



# 精 神永恒

企业家基因：实业报国 前赴后续

本报记者 江雪/文

根据彼德·德鲁克的企业家精神定义，在中国，企业家精神的本质就是以创新、务实和可持续的方法解决企业发展问题。所以，对企业家有着很好理解的复星集团老总郭广昌曾经发誓，“我做企业的目的只有一个，把自己修行成一个企业家，把荣辱放在一边，以进取的精神做理智的决策”。

商业从来不是平静的“港口”。那些不愿意冒险，不善于冒险的人是难以成为企业家的。

那么，成就中国企业家的精神基因是什么？这种记忆支撑着怎样的财富灵魂？

## 爱国主义情怀

中国商人的爱国主义情怀从不需用费力地去寻找。当 21 位盐商、铁商、流通商、金融商等 21 位富豪神采飞扬地出现在司马迁《史记》中时，商人阶层的崛起已经成为盛世“景文之治”的一道风景。

正如凤凰卫视总裁刘长乐在企业家论坛上所言：在书写企业家传奇的路上，我的精神一直仰视着中国的晋商、湖商，他们的故事一直提醒我们，我们要创造的不仅仅是一个被消费者接受的优质产品，企业更大的创造在于一个富有感染力的企业精神与企业人格，并以之引领一种积极乐观的生活态度、一种有品位的人生境界，甚至去影响一个时代的文化价值观。

在中国，每次当学者和经济学家们探讨到商人的精神基因话题时，最初的激动都会被“结果”弄得伤感：因为在将近 2000 多年的时光里，在国家主义思想影响下，制度带来的对商业、商人的“矛盾纠结”一直没有很好地解决。商人的精神也出现了断裂。

改革的中国终于迎来了“开放”的世界。这个世界呼唤着一种新型企业家精神：振兴民族工业，形成强大的企业家阶层。因为任何人都不反对，中国社会需要更多的企业家发挥企业家精神，推动社会进步，成就新时代的商业文明，真正成为国际经济舞台上不可或缺的角色。

第一届“金马奖”获得者、原东北某造纸厂厂长孟广海就属于少有的“光荣退休”的企业家。因为 20 个获奖者陆续出现问题给他带来了深深的遗憾，退休后他远走他乡，隐蔽而低调地过着“工程师生活”。记者翻开 1998 年采访他的笔记，他的话依然清晰：当改革开放的大门大张旗鼓地向世界开放时，断裂的历史是需要有责任精神的人来续接的。我们国有企业厂长经理都有过尴尬的身份，“一半在商场之内，一半在商场之外”，但正因为历史上传承下来的爱国主义和英雄主义“血脉”，使得这些人感到“再也耽误不起生命”了。“实业报国”之梦必须圆。

## 有梦想一定要实现

原深圳某厂厂长是“五一”劳动奖章获得者。20 年奉献给“深圳速度”。1998 年，当他带着优质产品与北京人民大会堂签约时，这位汉子落泪了。

2011 年 6 月 25 日，记者打通了他的电话。这位参加过两届“企业家活动日”的企业家激动地说：“这一个月我的孩子们都在唱红歌，这让我想起自己入党宣誓时说的话。我一辈子都是按照自己的誓言去实践的。当年的行动比不上如今企业家的时髦，但是梦想都实现了。”

中华民族文化的书写中，沉淀着很多企业家的思考，包括上个世纪 80 年代、90 年代的创业时期。

自中国企业家协会每年一次的“企业家活动日”以来，每个层面的企业管理者、企业家都用心聆听着某种声音，辨析着方向。

“中国企业家开始认为自己具备身份认同是件很重要的事情。”这是一个研究者在 1997 年的结论。

但是，最令研究者头痛的事实是，国有企业管理者在成为“企业家”道路上所付出的代价。之前，很多经济学家都知道，经济学家韦伯在《儒教与道教》中分析了中国儒家思想和道教对经济生活的理性化能力问题。他断言，无论是哪种都不具备新教那样的责任伦理观，中国对世界所采取的是适应而不是改造的态度。

从这个观点中可以看出，中国企业家虽然具备爱国主义情怀，实现理想的激情、奉献精神，但又的确缺少“承担风险和创造”的先天基因。

但是，还有另外一个事实，是韦伯无法看透的，那就是中国企业管理者的历史“背景”。经过“文革”时期“憋闷”了很久的智慧已经“泛滥”成了另一种精神：“弄潮”

2011年07月01日 星期五  
编辑：江雪 E-mail:jiangxuecn@sina.com 校对：王培娟 美编：王祯磊

# 特别报道 07

观察



企业家在转型中承担着制度创新实施者的角色，是推动制度变迁的主体。国家要加强对企业家经济政策支持和引导，制定保障企业家发展的一系列政策、制度等，这是建立市场经济体制和现代企业制度的重要内容，也是企业家成长的核心所在。

## 企业家崛起的环境及其机制

陈青松/文

一代企业家的兴起需要具备哪些条件？中国企业家的成长受益于改革开放，但同时也承担了改革的风险与成本。在经济全球化的时代，企业家的成长受到诸多因素的制约，同时也遇到一系列包括制度性障碍等的商业环境的影响。这其中特别是制度的创新，还需要破解许多的迷思。“大力加强人才制度建设”也同样写进了国资委人才发展纲要的文件中。

其实一个企业能够搞好，除了大的形势还要有三个条件：产品、人、制度。同样一个成功的企业家的成长需要科学的制度的激励。中国经济体制改革研究会副会长杨启先在谈到这一问题时指出，中国企业家成长所需要的制度创新一定程度上来自实践的先行，改革开放初期经过一个时期“摸着石头过河”，很多企业是自下而上的提出了制度改革的要求。

著名财经作家吴晓波把当时孕育中国企业家的土壤分为好坏两种，并且认为“其实好与坏都是有道理的”。好是因为规则不是刚性的，可以偷漏税、可以破坏环境，越是不规范越容易产生神话，欧美企业家群体就很难产生这样的奇迹。从中国首富每年都在换就能说明这个现象。不好的方面在于，因为没有规则，很容易给企业带来危机，有点像冒险家，企业家觉得冒险成本低，又可以带来好处，就去冒险。

1983 年，步鑫生对海盐衬衫厂这个小国企的改革在碰到难题时，只能来硬的，“你砸我牌子，我砸你饭碗！”并且只能去寻求上级领导的支持，而对他没有制度依托的改革，和他合作的管理层中有的人只能选择退出。

正是在那一年的 12 月 20 日，福建省 55 位厂长（经理）为冲破旧的管理体制束缚，争取企业经营自主权，联合向福建省委、省政府发出了“松绑”放权的呼吁书。

青岛双星的汪海也在那一年提出企业家制度创新，但并没有很大的进展。他呼吁企业家从培养成长到竞争上岗、到激励制衡，需要有一套制度。他甚至提议搞一个类似人才市场、劳动力市场一样的企业家市场。这个朴素的设想其实演化成为了后来普遍的资格认证。

吴晓波在谈到“制度建设”时认为，特别是国有企业，在产业发展过程中企业家应该承担什么角色，国家应该承担什么角色，通过法制是可以分得清楚的。国企管理者无法摆脱的行政化使得企业家疲于应对行政管理的某些桎梏，从而会减弱对市场的专注。国企经营管理者都是上级任命的，由于种种原因，包括自己的努力，把企业搞好了，这太偶然，也形不成气候。不通过市场竞争，可能任命对了也可能任命错了。搞社会主义市场经济，企业家就是我们最缺少的一种资源，要形成气候必须有一种制度，必须解决行政任命经理的问题。专家指出，中国改革在设计时忽略了权力资本化和资本权力化的问题，致使改革中不断出现权力对资本的掣肘。但清华大学人文社会科学院院长李强认为，从制度建设看，国企的财会制度比较严格，权力寻租已受到较大制约。

企业家在转型中承担着制度创新实施者的角色，是推动制度变迁的主体。国家要加强对企业家经济政策支持和引导，制定保障企业家发展的一系列政策、制度等，这是建立市场经济体制和现代企业制度的重要内容，也是企业家成长的核心所在。制度建设的关键在于政府对其职能的重新定位，要逐步转向提供各种公共产品，尤其是现代市场所需要的产权保护、维护公平竞争和保障合同执行的健全的法律体系。

而普遍让企业家头疼的制度性商业环境还有转型期社会信用体系的薄弱。因为企业信用不高或失信问题，我国每年直接和间接经济损失数千亿元人民币。没有有效地对失信者进行约束和惩戒，大大影响经济运行的速度、效率和质量。

培养一个企业家如十年树木，毁掉一个企业家如巨斧砍树。企业分配制度的滞后曾经给予给了我们深刻的教训，因此吴晓波认为，光靠企业家无法改变体制问题，需要政府、社会和企业家阶层形成集体的力量。

吴敬琏则对转型时期的贫富差距所引起的民众对企业阶层的偏见表示过强烈关注，他认为，“华人是天生企业家，但大陆华人企业家的成长环境亟待改进。不善待企业家的民族是没有希望的民族。”但他同时也希望企业家需要有更多的自觉和更多的努力。

好在社会在向前走，人们对于企业家的认知度也在向更好、更宽容的方向走。美国企业研究所（AEI）6 月 20 日公布调查报告，比较美国、欧洲及中国民众对企业家的看法与创业精神，显示中国民众普遍肯定企业家的贡献及精神。在题目“企业家创造的新产品和服务让我们所有人都雨露均沾”中，美国民众同意此论者有 94%，中国民众有 87%，欧洲民众只有 78%。此外，不论是美国、欧洲或中国民众，都不约而同认为繁琐的行政程序会阻碍创业。

经济全球化和世界科技进步日新月异，新的商业环境潜藏着诸多风险与不确定因素。对企业家而言，过去辉煌的成功经验不仅不能用做炫耀的资本和奉为圭臬，有时甚至会成为前进之路上的羁绊。新的商业竞争环境正如台风般毫不留情地摧毁着旧的经济世界。现实面前，我国企业家所面临的挑战和竞争将日趋激烈，还将与来自全球的企业巨头、企业领袖们面对面过招。那些梦想着在世界舞台上一展风采的企业家们，需要思考如何使自己成为一个具有国际竞争力的佼佼者。

