

论企业管理人才的专业创业一体化教育

文/王铁生

创业就是创造新事业，是在不拘泥于当前资源条件的限制下对于机会的捕捉和利用。20世纪90年代以来，我国正逐步进入创业经济时代。如果说传统经济以零和博弈你胜我输为基础，强调时刻规避风险；新经济的基础则是双赢博弈，看重如何在动态复杂环境中识别把握机会，强调理性的冒险。1985年，著名管理学家彼得·杜拉克在《创新与企业家精神》中预言，未来经济增长将不再以现有业务的增长为基础，而是以创新为动力。管理者不仅必须学会对创新业务的管理，还必须学会管理创新型组织。管理者将面对与曾经熟悉的经营环境完全不同的新形势，面对一个由创新和创业精神主导的新社会。

创业精神是一种特殊的思维倾向，一种独特的世界观，一种积极的冒险精神以及自我实现和完善的终极手段。企业家精神的深处隐藏着进取和创造的欲望，对自主与独立的向往，并且通过永不疲惫的努力工作，大胆而谨慎的冒险，永无止境的创新和坚忍不拔的毅力使自己成为企业家梦想的化身。

中国现有的管理教育有重大的缺陷，缺乏创业精神教育的功能，甚至在一定程度上扼杀了创业精神。表现在：管理理论的发展主要以大企业的管理实践为基础，管理教育侧重于为学员提供在现存大企业开展管理工作所需要的知识和技能，并围绕职能(如计划、组织、领导、控制等)或者功能(生产、营销、财务、人事等)展开、细化，管理理论和方法被割裂开来。从某种意义上说，管理教育是在为把学员培养成优秀的职业经理人而努力，而这样的学员只适用于那些拥有确定产品和市场的大公司。在开展创业教育过程中，还有不少人把创业课程作为整合性课程看待，将其设计为职能管理知识的累加，这同样是不科学的。创业与新创建企业管理需要有相对独立的理论体系支持，中小企业的管理也不是一般企业管理知识在中小企业领域的翻版。由此，我们提出现代管理人才的“专业创业一体化”教育理念。这一理念涵盖的主要内容有：

第一，转变教育观念：我们的理念是管理教育必须实现从“守成教育”向“创业教育”的转变。将专业教育与创业教育有机融合在一起，不仅仅是为了培养创业人才，更是希望学员学会如何主动地获取新知、创造新知，并通过有效地配置自身的各种资源，将知识转化成现实的个人和社会价值，最终实现知识的最大效用。

第二，确立培养目标：专业与创业有机融合的教育，其目标有两个：一是增加学员对新创业的始与管理过程的认知与了解，二是增加学员对创业生涯的职业选择的了解。其教育重点有三个：其一是培养学员对创业机会的识别、评估和捕捉能力；其二是培养学员掌握和运用管理知识与技能创建并管理新企业、新事业，使机会转化为商业利润和社会价值；其三是培养学员应对不确定性环境的能力。

第三，整合课程体系：专业与创业有机融合的教育其课程设置模式强调以创业精神为核心向管理职能活动的渗透，并结合新创企业特性与已有企业特征形成基于创业导向和基于公司型创业的具体课程内容，在实现培育学员识别把握机会、创新变革等企业家能力同时，教授学员应付不同实践需求的特定技能。从课程内容侧重点看，可分为理论导向型课程与实践导向型课程两类。理论导向型课程旨在培养创业精神方向的理论思维能力、研究能力；实践导向型课程旨在培养学员对新机会的识别、评估、捕捉和应对不确定性的实践能力。

第四，创新教学方法：与传统经管教育相比，我们的教育模式强调理论与实践互动、灵活多样的授课方式，以期基于现实模拟的教学方法逐步锻炼学员的企业家能力。主要应采用的教学方法如下：组织学员团队设计并推荐商业计划书，进行商业模拟练习；邀请成功创业者向学员讲授现实创业的经验，以加深学员对创业过程的理性认识；组织学员进行个案分析，以提高学员的理论水平；鼓励学员演讲，以锻炼学员的表达能力和沟通能力，并逐步培养说服他人的谈判技巧；组织学员完成企业课题，如投资管理公司，使学员了解资金获取渠道与技巧；定期的课程研讨会和文献探讨，以促进学员对相关理论知识的掌握。逐步由单纯的创业导向教育模式拓展为以培养具有创新性、创造性与理性承担风险能力的适应新经济时代的管理人才为核心的教育体系。

第五，培育师资队伍：新的人才培养模式强调培养学员识别把握机会的能力、创新能力与应对不确定环境的能力，这对教师提出了更高的要求。识别机会、创新以及应对不确定环境这些行为本身就蕴涵大量的不确定性因素，它需要敏锐的洞察力与以动制动的快速反应能力。这决定了教学内容必须贴近实际，若没有深刻的实践体验，教师不可能形象传递变动中求规律性的知识内容。因此，具有实践管理经验甚至是已创办企业的教授将成为创业精神教育的主体。

第六，完善实践教学体系：完善辅助课堂教学的实践环节，保证知识点试验、课程试验，保证课程实习与专业实习，做好毕业设计。建立创业实验室，创办大学科技园，营造校园创新氛围，举办丰富多样的科技创新活动，诸如举办创业大赛，组织学员社会实践，与创业者交流，开展拓展训练等等（作者系衡水学院经济系教授）

相关链接

市场经济转型时期对医药行业人才培养的思考
建立人力资源价值计量模型
高效科研团队建设的人力资源研究
建立科学合理的人才测评机制
中部地区人力资源能力建设初探
论企业管理人才的专业创业一体化教育
西部经济欠发达地区英语专业人才培养模式探究
关于人力资源管理与组织绩效之间的“伪关系”研究

本网站为集团经济研究杂志社唯一网站，所刊登的集团经济研究各种新闻、信息和各种专题专栏资料，均为集团经济研究版权所有。

地址：北京市朝阳区关东店甲1号106室 邮编：100020 电话/传真：（010）65015547/ 65015546

制作单位：集团经济研究网络中心