



### 美国研究

标题: 作者: 

关键词:

### 20世纪美国企业领袖形成途径研究

作 者:	付美榕	封面:	
关键字:	美国经济 企业领袖 人力资本		
年 号:	2005		
期 号:	第1期		
PDF文件:			
出版社:			
英文标题:	Human Capital Accumulation of the 20th Century American Business Leaders		
中文标题:	20世纪美国企业领袖形成途径研究		

《美国研究》2005年第1期

### 20世纪美国企业领袖形成途径研究

【注释】本文得到北京外国语大学英语学院美国研究中心主任梅仁毅教授的悉心指导，特此致谢！【注尾】

付美榕

（内容提要）20世纪美国以强大的经济实力稳居全球霸主地位，这在很大程度上得益于美国特有的人才优势。在为美国经济迅速发展各显神通的众多人才中，安德鲁·卡内基、亨利·福特、山姆·沃顿，李·艾柯卡、比尔·盖茨等一大批杰出企业家的领袖风范与巨大贡献举世瞩目。20世纪被称作“美国世纪”，也被称作“人力资本世纪”，这表明人力资本对美国现代经济增长的作用至关重要。为了探究20世纪美国企业领袖的成长、成才与成功路径，本文依据人力资本理论，通过定性调查来分析这一精英群体人力资本的形成过程及其与美国人力资本生产制度的关联。

关键词：美国经济 企业领袖 人力资本

现代经济增长理论认为，人力资本投入是社会经济迅速增长的主要因素，发达国家与发展中国家生活水平的差距主要在于人力资本生产制度的差异。20世纪，美国以强大的经济实力稳居全球霸主地位，这在很大程度上得益于美国特有的人才优势，即多年来美国在人力资本开发与利用方面的独到之处。因此，20世纪被认为是“美国世纪”，也被称作“人力资本世纪”。【注释】Claudia Goldin, "The Human Capital Century and American Economic Leadership: Virtues of the Past," *Journal of Economic History*, Vol.61, no. 2, 2001.【注尾】一百年间，在为美国经济迅速发展各显神通的众多人才中，最引人注目的莫过于那些勇于冒

险、乐于创新、敢于拼搏、善于管理的一大批杰出的企业家。钢铁巨头安德鲁·卡内基、汽车大王亨利·福特、快餐富豪雷·克罗克、管理奇才李·艾柯卡、改革勇士卡莉·费奥里纳、软件霸主比尔·盖茨等，这些成就辉煌、声名显赫的商界领袖，不仅受到大众的称道，媒体的追逐，也成为学者热衷研究的对象。

本文从人力资本 (human capital) 的层面考察20世纪美国企业领袖成长、成才与成功的路径，通过定性调查来分析这一精英群体人力资本的形成途径及其与美国人力资本生产制度的关联，以期得出知识经济时代人力资本投资与人才培养的一些有益的启示。

## 一、理论概述

虽然配蒂 (William Petty)、斯密 (Adam Smith)、穆勒 (John Mill)、马歇尔 (Alfred Marshall)、费雪 (Irving Fisher) 等经济学家都曾认识到劳动力的质量与经济增长的关系，并以不同的方式阐述了教育对人的能力及对劳动生产率的影响，但在传统的经济学理论中，劳动力与物质资本 (Physical capital)，即土地、厂房、机器、货币等，属于不同的范畴。1960年，美国经济学家西奥多·舒尔茨 (Theodore Schultz) 首先提出人力资本的概念，立即引起经济学界对人力资本学说的广泛关注。20世纪60、70年代，以贝克尔 (Gary Becker)、舒尔茨、明塞尔 (Jacob Mincer) 为代表的经济学家的研究使人力资本理论得到丰富和发展。舒尔茨的理论创新在于从劳动力要素的角度探讨人在推动技术进步和经济发展中的特殊地位，强调提高由知识、能力、健康等因素构成的人力资本的水平是刺激经济增长、缩小收入差距、实现社会富裕的关键。贝克尔从家庭生产和个人资源分配的角度进行阐述，为人力资本的性质和人力资本投资行为提供了合理而深刻的理论解释。【注释】涂文涛、方行明主编：《知识经济的人才战略》，北京：中国时代经济出版社，2003版，第71页。【注尾】明塞尔构建了一个把个人收入分配与个人教育投资联系起来的模型，指出人力资本投资是提高个人获得收入能力的形式。从80年代后期开始，对人力资本理论与实践的研究再次掀起高潮，学术成果大量问世。罗默 (Paul Romer) 提出了知识推动模型，认为知识能提高投资收益，从而更好地解释了各国经济增长的非收敛性。卢卡斯 (Robert Lucas) 提出了人力资本模型，认为具有“专业化的人力资本” (Specific human capital) 是经济增长的原动力。【注释】程承坪、魏明侠：《企业家人力资本开发》，北京：经济管理出版社，2002版，第18页。【注尾】这两位主要贡献者关于人力资本的学说被统称为“新经济增长理论” (New Growth Theory)。进入90年代，对人力资本的研究更加深入，并扩展到可持续性发展、科学技术与开发、人口迁移与流动等诸多研究领域。经济学家与政治家们逐渐达成基本一致的认识：日趋发达的新经济是人力资本经济，决定国家或民族国际竞争力的最重要因素是人力资本。【注释】王建民：《人力资本生产制度研究》，北京：经济科学出版社，2001版，第25页。【注尾】正如贝克尔在获得1992年诺贝尔经济学奖之后所感言：人力资本对现代经济增长至关重要，因为现代社会的发展依赖于科技的进步和知识的力量，而不是取决于人的数量。人们必须努力开发人力资本，成为高度专业化的人才。不掌握大量的知识，难以富国兴邦。【注释】王建民：前引书，第15页。【注尾】

人力资本的概念有狭义与广义之分。狭义的人力资本是指蕴涵于人自身中能够影响未来收益的知识与技能的存量。【注释】John Eatwell et al., *The New Palgrave: A Dictionary of Economics* (London: The Macmillan Press Limited, 1987), Vol. 2, p.682. 【注尾】从广义上讲，人力资本是指人的能力、品质和素质，也就是人所掌握的知识、技能、经验、创新能力、事业心与进取心等一切可以带来社会财富和经济价值的资源的总称。【注释】涂文涛、方行明：前引书，第47页。【注尾】因此，人力资本可分为三种形式，即效率性人力资本、动力性人力资本和交易性人力资本。所谓效率性人力资本，是指完成一项生产活动所必须的知识、技能、体力及心理素质；动力性人力资本是指影响劳动者能动性发挥程度的因素，包括需要、兴趣、动机、情感、意志和性格等非智力因素；交易性人力资本是指个人的道德、声誉和社会交易资本 (Social Capital) 等影响人力资本未来收益的因素。【注释】程承坪、魏明侠：

虽然存在着与生俱来的先天禀赋, 但人力资本主要通过后天投资获得, 其形成途径包括正规教育 (Formal education)、在职培训 (On the job training)、干中学 (Learning by doing)、迁移与流动 (Migration) 等。无论人力资本的形成途径如何, 人是人力资本的载体, 并控制其人力资源的供给。人力资本体现一个人、一个群体或一个国家的人力资源所具有的潜在经济价值, 但不是价值的全部。【注释】涂文涛、方行明: 前引书, 第73页。【注尾】

企业家人力资本, 除了具有一般人力资本的特点外, 还具有异质性、稀缺性、完整性、实践性、专有性与交易性等自身特点。【注释】程承坪、魏明侠: 前引书, 第63-68页。【注尾】当今世界正朝着经济联系全球化、经济决策知识化、经济动力创新化、资产投入无形化、经济发展持续化的知识经济发展, 因此, 企业的生存与发展越来越多地依赖于企业家的才干。

人力资本的获得, 不仅需要个人、组织和国家大量投资, 而且涉及专业人员的复杂劳动。也就是说, 人力资本的形成过程, 是具有特定运行规律和实现机制的系统工程。这一工程周期长、分层次、高成本, 是符合投入—产出一般生产性条件的经济过程, 因此可称之为人力资本生产过程。在新制度经济学的框架中, 人力资本生产制度是由约束和激励人力资本生产主体行为的正式和非正式规则按照一定的模式或规律组成。在人力资本生产制度结构中, 正式的规则包括教育法律制度、教育管理制度、正规教育制度、继续教育制度和在职业培训制度。非正式规则包括意识形态和人力资本价值观。这些正式与非正式规则构成人力资本生产基本制度安排, 并具有为经济增长、经济发展服务, 降低交易费用, 促进科学与技术发展, 弘扬民族文化传统等功能。人力资本生产制度在发挥其功能的同时受国家、经济、知识和文化等制度环境要素的影响, 其中文化的影响是绵长、持久、无形和深远的。【注释】王建民: 前引书, 第50-83页。【注尾】

人力资本理论与人才学之间联系紧密。按照人才学的定义, 人才是指为社会发展和人类进步进行了创造性劳动, 在某一领域、某一行业或某一工作上做出较大贡献的人。【注释】王通讯: 《人才学通论》(第2卷), 北京· 中国社会科学出版社, 2001年版, 第2页。【注尾】从人力资本的角度看, 人才是具有较强的管理能力、研究能力、创造能力和专门技术能力的劳动者。根据工作性质与收入性质的不同, 人才可以被划分为若干群体, 如白领人员、知识创新人员、复合型人才、行业领袖, 从而形成一个人才金字塔。而最令人瞩目的是高居金字塔顶端的领袖群体, 如商界领军人物。这些“关键少数”人才处在世界经济发展的前沿, 以敏锐的洞察力和果断的决策力引导技术创新与产业进步的潮流, 为人类做出巨大的贡献。软件巨人比尔·盖茨就是一个典型代表。【注释】涂文涛、方行明: 前引书, 第57-62页。【注尾】

人力资本理论为研究美国经济发展精英人才的成长过程提供了重要依据。本文基于人力资本理论, 采取定性研究方法考察20世纪美国企业领袖的人力资本形成途径。被列为考察对象的946位企业领袖主要依据《美国企业领袖传记辞典》、《当代美国企业领袖传记辞典》、《财富》与《福布斯》相关资料, 以及哈佛大学商学院美国企业领袖研究文献确定。他们均在1900-2000年间至少连续五年担任美国本土企业的“第一把手”, 并且曾领导企业取得令人瞩目的成绩, 从而成为美国经济发展过程中“关键的少数”。出于可操作性的考虑, 本文的数据统计只涉及十个行业的479位企业领袖。这些行业为采矿、食品加工、纺织服装、汽车与飞机制造、通讯、电子与信息技术(高科技)、运输、娱乐、出版、银行与商务服务, 分别属于初级产业、加工制造业、服务业与知识经济产业, 基本反映了20世纪美国经济发展的全貌。

## 二、正规教育与美国企业领袖人力资本的形成

按照人力资本理论, 正规教育是获得人力资本的主要途径。本文调查表明, 所选定的479位美国企业领袖的正规教育程度从博士毕业到小学肄业高低不等。以最高学历计, 受过高等教育的

占74.1%，中等教育程度的为18%，小学水平及从未上学的占7.9%。在受过高等教育的355位企业领袖中，具有研究生学历的占27.6%，具有本科学历的占49.3%，具有大专文化程度的占13.2%，另有9.86%为大学肄业（如表1所示）。

从表1可以推算出，20世纪美国企业领袖中具有高中及以上学历的占85%，高于20世纪90年代具有高中学历的美国成年人的比例，也大大超过其他发达国家的水平。这一领先地位是美国在20世纪率先推出由政府资助的大众化中等教育的结果。早在1910年代，“普及高中运动”（High School Movement）在美国蓬勃兴起。各地陆续建立公立与私立高中，从而形成从新英格兰至西海岸并扩展到中心地带与大西洋地区的“教育带”（Education belt）。到1933年，15~17岁青少年的高中入学率为70%，而在东部大西洋地区竟高达80%。值得注意的是，1910~1940年间，没有任何一个国家在高中教育方面能与美国相提并论。欧洲的高级中学几十年后才逐渐兴起。例如，到1962年，英国17岁的年轻人中仅有15%在上高中。【注释】Claudia Goldin, “Egalitarianism and the Returns to Education during the Great Transformation of American Education,” *Journal of Political Economy*, No. 2, 1996.【注尾】在法国，中学教育长期以来仅为少数人提供大学预科培训，全日制高级中学直到20世纪50年代才初露端倪。美国率先推出的“普及高中运动”极大地改进了年轻人接受教育的方式，美国的中等教育因而发生一系列重大变化，其趋势是更现代、更实用，所授课程包括科学、现代语言与商科，但并不带有行业或职业倾向。高中毕业越来越成为适合年轻人的许多白领职位及蓝领工作要求的最终学历，也成为一些企业家事业生涯的起点。到第二次世界大战前夕，大部分美国18岁年轻人都具有高中学历，【注释】Claudia Goldin, “The Human Capital Century and American Economic Leadership: Virtues of the Past,” *Journal of Economic History*, Vol. 61, No. 2, 2001.【注尾】这为他们中的退伍兵战后接受政府资助的高等教育做好了准备。

表1 20世纪美国企业领袖的正规教育程度情况统计

教育层次 高等教育 中等教育 初等教育

学历 研究生 本科 专科 大学肄业 高中 初中 小学

比重 27.6% 49.3% 13.2% 9.86% 10.9% 7.1% 7.9%

总计 74.1% 18.0% 7.9%

总体上看，受过高等教育的美国企业领袖比例很高，但在不同行业间差别较大。高居前三位的为高科技行业（92.3%）、商务服务（86.5%）和采矿业（85.7%），然后是汽车与飞机制造（78.8%）、银行业（78.5%）、食品加工（72.7%）及纺织与服装（68.4%），最后是出版业（65.3%）、交通运输业（59.1%）与娱乐业（51.1%）（见表2）。

值得注意的是，属于初级产业的采矿业名列前茅，甚至超过了银行业。这是因为本文考察的是指挥生产、管理企业的领导者，而不是进行体力劳动的矿工与钻井队员。而从事煤炭、石油与天然气开采的企业通常为资本密集型，其技术含量与生产规模对管理者的教育程度要求较高。此外，在42位采矿业领袖人物中，13人为“子承父业”。显然，家庭成为他们接受高等教育的财力保障。此外，在知识含量较高的出版业，受过高等教育的企业领袖的比例并不高，而且其中15%的人只有小学文化程度。这是因为“知识含量”主要取决于作者与撰稿人，而不是书刊杂志的经营者。此外，出版业初始规模小，准入要求低。因此，人们往往从小本经营做起，通过“干中学”不断积累经验从而逐渐发展壮大。麦格劳·希尔公司（McGraw Hill）的创始人詹姆斯·麦克劳（James McGraw）就是一例。从未上过大学的麦克劳在当了几年杂志推销员之后，才买下一个杂志的经营权，最后成为美国出版业大亨。【注释】John N. Ingham, *Biographical*

03. 【注尾】

表2不同行业企业领袖的教育程度情况统计

教育程度

行业高等教育中等教育初等教育

采矿	85.7%	(3)	4.8%	9.5%
食品加工	72.7%	(6)	20.0%	7.3%
纺织与服装	68.4%	(7)	26.3%	5.3%
汽车与飞机制造	78.8%	(4)	19.2%	1.9%
高科技	92.3%	(1)	5.8%	1.9%
运输	59.1%	(9)	32.7%	8.2%
娱乐	51.1%	(10)	22.2%	26.7%
出版	65.3%	(8)	19.2%	15.4%
银行	78.5%	(5)	16.7%	4.8%
商务服务	86.5%	(2)	13.5%	0%

既然文化程度高低不等的人都可能成为企业领袖，那么通过高等教育进行人力资本投资的意义何在？本文把479位调查对象按照是否上过大学分为两个群体（如表3所示），并根据其掌管企业的途径，即任职方式，分为企业创始人、并购创业人、家族接班人与职业经理人，以期找出大学教育与企业领袖任职方式的关联。调查数据显示，在上过大学的企业领袖中，企业创始人占32.4%，并购创业人占4.2%，家族接班人占24.5%，职业经理人占38.9%；在没上过大学的企业领袖中，企业创始人占45.5%，并购创业人占7.5%，家族接班人占11.2%，职业经理人占29.1%。显然，高等教育使受教育者以家族企业接班人或职业经理人的身份成为企业领袖的机会大于未受过高等教育的人，而未受过高等教育的人更可能孤注一掷、自主创业。因此，与其说大学文凭是从业的金字招牌，不如说高等教育使企业领袖们获得更稳固的立业之本。

表3不同教育程度的企业领袖的任职方式情况统计

任职方式

学历创始人并购创业人家族接班人职业经理人

大学	32.4%	4.2%	24.5%	38.9%
大学以下	45.5%	7.5%	11.2%	29.1%

正规高等教育过程漫长，接受教育者的就业时机自然会相应延迟，这是否意味着大学毕业生成长为企业领袖的时机也相应延迟？本文调查数据显示，在上过大学的企业领袖中，有18.7%的人在30岁以前就崭露头角，成为企业的“第一把手”；没有上过大学的企业领袖尽管大都在18岁以前已经开始工作，但在30岁以前成就大业的只占16.6%。这可以说明高等教育在培养企业精英人才方面“事半功倍”的效果。

在企业领袖毕业的美国高等学府中，稳居前十位的是哈佛大学、耶鲁大学、麻省理工学院、普林斯顿大学、密歇根大学、宾夕法尼亚大学、斯坦福大学、加州大学伯克利分校、布朗大学及康奈尔大学等世界一流大学，它们培养的企业领袖占总数的一半以上。显然，优质的高等教育对

美国企业领袖人力资本的形成起着重要作用。值得注意的是，高水准的大学遍布欧洲及世界其他地区，而享誉世界的企业领袖何以在美国大量涌现？一个重要因素是美国的高等院校在工商管理硕士学位（MBA）与创业教育方面居国际领先地位。

起源于美国的工商管理硕士学位教育是美国高等院校企业管理教育中最具代表意义的教育计划。早在1881年，美国费城富商约瑟夫·沃顿（Joseph Wharton）向宾夕法尼亚大学慷慨捐资10万美元，沃顿（Wharton）管理学院就此成立，这是美国企业管理学位教育的重要里程碑。伴随着1908年哈佛商学院的诞生，以培养“有责任感、有道德的一流企业管理人才”为目标的工商管理硕士学位教育登上历史舞台。1915年，最早成立的哈佛、芝加哥、西北大学商学院呼吁建立规范工商管理硕士学位教育的组织。美国商学院联合会（American Assembly of Collegiate School of Business）于1916年成立。因其适应了日益复杂多变的市场经济环境下企业生存与发展对综合性高层管理人才的迫切需要，工商管理硕士学位教育在美国迅速发展并日趋成熟。第二次世界大战以后，急于走出衰弱困境的英国在对美国进行一番考察后认识到，制约其经济发展的不是技术、资本，而是企业管理方式。因此，英国、法国、瑞士等欧洲国家相继引进美国的工商管理硕士学位教育模式。20世纪70年代以来，新加坡、泰国、马来西亚、中国等亚洲国家也纷纷采用工商管理硕士学位教育培养现代化企业管理人才。【注释】《MBA的兴起与发展》，<http://www.mbaexplorer.net/mba/originatedfrom.htm>【注尾】

美国工商管理硕士学位教育模式的精髓可以概括为“三高、两实、一新”，即在培养对象、培养内容、培养方法和培养结果方面的全部特征。“三高”即高起点、高强度、高标准；“两实”即内容实、方法实；“一新”是以培养学员的创新能力为目标，并将创新能力作为评价学员的第一标准。【注释】《美国MBA教育》，<http://mba.netbig.com/abrmba/abrschools/970/20001228/93671.htm>【注尾】在进行专业及管理知识教学的同时，美国的工商管理硕士学位教育特别注重灌输美国人的价值观和工作态度：崇尚自由竞争、个人奋斗与大胆创业，鼓励事业追求、勤奋工作、创造财富，强调能力、毅力、智慧与决心，注重理性分析、务实作风与办事效率。作为制造职业经理的工厂，工商管理硕士学位教育多年来为美国工商界输送了大批现代企业管理人才。累计到1997年，美国共有950所商学院，工商管理硕士毕业生总数已超过100万人，占全世界总数的一半以上。【注释】《美国MBA教育的特色》，[http://www.mbaexplorer.net/choice/usa\\_characteristic.htm](http://www.mbaexplorer.net/choice/usa_characteristic.htm)【注尾】在《金融时报》评选出的2000年全球最佳75所商学院中，46所美国大学榜上有名，其中7所名列榜首，16所大学进入前20位。在本文调查对象所获得的98个博士与硕士学位中，69个为工商管理硕士学位，其中38个出自哈佛大学商学院，其余31个主要出自宾夕法尼亚大学沃顿商学院、西北大学凯洛格（Kellogg）商学院、麻省理工大学斯隆（Sloan）管理学院、斯坦福大学商学院、杜克大学、密执安大学、哥伦比亚大学、康奈尔大学约翰（Johnson）商学院、弗吉尼亚大学达登（Darden）商学院、芝加哥大学等全球顶尖工商管理硕士学位教育机构。这足以显示美国工商管理硕士学位教育模式在培养世界一流企业管理人才方面的超强实力，也可以说明它对美国企业领袖人力资本形成的重要作用。

如果说工商管理硕士学位教育是为美国大公司培养职业经理人的经典模式，创业教育（Entrepreneur education）则是美国高等院校企业管理教育面向中小企业创业者的培养计划。19世纪后期以来，具有规模经济效益的大公司与巨型企业成为美国经济舞台的主角，因而美国大学的商学院把目标集中在为培养职业经理人。第二次世界大战结束后，为了促使美国军工企业再现生机，同时鼓励二战退伍军人大学生日后步入商界，哈佛大学商学院率先开设了创业教育课程。此后，联邦政府根据1953年的《小企业法》建立了小企业局（Small Business Administration）。20世纪50、60年代，美国其他高校陆续开设创业教育相关课程。到1970年，已有16所大学推出旨在培养企业家的教育计划。70年代末，大卫·伯奇（David Birch）关于小企业重要作用的研究推动了美国高校创业教育计划的发展。80年代电子计算机产业蓬勃兴起，软件开发及相关企业纷纷建立，从而极大扩展了美国高等院校创业教育计划。到1995年，开设创业教育专业的美国大学增至400所，每年有大约27.5万名毕业生。【注释】John R. McIntyre & Mathieu Roche, “University Education for Entrepreneurs in the United States,” Georgia

Institute of Technology, April 1999.【注尾】美国创业教育计划区别于其他国家的一个重要特点，是政府、企业、学校共同培育企业家成长。一方面，学校支持学生在校期间开发技术、创办公司，同时鼓励教师把教学、科研与企业实践融为一体。因此，斯坦福大学的产、学、研一体化模式造就了一代硅谷创业者。大学期间申请两项发明专利，后来成为赛普拉半导体公司（Cypress Semiconductor）领军人物的T. J. 罗杰斯（Rogers）就是其中之一。另一方面，企业为高校提供实验基地。如美国国际商用电气公司（IBM）和北方电讯在北卡罗来纳州三角园区设立科研中心，为创业教育计划营造商业氛围。概括地说，由于教育经费渠道广，招生政策宽松，大学与产业联系密切，课程体系开放，同时得益于联邦政策支持下的慈善捐赠传统，美国高等院校创业教育计划无论规模与水平，都令亚洲与欧洲国家望尘莫及。【注释】Ibid.【注尾】根据韦斯帕（Karl H. Vesper）与盖特纳（William B. Gartner）1997年对美国与国外高等院校创业教育计划的综合评估，排在前30位的均为美国大学，巴布森学院（Babson College），哈佛大学商学院，沃顿管理学院、南加州大学，德克萨斯大学（奥斯汀）、加州大学洛杉矶分校、威其塔州立大学（Wichita State University）、佐治亚大学、卡内基·梅隆大学（Carnegie Mellon University）、西北大学居前十名。可见，美国高等院校在创业教育方面也走在世界前列，这对于企业家的成长并最终成为企业领袖至关重要。

### 三、美国企业领袖人力资本形成的其他途径

虽然正规高等教育，作为企业家人力资本投资的重要途径，能够带来从业优势与地位提升，但479位企业领袖中有169人（占35.3%）并没有大学文凭。值得注意的是，其中有35人中途放弃大学学业，提前步入事业生涯。如果比尔·盖茨当初在哈佛继续上学直到博士毕业，能否有今天这番辉煌，这并不是本文研究的内容。有必要探讨的是，除了正规教育，美国企业领袖们通过哪些途径增加人力资本积累从而能够在各自的领域中成就大业、创造奇迹？

作为增加人力资本的主要方式，继续教育多年来为美国大众学习知识与技能提供了便利。调查表明，一些没有正规大学文凭的老一辈企业领袖曾在遍布美国各地，尤其是北部的商业专科学校接受培训。如安德鲁·卡内基曾经在匹兹堡学习会计学，约翰·洛克菲勒在福尔松（Folsom）商业学校进修三个月的会计学与其他课程，【注释】Richard S. Tedlow et al., "The American CEO in the Twentieth Century: Demography and Career Path," Harvard Business School Working Paper No. 03-097, February 2003.【注尾】里查德·梅隆（Richard Mellon）从普林斯顿大学退学后曾在卡内基技术学院学习商业课程。【注释】John N. Ingham, p. 925.【注尾】然而，调查数据显示，即使在没有大学文凭的169位企业领袖中，接受过各类成人教育课程培训的也只有寥寥21人。可见，在美国名牌大学林立、正规教育机会唾手可得的条件下，企业领袖们很少通过继续教育这种“非正式”途径进行人力资本投资。

随着现代工商企业的兴起，在职培训逐渐成为企业人力资源管理的重要组成部分。调查显示，20世纪的企业普遍注重内部培训，包括通用性与专业性知识与技能的培训。如美国电报电话公司有全美规模最大的专业培训学校，埃克森石油公司所属三个较大的研究中心都有自己的培训机构。沃尔玛百货（Wal-Mart）创始人山姆·沃顿（Samuel Walton）在J.C.彭尼（J.C. Penny）百货店学徒期间曾接受了系统的商业零售培训，为他以后经营零售店积累了人力资本。美国国际商用机器公司（IBM）具有一套体系完整、严密高效的员工教育和人才培养机制。其第一任总裁老汤姆·沃特森（Thomas Watson）一直坚持这样的信念：无论员工的教育程度如何，都须通过美国国际商用机器公司的基本教育计划，在5-10年之间打造出杰出的管理者。经过严格培训，小汤姆·沃特森（Thomas Watson, Jr）在41岁时以职业经理人的身份掌管了该公司，并把这一理念继续贯穿到公司的每一个环节中。【注释】John N. Ingham, pp. 1573-1576.【注尾】通用电气（GE）以培养世界企业领袖而闻名。它位于美国“克劳顿村”（Crotton Village）的高级管理人员培训中心，是世界第一个大公司的管理学院，被称为“美国企业界的哈佛”，“全球第一首席执行官”韦尔奇（John Welch）就从这里走出。

服兵役是一种特别的培训，它对企业家人力资本的形成大有裨益。调查显示，479位企业领袖中，至少有46人曾经在美国军队服役，尤其是第一次和第二次世界大战期间。美军武器装备比较先进，专业分工细致，军旅生涯不仅可以培养果敢、坚毅的作风，而且能够带来知识、技能与工作经验的成长。大学肄业的杰伊·荷美尔（Jay Hormel）第一次世界大战期间志愿奔赴法国战场服役，负责为美军提供给养，这一经历推动了荷美尔公司于1927年研制出火腿罐头。【注释】Ibid., pp. 623-624. 【注尾】亨利·福特二世虽然大学成绩欠佳，但第二次世界大战期间在美国海军学到了许多“看家”本领，对他日后掌管福特汽车大有帮助。毕业于耶鲁大学的弗雷德·史密斯（Fred Smith）越战期间成为美国海军陆战队队员。这一经历促使他在1971年开始了自己的快递运输业——联邦快递（Fedex），开创了隔夜交货的速递方式，并建立了全球首屈一指的快速交付网络。【注释】Ibid., pp. 406-407. 【注尾】此外，一些企业领袖曾在美国的军事院校接受教育与培训。出身贫寒的采矿业领袖爱德华·伯温德（Edward Berwind）1869年毕业于美国海军学院。被称为直升飞机之父的俄罗斯移民伊格·斯科夫斯基（Igor Sikovsky）也是美国海军学院培养出来的。最耐人寻味的是银行业巨头里查德·梅隆的从军经历。从卡尔弗军事学院毕业后，他一度在普林斯顿大学学习；第一次世界大战爆发后，他投笔从戎，成为美国空军的一员；从战场归来后，他执掌梅隆银行，成为家族企业领袖；第二次世界大战爆发后，他弃商从军，并因表现出色而不断升职；1945年他佩带勋章凯旋而归，被授予中将军衔。【注释】John N. Ingham & Lynne B Feldman, *Contemporary American Business Leaders: A Biographical Dictionary* (Westport: Greenwood Press, 1990), pp. 625-626. 【注尾】事实表明，这些军官出身的企业领袖不仅机智勇敢、刚毅坚强，而且富有领导经验与适应能力。难怪善于培养优秀企业领导者的韦尔奇把每年招聘200名退役的美国初级军官到通用电气工作纳入企业内部培训计划。

企业家人力资本的实践性表明，经验是企业家人力资本的重要组成部分，而经验只能从实践中获得，在课堂里是学不到的。本文研究显示，领袖们掌管大权时的平均年龄为39.8岁，这表明他们在进入“不惑之年”以前通过“干中学”获得一定的经验积累。沃尔玛百货的创始人山姆·沃顿大学毕业后在J.C. 彭尼百货店学徒两年，然后从经营一家小杂货店开始，逐渐树立起“天天低价”、“顾客满意”的管理理念。他于1962年创建沃尔玛百货，40年的经验积累打造出了这一全球零售业的霸主。【注释】John N. Ingham & Lynne B Feldman, *Contemporary American Business Leaders: A Biographical Dictionary* (Westport: Greenwood Press, 1990), p. 925. 【注尾】55岁出任克莱斯勒汽车公司（Chrysler Corporation）总裁的艾柯卡（Lee Iacocca）以其高超的领导才能与个人魅力，成为美国职业经理人的杰出代表，这与他在福特公司的32年的酸甜苦辣、经验教训密切相关。【注释】Ibid., pp. 728-730. 【注尾】在成为太阳微系统公司（Sun Microsystems）领导者之前，斯科特·迈克尼利当过工厂的领班，也经历过创业的失败。【注释】Larry Schweikart, *The Entrepreneurial Adventure: A History of Business in the United States* (Orlando: Harcourt Brace & Company, 2000, ) p. 462. 【注尾】19岁时创办了戴尔计算机公司（Dell Computer）的迈克尔·戴尔，从16岁时开始的电话推销报纸的业余工作中获得了电脑直销经验。

美国人的特性之一是善于通过迁移与流动改变现状，寻求美好的新天地，使自身的人力资本增值。这一特性在企业领袖们身上充分地体现出来。调查表明，他们在功成名就之前，平均每人有过三次全职工作经历，而跨州迁居成为司空见惯之举。此外，他们还通过企业内部流动在不同的业务领域、不同的岗位拓展才干，从而获得更大的职业发展空间。特别引人注目的是，在479位企业领袖中，在国外出生的有49人，分别来自德国、俄罗斯、加拿大、中国、牙买加等19个国家。从行业分布情况看，这49位移民企业家主要集中在娱乐业、商务服务业、汽车与飞机制造及高科技产业。虽然他们的成长经历各不相同，但移居美国是他们事业成功的一个关键因素。华人移民王安（An Wang）1945年从上海交通大学毕业后留学哈佛，仅用16个月便完成了硕士与博士学业。1948年，发明马克1号计算机的艾肯博士慧眼识英，把研制新型存储器的任务交给了来哈佛计算机实验室工作刚三天的王安。几周之后，王安发明了磁芯，并立即引起电脑存储器革命。自50年代初，在计算机科学最为发达的美国，王安电脑（Wang Laboratories）曾长期位

居行业之首。【注释】John N. Ingham & Lynne B Feldman, pp. 733~735.【注尾】而直到40年后，中国的电脑业才刚刚兴起。美国电影业的先驱华纳四兄弟来自波兰。在美国接受了不同程度的义务教育后，四兄弟便开始自食其力并联手创业。1917年他们在纽约开始了电影发行放映业务，1923年组建华纳兄弟制片股份有限公司（Warner Brothers），1927年摄制、发行电影史上第一部有声影片《爵士歌手》，使华纳公司于30年代初进入了好莱坞八大电影公司的行列。【注释】Ibid., p. 218.【注尾】

#### 四、传统企业家精神与美国企业领袖动力性人力资本的形成

经济史学家把20世纪美国企业家划分为两代。第一代是指从19世纪后期至20世纪初垄断资本主义时代勇于创业、大胆经营的资本家式的企业家。他们掌握企业的所有权与经营权，因此被称为业主企业家（Owner manager）或传统企业家（Traditional manager）。第二代是指20世纪中叶后法人资本主义时代的经理式企业家。他们是现代工商企业中专门从事经营管理的支薪经理人（Salaried manager），或称职业经理人（Professional manager）。【注释】程承坪、魏明侠：前引书，第53页。【注尾】由传统企业家向职业经理人的转换过程被钱德勒（Alfred Chandler, Jr）称作“美国企业界的管理革命”。【注释】Alfred D. Chandler, Jr., *The Visible Hand: The Managerial Revolution in American Business* (Cambridge: Press of Harvard University Press, 1977), p. 2.【注尾】基于上述概念，可以把20世纪前半叶称作“传统企业家时期”，而把20世纪后半叶称作“职业经理人时期”。调查数据显示，在479位企业领袖中，出现在传统企业家时期的为304人，出现在职业经理人时期的为175人。在教育程度方面，传统企业家时期的企业领袖中高中以上学历的占78.6%，受过高等教育的占65.5%，有研究生学历的占9.5%；在职业经理人时期，企业领袖中高中以上学历的占97.1%，受过高等教育的占79.1%，有研究生学历的占34.9%（如表4所示）。从任职方式看，在20世纪前半叶掌管企业的304位领袖人物中，传统企业家占45.7%，并购创业人占6.6%，家族接班人占23%，职业经理人占31.3%；在20世纪后半叶掌管企业的175位领袖人物中，传统企业家占36%，并购创业人占1.7%，家族接班人占16.6%，职业经理人占47.4%（如表5所示）。从各个行业看，惟有高科技产业在20世纪后半叶出现的企业领袖数量超过20世纪前半叶，而且他们中近50%的人为业主企业家。

表4不同时期的企业领袖教育程度

##### 时期人数与比例

##### 教育程度

研究生 大学 高中

传统企业家时期 304 (63.5%) 9.5% 65.5% 78.6%

职业经理人时期 175 (36.5%) 34.9% 79.1% 97.1%

表5不同时期的企业领袖任职方式

时期 创始人 并购创业人 家族接班人 职业经理人

传统企业家时期 39.1% 6.6% 23% 31.3%

职业经理人时期 34.3% 1.7% 16.6% 47.4%

本文的调查表明，与20世纪前半叶相比，20世纪后半叶的企业领袖在教育程度方面大有长进，同时企业创始人与家族接班人的比例均明显减少，而职业经理人比例大大增加。这些变化印证了钱德勒的“革命”观点：“指导各级工作的支薪经理这一职业，变得越来越技术性和职业化。选拔与晋升变得越来越依赖培训、经验和表现，而不是家族关系或金钱。”【注释】Alfred D. Chandler, Jr., *The Visible Hand: The Managerial Revolution in American Business*, p. 13. 【注尾】另一个突出的变化是：在传统企业家时期，尤其是20世纪20年代之前，企业领袖大有英雄辈出、百舸争流之势。相比之下，职业经理人时期脱颖而出的企业领袖明显减少，特别是20世纪50、60年代。既然由传统企业家时期转向职业经理人时期是“美国企业界的管理革命”，而且有一大批毕业于名牌商学院的工商管理学硕士在大企业的决策层展示才华，那么这一变化似乎有悖常理。的确，被公认为培养现代企业管理人才经典模式的工商管理学硕士学位教育一度受到质疑。管理学大师明兹伯格（Henry Mintzberg）曾坦言，“工商管理学硕士学位课程训练出来的毕业生犹如雇佣兵，除了少数的例外，他们对任何行业或企业都没有承诺感。对企业来说，最危险的管理者往往就是这些信心超出实际能力的人，尤其是在这个极度虚华与亢奋的社会里，这些人会把所有其他人都逼疯。工商管理学硕士学位课程不仅吸引了大批这样的人，而且对这种倾向还予以鼓励，起到了推波助澜的作用。”明兹伯格明确指出，企业真正需要的是均衡、有献身精神的管理者，他们的管理模式可以被称作“全心全意型。”【注释】Keith L. Bryant, Jr. & Henry C. Dethloff, *A History of American Business* (Eaglewood Cliffs: Prentice Hall, 1990), p. 266. 【注尾】实际上，如前所述，美国的工商管理学硕士学位教育特别注重灌输美国人的价值观和工作态度：崇尚自由竞争、个人奋斗与大胆创业，鼓励事业追求、勤奋工作、创造财富等等。因此，本文认为，工商管理学硕士学位教育模式本身并无过错，是大萧条之后美国经济结构与企业制度的变化使受雇于大企业的职业管理者缺乏企业主企业家的动力性人力资本。这一致命弱点影响了他们创业激情与率真个性的发挥。正如怀特（William H. Whyte）1956年在其力作《大企业管理者》（*The Organization Man*）中所描述：这些职业经理虽然是社会经济舞台的主角，但他们工作得并不开心。虽然就职于大公司意味着和谐安定、有条不紊的生活，但他们必须对雇主衷心耿耿，保留个人意见，服从组织决定以便得到提拔。怀特尖锐地指出，在大企业组织机构中，美国传统企业家的节俭、勤奋、自力更生与刚性个人主义不再受到褒扬，管理决策由领导班子而不是主管经理做出，集体智慧取代个性创造。【注释】《MBA神话终结：不像我们想的那么优秀》，<http://www.nen.com.cn> 【注尾】总之，大企业组织结构下职业经理人缺乏个性追求与冒险精神，这在很大程度上制约了他们激情创业的动力与惊世骇俗的举动。反观19世纪后期自由资本主义时代成长起来的第一代企业家，如洛克菲勒、卡内基、J. P. 摩根（Morgan）、福特等美国行业巨头，虽然其正规教育程度参差不齐，但他们具有相应的技术性专业知识，并意识到企业家应当具有综合管理，而不仅仅是掌控具体业务领域的的能力。【注释】Richard S. Tedlow et al. 【注尾】更重要的是，他们把敢于冒险、大胆创新、积极进取的美国传统企业家精神发挥得淋漓尽致。

在20世纪最后25年，美国传统企业家精神在以硅谷科技精英为代表的一大批新生代企业家身上充分再现。他们在以电子通讯、计算机与网络技术为核心的知识经济中发挥着十分重要的作用，因而被称作“知本家”。这些“知本家”式的企业家以饱满的创业激情、忘我的工作态度及卓越的领导才能打造了微软、英特尔、苹果、思科、太阳、甲骨文、数字设备等信息时代的标志性企业。与第一代企业家不同的是，新生代企业家的出现使物质资本的所有者被“架空”，【注释】涂文涛、方行明：前引书，第48页。【注尾】企业成为知识的所有者尽情展示人力资本的舞台。从总体上看，新生代企业领袖的教育程度无与伦比（见表1），其中不乏美国名牌大学的MBA，如互动村网络公司（[ivillage.com](http://ivillage.com)）创始人卡彭特（Candice Carpenter）女士，太阳微系统公司创始人迈克尼利，赛伯系统公司（Siebel System）创始人赛伯（Tom Siebel）等，这反映了高科技行业对创业者的效率性人力资本的更高要求。值得注意的是，他们中也有中断大学学业、义无反顾开辟事业的“另类”，如史蒂文·乔布斯（Steven Jobs）、比尔·盖茨、迈克尔·戴尔、拉里·埃利森（Larry Ellison）、杨致远（Jerry Yang）等。对于新生代企业家来说，专业性人力资本固然重要，但更重要的是企业家的动力性人力资本。正如马林巴（Marimba）公司创始人波利斯（Kim Polese）女士所言：“在你不断挑战自我的奋斗中，在你努力创新和超越的过程中，你才会由衷地感到愉悦和幸福。”【注释】迈克尔·S. 马隆，前

引书，第51页。【注尾】这与海星软件公司 (Starfish Software)创始人坎恩 (Philippe Kahn) 先生的感受如出一辙：作为企业家，你可以时刻享受到创新的乐趣。做到这一点，你就必须学会不断创新，勇于开拓未来。【注释】迈克尔·S·马隆，前引书，第218页。【注尾】可见，新生代企业家的动力性人力资本体现了美国传统企业家精神的回归。从资本家到知本家，美国文化中的传统企业家精神是美国企业领袖的动力之源。

## 五、企业领袖人力资本的形成与美国人力资本生产制度

人力资本的形成是具有特定运行规律和实现机制的系统工程。这一工程不仅需要大量投资，包括国家投资、组织投资和个人投资，形成专门的制度系统，而且需要行为主体相互达成博弈均衡。【注释】王建民：前引书，第50页。【注尾】企业家人力资本的特质决定了这一过程更为复杂与艰辛。如前所述，在人力资本生产制度结构中，正式的制度安排包括教育法律制度、教育管理制、正规教育制度、继续教育制度和在职培训制度。20世纪美国企业领袖人力资本的形成体现了美国人力资本生产制度特征。

首先，发达的义务教育与精英教育对于美国企业领袖人力资本的形成十分重要。到19世纪末，美国已经普及了义务教育，通过开办公立学校维护公民的教育权利。20世纪初，美国率先推出由政府资助的大众化中等教育运动，使一大批年轻人掌握了更现代、更实用的知识与技能，并成为适合现代工商企业基本要求的人力资源。美国高等教育的发达程度更为突出，特点之一是所有的学生都有机会上大学，只要有此个人意愿；特点之二是大学规模庞大、专业种类繁多；特点之三是注重培养学生的分析能力和独创精神，这对于企业家专业性人力资本的形成至关重要。而美国高等院校工商管理硕士学位教育与创业教育的世界领先地位是企业领袖在美国大批涌现的一个重要因素。可以说，作为一个国家基础性、主体性、决定性的人力资本生产制度，美国的正规教育制度对美国企业领袖人力资本的形成发挥了重大作用，这与美国完善的教育法律制度与教育管理制度密切相关。美国政府历来把教育作为立国之本，并通过法律严格维护公民的教育权利。建国以来颁布的《学校法》、《义务教育法》、《赠地学院法》、《国际教育法》等奠定了美国当今正规教育的主要格局。1994年克林顿时期的《美国2000年教育目标法》标志着美国面向新世纪教育改革的开始。如果以人均公共教育支出来衡量一国对教育的重视程度，美国处于世界领先地位。1994年，美国人均公共教育支出为2304.3美元。1999年，美国教育总投资增加到创记录的6350亿美元，占其国内生产总值的7.7%。此外，一些教育经费还来自个人、企业、基金会及民间组织的慷慨资助等多种渠道。总之，教育被美国全社会认为是生存的基础和生活质量的保证。【注释】石小玉、涂勤主编：《美国经济实力分析》，北京·民族出版社，1999年版，第25-257页。【注尾】

其二，多元化、全方位的人才培育渠道丰富并扩展了美国企业领袖人力资本的内涵。正规教育固然重要，但它并不是企业家人力资本形成的惟一途径。企业家人力资本的特点促使美国企业领袖通过其他途径与各种机会拓展才干。在美国人力资本生产制度中，继续教育与在职培训制度对于企业家人力资本的形成提供了十分有利的条件。美国有世界上最完善的社区教育系统。美国政府早在1963年就颁布了《职业教育法》。1990年通过了新的职业教育法，规定联邦政府每年向各州提供16亿美元的职业教育专项补助经费，并进一步建立和完善职业教育的资格证书制度和资格鉴定制度。目前美国有1000多所社区大学和技术学院，为高层次人才培养了后备军。美国政府也十分重视在职培训。例如，1966年颁布的《成人教育法》，要求所有雇主每年必须至少以其全员工工资总额的1%用于雇员的教育与培训，并逐年递增。联邦政府还在税收政策上予以优惠，允许企业将教育开支列入成本，免于征税。美国的企业更是把继续教育看作是提高企业核心竞争力的举措。目前美国企业界职工教育培训支出每年达21000亿美元左右，企业平均培训投资总额为工资总额的2%。【注释】于安义：《争天下者，必先争人：美国的人才战略》，载《外国问题研究》，1995年第3期。【注尾】更重要的是，20世纪的美国企业在培训投入、培训理

念、培训方式等方面一直处于世界领先的水平，这对美国企业领袖专有性人力资本的积累十分重要。此外，在美国这样一个充满机会和挑战的社会环境中，公益活动、兼职工作、参军服役等人生经历为美国企业领袖增加人力资本的积累提供多种途径。

其三，人才自由流动机制与开放的移民政策为企业领袖的成长提供了广阔的空间。按照劳动经济学的观点，人才流动的过程是个人价值进一步实现和与人力资本不断升值的过程。移民的历史和与辽阔的土地使美国人习惯于通过迁移与“跳槽”改变现状，并培育了求新求变的观念与较强的适应能力。这种民族特性使美国形成了一个充满活力并良性循环的人才自由流动机制，其主要特点是完善的招聘程序、发达的信息网络、健全的竞争规则，以及有力的法律保障。20世纪美国企业领袖中不乏青春年少移居美国的外来客，他们的成功在很大程度上归因于美国开放的移民政策。虽然20世纪美国不断推出限制移民的法令，但对外国精英人才则一直敞开大门。大批的优秀人才通过留学生计划、短期工作签证（H 1B）计划等移居美国，成为美国经济发展与科技进步的中坚力量。

最后，传统企业家精神是美国企业领袖人力资本不可或缺的因素。美国文化中特有的崇尚竞争、鼓励冒险、尊重个人奋斗的传统企业家精神激励人们进行企业家人力资本投资，从而增加全社会杰出企业家人力资本的供给。从第一代到新生代，从资本家到知本家，美国企业领袖的人力资本的内涵随着时代的变迁不断扩展，但传统企业家精神是他们成功经历中不可或缺的动力之源。简言之，20世纪美国企业领袖的涌现不是偶然的，它大大得益于美国传统企业家精神，即企业家倍受推崇的美国文化氛围的长期熏陶。

总之，人力资本是现代经济的第一生产要素，企业家人力资本是一种稀缺性资源。一个国家的强盛需要有一个以企业家精英群体为核心的人才机制。作为推动美国经济发展进程的“关键少数”人才，20世纪美国企业领袖人力资本的形成途径体现了美国人力资本生产制度的特征。发达的正规教育制度，尤其是培养精英人才的高等教育对于美国企业领袖人力资本形成至关重要。在充满机遇与活力的社会环境中，多元化的成才渠道丰富了美国企业领袖人力资本的内涵。人才自由流动机制与相对开放的移民政策为企业领袖的成长提供了肥沃的土壤。而美国文化中特有的传统企业家精神是美国企业领袖的动力之源。总的来说，20世纪美国企业领袖人力资本的形成途径表明，美国人力资本生产制度的功能是健全、完善、积极的，但这一制度能否良性、稳定地运行须要经受时间与环境因素的考验。

付美榕：北京外国语大学英语学院副教授、美国研究中心在读博士研究生