态的差异: “非人力资本表现出一种较强的边际收益递减趋势, 而人力资本则表现出一种较强的边际收益递增趋势”^[10]。根据边际收益是否递增, 可以将人力资本划分为同质型人力资本和异质型人力资本。“异质型人力资本是某个特定历史阶段中具有边际收益递增产力形态的人力资本”^[10], 而同质型人力资本则指具有边际收益递减的生产力形态的人力资本。

起初, 企业家能力较小, 且容易被其他企业家所模仿, 属同质型人力资本。经过长

时间的努力学习和实践, 企业家能力得到迅猛发展, 并与企业的发展相协调相适应。当“企业家人力资本决定了企业核心能力的形成”^[5], 具有价值性、异质性、稀缺性、不可模仿性、难以替代性, 企业家能力就具有异质性特征, 属异质型人力资本, 见图 1。

由图 1 知, 同质型人力资本阶段, 单位企业家能力带给企业的边际绩效是递减的, 企业愿意为单位企业家能力支付的金额也相应地越来越少, 而在异质型人力资本阶段则恰好相反。在人力资本市场上, 部门经理与总监只差一个级别, 而部门经理的年薪比总监要少得多, 在图 1 上可以直观地显示为, 部门经理处在 M 点左边, 且距离 M 很近, 总监位于 M 点的右边, 距 M 点有一定距离, 显然, 总监能够给企业带来更大的边际绩效。

与图 1 对应的企业家能力与企业绩效关系图, 见图 2, 企业边际绩效由曲线斜率表示, M 点的斜率最小, 对应企业边际绩效最小。

由于单位企业家能力 (c) 带给企业的边际绩效可以用企业愿意支付的金额 (P) 来衡量, 因此, 相应的企业家能力需求曲线见图 3。

图 3 表示的是单个企业家能力需求曲

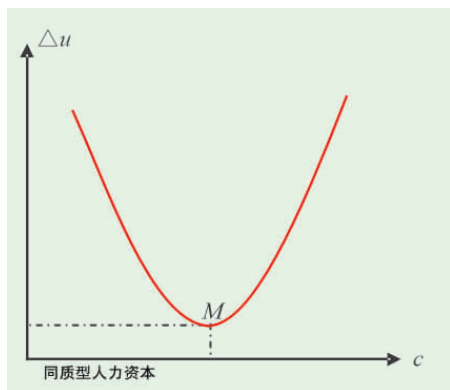


图 1 企业家能力与企业边际绩效关系

Fig. 1 Entrepreneur's competence and enterprise marginal performance

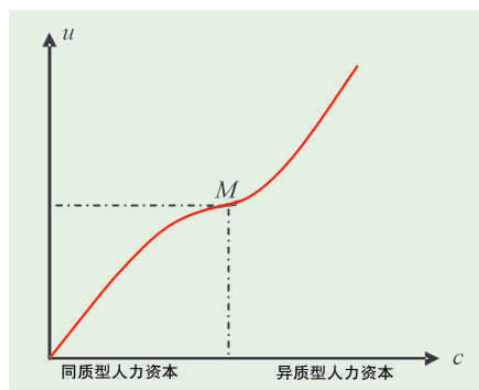


图 2 企业家能力与企业绩效关系

Fig. 2 Entrepreneur's competence and enterprise performance

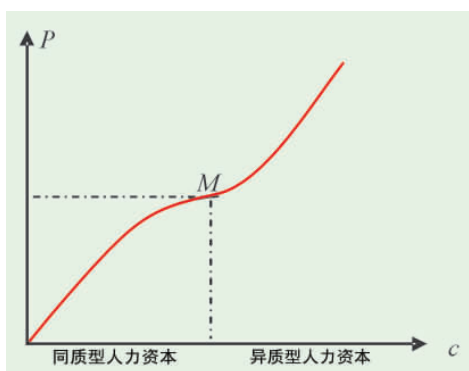


图 3 单个企业家能力需求曲线

Fig. 3 Demand curve of competence of a single entrepreneur

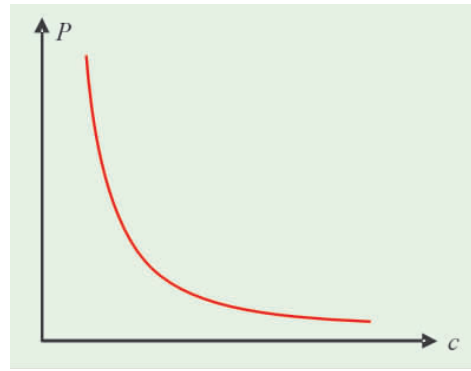


图 4 企业家群体能力需求曲线

Fig. 4 Demand curve of competence of the whole entrepreneurs

线。然而在整个市场上,就企业家群体的能力需求而言,随着企业家能力供给的增多,尽管企业家人力资本存在同质型和异质型区别,但由于激烈的市场竞争性,企业以较少的价格就能获得企业家较高的能力,见图4。

3.3.2 需求影响因素

影响单个企业家能力需求曲线的首要原因是市场中能够提供相同能力的企业家数量的多少,即经理市场的竞争激烈程度。如果经理市场竞争激烈,由于替代性作用,企业能够提供给该企业企业家能力的价格相对而言会较低,反之则高。

影响单个企业家能力需求曲线的另一个重要原因是企业家能力的大小。同等情况下,企业家能力越大,带给企业的绩效越多,企业愿意支付的报酬越高。假设企业家能力服从正态分布,分布范围为 $(0,1)$,0代表企业家完全没有能力,1代表企业家具有完全能力,则自然人企业的企业家能力期望值为:

$$E(Q)=\int_0^1 \frac{X}{\sqrt{2\pi}\sigma} e^{-\frac{(x-\mu)^2}{2\sigma^2}} dx=0.5$$

程承坪提出的现代企业的聘任机制排除了企业家完全无能力的情况^[8],因此,企业家能力分布范围为 $(\varepsilon,1)$,企业家能力的期望值 $E(Q)>0.5$ 。

企业自身规模及盈利状况也是影响其对企业家能力需求的重要原因。企业规模大,盈利能力强,企业能够并且愿意提供给企业家能力的价格会较高,需求增加,反之,需求降低,这就是组织规模庞大、集团化与多角化经营的企业比经营范围单一、规模较小的企业需要的企业家能力更大的原因。资本雇佣劳动阶段,企业家人力资本作为一种生产要素,成为企业成本的一部分,如果企业没有较强的盈利能力而支付企业家能力过高回报,将可能导致企业亏损;劳动雇佣资本阶段,如果企业提供的利润不高,将不足以吸引企业家。这两种情况客观上都要求企业有一定规模,并拥有较强的盈利能力。

此外,企业生命周期也是重要影响因素,企业处在不同的生命周期要求企业家有不同的能力。

3.4 供给研究

3.4.1 供给曲线

进行需求研究时,将企业家人力资本划分为同质型和异质型,不同类型的人力资本对应不同的支付水平,这是由于企业能够通过企业家带给企业绩效的变化来对企业家人力资本进行区分。而企业家往往不会根据企业边际绩效来判断自己的能力,企业家对自己能力存在一个心理感知,在企业家看来,能力是一致连续性的,只有“强”和“弱”等量的渐变,并不区分同质型和异质型,单个企业家能力供给曲线见图5。

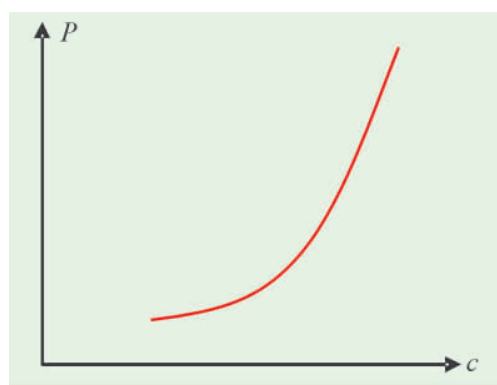


图5 单个企业家能力供给曲线

Fig. 5 Supply curve of competence of a single entrepreneur

理论上,企业家能力供给曲线是一条过原点的曲线,因为企业家没有能力,就不可能获得收入,事实上,完全没有能力的人是不存在的,尤其当企业存在聘任机制时,因此,供给曲线从距离原点的一段开始取值。

3.4.2 影响供给因素

提高能力带给企业家的边际效用以及所付出的边际成本共同影响企业家能力的供给,企业家能否提高能力取决于其边际效用是否大于边际成本。

影响企业家边际效用的因素很多,最主要的是金钱、名誉、地位和自我满足的实现。不同时期,各影响因素带给企业家的效用不同。创业期,创业带来的成就感极大提升了自我满足的实现;成长期,仅获得工资收入的企业家更关注金钱等物质激励;当企业家有能力获得剩余索取权与剩余控制权时,企业家更注重名誉和地位;当企业家名利双收时,又会更看重自我满足的实现。将各影响因素赋予相应的权重,可得到企业家边际效用函数。为便于计算,将能力增加所引起的边际效用的增加量用货币量来进行衡量,用公式表示为 $\Delta U=WM \cdot \Delta M+WR \cdot \Delta R+WS \cdot \Delta S+WF \cdot \Delta F$ 。其中, ΔM 为金钱的增加量, ΔR 、 ΔS 、 ΔF 分别为名誉增加、地位上升、自我实现满足感提升的货币衡量; WM 、 WR 、 WS 、 WF 分别为各影响因素的权重,其取值随时间变化而变化。

“影响企业家能力边际成本的因素也有许多,但最终都可以归结为时间和金钱的消耗”^[7]。杨建军^[7]认为,当企业对企业寄予厚望,而企业家长时间绩效平平,或是通过时间金钱的消耗进行培训后,能力的提升并未给企业带来明显绩效时,企业家心理落差增大,影响其提高能力的强烈愿望,因此,能力增长带来的失落感也将是企业家能力边际成本的组成部分。

为具可比性,边际成本也用货币作为最终衡量单位,用公式表示为 $\Delta C=\Delta T \cdot \Delta V+\Delta M+\Delta L$,其中, ΔT 是培养单位能力所需时间, ΔV 是企业家对其单位时间价值的货币衡量, ΔM 是培养单位能力所花费的金钱, ΔL 是增加单位能力带给企业家的失落感的货币衡量, ΔT 、 ΔV 、 ΔM 、 ΔL 都随着企业家能力的提升而增大。

当 $\Delta U>\Delta C$,企业家提高能力,反之, $\Delta U<\Delta C$,企业家停止供给能力,当 $\Delta U=\Delta C$ 时,供给平衡。

3.5 供需平衡

企业家能力需求曲线与供给曲线,见图6。

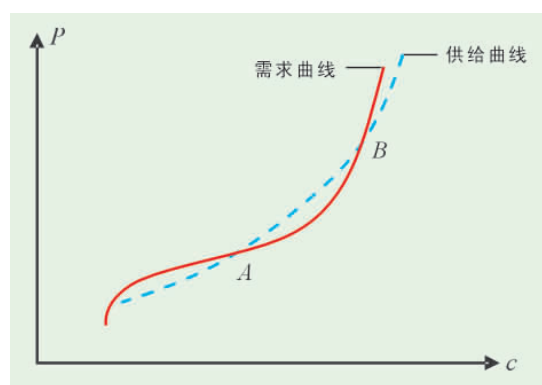


图6 企业家能力需求曲线与供给曲线

Fig. 6 Demand curve and supply curve of competence of a single entrepreneur

由图6知,企业家能力需求曲线与供给曲线有两个交点,点A和点B。在点A的左边,企业家能力的需求大于供给,即企业迫切需要企业家能力的提高来带动企业业绩的增长,此时,企业给予企业家能力的价格高于企业家对其能力的预期估计,因此企业会努力地提升自己的能力,直至达到平衡点A。

从点 A 到点 B , 尽管企业提供给企业家能力的价格低于企业家对其能力的预期, 但企业家仍然会努力地提升自己的能力, 这是企业家基于声誉的需要。企业家对声誉的追求既是基于麦克利兰成就需要理论中的高成就需要以及马斯洛需要层次理论中的尊重的需要以及自我实现的需要, 也是为了获得长期利益。汪丁丁认为, 资本市场就是企业家名誉的竞争场所。企业家过去的经营绩效决定了企业家在经理市场上讨价还价的博弈能力, 克瑞普斯、罗伯茨也认为, 良好的职业声誉对企业家行为具有积极的激励作用。未来的地位、声誉等因素刺激企业家发奋努力, 当企业家掌握企业于股掌之中, 对企业经营游刃有余时, 企业家能力得到飞速提高。从点 A 到点 B , 企业对企业家依赖感日益增强, 甚至达到企业离不开企业家、企业家代表企业的境界, 正如人们一提到海尔就会想到张瑞敏, 想到联想就不能不提到柳传志一样。

到达平衡点 B 后, 企业家成为企业核心能力的缔造者, 企业提供给企业家能力的货币衡量, 包括工资、期权、声誉、地位等, 再次高于企业家的预期, 此阶段, 企业将进入劳动雇佣资本阶段, 实现经营权与所有权的合一, 使企业家获得极大的剩余索取权, 同时企业家的自我实现达到前所未有的满足, 能力迅速提升。此时, 企业家将引领企业通过兼并、重组、卡特尔、辛迪加以及托拉斯等形式, 构建企业的帝国。

企业家达到鼎盛时期后, 由于其年龄的增大, 体力以及能力衰退, 企业家将最终被新的企业家所替代, 企业家能力需求与供给将在新的层面上步入新一轮循环。

4 其他影响因素与企业绩效关系

4.1 企业家生产性努力与企业绩效

企业家努力分为生产性努力和分配性努力。所谓“生产性努力, 是指对企业利润有贡献的努力, 分配性努力则是指企业家为了个人利益而进行的努力”^[8]。企业家生产性努力能够带来企业绩效, 而分配性努力会给企业带来不利影响, 委托人实行一系列激励措施, 比如期股制或利润分享制等, 其目的在于促使企业家增加生产性努力而减少分配性努力。由绩效函数中的 $\partial u / \partial e > 0$ 可知, 企业家通过生产性努力, 为企业带来绩效。

金钱、名誉、地位等因素是激励企业家提高能力的外在因素, 而生产性努力则是企业家能力提高的内在因素, 企业家能力通过成为企业家之前的“干前学”以及成为企业家之后的“干中学”、“干外学”、“干后学”方式获得, 因此, 企业家能力可以表现为以生产性努力因素作为自变量的函数, 即 $c = g(e)$ 。随着企业家能力的增长, 能力增长速度减慢, $c = g(e)$ 是一条斜率逐渐减小的曲线, 见图 7。

尽管企业家能力提高的速度减慢, 但单位生产性努力, 在同质型人力资本阶段和异质型人力资本阶段, 带给企业不同的绩效, 见图 8。

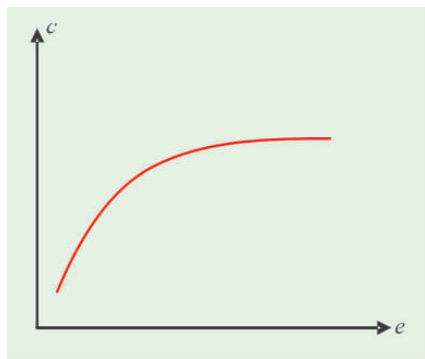


图 7 企业家能力与生产性努力关系

Fig. 7 Entrepreneur's competence and producing effort

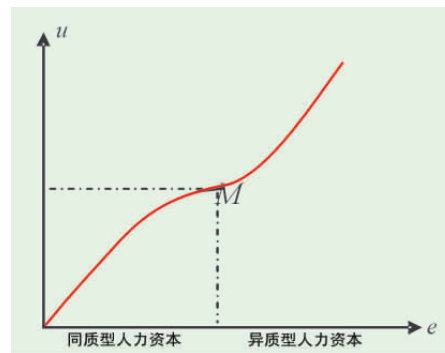


图 8 生产性努力与企业绩效关系

Fig. 8 Producing effort and enterprise performance

4.2 企业拥有资源与企业绩效关系

企业拥有的资源直接制约着企业家能力的发挥, 企业所拥有的资源越多, 带给企业绩效越大, 表现为 $\partial u / \partial r > 0$ 。

企业家才能与企业拥有资源密切相关。一方面, 企业家能力作为企业拥有的一种经营性资源, 直接影响到企业获取其生存所需的其他资源的能力。梅宪宾^[11]认为, 一个国家只要有一个以成熟的企业家群为核心的经济发展机制, 就能在全球范围内吸收、组织各种生产要素, 以获得最大的经济效益。另一方面, 企业家的才能是企业内部主观能动性因素, 受客观条件制约, 尤其是受到企业拥有资源的制约, 企业拥有资源越多, 越有利于企业家才能的发挥, 同等条件下带给企业的绩效越大, 即 $\partial u / \partial a \partial r > 0$ 。

企业的资源有同质性和异质性之分, 不同类型的资源带给企业不同的边际绩效, 见图 9。

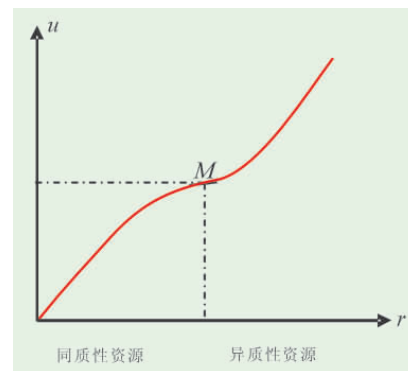


图 9 企业所拥有资源与企业绩效关系

Fig. 9 Resources of enterprise and enterprise performance

4.3 行业状况与企业绩效关系

行业状况对企业绩效有显著影响。一般而言, 行业平均利润率越高, 企业绩效越大, 表示为 $\partial u / \partial i > 0$, 见图 10。根据贝恩及 PIMS 研究小组的行业平均利润率与行业集中度成正相关关系的发现, 随着行业集中度的增强, 完全竞争市场、垄断竞争市场、寡头垄断市场、完全垄断市场的行业利润率依次增加。不难理解, 同等条件下, 企业家在过去的钢铁、石油以及现在的金融、信息以及房地产等行业平均利润率高达 20%~30% 的行业更容易做出成绩。

另一方面, 即使同一行业, 企业绩效也存在明显差异。罗曼尔特的研究表明, 产业内长期利润率的分散程度比产业间的分散程度要大得多。还有研究表明, 在企业盈利能力中, 大约有 20% 的方差是由行业因素决定, 大约 36% 的方差来源于企业特点和战略行动, 即企业内部差距大于行业外部差距。相同行业背景下, 影响企

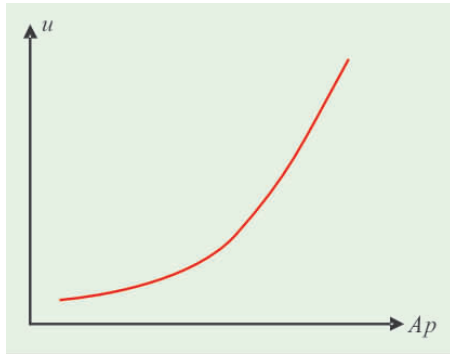


图 10 行业平均利润率与企业绩效关系
Fig. 10 Average industrial rate of profit and enterprise performance

业绩效的关键因素在于企业家才能的发挥,绩效函数中表现为 $\partial u/\partial a \partial i > 0$ 。“一个企业的迅速崛起和发展主要依靠一个好的市场机遇和一个有眼光、有魄力的企业家,在当前市场机会愈来愈少的情况下,企业家对企业的作用更是举足轻重”^[9]。

4.4 外界环境与企业绩效关系

影响企业绩效的外界环境因素很多,政治环境、经济环境、社会环境等。外界环境越好,越有利于企业的发展,即 $\partial u/\partial a > 0$,越有利于企业家才能的发挥,从而带动企业绩效的迅速增长,即 $\partial u/\partial a \partial E > 0$ 。通常情况下,对于经济环境的研究在外界环境研究中占有更为重要的地位。以经济体制为例,市场经济体制比计划经济体制更有利于企业家才能的发挥,计划经济体制中,企业资源的拥有、人员的配备、生产数量等都严格受到国家宏观调控影响,企业家自主性很弱,企业绩效较低;市场经济体制中,国家对企业干涉较少,企业家能根据市场状况灵活地进行经营,企业绩效更高,如图 11。

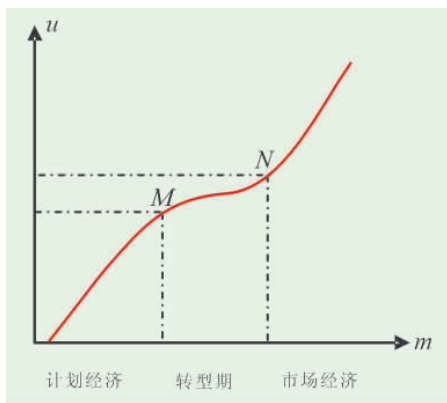


图 11 计划经济和市场经济下企业绩效
Fig. 11 Enterprise performances under different economic systems

5 结论

综上所述,得出企业家能力与企业绩效之间关系图,见图 12。

企业绩效受到企业家能力、企业家生产性努力、企业拥有资源、行业状况以及外界环境因素的重要影响。企业家生产性努力、企业拥有资源、行业状况以及外界环境因素与企业绩效成正相关关系,并通过作用于企业家能力带给企业绩效,同时也制约着企业家才能的发挥。

企业家人力资本是企业难以替代的核心资源,在企业绩效中

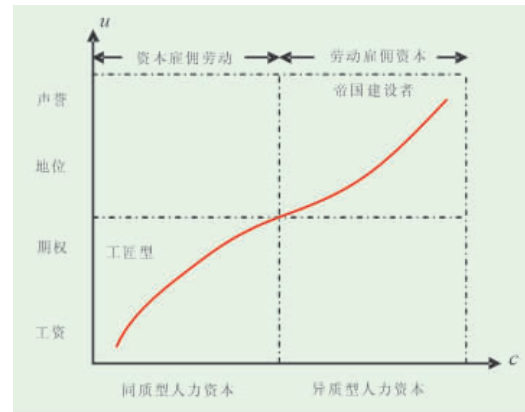


图 12 企业家能力与企业绩效关系
Fig. 12 Entrepreneur's competence and enterprise performance

起决定性作用。经理市场竞争程度、企业家能力大小以及企业自身规模盈利状况显著影响企业家能力需求,企业家提高能力带来的边际效用以及为此付出的边际成本是企业能力供给的主要影响因素,需求与供给的动态平衡带来企业家能力的增长。

当企业家人力资本为同质型人力资本时,单位企业家能力带给企业的边际绩效递减,企业家通过生产性努力仅获得工资和部分期权,能力的限制决定了企业家更专注于企业内部日常经营以及执行董事会决定,组织架构更倾向于集权型,此阶段属于资本雇用劳动阶段,企业家被形象地认为是“工匠型”。

异质型人力资本边际报酬递增的属性可以为企业创造附加价值,带给企业边际绩效递增,凸现了其在企业核心能力形成中的主导资本要素地位。随着知识经济时代的来临,资本市场不断完善,企业家拥有剩余索取权已成为必然趋势,企业家不仅获得工资、期权,还拥有较高的地位和声誉,实现自我价值,此阶段属于劳动雇用资本阶段,企业家更关注于企业战略层面的经营,组织结构趋向分权型,此阶段的企业家是典型的“帝国建设者”。

参考文献 (References)

- [1] 杨俊. 基于创业行为的企业家能力研究——一个基本分析框架[J]. 外国经济与管理, 2005(4): 2-3.
- [2] 林祥. 企业家能力与企业核心能力的相关性——对企业家能力的一种概括[J]. 经济社会体制比较, 2002(5): 86-90.
- [3] 李靖, 洪明. 论企业核心能力的形成机理——基于企业家及其人力资本维度上的探寻[J]. 财贸研究, 2003(2): 90-94.
- [4] 汪凤桂, 王京安. 论企业家才能的发挥与企业核心能力的形成[J]. 华中农业大学学报: 社会科学版, 2004(3).
- [5] 王臻. 企业家人力资本与企业核心能力 [J]. 合作经济与科技, 2006(7): 12.
- [6] HANKS Chandler. Founder competence, the environment and venture performance [J]. Entrepreneurship Theory and Practice, 1994(18).
- [7] 杨建军, 陈波, 李垣. 基于能力的企业家模型及其分析[J]. 预测, 2002(1): 41-47.
- [8] 程承坪. 论企业家人力资本与企业绩效关系 [J]. 中国软科学, 2001(7): 67-71.
- [9] 张文松. 企业战略能力研究[M]. 科学出版社, 2004: 92-102, 123.
- [10] 黄载曦, 李萍. 高新技术企业人力资本特征与治理 [J]. 改革, 2005(6): 2.
- [11] 梅宪宾. 企业家能力资本及其双重利益最大化 [J]. 决策探索, 2005(8): 73.

(责任编辑 代丽)