**理事長區宗傑就企業人文精神的要旨演講**

在接下來的十五年中，每年需要創造4000萬個工作崗位，以跟上人口增長的步伐，並促使中小企業更多地參與全球一體化的經濟。

國家的財富到底在哪裡？十年前，當世界銀行出版一本問這個重要問題的書時，他們引入了財富這一概念，將其作為國內生產總值的補充指標，用以監測一個國家的可持續發展。世界銀行首次認同發展是要管理廣泛的資產組合，包括生產力，人力和自然資產。

諾貝爾獎獲得者約瑟夫·斯蒂格利茨（Joseph Stiglitz）指出，企業總是通過損益表和資產負債表（資產、負債或財富）進行評估。但是，由於它與國家的經濟表現有關，因此衡量僅基於國民收入，而國民財富卻被大大忽略。世界銀行的報告對一個國家的綜合國民財富提出了一種全新的整體看法，可以從長期角度確定GDP的增長是否可持續。

2016年初聯合國制定可持續發展目標（SDG）是在聯合國以前的千禧年發展目標的基礎上建立的，並製定了新的全球議程，在2030年之前消除赤貧將世界轉變為可持續發展。可持續發展目標是全面的，包括關於積極減貧，教育與衛生，環境以及和平與包容性社會的目標。 17個可持續發展目標及其169個目標相互關聯，因為朝著一個目標的進展可以推動其他目標的發展。目前，尚無商定的可持續性宏觀經濟指標，但是，對一個國家的人均財富（包括自然資本和人力資本）隨時間變化的測量和監控可以幫助填補這一空白。

財富被認為是使各國產生收入和增長的資產基礎。投資於人可以帶來更多的財富和更快的經濟增長，因為人力資本（人的技能、經驗和努力）是世界上最大的財富。人力資本佔全球財富的近65％，但在低收入國家中僅佔41％。隨著各國在21世紀的不斷增長，人力資本對於國家和全球財富都將變得越來越重要。

傳統的企業家理論主要關注於確定新的商機，而當前的企業家理論則主要強調「創造」價值，而不是重視對員工，利益相關者和社會的「分配」。

在企業家精神中增加以人為中心的討論需要改進這些傳統概念和理論，以便了解人力資本如何影響21世紀的經濟。

今天的企業家精神必須具有包容性和可持續性，既要關注經濟發展，也要關注個人需求。

我的演講中最重要的結論之一是，我認為企業人文精神必須是領導力，創業精神和人力資源管理的整合。將領導角色與組織績效聯繫起來，不僅僅是組織高層領導行為的直接結果。

我認為，領導者的行為不僅會影響企業家文化，而且會通過他們所建立的文化實質性地影響個人和組織的績效。

謝謝。