

□ 吕英斌

## 企业家队伍的培养和造就

建立现代企业制度,搞活国有企业,关键在于形成一支素质高的职业化的企业家队伍。企业家短缺已成为制约我国经济不断发展的最大因素,成为经济体制转轨和建立现代企业制度,摆脱国有企业低效运行状况的瓶颈问题。

### 一、时代呼唤企业家

大力培养造就一支有理想、有奉献精神、善经营管理、重科技、敢创敢试、勤劳守法的企业家队伍是我们亟待解决的当务之急。从当前看:(1)它是发展社会主义市场经济的内在要求。从计划经济体制到市场经济体制的一个重大变化使政府官员和企业家在经济运行中的地位发生变化。在市场经济体制下,经济的主体是企业,作为企业法人的厂长(或经理)在企业运行中起主导作用,他们仅接受来自政府的间接的宏观调控。市场经济从某种程度上讲,是“能人经济”,也就是“企业家经济”,企业家在市场经济中扮演着极重要的角色。(2)它是转换企业经营机制,建立现代企业制度的需要。我国传统的国有企业经营机制,是按照高度集中的计划经济体制的模式建立的。这种体制的最大弊端是窒息了企业的活力,剥夺了企业追求和实现自身利益的权利,挫伤了企业生产者和经营者的积极性,严重阻碍了生产力的发展。为了发展生产力,搞活国有企业必须对传统的经营机制加以改革。从某种意义上讲,国有企业改革其实质也是一种企业制度创新。企业制度创新、现代企业制度的建立均离不开企业家的参与。(3)它是发展经济,实现社会主义现代化建设目标的战略措施。实现现代化的关键是发展经济,发展经济的根本出路在于发展和振兴企业,而振兴企业离不开厂长和经理的经营和管理。所以,在人才战略中更应注重企业家队伍的建设。(4)它是搞活企业的根本保证。实践告诉我们,每一个成功企业的背后,必然有一个优秀的企业家的身影,甚至是一个优秀的企业家集团。而领导者不合格、不胜任,好的机遇可以丧失,好的企业可以搞糟,这样的教训是不鲜见的。

### 二、当前企业家队伍建设中存在的问题

经过十多年的改革开放,中华大地上升起了一颗又一颗光彩夺目的懂经营、善管理、勤于创新的企业家之星。但从发展社会主义市场经济和建立现代企业制度的要求看,企业家队伍建设中还存在一些不容忽视的问题:

第一,传统的选人用人观念滞后,不利于企业家脱颖而出。由于计划经济长期的影响,尽管

目前正在着手进行社会主义市场经济的建设,一些同志和组织管理部门仍未冲破传统的选用企业干部的思维定势,在选用企业领导上视野狭窄,渠道单一,基本上是采用委任制,不能真正做到公开竞选人才、不拘一格用人才,这种传统的用人观念是影响企业家健康成长的思想障碍。据中国企业家调查系统公布的报告表明,直到1994年,包括“三资”企业在内的厂长经理仍然有75%以上是由上级任命的,其中国有企业的比例高达85%以上。

第二,旧的经济体制下的企业经营机制制约企业家作用的发挥。目前我国正处在新旧经济体制转轨两种体制并存而新的体制尚在逐步探索确立之中,旧体制下的种种弊端短期内难以消除。譬如,由于产权不清导致政企不分、权责不明,企业没有相对独立的经济地位和经营管理自主权,企业一把手没有真正的人事权,这严重束缚了企业经营者的手脚。

第三,激励约束机制不力,妨碍了企业家队伍的健康成长。对企业家的激励主要采取奖金形式,而荣誉、权力等方面的激励措施不配套,难以最大限度地调动企业家的积极性、主动性和创造性。同时,对企业家的约束也缺乏力度,没有从考核审计监督等方面建立一套严格的约束机制,致使一些企业家搞短期行为,盲目决策,甚至非法经营,挥霍浪费,给企业造成不应有的损失。

第四,社会环境不适宜,也不利于企业家队伍的稳定。这些年来,从总体上对企业家的价值和作用等宣传力度不够,未能在全社会形成理解尊重支持企业家的舆论环境。由于企业家们对自身地位、作用的不满意,使得多数企业家觉得没有光荣感、荣誉感和自豪感,没打算把经营企业作为自己的终身职业。一些在改革中触及到某些人的利益的企业家还不同程度地受到刁难、诽谤,甚至暴力威胁,给企业家造成很大精神负担和压力。

第五,企业家整体队伍素质较低,不适应社会主义市场经济的需要。据一份调查显示:中国企业的厂长、经理,目前有92.5%的是由主管部门任命的,论资排辈者不少。其次是年龄趋老化,50岁以上的45.3%,经营管理人才构成比例低,仅有35.2%,而他们当中近50%的人明确表示自己是主管部门委派的行政官员,一切依上级命令行事,44.1%的人不能明确回答本行业目前的市场主导需求是什么,87%的人不懂现代企业制度是怎么回事。由此看来,中国企业家队伍整体素质不容乐观,而要建立起与现代企业制度相配套的企业家队伍,最终还需花费很大的气力。

第六,教育落后,难以培养出更多的企业家后备人才。企业家是一种稀缺的人力资源,而人力资源的形成主要靠人力的投资,教育与培训是人力投资的主要形式之一。

### 三、创造出企业家脱颖而出的新机制

在市场经济的新形式下如何造就一支优秀的企业家队伍呢?我认为应从以下几方面入手:首先,解放思想,转变观念。(1)明确企业家的身份,确立企业家标准的新观念。企业家是一批具有开拓创新意识、敬业精神、管理知识、经营能力、驾驭市场才能和掌握资本营运本领的专家。企业家不是政治家,不是党和政府的企业管理官员,不能用政治家、行政官员的标准去衡量要求企业家,而应按企业和市场经济的要求来选拔企业领导干部,要选能力、选强人,而不是选完人。(2)强化无功就是过的观念。随着全球经济一体化,我国也将成为世界经济的一部分,在国际市场上,竞争之激烈是空前的。企业家墨守成规,不求有功,但求无过,不敢冒风险,不敢进行创新,企业就走不出一条生存发展的好路,最终将被淘汰,故必须强调以成败论英雄,以实绩论德才,造成一个凭实绩用干部的良好气氛。(3)要注重在市场竞争中发现识别人才。竞

争是市场经济的一大特征,人力资源的配置也要引进竞争机制。真正的企业家不是自封的,也不是政府任命的,而是在市场竞争中诞生的。(4)要树立企业家职业化的新概念。企业家本身就是一种职业。企业家职业特征是把创办企业和发企业作为自己的第一位工作和毕生事业来追求。政府部门应从生活、工作等方面多关心、照顾企业家,改变过去那种从企业管理者中选拔行政干部的做法。

其次,加快市场经济建设的步伐,转换政府职能,建立现代企业制度。据1993年中国企业家系统举行的第一次企业家问卷调查报告显示:大多数企业家认为目前改革重点是转换政府职能,累积频率最高,达76.6%,此外还要同时进行分配制度、劳动用工制度、市场体制建设、社会保障体系、产权制度、财税体制、金融体制、政治体制、价格体制、投资和外贸体制等多项综合配套改革。政府管理经济由实物的、直接的、一对一的管理转变为价值的、间接的、行业性的管理。明晰企业的产权,做到政企分开、权责明确、管理科学,使企业拥有独立的法人地位,真正做到自主经营、自负盈亏、自我积累、自我发展。

第三,完善外部环境,为企业家施展才华创造良好的环境。(1)舆论环境。要重视和发挥舆论的导向作用,尤其大力宣传企业家的业绩,在全社会形成一种有利于企业家成长的浓厚氛围,使企业家成为全社会理解、尊重和崇尚的人。(2)工作、生活环境。各级政府要积极帮助他们解决工作和生活中的实际困难,积极为他们创造良好的科研条件和工作环境,切实保证他们的人身安全和实际利益,满腔热情地为他们排忧解难,最大限度地解除其后顾之忧,使他们心情舒畅地搞经营,求发展。(3)法制环境。人大立法工作侧重对企业组织进行规范,但缺少对企业法人具有承担者自然人的权责利界定。如《公司法》、《企业破产法》等下面都应附有法规细则。要有一套行之有效变国负盈亏为自负盈亏的办法,具体措施落实到个人,完善治理组织中的法律责任。要有一套明确的个人财产及收入规则,合理的报酬不应畏首畏尾,而应理直气壮。对企业家进行的改革试验,要通过出台完善一系列的法规性政策措施予以保障和支持,用法律保护企业家依法行使职权。(4)变革和健全社会保障制度。在市场经济条件下,企业经营成败取决于大量不可预测的因素,具有极大的风险性,而企业家是由有判断能力、有信心、敢冒风险、勇于创新者组成,他们成功时不是囊括所有的收益,故失败后也不应承担所有的责任,国家应当制度化一些措施来保护和鼓励他们的创举。(5)要大力发展科技信息咨询产业,为企业决策服务,以起到重要作用。

第四,建立健全企业家生成机制。一是建立企业家人才市场,对企业家实行资格认证和评审制度,对企业家的经营业绩实行考核制度。企业家作为一种人力资本,是生产要素中最活跃的成分。企业家市场的形成,为企业选择经营者提供了前提,同时对企业家又形成职业竞争和威胁。开放企业家市场使企业家的就职由政府行为改变为企业行为,走入市场经济的轨道。作为政府应通过完善宏观环境,促进企业家市场的形成。要有较高权威的企业家职业资格评审组织制定出科学、具体的评定标准,为进入市场的企业家颁发不同等级的职业资格证明。政府经济管理部门、有关社会团体和监督机构要对企业的经营管理状况进行客观的评价。业绩考核的结果要记入企业家档案,要与企业家的职业资格证书紧密结合。企业家以经营和管理企业作为终身职业,并受聘于企业资产的所有者,承担资产的保值增值责任。二是完善激励约束机制,这是企业家队伍形成的关键。(1)利益的激励约束。风险与报酬对称,风险越大报酬越高,这就是市场经济的法则。应彻底改造低报酬加平均主义的传统激励机制,对企业经营者的经营业绩收入实行年薪制。经营业绩收入主要是根据企业的经营效益情况确定。年薪一般分为基本生活

薪金和业绩奖励薪金两个部分,基本薪金是生活的保障,由企业在成本中按月列支;业绩薪金根据净资产增长率、资本金利润率、净资产收益率等实现指标确定,由企业在税后利润中按年支付,或以奖励股权的办法兑现。完不成指标作相应扣减,造成重大损失或亏损的,全部扣除,直至解聘等处罚。(2)建立完善企业家价值认可机制。在强调经济利益激励的同时,我们更应注重建立完善的企业家价值认可机制。一个人的价值绝不仅仅体现在经济收入的高低。对国有企业的那些优秀的贡献突出的企业家,政府还要给予他们相应的社会荣誉,并为他们颁发业绩证书,社会舆论要肯定他们对企业做出的贡献。为优秀企业家投终身保险,设医疗保障,可兴建优秀企业家公寓,为没有住房的企业家解决后顾之忧。通过这些,使企业家从精神上感到一种社会认同感,产生强大的精神动力,靠企业发展来谋求个人的社会价值和社会地位,把做企业家视为一种崇高的终身追求。(3)企业家的职业风险机制。一个企业的资产不断增值,经济效益不断提高,企业经营者的名誉、社会地位会随之提高,反之,名誉扫地,他们也将被解聘。经营者若是因为经营不善而被“解甲”,他就很难再度进入企业家人才市场,所以经营者行为更趋于长期化。因此有必要建立职业风险机制,使企业家成为既令人羡慕、富有诱惑力,又有风险的职业。(4)法制约束。法制约束具有刚性。一方面,以法律规范企业经济行为,若经营者采取非法行为或进行商业舞弊导致经济损失,将会依法追究其责任;另一方面,有司法制度的配合,使得经营者感到从事的事业会受到法律保障。

第五,改变落后的教育状况,拓宽育才、成才的新途径,建立培训企业家的教育体制。我们应结合本国实际建立起符合本国国情的教育体系,培养出更多的未来的企业家的“雏形”,为了适应企业家职业化和市场经济发展的需要,企业家要不断地更新观念、更新经营管理技能、更新知识。国家应加强对培训企业家的教育体制的改革和完善、规划。

第六,提高经营者队伍整体素质,强化他们三种技能和五种意识。

1. 提高企业家队伍整体素质主要提高他们三种技能。(1)技术技能。是指领导者掌握必要的管理知识和专业技术知识等,善于把专业技术运用到管理中去。(2)人文技能。是指领导者必须具备善于与人共事并对部属实行有效领导的能力。(3)观念技能。指领导者必须了解整个组织及自己在该组织中的地位和作用,了解部门之间的相互依赖和相互制约的关系,了解社会团体及政治、经济文化因素对企业的影响。

2. 应强化经营者以下几种意识:(1)市场意识;(2)竞争意识;(3)质量意识;(4)开发意识;(5)信息意识。



## 《外汇理论与政策》出版

新近由上海财经大学出版、许少强撰著的《外汇理论与政策》一书,从外汇基础理论的原理与国际货币开始,阐述了汇率理论、汇率变动及预测、外汇投机与保值,并进而论述了外汇管理、汇率政策和国际清偿能力等等方面。该书内容比较新颖,对新的汇率理论及机制,如资产分析法、弹性分析法、马歇尔—勒纳条件的不适用性、购买力平价说的卡赛尔之谜、外债问题的解决办法等都有涉足,是一本兼有理论性、改革性的专著。(黄磊)