

- ▶ 论文投稿
- ▶ 关于论文发布证明

相关链接

- ▶ 学术活动厅
- ▶ 专家讲座
- ▶ 中华管理论坛章程
- ▶ 个人专栏



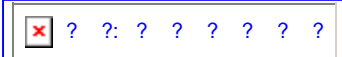
私营企业究竟是谁的？

仝斌

私营企业是谁的，问一万个老板，可能有九千九百九十九个老板说是自己的，可能只有一个会说：企业是社会的、是全体员工的，而这一个往往是这一万个企业家里面最优秀的，也可能是最大的和发展最快的，并且很可能这一个老板名下的资产价值可以超过9999个企业的总和。

私营企业究竟是谁的？正确答案是——企业小的时候是老板自己的，做大了是社会的，企业到了微软公司、华为公司（2003年317亿）的规模，老板个人的消费就非常有限了，当老板的钱多到几辈子都花不完的时候，不论你承认与否，企业生存更多的作用是为社会安排就业、为国家上交税收，为社会捐钱捐物、为全体员工共同富裕，而且企业做得越大、比例越高，当老板的钱多到像我们常说的对“钱”已经没有概念的时候，比如微软的比尔·盖茨。这时的老板再过度追求个人利益分配，已经没有实质性意义了，思想境界高的老板在确保自己利益的同时，应该主动担负起一定的社会责任，应该转变思维到“名利”的“名”上了，当然老板是否能将自己创办的企业当作社会的，那是老板的修为高低的问题，没有人强求你非要做到……但笔者认为老板不这样做，就是看不开，也就很难继续做大，并且很大的可能只能做一时，很难做一世；因为能够得到社会和人民高度认可的只有那些能够主动担负社会责任的企业，这是企业发展的趋势。

世世代代拥有“名利”是人性中最基本的也是最正常的自私性需求。现在仍有很多企业家重复着明知不可为而为之的事业，中国历代王朝变迁历史证明，退化是任何显赫家族都摆脱不了的魔咒，从遗传学看，任何家族最终都将屈服于“均值定律”，伟人的后代也会在智力、素质、运气上回归到常人水准，不论你多么一厢情愿的希望一代权利、世代拥有，历史证明，那是不可能的；像帝王将相那样的教育条件和绝对权威的权力基础都没有实现“名利”永存，一个企业家就可能实现“名利”永存吗？



家族企业最英明的抉择是向现存皇家学习，比如日本的天皇、英国女王退到二线让首相经营国家是明智的；最有智慧的家族会在最辉煌的时候选择激流勇退，当创始人经营力不从心或在企业发展速度降低前，让接班的人才迅速登上经营者的位置来延续企业的发展，这种文化如今在发达国家的绝大多数认可和采用，如惠普的创始人比尔·休利特（H）和大卫·帕卡德（P）都没有让儿子接班，老休利特甚至在其儿子于1987年加入董事会时就告诉他，不得对公司业务指手划脚，包括赫赫有名的微软公司创业企业家比尔·盖茨等等，从来没有没有表露出让子女接班的意愿。

受传统文化影响中国私营企业尤其要引以为戒，中小企业的老板们应该

清楚，他的家族、公司的“最危险的一跃”，在于未来的家族隐退、公众和职业经理人走上前台的时刻。不要等到创始人家族治理企业退化到操控不了或者不可收拾的局面时，让股东们逼迫家族出局，从利益和权力上被彻底颠覆，甚至出现家族生命彻底消亡的结局。这种情况在中国历代王朝周而复始的上演。

不想成功的平凡人可能不需要接受“尧有子十人，不与其子而授舜；舜有子九人，不与其子而授禹：至公也”的洗脑，但对已经相对成功并想取得更大的成功的人而言，洗脑是必须的。

像被誉为计算机时代的核心人物王安，在1951年仅以600美元创办了全美国第一家由华人经营的高技术公司，就是王安实验研究公司。三十多年后，这家公司就发展成为年销售额近三十亿美元，拥有三万员工的庞大公司。王安名列“全美十大富豪”，被誉为“计算机大王”，里根总统亲自颁发给他“自由奖章”。

60年代是王安公司的计算器独步天下的时代。从硬件上讲，王安个人电脑不仅性能可靠，而且速度一度是IBM电脑的三倍。而现今赫赫有名的英特尔芯片直到1970年才问世，1978年，王安公司已经成为世界上最大的文字处理系统WPS生产厂家。王安公司在1983年的营业额猛增至15亿美元，位居全美电脑公司第七位。在《福布斯》杂志的“美国400名最富有的人物”名单上，个人财富一度达到20亿美元，为全球第五富翁及华人首富。上个世纪80年代，在美国最大的2000家公司中就有80%以上的公司使用王安公司的办公设备，王安实验室在1984年的利润就达2.1亿美元，销售额则高达22亿美元。王安公司在全球103个国家建立540个办事处，在全世界的办公室里掀起一场革命。就像当年工程师们有了袖珍计算器就扔了计算尺一样，数以百万计的文秘人员也淘汰了打字机。有人说，WPS的“W”也可以是“Wang（王）”，因而文字处理单位又可叫“王氏处理系统”。

王安公司可悲的命运从1986年王安任命36岁的儿子王列为公司的总裁开始转折。董事会的成员们曾多次劝说王安招聘或挑选一位最聪明、最有经验的职业经理人来管理这个公司。并且可以根据王氏的需要给王列一个让人足以留下深刻印象的头衔，可以给王烈足够一辈子甚至两辈子都化不完的金钱，然而王安却说：“他（王列）是我的儿子，他能够胜任。”事实是王列没有像王安那样从几十年奋斗中积累的经验，也没有像王安那样的开拓精神和魄力，在商场的斗争中显得非常幼稚和脆弱王列接手一年，王安公司就亏损了4.24亿美元，公司股票三年中下跌90%。当竞争对手崛起和竞争环境发生变化时，王列并没有英明正确的应对战略。1989年8月4日，自始至终抱着他一人或一家控制公司的幻想的王安别无选择，他向董事们宣布撤换他的儿子王列的公司董事长职务。王安幻想的由他一家人控制公司的美梦彻底破灭！1990年，王安因癌症病逝，错失最佳发展时机的王安帝国已摇摇欲坠。股价从全盛时期的43美元价大跌为75美分。王安公司最终于1992年申请破产。

很多人都认为，王安公司的卡宁汉能够引导王安公司迈进21世纪的最佳人选。但他不是王安家族的成员，并没能像人们想象的那样按“任人唯贤”的逻辑顺理成章的被推上至高宝座，几十年的西方的文化与制度洗礼最终没有改变王安的中国传统子承父业“利益和权力分配”文化，他没有接受

“企业是社会的”观念，而是狭隘的“把企业当成自家的”。与其说王列让王安失败了，不如说这种“家族观念”让王安失败了。王安总是一再强调，他绝不愿丧失对公司的控制权，让外人糟蹋了自己多年苦心经营的成果，因为我是公司的创始人，我要保持我对公司的完全控制权，使我的子女能有机会证明他们有没有经营公司的能力。”气度和思想境界一直没有突破“企业是我们家的观念”决定了王安失败。

比尔·盖茨曾经说过，如果王安能完成他的第二次战略转折的话，世界上可能没有今日的微软公司，他比尔·盖茨也不会成为个人电脑时代的英雄，“我可能就在某个地方成了一位数学家，或一位律师。”

如果王安能把“企业看成社会的”，如果王安能够对“利益分配和权力分配”看的更开一些，可能驰骋中华大地上的不是财大气粗的微软、不是近乎垄断电脑心脏的英特尔，不是傲慢与自大的IBM，而是值得每一个华人骄傲的王安。

王安教授之所以吸引全球华人的关注，因为大家对他的关注已经不是个人的感情，而是中华民族的感情。自然王安的失败不仅仅是对不起自己的问题，而是对不起那么多时刻关心王安的华人问题。

从华人首富王安到中国首富牟其中，从富豪仰融到上海首富周正毅，如可口可乐创始人阿萨坎德勒苦心栽培的儿子霍华德最终被老伍德拉夫收购，如通用汽车创始人杜兰特最终被摩根和杜邦取代。家族财富和人生的动荡起伏，这些前车之鉴、失败之源足以让我们想做大或已经颇具规模的私营企业家深思。你可以世代拥有一家企业的股份，常年获得优厚的投资回报，但你不能把千千万万人才共同奋斗建立起来的企业视为你们家的。如果这些狭隘的思想不能得到根本性的改变，私营企业必定还要死掉一大批。

气度影响格局，思想境界决定高度，在美国和香港两地上市的华晨中国公司创办人、被国内媒体誉为“长袖善舞、财技非凡”的华晨当家人仰融，一度在《福布斯》中国富豪排行榜上，以70亿元的资产名列第三。作为华晨系的创办人和灵魂人物，身后拥有国内外6家上市公司、被媒体称为“华晨迷宫”的庞大的华晨系的仰融，因为利益和权力分配的痴迷，最终在如日中天、前景风光无限的2002年发生逆转，香港《经济日报》报道：“由于仰融未照顾股东利益，（大股东）中国教育基金会（持有华晨汽车39.45%股权）已经解除其主席职务，而《上海证券报》报道，申华控股23日公告，公司于10月21日接辽宁省公安厅通知，公司董事长仰融因涉嫌经济犯罪被辽宁省检察院批准逮捕。仰融在国内彻底失败。这位“在越南打过仗。1988年又受了一次大伤，腿断过，头也打开过，三进手术室，奇迹般地、没有残废地活了下来”的仰融，还是没有参悟透彻中国传统“名利分配”文化的内涵，就注定仰融必定成为失败的一方。

实际导致仰融败走美国的最大的原因就是华晨的产权归属。核心导火索就是华晨汽车1992年海外上市时的股权是国有资产还是个人资产。说到底就是利益分配的问题。达到70亿元资产的仰融因为利益分配而失败，实为不智。后来仰融奔走于香港和美国之间，近似无用的、积极的申诉，只能说明利益分配思想还是没有突破。什么是国有资产还是个人资产，统统都是社会资产，钱到一定程度就是加减乘除的数字游戏，生不带来，死不带走。参悟

不透这个道理，只能是一时的英雄，难成一世的霸主。不谋全局者不足以谋一域，不谋一世者不足以谋一时，就是这个道理。

与仰融可以产生鲜明对比就是在中国一手创办年销售额317亿元（2003年）华为公司老板任正非：这位在华为公司威望无人能及的民营企业老总，他的股份只有5%。笔者也可以说博览群书了，但我还没有看到中国第二个任正非。

任正非很早就鲜明地提出“利益共同体”，他甚至有个形象的说法，“带兵打仗，哪能不给士兵几两烟土钱。”在公司初创或者效益一般时，很多老板做给下属的精神食量是等我们赚多少钱后怎么怎么样。实际等他赚了钱后更加守财奴了。而现实你不要以为一个人成了有钱人，他就会主动把钱分给别人。

任正非带领的华为最难能可贵的是兑现大于承诺，据华为的员工讲：华为公司发了很多员工都没想到的钱。华为从1996年就开始发相当于工资15%的“补充”保险（华为称为安全退休金），现实的中国是除了国企和规模较大的私营企业外，很多中小企业连保障性的“三金”都没有。而华为公司没有几个人想到华为能在2002年把股票价格从每股1元涨到2.64元。更加值得称颂的是华为的股票分红可以达到70%；像任老板这样又傻又有钱的人，正是暗合了“名利分配”这个人性中最需要的激励方式，从而早就了中国通信业的恐龙。

很多大小老板们很困惑的是为什么华为既自主研发，又给员工发这么多钱，而利润还能排在百强之首？这实际就是良性循环的结果，华为的利益和权力分配制度好，在好的制度下人尽其材为企业创造最大价值，员工又成为企业的迅速发展的受益者。而一般的公司是利益和权力分配制度一边到，家族成员和创业合伙人独占名利，企业内部人浮于事、跑冒滴漏，创造的价值高低取决于市场环境，并且大多是短期盈利、长期维持、最后死亡；员工和股东都成为短命企业的受害者。最后随便多嘴一句，仅代表笔者一家之言，华为最后的成败取决于未来的华为能不能坚持利益和权力分配系统100年不动摇。

沃伦·巴菲特，个人资产305亿美元。他拥有王牌投资公司Berkshire Hathaway的36%的股份，每年获得巨额的投资回报。他承诺身后将资产留给慈善组织。因在投资界的传奇式的成功，被华尔街喻为“股神”。巴菲特夫妇共有三个子女，但没有一个能继承这对老夫妇的一美分遗产。沃伦·巴菲特的女儿苏珊回忆起，有一次，她需要现金来支付停车费。当时她父亲沃伦·巴菲特也在场，但是，苏珊不得不给她父亲开出一张20美元的支票才能从父亲手中换来现金。巴菲特相信大量的遗产只能宠坏了他们的孩子。

（选自学术活动厅）

最新文章：

- [官僚意识与人文精神](#) 曾飞
- [立此存照：高尚与丑陋的反思](#) 小龙

- 国际贸易可持续发展的环境约束 陈柳钦
- 当“优秀工”成了鸡肋 韩成杰
- 知识生产管理 侯象洋
- 中国移动品牌文化的硬伤及危害 韩城
- 管理升级——给准备带领企业越冬的企业家 张驰
- 重大疾病保险 职工的保护神 周书勇
- 有效在线体验——为什么你的VOC项目对提升在线客户满意度的帮助很小 李翊玮 等
- 和谐生产方式基本原理 张西振
- 新劳动合同法对企业的影响及企业的应对策略 高磊
- 时间管理在企业中的应用 高磊
- 李老庄村农业劳动力不足的问题研究 陈杰
- 更多文章...

[首页](#) | [关于VCMC](#) | [资料搜索](#) | [联系我们](#) | 建议使用IE6.x版本，显示分辨率1280x1024或1024x768

中华管理论坛、厦门学苑管理咨询有限公司 版权所有 1998-2008. [闽ICP备05022209号](#)

联系电话：0592-3222515 传真：0592-3222515

VCMC