

企业家市场供需困境及机制不健全 对企业技术创新影响研究

李俊杰

(河南省开封经济开发区管委会,河南 开封 475004)

摘 要:企业家市场的形成以及企业家与资本的有效结合对我国企业技术创新有重大影响。从企业家供给角度来看,企业的失范成长环境和劣质资产未能为企业家创新提供干中学的平台,同时企业家社会诉求的多样化导致创新精神的消散,这使高素质的企业家供给短缺。从需求方面来讲,民营企业主对企业经理人的信任危机和职业经理人的道德风险并存,导致企业家只能采取自建企业的方式创业。另外,我国企业家市场的正式制度不健全,未能建立普遍的制度信任,是企业家市场发育的重要制约因素。企业家市场上的供需困境严重制约了企业家与技术创新资本的结合,弱化了企业家的创新功能和企业的创新活力。

关键词:企业家市场;供需困境;企业家创新;信任危机

中图分类号:F403.6

文献标识码:A

文章编号:1001-7348(2009)10-0091-06

0 引言

熊彼特指出,企业家是创新活动的主要组织者和实施者,这就决定了技术创新与企业家密不可分。要开展广泛的技术创新活动,就必须在经营者之间形成有效竞争,通过竞争培育一支具有开拓创新精神、创新进取斗志的企业家队伍,形成企业家阶层。创新是企业家的一个重要功能,企业家的创新偏好对于企业技术创新具有引导、加速和推波助澜的作用。企业家的创新偏好包括企业家对于技术经济现象的好奇心、灵机一动的创新意识,和企业家的远见、卓识、敢冒风险、积极进取的精神特质。企业家创新偏好驱动的创新过程,发自企业家内心深层的心理冲动,创新的主观能动性会得到最大限度的发挥,故创新过程的启动较快,创新过程的运行速度较高,往往会有一定的加速度,创新周期缩短^[1]。企业家市场对经济创新的作用可从以下几点归纳:一是提供企业家资源。企业家是创新的实施者和组织者,企业家市场的建立能形成一批具有创新精神和专业创新管理经验的企业家队伍和一个企业家阶层。二是促进企业家市场的竞争,实现企业家资源的优化配置。企业家市场会通过价格机制、声誉机制等,促进企业家市场的优胜劣汰,竞争加剧迫使企业家推动企业技术创新倾向的提升。三是企业家市场的良好运行,能够推动社会创新机制的进一步健全和完善,推动企业技术创新常规化。因此,推进企业家和企业资本的结合,是实现企业创新的最根本

环节。企业家市场作为调节企业家资源配置的重要手段,在企业创新中起着不可替代的作用。

1 企业成长的劣质环境与企业家市场的供给短缺

所谓企业家的供给力量,是指一定社会背景下社会成员愿意并且有能力从事创立企业活动的力量^[2]。企业家的供给取决于社会成员愿意成为企业家的志趣以及家庭传统和教育因素等,另外一个重要因素就是来源于学习和创新、创业经验等。大量研究表明,企业家的成长和供给与企业家的成长环境密切相关。这主要因为,企业家创新活动和新创企业本身就是环境、个人、组织和企业家4者共同决定的,企业家行为与环境紧密联系^[3]。企业家成长理论的环境学派认为,环境可以提供支持,也可能导致障碍。对每个企业家而言,环境因素培养或阻碍企业家成长的程度因各企业家而异,但就企业家群体而言,企业家的成长和环境因素密切相关,且不同国家或地区影响企业家成长的因素是相似的^[4]。Fred等明确地描述了在过渡经济中影响企业家发展的环境因素,包括政治和经济环境、转型冲突、不健全的法律环境、政策的不稳定性、非正式的约束、不发达和不规范的金融环境、文化环境等^[5]。我们认为,一个国家经济发展路径是国家经济环境的最重要方面,不同经济发展路径和不同国情对企业家的产生、企业家的精神特质、企业家的创新方式等都产生深刻的影响。

收稿日期:2008-02-18

作者简介:李俊杰(1980-),河南信阳人,博士,河南省开封经济开发区副调研员,研究方向为创新与高技术产业经济、区域经济与投资环境。

1.1 民营企业失范的成长环境与企业家供给制约

我国企业的蓬勃发展和民营企业群体的出现,是改革开放和经济体制改革中的一个重要创举。但我国民营企业家的成长背景,是在经济由传统计划体制向市场体制转轨的过渡经济环境下形成的。过渡经济的若干特征,比如市场发育不完善、卖方市场和法律法规的不完善、市场监管的缺乏等,在这样的制度环境下诱导产生的企业家群体,其创新素质、发展理念等可能完全与在发达市场经济条件下产生的企业家精神大相径庭。我国企业家的成长和壮大是以沿海民营企业的发展和民营企业家的出现为标志的,其发展不是依靠技术创新和市场竞争能力,而是依靠找关系和找靠山、对卖方市场的拾遗补缺发展起来的。历史的特点决定了绝大多数民营企业都具有规模较小、管理不健全、治理结构不规范、技术含量不高等劣质性资产的特点。资产的劣质性,致使其不能为优秀的企业家提供发展的平台和成长环境,强化了民营企业的发展路径依赖性和民营企业家的传统生产理念,弱化了民营企业家的创新素质。

民营企业家的成长一开始就在非规范市场和劣质的企业创新环境中,这也对民营企业家的企业家精神造成了负面影响。钟朋荣指出,中国民营企业快速成长的原因在于特殊的经济环境:一是短缺经济时期,市场空子多;二是政策法规不完善,政策空子多;三是新旧体制转型,体制空子多;四是投资者不成熟,造势取胜的空子多;五是消费者不成熟,弄虚作假取胜的空子多^[6]。因此,在这种外部空间相对失范,宽松的环境下成长起来的企业和企业家,对于市场规律把握不足,必然导致经营的盲目和承受力的脆弱,致使中国民营企业家主要存在3个致命缺陷:企业家行为和权力普遍缺乏有效制约;大多具有强烈的利润和规模冲动;没有经历长期的和完善的市场竞争环境^[7]。这对民营企业家素质的提升和企业市场供给形成了很大的负面影响:①强化了企业家的寻租意识,不遵守市场规则 and 通过非生产性活动获取利益的思想盛行;②强化了民营企业家的“小农意识”,限制了其开放思维,阻止了民营企业股权公众化,弱化了现代企业经营理念;③弱化了技术和品牌观念,使民营企业经营停留在低水平和粗放经营的层面。

1.2 民营企业的劣质资产与企业家供给的制约

国内外企业发展的实践表明,企业家市场建立的一个重要条件是现代企业制度的建立,作为企业经营者的企业家树立“经营者支配”的地位。而我国民营企业无论是在规模、技术、资源储备,还是管理水平、治理结构上都存在明显的劣质性特征,使其不能通过民营企业创业的“干中学”机制培育出优秀的企业家,形成有效供给。民营企业的资产劣质性主要表现在以下几个方面:

一是定位生存型,发展意识弱。对于大多数民营企业尤其是中小企业来说,其创业动机还主要停留在为家族摆脱贫困、谋求生存、追求财富的原始阶段,还没有提升为实现个人理想和抱负的高级动机。因此,发展意识弱,素质不高。表现为:①企业的经营目标多为生存型,而缺乏长远的

战略规划;②企业投资盲目,贪大求全,盲目多元化问题普遍存在,投资缺乏有效引导,对国家的宏观调控很不适应;③企业缺乏共同的价值理念,凝聚力弱;④企业诚信水平不佳;⑤企业主和员工文化水平总体不高,企业家大多未接受良好的教育,个人素质不高,现代企业家意识缺乏。二是生产规模小,技术含量低。由于政策上的限制和民间资本的缺乏,民营企业整体发展水平参差不齐,普遍为中小企业。同时,经营的产业领域也主要局限于日常生活消费品等低端产业,属于劳动密集型,而在技术、资本密集的产业领域,很少看到成功的民营企业。三是管理不科学,决策个人化。在治理结构上,由于制度的缺陷和其它市场因素的影响,民营企业家和民营企业的资本所有者基本是合一的。民营企业在第一、第二次创业之际,主要以独资企业、合伙企业等形式存在,家庭成员在企业中占据重要位置,多为家族或家庭治理。这反映在公司的管理、决策等重大问题上的突出问题就是,治理结构不科学,决策机制单一。四是人文关怀差,人力资源短缺。民营企业的人力资源管理无论是从管理理念到管理手段都是比较落后的。同时,民营企业治理结构功能性缺陷和人力资本运作的封闭性,使家族成员在企业中占据垄断地位,企业员工缺乏安全感、荣誉感,企业向心力减弱^[8]。民营企业对高级技术、管理人才的人文关怀和信任的缺失,导致其信任不能突破到家族成员以外,抑制了高级人才积极性的发挥。

企业家才能是具有异质性的人力资本,企业家异质资本的形,是在具有某种特殊天赋和心理状态下,通过学习和劳动创造而形成的^[9-10]。民营企业异质性人力资本的培育是在中国民营企业创业和发展的学习实践中形成并成长的,中国民营企业发展中劣质资产的特性,决定了要想在这样的劣质资产运营的环境中培育出大量的优秀企业家是非常困难的。

1.3 企业家的社会诉求与企业家精神的变异

1.3.1 经济场域、政治场域、科学场域及其转化

鲍莫尔^[11]将政治场域、经济场域、科学场域中具有开拓精神、富有创造力的人才统称为企业家资源,他认为企业家资源在不同场域中的配置是国家经济绩效差别的重要原因。他指出“所谓企业家资源,即具有开拓精神、富有创造力的人才及其才能,在各个社会中都是存在的,同时又是稀缺的。如果社会经济制度为企业家资源的非生产性应用,甚至破坏性的应用提供的报酬比生产性活动的报酬高,企业家资源就会被引离生产性用途,经济发展就会出现倒退。所以,一个社会的经济发展状况,主要不是取决于该社会企业家资源的多少,而是取决于该社会的制度机制对企业家资源的引导与发挥”。我们借用其企业家资源的概念,认为企业家资源一般在经济场域、政治场域、科学场域进行配置,在不同的文化背景和外在条件下,各个场域间资源配置不同,且其间会发生相互转化,场域是动态变化的(如图1所示)。

社会文化通常是引导企业家资源在经济场域、政治场域和科学场域间配置的重要因素。最为通常的,在大多数

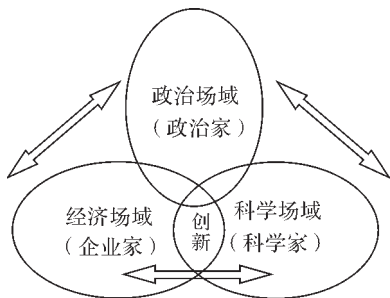


图 1 政治场域、经济场域与科学场域的转化

发展中国家,官本位思想占据主导地位,经济场域、科学场域可能都处于弱势地位,并且经常向政治场域发生转化。这种转化会给经济、社会带来重大影响。鲍莫尔比较了中国古代科举制度、欧洲中世纪的骑士制度和政治制度,以及现代的各类发达国家与不发达国家,认为企业家资源被过多地引导配置到非经济领域或者破坏性领域,是不发达产生的重要原因之一。

1.3.2 企业家政治诉求的强化与创新精神的异化

我们认为,中国传统儒家文化背景使制度和等级文化深入人心,官本位思想在人们心中根深蒂固,在这种文化背景的影响下,企业家经营中追求经济诉求只是其社会诉求的一个方面。当企业发展到一定规模,其经济诉求得到不同程度的满足时,企业家就会以企业经济为手段,谋求政治诉求和社会地位诉求等非经济诉求。民营企业家追求政治诉求和社会地位的诉求主要途径和表现是^[12]:①人大及政协的政治安排;②与官员的政治接触;③参与各级各类商会;④向弱势群体捐赠获取社会资本。民营企业家想拉近与政府的距离以提升自身的政治和社会地位。

民营企业家政治诉求与社会诉求的增强,主要来源于以下几个方面的影响:①经济基础的增强及社会影响力的扩大。民营企业家由原来的谋生、生存的需要提升为追求社会地位的需要,精力转向政治诉求和社会诉求。②国企经理人市场的示范效应。国企经理人的工资、社会福利、职务消费、政治地位、晋升机会、社会网络都是按照行政官员的标准进行的,十分优厚。这对同样执行企业家职能的民营企业家来说,造成了严重的心理失衡。为了弥补心理失衡,致使其政治诉求和社会地位诉求增强。③欠规范市场的诱致。民营企业在经营中面临欠规范市场的制约,如果缺乏政治资本,许多合法的生产经营活动不能正常进行,有时还必须借助行政力量实现“擦边球”式的经济行为。民营企业一方面痛恨行政干预,一方面又想成为政府唯一的座上宾却成为其痼疾^[13]。欠规范的市场诱使企业家积极提高其政治诉求和社会地位的诉求,获取政治资本。④社会价值观的潜在影响。在“官本位”思想浓厚的儒家文化下,社会价值观的政治导向使民营企业家热衷于政治追求和其它方面的社会追求,民营企业家企业经营的经济性便让位于社会性。

民营企业一旦取得一点成绩,民营企业家就积极追求政治地位、社会承认等非经济内容,或者政府及官员就设

法拉拢,致使民营企业家的企业家能力偏离其经济方向,企业经营的经济性让位于政治性和社会性,形成对企业家创新职能的偏离。这样企业家精神就在民营企业家追求政治诉求和社会地位的诉求中消散,我们称之为企业家精神的异化。

民营企业家的企业家精神变异,使企业家的创新功能弱化和消失,变异为准政治家、一般管理者、甚至寻租者和投机者。①通过政治参与,异化为准政治家。有较强政治资本或者经济实力强大的企业家,通过人大、政协等途径,参与政治决策,这样,民营企业家创新功能退化,成为准政治家。②政商一体,投机钻营。通过正常的政商交往,以及寻租、政商勾结等手段,获取市场竞争下不易获取的资源和垄断条件,从而获取经济租金。这样,民营企业家就异化为寻租者和投机者。③创新创业精神退化,保守经营。一部分政治资本较缺乏的中小民营企业家,在政治参与和寻租途径缺乏的情况下,随着年龄增长丧失了斗志,这样,企业家创新功能弱化,沦为一般经营管理者。

政府与民营企业及民营企业家的紧密联系,实际是一种基于利益的交易。民营企业家可能借以获取政治地位或者企业经营的资源,政府官员也希望通过这种联系拉拢和控制民营企业。这种交易虽对双方都是有利的,但却扼杀了企业的创新精神。因为,靠再分配努力比靠创新能够得到更大的好处;而且,这样造成了官商勾结,商业领域和企业活动不独立,限制和束缚了企业经营者的活动自由,不利于商业道德和职业道德的形成,妨碍了企业家人格、胆识和气魄的成长^[14]。这种新型非规范的政商关系导致了企业家精神的异化,企业家精神的异化和创新功能的消散,对于企业创新无疑是巨大的制约。经济领域的企业家资源向政治领域等的转化,加剧了企业家市场有效供给不足的局面。缺少企业家在企业创新中的主导作用,企业创新活力和持续性无疑是缺乏生命力的。

2 信任危机与企业家市场的需求困境

我们从供给的角度分析了企业家市场有效供给不足的问题。同样,从需求的角度来看,由于文化、信任方式以及正式制度等的缺陷,企业家市场的需求同样存在着有效需求不足的矛盾。我们主要从民营企业对职业经理人的需求困境来分析这一问题。

2.1 民营企业的信任特点及家族经营的制度锁定

由于民营企业的产生是在政策的夹缝中出现的,自身资源和制度的不健全是其普遍表现以家族经营为主要形式的重要原因。现代企业理论将企业看作是一系列契约的结合体,而民营企业产生时不具备良好制度条件,所以建立在信任基础上的家族力量便成为民营企业发展之初最有力的支撑。因此,信任是民营企业各方关系建立的纽带,而且这种信任是一种小范围的信任,它在家族企业内部表现出很高的信任度,而对企业以外信任度则很低。这种信任的基本特点是:以血缘、亲缘为基础的家庭主义信任,或

者说是以关系主义为基础的私人信任。李新春^[15]认为,家族信任从本质上讲是一种私人信任,是建立在个人特征化的信任编码、历史记录和动态的分类管理方式上的过程。在中国,重人治、轻法治,重面子关系、轻制度的思想根深蒂固,以关系主义为基础的私人信任形成了中国悠久的特殊主义传统,而基于普遍主义的社会信任却非常缺乏。家庭企业的信任特点就是中国信任传统在企业范围内的最好浓缩。

由于信任的链条短,缺乏社会信任基础,给家族企业扩张和发展带来很大的制约。家族企业成长的核心就是融合社会资本,而信任基础的缺乏致使其发展中不能很好地融合家族外的人力、经济、社会资本,因而规模普遍不大。福山^[16]认为,世界范围内的华人企业规模普遍偏小,其根源就在于华人文化中缺少社会信任。

我们认为,民营企业的信任有其深刻的社会文化和经济原因:①企业与家族财产的不分性决定了家族企业开放的困难性。家族企业的一个重要特点就是家族财产和企业财产的模糊性,相比于公众公司的企业法人产权,家庭企业不具备完整的法人财产权。企业财产与家族财产界限模糊,家族财产、创业财产与公司财产密不可分。由于创业的艰难性和家族财产与创业财产的私有特征,决定了向经理人开放控制权,让其管理家族财产和创业财产是非常困难的。②家族企业知识的私有性使民营企业不愿意让渡控制权。每一个家族企业创业成功都有其特殊路径,这一路径包含了家族企业的核心知识与核心竞争力,它是家族企业的“技术诀窍”和“成功秘诀”。企业知识是隐性的,具有强烈的私有特征,一旦开放企业控制权,就意味着与他人分享企业知识以及“技术诀窍”的外泄,这是民营企业不愿意让渡控制权,引进职业经理人的重要原因之一。③企业家收益的多重性使民营企业不愿意让渡企业控制权。创业家族的收益一般来自于两个部分,一部分是货币形态的收益,即经营利润;另一部分是难以度量的非货币形式的收益,如创业者中兴家业、光宗耀祖的成就感,在企业中指挥和调拨他人的满足感,附随于“企业家”头衔上的荣誉感以及一系列有形或无形的社会网络资本等^[17]。而一旦让渡企业控制权,则意味着非货币形式收益的损失。④家族信任的排外性制约了企业经理人的引入。儒文化的“家本位”思想使中国成为一个以家庭为中心的国家,家庭里的人际关系是个人最重要的关系。中国人对家庭高度认同,大大淡化了对社会和组织的认同,造成对家庭的过度依赖^[18]。家族内的高度信任和对家族外成员的低信任形成了我国家族企业不连续的信任格局,家族外的成员很难通过获取家庭内信任的途径进入家族企业,同时即使引进了职业经理人,也会遭到家庭元老的排斥。⑤制度信任的不健全使民营企业控制权让渡存在较高风险。我国企业家市场制度远未建立起来,对企业家的考核及追踪管理机制缺乏,企业家败德的成本很低,家族企业在让渡控制权时就面临高风险。因为控制权的开放是一不能试错的行为,一旦失败就

面临企业秘密和企业知识外泄的危机,因此,家族企业对于开放控制权是非常审慎的。

由于信任拓展的艰巨性,使大部分以家族经营为特征的民营企业陷入了“家庭主义困境”^[19]。从而,民营企业的信任拓展的困难,形成了家族经营的制度锁定,限制了民营企业对高质量企业家的需求,形成了外部企业家市场的需求困境。

2.2 职业经理人的短期行为与道德风险

从民营企业的角度来看,信任阻碍了其对外部经理人的接纳,从而使企业对职业经理人的需求呈现困境。从职业经理人的角度来看,目前职业经理人的短期行为和道德风险的存在,也是制约外部企业家市场需求的重要因素。张维迎^[20]认为,中国企业能不能成长,中国的民营企业能不能发展,很大程度上取决于职业经理人的道德水平。

(1)人力资本抑制导致职业经理人的短期行为。由于民营企业一直生存在体制的边缘,对企业家的物质、精神激励远未制度化,职业经理人在民营企业预期不佳,经理人并未将民营企业作为终身职业来精心努力,短期化行为倾向严重。首先,民营企业缺乏留住企业家型人才的机制,如健全的社会保障和社会福利体系。他们在民营企业缺乏稳定和明确的预期,缺乏稳定感和安全感,导致其行为的短期化。其次,作为异质型人力资本的企业家资源在民营企业中处于弱势,人力资本受到抑制^[21],是其行为短期化的内因。家庭企业的技术、客户等重要资料,以及非规范经营的各种机密信息等,都仅由企业主及重要家族成员掌握。这些有关企业经营的各种重要信息对经理人保密,经理人被边缘化,缺乏被信任感,人力资本受到压抑。如在浙江,部分私营企业主为了掌控非规范经营活动的信息,而不愿或不能与外人经理分享企业机密信息,不肯信任和授权给经理人,使经理人的人力资本供给和产出受到极大压抑,从而抑制了企业的成长。同时,由于企业家市场不完善和现代企业制度不健全,企业家的价值实现主要还是以资本所有者的身份创办新企业。所以绝大部分经理人在民营企业并不是长久之计,他们在企业里仅是为了在“干中学”,学习和积累经验以开办自己的企业是其主要目的,其行为必然与企业长远利益最大化相左。

(2)异质型资本导致经理人道德风险。企业家本身是异质型人力资本,异质型人力资本是具有边际报酬递增的生产力形态特征^[22]。它与普通人力资本的最大区别就是异质型人力资本与企业家本人的合一性,只有企业家本人才对资本的生产能力和价值具有完全信息。在企业家市场上,企业家的判断性决策是典型的隐藏信息且具有专用性,企业家异质人力资本的价值只有在事后才能表现出来,因此市场难以形成有效的信息甄别机制。这使企业家市场存在较高的道德风险,企业家市场是低效率的。

企业家的道德风险给民营企业所带来的最大问题就是对民营企业生产经营的破坏,有时他们的败德行为甚至成为企业衰败的根本原因。这些败德行为多种多样,如:带

走企业相关人才,集体跳槽,造成原企业经营中断;不顾企业长远发展需要,扩大生产规模,以取得账面考核绩效;带走企业客户资料和技术机密,开办新企业,成为原企业的竞争对手;故意压低产品价格,与原有企业恶性竞争等。

在经理人市场存在短期行为和道德风险的情况下,民营企业主只能在家族内选择次优的经理人,或者从外部人中选择能力较差而忠诚度较高的经理人。美国19世纪40年代信用制度严重缺失,与我国当前的情况非常相似,代理人的挑选一直是商人们最重要的决策之一,由于可靠和诚实比商业上的聪敏更重要,即使是比较专业化的商人也宁可挑选他们的儿子或女婿或长期熟悉的人充当代理人或合伙人,处理远方城市的生意^[23]。在信任缺乏的环境下,民营企业对企业家需求面临着能力和忠诚的两难困境。

2.3 信任拓展不足及需求困境的产生

民营企业对职业经理人的信任拓展是关系企业发展的重要环节,只有不断强化对家族外的普遍化信任,和建立制度化的信任,才能不断为民营企业融入外部资本,实现企业的发展。促进民营企业信任拓展的因素很多,主要因素有:①经营的规范化可以较好地约束企业经理人,促进企业吸纳外部资本,实现由私人信任向社会信任的转变。②制度环境的改善可以增强民营企业的制度信任,有效激励和约束职业经理人,防止道德风险的出现。③生产专业化程度的提高,可以促进外部和民营企业内部制度的建立,扩展社会信用水平。美国企业发展的经验证明,正是20世纪20年代广泛出现的现代科学管理运动,特别是制造业专业化管理的普遍形成,才使现代经理式企业成为美国经济活动的主角^[23]。④适度开放企业的控制权,可以提高经理人的预期,形成留人机制。⑤企业家阶层社会地位的提升和社会承认制度的建立,可以为职业经理人提供稳定的预期,有利于消除经理人在民营企业中的短期行为。

目前,由于制度性信任拓展不足,企业家价值实现的途径较少,只能通过开办自己的企业来实现企业家价值,所以职业经理人中存在较强的“宁为鸡头,不为凤尾”的意识。如果企业家作为一个职业,社会地位和社会承认得到不断提升和认可,则会激励经理人企业家才能与资本的分离,而不是采取自己创办企业的模式,从而促进其与民营企业的结合。

3 企业家市场机制不健全及对企业创新的影响

我国企业家市场供给、需求两方面存在的问题,不仅在于企业家才能的供给和需求本身,以及二者结构上存在着矛盾,更重要的,企业家市场的问题在于企业家的生成环境不健康和企业家市场协调机制以及制度建设不完善。

企业家市场生成环境不健康,是导致企业家短缺,企业家市场不健全的重要原因。张曙光^[24]认为,企业家的生成条件包括3个:商务独立是企业家生成的基础,商业信用是企业家安身立命之本,竞争秩序是企业家成长的根本途径。我

国政府在经济中的过多干预、商业信用的短缺、竞争的不充分等,致使适合企业家成长的大环境很难形成,企业家生成机制受到制约。

企业家市场制度不健全,使民营企业引进职业经理人存在较大的风险,同时经理人的道德风险和短期行为得不到法律约束,更加助长了其败德行为。一个成熟的企业家在中应有良好的制度保障,包括:企业家竞争机制、企业家声誉机制、企业家评估机制、企业家定价机制、激励与约束机制,以使企业家市场的道德风险被压制到最低。而我国目前企业家市场离制度健全还相距甚远,这使得信任危机问题、道德风险问题更为突出。

(1)企业家市场竞争机制的不健全,难以产生高素质企业家,不利于形成企业家阶层。企业家市场中企业家之间的竞争,通过优胜劣汰的竞争机制能够使企业家始终保持危机感,从而自觉地激励和约束自己的机会主义行为,这是企业家市场制度规范化的一个重要过程。企业家素质和能力的“信号”是通过经理市场的激烈竞争和选聘机制来实现的。经理市场的实质是经营者的竞争选聘机制,竞争选聘的目的在于将经营者的职位交给有能力和积极性的经营者候选人。企业家异质型人力资本的价值具有很大的信息隐蔽性,只有在大量企业家和大量需求的互相竞争和选聘机制中,才能使企业家真实才能信息得到揭示,筛选出一批具备企业家才能的经营者。我国企业家市场的供需方面的信息缺乏透明、公开,从市场上选聘和“空降”职业经理人的现象很少。市场竞争很不充分,致使企业家的“质量”信息得不到充分的显性化,难以分辨高素质和低素质的企业家,不利于形成企业家阶层。

(2)企业家市场激励约束机制不健全,经理人机会主义行为普遍,制约了资本与企业家才能的结合。企业家市场制度的缺乏和机制的不完善,使企业家市场逆向选择行为和道德风险充斥,企业家能力和资本不能有效结合。同时,企业家市场的健全和企业家数量的增多,对消除市场不规范行为,打破行政配置资源在企业创新中的负面作用具有十分重要的意义。一般地,在企业家数量较少而行政在经济生活中的力量又过强时,企业家寻租的动机较强,表现为“找市长”动机强;但在企业家数量众多而且不固定时,必然就会出现一部分企业家会“找市长”,另一部分企业家则会“找市场”。由于“找市长”的企业家数量很多,而政府手中掌握权力与经济资源的有限性,使得单个企业家从“找市长”比“找市场”中获得额外收益的空间变小^[25]。这样就能通过竞争的手段,逐渐打破行政在创新资源配置中的过度干预。声誉机制是激励和约束经理人道德风险的重要机制,能有效解决委托代理中的信息不对称问题。法玛(Fama, E. F.)^[26]认为,在竞争的代理人市场上,代理人会因为增进自己在市场上的声誉,从而提高未来的收入,而增加努力程度^[26]。只有企业家非常珍视自己的声誉,才能大大减少企业家市场上的机会主义风险,使企业家市场中的委托代理行为成为选聘企业家的普遍制度。在目前,监

督我国企业经理人的社会声誉约束还未建立起来,企业家缺乏长期博弈的激励。另外,我国企业经理人在目前的成长阶段,一般都是由做职业经理起家,积累经验和资本,然后结束职业经理生涯开办新企业,转化为资本所有者。一个专职的以职业经理为终身职业的经理阶层远未形成,在这种情况下,声誉机制很难对市场上的职业经理人形成较大的约束。

(3)企业家市场的评估与定价机制不健全,使职业经理人不能顺利进入企业,难以使企业创新职能常规化。创新是一个系统化的工程和具有连续性的活动。企业家的职能就是创新,以企业家为主导的企业,最大的特点就是企业以创新为生存发展的基础。将创新活动常规化,使创新成为企业日常经营行为的理念,和企业活动中的一项常规和最普通的组成部分,是以企业家为主导的企业区别于普通企业的关键点。企业家市场各种制度和机制的缺乏,使企业家不能顺利进入企业,实现其创新职能;也使企业缺乏创新常规化的意识,企业创新成为偶然活动和外部因素,成为一个非连续的被动过程而非主动持续的活动,自然就制约企业内部环境对创新的推动,扼杀了企业的创新潜力。

4 结论

从供给方面来讲,我国企业家市场的主要问题就是高素质的企业家有效供给不足,这在我国主要表现为2方面的问题,一是企业的劣质资产未能为企业家的形成提供平台;二是在目前的社会体制环境下,企业家社会诉求的异化和转变使企业家市场充满了不稳定性。从需求方面来讲,存在对企业家的需求困境。民营企业主对企业经理人的信任危机及排外倾向和职业经理人的道德风险并存,导致企业家只能采取自建企业的方式创业;从企业家市场协调和管理方面来讲,我国企业家市场的法律法规不健全,未能建立普遍的制度信任,是企业家市场发育的重要制约因素。我国企业家市场发育的严重不足,对企业家创新功能的发挥和企业创新能力的增强起到巨大的阻碍作用。因此,必须完善企业家市场的制度建设,提高企业家素质;从需求方面,逐步推动民营企业产权开放化,促进优秀企业家人才与企业相结合。从而,真正破解企业家供需困境,推动企业创新活动。

参考文献:

- [1] 傅家骥,姜彦福,雷家骥.技术创新—中国企业发展之路[M].北京:企业管理出版社,1992:59-60.
- [2] 王诚.增长方式转型中的企业家及其生成机制[J].经济研究,1999(5):73-79.
- [3] GARTNER,W.B.A Conceptual Framework for Describing the Phenomenon of New Venture Creation [J].Academy of Management Review, 1985,10(4):696-706.
- [4] 赵文红,李垣.企业家成长理论综述[J].经济学动态,2002(11):70-75.
- [5] FRED L,A D.STAJKOVIC.Environmental and Psychological Challenges Facing Entrepreneurial Development in Transitional Economies[J].Journal of World Business,2000(1):95-110.
- [6] 万希.中国企业家浪漫化决策的深层思考[J].中国企业家,2002(5):28-30.
- [7] 刘佐太.市场竞争论:环境、市场、对策[M].北京:经济管理出版社,2002:239.
- [8] 孙春燕.法人治理结构与民营企业的核心竞争力[J].现代管理科学,2003(12):83-84.
- [9] 廖泉文,宋培林.论异质型人力资本的形成机理[J].中国人才,2002(3):21-22.
- [10] 侯锡林.企业家人力资本产权的内涵、结构与功能[J].科技进步与对策,2006,23(8):183-185.
- [11] BAUMOL W.Entrepreneurship: Productive, Unproductive, and Destructive[J].Journal of Political Economy,1990(5).
- [12] 赵丽江. 私营企业家阶层政治参与的途径及方式分析[J].中共四川省委党校学报,2005(1):35-38.
- [13] 杨瑞龙.中国企业家的几根软肋[J].科技创业月刊,2002(12):52.
- [14] 张曙光.中国为什么缺少像样的企业家[M].郑州:郑州大学出版社,2004.3.
- [15] 李新春.信任、忠诚与家族主义困境[J].管理世界,2002(6):88-90.
- [16] [美] 弗兰西斯·福山.信任——社会道德与繁荣的创造[M].李宛蓉,译.呼和浩特:远方出版社,1998.
- [17] 余立智.浙江民营家族企业的制度锁定与制度创新[J].浙江社会科学,2002(7):41-46.
- [18] 卢福财,刘满芝.信任扩展与家庭企业创新发展[J].中国工业经济,2002(9):89-93.
- [19] 李新春.信任、忠诚与家族主义困境[J].管理世界,2002(6):88-90.
- [20] 张维迎.产权、政府与信誉[M].北京:三联书店,2001.
- [21] 储小平,李怀祖.信任与家族企业的成长[J].管理世界,2003(6):98-104.
- [22] 丁栋虹,刘志彪.从人力资本到异质型人力资本[J].生产力研究,1999(3):7-9.
- [23] [美]钱德勒.看得见的手——美国企业的管理革命[M].重武,译.北京:商务印书馆,1987:42.
- [24] 张曙光.中国为什么缺像样的企业家[M].郑州:郑州大学出版社,2004:1-5.
- [25] 江三良.政府政策、企业家行为选择与政企关系.经济理论与经济管理,2005(8):39-41.
- [26] FAMA E F.Agency problems and the theory of the firm [J].The Journal of Political Economy, 1980, 88(2):288-307.

(责任编辑:陈晓峰)