

发达国家民营企业发展模式及其 对我国民营企业的启示

许 峰

(中共台州市委党校,浙江台州 318000)

摘要:发达国家的民营企业在其发展过程中都有其各自的特点,产生了各具特色的模式,它们的经验都是非常宝贵的资源,值得我国民营企业去借鉴,从而少走弯路,发挥后发优势,为国民经济的整体发展贡献力量。

关键词:民营企业;发展模式;发达国家;企业发展历程

中图分类号:F279.12 **文献标识码:**A **文章编号:**1000-8594(2005)01-0061-03

一、发达国家的民营企业发展模式辨析

我们发现,无论是美国、韩国还是英国,他们最初的民营企业无论从外部生存环境、内部管理模式,还是从家族经营观念上,都和中国现阶段的民营企业存在着很多相同之处。他们走在了发展的前列,经过了成长的艰辛、蜕变的痛苦,他们的经验,他们的教训,都是珍贵的财富,值得所有后来者学习借鉴。

(一)现代企业制度发源地——美国

美国是世界上最先实现企业所有权和经营权分离从而建立起现代公司制企业制度的国家。但是,在19世纪40年代的美国,却和今天中国的民营经济领域非常类似,小规模和个人经营方式为主的家族企业占了几乎全部。在随后的近100年内,美国家族企业开始由家族式企业演变成现代公司制企业。但直到20世纪初,美国的经济体系中仍然含有相当多的家族式的资本主义要素。家族成员仍然是财团主要的负责人,控制着企业的相当份额的股份,决定着整个财团的经营方针。20世纪20年代以后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,使得现代公司制企业成为美国经济活动的主角。目前,典型的家族制企业在美国所有企业中所占比例已经很小,并且基本上都实行所有权与经营权相分离,由所有者直接经营的著名企业更是凤毛麟角。其变更的动力值得我们思考。

1. 内生压力——经济规模化

随着新能源和运输以及通讯技术的巨大变革,生产能力与消费水平日渐上升,大规模生产和流通成为可能,市场竞争日益加剧,外部环境的变化使家族企业感受到巨大的压力,扩大资本规模的要求促使业主不得不超越家族的限制,不得不使他们的经营活动一体化并作进一步的分工,同时雇佣专职经理监督并协调流通于庞大企业内部的货物。

2. 外来动力——金融市场化

第二次世界大战后,随着美国经济实力的不断强盛,美国企业尤其是跨国公司急剧对外扩张,日渐强大的金融资本市场成为他们扩张的手段,而扩张的结果是金融资本市场的更进一步发展。在这种前提下,股票市场日趋繁荣,不断完善,于是,家族上市企业的股份就被大量瓜分、稀释。

3. 经济规律下的家族企业夙命

根据美国布鲁克林的家族企业学院的研究,约有70%的家族企业未能传到下一代,88%未能传到第三代,只有3%的家族企业在第四代及以后还在经营。美国麦肯锡咨询公司的研究结果也差不多:所有家族企业中只有15%的企业能延续三代以上。也就是说,即使没有管理学革命,没有外来压力的催生,经济规律让家族民营企业不断倒闭的事实也会让家族成员寻找创新途径。

收稿日期:2004-10-15

作者简介:许峰(1966-),浙江天台人,中共台州市委党校基础理论教研室主任,副教授,从事管理学、社会学研究。

(二)外向型战略模式的楷模——韩国

对外直接投资可以说是外向型战略最有效也是最直接的方式。所以作为规模较小、敏感灵活的民营企业来说,国外市场充满了机会与挑战,这就需要民营企业审时度势,在积极应对“家门口”的竞争的同时,努力开拓国际市场,实施“走出去”战略,为民营企业的全球化、可持续发展奠定坚实的基础平台。

80年代末,韩国的经济增长率下降,国内投资环境恶化,各企业纷纷将劳动密集型产业向海外转移。很快地在90年代末,对外投资出现止步不前的状况,甚至出现下降,但韩国的小企业在海外的投资却呈大幅上升趋势,如1999年韩国小企业海外投资金额增加56.8%,一下子从1998年的3.7亿美元增加到5.8亿美元,投资项目由361项增加到561项。这全得益于民营企业的“走出去”发展战略。

总结韩国民营企业海外投资的基本战略,我们发现,它们一直非常重视扩大制造业和开发资源投资,在国际合作的前提下占领产地并占领市场的同时,进一步实施其“外带”赢利计划:收买发展中地区的人心,获取发达地区的尖端技术。

1. 旗帜鲜明,努力融入投资国经济社会之中

明确认识到对外直接投资过程中“当地化”策略的重要作用之后,韩国民营企业开始在制成品生产中不断提高利用当地原材料、零部件所占的比例,增加与当地企业、机构的双赢合作,录用当地人担负企业管理工作,进而培育成为企业高层管理人才。一方面,这种就地取“材”的方式大大降低了生产成本;另一方面,也是最重要的,是为生产基地的长治久安打下了坚实的民族文化基础与群众基础。

2. 目标明确,千方百计进军欧美市场

一种是直接进攻,对于欧美各国的直接投资主要集中在当地具有竞争力,并且容易就地学习、吸收先进技术的高科技行业,如电子、汽车等;另一种是曲线入侵,就是在那些拥有廉价资源、工资水平低而又不受或少受欧美各国进口限制的地区和国家设立基地,利用该国自由贸易区的各种有利条件发展劳动密集型产业,然后将产品再通过国际贸易方式进入欧美市场,当然,也有一小部分是产地就地销售的。

(三)最重视劳资关系的商业环境——英国

随着民营企业的发展,企业中劳资关系开始暴露出难以调和的问题与矛盾。能否解决好这些争端,对民营企业的健康发展意义重大。

1. 完备的劳动法律体系

经过多年的不断补充与完善,英国逐渐建立起了一套健全的劳动法律保证体系。除了基本意义上的《劳动法》、《就业法》以外,还有独具特色的《劳动关系调整法》、《劳动基准法》,覆盖了一个非常全面的保障范围。这些法律,一方面规定了最低工资与最长工作时间等劳资关系中非常敏感的标准;另一方面还为劳

资关系的建立和调整确立了“有法可依”的法律依据。

2. 强大的工会组织

英国的工会制度已经非常成熟,工会能够在真正意义上全部由劳工自愿组成,并代表劳工的利益,独立于任何其他组织与机构。在英国经济社会里,工会对企业甚至是政府制定各种决策起到了非常大的影响作用,某种意义上,甚至可以左右整个决策层关于任何与劳工利益相关的政策规章的决策过程。

3. 健全的三方协调机制

由政府的劳动行政部门、工会组织、雇主组织三方组成的三方协商机制是以英国为代表的西方劳资协调机制的核心。其主要方式是集体谈判与集体合同制度。这种集体协调机制,对劳资双方的信息不对称性与主体利益不平衡性起到了明显的调整作用。

二、展望我国民营企业发展的战略

后发展国家应当具有后发优势。因为后发展的国家属于世界技术创新与世界制度管理创新边界之后的国家,它们可以通过引进发达国家较先进的技术与管理经验,或通过自主的技术创新与制度创新,追赶或超越发达国家,获得在国际分工中绝对位置和相对位置的提升。“正如一张白纸,好画最新最美的图画”。而赶超的过程中,借鉴与反思就是最重要的步骤。

(一)迅速建立现代公司制企业制度,缩短蜕变周期

从美国民营企业发展的情况来看,我们人为地把民营家族企业制度的演进历程分为三个阶段:企业家族化;家族企业化;现代化公司。

在第一阶段,企业在组织管理和利益分配上都服从于家族的利益,企业的兴衰与家族及其个人的人事变动密不可分。而在第二阶段,家族企业规模已经达到了一定程度,于是需要企业进一步制度化,由人治逐渐走向法治。但企业的组织、经营、管理大权仍牢牢控制在某一个或若干个家族手中。在第三阶段,家族除了掌握或者拥有部分企业的股份,已基本从经营管理领域退了出来,这时企业已经不属于典型的家族企业而几乎具有现代化公司的全部特征。

从中国民营家族企业所处的时代背景看,它们在迅速发展过程中开始面临着家族制带来的瓶颈——在市场竞争日趋激烈的大环境下,职业管理人员引入难、融资难、企业文化再造难等。这种情况十分类似于美国的工业化早期阶段,就是民营企业大多数还处于制度演变的第一阶段,企业主及其家族仍然保持着对企业的绝对控制权。所以我们可以十分精确地预测,随着市场经济的进一步发展,我们的民营企业也将大致沿着美国民营家族企业走过的路子,一步一步经历三个阶段。

跨越式发展不是完全不可能,但是会有很大的风险。相反,缩短每个阶段的磨合期与持续期,则显得比

较可行。有了美国民营企业体制改革的宝贵经验,我们的民营企业就可以节省很多自己摸索的时间,缩短蜕变的周期,减少成长带来的痛苦,有目标、有重点地争取早日实现向现代化公司的转型。

(二)发挥比较优势,积极向海外扩张

现代企业的成长规律表明,企业发展到一定阶段,必然要走向国际化。可以说,只有能够参与全球竞争的企业,才能够实现可持续发展。而入世以后,民营企业与国有企业享有同等待遇,为民营企业直接进入国际大市场提供了充分的舞台和展示机会。更加可贵的是,韩国民营企业外向型发展战略的过程可以让我们充分学习、借鉴。国家在“十五”规划中就明确提出了“走出去”的发展战略,鼓励企业——尤其是充满活力的民营企业——主动冲出国门参与国际竞争。

1. 以贴牌生产打头,循序渐进

我国起步较晚的民营企业要直接面对的往往是拥有几十年甚至上百年声誉与品牌的企业和产品,正面竞争当然很不理智。在这种情况下,小型的或刚起步的民营企业可以先以贴牌生产的姿态进入国际市场,再创造品牌。

2. 利用广大华侨资源,向海外市场扩张

浙江台州经验告诉我们,利用海外华人网络,依靠海外代理商发展海外业务的方法,效果非常明显。民营企业在对外发展过程中,一方面可以把为当地华侨提供具有中国传统文化特色的产品和服务作为开拓市场的一个重要途径;另一方面,可以选择华侨作海外代理商,或与华人合资、合作创办境外企业,顺利地融入当地市场。

3. 致力创新,敢开天下先河

在海外收购并购潮流下,浙江万向集团公司不拘泥于成规,首创反向OEM模式,顺利成为美国UAI公司的第一大股东,并依靠“强制性采购条款”,每年向万向UAI售卖2500万美元的产品(制动器)。其实,在国际市场上,当很多商业运作方式被日益淘汰的同时,还有很多商业模式正在被摸索、采用。积极创新,才能拥有主动权,成为市场竞争的大赢家。

(三)调整劳资关系,减少民营企业发展障碍

民营企业劳资关系在我国乃至其他很多发展中国家都仍然是一个崭新的课题。但是,从近几年的数据我们发现,民营企业劳动争议案件直线上升,这让我们意识到,这样的“人民内部矛盾”如果解决不好,很多隐性危机将有一天一发难收,影响整个民营经济的健康发展。当然,调整好劳资关系,需要劳动者、企业、政府三方共同努力。

1. 完善立法机制,加大执法力度

《中华人民共和国劳动法》为劳动力市场的建立和发展提供了稳定的前提,但与英国等西方发达国家的相关立法比起来,无论是范围还是深度都显然不够,而

当务之急,劳动争议处理机制最需要得到完善。

还有一个更重要环节,就是执法问题——如何保证雇员、雇主能行使《劳动法》赋予的权利与义务?如何保证法规的执行?尤其是一些对劳工的保护性法规,比如工伤事故赔偿、拖欠工资的处理方案、员工疾病与残废保障等方面。政府部门还应该健全劳动关系调整的各种手段,包括法律手段、经济手段、行政手段等,进一步完善劳动争议仲裁制度,提高劳动争议仲裁的权威与效率。

2. 促进劳动力市场的发育

从劳工权益保护的角度看,立法的保护还只是一种静态的保护,如果没有完善的劳动力市场,劳工权益在受到侵害的情况下将无法得到有效维护。真正动态的保护是让劳工有充分选择工作的机会,劳动力市场的成熟与完善将为劳工提供这样的机会。从市场长远发展看,应该加强市场中介组织的建设,完善市场信息传递机制,促进劳动力市场从现在局部的、地区性的市场走向全国性的统一市场。

3. 借鉴英国经验,加强工会建设

工会这一在西方大受重视的组织,在我国经济社会中的地位却一直没有得到很大的关注。这是一种滞后,但绝不能让它成为一种缺失。

为此,我们必须加强雇工的组织化程度,积极发挥工会组织的作用。依照《劳动法》和《工会法》确保民营企业工会组织的存在,消除对工会组织人员的不公正待遇,稳步扩大工会队伍,使之承担起《劳动法》所赋予的权利和义务。

在强化工会作用的基础上,建立雇主与职工的协商机制,形成企业劳资关系的自我调节机制;同时逐步建立企业主组织与工会组织的谈判机制,形成企业劳资关系的集体协调机制,从而对劳资关系主体利益的不平衡起调整作用。

参考文献:

- [1] [美]克林·盖尔西克,等.家族企业的繁衍——家庭企业的生命周期[M].贺敏.北京:经济日报出版社,1998.
- [2] 许峰.我国民营企业劳资关系现状、问题及对策[J].经济纵横,2004,(8).
- [3] 林毅夫.后发优势与后发劣势——与杨小凯教授商榷[J],经济学季刊,2002,(4).
- [4] 石明虹,张喜民.日、美家族企业制度演变及对中国民营企业制度变革的启示[J].工会论坛,2000,(1).
- [5] 许欣,黄庆波.民营企业的“走出去”战略[J].大连海事大学学报(社会科学版),2004,(9).
- [6] 王大庆.从西方发达国家劳资关系看我国民营企业劳资关系的调整[J].特区经济,2003,(3).

[责任编辑:惠国勤]