

特区企业家队伍的建设

孙起孟



民主与建设出版社

努力造就企业家队伍 深化国有企业改革

(代序)

冯梯云

建立现代企业制度，是国有企业改革的方向，党和政府正在采取措施积极推进。民建在近两年的调查研究中，突出地感受到，解决国有企业的问题，除了要继续在转机改制上下功夫外，迫切需要建立一支与市场经济相适应的、具有较高专业素质的企业家队伍。

第一，这是建立和发展社会主义市场经济体制的需要。从计划经济向市场经济的转变，是我国社会主义经济体制的根本变革。它至少包含着三个方面的根本变化：从对社会经济生活的调节方式看，要改变单一的计划调节方式，强化市场机制，使市场在国家宏观调控下对资源配置起基础作用。从企业在社会经济活动中的地位作用看，要由计划体制下政府部门的附属物和国家生产计划的执行单位，转变为自主经营、自负盈亏、自我发展、自我约束的法人实体和市场竞争主体。从企业领导者看，要从计划体制下由行政部门任命、对政府负责、组织企业实现国家生产计划任务的管理干部，变为受所有者委托、对所有者负责、营运企业资产、努力创造更多利润和良好的社会效益，使企业在市场竞争中健康发展的经营管理专家。这三个根本转变相互联结，缺一不可。从一定意义上说，人的转变和企业家队伍的形成，任务更紧迫，影响也更深远。国内外的经验都证明，一个企业的成功，固然取决于机制、政策等条件，但企业家的作用举足轻重。在每一个成功的企业背后，都可以找到一个成功的企业家。然而，改革开放十几年来，在第三个转变上，还没有取得

突破性进展。虽然不乏很有成就的企业家，但真正意义上的企业家队伍还没有形成，企业家队伍的形成机制、激励机制、约束机制、评价机制还没有建立起来。这个问题已经成为制约我国国有企业改革和发展的关键因素。如同战争时期需要军事家一样，面对本世纪末要初步建立社会主义市场经济，面对下个世纪现代化建设的新的的发展，面对走向世界以后的更激烈的竞争与挑战，中国急需一大批善于经济管理、充满进取和创新精神的职业化的企业家。

第二，重视和加强企业家队伍建设，也是深化企业改革的内在要求。现代企业制度需要现代企业家，他们必须善于超前发现和捕捉市场中潜在的机会；要有组织企业实现效益目标的能力；要有创新精神和竞争精神，敢于承担风险、不断开拓；要懂现代技术，又懂现代管理，并且善于把各种生产经营要素科学地组合起来；要具备相当的文化修养和道德水准；善于调动广大职工的积极性。改革开放十几年来，国有企业经营管理者克服重重困难，团结和带动企业职工，为推进改革和建设作出重要贡献。但总体上说，还有许多不适应的情况。从外部环境和条件看还有许多不利于企业家发挥其作用的制约因素。如：行政干预过多，缺少自主权力；社会地位不高，与其作用和承担的责任不相适应，特别是在政府决策中的声音太小；在社会管理和社会观念上，企业家作为一种独立的社会职业至今没有得到确认，仍然与行政干部一样看待。前述种种都在不同程度上抑制了国有企业经营管理者成长、发展的积极性，也与现代企业制度的要求不相适应，势必影响国有企业改革的深入，应当引起党和政府以及社会各方面的高度重视。

去年11月，民建中央在调查研究的基础上，联合中国企业管理协会、光明日报社和中央电视台，邀请国内知名大型企业负责人、政府有关部委负责人和专家学者，就市场经济条件下企业家的地位和作用，企业家队伍建设的现状、问题和对策进行了认真的研讨。各方面人士一致认为，我国社会主义市场经济体制改革方向的确立和现代企业制度的定位，为职业企业家队伍的形成准备了条件；改革开放以来，一批优秀企业家脱颖而出，起了示范作用，加速推进职业

化的企业家队伍建设现在是正逢其时。为此，我们提出如下一些建议：

1. 重视企业家队伍建设，把企业家队伍职业化摆到改革开放的日程上。建议在制定“九五”计划时，提出企业家队伍建设的目标、要求，并作出相应的改革部署。研究企业家队伍建设问题，应充分和直接听取企业家的意见。今后，建议党和政府领导人采取必要措施，建立同企业家沟通的渠道，听取企业家对改革和经济建设的意见，并逐步形成制度。

2. 在积极推进企业制度创新的同时，加快改革现行人事管理制度，推进企业家职业化进程。企业经营管理本身就是一种专业和职业，明确企业家的职业划分，把企业家从国家干部序列中划分出来，不再套用政府公务员的级别和管理办法，有助于实现政企分开，也有助于增强企业家的职业观念，稳定和发展企业家群体，发挥企业家特殊作用，规范企业家的行为道德。

从我国现实实际出发，可采取以下措施：一是建立聘任制度。除国家独资的超大型企业外，按照《公司法》规定精神，企业的经理、厂长可根据组织、人事部门的考察、推荐，由公司董事会或企业所有者聘任，一般不再由政府部门任命。实行弹性任期制，根据企业家业绩，决定是否续聘。二是注册和考评制度。明确企业家的学历、资历、管理能力、经营业绩条件，建立企业家档案，并由政府授权机构或企业家的团体、组织进行以业绩为主要内容的考核，作为企业聘任的依据，并逐步建立实行注册制度。三是建立企业家人才市场，通过公开招标和应聘竞争，促进人才流动，实现择优汰劣。四是改革分配制度，实行年薪制。按照责利对等、收入与企业经营效益挂钩原则，合理确定报酬。五是着手研究和制定企业家条例，使企业家的培养、选任、管理及其权益保障等逐步规范化、法制化。

3. 加强企业家培训教育工作。坚持“两条腿走路”方针，把坚持正规教育与短期适应性培训结合起来。有条件的院校可设工商管理专业，有条件的地区可设专门院校，进行系统培训。同时，广泛开展对企业领导人员及后备人员的岗位任职资格培训和其他专业知识培

训。坚持国家投入同企业和社会力量投入并举的方针，解决培训教育资金问题。

4. 加强对优秀企业家的先进事迹和先进思想宣传力度，广泛开展什么是有中国特色社会主义企业家的社会讨论，倡导尊重企业家职业的社会风尚，形成有益于企业家成长的社会舆论。

5. 我们也衷心希望广大企业经营管理工作，增强责任感、荣誉感和职业意识，发扬奉献精神，不断提高自己，争创一流企业，在振兴中华，实现四化的伟大事业中，发挥独特作用。

* 这是民建中央常务副主席冯梯云代表民建中央在全国政协八届三次会议上的大会发言。

目 录

努力造就企业家队伍 深化国有企业改革(代序)·····	冯梯云(1)
论特区企业家队伍的造就与发展·····	冷明权(1)
深化改革造就高素质的职业企业家队伍·····	程多伟(8)
造就特区企业家队伍的经济学思考·····	王新祥(15)
论特区私营企业家队伍的建设·····	封国强(21)
走向持久的繁荣:大特区企业家投资方位 的理论思考·····	张国平(26)
建立新机制,造就适应市场经济客观要求的 现代企业家群体·····	黄 敬(34)
论特区企业家队伍的造就与发展·····	杨 叶 陈林风(39)
走出误区,缔造真人·····	夏 亚(44)
论特区企业家队伍的造就及其外部环境 条件的营造与优化·····	魏有忠(51)
大胆选用跨世纪的特区企业家·····	李序宝(59)
用“文化”造就特区企业家队伍·····	符 奋(65)
企业的灵魂·····	邢增义(72)
论特区企业家队伍造就的机制问题·····	葛 红(78)
论企业家、企业与社会三者之间的关系·····	王建国(86)
建立现代企业制度需要现代企业家·····	冯所亮(92)
建立“背水一战”的企业竞争机制 是培养和造就特区企业家的重要途径·····	王为民(99)
培养和造就现代企业家之我见·····	陈育雄(107)
大特区呼唤一流的企业家队伍·····	朱 强(113)
市场经济下的企业家与软科学·····	祝春荣(120)
论特区企业家成长的金融环境·····	杨大平(127)

特区企业家应是发展战略家·····	廖秋林(1133)
试析海南经济特区造就企业家 的途径·····	袁雅蓉 赵柏华(138)
优化企业家成长机制,造就现代企业家队伍 ·····	黄进勇(147)
谈谈国有企业法人代表品德的几个问题·····	罗时莹(151)
试论特区的企业家队伍·····	李治民(155)
如何尽快培养一支适应海南社会主义市场经济 需要的企业家队伍·····	林辉二(162)
企业文化——海南企业家成功的阶梯·····	肖 雄(165)
市场经济与企业家·····	孙永江(171)
造就一支适应特区建设的企业家队伍·····	胡妍秋(176)
试论经济特区企业家的素质与要求·····	赵太常(180)
关于建立企业家队伍的几点意见·····	吴世良(184)
海南天龙物业公司是怎样造就企业家队伍的·····	陈德利(189)
造就特区企业家队伍的条件·····	王云浩(193)
浅议海南企业家队伍的职业化和市场化·····	胡盛强(197)
创造超前性企业家队伍的探索·····	吴生炜(202)
培育职业化的企业家队伍·····	高泽灵(208)
舞台与天空·····	周 泰(212)
试论企业家的构成条件与特区企业家 队伍的造就途径·····	符致礼(217)
企业家队伍素质与特区开放的经济环境·····	林旭飞(222)
特区,企业家的摇篮 ·····	卢先逢(226)
试论造就特区企业家队伍的政府行为·····	黄 钟(229)
挑战时尚·····	德 福(233)
海南培养与造就优秀企业家是时代的需要·····	孙文杰(238)
培养和造就经济大特区企业家队伍之我见·····	戴国镇(242)
务实、开拓、放开、调控 ·····	闻 达(246)
后记·····	(250)

论特区企业家队伍的造就与发展

冷明权

国外有句谚语，大意是说一只狮子带领的一群山羊能够打败一只山羊带领的一群狮子，原因是狮子管理有方。同样，对于一个企业来讲，也只有雄狮般的领头人——企业家，才能带领企业打胜仗。企业家究竟是怎样的呢？

一、企业家的含义

据有关资料记载，“企业家”(Entrepreneur)的用语最早出现在法语中，它原本是指“领导军事远征的人”，以后便泛指一切“从事冒险事业的人”。这些用语被现代经济学家加以引伸，便被用来特指在建立和发展现代企业制度中，敢于承担经济风险和责任的人；将各种生产要素组合在一起，大胆废弃不起作用的因素，果断选择对成功起作用的要素的人；凭借自己洞察力和统帅力，善于从市场的不均衡状态中发现交易机会，从而给生产过程指方向的人；能够创造性地、卓有成效地进行经营管理的人。而美国的经济学家熊彼特认为，企业家扮演着创新者的角色，他说：可以称得上真正企业家的，只是首先引进了新的组合的创新者们。

著名经济学家马歇尔把企业家定义为“承担风险的人”，认为在变幻不定的市场竞争中承担风险是企业家活动的本质。马歇尔的定义，在一定意义上揭示了企业家的实质。

心理学家戴维·麦克莱兰德认为，企业家行为是以强烈的成就需求为基础动力的，企业家经营事业的永恒动机不应该是金钱，而是成就欲，这也是企业家精神不可缺少的一部分。

中国长期以来没有形成企业家队伍，甚至没有提及企业家问题，根本的原因在于传统的计划经济体制。改革后，由于社会主义商品市

市场竞争的土壤和环境条件,需要孕育出中国新一代的社会主义企业家。社会主义企业家,是使生产诸要素得以运转,并使组合方式不断创新的组织者,也是自主决策、自担风险的经营者。归根到底,也就是指专门从事企业经营管理,并善于经营管理企业的高级专家。

二、市场经济呼唤企业家群体

促进经济增长的因素,有土地、资本、技术、劳动力和企业家。现代经济的发展水平和速度与企业家的丰厚程度成正相关。资本的形成不过是经济增长的诱发因素,而企业家的创新才是经济增长的自发因素。进步的步伐在不同国家的差异与其说是由于自然资源,不如说是导因于经济体制和人民中的企业家资源的丰富程度。在市场经济条件下,企业家的素质和才能往往决定着企业的兴衰成败。一个好的企业家造就一个好的企业,一个企业家群体还可以造就一个商品经济区,只有形成一个企业家群体,才能最终造就市场经济体系。市场经济培育了企业家,企业家促进了市场经济。因此,中国企业家队伍建设是建立社会主义市场经济体制,推进现代化企业制度改革中一个十分重要的关键问题,具有全局的意义。

海南同全国一样,企业正在深化改革,逐步建立现代企业制度。但是,再好的企业制度,也要有企业家去建立和运作。目前,海南特区最缺乏的不是资金,不是原材料,不是市场,而恰恰是人,是能带动企业走向发展的人——企业家。一流企业家的短缺,已成为海南特区经济发展的关键。特区企业面临着企业现代化的新课题,无论是制度创新、观念变革、经营战略的展开、管理现代化、装备与环境革命,还是现代企业人才的培养,都是难度极高、极为复杂的系统工程,要完成这些课题需要一大批善于经营管理的企业家。造就一支高水平、职业化的企业家队伍是建立现代企业制度的可靠保证,是振兴经济非常重要的环节。当前,海南不少按现代企业制度组建的股份制企业问题成堆,更把培养造就特区企业家队伍问题提到了紧迫的议事日程。

三、改革试验田与特区经理厂长必须转变成企业家的使命

1988年,海南建省办大特区,开创了海南开发建设的新纪元。中央把海南作为改革开放的试验田,颁布了一系列的优惠政策,在“小

政府、大社会”的体制下形成了比较宽松的社会环境，多种经济成份并存，平等竞争、共同发展，从而迎来了海南经济蓬勃发展的辉煌时期。

在这种情况下，海南的经理厂长人员构成与内地比较起来，有四大不同点：一是十万人才过海峡的潮流，汇聚了全国各地的优秀人才充实到经营管理者队伍，相对来说，整体素质偏高一些；二是私有业主数量比例较大；三是按照现代企业制度在各个产业门类组建了股份有限公司和有限责任公司；四是“三资”企业占不小的比重。这是四大特点，也是四大优点。

然而，企业家队伍不是自然而然地自发形成的，有了优势到实现转变必须伴之艰难的过程。

企业管理“官员”向企业家转化的必要性

在计划经济体制下，企业没有经营自主权，连生产什么、生产多少都无权决定。这不是真正意义上的企业。其领导者可称之为厂长、经理，当然算不上现代意义的企业家，他们是组织上派去管理企业的企业管理“官员”。当前企业改革的重点是转换经营机制，建立现代企业制度，发展市场经济。这就要求把经理厂长转变成企业家。只有实现了这个转变，国有企业的经营机制才能真正转换，现代企业制度才能真正建立起来，市场经济也才能顺利地发展。因为只有企业家才是现代企业制度的营造者，推动市场经济发展的“中坚”。

海南是大特区，受旧体制的束缚相对内地要轻得多，而且企业领导人在相当范围内较早地实行了聘任制，但国有企业的领导者多为党委或政府聘任，尚未彻底地从官境中走出来，或多或少地受到政府行政的或上级业务主管部门的干预。厅级企业、副厅级企业、处级企业等等界定时有所闻。党委和政府没有忘记把级别桂冠戴在他聘任的经理厂长头上；被聘的经理厂长也因而有此级别而感荣誉。因此他们中不少人仕途道路未断，职业企业家意识不强。要想把经理厂长从企业“官员”转变成企业家，观念的转变实在是首要任务。

私营企业老板向企业家转变的质变飞跃

海南现有私营企业 1000 多家，资产（含地产、房产折价）超千万

的不下百家，以集团相称的也有两位数。他们在海南经济领域占有江山一壁，其比重在全国名列前茅。他们从无到有，从小到大，凭着自己的胆识和谋略，艰苦创业，火辣辣拼出数亿资产来，对社会做出了一定的贡献。

私营企业产权明确，具有经营自主权，机制灵活、负担轻，有良好的发展契机。可就总体而言，私营老板文化程度较低，思想素质不太高，现代管理理论素养不丰厚，管理能力跟不上形势发展的需要，而且不少人带有明显的投机和暴发色彩，金钱富有、精神颓废者不乏其人。私营企业老板向企业家转变，最重要的就是政治素质和文化修养。要胸怀全局识大体，把国家利益放在第一位，从有利于国家总体利益出发，高瞻远瞩。有了服务并服从于全局利益的远见卓识，才能“大事不糊涂”，从而看清时代潮流，确立企业发展方向，把事业不断地推向前进。

股份制与三资企业的经理厂长先行一步

海南目前有股份制企业 150 家，担任董事长、副董事长、总经理职务的近千人，有三资企业 8000 多家。其经济成份所占比例要比内地高得多。按照现代企业制度组建起来的股份公司以及借鉴外国管理方式的三资企业，他们的经理厂长从形式上看已具备现代企业家的概念，但由于新瓶装旧酒现象严重，传统势力、传统模式的影响，思想观念陈旧，素质、能力欠佳等等问题的存在，使得股份企业问题重重，不顾股民利益现象在相当范围内存在。现代企业制度仅是一个载体，到底搞得好不好，主要经营管理者是重要因素，就其经理厂长而言，同样具有向企业家转变的紧迫性。当然，因其体制上、机制上的优越性，在向企业家转变的道路应先行一步。

海南大特区是我国改革开放的试验田，在这个试验田上辛勤耕耘的经理厂长们，不论其经济性质如何，所领导的企业大小，都担负着向企业家转变的神圣使命。历史已经把他们推向了前沿，不转变就被动，就落伍，就会被淘汰。

四、造就特区企业家队伍的必要条件

企业家的短缺和企业家的产生环境条件的短缺是并存的，前者

是结果,后者是原因。在海南创造条件,形成一种适宜职业企业家产生、成长的新机制,是特区社会主义市场经济建设的一项至关重要的工作。

(一) 建立完善的市场经济制度。市场是企业家发育成长的必备条件,真正的企业家只能产生于真正的现代企业制度中。而现代企业的重要特征就是追求盈利和具有独立的财产所有权。长期以来,企业领导都是生长在既定所有制环境中。今天,海南省以股份制和有限责任公司为方向进行产权制度改革,建立现代企业制度正不同程度地在每个企业深入。这就为推进企业家的职业化创造了条件,为企业家的才能施展提供了良好的环境。人们普遍认为:现代企业制度是企业家成长的摇篮,它可以使特区真正形成一大批以经营管理企业为职业、拥有充分经营自主权和决策权、对企业资产增值负责的企业家队伍。

(二) 改革企业的劳动人事制度,确认企业家资格,进行社会评价。建议组织人事部门成立企业家人才库,取消行政级别,建立一种专门从技术角度,从经营管理角度制订的等级考核制度,类似于技术职称,把企业级别和个人级别相挂钩,逐步发展成企业家资源市场,让整个社会了解企业家,增强企业家的透明度,也让企业家有一个追求目标。目前,国有企业的经理厂长的考评招聘应由组织人事部门进行逐步过渡到由企业、由社会来进行。

(三) 树立企业家队伍在社会上应有的地位,提高待遇,建立一套激励机制。从社会分层角度考虑企业家职业化问题,首先应该对这一群体在社会分层结构中进行定位,并确定其应该享有什么程度的财富、权力和声望,建立健全一整套激励机制,使企业家成为一种高收入、高风险、具有足够吸引力的职业。

(四) 建立竞争性的企业家人才市场。在市场经济条件下,企业与其经营者也存在着双向选择,从而形成竞争性的经营者市场。企业之间的竞争使企业选择到最适合企业发展需要的经营人才,企业家的收入也在这种竞争中确立。经营者之间的竞争,使其中优秀人才脱颖而出,市场经济条件下的企业家应是在竞争中产生的,并在经营企

业的实践中表现自己的才智,从创造新的财富中证明自己的价值。

(五) 破除不切实际的对受聘人的某些限制。如年龄限制就是机关干部制度在企业中的翻版。只要精力充沛,勇于开拓、善于经营,能搞活企业的,哪怕超过了60岁也是优秀的企业经营者,仍应发挥其应有的作用。

(六) 发挥社会团体尤其是企业家组织在选聘经理厂长工作中的作用。

(七) 为企业家的成长创造有利的社会环境:

1. 帮企业减轻负担。企业办社会,离退人员越来越多,企业负担日益繁重。要加快社会保障体系建设的步伐,把企业办社会这一块从企业剥离出去,帮企业搞好人员分流,使企业经营者能够集中精力抓好企业的生产经营。

2. 建立公平的竞争环境,为企业家创造一个平等竞争的环境,使企业经营者不靠政府的保护,不靠人际关系,靠自己的主观努力去求得企业的振兴和发展。

3. 按照政企分开、精简、统一、效能的原则,加快转变政府职能的步伐,使政府更好地为企业转机建制服务。

五、特区企业家队伍的约束机制与形象塑造

造就企业家群体,企业家自身的努力也不容忽视。一个真正的企业家,要有理论修养,也要有较高的经营能力、决策能力、社会组织协调能力,还要有敢于冒险的精神,要有很高的综合能力和综合素质。在职业企业家队伍形成过程中,必须建立相应的约束机制,这对于企业家的健康成长是十分必要的。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。尤其要加强企业家的自我约束能力。

作为经营者,虽然不是公司资产的最终所有者,但却是自己的知识、才能,社会职业和社会地位等人力资本的所有者。发达国家高度发达的人才市场,以及通过这个市场对经营者综合能力进行准确的社会评价,是使经营者阶层的“人力”转化为资本的一个基本条件。在市场不断进行的评价和比较中,每一位企业经营者都能够准确地知道自己人力资本的价值多少,增殖的潜力在哪里等等,从而也就能

够比较稳定地形成人力资本的观念，并由此形成对经营者自身行为的自我约束。一旦企业经营者经营失败，他的职业声誉就会大大降低，甚至作为公司经营者的生涯就有可能从此断送，人力资本也就自然丧失。因此，来自自身人力资本方面的约束是对企业家最硬的行为约束。

那么，特区的企业家们应该树立怎样的形象呢？

第一，要有强烈的事业心和民族使命感。凡是企业家首先都有追求事业成功的强烈冲动，通过创造巨大财富，推动企业的变革，展现新的形象而成为受民众爱戴的，振兴企业的功臣。

第二，要敢于创新。企业的创新既包括产品的更新换代，更包括经营模式上的创新和管理上的创新，要有迅速察知变化，掌握变化的能力，这样方能抓住机遇。

第三，要脚踏实地。企业家的基础是实际，思想要稳定，切忌感情用事。

第四，要敢冒风险。经营者必须承担风险，这是企业家特有的精神素质，市场经济充满竞争和风险，要求企业家必须有探险家的胆魄，在调查研究的基础上做出风险决策。

第五，要清明廉正，清而不浊，明而不昧，廉而不贪，正而不邪。自律自好，身重言教，则威信定高，目标必达。

第六，要不断学习，丰富头脑。企业家的基本素质在很大程度上决定了企业的发展空间。因此，企业家要养成一个随时汲取知识，接受新思想的好习惯，不断更新自我，超越自我，成为具有较高知识修养的新型企业家。

第七，要敢于发展“外向型”经济，做国际企业家。企业家们在国际市场融进资金，直接学习和掌握国外的先进技术和经营管理方法，从而改善特区企业的经营管理状况，推动特区经济走向世界。

第八，要有特区意识。要深深地扎根于特区肥沃的土壤。特区人才济济，竞争更强烈；特区是试验田，风险更大；特区是改革的前沿，工作应走在前面；特区是五彩缤纷的世界，需坚定正确的方向，永远立于不败之地。

深化改革 造就高素质的 职业企业家队伍

程多伟

为了适应市场经济发展的需要,特区迫切需要通过深化改革,造就一支高素质的职业企业家队伍。

一、特区应率先实现企业家的职业化

市场经济体制的建立,要求实行政企分开,将企业经营者从党政机关干部序列中分离出来。现在的问题是,企业经营者从党政机关干部队伍中分离出来以后,将形成怎样一种新的社会角色呢?从我国社会主义市场经济体制的本质要求出发,企业的经营者不但应成为企业家,而且应当成为一种职业化的企业家。

第一,现代企业制度要求实现企业家的职业化。在市场经济条件下建立的现代企业制度,要求实行企业所有权与经营权分离。对于国有企业来说,其资产所有权属于国家,其法人财产权属于企业。只要保证国有资产的保值与增殖,企业拥有独立于出资人的法人地位和独立的经营权。对于其它性质的企业来说,情况也是如此,企业的所有权与经营权是分离的,老板通常都是雇用专门的经理人才为其经营,出资人只是按其出资比例进行收益分配。这种体制与利益格局决定了社会上必然会产生一个不受经济成分和所有权的牵制,专事经营,以其知识技能和信誉为资本,以资产的保值与增殖为唯一目标 and 价值取向的职业群体,这就是职业企业家。

第二,市场竞争要求实现企业家的职业化。市场经济本质是一种竞争性的经营活动,激烈竞争是它的本质特征,优胜劣汰是它的必然结果。特别是在现代经济条件下,随着统一开放的国际与国内市场的出现,竞争的范围越来越广,竞争的程度越来越激烈,这就要求参与竞争的企业家必须成为职业化的高手,任何临时的观念,“玩票”的态

度，碰运气的想法，包括“捞一把就走”的心理都是注定要失败的。当企业家就必须老老实实在地将它作为自己的终身职业，着眼于努力提高自己的素质。只有职业化才能保证高素质、高效率，才能赢得市场竞争。

由此可见，市场经济所呼唤的这种职业化的企业家应当具有以下几个基本特征：

1. 有专注的职业目标。职业企业家无论服务于何类企业，都必须通过自己的经营活动，追求最大的经济效益为唯一的职业目标。他们的人生价值取向不再是通过创造一些经营业绩而入仕为官，而是不断地追求更大的经济效益。他们的价值就体现在所实现的经济效益中。当然，他们也可以从事政治活动，国外的企业家也有竞选议员、甚至总统的，我国的国家公务员制度条例也规定包括企业家在内的其它各行各业的人都可以调任进入国家公务员队伍。但是，从总的职业群体的角度来看，这支队伍应当是稳定的，不像过去那样经常处于角色变换过程中。

2. 有高度的素质。为了在激烈的市场竞争中取胜，职业企业家应当是具有高素质的复合型人才。他应当具有广阔的知识面，熟练地掌握国际国内的经济、政治、文化乃至天文、地理等一切与市场直接或间接有关的知识；具有创造性的思维方式，既勇于开拓，又善于开拓，善于别开生面，化腐朽为神奇；具有良好的心理素质，胜不骄，败不馁，沉着冷静，指挥若定，善于扭转困境，化险为夷，变被动为主动；具有良好的公关协调能力，善于协调企业内外的各种关系，善于团结人，影响人，调动一切积极因素。

3. 有良好的信誉。信誉对于各行各业的人来说都是必需的，“人无信不立”。但是，对于一个职业企业家来说，信誉就是他的职业生命，也是他的资本与招牌。良好的信誉是一个职业企业家应当具备的最重要、最基本的特征之一。职业企业家是受托于人，代人当家理财的，不管委托你的是国家，还是私人，或者外商，你都必须对人家高度负责，鞠躬尽瘁，竭尽所能，踏踏实实地用自己所创造的业绩来建立自己的信誉。

4. 有独特的经济利益。职业企业家独特的社会地位与独特的工作性质决定了他应当具有独特的经济利益。职业企业家在公司化企业的股权结构中,也可能占有一定的比例,也可能一点没有,然而,他的工作却直接决定着企业的盈亏,因此,职业企业家自身的经济利益应当与企业的经济效益直接挂钩,以充分体现其工作的价值。同样,职业企业家也应当建立一笔风险抵押基金,以补偿因工作失误而给企业造成的经济损失。所以,从经济利益的角度看,一个职业企业家一年下来可能取得很高,乃至巨额的年薪,也可能弄得颗粒无收,一切取决于他的工作。这种独特的利益状况是职业企业家的一个基本特征,也是这一职业的诱人之处。

将各类企业的经营者都逐步转化为具备上述特征的职业企业家,是由传统体制向市场经济体制过渡的一个必不可少的重要内容。目前全国不少地方都在积极进行这方面的探索。职业企业家队伍的建设是一个系统工程,牵涉到方方面面,需要解决许多体制与机制上的问题,与一个地方市场经济体制的完善程度息息相关。经济特区在市场经济体制的建立方面走在全国的前面,完全应该也有条件在全国率先建立一支高素质的职业企业家队伍,以促进经济迅速发展和市场经济体制的进一步完善。

二、以改革的精神造就高素质的职业企业家队伍

要在特区尽快形成一支高素质的职业企业家队伍,关键靠深化改革。从海南特区来看,目前虽不乏优秀的企业家,但是,作为一支高素质的队伍来说,却远未形成,这主要还是体制与机制上的问题。特区虽然在市场经济体制建设方面走在全国前头,但是,应当清醒地看到,迄今为止,这一体制还是很不完美的,市场机制很不健全,有些环节甚至就根本没有建立起来。在这种情况下,如果不从改革上想办法,从体制与机制上找原因。高素质的职业企业家队伍必然是千呼万唤不出来。着眼于体制与机制上的问题,为了尽快形成高素质的职业企业家队伍,目前急需深化三项改革,建立四个机制,创造一个环境。

需要深化的三项体制上的改革是:

1、加快实行政企分开和建立现代企业制度步伐,为职业企业家