

中国人事科学研究院 编

CHINA

中国

人才资源开发研究报告

Human Resource Development Report

中国人事出版社

中国人才资源开发研究报告

中国人事科学研究院 编

中国人事出版社

目 录

序：认真落实人才战略任务，开创人事人才工作新局面	(1)
--------------------------------	-----

理论探讨

知识经济与人事人才工作	(3)
正确处理人力资源开发与人口管理的关系	(12)
社会主义市场经济形势下的人才管理研究	(19)
人才资源的社会化与人力资本的市场运营	(32)
关于人才资源开发的几点思考	(98)
对“整体性人才资源开发”内涵的理解与思考	(106)
论知识经济背景下的我国人力资本优先积累战略	(110)
整体性人才资源开发法律法规体系建设研究	(124)
试论“人才资本”	(141)
人力资本：企业可持续发展的战略基石	(146)
关于提高整体性人才资源开发质量的思考	(150)
关于建立人力资源质量供求分析评价体系的设想	(158)
现代人才评价产业化研究	(162)
人才保护价政策研究	(176)
关于干部竞争激励机制问题的研究	(183)
论杰出创造性人才的特征 ——关于杰出创造性人才概念的探讨	(193)
人力资本的市场运营及其股份化	(200)
面向知识经济的人才资源开发利用	(208)
人力资本运营与法律保障研究	(229)

战略与规划

国家计委“九五”期间和 2010 年人才需求与对策	(251)
天津跨世纪人才发展战略研究	(276)
新重庆人才发展战略研究 (1996—2010 年)	(291)
辽宁省跨世纪人才资源开发战略规划研究	(303)
湖北省人才资源空间分布与开发研究	(345)
2010 年前的云南人力资源开发	(365)
广州市“九五”及 2010 年人才资源开发规划纲要	(379)

南京市人才资源开发“九五”计划和2010年预测规划研究	(392)
大连市跨世纪人才开发战略研究	(416)
南宁市1996—2010年人才资源开发目标及对策	(455)
兰州地区人才发展战略及对策	(470)
潍坊市人才资源开发战略研究	(483)
北海市人才资源开发战略初探	(503)
阜新地区1996—2010年人才资源开发战略规划研究	(511)
北京市西城区人才资源发展战略与“九五”规划研究	(547)
北京市朝阳区整体性人才资源开发战略研究	(571)
1996—2010年沈阳市大东区人才战略研究	(597)
1996—2010年凉山州人才资源开发规划	(607)
番禺市人才需求预测与规划	(617)

人才市场建设

社会主义人才市场体制构建的理论研究	(631)
中国人才市场体系构筑的战略与对策研究	(680)
中国社会主义企业家人才市场体系研究	(693)
上海国际大都市人才市场构建研究	(782)
中国南方人才市场研究报告	
——中国南方人才市场创建三周年回顾与前瞻	(796)
辽宁省人才市场体系研究与规划	(836)
杭州人才市场现状与发展对策研究	(876)
本溪市1996—2010年人才市场体系建设规划	(889)

区域人才开发

贫困地区人才管理问题与对策	(897)
构筑上海人才资源高地对策研究	(907)
上海人才资源投资政策研究	(926)
大力开发人才资源 努力营造人才优势	
——关于浙江省整体性人才资源开发情况的调查	(946)
实施开发带动战略 开发人才资源	
——湖南人才资源开发研究	(954)
湖南省人才资源开发与利用问题研究	(964)
从人事管理视角看贵州人才开发与流动	(975)
云南省少数民族人才资源开发对策研究	(986)
贵州省人才问题及对策研究	(1025)
加快人才开发步伐 推进广州经济国际化	(1043)
深圳人力资源开发与管理研究	(1051)

深圳市中高层人才研究报告	(1065)
浦东、深圳两地人才资源开发比较研究	(1089)
苏州市培育跨世纪高级人才对策研究	(1102)
构建宁波人才资源优势对策研究	(1117)
上海市嘉定区高级人才队伍现状与发展研究	(1123)
探索与社会主义市场经济相适应的人才资源开发之路 ——天津市河北区整体性人才资源开发的调查与思考	(1130)
四川省资阳地区人才资源现状、问题及对策思考	(1135)
贵州省黔南州民族人才资源开发中存在的问题和对策	(1141)
晋江市人力资源开发和管理初探	(1147)
面向新世纪 营造江门人才洼地	(1154)

党政机关人才开发

培养选拔优秀年轻干部方式与途径研究	(1163)
关于优秀干部成长规律的调研报告	(1187)
关于我国创新体系下领导干部素质问题的若干思考	(1200)
关于建立公务员任职资格审查制度的思考	(1208)
论人员测评在公务员管理中的作用	(1212)
谈知识经济时代的干部开放式培训	(1223)
浅析机关人员分流的若干经济学问题	(1227)
关于西藏县级领导干部及领导班子领导经济建设能力的调研报告	(1232)
按需施教 构建以能力训练为主线的公务员培训体系 ——上海市嘉定区国家公务员培训及其管理研究报告	(1248)

专业技术人才开发

跨世纪专家队伍建设的有关政策研究	(1257)
引进国外智力在我国人才资源整体开发中的战略地位与重要作用研究	(1275)
引进国外智力工作评价指标体系研究	(1298)
高校师资队伍结构动态分析与决策支持系统应用结果分析	(1313)
高校人力资源配置的系统分析	(1318)
从中国科学院 1-6 届院士的群体特征看引进国外智力与人才资源开发	(1326)
上海科技系统学科带头人队伍建设现状和对策研究	(1340)
21 世纪上海高校师资队伍建设研究	(1348)
21 世纪天津市电子行业人才资源开发研究	(1368)
辽宁省优秀科技人才成长的外部环境研究	(1383)
山东省科研机构科研人才队伍现状、发展规划及对策研究	(1397)
南京市专业技术人才队伍发展“九五”计划和 2010 年远景目标研究	(1421)
广州市发展高新技术产业人才对策研究	(1443)

大连市科技人才流动的制约因素与对策分析	(1448)
山东省滨州地区专业技术人员队伍存在的问题及对策初探	(1467)

企业经营管理人才开发

中国国有企业人事管理中的若干问题及发展对策研究	(1475)
国有大中型企业人才流失现状与对策研究	(1492)
天津市企业经营管理人才成长与使用机制研究	(1511)
外商投资企业中方干部管理与评价技术研究	(1517)
乡镇企业家人才市场研究	(1534)
企业高层管理人才培养战略研究	(1565)
“经理革命”与企业家人才资源开发	(1585)
上海国有企业经营者职业化市场化问题研究	(1597)
内蒙古国有企业整体性人才资源开发对策研究	(1609)
关于西藏国有企业领导人员素质的调研报告	(1642)
武汉市非公有制单位人才人事社会化管理及服务研究	(1655)
深圳培养和造就高素质企业经营管理队伍的调查与思考	(1675)
本溪市部分国有大中型企业人才管理情况调查	(1685)
引入竞争激励机制 推进企业人事制度改革 ——关于许继电气股份有限公司干部人事制度改革情况的调查与思考	(1695)
鄞县企业人才发展环境的调查与思考	(1699)

群体与行业人才开发

新时期中国女领导人才开发的战略构思与对策措施	(1707)
亚太地区妇女人力资源开发在社会经济发展中的地位和作用	(1717)
重庆市残疾人力资源开发与管理研究	(1728)
甘肃省退离休专业技术人才资源与开发研究	(1753)
试论广西壮族自治区老年人才资源潜能的开发	(1767)
武汉市第二次人才资源开发研究	(1772)
加快公安人才资源开发步伐 促进科教强警战略实施	(1785)
知识经济时代下国有商业银行人力资源管理研究	(1798)
跨世纪交通专业技术人才工程主体框架研究	(1825)
关于一流水利人才队伍模式的研究	(1842)
石油企业经营管理复合型人才选拔培养使用问题研究	(1860)
国家环境保护局直属单位“九五”人才计划和到 2010 年人才发展规划	(1874)
优秀运动队各类人员科学配备的研究	(1886)
在 竞 争 中 创 新 ——上海现代生物与医药产业的发展和人力资源的开拓	(1894)
上海文艺人才开发战略研究	(1907)

上海国际航运中心紧缺人才需求与开发研究	(1919)
天津跨世纪信息行业人才需求预测	(1937)
江苏省交通运输行业人才资源开发对策研究	(1948)
河南省林业系统专门人才现状调查与分析	(1969)
广州市工商系统干部制度改革的调查与研究	(1975)
沈阳市和平区商业、服务业人才资源配置与开发的调查	(1989)

企业人力资源开发范例

中国新星石油公司人才培养“一二三工程”项目研究	(1995)
中国新星石油公司人力资源管理与开发	(2031)
中国石油天然气集团公司人才资源开发指标体系研究	(2065)
新疆石油管理局“十五”人才资源开发战略研究	(2086)
长庆石油勘探局“九五”人才发展战略与对策	(2099)
山东农业大学专业技术队伍建设及人才培养对策研究	(2139)
宝钢人才发展战略研究	(2156)
中远(集团)总公司跨世纪人员整体素质优化研究	(2168)

附：《人事人才发展“十五”规划纲要》	(2184)
编后记	(2192)

中国社会主义企业家人才市场体系研究

李小平 陈 宪

前 言

在即将进入 21 世纪的今天,企业家问题已经被推到了中国改革与发展的前台。问题的重要性、紧迫性已毋庸置疑。然而,从长期政府本位、官本位的计划经济体制走向企业本位、企业家本位的市场经济体制,其间必然要经历体制模式、运行机制的碰撞与转换,权力、利益的冲突、调适与整合,特别是还要充分体现社会主义中国的国度特色和制度创新。其艰巨性、复杂性是不难想象的。在这一转换过程中,理论与实践两个方面的探索,都开始关注企业家及其市场配置的问题。本课题正是在这种形势下提出来的。

据有限的查考,把企业家才能作为一种生产要素提出来的第一个人,是英国经济学家 A·马歇尔 (Alfred Marshall, 1842—1924)。传统的生产三要素论,一般将生产要素分为土地、劳动、资本。马歇尔增加了一个“组织”(organization),便成为生产四要素论。马歇尔所谓“组织”:是指企业家的经营管理才能。这无疑是有历史意义的理论贡献。

英文里的企业家“entrepreneur”是一个法文单词,同时有创业者的意思,说企业家是一个创业者,是再确切不过了。奥地利籍美国学者 J·A·熊彼特 (Joseph Alois Schumpeter, 1883—1950) 给出的企业家的释义,被比较普遍地引用。他认为,企业家是不断在经济结构内部进行“革命性突变”,对旧的生产方式进行“创造性破坏”,实行生产要素创新组合的人,是推动国民经济向前发展的主体。说企业家是一个创新者也是极确切的。作为创业者和创新者的企业家,在生产经营过程中贡献的,是他的才能,所以,企业家才能是生产经营过程的要素之一,正如劳动者不是要素,劳动者的劳动能力即劳动力才是要素一样。

现在,企业家有比较宽泛的指向,即指企业的高层经营管理者。企业家亦应有比较具体的指向,即特指企业高层经营管理者中有公认业绩的佼佼者,就像经济理论工作者中公认的佼佼者可称为经济学家一样。由于历史的、体制的原因,在中国现阶段的转轨经济中,后者意义上的企业家及其才能是最为稀缺的资源。而且,这一稀缺资源还没有进入市场化的运作。这是企业家问题的要害之一。正是基于这一现状及其对这一现状的思考,我们提出并研究了这一课题。

本研究报告除了三个分报告和一个有 651 个样本的抽样调查数据统计之外,由六个部分组成:1、企业家人才市场的国际借鉴;2、转型体制下我国企业家人才市场的现状分析;3、社会主义企业家与企业家人才市场的理论探讨;4、企业家人才体制改革的目标设计;5、企业家人才市场体制构建的模式框架;6、企业家人才市场培育与发展的若干对策建议。本课题的研究工作是在一个较大规模的问卷调查,及有关专题调查的基础上进行的。课题报告综合了课题组成员及其他学者过去的研究成果,并经课题组主要成员多次讨论,才得以完成。

一、企业家人才市场的国际借鉴

适应社会主义市场经济发展的需要,建立与现代企业制度相适应的宏大的职业化企业家

队伍,及实现其优化配置的企业家人才市场体系,是我国干部人事制度改革中具有创新意义的重大课题。然而,对我国而言,这是一项既缺乏理论准备,又缺乏实践经验的新生事物。因此,考察和借鉴国外的成功经验,反思其历史进程,把握其未来趋势,对于我们结合中国国情和自身实际,独辟蹊径,开拓一条超越西方国家历史局限,体现社会主义本质内涵,具有中国自身特色的企业家人才市场体系构筑的改革之路,具有重要的现实意义。

(一) 国外企业家阶层的形成过程

回首西方国家市场经济和企业管理组织的发展历程,我们可以看到企业家阶层形成所经历三个发展阶段:第一是单一业主制阶段,第二是支薪经理制阶段,第三是利润分享制阶段。

1、单一业主制阶段。工业革命以前,劳动者的技能水平普遍不高,生产过程简单,企业规模较小,非人力资本相对缺乏,所以形成了古典的单一业主制,谁出钱投资,谁就拥有企业的控制权和剩余索取权,企业资产所有者与经营管理者高度合一,企业经营者本身就是企业主。严格地说,单一业主制阶段的经营者还不能说是企业家,更不是现代企业制度下的职业化企业家。在市场经济高度发展,现代企业制度已成主流的今天,这一制度已基本失去了存在价值与借鉴意义。

2、支薪经理制阶段。工业革命之后,企业规模扩大,技术管理与生产过程越来越复杂,伴随现代大工业逐步形成,企业的经营管理过程出现了不断智能化的趋势,经营管理作为一种专业化职能开始同原有的企业组织相互分化。特别是股份制经济的蓬勃发展和资本的分散化趋势,加快了企业财产的所有者与经营者的分离进程,提出了对职业化企业家的迫切需求。于是在本世纪初,西方各国掀起了“经理革命”的浪潮,在“经理革命”的冲击下,大批传统的业主型企业家出于经营效益和利润最大化的需要,交出了财产的直接支配权,完全脱离了管理,变成了纯粹的出资人,并将终极意义上的所有权转化为一定的股份,按比例享有企业利润的收益权。企业的财产则由那些经过系统训练,具有专业技术知识和创新管理技能的专门经营者去进行有组织的管理。从此,财产经营权脱离了法律意义上的终极所有权的直接制约,由专门以经营企业为职业的阶层独立地拥有和行使,实现了经营者对企业的全面控制和自主经营。独立拥有企业财产经营权的专门经营者,是现代意义上的职业化企业家的形成标志和实现形式。企业家只有进入专门经营者阶段,才能形成一个具有相对独立地位和权益的阶层;以企业财产的终极所有权和法人经营权分离为内核的现代企业制度的建立是产生和造就现代企业家队伍的首要前提。

3、利润分享制阶段。以“经理革命”为起点的支薪经理制,实现了所有者与经营者分离,这是一个重大的历史进步。但也具有其历史局限性。支薪经理制的含义说明,此时的企业家依然只是受雇于所有者,靠出卖劳动力为生的高级雇工,本身不是财产所有者,不享有经营利润的索取权,故其激励动力严重不足,于是“内部人”控制问题严重,有时经营者甚至与职工合谋侵吞所有者利益,严重影响了企业的发展。特别是自本世纪七、八十年代以来,人力资本的作用明显上升、非人力资本作用相对下降,企业家才能及其有效运用在企业经营中越来越具有决定性作用,越来越处于主导性地位。于是,企业家才能的资本化和股份化,以企业家的预期经营业绩为依据的股份期权制,以及以企业家人力资本的个人所有权为依据的经营利润分享制,逐步得到社会的认同与实行。目前,这一改革趋势仍在进行之中。在这种制度里,企业家以人力资本入股,成为企业财产的所有者,与非人力资本的所有者平

等地享有各自的股份,平等地享有经营利润的索取权。使企业家首次成为劳动者与所有者的统一体,实现了为他人而劳与为自身利益而劳的统一。因而可以在更为深广的意义上激发和调动企业家的经营热情和行为动力。利润分享制的实施是一场意义深刻的“资本革命”,这是一场比本世纪初兴起的“经理革命”的作用与意义更为重大的革命。其实质是传统资本内涵与外延的扩大,标志着资本运营的重心开始了由传统的非人力资本向人力资本的转变。但是,我们也要看到,西方国家正在兴起的以企业家才能的资本化、股份化为龙头的“资本革命”,还只是一场以所有者和经营者的利益驱动为前提的自发进程,而且还要受西方私有制度、传统非人力资本观念和一元资本运营惯性的顽强抗拒和严重制约,尤其是人才资源社会产权主体的空缺,决定了企业家人力资本的市场化运营虽然可以在个体的局部的意义上取得较大成功,却很难在社会整体集约运营的意义取得人力资本最佳运作的效益,而这正是社会主义的优势所在。

综上所述,联系社会主义企业家人才市场的构建要求和我国企业家人才市场起点较低的特点,在改革初期,由于企业家人才的人力资本积累尚不丰厚,应以支薪经理制为借鉴重心,但在交易标上要扬弃西方国家劳动力商品化的误区,实行有效劳动量的商品化和以经营业绩为依据的按劳分配,并试行利润分享制;中后期的改革目标则以利润分享制为借鉴重心,大力推进以企业家为龙头的资本革命进程,实行企业家人才资源的资本化和股份化,并借助社会主义的制度优势,建立企业家人才资源的社会产权主体,实现对西方国家的全面超越。

(二) 国外企业家阶层的行为特征与发展趋势

考查国外企业家阶层的发展,可以发现,以下值得借鉴的特点和趋势。

1、职业化。企业家人才的职业化,并使之同公务员和企业员工相对分类运作,是外国企业家阶层的普遍特点。所谓职业化,包括三层含义:其一,企业家的经营活动是一门科学性、专业性极强的社会职业,有其专业化的职业体系与行为规范,其职业标准与成就被社会广泛认同,具有从事企业经营的良好职业信度;其二,具有企业家职业资格的职业经营者,将其工作视为职业生命,有相应的社会角色标准与压力约束,在社会选择机制作用下,不仅仅追求物质利益的满足,更重要的是体现一种职业文化与职业精神,并以此激发经营者的创造智慧与全部献身精神;第三,作为企业法人代表的企业家只是企业利益的代表,而不代表职工,也不代表政府,其自身的发展与长远利益与企业的发展和长远利益休戚相关,而同政府利益和员工利益分开,从而实现企业家利益的独立化,促其树立企业发展的长远动机,从而实现企业长期发展与短期利益的统一。

2、复合化。现代国外市场经济越来越走向国际化、市场化和复杂化,充满动荡与多变,即有机遇与希望,也有风险与挑战,现代管理的内涵也越来越深广,从而对企业家的行为特征提出更高、更为全面的素质要求,故企业家人才的复合化成为一种时代的潮流。首先是知识复合化,企业家不仅要熟悉经营、管理、技术方面的业务知识,还要通晓金融、法律、投资等方面的知识;既要了解国内市场规则,又要通晓国际惯例。其次是能力的复合化,作为一个管理者,要有创新能力;作为一个战略家,必须有预见能力;作为一个外交家,应当有斡旋能力;作为一个领导者,需要有指挥与协调能力,等等。企业家角色的多样化要求能力的复合化,他既要有事业家的热情和责任,又要有经营家的严谨和精明。成功的企业家必然是一个能力超群、不断进取的奋斗者。其三是思维的复合化,置身于复杂市场环境中的企业

家,必须以多向思维方式去考虑问题,既要考虑长远,又要兼顾当前;既要考虑企业利益,又要考虑社会和股东的利益;既要考虑企业的发展与生产能力,又要考虑市场、用户和产品。这种复合的、网络的、多向的思维方法,是企业家运筹帷幄,决胜千里的智慧源泉。其四是心理的复合化,当今世界发展节奏和突变频率加快,不可控因素增多,因此,要求企业家既要能享受成功的喜悦,又要能承受失败与挫折;既能面对复杂环境,镇定自若,又能在顺利环境中把握自己。一句话,他必须具有很高的情绪智力(EQ,即情商),心理素质的优良与否,已成为衡量企业家优劣,决定企业家成败的关键因素。

3、自主化。西方各国的企业家行为都是以发育成熟的市场经济和现代企业制度为背景的。产权清晰,政企分开,企业不是政府部门的附属物,政府也不干预企业家的微观市场行为。企业家具有独立自主的人格,面对市场,自主经营、自主决策、自担风险、自负其责。他们正视市场挑战,把握市场环境,研究市场需求,为发掘和创造新的价值源泉采取有效措施,并且不断独立自主地作出富于前瞻性的符合市场情势的战略抉择。

4、规范化。发达国家的市场经济是法制经济,其企业制度亦具有规范性。所有企业家的市场配置行为和经营行为,是在国家的法律、企业内部章程及社会公众监督等多重约束下进行的。首先,企业家人才的市场配置行为是在规范运作的基础上实现的,供需双方双向选择,在开放性的市场竞争的条件下,实现自主择优配置,并通过规范化的聘用合同予以制约。其次,企业家的经营行为要受国家法律、法规的制约与规范,自觉遵循现代企业制度的基本行为准则,公正地协调企业行为的价值目标和价值取向,协调各种利益关系,并接受必要的监督。第三,企业家的经营行为要受公司内部规范和约束。在公司内部,股东约束董事会,董事会约束总经理,不论是董事会还是总经理,在授权范围内有职有权,全权负责,不受干预,因干预造成的损失要由干预者负责,但各自都不能越权行事,因越权造成损失,由个人负赔偿责任,从而形成既有激励又有约束的机制。其中任何一个监督者本身都有人监督。第四,企业家的经营行为受社会公众的监督和规范。西方国家的现代企业大都建立了包括企业财务制度、票据交易制度,企业抵押和担保制度、信息公开制度等在内的一系列企业信用制度,并以此来约束规范企业家的行为,便于社会公众监督。

5、分工化。企业家是社会化大生产及其职能分化的必然产物,社会化大生产的进一步发展也必然促成企业家阶层内部结构和职能的进一步分化与分工。这一过程,自西方国家“经理革命”以来,始终没有停止过,且近来有加快的趋势。由此而造就出以下多种不同类型的企业家,他们中的一些人虽不直接从事企业经营的实际运作,但他们所承担的那部分企业家职能本身要求他们具有与现代企业家相当的素质水平,甚至在某些方面必须更胜一筹。

(1) 资本运营型企业家。这是一个以董事会为组织形式和最高代表的董事阶层,他们是出资人或股东权益的代表,其基本职能是代表出资人和股东利益,通过实施投资决策和企业发展战略,实现企业资本运营效益的最大化,并对经营型企业家实施监控与制约。他们已不再是“经理革命”初期的那类本已退出市场经营圈子,只图坐享红利的小业主,而是深谙市场真谛和战略决策的高手,实施资本运营的主力军。当今世界,企业兼并重组的进程不断加快,资本运营的作用越来越大,这就为资本运营型企业家发挥才能提供了纵横驰骋的广阔舞台。与国外对比,我国目前比较重视经营管理型企业家人才的造就和配置,而对作为出资人代表的资本运营型企业家的造就和配置重视不足,尤其在国有企业出资人代表的开发、造就、配置和激励上更显薄弱,使得我国的很多企业难以适应资本运作和资产重组的需要,抓

不住扭转乾坤的机遇。这是一个值得高度重视并必须予以改进的重大问题。

(2) 经营管理型企业家。即以总经理为代表的企业经理阶层,他们对董事会负责,授权对公司实施日常的经营管理工作,并接受必要的监督。经营管理型企业家是企业家阶层的主体,也是开发、造就、配置与激励的重点,其重要作用与地位不言自明,在此不再赘述。

(3) 部门经理(职能分解)型企业家。第二次世界大战以后,技术进步大大加快,企业规模越来越大,市场日益国际化,经营管理型企业家的的工作越来越复杂,仅靠其个人的能力已难以适应企业领导工作的要求,于是经理工作本身加快了分解的进程,出现了以总经理为核心的经理群体,其中总经理总揽全局,并通过目标职能的分解,形成一个由各职能部门经理组成的经理层,于是财务经理、营销经理、人事经理等职能分解型企业家也就应运而生,在企业经营过程中独挡一面,并对总经理负责,在知识结构和行为职能上形成对总经理的互补与支撑。在市场经济的条件下部门经理型企业家同样必须是具有在自身经营职能范围内灵活应变,独立作出判断和决策,并予以实施的战略型人才,必须具有现代企业家的必备素质。

(4) 智囊咨询型企业家。战略研究和咨询服务本是随着军队参谋制度的确立而涌现出来的事物。经过两次世界大战的实践检验,这些方法得到确认和强化,并向经济领域和企业经营领域快速延伸,与企业家职能的分化相互协调,于是智囊咨询型企业家也就应运而生。世界各国有影响的大型企业或企业集团,不少都有自己的战略咨询部门,其中,藏龙卧虎,集中了一批深谙市场行情和经营管理,志向远大,能从战略高度审时度势,为企业的经营目标和经营战略进行富于创意的经营策划,成为能运筹帷幄决胜千里的智囊性人才。并且向着由企业内向企业外转移的社会化、集约化的方向发展,于是各类社会化的企业诊断机构、企业策划机构和战略咨询机构得到蓬勃发展,其中尤以兰德公司、斯坦福研究所最负盛名。这些活跃于企业内外的智囊型人才,虽不直接从事企业的经营管理职能,事实上却已承担了很大部分在企业发展中起决定性作用的战略决策功能。承担了本应由职业化企业家承担的重要职能。因此,他们无可置疑地应纳为现代企业家层次的一个重要类型。借鉴国外的经验,大力开发智囊咨询型企业家,发展咨询中介是我国企业家人才开发的一项不可或缺的重要内容。

(三) 企业家人才配置方式的国际借鉴

考察国外的企业家人才配置方式,除前苏联、东欧曾长期实行行政配置之外,绝大多数国家都是以市场化配置为基础的。以西方国家为主的企业家人才市场历经上百年的发展,至今先后出现过以下五种主要的配置方式。

1、布朗运动型

这里用物理学中的“布朗运动”,喻指企业家人才的市场配置过程是靠供需双方自发的随机碰撞行为而实现的一种配置方式。这种方式是西方国家“经理革命”初期的产物,始于资产的最终所有权与法人经营权的分离。那时市场经济尚不成熟,供需信息沟通困难,经营者直接到企业同资产的最终所有者交往,登门求职,资产的终极所有者也面对社会直接招聘,彼此双向选择,优胜劣汰。这一配置方式具有直接性、灵活性、便捷性和时效性的特点,但也具有自发性、盲目性、随机性和非可控性的弊端,故成功率较低,实现供需优化配置的概率低。正因为如此,随着市场经济的发展和现代信息社会的来临,这一配置方式被后来的中介沟通型配置方式所取代。

当前,我国刚开始向市场经济转轨,处于社会主义初级阶段,生产力发展水平不高,多

种经济成分并存。与此相适应,布朗运动型的供需配置方式,作为企业家人才市场配置的补充形式尚有存在的必要。但应认识其历史局限性,不能作为社会主义企业家人才市场的主要配置方式,而要限定在可控的和允许的范围內。

2、中介沟通型

中介沟通型的配置方式,是指企业家人才市场供需双方由专门的人才中介机构牵线搭桥、相互选择、协商认可,从而实现供需吻合的一种配置方式。其特点是大量的市场供需信息,都要通过中介机构集散、沟通,面对社会开放共享,由于传递快捷、覆盖面广,甚至可以通过四通八达的信息网络实现企业家人才市场的无形运作和无纸操作,因而可以大幅度提高供需配置的规模效益,降低优化配置的机会成本,并在相当程度上克服了“布朗运动型”配置方式的弊端,标志着企业家人才市场进入了一个较为规范、完善和协同的运作阶段。目前,已成为世界各国居主导地位的企业家人才配置方式。

目前国外人才中介机构的发展呈现多元化的特征,主要分为以下三种基本类型:一是由官方出资兴办,不以赢利为目的,或以微利为满足的中介服务机构。在不少西方国家,该类机构已通过电脑联网,实现了全国范围内的信息共享,可以天涯咫尺实施配置。二是由民间集资兴办,自负盈亏,自我发展,具有特色服务功能,也具有一定赢利性的民营中介机构。有些国家的该类机构已建立起全国性组织,实现了跨地区的信息情报交流和联网协同服务。三是专门应需方的要求,以猎取企业家和高级经营管理人才为对象的“猎头公司”。中介沟通型企业家人才配置方式较之布朗运动型是一个进步,但依然具有局限性。首先,它仅是一个对供需双方起牵线搭桥作用的服务机构,缺乏从社会整体角度优化企业家人才资源配置的动力基础,不具有对企业家人才市场实施有效调控的权威性。其次,一些中介机构为了扩展业务及实现业务利润的需求,极易发生不规范运作的弱点,特别是一些“猎头公司”,往往在法规与政策的边缘上运作,难免有违规和侵权行为,对被挖人才的单位造成损害。对中介沟通型企业家人才配置方式的上述不足,我们应该有所认识。

3、猎头公司型

猎头公司是中介沟通型的特殊形态。因其主要配置对象是企业家和高级经营管理人才,已成为西方国家企业家人才市场配置的重要模式之一,故在此作专门论述。“猎头”二字,顾名思义,是猎取头脑或头脑人物的意思。这里的头脑或头脑人物,是企业家或高级经营管理人才的代称。猎取又包含着象打猎一样,对猎物偷偷逼近,暗地疏通,趁人不备,突然猎取的意思。由此可见,猎头公司是一种专门应用用人单位的急需,以企业家和高级经营管理人才为猎取对象的经营性公司。其主要功能有二:一是为用人单位寻觅并猎取通过一般的规范性渠道难以解决的紧缺高级企业家人才;二是为具有内在潜力,不满足于现任职务或单位,且具有流动意愿的一些高级企业家人才寻找另谋高就的场所。猎头公司的上述功能,决定了它的行为方式在相当程度上的诡秘性、非规范性和非公开性,这种配置方式在满足供需双方配置需求的同时,往往给第三方(即被挖人才的单位)造成无谓的权益损害。因此,猎头公司是中介沟通型人才配置方式的非规范的特殊形态,它是企业家人才市场机制发育不成熟,利益有悖逆,制约不规范情况下的产物。猎头公司在西方国家,尤其在美国、日本、香港等地广泛存在。但由于它的非规范性,决定了它的发展不能不受到一定程度的制约。目前,我国的企业家人才市场尚处于新旧体制并存的阶段,发育很不成熟,运作尚不规范,这为猎头公司的生存和发展提供了可能。从一定意义上讲,也有其存在和发展的必要性。但对其活动

方式的诡秘性和危害性,也应有清醒的认识,给予必要的规范和制约。九十年代以来,我国沈阳、广州、南京、上海等地,都相继出现了猎头公司,但相对于其他人才中介机构而言,还是一种补充形式,还处于从属的地位。

4、兼并重组型

企业兼并,也可以叫作企业合并。它是相关企业之间通过人、财、物等多种资源要素的复合重组,实现资本集中、结构调整形成规模效应,减少竞争对手,达到优势互补,加快企业发展的一种重要形式。严格地讲,兼并含义较窄,合并较宽。一般来说,企业合并是指两个或两个以上企业依照一定的法律程序,通过合同形式合并为一个企业的行为。它又可分为吸收合并和新设合并。前者称为兼并,后者称为联合。另外还有一种形式称为“接办”,它是兼并企业通过购买被兼并企业一定数量的股份,从而达到一定程度的控制。这时两个企业都继续经营,只是前者称为母公司,后者称为子公司。在实际运作中,兼并是最为普遍的形式,因此,国外就把上述三种形式统称为兼并。

在企业的兼并行为中,优化企业家资源的供需配置是一个十分重要的动因。任何企业的兴衰与企业家的个人素质和行为状况密切相关。企业兼并不仅是企业之间优胜劣汰的社会选择过程,更是一个对经营管理人员优胜劣汰的社会选择过程和再配置过程,它导致社会生产要素向由优秀企业家领衔的优势企业集中,从而使优秀企业家获取更大的资源支配权和经营权;而使那些不善经营而导致企业长期处于劣势的经营者,连同他经营的企业被逐渐淘汰,或者被置于次要的地位。因此,国外的企业兼并行为总是同企业最高领导层的人事调整和重组紧密相联的。这时被兼并企业往往要由兼并企业派人来经营,或是在被兼并企业中选配新人经营,从而促进了企业家资源的优化配置,为优秀企业家提供了更加广阔的实践舞台。

目前,企业兼并行为已成为我国实现资源优化配置的一种重要途径。在企业兼并行为中,借鉴国外企业兼并的上述经验,不仅要注重物质资源的优化重组,更要注重人才资源的优化重组,尤其是企业家资源的优化重组,具有十分重大的现实意义。

5、经营公司型

所谓经营公司,就是把经营管理人才作为一种相对独立,且具经济属性的生产要素,同生产力其他要素相分离,作为一种有价资源或资本存量,作为经营对象和获利手段,由专门化的特殊企业面向市场,统筹管理,根据用人主体对企业经营管理的需求,实行市场化的承包配置,并根据经营合同和经营绩效,获取经营报偿,同时也要承担经营风险的一种企业家人才的配置方式。这种特殊企业在西方叫经营管理公司,具有法人资格,拥有人才资源的开发权、经营权、管理权和一定程度的支配权和收益权,是一个在人才的开发、配置、激励、代谢上享有职能、责任、权力、利益相统一的经营资格的独立的市场经济行为主体。其对企业家人才的向外性配置是在不转移人才归属权的前提下,向用人主体配置企业家人才,提供必要劳动,并收取经营报偿。企业家任务完成,卸任回流,待机再配。企业家或经营管理人才作为公司的长期雇员,其工资发放、退休养老、医疗保险、知识更新、专业培训及各种福利待遇都由公司承担,既消除其后顾之忧,也为用人主体减少了麻烦,卸下了沉重的包袱,从而实现了企业家与经营公司和用人单位(包括职工)之间利益的相对分离。另外,公司还可为其派出的企业家或经营管理人才实行责任担保,具有信用保障,消除了用人单位的担忧,减少了人才聘用的市场风险,故在西方各国受到供需双方的欢迎,自八十年代以来得到了很快发展。

经营公司型配置方式,很大程度上打破对优质人才资源的私人垄断,削弱了人才压抑与埋没的社会弊端,对于我国打破人才单位所有、部门垄断、条块分割、静态封闭的体制格局,解决企业家和经营管理人才供求失衡的结构性矛盾,优化企业家人才配置;对于打破我国长期以来经营管理人才配置的官本位体制和党政统管的格局,解决行为主体的粘连极具启迪与借鉴价值。

首先,它打破了企业家人才市场只有企业家主体和用人者主体两方构成的传统的二元主体模式,构造了由经营公司、企业家和用人单位三方构成的,更加开放与制衡的三元主体模式。

其次,它实现了企业家人才优化配置的重心由微观向宏观,由个体向群体,由一般劳动力向社会性资源的战略转移,并通过对经营公司职能、责任、权力、利益的统一与界定,使其既成为上述战略任务的承载者,又具有以利益为导向的动力源。

第三,它使作为市场主体的管理、供给和需求三方的利益在三权(即社会管理权、个人择业权、单位用人权)制衡、市场调节,合同制约的基础上得到最大限度的协调。

第四,它标志着企业家人才作为一种独立的生产要素,从传统生产要素中分离出来,并作为一种新型的资本形态从传统的物质资本和金融资本中分离出来,以适应企业家人才资源在社会整体意义上的市场化配置、企业化经营、社会化管理、产业化开发和资本化运营的发展趋势。

第五,它标志着企业家人才市场的行为重心开始由个人行为向组织行为转变,标志着现代管理作为一种独立的生产要素,正在从企业中分离出来,成为一种面向整个社会,面向所有市场开放的经营要素,成为一种有组织依托的新兴产业。其意义十分重大而深远,值得高度重视。

尽管经营公司型配置方式。在优化人才配置上具有诸多优越性,但在西方国家私有制占主导的条件下,并非是一种自觉的追求,而是一种基于利润最大化的利益驱动。企业家才能的充分发挥并非主要目的,而是经营公司获利的工具与手段。同时,由于西方国家普遍存在私有利益同现代大生产所要求的人才资源社会化管理之间矛盾的难解性。因此,制约了其发展进程。

综上所述,我们对国外企业家人才配置方式的借鉴,应以经营公司型为重点,同时借鉴中介沟通型的成功经验,在两者互补结合的基础上,扬弃其因受社会制度和生产关系制约,所造成的种种弊端,超越其历史局限,立足于社会主义制度和生产关系的内在要求,通过体制与机制的变革与创新,建立起超越西方国家的更加科学、进步的企业家人才市场的配置模式。

(四) 企业家人才产权界定的国际比较

产权问题是市场经济的核心问题,因此,企业家人才产权归属与界定的明晰,是人才市场得以规范运作的必备前提。企业家人才作为具有自然与社会两重属性的行为主体,在对其劳动力的归属界定问题上,也必然具有两重性。从自然属性讲,企业家人才是其所具有的劳动力的不可分割的天然载体,故其劳动力作为一种生产要素归个人所有。从社会属性讲,企业家人才的劳动力是同经济发展密切联系的社会性资源,故其劳动力作为一种资源应归社会所有。以企业家人才及其劳动力所有权的两重性为依据,明确界定其产权归属,是建立完善的企业家人才市场体制,实现企业家资源优化配置的重要前提。

1、企业家人才劳动力个人产权的国际比较

长期以来,西方国家普遍认同劳动力个人产权归劳动者所有,并依此作为维系资本主义生产关系的基础和借助劳动力的商品化实现人才市场配置的前提。西方国家的“经理革命”的兴起,也是以劳动力的商品化为基础的。它固然打破了业主制的严重束缚,实现了终极所有权与法人经营权的分离,造就了成千上万的职业化企业家,并通过市场优化了企业家资源的配置,极大地推动了社会生产力的发展,有其功不可没的积极一面,但也有植根于其社会制度的局限性。

(1) 西方国家的经理革命对企业家人才劳动力个人所有权的认可是不彻底的。在经理革命后的西方企业家,尽管其劳动力的使用价值得到了较程度的认可,但依然是一个为资本家打工的雇佣劳动者。他在没有进入劳动状态之前,尚是自主地选择雇主,决定自身劳动投向的自由人,享有其劳动力的终极产权和包括对自身劳动力的使用权、支配权、收益权等在内的派生产权。而一旦通过劳动力的商品化买卖,实现供需配置,进入劳动状态,其对自身劳动力的真正意义上的使用权、支配权和收益权,也一并转化为雇主的特权,并服从其无偿占有剩余价值的利益需要。可见,在西方国家,企业家人才对于自身劳动力所有权的享有,并未贯穿其市场行为和劳动过程的始终,其市场行为和劳动过程是一种迫于生存与竞争压力的非自主的被动过程。因而,具有不彻底性和不完全性。

(2) 经理革命意义上的企业家人才的市场配置是一种虚伪的不等价交换。市场经济等价交换原则的实质是价值化了的等量劳动与等量劳动的交换。而劳动力的商品化,恰恰在这一点上与之相悖逆。在西方,企业家人才出卖劳动力得到的是劳动力的价格,而一旦进入劳动状态,实际上付于雇主的却是凝结为经营效益的价值化了的劳动量。在这一交换过程中,买方真正期求和得到的是经过市场认可的价值化了的劳动量,而实际支付的却是低于有效劳动量价值的劳动力价格,作为两者之差的剩余价值,被买方无偿占有,从而违背了等量劳动相交换的基本原则,用形式的平等掩盖了事实上的不平等,而使资本主义的雇佣剥削行为披上平等、合理的外衣。可见,劳动力商品化的背后所隐含的这种不等价交换的实质,深刻体现了资本主义生产关系的欺骗性和西方国家劳动力商品等价交换的虚伪性。

(3) 西方国家的社会制度弊端导致企业家人才主体地位的丧失与异化。由于西方国家劳动力个人所有的不彻底性、不完全性及其市场交换的不平等性,致使包括企业家在内的劳动者的地位,就像马克思所指出的那样:“像进入生产过程时那样走出生产过程;他是财富的人力源泉,被剥夺了他自己的实现(劳动)的手段。他的劳动还在过程开始以前就已经异化,成为资本家的财产,并入了资本,所以很清楚,他的劳动在过程中只能实现在迅速离开他的产品中。”(马克思:《资本论》,根据作者修订的法文版第一卷翻译,中国社会科学出版社1983年版第599页)于是劳动者本身就市场行为主体异化为受制于资本的客体,从一个能动的自主劳动者异化为被动的雇佣劳动者。其所创造的劳动成果及其价值也异化为同自身利益无关的他人之物。在这种情况下,企业家人才的积极性不可能得到充分调动,其才能也不可能得到充分发挥。

社会主义在人才劳动力个人产权的界定问题上,应立足于社会主义的制度优势和内在要求,在根本纠正西方国家产权界定弊端的基础上,超越其社会制度的历史局限,充分体现社会主义的内涵与特点。

(1) 社会主义对企业家人才劳动力个人所有权的认可必须具有全面性和彻底性。社会主

义对企业家人才劳动力个人产权的认可不仅是对其终极所有权的认可,也是对其劳动力使用权、支配权及劳动过程收益权的全面认可;在社会主义市场经济条件下,企业家不仅是一般意义上的主人,而且是在劳动过程中具体地使用,支配生产资料,重组生产要素,追求经营效益最大化的人;他不仅在应聘前是自主择业者,而且在就职后,仍然是自主地使用和支配自身劳动力,通过有效劳动付出,创造劳动价值,获取劳动报酬的自主劳动者,而不再是以出卖劳动力谋生,为他人打工的雇佣劳动者。所以,对于企业家人才劳动力个人所有权的认可具有彻底性。

(2) 社会主义条件下企业家人才的市场配置不再以劳动力的商品化为必要前提。劳动力的商品化是与资本主义的生产关系和掩盖其获取剩余价值的目的性相适应的,是人才市场化配置的特殊交易形态,而非人才市场配置的普遍交易形态。离开资本主义的生产关系和生产目的,就不再具有继续适用的现实必要。故不能作为社会主义企业家人才市场配置的主要适用形态。这是因为,在社会主义条件下,劳动已成为价值的唯一源泉和唯一尺度;按劳分配成为最基本的利益分配原则;以有效劳动量作为交易标的的社会条件已经成熟;已不存在用劳动力商品化看似平等的交换形式掩盖不平等交换内容的必要。在社会主义条件下,劳动力相对于劳动过程和劳动成果而言,只是一个手段,在其尚未付出有效劳动之前,其有待付出的有效劳动量价值的大小是一个不确定因素,不具有价值定位的物质基础和客观依据。因此,不能作为商品。

(3) 社会主义企业家人才市场的交易标的是有效劳动量。西方国家人才市场上的交易标的是商品化了的劳动力,社会主义的人才市场配置不再以劳动力的商品化为必要前提,于是有效劳动量作为价值载体和价值尺度取而代之,成为主要的交易标的,并统一于社会主义各尽所能、按劳分配的基本原则。在这里,是以“各尽所能”还是以剩余价值的最大化作为人才配置的行为目标;是以有效劳动量为依据确认人才的最终实现价值,还是以劳动力价格作为供需交换的价值依据,是社会主义企业家人才市场同西方国家企业家人才市场的本质区别。以有效劳动量作为企业家人才市场的交易标的,其关键所在是要使劳动价值的认可实现标的化、价值化、市场化、预期化和契约化。

(4) 社会主义的企业家人才配置遵循预期交易原则。西方国家的劳动力商品化是一种劳前交易,它割断了劳动者的劳动同自身劳动成果的联系,成为资本家无偿占有剩余价值的遮羞布。而社会主义按劳分配的本意,是指按劳动者所提供的有效劳动量价值分配,这是一个劳动在先,成果为据,分配在后的兑现过程。也就是说,在社会主义市场经济条件下,人才价值的实现分为两个阶段:一是劳前阶段,其所要解决的中心问题是通过市场配置,实现人才的最大使用价值的问题,此阶段不涉及价值交换和劳动报酬的兑现问题;二是劳后阶段,所解决的中心问题是激发劳动热情,实现各尽所能,在追求实现有效劳动量最大化的前提下,兑现按劳分配原则的问题。这就要求,社会主义企业家人才的市场配置,必须自觉地借助行为科学的期望激励理论,以人才最终实现的有效劳动量作为交易标的,并遵循先劳后酬的预期交易原则,才能分别实现劳前阶段的人才配置效益和劳后阶段的人才激励效益的最大化,进而达到企业家人才价值实现的最大化。目前,在我国已经和正在得到社会各界认同的企业家“年薪制”,事实上正是行为科学的期望激励理论和先劳后酬的预期交易原则的理想实现形式。

2. 企业家人才劳动力资源产权的国际比较