

学校编码: 10384

分类号____密级____

学 号:

UDC_____

学 位 论 文

国有企业经理职业化的 实践探索与理论分析

祝 春 阳

指导教师姓名: 廖泉文教授

申请学位级别: 硕 士

专业名称: 工商管理

论文提交时间: 2000年5月

论文答辩时间: 2000年6月

学位授予单位: 厦 门 大 学

学位授予日期: 2000年 月

答辩委员会主席_____

评 阅 人_____

2000年5月

内 容 摘 要

国企改革的关键是如何建立起一套符合社会主义市场经济要求的企业制度、管理体制和管理模式。在建立现代企业制度进程中,由于出资者缺位等国情特点,搞活国有企业更有赖于高素质的企业经营管理者,尤其是建立一支高素质的职业经理阶层。本文通过对我国国有企业经理管理体制的剖析,在借鉴深圳市经理职业化方面探索的经验基础上,论述了推行经理职业化的必要性、迫切性,同时对在我国国有企业推行经理职业化提出了几点思考和建议。全文共分四章。

第一章 论述了我国在对国有企业经理管理体制上的历史沿革。从采用任命制,将企业厂长(经理)纳入党政干部的管理模式,到部分引入市场经济,实行招聘制与任命制相结合,再到以招聘制为主的三个阶段。同时分析了各个阶段管理方式上的特点和不足之处。

第二章 对经理职业化的必要性和迫切性进行了理论分析。分析从充分认识企业经理的人力资本;企业领导者任命制已不适应时代的需要,职业化成为必然趋势;职业经理阶层应成为社会经济的主宰;职业经理的生存环境已经成熟,经理职业化已拉开序幕等四个方面展开。

第三章 重点论述了深圳市在改革开放二十年的过程中对国有企业经理管理体制改革的实践与探索。其中包括为适应市场经济体制要求,构建了企业经理管理的新体制;按照市场经济规律的要求,建立高素质企业经理的培养机制和运作机制;按照市场规律的价值取向,构建有机结合的经营管理者激励与约束机制;遵循市场配置资源的基本法则,构建企业经营管理者优化配置的市场机制等四个方面。

第四章 本章在前文的基础上,对我国国有企业进一步建立经理职业化、市场化提出了几点思考和建议。具体提出了构建企业经理人力资本运营的价值认定机制;改进国有企业经理的考核制度,建立合理的企业考评体系;强化经理职业意识,提高经理职业素质;办好企业经理人才专业市场;扩大企业经理人才评价推荐中心职能,建立企业经理资信评价制度;改变企业产权结构及治理结构,更加完善对企业经理的激励与约束机制;建立企业内部经理人才培养和选拔机制等八个方面的建议。

关键词：国企 经理 职业化

目 录

前 言.....	1
第一章 我国国有企业经理管理体制的历史沿革及存在问题.....	1
一、采用任命制，纳入党政干部的管理模式.....	1
二、部分引入市场机制，任命制与选聘制相结合.....	2
三、选拔上以招聘制为主，管理上计划经济与市场经济并存.....	3
第二章 关于经理职业化的理论分析.....	7
一、充分认识企业经理的人力资本.....	7
二、企业领导者任命制已不适应时代的需要，职业化成为必然趋势... 10	10
三、职业经理阶层应成为社会经济的主宰.....	11
四、职业经理生存环境已经成熟，经理职业化已拉开序幕.....	12

第三章 深圳在经理职业化方面的改革与探索.....	15
一、构建企业经理管理的新体制.....	15
二、建立高素质企业经理的培养机制和运作机制.....	20
三、构建有机结合的经营管理者激励与约束机制.....	25
四、构建企业经营管理者优化配置的市场机制.....	29
第四章 关于大力推进经理职业化的几点思考.....	33
一、构建企业经理人力资本运营的价值认定机制.....	33
二、改进国有企业经理的考核制度,建立合理的企业考评体系.....	34
三、强化经理职业意识,提高经理职业素质.....	35
四、办好企业经理人才专业市场.....	37
五、建立企业经理资信评价制度.....	38
六、完善对企业经理的激励与约束机制.....	39
七、构建企业经理人力资本的价值补偿机制.....	40
八、建立企业内部经理人才培养和选拔机制.....	41
参考文献.....	44
后 记.....	45

前 言

国企改革已经进入到攻坚阶段,如何提高企业经理素质,建立经理职业化运行机制已显得越来越迫切。去年召开的党的十五届四中全会是我国国有企业改革过程中的一件大事,全会通过的《中共中央关于国有企业改革和发展若干重大问题的决定》(以下简称《决定》)为国企改革指明了方向。《决定》专门论述了“建设高素质的经营管理者队伍”的问题,指出“国有企业要适应建立现代企业制度的要求,在激烈的市场竞争中生存发展,必须建设高素质的经营管理者队伍,培育一大批优秀企业家”。而我们国家长期以来沿用的国有企业厂长(经理)陈旧的管理模式,已经制约了国有企业建立现代企业制度。实行经理职业化势在必行。

深圳市在邓小平同志和以江泽民同志为核心的党中央支持关心下,走过了20年的发展历程,国内生产总值年均递增约32.2%,1999年达到了1436.51亿元;工业总产值年均递增49.5%,1999年国有工业企业及年销售收入500万元以上的非国有工业企业完成2025.73亿元,综合经济实力已经进入全国大中城市前列。

深圳的经济能有如此快速的发展，国有企业在其中发挥了主力作用。而这一切都与深圳市委、市政府大胆改革国有企业干部管理机制，敢于创造经理管理新体制分不开。将其归纳总结，将会对我国国有企业经理管理的改革及经理职业化的推进起到一定的借鉴作用。

本文试图通过对国有企业经理管理模式这一问题的论述，勾划出经理职业化理论的雏形。在对企业经理人力资本价值，激励与约束机制，培养与考核等生成方式上的研究，权作抛砖引玉。

厦门大学博硕士论文摘要库

论文的选题动机

一、国企改革发展的需要：

去年九月召开的党的十五届四中全会是我国国有企业改革过程中的一件大事，全会通过的《中共中央关于国有企业改革和发展若干重大问题的决定》为进一步搞好国企改革指明了方向。《决定》中专门论述了“建设高素质的经营管理者队伍”的问题，指出“国有企业要适应建立现代企业制度的要求，在激烈的市场竞争中生存发展，必须建设高素质的经营管理者队伍，培育一大批优秀企业家”。全会的这一阐述，使我国国有企业经理职业化问题越来越凸现出来。

二、本人学习和工作中认识的总结与升华：

虽然国企经理职业化这一论题近几年来越来越引起人们的关注，相关文章也陆续见诸报端，但往往只停留在对企业经营管理者的激励与约束研究方面，缺乏系统的论述。本人在学习和工作过程中大量接触到这方面的人和事。对此一直比较感兴趣。这次对其进行了较为深入的研究，尝试通过论文勾画出企业经理职业化理论的概貌。

论文的框架结构

论文全文共分四章。

第一章 我国国有企业经理管理体制的历史沿革及存在问题

- 一、采用任命制，纳入党政干部的管理模式
- 二、部分引入市场机制，任命制与选聘制相结合
- 三、选拔上以招聘制为主，管理上计划经济与市场经济并存

第二章 关于经理职业化的理论分析

- 一、充分认识企业经理的人力资本
- 二、企业领导者任命制已不适应时代的需要，职业化成为必然趋势
- 三、职业经理阶层应成为社会经济的主宰
- 四、职业经理生存环境已经成熟，经理职业化已拉开序幕

第三章 深圳在经理职业化方面的改革与探索

- 一、构建企业经理管理的新体制
- 二、建立高素质企业经理的培养机制和运作机制
- 三、构建有机结合的经营管理者激励与约束机制
- 四、构建企业经营管理者优化配置的市场机制

第四章 关于大力推进经理职业化的几点思考

- 一、构建企业经理人力资本运营的价值认定机制
- 二、改进国有企业经理的考核制度，建立合理的企业考评体系
- 三、强化经理职业意识，提高经理职业素质
- 四、办好企业经理人才专业市场
- 五、建立企业经理资信评价制度
- 六、完善对企业经理的激励与约束机制
- 七、构建企业经理人力资本的价值补偿机制
- 八、建立企业内部经理人才培养和选拔机制

第一章 我国国有企业经理管理体制的历史沿革及存在问题

国有企业经理历来是一类特殊的群体,社会对他们有着许多特殊的要求。如何准确地为国企经理们定位?十五届四中全会的《决定》中对我们的国有企业经营管理者的要求做了如下阐述:“思想政治素质好,认真执行党和国家的方针政策与法律法规,具有强烈的事业心和责任感;经营管理能力强,熟悉本行业务,系统掌握现代管理知识,具有金融、科技和法律等方面基本知识,善于根据市场变化作出科学决策;遵纪守法,廉洁自律,求真务实,联系群众”。

正因为对国有企业的经营管理者有如此复杂的、多方面的要求,所以企业经理的培养和选拔需要经过一个复杂的、系统的过程,是需要对其进行不断关怀、不断磨砺、不断培养和不断锻炼的。同时,在对企业经理的管理上也必须适应企业的特点。但是,我国因为干部管理体制的限制,过去一直沿用了管理党政干部的办法来管理企业干部,只有在改革开放以来,才逐步有了明显的改变。

总的说来,建国以后在国有企业经理管理体制方面的改革经过了大致三个阶段:

一、第一阶段(1950-1978年)采用任命制,纳入党政干部的管理模式。

企业家是现代企业的灵魂。但在这一时期的传统计划经济体制下实行的国有企业干部人事制度,完全按照党政干部的管理模式来管理企业经营者,按照相应的级别,由组织部门委派。在这种体制下的企业管理者,只能充当一个指令的传达者,而不是具有独立法人地位的企业家,更不可能充当企业的灵魂。这种模式是一定历史条件下的产物,对于当时的建设任务的完成,曾经起过积极的作用。但是,由于较长时间受“左”的路线错误影响,积压了一大堆问题,制约了干部人事工作的发展。一些弊端便日益明确地暴露出来:

(一)干部人事管理权力过分集中。党政企干部的管理一个模式,管事和管人脱节。官僚主义严重,优秀人才不能及时发现和合理使用。能进不能出,能上不能下,工作好坏都是“铁饭碗”。

(二)人才为单位和部门所有,单一调配,不允许合理流动,造成一方面人才奇缺,另一方面却严重积压浪费等极不合理的现象。

(三)“官本位”现象严重。企业经营者只是某一个级别的“官”,不可能以企业为终身奋斗的舞台,只是其跳级晋阶的“跳板”。

(四) 企业的“婆婆”多，政出多门。企业内部职责不清，遇事推诿，办事效率低，应变能力差，不能适应国内外市场瞬息万变的情况。

(五) 行政管理代替企业管理，长官意志代替现场因时因地的指挥。

二、第二阶段（1978 - 1988 年）部分引入市场机制，任命制与选聘制相结合。

改革开放以来，我国的干部人事制度也随之逐步改革，各地区在国有企业经营者的选拔和使用中先后引入了市场机制，实行并逐步推广了选举聘用合同制。选举聘用合同制有如下特点：一是企业领导人是在民意测验的基础上，由群众民主选举的，他们必须在群众中享有威信，得人心，合民意；二是企业领导人不仅是群众推选的，而且是上级主管部门聘请的，他们在对企业职工负责的同时，必须对上级组织负责；三是这种聘任制以合同的形式来规定企业领导人的责、权、利，聘用单位和受聘干部双方都必须按合同办事，具有一定程度的法律约束意义；四是企业领导人的任期不是终身制，而是任期制，任期满后，根据干部的工作表现，既可续订合同，也可解除合同；五是任期内亦无“铁交椅”可坐，只要不能获得一定的信任票，就得下台。上述特点，决定了选举聘用合同制比委任制具有明显的优越性，使企业的内在活力大大增强，促进了各项工作的发展。

如大庆油田干部选拔聘任的“三干法”，其内容是：干部选拔聘任必须经过“本人申请干、群众拥护干、组织批准干”三个程序；宗旨是开放选人才、竞争用能人。不论体制，不讲资历，不管身份，机会均等强调在公开的环境下进行较量，比能力，比业绩，比人格力量，对选任的干部，实施硬性行为规范。使每个竞争者都能找到最佳岗位，每个人的专长、特长都能得以发挥，从而形成一支优化、精干、自律的企业干部队伍。再如深圳市于 1984 年首先在市友谊公司试点，进而分 3 批对全市 50 多个专业公司的管理体制和干部制度进行了改革。改革涉及了企业的经济责任制、经理负责制、劳动工资制以及党委的保证监督作用等问题，但其中最富特色的，就是改企业干部的委任制为选举聘用合同制。

虽然选聘制在一些地区取得了明显的成效，但由于改革的不配套和不彻底，这期间也暴露出很多问题：

(一) 企业经营者的形成机制基本上仍然是计划经济体制下的行政化的形成机制，在这种机制下产生出来的经营者难以适应市场经济的要求。

(二) 有利于促进企业经理队伍成长的动力机制（激励和约束）尚未形成。现有的动力机制基本上仍属于传统计划经济体制下的重政治不重经济、重精神不重物质的激励机制。

(三) 企业经营者面临的各种各样的环境还不利于他们成长为真正的职业经理。

(四) 从主观或思想认识的角度看，对企业经理在社会主义市场经济中的重

要作用尚缺乏足够的认识，对企业经理队伍的建设和发展还缺乏应有的投入；同时也缺乏一整套科学的企业经理队伍建设理论来指导企业经理队伍的建设。

三、 第三阶段（1988 年至今）选拔上以招聘制为主，管理上计划经济与市场经济并存。

随着改革开放的不断深入，招聘制逐步显示出它的优势。我国的企业人事管理体制进入到以招聘制为主，计划经济与市场经济并存的时期。

在此期间，在建立现代企业制度的同时，各地区分别进行了企业经理管理体制的改革：一是按照《公司法》的要求，对企业经理，由过去党组织、政府管理逐步转变到由产权部门管理。二是进一步拓宽了企业经理招聘范围和选拔途径。改变了过去单一由组织部门“发现、考核、指派”的三步曲，引入了公开的竞争机制，形成了计划经济与市场经济并存的局面。如深圳市面向全国招聘一类企业副总（包括深圳机场集团公司副总经理、深圳盐田港集团公司副总经理等）。此外，还建立了高级经理人才市场，开创有形市场与无形市场相结合等等。三是初步建立了经理人才激励与约束机制。

但是，目前我国对国有企业经理的管理体制上仍然存在着一些较为明显的问题：

（一）人力资本未获得有效的开发。

现代企业理论认为企业是一系列契约（合同）的组合，企业契约的特别之处就在于企业合约中包含了人力资本。人力资本的产权特性决定了企业合约的不完备性。由于人力资本是一种“主动资产”，其产权所有者完全控制资产的开发和利用。因此，当人力资本产权束发生“残缺”时，产权的主人就会将相应的人力资产“关闭”起来，以至于这种资产似乎从来就不存在。更为特别的是，这部分被限制和删除的人力资本的产权，根本无法被集中到其他主体手里而作同样的开发和利用。人力资本产权的“残缺”可以使这种资产的经济价值顿时贬值甚至荡然无存，正因为如此，人力因素需要激励，而非人力因素则不需激励。在人力资本激励中，激励的对象是个人，因为个人才是人力资本的具有技术不可分性的所有者和控制者。激励（包括负激励）的内容，就是把人力资本开发利用的信号（现时的或预期的），传导给有关的个人，由他决策在何种范围内，以多大的强度来利用其人力资本的存量，进而决定其人力资本投资的未来方向和强度，人力资本的运用只可“激励”而无法“挤榨”。

企业经理的行为目标是在控制权分配制度和报酬制度下实现个人利益最大化。控制权和报酬是企业经理两大激励因素，控制权授予与否、权力的授予程度、授予后权力的制约程度作为企业经理努力程度和贡献大小的回报，其激励有效性和激励约束强度取决于企业经理的报酬和他所获得控制权之间的对称性，报酬补偿满足企业经理物质需求和劳动认可和价值实现的心理需求，控制权回报满足企

业家下面五方面的特殊需要：一是控制权在一定程度上满足了企业经理施展才能、体现其“企业家精神”的自我实现的需要；二是控制权可以满足企业经理控制他人或感觉优越他人、感觉自己处于负责地位的权力需要；三是使得企业经理具有职位特权，享受“在职消费”；给企业经理带来正规报酬激励以外的物质利益的满足；四是使企业经理得到社会尊重及交际层次方面的提高；五是为企业经理提供积累知识，训练技能，拓展视野，提高能力的平台。正是这些现实的福利使控制权回报成为一种激励机制，而且控制权激励力量的大小取决于控制权带来的这种福利预期和变现能力。

（二）对企业经营者激励力度不够。

经理在工作中努力的供给是由激励机制的安排和执行决定的，激励不足，就会管理不善，企业经理才能的发挥甚至事后都难以监督和计量，除了利用类似“分成合约”这样的制度安排，即由企业经理人力资本的所有者分享企业经营的剩余，企业经理才能是无法被“激励”出来的。企业经理才能属于个人，如果“激励不足”，企业家才能就会供应不足，或供应质量不高。由于企业家拥有决策管理权，在激励不足的情况下，企业经理就会出现道德风险。

以我国上市公司为例，大部分企业经理人激励机制较弱，工资、奖金为经理收入的主体，并且上市公司经理人年薪收入与公司当年经营业绩基本处于脱离状态，大部分是固定合同支付，经理对年度经营业绩不承担任何风险，此项收入显然不对经理人产生激励作用。目前我国上市公司总经理年薪大约 2-8 万元，1997 年度回归分析数据是：总经理的年度报酬与每股收益的相关系数仅为 0.045；总经理的年度报酬与净资产收益率的相关系数仅为 0.009，由此产生的薪酬与业绩严重倒挂的事例在我国上市公司中不胜枚举。股权收入方面一般量很小，1997 年底以前上市的 706 家样本公司统计结果显示：高层管理人员总计持股 8923.1 万，占 1827 亿的总股本的 0.0488%；高层管理人员总数为 11268 人，人均持股 7769 股，绝大多数公司的持股集中在较低水平的区间内，持股比例为 0.005%-0.01%之间的有 579 家，占总样本的 82.01%；持股为零的高层管理人员共有 7406 人，占有所有高层管理人员总数 11268 人的 34.27%。另一方面，高层管理人员持股比例与公司业绩之间整体而言并无正相关关系（高层管理人员持股与净资产收益率相关系数是 0.005243），股权激励处于消散状态。

（三）经理人员的选拔和长期激励不成功。

我国国有企业的改革在解决经理的短期激励问题上相对而言是比较成功的，但在解决经理者的选择和经营者长期激励问题上却是不成功的。经理选拔的权威仍然掌握在政府手中，相关的政府机关公务员不仅本身激励不足，而且缺乏信息来发现和任命有能力的企业经理。同时他们无须为自己的选择承担风险，这样经营者的职位安排和企业的经营业绩几乎没有任何关系，反过来又进一步降低了经理有效经营企业的长期激励。

在目前国有企业融资结构中由国家的股权为主导转向国有银行的债务为主导的时候，作为主要债权人的国有银行既无动力也无能力去执行债务合同，显然在这种治理结构中，剩余控制权和剩余索取权归于国家，而代理政府行使监督权的部门和官员因不拥有剩余控制权和剩余索取权，就无法确保其行为的合理性，由于股权监督缺位，债权监督失控，以及职工监督微弱，国有企业实际上是经营者控制（也称为内部人控制）。由于一方面经营者是在一种缺乏经营监督机制中行使经营管理权。另一方面他又无权拥有剩余控制权和剩余索取权，因此他就会追求一种在职消费。

（四）约束机制不完备。

企业经理约束因素主要来自两个方面：一是来自企业内部所有者，通过法人治理结构对企业经理的监督约束；另一方面是来自经理市场的竞争约束和其他企业对本企业的接管、兼并或重组的资本市场行为。这两个方面的约束可以保证那些为了拥有控制权满足权利需要和在职福利（物质的或精神的）需要的企业经理约束自己的机会主义行为，基本上按照所有者的要求行事。但如果缺乏股权的纽带，其努力程度只限于延续其职业生涯。因此激励作用应该是有限的，尤其当他在即将结束他的职业生涯时，他就会背离股东要求，利用即将失去的职权增加在职消费。如果允许职业经理拥有部分的剩余索取权（所谓剩余索取权与剩余控制权相匹配的，拥有一定的剩余控制权，就拥有相应的剩余索取权），那么，在公司治理结构中，他不但是经理，拥有经营权，而且还是公司的股东或董事，随着其拥有的剩余索取权的逐步增大（建立在股份增加的基础上），其行使经营权、控制权受到的约束会逐渐减弱，相应的积极性就会增加。

在目前我国的企业中，公司董事会和市场两方面的监督职能发挥得都很不理想。首先，由于历史和体制上的原因，国有股和法人股在公司中占有绝对的比例。从理论上讲，国有股股东和法人股股东拥有绝对的监督权，对经理人具有绝对的约束力，但是由于代表国家行使监督职能的是政府部门，而他们不具有剩余控制权和剩余索取权，决策控制权的行使缺乏物质和利益基础，因此他们的监督往往流于形式或淡化为公司利益，有许多公司是监督人和被监督人统一于一个人，在这种治理结构中，来自这方面的监督基本上是低效甚至无效的。其次，市场的监督由于势单力薄，加上国家股和法人股不流通，市场难以聚集相当的力量去对不称职的经理人和董事会说三道四，进行弹劾。因此公司经理人对市场上微弱的监督势力一点也不会放在心上。在这种监督体系内，很多公司处于内部人控制状态。同时又由于经理的收入与公司的经营绩效不具备相关性，因此经理人在确保公司利益上缺乏积极性。由此要求经营者特别致力于提高效率和改善经营是难以实现的，即使实现了也是不能持久的。

第二章 关于经理职业化的理论分析

一、充分认识企业经理的人力资本

随着现代经济的高速发展，越来越多的国家认识到，经济增长与人力资本，特别是企业经理人力资本的利用有着密切的关系。美国经济学家舒尔茨就曾说过：只要一个国家的国民对人力资本有足够的投资，企业和社会经济的长期增长可以超过所有的物质限制，包括要素的限制。因此，可以说加大对企业经理人力资本的投入，对启动经济、保持国家整体经济的活力和企业改革都有重要的意义。

（一）企业经理人力资本的特性

随着资本主义市场经济的发展，资本家作为企业经营者与投资者的身份相继分离，使得企业经营者阶层在企业发展中的作用显得越来越重要。于是，西方经济学者展开了对企业经理人力资本的广泛研究。

19世纪初，法国古典经济学家萨伊在他的《政治经济学》一书中，把企业家描述成为“将土地、劳动、资本等要素组合起来进行生产”；“使经济资源由较低的生产率水平转变为较高生产率水平的人”。英国著名经济学家、剑桥学派创始人马歇尔认为企业家是“那些将企业的风险和管理看成是自己在组织工业生产中应尽本能的人。他冒着或承担经营的风险，集合所需要的生产要素”；“以自己的创造力、洞察力和统率力，发现和消除市场的不均衡，创造交易机会的效用，给生产过程指出方向，使生产要素组织化的人”。经济学家熊彼特则认为“只有那些对企业的发展具有远见卓识和捕捉能力，对发明或开发资源高瞻远瞩，对审度其经济潜力具有特殊天资并使其在投入使用后不断臻于完善的人，才堪称企业家”。

从这些西方学者对企业家的这些论述中可以发现，作为企业经理人力资本有其自身独有的特性：

1、企业家是高素质的有经营管理能力的特殊群体。

企业家不是简单意义的、单个的一般自然人，也不是一般意义上所指的厂长（经理），更不是一般的管理人员。他们是具有较高素质和经营管理才能的经理精英阶层。

2、企业经理是受过专门教育训练的职业化的经营管理专家。

作为现代市场经济的主角，他们必须以自己特有的战略胆略，超前意识，创造能力，非凡的活力和良好的整体素质，把握着变幻莫测的市场环境，以对利润机会的强烈敏感，进行风险经营，求得企业的经济效益，促进市场经济的发展。如果没有一大批职业企业经理，市场将失去其特有的光彩。

3、企业经理是借助他人资产，使资产不断增值的职业经营者。

职业化经理型企业家与财产所有型企业家的最大区别在于：他们是完全领先自己的经营管理才能即人力资本生存的。这类企业家不可能拥有公司的全部资产或大部分资产，有些可能拥有一定数量的公司股票，但所占份额极少。他们如果丧失了其人力资本价值，就丧失了一切。所以，职业企业家凭他们丰富的经营管理知识和经验，受雇于或受聘于某公司。他们在经营管理活动中，使出全身解数，兢兢业业地工作，通过自己人力资本的付出，取得优异的经营成绩，使企业资产不断增值，以获得超常收入，实现自身价值。

4、企业家拥有剩余索取权。

剩余索取权主要是指企业的全部收益减去人工费用后的剩余收入的索取权。职业化企业家拥有现代商人的素质。他们经营企业资产和发展企业经济的直接动因在于追求超常收入，使个人利益最大化，这里不仅包括物质财富，还包括非物质财富，他们以自己拥有的知识产权作为资本，直接参与企业剩余产品（利润）的分配。

5、企业经理是具有创新思想和冒险气概的人。

熊彼特将企业家精神进一步描述为：它包括新产品与服务、新的生产方式、新市场的开发、新的能源原材料供给、新的组织和管理方式。创新精神是企业家精神的精髓，没有创新精神，就不可能对旧的生产方式进行变革，没有勇于承担风险的精神，就不可能获得超额利润，就不可能实现企业利益最大化，也不可能实现企业家个人利益最大化。

（二）企业经理人力资本在现代企业和经济增长中的地位和作用

1、企业经理人力资本在企业人力资本结构中属于核心地位。

企业人力资本是由生产（操作）人力资本、技术和管理人力资本以及高级决策人力资本所组成。企业的一切生产经营活动的开展，包括生产什么产品、生产多少、采取何种销售策略、何种经营方针等，都必须在权威性的具有高效率的生产经营统一指挥下进行，而这个指挥系统必定是由企业高决策人力资本组成，即由企业家或企业经理等高决策人力资本组成。由企业主体结构来看，

职工是企业的主体，而企业家是职工主体的代表。企业家作为将企业人力资本与物力资本相结合的组织者，自然就成为企业的核心。

2、企业经理人力资本是企业组织的设计者。

科学的组织结构包括组织成员结构、组织成员行业规范和组织成员之间分工与协作等制度。企业经理在组织和管理企业的生产经营活动的同时，还要时刻盯住市场，以便及时发现和利用各种机会，对企业组织结构进行调整和创新，使之更加符合市场需求的变化，尽量减少企业组织在市场交易和企业内部组织管理中的成本。此外，企业经理依靠市场变化，不断地对企业组织进行设计、调整和创新，其目的就在于要建立起高效的组织结构和制度，提高企业组织的效率，使企业向高水平发展。随着经济的调整发展和企业规模的不断扩大，企业经理人力资本作为企业组织的设计者，对提高企业效率起着越来越重要的作用。

3、企业经理人力资本是现代经济增长的重要源泉。

从现代经济发展的实践中可以看到，一个国家企业经理人力资本存量的大小直接作用于现代企业乃至经济的发展。如果一个国家企业经理人力资本存量越大，国家经济结构调整注创新的能力就越强，经济增长也越快；而企业经理人力资本存量越小，国家经济结构调整的能力就越弱且单一，必然会造成经济增长缓慢。进入 20 世纪 90 年代以后，世界各国的企业竞争力逐渐提高，国家经济增长速度加快，而这一切正是现代企业经理的出现所带来的。正如美国经济学家所总结出来的：一个企业乃至整个经济，能否取得较高效率，首先取决于人，尤其是企业的领导者。

（三）国有企业改革要求重视企业经理人力资本

1、在企业发展中，真正稀缺的都是企业经理人力资本，而不是物质资本。

当前，在我国企业改革中，缺少的就是真正的企业经理人力资本。在我国传统的国有企业中（实际上现在仍然如此），经营者是政府任命的，是物质资本所有者（代表国家来经营资产）与企业经理人力资本所有者两种身份集于一身。同时，由于人力资本（其实是生产者的人力资本）相对过剩，从而产生了物质资本相对短缺的模糊判断，实际上是缺少把相对过剩的人力资本和物质资本等要素有效地结合起来发挥作用创造出效益的企业经理人力资本。

2、国有企业向股份制转轨过程中，企业经理人力资本成为企业发展的核心力量。

国有企业向股份制（包括股份合作制）转轨过程中，导致企业产权发生重

Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.

厦门大学博硕士学位论文摘要库