

岭南经济学术文库

舒元 王珺 主编

职业经理的成长 与民营企业 的发展

储小平 王宣喻 著

Z

hiye Jingli De
Chengzhang
Yu

Minying Qiye
De Fazhan

中山大学出版社

岭南经济学术文库

舒元 王瑤 主编

职业经理的成长 与民营企业的发展

储小平 王宣喻 著



Zhiye Jingli De
Chengzhang
Yu
Minying Qiye
De Fazhan

中山大学出版社

· 广州 ·

版权所有 翻印必究

图书在版编目 (CIP) 数据

职业经理的成长与民营企业的发展/储小平, 王宣喻著. —广州: 中山大学出版社, 2006. 11

(岭南经济学术文库/舒元, 王珏主编)

ISBN 7-306-02780-8

I. 职… II. ①储… ②王… III. 私营企业—企业管理—研究 IV. F276.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 113414 号

责任编辑: 杨捷

封面设计: 大象

责任校对: 易青

责任技编: 黄少伟

出版发行: 中山大学出版社

编辑部电话 (020) 84111996, 84113349

发行部电话 (020) 84111998, 84111160

地址: 广州市新港西路 135 号

邮编: 510275 传真: (020) 84036565

印刷者: 广州市新明光印刷有限公司

经销者: 广东新华发行集团

规格: 850mm × 1168mm 1/32 10 印张 257 千字

版次印次: 2006 年 11 月第 1 版 2006 年 11 月第 1 次印刷

定价: 26.00 元

本书如有印装质量问题影响阅读, 请与承印厂联系调换

本项目是国家自然科学基金项目研究成果（批准号：70272052），受中山大学“985 工程”产业与区域发展研究哲学与社会科学创新基地支持和中山大学岭南学院出版基金的支助。

“岭南经济学术文库”编委会

编委会主任：舒 元 王 珺

编 委：（按姓氏笔画排序）

王则柯	王美今	王 珺
申曙光	许罗丹	陈 平
陈功玉	陈浪南	陆 军
李胜兰	张建琦	林 江
杨卫华	黄静波	舒 元

目 录

第一章 导言	(1)
一、问题的提出与研究意义	(1)
二、理论视角与研究方法	(4)
三、本项目研究的分工和成员的贡献	(7)
第二章 研究文献述评	(9)
一、对职业经理问题的学术关注	(9)
二、职业经理和企业家	(13)
三、中国大陆目前的研究状况	(18)
四、港台学者的有关研究	(26)
五、国际学者的研究	(28)
参考文献	(34)
第三章 民营企业治理结构、控制权配置与职业经理人成长	(39)
一、问题的提出	(39)
二、有关控制权问题的研究回顾	(42)
(一) 有关控制权概念的研究	(43)
(二) 控制权激励问题的研究	(49)
三、权力体系：从物权到控制权	(61)
(一) 物权与(财)产权	(61)
(二) 财产权与所有权	(63)

(三) 所有权与控制权	(65)
(四) 权力的逻辑体系	(68)
四、控制权回报与控制权激励	(69)
(一) 控制权回报	(70)
(二) 控制权激励与企业绩效	(73)
五、民营企业治理结构与职业经理的激励约束	(75)
(一) 权力视角下的治理结构问题	(75)
(二) 民营企业治理结构与职业经理人的激励约束	(78)
六、民营企业的控制权配置与职业经理的成长	(85)
(一) 民营企业的控制权结构	(85)
(二) 民营企业的剩余控制权配置	(91)
(三) 民营企业控制权回报的配置	(91)
七、民营企业对职业经理人控制权激励效果的实证研究	(94)
(一) 量表设计	(94)
(二) 问卷发放与统计	(95)
(三) 描述性统计	(95)
(四) 定量统计	(101)
八、总结	(107)
参考文献	(110)
 第四章 心理所有权与经理人的职务侵占行为	 (116)
一、问题的提出	(116)
二、心理所有权理论——一种新的理论视角	(118)
(一) 心理所有权概念及其理论模型的提出	(118)
(二) 心理所有权理论的进一步完善	(122)
(三) 心理所有权的实证研究	(127)
三、影响心理所有权因素的一个初步实证分析	(130)

(一) 问卷与样本的选取	(131)
(二) 数据整体性分析	(133)
(三) 企业因素对心理所有权的影响	(135)
(四) 个人因素对心理所有权的影响	(138)
四、职业经理的职务侵占行为分析	(144)
(一) 关于职务侵占	(144)
(二) 职业经理人的经济收益和心理收益	(145)
(三) 职务侵占行为的产生	(147)
五、创维事件再分析	(152)
六、结论和讨论	(154)
参考文献	(156)

第五章 理念型心理契约、职业经理与民营企业组织能力 的构建——基于钱德勒模式的思考

一、钱德勒模式的再思考	(160)
二、心理契约研究的进展	(164)
三、契约内容中三种“交换货币”的比较	(167)
四、理念型心理契约违背的模型	(168)
五、理念型心理契约及其在组织能力构建中的意义	(173)
六、理念型心理契约与组织能力构建的初步实证分析	(174)
(一) 中国现代史上民营企业的一个值得深入分析 的个案	(174)
(二) 民营企业心理契约的现状分析	(176)
七、主要结论、推论与进一步研究的问题	(184)
参考文献	(185)

第六章 民营企业职业经理人声誉机制研究	(187)
一、引言	(187)
二、关于职业经理与声誉问题的研究文献综述	(188)
(一) 民营企业职业经理人成长中的诚信与职业 精神研究	(188)
(二) 声誉的信息经济学研究	(190)
(三) 声誉的比较制度研究	(194)
(四) 声誉的社会网络理论研究	(197)
三、经理人声誉机制的意义	(198)
(一) 法律机制的意义及其局限性	(198)
(二) 声誉机制是非正式制度的重要组成部分	(199)
(三) 声誉机制需要文化传统的支持	(200)
(四) 声誉机制与经理人人力资本的契约激励	(201)
(五) 法律与声誉约束的互补关系	(201)
四、经理人声誉机制的构成要件	(202)
(一) 企业主的信任、发展观和对声誉机制的利用	(203)
(二) 经理人的价值观和职业道德水平	(204)
(三) 经理人市场的竞争状况	(205)
(四) 经理人声誉信息评估机制及信息传播机制保障	(206)
(五) 人力资本契约违约的声誉规制机制	(207)
五、经理人声誉机制的运行模型探讨	(208)
(一) 信息评估与传播机制	(210)
(二) 信息甄别机制	(213)
(三) 多方惩罚机制	(214)
六、民营企业职业经理人声誉约束困境的现状调查 ...	(216)

(一) 民营企业职业经理人声誉机制的外部约束	(217)
(二) 民营企业职业经理人声誉机制的内部约束 实证调查与分析	(217)
七、结论和对策设想	(227)
(一) 本章的主要结论	(227)
(二) 有关对策设想	(229)
(三) 关于进一步研究的问题	(231)
参考文献	(232)
第七章 家族企业的发展阶段与职业经理的成长	(235)
一、引言	(235)
二、家族企业吸纳人力资本成熟度模型及其应用	(237)
(一) 初始级: 混沌状态	(238)
(二) 扩展级: 信息高度垄断及合约不健全导致不稳定的 吸纳过程	(238)
(三) 规范级: 吸纳能力受企业主能够控制的幅度限制	(242)
(四) 准现代级: 强烈的吸纳动机与复杂的博弈过程	(246)
(五) 现代级: 管理层级制真正变为企业持续增长的 源泉	(254)
三、简短结论	(255)
参考文献	(256)
第八章 法律机制与职业经理	(258)
一、对职业经理人的法律约束及其实现机制	(258)
二、职业经理的法律地位	(261)
(一) 作为代理人的经理	(261)

(二) 作为公司代表人的经理	(262)
(三) 作为雇员的经理	(264)
三、法律对“经理权”的限定	(265)
四、职业经理的义务和责任	(268)
(一) 职业经理应尽的义务	(268)
(二) 职业经理应承担的责任	(273)
五、对职业经理法律约束的进一步思考	(274)
参考文献	(278)
第九章 MBA 教育和中国职业经理人的培养	(280)
一、中国 MBA 的发展历程和当前基本状况	(281)
(一) 中国 MBA 培养院校增长速度很快	(282)
(二) MBA 报考人数和 MBA 毕业生人数持续高速增长， 但从 2003 年开始，报考人数有所下降	(283)
二、中国的 MBA 教育与职业经理人的培养	(286)
(一) 企业对 MBA 的需求情况	(286)
(二) 企业和 MBA 毕业生对 MBA 教育质量的评价	(288)
(三) 企业对 MBA 毕业生能力的评价	(292)
三、如何培养成熟的职业经理人	(294)
参考文献	(298)
第十章 研究的主要结论与未来研究展望	(300)
一、在研究中形成的主要成果和创新点	(300)
二、研究的局限性	(305)
三、值得进一步研究的领域	(305)

第一章 导 言

一、问题的提出与研究的意义

综观 20 世纪的历史，我们不得不感叹职业经理人及其阶层在社会经济发展中所发挥的巨大作用。职业经理是企业成长过程的产物，但他们是主体性的、主导性、能动性的精英人物阶层，他们创立了管理科学理论与方法（想想泰勒、法约尔、斯隆、巴纳德等人的工作及其贡献，没有他们，20 世纪的社会与经济的发展会是什么样？），他们制定了一系列的生产管理制度、财务管理制度、质量管理体系、组织管理制度、市场营销与开发方法，他们部分或全部掌握着企业的经营控制权，有着自己独特的职业生涯和职业伦理；他们追求着自己的利益，但又在与企业资产所有者和工人不断地进行利益博弈，在博弈中不断创设和更新着利益博弈的规则，而这些规则逐渐演化成企业治理制度和系统的管理制度；他们成为令人羡慕的白领，他们是工业化社会乃至信息化社会中的中产阶级的主体，而历史证明：中产阶级的有效形成是社会稳定器的基础。诚然，拥有企业控制权的经理人与资产所有者之间的矛盾也出现了很多令人不齿的齟齬、欺诈、违约背信、中饱私囊等等，这些被学者们称之为道德风险、机会主义行为、代理成本等等，正是对这些实际问题的研究，才不断让人们了解和把握企业运行与成长的内在规律，不断理解职业经理及其阶层的作用和意义。职业经理阶层的出现及其在企业成长与国家经济活动中的作用这一重大课题在钱德勒（Alfred

D. Chandler, 英文版, 1962; 1977; 1990) 的三本经典巨著^①中得到较为充分的探讨。他先后详细考察了美国、英国和德国的企业成长过程。根据他的研究, 最先在美国出现了一种新的经济制度即管理企业制度, 并且形成了一种经济人的子群体, 即领薪水的管理人员。由于这种制度和人员的出现, 世界获得了一种新型的资本主义——在这种资本主义中, 关于运行业务、雇佣人员、产出和未来业务资源的分配决策, 是由非企业主的领薪水的管理人员作出的。指导各级工作的支薪经理这一职业, 变得越来越技术性和职业化……管理阶层的选拔与晋升变得越来越依赖培训、经验和表现, 而不是家族管理或金钱。随着现代工商企业的出现, 几乎没有所有权的领薪水的管理人员第一次得以想象一种沿着等级阶梯向上擢升的职业生涯, 他们成了一个新出现的阶层, 一个在经济活动中有着举足轻重作用的阶层。钱德勒对职业经理阶层的形成及其对西方资本主义发展的重要意义给予了高度的评价。他认为, 在市场竞争环境中, 为了生产份额和利润的增加, 往往会增强负责职能活动的中层管理人员的技能。竞争也考验并扩大了对协调、战略规划和资源分配负有职责的高级管理人员的技能。高中层管理加在一起的能力可以认为是组织本身的技能。这些技能在组成新的现代工业企业的组织能力的所有能力中是最宝贵的。在他第三部长达 1400 多页的巨著《规模经济与范围经济》中, 他综合探讨了美、英、德三国企业的发展史, 最后得出的总结论是: 现代工业企业是现代工业资本主义的原动力, 而这一原动力的核心是企业整体的组织能力。而这种组织能力突出体现在职业经理阶层的功能上, 因为, 管理层级制一旦形成并有

^① 分别是《战略与结构——美国工商企业成长的若干篇章》、《看得见的手——美国企业的管理革命》和《企业规模经济与范围经济——工业资本主义的原动力》。

效地实现了它的协调功能后，层级制本身也就变成了持久性、权力和持续成长的源泉。

作为企业史学家，钱德勒着眼于宏观，通过详细的史料考察和深刻的理论透视力，揭示了西方企业成长的过程与主要管理模式，但他并没有从微观角度深入考察拥有所有权的资产所有者与拥有控制权的经理人之间的矛盾博弈过程。所有者与经理人这一企业成长中的最基本的矛盾，不断激发着人类的管理智慧和制度机制的构建，由此左右着、制约着、推动着企业的管理运作与成长。由于各国各民族的历史文化传统和制度初始条件的差异，这一基本矛盾在各国各民族企业成长过程中的表现形式有差异，解决矛盾的方法和路径也各有其独特性。当然，全球化趋势的日益增强，企业管理模式和成长过程也有趋同化的一面，但各自的独特性不但没有消失，而且往往成为其独有的核心竞争力。

早在 20 世纪 30 年代，伯利和米恩斯（Adolph A. Berle and Gardiner C. Means，英文版，1932）就揭示：几乎没有控制权的财富所有权与几乎没有所有权的财富控制权，似乎是公司制度发展的必然结果。^① 公司的集中程度越来越高，股权越来越分散，所有权与控制权越来越趋于分离，这时，控制者（亦即职业经理人）的利益，有别于甚至常常是完全对立于是所有者的利益，所以，很显然，单纯追求利润的控制者集团绝不会很好地服务于所有者。^② 一个多世纪以来，几乎可以说，世界各国的企业都在这一问题的困扰中运作与成长着，这也成了企业发展和管理实践中的中心话题。

严谨一点说，中国企业的经理人问题是近 20 多年改革开放过程中才出现的。此前的 30 年计划经济体制不存在职业经理，

①② 伯利和米恩斯：《现代公司与私有财产》，商务印书馆 2005 年版，第 79、133 页。

而1949年以前中国民族企业成长中虽然出现了职业经理,但多少带有“东家与掌柜”的传统色彩,而且并未形成一个较为独立的经理阶层。1949年以后的国有企业的管理者实际上不是现代意义上的职业经理人,因为他们是集企业运营管理者与行政官员身份于一身的国家干部。改革开放以来,国有企业的领导人或管理者的身份及其行为在不断发生变化,但他们依然不能是现代意义上的职业经理人。随着改革的深入,国有经济逐渐地战略性退出,大多数国有企业的民营化渐成必然趋势,民营经济自身也已渐渐成为经济活动的主体,外资企业依然在不断地进入和扩展。这一切,使得各种类型企业中的资产所有者与经理人之间的矛盾日益突出。尽管如此,关于职业经理阶层及其与企业成长的关系的研究还远没有引起学界高度的重视,有分量的研究成果还比较少。

职业经理是如何产生的?哪些因素影响职业经理的产生与成长?职业经理的成长与企业发展之间的关系是怎样的?职业经理与企业竞争力,特别是与国际竞争力是什么关系?职业经理的成长与一国的社会文化及制度背景之间是什么关系?虽然钱德勒等人的研究在一定程度上回答了西方发达国家职业经理成长与企业发展之间的关系,但是,处在社会转型巨变过程中的中国的职业经理阶层的形成与成长及其与企业发展的关系这一课题还未得到学界满意的解答。而这就是本项目研究的主旨所在。

二、理论视角与研究方法

本研究认为,职业经理人的生产和成长乃至职业经理人阶层的形成是一个过程。MBA教育和高校的管理学教育仅仅完成了职业经理人的初始人力资本投资,职业经理人真正的生产和成长阶段还是在进入企业承担和履行企业管理职能以后,经由企业内

部的治理结构安排，如控制权的分配、报酬结构设计等方面的“锻造”和“生产”，并受到企业外部培育机制，如法律等其他方面的因素的影响，才能成长成为一个合格的职业经理人。因此，在我们所构建的职业经理人生产与成长机制的影响要素的框架模型里，职业经理人的的人力资本初始投资水平、品行和学习能力仅被视作基础要件，而企业内部的报酬结构如薪资水平和员工持股比例，特别是控制权（包括合约控制权和剩余控制权）如何在经理人员之间进行有效配置，以及约束机制如何设计等治理结构方面的制度安排，才是影响职业经理人生产与成长的关键性的内部控制变量。同时，职业经理人的生产与成长还要受到企业外部社会培育机制和职业经理人的主观努力程度及其面临的机会的影响。其中，职业经理人的主观努力程度和机会是不可控变量，而经理人市场的声誉机制、定价机制、法律机制建设和完善也是本书研究的重要内容。我们还认为，在职业经理的生产与成长过程中，企业内外的培育机制存在着相互依托、相互强化的互动关系，本研究建立的模型将探讨这种互动关系对职业经理人生产与成长的影响。

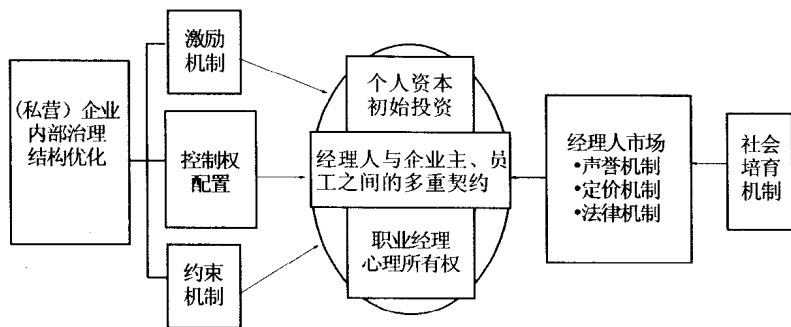


图 1-1 本书研究的模型框架

根据上述定性的模型框架，本项目如果从单一学科的角度进行研究，显然是不够的。本研究中，我们所采取的重要的理论视角是控制权理论、心理所有权理论、心理契约理论和声誉机制理论等。职业经理只有真正掌运企业的经营控制权，并且是以基本符合市场经济的职业规范来有效运作经营控制权，才是其产生和成长的关键。企业资产所有者如何有效地对掌运经营控制权的职业经理进行激励和约束？有关这一问题的探讨比较多，本研究将另辟蹊径，从心理所有权、心理契约，特别是理念型心理契约的新视野进行探讨。

由于从不同学科的角度进行探讨，所以本书的各章不是在同一理论逻辑的基础上展开的，而是各自相对独立成篇。这种章节安排，主要优点是：可以从不同角度透视职业经理成长这一复杂的问题。

根据研究方案，本项目采用的主要研究方法如下：

(1) 问卷调查法。在对大量文献研读和一定的实地调研基础上，以问卷调研方式进行实证研究。问卷调研的重点放在：私营（家族）企业治理结构演变、控制权的配置、心理所有权与职业经理阶层的成长、职业经理声誉机制。问卷发放地点主要集中在广东“珠三角”和潮汕地区。由于研究内容涉及较广，所以除了设计了本课题的专门问卷外，我们还利用了别的课题的问卷调研资料，比如本项目主持人与香港科技大学樊景立教授、台湾大学郑伯坝教授合作对 30 多家私营家族企业做过有关“家长式领导方式”的问卷调研，其中一部分问卷资料用在了“心理所有权、理念型心理契约与职业经理成长”的子课题探讨中。另外，我们也利用了《私营企业发展报告》和《私营经济年鉴》中的一些调研资料。

(2) 个案访谈和深度观察。项目组成员通过咨询业务、EMBA 学员和中大 MBA 企业家商会等社会联系，到多家企业做过调