

经理人职业成功的内涵研究

□胡君辰 吴小云

(复旦大学 管理学院, 上海 200433)

摘要: 本文从资产拥有度和管理参与度两个维度对经理人进行了界定, 将组织中的经理人员界定为管理参与度高、资产拥有度比较低的组织成员。激励理论、社会比较理论和人力资本理论为研究经理人的职业成功提供了良好的视角, 在此基础上, 作者将经理人的职业成功界定为经理人员在某个时点之前由于其所做工作达到或者超越社会期望而获得的认可和尊重。经理人员的成功包括个人、组织和社会三个层面的成功, 并且经理人的职业成功具有社会性、比较性、多维性和发展性四个特性。

关键词: 经理人; 职业成功; 社会比较理论; 人力资本理论

[中图分类号] C96

[文献标识码] A

[文章编号] 1003-6547 (2009) 05-0045-02

目前在关于经理人成功的文章和著作中, 研究促进经理人成功的因素和心态的文章比较多, 然而对于哪些人是经理人, 经理人职业成功的标准是什么等并未进行清晰界定。因此, 如何合理定义和判断经理人员的职业成功, 对于研究经理人的成功和科学地给经理人提出成功建议具有重要的理论和实践意义。

一、经理人的概念和特征

1. 经理人的概念和内涵。罗宾斯 (2004) 将经理人定义为通过协调其他人的活动达到与别人一起或者通过别人实现组织目标的人。经理人的工作可能意味着协调一个部门的工作, 也可能意味着监督几个单独的个人, 还可能包含协调一个团队的活动。管理活动实现计划、组织、领导和控制四大职能。因此, 按照资产拥有度和管理参与度两个维度, 本文将企业成员划分为四类: 企业家 (CEO)、经理人、股东和员工。本文将经理人员定义为企业中管理参与度高, 资产拥有度低的组织成员。从管理职能角度定义经理人的方法使人们对个体层面的管理者有了清晰的认识, 然而在区分企业家、员工和经理人等概念时我们需要清楚管理者组织层面的概念。

2. 经理人的特征。经理人的内涵决定了他们具有一些独特的特征。(1) 与员工相比。经理人在企业内较低的资产拥有度决定了在企业中的“雇员”身份, 即他们的职业变动也会面临被动和不确定性, 职业选择呈现无边界的特征; 然而, 较高的管理参与度使得经理人在弥补“决策”与“执行”之间的缺口、协调他人的活动和对经营绩效方面承担更大的责任。(2) 与企业家相比。较低的资产拥有度使得经理人承担有限的经营风险, 但是对于企业重大决策的影响程度有限, 拥有有限的企业控制能力。他们对机会的敏感性和创新意识不如企业家, 同时也更加关心企业

的短期经营绩效。经理人较高的管理参与度又使得他们在企业日常的管理活动中扮演不同于“雇员”的重要角色, 甚至表现出企业家的一些特征。他们对企业的经营绩效承担重要、直接的责任, 但是与企业家相比, 经理人的组织和控制的职能较重, 计划和领导的职能较轻。管理者的成功与企业的成功往往呈现共赢的现象。

二、经理人职业成功的相关理论

经理人既是社会人, 同时又是组织人和独立的个体。因此, 分析经理人员的职业成功要从经理人作为社会人、组织人和独立的个体所具有的需求和社会期待入手。

1. 激励理论。激励理论提供了了解组织成员动机、满足组织成员需求的措施以及理解和把握动机满足的过程和效果的理论视角。麦克利兰的三种需要理论可以用来解释经理人的成功需求。麦克利兰等人提出, 有三种需要推动人们从事工作, 分别是成就需要、权力需要和归属需要。高成就需要者未必就是一位优秀的经理人, 尤其是对于规模较大的组织而言。原因在于高成就需要者关注自己的成就, 而作为一名优秀的经理人, 应该重视的是帮助他人实现自己的目标。最优秀的经理人是那些权力需求比较高而归属需要比较低的人。

职业成功也称职业发展, 被看作积极的职业实现, 在一个人的职业努力和工作条件制约下实现个人的目标和价值。职业成功可以分为主观和客观职业成功, 其中主观的职业成功也被定义为个体对成就、未来预期、赞誉和满意度等相关的成功认知 (Nabi, 1999)。因此, 由麦克利兰的三种需要理论所引申出来的三种需要, 尤其是成就和权力需要的满足可以作为衡量经理人员成功的重要指标。

2. 社会比较理论。人们通过社会比较评价自己的观点和能力, 避免挫折和认识自我。对自我相对地位的认知能够

基金项目: 本文为 2007 年度国家社科基金重大项目《科教兴国与建设人力资源强国战略研究》

(课题编号: 07&ZD042) 总课题的阶段性的成果。

影响许多结果，包括个体的自我概念、渴望水平和幸福感。Festinger (1954) 最早提出社会比较理论，他认为与其相似的人对个体准确地评估自己的能力和观点具有很大作用。社会比较理论是指个体通过比较自己和其他人以评估或加强自我的某些方面的行为。Goethals and Darley (1977) 将归因理论的核心内容和社会比较研究结合起来，提出个体比较自己表现和具有相似性的他人的表现能够回答“我是否和应该的一样优秀呢？”这样的问题。社会比较不仅被用于对过去和当前成果的比较，而且可以被用来预测未来的成就。

3. 人力资本理论。人力资本理论提出个人和社会受益于在人身上投资所获得的经济利益。人力资本投资的特征表明人力资本支出和消费支出之间的巨大差异：后者在短期满意之外几乎不能提供其他的利益。人力资本投资主要包括健康、营养和教育。教育被认为能够促进健康和营养的改善，并且教育可以用数量表示，比如投入的货币成本和年数等 (Schultz, 1961, 1981; Johnes, 1993)。

与人力资本理论相关的文献将教育区分为不同的类型，正规教育分为初级教育、中等教育和高等教育，非正规教育分为家庭教育和工作教育 (Schultz, 1981)，工作培训和学徒教育 (Mincer, 1974)，中等和高等特殊职业教育等。教育增加人们的经济能力 (Schultz, 1971)。研究表明，人力资本与员工的职业成功具有强正相关关系 (Sandy, et al., 1999)。

人力资本理论给我们提供了衡量经理人个体层面职业成功的依据，即从经理人的健康状况、管理技能、知识水平和良好心态以及工作-家庭平衡等来衡量的经理人的可雇佣性。

三、经理人职业成功的内涵及特点

1. 经理人职业成功的内涵。经理人职业成功既可以是经理人职业目标的实现，还可以是达到或超越社会期望后经理人所获得的认可和尊重。前者也可以称为内在/主观职业成功，后者称为外在/客观职业成功。内在/主观职业成功依据个人对职业成功或失败的定义，是个体对成就、未来预期、赞誉和满意度等相关的成功认知 (Nabi, 1999)。每个经理人对自己的职业期望或高或低，或长期或短期。因此，虽然目前内在/主观职业成功在学术界普遍用工作满意度来衡量 (Ng, et al., 2005; Judge, et al., 1999)，但这种职业成功是一种狭义成功。本文研究的经理人职业成功是指外在/客观职业成功，也即经理人职业成就的社会评价和认可。目前学术界在衡量外在/客观职业成功是最常采用的两个指标是薪资和晋升 (Ng, et al., 2005)，也有用职务、经济、人际和生活满意感来衡量外在/客观的职业成功 (Gattiker & Larwood, 1986; Boudreau et al., 2001)。

综上所述，本文将经理人的职业成功定义为：经理人员在某个时点之前由于其所做工作达到或者超越社会期望而获得的认可和尊重。经理人员的职业成功包括个人、组织和社会三个层面的成功。个体层面的职业成功体现了经理人的可雇佣性强弱，组织层面的成功体现了经理人员所取得的职业成就，社会层面的职业成功体现了经理人所取得的社会认可和尊重。(1) 经理人员个体层面的职业成功。经理人员个体层面的职业成功表现在经理人员高的可雇佣性，取决于经

理人的工作-家庭平衡和人力资本大小，包括家庭与工作的平衡和人力资本两项。其中，家庭与工作的平衡由经理人员的婚姻状况和工作-休闲时间比例来衡量；经理人员的人力资本指经理人员进行健康、营养、教育、培训等投资所形成的自身价值，包括健康状况、管理技能、知识水平和良好的心态等。(2) 经理人员组织层面的职业成功。本文采取权利和需要两个指标来衡量经理人员组织层面的职业成功。其中，权力由经理人员所取得的职位和获得的报酬来衡量，成就由其所服务的企业的规模、知名度来衡量。(3) 经理人员社会层面的职业成功。经理人员社会层面的职业成功采用社会认可度和社会资本两个指标来衡量。社会认可度用社会知名度和社会责任状况来表示。本文将经理人的社会资本定义为两个维度：社会关系网络的规模和社会关系网络的有效性。社会关系网络的大小是指与经理人经常保持联系的人数。社会关系网络的有效性是指有能力帮助、有潜力帮助和能够进行情感交流的人数占到社会关系网络的百分比。

2. 经理人成功的特点。经理人的职业成功具有以下四个特点：(1) 职业成功的社会性。经理人的职业成功不是狭义的主观内在职业成功，即工作满意度，而是社会的评价和认可，是一种达到或者超越社会期望后所获得的荣誉、成就或者尊重。同时，经理人的职业成功的社会性还表现衡量指标中社会认可度和社会资本的选取，这两个指标最能体现经理人作为社会人所希望获得的满足。(2) 职业成功的比较性。经理人职业成功与否是可以按照一定的标准进行排序和比较的。社会比较给经理人提供了了解自我所处地位和未来职业成功方向的动力，在理解经理人职业成功中具有重要的作用。(3) 职业成功的多维性。经理人的职业成功具有多个维度，之前的研究将经理人的职业成功划分为主观/内在、客观/外在成功，本文按照经理人职业成功的层次划分为个体层面的职业成功、组织层面的职业成功和社会层面的职业成功。(4) 职业成功的发展性。经理人员的职业成功是某个时点对经理人所取得的成就进行的评价，但是这并不意味着经理人的成功是静态的，经理人成功表现出动态变化性。成功既可能更大，也可能停滞或者衰退。■

参考文献：

[1] [美] 斯蒂芬·P·罗宾斯, 玛丽·库尔特著, 孙健敏等译. 管理学 (第7版) [J]. 北京: 中国人民大学出版社, 2004: 5.

[2] Boudreau, J.W., Boswell, W.R., & Judge, T.A. Effects of personality on executive career success in the United States and Europe. *Journal of Vocational Behavior*, 2001: 58, 53-81.

[3] Bourdieu, P. The forms of capital. In J.G. Richardson (Ed.), *Handbook of theory and research for the sociology of education*. New York: Greenwood. 1986: 241-258.

[4] Burt, R.S. *Structural holes: The social structure of competition*. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1992.

【作者简介】胡君辰 (1952-), 男, 复旦大学管理学院教授, 博士, 博士研究生导师, 研究方向: 人力资源管理、管理心理学、组织行为学; 吴小云 (1981-), 女, 复旦大学管理学院博士研究生, 研究方向: 人力资源管理、组织行为学。

责任编辑: 江海洋