

# The Status Quo and Existing Problems in Contingent Construction of Chinese Entrepreneurs

## Situation actuelle de la construction de l'équipe d'entrepreneurs chinois et des problèmes existants

### 中國企業家隊伍建設現狀及存在的問題

MAO Huiyuan

毛惠媛

Received 15 March 2008; accepted 10 April 2008

**Abstract:** Entrepreneurs are the engines for the sustainable development of enterprises. It's necessary to strengthen the contingent construction of entrepreneurs to establish and improve the modern enterprise system and achieve the stability and rapid development of economy. This paper analyses the status quo of contingent construction of Chinese entrepreneurs and points out the existing problems in it.

**Key words:** China, entrepreneurs, measures

**Résumé:** L'entrepreneur est le moteur du développement durable de l'entreprise. Le renforcement de la construction d'une équipe d'entrepreneurs de haut niveau est indispensable pour l'établissement et la perfection d'un système d'entreprise moderne et pour un développement stable et rapide de l'économie. L'article a analysé l'état actuel de la construction d'équipe des entrepreneurs et nous a indiqué les problèmes qui y existaient.

**Mots-clés:** Chine, entrepreneur, solutions

**摘要:** 企業家是企業持續發展的發動機。加強企業家隊伍建設是建立和完善現代企業制度，實現經濟平穩、快速發展的必然需求。本文分析了中國企業家隊伍建設的基本現狀，並指出了企業家隊伍建設中存在的問題。

**關鍵詞:** 中國；企業家；對策

企業家作為經營管理隊伍中的優秀分子，是一種人力資本價值較高的稀缺資源，在經濟社會發展中具有非常重要的作用。加強企業家隊伍建設，是建立和完善現代企業制度，保持經濟平衡、快速發展的必然需求，是中國企業繼產權改革後的又一重大課題。本文針對中國企業家隊伍建設的現狀，指出了在企業家隊伍建設中存在的問題。

## 1. 中國企業家隊伍建設現狀

### 1.1 文化結構

經調查結果顯示，近十幾年，中國企業家隊伍的整體文化素質已有了較大幅度的提高，突出表現：大專以上學歷人員的比重在此 1993 年為 69.2%，而在 1995 年、2000 年和 2006 年則分別為 79.6%、84.7%和 79.8%。在 1993 年，中國基本

沒有具有研究生學歷的企業家，而到 1995 年、2000 年和 2006 年，具有研究生學歷的企業家的比重已增加到 1.7%、9.9% 和 17.6%。特別是在 2006 年，具有博士學位的企业家隊伍占 1.5%。具體如表 1：企業家隊伍的文化結構健在分佈 (%)

資料來源：中國企業家調查系統：《現階段我國企業經營者的職業流動與職業化趨向》，《管理世界》1995 (3)；中國企業家調查系統，《經濟研究參考》2000 (76)；中國企業家調查系統：《企業家看社會責任—2007 中國企業家成長發展報告》，機械工業出版社 2007，7

## 1.2 年齡結構

近些年來，中國企業家隊伍的年齡結構逐漸走向年輕化。中國企業家調查系統 1995 年調查結果顯示，絕大多數的企業家的年齡在 40 歲以上占 92%；超過 50 歲的占 56.3%，40 歲以下企業家僅占 8%。2000 年中國企業家調查系統調查顯示，56 歲以上企業家隊伍的比重只有 15.2%，45 歲以下的企業家占 40% 左右，其中年齡在 35 歲以下的企業家達到 5.6%。從不同年齡來看，46 歲—55 歲年齡段的企業家比重最大，占到全部企業家隊伍的 47.3%。而到了 2006 年，中國企業家調查系統的調查顯示，56 歲以上的企業家的比重為此 25.5%，45 歲以下的企業家達到 32.9%，46 歲—55 歲年齡段的企業隊伍仍然占到最大比重，達到 41.6%。2006 年的企業家隊伍的平均年齡為 48.9 歲，比 2005 年低 0.2 歲。

## 1.3 能力素質

隨著國企改革的逐步推進，我國企業家的能力素質在市場競爭中得到逐步提高。據中國企業家調查系統 2002 年的調查結果顯示，我國企業家認為自己最強的三項能力是：決策能力 (61.7%)、組織協調能力 (61.6%) 和創新能力 (33%)，這說明企業家對把握市場機會、協調企業內部運作有很強的自信；認為自己最弱的三項能力是：攻關能力 (61.2%)、市場行銷能力 (32.4%) 和表達能力 (31.4%)，這與我國企業家的文化程度和經營環境的市場化程度有密切的關係。被企業家認為是“最弱”的三項能力與企業的對外開拓和市場推廣關心密切，而認為是“最強”的三項能力與企業的內部管理關係更密切，這反映了我國企業家在能力素質方面，具有內部管理能力強而對外開拓能力弱的特點。然而，在 2007 年初，

一份以在中國各個領域中出類拔萃，企業資產規模均在 100 億元 RMB 以上的企業家為研究物件的“中國企業家素質模型”出爐了。這是中國企業家第一次被放在一個全球化的能力素質平臺上審視，結果發現有四個方面讓人擔憂：中國企業家

文化程度	1993 年	1995 年	2000 年	2006 年
高中、中專及以下	30.8	20.4	15.3	20.3
大學專科	35.3	37.5	40.1	35.6
大學本科	33.9	40.4	34.7	26.6
研究生	0	1.7	9.9	17.6

在組織能力建設、財務安全保護能力、人才培育和儲備能力顯得茫然和不以為然；中國企業家對本土市場，特別是大量的低收入人群市場的創新能力嚴重不足；中國企業高層團隊的合作能力較弱，企業家對自己在戰略執行中的角色不清晰；中國企業家在廣泛收集和研訊方面的能力非常不足。

## 1.4 收入狀況

依據《企業法》，逐步建立健全國有企業家業績考核體系，實現以工資報酬為主的薪資結構。將企業家的工薪報酬真正與他們的經營業績、經營成果和企業的經濟效益緊密掛鉤，實行國有企業家年薪制。我國企業家年薪工資收入總體呈上升趨勢。年收入為萬元以上的企業家所占比例，1980 年—1984 年僅為 8.7%，1985 年—1993 年達到 23.4%，而到了 1994 年—1999 年則已經達到 59.5%。據另企業家調查系統調查結果顯示，年收入在 6 萬元以上的各類企業家，在 1999 年只占 32.1%，而到 2000 年已迅速上升到 80.2%。近幾年，我國企業家年收入增幅更是明顯加快。

## 2. 中國企業家隊伍建設中存在的問題

### 2.1 中國企業家隊伍整體素質有待提高，優秀企業家數量少

長期以來，我國大多數的企業家都是在傳統的計劃經濟體制下走過來的，多數是按照黨政人才的標準選拔的，自身或多或少地還留有舊體制

的烙印，再加自身素質不高，知識結構不合理，創新意識和市場觀念不強，經營管理水準不高的原因，而且大多數重視經濟效益，不注重加強學習提高素質，以致到現在，中國在國際上有影響的企業家屈指，企業家的數量和規模與全面建設小康社會的需要相差甚遠。

## 2.2 傳統陳舊的思維方式阻礙企業家隊伍的建設

影響企業家隊伍建設的深層次原因就是中國傳統文化中的“官本位思想”、“帝王之術”、“自全之道”這些不利因素。官本位思想使得一些企業家以一種搞政治的思維模式來辦企業；講求對下屬實現控制的帝王之術使得一些企業中“庸才”，“奴才”反而容易得到重用，難以真正實現惟才是舉；自全之道則使得部分企業家滿足於現狀，難以實現重大的突破。

## 2.3 不健全的運行機制阻礙企業家隊伍建設

改革開放 20 多年，企業家隊伍建設仍然不夠理想，其基本的問題在於機制。過去人們曾推崇過專家治廠、能人治廠，一個產品或者一個好廠長能夠救活一個企業。這是事實，但這並沒有從機制上解決企業的可持續發展問題，而只有建立了好的機制，企業才能真正發展，企業家才能真正成長。

這裡的運行機制主要包括：一是用人機制不靈活。一些改制的企業家的任用仍採用“任命制”。缺乏企業家公平競爭，發展管理才能的平臺，一定程度上制約了人才潛能的發揮，不利於優秀企業家脫穎而出；二是薪酬機制不夠完善。薪酬與獎勵方式不盡合理，還沒有形成真正體現企業家自身價值的多勞多得，靈活多樣的分配制度；三是以外部法規與內部績效為主的監督約束機制不完善，對企業家的業績評價和監督約束還未形成規範。

## 2.4 企業家隊伍建設職業化、市場化基礎薄弱

目前，企業家建設職業化和市場化建設僅限於理論上的探索，培養職業企業家和通過市場配置企業家人力資源機制尚未形成。由於企業家在人才市場流通的格局尚未形成，導致了企業家人

才資源不能共用與合理配置。如果企業家資源得不到市場的優化配置，則其它資源要實現優化配置就只能是一句空話，產品結構、產業結構和企業組織結構的合理調整就無法實現，建設一支高素質的企業家隊伍就完全是紙上談兵。

## 2.5 不完善的企業家教育培訓體系

我國企業家教育培訓體系還很不完善，培訓投入非常不夠，一方面是我國管理教育培訓師資等條件遠遠不能滿足企業家隊伍建設的需要；另一方面是目前教育培訓市場非常混亂，各種具備和不具備條件的機構都在從事教育培訓，甚至出現在一個城市中能看到 100 多個 MBA 專案廣告的情況。我國企業內部人力資本投資非常不足，半數以上的企業教育經費不足銷售總額的 1%，大部分企業只是象徵性撥一點教育費、培訓費。多數企業家未受過現代工商管理知識的培訓。

## 2.6 不寬容的社會環境

我國缺乏善待企業家的寬容的社會環境。社會不理解企業家的創新，無法寬容地對待企業家的失誤，禁錮了企業家的開拓創新的精神，新聞媒體對企業家宣傳的力度乏力，缺乏對企業家的尊重、愛護、支援，缺乏為企業家提供相應的社會政治地位的社會輿論氛圍。這種不寬容的社會環境，導致企業家工作壓力普遍很大，身心狀況不佳的情況，阻礙了企業家隊伍的建設。

企業的成長與發展離不開優秀的、高素質的企業家。當前，真正制約我國經濟發展的“瓶頸”是缺乏一大批懂經營管理的、富有創新精神的企業家隊伍。所以要加快企業家隊伍建設，實現國有企業的健康、和諧和可持續發展。

**\*基金專案：本文是遼寧省科技廳專案：領導幹部、企業人才素質考評機制研究及系統開發（2005401012）研究成果。**

## 參考文獻

- [1]王海英等. 企業家隊伍建設的社會機制缺陷及對策[J]. 企業管理, 2005, 1, 49-50
- [2]李敏. 關於中國企業家隊伍建設的探討[J]. 企業家天地, 2007, 6, 155-156
- [3]吳曉波. 對中國企業家的四個發現[J]. 中外管理, 2007, 9, 24-24

**作者簡介:**

MAO Huiyuan (毛惠媛) (1973—), 女, 中國東北大學工

商管理學院管理科學與工程專業博士生, 瀋陽大學講師,

主要研究方向: 人力資源管理和企業戰略研究。

**E-mail:** maohuiyuan2004@126.com