

政策时评

职业经理人制度的起源和发展

浙江省人才发展研究院 任源

2013 年党的十八届三中全会做出《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》，对全面深化国有资产和国有企业改革做出了全面部署，明确指出要推动国有企业完善现代企业制度，合理增加市场化选聘职业经理人的比例。2016 年中共中央印发《关于深化人才发展体制机制改革的意见》，进一步提出要“研究制定在国有企业建立职业经理人制度的指导意见”。之后在各地相继出台的人才新政中，也有不少地区把职业经理人队伍的建设作为未来人才工作的重要内容。职业经理人正在越来越多地出现在人们的视野中。但是，对于中国的企业和人力资源市场来说，职业经理人仍然是一个相对较新的概念，职业经理人市场和职业经理人制度仍待完善，还有大量问题需要研究讨论。

现代职业经理人制度源于 19 世纪 40 年代的美国，当时在马萨诸塞州有两列客车相撞，造成近 20 人伤亡，社会舆论认为这是由于当时私营的铁路公司经营管理水平太低，无法实现安全有效的火车调度所导致。在舆论压力下，州议会推动该公司进行管理制度改革，最后使该企业的企业主放弃管理权，只拿红利，另聘人进行企业的管理，实现了企业所有权和管理权的分离，这个被聘任的人也被认为是美国历史上第一个职业经理人。不仅是在西方，当时中国的浙江和山西，也早已有布店和票号出现了东家与掌柜分离的制度，当时的掌柜实际上承担的就是职业经理人的职能。

到了 60、70 年代，职业经理人开始在西方流行，原因在于当时企业的生产规模急剧扩大，跨行业的扩张也不断出现，传统企业的所有者已经难以应对不断扩大的企业规模。同时，部分企业主转变成了投资者，到各行业进行投资，不再承担企业的经营管理任务，而是在保留企业所有权的同时将经营管理权委托给擅长进行经营管理的人，形成委托—代理关系，这些经营管理人才逐渐就形成了企业职业经理人队伍。由于职业经理人决定着企业的生存和发展，所以职业经理人一直是受人尊敬的职业，时至今日，职业经理人更是被称为“金领”，一些美国大企业职业经理人的收入甚至可以达到普通员工的 100 多倍。

西方资本主义国家经过一百多年终于形成了较为完善的职业经理人制度，总

体上看，职业经理人制度的形成和发展与三个因素密切相关：一是现代企业制度的建立。公司制取代了传统的业主制企业和家族制企业，推动企业实现了所有权、法人财产权和经营管理权的分离，为职业经理人的产生提供了条件；二是企业规模的扩大和跨行业企业的产生，这使原有的企业主已经无法对企业进行有效的管理，不得不聘请更加专业的管理人才；三是思想观念的转变，人们开始意识到企业经验管理也是一项非常重要的专业技能，不是任何人都可以承担的，需要请专业的人来进行。在这样的历史背景下，企业经理人开始作为一支专门的企业中高端经营管理人才队伍踏上历史舞台。

现阶段，我国职业经理人制度的建设和人才培养才刚起步，还面临很多问题，如现代企业制度建设还需推进，职业经理人市场还未建立，相关的法律法规还需完善，思想观念有待转变等。具体来看，我国职业经理人的培育以及职业经理人制度的建设可以从以下几个方面着手：

第一，加快建立现代企业制度。现代企业制度是以市场经济为基础，以企业法人制度为主体，以公司制度为核心，以产权清晰、权责明确、政企分开、管理科学为条件的新型企业制度，其特点是公司的资本来源广泛，出资人对公司只负有限责任，所有权与经营管理权进行分离。对于要实行职业经理人制度的企业说，首先必须要实现出资人和所有人外部化，保证职业经理人拥有独立的经营管理权。不仅如此，企业还需要制定与职业经理人相关的一系列制度，明确职业经理人的权利和义务，建立职业经理人监督-激励机制等。

第二，形成职业经理人市场，实现职业经理人市场化。完善的职业经理人市场的主体包括用人单位、职业经理人、人才中介机构、审计组织、职业经理人行业协会以及政府仲裁调解机构等等，同时还必须包括健全的法律和政策，以保证市场有序运行。现阶段，我国绝大多数地区职业经理人市场的主体还未发育完全，相关法律制度也不完善。例如，我国最新的《公司法》中对职业经理人责任义务的规定比较模糊，对其权利的规定又过于细化，还有不少可以修正的地方。有必要积极建立和完善相关法律和政策制度，加快培育职业经理人市场各类主体，逐渐完善职业经理人市场选拔和聘任制度，实现职业经理人的合理流动和自由竞争，保证企业和职业经理人权利。

第三，形成职业经理人文化和信用体系。由于职业经理人直接影响了企业的生存和发展，同时又具有很大的自主权，因此职业经理人必须具有很强的责任感和自我约束力，才能保证职业经理人在帮助企业发展，赢取利润的同时，不会将

企业的利润占为己有或做出有损企业利益的事。除了保证市场和投资人对职业经理人的监督，以及法律对其的约束外，职业经理人的文化和信用体系建设也尤为重要。职业经理人文化和信用体系不仅可以培养职业经理人对这个职业的使命感和责任感，也可以提升企业和社会对这个职业的认同感，可以鼓励更多企业考虑引进职业经理人制度。

随着现代企业制度建设的深入推进和我国市场经济的持续发展，职业经理人必定会成为未来我国国有企业和私营企业中的重要人才，关于职业经理人队伍建设和相关制度的完善也必将引起更多关注。

研究专题

编者按：在社会资源的综合构成中，职业经理人是最宝贵的资源之一。他们是领导企业运行、推动企业发展的能手，是组织社会资源、实现财富增值的行家。在 2016（第七届）中国职业经理人国际交流大会上，与会嘉宾分别从不同角度对职业经理人的发展和制度建设进行了解读。

职业经理人制度建设刻不容缓

在 2016（第七届）中国职业经理人国际交流大会上，与会嘉宾分别从不同角度对职业经理人的发展和制度建设进行了解读。

史绍洁（北京职业经理人协会名誉会长）：

在过去的几年里，中国职业经理人事业迈出了坚定而有力的步伐。在当前的经济转型和发展中，人才和智慧是核心竞争力，特别是职业经理人，在企业转型和传承过程中，已经成为了一种不可忽视的力量。推进职业经理人制度建设是深化企业改革的一项重要措施，建设一支有活力、有创造力的职业经理人队伍，制定科学、规范、有效的相关制度是企业永葆创新能力、蓬勃生命力的关键所在。在党中央、国务院的文件指引下，经过各方的共同努力，我国职业经理人事业进步很快，在企业发展中发挥着独特而重要的作用。当前，我国职业经理人事业还处在成长阶段，有许多问题和工作需要去探索、研究和实践。几年来的实践证明，职业经理人协会是培育、规范和服务职业经理人的平台，责任重大。各地职业经理人协会也根据地域环境、区域文化、企业需求，以及职业经理人成长与发展的不同，付出了相应的努力，取得了丰硕的成果。

廖明（中国经济体制改革研究会产业改革与企业发展委员会会长）：

国有企业在我国经济发展和转型中起着主导作用，职业经理人制度建设刻不容缓，它引领了我国经济发展的方向，把握着我国经济运行的整体态势，在关系国民经济发展的关键行业和关键领域，例如能源交通、航空航天等行业和关系民生的基础设施建设方面占有支配地位。同时，在供给侧结构改革中也承担着重要的角色，特别是在能源、建材、装备制造等产业。但是，目前我国的国有企业仍然

面临着不少问题，表现为股权结构和治理结构不够合理，激励机制不健全。特别是今天论坛关注的职业经理人制度在很多企业没有建立起来，很多国企经理都是国家的企业干部，而不是市场中社会化的职业经理人。目前，我国国企改革已经进入了深水区，改革的困难和阻力还很大。一些地方在思想上和方法上仍然受到计划经济的管理惰性的影响。国企改革中如何从管人、管钱、管事转变为管资本，如何处理好董事会、监事会、党委、工会和管理层之间的关系，划清责权；经营管理人员如何从企业人变为社会人，如何处理好做强做大和深化改革之间的关系，这需要我们经过讨论和实践形成统一的认识。目前，做大做强是目的，深化改革是手段，二者是统一的，只有把改革搞深入了，企业才会有活力，才能做强。我们进行过很多案例调查，发现很多发展得比较好的企业，比如万科、阿里，职业经理人的作用都非常突出。最近，中央连续发文，进一步明确要深化国有企业改革，推行职业经理人制度，这传递出一个强烈的信号，建立职业经理人制度已经成为新时期国有企业改革的重要选择。我们中产委一直致力于国企改革理论与实践工作，调研、考察和借鉴国际经验，总结并指导国内实践。目前，我们正在山东、河南、上海、大连等地进行混合所有制、职业经理人制度和职工持股制的调研和改革试点工作，我们有勇气、有决心克服困难，把改革深入进行下去。

候学东（北京职业经理人协会会长）：

党的十八届三中全会提出了“建立职业经理人制度”，揭开了中国职业经理人事业的新篇章。从职业经理人队伍建设到职业经理人社会化建设，再到职业经理人制度建设，清晰的表明了职业经理人工作从点到面、再到整体的一个发展过程。职业经理人工作不能只从点或者面做起，要从整体做起，为职业经理人搭建一个生态体系，做职业经理人生态发展的建设者，促进企业的发展和社会的进步。怎样发挥好职业经理人协会的作用？一方面，要为职业经理人提供更好的服务，管理好职业经理人的生态体系和环境，让职业经理人得到和谐、良性的发展。另一方面，要不断探索管理职业经理人生态体系的路径，努力推动建立科学合理的职业经理人制度体系，如征信体系等，引导职业经理人健康成长和发展，避免不良因素影响职业经理人的生态环境。职业经理人生态体系的建立和管理是一个浩大的系统工程，绝不是一两家机构所能够支撑起来的，我希望大家能够联合起来，共同搭建这一体系，为中国职业经理人事业的健康持久发展共同努力。

王新伟（全国职业经理人考试测评标准化技术委员会副秘书长）：

全国职业经理人考试测评标准化技术委员会依据党中央、国务院的文件精神，从实际情况出发，于 2011 年和 2012 年先后组织起草制定了 4 项职业经理人国家标准：《职业经理人相关术语》、《职业经理人考试测评》、《职业经理人通用考评要素》、《职业经理人培训规范》。这 4 项职业经理人标准由国标委颁布，在全国实施。2015 年 12 月，国务院办公厅印发的《国家标准化体系建设规划（2016-2020 年）》指出，标准是经济活动和社会发展的技术支撑，提出了“需求引领，系统布局”的标准工作原则。为此，我们以适应时代和企业发展为导向，以党中央和国务院有关文件精神为指引，以服务深化国有企业改革和探索建立职业经理人制度为重点，按照国标委的有关要求，不断创新职业经理人标准化工作，进一步完善职业经理人标准体系，加强标准研究、制订和修订，做好标准推广实施工作，为规范职业经理人工作和人才队伍建设提供有力支撑。2016 年中共中央印发的《关于深化人才发展体制机制改革的意见》提出，研究制定在国有企业建立职业经理人制度的指导意见。2016 年 3 月 5 日召开的十二届全国人大四次会议上，李克强总理在《政府工作报告》中指出，要加强供给侧结构性改革，大力推进国有企业改革，开展落实企业职业经理人制度等试点。由此可见，职业经理人制度建设已经成为国有企业深化改革的重要手段和途径之一，也是政府和企业在未来很长一段时期内开展的一项重要工作。职业经理人标准建设是职业经理人制度建设中的关键环节。我们将协同社会各种资源和力量，共同推进职业经理人国家标准建设，加快我国职业经理人标准化、职业化、市场化和国际化进程，为提高我国企业的经营管理水平、促进我国企业又好又快发展提供支持，也为实现我国全面建成小康社会做出积极的贡献。

杨莉（长沙职业经理人协会会长）：

职业经理人是改革开放后出现在中国大地上的全国职业经理人考试测评标准化技术委员会副秘书长王新伟长沙职业经理人协会会长杨莉 33 一个群体，是时代的产物。改革开放释放了中国民众的潜能，从提篮小贩、肩挑车贩到创办作坊式企业，经过一段时间的发展，中国民营企业如雨后春笋般出现。它们在创造财富的同时，也改变着中国经济和社会的结构。但是，我们应该看到，民营企业有着先天的不足，普遍呈现出家族化、原始粗放的管理模式，阻碍了民营企业向现代

化转型的步伐。也正因如此，一些民营企业掌门人开始引进专业经营管理人才，逐渐告别家族式管理，向现代企业制度过渡，中国职业经理人应运而生。许多优秀的职业经理人为企业创造了巨大的财富，甚至改变了一些企业的命运。但总体来说，因为民营企业职业经理人队伍来历的复杂性、起点的不平衡性和后天历练的差异性，这支队伍还需要不断建设和完善。因此，我们要为职业经理人建立一个平台。这个平台必须既能“充电”，又可以发展，有着“家”一样的感觉，让他们有归属感。要帮助职业经理人修炼养成“四力”，即决策能力、执行能力、组织能力、协调能力，提高“三素”——道德素质、文化素质和个性化因素，让他们懂得用“一心”得“双赢”，即强调职业经理人要一门心思放在企业经营上，只有对事业精益求精，才能使企业优者更优，强者更强；同时，在处理各种事务时，不能只考虑自身的利益，还要充分衡量企业、团体、组织、竞争对手等多方利益，运用智慧，通过团结、协作，达到双赢。在当前的形势下，职业经理人不仅要保持战略定力，具有远见卓识，还要有创造环境、带领企业走出低谷的胆略和能力。在世界经济下行、我国经济进入新常态的形势下，这一点更是十分必要。

（本文节选自《职业经理人制度建设刻不容缓》）

（原文刊登于《经济》2016 年 32 期）

编者按：当前，我国很多民营企业高管职业化程度不高，大量家族企业由于经营能力的局限，急需引进高素质的职业经理人，以加快企业的发展和转型。本文通过对职业经理人的定义、我们要建立怎样的职业经理人制度以及如何开展中国职业经理人制度建设相关工作进行了阐述，为职业经理人人才建设提供了参考。

中国职业经理人制度的思考与践行

当前，我国很多民营企业高管职业化程度不高，大量家族企业由于经营能力的局限，急需引进高素质的职业经理人，以加快企业的发展和转型。我省作为民营经济强省，民营企业转型和代际可持续发展的问题日益突出，经理人的经营管理水平更是成为影响企业存续的关键，企业对职业素养、职业能力、职业知识俱佳的职业经理人的需求已是迫在眉睫。

加快推动建立社会化职业经理人资质评价制度，建设一支高水平、专业化的职业经理人队伍，是一项党和政府需要的人才建设工程，更是一项促进经济社会发展、全社会受益的公益性事业。针对其中涉及的有关问题，笔者前往北京拜访了中国职业经理人协会会长洪虎。

洪虎说，以择人求职的市场化服务牵引中国职业经理人事业发展

自 19 世纪 40 年代美国产生第一个职业经理人以来，职业经理人制度在美、英、法等市场经济发达的国家已走过 170 多年，这一制度的构建培育了职业经理人这一专业化、市场化的职业群体。

“在中国，职业经理人并不是舶来品，早从明清，一直到民国时期，都有中国式的职业经理人。”洪虎会长向笔者介绍，明清时期，以经营银行汇兑为主营业务的山西票号有一种“东家”与“掌柜”制，“东家”就是老板；“掌柜”，可以说是最早的中国式职业经理人。在民国时期，满怀实业救国抱负的卢作孚四处游说，动员有钱人出资办实业，办起了民生实业公司。但教师出身的卢作孚并不是公司的出资人或股东，而是受雇于出资者全面负责经营管理。卢作孚也成为民国时期知名的“职业经理人”。

那么，从历史对照现实，我国现代社会中的职业经理人究竟应是一个怎样的群体呢？

洪虎这样给职业经理人下了一个定义：职业经理人是指“职业化”的经理人，是把担任企业经理职务的任职追求与从事社会职业的长期选择结合起来的一种从业人群，这种人群具有职业化、市场化、专业化和国际化的特点，职业经理就是这个从业人群的社会职业称谓。这是一个新的职业称谓，目前在我国的职业分类大典中尚没有此职业。职业经理人一定是人才市场可以配置的人力资源。

我们要建立怎样的职业经理人制度？

建立职业经理人制度提法最早见之于 2013 年 11 月党的十八届三中全会通过的《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》。《决定》提出“建立职业经理人制度，更好发挥企业家作用”，即通过建立职业经理人制度，加快建设职业经理人队伍，推进职业经理人的市场化配置，已经成为新时期企业改革发展的题中之义和必然选择。

洪虎解释，职业经理人制度不单是企业层面的人力资源的配置制度，也不单是企业经营管理人员素质提升的职业教育与培训制度，也不单是企业从人才市场选择经理人的制度。“职业经理人制度是一个有关职业经理人建设的制度体系。它包含很多具体的制度，至少应包括：完善的企业法人治理制度、创新的国家职业分类制度、服务于求职的职业教育与培训制度、公平的职业资质评价制度、统一的职业资质认证制度、专门的职业经理人人才市场服务制度等。从层次上说包括国家制度、社会制度和企业制度 3 个层面。但是不管怎么分类，其中必然包含社会化的职业经理人资质评价制度。社会化的职业经理人资质评价制度是职业经理人制度的一个基础性的制度。”

如何开展中国职业经理人制度建设相关工作？

我国的职业经理人制度建设是一个系统的新的制度建设工程，切入点选择尤为重要。“以择人求职的市场化服务牵引中国职业经理人事业发展是实施职业经理人制度建设的重要切入点。”洪虎会长对我们说。

“职业经理人求职服务市场机制，是职业经理人制度发展的动力机制，也是企业出资人及职业经理人获取利益的机制。”洪虎解释。

就中协协下一步的具体工作思路，洪会长向笔者做了进一步的解释。“从经济发达、市场化程度较高、民营经济比重大、职业经理人需求旺盛的地区开始推动，以人才市场认可和出资人认可为核心，以择人求职服务为导向，建立和完善职业经理人择人求职服务市场体系，以试点先行、以点带面为路径，以实践效果检验完善工作思路和试点方案，探索多种职业经理人资质培养模式。”

洪虎会长还向记者介绍，今年中国职业经理人协会将在江苏地区继续推行建立职业经理人资质评价制度的试点工作，加快试点方案的研究实施。同时，还要在南京、苏州两地，会同当地有影响的人力资源服务机构，试点建立职业经理人专门的求职服务平台。

（本文节选自《中国职业经理人制度的思考与践行》）

（原文于 2015 年 9 月刊登于华龙网）

编者按:加强企业经营管理人才队伍建筑,为祖国培养一批高素质的企业管理人才与优秀企业家,是新时期我国人才建设的重要任务。本文以三鼎控股集团推进职业经理人队伍建设为例,详细介绍了三鼎控股集团与中国职业经理人协会在中国职业经理人事业发展、公司治理、转型升级及人才培养等方面开展的合作,为职业经理人队伍建设提供了参考。

扎实推进职业经理人队伍建设

为推动中国职业经理人事业发展,提高职业经理人队伍职业化、市场化、专业化和国际化水平。近日,中国职业经理人协会(以下简称“中协”)和中国·三鼎控股集团有限公司(以下简称“三鼎控股集团”)共同签署战略合作框架协议,双方合作搭建平台,在中国职业经理人事业发展、公司治理、转型升级及人才培养等方面开展合作,优势互补、互利共赢,团结一致为中国经济社会发展做贡献。

三鼎控股集团主动引入职业经理人制度,全力打造“鼎立世界、传承百年”的强势品牌组建于 2003 年 10 月的三鼎控股集团,是集生产经营多领域、跨行业、国际化的大型民营企业。目前,旗下拥有 16 家全资子公司(公司)和控股公司,涉及织带、锦纶、房地产、化工、风险投资等领域,注册资本 20 多亿元人民币,总资产 50 多亿元人民币。

三鼎控股集团从织带起家,经过多年的发展,成为一个经营规模达到 200 亿元人民币,员工超过 2 万人的企业。2016 年,三鼎控股集团排名中国民营企业 500 强第 296 位和中国制造业 500 强第 178 位。

作为大型民营企业,三鼎控股集团在发展过程中,始终把变革创新和转型升级作为企业发展的不竭动力和源泉,通过机制创新、管理创新、制度创新、科技创新,建立起科学规范的法人治理结构、董事会运作模式和公司管控体系。旗下三鼎织带集团、华鼎锦纶集团的企业规模、装备和技术优势等已形成该行业强势龙头地位。

三鼎控股集团确定今后一个时期的战略目标是,继续组织实施织带产品结构升级,保持织带产业在行业中的全球龙头地位;全力打通“织带——己内酰胺”产业链,进一步做大做强锦纶产业和化工产业;实施以房地产领域为重点的多元发展战略布局;加大风险投资和资本运作的力度,综合运用资本运作手段,向能源、生物、医药等行业的高潜质企业以及金融、银行、保险等业绩相对稳定的行业投资参股。

三鼎控股集团秉承“产业多元化、经营国际化、资本社会化、管理科学化”的发展理念，大力推进“管理筑基，文化铸魂，营销筑阵，品牌塑根”的企业战略构想，全力打造“鼎立世界、传承百年”的强势品牌。为此，三鼎控股集团与中职协进行下列合作：

一是三鼎控股集团积极自愿申请加入中国职业经理人协会。三鼎控股集团作为中职协的团体会员，拥护协会章程，全力支持中国职业经理人制度建设，并作为企业经理人资质评价试点工作的落地单位，积极开展企业经理人资质评价、人才培养试点工作，为职业经理人资质评价制度建立提供借鉴。

二是全面开展职业经理人制度建设、人才培养试点工作，为职业经理人制度建设提供成功经验。推进集团产业结构优化升级，实现经济增长方式转变，人才是关键。加快培养一支具有职业素养、创新精神、市场意识和经营管理能力的职业经理人队伍，是集团提高现代经营管理水平和企业国际竞争力的需要。三鼎控股集团与中职协合作，在集团全面开展职业经理人制度建设、人才培养试点工作，将为集团现有的企业经营管理人才提供了全面提升职业素养、创新精神、市场意识和经营管理能力的良好机遇。

三是全面引入职业经理人才制度，加快培养一支优秀的职业经理人才队伍。人力资本是三鼎控股集团最重要的资本，是企业持续发展的重要保障。集团将以服务发展、人才优先、以用为本、创新机制、高端引领、整体开发为人才发展指导方针，以德才兼备、以德为先为用人标准，全面引入职业经理人才制度，加快推进企业经营管理人才职业化、市场化、专业化和国际化。全面引入职业经理人才制度，着力培育开发和引进各类管理、技术类人才，构筑集团公司的人才大厦，打造国际一流的管理、技术团队，培育行业领军人物，引领集团的管理创新、技术创新和产业升级，推动集团公司做大做强，促进集团经营管理水平再上新台阶。

四是以开展职业经理人制度建设、人才培养试点工作为契机，全面提升集团的经营管理水平。目前，三鼎控股集团经营管理人才队伍在总体上还不能适应企业改革发展和应对国际竞争的需要，战略企业家和高素质职业经理人较为短缺，人才专业化、国际化水平亟待提高，制约人才发展的“短板”和“瓶颈”仍然存在，有利于人才成长和充分发挥作用的环境尚未全面形成。开展职业经理人制度建设，培养和造就规模宏大、结构优化、布局合理、素质优良、敢负责任、能挑重担的职业经理人才队伍，是提升集团经营管理水平的必由之路。

中职协积极发挥自身优势，助力企业职业经理人队伍建设

中国职业经理人协会是 2012 年经国家政府主管部门核准的,承担组织职业经理人社会化评价和资质认证的全国性行业组织,是促进职业经理人资质提升和推动职业经理人才择人求职服务的社会团体法人,是为中国职业经理人队伍建设事业服务的非营利性组织。

中协是全国唯一的一个以职业经理人命名的全国性行业组织,其宗旨是:推动建立中国职业经理人制度,推进建设中国特色职业经理人队伍,推行建造职业经理人才择人求职公共服务市场体系,发展中国职业经理人事业,培育职业经理人阶层,从整体上提高中国企业的经营管理水平和国际竞争能力,为中国经济社会发展努力做贡献。

中协是为职业经理人提供公共服务的社团组织,其服务的主要内容是:为职业经理人提供确认职业选择,推动职业资质培养,进行职业资质评价与认证,实施职业资质持续管理,促进职业经理人择业求职,满足企业选择职业经理人的需要。同时,中协还承担维护职业经理人、企业出资人、中介服务机构的合法权益,增进职业经理人、出资人各自和相互之间的联谊等服务。

中协是具有行业管理和社会服务双重职能的社会团体。行业管理是中协社团登记证书业务范围的第一项业务。行业管理的内容是:管理中协组织和开展的服务活动,建立全国统一的职业资质评价和认证体系及标准,建设全国集中统一的职业经理人诚信管理信息系统,完善职业经理人求职服务的市场规则,制定各项服务规范,组织和开展各类服务活动,监督检查标准和规范执行情况,确认从事服务活动机构的资质和接受服务对象的条件,评估活动的质量,逐步使服务活动规范化、标准化和制度化。

行业管理的对象是:自愿接受和参与服务的人员和机构。行业管理的任务是:使选择和接受这一服务的企业独立经理人通过职业化、市场化、专业化以及国际化的进程,成为符合中国企业实际需要的职业经理人,并促进其实现自身担任企业经理的求职愿望。

中协成立以来,按照“求实、创新、协同、规范”的办会理念,“立会为公、建会唯创、兴会靠人”的建会原则和“勤奋、学习、团结、自律、节俭”的工件作风开展工作,开拓创新,稳步发展。

中协认为,建立职业经理人制度主要是围绕解决“什么是职业经理人?谁是职业经理人?怎样成为职业经理人?到哪里去找职业经理人?找到的职业经理人、企业及出资人能否放心地让他担任企业经理职务?职业经理人的职业资质如

何持续提高和管理”等问题，而着力推进的企业经理人的社会分工、从业人员新的分群、职业经理人职业的设立、职业经理从业人群资质的养成、从业人员对自身职业身份的认同和坚守、职业经理人才市场的培育、企业经理职务通过市场机制的获取、执业资质的成熟与稳定、社会对职业经理人的认可、职业经理人阶层的产生等一系列工作组成的一个全新的制度建设工程。因而，建立职业经理人制度是没有先例可循的工作，是个长期、复杂、艰巨的制度创新过程。

经过三年多的研究，中职协基本理清了以上问题，明确了中国职业经理人事业发展的目标、任务、实现的途径和方法。经过广泛讨论研究之后，中职协从 2015 年开始着手试点工作。

2016 年初，根据《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》、《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十三个五年规划的建议》和《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020 年）》、《企业经营管理人才队伍建设中长期规划（2010—2020 年）》精神，结合 2015 年以来开展建立社会化职业经理人资质评价制度试点工作的实际，统筹考虑实现建设中国特色职业经理人队伍的目标，中职协下发了《关于在企业经营管理人员中开展专业素质、执业素质、执业资质评价和提供求职服务活动的建议》（中职协[2016]1 号文件）。

文件按照党中央、国务院关于企业经营管理人才队伍建设的要求，以提高现代企业经营管理水平和国际竞争力为核心，以提升企业经营管理人才的专业化水平为牵引，推进企业经营管理人才职业化、市场化以及国际化的进程。完善“以市场和出资人认可为核心的企业经营管理人才评价体系”，积极发展企业经营管理人才评价机构，建立企业经营管理人才的专门市场，探索开展社会化的企业经营管理人才专业素质、执业素质、执业资质评价和提供求职服务的活动，提高企业经营管理人才的执业水平，树立专注责任、诚实守信的职业精神。

建立职业经理人制度，首先是从建立社会化的职业经理人资质评价制度和研究制定中国特色职业经理人评价标准体系入手；建立和实施社会化的职业经理人资质评价制度，首先从试点地区和试点行业的实践开始，采取试点先行、局部突破、以点带面、逐步推开的方式。

企业经营管理人才是职业经理人产生的基础。职业经理人是企业经营管理人才中细分出来的一个新的社会职业人群。为了有利于职业经理人群的形成，首先需要提高企业经营管理人才的专业素质、执业素质和执业资质。为此，中职协决定在部分有条件的地方企业先行开展专业素质、执业素质、执业资质的评价，

相应建立企业经营管理人员的求职服务市场，培养造就一支专业水平较高、具有市场开拓精神、管理创新能力和社会责任感的企业经营管理人才队伍，为今后开展职业经理人的职业资质评价活动，创造条件、探索路径、凝聚共识、积累经验。为推动建立中国职业经理人制度、推进建设中国特色职业经理人队伍，推行建造职业经理人才择人求职公共服务市场体系夯实基础。

加强合作、搞好试点，扎实推进中国职业经理人事业建设和发展

中职协与三鼎控股集团的战略合作，是经过中职协会长办公会认真研究决定的，是中职协五类试点中的其中一类试点。

根据中职协宗旨和任务，为了推动建立中国职业经理人制度和职业经理人队伍，首先选择在我国民营经济发展比较迅猛的江浙沪一带进行试点，经过与省领导沟通，选择了江苏省作为一个区域试点，这是第一类试点；第二类是与国家工信部围绕着传统制造业进行试点；第三类是与商协会合作，比如中职协准备跟中国旅行社协会的协商，围绕着旅游业的经理人和职业经理人进行合作；第四类是与院校合作；第五类是与民营企业合作。职业经理人源于企业经营管理人，选择民营经济中的佼佼者作为试点，为企业量身打造，从企业经营管理人员的素质提升抓起，以人才培养为抓手，围绕着企业经营管理者职业素质提升、职业能力提升、职业素养提升，进行重点试点。

根据三鼎控股集团的需求，中职协将充分发挥行业管理和社会服务的双重优势，通过开展企业经营管理人员专业素质、执业素质、执业资质评价和求职服务等一系列的活动，大力推进三鼎控股集团经营管理人才职业化、市场化、专业化和国际化，为集团做强做大、实现又好又快发展提供坚强的人才保证。

一是从三鼎控股集团实际出发，采取以点带面、逐步推开的方式，先从职业经理人范围入手，分批次开展职业经理人资质评价认证和职业培训教育等试点工作，并逐步扩展至集团企业经营管理人员范围，普遍提升经营管理人才的全面素质。为今后全面开展职业经理人职业资质评价认证活动和培训教育工作，探索路径，积累经验；为建立中国职业经理人制度，建设中国特色职业经理人队伍，打造职业经理人才公共服务体系夯实基础。

二是着力建立以市场和出资人认可为核心的社会化的企业经营管理人员新的专业素质、执业素质、执业资质评价体系。按照着眼需求端的新的专业素质、执业素质、执业资质评价体系的要求，开展并加强企业经营管理人员的社会职业教育和培训。

三是通过开展试点工作，为三鼎控股集团通过专业素质、执业素质、执业资质评价的企业经营管理人员建立专门的职业经理人才管理信息库。在此基础上，逐步形成企业经营管理人员培养、评价认证、推荐交流、相互促进的市场机制，积极利用社会已有的求职服务市场，充实企业经营管理人员求职服务的内容。

四是以提高被评价人员的求职实现率为目标，探索建立以社会用人企业和业内认可的素质与资质评价标准。评价要素重点是专业知识及技能的掌握和运用。以有需求的集团企业为主要对象，以为企业经营管理人员提供专业素质、执业素质、执业资质评价服务为主要内容。

五是结合集团公司实际，拟定切实可行的企业经营管理人员素质与资质评价的工作规划和方案，制定企业经营管理人员素质与资质评价认证方法和实施细则。

六是研究建立企业经营管理人员的素质与资质评价的各类工作规范和管理制度，包括企业经营管理人员教育培训管理办法和人才交流求职服务的管理办法等。按照企业经营管理人员评价标准的要求，开展和加强职业教育和培训，不断提升其素质与资质水平。

七是建立全国集中统一的职业经理人诚信平台。由三鼎控股集团出资，中职协和三鼎控股集团成立专业机构，共同组建全国集中统一的职业经理人诚信平台，为开展社会化的职业经理人资质评价和求职服务，提供支持。

三鼎控股集团是中职协在全国民营企业中选择签约合作试点的第一家大型知名企业。中职协将与三鼎控股集团成立联合工作组，重点围绕人才战略和企业经营管理人员的素质提升下功夫、定试点。通过对企业经营管理者进行培训和评价，使他们的能力有较大提升。中职协将与三鼎控股集团一道，把这块试验田种好管好，以此影响更广泛的民营企业，重视企业职业人制度建设和经营管理者的素质提升，并促进和推动民营企业经营管理的转型升级。

中职协和三鼎控股集团一致同意，双方以战略合作框架协议书为今后长期合作的指导性文件，是今后双方签订相关文件的基础。中职协将充分发挥自身优势，为企业转型升级提供智力支持和人才培养，为企业经营管理人员素质提升项目提供优质服务。三鼎控股集团为中职协开展职业经理人队伍建设提供必要和可靠的实力及资源支持，在开展职业经理人学术研究、基地建设、人员培训、市场培育等方面密切加强合作。

（本文节选自《扎实推进职业经理人队伍建设》）

（原文 2016 年 10 月刊登于和讯网）

编者按：北京通州区正式印发《通州区关于加强国有企业经营管理人才队伍建设的意见》，总结提出未来五年通州区国有企业经营管理人才队伍建设实施意见。在实践上包括：大力推进企业经营管理人才培养开发工作、完善国有企业后备干部培养机制、加强国有企业专业技术人才及高技能人才的培养引进等。

通州区出台关于加强国有企业经营管理人才队伍建设的意见

《通州区关于加强国有企业经营管理人才队伍建设的意见》（通人才字〔2016〕4号）正式印发，在认真对照《北京市通州区中长期人才发展规划（2010-2020）》的基础上，总结提出未来五年通州区国有企业经营管理人才队伍建设实施意见。

《意见》的指导思想是：坚持党管人才原则，以提高现代经营管理水平和企业竞争力为核心，按照“刚性培养，柔性引进”的工作思路，不断强化现有企业经营管理人才队伍素质，注重挖掘和培养企业领军式人才；根据企业发展实际需要，周密计划，科学引进外部人才，重点引进技术型人才。大力推进国有企业经营管理人才职业化、市场化、专业化，创新人才发展体制机制，完善人才发展政策措施，优化人才发展环境，为推动通州区国有企业转型升级、实现又好又快发展提供坚强的人才保证。

《意见》明确：未来五年，通州区国有企业经营管理人才队伍建设的总体目标是：适应新兴产业结构优化升级、提升企业核心竞争力，培养造就三支队伍，即：一支具有市场开拓精神、管理创新能力、社会责任感的优秀企业经营管理人才队伍；一支素质优良、数量充足、结构合理的后备干部队伍；一支特长突出、技术过硬的专业技术干部队伍。

一是大力推进企业经营管理人才培养开发工作。抓好现有企业负责人队伍的素质提升，坚持重在实践的培养方针，在国有企业负责人队伍中重点培养造就具备自主创新能力、战略决策能力、整合资源能力、防范风险能力和参与市场竞争能力的企业领军式人才。不断优化企业负责人队伍结构，通过选拔调整，力争到2020年，实现大学本科以上学历人员占总人数75%，40岁以下中青年干部占总人数20%。

二是完善国有企业后备干部培养机制。按照“在工作中培养，在实践中锻炼”的原则，不断完善跟踪培养机制，全面提高后备干部素质。要求后备干部每年受训时间不少于一周，将培训情况纳入其档案中，作为经营管理人才选拔任用、岗位调整、职业发展的重要依据。实行动态管理，每年进行一次考察调整，使后备领导干部队伍始终保持充足的数量、较高的素质和合理的结构。

三是加强国有企业专业技术人才及高技能人才的培养引进。从企业内部发掘符合企业战略发展需要的专业技术人才，结合企业发展实际需求，积极从具有大学本科及以上学历、年轻有潜力的职工中，筛选输送一批技术型人才到培训机构进行专门培训、专题考察和重点培养；充分利用通州区作为北京城市副中心的政策优势，提高通州区国有企业的社会认知度，周密化、多元化、高端化、科学化的做好人才引进工作。

为了加快推进国有企业经营管理人才市场化选用步伐，建立和完善职能能上能下、人才能进能出，符合现代企业制度要求的经营管理人才选拔任用机制，《意见》提出三个“坚持”：一是坚持党管干部、党管人才的原则；二是坚持市场化选人、用人机制；三是坚持从严管理干部、强化考核监督。同时，为保证国有企业经营管理人才工作的顺利推进，提出了三点保障措施：一是加强人才服务工作；二是注重优化市场环境；三是营造良好舆论氛围。

（本文节选自《通州区出台关于加强国有企业经营管理人才队伍建设的意见》
（原文 2016 年 7 月刊登于首都之窗）

手机人才时讯信息汇编

(2017 年 1 月)

广州人才绿卡主卡发卡量已过千人 产业领军人才集聚效应显著

【2017-01-03】 [人才时讯]2016 年广州出台了《关于加快集聚产业领军人才的意见》及 4 个配套文件。近日,广州市人社局和广州市科创委通报了实施进展。截至 11 月,人才绿卡主卡发卡量已超过 1000 人,目前已开通人才绿卡审批信息系统和 EMS 快递证件的服务,产业领军人才集聚效应显著。

相关链接: http://news.dayoo.com/guangzhou/201612/31/139995_50689404.htm

鼓励机关人才离岗到企业兼职

【2017-01-04】 [人才时讯]近期,河北出台《关于深化人才发展体制机制改革的实施意见》,指出鼓励党政机关优秀人才离岗到企业兼职,不在兼职企业领取任何报酬和投资入股,离岗期限 3 年,机关原待遇不变。允许党政机关优秀人才按规定辞职领办企业或自主创业,做好社保、职称评聘等接续工作。

相关链接: <http://news.163.com/17/0103/04/C9R2ARCS00018AOP.html>

首个企业加入区人才集合年金

【2017-01-05】 近日,绍兴市上虞区人社局出台了《上虞区企业人才集合年金试行办法》,同时通过审核,同意浙江奥龙电源有限公司加入太平养老与招商银行的 2+2 集合年金计划,成为上虞区加入人才集合年金的首个企业。

相关链接: <http://news.163.com/17/0103/07/C9RDGV02000187VE.html>

北京出台养老人才优待政策 护理员干得好可留京养老

【2017-01-06】 北京市民政局昨天印发《关于加强养老服务人才队伍建设的意见》,明确一系列养老人才优待政策,获得技师及以上职业资格证书的护理员,可申请建立“国家技能大师工作室”或“北京市首席技师工作室”。

相关链接: http://www.china.com.cn/shehui/2017-01/06/content_40050772.htm

《浙江省鼓励支持事业单位科研人员离岗创业创新实施办法(试行)》

【2017-01-09】 日前,杭州省出台《浙江省鼓励支持事业单位科研人员离岗创业创新实施办法(试行)》,《办法》对事业单位科研人员离岗创业创新的适用范围对象、离岗手续办理人事和工资关系处理、社会保险关系处理返岗安排、解聘辞聘、监督指导等方面进行了规范。

相关链接: http://www.zj.gov.cn/art/2017/1/4/art_13013_289888.html

增长 97.66%，2016 年苏州高新区人才引进创新高

【2017-01-11】2016 年苏州高新区人才引进再创新高，全年共审核通过人才引进落户 1182 人，较 2015 年增长了 97.66%。引进人才队伍呈现高学历、专业化、高技能的特征，本科以上学历占比达 91%，理工类专业人才约占引进人才的 80%以上，与高新区重点产业、特色产业匹配度高。

相关链接：<http://www.szdushi.com.cn/news/201701/148403561217069.shtml>

《重庆市科技创新“十三五”规划》发布

【2017-01-12】1 月 10 日，市政府举行新闻发布会，发布了《重庆市科技创新“十三五”规划》（以下简称《规划》）。《规划》制定的总体目标是：到 2020 年，重庆进入创新型城市行列，国家自主创新示范区建设取得重要进展，初步建成西部创新中心。

相关链接：http://www.gov.cn/xinwen/2017-01/11/content_5158734.htm#1

珠海发布 2017 年版紧缺人才开发目录

【2017-01-13】近日，珠海正式发布实施了《珠海市紧缺人才开发目录（2017 年版）》。其中，电子信息、精密制造、生物医药、金融服务、文化创意、现代物流、商贸服务与会展等行业领域对人才需求较大，占有全部紧缺岗位的 48%。

相关链接：<http://news.163.com/17/0112/02/CAI272SL00018AOP.html>

中共中央办公厅 国务院办公厅印发《关于深化职称制度改革的意见》

【2017-01-16】近日，中共中央办公厅、国务院办公厅印发了《关于深化职称制度改革的意见》，《意见》要求要重点考察专业技术人才的职业道德，突出对创新能力的评价，合理设置职称评审中的论文和科研成果条件，对职称外语和计算机应用能力考试不作统一要求。要进一步打破户籍、地域、身份、档案、人事关系等制约，畅通非公有制经济组织、社会组织、自由职业专业技术人员职称申报渠道。

相关链接：<http://www.voc.com.cn/article/201701/201701092101468386.html>

山东将“一事一议”引进顶尖人才 创业最高可获 5000 万元资助

【2017-01-17】山东省最近出台《引进顶尖人才“一事一议”实施办法》，在支持政策方面，杰出人才，管理期内省财政按照用人单位实际给付的劳动报酬 50%比例给予人才津贴，每年最高不超过 100 万元。全职来山东省开展创新工作的，对其项目按科研补助、研发攻关、平台建设和产业化项目实施总投资额的 30%给予综合资助，最高资助 5000 万元。

相关链接：<http://news.163.com/17/0112/02/CAI272SL00018AOP.html>

江苏发布 21 条人才新政 允许科研人员兼职兼薪

【2017-01-18】江苏省人社厅近日发布《关于进一步加快苏南国家自主创新示范区建设的有关人才政策措施》，21 条人才新政在事业单位人事管理、特殊人才引进、职称制度改革、薪酬分配等方面有突破和创新，旨在打造人才高地。

相关链接：http://news.ifeng.com/gov/a/20170116/5327049_0.shtml

人社部吸引留学人才为国服务超 2 万人次

【2017-01-19】2016 年，人力资源和社会保障部实施了 42 项海外赤子为国服务行动计划（简称“赤子计划”）。据统计，“赤子计划”全年共吸引世界各地留学人才为国服务超过 2 万人次，1.4 万余个人才技术合作项目参与对接，签订合作协议或达成合作意向超过 4000 个，举办讲座 30 余场，培训专业技术人员 9000 多人次。

相关链接：<http://news.163.com/17/0119/05/CB4D16I800018AOP.html>

深圳人才奖励杠杠的！去年 886 人分了 1.58 亿奖金

【2017-01-20】《深圳 2016 年度海外高层次人才“孔雀计划”引进情况分析报告》1 月 18 日热辣出炉！深圳“孔雀计划”政策施行 5 年以来，海外高层次人才数量逐年递增，近两年增长势头强劲。截至 2016 年 12 月 31 日，深圳共确认海外高层次人才 1996 名，其中，A 类 131 名、B 类 509 名、C 类 1356 名。886 名海外高层次人才享受奖励补贴共 1.58 亿元。

相关链接：<http://gd.qq.com/a/20170119/025328.htm>

江西揽才出大招 出台 46 项举措深化人才发展

【2017-01-23】1 月 22 日，江西省委印发了《关于深化人才发展体制机制改革的实施意见》，指出：高层次人才或引进的特殊、急需、紧缺人才，由用人单位提出申请并经认定后，直接办理进人核编和上编手续；对引进的院士给予 1000 万元的项目资助和 300 万元安家费，配备工作助手和工作用车等。

相关链接：<http://news.163.com/17/0123/11/CBFAQLTJ00018AOP.html>