

企业家论

On Entrepreneurs

郑耀东

(中国社会科学院研究生院, 北京 100015)

企业家是经济现代化的重要支柱。造就一代企业家, 铸塑中国的企业之魂, 已成为伴随现代企业制度设计的最强呼声。经济体制改革以来, 我们虽然慢慢走出了在产品经济轨道上推进工业化进程的巢臼, 但是至今我国仍然是个企业家严重短缺的国家。长期以来形成并且至今仍然大量存在的是行政官员对企业家的替代, 是行政管理职能对企业经营的替代, 企业技术创新、管理创新、组织创新缺少企业家才能的内在支持机制。这是中国企业缺乏效率和活力的重要原因。当代西方发达国家的经济成长, 与他们的企业家阶层、企业家精神推动着企业不断发展休戚相关。中国的经济起飞, 无疑必须依赖于成千上万的各类企业, 但更需要一代代兼具冒险精神、创新精神的企业家。企业家经营及企业家阶层的形成, 已成为现代企业制度能否与社会主义市场经济体制兼容的核心要素。

一、企业家的变迁

提起企业家, 我们会联想到英语原词“Enterpriser”, 但追根溯源就会找到法文中的“Entrepreneur”, 后一词始见于 16 世纪初期, 原意是冒险家。1700 年后, 这个词在法国通常指替政府承接桥梁、道路、码头等基础工程项目的承包人。在 18~19 世纪期间, 企业家的内涵变得极为模糊, 始终没有形成一致的认识。对农业关注的学者把企业家等同于从事农业栽培的人, 其代表是魁奈; 对工业感兴趣者, 把企业家看作是承担风险的资本家, 代表人物是杜尔哥。十分明显, 这些法国经济学家都把企业经营者等同于企业家又等同于冒险家。萨伊把“判断力”、“坚持性”、“有监督管理才能”等当作企业家的基本素质, 且把企业家看成是继土地、劳动、资本之后的第四生产要素, 认为企业家可以是自有资本的经营者, 也可以是靠借贷资本的经营者, 是一个经理人。显然, 这仍没有跳出“经营者等同于企业家”的圈子; 而英国古典学派经济学家亚当·斯密的注意力却转移到了“看不见的手”上面, 企业家

则一度被遗忘。在剑桥学派鼻祖马歇尔眼里, 企业家是凭借创新力、洞察力和统率力发现和消除市场不均衡性, 并创造交易机会和效用, 给生产指出方向, 使生产要素组织化的人。19 世纪后期市场经济和股份公司有了一定发展, 美国经济学家沃克首先区分了资本家与企业家, 认为资本家提供资本的同时取得利息, 企业家经营企业同时获得利润, 这已经初步触及到了所有权与经营权分离的新型财产权利关系。熊彼特标新立异, 在他的《经济发展理论》(1912 年)、《资本主义、社会主义和民主主义》(1950 年) 中独到地把企业家看成是“革新者”, 强调与日常工作和单纯的管理不同的“创新”是企业家的真正职能和必须具备的素质, 企业家是破坏一般均衡的技术创新者; 经理并不都能有资格被称为企业家, 只有对经济环境作出创造性的或创新的反映以推进生产增长的经理才能被称为企业家。哈耶克和柯斯纳则认为企业家是决策者、“经济时机的发现者”, “企业家对利润机会的敏感, 以及采用各种操作来抓住机会的机敏反应, 使得他在‘市场过程’中起着关键性的作用。”奈特在研究了风险和不确定性之后认为, 企业家是在高度不确定的环境中进行决策并承担决策后果的人。

如上所述, 在古典学派中对企业家内涵的界定各有侧重, 有的从产业角度界定, 有的从冒险的角度界定, 有的从革新的角度界定, 注意的都只是企业家的一个侧面。在新古典经济学框架中, 企业家成了静态的、消极的、完全理性的角色, 且因“完全信息”、“完全竞争”的概念及既定假设使企业家在管理决策和市场自动均衡程序中无事可干、无足轻重。这些都与现代企业家存在一定差距。

经济发展走过自由竞争时代后, 企业家又被赋予许多新的内容。企业家成为替代市场交易的价格机制和企业内部分工形成的组织结构的设计者和维护者, 并借助独特的激励机制设计和良好的企业内组合来长期成功地发展企业; 企业家也是先进生产方式、交易方式的开拓者和发生者, 他们以法人财产权为手段, 整体地占有、支配企业全部资产, 承

担经营风险；企业家不一定都有企业利润最大化动机，更普遍的是个人有限理性动机，追求个人最大效用或最大产出增长率；企业家是企业文化的创新人、培育人和倡导者；企业家需要冒风险，善于本能地将市场交易内化于企业内部交易之中，将风险降至最低限度，但不一定是风险偏好者。概而言之，企业家是具有持久创新力，善于搜寻信息，善于组织交易与分工，能承担并化解风险的出色经营者。

二、企业家精神和职能

企业家精神首推创新。正如约瑟夫·熊彼特所强调的那样：“通过利用一切发明，或更一般地，利用一种生产新商品或新方法生产老产品的没有试过的可能性，通过开辟原料供应的新来源或产品的新销路，通过重组产业等等来改革生产模式或使它革命化。”由此可见，创新是创造性经营的灵魂，是生产过程充满活力的源泉。以创新精神为参照系，经营者可以划分为三种类型。第一种是促创者类型，他们对自己抓住机遇的能力充满信心，对突发的事变有思想准备；不仅能随机作调整而且能利用它使公司有所变化；不仅对新的技术、组织和商业思想有敏锐的洞察力，而且能从中作出符合自己企业的最佳选择。第二种是托管者类型，他们感到变革和未知事物的威胁，倾向于依赖和维持现状，认为可预测性可以促进对现有资源的有效管理，而不可预测性将会产生危害。大多数经营者介于两个极端之间，构成第三种类型的经营者。越是靠近促创者一端的经营者就越富有企业家精神，而越靠近托管者类型的一端则越缺乏企业家精神（我国经济现实中的行政管理与此相似）。当存在十分有效的激励时，如涉及他们的独立的经济利益，大多数人自然地趋向促创者一端，他们知道自己的利益所在并大胆地去争取它，竭尽所能去积聚他们个人的智力、精力和人力资本。反之，个人利益与公司利益发生冲突时，许多经营者都会压抑甚至消除企业家精神的激发，采用消减成本或降价等易于衡量的短期方法来维持现状，巩固他们的地位和增加他们的薪金，即使这种方法的结果无助于甚或有损于公司的长期利益。因此必须增进经营者的个人效用和利益，才能使一些托管者变成促创者，从而使企业家精神总量增加；反之，企业家精神总量将减少。

创新之外，企业家时常需承担、化解风险。经营活动中始终存在风险，化解旧的风险又会面临新的风险，这一特征始终伴随着企业家履行职能的每个细节。企业家的风险活动有两种形式。一种是所谓“内部风险计划”，它是在企业范围内组织一个独立部门，任务在于科技开发和产品创新；另一种是将资金贷给有才能的科学家、工程师和发明家，以便

成立融合科技最新成就和产品的生产企业。企业家的这种风险活动有利于充分地开发创造潜力与首创精神，从而成为企业长期增殖的必不可少的条件。

企业家还致力于企业文化的倡导和发掘。企业家倡导的精神凝结于企业的创业、管理活动，成为企业文化的主要内容，构成企业永久立于不败之地的企业内蕴和企业灵魂。在企业经营的未来，这种精神将在企业内沉淀下来，成为企业具有持久创新力、竞争力的一种人力资本。

三、企业家形成

计划经济体制下，中国没有真正的企业，也就难有真正的企业家。但是，旧体制一经打破，市场经济机制逐渐主导经济活动，各种类型的企业如雨后春笋般涌现，企业家的短缺问题就显得日益突出。然而，企业家的形成和交替是有周期的，我们对企业家的渴求不能超越企业家形成的内在规律。

企业家分为三种类型：业主型（或家族型）、技术型、职业型。业主型（或家族型）企业家的土壤是合伙制企业或家族企业，经营资本来自自有资本或向亲戚朋友借贷，他们既是企业的经营者也是企业的所有者，伴随经营规模扩大和企业成长，他们也由企业所有者、经营者一跃成为企业家。但是，合伙制企业（或家族企业）及业主型企业家受到无限责任和巨大的经营风险的深层制约。技术型企业家成长的环境和条件更复杂一些，他们或者凭一技之长白手起家，从业主型企业家发展而来，或者拥有技术禀赋的同时善于经营管理脱颖而出，但他们的发展空间仍然无法超越现代企业制度演变留下的历史界限，必将逐步退出自己的主流地位。职业型企业家适应财产所有权与经营权分离的企业制度，其赖以成长的土壤是新的企业组织形式及法人财产权利制度，正日益主导着市场经济的企业发展与变迁。

这就是说，企业家形成将经历业主型、技术型、职业型三个阶段。目前尚属于技术型企业家形成的阶段，同时还伴有大量行政官员转化而来的准企业家成员。据中国企业家调查系统 1995 年的调查结果，管理人员、党政干部、技术人员是现阶段我国企业家队伍的主要来源，分别占调查总数的 47.3%、29.8%、20.3%，仅党政干部、技术人员的总比例就达 50.1%，何况所谓的“管理人员”中还有相当比例的行政性人员呢。不同所有制企业，以国有企业厂长（经理）来自党政工作岗位的比例最高。准企业家的加盟，丰富了职业企业家队伍的潜在人力资源，但要让这批数量相当可观的行政性准企业家脱胎换骨成为职业型企业家，尚要经过艰难的过程。其

原因在于:①政府转换职能的步伐缓慢,在大力倡导建立现代企业制度和转换企业经营机制的同时,又继续直接间接地任命了近75%的企业经营者(国有企业的相应比例达86%)。②政府既制定了《公司法》、《税法》等市场规则,同时又参与市场交易活动。③目前的经营者,不论业主型还是行政任命的,人力资本存量普遍偏低。④企业内部,尤其是国有企业,产权的界限依然模糊。⑤有利于形成企业家的必要市场,如劳动力市场、资本市场、产权市场等尚不成熟,有些制度法规又迟迟不能出台。⑥社会保障体制转型已经开始但一时还不可能较好地运作起来,⑦国有企业的相当一部分经营者留恋现有体制和局面,职业企业家的观念极为“短缺”,缺乏向职业企业家转换的动力和压力。以上原因,都直接间接地制约了职业企业家阶层的形成。

企业家阶层因具有企业家精神和才能这一外部效应,因而具有公共产品特征,政府的作用则在于塑造职业企业家并形成以下5方面的微观基础:

1. 发达的市场机制

在生产资料、消费资料及部分公共产品生产、销售引入市场机制后,下一步要做的是完善和规范劳动力市场、人力资本市场和企业家市场,没有这一重要的要素市场,单凭组织考察培养和任命选拔,不可能造就一支适应社会主义市场经济的职业企业家队伍。

2. 确保职业企业家的财产权利

面对不确定的环境,企业家必须采取相应的组织操作和结构调整,环境越复杂,外界变化越快,对企业家才能的需求越大,职业企业家们能比别的经营者更快作出决策,他们作出最优决策理应获得垄断租金(企业家活动的超常收入)。进一步地,要确立和维护企业家经营收益(企业没有企业家时的平凡经营创造的收益一般低于有企业家时创造的企业收益)的分红权利,其基本做法是将企业家的收入分红额度与财产经营增殖挂钩,包括工资薪金收入外的财产增殖分成、风险补偿收入和必要的财产抵押利息收入等。这是企业家履行职能,投入企业家才能,付出高额人力资本、天赋智慧和高级复杂劳动所必须得到的货币收入。政府及税收部门在一定时期对此要提供适当的减税优惠。

3. 发展、扶持成千上万的中小企业、非国有企业,甚至私营企业

中国的职业企业家阶层不可能逾越企业家形成的必然阶段,职业企业家必然从业主型经营者、家族型经营者成长而来,多放活一个这样的企业就多了一个形成职业企业家的机会。国营大中型企业的经营规模都偏大,除少数经济效益好或已开始多角化分散经营的外,一部分大中型国营企业应尽可

能改造成中小企业,或者在股份制改造时主要由法人持股,以给职业企业家的形成创造更多的机会,同时为政府委派的企业经营者(准企业家)的职业化转轨创造条件。

4. 完善的企业法规和法律制度

现在的问题是企业家应取得的超常收入没有必要的法律保障。社会观念和法律上如何对待这个问题,成为职业企业家制度确立中的一个敏感点。

另一方面,职业企业家必须有严格的职业道德规范和较高的职业道德水准,若缺少必要的约束和监督,将给社会带来负的外部效应;尤其在行政性准企业家向职业企业家的转轨过程中,这种制度建设更显得格外迫切和重要。据报道,某省的经济犯罪案件中,企业厂长、经理占38%,26件要案中企业厂长、经理占53%(见《光明日报》1994年12月18日),由此可见一斑。

5. 引入和完善竞争机制

企业家阶层只能在竞争淘汰的交替中形成,靠传统的任命或选举制抑或谈判制,都很难产生合格的企业家,只能形成单纯偏重国家利益的官员式经理,或单纯偏重职工近期利益的“工会式经理”,根本无法满足社会主义市场经济发展对职业企业家的巨大需求。解决这一问题可以采取公开招聘与职业企业家“拍卖”相结合的办法。国有企业尤其适合采用公开招标选聘的形式来竞聘企业家。非国有企业可以直接进入企业家拍卖市场竞买市场供给的职业企业家。

宏观层面上,政府有必要在改造行政性准企业家方面投入更多的资源,同时尽量减少企业经营者的任命数目和范围。政府必须转换职能,逐步放弃计划经济体制下企业经营者的直接任命方式,从企业家的选择中退出,并加快财政体制、税收体制、金融体制、外贸体制和企业制度改革,真正按现代企业制度规范办事。另一方面,政府必须对中国企业家形成的阶段有一个清醒的认识,既要促进技术型企业向职业企业家的转换升级,又要投入一定资源带动行政准企业家的培养、规范和改造工作。

我国企业家阶层处于技术型企业成长阶段,但巨额的国有资产及成千上万的中小企业对职业企业家产生了巨大需求,除立足国内,还应该大力引进国外经历了市场经济长期磨炼的职业企业家,充分利用海外市场和海外企业家资源;同时应按产业政策优先顺序有计划有步骤地选派各类职业企业家候选人竞争者去西方发达国家考察学习、更新观念、积累人力资本,推进技术型企业、行政准企业家向职业企业家的升级换代,推进职业企业家阶层的早日形成。

(责任编辑 王宏章)