

# 企业家创新行为现状的调查研究

李苑凌<sup>1</sup>, 李志<sup>2</sup>, 张庆林<sup>3</sup>

(1. 西南政法大学 管理学院, 重庆 401120; 2. 重庆大学 应用心理研究所, 重庆 400044; 3. 西南大学 心理学院, 重庆 400715)

**摘要:**企业家创新行为的内容分为7个方面: 企业战略、生产经营、管理制度、企业文化、信息搜集、支持的寻求以及创新操作。综合分析发现, 在企业管理过程中, 企业家的创新行为表现并不突出, 比较而言企业文化管理方面最常出现创新行为, 而搜索信息和寻求支持方面的创新行为相对较少。分类比较的结果显示51岁以上的企业家较其他年龄段的企业家更注重企业战略方面的创新行为; 41~50岁的企业家较其他年龄段的企业家更注重操作方面的创新行为; 民营企业较其他性质的企业家更注重管理制度方面的创新行为; 高新技术企业的企业家较非高新技术企业的企业家创新行为更为突出; 企业规模越小, 企业家创新行为更为突出。

**关键词:** 企业家; 创新行为; 实证研究

**中图分类号:** F241

**文献标志码:** A

**文章编号:** 1008-5831(2010)04-0061-06

## 一、引言

熊彼特<sup>[1]</sup>在他的《经济发展理论》中指出:“经济发展的原因在于创新, 而创新活动的主体就是企业家。”企业家在企业中处于核心位置, 企业的创新很大程度上受到企业家创新行为的影响。在创新行为研究领域, Kanter<sup>[2]</sup>、Scott<sup>[3]</sup>等把创新行为定义为一种带有行动倾向性的新构想, 其意图的产生、助长与实现将有利于个体、群体或组织绩效; 中国学者彭玉冰、白国红<sup>[4]</sup>也从企业的角度将创新行为定义为: 企业家对生产要素、生产条件、生产组织进行重新组合, 建立效能更好、效率更高的新生产体系, 以获得更大利润的过程。可见, 一种共识是创新行为是创造性心理的外在表现, 是产生创造性产品的必要手段, 是为了提高绩效水平由个体、团队或组织产生并付诸实现新观点的过程。具体而言, 企业家的创新行为可看作是企业家为了达成创新性而将新观点表现出来的过程, 是一个多阶段历程展现的创新活动。

创新行为的相关研究主要集中于其前因变量范畴, 即从影响因素的角度出发来研究创新行为。其中, 影响因素既涉及到外部影响因素, 如组织文化、领导的支持、组织氛围。Kanter<sup>[5]</sup>分析表明, 组织文化是传统导向还是变革导向、是自豪还是自卑、能否给员工安全感和价值观都会影响其创新行为, Janssen<sup>[6]</sup>、Abbey<sup>[7]</sup>等研究得出领导和组织气氛的支持会促进创新行为; 又涉及到内部影响因素, 如员工自我领导能力、工作动机等。Meitar 和 Weisberg<sup>[8]</sup>认为自我领导能力与员工的创新行为存在正相关关系。卢小君、张国梁<sup>[9]</sup>实证研究得出内部动机是促进个人创新行为的重要影响因素, 可以同时了对创造性构想的产生和执行产生正向影响, 外部动机只在创造性构想的执行阶段产生促进作用。

收稿日期: 2010-03-07

基金项目: 国家自然科学基金资助项目“高新企业企业家创造性与企业创新潜能的研究”(70671084), 课题负责人: 张庆林

作者简介: 李苑凌(1982-), 女, 四川遂宁人, 西南政法大学管理学院讲师, 主要从事人力资源开发与管理心理研究; 李志(1964-), 男, 四川内江人, 重庆大学贸易与行政学院教授, 主要从事人力资源开发与管理研究; 张庆林(1948-), 男, 江苏邗江人, 西南大学心理学院教授, 博士生导师, 主要从事创造心理学研究。

通讯作者: 李志, E-mail: Lzhi9999@126.com  
欢迎访问重庆大学期刊社 <http://qks.cqu.edu.cn>

在创新行为结果变量的研究方面,成果较为匮乏,但也有少量研究值得关注,如 Woodman<sup>[10]</sup> 研究指出创新行为的员工能够对顾客做出快速、适当的反应,能够产生出新的观点和新的产品;而 Scott 和 Bruce<sup>[11]</sup> 也指出组织内员工的创新行为是任何高绩效组织的基础。以上研究为了解创新行为在企业创新链中所处地位和作用有着重要贡献,但不足之处是没有回答企业家创新行为本身的现实状况,而全面把握和了解企业创新主体的现状对于从源头上寻找企业创新动力不足、效果不佳等问题甚为重要。那么不论是从前因变量还是结果变量的角度出发,目前中国企业家创新行为整体状况如何?不同性质的企业家在创新行为的表现上是否有差异性?对此进行深入的探讨,有利于进一步提高企业的创新能力。

## 二、企业家创新行为问卷的编制

根据目前国内外企业家研究的分析,本研究从有利于操作的角度认为,企业家是处于高层管理岗位并对企业发展有着重要影响力的领导者,具体职位包括企业副总经理(总监)及以上的所有企业高层管理人员。

### (一)初步研究程序和结果

本研究随机抽取了“2006 中国企业最具创新力十大杰出人物”、“2006 中国企业创新优秀人物”获奖企业家名单以及《财富》杂志 2006 年公布的世界 500 强企业名单中的 21 名国内企业家(企业负责人)以及 8

名国外企业的 CEO(均为世界 500 强企业)作为研究对象。通过内容分析法,从 29 位企业家的博客、专访报道、演讲材料、自传等资料中获得所选取企业家近两年在企业管理中的主要事迹,从中检索出 267 条描绘企业家行为的句子并概括成 67 个创新行为的条目,经 10 位专家判断,最终形成 34 个创新行为条目。由三位专家按照内容分析法对 34 个条目进行归类,最终将企业家的创新行为划分为 7 个维度:(1)企业战略;(2)生产经营;(3)管理制度;(4)企业文化;(5)搜集信息;(6)寻求支持;(7)创新操作。

### (二)信度、效度检验

用初步拟订的预测问卷对重庆大学贸易与行政学院高级管理人才进修班学员(大多数为企业副总经理、总监及以上职位)85 人进行预测,对预测结果分析,问卷信度检验结果显示(表 1):问卷在各个维度上的克隆巴赫  $\alpha$  系数除其中一个为 0.695 以外,其他均在 0.80 以上,该问卷具有良好的内部一致性,信度高。为了验证问卷所依据的理论模型的可靠性,本研究对调查结果进行了验证性因素分析(表 2),可以看出: $\chi^2/df$  值为 4.209,小于 5 的限制;RMSEA 为 0.08,小于 0.10 的限制;而拟合优度检验指标都在 0.9 以上,可见模型拟合良好,效度高。通过对问卷信度及效度的检验,发现问卷具有良好的统计学意义,结构构造良好,符合可靠、有效的要求,适合作为测量企业家创新行为的工具。

表 1 企业家创新行为问卷信度分析表

	企业战略	生产经营	管理制度	企业文化	搜集信息	寻求支持	创新操作
$\alpha$ 系数	0.835	0.859	0.873	0.809	0.695	0.853	0.848
P	0.00	0.00	0.00	0.00	0.03	0.00	0.00

表 2 企业家创新行为模型拟合结果

	$\chi$	$\chi^2/df$	GFI	PNFI	NFI	CFI	RMSEA
模型验证	2243.60	4.21	0.94	0.87	0.92	0.9	0.08

## 三、企业家创新行为的实证研究

本调查采用自编《企业家创新行为问卷》进行,目的为获取企业家创新行为的现状并了解企业家创新行为的有关特点。调查对象主要包括:重庆大学、郑州大学、广西大学、云南大学、昆明理工大学 5 所高校的 MBA 学员,中国联通重庆分公司、四川聚酯股份有限公司、重庆长安汽车集团公司、中国广东电信分公司、浙江省杭州华为 3COM 等单位的高层管理人员,所有调研活动均在严格的调研程序规范下进行。共发放问卷 300 份,回收有效问卷 228 份,有效回收率为 76.0%。下文中我们的分析重点有二:一是探讨企业家创新行为的整体现状;二是对不同性别、学历、年龄,以及不同规模、性质企业及企业类型的企业家的创新行为等进行差异比较。

### (一)企业家创新行为的描述性分析

分别对创新行为的 7 个因素均分进行描述性统计,结果如表 3 所示,企业家创新行为分数普遍不高(均分都在 3.84 分以下),企业家在企业管理过程中创新行为的表现并不普遍。相比较而言,以企业文化

表 3 企业家创新行为的描述性统计结果

	M $\pm$ SD
企业战略	3.65 $\pm$ 0.91
生产经营	3.77 $\pm$ 0.94
管理制度	3.77 $\pm$ 0.93
企业文化	3.83 $\pm$ 0.89
搜集信息	3.12 $\pm$ 0.98
寻求支持	3.12 $\pm$ 0.98
创新操作	3.50 $\pm$ 0.83

化得分最高(3.83),搜索信息(3.12)和寻求支持(3.12)得分最低。

通过对创新行为问卷的34条项目的均数排序发现,企业家创新行为表现最多的前20%条目主要

有7项(表4)。其中排前三项的创新行为是:一直坚持自身的理论进修与培训提高;经常为员工提供各类培训机会;进行多方面努力为公司寻找新的利润增长点。

表4 企业家创新行为的前20%条目排序

项目	M ± SD	平均数排序	认为符合所占的比例(%)
一直坚持自身的理论进修与培训提高	4.09 ± 1.02	1	80.8
为公司寻找到新的利润增长点	3.91 ± 1.08	2	74.7
致力于为公司建立现代企业制度	3.91 ± 1.09	3	75.2
组织、参与公司管理与战略的探讨	3.90 ± 1.00	4	74.8
经常为员工提供各类培训机会	3.89 ± 1.03	5	73.9
建设与推广企业品牌	3.86 ± 1.07	6	73.5
营造有利于人才发展的环境	3.84 ± 1.01	7	77.4

注:符合包括完全符合和比较符合

## (二)企业家创新行为的差异比较分析

### 1. 不同性别企业家创新行为的差异比较

分别对创新行为的各个维度进行性别差异的t检验,结果表明(表5):男女企业家在创新行为7个维度上均不存在显著差异( $p > 0.05$ )。

### 2. 不同年龄企业家创新行为的差异比较

分别对创新行为的各个维度进行年龄差异的F检验,结果表明(表6):不同年龄企业家的创新行为在0.05水平上并不存在显著性差异,不过在企业战略行为、创新操作方面存在临界显著( $p < 0.10$ ),进一步多重比较结果发现,51岁以上的企业家比40岁

以下的企业家有更多企业战略方面的行为( $p < 0.05$ ),41~50岁的企业家比31~40岁的企业家在创新操作方面得分显著较高( $p < 0.05$ )。

表5 不同性别企业家创新行为的差异比较

	男性	女性	t 值	p
企业战略	3.70 ± 0.89	3.42 ± 0.84	1.61	.117
生产经营	3.81 ± 0.95	3.53 ± 0.93	1.50	.142
管理制度	3.77 ± 0.99	3.55 ± 0.87	1.17	.248
企业文化	3.78 ± 0.96	3.80 ± 0.83	-0.12	.904
搜集信息	3.08 ± 1.01	2.93 ± 0.92	0.78	.440
寻求支持	3.08 ± 1.01	2.93 ± 0.92	0.78	.440
创新操作	3.50 ± 0.88	3.38 ± 0.57	0.93	.355

表6 不同年龄企业家创新行为的差异比较

	30岁以下(1)	31~40岁(2)	41~40岁(3)	51岁以上(4)	F 值	p	多重比较
企业战略	3.46 ± 1.00	3.60 ± 0.76	3.80 ± 1.03	4.17 ± 0.66	2.300	.079	4 > 1, $p = .027$ ; 4 > 2, $p = .035$
生产经营	3.81 ± 0.93	3.73 ± 0.85	3.81 ± 1.09	4.19 ± 0.60	0.867	.460	
管理制度	3.80 ± 10.2	3.69 ± 0.87	3.87 ± 1.06	3.94 ± 0.95	0.515	.673	
企业文化	3.63 ± 0.92	3.78 ± 0.93	3.78 ± 0.98	4.00 ± 0.85	0.385	.764	
搜集信息	3.13 ± 1.03	2.91 ± 1.02	3.22 ± 0.93	3.53 ± 0.99	2.065	.107	
寻求支持	3.13 ± 1.03	2.91 ± 1.02	3.22 ± 0.93	3.53 ± 0.99	2.065	.107	
创新操作	3.36 ± 0.78	3.36 ± 0.74	3.67 ± 1.01	3.86 ± 0.85	2.412	.069	3 > 2, $p = .039$

### 3. 不同学历企业家创新行为的差异比较

分别对创新行为的各个维度进行学历差异的F检验,结果表明(表7):不同学历的企业家在创新行

为的各个维度上并不存在显著性差异( $p > 0.05$ ),这表明学历层次对于企业家创新思想及其创新行为没有显著影响力。

表7 不同学历企业家创新行为的差异比较

	高中以下	大专	本科	硕士以上	F 值	p
企业战略	3.96 ± 0.75	3.95 ± 0.92	3.43 ± 0.99	3.66 ± 0.74	2.332	0.89
生产经营	4.08 ± 0.81	3.87 ± 0.94	3.67 ± 0.98	3.74 ± 0.96	0.787	0.502
管理制度	4.10 ± 0.63	3.86 ± 0.89	3.56 ± 1.05	3.76 ± 0.96	1.438	0.234
企业文化	3.97 ± 0.70	3.90 ± 0.83	3.66 ± 1.02	3.82 ± 0.91	0.743	0.533
搜集信息	3.18 ± 0.76	3.09 ± 0.93	2.80 ± 1.07	3.23 ± 0.97	2.227	0.087
寻求支持	3.18 ± 0.76	3.09 ± 0.93	2.80 ± 1.07	3.23 ± 0.97	2.227	0.087
创新操作	3.72 ± 0.65	3.67 ± 0.98	3.30 ± 0.92	3.49 ± 0.69	1.866	0.137

## 4. 不同规模企业的企业家创新行为差异比较

对来自不同规模的企业家创新行为的各个维度进行F检验,结果表明(表8):小型规模企业(人数在300以下)的企业家在创新行为各维度上的均

分均比其他规模企业的企业家高。并且小型规模企业的企业家与大型企业的企业家在创新行为的4个维度(企业战略、生产经营、管理制度、企业文化)上存在极显著差异( $p < 0.005$ )。

表8 不同规模企业企业家创新行为的差异比较

	小型(1)	中型(2)	大型(3)	F值	p	多重比较
企业战略	3.80 ± 0.80	3.58 ± 0.81	3.08 ± 1.19	6.442	0.002	1 > 3, $p = .001$
生产经营	3.91 ± 0.86	3.69 ± 0.93	3.20 ± 1.21	5.435	0.005	1 > 3, $p = .002$
管理制度	3.89 ± 0.84	3.66 ± 0.97	3.12 ± 1.32	6.062	0.003	1 > 3, $p = .000$
企业文化	3.91 ± 0.73	3.78 ± 1.04	3.11 ± 1.34	6.794	0.001	1 > 3, $p = .000$
搜集信息	3.14 ± 0.94	2.96 ± 1.00	2.80 ± 1.19	1.296	0.276	
寻求支持	3.14 ± 0.94	2.96 ± 1.00	2.80 ± 1.19	1.296	0.276	
创新操作	3.55 ± 0.81	3.51 ± 0.75	3.05 ± 1.05	2.330	0.068	

注:1表示小型企业,人数在300以下;2表示中型企业,人数在300~2000之间;3表示大型企业,人数在2000及其以上。

图1显示了来自不同规模企业的企业家其存在极其显著性差异的创新行为(包括企业家在企业战略、生产经营、管理制度、企业文化方面的行为)的变化规律。

企业的企业家在这4个方面都显著高于来自非高新技术企业的企业家。

在交互作用方面,企业性质与是否高新技术企业对企业家创新行为的交互作用不显著( $p > 0.05$ )。

## 四、讨论

之一,中国企业家在创新行为7个维度上得分均低于一般水平,总体呈现出创新行为表现不突出的状况。

总体看,企业家的创新行为不够突出,在创新行为各二级因素中获最高评价的仅3.83分,根据前面的研究和研究后期的深度访谈可知,这与企业家的创新意识不高有关。尽管企业家有一定的创新需要和动机意识,能够认识到创新价值,但是创新手段意识较低,他们并不很清楚如何创新,因而出现具体的创新行动表现较为迟缓或者缺乏一定的创新行为状况。

通过对创新行为平均数排序发现,企业家相对表现最多的三项创新行为是:一直坚持自身的理论进修与培训提高;经常为员工提供各类培训机会;为公司寻找到新的利润增长点。这在一定程度上说明企业家能够认识到人力资源素质与企业发展的密切关系,重视自身和员工的素质提高,并在企业发展中不断寻找企业新的经济增长点,以使企业能够得到新的机遇并不断发展。

之二,51岁以上的企业家较40岁以下的企业家倾向于在企业战略方面采取更多的创新;41~50岁的企业家较31~40岁的企业家倾向于采取更多的创新实践操作。

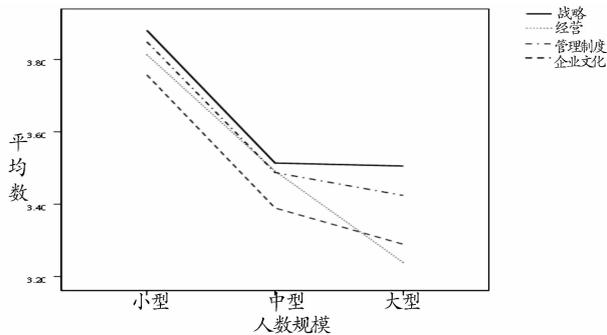


图1 不同规模企业企业家的创新行为差异

## 5. 企业家创新行为在企业性质、是否高新企业因素上的多元方差分析

以企业家创新行为及各维度的得分作为因变量,以企业性质、是否高新企业作为自变量进行多元方差分析,结果如表9所示。

企业性质的主效应在企业战略、管理制度两个维度上显著( $p < 0.05$ ),进一步比较发现,民营企业企业家比国有企业企业家有更多的企业战略方面的行为,同时,民营企业家在管理制度方面的创新行为上比国有企业( $p < 0.01$ )和三资企业的企业家( $p < 0.05$ )也显著较高;是否高新技术企业的效应在搜集信息( $p < 0.05$ )、寻求支持( $p < 0.05$ )、创新操作( $p < 0.01$ )以及创新行为总均分上都出现显著性差异( $p < 0.05$ )。进一步研究发现,来自高新技术

表9 企业家创新行为在企业性质、高新与否因素上的多元方差分析

变异源	因变量	F 值	p	多重比较
企业性质	企业战略	3.671 *	0.027	$m > g, p = .002$
	生产经营	0.677	0.510	
	管理制度	4.570 *	0.012	$m > g, p = .008; m > s, p = .045$
	企业文化	1.633	0.198	
	搜集信息	1.789	0.170	
	寻求支持	1.789	0.170	
	创新操作	2.315	0.102	
	总均分	2.807	0.063	
	高新与否	企业战略	1.900	0.131
生产经营		1.130	0.338	
管理制度		1.777	0.153	
企业文化		0.568	0.637	
搜集信息		3.460 *	0.018	$gx > fgx, p = .002$
寻求支持		3.460 *	0.018	$gx > fgx, p = .002$
创新操作		4.976 * *	0.002	$gx > fgx, p = .001$
总均分		3.160 *	0.026	$gx > fgx, p = .009$
企业性质*		企业战略	0.278	0.758
	生产经营	0.639	0.529	
	管理制度	0.196	0.822	
	企业文化	0.129	0.879	
	搜集信息	0.419	0.658	
	寻求支持	0.419	0.658	
	创新操作	0.069	0.933	
	总均分	0.325	0.723	

51 岁以上企业家比 40 岁以下企业家倾向于采取更多企业战略方面的行为,而在创新操作方面,41~50 岁的企业家比 31~40 岁企业家表现更佳。可能的原因在于,51 岁以上的企业家由于经验积累丰富,以及管理能力水平的提高,他们更加清楚地意识到企业战略对于企业留住人才、促进企业发展所具有的重要意义,因而在企业创新上更倾向于从战略层面进行考虑。对 41~50 岁企业家而言,他们一方面年富力强,有较为丰富的经营、管理经验,另一方面距离自己的职业生涯终点又有较长的时间,所以他们表现得更加敢做,即在创新操作方面表现更为突出。

之三,民营企业较国有企业(含国有控股)企业家更倾向于企业战略的创新;民营企业较国有和外资企业的企业家更倾向于企业管理制度的创新。

在企业战略行为方面,民营企业表现较国有企业(含国有控股)企业家更突出,在管理制度方面的创新行为上,民营企业得分显著高于国有企业和外资企业企业家。原因是民营企业与国有企业(含国有控股)相比,企业家的权限更为集中,企业发展更多地掌控在企业家个人手中;其次,民营企业建

立新的管理制度与企业战略导向与国有企业相比更为灵活和容易。而国有企业(国有控股企业)由于产权、激励机制、企业权限、企业家任期、业绩考评等因素,企业家更多关注企业短期利益,而对企业长远的发展战略和制度创新等因素关注度相对要低;而外资企业与民营企业相比较而言,由于这类企业本身就拥有科学规范的管理制度,加之外资性质的国内企业变更管理制度的权力往往集中在总公司,国内企业负责人往往更多的是执行而不是制度的创新。

之四,高新技术企业的企业家创新行为比非高新技术企业企业家更突出,尤其是在搜集信息、寻求支持和创新操作 3 个方面。

高新技术企业的企业家由于所在行业的特点,在经营管理企业过程中必须注重创新,由此导致了高新技术企业的企业家比非高新技术企业的企业家创新行为更多,尤其是在搜集信息、寻求支持和创新操作 3 个方面表现更加突出,这非常符合 Kanter<sup>[12]</sup>关于创新行为的历程观点描述,即个体创造性由个体对问题的认知及观念的产生开始,再寻求赞同者的资助及试图让支持者接受,最后将创意加以实践,使之成为一项创造性的原型或模型,经由量化生产并推出商品化的产品或服务。同时也说明,高新

技术企业家在企业战略、生产经营、管理制度、企业文化等方面还需加大投入力度,如此方可将其核心技术和自主知识产权转化为可持续的战略性竞争力。

之五,企业规模越小,企业家创新行为的表现越突出。

企业规模越小,企业家创新行为表现越多,而规模越大的企业在创新行为上的表现越少,二者在绝大部分维度上(企业战略、生产经营、管理制度、企业文化方面的行为)均存在显著性差异,这在一定程度上说明小企业在制度、战略等方面变化多于大企业,这是因为大企业庞大的组织结构在做出大的调整时更为慎重,同时也更容易受到内外部环境的制约。另一个方面也可能是小规模的企业目前在企业战略、生产经营、管理制度、企业文化等方面还没有形成自己系统而稳定的做法,再则该类企业试错成本较低,对创新行为的兼容度较高,这种环境下的企业家必须也可能做出不断的尝试与探索。

#### 参考文献:

- [1] 约瑟夫·A·熊彼特. 经济发展理论 [M]. 何畏,等译校. 北京:北京商务印书馆,1990.
- [2] KANTER R M. When a thousand flowers for innovation in organization. In B. M. Staw ,&L. behavior(Vo1. 10) pp. 169-211). bloom; structural collective, and L. Cummings (Eds.). Research in organizational behavior, 1988.
- [3] SCOTT S G, BRUCE R A. Determinants of innovative behavior: a path model of individual innovation in the work-

- place [J]. Journal of Academic Management, 1994, 37 (3):580-607.
- [4] 彭玉冰,白国红. 谈技术创新与政府行为[J]. 经济问题, 1999 (7):35-36.
- [5] NARANJO - GIL, D, AND F. Hartmann. How top management teams use management accounting systems to implement strategy[J]. Journal of Management Accounting Research, 2006 (18): 21-53.
- [6] JANSSEN. The joint impact of perceived influence and supervisor supportiveness on employee innovative behaviour [J]. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 2005:573-579.
- [7] ABBEY D. Research and development work climate and innovation in semiconductors [J]. Academics of Management Journal, 1983(71):1-20.
- [8] KANTER, R. M. "Innovation: Our only Hope for Times Ahead?" [J]. Sloan Management Review, 1984(25): 51-55.
- [9] 卢小君,张国梁. 工作动机对个人创新行为的影响研究 [J]. 软科学, 2007(6):124-127.
- [10] WOODMAN R W, SAWYER J E, GRIFFIN R W. Toward a theory of organizational creativity [J]. Academy of Management Review. 1993, 18(2): 293-321.
- [11] SCOTT S G, BRUCE R A. Determinants of innovative behavior: a path model of individual innovation in the workplace [J]. Journal of Academic Management, 1994, 37 (3):580-607.
- [12] KANTER R M. When a thousand flowers for innovation in organization[J]. In B. M. Staw ,&L. behavior(Vo1. 10) pp. 169-211). bloom; structural collective, and L. Cummings (Eds.). Research in organizational behavior, 1988.

## Research on the Current State of Innovative Activities of Entrepreneurs

LI Yuan-ling<sup>1</sup>, LI Zhi<sup>2</sup>, ZHANG Qing-lin<sup>3</sup>

(1. School of Management, Southwest University of Political Science and Law, Chongqing 401120, P. R. China;

2. Institute of Applied Psychology, Chongqing University, Chongqing 400044, P. R. China;

3. School of Psychology, Southwest University, Chongqing 400715, P. R. China)

**Abstract:** The innovative activities of entrepreneurs include 7 aspects: enterprise strategy, production management, management system, enterprise culture, information collecting, support seeking and innovation operation. General analyses found that, in the process of business management, innovative activities of entrepreneurs doesn't appear quite a lot compare to the enterprise culture management process, and innovative activities are also few both in information collecting and support seeking. The result of sorting comparing shows that, entrepreneurs who are elder than 51 pay more attention to innovative activities about enterprise strategy than other different aged entrepreneurs; entrepreneurs between 41 to 50 focus on innovation operation more; entrepreneurs of private enterprises focus on innovative activities about management system more; innovative activities of entrepreneurs from hi-tech enterprise show much more than that of others; the less scale of the more enterprise, the entrepreneur innovative activities are extrusive.

**Key words:** entrepreneur; innovative activities; demonstrative research

(责任编辑 彭建国)