



浙江省新兴特色专业
嘉兴学院人力资源管理专业建设成果

The Leapfrog Institutional Change
and The Usage of Manager

蛙跳式制度变迁 和职业经理人的使用

顾惊雷 著



浙江省新兴特色专业

嘉兴学院人力资源管理专业建设成果

蛙跳式制度变迁 和职业经理人的使用

顾惊雷 著



The Leapfrog Institutional Change
and The Usage of Manager

图书在版编目(CIP)数据

蛙跳式制度变迁和职业经理人的使用/顾惊雷著. —上海:上海财经大学出版社,2018.5

ISBN 978-7-5642-2903-0/F·2903

I.①蛙… II.①顾… III.①企业管理-人际关系学-研究②企业领导学-研究 IV.①F272.9

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2017)第 318686 号

☐ 责任编辑 汝 涛
☐ 封面设计 张克瑶

WATIAOSHI ZHIDU BIANQIAN HE ZHIYE JINGLIREN DE SHIYONG
蛙跳式制度变迁和职业经理人的使用

顾惊雷 著

上海财经大学出版社出版发行

(上海市中山北一路 369 号 邮编 200083)

网 址:<http://www.sufep.com>

电子邮箱:webmaster@sufep.com

全国新华书店经销

上海宝山译文印刷厂印刷装订

2018 年 5 月第 1 版 2018 年 5 月第 1 次印刷

710mm×1000mm 1/16 10 印张 174 千字

定价:36.00 元

摘要

“企业内外有别的人际关系使得经理人能力得不到发挥”这一问题在我国企业中相当突出,但研究相对不足。本书以制度变迁理论为理论指导,提出职业经理人实施变革的一个框架性描述——蛙跳式制度变迁。按此框架步骤,首先用统计方法建立一个企业内部人际关系的表征模型,继而分析企业内部人际关系对职业经理人作用发挥所产生的影响性,在此基础上提出相应的对策,最终带动企业内部非正式制度的演进。全书共分八章。

第1章绪论。回顾整理现有文献,指明本书研究的理论意义和现实意义,在此基础上提出本书的研究目标、研究内容、研究框架和研究创新点。

第2章职业经理人实施变革的一个框架性描述。首先2.1节对制度变迁理论中的一些相关研究成果做了总结和归纳;2.2节从静态的角度界定了企业内部存在的制度圈,并着重分析了属于非正式制度范畴的企业内部人际关系;2.3节以制度变迁理论为指导,从动态的角度提出了一个职业经理人实施变革的框架性描述——蛙跳式制度变迁,指出了蛙跳式制度变迁的概念和四个阶段,以后的各章节也都将在此基础上展开。

第3~5章研究职业经理人实施变革的第二阶段:考察企业内部非正式制度安排对该正式制度变迁可能产生的影响。

第3章企业内部人际关系的表征,在LMX理论第三种假设和guanxi的研究成果基础上,提取出表征企业内部人际关系的四个关键维度,然后对这几个维度进行信度和结构效度分析,在此基础上建立起企业内部人际关系的表征模型,最后根据模型评测样本的总体特征。

第4章企业内部人际关系的差异性研究。将在上一章基础上,进一步研究:有哪些因素影响到企业内部人际关系的强弱;有哪些因素使得职业经理人对企业内部人际关系在主观感知上产生差异性。

第5章企业内部人际关系对职业经理人变革的影响性研究。主要针对两个方面展开研究:一是研究职业经理人在各个方面所能起到的作用大小;二是研究企业内部人际关系对职业经理人变革的影响。

第6章在已有环境下职业经理人实施变革的对策性研究,研究职业经理

人实施变革的第三阶段：对正式制度安排进行改造、创新、实施。在前面已有研究成果的基础上，共分三个方面展开论述：基于不同企业内部人际关系差异性分析的对策性研究；基于职业经理人对企业内部人际关系在主观感知上差异性分析的对策性研究；基于企业内部人际关系对职业经理人变革影响性分析的对策性研究。

第7章职业经理人带动企业内部非正式制度演进的对策性研究，研究职业经理人实施变革的第四阶段。

第8章结论与展望。

摘要	1
第1章 绪论	1
1.1 西方“经理革命”	2
1.2 我国的“经理革命”	4
1.3 本书的研究目标和内容	7
1.4 本研究的框架	17
1.5 本书的创新点与研究方法	18
本章小结	21
第2章 职业经理人实施变革的一个框架性描述	22
2.1 制度变迁理论概述	22
2.2 企业内部的制度圈	26
2.3 职业经理人实施变革的一个框架性描述——蛙跳式制度变迁	29
本章小结	38
第3章 企业内部人际关系的表征	39
3.1 企业内部人际关系的关键维度提取	39
3.2 企业内部人际关系表征模型的建立	44
本章小结	63
第4章 企业内部人际关系的差异性研究	64
4.1 不同企业内部人际关系的差异性分析	64
4.2 不同企业内部人际关系差异性的实证研究	69
4.3 职业经理人对企业内部人际关系在主观感知上的差异性分析	84

4.4 职业经理人对企业内部人际关系主观感知差异性的实证研究 87

 本章小结 94

第5章 企业内部人际关系对职业经理人变革的影响性研究 95

 5.1 企业内部人际关系对职业经理人变革的影响性分析 95

 5.2 企业内部人际关系对职业经理人变革影响性的实证研究 97

 本章小结 106

第6章 在已有环境下职业经理人实施变革的对策性研究 107

 6.1 基于不同企业内部人际关系差异性分析的对策性研究 107

 6.2 基于职业经理人对企业内部人际关系在主观感知上差异性分析的对策性研究 115

 6.3 基于企业内部人际关系对职业经理人变革影响性分析的对策性研究 118

 本章小结 120

第7章 职业经理人带动企业内部非正式制度演进的对策性研究 121

 7.1 职业经理人带动企业内部非正式制度演进的对策性研究 121

 7.2 非正式制度演进对正式制度的影响 126

 本章小结 127

第8章 结论与展望 128

 8.1 结论 128

 8.2 展望 133

附件一：职业经理人调查表 134

附件二：变量对照表 140

参考文献 142

第 1 章 绪 论

短短的时间内,管理的世界发生了翻天覆地的变化,主要呈现出两大趋势:其一,在正式管理制度方面产生了许多革命性的突破,比如流程再造。诚如张瑞敏所言,通过流程再造,将海尔公司的 3 万名员工转变成了 3 万个 SBU。其二,越来越重视对非正式制度的研究,因为人们认识到了要把制度作为正式部分和非正式部分的整体来理解。本书的研究即属于后者。

19 世纪中期首先爆发于美国的“经理革命”,使得所有权同经营权和控制权分离后产生的职业经理人逐渐形成了新的社会阶层,成为世界经济舞台聚焦的中心。人们逐渐认识到职业经理人是一种需要努力争夺的稀缺性资源,认识到管理可以出效益,认识到需要通过一批职业化的经理人来专门从事对企业的经营管理工作。可以说,职业经理人阶层的形成发展与管理学科本身的发展是紧紧地联系在一起的。在我国,不管是国有企业与政府脱钩自主经营、自负盈亏,还是民营企业为寻求进一步的发展需要走出家族化管理,都需要使用职业经理人来参与企业的管理,职业经理人阶层正在兴起。本书以制度变迁理论为指导,提出了“蛙跳式制度变迁”的概念和实施需要经历的四个阶段,并以此为框架展开进一步研究。从研究企业内部人际关系出发,进而研究形成不同企业内部人际关系差异性以及职业经理人对企业内部人际关系在主观上的差异性,研究企业内部人际关系对职业经理人作用发挥产生的影响,并在此基础上提出职业经理人在已有环境下实施变革的相应对策,以及职业经理人带动企业内部非正式制度演进的相应对策。

1.1 西方“经理革命”

1.1.1 西方“经理革命”的产生背景

在早期资本主义阶段,生产力水平相对低下,生产经营的社会化程度不高,企业规模相对较小,数量相对较少,企业的经营范围相对较窄,技术化程度相对较低,所有的这一切使得企业的管理比较容易。在这个阶段,企业的所有者还能够胜任直接控制和经营管理企业的工作,以企业所有者与经营者“一体化”为特征的企业制度,成为当时普遍采用的企业制度模式。而且这种做法,在当时要比其他做法的成本投入小,更能确保企业所有者的经济利益最大化的实现。在这种情况下,还不具备企业所有者和经营者分离的条件,也就是不具备“经理革命”的基础条件。

随着资本主义经济的发展,生产力水平的不断提高,企业规模的日益增大,经营范围的日益扩大,所有者人数经过“单一业主制”“合伙业主制”“股份制”等阶段而大大增加,所有这一切都使得企业管理和经营决策的难度非线性急剧增加。在这种情况下,如果仍然由企业的所有者来控制、经营和管理企业,一方面会因为所有者众多,即使付出极高的成本,也很难确保实现统一、快速、有效的决策;另一方面,又会因为所有者不具备相关的专业知识和技能,以及无力或无暇顾及企业各个方面的经济活动,而导致企业在经营管理活动中出现重大疏漏。上述这些原因,都会最终妨碍企业所有者经济利益最大化的实现(沈荣华,2000:3)。

由此,企业所有者在追求经济利益最大化的利益驱动下,不得不逐渐放弃直接控制和经营管理企业的职能,并在企业所有者与经营者相互分离的前提下,产生了对“经理革命”的现实需求,去寻求合适的经理人来管理企业。与此相伴随,一种新的由经理阶层控制的企业制度也就应运而生,这种企业制度被称之为“经理控制型”的企业制度模式。采取这种制度的企业,被称为“经理控制型企业”或“经理式企业”。

1.1.2 西方“经理革命”的形成过程

作为对一种企业制度的变革趋势的提出,即大公司的经营控制权从企业所有者——股东手中,转移到经理手中的变革趋势,首见于1932年阿道夫·A. 伯利(Berle)和加迪纳·C. 米恩斯(Means)合著的《现代公司和私有财产》。这种企业控制权发生转移的现象,后来被J. 伯纳姆(J. Burnham,

1941)在《经理革命:世界上正在发生的事情》一书中首次称为“经理革命”。随后,陆续有学者出版了有关这一论题的专著,如阿尔弗雷德·D. 钱德勒(Alfred D. Chandler,1987)的《看得见的手——美国企业的管理革命》,标志着经理革命在西方社会已被普遍接受。

西方的“经理革命”伴随着企业制度的沿革,是在经历了一个漫长的时期和不同的发展阶段之后才逐步完成的。西方经理革命发源于美国,从1841年最早产生于马萨诸塞州的第一家经理制企业算起,到20世纪30年代,经理控制型企业占的比重一直比较低,一般在10%~50%;而到了1963年,在美国200家最大的非金融企业中,经理控制型企业达到169家,占84.5%(钱德勒,1987:583)。因此可以说,经理革命完成于20世纪60年代,前后走过了120余年的发展历程。西方的“经理革命”先后经历了企业所有权与管理权的分离,再与经营决策权的分离,最后与企业控制权的分离这样三个阶段。西方“经理革命”完成的标志主要是:社会上形成了一个职业化的经理阶层,这一阶层是在市场经济的激烈竞争中产生的;经营者在企业中的中心地位和重要作用为人们所公认,在西方各大公司中,总经理在企业中起的作用仅次于董事长,然而在公司中真正掌握经营大权的是总经理,而不是董事长;形成了一套较为规范的经营者的选拔、任用、考核、培养、流动、激励、约束机制和规则,使经营者的管理有法可依(沈荣华,2000:4—6)。

19世纪中期,“经理革命”首先出现在钢铁、煤炭、铁路运输等重工业行业中,与此相伴形成了近代公司制。对此,马克思给予了很高的评价。马克思说:“假如必须等待积累去使某些单个资本增长到能够修建铁路的程度,那么恐怕直到今天世界上还没有铁路。但是,集中通过股份公司转瞬之间就把这件事完成了。”(马克思,1976:688)近代公司制的特点是:(1)企业所有者和经营者都只对企业的经营状况承担有限责任;(2)实现了所有权同经营权和控制权的分离,向法人实体转变,作为企业最高经营者的企业经理是企业的法人代表;(3)管理体制大多采用“直线参谋制”。在近代公司制阶段,大多数企业经理是从精通本企业生产过程的技术专家中选拔出来的,即大多是由“硬专家”转行而来(沈荣华,2000:30—31)。

19世纪末期,开始进入现代企业制度阶段,“这些结合的企业(现代工业企业)在19世纪70年代末几乎还不曾出现,但在不到30年的时间内,就已支配了国内许多重要的工业”(钱德勒,1987:328)。钱德勒(1987:2—3)给现代企业下的定义是:“由一组支薪的中高层经理人员所管理的多单位企业即可适当地称之为现代企业。”换言之,进入现代企业制度阶段后,出现了由一个以总经理为核心的经理群体共同决策经营企业的集团化趋势,与之相

对应,在管理体制上也先后经历了“事业部制”“超事业部制”“矩阵制”等不同的发展阶段。第二次世界大战后,在许多大的现代企业集团的领导层,出现了由“软专家”组成的专家集团共同领导的现代企业管理体制。与此同时,在许多大企业还出现了经理职能部分外化、转移甚至下移的趋势。此时也出现了一些“智囊团”“智库”,专门为企业领导提供各种决策方案的咨询意见。它们有的是职能外化的专业性组织,如美国的兰德公司,而有的则设在公司内部。从20世纪60年代起,各大企业纷纷建立自己的智囊机构,如顾问评议会和政策小组,并通过放权,增加下级部门的自主性,使部分原由高层独揽的决策经营职能下移,提升子公司的能力和地位,从而增加企业面对市场的应变性。大企业中“软专家”集团化经理群体的形成,标志着长达一个多世纪的“经理革命”推进到了与现代企业制度相适应的新阶段(沈荣华,2000:33)。

1.2 我国的“经理革命”

1.2.1 我国“经理革命”的产生背景

在我国,“职业经理人”的概念是由经济学家们于20世纪80年代末首次提出的,20世纪90年代末职业经理人才成为企业界议论的热点,并开始被社会各界所认同(胡中胜,2000)。此后,我国的职业经理人阶层开始慢慢涌现,“经理革命”悄然兴起。进入21世纪,随着国内企业的不断发展壮大、转型升级,对职业经理人的需求开始出现新一轮的高潮,相关研究也日趋活跃。

不管是国有企业还是民营企业,我国“经理革命”的产生背景与西方并无本质的区别,都是在企业发展到一定阶段以后,将企业的全部或部分经营管理权交到具备管理才能的经理人手中,并与之相伴随给以制度上的保证。换句话说,职业经理人的主要作用就是体现在对企业的管理上,通过职业经理人本身所具备的管理知识和管理技能,来替代企业所有者对企业的管理,从而在客观上形成企业所有权和管理权分离的状况。随着企业的进一步发展,逐渐地还会产生企业所有权和经营权分离的状况、企业所有权和控制权分离的状况。对于职业经理人所起的这种作用的认识,我们也通过调查问卷的形式得到了进一步的证实。我们对127家企业的152名经理人进行了调查,结果如图1.1所示。在回答“您认为企业使用职业经理人可能是为了……”这个问题(多选题)时,选择“提高管理水平”的有140人,占92.1%;选

择“利用经理人在业界的名气和人脉关系”的有 78 人,占 51.3%;选择“其他”的有 17 人,占 11.2%。在回答“您认为企业使用职业经理人最主要的是为了……”这个问题时,选择“提高管理水平”的有 118 人,占 77.6%;选择“利用经理人在业界的名气和人脉关系”的有 30 人,占 19.7%;选择“其他”的有 4 人,占 2.7%。由此可见,大家对职业经理人所起的主要作用的认识还是比较一致的,即企业使用职业经理人主要是为了利用其具备的管理才能来提高企业的管理水平。

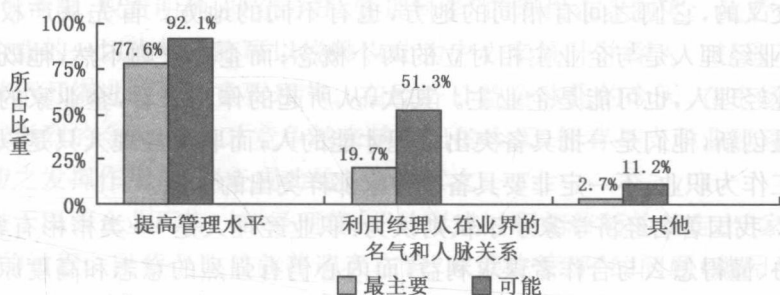


图 1.1 对职业经理人所起作用的认识(N=152)

1.2.2 职业经理人概念的界定

根据以上分析,首先对接下去所要研究的对象——“职业经理人”——下一个定义。关于“职业经理人”的概念,古今中外的学者给出了太多不同的定义,不一而足,这里只列举几个有代表性的。

1. 保罗·萨缪尔森(Paul Samuelson)是较早较清晰地提出“职业经理人”概念的经济学家。他论述道:“谁决定公司的事务?主要决定于日益重要的职业经理人阶级,即加尔布雷思所说的‘技术专家体制’。过去的工业大王们,即使他们有创造性、有能力来衡量创办一家巨大企业所必须冒的风险;却往往带有一些海盗的脾气……一个公司又一个公司,最初的创建者逐渐被一个非亲属的新型经理所代替。新型经理们往往是哈佛大学商学院的毕业生,而不是由于自我奋斗而从行伍中被提升起来的。他多半已经具备了特殊的训练和经营企业的技术。新型经理善于搞好群众关系,善于待人接物。他必然是更加‘官僚化’,对于保持现状和冒风险都同样感兴趣。”(萨缪尔森,1987:160—161)在这个论述中,较明显的一个提法是把“职业经理人”作为一个“阶级”来看待。可是我们根据马克思主义关于“阶级”的定义和属性来分析的话,职业经理人显然只是作为一个阶层而不是一个阶级存在。

2. 熊彼特(Schumpeter)认为,职业经理人是社会经济发展的带头人,其职能就是“创新”。熊彼特把生产经营者区分为两大类:一类是“静态导向型”,另一类是“动态导向型”。前一类人,熊彼特主张不能称之为职业经理人,因为他们只是着眼于维持旧的经济秩序。只有后一类人才可以被称为职业经理人,因为他们的着眼点在于发现新问题、提出新思想,不断进行创新(熊彼特,1979:164—165)。从这个分类中可以看出,熊彼特已经把职业经理人等同于企业家来看待。而本书认为,职业经理人与企业家的概念是相互交叉的,它们之间有相同的地方,也有不同的地方。首先从产权角度看,职业经理人是与企业主相对立的两个概念;而企业家则不然,他既可能是职业经理人,也可能是企业主。其次,从所起的作用来看,企业家的主要作用是创新,他们是一批具备突出管理才能的人;而职业经理人只是以从事管理工作为职业,不一定非要具备企业家那样突出的才能。

3. 我国著名经济学家茅于軾则认为:职业经理人是“一类彬彬有礼、懂得妥协、懂得怎么与合作者谋求利益,而内心仍有强烈的意志和高度原则的管理专业人才”(中国经营报,2001)。显然,这个定义又把职业经理人在道德操守方面的表现理想化了。自职业经理人出现,所有权、经营控制权分离以来,“内部人控制”的问题一直在企业中不断地上演着,从而也成为学者们致力去研究的一个世界性难题。如在美国这个公司治理相对完善的国家中,相继爆发了“安然事件”、世界通信(WorldCom)和奎斯特(Qwest)事件等一系列丑闻,犹在眼前。我们不能认为这些案件的涉案人员就不是职业经理人,而只能称之为不具备职业道德的经理人。

如上所述的观点2把职业经理人的工作能力理想化了,观点3把其职业道德理想化了。本书给出的定义紧紧抓住职业经理人的主要作用就是管理企业这一点,即企业到一定阶段后,为谋求进一步发展,而使用的那些具有一定的经营管理能力,能够代替企业所有者行使决策、监督、执行、考核等管理职能的企业雇员,都可以称为职业经理人。

职业经理人可以是外部引进的,也可以是内部培养的。西方对职业经理人,特别是总经理的继任问题一直比较重视,自20世纪60年代开始形成了一个专门化的研究领域。传统的关于内外部继任者的定义分别为“外部继任者是指那些未被企业雇用过的人,而内部继任者则是指那些曾经以及正在被企业雇用的人”(李新春、苏晓华,2001)。除此定义之外也有其他不尽相同的定义,如按照继任者在本企业工作时间的长短来区分内外部继任者,分别将外部继任者定义为在企业中不满1年(Vancil,1987)、不满2年(Cannella and Lubatkin,1993)或4年(Lubatkin etc.,1989)的。在本研究中

也沿用了这种在本企业工作时间长短的思路来区分内外部职业经理人。

1.2.3 我国“经理革命”的形成过程

对于国有企业而言,与“经理革命”的形成过程相伴随的是“产权清晰”,最终建立现代企业制度的过程,国有企业的“经理革命”就是在这样一种历史背景下提出来的。自1984年40家大企业联合发出呼吁,要求给国有企业“松绑”以来,至中共十四届三中全会,正式提出了国有企业改革的方向是建立“产权清晰、权责明确、政企分开、管理科学”的现代企业制度。此后,有关国有企业的一切改革措施可以说都以此为中心来展开并深入,“经理革命”当是其不可绕过的一个重要环节。在经济日益全球化的今天,在市场竞争越来越激烈的今天,在人才竞争越来越突出的今天,拥有一支职业经理人队伍并使之发挥作用,是国企成功的关键因素之一。

对于民营企业而言,与“经理革命”的形成过程相伴随的是走出“家族化管理”的过程。民营企业目前普遍存在着“家族化管理”的问题(戴园晨、吴诗芬,2001;相博、李杰,2016)。“家族化管理”有其存在的合理性的一面,但随着企业的不断发展,这个问题所带来的弊端日益严重,主要表现在增加“圈内人”与“圈外人”的交易费用,决策易形成“家长”作风和“一言堂”,降低决策科学性,管理个性化、模糊化和随意化,使得企业规范受到限制等(郭立宏,2001;吕翻鸣、李冰,2014)。民营企业的“经理革命”就是在这样一种背景下提出的。经过初级阶段的粗放式发展,面对日益国际化的市场竞争,加速制度创新,提高经营管理水平,已成为民营企业一项新的课题。引进和培养职业经理人,正是民营企业逐步从家族化管理模式向现代企业制度转变的重要组成部分。

1.3 本书的研究目标和内容

1.3.1 与使用职业经理人相关的两类问题

使用职业经理人来提高企业管理水平,已成为学术界和企业界的共识。但是在使用职业经理人的过程中也会有相应的问题产生。目前学术界关注较多的主要有两类问题:一类是职业经理人的职业道德问题,另一类是职业经理人的工作能力问题。

1. 由于职业经理人不具备必要的职业道德,令企业认为将要出现或者已经出现自己无法驾驭的委托—代理问题而引起的“赶走”职业经理人的情况。

对于这类问题,学术界一般在经济学委托—代理理论框架下进行研究。委托—代理理论主要分析公司治理中的委托—代理关系,所研究的重点是如何解释委托者(如所有者)通过设计一项有激励意义的合约达到控制代理人(如经理人),解决代理问题以及使代理成本最小化的目的。它的几乎所有结论都来源于正式模型。对该理论做出开拓性贡献的有威尔森(Wilson, 1979)、斯皮恩斯与泽克豪什(Spence and Zeckhauser, 1973)、罗斯(Ross, 1973)、米尔利斯(Mirrlees, 1974, 1976)、霍姆斯特姆(Holmstrom, 1979)以及格罗丝曼与哈特(Grossman and Hart, 1983)等。

2. 职业经理人工作能力不够,不足以胜任企业委以的重任。当然,职业经理人能否胜任包含两个前提:(1)该企业在外力的推动下是有潜力提高绩效的;(2)经理人的改革措施能够得以顺利实施而不受到阻力。

对于这类问题,学术界一般在属于管理学范畴的人力资源理论框架下展开研究。人力资源管理理论先后经历了人事管理(19世纪末至20世纪40年代)、人力资源管理(20世纪50年代至20世纪70年代)、战略性人力资源管理(20世纪80年代迄今)等不同的发展阶段(徐笑君, 2000)。在人力资源管理理论中,对企业竞争优势的形成有不同的见解。一些理论认为企业竞争优势源自于企业人力资本的存量,也就是企业员工所拥有的知识、技能等;一些理论认为企业的竞争优势源自于人力资源管理实践(Lado and Wilson, 1994);而有些理论则认为这两方面共同形成了企业的竞争优势(Boxall, 1996)。在工作能力评价和测度这个方面,很多学者进行了研究,出现了不少研究成果(王勇, 2003: 33—35)。

1.3.2 在企业实践活动中存在的与使用职业经理人相关的第三类问题

上述的两类问题,一类是委托—代理问题,另一类是能力评价选拔问题,这两个问题学术界已经进行了广泛的讨论。在企业的实践活动中,在使用职业经理人时还有一类经常发生的问题,但对这类问题学术界关注却少得多。这类问题即由于企业内部人际关系而引起的问题。

关于企业使用职业经理人时可能会出现的问题,我们也通过问卷的形式进行了调查。我们对127家企业的152名经理人进行了调查,结果如图1.2所示。

调查结果显示,在回答“您认为企业使用职业经理人失败可能是因为……”这个问题(多选题)时,选择“经理工作能力”的有98人,占64.5%;选择“企业内外有别的人际关系使得经理人能力得不到发挥”的有127人,占83.6%;选择“经理人职业道德问题”的有75人,占49.3%;选择“其他”的有

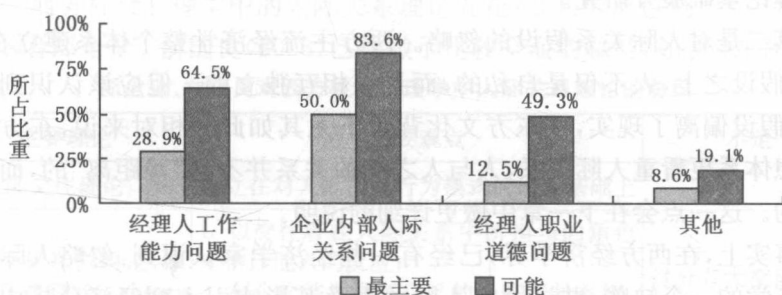


图 1.2 企业使用职业经理人失败的原因(N=152)

29人,占19.1%。在回答“您认为企业使用职业经理人失败最主要是因为……”这个问题时,选择“经理人工作能力”的有44人,占28.9%;选择“企业内外有别的人际关系使得经理人能力得不到发挥”的有76人,占50.0%;选择“经理人职业道德问题”的有19人,占12.5%;选择“其他”的有13人,占8.6%。由此可见,“企业内外有别的人际关系使得经理人能力得不到发挥”这一问题在我国企业中表现得相当突出。

1.3.3 学术界对第三类问题的研究现状

在我国企业中表现如此突出的一个问题,在学术界却并没有引起广泛重视。

1. 西方主流经济学对人际关系的忽略表现

其主要表现为两个方面:

其一是对非正式制度因素的忽略,而企业内部人际关系就属于这个范畴。迄今为止,西方主流经济学的研究还难以给非正式制度因素以容身之地,因而大大减弱了对企业运行过程中所出现问题的解释力。值得欣喜的是,制度经济学家已通过研究制度的起源和不同制度的选择开始求助于文化因素、意识形态及其路径依赖机制(North, 1994)。制度变迁理论告诉我们,由制度和制度变迁的特性可知,在移植正式制度之前,必须认真考察企业内部原有的非正式制度安排。如果脱离其内部已经存在的非正式制度而单独地研究正式制度的安排,就难以取得令人满意的效果。“因为嵌入性的存在,原有的非正式制度部分还会作用于已经变革的正式制度部分,导致这些部分的异化。所以,我们经常看到先进制度的水土不服,原因就在于忽略了作为制度的整体所包含的复杂的嵌入关系。”(周业安, 2001)制度变迁理论作为一个理论工具,可以在此基础上很好地用来解释和解决“企业内外有别的人际关系使得经理人能力得不到发挥”这一问题,在本书中就将尝试以

此为理论基础展开研究。

其二是对人际关系假设的忽略。西方主流经济学整个体系建立在“经济人”假设之上,人不仅是自私的,而且是相互独立的。但应该认识到,“经济人”假设偏离了现实,在东方文化背景下尤其如此。相对来说,东方的儒家思想体系更看重人际关系,人与人之间的关系并不是“等距离”的,而是有差别的。这一点会在下一章中做更详细的说明。

事实上,在西方经济学界,已经有一些经济学家认识到:忽略人际关系是经济学的一个缺陷,并试图将人际关系及其影响引入到经济分析中。例如,Msuss指出:“交换不是单纯的经济交易,还是一种社会现象”(H.D. Evers and H. Schrader, 1994:16),“交易者不是孤立的个人,而是生活于社会关系网中的人。社会关系对能否进入某些活动领域极为重要”(H.D. Evers and H. Schrader, 1994:217)。贝尼德托·桂(Benedetto Gui)则更明确地写道:“我确信,我们遗漏了某些非常重要的东西:行动者间人际关系的质量……脱离了人际关系而分析人们进行经济活动的意愿是不恰当的。”(A. Lewis and K. Wameryd, 1994:251—263)还有一些西方学者则谈到了人际关系的某些影响。例如,詹姆斯·科尔曼(James Coleman, 1990:115)注意到了“个人关系及其社会关系网络对产生信任、建立期望以及确定和实施规范的重要影响”。他甚至明确地指出:“在市场交易中,两个出售同样货物的卖主,信任程度较低的卖主需要以更多的承诺做成信任程度较高的卖主以较少承诺便可做成的交易。”保罗·E. 赖塔特和斯沃·林登伯格(Paul E. Ligthart and Siegwart Lindenberg)所做的一个实验证明:“在卖方决定价格的情况下,卖方的要价将处于成本价和能够实现利润最大化的价格之间。卖方与买方的关系越密切,则卖方的要价越接近成本价;卖方与买方的关系越疏远,则卖方的要价越接近能够实现利润最大化的价格。”(A. Lewis and K. Wameryd, 1994:215—230)鲁迪格·科尔夫(Rudiger Korff)指出:“社会关系对选择供应商和价格决定等都有重要影响。”(H. D. Evers and H. Schrader, 1994:217)托马斯·孟浩夫(Thomas Menkhoff)也写道:“我的资料证明,在其他情况相同时,人们倾向于与熟人交易。”(H. D. Evers and H. Schrader, 1994:117)

从以上简要评述中可以看到,(1)在西方只有少数经济学家关注人际关系问题;(2)虽然经济学中的“交易”是个抽象的概念,但从描述中还是可以看出,这些少数的经济学家所指各交易方之间的人际关系更倾向于生意伙伴之间的人际关系,而不是企业内部的人际关系。相比之下,对于企业内部人际关系及其影响的关注度表现得更加不够。