

黄国菊 著

ZHIYE JINGLI

RENCAIXUE

关于职业经理人才学产生的背景研究

关于职业经理人才的基础研究

关于职业经理人才人尽其才的研究

关于职业经理人才成长和发展规律的研究

职业经理 人才学

ZHIYE JINGLI RENCAIXUE

安徽大学出版社

职业经理人才学

黄国菊 著

安徽大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

职业经理人才学/黄国菊著. —合肥:安徽大学出版社,2007. 1

ISBN 978 - 7 - 81110 - 250 - 5

I. 职... II. 黄... III. 企业领导学 IV. F272.91

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 158765 号

职业经理人才学

黄国菊 著

出版发行 安徽大学出版社
(合肥市肥西路3号 邮编 230039)

联系电话 编辑室 0551-5108241

发行部 0551-5107784

电子信箱 ahdxcchs@mail. hf. ah. cn

责任编辑 马晓波

封面设计 孟献辉

印刷 中国科学技术大学印刷厂

开本 787 × 1092 1/16

印张 12.25

字数 160 千

版次 2007 年 4 月第 1 版

印次 2007 年 4 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 81110 - 250 - 5

定价:20.00 元

如有影响阅读的印装质量问题,请与出版社发行部联系调换

内容简介

本书综合运用了人才学、管理学、经济学、教育学和社会学等多学科的理论和方法，对职业经理人才现象和规律进行了研究。主要内容有以下方面：

◇关于职业经理人才学产生的背景研究；

◇关于职业经理人才的基础研究；

◇关于职业经理人才人尽其才的研究；

◇关于职业经理人才成长和发展规律的研究。

本书对从事专门人才学理论研究、职业经理资质培训，以及职业经理人行为均有一定的理论和实践意义。



作者简介

黄国菊，中国科技大学烟草与健康研究中心副教授。多年从事成人高等教育管理工作，后转入成人教育学(管理教育方向)、人才学(职业经理人才方向)理论学习和研究。先后主持国家烟草专卖局《“十五”期间烟草企业管理者素质与继续教育研究》(国烟科[1999]423号)和《烟草行业职业经理人才队伍建设研究》(国烟科教[2003]579号)两项课题；并在《华东师范大学学报》、《南昌大学学报》、《现代企业教育》、《教育与现代化》、《中国教育改革》、《中国烟草》、《中国烟草学报》、《安徽大学学报》等杂志发表十多篇相关学术论文；参与省有关人才发展战略研究机构多项合作项目。

序

“小康大业,人才为本”。^①其中,职业经理人才在推进社会主义现代化进程、建设和谐社会中具有不可替代的举足轻重的独特作用,亦是我国人才队伍建设的重点。对此,中央指出,“以提高战略开拓能力和现代化经营管理水平为核心,加快培养造就一批熟悉国际国内市场、具有国际先进水平的优秀企业家”,并要求“遵循企业家成长规律,培养企业家职业精神,提高企业家职业化水平”。^②可见,职业经理人才成长规律和开发,已经成为当代中国人才理论研究和开发研究的中心议题,具有现实的紧迫感,值得我国人才理论工作者和人才开发工作者加以认真地研究和实践。

中国科技大学黄国菊副教授作为一位具有历史使命感和社会责任心的科研工作者,近10年来潜心研修上述命题。她以中国人才学理论为指导,从烟草行业入手,主持完成了《“十五”期间烟草企业管理者素质与继续教育研究》、《烟草行业职业经理人才队伍建设研究》等课题,并发表了《现代企业管理者素质类型和专业化研究》、《管理教育的历史和未来》、《努力提升行业经理人才创新素质》和《烟草行业创新型经理人才生成选择》、《职业经理人才

^① 《中共中央、国务院关于进一步加强对人才工作的决定》,第1页,人民出版社,2004。

^② 同上,第15页。

群体优化问题探讨》等 10 多篇相关学术论文。而她的这本力作《职业经理人才学》，正是在上述研究成果基础上，又进一步加以理论升华后的产物。

综观全文，该著作较为系统而全面地论述了职业经理人才的本质特征、素质类型、社会功能、成长规律及其开发策略，是一部具有开拓意义的学术著作。其既具有时代性、前瞻性，又具有针对性、现实指导性。

归纳起来，该成果至少有下列特点和创新之处：

(1) 该著作引入人才学理论、企业家理论、人力资本理论、经济管理理论、现代成人学习理论、人力资源管理学、企业战略管理学、组织行为学等多学科研究成果，对职业经理人才加以综合研究，这至今在我国人才学界还不多见；

(2) 该著作对职业经理的本质特征、社会功能所进行的多视角的理论概括，不仅较为全面，内涵较丰富，而且有新意，给人以启示；

(3) 该著作提出的职业经理人才教育培训的思路和观点，特别是提出的培养模式、课程模式、教学管理模式等，具有相当的领先地位；

(4) 该著作提出的职业经理人才考评指标体系的设计，比较同类研究，既有创意，又具体反映了职业经理人的岗位特性。总之，《职业经理人才学》是一部具有新意、给人以启迪、值得一读的好作品。

当然，任何一项开拓型课题的研究和著述，是不可能一步到位、一次完成的，更何况，我国职业经理人才资源开发正处在不断地深入展开过程之中。我作为一名人才学界的老兵，诚挚地希望作者在此基础上，不断地深化和发展对此专题的思考和研究，不断地攀登该领域研究的新高峰。

叶忠海

2007 年 2 月

目 录

序	1
第一章 职业经理人才学的产生	1
一、职业经理人才学产生的理论基础	1
二、职业经理人才学产生的社会基础	11
三、职业经理人才学的研究对象、内容和方法	16
第二章 职业经理人才的本质特征	20
一、职业经理是社会经济发展到一定水平上的产物	20
二、职业经理人力资本产权具有完整性	23
三、职业经理的实践具有创新性	26
四、职业经理的个性具有独特性	27
五、职业经理人才的价值取向具有特定性	31
六、职业经理人才资源具有稀缺性	32
第三章 职业经理人才的社会功能	34
一、职业经理是经济社会中特殊的人力资本	34
二、职业经理是社会生产力诸要素的合理组织者	39
三、职业经理是社会财富的创造者	40
四、职业经理是社会优秀文化的培育者	43
第四章 职业经理人才的素质类型	45
一、国内外学者对职业经理人才素质的描述	46

二、职业经理人才基本素质类型	52
三、职业经理人才的素质测评	61
第五章 职业经理人才的教育培养	68
一、职业经理教育的基本特点	66
二、职业经理教育的培养模式	68
三、职业经理教育的课程模式	74
四、职业经理教育的教材使用模式	77
五、职业经理教育的师资结构模式	78
六、职业经理教育的教学方法模式	79
七、职业经理教育的教学管理模式	83
第六章 职业经理人才群体的优化配置	85
一、职业经理人才群体优化配置的依据	85
二、职业经理人才群体优化配置的原则	89
三、职业经理人才群体优化配置的要点	93
四、职业经理人才群体优化配置的步骤	96
第七章 职业经理扬长成才律与使用方略	100
一、扬长成才律的理论分析	100
二、职业经理扬长成才分析	104
三、职业经理人才扬长使用方略	109
第八章 职业经理最佳年龄成才律与使用方略	114
一、最佳年龄成才律的理论分析	114
二、职业经理人才最佳年龄成才分析	117
三、职业经理人才的最佳期使用方略	122

第九章 职业经理有效创造实践成才律与使用方略	129
一、有效创造实践成才律的理论分析	129
二、职业经理有效创造实践成才分析	133
三、职业经理重在实践使用方略	137
第十章 职业经理人才的学习修养	142
一、职业经理人才学习修养的历史动力	142
二、职业经理人才学习修养的方法途径	144
三、职业经理人才学习修养与读书	145
第十一章 职业经理人才的科学考评	160
一、职业经理科学考评的实践意义	160
二、职业经理考证指标体系设想	162
三、职业经理考证过程的科学化问题	168
第十二章 开创职业经理人才辈出的社会环境	172
一、职业经理人才成长的社会影响因素	172
二、加大经理职业化、市场化、国际化的力度	174
三、给予职业经理合理的经济利益	177
四、强化职业经理的监督约束机制	179
五、关心职业经理潜人才的成长	181
六、关注职业经理人才的身心健康	182
主要参考文献	184
后 记	187

第一章

职业经理人才学的产生



职业经理人才学,是人才学的分支学科,是建立在人才学等基本理论基础之上的应用科学,属专门人才学。本章讨论的内容主要包括:职业经理人才学产生的理论基础、社会基础及职业经理人才学的研究对象、内容和方法等。对本章一些基本问题的讨论,亦可视作全书的导论。

一、职业经理人才学产生的理论基础

职业经理人才学是适应我国经济社会发展的需要而产生的,同时又具有科学、坚实的理论基础。西方人力资本理论、中国人才学理论、企业家理论及相关学科的发展,皆为职业经理人才学研究提供了一定的理论铺垫。

◆ 西方人力资源开发和人力资本理论

“人力资源开发”一词最早由泰勒(Frederick Taylor)于1912年开始使用,是培训工人的第一学习理论。随着企业培训规模越来越大、内容越来越丰富、目标越来越明确,20世纪60年代,著名的成人教育学家诺尔茨(Knowles)从行为主义角度提出:人力资源开发以学习者为中心,而不是以学习内容为中心;以经验为重,而不是以说教为重;培训者不应该是控制者,而是引导者,

为满足学员的需求而创造良好的环境。另一位人力资源开发理论的缔造者之一纳德勒(Lenard Nadle),在当时也写了大量的著作和论文,极力主张形成一套人力资源开发体系和独立的专业领域。

随着经济的发展,一些与人力资源开发相关的学科对人力资源理论的形成和发展产生了极大的影响。在心理学方面,以罗杰斯(Rogers)、马斯诺(Maslow)为代表提出以人为中心的人本主义理论。在管理学方面,20世纪60年代提出了系统论和人力资源理论。系统论注重的是环境因素、组织因素、个人贡献及工作团队之间的相互作用和相互影响。人力资源理论则肯定了人的创造性、人的能力、人们积极的工作态度,认为只要正确地引导、创造必要的条件,人力资源就能成功地被开发。在教育学方面,形成人力资源开发的两个领域是成人教育和岗位培训。人力资源开发主要包括三个方面的内容:一是培训,与现在工作相联系;二是教育,与职工今后工作相联系;三是开发,与企业和个人将来发展相联系。在经济学方面,提出了人力资本理论,确定了人力资本是生产中的主导因素。人是一种资源,不是机器的延伸,是完全可以通過教育和培训以及其他的形式进行开发的。

被西方学术界称为“人力资本理论之父”的是美国芝加哥大学经济学教授西奥多·舒尔茨(Theodore W. Schultz)。他的代表作《人力资本投资》(1960)为构建西方人力资本理论体系奠定了坚实的基础,他也因此获得了1979年的诺贝尔经济学奖。舒尔茨关于人力资本理论的基本观点主要有:

(1) 有技能的人力资源是人力资源中最重要的资源。他说:“知识和技能大半是投资的产物,而这种产物加上其他人力投资便是技术先进国家的生产力方面占优势的主要方面原因。”他认为,人力资本的增长比物力资本的增长要快,而且随着经济增长与现代化的推进,人力资本的作用将越来越重要。据舒尔茨统计,1929~1957年,教育投资对美国经济增长的贡献率已达33%,到20世纪90年代达60%~80%。

(2) 人力资本投资效益大于物力资本投资效益。据世界银行统计,同样的投入,人力资本投资效益要比物力资本投资效益大4倍。

(3)教育投资是人力资本投资的主要部分。舒尔茨认为,人力资本投资的主要内容有5个方面:

①医疗和保健——以保证人有旺盛的生命力从事工作;

②职工培训——旨在提高职工的劳动熟练程度和知识技能;

③学校教育——初等教育、中等教育、高等教育;

④成人教育——技术推广培训等;

⑤就业迁移——包括国内劳动力流动用于移民入境的支出,尤其是争取专门人才的移民。这样就大大节省本国的人力资源投资费用。在这5项内容中,其中3项都是教育。

(4)市场经济体制最显著的特征是人力资本增长。在企业中,无形资本占资本的 $\frac{2}{3}$,甚至 $\frac{3}{4}$ 。

(5)人力资本是经济学的重大问题。他认为,摆脱一国的贫困状况要注重人力资源投资,提高人口质量。以往在对不发达国家的研究中,过高地估计了自然资源的作用,而过低地估计了人口质量因素的作用。舒尔茨说:“改进穷人的福利之关键因素不是空间、能源和耕地,而是提高人口的质量,提高其知识水平。”

第二个代表人物是芝加哥大学经济学教授加里·贝克尔(Gary S. Becker),其代表作是《人力资本:特别是关于教育的理论与经济的分析》(1964),其主要观点是,教育就是人力资本的投资。被西方学术界认为是“经济思想中人力资本投资革命”的起点。

第三个代表人物是美国著名的人力资本经济分析专家爱德华·丹尼森(Edward F. Denison),他用人力资本理论解释了劳动和资本对国民经济的增长所起作用的问题,提出1927~1957年23%的份额(国民经济增长中)应归功于人力资源的开发和教育。这是他的主要贡献。

另外,美国经济学家沃尔什提出人力资本概念也是很早的(20世纪50~60年代)。还有1958年,美国经济学家明瑟尔先后也发表了《人力资本投资和个人收入分配》和《在职培训:成本、收益与某些含义》等文章。

到20世纪七八十年代,西方人力资本理论进一步发展。以人力资本理论为基础,形成了多门经济学的分支学科,主要有教育经济学、卫生经济学、家庭经济学和人力资本会计学等。人力资本会计学是企业用于对人力资源管理与开发方面的成本和收益管理,运用会计学的方法进行核算,以期更有效地利用人力资本。根据某些经济学家计算,企业竞争力的改善,40%来自所购进的设备、厂房和雇佣的技术工人,而其余的60%则取决于企业利用这些资源的方法。这就是说,企业可以购买竞争力的40%,其余的60%只有通过教育发挥出来。以库兹涅茨为首的一批经济学家根据投入产出的数据关系,测算了各国技术进步的贡献率,分析了英、法、美等14个国家近百年的经济增长统计资料,发现在工业化国家里,经济增长不是来源于实物资本投入的增加,而是依靠技术进步和人力资本质量的提高。

人力资本理论的主要内容包括人力资本产权理论、人力资本投资和效益理论、人力资本配置理论、人力资本激励理论。人力资本产权理论的基本观点是:人力资本是天赋私产,天然属于个人所有;人力资本是能动的私产,只能通过激励而不能通过压榨;人力资本价值具有不确定性。人力资本投资和效益理论的基本观点是:经济增长主要来源于人力资本储量之增长;大多数人的收入差异是由人力资源投资的数量不同所造成的;人力资本投资的变化是减少人力资源收入差距的基本方法。人力资本配置理论主要是企业的契约理论。人力资本的激励理论主要是行为主义学派(马斯洛的行为主义学派),主张从个体的心理需求与相关性来调动其积极性。

随着西方人力资源和人力资本理论在中国理论和实践领域的推进,中国相关学者开始对人力资本理论和企业家人力资本开发进行了系列研究。著名经济学家魏杰曾经说过:人力资本主要指两种人,一种人叫技术创新者,另一种人叫职业经理人。为适应社会主义市场经济的快速发展,职业经理人力资本的开发已是企业第一发展战略。据此,西方人力资源和人力资本理论成为职业经理人才学研究的理论基础,是必然无疑的了。

◆ 中国人才学理论

到20世纪80年代中后期,美国的人力资源开发理论已形成了独立的专业领域和一套完整的理论体系。随着时代的呼唤,中国人才学作为一门独立的新兴学科,于1979年在中国大地上应运而生。人才学从诞生的那一天起,就具有强大的生命力,至今,它的理论成果已广泛运用于社会主义现代化建设的众多重大项目之中,为经济发展做出了重大贡献。

中国人才学包括基础理论研究和应用理论研究两大部分,涉及四个方面的内容:

(1)关于人才的基础理论研究,其中包括对人才的概念、本质、基本要素、类型、作用和价值、结构的研究;

(2)关于人才成长规律的研究,其中包括对人才成长过程及其阶段、人才成长的基本原理、内外因素及其相互作用、个体人才成长规律和社会人才总体成长规律(社会人才辈出规律)等的研究;

(3)关于成才主体自我开发的研究,即成才主体创造实践的研究,其中包括创造实践的战略思想和战术问题研究;

(4)关于社会人才开发的研究,即关于人尽其才的研究,其中包括对人才的预测规划、教育培训、考核评价、选用配置和使用调控等方面的研究。^①

人才学科是一个大的理论系统,其宗旨是从不同的角度或领域研究人才现象。人才学科又深化细化为历史人才学、理论人才学、边缘人才学和专门人才学等若干子系统。历史人才学研究历史上的人才现象,它根据其研究对象的不同,分为人才科学史、人才思想史、人才制度史、人才实践史;理论人才学,又称“基础人才学”或“普通人才学”,是在研究人才史的基础上,从总体上研究人才现象的一般规律和理论问题,包括基础理论研究和应用理论研究;边缘人才学,是运用人才学和另一门学科的基本理论与方法来研究人才

^① 叶忠海:《人才学基本原理》,第18页,蓝天出版社,2005。

现象的某个方面的科学,它是一门交叉学科。例如,人才哲学、人才经济学、人才社会学、人才法学、人才伦理学、人才心理学、人才教育学、人才预测学和人才地理学等等;专门人才学,是运用人才学的基本理论来研究不同范围、不同领域、不同类型、不同性别、不同年龄段的人才现象的科学。

职业经理人才学作为人才学的分支学科,是对职业经理人才的专门研究,这也是经济科学与人才科学交叉发展的必然要求和结果。

◆ 企业家理论

“企业家”一词,在16世纪早期出现在法语中,是指用于领导军事远征的人,后来泛指从事冒险活动的人。最早把“企业家”这一概念用在经济学中的是法国经济学家查德·坎梯龙(Richard Cantillon,1755),他在《商业概论》一书中首次将“企业家”定义为“承担经营风险的人”。这一概念后经穆勒(J. S. Mill)在英国加以大力推广。但作为企业家理论则是由马歇尔(Marshall)形成雏形的。对企业家理论做出贡献的有:马歇尔、熊彼特、柯兹纳(Kizner, I. M)、奈特(knight, F)、彭罗斯(Penrose, E.)、莱宾斯坦(Leibenstein, H.)、卡森(kreps, D.)以及张维迎等。

马歇尔对企业家理论研究的主要内容包括:

- (1)企业家承担风险。他认为,企业家的重要作用就是承担风险;
- (2)企业家的作用。他认为,企业家的作用在于利用市场非均衡机会,在通过各种方式从经济不均衡状态恢复到均衡状态的过程中获得利润;
- (3)企业家的能力。他认为,企业家的能力主要是“利用资本的经营能力”;
- (4)企业家收益的性质。他认为,企业家获得的收益具有“准地租”的性质,这种“准地租”主要依靠企业家的努力经营、生产设备的数量和质量,以及企业家的信誉等三种力量的综合。

熊彼特对企业家理论研究的主要内容包括:

- (1)企业家的创新功能。他认为,企业家是以创新为己任的,创新主要表

现在 5 个方面:

- ①引入一种新产品或一种产品的新质量;
- ②采用一种新的生产方法;
- ③获得一种原材料或半成品的新的供应来源;
- ④开辟新市场;

⑤实行一种新的企业组织形式。另外,对生产要素进行新的组合。当企业家把产品特征、生产技术、营销方法、供应来源以及组织形式按照新的方式加以组合时,他就打破了旧有的产品供应体系。企业家的职责,就是通过创新,实现生产、经营、管理等各方面的新的组合。企业家的这种创造性工作,是企业利润的主要源泉。他认为,企业家是在从市场均衡到不均衡再到均衡的循环往复的过程中获取利润。

(2)企业家的能力。企业家的能力包括处理各项繁杂事务的特殊体力和魄力、善于说服他人的谋略和胆识等等。企业家能力具有稀缺性,能力越强,稀缺程度越高;

(3)企业家的创新动机。他认为,企业家的创新动机在于:

- ①建设私人“王国”;
- ②对胜利的热情;

③创造的喜悦,即企业家创新的动机不在于物质财富的回报,而在于精神世界的营造,对成功的渴望。

(4)企业家报酬的性质。他认为,企业家的报酬是对企业家创新的回报,企业家打破了市场均衡,但由于其他企业竞相模仿,企业家创新引起的企业优势将消失,企业家利润也将随之消失。因此,企业家利润是暂时的;

(5)企业家与资本和风险的关系。他认为,企业家进行创新活动所需要的资本是由资本市场提供的。企业家可以从资本市场获取他们所需要的任意数量的资本,因而资本并不构成其运营企业的约束条件。由于资本来自于外部的资本市场,因而风险也由外部资本市场的资本所有者承担,企业家自身并不承担资本风险。