

中国企业家队伍成长与发展透视

——对中国企业家相关调查报告的分析

梁 丽 萍

Abstract: The Contingent of Chinese entrepreneur has gone through a way of complications in the ninety. The degree of education and the administrative levels of academy have been improved largely, and the Contingent of entrepreneur has got into the construction of high academy. Furthermore, the consciousness of profession has matured slowly, and the behavior of profession has tended towards rationalization. But the quality of entrepreneur is still not improved much relatively. The ability of policy decision making of specialized new trails turned even lower, the direction of professional behavior needs to have common standards, the conflict of professional behavior is still general.

“1993—1999年中国企业家调查系统”对我国企业家队伍的基本状况、职业活动、素质与能力、相应的制度及培训问题进行了系列调查,国家统计局企业调查总队、中国人民大学统计系、河南省企业调查队等也就企业家联合会的现状与走向进行了调查(见表1)。本文试图通过对这一系列调查报告的分析,审视20世纪90年代以来中国企业家队伍成长与发展的基本轨迹。

表1 企业家队伍调查报告

时间	主 题	实施单位
1999	企业经营者对宏观经济形势与企业改革的判断	中国企业家调查系统
1998	素质与培训: 变革时代的中国企业经营管理者	中国企业家调查系统
1997	当前我国企业经营者激励与约束问题调查 企业兴衰, 经理有责——试点企业经理(厂长)状况分析 中国民营企业经营者队伍的形成、构成、价值观、人生观和经营观的调查	中国企业家调查系统 国家统计局企业调查总队 中国人民大学统计系
1996	现阶段我国企业经营者的职业流动与职业化取向 呼唤企业家——对百家建立现代企业制度试点企业管理者现状的调查 在竞争与创新中成长发展——我国青年企业经营者专题调查报告 中国企业家的商业伦理指南调查	中国企业家调查系统 河南省企业调查队 中国企业调查系统和中国青年企业家协会、共青团中央青工部 新加坡昂记科技公司委托零点调查公司进行
1995	现阶段我国企业家队伍的行为特征与调查分析	中国企业家调查系统
1994	宏观改革与企业发展: 企业家的反应与期望	中国企业家调查系统
1993	中国企业家现状分析及企业家对企业经营环境的评价	中国企业家调查系统

一、企业家队伍的学历水平大幅度提高,但专业素质的提高相对缓慢

(一)企业家学历水平的提高

改革开放 20 年,中国的企业家走了一条曲折发展的道路。巨人集团总裁史玉柱曾对洪学智上将说:“我们有四类企业,一类是‘草寇’,全靠血缘和义气维持,目的是单纯谋财;二类是‘军阀’,已有一定的规模和组织,但各有各的嫡系部队,很容易哗变;三类是‘正规军’,纪律严明,但缺少更远大的目标,源于老百姓回归老百姓;还有一类以宏大理想为支撑,以天下兴亡为己任,这样的企业才能办成超大集团”。确实,改革开放初期最早成功的一批企业家中很有“草寇”与“军阀”的味道。建国后至十一届三中全会前,我国处在高度集中的计划经济体制下,经济活动的主体是国家,经济活动主要由政府官员运作,企业的一切生产经营活动及成果都由计划操作和评判,市场没有不确定性,企业自身无需经济核算,经营者的主观能动性和创造性不足轻重,经典定义中那种长于决策判断、敢于不断创新的企业家在这种情况下是不存在的。十一届三中全会以后,全面实行改革开放,企业组织改革不断深入,经历了放权让利、两步利改税、承包经营责任制、转换企业经营机制和建立现代企业制度等一系列调整。通过对企业领导内部管理体制的改革,转变思想观念,确定政府与企业之间的新型关系,企业拥有了经营自主权,在一定程度上摆脱了行政附属的地位,开始直接走向市场,参与竞争。这样,长期以来一直属于国家干部的企业经营管理人员也开始逐渐脱离国家干部的身份,成为独立的国有企业经营管理者。

除国有企业家群体的迅速发展外,非国有企业主群体亦悄然崛起。我国的非国有企业家或称企业主大致包括:(1)私营企业家。其中,在家庭联产承包责任制的推动下,出现了一大批农村专业户,随着其经营规模的扩大,经营效益的提高,企业雇佣的劳动力越来越多,有的逐渐发展成为私营企业主。20 世纪 80 年代初,城镇的一些闲置社会劳动力及没有安排工作的返乡“知青”开始进入流通领域,成为个体工商户。他们经过艰辛的劳动和有效的经营,逐步转变为私营企业主。这批人中,有些人具有良好的市场经济知识和经营才能,他们在一些长期亏损的国有、集体、小企业进行拍卖、租赁时,以承包人或购买者的身份再雇工经营,逐渐转化为私营企业家。(2)应聘职业经理人。随着对外开放力度的加大,外国资本和企业大量涌入国内,出现了一批合资企业。这些合资企业具有明显的跨国公司的优势,有先进的科学技术和设备,有现代化的管理方法与技术。就职于这些合资企业的中方高级管理人员,在职业素质诸方面均得到较好的训练和培养,逐渐成长为应聘职业经理人。我国的非国有企业主群体产生于计划经济占支配地位的历史时期,发展于计划经济向市场经济转变的历史阶段。由于原计划经济本身所存在的一些体制上的制约,使改革开放后出现的私营企业相对国有企业拥有更灵活的经营机制,更大的经营自主权,更灵敏的市场反应能力;加上我国的经济在这个时期处于短缺经济状态,充足的劳动力资源与广阔的市场,使一些“天不怕、地不怕”的人,可以凭借“无知之勇”迅速走向制度化程度很低的市场,并获得成功,从而成为向市场经济转变的企业经营者。

进入 20 世纪 90 年代,中国社会主义市场经济的框架初步建立,匮乏经济成为过去,社会竞争日趋严峻和激烈,而社会的文化教育事业蓬勃发展。与此相适应,企业家队伍的文化与知识素质有了较大提高(见表 2)。

表 2

企业家学历程度变化趋势

(%)

	1993	1995	1996	1997	1998
高中以下	31	20	14	16	18
大专	35	38	39	43	40
大学以上	34	42	44	41	42
合计	100	100	100	100	100

由表 2 可以看到, 1993—1998 年我国企业经营者中高中以下学历者由 1993 年的 31% 下降到 1998 年的 18%, 大专学历者从 1993 年的 35% 增加到 1998 年的 40%, 大学以上学历者由 1993 年的 34% 增加到 1998 年的 42%。其中, 1998 年企业经营者中硕士研究生的比例达到 4.3%, 博士研究生的比例达到 0.4%。这一变化趋势表明, 我国企业经营者队伍逐步进入高学历结构。

与企业家队伍学历层次的提高相呼应, 我国企业家队伍的技术职称亦呈现出高级化趋势(见表 3)。

表 3

企业家专业技术职称情况

(%)

	无职称	初级	中级	高级
1996 年	2.3	3.4	33.8	58.7
1998 年	1.9	4.2	34.8	60.9

由表 3 可见, 到 1998 年我国企业家队伍中, 具有高级和中级职称的人数已分别达到 60.9% 和 34.8%, 具有中级以上职称的人数已达到 95.7%。

当然, 对我国企业家队伍的文化程度与学识水平还应该作客观的分析。应该说, 中国企业家群体文化程度与学历层次的提高是与我国改革开放以来文化、教育事业的大发展同步的; 而且还得益于 1992 年邓小平同志南巡讲话以后, 市场经济进一步深入发展的社会条件。当时, 全国约有 12 万具有高学历的科技人员、经营管理人员、机关干部弃学、弃职、弃官“下海”经营(这一现象被学者们称为“社会精英下海”), 1996 年下海人数达到 19 万人。机关干部、科技工作者和其他专业人员下海经商, 在很大程度上改变了私营企业老板的社会构成, 使企业家群体的学历层次总体上获得较大提高。

但是, 从另一个角度看, 我国企业家文化程度与学历层次的提高, 在一定意义上仅仅具有“文化资本”的象征意义, 并不完全意味着其文化素质的相应提高。经济建设的需要, 使学历程度在当代中国获得了一种空前的意义, 即“学历”成为一种重要的“地位资源”, 在很多情况下, 甚至取代了政府标准而成为惟一重要的决定个人职位升迁的指标。在这种文化背景下, 各类企业家运用自己可调动的资金陆续解决了“专接本”、“在职研究生”等学历、学位问题, 而其文化素养并未因此获得真正意义上的提高。这一情形可以从企业家接受教育培训的经历中窥其端倪(见表 4)。

表 4

企业家接受教育培训的情况

(%)

	正规学历教育	短期培训	出国培训	函授教育	党校培训	其他
总 数	24.6	57.9	26.2	17.4	20.3	8.0
34 岁以下	24.6	42.0	20.3	15.9	8.7	2.9
35—44 岁	26.3	52.6	22.5	19.0	18.9	6.8
45—55 岁	24.8	59.3	26.8	18.6	20.4	7.4
56 岁以上	21.7	65.7	31.6	11.9	23.8	12.7

资料来源: 中国企业家调查系统, 《1998 年中国企业管理者成长与发展专题调查报告》。

从表 4 可以看到,我国企业家队伍中,接受过正规学历教育的人数仅占 24.6%。目前,从世界各国企业家的学历水平来看,许多企业的高层领导人都毕业于大专院校,不少还毕业于“名牌”大学。如日本 82.5%的经理毕业于大专院校,57%的经理毕业于名牌大学。我国企业家队伍接受过正规学历教育的人数在调查中仅占 24.6%,这在一定程度上反映出我国企业家队伍的整体文化水平起点较低,基本功不够扎实。

(二)企业家业绩主义的倾向日益明显

在现代社会,知识和能力是社会个体有效履行其职业角色职责的主要资源。企业家知识—能力水平的提高,使他们能够更有效地履行企业家职业的职责,并在其素质与企业经济效益之间形成联动效应(见表 5)。

表 5 总经理学历与企业经营状况表

	劳动生产率 (万元)	职工平均工资 (万元)	资产负债率 (%)	资产利税率 (%)	资产回报率 (%)
硕士以上	7.06	0.44	71.9	7.6	6.0
大学本科	8.15	0.81	54.7	7.0	4.9
大学专科	18.03	0.69	68.1	7.1	5.9
中专或高中	8.45	0.68	47.4	5.2	4.0

资料来源:河南省企业调查队,1996,《呼唤企业家——对百家建立现代企业制度试点企业管理者现状的调查》。

由表 5 可见,具有硕士以上学历的总经理,其所在企业资本的利税率和资产创税率分别为 7.6%和 6.0%,居各文化层企业家所领导企业之首。当然,其中具有中专或高中学历的总经理所在企业的平均资产负债率为 47.4%,低于其他各类企业,这也说明知识在企业经营管理中固然重要,但运用知识的才能更重要。

表 6 企业经营者对自身工作能力的评价 (%)

	1996	1998
能胜任本企业的领导工作	58.3	67.2
能胜任更大或更多企业的领导工作	14.0	29.2
不仅仅只限于本企业的领导工作	24.9	—
不能胜任本企业的领导工作	2.8	3.6

资料来源:中国企业家调查系统,《1996 年现阶段我国企业经营者的职业流动与职业化取向》,《1998 年变革时代的中国企业管理者》。

随着文化层次与学历结构、职称结构向高级化的提高,我国企业经营者对自己的工作能力与领导能力的信心也逐步提高(见表 6)。

由表 6 可见,自我评价“能胜任本企业的领导工作”的人数由 1996 年的 58.3%增加到 1998 年的 67.2%,以为“能胜任更大或更多企业的领导工作”的人数由 1996 年的 14.0%增加到 1998 年的 29.2%。这表明,被调查的绝大多数企业经营者对自己胜任企业领导工作的能力是有信心的。

随着知识素养与职业能力提高,被调查的企业家在发展取向上呈现出业绩主义的倾向。注重人生价值,追求更大成功,为企业家们基本的价值取向。《1997 年中国企业家调查系统的调查报告》显示,企业经营者主观最看重的因素中居前三位的是“人生价值”、“环境条件”、“经营权力”,企业家在职业流动时首先考虑的是如何更好地发挥自己的经营才能。而且值得注意的是,通过对中国企业家调查系统的调查结果的分析发现,企业家们,特别是国有企业经营者认为企业家积极性不高的主要原因是“现有体制下经营者作用难以发挥”,而不是收入较低的问题。中国人民大学统计系《1998 年民营企业经营者调查报告》也显示,北京、上海、广州三市民营经营者中,有 43.5%的人将经营收入用于“继续投资现有事业”,有 35.5%的人将经

营业收入用于“尝试新的投资”，两者之和达到 78.8%，说明这些民营企业企业家将收入的绝大多数用于再生产和扩大再生产。

随着知识能力水平的提高、业绩主义倾向的增强，企业家们对获得职业家职位的方式的认识更趋于理性和合理。据《1998 年中国企业经营管理者成长与发展专题调查报告》显示，对于任职资格评审与认证这一问题，被调查的 97.2% 的企业经营管理者认为主要依据应是以经营业绩为主的实践认证，只有 4.0% 的人认为应该是党政领导评价与认定。

总之，随着经营实践的发展，崇尚知识与能力，强调经营业绩已成为被调查的企业家们的主流倾向；而知识与能力的提高，又使他们得以更有效地经营管理企业。被调查的企业家们在其知识、能力与经营活动之间逐渐形成一种良性行为运作。

(三) 企业家的专业素质相对欠缺

1993—1999 年我国企业家队伍的学历程度和职称结构均有较大提高，但企业家队伍的专业素质提高较为缓慢。

《1996 年中国企业家成长与发展专题调查报告》显示，企业经营者认为为适应企业家职业化亟待提高的素质是现代管理知识、公关能力和领导能力（见表 7）。

表 7 适应企业家职业化需要提高的素质 (%)

	总体情况	国有企业	集体企业	三资企业	私营企业
现代管理知识	32.4	31.9	33.5	33.0	31.3
公关能力	32.3	35.4	20.5	24.4	25.0
领导能力	24.6	24.7	24.6	25.6	31.3
文化水平	9.2	6.7	20.2	15.3	12.4
专业技术知识	1.0	1.0	1.1	1.1	—
其他	0.5	0.3	0.1	0.6	—

而 1997 年《在竞争与创新中成长发展——我国青年企业经营者专题调查报告》显示，企业经营者认为自己最需要加强的能力和素质是决策能力、管理技能和市场经验，认为自己最容易出现的问题是决策失误、用人不当和经济问题（见表 8、表 9）。

表 8 企业经营者对自己最需要加强的能力和素质的认识 (%)

能力和素质	被选频率	
	青年企业经营者	45 岁以上者
决策能力	50.3	56.9
管理技能	44.0	46.0
市场经验	36.5	40.9
知人善任的能力	28.9	24.0
对本行业创新技术发展的预见能力	24.2	26.0
文化素质	24.0	18.7
观念更新	15.5	7.3
政策水平	13.8	16.0
思想修养	12.7	14.8
法制观念	12.0	12.2
公关能力	11.4	9.9
冒险精神	9.0	9.7
民主作风	5.3	8.4
其他	1.0	1.0

表9 企业经营者对自己最容易出现问题的认识 (%)

问题	被选频率	
	青年企业经营者	45岁以上者
决策失误	39.0	47.5
用人不当	21.6	12.5
经济问题	11.2	13.6
独断专行	10.4	8.3
生活腐败	10.3	11.3
政治问题	2.6	1.0
弄虚作假	2.1	3.0
其他	2.8	7.0

《1998年中国企业经营管理者成长与发展专题调查报告》显示,企业经营者认为自己较强的能力是决策能力、管理技能和知人善任能力;较弱的能力主要是公关能力、市场营销能力、表达能力和创新能力(见表10、表11),近半数企业经营者认为自己对现代经营管理知识掌握的一般(见表12)。

从以上统计数据可以发现,1996年企业经营者认为亟需提高的素质是现代管理知识,至1998年仍有近半数的企业经营者表示对现代经营管理知识掌握的一般,这说明企业家们在对现代管理知识的掌握速度上是缓慢的。

表10 企业经营者认为自己较强的能力 (%)

	市场 营销	管理 技能	决策 能力	预见 能力	公关 能力	创新 能力	知人善 任能力	表达 能力	学习 能力	其他
总体	22.8	54.8	79.4	31.6	10.5	23.9	40.2	15.0	13.8	0.7

表11 企业经营者认为自己较弱的能力 (%)

	市场 营销	管理 技能	决策 能力	预见 能力	公关 能力	创新 能力	知人善 任能力	表达 能力	学习 能力	其他 能力
总体	1.0	10.8	2.7	20.3	61.5	31.2	15.3	31.4	20.7	31.5

表12 企业经营者对现代经营管理知识的掌握情况 (%)

掌握很多	掌握较多	一般	掌握较少	掌握很少
3.0	44.1	49.4	3.3	0.2

1997年在被调查的企业经营者中,有24.0%的人认为自己需要加强创新能力;在1998年的相关调查中,有31.2%的企业经营者认为自己的创新能力较弱。企业家与一般经营者的区别在于企业家具有创新的意识与能力;企业家的创新可以使资源从低效率使用转向高效率使用,从而为企业的发展赢得竞争优势。企业家队伍创新能力不足,使我国企业家在生产经营中常常追求流行时尚,步人后尘,产品趋同,维持现状,缺乏竞争能力,难以超越。

我国企业家队伍专业素质提高缓慢与企业家们忽视学习密切相关。《1998年中国企业经营管理者成长与发展专题调查报告》显示,企业经营管理者认为影响其业务学习的主要原因是时间不允许(75.0%)、年龄大(7.9%)、领导不安排(6.8%)、培训内容落后(3.8%)、无必要(1.6%)、个人基础差(1.2%)、身体差(0.8%)和家务繁重(0.5%)。而1999年5月2日《工人日报》第三版报道有关企业领导的学习引起媒体的关注。上海《解放日报》以“企业家在忙什么”为题进行的调查结果发现,企业家忙这忙那,谁也没有忙学习。香港《文汇报》围绕“学习”一题,对大陆10家企业的厂长、经理进行调查,在问及“学习对你有什么好处”时,10人中有5人回答“不学习照样工作”;在问及“学什么内容最好”时,有7人回答“太忙,没时间学习”。

当然,我国企业家队伍的决策能力和管理技能也还是有明显提高的。据1997年的相关调查,有50.3%的青年企业经营者和56.9%的45岁以上企业经营者认为自己最需要加强的素质就是决策能力,44.0%的青年企业经营者和46.0%的45岁以上企业经营者认为自己需要加强的第二位素质是管理技能,39.0%的青年企业经营者和47.5%的45岁以上企业经营者认为自己最容易出现的问题是决策失误。而1998年的调查则显示,企业经营者认为自己较强的能力是决策能力、管理技能和知人善任能力。这反映出我国企业家队伍的专业素质虽然存在问题,但在某些方面仍有不同程度的提高和发展。

二、企业家对职业角色身份的认同深化,但角色行为的定位存在偏差

职业角色是指人们在一定的工作单位和工作活动中所扮演的角色。职业角色认同是职业扮演者对于同自身职业角色相关的权利与义务的认知与行为趋同。职业认同使一个群体意识到自己独特的身份和价值,以此为行为边界,从其他职业团体中分离出来,形成一个有别于他人的群体。在对职业角色的认知上,我国企业家队伍存在着对职业角色身份的认同和对职业角色行为模式的认知偏差的情况。

(一)企业家职业化意识的成熟

我国企业家对职业角色身份的认同主要表现在企业家职业化意识的成熟上。企业家职业化是社会生产力发展到一定阶段、社会分工趋于具体化、合理化的产物。企业家职业化具有两重含义:第一,对社会来讲,企业家职业化就是企业家职业的市场化,即将企业经营管理当成一门科学的、专业性极强的社会职业来进行考察;第二,对企业家个人来讲,就是将创立、经营、发展企业作为毕生的事业和奋斗目标,其经营管理企业的目标不是当部长、局长,而是在追求与其承担的经营责任和风险相当的物质利益的同时,希望实现其自身价值的增值和在本阶层地位的提升,从而获得从事条件更优越、报酬更丰厚的职业机会。

中国企业家调查系统《1995年中国企业家成长与发展专题报告》显示,被调查的62.35%的企业经营者认为自己是企业家,18%的企业经营者认为自己不是企业家,19.7%的企业经营者表示“不清楚”。这说明,多数企业经营者作为企业家的身份意识是清晰的。

与企业家职业身份意识的清晰同步发展的是我国企业家队伍对职业化的认同和与行政级别脱钩的态度趋于明朗。

表 13 企业经营者对企业家职业化的认同 (%)

		国有企业	集体企业	三资企业	私营企业
回答有必要者的比例	1995	81.3	81.0	80.6	87.5
	1996	60.0	63.7	62.4	—

表 14 企业经营者对与行政级别脱钩的态度 (%)

	同意	不同意	无所谓	不具备条件
1996	41.7	8.0	50.3	—
1997	27.3	2.1	44.3	25.9

由表 13 可见, 1996 年较 1995 年在被调查的企业经营者中, 认为企业家应走职业化道路的比例提高了 21.3 个百分点。由表 14 可见, 1997 年在被调查的企业经营者中, 企业经营者对与行政级别脱钩所持的态度中“不愿意”的比例由 1996 年的 8.0% 下降至 2.1%。目前, 我国企业虽然开始推行现代企业制度, 但企业经营者在很大程度上仍由上级主管部门任命(1999 年中国企业家调查系统“中国老板状况调查”显示, “主管部门任命”和“职代会选举、上级任命”的比重之和为 75.2%, 由董事会任命的比例为 17.3%), 有一定的行政级别, 并且其前途和利益也与相应的职位有一定的关系。在这样的社会背景下, 企业家对与行政级别脱钩、走职业化道路所做出的选择, 确实反映了我国企业家职业化意识的提高。

(二) 企业家对“企业家是资源”认识的强化

企业家是生产要素的重新组合者——能够进行判断性的决策, 从而为企业赢得发展机会, 具有创新的才能, 能够保证企业资产的保值增值。总之, 企业家是一种重要的社会资源, 在未来社会中, 企业的主体地位将越来越突出, 企业家的作用也将越来越重要。随着职业意识的增强, 我国企业家“企业家是资源”的意识得以深化, 他们逐渐认识到优秀的企业家是企业发展的宝贵资源, 而为了实现企业家的合理配置, 应该将建立“企业家市场”作为企业家制度改革的重要内容。

根据中国企业家调查系统“1997 年当前企业经营者激励与约束问题调查”显示, 企业经营者认为搞好企业的关键因素是“选聘优秀企业经营者”(占被调查人数的 49.9%, 见表 16)。这个选择与《1995 年中国企业经营者专题调查报告》中, 问及被调查者“解决国有企业效益低下的关键是什么”时, 其首选“苦练内功、强化管理”(占被调查人数的 58.9%, 见表 15)相比, 已经反映出企业家们对改革企业现状、寻求企业发展的因素的认识上的变化。《1999 年中国企业家经营者问卷调查报告》再次显示, 企业经营者认为选拔优秀的企业经营者是国有企业脱困的重要出路之一(见表 17)。

表 15 解决国有企业效益低下和亏损的关键(%)

1995	总体情况
苦练内功、强化管理	58.9
有一个好的厂长(经理)	50.4
解脱历史包袱、减轻负担	39.8
开发新产品、开拓新市场	33.7
转换经营机制、建立现代企业制度	33.9
集中投入、加大技改	26.6
清理历史债务、增加生产经营资金	23.0
解决企业办“社会”的问题	16.7
改革用工制度, 积极分流富余人员	14.8
其他	2.1

表 16 搞好企业的关键因素(此题选择三项)(%)

因素	1997
聘优秀企业经营者	49.9
开发适销对路产品	46.2
加强企业管理	39.3
对企业债务核实减免	35.9
深化企业改革	35.9
加大技术改造力度	22.2
鼓励企业兼并、重组	19.5
调整企业发展战略	18.4
破产扭亏无望的企业	16.5
增加企业资金投入	16.2

随着企业家职业化意识的强化, 企业家对“企业家是资源”认识的深入, 企业经营者对自身所从事的职业的认同和接纳程度得到提高。据《我国青年企业经营者专题调查报告》显示, 当问及“假如您经营企业获得一定的业绩之后, 您将如何选择”时, “继续从事企业经营, 追求更大的经营业绩”是青年企业经营者和 45 岁以上企业经营者的共同首选项目(见表 18)。可见长期从事企业经营管理是我国企业经营者的主流意识。

表 17 企业经营者对国有企业解困出路的看法 (%) (1999 年)

	总体	国有企业	非国有企业
选拔优秀的企业经营者	47.4	41.6	52.2
建立现代企业	44.7	42.8	46.4
制度解决企业资金不足、负债率过高的问题	39.3	46.0	33.7
调整国有经济布局 and 结构, 改组国有企业	34.2	32.0	35.9
加强企业经营管理	24.7	25.5	24.1
解决企业社会负担过重的问题	20.8	26.9	15.9
政企分开, 转变政府职能	20.4	16.2	24.0
加大技术改造力度	19.1	18.1	19.7
加强企业领导班子建设	18.6	19.2	18.0
建立健全社会保障制度	18.2	19.8	17.2
推进再就业工程	2.4	2.3	2.4
其他	2.2	1.9	2.6

表 18 企业经营者在经营取得一定的业绩之后的事业选择 (%)

	青年企业经营者	45 岁以上者
继续从事企业经营	70.9	74.4
进入政府宏观经济管理部门	13.4	9.6
转向个人兴趣或爱好的发展	9.6	9.9
进入党政机构	5.5	3.8
其他	0.6	2.3

(三) 企业家职业角色行为定位的偏差

现代经济管理认为, 企业家是现代市场经济条件下实行现代企业制度的企业中专门从事生产经营管理的人员。企业家负有非常明确的使命, 即追求企业利润最大化, 为企业“出资人”的资产保值增值负责, 为社会创造就业机会, 增加社会财富。为此, 企业家就必须把握市场的供求状况, 通过强有力的内部管理, 生产出消费者所需要的产品或提供有效的服务。企业家对自身使命的明确认定是其有效完成使命的先决条件。然而我国企业家由于进入现代企业运作过程的时间较短, 因而对自身职业行为模式的认知还存在一定的偏差。

1. 企业经营者所关注的评价

根据中国企业家调查系统《1996 年中国企业成长与发展专题调查报告》显示, 我国企业经营者最关注的是“上级主管部门的评价”(占 62.1%), 而对“企业所有者或老板的评价”以及“国有资产管理部 门的评价”关注较少(分别占到 8.4%和 0.7%, 见表 19)。

表 19 企业经营者最关注的评价 (%)

	总体	国有企业	集体企业	三资企业	私营企业
上级主管部门的评价	62.1	67.3	54.3	39.7	—
企业职工的评价	19.7	20.3	23.1	9.2	18.8
企业所有者或老板的评价	8.4	5.0	7.4	39.1	37.5
社会的评价	5.7	4.2	10.4	6.3	37.5
国有资产管理部 门的评价	7.0	7.0	6.0	1.0	—
其他	3.3	3.0	4.2	4.6	6.2

企业家作为企业资产的运营者，他们的任务应是对企业“出资人”的资产保值增值负责。而我国企业经营者，特别是国企经营者，最关注的是“上级主管部门的评价”，反映出他们的观念还没有完全从传统的经营机制转变到现代企业的经营机制；其行为取向的依据还不是市场或企业的需求，而是按组织部门的需求和偏好来塑造自己，这与现代企业运行规则是相悖的。

2. 企业经营者对责任主体的认识

企业经营者对其责任主体的认识是否明确，关系到他在企业经营管理中的行为是否规范，根据“1997年我国企业经营者激励与约束问题的调查”显示，我国企业经营者对责任主体的认识还较模糊(见表20)。除股份制企业的经营者把代表出资者利益作为首要选择之外，其他各类所有制的经营者均认为自己首先代表企业利益。建立产权明确、权责明晰、政企分开、管理科学的现代企业制度是社会主义市场经济发展的客观要求和必然趋势。现代企业制度首先要确立和规范企业与出资人之间财产关系的制度，而作为企业经营管理者，只有明确其责任主体，才能自觉履行其义务，从而保证国有资产的保值增值。

表 20 企业经营者对责任主体的认识 (%)

	总体	国有	城镇	乡镇	外独	外合	民营	股份	其他
企业利益	41.1	40.7	43.0	52.2	52.9	42.7	46.7	34.7	47.7
国家利益	30.8	34.1	24.4	23.2	23.5	21.1	33.3	21.8	23.8
出资者	16.5	14.2	8.9	8.0	23.6	28.9	—	36.6	19.0
职工集体	10.6	10.0	22.5	15.9	6	6.6	13.3	6.3	7.1
主管部门	8.0	9.0	2.0	7.0	—	7.0	—	6.0	—
个人利益	0.2	0.1	—	—	—	—	6.7	—	2.4

三、企业家职业行为的理性化倾向日益增强，但职业行为冲突仍然普遍存在

(一) 企业家职业行为的理性化趋势

我国企业家队伍是在计划经济向市场经济的转轨中产生的。严格说来，计划经济体制下中国没有企业家群体。因为在计划经济体制下的厂长经理由政府任命，享受政府官员待遇，按政府意志办事，经营失败不负连带责任。而在现代法人财产组织中的企业经营者，其工作任务是从事企业的经营管理，是财产活动的当事人和直接决策者。就责任看，虽然他们不完全承担财产风险，但其经营责任却是推托不掉的，决策失误或经营不善会导致其“人力资本”贬值或职业生涯的终结。相关调查显示，在我国企业向现代企业制度的转换过程中，我国企业家队伍职业行为的理性化倾向日趋明显，传统意义上的厂长、经理正向现代职业经理转变。

1. 以职业为事业，敢于承担责任和风险，追求更大经营业绩

《1997年在竞争与创新中成长发展——我国青年企业经营者专题调查报告》显示，我国企业经营者，无论是青年企业经营者还是45岁以上的企业经营者，都将“实现自我价值”作为个人的首要追求(见表21)；当问及“假如您经营企业获得一定的业绩之后，将如何选择”时，70%以上的企业经营者选择“继续从事企业经营”(见表18)；当问及“面对一个利润高但风险大的商业机会您将如何选择”时，70%以上的人表示“很愿意一试”(见表22)。

表 21 作为企业经营者的个人追求 (%)

	青年企业经营者	45 岁以上者
实现自我价值	95.4	92.8
良好工作环境和条件	46.7	51.6
社会荣誉	38.8	33.6
经济收入	34.5	35.7
良好的人际关系	27.2	27.2
经营管理权力	24.7	24.1
社会保障	15.9	24.4
政治地位	14.8	9.3
行政级别	2.0	1.3

表 22 面对一个利润高但风险大的商业机会企业经营者的选择 (%)

	青年企业经营者	45 岁以上者
很愿意一试	78.8	71.8
拿不准不干	19.5	24.5
不愿意干	1.7	3.7

《1998 年中国企业经营者成长与发展专题报告》显示,当问及“开拓事业遭到失败您将怎样时”,一半以上的企业经营管理者选择“大胆进行再尝试直到成功”;当问及“假如您的企业濒临破产,您将如何选择”时,一半以上的企业

经营者选择“极力挽救”,只有 0.7%的人选择“想办法调走”。

《1999 年企业经营者对宏观经济形势与企业改革的判断调查报告》显示,72.7%的企业经营者将固定资产投资作为重要的投资意向,其投资方向依次为进行技术改造(80.9%)、扩大生产规模(54.1%)、建立企业计算机网络(40.0%)、兴建科研或培训中心(25.2%)、进口先进设备(24.9%)、修建环保设施(16.4%)和兴建厂房(14.3%),选择进行技术改造的比重远远高于其他选项,可见企业经营者们已充分认识到科技创新对企业持续发展的重要作用。

2. 合法经营,注重实绩,不断回馈社会

对企业家的含义可以从多个角度进行理解。作为企业管理的主体,企业家的职责就是取得经济效益;而从企业承担的社会影响和社会责任来说,真正的企业家的职责不仅仅是追求利润的最大化,还应包括对职工、对社会的义务和责任。这就是经济学家彼得·德鲁克所讲的“企业家精神”。从这个意义出发,企业家应追求经济效益,且是合理利润;同时,企业家还要有社会责任感,要懂得回馈社会。回馈社会不仅应该是一种经营思想,还应该是理想的经营方法。

据中国人民大学统计系“民营经营者的调查”显示,我国企业家在竞争手段的选择上越来越多地采用质量、服务、价格竞争的方式,同时也强调在竞争中与各方面搞好关系。这种竞争手段的选择,反映出我国企业经营者已经适应了市场经济的运作方式,规范经营、守法经营、合理经营,与过去那种以坑蒙拐骗作为经营谋略的方式相比,经营者的文明性提高了(见表 23)。

与企业家经营方式、手段的理性化相应,企业家对自身任职资格评审与认识的依据确定也趋于理性化,过去那种“没有功劳也有苦劳”的观念已被实绩主义取代,经营业绩成为企业经营管理者确认其任职资格的主要依据。

表 23 北京、上海、广州民营企业经营者竞争的手段 (%)

	质量服务价格	注重关系	与对手协调	其他
北京	59.8	30.4	6.0	3.8
上海	82.0	13.0	2.0	3.0
广州	60.0	27.1	7.3	4.7
三市平均	67.6	23.5	5.1	3.8

在追求经济效益的同时,我国企业家队伍的社会责任感逐步提升,中国企业家的“企业家精神”已在萌芽。仍以中国人民大学统计系的调查为据,我国企业经营者在追求利润时,亦把

“社会繁荣”、“职工的富裕”作为追求目标,这反映出我国经营管理者们的社会责任感在大大提高(见表24)。

表 24 北京、上海、广州市民营企业经营者追求目标的比较 (%)

	实现社会繁荣	让职工富裕	让股东高兴	为家庭和亲友	得到顾客高度评价	实现宗教信仰	其他
北京	34.7	34.1	6.9	9.6	6.9	3.0	5.2
上海	18.2	40.4	9.0	10.8	15.3	3.0	4.4
广州	22.4	10.9	7.9	21.9	35.9	0.5	1.0
三市平均	25.1	28.5	7.4	14.2	19.4	1.9	3.5

另据中国企业家调查系统《1998年中国企业经营管理者成长与发展专题调查报告》显示,当问及“您对企业家精神的理解如何”时,排在最前列的是“追求最大利润”(35.4%)、“勇于创新”(31.1%)、“乐于奉献”(19.6%)和“敢于承担风险”(13.0%)。当问及“您认为企业经营者的职业道德素质主要应包括什么”时,企业家们的选择顺序依次为:“爱岗敬业”(76.6%)、“廉洁自律”(59.7%)、“维护企业利益”(42.5%)、“诚实守信”(42.4%)、“爱护职工”(30.5%)、“遵守纪律”(26.8%)、“维护出资者利益”(18.1%)、“遵守行业协约”(1.2%)。

(二)企业家职业行为的冲突

我国现代意义的企业经营起步较晚。企业家是在没有良好经营传统的环境中发展起来的,加之制度建设的滞后,使我国企业家队伍的职业行为存在种种冲突。其中最突出的问题是企业经济伦理行为的冲突。

1996年,由新加坡昂记科技公司委托零点调查公司进行了“中国企业家的商业伦理指南调查”。本次调查显示,中国企业经营管理者对商业伦理的熟悉程度不够,对商业伦理规则处于低水平的自发遵循状态。调查显示,只有34%的人听说过“商业伦理”这一概念,企业经营管理者对相当一部分非道德行为采取高度容忍的态度(见表25)。企业经营管理者向往良好的商业伦理体

表 25 企业经营管理者对非道德行为的容忍度 (%)

序号	非道德行为类型	容忍度	道德模糊
1	行贿受贿	79.0	3.7
2	贿赂客户	71.3	6.3
3	缺斤少两	55.4	7.0
4	不实广告	55.0	0.3
5	无企业文化	25.3	9.0
6	偷漏税	18.7	2.7
7	环境污染	3.3	2.3

系,但却把不良道德习气归纳为社会环境的作用,经营者缺乏内在道德自省。也就是说,企业家对商业伦理采取了双重标准——对于非道德行为的批评多着眼于指责他人,是一种他律规则;而在自律方面则宽以待己,将非道德行为归咎于大环境,拒绝为自己的不道德行为承担道德责任。

综上,我们可以看到,20世纪90年代我国企业家队伍走过了一条曲折发展的道路。相对于传统意义上的厂长、经理,90年代的企业经营管理者们的文化程度和学历层次有了空前提高,企业经营者的职业意识逐步成熟,职业行为的理性化趋势日益增强;但相对于现代意义上的企业家,我国企业经营者的专业素质相对滞后,职业行为的定位有失偏颇,职业行为的冲突还较

普遍。企业的兴衰成败,在很大程度上取决于是否由真正的企业家掌握了企业的运营。要建立现代企业制度,真正创造出中国经济发展的奇迹,必须尽快提高企业家队伍的整体素质,实现企业家队伍整体素质的优化。

参考文献:

甘绍平, 2000《伦理智慧》, 中国发展出版社。

高峰编著, 1999《现代企业家》, 广东经济出版社。

何清涟, 1999《现代化的陷阱》, 今日中国出版社。

厉以宁, 1999《超越市场与超越政府》, 经济科学出版社。

罗长海, 1999《企业文化学》, 中国人民大学出版社。

王泽彩, 1999《企业家职业化》, 经济科学出版社。

辛向阳, 1999《谁能当中国的企业家》, 江西人民出版社。

中国企业家调查系统, 1993,《中国企业家现状分析及企业家对企业经营环境的评价》,《管理世界》第6期。

——, 1994《宏观改革与企业 发展: 企业家的反映与期望——1994年中国企业家问卷调查》,《经济研究参考》第197期。

——, 1995《现阶段我国企业家队伍的行为特征调查分析——1995年中国企业家成长与发展专题调查报告》,《管理世界》第3期。

——, 1996《企业家对宏观经济形势和企业改革发展的判断与建议——1995年中国企业家问卷调查报告》,《管理世界》第1期。

——, 1996《现阶段我国企业经营者的职业流动与职业化取向——1996年中国企业家成长与发展专题调查报告》,《管理世界》第3期。

——, 1997《激励? 约束? 听听厂长经理怎么说——1997年中国企业经营者成长与发展专题调查报告》,《中国企业报》4月21日。

——, 1997《且听企业道短说长——1997年中国企业经营者问卷调查报告》,《中国企业报》11月26日。

——, 1997《当前我国企业经营者对激励与约束问题看法的调查——1997年中国企业经营者成长与发展专题调查报告》,《管理世界》第4期。

——, 1997《企业经营者对当前经济改革与发展的判断和建议——1996年中国企业经营者问卷调查报告》,《管理世界》第1期。

——, 1997《我国企业经营者激励与约束机制的现状与未来展望》,《浙江经济管理》第2期。

——, 1997《走近青年企业家》,《中国人力资源开发》第10期。

——, 1998《素质与培训: 变革时代的中国企业经营管理者——1998年中国企业经营管理者成长与发展专题调查报告》,《管理世界》第4期。

——, 1998《我国经理厂长素质调查报告》(上、下),《中外管理》第7期。

——, 1999《企业经营者对宏观经济环境与经济体制改革热点的判断——1998年中国企业经营者问卷跟踪调查报告》,《管理世界》第1期。

——, 1999《迎接知识经济挑战: 世纪之交的中国企业经营者》,《管理世界》第4期。

作者系山西大学政治学系副教授, 中国人民大学社会学系在读博士
责任编辑: 张宛丽