

职业化企业家与现代企业制度

邓水兰

党的十四大确立了我国经济体制改革的目的是建立和完善社会主义市场经济体制，而市场经济的根基在于建立现代企业制度。建立现代化企业制度需要大批职业化企业家队伍的成長来推动。造就一支宏大的、德才兼备的社会主义职业化企业家队伍，是现阶段推行现代企业制度，深化市场取向改革的关键。

—

企业家是具有特殊素质的经营管理专家。所谓企业家，早在1803年法国经济学家萨伊在《政治经济学概论》一书中就提出，企业家是将劳动、资本、土地等要素组合起来进行生产的人。以后随着资本主义市场经济的发展，股份制企业的出现，发生了资本最终所有权和法人所有权的分离，逐步形成了企业家阶层。为此，著名经济学家韦伯斯特在新世界词典中，把企业家概念界定为“一个经济冒险事业的组织者，特别是组织、拥有、管理并承担这一事业全部风险的人”。随后美国著名的经济学家熊彼得对企业家涵义作出更明确科学的界定。他认为创新是判断企业家的关键。他指出，经济发展是一个动态过程，是一个与静态循环相区别的现象，经济发展的关键就在于创新。科学技术的新发

明，对企业家来说，只是创新活动的开端，更重要的是把科学技术成果转化成千百万消费者所喜闻乐见而愿意慷慨解囊的商品；同时，重新构建自己的生产营销组织，使这一商品或服务的价值得以实现。人类社会的市场需求是一个每分钟都在起变化的，永远猜不透的谜。因此，只有那些时刻保持创新意识的企业家，凭借冒险精神去填补市场不确定因素的空白，巧妙地驾驶自己庞大的生产营销系统，才能在几近残酷的商战中立于不败之地。职业化企业家，是指专门以企业经营为职业，并善于经营管理企业的高级专家。

上述定义表明，并非所有的企业领导者都是企业家。企业家是市场经济的产物，是充满创意、想象力和精力，承担风险、洞悉未来的人。为此，在现代市场经济和现代企业中所需要的企业家必须具有独特的素质，不仅要具备良好的政治素质和职业道德，还必须具备对事业长期的、乃至毕生心血的倾注和孜孜不倦的探索与奉献精神，特别需要具备相应的知识和能力素质，也就是经济学界所称颂的复合性人才。其具体表现为：

第一，要有双重的知识结构，集博学与多识为一身。作为现代企业家，必须既了解国内经济情况，又了解国际市场；既熟悉社会主义国家的经济政策，又熟知西方经济理论和市场经济规则；既通晓国内经营管理方

式，又要通晓国际惯例；既具有专业技术知识和经营管理的双重知识，又要有较广博的知识面，要掌握法律、金融、贸易、投资等多方面的知识。企业家必须不断提高自己的知识素养、能力素养，成为经营领域里的专家。

第二，要有超前发现力及善于捕捉和适应市场变化的能力。面对错综复杂的市场变化，能够审时度势，把握市场变化规律，用全新的目光和思维方式来判断市场，把握市场变化轨迹中的“突破点”，迅速占领“制高点”。同时，能从国内外商情变化的趋势中收集信息，发现别人未能发现的潜在盈利机会。而这种市场应变力的前提条件是要有广阔的视野。首先是经济视野，也就是有商品生产者的眼光，去分析判断不断变化的经济形势；其次是技术视野，即对本行业技术及与之相关技术的现状、发展趋势的了解和把握；再次是政治视野，要随时关注政治及各种政策的变化，把握时机使企业能主动适应；最后是国际视野，就是要把眼光投向全球市场和未来的市场，而不能仅仅把目光盯在现有的市场和国内市场上。只有具有广泛的视野，才能对市场变化作出快速、灵敏的反应。

第三，既要敢于承担风险，又要具有冒险家的果敢与魄力。企业在激烈的市场竞争中，存在着各种各样的机遇和风险，企业家为组织计划和控制生产经营活动，进行日常决策，就必须引进新技术，开发新产品，参与国内外市场竞争，走向世界。这必然会遇到意料不到的经营风险，就需要有胆识，有魄力，敢于承担风险。不仅如此，在市场经济运行中，机遇往往是伴随着风险而来，风险背后就是成功与效益，关键在于企业家要有过人的胆识，在尊重科学的基础上敢冒风险，大胆实施风险决策，敢于去取得潜在的利润。同时，还要善于冒险，灵活应变，在风险的漩涡里善于识别和把握胜利的机遇，排除风险，奋力开拓。

第四，具有统御的能力与才干。在现代企业，作为企业家不仅要正确处理人和事、人和物的关系，特别要处理好人和人的关系。因为，企业是一个组织，好的组织是由一群具有共同目标的职工结合起来的，每一个职工都能在这个组织中发挥他们的潜能，这种优秀组织的建立有赖于企业家创造一种企业文化的软结构和规章制度的硬结构。企业文化的精髓是“以人为本的管理思想”，这种管理思想积极倡导和营造的是一种尊重人、关心人、信任人、培养人和依靠人的文化氛围，尤其是要以情争取人心。感情是人才心田的甘露，先哲有言：“得人心者得天下。”现代管理的实质就是这种以人为中心的管理。企业家必须具有令职工信服的统御能力，激励职工的积极性和创造性。当然，企业家的这种统御能力，主要表现在他们品质上的影响力和才能上的感望力。卓越的统御能力是企业家良好品质和才华的集中表现。

第五，具有外交家的手腕与风度。市场经济是一种开放的经济，企业应是一个开放的系列，不可避免地与外界发生多种多样的经济、技术、文化联系，这就要求企业家好客善交，联系广泛。最重要的是精通谈判艺术，掌握经营诀窍，熟悉公关技巧，以自己的行为在社会和公众面前为企业树立鲜明的企业形象，创造一个良好的经营环境。

第六，要敢于自我淘汰，不断开拓创新。企业发展的过程是在创新中不断自我否定的过程。作为企业核心人物的企业家，要勇于不断否定自己的产品，永不安于现状，不断追求新的目标，拓展新的思路，开拓新的领域，在动态中使企业获得超常发展。而自我淘汰是企业家创新意识的充分体现，缺乏自我淘汰精神，在产品上抱残守缺，在经营思想上没有新的内容，就不可能跟上时代步伐。美国一位企业家说过，现代企业是创新与开拓的结合。日本企业家则认为，创新是成功之母。这之中均深刻包涵了自我淘汰精神。企

业家只有坚持自我淘汰，不断开拓创新，适应环境变化，使生产要素在空间和时间上优化组合，才能在创新中发展企业。不断开拓创新是企业家精神的精髓。

第七，具有称强称霸的思想。企业家要敢于在全国乃至世界市场上夺取“霸主”地位，让企业成为知名企业，让产品“称雄”于市场，这是企业家得以成功的重要经营思想。没有称强称霸的思想，就没有行动的远大目标与志向，也就不可能成为国际化经营的强者。现在，商品竞争呈全方位、全空间和全球化，谁得“霸主”，谁就主宰市场。因此，作为现代企业家必须树立实力的新观念，立雄心壮志，经过坚韧不拔的努力，实现梦想，成为强者。

第八，持有高度的危机意识。现代企业家在激烈的市场竞争中，要持有高度的危机意识，以此来激励自己的企业处于常胜地位。大凡明智的企业家均不断强化危机意识，看到实际存在的危机随时都制约企业生存与发展，主动激发奋进。从科技发展和社会进步看，新的科学技术不断涌现，人们的消费需求不断变化，求新、求优、求廉、求异是普遍存在的心理，这就给企业带来了新的危机；从市场竞争对手分析，新的对手、新的手段不断出现，任何停留在原有水平上的企业，总会被市场所淘汰，这是客观规律所在。

此外，企业家还应具有在市场经济基础上形成的价值观、道德观、审美观和具有实干家的踏实与坚韧，惟有具有这些素质和能力的企业家，才不会被市场经济所淘汰，而企业只有在这种杰出企业家的经营下，才能永葆活力，立于不败之地。

二

企业家是现代企业制度建立和有效运营的关键。我国企业改革的目的是建立现代企业制度，转换企业经营机制，使企业适应市

场经济的要求，成为自主经营、自负盈亏、自我发展、自我约束的市场竞争主体，而现代企业制度的建立及建立后是否能够有效地运营，则取决于职业化企业家的经营管理能力。

第一，高素质的企业家阶层的形成是现代企业制度建立的主要条件。现代企业制度的核心是法人产权独立化，投资者不直接插手公司资产的运营，企业的活动必须以市场为导向，市场是企业生产经营活动的出发点和落脚点。也就是说，市场的主体是企业，企业直接接受市场调节自主决策。企业家作为企业最高决策者需要决策的问题很多，但最重要的是战略决策，即对企业的生产方向、产品开发、生产规模、发展速度、技术进步等有关企业全面的、长远的、根本性的问题作出抉择。经营战略已成为现代企业兴衰成败的关键，其正确与否，则取决于企业家的决策能力。要作出正确的战略抉择，只有企业家以自己特有的战略思维、超前意识、创新能力和科学技术素质，把握变化莫测的市场环境，依据消费者的需求，组织生产出适销对路的产品，促进市场经济的发展。如果没有一大批职业化的企业家，如果企业家的素质很低，不善于在纷纭复杂的市场中捕捉能为企业带来长远发展的市场机遇和关键因素，市场就缺乏或失去了决策者、调节者和开拓者，现代企业制度就难以建立，或建立后也很难有效运营。

第二，具有创新精神的企业家是现代企业富有活力的保证。在现代市场经济中，竞争是企业生存和发展之源。当代市场竞争实质上是差别优势之间的竞争，企业没有优势，就没有进入市场的入场券。优势源于企业的创新，只要企业总是处于不断创新之中，并抓住机遇，就会形成自身的优势，企业才有活力。有了优势，企业就能在激烈的市场竞争中取胜，从而不断扩大市场占有率。而企业创新的实现，核心又在于企业家，创新是企业的天职。

企业创新具体分为制度创新和技术创新两种。首先是制度创新,这主要是指企业组织结构上的调整与变革,这是建立现代企业制度的重要内容,我国不少企业组织结构庞大,职责不清,人浮于事,内耗丛生,纵横关系不协调,经费与所得不对称,大大提高了企业组织在市场交换过程中谈判和订立契约所耗费的交易成本,致使组织效率低下。建立现代企业制度,必须根据市场的变化趋势,不断调整和变革其内外部的组织结构,建立科学的组织结构,包括组织成员的构成和行为规范,以及他们之间分工与协作的制度。而企业家正是进行组织结构和组织制度的调节的创新者。在现代企业里,企业家不仅要以自己的智慧和才能来组织管理企业,成为企业经营的支配者,而且更要依靠计划、调整、创造的灵活高效的组织结构和制度,才能领导组织好企业向高水平发展。

其次,技术创新,它是指新发明技术在生产和经营过程中的直接应用所引起的企业生产经营的重大变化。技术创新不完全等同于技术进步,技术进步是技术创新的前提,技术创新是通过一定的经济机制把技术进步转化为生产成果的中间环节。由于技术创新的作用,大大缩短了技术发明到实际应用的周期。从瓦特 1680 年发明蒸汽机,到 1780 年实际应用,前后近 100 年时间;从 1820 年电话的发明,到 1876 年实际投产,前后 56 年时间;从激光的发明到应用前后只有几个月的时间。这无不说明了技术创新在将新技术成果转化为生产力中的巨大作用。而企业要使科技成果在生产上得到应用和取得成功,并转化为现实的生产力,即技术创新,企业家有着举足轻重的作用,尽管企业家不一定是科学技术的直接发明者,但是他们有职责将资金投入科研开发,是进一步把科技开发成果产业化的决策者。我国国有企业,论科学技术水平与国际水平相比较并不低,而在如何把科技转化成生产力方面,却与发达

国家存在着很大的差距,其中一个重要原因,就是缺乏一批企业家将技术通过市场转入生产过程,实现技术与生产、技术与经济的“嫁接”,因此,我国现代企业制度的建立迫切需要具有崇尚竞争、富有创新意识和不断开拓进取的精神,终身从事于不断创新的事业的企业家。

第三,企业家是建立现代企业文化的决策者和实施者。现代企业制度的建立和有效运营的一个重要条件,还在于能否在企业中形成积极进取的企业文化。企业文化是关于尊重人、使用人、激励人的文化,其实质是以人为本,把人作为管理中心。可以说,企业文化建设实际上就是改善人、塑造人、增强人的整体素质,提高人的整体功能的系统工程。通过企业文化建设能提高职工的科技素养、文化素养、道德水平,影响职工的价值观念,陶冶其情操,净化其灵魂;能够做到“两个生产”同时进行,即在生产出高质量产品的同时,也“生产”出高水平的人。通过企业文化的建设能孕育出具有本企业特色的企业精神。企业精神是企业发展的精神支柱,企业精神一旦生成,便会在企业内部产生一个高效能的“精神磁场”。该磁场具有较强的吸引力、凝聚力和辐射力,通过企业文化的建设,企业内部人与人之间的摩擦与内耗降到最低程度,能形成一个团结、和谐、充满友情的良好的人际关系和文化氛围,使每个人的聪明才智和创造潜能都能得到最大限度的发挥,每个人都会以高度的责任感和工作热情勤奋工作,争相为这个“大家庭”增添光彩。总之,企业文化是不断激励职工创造性劳动,促进企业生产力发展的内在力量和推动企业发展的精神动力。而企业家在企业文化的建设中起着创造者、培育者、倡导者、组织者、指挥者、示范者、激励者等等的重要作用。企业家的文化素质类型,决定着企业

文化的类型。特别是建立现代企业制度，转换企业经营机制的过程中，必然会遇到传统体制下形成的与社会主义市场经济相抵触的观念和行为方式，这些旧的观念和行为方式如得不到克服和修正，现代企业制度的建立和经营机制的转换就难以顺利进行。这就要求企业家必须在企业中倡导和推行符合市场需要的，支持变革的新观念和新的行为方式，形成积极进取，求新求变的企业文化。为此，企业家要使自己具备适合社会主义市场经济要求的文化素质和正确的经营思想，然后才能在企业职工中加以倡导和推行。在倡导和推行新观念和行为方式时，企业家既是政策和方法的决策者和实施者，更是以自己良好品德才能、感情投资、领导形象引导职工行为的典范。企业家只有靠自身的影响力，靠自身所具有的令人敬佩的知识专长、经营能力、崇高的品格、优良的作风、高超的领导艺术以及对新的企业文化的身体力行、躬身垂范，去持久地影响和带动职工，使职工看到这种新的观念和行为方式能给企业带来发展，给社会、给职工个人带来更大利益，才能心悦诚服地激励职工的创造性。

三

造就大批职业化企业家队伍是建立现代企业制度的一项基础工程。我国经济体制改革以来，涌现出了一些优秀的企业家，但数量太少，远远没有形成一支职业化的企业家队伍。现在可以说是企业家极为匮乏，很难适应企业改革的需要。因此，培养和造就宏大的企业家队伍，便成为建立现代企业制度的一项重要的基础工程。当务之急是要创造促进企业家健康成长的社会环境和形成职业化企业家队伍所需要的良好的内在机制。

第一，要加快社会主义市场经济体制建立和完善的步伐。市场经济是职业化企业家生存的条件。随着我国市场体系和功能的日

益完善，市场调节将成为组织生产要素、配置稀缺资源以及规范企业行为的基本力量。改革的市场取向为企业家职业化开辟了一条光明的道路，职业化企业家将有一个基本的生存空间和活动领域，为企业家队伍的发展壮大提供最为重要的经济土壤和体制条件。

第二，加快政府职能的转变，建立新型的政企关系。政企分开、两权分离是职业化企业家形成的基础，只有将企业经营权分离出来并赋予经营者，使得企业厂长、经理主动进入市场，接受市场竞争风浪的洗礼，实现“官员”向企业家转变，自主决策，大胆创新，敢冒风险，接受市场的检验，才能使其锻炼成长为真正的企业家。

第三，建立适应现代企业制度的企业人事制度。基于传统的企业制度，企业领导人由政府任命，自然而然地纳入了机关干部管理体制之中，从而出现了局级企业、处级企业等现象。作为企业的领导，首先是官，其次才是专职经营工作，处于官职并重的境地。这种体制抹煞了企业经营管理的性质和特点，削弱了企业职能，助长了“官本位”意识和机关化及行政化倾向；制约了“四自”能力的发展，妨碍了公平竞争；由于攀比等级规格，导致了机构臃肿和官僚主义；不利于造就培养符合社会主义市场经济要求的企业家。因此，首先要淡化“官”念，取消企业家的行政官员身份，推动企业家职业化。其次，改革现在企业的人事制度。第三，建立企业家人才市场，将市场配置方式引入企业家的选拔任免制度中。通过市场竞争由企业决定厂长、经理的人选，才能有效地保证厂长、经理的质量，实现企业家人才资源的优化配置。企业家只能由市场竞争产生，企业家的业绩也只能由市场来评判。

第四，健全市场经济的法律体系，用法律来保障企业家正当的权益。市场经济严格地说，是法制经济，健全的法制是企业家队伍得以形成的重要保证。所以，必须加强市

场经济立法,用法律形式明确和规范企业家行为,使企业家的一切活动有法可依,得到法律的保护。同时,用法律保护企业家的合法收入。

第五,要制订系统的科学的企业家培训规划,使企业家培训制度化。要尽快造就一大批职业化的企业家队伍,从国家到省、地(市)、县,都要根据市场经济发展的实际需要,制订系统的科学的企业家培训规划,在全国形成一个企业人才培训的系统工程。各级都要建立培养企业家的基地。高等学校应担负起培养企业家的任务,师者乃传道、授业、解惑。当然,高校对企业家的培训应采取与社会主义市场经济相适应的“参与制”培训方式,要运用多种手段,加大培训力度,加快培训速度,为建立现代企业制度造就一支知识丰富、素质优良、富有创造力和开拓精神的企业家队伍。通过企业家的努力拼搏和卓有成效的经营,形成一批具有强大国际竞争力的公司和公司集团,从而推动我国经济走向繁荣。

第六,建立独立的企业家利益分配机制。因为,企业家是企业利益的代表,企业家与企业是生死与共的关系,要有独立的、持久的动力来支撑其经营行为,这就要求企业家的利益要能与企业发展联系在一起,企业没搞好,首先要追究企业家的责任,企业搞好了,也应首先承认企业家的贡献,给企业家以相应的物质报酬。建立独立的企业家利益分配激励机制,也由于企业家的劳动是一种风险性很强的劳动,需要有一定经济实力来承担经营损失。同时,企业家的劳动又是一种高级的、复杂的脑力劳动,需要投入较多的人力资本。因此,应把企业家的切身利益与国有资产和国有企业的经营状况联系起来,与企业规模和经济效益挂钩,实行企业经营收入分红制,这包括正常的工资收入、财产增殖分成、风险补偿收入和抵押利息收入等。确定企业家收入的主要依据,是国有资

产的完整、增值和企业发展后劲,企业规模大小,企业家责任轻重,风险程度,企业当年国有资产经营成果,特别是资金利税率,劳动生产率,实现利润增长幅度,企业职工当年工资收入增长幅度等指标。总之,建立起与社会主义市场经济相适应的企业家利益激励机制,真正做到按能力大小分配职权,按效益和贡献大小分配利益。

第七,建立企业家的价值认可机制。对企业家来说,不仅仅是物质利益,更为重要的是在强调物质激励的同时,更应该注重建立和完善企业家的价值认可机制。一个人的价值不仅仅体现在经济收入的高低,作为一个社会主义企业家,更看重施展才干的机会。因为企业家的行为是以强烈的事业成就感和不满足感为基础动力的,因此,要充分承认企业家的社会地位,要在全社会形成尊重企业家,尊重他们的劳动和价值的社会环境,对国家和企业有突出贡献的企业家,政府要给予他们相应的政治、社会荣誉称号,并为他们颁发业绩证书,在社会舆论导向上,要肯定他们对国家、企业做出的贡献,大力宣传企业家在现代市场经济中的重要作用。在政治地位上,企业家要参与国家大事,从社会荣誉方面激发他们经营好企业的使命感和成就欲,这样来吸引更多的社会精英加入企业家的行列。

第八,建立有效的监督和约束机制。在职业化企业家队伍形成的过程中,必须建立相应的监督和约束机制。任何不受监督、不受约束的权力,必然走向腐败,企业家也不例外。我国现在提出建立现代企业制度,这无疑也会形成企业家占据公司,支配公司的格局。这就意味着企业家在很大程度上能操纵公司命运,决定公司成败,一些优秀的企业家充分运用他们的权力,使企业一步步走向成功,但也有一些经营者却滥用他们的权力,谋取私利,搞权钱交易,这就需要对企业家进行监督和约束,防止企业家滥用权力。

因此，国家要用法规条例、经济政策、财务会计制度对企业家进行监督和约束；所有者或投资者通过股东大会、董事会、监事会以及股票涨落进行监督；广大消费者通过市场机制、商品价格进行监督；本企业职工通过股东大会、董事会、监事会中自己的代表，以及各种民主管理委员会来监督；企业家自己应能经常性地自省、自控和自律，要客观地认真分析自己的素质和经营管理中的问题，及其产生的原因，并及时采取措施予以改正和完善，同时还要在复杂多变的经营环境中，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艺术。

第九，建立企业家成功业绩案例和企业家档案库，为企业家职业化、市场化服务。市场经济要求提供更多的企业家型人才以供选择，这就必须建立覆盖全社会的、多层次的

企业家信息网络，建立数据丰富而准确的企业家档案，将企业家年龄、性别、健康状况、业绩、经历以及家庭与个人财产等有关自然情况和社会履历编入程序，输入信息库，通过规范化的操作程序，随时供国有独资公司、国家控股公司或其它类型的公司“选购”。

国内外的实践证明，建立现代企业制度与形成职业化企业家队伍是紧密地联系在一起的，我国现代企业制度初步建成之日，也是中国企业家队伍形成和壮大之时。我们正处于世纪之交，处于新旧体制转轨的关键时刻，必须保护中国企业家队伍的健康成长，这无疑会促进我国现代企业制度的建立与现代企业制度的有效运营。

(责任编辑 杨宗传)

(上接第 69 页)

我国全面开放金融和资本市场的三个前提条件

面对外资对金融、资本市场的进入，我国应持积极谨慎的态度。所谓积极就是以开放的态度而不是关门，所谓谨慎就是有层次的逐渐开放。大陆金融市场的全盘开放应有三个前提：一是所有制和财产关系明晰，否则，一方面造成国有资产通过金融资本市场在产权交易中迅速流失，另一方面造成证券、股市、期货等行业个人获得投机收益，国家承担投机风险的荒谬结局。二是金融资本市场法制法规的建立和健全，在种种专业和商业银行金融机构法律和操作法规尚未建立

前，对外资银行不宜开放各种国内基本业务。三是大陆的金融和资本市场商业机制的初步建立。由于目前大陆央行下各专业银行的商业化水平较低，银行经营机制与国际商业银行运作概念仍有较大差别，银行业绩考核和收益分析指标，放贷业务依据需要系统重建，银行和金融系统的监管机制要尽快建立。客观而言，目前这三个前提并不完全成熟，所以开放层次要审慎考虑，否则既保证不了真正外国投资者的权益，又会给投机者的违法活动提供过大的空间，从而造成对国内金融和资本市场的强大冲击和震荡。

(责任编辑 程镇岳)