

关于企业家资源若干基本理论问题的探讨

马新建

(东南大学 经济管理学院,江苏 南京 210096)

摘要:本文探讨了企业家资源在经济活动中的地位与作用、角色与功能、特征与分类等基本理论问题。明确提出了企业家资源对其它资源的效能具有杠杆放大效用,是推动经济发展的主导力量;现代经济增长的主要潜力在于人力资源,人力资源收益递增性受制于企业家资源质量的影响;企业家资源开发对于发展中国家或欠发达地区具有特殊作用等观点。

关键词:企业家资源;地位;功能;特征

中图分类号:F406.15 **文献标识码:**A **文章编号:**1002-9753(2005)03-0077-07

Discussion on Theoretical Problems of Entrepreneur Resources

MA Xin - jian

(School of Economy & management, Southeast University, Nanjing 210096, China)

Abstract: This paper discusses the basic theory problems of entrepreneur resources existing in economic activities, such as its position and function, roles and function, characteristic and classification, and so on. The paper definitely represents that the entrepreneur resources have the leverage effect to enlarge other resources efficiency, and at the same time it is the predominant power to push the economic growth; the main potential of modern economic growth lies in the human resource, whose increasing returns are limited by entrepreneur resources quantity; the exploration of entrepreneur resources play a special role for developing countries and less - developed region.

Key words: entrepreneur resources; position; function; characteristic

一、企业家资源在人力资源中的地位与作用

企业家资源是指一个国家或一个地区人才资源中经济活动能力、经营管理能力、创新能力、生产要素配置能力、市场机会把握和风险控制能力比较杰出、优秀的那一部分人才的总称。这类人才一般是企业的一定资本的所有者或承担企业经营职能的高层领导者,能够凭借其创新力、洞察力和统帅力发现和消除市场的非均衡性,对不稳定环境做出创造性反应并承担风险,不断发现更有价值的市场机会并创造效益,给企业生产和经济活动指出方向,协调交易过程,使生产要素组织化,领导以创新为主旨的各种经营活动,实现投入与产出效率和效益的递增。这类承担、履行并有效实现企业家职能的人才集合称为企业家资源,是对现代经济发展起关键作用的核心要素资源之一。

人力资源是指对一定范围的人员,通过投资开发而形成的具有一定体力、智力和技能的生产

要素资源形式,主要表现为一定范围内人口总体所具有的劳动能力的总和。企业家资源与人力资源、人才资源、劳动力资源之间的关系如图1所示。罗斯托的经济成长理论,把培育企业家作为实现经济起飞的两个“先进资本”之一。熊彼特的经济发展理论认为,企业家是创新的主要组织者和推动者,企业家是经济发展的动力源泉。学术界对企业的认识和论述各异,但在企业的本质作用看法上却大体相同,即企业家资源在本质上一一直被界定为经济增长和生产力发展的主要源泉。只有在大量企业家的积极活动下,劳动力、劳动工具、劳动资料等诸种生产要素才能有机组合成为现实的生产力。只有拥有足够数量和质量的的企业家资源,一个国家或一个地区的自然资源、资本资源、信息资源、人力资源才能实现优化配置,才能促使人类经济活动效率的不断提高,促进社会与经济的可持续发展。所以,就经济活动而言,企业家资源属于人力资源金字塔构成的塔尖部分,是

收稿日期:2004-10-25

基金项目:江苏省社科“十五”规划基金项目(项目编号E3-059)

作者简介:马新建(1957-),男,陕西西安人,东南大学经济管理学院,副教授。

全国Mini-MBA职业经理双证班



精品课程 权威双证 全国招生 请速充电

你可能准备跳槽或者求职, 却为缺少行业经验和专业证书而被用人单位百般挑惕!

你可能目前衣食无忧, 但随着年龄的增长和社会竞争压力的增大, 因为得不到专业的全新培训而失去竞争的机会和面临被淘汰的危机。

美华教育携手中国经济管理大学面向全国举办迷你 MBA 职业经理双证书班, 毕业颁发双证书。

招生专业及其颁发证书

认证项目	颁发双证	学费
全国《职业经理》MBA 高等教育双证书班	高级职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《人力资源总监》MBA 双证书班	高级人力资源总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《生产经理》MBA 高等教育双证班	高级生产管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《品质经理》MBA 高等教育双证班	高级品质管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《营销经理》MBA 高等教育双证班	高级营销经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《物流经理》MBA 高等教育双证班	高级物流管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《项目经理》MBA 高等教育双证班	高级项目管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《市场总监》MBA 高等教育双证书班	高级市场总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《酒店经理》MBA 高等教育双证班	高级酒店管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《企业培训师》MBA 高等教育双证班	企业培训师高级资格认证毕业证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《财务总监》MBA 高等教育双证班	高级财务总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《营销策划师》MBA 双证书班	高级营销策划师高级资格认证证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《企业总经理》MBA 高等教育双证班	全国企业总经理高级资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《行政总监》MBA 高等教育双证班	高级行政总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《采购经理》MBA 高等教育双证班	高级采购管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《医院管理》MBA 高等教育双证班	高级医院管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《企业管理咨询师》MBA 双证班	高级企业管理咨询师资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元



【授课方式】 全国招生、函授学习、权威双证

我校采用国际通用3结合的先进教育方式授课（远程函授+教学电子光盘自修+网络学院持续视频学习）



【颁发证书】 学员毕业后可以获取权威双证书与全套学员学籍档案

- 1、毕业后可以获取相应专业钢印《高级职业经理资格证书》;
- 2、毕业后可以获取2年制的《MBA研究生课程高等教育研修结业证书》;



【证书说明】

1. 证书加盖中国经济管理大学钢印和公章（学校官方网站电子注册查询、随证书带整套学籍档案）;
2. 毕业获取的证书与面授学员完全一致，无“函授”字样，与面授学员享有同等待遇，证书是学员求职、提干、晋级的有效证明；。



【学习期限】 3个月（允许有工作经验学员提前毕业，毕业获取证书后学校仍持续辅导2年）



【收费标准】 全部费用1280元（含教材光盘、认证辅导、注册证书、学籍注册等全部费用）

函授学习为你节省了大量的宝贵的学习时间以及昂贵的MBA导师的面授费用，是经理人首选的学习方式。



【招生对象】

- 1、对管理知识感兴趣，具有简单电脑操作能力（有2年以上相应工作经验者可以申请提前毕业）。
- 2、年龄在20—55岁之间的各界管理知识需求者均可报名学习。



【教程特点】

- 1、完全实战教材，注重企业实战管理方法与中国管理背景完美融合，关注学员实际执行能力的培养；
- 2、对学员采用1对1顾问式教学指导，确保学员顺利完成学业、胸有成竹的走向领导岗位；
- 3、互动学习（专家、顾问24小时接受在线咨询，第一时间回答学员的提问和咨询）



【考试说明】

1. 卷面考核：毕业试卷是一套完整的情景模拟试卷（与工作相关联的基础问卷）
2. 论文考核：毕业需要提交2000字的论文（学员不需要参加毕业论文答辩但论文中必修体现出5点独特的企业管理心得）
3. 综合心理测评等问卷。



【颁证单位】

中国经济管理大学经中华人民共和国香港特别行政区批准注册成立。目前中国经济管理大学课程涉及国际学位教育、国际职业教育等。学院教学方式灵活多样，注重人才的实际技能的培养，向学员传授先进的管理思想和实际工作技能，学院会永远遵循“科技兴国、严谨办学”的原则不断的向社会提供优秀的管理人才。



【承办单位】

美华管理人才学校是中国最早由教委批准成立的“工商管理MBA实战教育机构”之一，由资深MBA教育专家、教育协会常务理事徐传有教授担任学校理事长。迄今为止，已为社会培养各类“能力型”管理人才近10万余人，并为多家企业提供了整合策划和企业内训，连续13年被教委评选为《优秀成人教育学校》《甲级先进办学单位》。办学多年来，美华人独特的教学方法，先进的教学理念赢得了社会各界的高度赞誉和认可。



【咨询电话】13684609885 0451--88342620

【咨询教师】王海涛 郑毅

【学校网站】<http://www.mhjy.net>

【咨询邮箱】xchy007@163.com



【报名须知】

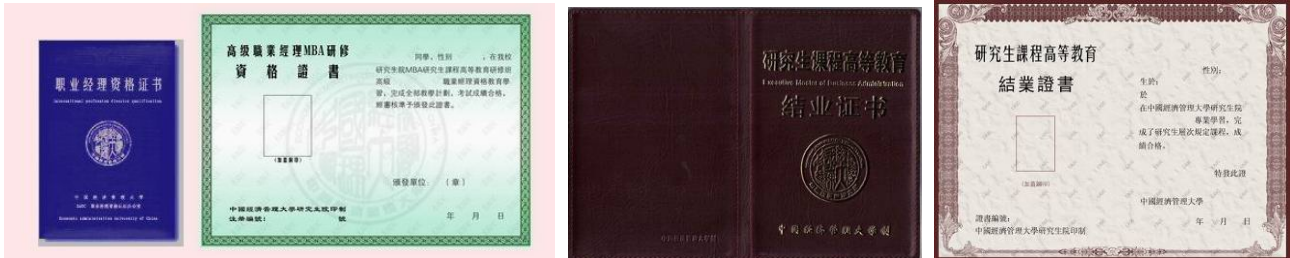
- 1、报名登记表格下载后详细填写并发送邮件至 xchy007@163.com (入学时不需要提交相片，毕业提交试卷同时邮寄4张2寸相片和一张身份证复印件即可)
- 2、交费后请及时电话通知招生办确认，以便于收费当日学校为你办理教材邮寄等入学手续。



【证书样本】(全国招生 函授学习 权威双证 请速充电)

(高级职业经理资格证书样本)

(两年制研究生课程高等教育结业证书样本)



【学费缴纳方式】可以选择以下任意一种方式缴纳学费

方式一	学校地址	邮寄地址：哈尔滨市道外区南马路 120 号职工大学 109 室 邮政编码：150020 收件人：王海涛
方式二	学校帐号	学校帐号：184080723702015 账号户名：哈尔滨市道外区美华管理人才学校 开户银行：哈尔滨银行龙江支行 支付系统行号：313261018018
方式三	交通银行 (太平洋卡)	帐号：40551220360141505 户名：王海涛 开户行：交通银行哈尔滨分行信用卡中心
方式四	邮政储蓄 (存折)	帐号：602610301201201234 户名：王海涛 开户行：哈尔滨道外储蓄中心
方式五	中国工商银行 (存折)	帐号：3500016701101298023 户名：王海涛 开户行：哈尔滨市道外区靖宇支行
方式六	建设银行帐户 (存折)	中国人民建设银行帐户 (存折)： 1141449980130106399 用户名：王海涛
方式七	农业银行帐户 (卡号)	农业银行帐户 (卡号)： 6228480170232416918 用户名：王海涛 农行卡开户银行：中国农业银行黑龙江分行营业部道外支行景阳支行

可以选择任意一种方式缴纳学费，建议使用第五种方式（中国工商银行，比较方便快捷）收到学费的当天，学校就会用邮政特快的方式为你邮寄教材和考试问卷。

<http://www.mhgy.net>

经济发展诸要素的“资源中的资源”，“人才中的人才”。

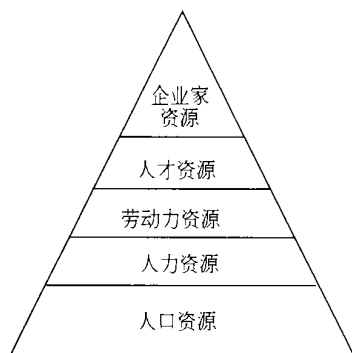


图 1 企业家资源与人才资源、劳动力资源、人力资源、人口资源的结构关系

由于企业家在社会和企业经济生产活动中总是处于发起、配置、操纵、控制其它资源的领导位置，所以企业家资源与其他人力资源相比，与其它各种生产要素资源相比，在经济活动中总是处于核心地位，是社会经济发展和企业经营活动中最积极、最活跃、最关键的主动性要素资源。

二、企业家资源在经济发展中的角色与功能

经济学有关企业家命题的研究历史悠久，学派众多。就总体而言，西方企业家理论显然没有正式提出和使用“企业家资源”这一概念，并作为重要对象进行研究。但是它们却把企业家作为一个阶层，从总体上研究分析了企业家这一阶层的形成、功能、需求和供给问题。如果我们将企业家阶层认同为“人力资源组成部分之一的企业家资源”，则西方企业家理论实际上包含了不少有关企业家资源问题的研究内容。

西方企业家理论与企业家资源相关的研究，主要是基于经济发展一般意义上的企业家需求和供给问题的研究，大体可分为两类。一类是研究将企业家纳入标准的经济模型中的可能性及其如何纳入，即经济发展或经济体系从均衡向非均衡恢复对企业家资源的“需求”问题；另一类则是研究企业家的形成、素质、精神以及影响因素等，即研究社会中的企业家资源的“供给”问题。其中有关企业家资源最为集中的研究是关于企业家角色、功能和作用、企业家精神和特质、企业家的形成和影响因素等方面的研究。

自从康替龙 1755 年把“企业家”这一术语引入经济学理论以来，西方经济学大师基于不同的需要和目的，从不同的角度、方法研究了企业家问

题，创立了各具特色的企业家学说，其中与企业家（企业家阶层或资源）功能、角色相关的最具代表性的理论观点主要有：

萨伊 (J. B. Say) 的观点。萨伊认为，“企业家能够把经济资源从生产效益较低和产量较少的领域转移到生产效益较高和产量较大的领域”。他对企业家阶层的诠释是：“结合一切生产手段并为产品价值寻求价值的代理人”，是预见特定产品的需求以及生产手段，发现顾客、克服困难，将一切生产要素结合起来的经济行为者。他明确提出：企业家是继土地、劳动、资本之后的第四生产要素，企业家可以是自有资本的经营者，也可以是依靠借贷资本的经营者，是一个经理人。他认为企业家应具有“判断力”、“坚持性”、“有监督管理才能”等几种基本素质。

马歇尔 (A. Marshall) 的观点。马歇尔主要是从组织角度分析企业家功能。他从商业和工业两个角度论述了市场均衡过程中企业家作用、能力以及与风险的关系。他认为企业家的功用在于：从把生产资源转变为成品这一“产品成熟化过程”中发现不均衡因素，给这一过程制定出更为经济合理的方向，并使之秩序化（即实现新的均衡）；而且要在企业家活动的推动下，通过市场或在企业内部修正不均衡状态，以便更有效地改善整个经济结构中的资源分配情况。马歇尔在其名著《经济学原理》（1890）中不仅强调了企业家的作用，而且赋予企业家中间商人、风险承担者、领导协调者、创新者等角色，较为全面地论述了企业家的多种职能，形成了企业家理论的雏形。

熊彼特 (J. A. Schumpeter) 的观点。熊彼特主要是从企业家资质或能力角度分析企业家阶层的角色功能。他在传世之作《经济发展论》（1934）中，确定了企业的明确含义，提出了企业家即创新者，第一次把创新作为企业家的首要职能，强调创新是企业家的判别准则。熊彼特认为，企业家的创新活动是推动经济发展的原动力，企业家的职能就是引进“新的组合”，实现“创新”，“创造性地破坏”经济循环的惯行轨道，推动经济结构从内部进行革命，促进资本主义经济的发展。因此，他把创新活动的倡导者与实施者称为企业家，并以其企业家理论为基础，构建了经济学的经济发展论。他留给我们的一个重要启示是：单个企业家的创新给自身带来巨大收益，众多企业家的创新活动

将汇集成一股巨大的社会力量——企业家资源,不断推动经济摆脱旧有的轨迹和模式,打破原有的均衡状态,实现新的发展。

奈特(F. H. Knight)的观点。奈特主要是根据不确定性和企业家精神来论述企业家阶层的功能角色。他认为由于市场环境具有不确定性,企业家的任务就是减少这种不确定性尤其是难以预测的不确定性。企业家必须有较强的风险意识,凭借自己的能力在那些高度不确定性的市场中进行决策并承担商业风险,从而把可靠性(有保证的契约收入)提供给企业职工。奈特在他的博士论文《风险不确定性和利润》(1921)中,提出了企业家是不确定性的决策者角色,决定什么以及如何去干的理论观点。他是首次正面回答“什么是企业家”这一历史命题的人。他还从承担不确定性(决策)的能力与管理权限的关系角度分析了企业内部的权利配置,论及到企业家的本质。

柯兹纳(Kirzner)的观点。柯兹纳主要是从研究市场结构入手研究企业家的角色功能,他把企业家作为推动市场结构的主体,探索作为“中间商”角色的企业家本质机能。他基于对市场过程的分析,提出企业家的主要贡献在于从市场过程中发现获利机会。柯兹纳在其《竞争与企业家精神》(1973)一书中认为企业家是具有常人所不具有的、能够敏锐发现市场获利机会洞察力的人。他认为,(企业家活动)有助于克服在产品市场上销售产品和要素市场上购买要素的不可靠性,从而推动市场过程中竞争作用的发挥。他提出企业家阶层的作用在于,在信息不完全的情况下,不断发现更有价值的市场机会(对买卖双方都有利的),协调交易过程。他从市场过程内在角度阐述了企业家的形象,并从根本上抓住了企业家无法避免的不可靠性。

彭罗斯的观点。彭罗斯从企业组织的角度考察了企业家的角色和功能。他明确提出了应把领导企业组织的内在企业家形象,与促使生产活动适应市场环境的外在企业家形象结合在一起的观念。他认为企业家与他在企业中的地位、职务无关,而是指发挥“企业家服务”作用的人。他讨论了企业家在企业生产性和交易性两方面活动的实质作用,在企业家内在规定性研究上做出了重要贡献。

卡森(M. Casson)的观点。卡森构造了企业

家市场均衡模型来研究企业家角色功能。卡森(1982、1991、1995)针对理论界对企业家问题讨论的混乱局面,在信息的主观性、内生性偏好和有限理性三个基本假设的基础上,综合了前人的企业家理论,把企业家的行为分析综合到一个供给—需求分析框架之中,构造了一个企业家市场均衡模型,划时代地发展了企业家理论。卡森从交易成本入手,得出了企业家对市场过程的参与可以降低交易成本的结论。卡森在《企业家:一个经济理论》(1982)一书中把企业家定义为:专门就稀缺资源的配置做出判断性决策的人。他认为,企业家阶层可以凭借其优于一般人的信息优势和能力优势,来对稀缺资源进行有效协调和判断,从而利用企业组织来明显降低交易费用。由于他抓住了以往经济理论对企业家研究的不同要素——投机性,所以其企业家概念更具有一般性。

三、企业家资源在中国背景中的认知与观点

我国学者关于企业家理论和企业家资源的研究,基本是依据和受制于西方经济学企业家理论的既有内容,虽然有所进步却鲜见具有突破与发展性的理论成果,在正式的模式化研究层次上缺乏一般性结论,尤其是对我国制度变迁和剧烈变革中的企业家认知困惑和现实难题破解乏力。从现实主义角度来看,理论来自于实践又服务于现实。中国的经济改革实质上是一个培育和解放企业家的过程,是一个开发企业家资源、发挥其效用的过程。所以,十分有必要从企业实践角度来考察企业家资源的基本含义、特征与理念,以期更为全面准确地认知和阐述企业家资源理论内涵。有鉴于此,我们综合整理了有关中国企业实践背景下的企业家认知、定义和困惑问题,就我国企业界和理论界流传较广、代表性较强的企业家理念和观点归纳总结如下。

1. 企业家权利说。企业家权利说是指什么样的企业家权利结构,企业的经营管理者在企业处于什么样的地位,掌握什么样的权力,才能成为企业家。其核心是经营者个体对企业控制权和所有权的掌握程度和比例问题。在古典企业模式中这一关系很明晰,在现代企业模式中,权利(主要是指企业经营管理的控制权和剩余索取权)分解带来了认知上的混乱。

2. 企业家职位说。认为企业家是处于企业最高层职位的企业经营管理者,只有掌握了企业经

营决策大权的人才可能算是企业家。这一企业家认知在两权合一的古典式企业中不存在疑义,但是对于两权分离的股份公司、国有企业等现代企业治理模式则引起诸多歧义和争论。

3. 企业家精神说。认为企业家的本质乃是一种宝贵的企业家精神,“创新”作为企业家的真正职能和必备素质乃是企业家精神的核心和“灵魂”,强调企业家正是具有不同于他人的精神特性而称其为企业家。企业家资源正是由具有企业家精神的企业家队伍所组成。

4. 企业家角色说。企业家角色说主要是从企业家的期望角色和行为角色,一定角色的职能、任务和作用,基于不同角色的行为特征和管理行为范畴等方面来研究论述企业家和企业家队伍。

5. 企业家特质说。企业家特质或素质说主要是研究区分企业家具有什么不同于他人的特别素质或人格特质,研究论述具有什么素质特性的企业经营管理者才能算作企业家?挑选或培养什么特质的人可以称为企业家?

6. 企业家能力说。企业家能力说认为,经营能力是企业家内在规定性的核心,任何企业的经营管理者只有当其经营能力达到一定水准即具有企业家能力时才能称为企业家。

7. 企业家业绩说。企业家业绩说主要探讨的问题是实际用法、企业经营管理者取得或保持什么样的业绩才算是企业家?认为企业经营业绩是一个传递企业管理者经营能力和素质的最好信号。某人的经营业绩好,即表明他具有了企业家的经营能力;某人经营业绩不好,则表明他的能力素质距离企业家还有差距。基于此说,实践中有不少个人和媒体把成功企业的高层管理者称为企业家,把失败企业的高层管理者不称为企业家;而且还把同一个人成功经营企业时称为企业家,经营失败时不再称为企业家。

8. 企业家资本说。企业家资本说又可称作企业家产权说,这一学说是按照有无股权、有无企业产权的控制权来划分企业家与一般的企业经营管理者——职业经理人,认为企业家是有股份的股东管理者,经理人是无股份的管理者。把具有企业剩余索取权的股东管理者就称之为是企业家或“合格的企业家”,而把只握有企业经营管理权的高级职业经理人称之为非股东管理者或经理人,定性为“只是资本的打工者”,不算是企业家。

9. 企业家人力资本说。企业家人力资本说源于舒尔茨人力资本理论的扩展,认为企业家的能力是一种通过正规教育和培训形成的人力资本。强调“干中学”、训练和教育可以增加和促进企业家要素或异质性人力资本的增长。

10. 企业家文化环境说。企业家文化环境说从社会性分析角度研究企业家问题,注重社会文化和经济环境对企业家阶层形成的作用,认为企业家的形成、成长与环境因素密切相关,文化背景对人们从事企业活动的动机能力会产生影响,企业家的能力、素质与作用形成与发挥必须有诚实守信的理念和传统,依赖竞争秩序的建立与完善,依靠尊重产权、保护产权,重视和维护信用的诚信文化。文化环境说还把一定的企业制度、治理模式、组织结构安排归为内外环境因素。就个体而言,环境因素对企业家的促进和阻碍作用因人而异,就群体或资源而言,环境因素对企业家的作用具有相似性。强调改善国家或地区企业家成长的一般环境条件和相关公共政策,是促进企业家资源发展,带动经济发展的重要环节。

11. 企业家规模说。是指认为只有达到一定经营规模企业的经营管理者才能算是企业家,习惯把大中型企业的经营管理者划入企业家范畴,而把小型企业的经营管理者划出企业家范畴的观点和做法。

12. 企业家职业说。此说法的主要观点是,经营企业在市场经济中是一个专门的职业,企业家就是从事这一职业的个人,企业家群体是一个职业阶层。所以应使企业家职业化,建立职业化的企业家队伍。

13. 企业家名家说。认为如同政治家、军事家、科学家、艺术家、作家等名家英才一样,企业家是一类名家、一类人才、一种大师级人物。企业家是具有社会独立身份的,可以与政治家、艺术家等并列的阶层。

14. 企业家境界说。认为企业家达到了非常高的管理艺术境界,是达到理想经营造诣高峰的高手、经济完人、现代骑士,世间少有,大多数人只能终生追求却难以企及。企业家是具有极高水平成名称“家”的人,而经理人只是一种职业。

15. 企业家创业说。认为企业的第一代创业者、创始人才能称为企业家,其它经营管理者只能叫作经理人。

四、企业家资源在经营实践中的特征与分类

到底什么是企业家?到底什么是判断企业家的根本标准?到底符合什么规定性的人才组成了企业家资源?由于这些带有根本性的问题尚未得到澄清与合理解答,带来了较为严重的企业家认知与界定的混乱局面。使得企业家难以界定划分,难以培养开发,难以完善激励约束机制的“三难”困境在我国各地普遍存在,从而影响了企业家队伍建设,迟滞了企业家资源的开发和企业效率提高。因此,科学地认知与界定企业家和企业家资源,既具有理论发展的基础性又具有企业家资源开发的迫切性。

考虑到经济学家和企业界对企业家和企业家资源的论述,基本上是以角色功能角度为主,结合能力、资本、权利、地位、业绩等视角进行的,我们可以从中归纳总结出能够反映企业家资源本质属性,又有助于识别企业家的三大核心变量(每一变量又由多种要素组成)。用这些反映企业家内在规定性的特征变量不仅可以阐述企业家的特征与一般定义,而且可以进行企业家资源的判断与分类等。综合来看,能够反映企业家内在规定性的三大特征变量是企业家职能、企业家权能和企业家才能。

(一)企业家职能

企业家职能又可称为企业经营职能(简称经营职能),主要是指任何企业家都在做的基本工作和共同遵守着的一定规律,是指企业家职务工作活动所具有的作用和功能,另外也可用来指代企业家经营管理职责履行的基本要素、步骤或手段。任何企业家的职能都可以用企业家承当什么职责,发挥什么功能,起到什么作用,扮演什么角色等行为方面的内容来阐述。

企业家职能概念是由多项紧密相关的企业家角色任务、功能要素等所组成,西方学者对于企业家职能有过很多的论述。例如,奈特认为企业家职能是商业决策和承担商业风险,决定干什么以及如何去干。萨伊认为“生产的协调指挥者,生产过程的中心枢纽”是企业家的角色职能。马歇尔则认为企业家的角色职能是企业组织的领导协调者、中间商、创新者、不确定性承担者。

北大教授张维迎认为“从私人企业向股份企业的转化,与其说是所有权与经营权的分离,不如说是企业家职能的分解”。他把现代企业家职能

归结为承担分险和从事经营两项职能。

暨南大学陈光潮、张学梅两位学者认为市场职能、资源职能、管理职能和创新职能组成企业家职能体系的主体。并且认为,“其中,市场职能是先导,资源职能是基础,管理职能是统率,创新职能是动力”。

尽管有关企业家职能的研究内容丰富、观点众多,但只有创新性、发现市场机会、挑战不确定性环境、商业决策和承担风险等几种企业家职能特征,在林林总总的企业家理论中认同度最高,能使人们基本形成共识。

(二)企业家权能

企业家权能亦可称为企业经营权能(简称经营权能——经营管理企业的权利与能量),主要是指个体在企业中的地位高低、权柄大小和影响力强弱所形成的,个体在企业经营中的决策、行事、支配资源等按照理性规则,决定企业大政方针、经营走向、利益格局的自主行动权限和能力。它是决定着企业经营者能够做什么和不能够做什么的经营指挥能量。

对于一定个体企业家权能的实际认知和理论探讨,人们可以依据多种因素进行判断,但习惯上最主要是通过个体在企业中的职位、控制权和所有权这三项要素来进行判断。其中,职位要素要求企业家必须是企业的高层经营管理者,位居企业的高层经营领导职位。控制权要素要求企业家须掌握整个企业的经营管理权,对于企业的法人财产和相关资源拥有运营支配权,领导与控制企业的投入产出活动及其剩余。所有权要素要求明确企业家在企业中的产权或股权关系,明确企业家人力资本的分配权——企业家对企业剩余权益的索取权。一般说来,企业家权能构成的这三要素中的前两位要素是判断企业家的必备条件,所有权要素则是可变条件,它将随着企业家类型的不同而发生变化。比如,对于古典企业和现代企业(两权分离)两类企业家而言,所有权就分别是必备要素和可变要素。

简而言之,企业家权能反映着企业家在企业中的领导决策地位、整体业务的经营指挥权、企业财产经营管理权,以及企业资本的所有权与管理权即剩余控制权和索取权。一个经营管理者在企业中职位、控制权和所有权所具有的程度和层次差异,将会影响其企业家权能的大小。

(三)企业家才能

企业家才能亦可称为企业经营才能(简称经营才能),通俗地讲就是企业家的才干、能力与主观能动性,它主要是指能够反映企业家异质性人力资本存量和质量,表征个人所拥有的智力、知识、才干、经验、精神、品德等企业经营要素状况的一类特征变量。马歇尔认为,企业家才能是一种不同于一般投入要素的特殊要素。企业家才能的高低可以反映出不同个体经营管理好企业的潜力与可能性的大小。人们平常所讲的企业家能力、精神、素质等都应归入企业家才能范畴。企业家的精神与能力(或技能)是企业最重要、最稀缺的人力资本和不可或缺的生产要素。

企业家理论中明确提到或在其应有之义中认定的企业家重要才能有:挑战应对不确定性环境,承担不确定决策的才能(康替龙等);创新能力,引进新产品、应用新技术、开辟新市场、控制新供应、实现新组合的才能(熊彼特);“利用资本的经营能力”,包括预测生产和消费趋势的才能、领导才能和统驭能力(马歇尔);优于一般人的信息获取能力,对稀缺资源进行有效协调和判断的能力,利用企业组织来明显降低交易费用的能力(卡森);创建的多样性,取得信任的说服力、野心和冷静的判断力的综合(彭罗斯);以创新为核心和本质的企业家精神特质(德鲁克等)。

企业家才能无疑是企业家的判别、培养和选拔任用的重要依据。必须明确指出的是:企业家才能的高低只是个体经营好企业,成为企业家的必要条件,而不是充分条件。这是因为,企业家才能还要受制于企业家的权能大小和职能复杂程度等因素的影响才能发挥效用。但至少可以肯定,当其它条件相同时,经营主体的不同企业家才能将严重影响着企业是能够“做好”还是不能够“做好”,将决定着企业的不同经营绩效。

根据上述企业家职能、权能和才能这三类反映企业家本质属性的特征变量,我们可以认知“企业家界定”之核心理念与本质内容,从而得出企业家和企业家资源的一般定义为:在一定的企业边界和环境条件下,掌握运营企业法人财产的优势权能,从事整个企业的经营管理并承担经营风险,努力履行和充分实现企业家职能,并具备企业家才能的企业高层经营管理者可称之为企业家。一个国家或地区所拥有的这类具备企业家职能、权

能和才能特征人才的总和称为该国或该地区的企业家资源。企业家资源既是指一定范围内人力资源所具有的经营管理活动的劳动能力总和,又是指在一定范围内具有从事企业经营活动劳动能力的人们的总称。它同时具有数量和质量的双重规定性。

对此一般定义应着重理解以下四个核心要点:

(1)“企业家职能、权能和才能”这三大企业家特征变量的状况,是进行企业家资源辨识与分类,判别企业家与一般企业经营管理者三项基本标准。

(2)承担和实现企业家职能是企业家的根本职责和本质任务,个体的精神、品质、能力等企业家才能因素是企业家职能实现的内在因素,个体的职位、控制权、所有权等企业家权能因素则是企业家职能实现的外在因素。这三类特征变量因素相互关联、相互制约,需要综合权衡三者的整体状况来界定企业家。

(3)在现实中,企业边界条件(性质、规模、治理模式、制度框架等)和组织内外环境的不同,会带来众多的不确定性因素,会影响经营者个体的权能获得、才能发挥以及企业家职能实现的程度差异。

(4)以经营企业为职业,从事整个企业的经营管理并承担一定风险,掌握企业法人财产的经营控制权,位处企业的高管职位,是企业家的一般外部特征,也是企业家资源的识别特征之一。

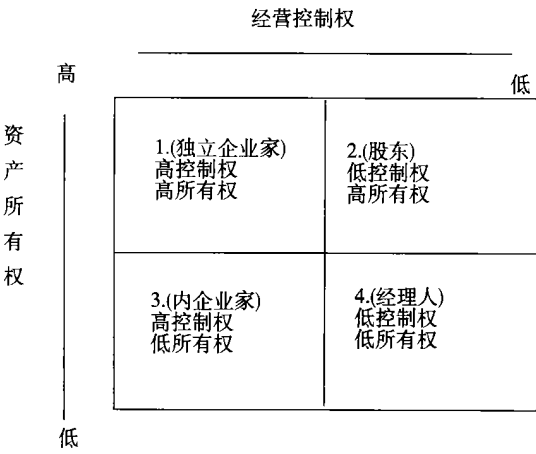


图2 企业家资源分类图

利用企业家这三大特征变量和一般定义,可以概括企业家的一般认知规律和多种学说观点。下面就企业家资源的构成类型作一解释。

假设企业家职能和才能不变,只考虑企业家权能的结构分量变化,重点考察权能中的所有权(剩余索取权)和控制权(经营管理权)这两个关键分量的组合情况时,可以对企业家资源进行图2所示的分类。

在图2中,根据个体掌握的所有权与控制权的相对比例情况,把企业家资源的构成划分为以下四类。

1. 独立企业家。特征是企业的财产所有权(剩余索取权)和经营管理权(剩余控制权)两权合一,高度集中。表现为资本家或大股东出任企业高层管理者的古典企业、私企、家族企业等的企业家。他们是一种“老板+总裁”式的古典企业家,既对企业财产权具有控制力,又亲自在自己的企业负责经营管理,企业所有权与控制权集于一身,“唯我独尊”,既可以自主决策又要独立承担风险。

2. 内企业家。特征是执掌企业经营管理的权力大、地位高,指挥经营整个企业,有的有一定股权有的则没有,但都没有企业的支配性财产权。现代企业制度两权分离治理模式中的企业家,是靠激励约束机制和委托代理关系维系。表现为大企业、大公司内的高层经理,掌握企业经营控制权为主的企业高层决策管理者,包括国有企业的高管人员等有关键影响的企业上层人物。他们是大型企业组织中具有企业家精神的高层经营管理者,但并不具有独立企业家那样的自主决策与承担风险的权限和责任。

3. 股东(纯资本家)。特征是占有的企业资本所有权较高(相对高是指:与其他人比;与自己掌握的控制权相比),手中的企业经营控制权较小或没有。表现为现代企业的分散股东和投资者。特殊情况下,其中的有才能者也可出任成为独立企业家或内企业家(看两权的构成比例)。

4. 经理人或“准企业家”。特征是经营管理权较小(这里“低控制权”是指中低层经营管理权,相对高层者为低),未曾或很少拥有企业所有权。表现为现代企业的中低层管理者、职业经理人。由于他们具有成长性,在企业中的权能、职能、才能不断发生变化,可以成长为内企业家或独立企业家,故可称之为“准企业家”。准企业家即把企业

经营管理作为职业的部分职业经理人,他们以管理知识技能和异质性人力资本谋生,主要是从事企业中低层经营管理工作的经理人。他们具有上升为“内企业家”或自己独立出去创业成为“独立企业家”的成长潜力和知识条件。

参考文献:

- [1](美)舒尔茨.论人力资本投资[M].北京:北京经济学院出版社,1990.12-27.
- [2](美)贝克尔.人类行为的经济分析[M].上海:上海三联书店,1993.295-350.
- [3]陈宇.人力资源经济活动分析[M].北京:中国劳动出版社,1993.10-32.
- [4]熊斌龙.中国企业家人力资本:形成、定价与配置[M].北京:经济科学出版社,2000.61-69.
- [5]迈克尔·比尔.管理人力资本[M].北京:华夏出版社,1999.16-45.
- [6]王开国,宗兆昌.论人力资本性质与特征的理论渊源及其发展[J].中国社会科学,1999,(6):33-46.
- [7]储小平.职业经理与家族企业的成长[J].管理世界,2002,(4):100-108.
- [8]杨春学.国有“企业家”选拔方式的经济学思考[J].中国工业经济,2002,(7):51-56.
- [9]张维迎.企业的企业家——契约理论[M].上海:上海人民出版社,1995.3-7,151-153.
- [10]陈光潮,张学梅.企业家定义探析[J].新华文摘,2002,(12):50-52.
- [11]杨继国,安增军.企业理论的演进逻辑及其发展方向[J].中国工业经济,2004,(7):91-97.
- [12](美)马歇尔.经济学原理[M].北京:商务印书馆,1981.
- [13](英)卡森.企业家:一种经济理论[M].马丁·罗伯森森出版社,1982.
- [14](美)科兹纳.洞察力、机会和利润[M].芝加哥大学出版社,1979.
- [15](美)熊彼得.经济发展理论[M].商务印书馆,1997.
- [16]Becker, Garys. Human Capital 3rd ed[M]. Chicago and London: The University of Chicago Press, 1993. pp. 1-14.
- [17]Baumol W. Entrepreneurship in Economic Theory[J]. The American Economic Review, 1968(58-2).
- [18]Knight, Frank H.. Risk, Uncertainty and Profit. New York: Harper and Row, 1965.
- [19]Baumol W. J.. Entrepreneurship in Economic Theory. The American Economic Review, 1968(58-2).

(本文责编:海洋)