

管理者职业化研究的一个整合性框架 ——《中国职业经理人成长理论及应用研究》评介

赵 曙 明

(南京大学 商学院, 江苏 南京 210093)

[作者简介] 赵曙明(1952-), 男, 江苏海安人, 南京大学商学院教授, 博士生导师, 主要从事组织与人力资源管理研究。

[中图分类号] F272.92 [文献标识码] E [文章编号] 1672-7320(2007)06-0971-02

从20世纪90年代中期开始, 企业管理者的职业化问题随着国有企业改革、民营企业发展等问题探讨的深入而引起重视。近年来, 越来越多的学者开始注意到职业经理人阶层的崛起对于我国经济社会发展的影响。能否拥有一支成熟的企业职业经理人队伍, 被认为对于完善现代企业制度、促进社会主义市场经济的发育, 对于经济全球化背景下中国企业竞争优势的建立, 以及我国社会经济发展速度和质量具有重要意义。对于企业管理者职业化的内容结构、影响因素和实现途径的探讨也已引起众多学科领域的共同关注。但是, 由于管理者职业化问题处于社会学和经济学、管理学的交叉领域, 这使得有关对管理者职业化的探讨常常由于学科分类的细化和研究视角的差异而出现了片断化的特点。如何超出学科和研究领域专业化的界限, 从总体上实现对管理者职业化问题的把握是推进该领域研究继续深入的迫切要求。

由湖北人民出版社出版, 李锡元博士撰写的《中国职业经理人成长理论及应用研究》一书是在这方面的一个有益尝试。该书旨在从多学科视角出发, 对“如何使中国职业经理人队伍在数量和质量上满足企业需要, 并使职业经理人和企业主双方效用最大化以保证职业经理人队伍健康持续成长”这一问题进行系统性探讨。全书在研究上有以下几点值得注意:

1. 理论基础较具有综合性。作者将相关分析的理论平台建立在经济学、管理学、社会学、心理学等多学科知识的基础之上, 将社会分工理论、人力资本理论、企业契约理论和委托代理理论作为研究企业职业经理人成长问题的理论依据, 并对国内外有关职业经理人的理论研究进行了评述和总结。概言之, 作者认为, 分工是社会发展的基本动力, 由职业经理人从事企业管理是社会发展的必然结果; 人力资本理论从宏观角度为人力资本, 特别是职业经理人这样的异质型人力资本对于一国经济发展的重要作用提供了理论支持, 并探讨了人力资本的基本特征及其一般形成过程; 而企业契约理论和委托代理理论则通过把企业看作是委托人和代理人之间的一组不完备合约, 形成了一个界定与分析投资者和经营者关系问题的理论框架。

2. 框架建构较为全面。作者从成长的内容、条件、过程, 成长过程中的心理危机及其克服等方面构建了一个职业经理人成长问题的分析框架。作者认为, 职业经理人的决策影响着企业的生存和发展, 他们必须具备足够的能力和素质才能胜任企业管理工作, 因而职业经理人成长的内容包括能力的成长和素质的成长两个方面; 职业经理人要获得能力和素质的成长依赖于各种条件, 并将职业经理人的成长条件区分为成长环境(包括政治、文化和法律环境)、机制条件(内部机制和外部机制)和制度安排三个方面; 职业经理人的成长并非一蹴而就, 在成长过程方面, 作者根据国内外相关研究, 将其划分为成长、成

熟、成功和成名四个阶段,并考察了职业经理人在单一企业内部的生命周期状况。该框架体现了职业经理人成长问题研究的目标导向、背景嵌入、路径依赖的特点,并在强调提高能力和素质方面的同时将心理、精神层面的平衡和发展作为管理者职业化过程中的一个重要方面,认为有必要识别并分析职业经理人成长过程中的心理危机,找出克服心理障碍的方法和途径,从而促进职业经理人的健康成长。

3.提出了以成长机制为核心的内外协同成长模式。分析职业经理人成长的机制条件是作者研究的重点。所谓“内外协同”有两个层面的含义:一是委托人与代理人的相互协同;二是内生机制与外部机制的相互协同。作者认为,只有在职业经理人的道德、精神和信用等内部机制和职业经理人的选择、激励和约束机制等外部机制协同作用,企业所有者和职业经理人双方相互合作、协同发展的条件下才能促进职业经理人的成长,并对内部机制和外部机制进行了具体分析。此外,作者还用相当的篇幅从成长环境、成长机制和个人能力素质等方面对中外职业经理人进行了对比分析,介绍了层次分析法在职业经理人成长评价中的应用,并在对我国职业经理人的供需状况进行估计的基础上给出了我国职业经理人的成长对策。

纵览全篇,视野开阔是该书的突出之点。该书在论证过程中也存在一些缺憾之处,这主要表现在:

(1)对一些关键概念的界定还不够清晰。对作为职业经理人成长内容的“能力”和“素质”;作为成长条件三个方面的“环境”、“机制”和“制度”;职业经理人内生机制中的“道德”、“精神”和“信用”等关键概念的内涵和外延由于缺乏清晰的界定,因而在使用上显得较为模糊和游移不定。以能力和素质为例,作者认为“职业经理人能力是职业经理人在企业经营管理活动中表现出来的稳定的心理特征,是胜任领导企业这一任务的主观条件”。“职业经理人的素质是一个职业经理人必须具备的各种条件在质量上的综合平衡。”根据作者的定义,能力和素质显然是两个关联度非常高的概念,作者本人也有“职业经理人的能力水平是职业经理人的核心素质”的说法。在这种情况下,对于为何要分别使用两个概念的原因,以及对这种高度相关的概念之间的区分缺乏必要的论述,很容易使人产生困惑。简言之,笔者认为,该研究在具有较大启发性的同时,在分析框架的进一步阐释和精炼方面仍大有可为。

(2)该书在论证和阐述中的另一个问题是,视野的开阔和涉及研究问题的众多,也限制了作者在具体研究问题上开掘的力度和深度。仍以“能力”和“素质”为例(之所以如此,主要是因为笔者本人近年来也在从事这方面的研究),在对职业经理人的能力和素质进行具体界定时,作者的总体思路是首先对国内外相关研究进行回顾,而后是在“综合并分析以上结论”或“在前人结论”的基础上直接提出自己的观点,但是对于选择特定因素的根据,以及入选因素的完备性等方面则语焉不详。就此而言,作者在有关能力和素质的具体内容方面的论述,还只能算是提出假说阶段。这也间接决定,作者对职业经理人成长评价指标体系的构建其方法意义大于实质意义。

这种直接给出结论而缺乏足够论证的情况在其他地方时有表现。比如,在对职业经理人道德准则的论述中,作者认为,为股东创造价值是职业经理人的基本职能,职业经理人道德中的利益倾向要做到股东利益第一;即便股东正在从事违法行为,职业经理人在不参与的同时,也不能利用职务之便反对股东,而应该辞职之后再尽一个普通公民的法律义务,但仍然不能利用过去在职业经理人位置上得到的各种便利。毫无疑问,在社会责任观念和利益相关者理念日益引起关注的情况下,以上论述并非毫无争议,有鉴于此,适当的论证对于增强该书的说服力和严谨性不无裨益。

尽管如此,应当认识到:对管理者职业化这一复杂问题进行全面而又深入的研究,不可能由一部专著来完成,而必定要靠学界同仁的群体之力。《中国职业经理人成长理论及应用研究》一书的长处在于其体系构建,而非对具体问题的见解;它是在对当前的相关文献进行广泛阅读的基础上,以中国职业管理者队伍的成长为轴心整合研究的一种尝试。对于有志于管理者职业化研究的新手和行家而言,本书都值得一阅,为有志于对该领域进行综合性探讨的研究者提供一个有待完善的分析框架。