

# 高等教育对职业经理人创新能力的培养研究\*

彭 耿 刘 芳

[摘 要] 文章深入分析了影响职业经理人创新能力的主要因素,在此基础上,提出高等教育培养职业经理人创新能力可以考虑从创新意识、创新知识、人格魅力三个方面来进行,并分别针对这三个方面探讨了培养职业经理人创新能力的具体措施,以期对高等教育培养职业经理人创新能力提供借鉴。

[关键词] 高等教育; 职业经理人; 创新能力; 培养途径

现代企业制度强调所有权与经营权相分离,它们之间是一种委托代理的关系,这种关系呼唤着大量职业经理人作为代理人来管理企业。博泓(BHC)管理咨询有限公司从产权理论的角度定义了职业经理人,认为职业经理人是指在一个所有权、法人财产权和经营权分离的企业中承担法人财产的保值增值责任,全面负责企业经营管理,对法人财产拥有经营权和所有权,由企业在职业经理人市场(包括社会职业经理人市场和企业内部职业经理人市场)中聘任,而其自身

以年薪、股票期权等为获得报酬主要方式的职业化企业经营管理专家。

在激烈的市场竞争中,创新是企业发展的不竭动力,企业管理活动离不开创新。作为市场经济主体的企业正呼唤着越来越多的职业经理人从事企业管理活动,经理人的职业化在中国正如火如荼地进行,他们是肩负技术创新、制度创新和机制创新的主体。在一个企业中,创新主要取决于职业经理人的创新能力,职业经理人的创新能力是企业创新的源泉。通过职业

去除传统的九标度法,引入“0、1、2”三标度法(表2)对同一层元素进行两两比较,然后建立一个比较矩阵并计算出各元素重要性的排序指数。

表2 判断矩阵标度定义

标度 $\Delta_{ij}$	含义
2	$C_i$ 比 $C_j$ 重要
1	$C_i$ 与 $C_j$ 同等重要
0	$C_j$ 比 $C_i$ 重要

注:标度  $\Delta_{ij}$ ,表示  $C_i$  对  $C_j$  的相对重要性; $C_i$  ( $i=1, 2, 3, 4$ ),依次分别表示领导作用、师资队伍、课程建设和社会评价。

### (三) 指标值的综合合成

在多指标综合评价中,合成是指通过一定的算式将多个指标对事物不同方面的评价价值综合在一起,以得到一个整体性的评价(邱东,1991)。指标值的综合合成方法比较多,常用的有加权线性和法(加法合成)、乘法合成、加乘混合法和代换法等。鉴于类内指标间相关关系通常较紧密,而类间指标间相关关系不太紧密,以及加乘混合法兼有加法合成和乘法合成两个方法的性质,一般建议选择加乘混合法,以  $Y$  表示培育工作的开展程度,计算公式为:

$$Y = \sum_{i=1}^n \prod_{j=1}^m W_j X_j \quad (i=1, 2, \dots, n; j=1, 2, \dots, m)$$

式中, $X_j$ 、 $W_j$  分别为第  $j$  项标准化后的无量纲指标评价价值和权重, $n$  为指标个数, $m$  为同类指标个数,其原理就是按照同类指标相乘、异类指标相加的方法对综合评价进行合成。

### 参考文献:

- [1] 李莉丽,龙希利.我国大学生创业教育运行机制研究[M].山东大学学报,2009,(7):133-134.
- [2] 沈超红,陈彪,陈洪帅.创业教育“时滞效应”与创业教育效果评价分析[J].创新与创业教育杂志,2010,(4):3-6.
- [3] 刘振华,于晓方.科技人才绩效评估方法研究[J].科研管理,2007,(3):90-94.
- [4] 谌婷,刘晓正.改进的层次分析法在创业机会评估中的应用[J].技术与创新管理,2011,(1):32-35.
- [5] 邱东.多指标综合评价中合成方法的系统分析[J].财经问题研究,1991,(6):39-42.

[责任编辑:雷艳萍]

\* 本文系2010年度湖南省普通高校教学改革研究项目“民族地区商科高等教育中职业经理人综合素质养成教育的研究与实践”资助及吉首大学教学改革研究一般项目“地方性高校经济学专业课程体系优化与学生实践能力培养模式研究”的研究成果之一。

[作者简介] 彭耿,吉首大学商学院副教授,博士,研究方向:技术经济(湖南 吉首 416000);刘芳,吉首大学商学院讲师(湖南 吉首 416000)

经理人的创新可以推动企业组织创新,形成企业组织的创新功能系统,提升企业竞争能力,确保企业可持续发展。

### 一、职业经理人创新意识的培养

创新意识的培养和开发是培养职业经理人创新能力的起点。创新意识是指人们根据社会和个体的需求,引起创造前所未有的事物或观念的动机,并在创新活动中表现出的意向、愿望和设想。它是人类意识活动中的一种积极的、富有成果性的表现形式,是职业经理人进行创造活动的出发点和内在动力,也是创造性思维和创造力的前提。创新意识也是一种敢为人先、不断进取、敢于冒险的精神和理念,职业经理人这种心理个性特质与潜质是企业创新的动力。创新意识主要包括创新的态度、创新的社会角色、创新的自我形象、创新气质、创新意志、创新情感、创新人格、创新意识的愿望与社会动机等。创新意识能够促使职业经理人个体素质结构的变化,提升人的本质力量。企业创新需要充满生机和活力、有开拓精神、有新思想道德素质的职业经理人。

高等教育对创新意识的培养,首先要培育有利于激发创新意识的校园文化。校园文化可以体现一所大学的学术传统和办学理念,开放、自由、进取的校园文化可以对学生产生熏陶和潜移默化的作用,可以使学生的思路开阔、思维敏捷,这是培养创新意识的外部环境。开展学科竞赛可以有效地营造校园创新文化氛围。学科竞赛一方面对学校的教学具有检验、反馈作用,另一方面促进了教师水平的提高,使教师认识到在教学中贯穿培养学生综合考虑来解决问题的能力的重要性。学科竞赛对学生创新意识的培养不言而喻,也有利于学生的团队协作精神和拼搏精神等素质的提高。

其次,要培养学生广泛的爱好。创新意识的培养与其形式一样,是非常规的,很难找到明显的规律可循。但可以肯定的是,文化、艺术的熏陶对联想、想象力的培养乃至对创新意识的形成是有益的,而直觉、顿悟、灵感等方面的能力与个人的知识、经验、意志、情感、性格等有着直接或间接的联系。创新意识的产生通常都是以丰富的生活体验为基础的,生活体验越丰富,想象的空间也就越大,越容易产生创新的火花。因此,培养学生广泛的兴趣、爱好,陶冶情操,增强审美情趣,增加社会生活体验等,都是培养创新意识的手段和途径。

最后,要营造职业经理人的培养环境。良好的培养环境是确保职业经理人辈出的重要保障。学校要多开展高水平学术讲座,提倡师生之间的学术座谈和交流,积极营造浓厚的学术交流氛围,激发学生的求知欲和创新愿望。要突出个性化培养,积极开展教学理念、模式、内容和方法的改革,让学生有自由探索的时间和空间,鼓励学生自主学习,努力培养学生的创新意识和创新精神。高校一方面要给予学生更大的、自由的学习和生活空间,另一方面广大教育工作者要

对超常规的思维有正确的认识 and 态度,并具有能鼓励、引导学生形成创新意识,通过倡导启发式、探究式、讨论式、参与式教学,帮助学生学会学习,激发学生的好奇心,培养学生的兴趣爱好,营造独立思考、自由探索的良好环境。

### 二、职业经理人创新知识的培养

构建合理的知识结构是培养职业经理人创新能力的基础和保障。要在某一领域产生新思想就必须具有相关领域的知识,要产生较高层次的新思想就必须具有较高层次的知识。创新活动不能采用盲目的试错法,必须在科学的方法指导下进行。另外,职业经理人在创新活动过程中的注意力、观察力、思维能力、想象力、记忆力、逻辑、推理、分析、判断、概括与表达及创新程序过程中的构思结构对创新也有着重要的影响。所有这些知识和能力取决于职业经理人所拥有的科学文化知识的积累量。

高等教育对创新知识的培养,首先要构建多元化的课程体系。科学技术发展的趋势是相互渗透,创新成果通常产生在多学科的交叉点上。有调查显示,现在的职业经理人中65%以上的人曾经从事过营销工作,58%的人所学的专业为工科或理科,从事技术出身。因此在职业经理人教育的课程设置上,应增设跨学科课程,实现文理渗透、理工结合、基础与应用相结合。允许学生根据自身的爱好和需求,自主跨系、跨学科选修课程,课程选择面要宽,开设交叉学科课程,适应市场变化,更新课程知识结构。如学理工医农的可选学人文、艺术、音乐、体育课程,学电子专业的可与计算机专业结合,化学类可以与新材料相结合,主动实践,学会动手操作技能。同时应多设通识选修课,让学生可以根据自身的知识结构、兴趣爱好、时间精力来选择课程,通过自主的选课机制获得富有创新个性的知识结构和人文素养。设置“少而精”的专业必修课,优化课程结构,确保学生具有深厚扎实的基础知识,适时开展创新教育,系统讲解创新思维、创新工程、创新教育和创新能力开发。

其次,要构建多层次创新性实验项目体系。构建多层次创新性实验项目体系可以培养学生自主创新能力的目的,是高校培养学生创新能力的有效载体。在创新性实验项目推行过程中,鼓励项目组成员学科交叉和年级交叉,项目选择要求思路新颖、目标明确,具有一定的创新性和探索性。学生在兴趣驱动下,在指导教师指导下自主设计实验、自主完成实验、自主管理实验项目。本着注重过程的原则,强调项目实施过程中加强动手能力、创新思维和团队合作方面的训练。

最后,要加强校企合作。高校应该和企业、外部

培训机构、行业协会合作来共同培养职业经理人的创新能力，这是培养职业经理人的有效模式。目前，很多高校也非常注重产学研合作对人才培养的重要性，但大多侧重于学生的主动实践，缺少从企业、行业协会或者外部培训机构合作来共同培训学生的创新能力。通常而言，学生的主动实践学习效率比经验丰富的言传身教的效率要低。因此，实训比实习更重要，高校在强调产学研合作培养学生创新能力的重要性的同时，应进一步强调与企业、行业协会或者外部培训机构合作来共同培养职业经理人的重要性。

### 三、职业经理人人格魅力的培养

良好的人格魅力是职业经理人创新能力的升华。人格魅力是针对一个企业中领导者的专有评价，是指一个人在与他人交往中，令他人内心感到信服、愉快、安全等感受的综合概念。创新是企业生存和发展的主题，是企业持久竞争优势的源泉。企业只有在不同时期，面对不同的外界挑战和内部问题，从不同角度、不同层面不断地进行创新，才能获得和保持竞争优势，由此可见创新是一项系统工程。创新通常是以自上而下的方式展开，职业经理人须从战略和顾客需求出发经常评估企业的改进机会，同时激励员工识别生产运营中存在的问题，并针对改进机会和问题系统地组织跨职能项目团队来解决问题。因此，创新活动要在企业全面展开，仅靠职业经理人的个人努力是远远不够的，必须有专门的创新推进机构、激励机制、项目管理制度和流程等，这些都是实施创新活动的基础和前提。职业经理人作为企业的领头羊，他对“人”的管理活动，能激励劳动者的工作动机，增强他们的积极性和创造性，提高劳动效率，生产更多产品。职业经理人必须鼓励员工挑战现状和经验，用创新的思想分析现状并提出改进建议，容忍创新过程中出现的失败和问题，这些都需要职业经理人具有良好的人格魅力。高等教育对人格魅力的培养，首先要培养学生的道德素质。培养学生树立正确的世界观、人生观，要注意德、才兼备，特别要培育的是职业道德与诚信素养。德是培养职业经理人人格魅力的关键，包括个体品德和群体道德。个体品德是指职业经理人的道德意识、道德活动以及道德规范现象的总和，群体道德是指职业经理人在从事各种领导、管理、协调、服务等事务中所遵循的公共管理道德。只有将个体品德与群体道德有机结合，才能在实践中提升自己的人格魅力。

其次，要培养学生的人际交往能力。这种能力的培养可以依靠社团的作用。高校学生社团是学生基于一定的兴趣、爱好、特长而自发建立的群众性组织，它可以吸引不同层次、不同专业、不同年级的学生走到一起，以其自主性、开放性、灵活性、实践性等特点发挥学校教学与管理所不能替代的作用。高校学生社团已经成为综合素质人才成长的一个重要团体环境。应鼓励和引导学生组建或加入社团，通过参加社团活动来锻炼与他人的沟通能力、协作能力，建立开放进

取的人生观、价值观。

最后，要培养学生的创新个性。创新个性是创新人才所具有的人格特征。研究表明，大多数成功的创造者的智商与同龄人相比并没有显著的差别，但具有共同的品质：选准目标、坚定不移、勇往直前、不顾一切、思路开阔、目光敏锐、勤于实践、勇于探索、富有幻想、大胆思考、兴趣浓厚、好奇心强等等。广博的知识和丰富的经验固然有用，但对一个人的成功起决定作用的却更多的是依赖于他的奋斗精神和高尚的人格。因此，培养、塑造创造性人格即创新个性是培养人格魅力的重要内容，是创新教育的重要目标。培养创新个性，就是要培养坚强的意志品质，创新需要坚强的意志，创新决不是轻而易举的事情，在常人看来似乎是在瞬间发生的创造和发明的背后，往往需要付出常人难以想象的艰苦努力，坚强的意志品质是获得成功的至关重要的条件。尽量宽松的、非标准化的学习、生活环境，是恢复学生创新天性的有利场所。

知识经济时代最主要的特征是创新，驱动企业创新的核心是职业经理人的创新能力，高等教育应该且能够为职业经理人创新能力的培养做出应有的贡献。本文在已有对职业经理创新能力研究的基础上，浓缩了培养职业经理人创新能力的三个方面，即创新意识、创新知识、人格魅力的培养。对职业经理人创新能力的培养是一项系统工程，对于创新意识的培养，可以从校园文化的培育、培养学生广泛的爱好、营造良好的培养环境三个方面进行；对于创新知识的培养，可以从课程体系的构建、创新性实验项目体系的构建、加强校企合作三个方面进行；对于人格魅力的培养，可以从学生的道德素质的培养、人际交往能力的培养、创新个性的培养三个方面进行。本文的研究为高等教育培养职业经理人的创新能力提供了有益的参考。

#### 参考文献：

- [1] 博泓 (BHC) 管理咨询有限公司/中国职业经理人发展研究中心.坐标——中国职业经理人调查 [M].东方出版中心, 2005.
- [2] 吴启勇.职业经理人创新素养系统观 [J].社会科学家, 2005, (5): 112-117.
- [3] 吴启勇, 刘波.职业经理人创新素养实证研究 [J].社会科学家, 2006, (1): 162-168.
- [4] 苏学愚, 霍生平.职业经理人创新活动探析 [J].当代经理人, 2006, (15): 83-84.
- [5] 刘波, 吴启勇.层次分析法确定职业经理人创新素养的综合评价模型 [J].求索, 2006, (6): 99-100.

[责任编辑：雷艳萍]