

- ▶ 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



第三届中国软科学学术年会学术论文(022号)

经济全球化与中国企业家的在线培训

中国软科学研究会个人会员 曾飞

[摘要] 经济全球化带来了机遇和挑战。如果我们不能正视这个挑战,全球化可能给我们带来风险。在经济全球化的热潮中,企业家的现代化养成,尤其需要特别关注。只有有了一批世界级的现代企业家,才能有效地抓住机遇,吸收消化外来的经验,建立自己的工业体系,赶上世界的先进水平。进入世界经济的主流才是现实的可能。我国的企业家如果不能纳入围绕着信息组织起来的轨道,我们将处于艰难的境地。离开了依照信息组织起来的有机模式,企业家引进“新组合”、实现“创新”都将成为空谈。因此,采取对策,支持企业家的在线培训、在线养成,势在必行。

[主题词] 全球化 企业家 在线培训 对策

一、 机遇和挑战

许多专家认为,经济全球化是一种新的国际关系体制,包括生产、金融和科技三个方面的全球化。经济全球化的最主要的特点是生产的全球化,而企业作为经济增长和生产发展的原动力,经济的“细胞”,在方面都发挥着关键作用,成为以生产全球化为主要特点的经济全球化的主导力量。而哈佛商学院著名教授约翰·科特(John P Kotter)在其《新规则》(New Rules)一书中介绍了一项进行了数十年的跟踪调查研究,得出了在后工业化社会取得成功的一些规则。书中指出,在过去10年或20年中,影响商业和管理成功的许多因素,在许多方面已经发生了重大改变,现在的人已不能再依靠惯性,因为因循本世纪大多数成功者走过的道路已不能保证成功;经济全球化使一切都在快速变化,这既提供了大量的机会,同样也带来了巨大的风险。简单地说,谁利用了机会,谁的事业就兴旺发达,谁陷入风险,谁就失败。

经济全球化进程的加速,使得近年来企业运营产生了一个新趋势,世界上越来越多的企业走出国界,实行跨国经营。这些跨国公司在全球范围内组织生产和流通活动,成为经济全球化的动力和主体力量。特别引人注意的是,由于跨国公司通过直接投资,在全球范围内组织生产和销售,投资的重要性的发展速度,已经大大超过了贸易。从发展速度来看,国际直接投资从1983年至1995年,每年平均增长17.2%,大约是国际贸易年增长率的一倍。这是一个重要的变化,因为贸易的全球化是早已有的现象,而通过国际投资形成的生产和销售全球化的结合,就使经济的全球化形成一个新的趋势。从根本上来讲,经济的全球化的实质,是一场以发达国家为主导,跨国公司为主要动力的世界范围内的产业结构调整。通过经济全球化的进程,许多发达国家已经实现了技术和资金密集型产业的升级。我国可以利用机遇,通过吸引外

资，引进先进技术，在国家政策的保护下进行国产化，建立自己的工业体系，赶上世界的先进水平，进入世界经济的主流。同时，跨国公司近来调整了自己的经营战略，实施技术开发和经营管理的当地化。如可口可乐公司贯彻了当地化政策，公司的从业人员99%实现了“本土化”。可口可乐在中国大陆市场的发展迅速，其营业增长保持在30%以上。这一切得益于它所推行的当地化政策。跨国公司的这种“当地化”的经营战略具有双赢的特性，我们有可能加以利用，发展壮大自己。这就要营造一个能应付风险的国内环境，这种环境除宏观经济政策、经济法规体制、相应的基础设施等之外，特别重要的是“软设施”，即科教事业。其间，企业家的现代化养成，尤其需要特别关注。只有有了一批世界级的现代企业家，充分利用机遇，建立自己的工业体系，赶上世界的先进水平，进入世界经济的主流才是现实的可能。关注企业家的养成，势必成为万目所注之事。

关于企业家，熊彼特认为：“企业家”是“创新”的核心，他的职能是实现“创新”、引进“新组合”。德鲁克则认为，企业家精神是基于一种经济和社会的理论。这种理论认为变革是正常的，而且确定是健康的，并且认为社会中、特别是经济中的主要任务是做出某种与众不同的事情来，而不是把人们已经在做的事情做得更好一些。德鲁克认为，几乎没有人意识到，真正在变化的不是技术，而是技术的根本概念。现在，技术的原动力，正转移到一种新的模式上，或许我们可以称之为有机模式，它是围绕着信息而不是围绕着机械能组织起来的。在今天，信息革命加快了全球化进程，使全球化从理论阶段迅速走向现实，形成多维度的经济、文化及社会生态的相互依存关系。因而，我国的管理者以至企业家如果不能纳入围绕着信息组织起来的有机模式，我们将处于艰难的境地。传统的教育，停留在传布现有的知识的阶段，更多的是培养做现成的事的人。不加快改革的步伐，特别是在企业家的终身教育、信息交流方面，没有新的突破，就很难适应新的局面。离开了依照信息组织起来的有机模式，“企业家”要引进“新组合”、实现“创新”都将成为空谈。他们充其量只能“把人们已经在做的事情做得更好一些”。这样，我们利用机遇，进入世界经济的主流而努力就很难成功。

二、 危机

既然“企业家”是“创新”的核心，他的职能是实现“创新”、引进“新组合”。那么，我国今天的大多企业家，离这种要求还有多远呢？这虽然很难准确测量，但是浏览一下典型的事件，我们心中就有个谱了：这方面充满危机。

曾经迅猛发展的沈阳飞龙，突然沉寂了。沈阳飞龙不飞了，总裁姜伟无奈地说：我曾经很佩服麦当劳和可口可乐的管理，不管在任何一个地方其管理都是程序化的，如出一辙。所以我在飞龙集团也搞标准化管理，制定了许多统一的标准化的管理，但各地分公司执行的却是五花八门。后来，我觉得是干部出了问题，开始大规模培训干部，以及强化干部管理机制，但仍收效不大。现在，我认为中国民营企业必须在管理上独创一种新机制，结合国有企业的、国外企业的和自身的各种优势，杂交出一个新的机制。“加强管理”这句话很好说，但做起来真难，我很希望专家们帮帮我们，但目前的专家太关心宏观，不注重微观，总是浮在上面沉不下来。

继沈阳飞龙陷入陷阱之后，爱多又一次陷入其中而不能自拔。据《中国经营

报》匡雁鹏的报道《空想将爱引入歧途》中说：

“爱多危机”为中国企业的发展史又增添了一份悲剧的色彩。

1999年4月7日，一则股东声明撕破了爱多神话，仿佛一石入水，久久不能恢复平静。

在《南风窗》1999年专刊中，《羊城晚报》记者孙玉红这样写道：“阳光行动B计划是一个充满魅力的梦想，但由于缺乏操作性的财力支持，最终沦为空想。从B计划开始，爱多开始走下坡路。”

.....

客观来看，这份策划方案实施的可能性真是很小，或者说，根本就不可能实现。

不可否认，爱多的悲剧是多方面因素综合作用的结果，如标王决策的失误，管理的混乱、经营理念的模糊、多元化的盲目、信誉的透支等等，.....。

盲目模仿国外的经营管理，企业领导者自己心中很不踏实，缺乏应有的素质，表现得很明显。

“玉溪卷烟”厂长褚时健为代表的经理五十九岁犯罪现象，更表现了在不成熟的体制环境中，不成熟的经理人的悲哀。褚时健现象已成为企业界的一个严重问题。近年来在同一坑里跌倒的知名企业为数不少。事实上，无论是企业家个人的素质还是体制本身，都存在严重问题。

即使是至今运行顺利，相当成功的联想集团，近来也出了一点小纰漏：联想“内耗”。

柳传志和倪先南作为联想集团的创始人，曾是享誉中关村的黄金搭档。但是1999年9月1日，联想集团却公开宣布解聘其前总工程师倪光南的职务，这一事件，媒体称之为联想“内耗”。联想集团果断地付出了沉痛的代价，总算解决了这个问题。但中国企业在管理体制上的不健全，却给人留下深刻的印象。

总之，中国目前的企业家还不很成熟，他们需要养成的环境。而中国的体制环境和教育环境，都还很不完善。

不完善的体制和教育环境，易于使不完善的企业家在经济全球化带来的挑战面前，陷入危机。这必须充分重视。

三、现实需求

我国的管理学家潘承烈教授认为：“今天美国身为世界第一流的经济大国，靠的就是管理。一个企业或一个国家的经济发展，没有科学的有效的管理，是不可能获得成功的。”同时，就像四通集团总裁段永基说的那样：“我们认为，所谓国际化，不是你有东西卖到国外去就是国际化，如那样，山西老陈醋、北京烤鸭早就国际化了。也不是你在国际市场上买到东西就是国际化。国际化是指一个企业本身的一种资格证明。这个企业的管理、技术、活

动舞台已经符合国际标准，得到了国际上的认可，这个企业也就步入了国际化经营的历程。”因此现代公司的国际化经营，更重要的内涵恐怕还是经营视野的扩大和管理水平的升级。是一种战略、视野和管理素质的“跨越国界”。这也是我国企业和企业家在经济全球化带来的挑战面前的紧急需要。

英特尔公司总裁格鲁夫说，所有的企业都根据一套不成文的规则来经营，这些规则有时却会变化——常常是翻天覆地的变化。……这样的变化被格鲁夫称为10倍速因素，意为该因素在短期内势力增至原来的10倍。面临10倍速变化的时候要想管理企业简直难于上青天。从前的管理手段元一奏效，管理者失去了对企业的控制，而且不知如何重新控制它。最终，在工业上将达到一个新的平衡。一些企业强盛起来，另外一些衰败下去。不是所有的人都能安全地到达彼岸，那些无法幸存的人将面临与从前迥然不同的生活。

正是为此，格鲁夫说：“穿越战略转折点为我们设下的死亡之谷，是一个企业组织必须历经的最大磨难。”在今后10年里，失败和成功都将以10倍速的节奏发生。

在这样的情况下，不妨听听格鲁夫的求生之道：“在雾中驾驶时，跟着前面的车的尾灯灯光行路会容易很多。‘尾灯’战略的危险在于，一旦赶上并超过了前面的车，就没有尾灯可以导航，失去了找到新方向的信心与能力。”在格鲁夫的眼里，做一个追随者是没有前途的。“早早行动的公司正是将来能够影响工业结构、制定游戏规则的公司，只有早早行动，才有希望争取未来的胜利。”

同样的，中国的企业和企业家，也“只有早早行动，才有希望争取未来的胜利。”这就需要及时拿出对策。

四、对策

信息革命以前所未有的速度加快了全球化进程，使全球化从理论阶段迅速走向现实，形成多维度的经济、文化及社会生态的相互依存关系。

惠普CEO卡莉说：“你知道我们有多少Web站点用于内部训练吗？一共有750个。我们有一个专门的队伍来察看我们的成本结构。”在网络的年代，世界级的企业早就在企业内部和外部，充分利用Web站点，用于企业内部训练：企业家和更广泛的管理者。这在我们也是绝对必要的。

居于世界IT行业领先地位的思科公司，就与晓通合作，设立Cisco合作伙伴在线学习网。利用在线培训学苑帮助Cisco渠道合作伙伴以更低的成本了解更多知识，更快地学习和跟上发展节奏，而且无需传统授课所需的旅行，使合作伙伴更容易得到Cisco培训，帮助他们投资于其最重要的资产人员。培训对于一个企业的重要性不言而喻，高素质的职员有助于增加销售和客户满意度，国外的大企业对于培训一直十分重视。特别是在互联网时代，由于网络产品所蕴涵的高含量的技术因素，网络产品供应商的物流渠道与技术培训无疑应该是齐头并进的。晓通网络作为Cisco的高级培训合作伙伴，在Cisco培训业务上有突出的实力。采用向Cisco公司订用原版授课教材，严格依据课程要求的教学与实验规程、由具有丰富的网络、工程与技术支持实践与授课经验的CCSI（Cisco授权系统讲师）来实施教学与实验答疑，提供学院一个融授

课上机实践在一起的规范的学习环境。

再如youachieve.com管理培训网站。

youachieve.com是在因特网上帮助个人和组织提高商务技能的资源中心。每天24小时，每周7天进行培训。

(youachieve.com is an innovative multimedia publisher building a business skill-boosting resource center that delivers content on the Internet to individuals and organizations — 24 hours a day, 7 days. youachieve.com is an innovative multimedia publisher building a business skill-boosting resource center that delivers content on the Internet to individuals and organizations — 24 hours a day, 7 days a week.)

我们利用因特网交互式地培训商务强化的技能和帮助人们走好终身学习的路。

(Our vision is to be the leading provider of Internet-based interactive business and performance enhancement skills, which positively impact the way people learn, work, and live.)

利用Web站点进行企业训练有它的时代性，它不同于传统的任何教育形式。特别是它的交互性、及时性、国际性、普及性和利用教育资源的特殊有利地位。这就使它在在职企业家的养成中具有特殊的、不可替代的地位。根据国外的经验和我们两年来的试验结果，所构想的对策如下：

- 1、 建构经理人在线培训网站。
- 2、 国家资助、帮助经理人上网学习。
- 3、 国家鼓励国内外管理专家参与经理人在线培训和在线管理学术交流。

具体内容为：

◆ 建构经理人在线培训网站：

建构的原则是：

- (1) 内容实用、模块式教学；
- (2) 个性化培训、辅导；
- (3) 以经理人为中心，双向交互式教学；
- (4) 教师以具有实际管理经验的管理专家为主，广泛吸纳国内外教学力量；
- (5) 低收费或免费，尽力降低经理人进入参与学习的门槛。

以上原则在我们进行的试验项目中，多数得到一定程度的贯彻，效果得以验

证。该试验项目为：虚拟中华经理学苑，<http://www.vcmc.net>。该网站在进入中试阶段之后，经费相当缺乏，非常需要国家技术创新基金的支持。

◆ 国家资助、帮助经理人上网学习：

在线经理人培训虽然有及时、无需脱产、充分利用时间、结合经理人的管理实际等优点，但毕竟是新事物，新观念，许多人都还不习惯。要经理人自己投入上网费、电话费、上网设备、培训费等等相当大量的费用，将极大地限制参与人数。这与国际竞争的紧迫形势形成很大的反差。因此应当考虑国家在这方面的投入。比如依照经理人在线培训网站的实际学员数给予补助，使经理人在线培训网站低收费或不收费，尽力降低经理人进入参与学习的门槛的措施成为现实可能。同时制定规则，使经理人使用企业的资源进行在线管理培训合法化。

◆ 国家鼓励国内外管理专家参与经理人在线培训和在线管理学术交流：

为了充分发挥在线管理培训吸收有实际经验的管理专家参加教学的优势，国家应当尽力排除政策上和其他方面阻碍有实际经验的管理专家参加教学的障碍。并且奖励在这方面有贡献的专家。

另一方面，在线培训水平要提高，还必需要有活跃的企业管理学术研究作为后盾。因此，国家应当鼓励在线管理学术交流，并给于必要的资助。以此支持在线培训，使之具有世界先进的水平。与上述的试验项目“虚拟中华经理学苑”相配套，已经出现“中华管理论坛”的虚拟管理学术群体。它需要进一步的支持与发展。

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