



Empirical Research
on Entrepreneur Development Environment
and Nurturing Mechanism

严浩仁 著

企业家成长环境 和培育机制研究

华夏出版社



浙江省哲学社会科学规划重点课题
项目批准号: 06CGYJ03ZG

Empirical Research
on Entrepreneur Development Environment
and Nurturing Mechanism

企业家成长环境 和培育机制研究

严浩仁。著

华夏出版社

F279.23
Y20

图书在版编目(CIP)数据

企业家成长环境和培育机制研究/严浩仁著. - 北京:华夏出版社, 2007.7

ISBN 978-7-5080-4296-1

I. 企… II. 严… III. 企业家-研究-浙江省

IV. F279.275.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 099462 号

企业家成长环境和培育机制研究

严浩仁 著

责任编辑:罗 云

出版发行:华夏出版社

(北京东直门外香河园北里 4 号,邮编:100028)

经 销:新华书店

印 刷:北京集惠印刷有限责任公司

版 次:2007 年 7 月北京第 1 版

2007 年 8 月北京第 1 次印刷

开 本:670×970 1/16 开

印 张:13.25

字 数:180 千字

插 页:2

定 价:29.00 元

本版图书凡印刷、装订错误,可及时向我社发行部调换

前 言

当前，世界经济一体化进程加快，全球产业呈现大幅度结构调整与地区迁移，我国企业所处的市场环境发生了很大变化，企业成长环境的不确定性增加，竞争性增强。面对新的形势，我国企业能否进一步发展壮大，企业家队伍素质起着十分关键的作用。要实现区域经济持续、快速、健康的向前发展，迫切需要打造一支具有较强创新精神和发展能力的现代企业家队伍，同时，要努力培育一批具有国际化经营管理水平的企业家领军人物。因此，从区域经济实际出发，研究探索高素质企业家队伍建设的相关问题，对于区域产业的结构调整及其竞争力提升具有十分重要的意义。

本书以浙江省企业家为调查对象，通过对企业家队伍建设的背景分析及其相关问题的探索，在充分吸收前人研究成果的基础上，以规范分析和实证研究相结合的方法，对浙江省企业家队伍的素质结构与能力现状进行了深入系统的分析。本书还研究了通过建立和完善企业家人才市场、引入竞争机制如何在区域范围尽快形成全社会优秀企业家良性竞争、相互促进的平台。同时，本书还探索了浙江省企业家资源的配置状况、成长环境和培育机制、选

拔产生和任用状况,讨论了如何调动和发挥企业家的积极性和创造性,营造企业家创新、创业的社会氛围,形成鼓励企业家成长、成名的良好环境,加快培养、建设、使用好一批国内外知名企业家。在上述研究结果的基础上,本书研究制定了加强浙江省企业家队伍建设的措施与办法,探讨了浙江省企业职业经理人资质评价体系的构建和实施办法,为浙江社会经济的持续、健康发展提供了有力的企业家人才资源保障。

本书的调研工作主要包括如下几个方面。

(1) 广泛查阅了国内外相关文献资料。通过跟踪了解国内外学者对企业家理论及其相关理论的研究进展以及实践应用状况,掌握国内外学术界和实践界对企业家成长培育问题研究的理论进展和最新实践动态,积累了一定数量的前人研究的相关成果。

(2) 开展实地访谈工作。实地访谈分为两个阶段:第一阶段是针对政府官员、学者和典型行业的企业家进行访谈,获得企业家的素质构成和一般能力要素、成长环境、学习与培训现状、产生和选拔任用状况、激励约束等方面的相关资料,定性分析各因素之间的内在关系,设计初步的调查问卷,并开展小样本调查;第二阶段是结合本书的研究目标,课题组于2005年4月26~28日和5月9~11日分别到绍兴市和台州市开展实地调查,召集经贸系统的政府官员和地方企业家代表进行访谈。

(3) 委托各市经贸单位在浙江省范围内开展大样本问卷调查。总共发放问卷800份,获取有效调查问卷413份。

(4) 利用Spss统计软件和Excel表格处理技术对上述实证资料进行分析。系统分析了浙江省企业家人才队伍建设的现状和问题,提出了浙江省企业家队伍培育的具体措施和实施方案以及相应的资源支撑和政策建议。

基于上述研究工作,本书试图解决如下几个问题。

(1) 企业家内涵的界定以及素质和能力的构成问题。通过文

献查阅,结合国内外知名企业家素质分析,本书对企业家的内涵进行了界定,构建企业家的素质结构与能力体系。根据浙江省企业家的实际调查结果,对企业家的概念作一般层面上的界定,重点分析浙江省企业家素质和能力的特点及其存在的优势和劣势。

(2) 企业家成长环境的问题。通过问卷调查和实地访谈,主要调查分析浙江省企业家成长环境,识别影响企业家素质和能力提高的主要因素,探讨浙江省企业家的能力要素和素质现状及其与企业内外部环境的匹配机理。

(3) 企业家教育培训体系的构建问题。这主要包括两个方面:一是企业家人才市场和教育培训制度研究,主要探索对浙江省现有企业家和经营管理人员的有效教育培训制度,加快促成企业家的生成,增强企业家的创业意识、发展能力和管理水平。二是企业家的人才市场评价制度研究,主要探索浙江省职业企业家制度和企业家职业资质评价体系及其实施计划,探讨在浙江省推行企业家职业资格制度的具体模式。

(4) 企业家的产生机制和选拔任用状况。主要围绕下述问题展开探讨:企业家的产生受哪些因素的影响?这些因素通过何种途径影响企业家生成?社会如何考核评价企业家?国有企业选拔任用企业家存在哪些主要缺陷,改进途径有哪些?民营企业对职业企业家和企业经营管理者具有何种期待和要求?

(5) 企业家激励与约束机制问题。通过问卷调查和实地访谈,研究了浙江省企业家的激励与约束现状和问题,探索符合浙江省企业实际的、有助于促进企业家快速健康成长的企业家激励与约束模式,并从政策层面提出相关措施和实施办法。

对于浙江省如何围绕发展具有国际竞争力的特色产业区块和大中型企业集团这一中心,如何制定加快培养造就一批职业化、现代化、国际化的优秀企业家的实施计划,尤其是如何解决浙江省知名企业家的培养与造就问题,本书从编制浙江省区域经济发展

规划的角度出发，从六个方面探讨了加快浙江省企业家队伍建设的具体措施和办法：

（1）优化创业环境，建立企业家顺利生成发展的良好社会基础；

（2）健全培养体系，形成企业家素质能力提高的终身学习机制；

（3）完善选拔任用制度，制定企业家人才评价选拔的规范工作程序；

（4）强化激励机制，构建企业家行为激发引导的新型管理体制；

（5）健全约束机制，形成企业家行为监督管理的有效运行体系；

（6）完善服务设施，打造驱使企业家快速成长的系统支撑平台。

与此同时，本书还研究了浙江省企业家队伍建设的指导思想、基本原则和建设目标，提出了加快浙江省企业家队伍建设的对策措施和政策保障，探讨了浙江省实施企业职业经理人资质评价制度的操作办法及相关问题，其研究成果可以为我国各地政府科学编制国民经济和社会发展规划提供有价值的启示，同时也可以为政府和企业有效开发和利用企业家人力资源提供较好的背景资料和策略指导。

目 录

前 言

第1章 绪 论 /1

1.1 研究背景和问题 /1

1.1.1 理论背景 /1

1.1.2 实践背景 /4

1.1.3 问题提出 /6

1.2 研究目标和内容 /7

1.2.1 研究目标 /7

1.2.2 研究内容 /8

1.3 研究方法与技术路线 /10

1.3.1 研究方法 with 过程 /10

1.3.2 技术路线 with 结构 /15

第2章 企业家的素质结构及能力体系综述 /17

2.1 企业家内涵的讨论和界定 /17

2.1.1 国外关于企业家概念的主要观点 /17

2.1.2 国内学者对企业家概念的解释 /20

2.1.3 企业家概念的界定：一个简单调查 /21

2.2 企业家素质结构研究综述 /22

2.2.1 国外学者对企业家素质的观点 /22

2.2.2 国内学者对企业家素质的研究述评 /24

- 2.2.3 企业家的社会责任与企业形象 /26
- 2.2.4 知识经济时代的企业家素质要求 /28
- 2.2.5 企业家精神 /29
- 2.3 企业家能力体系研究综述 /30
 - 2.3.1 国外学者对企业家能力的不同解释 /30
 - 2.3.2 国内学者对企业家能力的代表性观点 /31
 - 2.3.3 简要的结论 /35
- 2.4 企业家素质能力的现状调查 /36
 - 2.4.1 企业家的内在素质 /36
 - 2.4.2 企业家的外显能力 /43
 - 2.4.3 总结与讨论 /48

第3章 企业家的成长环境及形成机制研究 /53

- 3.1 企业家的成长环境及其影响因素述评 /53
 - 3.1.1 企业家的成长生态系统 /54
 - 3.1.2 企业家的外部成长环境 /55
 - 3.1.3 企业家的形成机制及创始人制度 /55
 - 3.1.4 企业家成长的内部治理环境因素 /56
 - 3.1.5 企业家才能的生成机制 /57
 - 3.1.6 企业家的创业机会 /57
 - 3.1.7 企业家的生成机制 /58
- 3.2 企业家成长环境及形成机制的实证调查 /59
 - 3.2.1 问卷调查与样本数据 /59
 - 3.2.2 数据处理与讨论 /61
 - 3.2.3 企业家成长环境存在的问题 /67
- 3.3 完善企业家成长环境的基本思考 /69
 - 3.3.1 塑造企业家的社会形象, 扩大企业家的社会声誉 /69

- 3.3.2 健全各类法规制度,保护企业家的私有财产和合法权益 /70
- 3.3.3 推进企业家人力资本的产权制度改革 /70
- 3.3.4 为企业家创造公平竞争、规范有序的市场秩序和外部环境 /71
- 3.3.5 加大企业家人才市场建设工作力度 /72
- 3.3.6 推动培训、评价、推荐企业家人才的中介机构和协会建设 /72

第4章 企业家的选拔任用与培训机制研究 /73

- 4.1 我国企业家选拔任用制度的现状及问题 /73
 - 4.1.1 我国企业家的考评与选拔任用现状 /73
 - 4.1.2 我国国有企业经营管理者的选拔任用问题及内因分析 /75
 - 4.1.3 我国企业家选拔任用制度的缺陷:基于人力资本视角的分析 /76
- 4.2 企业家选拔任用及培训制度的国际经验及启示 /78
 - 4.2.1 西方发达国家选拔任用和培训企业家的主要经验和特点 /78
 - 4.2.2 我国企业家培训制度的缺陷 /80
 - 4.2.3 对完善我国企业家选拔任用制度的启示 /81
- 4.3 企业家的选拔任用和培训现状调查 /82
 - 4.3.1 企业家的选拔任用现状 /82
 - 4.3.2 企业家的培训状况 /83
 - 4.3.3 企业家培训体系建设 /91
 - 4.3.4 企业家选拔任用与培训工作的经验与教训 /93
- 4.4 进一步完善企业家教育培训和选拔任用机制的对策建议 /95

- 4.4.1 优化职业企业家的选拔任用环境 /95
- 4.4.2 建立外部环境与内部系统有效整合的培养机制 /96
- 4.4.3 加强职业企业家资质认定及信用网络系统的建设 /97
- 4.4.4 完善企业家的教育培训系统 /97

第5章 企业家的激励与约束机制研究 /99

- 5.1 企业家激励与约束：对公司治理理论的述评 /99
 - 5.1.1 国外学者对公司治理概念的理解 /99
 - 5.1.2 学术界对主要公司治理模式的评价 /100
 - 5.1.3 小结：公司治理的基本框架 /110
- 5.2 国内外企业家激励与约束机制的实践概况 /111
 - 5.2.1 国外企业家激励与约束的典型经验：以美国为例 /111
 - 5.2.2 我国国有企业的激励与约束机制：现状、问题及其成因 /113
 - 5.2.3 企业家激励与约束机制的国际经验比较及启示 /115
- 5.3 企业家激励与约束机制的实证调查 /120
 - 5.3.1 企业家的激励机制分析 /120
 - 5.3.2 企业家的约束机制分析 /127
 - 5.3.3 企业家激励与约束机制存在的问题 /130
- 5.4 完善企业家激励与约束机制的若干对策建议 /132
 - 5.4.1 加快企业家成长的外部市场环境建设 /132
 - 5.4.2 建立科学合理的企业家业绩考评体系及报酬体系 /133
 - 5.4.3 建立企业家职业资格认证标准及职业化管理体

系 /134

5.4.4 加大企业家的社会声望激励力度 /134

5.4.5 进一步深化国有企业的产权制度改革 /135

第6章 企业家队伍的培育措施和办法 /137

6.1 优化创业环境，形成企业家顺利生成与发展的良好社会基础 /137

6.2 健全培养体系，造就企业家素质能力提高的终生学习机制 /139

6.3 完善选拔任用制度，制定企业家人才评价选拔的规范工作程序 /140

6.4 强化激励机制，建立企业家行为激发引导的新型管理体制 /142

6.5 健全约束机制，形成企业家行为监督管理的有效运行体系 /144

6.6 完善服务设施，构建驱使企业家快速成长的系统支撑平台 /145

参考文献 /149

附 录 /155

附录1 访谈提纲 /155

附录2 调查问卷 /157

附录3 专题报告 /166

后 记 /209

第1章 | 绪论

企业家是推动区域经济增长的一种不可或缺的要害资源，也是我国社会和经济发展的—种稀缺资源。企业家的数量、素质和能力直接决定着—个国家或地区经济发展的速度、质量和竞争力。因此，如何改善企业家的成长环境，加速企业家的生成和发展；如何增强企业家的素质与能力，培育优秀的企业家群体；如何对企业家行为进行有效的激励和约束，开发企业家人力资本潜能；这些都已经成为我国各级政府在推动区域经济发展过程中必须关注的重要问题，也是我国各地政府科学编制国民经济和社会发展规划需要重点研究的基础性问题。

1.1 研究背景和问题

1.1.1 理论背景

企业家是市场经济运行的微观基础，是决定企业绩效的关键要素资源。从企业家问题的历史渊源来看，前人的研究文献表明，

早在1803年，法国古典政治经济学家萨伊就在斯密等前辈论述的基础上对企业资源作了分析。萨伊特别强调人才——尤其是具有特殊才能的企业家——在生产过程中所发挥的特殊作用。在工业化初期的科学管理时代，企业家培养和管理问题开始引起许多管理学家的关注，一些学者对其作了积极有效的探讨。例如，科学管理理论的奠基者泰勒在1904年美国国会举行的关于科学管理的听证会上发言指出，“超额计件奖励工资制可以有效激励企业主与工人的超额生产积极性，并可以促进劳资双方的合作”，“拥有专门管理技巧的工程师可以促进美国经济的发展”。泰勒的这种观点反映了早期管理学界们对激励机制和企业家队伍培育的初步探讨成果。后来，梅奥、吉尔布雷斯夫妇、法约尔等也分别从心理、行为、社会等角度对企业家问题进行了研究，为职业企业家阶层的出现奠定了一定的理论基础。

20世纪50年代末，管理科学学派对企业家问题作了进一步的探讨。西蒙分析了企业家作为决策者在决策过程中承担的风险和所肩负的责任，并且探讨了决策者的素质通过对决策过程的影响而最终影响企业发展的课题。在近期管理科学的发展中，探讨的重点开始转向对企业经营者的长期激励问题。到了80年代，卢卡斯提出了经济增长通过人力资本积累来实现的新观点，新经济增长理论更加重视知识积累和人力资本的作用，由此，企业家的知识资本和人力资本得到经济学家的广泛重视。到了80年代后期，随着西方主要发达国家逐步建立成熟的企业家市场，研究企业家问题的角度开始向宏观和微观两个维度分化：宏观角度主要侧重于企业家阶层的独立作用和对国家经济的推动力等方面；微观角度主要侧重于企业家的报酬结构和激励形式等方面。90年代，随着人力资本理论研究的再度兴起，企业家问题研究重新引起西方学者的关注。一些学者认为，企业家创业的成功不仅取决于他们自身的人力资本存量，而且还与其社会资本相关（Preisendorfer and Voss, 1990）。也有学者就人力资本、社会资本与企业家初次创业

之间的关联性进行实证研究 (Davidsson and Honig, 2002), 认为企业家应当发展个人关系网络, 特别是加强同企业之间和企业外部的联系。奥尔德里奇和威德迈耶 (Aldrich and Wiedenmayer, 1993) 的研究表明, 一国的社会环境对企业家创业具有很强的破坏或促进作用。国内许多学者 (姚先国, 2003; 储小平, 2004; 蔡宁, 2005; 等人) 对企业家人力资本的积累、形成与发展以及产权特征等问题开展了大量的研究, 把企业家人力资本问题提升到相当高的层面来进行探索。

在众多理论中, 独具特色的是美籍奥地利经济学家熊彼特的观点, 他运用“创新”概念来说明经济增长的动力、过程和目的, 把经济视为不断发展变化的动态过程, 既强调技术创新的主导作用, 又强调组织管理的变革。熊彼特提出, 创新就是建立一种新的生产函数, 在经济活动中必须不断引入新的思想方法, 以实现生产要素的新组合。熊彼特将创新归为企业家活动的结果, 认为创新是企业家精神的精髓, 发现、决策阶段的主要影响因素是企业家, 大胆地把推动经济增长的关键归结为必须培养大批具有创新意识和能力的企业家。克拉克 (Clark, 2002) 认为, 现代社会物质财富的创造过程几乎就是一部企业家的创业史。在市场经济的条件下, 企业家肩负创新和承担风险两项特殊使命, 成为生产力各构成要素的合理组织者, 同时还是企业精神的培育者。随着知识经济时代的到来, 人力资本的重要性日益突显, 熊彼特的理论对经济增长模式的解释显得越来越适用。无论是发达地区还是落后地区, 人力资本——特别是企业家那类特殊的人力资本——在经济发展过程中至关重要的作用是不可替代的, 企业家是经济发展的主体, 而创新则是经济发展的关键。然而, 企业家及其创新活动的独特作用在一些资源稀缺的贫穷地区没有得到重视, 这也正是他们难以摆脱贫困的关键原因。许多实证研究表明, 即使是在经济较为发达的地区, 开发和培育企业家人力资本并加以合理利用也是发展地方经济的重要途径, 在那些不具有资源竞争优势

的落后地区更应如此。

中国学者对企业家问题的正式研究始于20世纪80年代初,在我国特殊的经济条件与制度背景下,我国企业理论界和实践界首先对社会主义计划经济条件下“企业家”的概念作了初步探讨,其目的仅仅在于更加清楚地认识企业家在国民经济发展中的作用、地位与职能。随着我国社会主义市场经济发展模式的确立和不断发展,我国学术界开始寻找我国企业领导者与真正意义上的企业家之间的差距,并致力于澄清理论上与实际操作中的模糊认识,寻求设计一种使企业经营者的“个人目标”与其所领导企业的“组织目标”最大限度相容的机制,以此更加有效地建立起适合我国实际情况的企业家生成机制与成长模式。特别是在20世纪末到21世纪初,由于受新制度经济学的深刻影响,我国学术界和实践界对企业的产权制度与改革进行了广泛而深入的讨论,在企业家研究方面,比较突出的是企业家的素质与能力、提升策略、成长环境、培育机制以及长效激励机制等方面的问题。

1.1.2 实践背景

实践表明,我国许多欠发达地区的落后主要在于人力资本的匮乏,特别是企业经营管理人才的不足,企业因为不能有效吸纳和集成新的管理资源而深陷重重发展困境。然而,不幸的是,许多地方极其重视物质资源的开发和技术、信息资源的增长,却忽视资本、技术这些要素背后的原动力——企业家人力资本的能动性和创造性。应该说,只有企业家及其创新活动才能促使自然资源、社会文化、资本、人才、技术以及信息网络等资源的有机整合,形成有益于经济增长的要素组合体,实现区域经济的快速发展。正是基于这样一种认识,自20世纪80年代初期开始,我国对包括企业经营管理者在内的企业家队伍建设工作一直十分重视,十四届三中全会就明确提出,我国需要培育一支高素质的企业家队伍。在我国确立“走新型工业化道路”的战略举措之后,我国政府对

加快建设现代企业家队伍提出了更高的要求。在2003年12月召开的全国人才工作会议上,我国则把企业经营管理人才队伍的建设提升到前所未有的高度,较为鲜明地指出了企业家队伍建设问题是关系党和国家事业发展的关键问题之一,认为实施人才强国战略是抓住和运用好当前我国所处的重要战略时期、应对日益激烈的国际竞争形势的客观要求,是全面建设小康社会、开创中国特色社会主义事业新局面的必然选择。

从浙江经济的发展基础看,改革开放以来,浙江省的两个根本性转变(即经济体制从传统的计划经济体制向社会主义市场经济体制转变,经济增长方式从粗放型向集约型转变)稳步推进,工商企业的布局日趋合理,经济结构逐步优化。在浙江省国有企业转机改制取得显著成效的同时,其乡镇企业异军突起,个体私营企业星罗棋布,各种专业市场五彩纷呈,浙江省国民经济呈现了快速、稳定、持续、健康发展的喜人局面。与此同时,浙江省涌现了一大批企业家,他们在非常困难的条件下勇于拼搏,在实践中不断摸索,锻造出一批优秀的企业,为浙江经济社会的快速发展作出了很大的贡献。据《2004年中国统计年鉴》数据显示,浙江省国内生产总值由1978年的123.72亿元(位居全国第12位),上升到2000年的6036.34亿元(位居全国第4位)。2006年,浙江省国内生产总值已经超过1.56万亿元,GDP比上一年增长13.6%,一直是全国第4个经济大省。其中,由民营企业管理的经济实体在浙江省国民经济中占有相当的比重,民营企业家已经成为推动浙江省经济社会持续、快速、健康发展的一支重要力量。然而,在我国加入WTO、市场竞争日趋激烈的环境下,包括众多民营企业在内的浙江企业能否进一步发展壮大,企业家队伍素质起着十分关键的作用。

从世界经济的发展格局来看,在当前全球经济一体化和国际产业结构快速调整与大幅度转移的背景下,浙江省作为长江三角洲区域经济发展的重要主体,应当不失时机地利用业已形成的块状