

关于我国企业家成长环境问题的思考 Thoughts on the Growing Environment of China's Enterprisers

李中赋¹ 徐天祥²

(济南市科学技术协会¹ 济南 250002; 《中国人口资源与环境》编辑部² 济南 250014)

企业家是我国加快发展经济、参与国际竞争十分宝贵的人才群体。长期以来,我国相当多的企业管理水平低、创新能力差、经济效益不高,固然有经济体制和机制等多方面的原因,但缺乏一大批敢于冒险、善于创新的企业家是一个很重要的原因。加入 WTO 后,在国际竞争日趋激烈的新形势下,我国企业家群体无论在数量上还是在质量上都远远不能满足发展的需要。营造良好的环境、促进企业家健康成长已成为当前一个亟待解决的问题。

一、企业家的内涵与本质特征

“企业家”一词源于法文,原意是指“冒险事业的经营者或组织者”。在英文中,单词 Enterpriser 意为创造企业并承担经营管理职责的指挥者。20 世纪初,美国经济学家熊彼特提出的创新理论,对企业家这一概念作了全新的阐述,把企业家视为创新活动的倡导者和实行者。他认为,每个人只有当他实际上对生产要素实现新组合时才是一个企业家。后来,一些知名经济学家对这一概念作了进一步补充和发挥。

一般认为,企业家是指敢于冒险、富有战略远见、能看到潜在市场和潜在利益,并有能力进行创新的人。这个定义强调了企业家的冒险和创新,只有敢于冒险和创新,才有可能成为企业家。当然,这里的冒险不是盲目的,而是建立在自身的学识、见识、胆识和能力的基础上的。创新也决不是简单地抛弃旧的、树立新的,而是为满足人们的更高需求,把创意和设想变为产品和服务。

概括起来,企业家主要有以下的本质性特征。

(1) 思想活跃、富有远见 企业家对于宏观经济环境、市场发展潜力有着深邃的认识、灵敏的反应、超前的预见。他们善于总结前人的经验,围绕企业的生存、经营和发展提出一些独到、富有远见的思路、谋略和对策。

(2) 敢于冒险、勇于创新 企业家是市场的主

角,是市场竞争的强者。市场既孕育着商机,又潜藏着风险。企业家要勇于并善于创新,同时还要敢于冒险,只有敢于冒险的企业家才有可能把握商机,获得成功。冒险和创新是企业家特质中核心的部分。这也是衡量企业经营者能否成为企业家的基本标准。

(3) 科学决策、打造品牌 企业家一般善于关注各方面的态势,审时度势,理智地做出重大决策,确定企业的发展战略,在企业发展的进程中打造出自己的品牌,树立企业信誉。

(4) 宽容失败、敬业务实 当代工业化大生产,不能用作坊式的管理模式,必须有一批经营管理企业的能人,通过团队共同努力,实现企业的战略目标。宽容失败是激励创新、敢为天下先的基础,敬业务实是企业家团队共事的准则。

(5) 培育文化、凝聚人才 企业家一般也是善于学习者,是学习型组织的缔造者,是企业文化的主创者。凡是企业家,都是注重学习的人,他们注重企业文化的培育,借此建立企业全体员工共同的理念和价值观,凝聚各类人才共求发展。

二、一个令人深思的现象及其启示

《中国企业家》杂志曾主办了中国企业领袖全球竞争力评估调查。结果显示:海尔集团的张瑞敏、联想集团的柳传志、深圳万科的王石列前三位。然而,上海是我国综合竞争力最强的城市,上海企业拥有众多优秀的“白领”,但著名企业家却乏善可陈。对此现象,有学者指出,一是上海的企业和科研单位门类齐全、人才众多,有不少成功的企业家,只是由于参照系高,不容易出名;二是政府机构仍习惯于把企业看作是一个部门,导致企业过分依赖政府,企业经营者潜意识中对政府负责重于对市场负责,缺乏脱颖而出的激情;三是企业经营者缺乏敢冒风险、不畏失败、敢于冒尖的气魄,害怕给自己加压的情绪较为普遍。这些无疑制约了企业家的成长

和发展。

但是,相对应的是,青岛是我国创造知名企业最多的城市,改革开放以来,不仅创造了海尔、海信、澳柯玛、青岛啤酒等一批知名企业和品牌,而且培育了一批以张瑞敏为代表的企业家。以海尔为例,海尔集团产品品种多、创汇多、专利多,是国内唯一一家连续6次刷新中国企业新记录的家电企业。2001年,海尔全球营业额突破600亿元,创业17年保持了平均78%的高速稳定增长;出口创汇达4亿多美元,同比增长50%,国际竞争力日益增强。据《福布斯》杂志资料,全球白色家电竞争力排名,海尔居第六位。据欧洲Euromonitor统计资料,全球冰箱品牌排名海尔居第二,全球洗衣机品牌排名海尔居第三。海尔集团之所以能取得如此骄人业绩,靠的是良好的外部环境和企业家群体卓越的自身素质。外部环境依靠政府和社会来营造,主要是指选拔培养、放手使用、营造环境、搞好服务等内容。自身素质则主要来自企业家团队,正是有了张瑞敏这个中国第一位登上哈佛讲坛的企业家和他带领的富有企业家精神的团队,才能把一个原来濒临倒闭的企业扭转困境,并迅速做大做强。

上述现象确实令人深思。透过这一现象,我们可得出如下几点启示。

(1) 政府的宏观管理要得当 宏观管理过度,必将形成对企业的过多干预。发展市场经济,企业与政府的关系应定位在若即若离位置上。政府需要扶植企业、培植税源,而企业则要接受政府的政策引导、资金扶持和信息服务等宏观管理。但是,政府的作用必须限于政策层面、法制层面、文化社会层面等宏观调控领域,而不是对企业的直接干预。企业家的作用是政府无法替代的。政府的过多干预导致政企不分,使经营管理者不能自主决策,也就难以成为真正的企业家,这种情况必然影响到企业家群体的发展。

(2) 企业家精神是企业家成功与否的关键 上文已说到,企业家精神就是冒险和创新的精神。企业家又是经济学上的一个概念,它实际上代表着一种素质,而不是一种职务。企业家是在市场上拼打出来的。作为企业的经营管理人员,必须具备企业家精神,才能成为真正的企业家;也只有具备企业家精神,才能在激烈的市场竞争中获得成功。所以企业家精神是企业家能否成功的关键所在。

(3) 企业家需要一个相对稳定的团队 企业家负担着对土地、资本、劳动等生产要素进行有效组织和管理的职责,对一个企业而言,既需要企业家与企业相对稳定的关系,又需要企业家团队的相对稳定性。否则,走马灯式地更换企业家,必然导致企业经营管理的急功近利,既无法保证企业的持续发展,也难以保证企业家的健康成长。显然,相对稳定

的企业家群体是企业可持续发展的保障,也是企业家成长的基础。

三、企业家是我国最稀缺的人力资源

企业家是一切发展中国家都普遍稀缺的人力资源,我国也不例外。在我国,由于传统观念和计划经济体制的长期影响,“官本位”思想严重,企业生产受国家计划的支配,经营管理者由政府任免,企业难以成为市场主体,企业经营管理者缺乏冒险精神和创新激情,也就难以脱颖而出成为企业家。曾有国外学者指出:在计划经济条件下,中国的大企业充其量不过是国家的生产部门。此语道破了我国计划经济体制下企业难以搞活的症结所在。在企业已经推向市场的今天,“官本位”的根子和计划经济的影子依然严重影响着人们的思想观念。

企业家在经济社会发展中具有十分重要的作用。美国朝野人士认为,优秀企业家是国家的脊梁。企业是经济的细胞,引导社会消费,其生产经营状况决定了经济的图景,也影响着社会的繁荣。企业家精神是企业的灵魂。企业家及其群体作为企业的领袖和核心,对内凝聚员工一道奋斗,对外代表企业的形象和信誉。企业家是企业生产经营活动的决策者、组织者、领导者、指挥者,他们具有超乎常人的使命感和勇于涉险的创新精神,追求人无我有、人有我优,对企业的发展起着决定性的作用。企业家又是一个特殊的社会群体,他们的创作活动不仅推动了企业科技、制度、管理等各个方面的创新,而且往往为社会带来新的思想和理念,为社会的文明进步注入新的活力。

有学者研究表明,企业家较常人具有更强烈的成就需求,是这种需求支持了其勇于冒险和敢于创新的冲动。这种成就需求往往是由其个性和天赋决定的。由此可见,企业家成长既需要自身的天赋,又需要一个良好的环境。这就如同一颗苗子,需要阳光、空气、沃土和水一样,没有好苗子永远出不了栋梁之材,而没有好的环境,再好的苗子也难以成才。一个显见的道理是,培育企业家重在人选和环境。没有合格人选,无论如何也培养不出企业家,这是不难理解的。在市场经济条件下,人选必须依靠竞争产生。有了合适人选,还需要适宜的环境。环境需要社会各方面协力营造,政府首先要营造良好的发展软环境,其中一个重要的工作定位就是为企业家健康成长营造良好的环境。

还要打破认识上的误区。从社会分工看,企业家是一种职业,形成了一个特殊的社会群体;从本质上看,则代表了一种素质。必须看到,企业家和官员是截然不同的两个概念。官员有级别,可任免;而企业家既无级别,也不应是任免产生的。换言之,企

企业家不应由长官指名产生,只能接受市场的选择和认同,只应由市场机制通过优胜劣汰产生。

企业家与国有企业经营者(厂长、经理)也有着明显的区别。主要表现在:企业家要承担风险,要靠创新存活,而国企经营者不必忧虑风险,也不存在创新的压力;企业家是一个社会角色,要沉浮于激烈竞争的优胜劣汰中,而国企经营者则是一种“准官员”身份的职务,由上级任命产生。所以,一般而言,企业经营者仅是企业家的必要条件而非充分条件,只有具备企业家精神,且真正投身于市场的海洋,并体现出企业家本质特征的企业经营者,才能称得上是企业家。现在普遍把企业经营者笼统地称为企业家是不科学,也是不可取的。

四、应大力营造企业家健康成长的良好环境

应当看到,随着我国市场经济体制的确立,一批新兴企业和企业家正在蓬勃成长,为我国经济注入了活力。但是,我国能够在国际市场上打得响的企业品牌还很稀少,有影响的企业家更是稀少。1999年,在中国科协首届学术年会上,王选院士大声疾呼,中国缺乏国际一流的科学家,更缺乏像张瑞敏这样的国际知名企业家。我国加入WTO以后,民族企业将面临前所未有的挑战,造就一大批企业家已成为十分紧迫的战略任务。

(1) 要坚持通过市场机制选任、培育企业家。企业家是现代企业制度的实践者。我国亟待按现代企业制度的要求,深化企业的劳动制度、人事制度、分配制度等改革,重建企业的用人、分配、管理、决策机制,特别要重建企业家的优选、激励与约束机制。优选机制主要解决企业家的识别、任用和淘汰问题,应制定有关制度和办法,保障企业所有者的发言权和决定权。激励机制重在解决企业家和企业所有者的利益一致性,应通过基本工资和福利、效益奖励以及股权、期股、期权等多种形式,充分调动企业家的积极性,努力实现企业所有者的利益最大化。约束机制重在对企业经营行为进行有效的监督和制约,以保障企业所有者的合法权益。企业家作为一个社会角色,必然要走职业化的发展道路。要充分发挥人才市场的资源配置作用,使企业家资源得以良性流动、合理配置。通过市场机制的作用,

(上接第42页)

- 河海大学出版社, 2000
- [4] 李国英著. 治水辩证法. 中国水利水电出版社, 2001
- [5] 陈昌曙主编. 自然辩证法概论新编. 东北大学出版社, 1995
- [6] 傅世侠主编. 科学前沿的哲学探索. 辽宁人民出版社, 1983
- [7] 余慕鸿等译. 环境经济革命. 中国财政经济出版社,

进一步推动企业家职业化,促使企业真正成为市场的主体,使企业家真正成为市场的主角。

(2) 加快政府职能转变,切实解决错位越位问题。当前,尤要着力通过政府职能改革,彻底打破计划经济下形成的企业干部选拔模式和管理理念,完善激励和约束机制,使企业家在市场上磨炼成长,使其与企业成为利益共同体,自发地、全身心地把企业做大做强。要切实消除厂长、经理不是经营企业而是经营官位,企业好时向上跑官、企业垮台时又换地换岗仍做官甚至再升官的怪异现象,实行企业经营管理者资格认定和聘任制,建立企业经营管理者人才库,完善企业经营管理者人才市场,完善选聘和辞退的市场机制。在国企的企业家队伍建设上既要避免上级长官意志的指任选拔、拔苗助长,亦要避免对企业领导班子随意抽调,随意干预、拆台,搞走马灯式频繁换将的做法。

(3) 营造有利于创新的文化社会环境。硅谷的成功经验表明,创新活动离不开鼓励冒险、宽容失败、崇尚竞争、平等开放、讲究合作、以人为本的良好文化社会环境。正是在这种环境里,硅谷凝聚了一大批富有企业家精神的创新人才,推动了技术创新和制度创新的优势结合,从而极大地促进了高新技术产业化,引发了新经济的诞生。

在我国,传统文化和计划经济的惯性思维制约了创新,从而影响到企业家群体的培育。当前,应下大力气营造有利于创新的文化社会环境。特别要发挥各级学会团体的优势和作用,有效开展学术交流,倡导“献身、创新、求实、协作”的科学精神,营造宽松、民主、自由的学术氛围,拓宽国际科技交流与合作的渠道,鼓励学术上的探索、讨论、争鸣和超越。要加强社区科普和文化建设,培育创新意识和创新思维。要发挥新闻媒体的宣传引导作用,大力宣传企业家创业的艰辛和社会贡献,引导公众对冒险创新、屡败屡战的宽容心理和认同态度,推动全社会形成尊重知识、尊重人才的共识和风尚。

参考文献

- [1] 马 钢. 我国现代企业家的职能与培育探讨[J]. 中国软科学, 2002(2)
- [2] 周天勇. 新发展经济学[M]. 北京: 经济科学出版社, 2001
- [3] 颜建军, 胡泳. 海尔中国造[M]. 海口: 海南出版社, 2001 (责任编辑 蔡德诚)
- 1999
- [8] 冯尚友著. 水资源持续利用与管理导论. 科学出版社, 2000
- [9] 钱正英, 张光斗主编. 中国可持续发展水资源战略研究: 综合报告及各专题报告. 中国水利水电出版社, 2001 (责任编辑 王宏章)