

〔日〕萬成 博 著

日本企業領袖

中國人民大學出版社

日萬成 博著

日本企業領袖

袁方 譯

中國人民大學出版社

日本企业领袖

〔日〕 萬成 博 著 袁方 译

*

中国人民大学出版社出版发行

(北京西郊海淀路39号)

丰华印刷厂排版印刷

新华书店经销

*

开本: 787×1092毫米32开 印张: 7插页1

1990年5月第1版 1990年5月第1次印刷

字数: 141 000 册数: 1—3 500

*

ISBN7-300-00887-9

C.65 定价: 2.45元

中文版序

1989年春，在五周的时间里，我访问了中国的三所大学（中山大学、中国人民大学和苏州大学），举办关于日本产业近代化的社会学讲座。另外在中国社会科学院社会学研究所，就“明治时期日本政界、文化界、产业界的最高领导者的阶级性质”，我报告了自己的研究结果。中国的社会学研究者正在摸索社会改革的理论和实践方案，因而对我的讲座和研究报告表现出了强烈的关心，并依据中国的经验，提出了许多尖锐的问题。

在我论说日本产业近代化的讲座中，根据实证材料，特地讨论了日本产业界的最高领导者是何许人，出身何种社会阶级，受过什么教育；是资本家的儿子构成了大企业经营者吗？有才能的人，经过奋斗能否登上产业界的领导地位？并且对照探讨了日本近代化的社会过程，是符合马克思的社会阶级理论，还是符合西欧的社会移动理论。讲座中使用的教材，就是这里译出的拙著。

在讲座中，我不仅阐述了现在（1960、1970、1985）的日本领导者是何许人，而且追溯历史，论述了统率日本从封建的农业社会，向工业社会转变的明治产业领导者（1880）

出身何种社会阶级；第二代领导者（1920）有何改变，以及第三代领导者（1960）所具有的社会特质，最后根据1985年的经营者资料，推测了未来的领导者将具有什么样的社会品格。

我之访问中国各大学并举办讲座的目的，第一，是根据具体的统计资料，说明在日本产业近代化100年的历史中，领导者阶层的结构和功能变化。因为我认为，日本近代化过程中领导者性质的变化，有助于中国的社会学者理解日本的社会结构。

第二，希望就日本产业界领导的阶级性质，与中国的社会学者交换意见。日本领导者，无论是出自传统的武士阶级、农民阶级，或者商人阶级，都不是革命领袖。日本的产业界领导者，虽然是保守的领导者，但在现实中成了产业革命的干将，并且主导了现代日本的产业建设。那么在现有的社会阶级理论中，哪一种理论能解释日本社会阶级的变化呢？我希望就此问题与中国的社会学者展开讨论。另外我还希望能共同探讨，在中国这样的革命社会和日本这样的非革命社会，从传统的农业体制向工业社会的变迁，具体将产生怎样不同的社会过程。

与中国社会学者和学生的讨论，对我来说，非常有意义。它使我得以了解，中国社会学者对经济改革与社会改革关系的看法。关于社会改革，他们也表示了统合马克思派的阶级概念与西欧派阶级概念的考虑。但是至于从什么立场去统合这两者，我听不到，尤其是从学生那里听不到明确的意见。我认为，学生和青年学者对社会改革中中国传统文化和社会制度的评价和态度，勿宁说是怀疑性的。现代中国的学

生和青年学者，对于作为中国精神文明核心的儒教所表明
的看法是：其伦理和道德思想抑制了经济发展。另外，通过
在各大学的讨论，我还了解到，他们认为中国传统的阶级制
度阻碍了中国的发展。

作为日本经济、社会近代化与阶级的实证研究者，对于
作为中国传统文化的儒教伦理、价值和阶级观，我有着与学
生们不同的看法，因而不敢苟同甚至反驳过学生。在此，我
要申述一下我为什么不能同意中国学生的意见。

儒教伦理和道德思想，形成了以中国为中心的东亚各国
文化的核心价值，构成了与基督教、伊斯兰教、印度教文化
圈相对的儒教文化圈。在属于该文化圈的东亚各国，现在正
发生着最急剧的、并且是持续的经济增长。目前，研究经济
发展的文化和社会侧面的许多学者，都反对20世纪初叶西欧
学者的见解，承认儒教文化所具有的道德忠诚观、礼节、人
际关系的上下秩序，“己所不欲勿施于人”的训诫以及忍
耐和节俭的实践伦理，提供了全部经济发展的组织行动基础。

西欧各国的经济发展，一方面立足于自然科学和技术之
上；另一方面，是本着作为价值观的基督教伦理和博爱思
想来管理组织。科学和技术是人类普遍的知识，任何国民
都能学习，因而是可以转移的。这在今天已经不言而喻。学
习了西欧发明的自然科学和技术的东亚各国，以不同于基督
教的儒教伦理和家族模式的组织观为基础，正在实现经济的
飞速发展。现代中国的社会学领导者，在以儒教的道德思想
作为精神文明建设的基础；而中国的青年学生，却悲观地评
价儒教对经济增长的作用，这使我惊讶不已。我认为，中
国、日本以及属于儒教文化圈的各国社会学者，应该共同研

究并系统说明儒教的道德思想、组织原则和经济增长之间的因果关系。

其次我认为，中国传统的阶级制度发展了卓越的领导者培养方法。中国自唐代起就建立了科举制度，通过学问考试录用高级官吏。经过严格考试选拔的天下有能之辈，占据着领导者阶级的地位。中国社会之所以能保持发展和长期稳定，就是因为领导者的选拔不是依靠世袭，而是根据能力。日本曾经想要引进中国的科举制度，但是被世袭制度阻塞了。19世纪后半叶，法国和英国开始推行近代的官吏录用考试；而其考试制度的思想，则是从中国学来的。

中国传统的社会阶级制度，配备有根据考试进行的能力原则的人才录用机构。遗憾的是，这种制度在20世纪初期中止了。但我认为，中国选用领导者阶级的原则不是社会阶级固定论，本质上是立足于社会移动原则。中国社会在近代以前就完备了非常优秀的制度。

我在日本产业组织近代化讲座中的第一个主张是，日本产业中经济合理化、技术合理化和社会组织合理化是并驾齐驱的，即经济发展与社会改革平行。第二个主张是关于社会改革与传统价值及社会制度的关系。社会组织的近代化必须重新解释传统价值。中国的儒教伦理和道德思想，作为对社会改革加以组织化的原则是有用的价值观。事实上，今天东亚各国的经济发展，就是立足于新儒学文化。另外，中国经典的考试制度，作为录用人才、促进阶级移动的制度，可以在新的社会状况下加以利用。

原著出版后过了1/4个世纪，得以译成中文与中国读者见面，作为著者我是非常高兴的。在中文版里，除了原著，

还附有下列两篇论文，旨在使中国读者了解最近日本企业领袖的情况。

萬成博、J.C.阿贝格伦合著：《现代日本的经营 者，1960—1970》，载《日本劳动协会杂志》，1971年8月号。

山本庆裕、高濑武典合著：《日本企业领袖的地位实现过程》，载《日本劳动协会杂志》，1987年8月号。

J. C. 阿贝格伦博士是著名的国际企业顾问，现任东京上智大学研究生院国际经营学教授。山本庆裕君是神奈川县东海大学文明研究所社会学副教授。高濑武典君是大阪府关西大学社会学部副教授。

值此中文版出版之际，特向中国人民大学社会学研究所沙莲香教授表示谢意。沙先生作为《中国民族性》的作者和日本社会学的研究者，主持了本书的翻译并在书后附上了一篇解说，使我感到无上光荣。感谢担当繁重翻译工作的中国人民大学研究生袁方君的辛勤劳动。另外，中国人民大学日本高级进修生三桥秀彦君，解答了袁方君在译成中文时怀有的许多疑问。对三桥君的协助深表谢意。

萬成博 1989年10月1日
大阪府西宫市 关西学院大学

前 言

日本产业界近年来的重要趋势是致力于企业内部的能力开发。同时,在经营首脑中产生了这样的共识:继承者的培养问题,对于大企业来说是根本性的课题;选拔、训练、培养下一任继承者,是现代最高经营者的本质任务;预先有计划地培养出有才能的经营者,是今日最高经营者的责任。

经营者的更新换代和继承者的培养,对企业来说是永恒的课题。然而现代大企业,尽管其内部拥有众多有能力的人才,但是有能力的综合经营者与过去相比明显不足。可以认为,原因之一在于随着经营的大型化和高层次化,企业内的各种职务日趋专门化;其结果,得部门经营人才易,而培养有能力决断企业总体问题的综合经营者难。

关于现代日本大企业如何选拔经营者、又如何发展其经营能力的实证研究,问题的重要性自不待言,但是研究尚处于刚刚就绪的状态。为了解明这些问题,我在最近数年间实施了三次相互关联的经营者调查。

作为研究的第一阶段,对占据现代日本大企业领导地位的人物出身和经历,用邮寄问卷的方法进行了问卷调查。结果发现,现在家庭背景、出身阶层对于成为企业领袖的重

要性在下降，学历和企业内的经历因素取而代之成了根本性的条件。这种重学历和论资排辈^①的“日本式”条件，往往被认为是从工业化伊始就一直存在着。果真如此否？

第二阶段研究的发展方向，是调查现代企业领袖的条件，在日本工业化的过程中是作为怎样的历史发展结果而形成的。明治时期的先驱企业家、大正时期的资本家经营者、现代的专业经营者，其学历和经历的情况明显不同。三代企业领袖特性的改变，在表明经营者条件变化的同时，显示出日本产业界在选拔时代所要求的经营者方面，完成了极其能动的改造。

那么，现代有代表性的企业领袖自身，是抱着怎样的理念培养继承者，用什么标准判断经营能力呢？就今后企业领袖所要求的条件，听取现代日本有代表性经营者的意见，就是研究的第三阶段。它提供了对今天的企业领袖选拔加以反思的材料，同时为考察今后的企业领袖资格提供了重要线索。

本书就是上述对日本经营者实证研究的成果。我们首先要向对经营者经历问卷调查不吝赐答的众多经营者，向为本调查写推荐信的日本经营者团体联盟早川胜专务理事，对提供机会访谈继承者培养问题的诸位经营者的协助，表示衷心

① “年功序列”作为引自日文的新概念，正在为中国学术界，尤其是日本研究者所熟悉和接受。译者认为，我国学者在使用“年功序列”概念时有美化该制度的倾向，至少是作为中性词，使用的场合亦多为经济研究，如工资制度；用于人事制度研究时，就显得词不达意，至少与本书中“年功序列”概念的含义有出入。因此，我们在这里统一译作“论资排辈”。另外译者认为，“论资排辈”作为一种组织原则，是社会生活中的稳定因素；作为学术概念，不应做十分恶意的理解——译者注。

感谢。调查的财政资助仰仗亚洲财团东京事务所、福特财团以及经济发展中的劳动问题校际研究会。研究计划主要是与詹姆士·阿贝格伦（James C. Abegglen）博士合作制定的，没有他协助规划，本调查是不可能的。另外，我深深感谢自己所在的关西学院大学社会学系的同事和诸位学生，他们的宝贵意见和协助使调查得以进行。在出版方面，作者不会忘记中公新书编辑部付出的巨大劳动。

昭和四十年五月 萬成 博

目 录

中文版序

前 言

绪 论	什么是企业领袖.....1
	工业化和领袖的作用.....1
	三代企业领袖.....4
第一章	通向企业领袖之路.....8
	跻身最高层的关口.....8
	出身阶层的制约.....12
	学历的影响.....17
	是论资排辈还是能力原则.....20
	经营能力的习得.....26
	谁能跻身最高层.....31
第二章	企业领袖的先驱.....34
	明治维新与领袖.....34
	武士和市民的转化.....39
	企业家精神的背景.....46
	经营者先驱群像.....49
第三章	企业领袖的新时代.....62
	领袖的城市化.....62

	对高等教育的高度依存·····	65
	创业者、第二代财阀、专业经营者·····	69
	新时代的经营者群像·····	74
第四章	现代企业领袖的特性·····	80
	现代日本经营者的条件·····	80
	与政界、文化界领袖的区别·····	88
	企业领袖的变迁·····	94
	与英、美经营者的比较·····	106
第五章	未来的企业领袖·····	114
	企业领袖的个人条件·····	114
	创业型经营者所要求的条件·····	116
	专业经营者所要求的条件·····	124
	经营能力的有组织培养·····	134
	今后经营者的条件·····	144
附录一	现代日本的经营者	
	——1960—1970年····· 萬成 博 J.C.阿贝格伦(152)	
附录二	日本企业领袖的地位实现过程	
	——1985年····· 山本庆裕 高濑武典(179)	
附录三	著者介绍····· 沙莲香(207)	

绪论 什么是企业领袖

工业化和领袖的作用

任何产业社会都是由少数领袖^①（领导者集团）领导的。资本主义体制与社会主义体制的差异，不在于有无领袖，而在于领袖的性质不同。在形形色色的工业社会中，有通过人与人自由竞争获得领袖地位的社会，也有世袭或特定党派、寡头垄断领袖地位的社会；有从富于道德判断力和智慧洞察力的人才中选拔企业领袖的社会，也有从欠缺这种素质的庸人中选拔企业领袖的社会。而企业领袖性质的不同，导致了产业社会之间经济活力的差异。因此，探明企业领袖拥有怎样的出身、受过何种教育和训练、怀着怎样的动机又通过什么样的经历得以登上产业界的领导地位，成了现代产业社会研究中最重要课题之一。

工业化初期的企业领袖，尽管是在对抗传统工商业、创建新企业、制造新产品、编制新型流通方法上充满了创造力

① 日文エリート一词来自法语的Elite，有领袖、精英、领导者等意思，本书统一译作“领袖”——译者注。

的人物，但是与掌握政治权力的人相比，社会威望和影响力明显处于劣势。然而正象所谓的近代和前近代（近代之前）的历史性转变，是从“权力产生财富的时代”向“财富产生权力的时代”变迁，现代企业领袖正在成长为最强有力的稳定的集团。他们不只是雄踞在自己企业金字塔的顶点，控制着庞大的组织，他们如何决策还左右着国民经济发展的方向。

然而对于现代日本的经营者，人们只拥有极其暧昧并且陈旧的印象。为了弄清现代企业领袖的特性，首先应该对他们是何种社会阶层出身、所受教育过程如何、又具备了怎样的职业经历，才登上现在的大型企业最高经营者地位的情况，有个客观的把握。必须以这些事实为基础，分析在选拔现代企业领袖方面，论资排辈制度、教育制度、企业内的官僚制等制度性因素如何起作用。本书就是要分析这些因素，以把握现代经营者的准确形象。

另外，通过探究我国企业领袖的历史变迁，可以更清楚地了解现代日本企业领袖的特性。在本书中，我们要对明治、大正和现代三代日本企业领袖如何形成的问题，进行社会学的考察。

正如罗斯托所说，为了启动经济发展，谋求经济现代化的人们必须对固守传统社会以及追求现代化以外目标的人，取得社会、政治和文化的决定性胜利。^①明治维新后，日本之所以能实现工业化，就是因为能够大量供应有能力的企业领袖。统率日本向工业化前进的明治领导者是怎样的人物呢？他们属于维新前的哪种封建身分，又对旧时代的文化和价

^① 参看木村等译《经济发展的诸阶段》，昭和三十六年版。

值抱有怎样的态度？他们否定传统的革新动机是什么内容？其次，活跃在经济发展起飞阶段的大正企业领袖，来自什么阶层、具有怎样的动机和训练才崭露头角呢？

关于日本高速工业化过程中的企业领袖的社会科学研究，从前因某些原因被忽视了。本书作为对该问题进行社会学考察的著作，具有下列方法论特征：

第一，对日本近代历史上企业领袖的特性进行统计分析。关于日本的企业领袖，社会经济史学家就他们的出身阶层、企业家精神或成就，进行过颇多研究。然而全面的、统计的调查还很少。

第二，从明治、大正、现代三个时期，用同样的标准挑选企业领袖，研究其特性。用这种方法，大致能够把握企业领袖社会性格的历史动向。迄今为止，没有人真正关心过与明治时期相比，大正时期企业领袖的总体形象，也没有这方面的系统叙述。

第三，通过问卷和访谈，对现代企业领袖进行调查。

第四，为进一步明确日本企业领袖的情况，通过国际比较了解其特性。同样先进的工业国之间，企业领袖的特性或经营干部的培养方法也不相同。特别是工业化发轫时的传统文化和阶级结构，不同的国家各色各样；而且工业化过程中经营能力训练的方法和场所，也因国而异。工业化中领袖的质量，不仅是该国工业化的方向和手段，而且左右着向工业化迈进的速度。为此我们希望比较日本企业领袖选拔的历史发展过程与英、美企业领袖的特性，从人材资源利用的角度，评价日本企业领袖的开发状况。

三代企业领袖

为了弄清日本工业化过程中三代企业领袖的社会性格，我们挑选占据19世纪80年代（明治十三——二十二年）、1920年（大正九年）和1960年（昭和三十五年）各时期产业界领导地位的人作为研究对象。

选择19世纪80年代的理由是在这个时期前后，近代工商业在日本产业中蓬勃兴起，因而理应能网罗到明治初期日本最早的企业家。罗斯托也把1880—1890年作为日本经济发展的起飞时期。19世纪80年代占据产业界最高地位的人们，是在日本还只有传统工商业的时代成长起来的，用自己的手建立了最早的近代工厂。纺织厂、造船厂、银行，都是由这些人首先建立，或者接受政府的转让由自己经营。大企业的基础框架，确实在1880年前后就基本确立了。然而大部分的产业活动还在依照传统的方式进行，没有显示出与过去明确的质的差异。直到1886年，仍有72%的日本人住在农村，人数一万以下的村镇居住人口高达88%^①。另外在1879年（明治十二年），劳动人口的83%从事农业劳动，非农业人口所占比例不到17%。在国民生产总值中，农业产值占64%，工业产值只占不到3.2%的比例^②。近代工业才刚刚就绪。

① 参看第七回《日本帝国统计年鉴》，明治十九年调查。

② 参看大川一司等著：《1878年以来的日本经济增长率》，昭和三十二年版。