

# 小企业要有大雄心

## ——中小微企业成长政策研究的新视角

在我国经济发展新常态下以及在供给侧结构性改革中,民营中小微企业普遍面临巨大挑战,同时也存在许多发展机遇。在这样的背景下,努力鼓励、引导并帮助民营中小微企业树立创新发展、快速增长的雄心大志具有重要意义

文 / 浦文昌

在中小微企业的成长中,企业家的雄心与企业的成长是什么关系、如何使成长雄心变成现实,以及政府如何为高雄心、高增长潜力的中小微企业成长创造良好的环境?这是国外学界新的研究领域。

理论和现实都表明企业家的雄心是中小微企业快速增长的关键驱动因素。由于中小微企业在经济中的特殊作用,政府和社会都应该努力引导和鼓励中小微企业树立高成长雄心,并为其创造良好的政策环境。在走出金融危机以及促进经济复苏增长过程中,英国和欧盟各国都特别注重教育、引导中小企业树立追求高增长的雄心大志,把高雄心企业作为扶持的重点。

在我国经济发展新常态下,以及在供给侧结构性改革中,民营中小微企业普遍面临巨大挑战,同时也存在许多发展机遇。在这样的背景下,努力鼓励、引导并帮助民营中小微企业树立创新发展、快速增长的雄心大志具有重要意义。

### 企业家的雄心是企业成长和经济增长的关键驱动因素

“雄心”指个人或团体对自身发展的欲望、期望、愿景和抱负。“Ambition”一词也可译为“野心”,由于在中

文语境下野心一词有时带有贬义,下文统称雄心。理论上可以从多个方面定义“雄心”,基于我们的研究目的,我们把企业家的雄心定义为在有获利能力的条件下,企业主(管理者)尝试企业快速成长的心理倾向,以及愿意为此投入精力和资源的行动决心。

企业创立后能否高成长取决于很多因素,主要包括企业内部的生产效率(如创新能力、管理能力等)、外部的经济环境(如融资条件、国内外市场竞争环境等)和企业家的增长雄心。其中企业家的雄心是企业快速增长的关键驱动因素。这是因为企业增长首先取决于企业家是否具有增长和发展的动机和意愿。企业成长理论的奠基人伊迪斯·彭罗斯认为,企业家的进取心与“野心”紧密相连。有些企业家可能具有较高的管理技能和想象力;他们可能是努力且有能力的工作者。但是他们身上缺少一种野心,这种野心会驱使其他具有相同条件的人扩大运行,永无止境地追求更大利润,也可能是更高的声望。彭罗斯认为:“一个优秀的商人并非一定要是个有野心的人,同时,只要是一个没有雄心为企业赚取更多利润的人管理企业,企业就不可能有更大发展。”她还认为,这种不愿追求更大发展的“企业家偏好”是“企业成长的最大限制因素”。英国政府于2012-2014



民营中小微企业普遍面临巨大挑战,同时也存在许多发展机遇

年的一个大规模样本调查显示,英国的小企业发展约有67%受内部能力限制,有45%受外部环境和市场限制,有72%微型企业受愿景限制(由于是多项选择,3项因素相加不等于100%)。这个调查证实了彭罗斯的观点。

企业家的雄心推动企业成长的力量源自其固有的“创造性张力”。管理大师彼得·圣吉认为,在人的愿景与现实之间往往存在着差距,比如你想要成立自己的公司,但是没有资金。这种差距使一个愿景看起来好像空想或不切实际,可能使我们感到气馁或绝望。但是愿景与现状的差距也可能是一种力量,一种想要把二者合而为一的力量将你向愿景推动。

从国内外众多中小企业成长历程看,这种创造性张力表现在:一是对发展项目的非凡想象力。有了成长雄心就会引发对发展目标及其支撑项目的奇思妙想。二是对发展机遇的敏锐捕捉力。有了成长雄心就会随时发现和捕捉各种发展机遇,找到成长的切入点和发力

点。三是对风险的强大承受力,奇思妙想的增长项目大多面临高风险挑战,但只要有了发展雄心,企业家们就会充满激情地冒险前行,去创造奇迹。四是克服挫折的顽强进取力。中小微企业中具有高雄心的创业者、企业家们在新产品和服务的开发,新的商业模式的探索中都经历过多次“生死劫”,但成功者都能挺过来,凭的就是顽强的进取毅力。

许多学者的研究表明“雄心和企业增长之间存在正相关关系”。瑞典学者 Johan·Wiklund 于1994-1998年、1996-1999年先后对800个和326家瑞典小企业进行雄心与增长关系研究,荷兰和瑞典学者 Stam 和 Wennberg 合作,于1994-2000年对荷兰的中小企业进行雄心与增长的关系研究,都得出“雄心是中小企业成长的关键驱动因素”的结论。法国学者 Cyrine·Ben·Hafa·edh 曾在2014年对1700个欧洲中小企业的成长数据做回顾分析,她发现“雄心与高增

长具有显著的正相关关系”。不少学者认为,实际上增长动机和管理能力远比经营环境重要,具有大雄心、高志向的中小微企业更有可能快速成长。

诚然,雄心对增长的影响并不绝对,它在企业生命周期中的作用也不完全相同。但所有这些都不可否认雄心在企业增长中的主导作用。正如 F·Delmar 和 J·Wiklund 所说:“小企业经理的成长动机对公司销售额和员工数量增加等业绩的影响是独一无二的。”据英国一项对包括中国在内的美英德法俄等 11 国 804 个中小型 IT、零售/批发以及消费品生产企业样本企业的调查(以后简称“11 国调查”),其中 348 家非常雄心勃勃企业(以后简称“高雄心”)中有近一半(48%)在 3 年内收入增长超过 30%,有 9% 收入增长超过 75%。

由于有雄心的企业家们的企业增长更快,他们对地方经济以至整个国民经济的贡献也比一般企业更大。根据英国政府的一项调查,具有更大雄心、更高志向的中小微企业在推动经济增长、创新和出口,以及创造就业机会方面比一般中小微企业的贡献要大得多。

在增加就业方面,英国在 2005 - 2008 年间,约有 7% 的中小企业符合经合组织对“高成长”的定义,这些中小企业创造了约 1/4 的新就业机会。据英国政府 2016 年的调查,在 2012-2014 年期间,在增加就业的企业中 6% 的企业提供了 75% 的就业机会,其中高增长雄心的企业占 24%,而低雄心的企业仅占 8%。所以,英国经济专家和政府都认为,在预测经济增长上,具有追求高增长的人在全部人口中比重的指标,比社会的创业率、自助就业率等指标更为重要。由于以上原因,许多国家的政府都把有雄心的中小企业当做地方经济发展的加速器和驱动力。

### 如何把成长雄心变为现实

虽然许多中小企业的领导人在接受调查时大多声称自己有雄心,但事实上声称有雄心是一回事,能否使其实现则是另一回事。据英国调查,有 4/5 的企业声称

要增长,但只有 1/3 的企业实现了增长。雄心来自愿望,但如果只沉溺于宏大愿景而不付诸行动,愿景就会变成空想的泡沫。“所有成功的企业都是不同的”(彼得·蒂尔,2014),企业都有其异质性,它们实现雄心的途径千差万别,但其中还是有着某些共同特征。

中小微企业实现雄心目标一般都会经历这样的过程:首先由企业内某些个人或几个人一起,通常是企业主、经理和高级战略策划负责人提出新思想,创造出某个新的事业愿景并确定为奋斗目标。接着就把这一新思想、愿景目标在整个企业中广泛传播,使之成为全体员工的共识和核心理念。然后通过一系列创新措施,使愿景目标变成现实,这过程可称之为“雄心旅程”。

实现雄心的进度与企业的雄心水平紧密相关。据英国政府 2012 年调查:实质性雄心企业(高雄心)占 22%,低雄心企业占 19%,介于两者之间的适度雄心企业(一般雄心或中等雄心)占 59%。“11 国调查”显示,在实现雄心的进度上,高雄心企业明显好于低雄心企业。高雄心企业中有 26% 的企业达到 90% 以上的进度(进展良好),22% 的企业接近完成实现雄心目标。而在一般雄心企业中完成 90% 进度的只有 13%,接近完成进度的仅有 10%。

根据企业成长理论和国内外优秀中小企业成长案例,从企业主观方面说,实现雄心目标须在以下诸方面奋力创新:

1) 确立远大战略眼光和新思想。在创建雄心愿景和目标过程中,新思想极为重要。如《从 0 到 1》的作者彼得·蒂尔所说:“一个新公司最重要的力量是新思想,新思想甚至比灵活性更重要,而小规模给思考留出了空间。”有了新思想,企业就充满活力。为此,一些高雄心企业家认为,雄心勃勃的企业应该由雄心勃勃的人组成,特别要注重聘用具有开拓创新的人员,他们应该都是有新思想的创新型、主动型、驱动型、创业型人才。

2) 把增长雄心变成领导团队和所有员工的“共同愿景”。彼得·圣吉认为,共同愿景最简单的说法是“我



## 雄心旅程



(根据 Circle Research: Ambitious/Why being ambitious matters and how SMEs are achieving their goals, p18 资料整理)

## 英国不同雄心水平企业对经济增长作用的比较(2012-2014)

比例	采取增长措施	有实质性创新	制定新的战略目标	增加出口
高雄心企业	85%	60%	51%	39%
低雄心企业	61%	34%	37%	22%

(根据 [英] Department for Business, Energy and Industrial Strategy: Business Growth Ambitions amongst SME leaders - changes over time and links to growth (Final report) SEPTEMBER 2016 资料整理)

## 实行雄心目标的进度

占企业的比例 %	实现雄心准备进度	完成 60% (还有很长的路)	完成 75% (有某些进展)	完成 90% (进展良好)	完成 100% (接近完成)
高雄心公司		87%	61%	26%	22%
一般雄心公司		75%	40%	13%	10%

(根据 Circle Research: Ambitious-Why being ambitious matters and how SMEs are achieving their goals, p19 资料整理)

们要创造什么”，是组织内部全体人员所共同持有的意象和景象。共同愿景作为企业文化的集中表现，它能创造出众人一体的感觉，并遍布到组织全面的活动，使各种不同的活动融合起来。企业家只有把自己个人的增长雄心转化为整个管理团队和所有员工的共同愿景，才会产生出巨大的创造力量。

3) 不断创新和采用新技术。要实现增长雄心就必须根据企业发展的现状在生产要素组合方式上不断创新，以提高生产效率。要舍得在技术创新上投入，不断推出新产品、新服务。彼得·蒂尔认为：“如果不在艰难的创新上进行投资，不管现在多挣钱，将来都会以失败而告终。”“今天的‘最佳方法’可能会把我们引入死胡同，而最佳途径是未经尝试的新路径。”事实上，有高雄心的企业家们都得益于采用新技术。在数字化、大数据时代，只有不断创新，并成为最先采用新技术的企业才能实现企业的快速成长。

4) 从实际出发确定优先级雄心目标。企业的发展目标是多方面的，主要包括销售和利润增长、改进业务、提高产品及服务质量以客户满意度、促进社会进步(社会责任)等众多目标。把什么目标作为实现雄心优先级的目标要从企业的实际(规模、行业、业务性质等)状况

出发。“11国调查”显示，绝大多数中小微企业把增长作为自己的优选雄心目标，而社会进步目标为最低。

5) 要不断改进和完善管理。包括建立合理的股权结构，根据效率的要求精简管理流程和技术流程，改革和改善供应链，提高生产和服务效率，提高客户的满意度。

6) 要切实加强技能培训。中小企业中管理人员的管理、营销、财务等技能，以及技术岗位人员的专业技能不高是实现雄心的重要障碍。为此，必须努力加强对人员培训的资金和人力物力投入，以提高适应技术创新的能力，提高企业人才资源的利用效率。

## 如何激励中小企业树立高增长雄心并实现其雄心

国家和地方政府的政策对企业所有者、经营者的成长雄心有显著影响。鉴于高雄心企业家及其企业对与技术创新、经济增长和扩大就业的贡献远大于一般中小企业，政府理应采取有效措施，重点帮助高雄心企业快速成长。英国和欧盟各国都采取了专门的政策措施。英国于2008年以后推出的中小企业政策标题就是“小企业，大雄心”。其“政策重点是使得那些有增长雄心的企业更容易成长”。荷兰政府也于2014年制定了

专门政策方案。荷兰政府认为:当代社会面临着种种社会挑战,创新和创业可以帮助我们应对这些挑战,而雄心勃勃的企业家在这个过程中发挥着重要的作用。为此要“帮助雄心勃勃的企业家消除发展障碍,给予一切可能的发展空间”。我国供给侧结构性改革的目的是调整经济结构、转变经济增长方式,推进技术创新,促进经济增长和促进充分就业。所以在大众创业、万众创新过程中,对具有高雄心的中小微企业进行重点扶持显得十分必要。

根据企业成长理论以及国外和我国的实践经验,支持高雄心中小企业快速增长的主要政策措施是:

1、引导和鼓励企业界树立“雄心文化”。要通过各种媒体、各种信息平台总结宣传高雄心中小企业成长发展的典型案例,以发挥其示范作用。宣传政府鼓励高雄心中小企业快速成长发展的政策导向,引导中小企业树立成长发展的雄心壮志,形成“小企业,大雄心,大贡献”的文化氛围。同时要通过行业协会商会与教育部门、各大小中小学合作,在小学、中学中就开始进行创业雄心教育,为培养一代又一代具有创业雄心的创业者、企业家奠定思想文化基础。

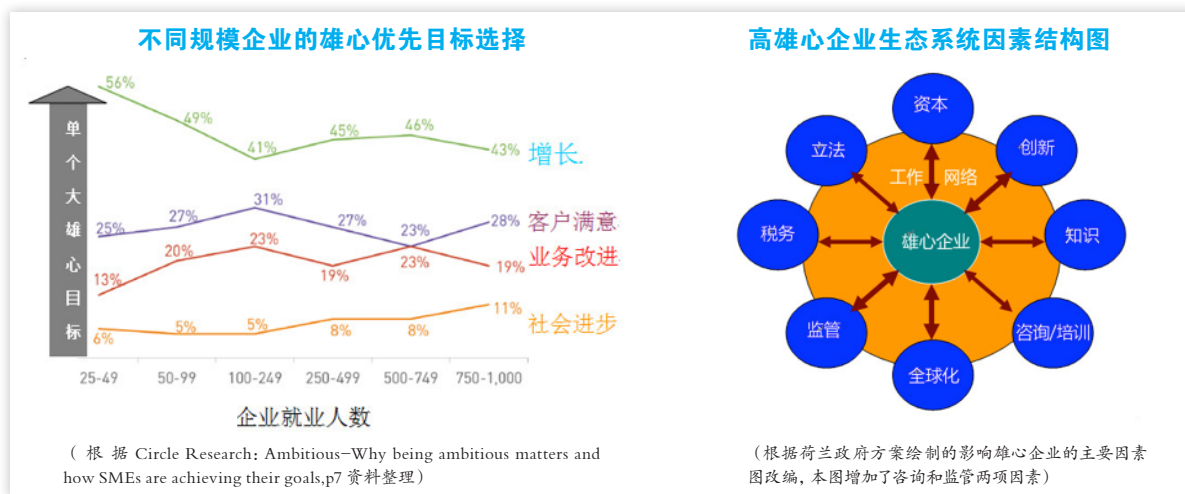
2、正确识别具有雄心的企业家和具有高成长潜力的中小微企业。目前各国对识别具有高雄心的企业多以经合组织确定的高增长企业标准为基本依据。但理论界和各国政府对具体的识别标准并不完全相同。英国政府的识别标准是:把企业的雄心水平分成三类:(1)实质性雄心,其特征是企业领导人具有最强烈的增长欲望,并切实付诸行动,所以也可称为高雄心;(2)低雄心,其特征是对企业成长的欲望不强,不打算逐步扩大企业业务规模;(3)适度雄心,其特征是介于以上两个类型之间,这些企业的领导人可能有高增长和扩大业务规模的欲望,但往往不付诸行动,这也可称为一般雄心或中等雄心。英国政府还制定了以上三类雄心水平的经济指标和分值(把雄心水平的分值分为三档:9-10分为高雄心,1-5分为低雄心,6-8为一般雄心),让企业自己

测定自己的雄心水平。实质性雄心(即高雄心)的标准是:企业的所有者/经理打算在接下来的3年中发展其组织,销售额利润额至少增长20%,企业在营业额规模上要明显扩大。其自我评分为9-10分。低雄心的标准:所有者/经理在未来3年内不想发展自己的组织,不希望将业务发展超出其合理生活范围,理想规模不高于营业额的“当前规模”。

从我国供给侧改革和经济结构调整的价值取向看,我国把高雄心水平定位于在3年内销售额增长20%以上的基本识别标准是可行的,鉴于我国在经济结构转型期中必须鼓励技术创新和扩大就业,还可在标准中加上3年内增加5-10名员工,有1-2项具有突破性的技术和服务创新等要求。

3、为高雄心中小企业成长提供良好的生态系统。高雄心企业家和高成长企业的产生和成长需要多种外部因素,构成雄心企业成长的生态环境,其主要的因素及关系如图3。政府应该在以下方面满足高雄心高成长潜力中小企业的需要。

第一,资本。资金缺口是高雄心企业成长的最大制约因素。融资难不仅影响增长,也影响雄心。为此要尽力使这些企业能获得资本、天使投资、股权融资。欧盟的“地平线2020”计划中有专项资金资助具有高雄心高增长潜力中小企业进行技术创新。英国政府于2016年推出的“帮助增长贷款”,是专用于高成长企业的无担保风险贷款;政府设立的“中部引擎基金”是为了振兴中部地区多达78万家中小企业的增长雄心。我国政府也应尽快制定相关政策,引导金融部门在融资上向高雄心中小企业倾斜。第二,创新。国家创新体系要重点为高雄心企业快速成长提供优质服务,其中包括享受优惠政策、使用各种创新基础设施,以及构建创新企业之间的互动网络等。第三,知识。政府要帮助高雄心企业与国家研究机构和高等院校建立密切联系,帮助他们获得成长所需要的科技知识,并大力保护知识产权。第四,咨询/培训。中小微企业在获



得咨询培训上也存在市场失灵:在企业成长阶段,他们特别需要在创业规划、投资决策、企业管理特别是财务管理、税务和法律、公共关系等方面取得相关专家的咨询和指导,然而由于企业家往往不了解咨询的重要性,或因为付不起高昂的商业咨询费用而放弃咨询导致盲目决策经营失败。人才和员工的培训也是这样,许多企业因不愿意冒人员在培训后向外流动的风险,而不愿意在人才培养上投资。为此,政府应为高雄心企业获得必要的咨询和培训提供优惠政策。在英国,政府除了在政府网站为中小微企业提供免费咨询,以及通过政府购买服务委托地方工商会向辖区内企业提供免费咨询培训外,还于2014年由英国商业银行(政府全资,专为中小企业提供贷款和担保的政策性银行)和高盛国际合作,实施“10000个小企业计划”,专门为这些企业的业主和CEO的业务发展提供高端咨询、培训和专家指导。第五,全球化。要鼓励高雄心企业走向世界市场,为其参与全球化竞争提供支持政策和咨询指导服务。第六,在立法上,要努力消除现有法律和规章中不利于创新企业发展的某些条文,为高雄心企业成长在法律上“松绑”。第七,在税务上,要为高雄心企业降低税费,以减轻其负担。第八,市场监管上,

在企业的初创阶段和快速成长阶段,要适当放宽市场监管,以增强其市场活力。

4、分类指导。企业家的雄心具有相对稳定性,但也不绝对。一定条件下高雄心企业的雄心水平可能下降,低雄心企业家的雄心水平也可能得到提升。对于不同雄心水平的中小微企业要进行分类指导和支持。对于低雄心企业,要通过政府信息平台的宣传教育、行业协会商会的引导,帮助这些企业群体正确认识风险与回报的关系、正确认识经济形势所带来的挑战和机遇,以提高其雄心水平,帮助他们把握增长和发展的机会。对于高雄心企业群体则主要是从资金、咨询、培训等方面进行重点扶持。

5、进行支持高雄心高增长潜力中小企业的政策研究。尽管我国在扶持中小企业成长的实践中也重视对高雄心高成长性中小微企业的扶持,但由于我国尚缺乏相关理论研究和法律基础,从而影响政策效果。为此,我国政府和学术界应借鉴国外经验,积极开展对企业家雄心与增长关系的研究,提出重点扶持高雄心高增长中小微企业的相关对策。■

(责任编辑 姜懿翀)

作者系无锡民营经济和民间组织研究所高级研究员、中国民营经济研究会理事