

第一章

导 言

现代企业制度的核心，是寻求企业家在位；现代政府制度的核心是寻求政治家在位 现代经济制度的核心是寻求产权在位 现代市场制度的核心，是寻求契约在位——这是现代社会制度的基本图景。

第一节

课题的意义

在笔者看来，企业家是在动态经济中，能够实现边际报酬递增生产力的、异质型人力资本的所有者。^① 在现实经济生活中，企业家大多数是自主经营、独立核算的企业单位的经营代表人，具有负责企业日常生产经营管理的权力，全权代表企业进行交易活动和业务处理，并对企业的盈亏负有直接的经济责任。

企业家作为企业的经营代表人，在现代企业生产经营活动过程中处于中心地位，是关系到企业兴衰成败的一个关键因素。所

^① 丁栋虹，《制度变迁中企业家成长模式研究》，南京大学出版社 1999 年版，第 71 页。

谓“中心地位”就是说企业家联结“内、外两头”：①对外联系。既联结市场 联结消费者、供应商、协作者 受市场机制中的价格、供求、竞争等机制的制约和影响 又联结政府及相关部门 受国家宏观管理调控的影响。 对内联系。既联系资产所有者、公司权力决策者，又联系一般管理者和广大劳动者，受企业内部经济利益形式、经济组织形式等责权利调节运作机制的制约和影响。由此可见 企业家是联结上述内外两方面的中心环节 经营业绩的好坏事关企业的命运前途。

如果说搞活国有大中型企业是我国经济体制改革的中心环节，那么，企业家的培养和成长则是建立现代企业制度的中心环节。改革开放以来，我们越来越重视企业家的地位和作用，曾提出了企业家是国有企业的“中流砥柱”是“民族的脊梁”。但后来又有一种说法 在中国 只有党组织才是国有企业的“中流砥柱”只有工人阶级才是“民族的脊梁”不能把企业家看作是“中流砥柱”和“民族的脊梁”。实际上 在国有企业中 党组织的坚强领导、工人阶级的地位、企业家的作用 是一致的、统一的 不能把它们割裂开来甚至对立起来。企业家是在党组织领导下开展工作并发挥作用的，在许多国有企业，党组织负责人与法人代表融为一体，党组织负责人本身就是企业家。企业家是工人阶级的一部分，改革开放初期我们早已承认知识分子是工人阶级的组成部分，何况企业家。在我国企业家队伍中 很多都是从职工队伍中成长起来的 是职工队伍中的排头兵和优秀分子。

长期以来 经济学对企业家在经济发展中的主体地位的认识严重不足 对企业家在产业革命中的历史贡献的认识严重不足。经济学研究的发展与突破 在产业革命的重新诠释上 也只是深化到了

经济人的地步,^①也就是说认识到了由于建立了现代产权制度调动了经济人的积极性,从而促发了产业革命。但在这经济人的一般范畴中,究竟是什么样的社会阶层充当了主体,主导了产业革命,对这个问题,迄今的经济学研究尚未得以深刻地突破。实际上,作为生产力主体的是企业家主体,任何经济人革命首先和主导的都是企业家革命;企业家革命是产业革命的内在生产力载体,而产业革命是企业家革命的外在经济形式。也正是由于企业家革命中经济发展‘质’的性质在产业革命的同时社会制度也不断发生质的变化,引致制度的结构性变迁。

之所以企业家是产业革命的生产力载体,不是由于其他的因素,而是由于企业家拥有的异质型人力资本。所以,准确地说,产业革命是由异质型人力资本发动的,它的经济发展或经济实绩来自于异质型人力资本的边际报酬递增能力的实现。^②这种革命,是企业家凭借自己拥有的异质型人力资本不断发动的生产率革命。德鲁克指出:“据我所知,还没有一个企业能够在创始人离去之后继续保持企业家化,除非创始人已在企业内部建立起一整套企业家型管理的政策和实施条例。如果没有这些,企业最多在几年之内就会成为胆小和落后的。”^③

一、理论意义

企业家成长的制度支撑体系研究首先具有极强的理论意义,

^① Douglas C North and Robert Paul Thomas, *The Rise of the Western World: A New Economic History*, Crawfordsvill, Indiana: R. R. Donnelly & Sons Company, 1976.

^② 丁栋虹,《制度变迁中企业家成长模式研究》南京大学出版社 1999 年版 第 92 页。

[美]彼得·F.德鲁克,《革新与企业家精神——实践与原理》张遵敬译 上海翻译出版公司 1988 年版 第 198 页。

主要体现在如下五个方面：

(1) 我国企业家的成长问题，不仅仅是个素质问题，更是个制度问题。近几年来，“企业家”的提法有所淡化，其原因之一，是 80 年代中期我国树立的一批企业家典范，后来有许多垮掉了，尤其不少是在临退休之前垮掉的，以致有“58、59 岁效应”之说。从全国国有企业的状况来说，“内部人控制”问题日益严重，“穷庙富方丈”的情况也不少。人们往往从个人品质和道德修养上解释这个现象。笔者认为，个人品质和道德修养固然十分重要，但更关键的、更重要的还是体制问题。个人行为固然与道德修养有关，但更重要的是一定的体制的反映和表象。^① 据一项对 3000 多家国有企业进行的调查结果显示：其管理干部 80% 以上具有大专以上学历，80% 以上具有中等以上技术职称，80% 以上是 35 岁至 55 岁的青壮年，并且在企业工作 22 年，说这样的一支队伍素质差是没有道理的。10 年前，由美国大学培养的我国最早 38 名工商管理硕士(MBA)，回国得不到重用。内地去香港的人，其事业成功率往往高于当地人。这些事实都说明在企业家成长中，制度与管理相比，制度是第一位的，而管理是第二位的。许多职业都有自己衡量的硬指标，像律师、会计师、法官甚至秘书，可通过考试评定，但企业家的评定是无法度量的。若仅按学历划分，有的人则可能当不了经理，如美国微软的比尔·盖茨，大学都没毕业，但他做得很成功。基于这种主要通过实践来评价企业家、选择企业家的现实，企业家成长的制度支撑体系建设尤为必要，制度化、规范化是中国企业家成长的必由之路。制度失误，将是企业家人力资源的极大浪费。张维迎(1998)指出，在我国，银行贷款方面与政府选择人才有惊人的相像之处。当贷款贷错时，不是撤贷，而是追加贷款，结果

萧灼基：“体制比管理更重要”，《中国乡镇企业报》，1998 年 5 月 29 日。

是贷得更多 我们人用错了不是下台 而是换个单位继续提升 借此掩盖错误,从政府到地方都有许多这类问题。^①

因此 可以肯定地说 制度支撑体系的不健全是中国企业家成长严重滞后的基本原因。例如 传统国企制度 不承认企业家应获得相应的报酬 年薪制根本无法实施 这就失去了激励企业家前进的制度保证;另一方面,由于企业软预算约束,又无法真正进行科学、严密的制度性约束 再者 在组织上 注重对上负责 不以企业经营绩效考核“干部”长期如此 也就使企业家心灰意冷 对事业缺乏激情了。一个合理有效的制度,可以使人不去干坏事,或者使坏人不敢干坏事;反之,制度支撑体系不健全乃至错位,则可能使好人也变成坏人。要深入探讨“58、59岁效应”、“内部人控制”和“穷庙富方丈”等问题的制度原因,就必然涉及对企业家的激励机制和约束机制的对称问题。就目前我国实际情况来说,两种机制都不足。近几年来,我国垮掉了一些知名的甚至有重大贡献的企业家,这对企业家的成长和自律起到了促进作用,但同时也产生了一些负面影响。当某个企业家垮台时,在其他企业家群中,往往产生的是“兔死狐悲”之感。因而 加强、加快两种机制的建设便成为当务之急,但首先要尽快强化对企业家的激励机制,在此基础上完善约束机制。

中国企业家队伍的成长,由此从根本上要求制度支撑体系的健全与成长。

(2) 从事当前我国企业家成长的制度支撑体系的研究,对于了解中国社会、探索中国社会主义的理论和实践具有重大的认识意义。比方说,企业家究竟算不算一个社会阶层,就是一个亟待探

^① “英才进市场,评荐架桥梁——企业高级经理人才职业化市场化研讨会纪实”,《中国企业报》,1998年6月19日第8版。

讨论的理论与实践问题。由于我国的企业在其性质上、规模上有很大的区别，企业家的工作经历、文化程度、思想倾向也各不相同，需要仔细地分析。同时，他们既然都是企业家，而且都是中国企业家，就一定有许多共性，对众多的各式各样的企业家进行研究、作出概括，能够加深对我国国情和现状的认识，加深对中国社会主义的理论发展和改革实践的认识。在这方面，对中国企业家的现状与前途应该作何分析与估量，他们在中国社会经济发展中的地位与作用如何，存在哪些错误的看法应该纠正等问题，都是难以避开或置之不论的。

(3) 对我国企业家成长的制度支撑体系研究，能够深化对我国现实进行的制度变迁的认识。制度是一个社会的游戏规则。在经济学尤其是新制度经济学的视野里，制度的游戏规则从根本上决定了人们行为的途径、手段和空间，从而决定了社会经济运行和经济发展的效果。把企业家成长的制度支撑体系作为我国制度变迁的重要方面，研究结果能够深化对我国制度变迁的主体性和深刻性的认识。迄今，我国制度变迁的理论研究与实践操作更多地局限于“物”的要素而忽视了“人”的要素，其中对企业家及其制度的忽视首当其冲。

(4) 企业家成长的制度支撑体系的研究视角是独特的，能够深化我们对制度与企业家相互关系与作用机理的认识。包含制度经济学在内的传统经济学对制度与企业家相互关系的研究，是把企业家作为新制度的创设者来加以研究的，即所谓的“企业家是制度变迁的英雄”（诺斯），但实际上，新兴企业家的成长也是新制度创设的产物（即制度变迁的结果）。因此，现在要着重强调从后一个

① 丁栋虹，“从经济人主体到企业家主体——当代中国经济学研究的发展与走向”，《上海经济研究》，1999年第9期。

视角出发 研究在我国特定现实条件下 企业家从行政配置的传统方式走向职业化的现代市场化方式,所必需的制度支撑体系。

(5)企业家成长的制度支撑体系的系统与规范研究,在国内的同领域学术研究中具有先进性,能够促进企业家问题研究的深入发展。一方面,它使旧有的对企业家作用与职能进行思辩的滞后型研究跃升到对企业家成长的现实型研究,适应现实经济发展中对企业家成长的迫切要求;另一方面,它使对企业家成长的政策性探讨,上升到对企业家成长的制度性分析,这也吻合了我国企业家成长对制度变迁的实际要求。

二、实践意义

企业家成长的制度支撑体系研究同时具有重大的实践意义,表现在如下五个方面:

(1)对于促进我国企业家职业化工程的发展,具有重要的实际应用价值。目前,我国企业家还没有成为一个独立的利益主体,企业家队伍还很弱小,很不成熟,素质较低,构成不均衡。为了促进经济发展,当前最重要的问题是,中国要有几万、几十万够格的企业家,他们拥有作为一个企业家的优秀素质和有关的知识、文化和业务水平。企业家素质高低关系到企业的兴衰成败。河北省的一项调查表明 全省 4303 家国有企业的企业家中称得上合格的只占 15% 称得上优秀的仅占 3.4%。^① 尽管国有企业企业家素质也亟待提高,但我国国有企业的企业家的行政配置方式至今仍未根本改变 企业家听命于人事或主管部门 多由政府干部和科技干部充任 经营业绩佳者又升迁为官 没有形成职业化的企业家阶层。实施企业家职业化是我国企业家成长、经济发展和改革深化的一项

^① 《组织人事报》,1999年9月20日第1版。

刻不容缓的工程。而要使企业家职业化得以成功，关键在于如何形成其存在所必须的制度支撑体系。企业家成长的制度支撑体系的形成，是衡量现代企业制度是否建立的基本尺度。改革至今，并没有实现企业家的制度要求，企业家成长的制度支撑体系十分脆弱。因此，企业家成长的制度支撑体系的研究成果，对实施企业家职业化工程，不仅具有重要的理论指导作用，而且具有重要的实际应用价值。

(2) 对于理性地把握我国的企业改革事业，同样具有重要的指导意义。我国的企业改革迄今主要囿于两权分离的改革模式，企业家实际上游离于企业制度之外，在大量企业家、董事长涌现并拥有了企业家头衔的同时，其行为却具有双重性：一方面，具有了促进企业经济发展的主动性和自豪感；另一方面，又呈现了以短期化和“私有化”为特征的恶意经营企业资产的倾向。对企业家成长的制度支撑体系的研究，将不可避免地分析到企业管理模式的重构。在企业家成长制度支撑体系引导下的企业重构，将为我国深化企业改革提供了新的思路和方式。

(3) 机制上的突破性。一个社会的生生不息，要求社会提供一种机制，鼓励所有的人在所有可能的方向上进行创新。这样的机制只有一个，就是能够把人们身上蕴藏的企业家能力与剩余价值结合起来的机制。要说有效率的经济体制是让企业利润与企业家结合起来的体制，这在现实经济中是一件非同小可的事：企业家对利润的占有权利必须合法。既有的经济学研究，囿于企业物质资本角度，无从对此提供清晰的分析。企业家成长的制度支撑体系研究将从企业物质资本与（企业家）人力资本并列的角度提供一个崭新的思路与诠释。

(4) 政策上的科学性。企业家与职工是形成企业合约的两个基本方面，但旧有的经济学研究常把这两个基本方面对立起来，似

乎强化了企业家的权利制度建设就是削弱了职工的权利制度。企业家成长的制度支撑体系研究将从物质资本与人力资本对企业发展贡献的角度，统一这两方面的制度建设，恢复企业合约的本来面目。正是在此基础上，使促进企业家队伍成长的政策措施具有科学性。

(5) 操作上的规范性。企业家成长的制度支撑体系研究，是基于制度变迁和市场经济下的法制化建设这样一个双重背景之下，一方面将勾勒企业家队伍建设的制度化需求及其分阶段措施，另一方面将着重营造企业家队伍建设所必需的法律、政策环境，使政策法规化，通过法治的理性预期性、公正性、长期性去引导企业家的成长和职能的发挥。

第二节

研究内容

一、国内外研究概况

总的来讲，无论是在国内，还是在国外，从制度支撑体系角度对企业家问题进行研究都具有前沿性，但目前对它深入、系统、透彻的研究成果尚不多见。

(1) 多年来国内学者对企业家问题写得不少，报刊上发表的有关企业家的文章和报道也不少，并且还出版了以“企业家”为名的刊物。但是作为对企业家成长的制度支撑体系进行研究所取得的理论突破成果和系统化的实证分析的报告和文章缺乏，企业家问题研究还主要处在一个对企业家作用进行思辩的初级阶段，在我国企业发展遭遇企业家严重稀缺的约束背景下，理论滞后于实

践要求的情况非常严重。^①当前有关企业家成长的研究，多从一些企业家尤其是经理型企业家（或称代理型企业家，在国有企业中表现最为典型）的要求出发，过于片面地强调以企业家年薪制为核心的激励机制的作用，由于职权和义务不对称，责任和风险不对称，容易形成对企业家成长发展的政策误导。在理论和实践上，还有一系列的问题没有突破，如：如何界定企业家人力资本的所有权和实现企业家人力资本的所有权？如何统一企业家报酬与企业利润之间相互协调的促进关系？如何统一企业家制度与现代企业制度的建设？等等，这些没有突破的理论和实践上的问题正在困扰我国的改革实践，延滞了企业家的职业化工程和企业成长。

既有的企业家研究，囿于技术层面，在制度支撑体系问题上着力严重不足。既有的研究在现实的政治、经济转轨期，提出了一系列激励企业家成长的方案。比如对经理人员从行政激励向利益激励转变，实行年薪制，给予经理人员购买股票优惠权等，刺激经理人员的积极性，以产生最大化剩余或者能产生最大化效率。如何考核业绩？既有的研究已经设计了几种量化公式：总资产报酬率、资产收益率、资产保值增值率、社会贡献率等，以规范风险收入的计量。这些办法均是可直接操作的，也确能对经理人员产生激励。经理人员为什么应该得到与其业绩相应的报酬，其理论基础是：经理人员是特殊的人力资本。企业是物质资本与人力资本的结合。人力资本是应该享有“剩余索取权”的。如果剥夺了人力资本的“剩余索取权”必将打击企业职工与经理人员的积极性，导致企业经营绩效不善甚至亏损；相反，如果让职工与经理人员享有应得“剩余”，那么就会使企业转向良性循环，企业所创“剩余”越来越多，相应物质资本与人力资本的所有者均可获得更多收益，也为社

于光远“为企业家说话 替企业家说话”，《企业家的空间》 张志雄主编 上海学林出版社 1997 年版 第 11~22 页。

会创造了更多财富 这一立论是能成立的 也为转轨期的国有资产管理 部门提供了一些可操作的量化公式。但问题是 国有企业(含 国有控股企业)数量高达数十万个,覆盖面无所不包,且绝大多数 处于亏损状态 哪有‘剩余’可供分享。^①在这种产权结构下,企业 的董事会、监事会及其成员必由政府任命,所谓董事会、监事会形 同虚设,实际上,这就为政府直接干预企业提供了制度上操作的理 由和方便,什么资本市场、什么经理市场均难以形成。如果不能缩 短国有企业战线,认为国企要在各个行业处于主导地位;如果像一 些人认为的,为了保持社会主义性质,宁要亏损的国企也不要盈利 的非国企 那么 设计出更多的激励、约束机制、办法、公式 都将无 济于事。要促成企业家成长的前提条件:一是对国有资产存量通过 “改、转、租、卖、破、包、并”多种形式 并按照社会资本合理分工 的原则进行结构调整,使国有经济从规模小、技术水平低、产品生 产的下游产业、非公益性、非福利性的行业和部门退出;二是政府 不要过多插手非国有资源的配置活动,把凡是能由市场、企业和居 民做的事交给他们去做。这是企业家形成的制度性前提。

事实上 国有独资或国有控股的公司 不可能成为真正意义上的 企业;相应地,其企业家也不可能成为真正意义上的企业家。这 类国有企业的经理人员,必然是由实际资本所有者——政府委派, 必然具有官员、公务员 身份。由于国有企业(含控股)性质决定了 它的多元目标 在国有资产遍布于各行各业 遍布于大、中、小规模 的企业时,企业家阶层是难以形成的。

(2) 制度支撑体系是西方企业家成长的基本依托。随着社会 的进步、经济的发展 国外(特别是较发达的资本主义国家)的企业

胡逢吉,《关于〈中国当代企业家成长研究〉——与吴光炳教授探讨》,《中南财 经大学学报》,1999年第3期。

家制度已发展得相当成熟。在产生企业家最早的英国，随着资本主义的发展，不仅产生了大量的企业家，还向国外输出企业家。例如，俄国农奴制改革以后，为解决企业的管理问题，曾向英国聘用了许多的企业家，用以管理本国的企业。^① 随着股份制和信用制度介入社会化大生产，企业家的作用越来越大，并逐渐进入社会经济生活的方方面面。在美国、加拿大、英国以及西欧诸国，亚洲的日本、新加坡、中国香港、中国澳门等国家和地区都存在一个庞大的企业家阶层。随着跨国经营的日益广泛，大批的跨国集团应运而生，一个大的跨国集团往往有来自许多国家和地区的企业家人员。正由于企业家制度的成熟，西方的经济学研究对企业家成长的制度支撑体系的问题多有忽视，这方面的研究成果较为匮乏。然而，透视西方经济学历史发展的内在脉络，国外经济学对企业家成长的制度支撑体系研究却潜在着丰富的内涵，有待于发掘和创新，形成较完整的理论体系，指导企业家队伍建设，推进国有企业改革，促进社会生产力的发展。

二、研究的主要问题

笔者认为 对企业家成长的制度支撑体系研究 至少应该对如下五个重要方面的内容进行系统的探索：

(1)企业家队伍现状调查与分析。涉及企业家队伍调查方案设计、统计调查与抽样调查、企业家数据资料建库、企业家数据资料分析和企业家队伍建设存在问题剖析等。通过企业家队伍现状调查与分析，掌握企业家队伍的数量信息，为后续研究提供可靠的依据。

(2)企业家队伍建设的制度政策支撑体系分析。这是研究的

肖江：“现代经理人制度初探”，《企业管理》，1998年第11期。

重点。涉及企业家的资格认定制度、任职收入制度、社会保障制度、培养制度、市场化评价制度、职业化制度、监督制度、仲裁制度等八项制度，主要内容包括：①企业家身份制度。着重探讨企业家算不算一个社会阶层？国有企业企业家如何从干部身份中独立出来？企业家的职业生涯由谁决定？企业家为什么是社会最为稀缺的资源之一？企业家创业权制度。确保那些实行自己新主张的企业家的创业权，^①是我国企业家队伍建设研究的重要侧面。要系统研究如何确保企业家的创业权，维持市场机构，防止经济上的官僚主义化，努力培育富有创造性的社会土壤等问题。企业家聘用制度。侧重探索如何客观、公正、科学、准确地评价企业家才能与业绩？如何促进企业家职业化的市场中介机构的发展？如何建立企业家的信用机制和淘汰机制？以及建立我国企业家聘用的制度化模式。企业家报酬制度。要深入探讨我国企业家成长困境的出路何在？如何把企业家的经济利益与企业经营业绩紧密挂钩，以形成激励机制与约束机制相结合？企业家股权奖励的理论与方法？如何设计企业家的年薪、在职消费、奖金和股权奖励水平？企业家督导制度（包含企业家决策的保证制度）。企业家督导制度是加快企业家队伍建设和企业体制改革的重要内容。要重点研究不同产权制度企业的企业家督导制度，并参考东南亚金融危机的教训，设计出适合中国国情的“督导制度”模式，研究如何以企业家为中心，构筑企业的团队精神和企业文化等。⑥企业家管理制度。应该研究政府如何从对企业家的直接管理转变为间接管理，即主要是制定企业家合理流动政策、企业家招聘法规和企业家各项标准，也包括企业家上岗资格制度、企业家培训制度、企业家

〔日〕靖成忠男，《企业家革命的时代——提倡创业权经济》 蒋建平译 北京大学出版社 1987年版。

业绩考核制度等。⑦企业家组织制度。要着重研究成长的企业家活动的自组织制度，以及如何以魄力型领导促使企业家集团的形成等问题。

(3)企业家队伍建设的市场制度研究。包括中介机构组织制度、相关法律法规的研究，具体探讨如何完善“培、引、选、用、激励、评、调、审、辞”十字管理实务，以及如何形成企业家市场化的形成机制、配置机制、运行机制和控制机制等四大机制，并重点设定企业家思想素质、决策能力、管理水平和经营业绩等在内的业务素质测评系统。

(4)企业家队伍建设配套改革措施研究。要重点探索企业家队伍的建设，如何与经济体制改革配套进行，即如何建立现代企业制度、培育和发展市场体系、优化资源配置、加强法制建设等一系列配套改革问题。并要研究发展专业教育、深化教育思想、建设文化环境和社会软环境与企业家队伍建设的相关性。

(5)企业家队伍定量分析指标体系研究。要重点研究企业家队伍现状分析指标体系、企业家素质测评指标体系、企业家业绩评价指标体系、企业家成长指标分析体系等。

第三节

研究方法

企业家成长制度支撑体系的研究方法，应以一般的哲学方法和逻辑方法为指导，包含传统的经验的研究方法，也应依托现代的新的研究方法。

(1)调查研究法。调查研究是运用科学的手段和方法，对有关

社会现象进行有目的、有系统的考察，搜集大量资料，并对这些资料进行认真分析和研究，以达到认识、掌握事物内部结构及其相互关系和发展变化趋势的目的。调查研究是认识社会最基本的方法。

企业家成长的制度支撑体系研究必须建立在调查研究的基础上。按照所要研究的问题，确立调查对象，通过各种书面的（问卷、调查表等）或口头的（谈话、开调查会等）方法收集原始资料，然后进行整理、分析、归纳，找出所研究的问题的答案，作出切合实际的结论。

在研究工作过程中，经常采用的具体方法有抽样法、实验对照法、内容分析法、主体调查法和个案研究法。

（2）比较研究法。比较研究法是运用比较分析的方法来研究当代世界各国企业家的理论和实践，揭示各国企业家成长的特点和共同规律，展望企业家成长的发展趋势。比较研究的主要特征是国际性，重点研究不同经济、文化国家的企业家成长的指导思想、体制、机制、层次结构、内容、手段和方法等。

（3）历史研究法。历史研究法是企业家成长的制度支撑体系研究的重要方法之一。运用历史研究法研究企业家，就是要以史料为基础，以企业家成长的历史观为指导，对企业家这个社会现象进行历史的比较研究，探讨在不同历史时期和不同历史条件下，企业家的本质，企业家产生、发展的规律。

实际应用的具体方法有历史比较法、顺向考察法、逆向考察法、纵向研究法和横向研究法。

（4）统计研究法。运用统计研究法研究企业家可以概括为两个方面：一方面要对所要研究的企业家现象进行调查、观察，并运用统计法分析收集到的各种数据资料所反映的特征和趋势，如集中趋势、变动趋势、相关强度等；描述所研究的对象及与此有关的

事物的典型性、波动范围和相互关系，从而揭示事物的内在规律。另一方面要运用统计学手段，根据从总体中抽出来的样本的数据资料，来推断总体的特征。

统计法的主要特点是：①观察必须达到一定的数量。静态方面观察的范围越广，动态方面观察的时间越长，统计的结果就越可靠。观察和实践的结果必须有数字记录。着重于比较。特别重视差异性研究。

(5)系统研究法。以控制论、信息论、系统论为主要内容的系统理论，从不同侧面揭示了客观物质世界新的本质联系和运动规律，为企业家的研究提供了新思路、新方法。

系统论是把企业家视为完整的有机的系统，从整体的结构与功能上研究企业家。控制论是从控制的角度去研究各种控制作用下，一个企业家系统的运转规律。控制系统如果离开了信息，也就无法实行控制。信息论是从信息的获取、转换、传递、储存的过程来研究企业家系统的运动规律。

运用系统理论研究企业家，必须认识到：企业家成长的制度支撑体系各要素的结构决定了企业家的功能，因此，要重视企业家成长制度支撑体系结构的优化。对企业家的管理只有通过信息反馈，才能实现控制；没有反馈的信息系统，是不可能实现控制的。要逐步建立一个收集、处理、研究企业家反馈信息的系统。企业家存在于企业环境之中，与外界进行能量、物质、信息的交换，受着客观环境的影响，因此，企业家研究要注意企业与社会、企业与经济、企业与科研，以及企业与企业之间的结合点。

第三章

资产重组

一切社会经济活动都是由人参与的活动，要提高社会经济活动运行的效率，就必须认真研究调动人们积极性的动力机制问题。调动积极性，一要靠激励；二要靠约束，这是现代产权制度建设的核心。笔者相信，在此命题下，存量资产的社会化和增量资产的个人化，应是中国国有企业改革中资产重组的基本政策导向。

第一节

经济主体错位

在现代经济制度条件下，社会的经济主体可以被清晰地划分为所有者、企业家和管理者。从物质资本角度考察，所有者掌握其所有权，企业家掌握其经营权，而管理者通过产权分离的办法，掌握对财产的宏观调控的有限权力。而由于权利残缺，导致所有者、企业家和管理者错位，是我国现实经济制度的基本状况，成为企业家职业化和企业家成长的重要阻碍。

一、正视经济主体错位的现实

1. 所有者错位