# 关于企业家市场发育的几点思考

来源：网络 作者：紫云轻舞 更新时间：2024-03-07

*论文 关键词：新 经济 时代 企业 家 市场发育 论文提要：政府对国企干部人事任免权的刚性约束，导致了产权约束缺住、国企严重亏损、资产流失、腐败成风和企业家主体异化、功能扭曲以致资源稀缺。因此，政府放弃对国企干部的人事任免权，建立独立的市场...*

论文 关键词：新 经济 时代 企业 家 市场发育

论文提要：政府对国企干部人事任免权的刚性约束，导致了产权约束缺住、国企严重亏损、资产流失、腐败成风和企业家主体异化、功能扭曲以致资源稀缺。因此，政府放弃对国企干部的人事任免权，建立独立的市场化的国有资产管理公司，建立和完善激励机制，建立企业家服务中心，加大 教育 投入v7,及建立企业家市场，是十分必要的。

企业家(也称为经理人)是市场经济的产物。在市场经济的诸多要素市场中，“经理人市场”是一个至关重要的市场。在市场经济发达的西方国家，做为“经理人市场”的主体，无论是经理、厂长、总裁，还是执行局主席，都可以称为企业家。它的生存及发挥作用的条件，是充分的市场化。但“经理人市场”这一概念不符合 中国 国情。

1.我国目前拥有千千万万的厂长、经理，但企业家却相对稀少。企业家和企业经营管理者是一个概念的两个层次。企业家是经营管理者，但经营管理者不全是企业家。企业家是市场经济的产物，它拥有经营和管理资产的专门知识，以资产的经营和管理为职业，以企业资产增殖为目标并据以获得相应收入、声誉和社会地位的专门人才。显然只有专吃使企业资产增值这碗饭的人，才能被称作企业家。

按照上述标准，我国的厂长、经理，尤其是国企的经营管理者，大多数不合格。原因不是他们拥有的专业知识或业绩如何，而在于他们吃的是“官”饭，他们的收入、声誉、社会地位与所经营企业资产的增殖没有直接的数量关系。

企业经营管理者主体功能发育不全，市场化不充分，导致了我国目前企业家资源的稀缺，这同样说明了整个市场经济机制的发育不良。那么，在当前我们有无数个厂长、经理，而缺乏企业家的情况下，时代呼唤企业家也就成为 历史 发展 的一个必然要求。

2.人事任命制度约束了企业家市场化程度的发展。杜会主义市场经济体制建设已近九年时问，两权分离使国企获得法人资格是政府市场化取向的目标选择。国企的市场化改造在劳动、分配、股份制、 金融 资本优化配置等方面都积累了一些经验。然而，不合逻辑的是，做为国企经营管理核心和灵魂的厂长、经理，却迟迟得不到“市场化”。经济权力的下放和人事任命权的刚性约束，造成了逻辑上的悖谬，使经营管理者主体异化.功能扭曲，经济行为能力弱化。一方面，市场经济的发展需要一支庞大的企业家队伍;另一方面，是政府死死抓住人事任免权不放，造成企业家有市无场的格局。

令人窘迫的是，我们正是在这样的情况下，跨入新世纪们槛的。加入W TO的临近、新经济时代的兴起、整个经济制度的变革，都需要加快企业家队伍建设，解决企业家市场化问题，尤其是为企业家市场的生成，发育提供 法律 和政策的支持，这是我们当前面对的重大课题。

一、人才危机与阻碍企业家市场化的原因

当今世界，人力资本比金融资本更加重要，全球化的人才争夺大战己经打响，发达国家为解决自己的人才需求，利用雄厚的财力和充裕的科研、生活条件向发展中国家争夺人才;现在全世界主要跨国公司已登陆中国人才市场。中国虽然是人口资源大国，但人才资源捉襟见肘，有人预测，到202\_年，我国高技术人才将短缺1000万。无疑，对于要实现国民经济可持续发展的中国来说，已陷入人才危机，而企业家队伍的现状，更堪忧虑。

第一，人事任免制度的刚性约束，使厂长经理主体异化，功能不全。这里的根本症结是产权问题，解决问题有两种思路可供选择、一种是强化所有者约束，这在国有企业是行不通的，因为国有资产不具备人格化的特征。二是弱化所有者约束，但它的前提是职业化企业家队伍的出现。当前，在国企没有企业家或者说没有企业家生成发育条件的情况下，简单地放权，就意味着产权的约束缺位。今天的现实是，政府以非经济性偏好，企图通过人事任免权约束经营管理者，来达到产权约束的目的，其结果必然是，在下放经营自主权的同时，也将产权约束一篓子给了厂长、经理们。国有资产大量流失、国企扭亏步履维艰、潜亏严重、短期行为、贪污腐败、在职消费、吃喝挥霍现象的背后，是政府非经济偏好造成的产权约束缺位和厂长、经理的主体异化。显然，只要政府不放弃对企业干部的人事任免权，企业干部就永远成不了以企业命运为依托、洛于职守的企业家。既使实行股份制，没有制度也没有逻辑能够保证厂长在被授于全权后不会胡作非为。

第二，人才少，基础差，制约了企业家队伍的发展后劲。我国是人口大国.人才资源却相对稀缺。究其原因，首先，教育投入不足。几十年的计划经济体制使整个人口的知识结构层次偏低.大学教育至今在我国仍是精英教育。美国人口中获得高等教育的比例达30%以上，而我国只有1.600。即使在这稀缺的人才资源中，真正懂管理、会经营的企业家人才更是凤毛麟角.其次，在职培训滞后。由于我国的在职培心11是据国家政策制订大纲，按行政序列部署进行的，面对市场经济的变化发展，各种教材切合实际差，理论陈旧、往往使培训走过场，流于形式。第三，职业教育进入学历怪圈。在重学历、轻能力、“一刀切”的政策诱导下，人们抑本趋末，导致部分专业人才“证书一大堆，干嘛嘛不会”的浮夸现象产生。第四，人才流动的制约。因传统体制的影响，各种户籍管理、劳动人事、身份级别‘晋升秩序的政策性因素，使人才流动市场化程度较低。绝大多数企业经理因人事关系、工资福利、住房津贴等传统因素，不愿进入市场，从而大大制约了人才的流动。

第三，缺乏激励、吸引力差，我们知道，企业家是高风险性的职业。它要独立面对错综复杂的市场变化，承担经济发展的各种政策风险和商业风险，随受各种不确定性的结果。加之，买方市场的形成，竞争之惨烈，变数之诡奇.使每一个决策都关乎生死存亡，这徉一种职业，一般人士都望而却步.对企业家缺乏吸引力的关键因素是激励机制缺位。试想，一个经营大型国有企业的经理，弹精竭虑、鞠躬尽瘁，每年为国家实现利税几十亿乃至上百亿元、他除了得个奖章，评个模范之外，合法收入与政府中喝茶聊天的同级干部并无差别。退休后，养老保障机制的“一刀切”，使之与无作为者一般无二。反之，他即使不努力，把个大型企业亏的一塌糊涂，只要个人不贪不占，照样可以易地做官.这种结构性弊端的结果，必然是企业难搞，厂长难当、\"59岁现象”丛生。 二、基本对策

第一，解决产权约束缺位的根本出路在于市场化改造。

国有资产的产权约束向题是 经济 学界的老大难。业内人士诸多论证，改革实践也反复试点，终究没有得到解决。问题的症结是国有资产不具备人格化特征，它的所有者是国家而国家不具有 自然 人的经济行为能力，因此就陷入了一个逻辑上的怪圈:“任何人也不可能像关心自己的财产那样关心别人的财产，更不要说国家的东西了。所以，公家的东西永远坏得快”，这个逻辑经得起实践检验。显然，对国有资产强

化约束的思路是行不通的。据报载，西方国家国有资产的经营也是问题颇多。那么，只有通过股份公司的形式弱化所有者约束。但弱化并不是缺位.

解决国有资产约束缺位的基本思路是:①不能由政府来行使约束权力，尽管它是国有资产的所有者代表。因为政府实质上是整个社会公共利益的代表者，它不能既当裁判员，又当运动员，来参与社会的经济活动。②由政府机构改革中分流的人员组成区域性的国有资产管理公司.这个机构是独立的，市场化的。它可以通过控股、参股、基金等形式，对国有资产进行管理。并通过其他独立的评估机构，对国有财产存量进行考核审计。国有资产管理公司脱离政府序列和财政编制.根据资产年度增量按2%-3%的比例提取管理资金.人员按照高薪养廉的原则.进人各国有 企业 董事会.按国有股的不同比例担任董事长、董事等职，借以实现国有资产的人格化管理。国有资产管理市场化，把资产增殖与国有资产管理公司的人员捆绑在一起，从根本上解决产权约束缺位问题.

第二，政府放弃对企业干部的人事任免权，使企业家完 全市场化。国有独资和控股企业，由国有资产管理公司公开选聘企业经理、厂长，并用公开招标或公开招聘的方式，根 据公平、公开、风险与利益相一致的原则.建立委托—代理关系，并用合同契约的形式，确立代理人的权利和义务。把国有资产的增殖目标与经理、厂长的年薪、奖金、期权、股权联系起来。同时，对国有资产的评估由独立的 会计 、审计事务所进行，并由媒介监督。

同时.制定相关 法律 法规，一是保障国有资产的保值、增殖;二是保障经营者的合法权益;三是明确因代理人的工作不力、玩忽职守、赎职造成企业亏损以致破产的法律责任和惩诫措施，建立企业家业绩档案和资信评估动态等级，上网公布，来约束企业家的行为。

第三，学习国外先进经验，建立和完善激励机制，高薪养廉。通过年薪、期权、股权、梯次奖金、免税补贴等多种形式，增强企业家职业的吸引力，根本转变短期行为，使企业家真正以企业命运为依托，与企业共荣辱。为使激励发挥作用、要坚持充分激励和保护合法收益两个原则。做为前者，要突破职工平均工资3-S倍的规定，可按资产增量的2%一30}提取.年薪根据企业大小，按实现利税的1 00-5%提取.总体收入水平中小企业总经理收入要达到10-30万元，大型企业经理要达到50万一100万元。另外，在税收制度上也要改变我国个人所得税门槛过低的现状、激励创业者的活力，以月收入5000元为纳税基准.当然，为防止短期行为和完善养老保障制度可采用新加坡的办法，把收入分为两部分，一是在职期间可支取使用的。二是到退休后才能支取使用，以确保高效、高薪、廉洁自律。当然，在制定相关法律政策时，保护企业家的合法收入和正当权益也是不可或缺的重要配套措施。

第四，按行业或区域，建立企业服务中心，进行市场化经营.人员可从政府分流的人才中选聘。创办经费可由会员制形式或由行业工会费用解决。但必须脱离财政支持.企业家服务中心专司企业家培训、信息服务、中介服务、企业策划、管理咨询、企业调查、市场调研等职能.使企业家服务中心真正变成企业家的俱乐部，变成他们处理交流信息，接受管理咨询，改善知识结构、学习管理经验，提高管理能力的场所和“娘家”。这个中心，必须是各种所有制企业经理的俱乐部，使各类企业家都可在这里充电。

在现有人才市场内，设立企业家市场，解决企业家有市无场的状况，提供供求信息，牵线搭桥，促进跨地区，跨行业、跨国界的企业家人才流动。

第五，考虑到企业家市场发育的过程性和相关法律的配套、政策过渡转换时间，可优先建立激励机制，鼓励政府机关的有识之士到企业锻炼，解决人才不足的问题，为政府人员分流开辟新路。利用各地职业大学的闲置资源，对各类待岗待业的非管理专业大学生进行职业培训，强化MBA 教育 。可因地制宜，在区域内享受相应学历待遇，培训后直接安排进人企业担任副职或助理，以弥补企业家资源的不足。

第六，加强教育投入，根据市场需求设立前睹性的学校专业课程，并改变我国MBA教育脱离实际，案例比重小，操作性差的问题，加速培训适应我国 发展 的企业管理人才。同时，用短训班的形式对民营企业的经理进行专业培训。可通过俱乐部，会员制方式，使他们的知识结构适应企业扩张和新经济形势的要求.

总之，企业家市场的发育是一个系统工程，关系重大，量 多面广。因此.发育并完善企业家市场已是刻不容缓.

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！