

当代学者人文论丛

—— 瞿群臻◇著 ——

DANGDAI XUEZHE
RENWEN LUNCONG

胜任力模型与职业经理人市场

SHENGRENLI MOXING YU ZHIYE JINGLIREN SHICHANG

中国言实出版社

国家软科学基金资助项目(项目批准号:2005DGS3D060)

胜任力模型与职业经理人市场

瞿群臻 著

图书在版编目(CIP)数据

胜任力模型与职业经理人市场/瞿群臻著.

—北京:中国言实出版社,2007.8

(当代学者人文论丛.第17辑)

ISBN 978-7-80128-925-4

I. 胜…

II. 瞿…

III. 企业领导学—研究—中国

IV. F279.23

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 112804 号

出版发行 中国言实出版社

地 址:北京市朝阳区北苑路 180 号加利大厦 5 号楼 105 室

邮 编:100101

电 话:64924716(发行部) 64963101(邮 购)

64924880(总编室) 64963107(编辑部)

网 址:www.zgyscbs.cn

E-mail:zgyscbs@263.net

经 销 新华书店

印 刷 北京振兴源印务有限公司

版 次 2007 年 8 月第 1 版 2007 年 8 月第 1 次印刷

规 格 880 毫米×1230 毫米 1/32 8.5 印张

字 数 216 千字

定 价 355.00 元(全 16 册) ISBN 978-7-80128-925-4/B·138



前言

随着全球化竞争和知识经济的到来,中国各类企业的成败从根本上来讲,取决于企业的竞争优势,只有具备竞争优势的企业才能市场中占据先机,在为顾客创造独特价值的过程中找到自身存在和发展的理由与价值。可见,企业管理的核心已经逐步转向竞争力建设和竞争优势的培育上来。而竞争优势的获取有两条完全不同的途径:一是通过对企业外部行业机会的把握;二是依靠对企业内部能力的培养。在中国加入WTO的新形势下,就中国企业而言^①,绝大多数行业都具有巨大的市场空间和成长潜力,能够为企业的成长与发展提供充足的空间和稳定的平台。因此,中国企业通过内部能力的培养来构建企业的竞争优势具有更加现实的意义。而内部能力的培育与提升主要取决于中国经理人的能力,确切地说,是取决于中国职业经理人的胜任力。职业经理人的胜任力,既决定了企业在当前市场竞争中的优劣成败,又决定了企业是否能够将一时的成功延续下去,从而走向持久的辉煌。因此,越来越多的研究者日益关注职业经

^① 本书中国企业所指在中国境内开展生产经营活动的所有企业,包括中国境内的国有企业、民营企业、股份制企业、合资企业、外资企业等。

理人^①胜任力的研究,并开始重视职业经理人胜任力理论在管理实践中的应用。研究者们试图探寻职业经理人胜任力内在结构及其与管理绩效的关系,从而更好地指导企业人力资源开发与管理的实践工作。

在美国,最重要的劳动力市场就是职业经理人市场,并且美国等西方国家的企业实践证实了有效的职业经理人市场对于劳动力市场的完善和现代企业制度的建立具有重大的促进作用。而构建有效的职业经理人市场其核心是通过职业经理人市场机制的合理设计,使市场参与主体在一定的制度框架下行事,实现职业经理人资源的合理配置和企业的自主选人。同时,胜任力理论体系在以美国为代表的西方国家里已经得到广泛重视,其应用性也得到了实践的全面检验。特别是当胜任力理论与职业经理人市场实践相结合后,众多企业和组织以无可争辩的优秀业绩和管理效率证明了从胜任力视角对职业经理人市场的构建进行重新审视的必要性。因此,本书尝试在中国文化背景下运用胜任力模型,进行有效的职业经理人市场构建的研究。

本书从 Lyle M. Spencer & Signe M. Spencer 的胜任力冰山模型的理论思路出发,吸收了中国传统文化中关系网络的经典思想,整合了国内外胜任力模型研究的新进展,运用 David Mc Clelland 建立模型的 JCAM 方法,通过中国职业经理人基础模型的构思和相关概念特质的提炼,对中国职业经理人胜任力模型进行了探讨,并将其模型用到职业经理人市场的构建之中。

本书由机械工业出版社发行,北京分公司建立了中国文化背景下职业经

版 次 2007 年 8 月第 1 版 2007 年 8 月第 1 次印刷

规 格 880 毫米×1230 毫米 1/32 8.5 印张

字 数 216 千字

定 价 355.00 元(全 16 册) ISBN 978-7-80128-925-4/B·138



排序依次为:学习转化能力、决策能力、发展下属能力、情绪智力、关系网络、知识应用水平、领导能力、沟通能力、创新意识、自我效能和成就动机。其二,研究了环境因素、中国职业经理人胜任力模型与管理绩效的关系。研究结果表明,在环境因素对高层、中层和基层职业经理人胜任力模型与管理绩效的影响路径中,均存在三条同样的显著路径:(1)职业经理人胜任力到管理绩效;(2)外部环境到内部环境再到管理绩效;(3)外部环境到内部环境经胜任力再到管理绩效。同时,组织因素是职业经理人胜任力的干涉变量,这些结果阐明了职业经理人胜任力影响绩效的权变条件,丰富了胜任力研究中过程论的观点,这为提高职业经理人的管理绩效提供了明确的努力方向,也为企业的招聘、选拔、培训、评估等人力资源管理实践提供了实证依据。其三,研究了胜任力模型在职业经理人市场中的选聘机制、培养机制、绩效评估机制、价格机制和激励机制中的应用,并给出了相应的对策建议。

本书在吸收和借鉴国内外学者研究的基础之上,其特色之处主要体现在:第一,对中国职业经理人胜任力概念特质进行构思,并在概念—层次—维度—变量的关系上进行细化,与中国职业经理人胜任力的各变量之间形成清晰的关系。第二,拓展了有关概念的内涵和胜任力分类。在职业经理人胜任力模型中加入了“转化性和发展性胜任力”,使得模型更能够符合中国职业经理人市场的客观实际,提高了模型的文化适用性。第三,本书运用逐步回归分析和路径分析法检验了职业经理人胜任力对管理绩效影响重要程度和内在结构关系,特别是结合企业、市场和时代环境的变化进行了职业经理人胜任力模型的动态研究。第四,多种研究方法相结合和多学科的研究视角。采用文献研究、行为事件访谈、问卷调查和路径分析等方法来测试职业经理人胜任力特质,同时综合运用管理学、心理学、经济学等学科知识构建了中国职业经理人胜任力模型和有效的职业经理人市场。第五,从胜任力视角审视职业经理人市场构建问题,本书在这

方面进行了有益的尝试。把职业经理人个人特质的研究、职位胜任力的开发与职业经理人市场机制的构建及市场主体的培育联系起来,从实际绩效证据的角度阐释职业经理人胜任力特质和职业经理人市场构建问题。其研究结果可以为中国职业经理人市场的选聘、培养、评估和薪酬等标准提供一些理论参考和实证支持。

本书在写作过程中,参考和借鉴了许多国内外学者的著作和相关文献资料,在此深表谢忱。本书得到了本人主持的国家软科学项目基金资助(项目批准号:2005DGS3D060)。

由于本人学术水平有限,加之时间仓促,书中错误和不足之处在所难免,敬请读者批评指正。

瞿群臻

2007年3月于上海金融学院



目 录

前 言	(1)
第一章 导论	(1)
第一节 研究背景、目的与意义	(3)
第二节 有关概念界定及假设	(24)
第三节 文献简要回顾及其评述	(47)
第四节 本书研究的思路、内容与方法	(77)
第二章 职业经理人胜任力模型构思	(83)
第一节 职业经理人胜任力模型假设前提与分析	(84)
第二节 职业经理人胜任力基础模型	(87)
第三章 职业经理人胜任力模型验证与构建	(106)
第一节 职业经理人胜任力模型的访谈研究	(106)
第二节 职业经理人胜任力模型的问卷调查研究	(129)

第四章 环境因素对胜任力模型与管理绩效的影响	(150)
第一节 研究方法、研究设计与假设	(151)
第二节 环境因素、胜任力与管理绩效关系	(152)
第五章 职业经理人市场供求机制研究	(160)
第一节 职业经理人市场供求机制比较分析	(160)
第二节 胜任力模型在市场供求机制中的应用	(162)
第六章 职业经理人市场绩效评估机制研究	(173)
第一节 职业经理人市场绩效评估机制比较分析	(173)
第二节 胜任力模型在市场绩效评估机制中的应用	(175)
第七章 职业经理人市场价格机制和激励机制研究	(186)
第一节 职业经理人市场价格机制、激励机制比较分析	(186)
第二节 胜任力模型在市场价格机制和激励机制中的应用	(189)
第八章 基于胜任力模型的职业经理人市场建设	(200)
第一节 职业经理人市场发展现状剖析	(200)
第二节 有效的职业经理人市场构建的对策与建议	(207)
结束语	(217)
附录一 职业经理人胜任力访谈提纲	(223)



附录二 职业经理人管理绩效他评问卷.....	(225)
附录三 职业经理人管理绩效自评问卷.....	(227)
附录四 职业经理人胜任力调查问卷(部分).....	(230)
主要参考文献.....	(234)
后 记.....	(251)



图表目录

图 1-1	Spencer 管理人员胜任力辞典	(58)
图 1-2	Spencer 胜任力冰山模型	(58)
图 1-3	Spencer 胜任力洋葱模型	(58)
图 1-4	JCAM 方法建立胜任力模型的流程	(74)
图 1-5	本书研究思路	(78)
图 2-1	胜任力模型的三个组成部分	(85)
图 2-2	因果关系流程模式	(86)
图 2-3	职业经理人胜任力模型影响因素与管理绩效关系	(87)
图 2-4	职业经理人胜任力模型维度	(88)
图 2-5	职业经理人胜任力模型四维度之间的驱动关系	(91)
图 3-1	管理的层次与管理技能之间的关系	(118)
图 4-1	职业经理人胜任力和管理绩效影响因素示意图	(151)
图 4-2	环境因素、胜任力模型与高层管理绩效的最终路径图	(154)
图 4-3	环境因素、胜任力模型与中层管理绩效的最终路径图	(156)
图 4-4	环境因素、胜任力模型与基层管理绩效的最终路径图	(157)
图 5-1	基于胜任力模型的职业经理人市场培训体系	(170)
图 6-1	管理绩效与效率、效果关系	(177)
图 6-2	基于胜任力模型的职业经理人市场绩效评估流程图	(178)

图 6—3 职业经理人 KPI 的设计思路	(183)
图 7—1 职业经理人绩效评估与薪酬标准关系	(197)
图 7—2 基于胜任力模型的职业经理人市场薪酬体系	(197)
表 1—1 胜任力模型在人力资源战略中的角色	(22)
表 1—2 管理人员类型	(27)
表 1—3 首席执行官关注什么	(29)
表 2—1 职业经理人胜任力维度的含义	(91)
表 2—2 企业招聘经理人员考虑的主要因素	(95)
表 2—3 2003 年中国企业经营管理者最需要具备的素质或技能排序	(96)
表 2—4 企业管理者胜任能力认同比重(%)	(97)
表 2—5 企业管理者外语与计算机应用水平	(97)
表 2—6 企业管理者认为自己的能力情况(比重)	(98)
表 2—7 企业三种经营管理价值观的比较	(104)
表 2—8 兴趣、价值观与态度	(104)
表 2—9 管理人员正向与负向人格因素	(105)
表 3—1 访谈被试基本情况分布表	(111)
表 3—2 管理过程学派对管理人员工作职能的研究一览表	(114)
表 3—3 高、中、基层管理人员的工作特性对比	(116)
表 3—4 处于组织不同层次的管理人员在各项管理职能上的时间分布	(118)
表 3—5 职业经理人胜任力要素	(124)
表 3—6 职业经理人胜任力访谈内容编码一致性程度(N=31)	(126)
表 3—7 职业经理人胜任力访谈内容归类编码表(部分)	(128)
表 3—8 一般的、成功的和有效的经理人员从事不同管理活动的时间分布	(131)
表 3—9 职业经理人胜任力样本基本信息表(N=121)	(132)
表 3—10 胜任力描述性统计分析结果	(140)



表 4—1	企业文化对企业经营业绩的影响	(159)
表 5—1	销售职业经理人胜任力面试问题设计	(164)
表 5—2	职业经理人胜任力面试结果评分标准和等级	(165)
表 5—3	基于胜任力模型的职业经理人市场选聘总结表	(167)
表 5—4	职业经理人培训课程设计体系(举例)	(171)
表 6—1	职业经理人胜任力定义及评估标准	(180)
表 6—2	职业经理人胜任力强弱点汇总表	(181)
表 6—3	职业经理人胜任力评估报告	(182)
表 6—4	经理人业绩合同(样本)	(182)
表 6—5	职业经理人业绩评估标准	(183)
表 6—6	职业经理人综合评估打分一览表	(183)
表 6—7	基于胜任力模型的职业经理人市场绩效评估表	(184)
表 8—1	经理人员职业化行为标准项	(202)



第一章

导 论

21 世纪是知识经济的时代,也称为信息时代。这个时代呈现出的许多特征是以往任何社会发展阶段所不具备,甚至无法想象的:知识爆炸,高科技迅猛发展,生产力水平大幅度提高,各种文化、思想和制度的逐步融合与渗透,经济全球化和一体化势不可挡等等。世界经济一体化、网络化、信息化又促使国内外市场竞争日趋激烈,其竞争的实质均聚焦于人才的竞争。舒尔茨(1990)指出,人的知识、能力、健康等人力资本的提高对经济增长的贡献远比物质资本、劳动力数量的增加重要得多,并建议国家重视人力资本的投资^①。Iyigun & Owen(1998)认为人力资本包含专家型人力资本和创业型人力资本两类,其中前者使经济交易活动运行更加流畅;后者是企业家的新方法、思路生产新产品的综合体现^②。Barney(1991)认为有能力的经理人可以使中小企业在资源夹缝中获得超额收益,经理人能力、人力资本是企业创造持续竞争优势的重要资源之一^③。鉴于目前人力

① 西奥多·W. 舒尔茨著:《论人力资本》,吴珠华等译,北京经济学院出版社 1990 年版。

② Iyigun M. F., Owen A. L. Risk, entrepreneurship and human-capital accumulation, 1998, 88: 454—457.

③ Barney J. Firm resources and sustained competitive advantage, Journal of management, 1991, 17: 99—120.

资本在建设企业竞争力中的独特作用,使得人力资本登上了历史舞台(魏杰,2001)^①,人力资源管理将成为 21 世纪管理学的核心问题(董克用,2001)^②。Kochanski 甚至认为人力资源管理的核心就是“胜任力管理”^③。现代经济增长理论和实践以及中外企业成功的范例也都无一例外证明,企业成败的决定因素是人力资源的合理开发和利用。在这种条件下,人的因素日益突出,围绕解决人与工作相适应这一人力资源管理的核心问题,把管理的视角由工作移向人,工作的设计、规章制度的制定、组织结构、管理方式的变革,都要更多地考虑人的因素。事实上,工作扩大化、工作丰富化、弹性工作时间、员工参与管理、团队建设、职业生涯设计与管理等管理方式都体现了人力资源管理向人性回归这一时代特点。为此,如何考虑人之间的差别,通过开发员工的潜能、改善个人技能、完善企业工作生活质量、提高工作满意度、关怀员工的成长与发展等手段提高其有效性,是人力资源管理的重中之重。因为人力资源管理实际上就是一条潜在的服务链:内部质量 → 员工满意度 → 员工的忠诚 → 提高生产效率 → 产生的价值 → 顾客的满意度 → 顾客的忠诚 → 利润的增长以及企业绩效的实现,从而为企业带来附加的价值。同时,人力资源管理如何尊重千差万别的人的个性特点,保证人力资源管理方案合乎人性,真正做到以人为本,也是企业的基本社会责任及人力资源管理的最高境界。因此,做好人力资源管理与开发,已经成为世界各国竞争中必须考虑的首要问题。不遗余力地开发人力资源乃是中国企业未来发展的战略选择,而系统探讨如何从个性角度来进行人力资源管理与开发的理论基础及其管理对策,是中国管理科学研究面临的又一重大课题。

① 魏杰:《企业前沿问题——现代企业管理方案》,中国发展出版社 2001 年版。

② 董克用:《人力资源管理译丛总序》,中国人民大学出版社 2001 年版。

③ Kochanski, J. (1997). Competency-based management. Training & Development, 51, 40-44.



自 2001 年亚太经合组织人力资源能力建设高峰会议以来,人力资源能力建设的问题得到了政府官员、企业界、学术界日益深入的关注和思考。众多学者、专家和各级政府部门、企业界人士也为人力资源能力建设的发展进行了大量的尝试,做出了不懈的努力,并取得了一些重要的成果。尽管如此,在人力资源能力建设的实践中,依然明显地存在着某些缺陷和误区,其中“重视提升和开发员工素质,而忽视职业经理人自身胜任素质”这一突出问题已经引起人们高度重视和严重担忧。由于职业经理人肩负着组织人力资源开发和管理重任,组织中整体性人力资源能力建设的状况在很大程度上依赖于职业经理人本身的能力状况和素质水平。而职业经理人素质与能力的开发和提升标准是什么?其出发点在哪里?方向及追求的结果又是什么?职业经理人是不是只要把目前的管理程序和体系执行并维护好,就足以保证企业的顺利成长和业绩的持续提升?在现实中为什么有些综合规模、资本储备、技术优势乃至管理文化都大致相似的企业之间的发展速度和绩效差别悬殊?为什么资格相同的职业经理人在同一岗位上所表现出的绩效水平会有如此大的差距?如何采取有效的方式去管理组织中关键能力的培养和发展?所有这些问题最终都指向一个值得学术界、理论界和实践界认真学习和研究的课题:职业经理人胜任力模型及其在职业经理人市场中的应用。

第一节 研究背景、目的与意义

一、问题的提出

全球化、信息化以及市场需求的多样性与多变性,使得企业之间的竞争日益激烈。越来越多的研究和实践表明,中国企业要想获取

竞争优势必须高度重视人力资源^①。职业经理人作为企业人力资源的重要组成部分,由于其在企业管理决策活动中的特殊地位,其作用显得尤为重要。国家领导人多次强调:建设好企业领导班子,造就一支高素质的经营管理者队伍,是搞好国有企业的^②关键。我国加入WTO之后,经营管理环境日趋竞争与复杂,需要有更高素质的职业经理人。职业经理人的综合素质是影响管理行为和组织绩效的主要因素之一,主要体现在职业经理人的胜任力特质方面。只有具备与组织战略目标和岗位要求匹配的胜任特征,才能高效地发挥经营管理才能,实现组织的长远目标。大量的事实已经无可争辩地证明,一个企业能否成功在很大程度上取决于企业家或职业经理人胜任能力的高低。可以说,企业家和职业经理人的胜任能力直接决定企业发展的前途。

从宏观领域看,日本与德国经济的飞速发展,无一不是依靠人才的作用,特别是企业高层管理人才的作用。德国和日本能够从战争的废墟上迅速崛起,创造出经济奇迹,主要是依靠了一批特殊的社会财富——富有市场眼光的、富有创新精神的职业经理人。有资料显示:企业每增加一个劳动力,可以取得1:1.5的经济效果;增加一个技术人员,可增加1:2.5的经济效果。但增加一个有效的职业经理人,可以取得1:6的经济效果。

从微观领域看,企业的经济效益与企业经理人,特别是职业经理人创新精神的推动有着极大的关系。职业经理人对公司的绩效至关重要。据国家计委1993年对北京等8个省市2586户亏损企业调查发现,影响企业亏损的宏观经济因素和政策性因素分别只占9.2%和9.09%,而81.71%是因厂长经理的经营管理不善造成的^③。湖

① Pfeffer J, Veiga J F. Putting people first for organizational success. *Academy of Management Executive*, 1999, 13: 37—48.

② 《国企亏损及其因素分析》,载《经济日报》1994年6月6日。