

■ 综 述

武汉大学“2003 年女企业家国际论坛”综述

关培兰, 申学武, 梁 涛

(武汉大学 人力资源管理研究中心, 湖北 武汉 430072)

[作者简介] 关培兰(1945-), 女, 湖南舞阳人, 武汉大学人力资源管理研究中心教授, 博士生导师, 主要从事组织与人力资源管理、女企业家问题研究; 申学武(1970-), 男, 湖北枣阳人, 武汉大学人力资源管理研究中心博士生, 主要从事人力资源管理研究。

[中图分类号] F272.91 [文献标识码] E [文章编号] 1672-7320(2004)03-0430-03

由武汉大学女企业家研究与咨询中心主办、深圳市女企业家协会、武汉市女企业家协会和湖北卫视《财智时代》栏目协办的武汉大学建校 110 周年百场论坛系列之一的“2003 年女企业家国际论坛”在武汉大学举行。来自联合国、美国、澳大利亚、新西兰、香港和大陆各省、市的百余名女企业家、专家学者, 向大会提交了 60 余篇论文、一本专著《中外女企业家发展问题研究》。全国人大副委员长、中华妇女联合会名誉主席彭佩云女士专门为大会题字:“加强研究工作 推动女性创业”。武汉大学省委常委、纪委书记俞湛明教授亲自担任大会主持, 武汉大学副校长吴俊培教授致欢迎词, 湖北省政协常务副主席、湖北省妇联主席丁凤英女士、武汉市副市长刘顺妮女士先后在论坛上发言, 武汉大学商学院院长周茂荣教授代表大会组织委员会向大会汇报了筹备情况。整个论坛采用专家报告、分组讨论和电视论坛的形式进行, 论坛除了听取国外专家的发言外, 还先后听取了以武汉大学女企业家研究与咨询中心主任关培兰教授为代表的国内相关专家的发言。湖北卫视《财智时代》栏目对这次论坛进行了互动节目的录制, 关培兰教授客串电视主持, 澳大利亚悉尼科技大学女企业家研究专家和著名的亚裔女企业家、北澳大利亚女性创业中心主任 Angeline low 女士、深圳市燃气集团总经理于剑女士、中国中地软件有限公司总经理刘永女士、惠普有限公司华中区经理李薇女士、太和集团总经理丁燕兰女士、深圳美容与心理保健学校校长与总经理尼娜女士作为业界代表和特邀嘉宾参与到节目之中, 整个活动形式新颖, 内容充实, 受到与会代表的一致好评。

在大会交流和分组讨论中, 国内外学者紧紧围绕“女企业家人力资源开发之优势”这个中心议题, 坚持“百家争鸣”学术自由的方针, 坦诚自己的学术见解, 就以下问题达成了共识。

(一)国内外女企业家研究综述

与会代表认为, 国内外的相关专家、学者已做了大量的研究, 主要基于以下视角:

1. 企业家人力资本能力比较分析

不少学者进行了男、女企业家教育和工作经历差异的比较研究, 结果发现男性和女性虽然教育水平相当, 但在积累经验模式中存在着显著的性别差异, 男性更善于从经验中学习, 这相对提高了男性创立和经营企业的人力资本能力。

2. 女企业家融资待遇、策略和环境分析

包括: (1)女企业家融资待遇研究。女企业家在为她们企业融资时是否处于劣势是现在性别和企业研究文献中一个重要的政策议题。(2)女企业家融资策略研究。在有关女企业家的有关文献中, 有些文章比较了男、女企业家的融资策略(金额和融资种类)。学者一致认为, 女性更喜欢操作零散资金, 她们倾向于在企业初期使用更少的资金, 更少举债, 更少地使用非储蓄金融服务。对于融资种类, 大多数研究发现企业家的性别并不会影响企业融资过程中投资权益与负债手段的运用。(3)女企业家融资环境研究。学术界比较注重研究影响女性获得创业所需权益资本的促进因素和结构性障碍因素。有些研究探讨了男女企业家是否在对于小企业辅助项目的服务要求上有所区别。

3. 女企业家心理特征分析

包括:(1)女企业家创业动机研究。有关文献对女性为什么选择做企业家的研究可分成两大流派:推式激励和拉式激励。关于推式激励的研究认为,女性创业是基于经济需要、工作安全等现实因素的考虑。拉式激励则发现了促成女性企业家创业的更高需求的解释:挑战和成就感;工作和家庭责任的平衡;独立和自治;摆脱控制;工作满意和个人实现等。(2)女企业家风险偏好和创新态度研究。多数研究显示女企业家更讨厌风险,但乐于创新。

4. 女性经营企业规模和绩效分析

包括:(1)女性经营企业规模研究。学者们一致认为,女企业家所处企业规模比男性小,但归因却不同。(2)女性经营企业绩效研究。关于女企业家经营企业的绩效,学者们作出了两类截然相反的观点。一类观点认为女性经营的企业绩效等同于甚至优于男性。但主流观点认为女性经营的企业拥有较高的不能持续的可能性和较低的增长可能性,且绩效差于男性经营的企业。

(二)女企业家现实问题研究

1. 女企业家的概念

理解女企业家的概念首先要从企业家的概念研究入手。国外研究可以分为三个主要流派:企业家精神学派、企业家职能学派和企业家人力资本学派。企业家精神学派以马歇尔、奈特的强调企业家冒险精神和熊彼特等人强调企业家创新精神为代表。企业家职能学派是企业家的主流学派,该学派包括以马克思、萨伊等人为代表的强调企业家经营管理职能;以列宾斯坦、德鲁克等人为代表的强调企业家提高组织效率与决策的重要职能;以哈耶克、柯兹纳等人为代表的强调企业家逐利行为或价值创造职能。企业家人力资本学派以劳动经济学家舒尔茨为代表;资源观经济学则认为企业之间的互异性主要取决于企业之间的战略性资源的差异,可以说,企业家就是这样一种战略性的并具有企业专有性(firm-specific)的人力资本。从以上定义中,我们不难发现,企业家这一概念并不是一个单一内涵的概念,而是一个有着多维、多层次丰富内涵的系统性概念。同样,这也适应于女企业家。他们的本质特征是创新与风险创业;是生产要素的重新组合者,是判断性决策者,是创新与风险承担者。不过女企业家是个特殊群体。正如美国商业部戴安娜创业中心的代表 Nancy Carter 所说:女企业家经商,是进入了传统上男人“狩猎”的领域。所以,对她们来说,创业和发展就更艰难。

2. 女企业家创业的行业部门

传统上认为,女企业家更多地从事零售业和服务业(Schrieir, 1975; Schwartz, 1976)。Watkins(1986)在对58名女企业家和43名男企业家的对比研究中,发现女性的背景和经历与男性大大不同。决定自我雇佣的男性更多是以前就有相关的工作经验,所以自我聘用对他们来说是提供了一个增加独立性和自主性而本质相似的职业。女性则相反,之前没有相关的经历,特别是非传统行业部门。但到20世纪90年代末期,女性大量地进入非传统商业部门。1987—1999年间女性拥有企业增长最快的行业是建筑业、批发贸易、运输、通信、农业综合企业和制造业(NFWBO, 2001)。因此,现阶段女企业家参与了每一种经济部门。女企业家在非传统领域中的数量的增加,使得研究者能够在部门之间进行比较。这样,我们能够确认在诸如业绩、公司结构和战略导向等领域间的差别是否由于企业家经营的部门引起。在一项研究中,研究者发现女性在非传统行业的销售水平和预期业绩更高。

3. 影响女企业家客观绩效的因素

已经发现,持有成就动机的女性通常更多地考虑社会、社区,希望给周围的人们带来更多的帮助,声望和社会使命感促使她们雇佣更多的员工。具备合适的创业相关资源或发现商机和信息,从而促成创业的女性也倾向于雇佣更多的员工,说明她们因具有更多的资源而创业显得相对容易,员工规模也易于扩大。宏观环境,尤其是政府政策、经济和生活发展水平很大程度上决定了人力资本的价格和企业雇佣的成本,从而对女企业家公司员工数量有着显著的正向影响。同时,良好的朋友网络(包括好友和普通企业家朋友)对于女性在资金、建议和社会商业网络关系上的支持有助于女性取得高收入;同时与大学、社区、中介等第三方的良好关系也有助于提高女性的自身收入。另外,女性所特有的气质特点在企业经营管理中是具有相当成效的,柔性管理越来越成为现代管理的趋势所在,激励和说服的领导方式成为新经济时代尤其是知识员工所能青睐的管理方式。有专家指出,女性化的领导模式是未来管理的趋势。

4. 影响女企业家主观绩效的因素

女性柔韧特征也使得创业女性持有更高的业绩预期,这因为女性在风险决策上更加保守,倾向于采用步步为营的投资方式,偏好“细水长流”的经营风格。女性柔韧特质和女性管理同样有助于企业家收入更好地满足家庭和业务发展需求,这是由于女性通常更加强调团队的利益,有很好的牺牲精神和容忍性,因此对于收入满足需求的预期较男性低。

5. 关于女企业家心理素质研究

出席大会的专家提出,良好的心理素质促进女企业家的成功,成功的女企业家普遍具有良好的心理素质,主要有自信心、意志力、坚韧性、独立性和包容性等。现代社会充满了竞争和压力,女企业家要想在事业上有成就,必须具备比男性更坚强的心理素质。

女企业家产生不良心理问题的原因包括:(1)现代社会竞争激烈,加大了女企业家工作压力;(2)传统的社会偏见,增加了女企业家心理压力。为了消除这些不良心理问题,可采取的方式和途径包括:(1)社会关爱,消除偏见;(2)家庭成员关爱与支持;(3)建立健全社会工作机构,通过心理咨询进行心理调适;(4)自我调节与控制等。

6. 女企业家成长环境研究

(1)先进的性别文化使女企业家成长的保障。先进的性别文化是男女平等的社会关系在意识形态上的反映,它公正评价妇女在创造人类文明、推动社会发展中的作用,认为妇女与男子应该具有同等的人格和尊严、同等的权利和地位,提倡男女平等相处,相互尊重,共同进步,协调发展。

(2)完善的制度是女企业家成长的基础。女企业家的成长需要一个完善的制度环境作为基础,包括以素质工程为主要内容的教育制度、以公正公平的经济秩序为主的经济制度、以民主参与为主的政治制度以及相关的权益保护制度等。众所周知,享有接受良好教育的机会,是全面建设小康社会的一项目标,也是妇女进一步解放与发展的必要条件。国家要继续创造条件,使全体适龄女童,包括贫困地区、流动人口中的适龄女童都受到义务教育,使更多的女性受到高中阶段教育与高等教育,扩大女性接受职业教育和成人教育的规模。有代表提出,几千年封建社会遗留下来的以男性为中心的重男轻女、男尊女卑、男主女从的传统观念和将女性商品化的资本主义腐朽思想,对社会生活许多方面还有影响,成为实现男女平等的障碍。由法律上的男女平等达到事实上的男女平等,任务仍然十分艰巨。

(3)优良的自身素质是女企业家成长的根本。为了在竞争中立于不败之地,广大妇女要勤奋学习,终身学习,努力掌握科技、管理等方面的新知识和新技能,靠实力和作为赢得社会的尊重。各级组织要大力实施妇女人才资源开发战略,促进妇女实现可持续发展。

(三)会议就以下几点达成了共识

第一,会议探讨了女企业家人力资源开发与合作的新理念。针对新经济背景下的新形势和新挑战,会议提出,要充分认识女企业家人力资源能力建设对经济社会发展的战略性意义,并把它放在经济社会发展的突出位置,会议还提出人力资源开发投资优先,创建学习型社会等思想。这些思路对于推动我国经济的进一步发展有着重要的启迪作用。

第二,国内外的专家学者充分利用这次论坛交了朋友,为今后的研究提供了条件。通过会上会下、正式或非正式的沟通与交流,广大与会代表,包括国际国内的同行们,从会前 95% 的不认识到会后的相识、相知,是由于本次论坛提供的机会和平台。

第三,通过本次论坛,广大与会代表之间建立了网络,国外专家到国内女企业家所拥有的公司进行考察,国内企业家积极通过国外的专家推销自己的产品,寻求国外市场的突破口,形成了专家与企业家相互促进的氛围。同时我院师生通过对外籍专家和国内企业家的交谈,了解了相关的前沿课题和现实中存在的问题,为进一步的研究奠定了基础。

第四,通过本次论坛,明确了女企业家领域下一步的研究内容和方向。经过研讨,大会一致认为,女企业家的研究在今后的重点主要集中在以下几个方面:(1)女企业家经营机制研究;(2)女企业家自我限制心理研究;(3)女企业家成就动机研究;(4)男女企业家社会资本利用对比研究;(5)男女企业家职业责任感比较研究;(6)男女企业家人力资本投资对比研究;(7)女企业家咨询与培训研究等。

第五,通过本次论坛,女企业家研究问题引起了社会的广泛关注。大会专家的主题发言及随后的湖北卫视财智时代电视论坛节目,把本次以“女企业家人力资源开发之优势”为主题的学术交流活动推向了高潮,许多与会代表会后还在讨论相关的议题。不少的与会代表通过电话或 E-mail 索要大会发言专家的电子文档文件,以便做进一步的研究。

由于本次论坛选题新颖、与会代表层次高,受到多家媒体的广泛关注。中国妇女报先后两次从新闻和研究的角度在头版头条报道了此次论坛。到目前为止,据不完全统计,共有湖北电视台、武汉电视台、湖北卫视(面向全国播出)、中国新闻网、湖北新闻网、网络家庭网(台北)、东北网、网易、新浪、澳门日报、今日早报(浙江)、湖北日报、长江日报、武汉晨报、武汉晚报、楚天都市报等 20 多家新闻媒体以不同的题目报道了本次大会的盛况,在社会上引起了强烈的反响,为女企业家的研究与发展创造了条件。

本次会议开得圆满、成功,体现了广泛合作、创新发展的宗旨,并以首创政府、企业、教育学术界三方合作机制而载入女企业家发展问题研究的史册。同时,我们也看到,与会的高校代表比较少,只有 16 名,占与会总人数的 19.3%。这说明,我国在这一领域的研究队伍建设与国外还有相当大的差距。

(责任编辑 邹惠卿)