

# 现代企业家与企业家团队制度<sup>\*\*\*</sup>

□ 谢茂拾 [湖南商学院 长沙 410205]

**【摘要】** 现代企业家不是一个人,而是一种团队制度;企业家团队制度是自组织制度、人力资本交易制度、价值管理制度、全息集成制度。

**【关键词】** 企业家; 团队制度; 自组织制度

**【中图分类号】**F272.91 **【文献标识码】**A **【文章编号】**1008-8105(2005)02-0022-05

笔者提出“现代企业家是一种团队制度”的命题,目的是引起学术界乃至实践领域对企业家问题的进一步讨论,以造就中国真正的企业家。

## 一、现代企业家不是一个人,而是一种团队制度

什么是企业家?中外经济学家和管理学家有着诸多定义。尽管这些定义千姿百态,但有一点是共同的,即认为企业家是一个从事企业领导事业的人物,或就是有成就的企业董事长、总经理。其实,这种认识已经远远不能反映现代企业家的本质了。从中外成功的现代企业家的实际存在和发展状态看,企业家的概念已经大大超出了自然人的个体属性而演变成为了自然人群体的社会属性,即企业家已经突破单个人的范畴而成为了一种制度,这种制度是建立在特殊人群关系之中的一种团队制度。

在现代中国,作为个人的企业家很难善终。20世纪80—90年代,我国曾推出过一批全国知名的企业家。前几年,有关部门的一次系统调查发现,这些人境况虽然各异,有身陷牢狱的,有处境艰难的,有改行从政的,有退为百姓的,等等,但大多存在一个共同点,即先后挂冠而去,往日的企业家光环已彻底消退。90年代,企业界又涌现了不少的全国知名企业家。时至今日,这些人只有很少一部分仍在企业界继续拼搏,大多数人均已陆续退出历史舞台。退出的原因,要么是因经济犯罪问题而落马,要么因企业经营不善被免职,要么因追求官职而改行,要么因企业危机而弃职,等等。原因虽多,但有一点也是共同的:他们都不再具有企业家所应具备的能力,不得不摘去企业家的顶子,去走一条并不情愿走的道路。近几年,全国又有一批著名的企业家黯然失色,并且引起了社会更广泛范围的关注。这里除了一些著名的国有企业的领导人之外,

还有一大批民营企业企业家,如最近倒塌的“德隆”的“老板”等。于是,社会为之惊讶:中国企业家难以善终,其生命周期太短了!学术界甚至产生了这样一种观点:中国还没有企业家。是什么原因造成了中国企业家的“其兴也勃焉,其衰也忽焉”?这不得不令人深思!

在现代西方国家,我们很少看到社会宣传作为个人的企业家,而只看到许多著名的历经沧桑而充满生机的百年公司。在欧美、日本等发达国家,除了少数现代高新技术企业与它的现代领导人名字联系在一起之外,如微软的比尔·盖茨等,大多数有影响力的企业都是以企业本身的名字而流传于世的,其中尤以历史悠久的企业最引世人瞩目。譬如福特公司,通用汽车公司,埃克森石油公司,丰田公司,英荷壳牌公司,日本精工集团,英国路透控股公司,德国伍德公司,瑞士雀巢食品公司,等等。这些公司经过一代代的领导人的更替而日益兴旺。在社会上,人们往往只崇敬这些公司,而不清楚其董事长和总经理为何人。当然,这并不影响企业领导人的优越社会地位。不过,在这些国家,企业家往往是作为一个群体而存在,作为个人的企业家是很难与企业本身的光荣等地联系在一起,能够与企业长期共存的则是一种制度,这种制度就是鼓励企业高层管理人员作为一个群体而为企业的发展去发挥人力资本的异质潜能,失去了这种制度,就不存在作为个人的企业家名称。譬如,福特公司在最初的创业者福特逝世之后,公司的掌门人可能是福特的儿子、孙子,也可能是家族之外的人,并且越到后来,不但家族观念日益淡化,而且谁是企业掌门人的观念也会日益淡化,企业的董事长或总经理仅仅是企业高层管理组织的一个召集人或牵头人,企业家的内涵已逐渐演变为整个企业的领导层的集体力量制度,即只有企业全体高层管理者的人力资本潜能的有效发挥,企业的存续和发展才有可能,离开了作为团队成员的高层管理者注定要被企业所抛弃。纵观西方国家成功企业的发展史,无一不是

• [收稿日期] 2004-08-31

•• [作者简介] 谢茂拾(1956—)男,湖南商学院工商管理系教授;湖南商学院企业战略管理研究所所长。

有一个优秀的企业家团队制度在发挥着至关重要的作用。这一情况正如美国的管理学家德鲁克所说：“据我所知，还没有一个企业能够在创始人离去之后继续保持企业家化，除非创始人已在企业内部建立起一整套企业家型管理的政策和实施条例。如果没有这些，企业最多在几年之内就会成为胆小和落后的。”<sup>[1]</sup>德鲁克虽然没有将团队制度作为企业家存在的条件进行深入论述，但是，他所讲的“一整套企业家管理的政策和实施条例”实际上隐含了企业家团队制度的内容。如果说企业在创业时期造就的是作为个人的企业家的话，那么在企业第一二代创业者退出之后，企业要获得更大的发展，企业家就不会再是个人，而是作为一种制度了，即是企业领导层作为团队制度推动企业进一步向前。

从西方国家的企业所体现出来的企业家制度看，我们似乎可以感触到中国企业及其企业家生命周期短暂的原因。在我国国有企业中，无论是传统体制下的一长制，党委领导下的厂长负责制，转轨体制下的厂长负责制，还是党委核心与厂长中心制，现代企业制度下的法人治理结构制，等等，人们都将企业的主要负责人——厂长或经理(董事长或总经理)作为企业家的代名词。尽管在传统体制下，企业行政首长的权利有限，强大的政府干预使企业处于附属物的地位，但企业仍然把命运寄托在企业主要负责人个人身上；当体制转轨的时候，这种制度的依赖性并没有得到有效遏制，以致于企业的代理人问题丛生，最终使大多数国有企业丧失了已有的优势，在向社会向市场经济体制过渡中败下阵来，并不得不接受严酷的现实：要么破产，要么进行民营化改造。实践证明，处于竞争领域的国有企业，无论其是否产生过光芒四射的所谓企业家，最终都走过或即将走上以上两条道路，虽然目前仍然有一批国有企业在努力挣扎，但等待这种挣扎的结果是没有选择的。据统计，1992年国有工业企业职工为4521万人，2001年仅为1824万人，减少职工数为2697万人。这一数据说明了国企从竞争领域退出的大趋势。与国有企业大规模退出同时进行的是一批又一批的作为单个人的所谓企业家不断退出历史舞台。从所谓的民营企业情况看，虽然近年来民营企业获得了飞速发展，同时也催生了一批有成就的经营者，但民营企业的负责人从个人的角度上勉强称得上企业家的如今已经屈指可数，许多所谓的企业家都已是过眼烟云。仅在民营上市公司中，近两年就有啤酒花、托普软件、成诚文化等七家企业的董事长突然失踪，这还不包括早几年外逃、坐牢和自动消亡的多家著名民营企业的负责人，而一般被冠以各种荣誉称号的民营企业家的消逝事件更是不胜枚举。无论国有企业还是民营企业的所谓企业家，他们相同的命运似乎说明了一点，那就是当个人作为企业的“生死符”的情况下，这个企业家往往是短命的。因为在当今这个充满不确定性的市场经济社会中，任何个人的天才终究难避瞬间的失误，而这种失误一旦没有一个很好的制度加以弥补的话，就可能造成企业和企业负责人的全盘失败。缺少企业家团队制度应当是当前中国企业及其企业家生命周期短暂的根本原因。所以，现代企业家应当具备这样的

基本条件：首先，企业家是一个群体，这个群体就是具有异质型人力资本的企业经营者所组成的企业高管层；其次，企业家是一个团队，这个团队是由企业高管层自愿结合而成的组织，并且没有固定的组织负责人，企业董事长或总经理只是传统组织中的负责人，在团队中他们同样只是一个团队成员；再次，企业家是一种团队制度，是团队制度造就一个个有作为的管理者，并在企业形成企业家整体，任何凌驾于团队之上的企业领导者都不能被允许存在。因此，企业家不是单个自然人，而是一种造就天才管理团队的制度。

## 二、企业家团队制度是一种自组织制度

卡特森伯奇和史密斯认为：团队是指拥有共同的目的、目标、工作方法且以此自我约束，对其他队员负责的一小群人。<sup>[2]</sup>团队不是我们平常所说的一个单位，一个企业，一个集体，或一个部门，一个班组等等组织，因为这些组织都有一个共同的特点，即通过行政命令组成，且内部有明确的分工，个人之间的协作需要机械性行政配置。团队是拥有高度自主权，内部没有明确分工，个人之间可以自动协作的一种自我形成、自我管理的组织，或者称为自组织。这种组织可以是一个完全独立的组织群体，称为独立团队，如一个建筑队伍，一个从事实际的单位等，中国20世纪50年代初农村的互助组、初级合作社就类似于这类性质的团队。这种团队组织也可以是一个非独立的组织形式，称为附属团队，一个单位内部就可以形成若干个这样的团队，它往往寓于单位内的组织结构之中，如一个部门、一个车间、一个班组等就可以形成一个团队，但它们并不一定就是一个团队。判定一个组织是否具备团队的性质，关键看这个组织的自我管理能力和离开了行政命令这个组织照样可以顺畅地高效运转，它就成为了一个团队，反之，则是传统的一般组织。所以，附属团队应该是团队的主要形式，它广泛地存在于社会的各个领域之中，我们所要考察分析的企业家团队也属于这种性质的团队。

企业家团队是一种自组织形式。所谓自组织就是一种因社会关系而自发自然形成的人群团体，其组织成员的构成是一个相互接纳的过程，每个人都是自愿地加入这个组织的，组织内部的管理者不是独裁者，而是平等协商的领导。“团队领导是从一个团队成员的角度进行工作的”<sup>[3]</sup>。一个企业的高管层，如董事会成员，经理层班子，如果除了按法律制度和公司章程等规章组成一个企业经理团体之外，还能自觉自愿地组成一个相互配合、平等协商、自我学习、自我管理的组织，则我们称之为企业家自组织，也就是企业家团队。企业家团队里的每一位成员都是平等的，团队的天然领导者应当是在一定情况下能够充分展示能力的某一个人，而且一旦情况变，这个领导者又可能易位。团队的这种协调配合完全不是基于行政命令，而且基于企业的目标和每个人的使命，每个人都愿意这样做，不这样做，企业和团队的事情都干不下去。这就是企业家团队的自组织特点。

企业家团队还是一种自组织制度。这就是说,企业家团队必须形成既定规则,并不是什么人想改变就可以改变的。因为人都具有机会主义倾向,一旦组织形成之后某一个人担当了领导重任,他就有可能继续强化这种领导权利并使之沿袭下去,这样,自组织的特性就会消失,团队就会逐渐蜕变为传统的行政组织。在这种情况下,团队就需要有一种自动抵抗这种蜕变的机制,使任何解体团队功能的企图都成为不可能,这种机制就是自组织制度。企业家团队就存在这样一种制度,它使得任何企业的独裁都成为不可能。如果某个董事长、总经理想借助行政组织赋予的各种职权实现企业独裁,企业家团队制度就会启动自组织制度,很快地将独裁者排除。只有当企业家高层自组织为一个团队并形成团队制度的时候,成功的企业家才会存在,企业也才会得到成功的发展。

### 三、企业家团队制度是一种人力资本交易制度

贝克尔在其《人力资本》的著作中认为,人力资本是一个人所拥有的从事具有经济价值的活动的的能力、知识和技能,即“劳动者借以获得劳动报酬的专业知识和技能。”<sup>[4]</sup>简言之,人力资本就是异质型劳动价值在人体的内化物。在企业高层管理者中,每个成员都是人力资本的载体。但是,这种蕴含在单个自然人载体中的人力资本量都是有限的,即使是能够天才地经营管理企业的领导人,其人力资本都有一个限度,这个限度决定了人力资本只能在一定范围内起作用。而经营管理好一个企业需要多方面的能力和知识,任何一个人单靠自身的力量都不可能全面胜任这项工作。所以,一个企业如果产生了企业家,则一定是这个企业有了一个由人力资本结成的团队。人力资本团队能够放大个人人力资本的增殖功能,从而造就企业家或者说企业家团队制度。

但是,人力资本团队是如何形成的呢?它依据的是一种人力资本交易制度。制度经济学家康芒斯认为,交易是制度的基本单位,制度的运转是由无数次“交易”构成的。实际上,交易本身不是制度,只有在偶发性的交易成为了经常性的交易之后,交易才可演变为制度。在企业中,当各个具有人力资本含量的高层管理人员通过人力资本的交易结合成体的时候,人力资本团队就形成了。这种交易体现在:一是互补性人力资本交易。如缺乏技术能力而具有管理能力的经理通过汲取具有技术能力的人力资本所有者参与自己所承担的工作,使他的技术能力缺陷得到弥补,从而顺利地达到了工作目标,这一交易过程使他的人力资本功能放大了。二是增强性人力资本交易。如两个具有专业技术能力的企业管理者通过人力资本交易结合成一个整体去从事某项工作,其效果会大大超过单个管理者所能取得的成绩。这种人力资本交易的增强效果不是简单的算术级数的增加,而是几何级数的增加。三是渗透性人力资本交易。即各种特质的人力资本在企业高层管理群体中相互渗透、融合,最终形成一种高能人力资本复合

体,并在人力资本运行中发生裂变、聚合性反应,最终爆发出巨大的人力资本能量。通过以上三大交易,人力资本团队得以有效形成。

人力资本团队的形成并不意味着自然形成人力资本交易制度。人力资本交易制度的形成还需经过以下途径:一是企业高层成员的默契合作须有共同认可的规则,每个人都愿意合作,而且遵循彼此熟悉的规则。如在企业董事会,每个成员都愿意提出好的建议,而董事会都会予以兼收并蓄。二是企业高层成员的牺牲精神须得到规则的补偿。企业的工作最后需要分工负责,团队组织的目标最终必须在传统组织中去实现,这就意味着,团队中有些成员的利益会被牺牲。譬如一个团队作出的决策最终可能落实到总经理或某位副总经理去实行,并赋予他相应的权责利,其他为此作出重要贡献的团队人员则被排斥在利益之外。在这种情况下,团队实际上成为了部分成员的牺牲处,如果反复进行这种牺牲,团队的生命就会终结。为解决这种困境,团队必须有一种牺牲规则,使牺牲的人从团队的其他事业中得到补偿。譬如在下次活动中为本次活动的牺牲者提供其他补偿机会。这就是团队精神的补偿制度。三是企业高层需要有一个人力资本交易的自动督导规则。团队成员必须自觉地向团队贡献人力资本的存量和努力提高人力资本增量,一旦出现机会主义行为,人力资本交易督导制就会自动启动,对成员行为进行矫正。这一规则是保证人力资本团队的资本不断增殖的保证。通过以上三条途径,人力资本交易制度就可以有效建立起来,企业家团队制度也就寓于其中了。只有人力资本交易制度在企业的形成,企业家才会造就出来。

### 四、企业家团队制度是一种价值管理制度

价值是一种有用的可以交易的资源。企业家团队制度作为一种价值管理制度是指企业家团队的建立和运行以对价值的计划、组织、指挥、协调和控制为中心,并构成一个系统。在价值管理制度下,企业家团队不仅能够创造出最大的企业价值,而且能给自身带来最大的价值,以致企业内的各种生产要素达到最优配置状态。这种价值管理制度包含什么内容呢?

价值管理制度是一种对人性价值的伸展。传统的管理常规认为,人性伸展与组织效率是冲突的。即在组织中如果要伸展人性,效率就要受到损失;如果要提高效率,人性就要受到压抑。为了解决这一冲突,不少学者进行了卓有成效的研究。水谷雅一以“四原理体系”来说明人性与效率的矛盾。水谷雅一认为,人性和社会性在方向上是一致的(互补性),构成经营的公共性;效率性、竞争性也是互补的,构成经营的经济性;经营公共性与经济性方向相反,具有互斥性;另外,人性与效率性之间也是互斥的。<sup>[5]</sup>解决人性与效率之间冲突的办法就是在两者之间找到均衡点。其实,人性——效率冲突论只存在于一般的传统组织里,在现代的团队组织中,人性价值的伸展与组织效率恰恰是一致的。在团队中,每个成员的人性

价值得到充分的伸展就会提高团队的创新能力、应变能力。如果企业高层管理团队的人性价值得到有效发挥,企业的效率就会得到应有的提高。所以,作为企业家团队,首先要对人性价值进行管理,以促使团队成员的人性价值伸展。

价值管理制度是一种对信任价值的张扬。弗兰西斯·福山(Francis Fukuyama)认为,一个社会需要官僚制度的原因是社会缺乏“信任”。要迫使无法信任的任何成员遵守社会规范,社会必须采用法规惩罚手段。<sup>[6]</sup>就传统组织而言,福山的观点是正确的,而在团队组织中,信任的问题是通过信任价值的张扬来解决的。即每个人都将团队的存在看作是自身价值实现的载体,团队价值的最大化就是自身价值的最大化,团队目标的实现就是自身目标的实现,因此,任何偏离团队和团队价值以及团队目标的行为都将使自身价值受损,而任何维护团队和团队价值以及团队目标的行为都将使自身受益。企业家团队制度就是这样一种价值管理制度,它能够使企业家团队中每一个成员的价值都得到最大限度的张扬,而任何成员偏离企业家团队价值目标的任何行为都将是对自身价值的损害。所以,企业家团队之中应该有一种成员与成员之间和成员与团队之间的充分信任。如果团队制度能够有效地维护好这种信任,它就会转化为一种信任价值,并通过信任价值的张扬来最大限度地实现团队的价值目标。进一步地说,企业家团队之中的信任可以称为一种信任价值链,价值管理的任务就是维护这一价值链的连续不断地运动,以达到团队价值的最大增值。

价值管理制度是一种对团队内聚价值的运营。企业家团队是企业价值存在的核心,即企业核心价值内聚于企业家团队之中。在企业组织中,企业的品牌价值、市场营销网络价值、先进技术价值、物质资源价值、商业供应链价值、人力资源协作价值等等都相互依赖地分布在各个方面,这些价值要真正在市场中体现出来,就必须在企业内凝聚为一个整体,否则,作为单体价值,其价值能量都不可能得到实现。要使企业内的各种价值得到内聚,只有靠企业家团队的价值管理制度来达到。因为企业家团队可以控制企业组织中各种价值的流向:企业家团队的成员从高层管理的角度掌管着企业各种价值资源的命脉,可以根据需要对价值资源进行调节。所以,企业价值的最大化是通过团队内聚价值的运营来实现的。企业家团队应该创造一种使企业价值内聚的制度,并充分利用这种制度去展开价值运营。譬如对人力资源价值的运营,就是通过科学的人力资源管理,最大限度地发挥企业职工的积极性和创造性,使其为企业创造更大的价值。在这一过程中,企业家团队进行人力资源价值运营的方法就是高屋建瓴地确定人力资源战略及其管理措施,并制定必要的制度,最终达到对企业职工的价值创造精神的控制。如青岛海尔有一个“斜坡论”,意思是说:你的基础工作稍微差一点,就要滑下去。一旦滑下去,你这个名牌就完了。这个斜坡论后来被提炼成“企业斜坡球体定律”即“海尔定律”。从人力资源价值运营的角度说,这一定律就是对企业职工的精神价值进行管理的一

种有效方法,它用危机意识、零缺陷精神挖掘了职工的工作潜能,从而使企业价值始终处于最优状态。这个“海尔定律”的核心价值运营的中枢掌握在企业家团队之中,而“海尔定律”也就是整个企业内聚价值的精华。

## 五、企业家团队制度是一种全息集成制度

全息集成制度是什么?全息(Holon)有两重含义:一是从自然科学角度定义的全息,譬如全息照片,全息影像,即照片的任一碎片或影像的任一像素都可以被还原成完整的照片或影像,概括地说,就是构成整体的部分的特性可以反映整体的性质;二是从经济学和管理学角度定义的全息,它说明的是经济或管理信息的对称性和充分性。集成(Integration)在汉语中被解释为同类事件的汇集;在英语中则被理解为融合、综合、成为整体、一体化等。本文所论及的全息集成制度是在企业的经营活动中,企业经济利益的各个相关主体所达到的一种信息交流的理想状态,即信息对称和信息充分交流得到了有效实现,并在企业内部形成了制度模式,只要相应的条件具备,这种模式就不可改变。企业家团队制度也就应当是这样一种全息集成制度,其主要特征是彻底地解决了企业委托代理链中的代理人问题,为各种所有制企业提高运营效率提供了根本的制度保障,具体体现在以下几个方面:

企业家团队制度所体现的全息集成制度有效地克服了代理人的逆向选择。代理人的逆向选择问题是指因信息不对称,企业委托人与代理人之间签订的合约总是对代理人有利的一种现象。它普遍存在于各类企业之中,并被认为是影响企业效率的不治之症。本文认为,如果企业家团队制度得以建立,企业家团队的全息集成制度就会有效克服代理人的逆向选择。因为在全息集成制度下,代理人作为一个整体,他会自觉地将一切必要的信息披露给委托人,以帮助委托人作出正确的决策。委托人的正确决策对于提高企业效率有着至关重要的作用。这不但体现在委托人对代理人的最优选择上,而且更多地体现在委托人与代理人的合约上。符合企业实际的委托代理合约可以更好地激励企业代理人把企业经营管好,以产生最大的利润。

企业家团队制度所体现的全息集成制度有效地克服了代理人的道德风险和内部人控制。道德风险和内部人控制与逆向选择一样是代理人问题的最典型表现。道德风险和内部人控制有可能造成企业的高层管理人员的贪污腐败、职务高消费、偷懒以及利用职权操纵会计报表、侵蚀企业资源价值、牟取不正当的荣誉等,甚至结成利益集团彻底控制企业的人财物,将企业所有者排斥在企业产权权利之外。从中外企业的管理实践看,企业所有者即委托人总是将防止企业代理人的道德风险和内部人控制问题放在企业管理的首要位置。为了保护企业股东的产权利益,社会在约束企业代理人问题上还设计了一套制度,即经理市场制度、资本市场制度和产品市场制度来加强委托人对代理人的制度约束。但尽管如此,道德

风险和内部人控制事件仍然屡屡发生。其中的根本原因就是企业信息不对称问题难以有效克服。在社会充满不确定性的客观环境中,委托人要实现对代理人的完全控制和管理是不可能的,因为企业和代理人的信息永远不会被委托人全部掌握。所以,要解决这两大问题就必须设计一套使企业代理人可以接受的能够及时准确反映企业及其管理者信息的制度,这种制度就是企业家团队制度下的全息集成制度,即让企业高层管理人员团队将企业的一切信息及时准确地传输给企业委托人的制度。要实现这种制度,关键是要建立起委托人与企业家团队的利益共同体,使企业家团队与企业股东共同分享企业的剩余索取权。

企业家团队制度所体现的全息集成制度能够有效地发挥企业人力资源的最大潜能。企业家团队制度体现的全息集成制度的最大特点是:企业经营活动中的一切信息不仅可以准确及时地反映到企业股东所在的信息平台上,而且可以十分透明地渗透到企业的各个方面,甚至直接触及到企业的普通员工;强大的信息流被聚合在一个几乎没有什么距离的时空之中,企业的每个人都可以感受到企业跳动的脉搏;在这个强大的信息交流网中,企业家团队是企业信息的搜集、传播、分析、反馈调节的中心,企业高层管理者的决策、指令都在这种全息集成块中得到贯彻执行,企业完全处于一种顺畅的、无阻碍的、而且又是健康的运行状态之中。当然,这种情况是全息集成的理想境界,我们之所以认为企业家团队制度下的全息集成具有这种特点,其主要依据是:由于在企业家团队制度下

的企业拥有了充分信息,企业管理变得相对简单了,管理学一直倡导的人性化管理也具备了可以推行的条件,企业不再需要大量的甚至是无所不包的制度来督促员工完成责任范围的任务了。全息集成使员工的人力资源得到了充分的利用。因为在克服了代理人问题的企业高层管理者的带领下,员工的精神得到了升华,其人力资本潜力的发挥成为了一种必然逻辑。当然,这一论证是建立在企业高层管理者和员工的物质利益得到合理满足的假设上的。所以,全息集成制度是与企业物质利益以公平合理分配为前提的,为了分析问题的方便,本文暂时舍弃了利益分配问题。

### 参考文献

- [1] 彼得·F·德鲁克. 革新与企业家精神—实践与原理[M]. 张遵敬译. 上海: 上海翻译出版公司, 1988. 198
- [2] 赵春明. 团队管理: 基于团队的组织构造[M]. 北京: 人民出版社, 2002. 6
- [3] 尼尔·海伊斯. 协作制胜: 成功的团队管理[M]. 沈阳: 东北财经大学出版社, 1998. 97
- [4] 贝克尔. 人力资本(中译本)[M]. 北京: 商务印书馆, 1990.
- [5] 水谷雅一. 经营伦理理论与实践——经营价值四原理关系的导入与发展[M]. 北京: 经济管理出版社, 1999. 41
- [6] 弗兰西斯·福山. 信任——社会道德与繁荣的创造[M]. 上海: 远东出版社, 1998. 34

## The Modern Enterpriser is a Kind of Teams Institution

XIE Mao - shi

(Hunan Business College Changsha 410205 China)

**Abstract** The modern enterpriser isn't a person, but it is a kind of teams institution; the teams institution of modern enterpriser is a mixture system of self - organization, a transaction system of human capital, a management system of value and a integration system of holography.

**Key Words** the modern enterpriser; teams institution; system of self - organization

# 现代企业家与企业家团队制度

作者: [谢茂拾, XIE Mao-shi](#)  
作者单位: [湖南商学院, 长沙, 410205](#)  
刊名: [电子科技大学学报 \(社会科学版\)](#)  
英文刊名: [JOURNAL OF UNIVERSITY OF ELECTRONIC SCIENCE AND TECHNOLOGY OF CHINA \(SOCIAL SCIENCES EDITION\)](#)  
年, 卷(期): 2005, 7(2)

## 参考文献(6条)

1. [彼德·F·德鲁克;张遵敬 革新与企业家精神-实践与原理](#) 1988
2. [赵春明 团队管理:基于团队的组织构造](#) 2002
3. [尼尔·海伊斯 协作制胜--成功的团队管理](#) 1998
4. [贝克尔 人力资本\(中译本\)](#) 1990
5. [水谷雅一 经营伦理理论与实践--经营价值四原理关系的导入与发展](#) 1999
6. [弗兰西斯·福山 信任--社会道德与繁荣的创造](#) 1998

本文链接: [http://d.wanfangdata.com.cn/Periodical\\_dzkjdxsb-shkx200502007.aspx](http://d.wanfangdata.com.cn/Periodical_dzkjdxsb-shkx200502007.aspx)