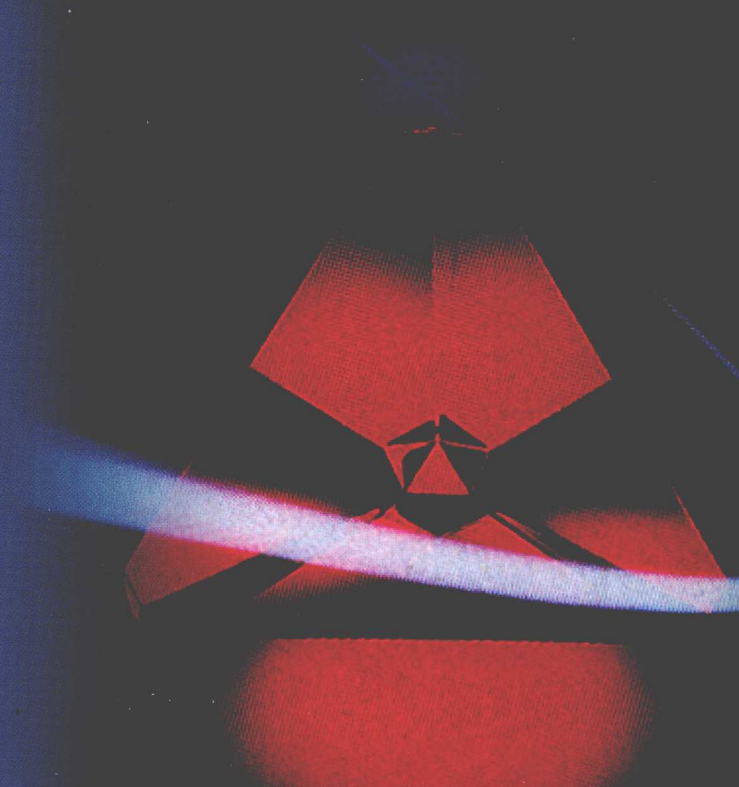




MINYINGGAOXINJISHUQIYEWUSHUOYERENWUCHUANGYEXIANLI

民营企业人才 创业研究

刘国新 赵光辉 庞艳桃 编著



湖北人民出版社



WYINGGAOXINJISHUOWERENCAICHUANGYEVANMU

ISBN 7-216-04261-1



9 787216 042611 >

定价：28.00元



前 言

当前,随着经济全球化趋势的加剧,以信息技术和生物工程为代表的科技革命日新月异,科技对经济发展的贡献率提高,经济发展对科技进步的依存度加大,知识经济愈来愈成为经济发展的主要因素,国际产业分工不再遵循国家边界和政体脉络,而是按照其竞争力进行全球分工,人才在国际间的流动常常会决定一个国家或区域的核心竞争力。在这样的背景下,各国之间的综合国力的较量其实就是科技竞争和人才竞争。高新技术企业和拥有高新技术、具备管理才能并通晓市场经济的复合型人才成为这一全球竞争中的两个非常核心的因素。

国家“十五”计划提出:要继续完成工业化,大力推进国民经济信息化,以信息化带动工业化,发挥后发优势,实现生产技术跨越式发展的战略任务。完成这样的任务要从两个方面努力:面对过去,我们需要解决许多深层次矛盾和问题,最根本、最重要的是大力提高我国人力资源开发的水平,在人才强国战略的实施过程中突出人才的核心地位,真正为事业的发展提供坚强的人才和智力保证;面对将来,我们要形成一种创业的氛围,让更多的人才在创业过程中,运用一种适应形势发展需要的运行机制,将知识最终转化为国家之间竞争的核心竞争力,以新的力量不断推进经济社会的可持续、和谐发展。

我们看到:近 20 多年来,由于经济制度和政策环境的日益改进;以创建和发展民营企业为主导的创业活动日益兴盛,

围绕高新技术的创业活动更是如火如荼。民营高新技术企业在人才创业实践、在探索建设社会主义市场经济新体制和解放科技生产力的新途径,在产业结构调整、大幅度提高劳动生产率、创造新型就业机会,在激发智密区效能、促进各种科技园区的形成、在造就培育科技企业家人才群体、在建设社会主义物质文明和精神文明等方面都做出了重要的贡献。当然,民营企业还有其独有的清晰产权、灵活运行机制等优点,所以这一领域的人才在创业过程中才能够以其强劲的创新力成为我国区域创新体系和国家创新体系的重要组成部分并仍在不断地快速发展。站在历史的和时代的高度,审视民营高新技术企业人才创业活动,它有哪些特点?其演变轨迹与现状如何?是什么在制约其发展?有哪些规律需要总结?它们的发展趋势如何?在营造氛围、改进和完善人才创业环境方面需要作哪些制度调整或制度创新?国家经济战略如何与国家人才强国战略相互协调、相互促进、相互提高与相互改进?这些问题都需要我们认真思考,值得每一位有志于振兴民族经济的有识之士去研究并为我国人才创业尽快提供理论支撑。

这本书通过“创业管理—企业管理—产业管理”的维度,将创业管理纳入到整个国家经济宏观管理之中来,同时将人才管理的思路理顺为“创业中的人才管理——企业中的人才管理——产业中的人才管理”,并在这一思路之下提出了诸如“通过高新技术产业集群达到高新技术人才集聚”、“通过高新技术企业人才创业以促进高新技术产业发展并调整产业结构”等一些观点,涉及到了“民营”、“高新技术企业”、“创业”、“人才”等多个方面的研究,是一个交叉研究的成果,以为不同层次的读者开阔视野、打开思路。客观地看,理论界更多关心的是创业管理、人力资源开发与管理、民营企业管理等理论性的问题,企业界更多关心的是怎样借助经验操作、遵循哪些游

戏规则、朝什么方向努力等一些务实性的问题,而一些地方的党委和政府部门则更关心人才战略如何促进经济发展、经济发展中如何实施人才战略以及人才结构的调整与产业结构的调整如何相互促进、创业企业与政府关系等需要制度安排的政策性问题。我们渴望为三方提供知识支持的一个平台,最终的目的都在于让人才成功创业,让人才资源成功转化为现实生产力,让知识和创新真正成为推进我国经济社会发展的核心动力和核心竞争力。将人才学研究与社会学研究结合起来,在管理学视野之中研究人才问题,为国家经济战略和人才强国战略的实施提供理论依据和政策建议,也为地方或区域的发展提供指导性和务实性的思路一直是我们学术研究的落脚点。当然,人才创业问题的研究将随着时代的发展会越来越深入,需要解决的问题也越来越多。本书中也还有一些理论性观点需要在实践中进一步总结,这个方面的研究仅仅是一个开始,希望更多的学者和人才强国战略的实施者们为我国的人才创业管理研究作更大的贡献,真正让人才创业成为我国经济社会发展的坚强保证与核心推动力。

编者著

2005 年 3 月

目 录

前言	(1)
第一章 民营高新技术企业创业管理理论	(1)
第一节 民营高新技术企业	(18)
第二节 创业	(26)
第三节 创业管理	(57)
第四节 民营高新技术企业创业管理	(61)
第二章 民营高新技术企业创业人才理论	(64)
第一节 民营高新技术企业创业人才的概念与 内涵	(64)
第二节 民营高新技术企业创业人才的成长 背景	(66)
第三节 民营高新技术企业创业人才的形成 过程	(75)
第四节 民营高新技术企业企业群	(84)
第三章 民营高新技术企业人才创业模式	(93)
第一节 创业模式理论研究现状	(93)
第二节 民营高新技术企业人才创业的基本 模式	(95)
第三节 中关村民营高新技术企业创业模式	(96)
第四节 区域发展模式及特色比较	(107)
第五节 美国硅谷发展模式借鉴	(111)
第四章 民营高新技术企业创业人才的地位 与作用	(120)

第一节	民营高新技术企业的现状分析	(120)
第二节	民营高新技术企业的主要成就	(140)
第三节	民营高新技术企业创业人才的地位 与作用	(142)
第四节	民营高新技术企业创业企业的地位和作用 ...	(146)
第五节	民营高新技术企业创业实证	(154)
第五章	民营高新技术企业人才创业的主要 经验	(162)
第一节	人才创业与人才集聚	(162)
第二节	建立激励机制,营造积极的创业文化 氛围	(165)
第三节	建立高新技术产业园区,培育高新技术产 业集群	(168)
第四节	发挥政府主导作用,民营高新技术企业人 才创业创造良好的外部环境	(172)
第五节	建立现代企业制度,加强企业文化 建设	(180)
第六章	民营高新技术企业人才创业的主要 问题	(183)
第一节	民营高新技术企业人才创业外部成长 环境不佳	(184)
第二节	民营高新技术企业人才创业整体竞争 力不强	(197)
第三节	民营高新技术企业创业人才的局限性 ...	(207)
第七章	民营高新技术企业人才创业的影响 因素	(213)
第一节	关于创业影响因素的理论	(213)
第二节	影响民营高新技术企业创业的制约 因素	(214)

第三节	影响民营高新技术企业创业的促进因素	(218)
第四节	影响民营高新技术企业创业的关键因素	(227)
第八章	民营高新技术企业创业人才的阶段与层次	(237)
第一节	创业家是新企业生命周期中的灵魂人物	(237)
第二节	处于不同发展阶段的民营高新技术企业对人才的要求	(238)
第三节	创业精神贯穿企业创业全过程	(243)
第九章	民营高新技术企业人才创业的机遇	(246)
第一节	创业机遇及其特征	(246)
第二节	创业机遇的来源	(252)
第三节	创业机遇的分析与选择	(255)
第四节	创业机遇的评估	(259)
第五节	民营高新技术企业创业人才面临良好机遇	(261)
第十章	民营高新技术企业创业人才的素质要求	(264)
第一节	民营高新技术企业创业人才的构成	(264)
第二节	民营高新技术企业创业人才的个人素质	(266)
第三节	民营高新技术企业人才创业的团队素质	(273)
第十一章	民营高新技术企业创业管理技术	(286)
第一节	战略管理技术	(286)

第二节	人力资源管理技术	(288)
第三节	以市场为导向的技术创新战略	(294)
第四节	营销管理技术	(298)
第五节	融资管理技术	(299)
第六节	风险管理技术	(304)
第十二章	民营高新技术企业人才创业	
	评价	(308)
第一节	民营高新技术企业人才创业成功判断 ..	(308)
第二节	民营高新技术企业创业企业可持续发展 能力评价指标体系	(312)
第三节	民营高新技术企业创业企业可持续 发展能力评价方法	(320)
第十三章	民营高新技术企业人才创业的发展	
	趋势	(332)
第一节	中国创业报告关于创业发展态势的 分析	(332)
第二节	民营高新技术企业人才创业的发展 趋势	(335)
第十四章	民营高新技术企业人才创业管理	
	政策建议	(342)
第一节	高度重视民营高新技术企业人才创业的 战略作用	(342)
第二节	建立推进民营高新技术企业创业人才政 策体系	(348)
第三节	发挥政府的作用,改善创业环境	(355)
第四节	建立融资体系	(360)
第五节	建设社会化支撑服务体系	(365)
参考文献		(371)
后记		(373)

第一章

民营高新技术企业创业管理理论

在当今的中国乃至全世界,创业越来越成为经济发展的强劲推动力。无论是实业界还是学术界,对于创业现象都表示出越来越强烈的兴趣与关注,虽然有众多的作者写了大量的文章来宣传创业现象、介绍创业活动和分析创业过程,然而,专门对于创业理论的系统性研究还很少。从国外的文献来看,对于创业现象的分析开始于18世纪中期,经过两个世纪之后,在20世纪80年代得到迅速发展,直到今天呈现出越来越热烈的局面。但是如今的创业却是一个非常宽泛的名词,对创业理论进行研究的学者来自各个领域,如经济学、管理学、金融学、社会学、心理学、教育学、法学、商业伦理学、公共政策学,以及城市规划学等等。目前国内学者对于创业的研究大多还是集中于介绍和描述创业的现象和行为,进行创业理论研究的还不多见。而且,尽管当前研究显得纷繁复杂,但是创业究竟能否作为一个独立的理论研究领域还没有得到充分的确认。无论对于国内还是国外,对创业理论的系统性研究都处于刚刚起步阶段。

创业一词在英文中有多种表述方式。例如,表示创业企业的有 venture 和 start-up,表示创业者的有 entrepreneur,表示创业行为、创业活动的有 venturing 和 entrepreneurship。需要指出的是我们通常所说的风险投资的英文原文是 venture capital,其中的 venture 虽然是由风险转义而来,却不是

风险的意思,而是指创业企业。因此 venture capital 的正确译法应该是创业投资,即专门为创办企业进行的投资。新创企业也可以用 business venture 或 new business venture 来表示。

英文的 entrepreneur 有两个基本的意思:第一个含义是企业家,我们通常理解为在一个已经成型的企业中负责经营和决策的领导人,entrepreneur 还有另外一个重要的含义是创办人,我们通常理解为即将创办新企业或者是刚刚创办新企业的领导人,需要强调的是,创办人本质上是创业者,而企业家在本质上也是创业者,企业家应该是那些在现有企业中具有创业心态和创业行为的领袖型人物。我们所说的创业者,无论是创办人还是企业家,都不是指企业中执行日常管理功能的普通经理人员,二者之间是有明显差别的。在一个企业组织中,可能不存在大量的企业家,但却可以有大量的经理人员。

虽然大多数企业者是白手起家的,但我们不能把创业者狭隘地全部理解为白手起家的企业创办人。许多学者都曾经指出,创业可以在现有的组织内部进行(Amit, Glosten 和 Mueller, 1993; Cas—son, 1982)。也有学者提出“狭义”创业概念是指“从零开始创建新企业”,“广义”创业概念“也包括从一个有问题的企业开始创建出一个重焕生机的企业”(张东升,刘健钧,2000)。本书以广义的概念来理解和论述创业。

企业创业的活动可以称为 business venturing(其中 business 是指企业的意思)、corporate vneturing 或者是 entrepreneurship。此外,entrpreneurship 还有表示身份、能力与精神等含义,我国的学者以前通常把 entrepreneurship 翻译成企业家精神,但企业家精神的含义比较模糊,所以我们认为更准确的译法是创业精神。

作为专业研究术语的“创业”一词,则普遍采用 entrepreneurship 来表示,这一点在国外的学术界已经达成基本的共识。形容词性的 entrepreneurial 则用来表示“创业的”或者“创业研究的”。目前国外大部分商学院都已经设立了创业研究专业或者设有创业研究中心,一般称为 Entrepreneurial Research Center(如 wharton 商学院),Center for Entrepreneurial studies(如 Stanford 商学院)或者 Entrepreneurship center(如 sloan 管理学院)。

尽管创业是经济和商业活动中的重要现象,但以往的学者大多都不是为了专门研究创业理论而研究创业。他们提出某些关于创业和创业者的见解,主要是为了进行研究和构建自己理论体系的需要。因此,如今的创业变成了一个非常宽泛的名词,对创业现象和创业理论进行研究的学者来自各个领域,如经济学、管理学、金融学、社会学、心理学、教育学、法学、商业伦理学、公共政策学,以及城市规划学等等。

纵观这些不同角度的创业理论,我们大致可以把它分成八大学派。

“风险”学派 早在 1755 年,法国经济学家 Cantillon 就把 entrepreneur(创业者,企业家)一词作为术语引入经济学。他认为创业者要承担以固定价格买入商品并以不确定的价格将其卖出的风险。创业者的报酬就是卖出价与买入价之差。如果创业者准确地洞察、把握了市场机会,则赚取利润,反之则承担了风险(黄群慧,2000)。奈特(1921)赋予了创业者(企业家)不确定性决策者的角色,他认为“有更好管理才能(远见力和统治他人的能力)的人具有控制权,而其他人在他们的指挥下工作”。对自己的判断有自信心和在行动中能“坚持这一判断”的人专业于承担风险。在企业中存在着一个特殊的创业者(企业家)阶层负责指导企业的经济活动,创业者向那些

提供生产服务的人保证一份固定的收入。“自信和敢于冒险的人通过保证多疑和胆小的人有一确定的收入以换取对实际结果的拥有而承担风险或对后者保险”。

“领导”学派 “领导”学派从创业者在企业组织中的领导职能来研究创业活动和创业者的行为。法国经济学家 Jean Baptiste Say 认为,创业就是要把生产要素组合起来,把它们带到一起,创业者就是生产过程的协调者和领导者。他指出,一个成功的创业者必须要有判断力、毅力和包括商贸在内的有关这个世界的广博的知识以及非凡的管理艺术,把所有的生产资料组织起来,将其所利用的全部资本、支付的工资价值、租金和利息以及属于他自己的利润的重新组合都体现在产品的价值中。英国经济学大师马歇尔赋予创业者(企业家)在企业中担任多重领导职能,如管理协调、中间商、创新者和承担不确定性等。他认为一个真正的创业者必须具备两方面的能力,一方面他必须对自己经营的事业了如指掌,有预测生产和消费趋势的能力,另一方面他必须有领导他人、驾驭局势的能力,善于选择自己的助手并信赖他们。

“创新”学派 熊彼特的创业理论具有最鲜明的特色。熊彼特赋予创业者以“创新者”的形象,认为创业者的职能就是实现生产要素新的组合(熊彼特,1934)。创业是实现创新的过程,而创新是创业的本质和手段。熊彼特把创新比喻成为“革命”,创业者是“通过利用一种新发明,或者更一般地利用一种未经试验的技术可能性,来生产新商品或者用新方法来生产老商品;通过开辟原料供应的新来源或开辟产品的新销路;和通过改组工业结构等手段来改良或彻底改革生产模式。熊彼特强调创业和发明不是一个概念,创业最终需要创新成果在市场上实现。创业者的职能“主要不在于发明某种东西或创造供企业利用的条件,而是在于有办法促使人们去完成

这些事情”(熊彼特,1942)。他进一步认为,经济体系发展的根源在于创业活动。“创业是经济过程本身的主要推动力”,“这类活动就是能使经济肌体革命化的多次发生的‘繁荣’和由于新产品和新方法造成干扰平衡的冲击而经常出现的‘衰退’(指暂时性的失业等现象)的主要原因”。

“认知”学派 “认知”学派强调从创业者的心理特性,特别是认知特性角度来研究创业,并强调创业者的认知、想象力等主观因素。Casson(1982)认为“创业者是擅长于对稀缺资源的协调利用作出明智决断的人。”Shackle 认为创业者在作出决策时具有非凡的想象力。柯斯纳(Kirzner)的理论试图将经济学与心理学连接起来,他提出了一个描述创业者心理认知特征的术语——“敏感”(alertness)。Kirzner (1973)认为,创业者具有一般人所不具有的能够敏锐地发现市场获得机会的“敏感”。也只有具备这种敏感的人才能被称为创业者。这种敏感使得创业者能够以高于进价的售价销售商品,“他所需要的就是发现哪里的购买者的买价高,哪里的销售者的售价低,然后以比其售价略高的价格买进,以比其买价略低的价格卖出。发现未被利用的机会需要敏感,计算能力无济于事,节俭和追求最大产出也不是创业者所需具备的知识”(黄群慧,2000)。Kirner 的理论引发了很多心理学学者对于创业问题的研究,特别是创业者的心理特性的研究。除了认知特性以外,还有对创业者的人品特征、成就感、冒险倾向等方面的研究。

“社会”学派 “社会”学派不认为创业是个性或个人背景的产物,相反,它强调从外部社会来研究创业现象和创业问题。有些学者探讨了宏观的社会环境和社会网络对于企业创业的影响。Saxenian(1999)认为硅谷有一个以地区网络为基础的工业体系,能促进各个专业制造商集体地学习和灵活地

调整一系列相关的技术。该地区密集的社会网络和开放的人才市场弘扬了不断试验探索和开拓进取的创业精神。此外,地区的社会文化氛围也对当地的创业活动有巨大的影响,“硅谷地区的文化鼓励冒险,也接受失败”,创业精神和创业活动最终“会带动整个硅谷繁荣起来”。另外一些学者从微观角度研究了创业者个人的社会网络问题。Woodward(1988)认为社会网络在帮助创业者建立和发展企业时扮演了积极的角色,例如个人的社会网络特性可以提高他去实际开办一家企业的概率。而成功的创业者往往会花费大量的时间去建立个人的社会网络以帮助新创企业的成长。当创业者能够通过社会网络得到充足而及时的资源时,他就容易取得成功。

“管理”学派 “管理”学派反对从主观主义角度研究创业的方法,反对给创业蒙上一层神秘的色彩,不认为创业是一种天赋、灵感或智慧的闪念。当代管理大师德鲁克(1985)认为,“任何敢于面对决策的人,都可能通过学习成为一个创业者并具有创业精神。创业是一种行为,而不是个人性格特征。”创业是一种“可以组织、并且是需要组织的系统性的工作”,甚至可以成为“日常管理工作的一部分”。“成功的创业者不是去坐等灵感的降临,而是要实际工作”。德鲁克也十分强调创新在创业中的重要作用,他认为只有那些能够创造出一些新的、与众不同的事情、并能创造价值的活动才是创业。而且进一步来说,将创业看成是管理的一个重要理由就是因为许多发明家虽然是创新者,但恰恰是因为不善于管理才成为不了将创新成果产业化的创业者。Stevenson, Roberts 和 Grousbeck(1994)认为创业是一种管理方法,是“在不拘泥于当前资源条件限制下的对于机会的捕捉和利用”,可以从6个方面对这种管理手段进行描述:战略导向,把握机会,获取资源,控制资源,管理结构,报酬政策。