

关于促进新生代企业家健康成长的建议

领衔代表：罗国明

附议代表：

一、背景

改革开放四十多年，宁波民营经济高速发展，大批民营家族企业到了集中传承、交接班的时刻，新生代企业家逐步成长为我市创新发展、经济转型升级的中坚力量。但是，当前面临着更加严峻的国际国内形势，外部经济周期叠加行业内部转型，企业代际接班过程中也逐渐暴露出各种问题。如何加强对新生代企业家的梯次培养，建立健全年轻企业家的传帮带辅导制度，推动地方经济持续发展、事业新老交接和有序传承，成为当下共同关注的问题。

新生代企业家一般分为二类：第一类，宗族继承型，即创业二代、三代；第二类，自主创业型，即凭借自身核心技术获得市场认可。本建议所指的新生代企业家主要指第一类，大部分年龄集中在26-45周岁。根据最新数据，我国一代企业家目前年龄集中在55-75岁，意味着约7成企业家面临着代际传承交接期。浙商研究中心2024年问卷调查显示，我省近500位老一辈企业家中，60岁以上

未完成交班的占 60%，70 岁以上仍未交班的还有 36%。目前宁波已进入民营企业代际传承的关键时期，全市民营企业中，企业负责人年龄在 60 岁以上的约有 6 成，约 2-3 成的企业正在面临交班或准备交班，10 年以后这一比例将达到 7 成以上，其中 90%以上将选择子女接班。整体来看，民营企业完成新老传承时间少则 5-6 年，多则 10 多年，延续过程普遍较长。

二、存在问题及挑战

(一)“不愿接”的问题。有的民营企业接班存在“两头不愿意”的现象。从父辈企业家来看，有的因深知创办实业的艰辛，不希望子女再走这条路；有的内心充满担忧，万一接不好，上一代的努力就前功尽弃，不敢放手。从新生代企业家来看，有的认为对企业家要求太高，做实体是“烫手山芋”，“投入一千万、一个亿，可能比不过网红一个晚上直播的收入”；有的小富即安，不愿吃苦，大树底下好乘凉，不敢冒大风险，宁愿把厂房租出去也不愿干实业；有的选择另起炉灶，比如互联网、金融投资、文化创意类等新兴行业；有的对小城市的生活和环境不满意，不愿意定居发展；有的留学回国的年轻人，对国内的政治体制了解比较少，在构建和维系政商关系方面存在困惑。

(二)“接不上”的问题。两代企业家的成长和教育背景完全不同，思想认知和行为习惯上有较大差异，经营理念上也存在分歧。

父辈企业家文化程度普遍不高，但是艰苦朴素、吃苦耐劳，有自己摸爬滚打的一套管理学和“成功学”，以传统制造业为主。二代普遍拥有高学历，有留学经历，见多识广、创新意识强，但是吃苦耐劳精神不够、社会阅历浅、风险意识不强，抗压能力弱。父辈担心二代不懂核心技术、外行领导内行，不放心、不信任、强干预。二代接班过程中，与职业经理人团队的磨合、家族成员之间的利益分配、权力斗争等方面也容易引发矛盾。同时，由于时代背景所致，绝大部分民营企业缺乏科学的接班人培养机制，有的出现年龄、健康等问题后，才仓促考虑交接班工作；约三分之二的企业家是在子女工作数年后，才规划接班事宜，新老交替偏晚、新人经验不足，造成现实中“接不上”等问题。

(三)“怎么接”的问题。民营企业代际传承最关键的是精神传承，包括创始人的价值观理念、创业精神、吃苦耐劳精神、良好的社会关系等，但是这些无形资产很难在短时间内完成交接。从我市已经完成或正在实施传承的企业来看，相对于厂房、设备、资金等有形资产和相应管理决策权力的转移，家族内部关系以及企业家与员工、客户、合作伙伴、竞争对手、政府、银行等各方面的外部关系，对维系企业稳定运营至关重要，是两代交接中的难点和痛点。其次，有的企业特别是中小微企业，缺少企业精神与文化的积淀，虽然也有敬业守业精神，但对未来的发展很迷茫。再次，交流氛围

和平台也有所欠缺，两代之间需建立一个更完整、全面、系统的，讲法规、谈政策、出点子、聊经验的平台渠道。

三、对策与建议

新生代企业家的顺利接班，不仅需要父辈的着意培养和个人的积极努力，也需要党委政府的关心扶持和社会各界的关注支持。建议如下：

（一）高度重视，加强顶层设计。年轻一代企业家的培养既是重要的经济问题，也是重大的政治问题，党委政府务必高度重视，把新生代企业家的培养作为一项战略工程来抓。要加强新生代企业家理想信念教育和形势教育，帮助他们增强政治责任感与历史使命感，坚定对社会主义的信念、对党委政府的信任和对经济发展的信心。

（二）强化培训，全面提升素质。在当下变化多端的市场，营销渠道、品牌运营、管理模式等都面临数字化、智能化、国际化等挑战，面对新时代新形势新任务，要将新生代企业家培养工作纳入全市人才战略规划，针对年轻一代的特点和需求，建立健全常态化的企业家教育培训机制。一是组建成立培训导师团，遴选一批具备较高资质的培训机构，聘请一批知名资深的企业家，通过授课、交流、座谈等方式提供智力支撑，提高二代在高质量发展中的创业能力和实战水平。二是适时做好政策宣讲，加大对年轻一代创业发展

的扶持力度，持续优化在审批、税收等方面的配套政策，及时解答生产经营中的政策问题。三是引导新生代企业家充分了解并传承家族企业的文化和使命，对当前看似投入高、回报周期长、利润率低的实体经济，结合自身家族产业优势进行深入思考，超越“赚钱”的单一价值观；引导他们在人才吸纳、同行合作、合规红线、职业经理人团队建设、进一步完善现代企业管理制度等方面亲力亲为，树立更加先进的理念和清醒的认知。

（三）营造氛围，构建关爱机制。一是营造尊商爱商护商良好氛围，媒体舆论对于新生代企业家，要多一些宽容，营造良好的外部环境。二是积极关注新生代企业家的政治诉求，对部分政治素质较好、诚信合法经营的，适当增加在担任人大代表、政协委员、工商联执委中的名额和比例，进一步提高政治待遇和社会影响力。三是评选表彰一批各方面表现优秀、成果突出的新生代企业家，设立相应的荣誉、奖励政策和专项补助。四是关注新生代企业家身心健康。作为父辈，既然对接班人委以重任，就要对他们多一些信任，多给一些试错机会，只有营造鼓励创新、宽容失败的良好氛围，才能推动企业的蓬勃发展。