

□ 章 健

## 论加快经营者资源市场化配置的进程

### (一)

从某种意义上讲,公司经营者就是管理的化身。公司所有权与经营权的相对分离使得管理成了土地、劳动力和资本之外的第四个独立的生产要素。管理成为独立的生产要素,一方面是因为它作为土地、劳动力和资本这三个要素的结合方式和分工、协作网络的联系方式是现代意义的社会化生产活动得以进行的必要条件;另一方面是因为只有通过有效的管理组织才能产生协同效应,一个组织作为整体才能实现比其分散状态下更大的价值和更高层次的目标。

经营管理权之所以会从公司的资产所有权中分离出来,是因为人类通过漫长的管理实践活动逐步形成了具有普遍意义的各种管理理论和方法,产生了管理学这门专门知识。这就使得资产所有者天然就是一个管理者的时代成为历史。而企业产权结构的不断调整和演进,现代产权制度的建立和完善,更加速了经营权相对于资产所有权的分离进程。这里要指出的是,公司所有权与经营权的相对分离,本质上不是公司在社会经济活动中独立与否或者独立程度的问题,而是所有者与经营者之间权力和义务的严格划分问题,是公司内部所有者对于经营者独立开展经营活动的授权问题,或者可以说是所有者将管理作为一个独立的生产要素进行投入的问题。

因此,实现管理的要素化、独立化、科学化和现代化,是建立在产权关系明确的基础上的,同时也是实现公司在社会主义市场经济条件下生产经营活动走上良性循环的关键。

在我国,管理作为独立的生产要素进入市场,一方面是由于它具有了“独立”的地位,另一方面,更加重要的,是社会主义市场经济发展的客观要求。管理这一生产要素作为一种资源通过市场配置有可能得到充分利用,既充分实现其自身价值,又充分发挥其社会功能。作为这种资源的拥有者,经营者通过市场有可能找到最能实现这种无形资源的价值的买主;作为买主,所有者通过市场有可能获得最符合其自身需要的管理资源。以这种双向选择为基础,辅之以宏观上对这种资源供需关系的必要调整,就可以使管理资源得到优化配置,从而可以使产业整体经济效益提高,使产业结构不断优化。在现代社会化大生产条件下,管理作为使各类资源取得巨大的协同效应的第一要素早已和技术一起被誉为推动社会经济发展的两个车轮。现代科学技术和经济社会发展对产业的发展和产业结构的调整提出越来越高的要求,一方面为管理资源充分发挥作用提供了广阔的前景,一方面也使管理资源的合理流动成为必要。显然,土地、资本、劳动力资源的合理配置和综合利用,如果不以管理资源通过合理流动而实现合理配置为前提,必将极大地受到限制。

建立社会主义市场经济体制,就是要使市场在社会主义国家宏观调控下对资源配置起基础性作用。现在已经组建的消费品市场、生产资料市场、劳动力市场、金融市场、技术市场、房地产市场等等,在各自有关的经济资源的合理配置上发挥了巨大的作用,极大地促进了社会经济的发展和生产力水平的提高。可以说,如果没有这些专业化要素市场的基础性作用,这些资源的流通必将受到极大的限制。但是当前管理资源,特别是经营者资源的合理配置和有效利用的潜力还远远没有被充分发挥出来,其原因就是缺乏完善的专业化经营者市场。由国家经贸委等机构主持的一项关于中国企业家成长与发展的专题调查最近在京揭晓。调查结果显示,政企分开在中国仍然任重而道远,职业企业家群体的发育成长仍需相当一个阶段,企业经营者资源市场配置的状况远非人们想象得那么好。例如,企业经营者由主管部门任命者占75%,由董事会任命者占17%,由企业内部分别招标竞争者占1.3%,由社会人才市场配置者只占0.3%。<sup>[注]</sup>

之所以要发展经营者市场,将经营者资源从一般的人力资源中分离出来,主要是由于这种分离某种意义上体现了管理同其他生产要素的区别。管理由于它所具有的强烈的艺术性(个性)特征,使得其流动往往必须同特定的经营者密切地连在一起。这和技术又有着很大的区别。技术由于它的科学性,使得它的流动完全可以与人相分离,成为一种独立的无形商品。而管理虽然也有科学性,但科学的管理理论和方法在运用时必须同时作到因人(对象)、因时、因地、因技术、因规模等不同而不同。不仅如此,科学的管理理论和管理方法在运用时还会因经营者而异,适用这个经营者的管理方法不一定适用另一个经营者。在现实条件完全相同的情况下,不同的经营者在管理中往往选择比较适合各自特征的管理理论和管理方法。经营者在管理实践活

动中还必须具有创造性地运用管理理论和管理方法,以适应千变万化的现实的能力。所以,管理与其他各项生产要素的分离首先必须表现为经营者资源同其他人力资源的分离。

## (二)

发展经营者市场,就必须大力推进经营者职业化的进程。只有实现了经营者的职业化,才有可能从根本上转变我国经营者资源的配置方式。推进经营者职业化的进程,要着重做好以下几项工作:

第一,要在坚持党的方针、政策的前提下,从根本上转变传统体制下由各级政府和政府有关职能部门任命企业经营者的做法。传统体制下的企业经营者首先必须是政府意图的忠实执行者,经营者即使关心市场也必须以不违背政府意图为前提,在这种情况下不需要也不可能产生真正的符合发展社会主义市场经济要求的经营者。转变国有企业经营者资源配置方式的前提是取消经营者的“干部编制”。在现代企业制度下,企业的职工与职工之间不应该有“干部编制”和“职工编制”之分,只有不同岗位的区别。在这一前提之下,还必须做好两项基础工作:一是要从每一个企业的内外条件和生产经营任务出发,细致地搞好经营者职务(岗位)的分析工作,最终对经营者职务的性质、工作要求、工作范围、责任、权力与利益等作出明确的界定;二是要从每一个经营者的个人特点出发,搞好人员测评工作,包括对经营者的工作愿望、工作能力、工作业绩、个人素质等各个方面进行测评,从而为人员的配备提供科学的依据。

第二,要积极进行经营者人才的开发。经营者人才的开发一个突出的特点就是立足于个人的实际,具有较强的针对性。这是由于每一个经营者的个性和所处环境都极不相同,使得不同的经营者在开发中可能出现的问题,无论从程度和种类来讲,差别都很大。

这就要求在对经营者进行系统教育时,必须注重独立思考、注重相互沟通、注重个性发展、注重不断创造,形成经营者独立、灵活、富有个人魅力的管理方式和管理风格。

第三,经营者要制定有利于吸引和稳住杰出人才的激励政策。例如经营者的工资待遇可以采用年薪制,并设立专门的奖励基金。奖励基金可以以年度实现利润(净利润或毛利润)的一定比例为基础,可以和有关的经营指标挂钩。另外为适当减轻经营者的所得税负担,可允许经营者把应得的一部分奖金转成公司股票,以获取股息或在市场上进行交易。经营者从中得到的收益是资本收入,其纳税额与奖金税额相比,要少得多。在考虑经营者的激励政策时,还有一个不能忽略的方面,即非物质的鼓励和待遇。这是一个重要的激励因素。社会地位、社会声望、对成功的肯定、对事业开创的支持,往往是最强烈的支持。非物质待遇是吸引和稳住杰出的经营人才的有力手段,我们在考虑物质待遇时,一定不能忽略非物质方面的待遇。

经营者资源配置方式的转变,必然要求不断完善资源配置的中介机构。要努力建设多功能、多层次、专业化的经营者市场。所谓多功能主要包括信息储备功能、经营者测评功能、人员交流功能、教育培训功能等等。所谓多层次是指分别为高层次、中层次、低层次

经营者的交流设置不同级别的中介机构,所谓多元化是指经营者交流的中介机构可以按不同的性质来划分,可以按不同行业来划分,也可以按不同地区来划分。值得强调的是,作为经营者交流的中介机构,其本身也要按市场的要求来组建和运行。

经营者市场的运行也要逐步地加以规范。首先要建立起能充分地进行双向选择的经营者交流体系。要使得经营者能够不受限制地选择最能发挥自己才干的企业,同时又要使得用人企业能够不受限制地选择能最好地满足自身经营要求的经营者。不同性质、不同行业、不同地区的市场中介机构都要以为充分实现这种双向交流而向交流双方提供各种服务来体现自身的价值。为此,经营者市场中介机构应建立:①先进的经营者信息储备体系;②发达的能按与国际接轨的要求向经营者提供培训服务的经营者教育培训体系;③既能全面反映经营者潜能,又能充分体现用人企业要求的经营者资质测评系统;④既能充分显示经营者价值,又能与用人企业的产出挂钩的、灵活的市场报酬体系;等等。

[注]:引自《我国企业家状况调查——年龄理想“发育不良”》,《服务导报》1998年9月2日。

(作者系上海财经大学工商管理学院副教授;  
单位邮编:200433)