

民营中小企业制度创新： 一个基于企业家的解释

石军伟

(中南财经政法大学 工商管理学院,湖北 武汉 430060)

摘要:关于民营中小企业制度创新过程中企业家如何定位、到底肯定还是否定了企业家以及制度缺失等问题,本文从另一个角度做出了客观评述,认为民营中小企业家在制度创新时不应只是简单地退休到“幕后”——交出经营权,而是应作为企业制度创新的主导力量。因此本文把企业家创新视为民营中小企业制度创新的关键核心部分,并提出了相应的战略路径安排。

关键词:民营中小企业;中小企业家;企业家创新;制度创新

中图分类号:F **文献标识码:**A **文章编号:**1001-9952(2002)10-0056-07

一、问题的提出

一个已得到普遍认同的观点是,民营中小企业的发展状况将直接影响到我国经济未来的总体竞争力。另一个很直观的事实是,民营中小企业与国有大企业、国有中小企业以及民营大企业是有着较大的不同,是个有特殊代表性特征的新兴群体。但这个差别好象常常被人们忽视,并导致了民营中小企业发展历程曲折艰难,各方面的争论似乎也从未间断过,使众多的民营中小企业不得不负重前行。本文拟对其发展过程中的主题之一——制度创新问题从如下层面进行初步的探讨:民营中小企业制度创新是肯定还是否定了民营中小企业家?到底存在不存在企业家?制度缺失的原因究竟是什么?笔者希望通过本文对此做出一些梳理,以期对民营中小企业健康发展有些许帮助。

二、“企业家主导”:民营中小企业制度创新的内在动力

(一)民营中小企业家的再认识:对一种流行观点的驳折。在民营中小企业的制度创新过程中企业家到底扮演什么样的角色?民营中小企业中只存在“业主”而不是存在企业家?讨论这些问题需要从企业家的具体内涵谈起。目前我国大多数人认为:“企业家不是企业资本的所有者……,是指一类具有一系列特有素质和能力、专门从事企业判断和管理的复杂劳动并据此领取报酬的人”。企业家是经营权和管理权高度分离的产物,但经营者并不一定就是企业家。我们姑且不谈该观点看似完善其实不乏自相矛盾之处,按上述的观点,似乎可以轻易得出这样一个结论:只有大企业才存在企业家,在中小企业中根本不会有企业家的存在。但这与相关理论和现实都不吻合,我们的研究则得出了与之恰恰相反的结论。

尽管大部分经济学家对企业家的的问题做出了研究,如奈特的企业家要承担商业决策和不确定性、柯兹纳的企业家是“经纪人”、熊彼特的企业家是创新者,等等,但我们不难看出,这些研究

收稿日期:2002-06-30

作者简介:石军伟(1977-),男,河南安阳人,中南财经政法大学工商管理学院硕士生。

多是从经济学的角度来阐释的。这可能更多的是出于经济学家构建一般的经济理论体系的需要,因而没有太多的直接指导实践的意义。真正为研究企业家而研究企业家的学者卡森,他在1982年发表了《企业家:一个经济理论》一书,试图寻找一个贯穿企业家研究的主线。他的企业家是“擅长对于稀缺资源的协调利用做出明智判断的人”。从管理学的角度来看,企业家和一般管理者在承担风险、机会敏感性和创新方面是存在着较大差异的。尽管熊彼特和柯斯纳都不看重资本对企业家的的重要性,但卡森则强调认为,一个企业家如果使他的判断得到支持,就必须拥有个人财富。他把有企业家才能却不能拥有资本的人称为“不合格”的企业家。我国学者张维迎(1995)发展了卡森的理论,他指出,无论从历史还是从现实来看,企业家资格从来都是和资本家相联系的:当且仅当一个有较高经营能力的个人同时也是资本家时,他才能成为一个企业家。在他的“契约企业”中,没有资本的人是无权签约的,而处于中心签约地位的人就是企业家,即资本是成为企业家的充要条件之一。尽管资本的社会化和风险经营模式的兴起使得许多缺乏启动资本的人可以更容易地实现自己的企业家梦想,尽管我们对“资本雇佣劳动”的企业家命题不完全赞同,但我们仍同意张维迎的部分观点,即没有个人财富的人充当企业家是无法取得别人信任的。尽管方竹兰(1997)认为企业家作为人力资本所有者拥有企业所有权是一个趋势,周其仁(1996)也认为市场里的企业是一个人力资本与物质资本的“特别合约”,但两者都承认了物质资本(个人财富)在企业家资格中的重要作用。显然,民营中小企业家是符合这些条件的,只有他们才有资格和能力对制度创新的后果和绩效负责任。我们用如下模型再对上述观点作进一步的简洁阐释。

(二)民营中小企业的企业家产生机制模型。如果接受上面的论述,那么我们可以暂时抽象掉风险因素,将经营能力(m)、个人拥有的物质资本(c)作为两个自变量,建立如下的民营中小企业家(E)产生机制的简化模型: $E = f(m, c)$ 。

$$\begin{aligned} \text{我们完全可以证明: } \frac{\partial E}{\partial m} > 0 & \quad (1) \\ \frac{\partial E}{\partial c} > 0 & \quad (2) \end{aligned}$$

其中式(1)表明企业家生产的可能性与个体经营能力成正比,式(2)则说明成为企业家的可能性与其拥有的物质资本成正相关,当然两者在最大处的结合即是最佳的企业家人选,具体如图1。

在该模型中,I中的个体因其经营能力低下,且缺乏足够多的物质资本,故只能作为普通工人;IV中个体有足够多的个人财富(资本),但经营能力同样低下,故也只能作为雇佣管理人员的单纯资本家(股东);II中的个体有较高的经营能力,却没有足够的个人财富,故只能成为合格的管理者,或以“职业经理”方式在大

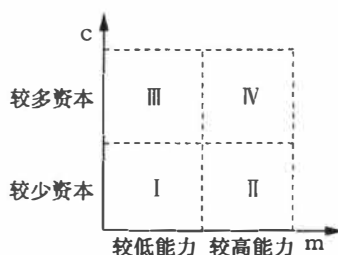


图1 企业家产生的条件模式

企业中出现,但不可能成为民营中小企业的企业家,只有III中的个体才能作为“合格”的民营中小企业家,他们既有足够的物质资本,又有足够的经营能力他们也是卡森和张维迎意义上的真正企业家。也有学者把企业家限定为公司的创办者,认为他们才是“纯正的企业家”。

这一结论的意义不仅在于为中小企业家正名,更重要的是为中小企业制度创新奠定了理论基础,即民营中小企业的制度创新必须由民营中小企业家来主导而不是由其它方(政府或一般理论等)主导,而企业家应该拥有企业的资本所有权,只有这样才能切实维护企业的利益。首先塑造合格的企业家是制度创新的核心,一味地强调两权分离是民营中小企业制度创新的标志这一观点是缺乏现实和理论依据的。我们认为,现在企业界流行的管理者收购(MBO)和股票期权计划等对经理的激励手段的事实支持和验证了这一观点的可行性与实践性。但遗憾的是,这种

做法到目前为止并未与企业家的相关理论联系起来,并表现出一种方向和目的上的盲目性。

(三)“企业家主导”:关于民营中小企业制度创新的现实解释。近年以来,民营中小企业中只存在大量的“业主”却不存在真正的企业家的观点在我国一直大行其道,但我们上面的论证说明这只是一种误解。民营中小企业家是“完全的、合格的、真正的”企业家。隆内克(Longenecker, 1997)等人的研究支持我们的观点。他们指出,企业家只包括积极私营业主、家族企业的第二代继承人和购买别人公司经营的业主,但不包括大公司薪金经理。从实践的角度来看,与大企业健全的“机制主导”不同,民营中小企业更多的是“企业家主导”。企业家是民营中小企业制度创新的灵魂和原动力,在该企业中有着绝对重要的地位和作用,其素质(个人财富和经营能力)的高低是企业发展的最重要的前提条件,也决定了企业的“质量”。也就是说,企业家是民营中小企业竞争优势创新和保持的“核心资源基础”。职业经理人只是在大企业委托—代理机制中适应企业制度,并在此基础上施展其企业家才能,他分离了个人命运和企业命运的关系。如果他失败,涉及的主要是声誉和职位问题,一般不会对企业带来致命的威胁。但民营中小企业家是企业的共命运者,企业是他“人格化”的企业(顾颖,1999)。所以,民营中小企业的企业家是企业必不可少的“脑筋”和“心脏”,没有他的存在,企业将无法运作。企业发展的组织目标与企业家个人目标是高度一致的,企业拥有企业完整的经营权、控制权和剩余索取权,相关研究表明这种激励与约束机制是最完善的(李骥、李麟,2001),这使得民营中小企业的企业家不但会尽全力保证企业制度创新的成功,而且还会对企业爱惜如命。

三、企业家缺失和制度缺失

企业制度是指以产权制度为基础的管理制度和组织制度安排。大部分民营中小企业的制度并未随着企业财富的增长而完善,大部分学者都将此归罪于企业家个人能力的缺失和管理观念的落后,但我们认为这种观点有待商榷,理由主要有二:一是它无法解释现实问题,为什么“能力缺失”的企业家却能把企业从无做到有?有同志认为这种观点有小农主义的倾向,但民营中小企业蓬勃发展的实践证明这是一种现实的选择。不仅我国如此,外国的民营中小企业也大都如此(J. G. Longenecker, 1997)。二是它忽视了产生这个问题的真正根源。阿罗(Arrow, 1962)曾指出,人可以在“干中学”,那么为什么我们的民营中小企业家却没有在“干”中学到相应的知识和经验呢?这个问题的根源主要在于它的企业家没有得到社会的承认(比如个人利益的保护,经营帮助、正规培训机制、社会化体系的接纳等),这使得他们不得不把精力首先放在财富积累上,而无法分身来注重企业制度的创新建设,这限制了他们企业家才能的发挥。另外,尽管宏观政策强调了对民营经济的重视,但从整个社会的文化、价值判断环境的角度来看,民营中小企业家仍承受了巨大的物质和精神压力,比如中介机构对民营中小企业的歧视等等,这些都直接或间接地导致了民营中小企业的“企业家缺失”现象,从而导致了严重的制度缺失问题。

1. 组织制度缺失。从组织制度来看,民营企业主要是以传统企业制度(业主制和合伙制)形式存在的,占到了至少50%的比重。这对民营中小企业的企业家而言是极为不利的,因为《合伙企业法》中没有规定合伙企业的法人资格,但却规定了合伙人的无限连带责任。

在迎面而来的知识经济时代,更多的民营中小企业在创业时采取风险企业的方式。创业企业家拥有的主要是人力资本(主要包括经营能力、技术)和少量的货币资本,而风险投资者仅以其约定的出资额为限对合伙企业的债权承担有限责任,一般不参与企业的业务管理。创业企业家则作为普通合伙人,对合伙企业的债务负有无限责任。这显然是不利于保护创业企业人力资本和物质资本的权益的,形成了一个无形的“资本质押陷阱”。

2. 产权制度缺失。我们认为,民营中小企业也存在着产权问题,根据笔者的观察和相关研究,主要表现在如下方面:首先,民营中小企业的产权与企业家的个人产权是混合在一起的,个人

财产与企业法人财产没明确的界限,并没有形成现代企业所具备的独立和完备的产权制度;其次,民营中小企业的产权结构是完全意义上的单一结构,正如国有企业产权的一元化摆脱不了干预一样,这种一元化产权结构是注定摆脱不了家族血缘关系的干预的。第三,人力资本不能享受产权收益。民营中小企业的高薪只是对人力资本所有者劳动的承认,并不能被认为是承认人力资本的价值。因为资本的收益是产权收益,而工资只是对劳动的回报。所以,民营中小企业的产权制度是不完善和不成熟的,尽管其所有权归属是清晰的。

3. 治理机制优劣势并存。企业治理机制是一组委托代理的制度安排,它是经济效率与制度适应的统一(孙早、杨秀云,2001)。我国民营企业的高效率是因为比国有企业有更多的生存压力与企业治理机制上的优势(李骥、李麟,2001)。不难看出,治理机制是影响企业经营业绩和经营效率的主要因素之一。按照经营权与所有权的关系,我们把现实中的中小企业分为两大类型:一是两权分离的企业;二是两权不分离的企业。前者主要有公共私有(股份制由私人控股或私人经营),公共国有(股份制由国家控股或经营),国有行政式企业;后者主要是民营中小企业(以个体与家族企业为代表)。我们用表1来比较各种类型中小企业的治理机制的优劣。

表1 不同治理机制下中小企业绩效的比较

	最理想的企业	民营中小企业	公共私有企业	公共国有企业	国有行政式企业
产权人行为	规范、商业化	商业化	规范、商业化	非完全商业化	非商业化
经理激励	完善、动态	完善、动态	不完善、动态	差、静	差、静
市场竞争压力	高	高	市场结构	高或无	基本无
资本市场压力	高	无	高	有	无
人才优势	高	一般	高	一般	差
企业目标	单元、利润	利润	利润、企业价值	利润	多元目标
资金供给	低成本规模大	成本高有限	成本低规模大	成本低规模大	无成本规模有限
财务风险约束	硬	硬	较硬	较软	无
最高决策机构	董事会	个人或家庭	董事会	不清楚	政府行政部门
决策效率	高	高	一般	差异大	差

资料来源:转引自李骥、李麟:《中小企业生存与发展:竞争、治理机制与不完全优势》,《改革》,2001年第5期。

这些优劣势对比代表着民营中小企业制度创新的方向。民营中小企业的激励机制是最完善的,不存在任何代理问题。企业的经理同时又是所有者,所以他是合格的企业家。虽然有很多方面的优势,但它们在产权人行为、人才、企业目标、融资决策机制等重要因素上的劣势仍然是比较明显的。

4. 管理制度缺失。民营中小企业管理制度缺失的起点就是企业规模的扩大,这也是其发展进程中最危险的时期。与国有企业制度化程度高相比,民营中小企业的缺陷恰恰在于缺乏完整的制度。管理则表现出更多的随意性,缺乏全面的制度化、规范化和程序化。而大多数民营中小企业家习惯于业务管理,习惯于自己独立操作,习惯于自上而下地指挥别人,而不擅长平等与人打交道(杨文轩,2000)。这会使有才能的员工感到不能获得尊重,不能实现自我,所以民营中小企业很缺人才,但又留不住人才。这对企业“企业家机制主导”模式的建立是一个潜在障碍。

四、民营中小企业家和制度创新的战略路径安排

企业制度创新与制度变迁内在相关,是一种高效益的制度安排替代另一种制度安排的过程,是作为制度主体的企业通过创建新制度安排获得追加利益的活动。显然,现代企业制度是民营中小企业制度创新的主要方向,但其主要作用却是提供产生大量企业家的土壤和拓展企业家发挥作用的空间。从实践来看,企业制度的创新一方面指的是企业对企业组织制度形态的选择;另一方面是指企业在产权制度和管理制度上的创新。对这两个方面创新的投入程度,都必将由企业的企业家来做出决策并实施。所以我们认为,民营中小企业的企业家决定了制度创新的效率

和战略路径安排。

(一)企业家创新:民营中小企业制度创新的质量保证。正如我们前文所述,企业家本身的素质决定了民营中小企业的“质量和素质”,同时也决定了企业制度创新的功效。从前文的分析来看,企业家创新的途径主要有两个:(1)给缺乏经营才能的创业型企业家以经营才能;(2)给缺乏物质资本的“雇员型企业家”以相应的物质财富。对于我国的民营中小企业家而言,目前最重要的创新就是其自身的创新。主要包括三个方面:一是加强人力资本投资,通过系统学习管理知识来创新经营能力,如自我学习、主动参加培训、进修 MBA 等。二是“边干边学”,不断地用科学的方法创新经验知识,积累人力资本。我们同样认为,学校只能培养职业经理人,但培养不出企业家,企业家只能从实践的体会、感悟中产生出来。第三点则是民营中小企业家应遵守客观规则,在时机成熟时引进职业经理,给予其一定的资本所有权(这会激励其对中小企业的权益更加负责任),自己仅保留控制权和剩余索取权。它需要民营中小企业家在经营观念上创新。民营中小企业家应该认识到,控制企业并非一定要完全拥有企业。为什么国外的民营企业能够有那么长的寿命和那么大的影响力,就在于它们无一不认为,控股比完全拥有更重要。但现实的难题是企业家如何为自己设计一个合理的退出机制和退出后的制衡制度,从而使企业家创新规范化。

(二)培育企业家精神:民营中小企业制度创新的核心基础。对民营中小企业而言,企业家精神将极大地影响到它的经营哲学、企业宗旨、文化、价值理念等创新发生的“基础设施”和动力机制的形成。企业战略基础资源的独特性和不可模仿性就主要来源于企业家精神的不同所形成的知识经验和能力积累机制,从而支撑着企业竞争优势的形成和持续不断的创新。所以,培育优秀的企业家精神,将是企业制度创新和企业家创新的核心内容。企业家精神的重要内涵包括:(1)事业的创新和探险精神;(2)精于经营的战略和艺术的管理、脚踏实地的实干精神;(3)学术渊博的科学知识;(4)颇具风度的外交家精神;(5)勇于面对失败和困难的不屈不挠精神;(6)逆流而上精神;等等。新加坡的中小企业协会为了促进网络经济的发展,就推出了评选旨在奖励企业家的非凡业绩和首创精神的“年度最有前途网企奖”和“优秀网企年奖”,已引起了该国社会各界的强烈关注。

(三)产权完善:民营中小企业家和制度创新的重要手段。大量理论研究和实证分析表明,清晰而结构合理的产权制度是企业制度创新的突破口,但如何建立有民营中小企业特色的、完善的产权制度,则应从企业家主要构成——人力资本和物质资本因素着手。

人力资本的出现,必将对企业的产权构成带来较大的冲击。在创业初期,民营中小企业拥有的资本主要是人力资本。这要求企业在产权制度的设置上,很有必要体现出人力资本的要求,使它能以资本的形式进入企业的产权构成,并体现为产权权利的收益。至于人力资本产权化的具体形式,确切地说,我国目前仍处在探索之中。从实践操作来看,职工持股、技术入股、管理入股等都已进入试点期,其结果如何仍有待观察。从国外引进的 MBO(Management Buy-out,管理者收购)可能是一种较为有效的推动企业家成长的利益机制,但它也存在“水土不服”等缺陷。有很多企业在 MBO 后依然没有走出困境,这说明它仍需要经受实践的检测。一些具体的措施依然处于摸索状态当中,比如:人力资本的产权如何真正实现定价?资本市场能配合吗?个别企业的案例能具有推广的适用性吗?依民营中小企业的特性,人力资本在产权结构中的比重到底如何确定?等等,这些都是无法回避的现实问题。

但不可否认的是,人力资本产权化至少有如下几点作用:一是它能较好地达到激励和控制作用,有利于保护企业珍贵的核心人才资源;二是它有利于企业产权结构的合理化;第三,也是最为重要的一点,它可能是为民营中小企业打造企业家阶层的有效方式,因为这样将使有经营才能的职业经理也可能拥有足够的物质资本,从而成为名符其实的企业家。这会使企业的企业家不再是唯一的而将是以一个“企业家团队”的方式存在,这使企业的所有者数量会扩大,那些原来被

监督的人有了监督别人(包括原来的企业家和经营管理者)的动力,无疑将更大程度地推动企业制度创新的发展。

(四)超越产权关系:民营中小企业制度创新的另一个重点。一种流行的观点认为,现代企业制度的主要特征就是两权分离,所以民营中小企业的企业家应该把企业的经营权交给所谓的“职业经理企业家”,本人只做所有者享受资本收益,如此形成的民营中小企业制度就可以摆脱家族血缘关系的影响,可以使“货币资本得以选择合适的经营者”。我们认为,这种观点总体上讲是占上风的,但却并非是放之四海而皆准的定理,家族式的民营中小企业不应被轻易否定。两权分离的现代企业制度主要是从现代大型股份公司中总结出来的,而民营中小企业则与大型企业有着完全不同的管理特性(顾颖,2001),如果把这些看似完美的理论硬往民营中小企业身上套,其结果无异于刻舟求剑。至于什么样的模式是最合适的,本文无法在这里给出完整的答案,它需要我们在实践中继续探索和总结。但有一个原则是可以肯定的,那就是民营中小企业不应只是为摆脱“家族帽子”而改制,为现代企业制度而改制,而是应该仔细地研究家族企业的优势和管理的效率,然后再分析它在哪种情况下需要进行什么样的改造,这样的态度才是客观的,才是公正合理的。而任何一种形式的制度创新都必须强化企业家在企业制度创新中的地位。

我们认为,对民营中小企业而言,现代企业制度与传统业主型企业的本质区别并不完全在于产权关系,而是还应该在于经营决策权和监督权的分离。现代企业不论规模大小,其经营决策者的行为应该受到所有者和职工的监督,因为他们都是企业利益的直接相关者。尽管有些民营中小企业采用了有限责任制或股份制,但其既不设工会,也不设监事会,而且董事会的议事程序也趋于形式化,依然是“老板”的“一言堂”决策模式,这种企业制度就缺乏内部的制衡机制,不能称其为现代企业制度。所以民营中小企业首先要做的应是经营权与监督权的分离,这一直以来都是其制度创新过程中的一个盲点,理应克服。

(五)建立“企业家机制主导”模式:民营中小企业制度创新的目标。我们认为,企业家不仅是卡森和张维迎意义上的企业家,而且还是一种企业机制的人格化表现,可以说衡量企业家的主要指标不是人格魄力,而应是其形成制度的创新能力。企业家的能力应具体化为企业运行的制度化机制。那些百年长寿的大公司,正是因为拥有了这样一种健全的机制,才得以几经更换企业家却经久不衰。这些真正优秀的企业不仅是因为它们有优秀的企业家,更是因为拥有能够不断创造和吸纳优秀企业家的优秀企业制度。对民营中小企业而言,这种制度的形成依然是必须由企业家来主导,政府和其他各方是无法“越俎代庖”的。这种“企业家机制主导”模式的主要支撑系统来自于如下两个方面:

1. 内部机制。这主要包括两个方面的内容:一是基于多元产权的约束机制,即对企业家要通过股东会、董事会和监事会进行制衡,强化其决策的科学性。二是管理制度化支持。民营中小企业亟须一整套适应现代企业的管理制度,如战略决策机制、财务机制、人力资源管理机制、技术创新机制等,这些都应是企业家机制的主要内容。一个好的管理制度应该既保证制度的权威性、稳定性,又保持相当的灵活性。另外,一个健康、和谐、有凝聚力的企业文化对民营中小企业管理制度的完善是非常有必要的。

2. 外部机制。这种机制强调企业家应适应外部的市场约束,主要包括经理人市场、商品市场和资本市场的约束。外部机制比内部机制更具有客观性和严格性,它相当于一个有效的信号传递机制,企业家的任何合理的或不合理的行为都会迅速地在市场上反映出来。所以,我们认为,企业家能否发挥制度创新的核心力量的作用,有效的市场机制是其中重要的前提条件之一。

五、结束语及本文的政策含义分析

我们讨论了民营中小企业制度创新过程中企业家的存在定理、制度缺失等问题,并相应地提

出了制度创新的战略路径安排。我们强调了在制度创新中民营中小企业家的主导地位,并指出民营中小企业制度缺失的根本“基因”——“企业家缺失”。政府需要在这方面加大运作的力度,真正为民营中小企业家营造一个宽松、和谐、尊重企业家的社会文化环境,让社会真正接纳我们的民营中小企业家。在企业家的产生方式上,两权分离模式产生的“职业经理企业家”不是最优的和合理的选择,它更适合于大型企业。民营中小企业家最终只能从企业内部诞生,政府等外界虽不能“越俎代庖”,但却应为此创造出合适的系统化条件,让企业的创业者有机会和动力提高其人力资本内涵,以使具有与其财富拥有规模相辅相成的经营能力,从而增强企业的“内生能力”:产生胜任的民营中小企业家,并进一步形成完善有力的企业家机制。所以,政府应该以此为主要核心,采取诱导性的制度创新政策,比如健全民营中小企业家的培育机制、评价机制、宏观和微观的激励约束机制、经理人要素市场的规范化和道德约束、产权评估等中介机构和法律规范等,从而“创造”出大量的合格企业家。不可否认的是,民营中小企业的企业家创新和制度创新任重道远,一切才刚开始。

参考文献:

- [1] Justin G. Longenecker, Carlors W. Moore, J. William Petty. (1997), Small Business Management[M]. South-Western College Publishing, an ITP Company.
- [2] C. Barrow. (1993), The Essence of Small Business[M]. Prentice Hall International(UK)Ltd.
- [3] Kenneth J. Arrow. (1962), The Implications of Learning by Doing[J]. Review of Economic Studies, June.
- [4] 张维迎. 企业的企业家——契约理论[M]. 上海:上海三联书店,上海人民出版社,1995.
- [5] 杨文轩. 审视中国民营企业[M]. 北京:中国三峡出版社,2000.
- [6] 李骥,李麟. 中小企业生存与发展:竞争、治理机制与不完全优势[J]. 改革,2001,(5).
- [7] 方竹兰. 人力资本所有者拥有企业所有权是一个趋势[J]. 经济研究,1997,(6).
- [8] 王巍,牛文文. 中国企业家心照不宣的一根神经[J]. 中国企业家,2001,(8).
- [9] 李斌. 6种中国式MBO[J]. 企业企业家,2001,(8).
- [10] 张杨. 广东老板:家族企业怎样管[J]. 新经济,2001,(8).
- [11] 方家平. 实施股票期权难在何处?[J]. 企业管理,2001,(10).
- [12] 顾颖. 浅析私营中小企业与大型企业的管理特性差异[J]. 西北大学学报:哲社版,1999(3).

System Innovation of Private Mid-Small Businesses: A Study Based on Entrepreneur

SHI Jun-wei

(College of Industry and Business Management, Zhongnan University of Economics & Law, Wuhan 430060, China)

Abstract: Impersonally reviewing, from a new angle, the issue of the orientation and affirmation of entrepreneur and defects in the system during the system innovation of private mid-small businesses, the paper points out that the entrepreneurs shouldn't simply hand over the managerial rights in the course of system innovation, but instead, they should become the dominant strength of system innovation. Therefore, the paper takes the entrepreneurs as the critically core part of system innovation of private mid-small businesses, and puts forward a corresponding strategic plan.

Key words: private mid-small business; mid-small entrepreneur; innovation of entrepreneur; system innovation