

试论经济发展与企业家的培育

张 锐

发展经济学家普遍认为,发展中国家最稀缺的资源是决策人才。同其它发展中国家一样,制约我国经济发展的最大缺口可以说是缺乏企业家,如今它已成为我国实现由计划经济体制向市场经济体制转轨的重大瓶颈。诚然,实现市场经济条件下经济的快速发展,我们的明智选择只能是大力培育企业家队伍。

一、企业家:现代经济发展之必需

1. 在发展经济学理论中,企业家占据着十分重要的位置。罗斯托的经济成长理论把培育企业家作为实现起飞的两个“先行资本”之一。赫希曼等人提出的产业的非平衡发展战略也把在产业联系链上的各个投资者和经营者具有企业家精神、能对产业联系变动作出灵敏反应作为实现非平衡发展战略的两个重要条件之一。

2. 在我国由计划经济体制向市场经济体制转轨过程中,企业家的作用也愈来愈明显。在计划经济体制中经济活动的主体是国家,经济运行和发展主要由政府官员推动,企业听命于政府,这时无企业家可言。在转向市场经济后,企业成为市场经济活动的主体,经济运行和经济发展便主要由自主经营的企业和企业家来推动。

在企业经营活动中,经营者属于中心地位。经营者成为企业家是企业进入市场并占领市场的关键,也是实现由计划经济体制到市场经济体制转变的主观基础。首先,企业成

为市场主体的过程,也就是政府和企业职责分开、企业经营者与政府官员脱钩、经营者成为法人代表的过程。这一过程需要大批的企业家。如果企业产权结构、利益结构、经营机制发生了重大变革,企业经营者依然如故,新的体制和机制会因缺乏相应的主观因素而落空。其次,企业家作为市场活动的主体,本身就是市场经济的组成部分。没有企业家的市场经济不可能有有序高效的市场经济的运行。因此培养企业家是市场经济体制建设的重要方面。而且,大批企业家的形成也可以在一定程度上弥补市场的缺陷。一方面企业家的作用可以减少市场调节的盲目性,另一方面企业家的作用可以降低和节省市场的交易费用,从而提高市场调节的效率。因此,大批企业家的涌现乃至职业企业家队伍的形成是构造和完善市场经济体制的必要条件。

3. 现代企业制度中所需要的企业家,首先应当是负责计划、组织和控制企业生产技术经济活动的经营者,但经营者并不都是企业家。著名经济学家韦伯斯特在新世界词典中,把企业家界定为:“一个经营冒险事业的组织者,特别是组织、拥有、管理并承担这一事业全部风险的人。”熊彼特将企业家同“创新”联系起来,认为创新是判定企业家的关键。所谓创新,指的是生产要素的新组合,包括五个方面:(1)采用一种新的产品;(2)采用一种新的生产方法;(3)开辟一个新的市场;(4)掠取或控制原材料或半制成品的一种新

的供应来源；(5)实现任何一种工业的新的组织。他把新组合的实现称为“企业”，“把职能实现新组合的人们称为‘企业家’”。^①

正因为企业家是创新的主要组织者，他便成为市场经济条件下经济发展的主要推动者。

反映计划经济体制的要求，过去我们评价企业经营者的标准，一是将企业管理得井井有条，二是服从上级领导的指挥。适应市场经济体制的变化，则须用企业家的标准评价经营者，将市场开拓作为首要的标准，以企业的市场经营成果来检验经营者是否成为企业家。只有具有创新意识，能承担经营风险，并能采取创新措施和利用风险来促进社会经济发展的经营管理专家才是企业家。

4. 从资本主义企业制度的演变轨迹来看，企业家的形成和企业家作用的提高是同企业制度的发展进程紧密相关的。

在资本主义经济发展初期，由于市场规模狭窄，产业结构简单，资本家和企业经营管理者是合一的。经营者同时就是资本所有者。而且这时的企业基本上是家族式管理，管理者存在着家庭内的继承关系。随着产业规模扩大和股份公司的出现，从本世纪初开始，资本主义的企业制度发生了“革命性”变化：一是所有权和经营权的分离。美国经济学家伯利和米恩斯从股份公司形成中发现，在股份公司中，支配已经几乎和所有权没有关系了。“当某一个人把资本投入大公司的时候，他就把运用这笔资本进行创造、生产和发展的一切权利赋予了经营者，同时他就放弃了对产品的一切支配权。他通常在货币形式上保留着获得一部分利润的已被改变了权力和把参加权卖给他人换成现金的非常高级的权力。……可是，他必须把生产和创造的机会求助于他人。”于是促使了“经营者支配”的形成。^②这就出现了“领薪水的”企业家阶层。二是管理和技术专家成为企业家。许多资本主义企业最初大多是世袭的家族制管理。在所

有权和经营权相分离的同时，适应生产力的发展需要有专门的技术和管理才能的专家来担任经营者以替代原先的家族制管理。于是出现所谓的“经营者革命”。这是竞争机制作用的结果。如同熊彼特所说：“这种命运也威胁着那些势力处在衰微中的企业家，或继承其财产却无其才干的子嗣。这不只是因为竞争机制不容许有持续的剩余价值，因而一切利润总要枯竭，甚至还通过正是作为这种机制的推动力的追求利润的激情去消灭它”。^③

5. 在我国，正在建立的现代企业制度同样提出了对企业家的需求。国有制企业在已有的所有权和经营权分离的基础上建立现代企业制度，是要推进出资者所有权和企业法人财产权分离的改革。这种企业制度赋予企业法人很大的权利和责任。企业拥有出资者投资形成的全部法人财产权，能独立地享受民事权利，又能承担民事责任。企业依其全部法人财产自主经营、自负盈亏，按照市场需求组织生产经营，在市场竞争中优胜劣汰，长期亏损、资不抵债的将依法破产。企业法人是一种经营组织，但其核心是企业经营者，即作为法人代表的董事长和主持企业日常经营的经理，他们是企业法人责任和权利的人格化，很显然，这种现代企业制度的运行需要一代组织型、管理型、智能型的专家成为经营者和开拓市场的企业家。

二、企业家的特殊素质与基本职能

作为现代文明社会中的一个经营群体抑或职业化阶层的企业家，是现代企业制度的实施者，是企业进入市场的推动者，因而在推动由计划经济向市场经济的体制转轨和推动经济发展的过程中起着关键性作用。这就对企业家的素质和职能提出了很高的要求。

1. 根据熊彼特的定义，经营者只有在从事创新活动时才能成为企业家。“每一个人只有当实际上‘实现新组合’时才是一个企业家；一旦当它建立起他的企业以后，也就是当它安定下来经营这个企业，就象其他的人经

营他们的企业一样的时候,他就失去了这种资格。这自然是一条规则”。^④这也反映市场经济的规律。市场经济是竞争性、风险性经济。风险和利益是对等的。对企业来说,安于现状不求进取,等于落后,会被无情的市场竞争所抛弃。因此敢冒风险不断创新、不断进取是企业家的基本素质,也是市场经济条件下企业家的基本职能。质言之,企业家应当是创新活动(包括制度创新、技术创新和市场创新等)的倡导者和实行者。

2. 企业家敢冒风险的创新进程,根据日本学者上野明的分析,主要体现在以下四个方面:(1)标志攻势经营的先行投资。其标志就是看研究开发和设备投资这两项先行投资的费用。在日本,一个企业的研究开发费用占其总销售额5%以上,设备投资费用也占其总销售额5%以上,便可判断企业是在开展“以攻为主”的经营;(2)经营者在企业成长关键时刻的决断。企业的发展过程决不是一帆风顺的。企业成功的关键是,每逢遇到有关企业命运的前途的紧要时刻,都是富有旺盛的企业家精神的倡导者,作出了出色的决断;(3)不满足于现状的不断进取精神。始终抱有勇于进取,向更高目标挺进的雄心壮志。这是企业规模即使扩大而企业活力丝毫不减的根本所在;(4)促进公司内部的竞争。企业内部缺乏竞争,领导者很难掌握优先发展何种产品,确定哪个部门对全公司的收益作出贡献,有朝一日企业活力也会失消殆尽。^⑤

但是,企业家的创新活动不应该是盲目的。就如美国学者彼得·杜拉克所说:“企业家的革新,并非不清红皂白的去找‘风险’,而是一种有目的、有系统的活动,是刻苦的追求与科学的变化,响应变化;努力从中捕捉革新的机会”。^⑥由此提出了对企业家的科学决策和抓住机会的素质要求。这也就是熊彼特所讲的:“为了他的成功,更主要的与其说是敏锐和精力充沛,不如说是某种精细,它能抓住眼前的机会”。^⑦

3. 市场经济体制下企业的兴衰往往取决于市场竞争力。增强企业竞争力便成为企业家的重要职能。企业家组织技术创新和市场开拓,开发和研制新产品是增强企业市场竞争力的重要方面;企业家对企业进行科学管理,以提高效率降低消耗,也是增强企业市场竞争力的重要方面。这些已成共识。这里笔者特别要指出的是企业家通过制度安排提高企业竞争力的作用。根据交易成本理论,市场调节本身也是有成本的,其中包括寻找市场,寻求真实价格成本和竞争费用等。对企业来说,获取信息并不是没有成本的。面对不确定性的市场,企业要付出信息成本,市场越是不完全,信息成本也就越高,特别是在不发达国家存在市场的地方性分割和壁垒,在远距离地区交易的获利机会的信息更为缺乏,信息成本也相应的更高。企业家的作用便是在市场经济运行中节省和降低市场交易成本。首先,企业具有较好的专业知识和整体素质。因而有较宽的理性区域,在市场交易中能有效地降低获取信息以及分析处理信息的成本;其次,企业家可以通过某种制度安排来减少不确定性,从而减少交易成本。这样,在新制度经济学中,企业有了新的定义。这种定义是同节省交易费用相联系的。根据科斯的定义,企业是节约交易费用的制度。即“在其它条件不变的情况下,通过市场交易的费用越高,在企业内部组织资源的比较优势就越大”。阿尔钦和登姆塞茨的定义则是,在企业中“管理资源的成本相对低于通过市场交易来配置资源的成本”。^⑧归结起来,企业是市场的一种替代形式,可以有效地降低市场交易的费用,提高资源的配置效率。企业家则是这种企业的人格化。

4. 根据现代企业定义所赋予的企业家的职能,企业家应以降低交易费用为目标推进制度创新。其中包括通过产权制度的调整,建立有效率的产权结构;通过组建企业集团,推进企业横向一体化和纵向一体化,将外部

成本内部化,以企业团队的形式进入市场;在解决企业纠纷时更多地利用法律手段寻找费用较低的制度安排等等。

5. 在我国,企业家除了上述制度创新职能外,还有参与建立现代企业制度的重任。企业家要推动产权制度改革和股份制、公司制改革;要推动企业经营机制的转换;要推动企业间的联合和集团化,以此建立市场经济条件下加快经济发展的制度基础。我国企业家应当具备强烈的创新意识和参与精神。

三、塑造企业家队伍形成的内在机制

由计划经济体制转向市场经济体制意味着企业家将成为经济发展的主要推动力之一。现代企业管理也要以企业家为核心。而正如许多发展经济学家所发现的,在增长要素中,企业家被选作低收入国家中最稀缺的资源。在我国也是如此。因此,培育和壮大企业家队伍便成为我国加快经济发展的重要任务。

但是,企业家的成长有个自然过程。为了加快体制转换,加速经济发展,我们不能等待企业家的自然成长,当务之急就是必须塑造企业家队伍形成的内在机制。

1. 选拔机制,也称企业家的产生机制。在我国企业改革以前,厂长(经理)一般都是由上级主管部门任命的,形成了他们长期依附于上级主管部门,以及主要对上级负责而忽视对企业和对职工负责的现象。随着企业改革的深入,国有企业出现了承包、租赁等多种经营责任制,厂长(经理)开始摆脱了直接任命的单一机制,出现了上级指派、职代会选举、招标投标、董事会任命等多种产生方式,但是在现实生活中,由招标、职代会选举和董事会任命而产生的厂长尚占少数。据有关资料,到1993年,国有企业的厂长由主管部门任命而产生的仍达到92.2%。

建立现代企业制度,培植企业家的独立人格,使其在经济活动中真正居于核心部位,需要更新企业家的选拔机制,这里的途径有

三:(1)让企业家在市场中降生。为此,一方面要改革一系列人事管理制度,让企业厂长(经理)从政府行政序列中分离出来,在股份公司里,经理不能选举,必须由董事会招聘任命,他们的工作直接对董事会负责。董事长是公司的法定代表人,是由董事会选举产生的。国家主管部门不得把政府官员硬塞进企业当厂长,也不得随意将有作为的企业家调作政府官员。另一方面,要建立经营者市场,允许经营者的市场流动,造成人尽其才的社会环境,并借助市场机制,通过招标投标等方式在经营者竞争中选择企业家。(2)先进企业要成为培养企业家的基地。为此,政府有关部门要主动为这类企业提供优质服务,为企业家施展才华、脱颖而出搭好舞台。(3)从正规院校培养专门的经营管理人才。可以考虑建立一些企业家院校,专门培养企业家,一方面招收高中毕业生,另一方面让现任厂长、经理,采取脱产、半脱产、夜校等多种形式在专门院校进修学习,尽快提高其适应国内外大市场的竞争能力。

2. 激励机制。企业家负有增强企业的凝聚力、率领企业在市场竞争中取胜的使命。作为理性个人,企业家同样有自己的追求,其中包括经济收入、社会地位、成就感、各誉等。就是说,企业家的利益是相对独立的,既不完全等同于企业利益,也不完全等同于国家利益,因此需要根据其相对独立的利益追求设计企业家成长的激励机制。

在所有权和经营权合一的条件下,企业家的产生和成长靠对自己所有的资产增殖的追求。而在所有权和经营权分离后,企业家不是直接的资产所有者,他之所以还要关心资产增殖的目标,一般说来有以下两种类型的激励机制:一是利益刺激型。经营者的收入同企业的经营成果挂钩。企业经营得好,经营者的收入也相应的高,由此会使经营者从自身经济利益上关心企业的经营成果,关心企业的市场竞争力。二是事业刺激型。相当一部

分成功的企业家不是看重收入分配的利益,而是看重施展才干的机会,看重自己经营的事业的发展和与此相联系的社会地位的提高。

在我国现阶段,无论是追求经济利益的企业家,还是追求事业成就的企业家都应得到承认和鼓励。国家要在体制上、政策上保障企业家的追求。对追求经济利益的企业家,企业经营成功,就必须在收入分配政策上给予兑现;对追求事业成就的企业家,企业经营成功,就必须在荣誉和社会地位等方面给予充分的肯定。当然两者不能绝然分开。成功的企业家不仅要得到物质利益上的激励,也要得到精神上激励,其相对独立的合法权益应该得到保障。

3. 监督机制。随着股份公司经营规模的大型化和国际化,以及股权结构的分散化,尤其是有些发达国家董事会逐渐向战略决策和监督作用方面的转化,使总经理及其高级管理人员执行经营管理功能的重要性越来越突出,但这并不是说,经理等高级管理人员的行为,可以不受监督和约束,能随便以自己的意愿行使领导权力。为了促使企业家队伍的健康成长,应当在赋予他们职权的同时,也要形成对他们的监督机制。

对企业家的监督机制主要来自四个方面:(1)国家法规条例、经济政策、财务会计制度的监督;(2)所有者或投资者通过股东会、董事会、监事会,以及股票涨落的监督;(3)广大消费者通过市场机制、商品价格的监督;(4)本企业职工通过股东会、董事会、监事会中自己的代表,以及各种民主管理委员会的监督。这些来自各个方面的相互监督和相互制衡,促使企业家必须正确及时决策,避免或减少一些不必要的工作失误。

4. 约束机制。之所以要建立企业家的自我约束机制,是因为选拔、激励和监督机制,都是从企业家自身外部促进他们职业化形成的机制,而他们能否在社会经济发展中成为

一个群体和一个阶层,还有赖于企业家自我行为的约束机制。

企业家的自我约束机制主要表现在:(1)他们在从事日常经营决策和管理活动中,能经常性地自省、自控和自律;(2)能够客观地认识分析自身素质和经营管理工作中的问题,矛盾和缺点,以及它们产生的原因,并及时采取措施予以改正和完善;(3)能够在繁重复杂和市场多变的经营环境中,做到能进能退、能屈能伸、能忍能让,不断提高自己的综合素质和经营管理领导艺术。

5. 评价机制。对企业家效绩进行客观公正的科学评价,是为他们选拔、激励、监督、约束机制的形成提供客观的依据和标准。

在社会主义市场经济体制下,企业家的经营行为通常是企业经营行为的集中表现。对企业家效绩的评价机制是企业形成良好的经营机制紧密地结合在一起的。针对我国传统计划经济体制在这方面存在的问题,要形成企业家良好的效绩评价机制,须注意以下几点:(1)评价的主体应当由政府主管部门转向董事会;(2)评价的标准主要是企业的经济效益。看企业家能否真正有效地保证资产的安全和增殖,能否保证所有者权益的实现和生产的不断发展、经济效益不断提高的基础上来提高职工的劳动收入;(3)对于那些效绩不良,甚至造成企业亏损和国有资产流失的经营领导者,不但不能易地作官,而且应当追究他们的经济责任,性质严重并构成犯罪的,也应当负刑事责任。应当象国外那样,经理等高级管理人员无能或者失职,把企业搞垮了,很难再找到一项较高报酬的工作。我们建立现代企业制度,需要有企业的优胜劣汰机制,也需要有企业家的优胜劣汰机制。

四、拓宽企业家成长的外部环境

企业家决非生活在真空中,他的成长亟需社会所提供的补脑、健身剂。从我国的实际情况看,构造有利于企业家健康成长的环境是培养企业家的关键所在。

1. 根据中国企业家调查系统 1993 年的调查数据:市场存在不公平竞争、行业主管部门行为不规范以及激励机制不健全,是当前制约中国企业家健康成长的三大主因。有 74.2%的企业家认为本企业在市场竞争中受到不公平待遇;有 64.6%的企业家认为当前第一位的重点改革任务是转变政府职能,被企业家列为第二、三、四位的重点改革任务依次是改革产权制度、健全市场体系和改革劳动用工制度。49.3%的企业家认为行业主管部门存在问题最多,在亟需转变职能的政府部门中被列为第一位,90.3%的企业家对各种“翻牌公司”持反对态度。另外,只有 2.7%的企业家认为自己的才能、责任和风险全部得到报酬,有 42.75%的企业家对自己的经济地位满意程度较低。^①

针对以上情况,笔者认为我国创造企业家成长的环境主要涉及以下几方面:

2. 在产权制度改革中,明晰产权关系,形成对经营者的产权约束,在经营者不是资产所有者的条件下,必须为经营者创造明晰的产权约束环境。一方面经营者作为企业法人代表必须享有出资者赋予的完全的法人财产权,出资者不能随意干预其自主经营,保障其对资产的充分支配权;另一方面建立完善对经营者的出资者所有权的约束机制,明确经营者的资产保值和增值责任。

3. 在建立现代企业制度过程中,政企职能彻底分开,企业性质和级别也同行政脱钩,不以行政级别评价企业领导人的大小,赋予经营者足够的经营决策权,以市场作为唯一标准检验和评价企业家从而为企业家提供充

分施展拳脚的空间。

4. 在完善市场体系的过程中建立公平竞争的环境。生产要素都进入市场,市场统一开放,政府宏观政策和宏观调控手段规范透明。在规范、公平的环境中,企业经营者不能靠机会主义、靠地方保护,而只能靠自己的努力来求得企业发展。

5. 健全法制。目前人大立法工作侧重于对企业组织进行规范,而缺少对企业法人具体承担者自然人的权责利界定。如《企业法》、《公司法》、《企业破产法》等下面都应该附有法规细则。要完善治理组织中的法律责任。要有一套明确的个人财产及收入规则,合理的报酬不应畏首畏尾,而应让人心安理得,理直气壮,反之则一定绳之以法。要有一套相应的制衡规定,即个人与国家、个人与集团、个人与个人权利与义务相对应,预期所得与预期所失相依存,减小“倾斜效应”的震荡。

注释:

①③④⑦[美]约瑟夫·熊彼特:《经济发展理论》,商务印书馆出版,第 73、83、174、87、98 页。

②[日]松本正德:《经营管理理论》,中国人民大学出版社出版,第 157 页。

⑤[日]上野明:《企业活力与企业家精神》,上海翻译出版公司,第 1—9 页。

⑥[美]杜拉克:《企业家与革新》,载《企业活力和企业家精神》,上海翻译出版公司出版,第 14 页。

⑧科斯、阿尔钦等著:《财产权利与制度变迁》,上海三联书店出版,第 70 页。

⑨载《人民日报》1993 年 9 月 21 日。

(责任编辑 程镇岳)