



人大代表李振江：建议完善职业经理人诚信立法

上世纪90年代,随着中国经济的持续高速发展,出现职业经理人这一社会阶层。但我国目前对职业经理人并没有在法律中予以明确的定义,也没有规范职业经理人的法律、法规。

目前对经理职务的规范主要体现在2005年新修订后的《公司法》中。《公司法》在第148、149条对经理人注意义务及勤勉义务做出规定,但内容太过于简单,没有将经理人忠实义务的内容表现详尽,如缺乏对经理人不得利用公司信息或商事机会义务的规定。同时,这些规定也同样不够具体,且不具备可操作性。

全国人大代表李振江认为,在这种情况下,一旦职业经理人职业道德缺失,做出“带走企业的生产技术、经营管理技巧、产品市场和客户,跳槽到竞争对手处,带走企业的技术骨干力量”等背叛公司的行为,将会给企业造成难以估量的损失,更严重的是,如果职业经理人不敬业、不职业、出现越权或滥用职权行为,都会使企业陷入巨大的危机之中,因此立法应予以完善,对职业经理人诚信、勤勉、尽责及注意义务出台详尽的实施细节。

李振江建议:
一、构建市场选择评价体系。职业经理人专门为资方从事经营管理活动,经营管理才能是他们生存发展的唯一要素,市场是他们生存的根源。我们可以由政府主导,构造一套职业经理人的市场评价体系与准入制度,将市场中所有的职业经理人都纳入这一制度体系中。

在统一标准下,对每个职业经理人做客观评价。通过这套评价体系,市场就可以对职业经理人进行约束和激励。当一个职业经理人的经营业绩差的时候,评价体系就对他有一个较低的评价,他的人力资本就会贬值,于是就面临着被其他竞争对手取代的威胁。这样既可以避免企业因职业经理人的道德危机所产生的风险,也会促使职业经理人努力地工作。

二、加强法律对职业经理人的监管力度,完善职业经理人的义务及责任的规定。建议在公司法中增加经理谨慎、勤勉、尽责及注意义务的条款,对职业经理人的经营行为进行规范,同时要在法律责任方面完善违反此义务的追求方式。在规定原则性的注意义务的前提下,尽可能地列举注意义务的事项,使经理人在执行职责时有具体的规则规范。

比如:在离职后,经理人等高级管理人员不得利用在职期间掌控的企业信息对企业进行敲诈威胁或变相勒索,尤其不得利用在职时掌握的原公司信息与商业机密从事竟业竞争活动,否则原企业有权根据法律的规定追究其相应的民事或刑事责任。

三、加强法律对职业经理人的监管力度,完善职业经理人责任方式及追究方式的规定。我国《公司法》对经理人的诉讼制度有较为详细的规定,如规定了由监事会或者执行董事对经理提起的公司诉讼,也规定了股东派生诉讼的方式与程序,但对职业经理人在承担民事责任方面还不够完善。

比如《公司法》第十二章“法律责任”部分比较详细地规定了行政处罚和刑事制裁措施,对经理人违反忠实义务对公司承担的民事责任主要为返还财产、损害赔偿。因此,在公司法的条文中应对这几种方式的适用范围、适用条件有明确的规定,甚至于对经理人的损害赔偿的计算规则也尽可能地予以规定,尽可能地细化,以便司法中的具体操作。

(徐辉)

阿里新任 CEO“从端盘子干起的老总”

“头发有一点轻微自然卷儿,眼睛笑起来如新月,没有婚姻经历,不习惯接受采访。”这就是阿里巴巴新任 CEO 陆兆禧的真实写照。

3月11日,阿里巴巴集团宣布,2013年5月10日起,集团首席数据官陆兆禧将接任阿里巴巴集团 CEO 一职,向阿里巴巴集团董事局主席马云汇报。

创业路从端盘子一步步干起

“对铁木真这个人,我是打心底里敬佩。”在阿里巴巴集团内部,素有武侠小说“花名”的惯例,陆兆禧“花名”就是《射雕英雄传》中的“铁木真”,铁木真素来以“深沉而

中国民企老放权辩证法 上下同欲与中国职业经理共赢

策划词

打皇帝唐骏曾公开表示,职业经理人在民营企业中会面临三道坎:一是职业经理人不具备钱、权、经营模式等方面的决策权;二是在很多民营企业里,一旦职业经理人与老板发生一点争执,就可能被解雇;三是老板的承诺往往难以兑现。但老板更是一肚子苦水,我的企业就该我作主。其实老板和职业经理人都有一个共同的愿望:把企业做强做大,只是双方的沟通协调还有一些分歧,但事实上老板和职业经理可以协调好关系从而实现双赢。

客座嘉宾:

胡定核:重庆蓝洋融资担保股份有限公司总裁
游锐:重庆山水都市旅游开发有限公司金佛山分公司副总经理
温长生:重庆蟠龙茶叶有限公司董事长
颜贻骥:重庆诺诗曼贸易有限责任公司董事长
场外嘉宾:
廖成林:重庆大学经济与工商管理学院教授、企业管理与战略专家

近日,“打工皇帝”唐骏高调宣布,他及港澳资讯高管共15人,共同买下港澳资讯62%股权。至此,唐骏从职业经理人变身成掌门人。

对于过去的打工生涯,唐骏曾公开表示,职业经理人在民营企业中会面临三道坎:一是职业经理人不具备钱、权、经营模式等方面的决策权;二是在很多民营企业里,一旦职业经理人与老板发生一点争执,就可能被解雇;三是老板的承诺往往难以兑现。

诸多掣肘下,职业经理人如何避免跟民企老板之间的尴尬?而职业经理人在民企感觉自身发展受限的真实根源究竟在哪?本期老板下午茶,记者分别邀请了两名职业经理人和两名民企老板,共同探讨这一话题。

观点 PK

职业经理人:老板放权不够

- 1、不可能做到完全放权
- 2、对职业经理人在质疑问难防范之心
- 民企老板:不能完全信任职业经理人
- 1、思想上不契合老板想法
- 2、老板才是企业的主人

职业经理人:职场发展取决于老板素质

记者:结合您自身经历看,职业经理人

在民企受到的限制有哪些方面?

胡定核:我之前做了十几年的职业经理人,先后服务过好几家企业,尽管我个人跟之前的企业关系一直处理得比较好,但我确实听说过周围发生过职业经理人在进入民企之后,跟老板产生摩擦的案例。任何一家民企老板在对待单纯的职业经理人时,都不可能做到完全放权,尤其是职业经理人在中国还算是一份新兴职业,也没有形成稳定、公认的职业认知和定位。在这种情况下,其实很容易理解,单就职业经理人而言,老板不会给你绝对的放权,也不会完全接受你的决策意见,这都属于人之常情。

游锐:我在进入国企之前,有过四到五年的民企职业经理人从业经验,在我看来,中国的民企当中,绝大多数企业都是以老板为中心,企业文化就是“老板文化”,老板既是企业的所有者也是企业的经营管理者,既是企业的发展战略制定者,又是企业实施战略的执行人,老板是企业的绝对权威和权力中心。同时,老板千辛万苦打拼,历经市场风险,难免对职业经理人存在质疑与防范之心。

记者:种种掣肘主要取决于哪些原因?能否得到合理解决?

胡定核:一方面,取决于老板的个人素质。比如现在蓝洋的大股东尹明善就是一个很有长者之风的老板,在涉及到决策层面,他会耐心听取你的意见。另一方面,取决于老板对于创业成果的珍惜。就好比装修房子,老板总是不放心把所有的事情都交给装修公司打理,因为打理别人的东西和打理自己的东西,心态不同。

目前我们已经尝试通过职业经理人适当控股,将职业经理人与老板进行捆绑,两者从雇佣关系转变为合作关系。现在的蓝洋就是这么做的,尽管我是职业经理人,但我也其中的二股东,我在努力经营企业的同时,也能最大程度地享受到辛苦获取的回报和价值。我认为职业经理人在进入企业之前或之后,获取一定股份,从单纯的打工者转身成为企业主人的模式,会成为未来中国职业经理人与民企老板合作的一种趋势。

民企老板:很多职业经理人心态有问题

记者:您过去是否跟职业经理人产生过摩擦?如何看待双方关系?

颜贻骥:也有过。我认为主要问题还是因为有些职业经理人的心态有问题。就在前不久,我还提醒过公司的一个销售主管,让他心态要放端正,不能因为你每年做了3000万元的业绩,而我只给你30万元,就心理不平衡,认为你才是企业成长最大的功臣,而老板只是可有可无的摆设。我在引进职业经理人时,会强调对方的人品和思想,现在很多职业经理人习惯性跳槽,甚至每年一次,拿完年终奖就走,一旦我看到这样的



人,我会怀疑他人品肯定有问题,如果他想上我跟我不契合,那也没有合作的必要。

温长生:我在自己创业之前,也做过职业经理人,我很理解双方的心态。我觉得职业经理人跟老板之间的关系就像谈恋爱,产生摩擦的主要原因就在于双方在恋爱之前并没有做好充分准备。作为职业经理人有没有调整好心态,对老板的发展思路和理念有没有充分的认同,老板接不接受来自职业经理人的某些决策意见,这些都决定了双方是否会在合作过程中产生摩擦。

记者:在您看来,职业经理人和民企老板各自应当扮演的是怎样一种角色?

颜贻骥:老板是舵手,职业经理人是船长。船长主要负责船在行进过程中的各项事务,而舵手则是专门负责给船掌舵。船长可以决定船员今天吃什么,船上要添置什么设备,但具体涉及到船往哪个方向走,则需要舵手来判断。很多船长如果觉得自己之前当船长当得很好,也能成功胜任舵手的话,那就大错特错了。职业经理人要知道,老板请你来管理企业,老板才是企业的主人。

温长生:老板搭台,职业经理人唱戏。在民企当中,老板主要负责根据当下的经营状况,制定未来的发展战略和目标,而职业经理人负责通过各种办法和途径完成老板制定的目标。但职业经理人必须清楚,他唱戏

的平台是老板搭起来的,老板提供的资金等资源才是企业发展的关键和根基。所以我认为,职业经理人在企业发展过程中不能只看自己的成绩,也应当考虑老板的付出和想法。遇到大一点的事情,一定要及时向老板汇报。

的平台是老板搭起来的,老板提供的资金等资源才是企业发展的关键和根基。所以我认为,职业经理人在企业发展过程中不能只看自己的成绩,也应当考虑老板的付出和想法。遇到大一点的事情,一定要及时向老板汇报。

支招 三大途径 破解职业经理人尴尬

“我日前还刚跟几个民企老板和职业经理人一起讨论过这个话题,大家的感受都是,目前职业经理人在民企常遇尴尬是一个普遍现象。”重庆市场营销与策划学会、重庆品牌学会副会长廖成林在接受记者采访时表示。

“从职业经理人层面看,他们会担忧在民企工作的稳定性;从民企老板层面,他们也会担心职业经理人的企业决策是否真能带领企业发展。”他说。

而涉及到根本原因,在他看来是来自两方面,一方面是源自中国传统文化跟现代管理模式之间的冲突,中国传统文化强调最基本的礼仪、等级、规矩等理念,但现代管理模式更主张公平性和平等性,这就造成了老板跟职业经理人之间的一个心理认知上的偏差;另一方面则是涉及到,在当前的中国民营企业中,普遍缺乏现代管理制度的建设,在管理者权限、责任、义务等方面的规范缺失,这在很大程度上造成在双方的关系中,并没有清晰的权责边界。

“我认为可以从三方面着手。”他建议,一是民企老板在聘请职业经理人的同时,不能只是单纯依赖职业经理人,要注意主动学习企业管理的基本理论和方法,昨晚他们在讨论的过程中也发现,那些掌握了现代管理知识的民营老板,在跟职业经理人的合作过程中,更容易理解彼此的想法,也更容易达成企业发展的共识。

其次是在企业设置利益机制。“比如让职业经理人参股、持股就是其中最典型的一种方法,这种方法在国外企业中也已经运用得比较成熟,并且也产生了与之配套的股份制管理体系和相关法律保障,但因为国内目前的整个民营企业管理制度尚在探索阶段,可能因为很多地方并不完善而导致这一方法在具体实践过程中依然会遇到一些问题,但不能否定的是,这是目前稳定职业经理人与民企老板合作关系的一种最有效的方法。”他表示。

最后,他认为,站在职业经理人的层面,也应当充分反思,为什么老板不愿意完全信任自己,自己是否真正将供职企业当成自己的一份事业在经营?职业经理人唯有充分调整自身心态,站在老板的角度换位思考,增强自己对于企业的归属感,才能逐渐打破老板内心深处的那道防线。

(任忠君 高亮)



红太阳电源新材料股份有限公司职业素质提升与职业经理人才梯队建设项目正式启动。

红太阳新材:打造娄底首个职业经理人才梯队

“企业的规模快速发展,但管理人员的执行力和管理能力严重滞后,团队的专业素质欠缺。”这是很多企业发展所面临的瓶颈。如何让员工发挥最大作用,助力企业发展?湖南红太阳电源新材料股份有限公司探寻出了一条新路子。

近几年,红太阳电源新材料股份有限公司力争成为湖南娄底本土第一家上市企业,公司规模不断扩大,员工也成倍增长。为了保证人才队伍跟得上企业发展的步伐,3月14日上午,红太阳电源新材料股份有限公司与天津市明理企业管理咨询有限公司正式签订合作协议,正式启动“职业素质提升与职业经理人才梯队建设”项目,成为湖南省第一家全面引入职业生涯管理体系建设的民营企业。

据了解,该项目总投资400万元,70名员工将分两年12期参与管理人才的培养,最终将有40人成为合格的职业经理人。

天津市明理企业管理咨询有限公司董事长程社明表示,“此次合作的目的就是让这一批老员工中更多的人从业务骨干、技术骨干成长为职业经理,成长为能带团队的管理人员。只有职业经理人才队伍培养出来了,才能够保证一些新聘的员工能够尽快地适应企业的工作要求。”

(杨志勇)

大略,用兵如神”著称。

公开资料显示,陆兆禧1988年考入广州大学学习酒店管理。大学毕业后,从服务员一步步地做到大堂经理、客房经理、餐厅经理等职位,于2000年加入阿里巴巴集团。

在阿里,陆兆禧从一线销售人员起步,陆续承担了阿里巴巴集团几项核心业务的全面管理职责。他在业内被称为“从端盘子干起的老总”。根据阿里巴巴退市前的一份年报披露,在其2011年B2B公司高管年薪、花红及股票套现,时任阿里巴巴CEO的陆兆禧以4757万元位居第一。

挑大梁 “129号”究竟凭什么胜出

马云就其接任人选曾表示说,“接任创始人CEO是个很艰难的工作,特别是接像我这样性格鲜明的而又‘ET’类的CEO更需要有巨大的勇气和牺牲精神。所以我提前数月宣布离任CEO,鼓励年轻同事站出来担当。”

此后业界列出了接替马云任CEO的阿里巴巴众多热门人选人名,前任支付宝总裁邵晓峰、现任CMO王帅等都曾被点名上榜,“坊间组织部”更是信誓旦旦地传出内定继任支付宝总裁彭蕾上任的消息。

最终的结果是陆兆禧,前任淘宝网董事长,兼任退市前的阿里巴巴B2B公司首席执行官。在接任阿里CEO之前,陆兆禧的职务为阿里巴巴集团首席数据官兼云OS事业部

作为职业经理人的任务就是为业主创造最大的回报,有了业绩才能与老板更好地沟通。如果生意清淡,管理混乱等等问题长期得不到解决,势必会影响到老板对你的信任。在管理的过程中,能不能给你的业主提供获得业绩提升的基础保证,是每位职业经理必须面对的问题。

4.不与老板争权才能获得更多的信任

在工作中,职业经理人总是在抱怨老板给自己的权力太小,于是就不断地到老板那里要权,希望老板把大权交到自己手中,认为有了权才能展开手脚,这是经理人普遍的心理。而老板们更习惯于把企业控制权放在自己手里,无论大事小事都自己来抓,让其他人来做放心不下。毕竟企业是自己的孩子,让保姆来全程抚养,风险太大。当然这种思路不一定正确,但是老板们的这些传统观念不是经理人一天两天就能扭转的,需要过程。

5.尊重老板才能得到老板的尊重

中国人都有一个特点,好面子。很多事实说明,只要你给对方面子,什么事都好商量,一旦你让他没了面子,能答应你的事也不会答应了。老板也需要面子,给老板面子,尊重老板,什么都好商量。

6、用老板接受的方法去沟通才能有效果

许多职业经理人自诩比较直率,不懂得转弯,硬是要强迫老板认同自己的观点。他们认为:老板既然花钱请我来,就应该听我的。这样的想法就大错特错了。

7、妥善解决老功臣问题才能获得更多的支持

无论职业经理人到一个什么样的企业,对于老员工的尊重都很重要。尤其是和老板曾经一起创业的老员工,他们怀念曾经的辉煌,他们了解自己的短处,但是他们却不甘愿在新的发展环境下减弱他们对于企业的影响力。因此,职业经理人必须表现出比对一般人还多的尊重。

马云在陆兆禧的任命邮件上说,“陆兆禧和我共同工作了13年,他不仅仅热爱并熟悉集团各项业务,而且拥有自己独特的领导风格和魅力。更重要的是,在阿里13年的经历造就了他乐观且坚韧不拔的毅力,和对小企业、消费者的忠诚和感恩。我深信他会在大家的支持和帮助下,带领阿里集团在商业生态建设上创造更大的奇迹。”

(兰州)

为什么是陆兆禧?他既不出身于江浙,也不是与马云共同创业阿里巴巴的“十八罗汉”。陆兆禧的内部员工号是129,即第129位加入阿里巴巴的员工。能最终接棒马云成为阿里集团CEO,广东人陆兆禧靠的是“实干闯未来”。

马云在陆兆禧的任命邮件上说,“陆兆禧和我共同工作了13年,他不仅仅热爱并熟悉集团各项业务,而且拥有自己独特的领导风格和魅力。更重要的是,在阿里13年的经历造就了他乐观且坚韧不拔的毅力,和对小企业、消费者的忠诚和感恩。我深信他会在大家的支持和帮助下,带领阿里集团在商业生态建设上创造更大的奇迹。”

(兰州)