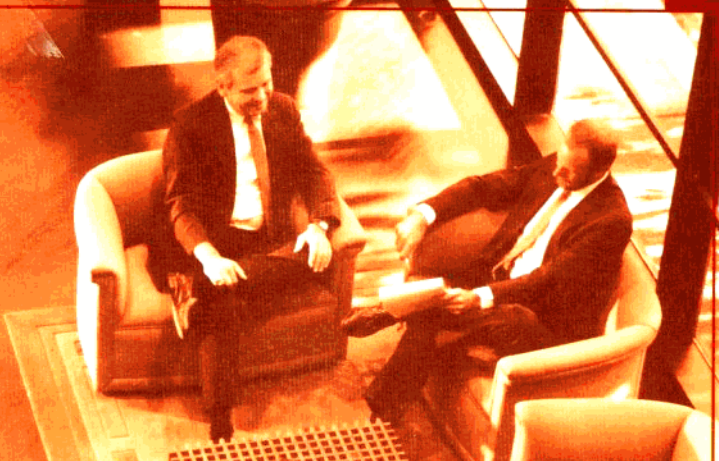




Q I Y E J I A D U B E N

企业家读本

任儒俊 编著



中国矿业大学出版社

目 录

第一章 绪论	(1)
第一节 企业的概念和种类.....	(2)
第二节 企业家的产生、定义和劳动特点	(4)
第三节 中国缺少真正企业家的原因.....	(7)
第四节 企业家的自我评估标准	(13)
第五节 《企业家读本》的主要内容	(16)
第六节 学习《企业家读本》的方法	(17)
第二章 企业家应具有素质	(22)
第一节 理论素质	(22)
第二节 人格素质	(46)
第三节 知识素质	(58)
第四节 道德素质	(69)
第五节 心理素质	(83)
第三章 企业家应具备的意识	(95)
第一节 主业意识	(95)
第二节 竞争意识.....	(108)
第三节 效率意识.....	(115)
第四节 法律意识.....	(134)
第五节 合作意识.....	(141)
第六节 机遇意识.....	(156)
第七节 战略意识.....	(170)
第八节 网络意识.....	(181)

第四章 企业家应具备的能力	(197)
第一节 思维能力.....	(197)
第二节 决策能力.....	(205)
第三节 实践能力.....	(224)
第四节 理财能力.....	(241)
第五节 管理能力.....	(258)
第六节 创新能力.....	(283)
第七节 宣传能力.....	(301)
第八节 学习能力.....	(315)
第五章 社会各界要理解和支持企业家	(334)
第一节 要正确评价我国的企业家队伍.....	(335)
第二节 要维护企业家的正当权益.....	(337)
第三节 舆论界要公正对待企业家.....	(341)
第四节 政府对企业的管理体制要由管理向监控方面 转变.....	(343)
第五节 法治建设要为了保护企业利益和主体的创新行为 提供法律保障.....	(348)
第六章 做企业家是当代中国人的最佳选择	(353)
第一节 做企业家是时代的需要.....	(354)
第二节 做企业家是国家的需要.....	(357)
第三节 做企业家是人民的需要.....	(361)
第四节 做企业家是建设社会主义的需要.....	(363)
第五节 做企业家是个人的需要.....	(366)
第六节 做企业家是全人类的需要.....	(376)
后记	(379)

第一章 绪 论

从整个人类社会历史进程看,生产力是最活跃、最革命的因素,是社会发展的最终决定力量。社会主义革命是为了解放生产力、发展生产力。社会主义制度建立后,为巩固和发展社会主义,为将来进入共产主义创造物质基础,必须进一步解放生产力、发展生产力。中国共产党成立 80 年的历史表明,中国共产党的一切奋斗,归根结底都是为了解放和发展生产力,党的一切方针政策都是为了最终促进生产力的不断发展,促进国家经济的发展、综合国力的提高,提高人民的生活水平,建设社会主义物质文明和精神文明,满足人们日益增长的物质文化生活的需要,从而更好地代表人民的根本利益。

在我国加速实现工业化、现代化的今天,尤其是借助于全球信息经济、知识经济的到来,我国实现工业化、现代化的步伐必将大大地加快。特别是我国即将加入 WTO,预示着我国又面临着一个重要的转型期。

青年人是精力充沛、富有朝气、勇于探索、敢于创新的群体。从正面看中国历史,一部《三国演义》,青年英雄辈出;往前推,“春秋”、“战国”的历史舞台上,青年政治家、军事家、思想家比比皆是;往后查,先秦统一的过程中,大唐建业的过程中,戊戌变法、辛亥革命、五四运动,乃至中国共产党人领导的新民主主义革命,青年精英云集,俊杰代代相传。倘若将中国各个重要发展阶段加以总结,凡社会转型期,几乎都是以各阶层青年立大志、做大事、图大业为时代特点的。

把经济建设搞上去,这是当代中国人尤其是青年人的大志、大

事、大业。这是当今中国解决国际、国内问题的基础。经济发展的真正主体是企业，社会财富创造的真正主体也是企业。企业家又是企业自我发展、自我约束的重要主体。

高等教育的大众化，要求学校培养不同规格、不同类型的专门人才。传统高等教育以精英型为主，向高层发展；高等职业教育以大众型为主，向广度发展。精英型的培养目标可以有一般的职业倾向，因为只有一小部分学生进入研究生学习，大多数还是要直接走向工作岗位，大众型的培养目标则应当具有明确的职业针对性，要求特别重视专业技能的训练和职业道德的熏陶，学生毕业后可以直接进入工作岗位。

从国外的教育来看，他们都把毕业生的就业率作为学校排名前后、教育质量高低的一个主要标志。因为教育原本就应该是通过一定的教育过程，使自然人提高其素质，符合社会的要求，实现其社会性。基于此，江苏省教育厅决定，从2001年开始，招生时将各个学校毕业生的就业率向社会公布，作为考生和家长选择报考学校时参考。到企业就业或者自己创业，将成为高等学校和中等专业学校毕业生实现就业的主渠道。“创业教育”又称为“第三本教育护照”，其目标在于提高青少年的创业能力和创业素质，培养具有开创性的人才。国外创业教育开展较早，亚太地区及其他地区的国家都较早设立了专职创业教育机构，具体负责学校创业教育方案的实施和管理。因此，作为为国家经济发展服务的各级各类学校来说，对学生进行有关企业和企业家知识的教育，提高他们的企业家素质、培养他们将来成为有所作为的企业家，显得十分必要。

第一节 企业的概念和种类

一、企业的概念

所谓企业，即从事生产和经营活动的独立核算的经济组织，是

现代国民经济的基本单位。如工业企业、农业企业、商业企业等。

企业有其独立的财产和利益,独立地作出生产经营决策,自主地决定并从事其生产经营活动,根据市场的变化,调整自己的经济行为,取得利益或承担损失。

企业的目标是实现利润。利润是企业销售收入扣除成本之后的余额,它是企业经济活动效率的综合体现。企业获得利润才能实现积累,积累才能支撑扩大再生产,只有扩大再生产,社会才能发展。

企业经济活动是国民经济的基础。国民经济总是来源于企业有效经济活动结果的累加,国民经济的质量取决于企业经济活动的质量。

“企业”一词,在英文中为“enterprise”,其意是“艰难而复杂的事业或冒风险的事业”。

根据联想集团十几年创业的经验,柳传志得出这样一个认识,企业的结构跟房屋一样,分成三个层次:屋顶、墙体和地基。屋顶这一层主要是指企业如何制定战略和实施计划等企业具体的运作,是价值链中的直接相关部分,如怎样去生产、销售、研发,等等;第二部分墙体,主要是指管理的流程部分,如信息流、资金流、物流,等等;第三部分是地基,也就是运作机制和企业文化价值。

二、企业的种类

1. 按企业所从事的经济活动,可分为:工业企业(如工厂);农业企业(如农场);商业企业(如商场);交通运输企业(如轮船公司);建筑企业(如建筑公司);金融企业(如银行);服务性企业(如宾馆);等等。

2. 按企业的规模来分,可分为小型企业、中型企业、大型企业、特大型企业等。

3. 按企业所有制的性质来分,可分为国营企业、集体企业、合资企业及私营企业等。

4. 按企业的隶属关系来分,可分为部属企业、省属企业、市属企业、县属企业、乡镇企业及私人企业等。

5. 按企业对人、财、物的实际占有来分,可分为实体企业、虚拟企业等。

6. 按企业的技术含量来分,可分为劳动密集型企业、技术密集型企业等。

.....

第二节 企业家的产生、定义和劳动特点

一、企业家的产生

在自然经济时期,小生产集劳动、管理于一身,没有企业家。随着社会生产力的发展,尤其是先进的科学技术的运用,使社会生产的规模迅速扩大,社会生产的形式也由分散趋于集中,管理的作用显得更加重要,这时便出现了企业家。后来,资本社会化突破了私人资本数量有限对生产力发展的阻碍,产生了所有权和经营权的分离,此时又出现了职业企业家。现代企业是两种资本的结合,一个是出资人的货币资本,一个是运作这些货币资本的人力资本。

二、企业家的定义

有人将企业家的标准定得很高,说他们是一个特殊的精英群体,一般人是不可企及的。实际上,有企业就有企业家。企业有一个成长的过程,同样,企业家也要有一个成长的过程。企业之所以成为企业,必须有供企业独立支配的财产,依此行使权力,承担责任;必须有独立的意志,依此适应外界环境变化,谋取企业利益;必须根据成本收益原则界定企业行为,依此获得利润。凡能做到以上几条者,凡能维持企业正常运转者,皆可称之为企业家。

《现代汉语词典》关于“家”的一种解释为“用在某些名词后面,表示属于那一类人。”由此可见,能维持正常运转并不断发展的企

业的厂长、经理应该称之为“企业家”。企业家没有大、中、小或国有、集体、个体之分，更不能以企业的资产规模、销售收入、利税以及员工的多少来界定和划分是否被称之为企业家。凡是从事企业生产经营、管理的人，并在企业经营管理过程中能熟练掌握经营管理知识，并取得成就的人就是企业家。

著名管理学权威 P. 德鲁克认为，从一般意义上讲，企业家是获取利润，并为此承担风险的人；是能开拓市场，引导新需求，创造新顾客的人。

经济学家认为，企业家是使土地、劳动力和资本这三大要素有机结合而创造巨大财富的第四大生产要素。企业家的创新精神、冒险精神，不但造就了企业利润和企业发展，也优化了社会资源的配置。企业家，是指把职能实现新组合的人。凡具备以下各项中一项者便可称为企业家：把全部产品列入市场者；创一种新的生产方式者；第一个采用新的经营方式者；开创一个从来没有的市场者；创造出有别于他人的企业组织形态者。反之，无需创新也能实现利润的人，打通关节者，打败对手者，把东西换回钱的人都不能称之为企业家。

著名管理大师亚柯卡认为，企业家就是能洞察市场需求，有千方百计满足这种需求的创造性，又有为探索新路子而有承担风险勇气的人。

当然，同是企业家，他们的素质、意识、能力有高、中、低之别。尽管现在企业家还没有高、中、初职称的划分，但在实际生活中，人们仍然可以根据他们的现实表现，将其分为三六九等。

从现实生活来看，我们这个时代的企业家是改革家和先行者，担负着太多的责任，同时也是市场经济的主角，是一种重要的人力资源，是一种稀有的、宝贵的社会资源。再好的机制也要靠人去运行，再好的资源也要靠人去配置。企业经营者可以把好企业搞得败落，也可以使濒临倒闭的企业起死回生，可见企业家的重要性。

三、企业家的劳动特点

企业家的劳动是一种特殊的劳动。其劳动的特点是从事复杂的智力劳动,工作成果多为知识产品和服务产品。例如企业的经营管理、制度建设、文化建设、新产品设计、技术创新、企业规划方案、软件编制,等等。这些工作与体力劳动或简单劳动相比,其努力程度更加不易衡量;与操作机器的工人的偷懒与懈怠相比,他们个人的偷懒与懈怠将会对社会福利造成更大的损害。企业家从事经营活动的目的是货真价实的利润。他们注重资本的正常运行。他们善于根据市场需要整合各种资源,从而产生新的生产力,给企业创造巨大的价值。

马克思指出:一切规模较大的直接社会劳动或共同劳动,都或多或少地需要指挥。对一个企业来说,这“指挥”功能就是由企业家承担的。任何一个企业的运作都可分为三个层次:认知、观念和实体。“认知”就是对宏观经济环境、行业状况和企业自身的认识;“观念”是在认知的基础上确立企业战略;“实体”包括企业的组织结构和激励机制,直接牵涉到职工的利益。只有企业家的领导作用正确地发挥出来,才能使各种潜在的生产力要素变为现实的生产力。从企业生产的实际过程来看,生产活动的决策由企业家作出,并由企业家监督实施;职工的积极性由企业家激发和调动,并协调相互关系;各种生产要素由企业家直接配置,并通过领导的作用实现生产要素的整合与放大。

对现代经济学来说,国民经济中人才资源收益的份额正在迅速超过自然资源和资本资源。人才资源的经济作用日益强化,是人才资源自身特点所决定的。物质资源在使用中会造成自身损耗直至枯竭,人才资源却能够实现自我补偿、更新和发展,具有自我丰富的特征。

企业家,尤其是私营企业家是一种高风险的职业。与打工不同,你不需要向上司做述职报告,当然也没有人会按月支付你薪

酬,没有人为你上保险。你不用再为何时休年假而讨价还价,更不用计算退休工资够不够花。工作成了你生活的全部,而安全的感觉永远是咫尺天涯。创业之路是一场更为严峻的生存竞争——像一个在深山中以狩猎为生的猎人,能否三餐无忧完全取决于每日猎物的多少。

企业家的劳动特点,决定了企业家应有健康的身体,没有良好的健康状况,就不能享有卓越的成就。一个真正健康的人,必须是体质、外貌、体能三个条件的综合。体质是指人体的质量,健康的体质,肌肉发达,骨骼结实,骨密质高,不疏松。体格指人体形态匀称、健美。体能是指人的基本能力,走、跳、投、攀登、爬越能力,以及日常生活、工作的吃苦耐劳等方面的人体承受能力。很多健康欠佳的因素是可以加以控制和驾驭的。主要有过度饮食不利健康;错误的思考习惯;生活没有规律,以及过度地纵情声色;缺乏适当的体能运动;呼吸不得法,新鲜空气供应不足,等等。

第三节 中国缺少真正企业家的原因

首先,从历史上来看,是先天不足。华东师范大学教授王家范在他的新著《中国历史通论》中细致地分析了中国古代在帝国体制下的商品生产后指出,中国传统城市实际上只是农村的复制品,商人的行会公所只是农村社会的翻版,城市手工业者也不是欧洲中世纪式的市民,他们实际上仍然是农民,甚至比农民的地位更低。《中国历史通论》还分析了帝国时代的消费形态与商人的历史命运。作者指出,中国古代从战国、秦、汉就有发达的市场和繁华的城市,然而却没有所谓的“市民经济”可以与传统经济相对抗,中国古代的城市与市场与欧洲的城市与市场完全是两股道上跑的车,走的不是同一条路,在政治一体化的框架内商品经济不能独立运作。它非但不能对旧的生产方式和政治体制起“解体”的作用,反而沦为

政治权力的“婢女”，帝国时代的富商大贾只能与权力“联姻”，加剧政治腐败与社会动荡，根本不能成为社会变革的新兴力量，期望他们成为中国“资本主义的曙光”无异于痴人说梦。

由国家参与有关经济活动，特别是直接参与某些经济部门的管理，从而垄断这些部门的一切经营利益，在中国有着悠久的历史。如果说秦始皇统一中国实行中央集权只是单纯的行动的话，那么到汉武帝后出炉的意在对经济进行全面干预的“轻重论”，则是一系列单纯行动的升华和理论化。“轻重”在这里有操纵、权重之意。从此，中国历史上诸朝诸代的统治者在在经济实行大一统的管理时，便拥有制胜的利器。尽管以后出现了主张国家放任经济的“善因论”，如汉代的史学家司马迁、南宋的永嘉学派的叶适、明代的宰相丘浚、清末的康有为等，但其主张始终未能占上风。在中国近代史上，由于种种原因，没有出现民族资本主义的独立发展时期，资本主义的经济关系本来就很脆弱，更没有一个独立的、比较完整的工业体系和国民经济体系，中国的资产阶级没有完成培育市场经济的使命。

其次，从现实来看，一方面，我国国有企业的经营者是“准官员”，企业的主要领导甚至企业的中层干部是由组织人事部门任免的，这种体制只能刺激企业经营者的当官欲望，强化当官的心理，经营者只会注重官场，忽视市场。有的地方在选用企业法人时，不是把企业当作一个很重要的市场竞争岗位加以重视，而是把企业当作安置岗位，当作一个“肥缺”考虑。用人不是坚持经营业绩优劣，而是任人唯亲，任钱为贤，把一些根本不懂企业经营管理的人用到了企业法人岗位、经营岗位。这样，企业家形象中的根本问题——经营和发展企业的理念就成了行云流水。如果这个问题不解决，国有企业就不可能真正建立现代企业制度，也不可能实现经济增长方式的转变。有人将苏南乡镇企业的核心特征归结为“地方政府公司主义”。转轨时期，市场秩序尚不完善，乡镇企业具有寻求

政府及社区保护的内在需求,借以节约企业的外部交易费用。同时,地方社区政府多数还是乡镇企业发展的最初发动者和资金的提供者,乡镇集体企业的上交利润是地方政府自筹收入的主要来源。这样,财权与事权相分离的扭曲的预算机制对地方政府职能的转换构成种种障碍,使乡镇政府及村社区组织在保护企业的同时,又向企业索取,从而直接阻碍了乡村集体企业的发展。因而出现了政府对企业的超强干预,党政力量在市场领域溢出,集体财产社区干部“灰色私有”,造成了企业自身经营机制退化,企业负担沉重,失血过多。另一方面,计划的体制特权难免因袭自然经济和封建传统,排斥市场,追求集权管制和自给自足,形成在资源紧缺条件下的高度集权的各地自成体系的运行模式。几十年来,无论企业或个人,都遵循一套严整的政策约束、道德规范和行为限制,几乎不存在追逐自主利益的机会和可能。企业和企业家的活动导向是计划下达的任务,而不是利润。

第三,从目前致富的民营企业企业家来看,也存在着先天不足。有人总结了我国富翁有三个共同特点:一是他们都是白手起家的,在起步阶段都是两手空空,多的靠一两千元起家,少的只有几十元。二是他们基本上是“半路出家”的“下海者”,并不像许多国外第二代富豪都是名牌大学的工商管理专业出身。他们的文化知识层次也普遍不高。三是他们发家速度之快少有先例,从资产为零到成为亿万富翁,一般仅用了10年左右的时间,有的只用几年甚至更短的时间。其中的奥妙在于大都钻了我国由计划经济向市场经济转型中的空子。他们往往靠某一个策略,或者要一个市场“手腕”,而取得短暂的市场地位。许多曾风靡一时的企业“巨星”,也都是靠生产、销售、研发的运作取得一时成功,但在运作机制和企业文化价值上没有长期、稳定的支持,最后免不了走向失败。

第四,从舆论宣传上看,人们把当企业家看成是很难的事。有位韩国学生到剑桥大学主修心理学。在喝下午茶的时候,他常到学

校的咖啡厅或茶座听一些成功人士聊天。他发现在国内时,他被一些成功人士欺骗了。那些人为了让正在创业的人知难而退,往往将自己的创业艰辛夸大。后来,他把《成功并不像你想象的那么难》作为毕业论文,提交给现代经济心理学的创始人威尔·布雷登教授。布雷登教授阅读后,大为惊喜,他认为这是一个新发现,这种现象虽然在东方甚至在世界各地普遍存在,但此前还没有一个人大胆地提出来并加以研究。惊喜之余,他写信给他的剑桥校友——当时正坐在韩国政坛第一把交椅上的朴正熙说,我不敢说这部著作对你有多大的帮助,但我敢肯定它比你的任何一个政令都能产生轰动。后来这本书果然伴随着韩国的经济起飞了,这位青年也获得了成功,他成了韩国泛亚汽车公司的总裁。《财富》杂志的主编认为:在商界,不管是什么样的商业领域、什么类型的公司,最重要的就是人;只要给他们正确的培训和适当的机会,他们在任何地方都会生根并成长。

第五,从企业运营主体看,我国的厂长、经理不是现代企业制度所要求的真正意义上的企业家,并不具有企业家个人权利;他们是行政机关任命的或变相任命的,没有通过“等价交换”获得财产经营权,因而不具有经营契约权;他们所拥有的经营权还是一种从属权利,而不是自主权利,经常受到行政干预;他们没有受到法律保护的超常收入索取权,因而经营动力不足;他们甚至不具有自身人力资本所有权。2001年5月,成都市市长李春城到四川大学去调研,华西医大制药厂负责人张志荣向他反映,该厂一个异地改造项目用了一年多时间,要盖100多个章,使得项目的基建时间被一拖再拖。李春城听后,当场就愤怒了:“你把那100来个章给我看看,是哪些部门办的,用了多长时间,均一一列出来。”有关人士认为,现行体制的弊端一是投资审批的环节和部门过多过滥,有些审批名目如项目可行性审批等,早就没有必要存在了;二是限制了民间投资和私人投资。

第六,从心态理念来看,在相当多数的企业家的头脑中,尤其是民营企业、农民企业家的头脑中,经营意识还较落后和迟钝,经营手法还相当落后和单一,时不时地会冒出来小农意识和急功近利的心态。用以上的心态和理念来经营现代企业,会导致两个极端行为,一是安贫乐道,或小富即安,不思进取;二是一旦企业经营有点儿起色,马上自信心膨胀,想做“全国第一”,甚至“世界第一”。“红高粱”曾打算于2000年在世界各地开2万家连锁店,与世界巨头“麦当劳”一决高下。1997年,“红高粱”在全国20多个城市全面铺开,然而,这些分店很快就相继夭折,连锁大厦在创建之初便倒塌了。到了1998年底,“红高粱”投资兴建的各地分店相继倒闭,负债总额高达3600万元。

第七,从同外国企业的比较看,我们不得不承认,国内企业界缺乏的不仅仅是优秀专业技术人员,公关、销售、筹划方面的人才同样匮乏,尤其是缺少那些既懂得技术又懂得市场的企业家。据国家独立企业联盟研究表明:美国三分之二的企业家来自拥有企业的家庭,因此他们能够获得有关企业的感性认识和创办企业的意识。美国的学校千方百计让学生体验企业创办活动,教师组织学生设计商店店面,寻找商店地点,给商店取名,判断销售目标,讨论预算,开发广告活动,等等。此外,美国有关学校的有关教学科目均体现创业教育的思想,因而所有科目的教师均须能教授与创业教育有关的内容。由此可见,我国培养企业家的土壤与外国比较、特别是与美国比较,要贫瘠得多。

从以上七个方面来看,我国缺少的是能在市场经济里赚到钱的企业家,他们的敏感性是对商业机会的敏感,他们不是在政府的羽翼之下靠一个政治家或某个领导人的批条吃“制度差”的企业家。靠政府养活的企业家不是企业家,至少不是有希望的企业家,不是未来时代的企业家,而是老一代的企业家。

一个企业或一个国家的财产,不是由所有者自己经营的,而是

应让社会上有经营才能的人去经营,就像国家的权力要交给政治精英一样。

企业的人力资本相对于企业的货币资本来说,是更具有主动性的资本,因为只有通过人力资本的运作,货币资本才能实现保值和增值。美国著名学者丹尼尔·贝尔指出,虽然从理论上说一个股东就是一位企业主,因为他提供了股本并且承担了风险。但是今天公司资本只有很少一部分是通过出售股本而筹集起来的,更大部分资本是靠公司的自身成功自我筹集的。保留资本是大公司增加净资产的基础,而保留资本的增长是管理才能的产物。所以,货币资本和人力资本一样,都应该得到产权方面的收益。根据统计,国外跨国公司中人力资本拥有的产权占到企业产权的38%以上。这就要求在企业产权制度的安排上,不仅仅是货币资本拥有产权,人力资本也应该得到相应的产权,而不能简单地将其作为劳动的收益(如工资)来看待。因为推动企业发展的力量已经不是我们原来讲的一般工人,而是人力资本,企业家是人力资本中的中坚力量。在我国,企业家是稀缺资源,稀缺资源就应有较高的市场价格,这是市场机制的基本要求。过去,我们为企业家资源的廉价承担了极其昂贵的社会运行成本,我们要从中吸取沉痛的教训。

在全国政协九届四次会议上,全国政协委员、民建中央副主席黄孟复呼吁,“尽快造就一批企业家队伍,以适应我国经济的快速发展。”黄孟复进一步解释,目前我国还没有形成职业企业家队伍。他建议,加快建立现代企业制度,加速国有企业的公司制改造,使企业真正成为自主经营、自负盈亏的法人实体和市场主体;企业经营管理者产生方式应从委任、选举向选聘制转变,采取由董事会市场中公开招标选聘形式来选任企业经营管理者;尽快培育和建立企业家市场,将厂长、经理等高级经营管理人员的流动纳入市场轨道,以经济手段、法律手段进行管理。

健全的企业家市场是一个强大的约束机制,这种外部约束机

制可在相当程度上弥补观念与体制内部约束机制的不足,并将引起我国的一系列变革。

第四节 企业家的自我评估标准

暴发户的时代已经过去,我国的市场经济已步入正轨,在无序中建立有序,要在这样的时代争得一席之地,如果没有实力就别想进门了。以往做生意,很大程度是靠关系,现在市场秩序越来越规范,靠的不是“打土豪,分田地”,而是规模、是实力。它包括雄厚的资金、先进的技术、精明的管理和优秀的人才等等,投机取巧是绝对混不了饭吃的。

随着市场经济体制的日趋完善和应聘人员的素质提高,社会对企业家的要求也越来越高。求职人员反考雇主的现象在人才市场屡见不鲜。据报载,一名经贸学院毕业的本科生在人才交流会上被一家经济效益颇佳的大型企业看好,该学生通过了企业主管领导的“面试”和“最后的考核”,就在招聘方同意接纳欲签约时,该生认真地请企业主管领导回答如下问题:企业对加入 WTO 有何应对措施?在国家经济结构所进行的新一轮调整中,企业面临哪些机遇和挑战?优越感甚强的企业主管领导从未有被求职者反考的经历,慌乱间,廖廖数语以作搪塞。该生拒绝了企业签约要求断然离去,作为企业的主要负责人,连如此重要的问题都不予认真思考,企业的发展潜力何在?!

对于普通中国年青人来说,成为企业家的理想是令人钦佩的,但如果不了解企业家的特点,自身不具备这些特点,成功的把握就肯定不大。

有人曾提出适合做企业家的 7 条自我评估标准如下:

1. 我是否愿意摆脱或放下手边的一切事务,重新投入一个全新的充满竞争的环境中?

2. 我是否在遇到风险或问题时,能不畏艰难去解决,并立即作出正确的决定?

3. 我是否不畏失败,甚至将危机视为一个绝好的机会?

4. 我是否能完全不受他人左右又从善如流,广纳他人意见?

5. 我是否愿意每天辛勤地工作长达16小时以上?我是否愿意牺牲与亲人相聚的时间而与同事或部下呆在一起?

6. 我是否喜欢吸收各种新知,同时,具备追根究底的精神,深入研究与了解诸多事务的细节?

7. 我是否说到做到,绝不拖拖拉拉?

以上如有3条以上是否定的,那么,你就不适合做企业家。

还有人出了一套《你是天才的赚钱者吗》的自测题。答“是”得1分,答“否”得0分。

1. 你购买商品时,是否停下来算算它的赢利率?

2. 你购买大件商品时,是否常常计算成本?

3. 你曾借钱在一项能赚钱的工程上投资吗?

4. 你有普通股票吗?

5. 如果你有钱在股票市场上投资,你愿意选择普通股票还是随时可以兑换的股票?

6. 你是否找新路子赚钱?

7. 你是否曾为自己制定赚钱目标?

8. 你能和其他人愉快地工作一段时间吗?

9. 你能迅速地作出决断吗?

10. 你做事能善始善终吗?

11. 你能很快地分析形势或问题吗?

12. 你是否阅读报纸杂志上有关赚钱的文章?

13. 你怕不怕用钱冒险?

14. 你能坚持不懈地追求你感兴趣的东西吗?

15. 你宁愿自己经营生意而自愿放弃固定工资吗?