

主持人语:

从企业经理人看企业价值理念

陈孝兵

市场经济可以充分实现社会资源的合理配置,但是这样的资源配置不是无条件约束的,如具有独立经济利益和自主权的多元经济主体,真实、充分的市场信息,完备的法制规范系统,以及连接千千万万个职业(企业)经理人的企业家市场。其中,具有独立经济利益和自主权的多元经济主体是合理配置资源的内在要求,真实、充分的市场信息是“市场之手”合理配置资源的便捷通道,而在很大程度上决定企业经济效率与核心竞争力的企业经理人则成为企业扬帆远航的舵手。在我们建设和谐社会的新的长征中,职业经理人作为我们这个时代的精英,其健康成长直接关系到我国企业的发展和我国现代化经济建设的进程。

从重构企业家或企业经理人经济理性的逻辑起点看,企业家或经理人素质的高低取决于政府的企业经理选拔制度,而企业家或企业经理人能力的发挥则进一步取决于激励机制和产权约束制度。选拔制度在很大程度上决定了是选择企业家素质高还是低的人来担任企业经理,而激励机制则进一步决定企业家能力是否得到发挥。过去,为了廓清企业家经济理性在市场配置中所遇阻力来自何方,有学者提出了自增强理论,认为我国国有企业经营者系统或国有企业干部人事管理制度由于“路径依赖”而处于一种被锁定状态,虽然这种具有行政级别的企业经营者制度从企业经营管理角度看并不是最有效率的,但由于计划经济体制的最初选择的“选择优势”而很难退出,因而也就不能转换到企业家的职业化状态。在这种自增强机制的作用下,我们不能指望在国有企业内部出现企业家或经理人市场。如今,随着国有企业产权制度改革的不深入,虽然在国有大中型企业的经理人选拔制度上还不能完全消除政府意志的影响,但市场的自选择功能在迅速强化,企业家或职业经理人的社会责任感在增强。我们相信,随着职业经理人市场的逐步形成,企业经理人的选择会更加规范化、制度化。这客观上也为企业家经济理性的重构和企业理念的升华奠定了坚实的制度基础。

本期发表的专栏文章主要围绕企业家或企业经理人的制度建设、心理健康及人力资本的社会转型等问题展开,侧重点各有不同,但论述思辨的逻辑是一致的。

《论企业家经济理性的现实回归》一文主要指明了人们对企业家经济理性这种价值范畴理解上的两大原则。一是经济效能原则。主要结合企业家的成长模式,认为企业家之所以成为企业家,关键在于企业具备超乎常人的潜能、意识和能力。二

是伦理道德原则。企业家经济理性归根结底是与市场经济要求相适应的伦理道德规范,随着文化传统与道德力量在推动经济与社会发展,增进人类福祉的过程中的作用日益显现,企业家经济理性已经彻底渗透到与市场经济相适应的文化道德观念中,并成为市场经济在各个发展阶段中一直保留下来的特有的思想基础和心理基础。作者强调,在建设社会主义和谐社会的进程中,企业家经济理性的现实回归更加具有突出意义。国有企业改革尽管受到政府主管部门的意志、企业社会目标以及整体经济政策的约束,但重组改革的过程和方式在很大程度上没有被详细定义。这意味着我国国有企业的经理人市场有着很大的制度重组决策空间。这两方面因素都强化了企业家在国有企业重组改造中的作用,并最终将体现在企业的市场绩效上。

梁洪学博士的《企业经理人年薪激励制度研究》一文认为,经理人年薪制是人力资源资本化落实在管理经营者层次上的具体体现,它可促使经理人全力投入和奉献于经营事业。实行年薪制,不仅是对经理人的劳动是一种高风险、高创造的复杂劳动的承认,也是对其管理才干与贡献的价值认同与肯定。但是,这种激励性的报酬制度并非只是简单意义上的加薪,它有其特定的内涵。在经理人激励制度结构中,物质激励制度是精神激励制度的基础;在经理人物质激励制度结构中,年薪激励制度是股权激励制度的基础。年薪制是公司制企业普遍采用的经理人报酬制度。我国企业经理人激励制度的建立是从年薪制试点开始的。伴随着十多年国有企业公司制改革进程,经理人年薪制已从试行阶段进入推广阶段,但在推广过程中需要不断加以规范和完善。

李锡元、祝金龙在《职业经理人成长的心理分析》中反复强调职业经理人是社会的精英,是企业经营管理的专门人才,是促进我国企业发展的重要力量。作者对职业经理人的成长进行了心理分析,并着重分析了职业经理人在成长过程中面临的心理不平衡、焦虑、孤独等九种心理危机,有针对性地加强自我心理保健、提高心理素质,加强心理疏导、完善心理咨询,树立正确的价值观和财富伦理等三个方面提出建议。在作者看来,心理健康成长是职业经理人健康成长的基础,然而我国职业经理人承受着巨大的压力与挑战,他们的心理成长面临着多重危机。如何帮助他们寻找合适岗位,克服消极情绪,疏导不良情绪,减轻职业经理人的内心冲突和痛苦,是全社会面临的一大课题,需要全社会共同努力。