

中国制造业企业缺什么？

郭重庆

1 中国市场经济的时间积淀太短，历史的桎梏又太多，当前紧迫的是技术创新，还是制度创新？最缺的是技术能力，还是社会能力？

经济学家约瑟夫·熊彼得在本世纪初（1912年）提出了“创新”理论（Innovation），他认为“经济增长并不是由于资本、劳力等生产要素的增加所引起的植物性增长，而是创新所引起的增长”，“创新是经济增长的源泉”^[1]。但熊彼得的这些观点并不被当时的主流经济学家及管理学界所注意，直到近年才引起人们的关注，因事实证明：创新对经济增长的贡献率由本世纪初的5%~10%~50%~60%~80%，也正证实了熊彼得论断的正确性，并由此引伸出一个被人们普遍接受的观点：一个国家的竞争能力在很大程度上取决于其创新能力。

创新似乎已变成了国际和国内的一个议论热点。经济合作与发展组织（OECD）在1997年提出了国家创新系统（National Innovation System），我国中科院也提出了国家创新体系。对创新的理解有多种：知识创新、科技创新、技术创新、制度创新，仁者见仁，智者见智。熊彼得的创新原意包涵了技术创新、组织创新、管理创新和市场创新。国内占主流的提法似乎是技术创新，偏狭义的技术创新，“创新”与“技术创新”变成了同义语。

对经济增长源泉的认识国内外似乎均存在着不同的观点：

● 经济学家斯蒂格列茨：“东亚国家的经

济发展没有使鼓吹技术决定论的人找到依据”，“成功的发展战略的关键要素是所有权与参与”。

● 哈佛大学经济史学家戴维·兰德斯：《各国的财富与贫困：为何国家有富有穷》认为各国贫富的差异在于：

- ① 发明和采用新技术的能力；
- ② 鼓励识字和学习；
- ③ 制度的开放性和灵活性。

兰德斯所强调的并非是技术本身，而是经济蓬勃成长赖以实现的条件。

● 经济学家德鲁克：《管理：任务、责任、实践》认为：“创新不是一种技术用语，而是一种经济和社会用语，其判断标准不是科学或技术，而是经济或社会的一种变革，是一种价值。创新不是发生于组织之内的某种事，而是组织以外的一种变革。创新应以它对环境的影响来衡量。因此，一个工商企业中的创新始终必须以市场为中心，如果以产品为中心，很可能产生一些“技术上的奇迹，而报酬却令人失望”^[2]。

● 制度创新学派的重要代表人物诺斯曾提出一个不同凡响的观点：对经济增长起决定性作用的是制度性因素，而非技术性因素，有效率的经济组织是经济增长的关键。D·诺斯和R·托马斯：《西方世界的兴起》是由于这些国家具有更有效率的经济组织和保障个人财产安全的结构体系。

● 经济学家罗森堡：《西方致富之路——

学术报告

工业化国家的经济演变》认为“就科学技术本身而论，直到15世纪中国和阿拉伯国家显然高于欧洲，但西方国家很快后来居上，原因在于西欧在中世纪后建立了一种有利于不断创新的社会机制”。OECD《世界经济二百年回顾》：1820年中国GDP占世界第一位，占世界经济总量的28.7%，而现今不到3%。

● 美国学者A·萨克森尼克：《地区优势：128公路地区与硅谷》他对比了两个世界最著名的高科技园区的发展后认为后者蒸蒸日上，前者日见衰弱。他对比两个园区的制度环境：

128公路地区：处于美国最古老的工业地区——新英格兰，依托麻省理工学院，籍在政府任职的显赫的麻省校友的关系，以政府和大公司为导向，疏远市场，有等级森严、保守的英国传统文化的影响及僵化的企业制度环境。

硅谷：远离华盛顿，依托斯坦福大学，以中小企业为导向，有适宜高技术发育的人文环境，分配制度、产权制度及人际关系都宜于人力资源的发挥。仅仅从技术角度去模仿，是克隆不出硅谷来。

萨克森尼克的结论：发展高技术不能只看重资本、技术，而应把注意力放到创造有利于发挥人力资本的经济体制以及社会文化环境的建设。

● 我国经济学家吴敬琏：《发展高新技术产业：制度高于技术》^[1]

吴敬琏认为：

① 保证高新技术产业发展的关键是充分发挥人力资本的潜能；

② 高新技术产业和传统产业的最大区别在于它是建立在知识基础上的，在生产要素中人力资本要素扮演着关键的角色，因此，一种发展高新技术产业的制度安排是否适当的最终标准在于它是否有利于发挥人力资本中管理人员和专业人员的积极性和创造力；

③ 推动生产发展肯定是技术自身的演进，但技术本身的演进首先来自有利于人的创造活动的制度安排，因此，生产的发展与其说是技术本身，勿宁说是有利于人的创新活动的制度安排。

综上所述，决定一个国家、地区高新技术发展的首要因素不是物质资本和技术本身，而是与人力资本发展相关的经济组织结构和文化传统等社会因素。人们往往只看到技术促进生产力发展的结果，而没有注意技术促进生产发展的先决条件。因此，以制度创新促进生产力更大地解放是我国经济增长的关键，尽管我国围绕着解放生产力作了很多工作，取得了很大的成绩，但从广大科技人员游离于市场和企业之外，科技与经济脱节来看，解放生产力的任务还远远没有完成。国家富强是建立在生产力解放的基础上，如不把生产力要素——人的主动性调动起来，创新的愿望必然落空。市场化的标志在于企业和个人主体地位的确立，没有企业和个人的解放，市场化的积极因素就释放不出来。

有人说80年代看深圳，90年代看浦东，21世纪看中关村，鹿死谁手取决于什么？尽管中关村具有无以相比的人力资源优势和研究与开发的能力，中关村就能取得成功吗？中关村仅缺资金吗？中关村具有适宜人力资本发展的制度环境吗？中关村不断演绎的创业者纷争中知识与资本何以矛盾？“资本雇佣知识”，抑或“知识雇佣资本”？市场经济资本至高无上的权力会受到知识经济知识权力的取代吗？中关村的矛盾会逆向演变成总工取代老总吗？狭义的技术创新的概念和对技术作用的盲目推崇而导致对管理和制度环境建设的忽视是不是一种认识上的误区？科技成为现实生产力是有条件的，在适合科技发展的环境中，即使不喊口号，科技的发展也势不可挡。科技推动社会进步，同时科技也是社会的产物，不能脱离体制环境高谈科技进步。纵观国内地区

经济发展的差异,从东到西,从南到北,经济发展的梯度恰好是市场化和产权多元化发展的梯度。

影响一个地区发展的关键因素在于制度环境、社会能力和管理水平。政府在营造制度环境、完善社会能力上起到关键的作用,斯蒂格列茨认为:“除了物质资本、人力资本和知识以外,另一种资本是社会和组织资本,变革的速度和模式取决于这种资本的形成,国力的增长也取决于这种社会和组织资本”^[4]。企业家作用的发挥有赖于社会经济、政治、文化的制度环境的建设,20年来改革开放的成就取得也证实了这一点。

技术创新首先取决于制度安排,但也取决于制度及民族文化传统本身的适配性。制度、民族文化传统是一个民族深层的信念结构,这些信念结构是规范社会经济活动的根本力量,也是一个国家力量强弱的根源。在看到我们的体制和民族文化传统的优越性时,同时也应正视其负面因素,我们必须在自我批判中前进。

江泽民主席有句名言:“创新是一个民族进步的灵魂,是一个国家兴旺发达的不竭动力”;“一个没有创新能力的民族难以屹立于世界先进民族之林”。

问题就产生了:

● 中华民族是一个有创新能力的民族吗?

● 困扰了我们多年,至今仍未取得共识的李约瑟难题:“以伽利略为代表的近代科学为什么不是产生在中国,而是产生在欧洲?”尽管我们有5000年博大精深的文化传统,甚至产生了我国古代有无科学的争议。

● 中国近年有什么大的发明创造?尽管我国有世界上最为庞大的科技人员群体,为什么创造发明甚少?

● 从张之洞、李鸿章起我们就买外国的技术及装备,至今一浪又一浪的技术及装备的重复引进,看来似乎还没个头,当前中国经济发展依赖的是外来技术的支撑,中国能买来一个现代化吗?

● 为什么我国科技界疲于整天跟着外国人跑,炒作洋概念的学术风气盛行,缺乏原创性的思维,甚少涉足跨越性技术的探索?衡量一个国家创新能力的重要指标之一发明专利数量,在每年7~10万件专利申请中仅占16%,而其中职务发明仅占1/3,授权专利中企业只占20%。

历史上欧洲的崛起源于16-17世纪的文艺复兴运动,渊于思想解放和创造一个新世界的创新激情和内在动力。深刻的思想运动引发了人们观念的根本变革和思维方式的革命,进而推动了科学技术的大发展,导致生产力的大发展,从而造成社会经济的大繁荣,因此,中国今天面临的问题仍然是小平理论的核心:解放思想,解放生产力的问题。

中国经济发展已经到了不改革就很难可持续发展的阶段,人们似乎对中国改革缺乏动力源以及技术创新动力从何而来而担忧,五中全会及时地做出了反应:“推动经济发展和结构调整必须依靠体制创新和科技创新。要大胆探索,深化改革,突破影响生产力发展的体制性障碍。”

为此,我们必须遵循图1所示的三步曲。

2 中国企业缺什么?

今天,国家以经济建设为中心,追求经济增长是振兴民族的首要任务,企业竞争力如何事关国家的地位和民族的繁荣,国与国的竞争实质上

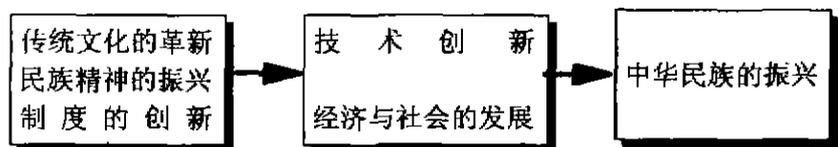


图1

是企业与企业的竞争，企业的强弱决定了一国力量的强弱。中国企业的状况如何？是不是一个有效率的经济组织？如何评价以及问题出在哪？是我们必须关注的一个问题。

有多年东西方企业管理实践并对东西方企业文化差异有深切感受的IBM大中华区总裁周伟焜回答中国企业缺什么时，他直言中国企业：

- 一缺现代经营理念；
- 二缺人力资源概念；
- 三缺合理的公司治理结构；
- 四缺健全的财务制度。

好象问题都出在软件和经营管理上，而不是我们往往强调的硬件和看重的资金及技术上。

2.1 缺现代经营理念

经营理念反映了企业的经营哲学及战略指导思想，是企业文化的“魂”，是指导企业一切活动的基本原则。麻省理工学院（MIT）深入总结丰田经验而书就的《改变世界的机器》中提出的“精益生产”（Lean Production），就充分体现了丰田的经营理念：

- 对客户：客户至上；
- 对员工：以人为本；
- 对生产：以精简为手段，追求低成本；
- 对产品：以零缺陷为最终目标，追求高质量。

这就是丰田把自己经营活动原则上升到理念，并以此指导并规范企业和员工的行为。这种经营理念已经成为世界众多企业竞相效仿的企业文化观。

这些理念充分反映了日本企业重文化、重纪律、重群体、以功利为中心构建管理秩序的管理思想。中国企业的经营活动大多缺乏一种理念支撑，缺乏企业文化，不注重制度、条例的建立，偏重人际关系的协调，重关系，重“情”，而忽视企业“理”（企业文化）和“法”（企业制

度）的建设。

2.2 缺人力资源概念

管理学家德鲁克：“企业只有一项真正的资源：人”^[1]。

IBM和HP都认为员工是企业最根本的资源，如何调动他们的积极性是企业管理的核心，这表现在：

- 对员工的培训舍得投入；
- 信任员工，并激励员工的能动性，这体现在IBM每年与某一个员工的“合约”和HP的目标管理上，合约和目标都是自下而上的；
- 关心员工的福利（持股，住房贷款等）；
- 员工自当敬业回报，并“忠于公司”（HP）和“对公司忠诚”（IBM）。

中国企业大多不是把员工视为一种资源，而是一种成本，对待员工在“管”和“控制”上下功夫，对员工缺乏信赖，企业内部沟通不畅，员工的打工意识很强，对企业的认同感不强，员工长于“骂街”，甚难与领导保持一致，因此，缺乏凝聚力是中国企业的普遍现象，对传统产业来说劳动力来源似不欠缺，员工的这种不稳定性，尚对企业构不成威胁，但对高技术企业来说，员工的离心力，对企业的发展是致命性的。目前留住人才往往是靠高薪的利益驱动，而缺乏一种规范的机制，使员工能看到一种希望：他的能力专长能充分地得到施展，实现他的价值。按马斯洛《人类动机理论》^[2]：人的欲望是多元化的，人们不仅满足于物质要求，同时要求非物质的心理和社会的满足。特别是新一代受过良好教育的员工身上这种成就欲望更强烈。

2.3 缺合理的公司治理结构（Corporate Governance）

这是现代公司制度的核心。根据权力机构、决策机构、执行机构和监督机构相对独立，相互

制衡和相互协调的原则。建立股东大会、董事会、最高执行官员 (CEO) 领导并负全责的执委会和监事会组成企业的治理机构。股东大会和董事会之间是信任托管关系, 一经受托, 股东不应干预公司的管理事务。董事会与公司经理人员之间是委托代理关系, 是一种有偿委托雇佣, 因此, 对他们的监督和激励就成为完善公司治理结构的一项重要任务。我国现有公司50%以上董事长、总经理、党委书记集于一身, 并领导监事会, 同时几套班子相互交叉任职的作法破坏了制衡机制, 以及企业经营者的选择背离市场化的操作, 均有悖于现代企业制度。

各国公司治理结构存在着差异^[9]:

● 英美: 以股东为中心的企业统治

作为股东代表的董事会成员与经营层成员是很少重叠, 外部董事的比例较大, 董事会拥有很大权力。

● 德国: “劳资同权”的企业统治

股东将股票寄存于银行, 由银行代替行使股东权利, 作为统治机构的监事会和作为企业经营机构的董事会的功能是分开的。根据“劳资同权”的思想, 工人参加企业统治的作法得到法律的承认。

● 日本: 以经营者为中心的企业统治

尽管日本《商法》规定股东进行企业统治, 但上市公司实际上是“从业人员主权”统治, “内部人控制”, 尽管这种内部人统治同时受到企业内外的多元化因素的制约, 但经营者与员工联手摆脱股东与工会的控制, 员工与企业一条心, 这似乎与我们对资本主义的员工与企业经营者关系的概念相左, 日本松本武治对这种现象名之曰“企业主义”, 认为这是日本迅速崛起的主要力量源泉。有人认为这是人力资源重于资本的现代观念的反映, 也有人认为这是经营者失去有效监督的祸根。我国国有企业所有者缺位, 董事

会形同虚设, 经理人统治的现象很普遍。

完善我国企业治理结构的制衡机制是当务之急。

2.4 缺健全的财务制度

中国企业最薄弱的是财务管理, 现代化的财务管理不仅仅体现在计算机手段和财务软件, 关键在于财务管理思想和道德观念, 是否实事求是, 以及财务基础数据的准确性、完整性和真实性。有人认为国内会计制度需要十年才能健全起来, 因为企业财务制度牵涉到企业内外因素, 法制的健全, 企业业绩评价体系的不合理性, 弄虚作假的社会风气都影响企业建立健全的财务制度。

综上所述, 中国企业最缺的是: 企业管理。

那些国内深陷困境, 风光不再的明星企业危机多半来自经营管理不善, 企业的竞争实质上是管理水平的较量, 资源 (知识、劳力、资本) 的可获性是平等的、开放的, 而通过管理实现资源的优化配置, 并赢得效益在企业间却存在着差异。

面对中国企业当前均着力于提高企业科技水平和管理水平, 一般认为前者容易, 后者难, 因为后者牵涉到人的观念、制度和机制的转变。所以, 当前中国企业面临的挑战与其说是资金、技术问题, 勿宁说是一个管理问题。对中国企业领导层来说, 与其把希望寄托在外部条件, 不如眼睛向内, 狠抓企业管理, 尤其是人力资源管理、成本管理和质量管理, 员工、质量和成本是企业管理的永恒主题。

3 中国企业当前面临的几个问题

在科教兴国战略的感召下, 大量科技型企业如雨后春笋般应运而生, 创业者在艰辛地经历了或产品创新、或过程创新、或市场创新后初获成功, 但却面临着如何在市场上站稳脚跟的问题, 这可能比单纯的产品创新或过程创新更具挑战

性,不少科技型明星企业烟云即逝,不是技术、或资金、或市场出现了问题,而是企业经营不善。似乎这也是科技型企业成长中普遍存在的一个规律:据统计,有50%的企业在创业后不到一年便倒闭,其它50%中只有10~20%获得了发展,其余的30~40%只是艰难地维持着生存。高新技术企业成活率不高,企业的盛衰转换很快,企业家们承受着一般人难以预料的压力。

明星企业家海尔的张瑞敏可谓佼佼的成功企业家,他把一个亏损累累的集体小企业在十五年中做大到一个销售额超过400亿的家电王国,但他每时每刻的心情似乎并不轻松,甚至有点低沉的忧虑,按他的原话:“像斜坡上的球”、“战战兢兢,如履薄冰”、“海尔完全有可能在一夜之间被淘汰出局”。他担心他“不可能驾驶海尔这个企业永远驶向成功”,“每个人都有局限性”,当他“因不能超越自己,而出问题时,海尔可能变成泰坦尼克号”;海尔是个集体企业,产权归属不清,无主的财产无疑是海尔发展道路上的一个雷区,“这事情太复杂”,张瑞敏迴避地“不去想它”。

张瑞敏式的难题,无疑有着普遍性、代表性。科技型企业第二次创业中不可迴避地面对以下难题:

3.1 产权归属问题

这是中国科技型企业普遍存在的一个独特问题,像海尔这样大的企业产权归属不清,四通公司也一样,产权归属不清,中关村一些科技型企业,在创业期间不赚钱时,创业者们同舟共济,但一旦赚钱后,内部纷争不断,一种说法:“中关村三天一小震,五天一大震”,就是对这种现象的一种生动描述。比尔·盖茨和他的合伙人艾伦似乎分得很清。

产权归属不清,就无法实现按生产要素的分配,管理和技术参与分配难以实施。

3.2 两权分离问题

所有权和经营权的分离是现代企业制度的一个特征,科技型企业也必须走这条路,创业者未必有经营企业的能力,经营者未必一定要是创业者,创新产品和经营企业完全是两回事。九十年代,IBM选择了被戏称为卖汽水卖饼干的郭士纳,使IBM走出了困境,郭士纳并不具有IT背景。许多科技型企业无法规避“创业者陷阱”,应把权交给职业经理人,不称职就撤换,用经理人员的个人失败来避免公司的失败。

家族企业也是做不大的,很难留住人才,也必须走社会化的道路。

3.3 新老交替问题

很多科技型企业面临着班子的新老交替,由于我国现时人才选择的局限性比较大,接班人的选择,事业的衔接,队伍的团结安定等都必须谨慎从事。HP公司从众多应聘者之中选择了一位不是本公司的女性CEO(最高执行官员),也是不拘一格的。

3.4 多元化与专业化经营问题

经营多元化是提高企业竞争力与适应力的重要手段,是获取经营成功的一种企业发展战略,能规避行业风险,增加企业经营的安全性,但企业实行无关联的多元化经营,进入一个不太熟悉的行业,反而会加大风险,特别是在管理能力、财力不济时,急于多元化扩张,成功的机遇不大,并可能殃及原来安身立命的基础。

AT&T公司及HP公司各自的分立可能比原来多元化经营更具竞争力。国际上兼并重组之风盛行,企业愈做愈大,但都只是同类项的合并,同在一个行业内,很少看到不同产业的重组。多元化经营应慎之又慎。

3.5 集权与分权问题

我国企业正在经历着由计划经济向市场经济的转变,企业由原来单纯的产品生产,发展到产

学术报告

品经营,继而向资产经营和资本经营过渡,但企业的组织结构都没有相应变化,或变化不大,集权太多和分权不当,是当前企业组织结构上的一个突出问题。

3.6 第二次创业及企业发展战略

企业在创业成功后,“小富即安”,“沉湎于过去的成就”,但不愿意自我批判的企业终将被淘汰,此时更换经营者才是唯一出路,柯达、IBM、苹果公司都坚决地撤换原经营者而摆脱了困境。

一个企业的发展需要一套系统的战略设计,一个完整的企业发展战略应包括一个战略目标、实施规划,和实施的组织与管理措施。从这个意义上讲,中国企业有战略的太少,想发横财的太多,难怪短命的“明星”企业和短命的“明星”企业家甚多,过往匆匆。曾面对激烈的市场竞争和迅猛发展的技术进步而书就《只有偏执狂才能生存》的英特尔原总裁葛洛夫曾讲华人对财富几乎有着一种与生俱来的创造能力,所以,世界级富翁中不乏华人,但是华人似乎对组织运作缺乏足够的热情,所以世界级企业中的华人企业极少。中国企业在战略方面的短视与能力欠缺,正好说明我们组织运作能力方面严重不足。有人对比了中外企业的失败案例分析:中国失败企业大多由于无制衡机制,决策权力过大,决策失误,特别是投资决策失误多,导致灾难性后果。国外企业由于CEO无决策权,企业决策的约束条件多,因此,失误大多发生在CEO的执行失误,执行失误是可弥补的。

3.7 内部管理问题

科技型企业面临的内部管理问题:

如何超越创业者个人能力的局限,建立两权分离的,制衡的企业治理结构;

如何把企业最根本的资源——员工的潜能发挥出来,把人力资源的管理提到企业紧迫的议事

日程上来;

如何妥善地解决企业产权归属问题,消除发展隐患;

如何加强基础管理工作;

4 管理是生产力

管理思想史学家雷恩:“工业革命创造了一种新的文化环境和与前不同的管理问题”,“管理是生产的第四要素,它把土地、劳动力、资本这三个要素结合了起来。”^[7]

“管理可把它看成是这样的一种活动,即它发挥某些职能,以便有效地获取、分配和利用人的努力和物质资源,来实现某个目标。”^[7]

也就是说企业家通过古典管理学派法约尔所称的“管理要素——计划、组织、指挥、协调和控制”^[8]。优化配置资源,获得财富,就是企业经营管理的实质。美国通用电气(GE)堪称为企业经营的一棵常青树,其CEO韦尔奇可称为一个典型的领袖型企业家。

生产力要素(知识、劳动力、资本)都只是一种资源,只有通过管理,才能转化为效益。如科技没有一定的管理体制和制度环境的保证,科技成果很难转化为现实生产力,而现实生产力又甚难转化为效益,导致科技与经济的脱节,先进的科技未必能促进经济和社会的发展,原苏联就是一个例证。劳动力生产要素也只有通过组织、调动才能充分发挥人的潜能和能动性。资本要素同样只能通过有效的管理才能获得预期的回报,相反,管理失控,反而导致灾难性的后果,如东南亚金融危机。因此,管理是生产力,是比科技、劳动力、资本更为重要的生产力要素。十五大提出:“社会主义的根本任务是发展生产力”、管理生产要素理应包括在其中。

据测算,对一个企业经营业绩的贡献:投资占1分,科技占3分,管理占6分。管理人员的作用要大于业务人员。管理创新的价值等于3~10

学术报告

倍科技创新。一项新技术可以使一个企业起家，但企业的持续发展，管理比技术更重要，守业比创业更难。

管理出效益(如邯钢的成本否决管理)，管理出质量(如海尔的零缺陷管理)，管理出效率(如一汽的精益生产管理)，管理出竞争力(如远大的创新为魂的管理)。因此，管理与其他生产要素的关系是乘数效益，而非简单的叠加关系。但当前我国大多数企业看重技术、轻视管理，注重硬件的配置，忽视企业软环境的建设。我国科技水平落后，而管理水平更加落后。在实际工作中管理滞后的问题比比皆是，从宏观经济到企业经营，从国家到地方、部门，因疏于管理而或付出学费，或延误机遇，为此均付出了很大的代价。

管理创新更多地与体制创新相联系，因此要受到体制和机制的约束，并且管理与一个民族的文化传统相承袭，简单的模仿或移植国外行之有效的管理模式未必有效果，因此，管理创新也是一个渐进过程，毕竟中国企业很年轻，工业发达国家经历了近200年才逐步形成的现代企业制度，我们总得有一认识和实践过程，建立现代企业制度，在相当长时期内是我国经济体制改革的中心环节。

5 振兴我国制造业是一个系统工程

振兴我国制造业决不仅只是一个“先进制造技术”问题，更不是一个CIMS问题，振兴我国制造业是一个系统工程。我们疲于整天跟着外国人跑，而疏远了我们安身立命的我国制造业基础。炒作洋概念的学术风气实在不是一条振兴我国制造业的技术路线，论文数并不正相关于一国的经济发展水平。

5.1 我们的问题到底出在哪？

我认为出自缺乏一种民族精神，一种经营理念。日本能在短短的30年中赶上欧美工业发达国家，与其说日本依靠了物质力量，不如说依靠了

一种精神力量，重文化、重纪律、重群体、重功利的民族精神。日本企业调动了最根本的资源——员工的能动性，不完全是靠物质刺激，而是靠群体成就感。韩国正步其后尘。“精益生产”的企业经营理念是日本成为新的世界制造业霸主的基础，缺了这个理念的支持，企业的一切经营活动都是没有“魂”的。

在提高产品质量上，我们学了日本的全面质量管理(TQC)，现在又在刮ISO9000的风，但中国企业往往只学到的是一种手段、方法、一个壳，而不是其内涵。假如缺乏一种精益求精的民族精神，仍是“凑合”、听任假冒伪劣横行，中国制造业能走出困境吗？

5.2 我国制造业与国外的差距主要在哪里？

毋庸讳言，差距表现在产品性能低，质量差，寿命短，几乎对所有的产品都可以一言以蔽之。那么在这些表象后面，问题的实质出在哪？是技术？还是观念；是物质手段？还是体制环境？

迷信技术和推崇物质力量是当前社会上的一种流行病，这也许是对过去我们过分强调精神作用的逆反心态，但我们不能规避，问题仍然出在精神上、观念上和制度环境上。企业成败的关键不在技术上，或资源上，而在经营理念上，资源的可获性是平等的、开放的，而企业经营效益的差异却是实实在在的。没有现代经营理念的支撑，没有一定的制度环境的适配，中国制造业是很难走出困境的。

5.3 振兴中国制造业政府的作用是不可忽视的。亚洲金融危机后，很多人认定政府引导性的市场经济出了毛病。我认为依中国的国情，还应是个政府引导性的市场经济，政府在中国经济与社会发展中的作用不能是西方一些人所标榜的自由放任性的，政府的作用很大，特别是在宏观战略的把握、政策导向方面政府是责无旁贷的，这

就产生了一个政府在战略方向把握地是否对头，制定的技术策略和技术引进政策是否确当，不同发展阶段科技工作的重点是否抓到了点子上的问题。实际上很多问题是出在战略层面上，或决策层面上。过去政府把握不准干预经济的力度，事无巨细，统揽一切权力，现在又有些放任之嫌，任制造业付诸东流。在革命年代，尽管我们在一段时期内在兵力及装备上处于劣势，但在每个具体战役中我们总能集中优势兵力胜过敌方，而断其一指。在经济建设上，我们还没有充分发挥“社会主义可以办大事”的制度优越性来，重复建设，低水平重复研究开发，散兵游勇。典型的如数控系统发展，总是捏不成一个拳头，毕其功于一役。克林顿政府尚可为了21世纪的美国的国际竞争力搞一个政府牵头的规模可与阿波罗登月计划相提并论的“新一代轿车的合作研究”(PNGV)，我们为什么不能搞几个为了中国国家的利益的巨大工程：干、支线飞机、航母、高速轮轨装备、100万辆轿车成套设备、超大规模集

成电路装备、大石化成套设备，时不我待，我们中国制造业还在等什么？任人来宰割我们的市场？

参考文献

- [1]约瑟夫·熊彼得(Josepy Schumpeter):《经济发展理论》
- [2]彼得·德鲁克(Peter F·Drucker):《管理：任务、责任、实践》
- [3]吴敬琏:《发展高新技术产业：制度高于技术》
- [4]约瑟夫·斯蒂格列茨(Josepy E·Stiglitz):联合国贸发大会报告
- [5]亚伯拉罕·马斯洛(Abraham H·Maslow):《人类动机理论》
- [6]冯昭奎:《谁统治企业》
- [7]丹尼尔·雷恩(Daniel A·Wran):《管理思想的演变》
- [8]亨利·法约尔(Henri Fayol):《工业管理和一般管理》

作者简介:

郭重庆: 中国工程院院士、同济大学教授。

（澳门）欧洲——中国企业家俱乐部副主席到我厂参观

2001年3月9日下午，（澳门）欧洲——中国企业家俱乐部副主席、欧盟亚洲投资计划项目执行主席路东到我厂参观考察。我厂厂长陈谦、进出口公司经理张升华与到厂的客人就与欧盟分销企业合作及其有关事项进行了广泛地交流与探讨，并陪同客人先后参观了OVM展厅、机三分厂、技术中心试验室、热处理分厂。路东先生对柳建机厂三十多年来所取得的突出业绩表示十分钦佩，并对促进我厂与欧盟分销企业的交流与合作充满信心。

据悉，1998年欧盟通过了新的亚洲投资五年

计划，并拨款4500万欧元，成立了亚洲投资计划秘书处，专门联合欧亚两地非政府、非赢利的中介组织，组成亚洲投资计划网络。共同推动欧亚中小企业的合作，其重点在于协助亚洲企业参与欧盟亚洲投资计划的各种会议，直接接触欧洲各国的同行，与欧盟企业共享市场，争取合作。

（临风）

