

MINYING QIYE

张建琦 等著

YINRU ZHIYE JINGLI

YINGXIANG YINSU YU

ZHILI JIZHI

民营企业

引入职业经理：

影响因素 治理机制



经济科学出版社

国家自然科学基金项目 (70372055)

民营企业引入职业经理： 影响因素与治理机制

张建琦 等著

经济科学出版社

责任编辑：吕 萍 周秀霞

责任校对：王肖楠 王苗苗

版式设计：代小卫

技术编辑：邱 天

图书在版编目 (CIP) 数据

民营企业引入职业经理：影响因素与治理机制 / 张建琦等著. — 北京：经济科学出版社，2009. 2

ISBN 978 - 7 - 5058 - 7909 - 6

I. 民… II. 张… 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 (2009) 第 014317 号

民营企业引入职业经理：影响因素与治理机制

张建琦 等著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址：北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编：100142

总编室电话：88191217 发行部电话：88191540

网址：www. esp. com. cn

电子邮件：esp@esp. com. cn

汉德鼎印刷厂印刷

德利装订厂装订

880 × 1230 32 开 8.5 印张 210000 字

2009 年 2 月第 1 版 2009 年 2 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5058 - 7909 - 6 定价：19.00 元

(图书出现印装问题，本社负责调换)

(版权所有 翻印必究)

前 言

美国企业史学家钱德勒指出，经理阶层的崛起是西方企业近代以来持续发展的主要动力，而随之产生的“经理革命”则是古典企业形态向现代企业形态转变的重要标志。可以说，没有企业家企业的职业经理化，就没有现代工商企业。

尽管在过去的 30 年中，我国民营企业获得了长足发展，但大多数企业依然没有摆脱规模弱小、成长乏力和寿命短暂的困境。究其根本，未经职业经理化而转变为真正意义上的“现代企业”是其遭遇成长“瓶颈”的主要原因之一。因此，引入职业经理，向职业经理主导的经理型企业转变，是我国民营企业成长为“现代企业”的必由之路。

但民营企业成长为“现代企业”之路并不平坦。企业自身在利用外部管理资源方面存在诸多障碍。首要问题当然是创业企业家主观上不愿在企业达到适度规模后让位于职业经理负责日常运营。即便企业主观上愿意引入职业经理，但民营企业在吸引和留住优秀职业经理时依然面临着重重障碍。优秀的职业经理未必愿意进入民营企业，而在职的职业经理则常感到在民营企业“无用武之地”，难以发挥所长，因而不时有退出之意。

为了理解民营企业引入职业经理问题的实质，有必要在经验上找到影响民营企业对职业经理吸引力的影响因素、作用过程的相关证据；在理论上解释职业经理进入民营企业的障碍和退出行

为的本质、路径和机制；在实践上提出民营企业引进和留住职业经理的治理机制和对策建议。这就是本书的核心目的。

具体来说，我们研究职业经理进入问题时注重职业经理和雇主的个人特征及其互动关系，集中分析职业经理进入的组织内部障碍；对职业经理进入民营企业的各种组织因素和制度条件进行实证研究，解释各种影响因素的作用过程与机理，揭示组织因素与职业经理进入行为之间的关系；分析职业经理进入方式、路径和过程模式，进而提出对进入障碍的治理机制。

通过对职业经理进入过程模式的分析，本书提出了职业资本的概念，从职业资本角度说明了职业经理对组织因素的依赖性，论证了企业的组织和制度状况是职业经理进入的主要影响因素。由于市场环境和民营企业自身的约束，由雇主、企业文化、管理制度和组织成员等因素相互作用构成的企业内部运行机制对职业经理的引入形成制约。我们的实证检验发现，影响职业经理进入民营企业最重要的因素依次为：职业发展的机会与空间、工资与福利水平、雇主对职业经理的诚信、组织公平性、企业的规模与形象。同时，职业经理与民营企业的匹配状况、职业发展机会与空间、雇主的诚信、组织公平性和薪酬状况、职业经理对雇主之间的信任均对民营企业组织吸引力产生直接的影响。

在研究过程中，我们发现职业经理的进入和退出行为是相互联系的。在职的职业经理忠诚度和稳定性高，企业将会吸引更多优秀的职业经理进入。反之，则会给新的职业经理进入带来障碍。因此，在研究中我们加入了经理人的稳定性和退出行为的防范研究。我们发现，在雇主重视职业经理能力和忠诚度，而职业经理重视职位和货币回报的双重二维空间中，职业经理流失和民营企业的家族化是有关职业经理能力和忠诚度信息不对称的一个均衡。民营企业引入职业经理过程中存在的逆向选择使后者难以进入到企业的核心层，使企业的运作退化到家族成员主导的封闭

模式。通过引入企业与职业经理之间的互动过程得到的动态信息揭露模型表明,与完全的信息不对称情况相比,存在信息揭露的动态过程有助于降低职业经理的退出意愿。这一分析有助于理解职业经理退出问题的实质,表明突破民营企业与职业经理交易困境的对策必须兼顾企业与职业经理双方。

运用结构方程模型的实证检验发现职业经理退出意愿形成的基本过程包括四个阶段:职业经理首先对相关个人、组织、雇主、工作和其他工作机会因素进行感知。其次,感知水平的下降使得工作满意度、组织承诺度以及工作主动性等发生逆向变化。再其次,工作状态下滑,从而产生工作搜寻动机。最后,出现退出意愿。经过验证的过程模型对离职方差具有较强的解释力。此外,我们通过调节效应分析发现,职业经理工作参与度和承诺倾向具有调节工作状态、工作搜寻动机与离职意愿之间关系的作用;创业动机对工作搜寻动机具有调节效应;风险规避度和传统观念对工作状态具有调节作用。

本书对国内外文献提出的各种相关因素对民营企业职业经理进入和退出行为影响进行了实证检验,建立了职业经理进入和退出行为的特征、过程和路径等理论模型,更加深入、科学地描述和揭示了职业经理进入和退出的轨迹和机理。从职业经理、雇主和企业制度等因素相结合的角度,提出职业经理进入障碍和退出行为的治理机制。本研究在一定程度上弥补了职业经理进入和退出民营企业实证研究的不足,充实和深化了雇员进入和退出的组织与制度因素理论,阐明了民营企业有效引入与留住职业经理所需要的组织条件,为提升民营企业对职业经理的吸引力提供具有一定应用价值的理论和实践指导。

本研究从课题立项到完成花了5年时间。“如履薄冰”的心态使我们不敢仓促成文。从前期选题、构思、预调查到后期的理论分析、正式调查、实证分析,为了尽可能地接近客观与科学,

每个环节都渗透着全体研究成员的心血和汗水。但眼前的成果证明一切艰辛都是值得的。回望 5 年来的研究历程，那精彩的一幕幕依然清晰。课题讨论会上思想交锋的火花，调查中企业家和职业经理们期待的眼神，发现一个新结论时的紧张和激动，甚至每月次阶段性成果研讨会结束后的餐桌小聚，都将成为所有研究成员的永恒记忆。我们的确享受了学术研究过程中的快乐和激情。

在这一成果行将付印之际，我们首先要感谢国家自然科学基金的资助，感谢中山大学及相关机构的大力支持，还要感谢参与到相关调查活动当中的企业家和职业经理们，感谢直接或间接参与到本课题研究的各位成员。

“学无止境”，学术研究更无止境。尽管已尽全力，但本书很多方面还有不足之处，希望读者不吝批评指正，共同推进这一领域的研究进展。

张建琦

2009 年 1 月 20 日

于中山大学岭南学院

目 录

第 1 章 绪论	1
1.1 研究背景	1
1.2 研究目的与意义	3
1.3 分析框架与研究方法	5
1.4 主要内容与结构	7
第 2 章 理论回顾与评述	10
2.1 劳动力市场交易理论	10
2.2 保持职业经理从业稳定性的研究	24
2.3 国内相关研究概述	35
2.4 本章小结	42
第 3 章 职业资本与职业经理进入交易的要素	43
3.1 职业经理与企业交易所依赖的资本	43
3.2 职业经理进入交易行为特征	47
3.3 职业资本的交易因素	50
3.4 组织因素对职业资本的影响	54
3.5 本章小结	56

第 4 章 民营企业引入职业经理的过程与渠道	58
4.1 现有研究状况	58
4.2 企业引进职业经理的过程	59
4.3 职业经理进入过程的改进	66
4.4 职业经理进入渠道及影响因素的实证分析	68
4.5 本章小结	78
第 5 章 职业经理进入民营企业过程中的逆向选择	80
5.1 民营企业与职业经理之间的二维空间匹配	80
5.2 职业经理人力资本交易中的逆向选择过程	86
5.3 雇主与职业经理之间的互动：信息 揭露与动态匹配	92
5.4 如何留住职业经理	98
5.5 本章小结	102
第 6 章 职业经理进入民营企业的组织影响因素	108
6.1 以往研究的回顾与简评	108
6.2 调查对象、指标选择和分析方法	110
6.3 对调查数据的回归分析与检验	111
6.4 民营企业对职业经理吸引力的比较 评价及改进方式	115
6.5 本章小结	120
第 7 章 职业经理信任与民营企业的吸引力	122
7.1 相关文献与假设	123
7.2 实证分析结果及讨论	126
7.3 本章小结	132

第 8 章 职业发展的组织影响因素	134
8.1 相关文献与命题假设	134
8.2 实证分析	138
8.3 本章小结	143
第 9 章 雇主诚信的影响因素	146
9.1 雇主诚信的影响因素与命题假设	147
9.2 问卷设计与样本说明	150
9.3 各因素对雇主诚信影响的实证分析	151
9.4 本章小结	154
第 10 章 留住职业经理的实证分析：因素与过程模型	156
10.1 理论框架	156
10.2 研究方法	165
10.3 结果与讨论	168
10.4 留住职业经理的治理机制	176
10.5 本章小结	186
第 11 章 个人、雇主和组织特征对退出过程的影响效应	187
11.1 个人态度和雇主特征的影响效应	187
11.2 个人特征和公司特征的影响	197
11.3 本章小结	204
第 12 章 结论与展望	207
12.1 职业资本与职业经理进入交易的性质	207
12.2 影响职业经理进入民营企业意愿的因素	208

12.3	职业经理退出的影响因素、过程与机制	211
12.4	对民营企业引入和留住职业经理的 政策建议	215
12.5	本书的创新之处	217
12.6	研究的不足与未来研究的方向	219
参考文献		221
后记		262

第 1 章

绪 论

1.1 研究背景

职业经理阶层的产生对于企业的成长和国家社会经济发展都具有重要的意义，但职业经理阶层的产生与成长需要一定的产业、技术、市场和社会条件。中国改革开放的推进、民营经济的快速发展以及管理技术的革命，为“经理革命”的出现奠定了基础。统计数据表明^①，我国民营经济总量已占 GDP 的 2/3 以上。2006 年，民营企业进出口总额达到 2139.3 亿美元，并成为中国出口的第二大市场主体，而在 39 个大类行业中，有 19 个大类行业的民营工业主营业务收入占全行业的比重超过 50%（黄孟复，2007）。民营企业在我国的迅速发展为职业经理阶层的产生与成长提供了客观需求，尽管我国民营企业产生的背景和发展路径与西方有所不同，但它们都具有经济组织追求利润和效率的

^① 黄孟复：《中国民营经济发展报告 No.4（2006～2007）》，社会科学文献出版社 2007 年版。

共性，符合社会分工规律的企业管理职业化仍然是民营企业真正成长为“现代企业”的必要条件。

管理职业化是民营企业成长的要求。我国民营企业成长的一个重要过程是企业对社会人力资本的不断融合。任何企业在成长过程中，都必然要不断地吸纳和整合新的管理资源，随着企业规模的扩张，业务的增多和技术含量的提高以及经营活动半径的扩大，家族内的人力资本供应，特别是管理资源的供应必然不足（储小平，2004）。引入职业经理不但有助于民营企业管理资源的扩充和管理能力的提升，而且有助于民营企业管理的规范化和科学化。我国民营企业大多是“企业家式的企业”（李新春，2002），这类企业的主要特点是决策和执行属于同一人，企业的战略决策和日常管理带有很大的随意性，管理活动难以规范化和科学化。

民营企业家自身能力供给不足，是企业难以成长和持久发展的根本原因之一（张建琦、赵文，2007）。据统计，全国每年新生15万家民营企业，同时每年又死亡10万多家，有60%的民企在5年内破产，有85%的在10年内死亡，平均寿命只有2.9年（黄孟复，2005）。而欧洲与日本企业的平均寿命为12.5年，美国中小企业的平均寿命将近7年（刘淑敏，2005），相比之下，我国民营企业的生命周期短暂，难以持续发展。而影响中小企业成长、导致中小企业绩效差异的主要因素之一是企业家的个人能力（Chandler and Hanks, 1994; Man, 2001）。尽管民营企业家们可以通过不同方式的学习来充实和提高自己，但改善的空间并不是无限的。总体而言，其素质与能力往往滞后于企业发展的进程，管理能力不足以应付市场日益发展的需要。虽然企业是由企业家创立的，但企业的成长和持续的发展则依赖于职业化管理队伍的形成（张维迎，2003）。只有职业经理可以弥补企业家的能力不足，克服企业成长的障碍。

当今世界经济环境的快速变化,市场对民营企业管理创新的要求日趋增大,科学管理的重要性凸显。目前我国民营企业受到世界性金融危机和经济衰退的严重冲击,企业面临产业升级和市场转型的严峻挑战。而产品、技术升级和新市场的开拓遇到的最大困难是缺乏职业化管理人才。一方面,我国民营企业管理人才普遍匮乏;另一方面,职业经理的引进却障碍重重,其中尤以民营企业为甚,这严重地阻碍了我国民营企业的进一步发展与市场竞争力的提升。如果没有足够数量的合格的职业经理,中国永远都不可能有真正的大企业(张维迎,2001)。

按照市场机制,职业经理短缺可以通过市场价格进行调节。但职业经理进入的交易与物资资本的交易具有很大的区别(张建琦,2002)。人力资本市场比物质市场更多地受到制度因素的支配。当前我国民营企业职业经理的进入障碍主要是制度性的(张维迎,2001;张建琦,2002)。企业内部的制度性因素导致职业经理与民营企业难以实现长期稳定的合作。在职的优秀经理人容易大量退出(张玉波,2001;戴园晨,2005)。管理资源这种最重要的人力资本已经成为我国相当多民营企业成长的“瓶颈”(储小平,2002)。因此,本书把企业内部的组织因素对吸纳和留住职业经理的影响作为研究的主题。

1.2 研究目的与意义

西方对于雇员进入的研究大体分为两类:一类是与招聘技术和信息相关的研究;另一类是雇员进入与个人、组织特性、制度环境关系的研究。由于西方企业的内外部制度环境相对完善,其研究主要集中在技术性障碍方面。同时国外相关的进入理论和因素研究多建立在实证基础上,具有较高的客观性,是我们研究的

重要基础。但由于研究背景不同，国外的研究通常隐含地假定法制和职业经理市场是完善的，不同所有制企业受到同样和同等程度的法律保护；企业内部的人力资源制度和治理结构完善，具有相对科学的决策程序，较少发生“人治”的状况；假定雇主行为是诚信和规范的，雇佣双方都具有较高的自我约束能力；注重职业经理的能力和取向，而忽视雇主的个人素质和价值观，因此较少注意到职业经理和雇主在职业经理进入过程的互动关系。但这些假定对于转轨经济中的中国民营企业来说是难以成立的，因而其结论在中国民营企业中的有效性也是有限的。

国内的研究显示，制度因素是民营企业职业经理进入困难的主要原因（张维迎，2001；张建琦，2002）。离开制度因素难以充分说明民营企业职业经理进入的障碍。但国内对于进入障碍的研究尚处在观察和定性分析阶段，充分的实证研究至今尚未开展。因而对于国内文献提出的影响因素的可靠性，以及国外研究提出的相关因素在中国民营企业的作用都有必要做进一步的实证检验。

我们在以往文献的基础上，通过理论归纳和实际调查发掘重要的组织影响因素，并对其影响进行实证检验，解释各种因素的作用过程与机理，揭示组织因素与职业经理进入行为之间的关系，分析职业经理的进入方式、路径和过程，进而提出清除进入障碍的治理机制。

职业经理的进入和退出行为是相互联系的。在职的职业经理忠诚度高且从业稳定，则表明组织的吸引力较高，组织将会吸引更多优秀的职业经理进入。反之，如果职业经理大量流失和退出，则说明组织的排斥力大于吸引力，组织将会给新的职业经理进入造成障碍。对员工的退出（turnover），国内外相关研究已经就员工退出的原因、过程和后果及其治理做过大量研究。但多数研究仅限于一般员工，对职业经理的退出研究为数不多。同时，

由于社会经济发展条件的差异,国外的理论和模型对中国民营企业职业经理退出行为的解释力存在明显的局限性,例如,经典的退出过程模型就难以描述和预测在中国经济转型的条件下创业机会“冲击”导致的职业经理退出行为。最重要的是,现有文献对我国民营企业职业经理退出行为的原因和过程这两个核心问题的回答仍显薄弱。

本书主要分析民营企业职业经理退出的制度性影响因素,在实际调查数据的基础上运用实证方法,识别出民营企业职业经理退出的关键过程和关键影响因素,建立和验证具有现实预测力的过程模型和因素模型,找出各种因素、不同路径以及同一路径中不同阶段之间的相互关系和作用机制,进而为实证结果做出合理解释。最后,根据实证检验得到的过程模型和因素模型分阶段系统地提出治理措施。

本研究试图完成国内外提出的尚未验证的各种因素对民营企业职业经理进入和退出行为影响的可靠性和相关性实证分析,建立职业经理进入和退出行为的特征、过程和路径等理论模型,更加深入和科学严谨地描述和揭示职业经理进入和退出的轨迹和机理。从职业经理、雇主和企业制度等因素相结合的角度,提出职业经理进入障碍和退出行为的治理机制。本研究在一定程度上弥补了职业经理进入和退出民营企业实证研究的不足,充实和深化了雇员进入和退出的制度因素理论,阐明了民营企业有效引入与留住职业经理所需要的组织条件,为提升民营企业对职业经理的吸引力和推进管理职业化提供具有一定应用价值的理论和实践指导。

1.3 分析框架与研究方法

分析框架是指研究项目所要建立的构念 (construct) 或概念

(concept)之间的联系。我们首先提出职业经理职业资本的概念。在分析职业资本性质的基础上,找到职业资本与企业的组织与制度因素之间的本质联系,并在理论上给出职业经理进入和退出行为内在微观机制的解释。然后根据实际调查的资料和以往的文献总结、归纳出影响职业经理进入和退出民营企业的组织与制度因素,运用实证的方法验证这些因素对职业经理进入和退出的影响,针对两者之间的因果关系分专题作出详细解释。同时,我们将职业经理进入和退出行为分解为不同的时间阶段,分析进入和退出过程中不同阶段的特征,揭示各个阶段之间的联系,以及各种组织和制度因素对不同阶段的影响。在此基础上,尝试通过理论模型来描述和说明在不同时间阶段各种组织和制度因素对职业经理进入和退出行为的作用机理。

本书采用实证和规范研究相结合的方法进行研究。根据已有文献和实际调查总结和归纳出影响职业经理进入和退出民营企业的组织与制度因素,然后通过问卷调查获得数据,运用实证方法辨识和确认这些因素,并检验其对职业经理进入和退出行为的影响。在完成实证分析的基础上,我们将依据已有的理论对职业经理进入和退出行为与民营企业的组织与制度因素的因果关系作出创新性的解释。同时在理论上分析职业经理进入和退出行为过程及其各阶段之间的关系,最后试图提出规范性的进入和退出行为过程理论模型。

在研究的步骤和技术路线上,首先对选定的各种影响因素(变量)进行访谈,在此基础上编制问卷进行初步调查,进而根据初步调查结果以及再次访谈讨论的情况进行问卷调整,筛选和确定需要进行实证检验的影响变量,再进行较大范围的问卷调查。同时,在理论分析的基础上就上述变量的影响提出命题假设,进而建立相关的计量模型和结构方程模型,运用实证方法检验变量之间的关系。根据实证分析结果,对各变量的因果关系做