

[管理学论丛]

我国管理者职业化 胜任素质研究

Management
Monographs

A STUDY OF PROFESSIONAL COMPETENCE
OF CHINESE MANAGERS

赵曙明/著



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

我国管理者职业化 胜任素质研究

A STUDY OF PROFESSIONAL COMPETENCE
OF CHINESE MANAGERS

Management
Monographs

赵曙明/著



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

图书在版编目(CIP)数据

我国管理者职业化胜任素质研究/赵曙明著. —北京:北京大学出版社,
2008.9

(管理学论丛)

ISBN 978 - 7 - 301 - 14189 - 2

I. 管… II. 赵… III. 企业领导学 - 研究 IV. F272.91

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 129761 号

书 名: 我国管理者职业化胜任素质研究

著作责任者: 赵曙明 著

责任编辑: 张 燕

标准书号: ISBN 978 - 7 - 301 - 14189 - 2/F · 2018

出版发行: 北京大学出版社

地 址: 北京市海淀区成府路 205 号 100871

网 址: <http://www.pup.cn>

电 话: 邮购部 62752015 发行部 62750672 编辑部 62752926
出版部 62754962

电子邮箱: em@pup.pku.edu.cn

印刷者: 三河市新世纪印务有限公司

经 销 者: 新华书店

650 毫米 × 980 毫米 16 开本 24 印张 397 千字

2008 年 9 月第 1 版 2008 年 9 月第 1 次印刷

印 数: 0001—4000 册

定 价: 39.00 元

未经许可,不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。

版权所有,侵权必究

举报电话:010 - 62752024 电子邮箱: fd@pup.pku.edu.cn



赵曙明

1952年出生于江苏，管理学博士。现任南京大学商学院院长、教授、博士生导师，兼任中国管理研究国际学会主席，江苏省人力资源学会会长及江苏省工业经济联合会、江苏省企业管理协会、企业家协会副会长，澳门特别行政区政府人力资源发展委员会委员。

赵曙明教授在人力资源管理及企业跨国经营的研究方面颇有造诣。曾多次主持国家自然科学基金、教育部科研基金项目。出版著作二十余本，发表论文二百余篇。其著作《人力资源管理研究》(2003)于2006年被评为“第四届人文社科优秀研究成果”一等奖。2002年起担任英国 *International Journal of Cross Culture Management* 的合作主编。2003年被国务院学位办和教育部聘为“全国MBA教育指导委员会”委员；2006年被教育部聘为“工商管理类学科教学指导委员会”副主任委员。

1996年获得国家教育委员会跨世纪优秀人才培养计划基金(管理科学)；1997年被评为“国家百千万人才工程第一、二层次培养对象”；2006年被评为“2005年中国十大教育英才”；2006年5月被美国Seton Hill大学授予“人文科学——工商管理荣誉博士学位”；2008年6月被美国密苏里大学授予“校长最高特别奖章”。

内 容 简 介 ▼

本书以管理者职业化的胜任素质为核心，从宏观和微观、理论和实证的角度出发，系统而全面地对我国管理者职业化和管理者职业化胜任素质的理论和实践进行了实证研究和经验探讨。在内容上，本书分为三大部分，分别是理论篇、实证篇和应用篇。

理论篇主要包括管理者的职业化概述、管理者的胜任素质、企业管理者职业化中的职业道德和企业管理者职业化的对策及胜任素质的理论构建。

实证篇主要包括对企业管理者职业化胜任素质模型与特点的实际进行实证研究，从企业管理者胜任素质模型的总体构建与验证，到不同管理层级、不同行业、不同岗位、不同地区的企业管理者的职业化胜任素质模型的构建与实证研究。

应用篇主要包括对我国几个主要的行业的不同职业，如人力资源管理、医院管理、高校管理和国际化管理者的职业化胜任素质的实践的分析和探讨。

本书不仅在管理者职业化以及胜任素质的理论上做了系统的探讨，而且在实践中还针对一些特定行业管理者的职业化实践进行了深入的分析，并提出了相关的对策和建议。



序

职业化是职业群体逐渐符合专业标准,成为专业性职业并获得相应的专业地位的动态过程。随着经济全球化的发展和我国企业改革的深化,企业的所有权与经营权逐渐分离,管理逐渐成为专业性职业,管理者也逐渐获得相应的专业地位而成为职业经理人。我国企业在建立现代企业制度的过程中最迫切的要求就是拥有一个完善的职业经理人市场,为各种类型的企业提供合格的管理者;另一方面,在发达国家,职业经理人已从营利性组织逐步扩展到非营利性组织,随着我国社会主义市场经济的进一步发展和完善,也会使得非营利性组织的管理者逐步走向职业化和专业化。

管理者职业化的核心是使管理者具备必要的素质和能力,能够胜任其所担负的职责。改革开放 30 年来,我国企业在组织管理和制度建设上取得了许多进步,但管理者职业化的问题仍未能妥善解决。有些国有企业的管理者是准官员,而多数私有企业的管理者则还是由所有者或其家族成员担任。因此,我国有些企业的管理者在思想观念、胸襟眼界、管理能力、专业水平等方面都难以达到职业经理人的标准,因而也就难以胜任其职责。

管理者的职业化胜任素质是管理者职业化研究中的重要内容,管理者的职业化胜任素质模型与测评又是管理者职业化素质研究的基础和核心,是制定职业经理人专业化标准的重要理论依据。在现代企业改革和发展中,为了切实加强职业经理人才的开发与管理,提高职业经理人才的专业能力和素质,有必要对我国管理者的职业化胜任素质及测评进行系统而专门化的研究。这一研究无论对企业选聘职业经理人还是对管理学院培养管理人才都具有非常重要的意义。

国外在管理者的职业化胜任素质及测评研究方面,已经做了大量研究。有的研究从社会学和劳动经济学的角度探讨了管理者职业化的市场机制、人才激励机制等比较宏观的问题,而有的研究则从管理者胜任特征的角度,在微观层面上探讨了管理者专业化所需要的基本特征和核心素质。而在我国,直到 20 世纪 90 年代中后期,管理者职业化才开始受到重视,有关职业经理人人才的开发、培养和认证等方面的工作也在近几年刚

刚开始实施。但是在理论层面上,目前虽然一些国内学者已就企业中高层管理者、营销等特定职能的管理者、电信等特定行业的管理者的胜任能力模型等进行了大量的研究,然而大部分只是从具体的个别问题出发,在整体上显得比较零散,未能从我国企业改革的宏观视野来看待这一问题。因此,这些研究提出的对策建议往往不够全面。实际上,在目前的情境下探讨职业经理人胜任素质的问题必须要与我国经济体制改革的宏观背景联系在一起。对管理者职业化和职业经理人这一问题的研究要与现代企业制度的建立、国有企业改革、民营企业家族管理等问题结合起来,进行系统的分析研究,这样得出的结论才可能更具有现实意义。

赵曙明教授带领他的团队在国家自然科学基金项目和江苏省“333 工程”的资助下,针对管理者职业化的胜任素质的问题进行了一系列研究,他们在国内外已有研究的基础上,系统地对我国管理者的职业化胜任素质进行了理论和实证上的探讨,构建了管理者职业化胜任素质模型,并从实践层面上探讨了我国管理者职业化胜任素质中的一些问题,针对这些问题提出了相应的解决对策和建议,最后写成了这本专著。我希望本书的出版能对我国管理者职业化胜任素质的理论研究和实践起到积极的推动作用。

成思危

2008 年 6 月 16 日

前言

在中国传统的计划经济体制下,我国对各行各业管理者的选拔和管理一般都是比照选拔政府官员的方式进行的。这种选拔和管理方式更多的是从合法性角度出发,完全背离了企业竞争的效率准则,严重影响了管理者积极性的发挥,束缚了企业的发展,也阻碍了我国管理者的职业化和专业化的进程。针对以上问题,《我国管理者职业化胜任素质研究》一书以管理者职业化的胜任素质为核心,从宏观和微观、理论和实证的角度出发,系统而全面地对我国管理者职业化和管理者职业化胜任素质的理论和实践问题进行了实证研究和经验探讨。本书在内容上分为三大部分,分别是理论篇、实证篇和应用篇。

理论篇主要包括第一、二、三、四章共四章内容。第一章,管理者的职业化概述。该章主要介绍了管理者职业化的内涵与标准、管理者职业化的历史发展与动向,以及我国管理者职业化的现状与问题分析。第二章,管理者的胜任素质。该章在介绍胜任素质的概念及内涵的基础上,系统地回顾了管理者胜任素质模型与评估的研究进展及取得的研究成果,分析了胜任素质在中国的研究现状及存在的问题和不足。第三章,企业管理者职业化中的职业道德。该章首先对管理者职业化过程中的道德从理论和历史的角度进行了分析,对国外企业管理者职业伦理和道德的研究进行了回顾和展望,并就我国企业管理者职业化中职业道德规范的构建以及在管理者胜任素质研究中纳入道德因素的看法进行了比较深入的探讨。第四章,企业管理者职业化的对策及胜任素质的理论构建。该章首先探讨了促进我国管理者职业化的对策,在此基础上,对我国管理者职业化胜任素质模型的构建及其测评进行了探索。

实证篇主要包括第五、六、七、八、九章共五章内容,是关于企业管理者职业化胜任素质模型与特点的实证研究。其中,第五章是关于企业管理者胜任素质模型的总体构建与实证研究,第六章至第九章分别是关于不同管理层级、不同行业、不同岗位和地区的企业管理者职业化胜任素质模型的构建与实证研究。

应用篇主要包括第十、十一、十二、十三章共四章内容,是对我国几个主要行业的管理者,如人力资源管理者、医院管理者、高校管理者和国际化管理者的职业化胜任素质的实践分析和探讨。该篇主要分析了我国在人力资源管理、医院管理、高校管理和国际化管理方面的职业化胜任素质的实践问题,并针对这些实践问题提出了一些建议和对策。国际管理者职业化的胜任素质由于是一个方兴未艾的研究领域,没有太多资料可供借鉴,尽管如此,我们还是进行了一些探讨和尝试。

本书不仅对管理者职业化以及胜任素质的理论问题进行了系统的研究,而且还针对一些特定行业管理者的职业化实践,如人力资源管理、医院管理、学校管理和国际化管理等进行了深入的分析,并提出了相关的对策和建议。希望本书的出版不仅对推动我国管理者职业化胜任素质的研究具有理论意义,而且对促进我国管理者职业化的发展进程也具有实际指导作用。

赵曙明

于美国密苏里大学

2007年8月18日

第一篇 理论篇

第一章 管理者的职业化	/3
第一节 管理者职业化的内涵与标准	/3
第二节 管理者职业化的历史发展与动向	/11
第三节 我国管理者职业化的现状与问题分析	/21
第二章 管理者的胜任素质	/32
第一节 胜任素质研究概况	/32
第二节 管理者胜任素质的模型与测评	/41
第三节 我国管理者胜任素质研究的现状与问题	/52
第三章 管理者的职业道德素质	/65
第一节 管理者职业化中的道德维度	/65
第二节 国外管理者的职业道德和伦理研究动向	/68
第三节 我国管理者职业道德的实践与研究	/79
第四章 管理者胜任素质模型构建的方法、流程与研究设计	/89
第一节 管理者胜任素质模型构建的方法与流程	/89
第二节 管理者的通用胜任素质模型	/98
第三节 企业管理者胜任素质模型及其测评研究设计	/114

第二篇 实证篇

第五章 企业管理者胜任素质实证研究	/123
第一节 企业管理者胜任素质模型的建构与测量	/123
第二节 企业管理者胜任素质与绩效的关系研究	/129
第六章 不同管理层级的企业管理者胜任素质研究	/148
第一节 企业高层管理者胜任素质研究	/148
第二节 企业中层管理者胜任素质研究	/162
第三节 企业基层管理者胜任素质研究	/173

目录

我国管理者职业化胜任素质研究

第七章 不同管理岗位的企业管理者胜任素质研究	/184
第一节 人力资源管理者胜任素质研究	/184
第二节 决策/战略管理者胜任素质研究	/190
第三节 营销管理者胜任素质研究	/196
第四节 生产/工程/项目管理者胜任素质研究	/202
第五节 财务/金融管理者胜任素质研究	/208
第六节 技术管理者胜任素质研究	/212
小结	/216
第八章 不同行业的企业管理者胜任素质研究	/219
第一节 制造业管理者胜任素质研究	/219
第二节 交通运输业管理者胜任素质研究	/228
第三节 轻工/化工行业管理者胜任素质研究	/236
第四节 服务业管理者胜任素质研究	/245
小结	/253
第九章 不同地区的企业管理者胜任素质研究	/255
第一节 江苏地区企业管理者胜任素质研究	/255
第二节 广东/福建地区企业管理者胜任素质研究	/265
第三节 青岛地区企业管理者胜任素质研究	/271
小结	/277
第三篇 应用篇	
第十章 人力资源经理的职业化胜任素质研究	/281
第一节 人力资源经理职业化概观	/281
第二节 人力资源经理的胜任素质构成	/288
第三节 职业化人力资源经理的培养	/296
第十一章 医院管理者的职业化胜任素质研究	/308
第一节 医院管理者职业化概观	/308
第二节 我国医院管理者的胜任素质	/313
第三节 提升我国医院管理者胜任素质的对策	/317
第十二章 高校管理者的职业化胜任素质研究	/329
第一节 高校管理者职业化概观	/329

第二节	高校管理者的职业化胜任素质及管理措施	/338
第三节	我国高校管理者职业化的发展状况与对策	/344
第十三章	国际管理者的职业化胜任素质研究	/355
第一节	国际化管理者的胜任素质	/355
第二节	我国企业国际化对策及管理者胜任素质的未来发展	/363
后记		/375

第一篇

理 论 篇

第一章

管理者的职业化

职业化的管理者在前资本主义社会就已经存在,但形成大规模的职业管理者群体,却是伴随着现代资本主义的发展而产生的一种特殊现象。事实上,随着工业化社会的变迁,西方发达国家的职业经理人群体日益成熟和壮大,已经逐步替代企业的创业者,承载着企业家的重要职能,并成为社会中间阶层的主要构成。而且,随着管理科学的发展和进步,管理职业所服务的领域开始具有普遍性,从营利性组织逐步扩大到非营利性组织,同时管理者的职业也日益走向专业化,从而使管理者职业化成为一种必然的趋势。

第一节 管理者职业化的内涵与标准

职业化不仅已经成为很多行业改革的动力,而且也成为很多行业改革的最终目标,是社会或者某一行业发展成熟的标志,更是近年来我国各行各业讨论最多的话题之一,如足球的职业化、企业经营者的职业化、教育的职业化、政府行政人员的职业化,甚至还有军人的职业化。

一、管理者职业化的内涵

(一) 职业和职业化

职业是随着社会分工而出现,随着社会分工的稳定而逐步发展,并随着人类社会的发展在不断变迁。它是人们赖以生存的不同的工作方式,是一个人所连续从事的具有市场价值的特殊活动,也是从业者不断取得收入的手段。随着时代的发展,有些职业消亡了,而新的职业在不断出现。在2000年出版的《中华人民共和国职业分类大典》中,参照国际标准职业分

类,从实际出发,将我国职业归为8个大类、66个中类、413个小类、1838个细类。这8个大类分别是:(1)国家机关、党群组织、企业、事业单位负责人;(2)专业技术人员;(3)办事人员和有关人员;(4)商业、服务人员;(5)农、林、牧、渔、水利业生产人员;(6)生产、运输设备操作人员及有关人员;(7)军人;(8)不便分类的其他人员。细类(职业)划分则采用工作分析法,在遵从工作性质统一性的基本原则基础上,参照我国的组织机构分类、产业分类、行业分类、学科分类、职位职称分类、工种分类等体系,根据不同职业类别的特殊性采用特定原则进行划分(国家职业分类大典和职业资格工作委员会,2000)。

在职业社会学中,职业化就是指一个普通的职业群体逐渐符合专业标准,成为专业性职业并获得相应的专业地位的动态过程,同时也是职业发展成熟的标志。职业社会学将职业化看做是社会分工的结果,是人类社会发展到一定阶段的特定产物。它从宏观角度研究,认为职业可以分为非专业性职业、半专业性职业和专业性职业,其中专业性职业特指那些需要较高深的专门知识和技能、其目的在于提供专门性服务的职业。专业性职业与普通职业的区别在于,专业性职业具有一套系统的、不断发展的知识体系;拥有专业的判断标准;拥有专业的道德和信条;获得社会的认可;形成了一套专业的文化。

职业社会学对职业化的特征持有多种观点,主要的派别有两个:一是特质理论学派。该学派认为,专业性职业具有一套普遍性的专业性职业特质,如专业性职业是一个全日制职业;具有专业组织和伦理法规;有一个科学知识体系及传授获得知识的教育训练机制;有极大的社会和经济效益;具有国家的市场保护;具有高度自治功能。二是权力模式学派。该学派认为,职业化的本质取决于职业群体对本身职业的控制权。他们把专业性职业看成一个职业群体,观察他们在社会职业结构的权力安排中,能否成功获取及保持专业性职业这个头衔,并取得因这个头衔而得以合法化的自治权。

随着社会的发展,越来越多的职业进入专业领域,职业化成为衡量行业成熟度的重要标志。而关于专业性职业的从业者(professional),不仅社会地位、收入相对较高,而且有着与其他职业群体相区别的显著特点,分别是:(1)专业化职业的从业者依靠系统的专业知识而非特殊的培训来获得专门的技术;(2)专业化职业的从业者对自己的工作享有一定的自主权,他们的顾客无资格对有关的专业问题做出判断;(3)专业化职业的从业者们组织了专门的协会来管理内部事务和对外交涉;(4)接纳新成员的工作

受到现有专业化职业从业者的谨慎控制,任何人只有通过必需的考试,取得一定的资格,才能进入专业化职业的岗位;(5)各专业化职业都有一套约束其成员行为的道德规范,不遵守这套规范,将受到被除名的惩罚(Hall,1968)。

(二) 管理者职业和职业化特征

虽然对各种职业来说,都存在着寻求专业地位的一般趋势,但在现代社会中数以千计的职业里,只有极少数职业得到了专业性职业的地位。管理者职业化是管理这个职业群体逐渐符合专业标准,成为专业性职业并获得相应的专业地位的动态过程,同时也是管理这个职业发展成熟的标志。因此,管理者职业化有两个层次的含义:(1)管理职业本身逐渐发展成熟,拥有了专业性职业的特质,符合职业化的要求;(2)管理者素质不断提高,其专业素质和社会地位获得普遍认可。

对于管理者职业的本质,有诸多的管理学先驱对其进行了研究。法约尔(1982)认为,管理活动就是计划、组织、指挥、协调、控制,罗伯特·西蒙(1991)则认为管理就是决策,哈罗德·孔茨(1987)则将其描述为是为集体劳动创造一个适宜的环境,以便使集体中的每个成员都能以最少量的投入,如金钱、时间、精力、物资和最少的劳累来促使集体目标的实现。毋庸置疑,管理者的工作对于任何一个组织而言都是影响组织目标实现的重要的活动。在激烈的市场竞争中,管理者决策往往是影响组织兴衰的决定性因素。管理者职业的这一特征决定了管理者职业的专业化发展和社会地位。

管理者职业产生较晚,但发展迅速。在短短一百多年的历史中,在发达国家已形成了专业性职业所必须具有的各项特征。笔者认为,管理者职业化的典型特征应当包括:(1)建立了系统的管理科学。支撑管理者职业的知识体系本身具有系统的学科属性,这是管理者职业能够迅速发展成为专业性职业的根本属性。毋庸置疑,管理科学在今天已经成为一门对社会发展具有重要贡献的学科,正因为如此,很多大学开设了管理专业,这已成为世界范围内十分普遍的现象。(2)管理职业有了专业的判断标准。依据这些标准,可以对管理知识和技能的高低进行判断。同时,各类管理者职业群体也已经发展出了专业的道德和信条,以便与服务对象建立不可或缺信任。(3)管理者职业也已经获得了社会的认可,享有较高的社会地位,拥有较高的收入,同时拥有专业的文化特点。当然,管理者的职业化还处于不断发展之中,其职业化程度相对于会计、医生、律师等行业而言还处