

知识经济与 经理人再造

■ 王志平 著



中国纺织大学出版社

知识经济与经理人再造

中国纺织大学出版社

图书在版编目 (CIP) 资料

知识经济与经理人再造 / 王志平著 一上海: 中国纺织大学出版社, 2000. 10

ISBN 7-81038-302-7

I. 知... II. 王... III. ①知识经济-研究 ②企业-领导人员-素质教育-研究 IV. F272.9

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2000) 第 41023 号

责任编辑 田凡章

封面设计 王 斌

知识经济与经理人再造

王志平 著

中国纺织大学出版社出版

(上海市延安西路 1882 号 邮政编码: 200051)

新华书店上海发行所发行 昆山亭林印刷总厂印刷

开本: 850×1168 1/32 印张: 8 字数: 203 千

2000 年 10 月第 1 版 2000 年 10 月第 1 次印刷

印数: 0 001—2 000

ISBN 7-81038-302-7/F · 43

定价: 16.00 元

内 容 提 要

经理人员是现代经济运作的核心力量。知识经济给人们展示了现代经济演绎的崭新境界。但是，知识经济的兴起对经理人员来说，并非天然就是福音。经理人员同样面临观念再造、知识和技能再造、管理方法再造以及队伍结构再造等任务。

经过三赴美国，实地考察了美国知识经济发展的现状，特别是经理人员在知识经济兴起和发展过程中角色、作用与地位，作者提出了“构筑知识经济，需要经理人再造”的命题。

本书作者在经理面前被称为“学者”，在学者面前被称为“经理”。因而，作者的研究、分析与观念具有明显的实践与理论相结合“两栖”特色。

本书可供企事业单位管理人员、有关政府部门的工作人员、理论工作者，以及其它对知识经济和经理人事业与发展感兴趣的人士阅读与参考。

自序

知识经济，一个未及收入 1999 年版《辞海》的新名词，已经让无数追求个人发展和国家昌盛的中国人为之思考。

很多人相信，知识经济的兴起将为经理人员提供更多的发展机会。这种相信是有以事实为根据的理由。但是，盲目的相信常常会把人引向反面。在知识经济与经理人员关系问题上，如果看不到经理人员同样面临各种各样的挑战，结果必然是令人失望的。来自媒介，特别是来自西方媒介有关知识经济的报道，给人以太多风光浪漫的故事。

中国正在不断深化经济结构和经济制度调整，由计划经济走向市场经济，这也正值世界范围“经济全球化”趋势越来越明显、“知识经济”初见端倪的时候。对于如何在世界舞台上重塑中国经济的形象、对于如何真正使中国当代经济的发育和发展更加健康，不少人想到的是怎样开发若干个中国的“硅谷”、怎样培育更多的“国家队”企业进入“世界 500 强”。我们想到的是，如何开发中国当代经济活动中最重要的资源——高质量的人力资源，特别是经理人员队伍，以实现社会经济资源更有效的组织和运用。

经理人员，负责对企业等组织的活动进行计划、安排、指挥、协调和控制。从一定意义上说，锻造知识经济，首先需要锻造能推进知识经济发育和发展的经理人员。对于经理人员的再造，由此使他们符合知识经济发育和发展的要求，成为知识经济的推进者而不是阻碍者，社会、政府、企业乃至经理人员个人，都必须予以积极的、实际的关注。

提出“知识经济与经理人再造”的问题，同笔者的个人身份与实践关系密切。当我应邀到企业给干部群众讲课时，我被称为

“学者”；当我到大学、研究机构参加学术活动时，人们视我为“经理”。笔者有在政府经济管理机构、国有企业工作 20 余年的经历，其中有 15 年从事管理与领导工作（即人力资源开发）的具体实践。职业敏感性使笔者对于“知识经济”的话题，产生了很自然的反应——人力资源在知识经济兴起过程中的作用究竟如何？

1997 年 11 月，笔者随上海高级经理代表团到美国考察企业资产经营。当时的考察给笔者的强烈感受是，在美国的经济发展过程中，高素质的劳动力队伍是美国经济竞争力的重要支撑。而其中，各级经理人员起着非常独特的、不可替代的发动机作用。

1998 年 7 月，笔者应美国国际研究与交流协会邀请，赴美进行为期 10 个月的访问研究。考察发现，在美国 80 年代开始的企业扁平化运动和 90 年代出现的企业再造运动中，大批企业职工（其中半数左右为白领）因企业裁员而失去工作。但是，另一方面，美国企业在裁减岗位和员工的同时，又急切地需要大量新的应聘者去填补新创造的岗位。为了适应经济调整和发展的需要，企业、个人和政府三大方面对劳动力培训表现了积极的姿态。这种为提高适应能力而进行的被动性的大规模劳动力培训，实际上产生的是对经济调整和发展的主动性的推进作用。

经济发展有其内在的规律。希望通过对“知识经济与经理人再造”这一问题的研究，能给正在为中国经济的持久进步和发展奋斗的企业经理人、有志于从事经营管理工作的未来经理人，以及从事经济管理和研究的有关人员，提供一些事实、分析和思考。中国人的发展无需步步踏着别人的足迹，但绝不排斥别人的经验和教训。

是为序。

作 者

2000 年 8 月 31 日于上海

目 录

第一章 导论	1
一、知识经济,是否经理人员天然的福音	2
二、研究缘由	3
三、研究目的与设想	6
四、研究方法与过程	7
五、研究参考资料概述	8
第二章 美国知识经济兴起的过程与现状	21
一、知识经济的一般理论	22
二、美国近 20 年的经济结构调整	26
三、20 世纪 90 年代的美国经济表现	33
四、美国经济的国际竞争地位	39
五、教育与培训为美国知识经济发展提供强有力的 人力资源基础支持	50
第三章 美国近 20 年企业管理环境的变化	62
一、美国 80 年代的企业扁平化浪潮和 90 年代的 企业再造运动	62
二、企业扁平化和企业再造过程中的大规模裁员	66

三、美国的新赤字——知识经济兴起过程中 合格劳动力短缺	74
四、经理人员的双重角色与工作任务的变化	80
第四章 美国企业经理人员教育培训的实践	90
一、美国劳动力教育培训概览	90
二、美国管理培训沿革及其在劳动力教育培训 中的地位	105
三、90年代美国企业经理人员培训的基本现状 和支持系统	113
四、美国经理人员培训的常见做法	141
五、瀑布式传递——经理人员培训的重要理念	156
第五章 美国经理人员及成人教育培训蓬勃发展 的动因	162
一、社会对知识的需求、承认和激励	162
二、企业获得和保持竞争力的需要	168
三、个人工作安全与发展的需要	173
四、管理主体和客体的变化及其对管理培训的 新要求	183
五、教育培训市场化的形成及其推动作用	190
第六章 由对美国经理人员培训的研究引出的若干思考	197
一、知识经济时代人力资源的双重属性和增殖特性	198
二、教育与培训——知识经济时代人力资本 保值增值的必要手段	201
三、对传统劳动经济学培训理论的一个修正	209
四、需要倡导的、面向知识经济的人才新观念	218

第七章 总结与展望	226
一、总结	226
二、问题与展望	232
主要参考文献	237
致谢	242

第一章 导论

“知识经济”是人们在描述世纪之交发达国家经济进步和发展形态时使用频率很高的新名词。人们相信，知识经济不是发达国家的专利，它必然在世界范围蔓延，并在经济、政治、文化等社会全方位产生深刻影响。知识经济及其发展向不同的国家、地域和人群提出了要求，也提供了机会。

在当代社会经济活动中，经理人员的素质和作用有着特殊的意义。历史和现实都告诉我们，没有宏大的、素质优良的经理人员队伍，就不会有运行质量良好的社会经济活动。社会经济活动的变化，必然要求经理人员结构和素质的变化；同时，变化之中的经理人员，必须成为推进社会经济进步和发展的特殊力量。

显然，知识经济与经理人员的关系，尤其是知识经济与经理人员的再造，是值得引起经济界、政府和社会广泛关注的问题。我们试图提供一个场景，向人们展示知识经济的进步和发展对经理人员结构和素质的变化提出的要求，向人们展示经理人员在知识经济的进步和发展过程中应有的地位和作用。

我们希望，目前已经从事管理工作的经理人员以及有志于从事管理工作的经理人员后继者，能够从本书中发现自己的影子或期望中的影子。

我们希望，各种组织、机构，特别是企业组织的领袖们，能够从本书中发现和感悟知识经济的召唤，用崭新的思维和方法构造适应未来变化的企业经理人队伍。

我们希望，作为政府、社区等社会管理方面，能够从本书中发现自己的职责和作用，为经理人员和知识经济的健康发展，提供适宜的政策、法规和管理环境。

一、知识经济，是否经理人员天然的福音

知识经济，是否就是经理人员天然的福音？

经理人员，是否可能成为知识经济发育和发展的障碍？

经理人员，是否会像自己曾经解雇蓝领职工一样，大规模被人解雇？

通常人们把体力劳动者称为蓝领工人，而把脑力劳动者称为白领工人。经理人员，是白领工人中的特殊成份，他们负责对企业等组织的活动目标和可以运用的资源，进行计划、安排、指挥、协调和控制。经理人员理应是知识经济发育和发展的核心因素。从一定意义上说，锻造知识经济，首先需要锻造能推进知识经济发育和发展的经理人员。知识经济的形成是社会经济的再造过程，这个过程也必然是经理人员的再造过程。对于经理人员的再造，由此使他们符合知识经济发育和发展的要求，成为知识经济的推进者而不是阻碍者，社会、政府、企业乃至经理人员个人，都必须予以积极的、实际的关注。这就是本书的中心思想。

提起知识经济，很多人会联想起“风光的白领”和“不走运的蓝领”。尤其是白领中的经理人员，似乎就是知识经济的弄潮儿、幸运儿和英雄角色，似乎他们既是知识经济的推进者，又是知识经济的受惠者；而那些主要依靠体力谋生的蓝领人员，似乎就是知识经济的牺牲者，似乎就是知识经济发展过程中的被淘汰者。中国90年代国有企业改革过程中，出现了较大规模的职工下岗分流现象，而这又伴随了近几年传播媒介中频繁出现的有关知识经济的报导和讨论，更使人们形成了知识经济促使蓝领职工“下岗分流”的判断。

事实上,上述联想和判断有着极大的片面性。美国是世界上知识经济发育和发展较早、较成功的国家。在美国知识经济兴起的过程中,起初人们发现和感受的也是经济结构调整过程中的蓝领职工的失业问题。而随着知识经济的面纱逐渐被拉开,产业结构和经济结构的再造使得数以百万计的经理人员处于措手不及的尴尬境地。这种现象,会不会在中国出现?经济体制和政治体制改革深化,已经给出了这方面的信号,乃至事实。管理人员下岗、政府官员分流,已不是令人惊异的新闻。

通过对知识经济兴起过程的概括,通过对知识经济兴起过程中人力资源,尤其是经理人员角色、地位和作用的分析,通过对美国知识经济发育和发展过程中经理人员遇到问题,以及如何解决问题的考察研究,本书旨在揭示知识经济与经理人员再造之间的关系和规律,从而对中国的知识经济实践,对中国经理人员的教育培训和再造,形成启迪作用。

二、研究缘由

知识经济是近几年经济研究领域和媒介的一个新名词和热门话题。

著名的美国 AMAZON 网上书店可以在几秒钟内向你推荐 40 本以上有关知识经济的专著。^① 其中,大部分著作是 90 年代后期出版的。

1998 年 6 月 8 日中午,笔者尝试通过 Altavista 搜索引擎对网上资源进行搜寻。笔者使用的搜索关键词分别为“knowledge-based economy”和“knowledge economy”,并根据不同时间段记录搜索结果条数。上述两个关键词在网上资源中出现的频数,在 1993 年至 1998 年中,呈现了十分明显的上升走势。

^① 查询时间:1999 年 4 月 28 日下午 1:30,北京时间。

1997 年网上资源中“知识经济”的出现频数是 1996 年的 5 倍左右, 而 1998 年上半年“知识经济”的出现频数几乎相当于 1997 年全年的出现频数。具体情况见表 1.1。

表 1.1 “知识经济”在互联网上出现频数 (1998 年 6 月 8 日)

时间段	搜索关键词, 以及它们在不同年份、时间段内的搜索结果 (出现条数)	
	Knowledge-based economy	Knowledge economy
1993 年	2	1
1994 年	9	13
1995 年	91	41
1996 年	279	228
1997 年	1707	1120
1998 年 1 月 1 日~6 月 8 日	1208	1121

1999 年 4 月 28 日中午, 笔者又运用 Altavista 搜索引擎对网上资源进行搜寻, 搜索关键词为“knowledge economy”, 时间规定范围为 1999 年 1 月 1 日至 4 月 28 日(共 118 天)。结果, “知识经济”的出现频数为 1624。与 1998 年 1 月 1 日至 6 月 8 日时间段(共 159 天)内出现 1121 次比较, 相对出现频数的密度又提高了 90%左右。

1997 年年末、1998 年年初, “知识经济”开始在我国有关理论界和媒介引起积极的反应。1998 年 3 月, 在北京召开的全国人大和全国政协会议上, “知识经济”成为来自各地、各界代表议论的一个热点。据初步了解和统计, 至 2000 年 7 月, 国内公开出版

的知识经济译著和专著有 80 种以上。

笔者开始关注“知识经济”，是在 1995 年。当时，作为上海交通大学的在职硕士研究生，正准备硕士论文《企业无形资产及其经营战略》。在此过程中，接触到了国外有关知识经济的论述。

目前理论界和经济界公认的知识经济发展先锋是美国。美国经过 80 年代末、90 年代初的大规模经济调整，出现了历史上少见的低失业率与低通胀并存连续超过 9 年的经济增长。

在研究为什么美国经济会连续 9 年表现优异（事实上美国从 80 年代中期已经开始在进行大规模的产业结构调整）时，较多的学者是单纯从信息技术的采用或产业结构调整的策略的角度，来进行分析的。我们还较少看到有从人力资源因素入手的系统研究资料。

1997 年秋天，本人开始酝酿博士学位研究内容和论文选题。笔者有在政府经济管理机构、国有企业工作 20 余年，其中有 15 年从事管理与领导工作的具体实践。在此过程中，笔者的主要任务是开发和运用人力资源，并对于人力资源的地位和作用，具有特别的敏感性。因此对于“知识经济”、对于美国知识经济发展的话题，很自然的反应是，人力资源在知识经济，特别是在美国知识经济兴起过程中的作用究竟如何？信息技术也好，产业结构调整策略的实施也好，如果没有人力资源的支持，它们不可能在美国构筑知识经济的实践框架中真正实现和体现价值。

1997 年 11 月，笔者随上海高级经理代表团到美国考察企业资产经营。考察给人的强烈感受是，在美国的经济发展过程中，高素质的、庞大的劳动力队伍是美国经济竞争力的重要支撑。而其中，各级经理人员起着非常独特的、不可替代的发动机作用。^①他们是人力资源的核心。美国的人力资源开发工作，首先落实于

① 有关“经理”定义的讨论见本书第四章。

经理人员的知识与能力的开发。

1998年7月,笔者应总部设在美国首都华盛顿的美国国际研究与交流协会(International Research & Exchange Board)的邀请,赴美研究美国近20年的企业扁平化和企业再造运动中的管理培训和经理再造。在美国80年代开始的企业扁平化(downsizing)运动和90年代出现的企业再造(reengineering)运动中,大批企业职工(其中半数左右为白领)因企业裁员而失去工作。但是,另一方面,美国企业在裁减岗位和员工的同时,又急切地需要大量新的应聘者去填补新创造的岗位。许多公司的共同抱怨是,它们无法招募到足够的合格员工去承担新的工作。为了适应经济调整发展的需要,企业、个人和政府三大方面对劳动力培训表现了积极的姿态。到了90年代末,为提高适应能力而进行的被动性的大规模劳动力培训,实际上产生的是对经济调整和发展的主动性的推进作用。

三、研究目的与设想

本课题研究的目的,在于探索和发现美国知识经济兴起过程中经理人员培训的特有实践和经验,讨论知识经济条件下人力资源、人力资本开发、运用和发展的一般规律,从而对中国在发展知识经济过程中如何加强对经理人员的教育培训和再造,并提出建议。

美国过去20年间的经理人员培训,从一定意义上说是被动性的应变措施。当时,经济内涵、产业结构和管理环境的剧烈变化,使得大批经理人员或失去工作、或无法跟上和适应变化的形势。知识技能、管理思维与方法的落伍使得部分经理人员成为深化企业组织和业务变革的障碍。于是,许多企业加强了对经理人员培训的投入和实践。这样培训的结果,却带有明显的主动性的效果。经过培训的经理人员,不仅个人的稳定和发展得到了保证,

而且更重要的是,经过有效培训的经理人员对经济发展起到了积极的推动作用。

如果说上述考虑较多的是一些设想,则我们的研究工作就是要去发现和分析事实,去对这些设想加以检验和说明。

四、研究方法过程

迄今为止,我们尚未发现有人系统研究知识经济发展与人力资源开发关系的著作。至于专门研究经理人员培训在美国知识经济兴起过程中的独特实践和能动性作用,更少有关文章或著作出现。从目前了解和掌握的资料来看,可以说国内在这方面的研究还是一个空白。

定性的综合和分析,是本项研究的基本方法。

一般而言,定量分析更具有说服力。但是,数据资料的严重不足,使得我们无法保证进行足够的定量分析。从目前已经掌握的情况看,今后也很少有可能获得足够可信的数据资料,用以围绕本研究课题进行精确的数值计算和分析。从另一方面讲,本研究结果的阅读对象将是企业高层领导和政府有关部门的政策制定者。对这些对象而言,定性分析更具有可读和易懂的特点。

一般而言,演绎分析更具有逻辑性。但是,由于经理人员培训是一项实践性非常强的活动,也由于本课题研究涉及知识经济、人力资源、管理策略、教育经济等多学科的内容,因而综合分析的方法在这里更具有适用性和实用性。

值得庆幸的是,笔者有机会赴美,到美国的政府、企业、大学、社区、乃至家庭进行为期 10 个月的实地考察。这对于保证研究结果的可信度,具有十分重要的意义。由于目前的美国也还是处于知识经济“兴起”的过程之中,因而获得和使用最新的资料支持研究工作的进行和完成,是十分必要的。如果说笔者在赴美之前认为赴美考察对完成本项研究具有积极意义的话,则笔者在

访美结束之后认为，不用一定时间到美国进行实地考察并掌握一定的、只能在美国获得的资料，要高质量地完成本项研究几乎是不可能的。

本书是在博士论文的基础上补充材料完成的。博士论文的研究和写作实际上分为四个阶段进行。第一阶段是在国内进行课题研究构思，并初步确定需要查找的资料范围，收集国内可以获得的部分资料，通过互联网络初步浏览国际有关讯息和资料。第二阶段是在美国进行，主要是访问有关机构、个人，收集大量相关资料。第三阶段继续在美国进行，主要是对访谈获得的讯息、收集到的资料进行整理，补充深化研究所需要的资料。第四阶段在国内进行，主要是进行论文撰写。博士论文是在 1999 年 5 月完成的。1999 年 7 月，这篇博士论文在上海交通大学顺利通过答辩。知识经济是快速变化经济，在博士论文完成后的一年时间里，世界经济，尤其是美国经济发生了许多崭新的变化。笔者力图使这些新的变化在本书写作中得以反映。

五、研究参考资料概述

迄今为止，尚未发现有系统介绍或论述美国知识经济兴起过程中经理人员培训的专著。但是，由于本研究具有一定学科跨度，因而我们仍然可以发现和获得大量的、有关学科范围之内的资料。本人收集和运用的资料主要分为六大类。

1. 通过到美国实地走访问、询问、考察等广泛接触手段获得的感性材料

这类材料主要以记忆、感受、记录等形式存在。

赴美考察研究期间，笔者先后访问过约 30 家不同类型的组织和机构，包括企业、工商协会、政府及部门、大学、管理咨询服务商、社区、各种俱乐部。比较典型的有：