

建立社会化职业经理人资质评价制度的创新探索和路径选择

专访中国职业经理人协会会长洪虎

■ 邱海滨 记者 李书忠 北京报道

当前,我国民营经济转型和中小企业持续传承发展问题日益突出,对符合社会化资质评价要求的职业经理人的需求已是迫在眉睫。那么,如何尽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?不仅是执政党、国家、企业(包括出资人)迫切解决的瓶颈和难题,更是一项促进经济社会发展、全社会受益的公益性事业。

为此,记者于10月10日在北京专门采访了中国职业经理人协会会长洪虎。洪会长针对当前民营经济及中小企业发展新形势、新特点,从社会人力资源管理的角度,提出了建立社会化的职业经理人资质评价制度的方向、内容、重点及其选择的路径,这是一种全新的思考,是一种更具挑战性的探索。

记者:请洪会长谈谈关于尽快建立社会化职业经理人资质评价制度的重大意义。

洪虎:1841年10月15日美国马萨诸塞州的铁路发生了一起两列客车迎头相撞的事故,社会公众反映强烈,认为私人的铁路企业主没有能力管理好这种现代化的企业。在州议会的推动下,对私人业主经营管理企业的制度进行了改革,确定选择不是业主但管理能力更强的人来担任企业的最高管理者,实现了业主身份与经理职务的分离,世界上第一位职业经理人由此诞生。这个故事提供了三点启示:一是权力撼动了传统,实现了业主身份与企业经理身份的分离,产生了一种新的社会分工;二是以此为开端,形成了一个独立的社会职业,一个新的职业阶层产生了;三是选用非业主但更专业的人担任企业经理职务,有利企业的发展,从而形成了职业经理人制度。后来随着公司制度的建立和完善,与之相伴随的职业经理人制度也逐步成熟,现在已成为国际上通行的一种企业人事管理制度。

据目前掌握的资料,我国职业经理人的雏形至少可追溯到十八世纪末。早在1790年,在浙江金华兰溪的祝裕隆布店,业主祝丹山首次委任徽商经营管理布店,实现了业主与经理职务的分离。在十九世纪中叶,大家比较熟悉的《乔家大院》这部电视剧,剧中的男主角乔致庸被称为“东家”,其实他就是今天所说的业主(企业老板),而被他雇用的掌管各地商号的“掌柜的”,如孙茂才等人其实就相当于今天所说的职业经理人。然而,这种社会分工由于缺少持续存在和发展的土壤,并没有像国外一样形成明晰的社会职业和固定的社会阶层。

记者:请问洪会长,明晰社会职业,界定社会身份的依据是什么?

洪虎:关键是需要建立社会化的职业经理人资质评价制度。目前,职业经理在我国还是个新诞生的职业,职业经理人是一个新的职业阶层;比较成熟的职业经理人市场还没有形成。虽然有着庞大的群体在实际承担着职业经理人的工作,但什么是职业经理人,谁是职业经理人,到哪里去找职业经理人,取得资质认证的人是可以信任的吗?这些问题的症结是我国尚未建立职业经理人资质评价制度。业主和企业在选择职业经理人时一般着眼于三点:一是为人忠诚可靠;二是工作称职尽责;三是聘用关系融洽稳定。业主和企业到职业经理人才市场上去选择他们不认识、不熟悉的人委以重任,担任经理,怎样才能放心呢?这就需要人才市场对应聘的职业经理人作出资质评价,形成社会共识,形成市场的“口碑”。这种评价是要为职业经理人求职就业服务的,而用人权是业主和企业掌握的,因此,对职业经理人的资质评价必须重在市场和出资人认可。为了适应人才市场配置职业经理人的需要,加快建立以职业素养、职业能力和职业知识为主体的社会化资质评价制度是当务之急。

记者:我国改革开放30多年来,民营经济和中小企业的发展可以说是辉煌的30年。但是,第一批民营企业者随着年龄的增长,接班传承发展问题日益突出。那么,民营中小企业如何选择符合社会化资质评价要求的职业经理人?

洪虎:改革开放以来,我国的民营经济获得了蓬勃的发展,但时至今日,已经面临着进一步转型和持续传承发展的巨大压力。民营中小企业较多采取的是业主兼经理的经营管理模式。改革开放已经35年了,第一代民营企业的创业者,现在大多已到了事业要交班和寻找继承人的时候了,传统的做法就是子承父业。但是他们的第二代有很多却不愿意选择职业经理这个职业,或者说不愿担任企业经理这个职务。这就出现了民营经济事业接班人断档的风险,迫切需要一大批具有良好职业素养、职业能力和职业知识的职业经理人。企业选择经理人一般有三种途径:第一是用人在者在自己的视野范围内直接选人;第二是委托专门人才介绍机构选人;第三是通过职业经理人才市场直接选人。适合中小企业选择经理人的主要是第三种途



●中国职业经理人协会会长洪虎照片

径。这就需要培育和发展一支具有良好口碑、相当规模职业经理人队伍,就必须加快建立社会化的职业经理人资质评价制度,通过制度建设推动队伍建设,这对民营经济和中小企业的持续良性发展是尤为必要的。

记者:由于社会化职业经理人资质评价制度建设的滞后,缺乏全国统一的资质评价和认证标准,致使经理人培训评价乱象丛生,严重制约了职业经理人队伍的发展。中协将采取什么样的途径来规范职业经理人资质培训市场?

洪虎:中华人民共和国国家标准(GB/T 26999-2011)《职业经理人相关术语》中规定,职业经理人资质考评组织机构(appraisal organization)是“具有考试测评资质,承担职业经理人命题、考试测评、阅卷和颁发证书等工作,并经批准的国家级行业组织”。由于国家在较长的时期内没有建立这样的国家级行业组织(中国职业经理人协会2012年6月才正式成立),致使职业经理人资质评价与企业及出资人的需求差距较大,与职业经理人求职就业的目标联系不紧,一度产生乱收费、滥考试、滥发证书,甚至出现在境外注册的机构在国内滥发证书等问题,国务院曾专门下发文件对此类问题进行整顿规范,但由于具有行业管理职能的国家级社会组织刚刚建立,统一规范的资质评价制度尚在创新与探索之中,职业经理人资质评价的一些混乱现象还没有从根本上消除。所以说,加快建立规范的社会化资质评价制度,是规范职业经理人资质培训乱象、加强职业经理人队伍建设的重中之重和紧迫任务。

记者:资质评价制度建设的前提是廓清职业经理人的内涵,明晰职业经理人的主要特征。那么,请问洪会长职业经理人应该具备什么样的特征?

洪虎:职业经理人应该具备以下特征:一是企业的顶级雇员;二是企业的核心高管;三是人才市场能够配置的企业高端经营管理人才。职业经理人既包括已经担任企业经理职位的实现了职业化、市场化和专业化的企业高级管理人员,也包括已经职业化、市场化的具有社会认可的职业经理人资质、谋求担任企业经理职位的企业经营管理人员。这样来认识职业经理人,职业经理人就具备如下特点:

从职业化的要求看,他们必须是实现职业化的企业经营管理人员,即比较长时期地从事企业经营管理职业。

从市场化的要求看,他们必须是能在人才市场上自由流动,可以进入人才市场自主择业,可以被企业(含业主)自主选择担任企业经理职位,企业和本人双方自愿选择,从而实现其求职和就业要求的人。

从专业化的要求看,他们必须是通过社会化的职业经理人资质评价,取得统一规范的资质认证证书的人。

同时,还要明晰职业经理人的四化问题。即:企业经营管理人员队伍建设要职业化、市场化、专业化和国际化。

职业化首先体现的是建立一种明确的社会分工;其次是形成一个稳定的社会职业阶层;再次是与企业建立聘用关系担任经理职务有较高的社会信任度。这里的职业化与企业经理人的职业化是有区别的。这里的职业化是社会层面人力资源管理的职业化,是宏观层次的;是针对划分职业经理阶层的人群而言的;是着眼于解决社会人群的求职就业问题的。而企业经理人的职业化是企业层面人力资源管理的职业化,是微观层次的;

是针对提高经理人职业素质而言的;是着眼于提高经理人履职水平,使其更加胜任称职。

市场化是一种人力资源的配置方式。其条件是职业经理人首先应该成为人才市场能够配置的经济资源;其次是有比较成熟的人才市场;再次是职业经理人才资源形成与其价值相适应的人才价格。专业化是职业经理人专业水平的体现,这需要进行全方位的资质评价。国际化是两种资源、两个市场的利用问题,如:国外要利用中国的职业经理人,需要由该国的评价机构按照该国的标准对其进行资质评价。我们现在主要研究的是国外人力资源如何为我国所用,如何实现中国的市场化配置的问题,市场化可以把国际化的内容包括进去。

在这里特别强调的是要准确地把握好职业资格、执业资格和职业资质三者之间的区别:职业资格是指从事某种社会职业必须具备的条件。条件一般作为行政许可由政府部门设定。职业资格认证属于强制性认证。职业资格证书一般由政府部门颁发,即职业的准入证;执业资格(或执业资质)是指在社会上开展某种业务或从事某种工作必须具备的条件。执业许可条件一般也作为行政许可由政府部门设定。执业资格(或执业资质)认证也属于强制性认证。执业资格(或执业资质)证书一般由政府部门或政府指定的机构颁发,即执业的许可证;职业资质是指社会公认的从事某种社会职业应该具备的基本素质条件。资质认证是自愿性认证。职业资质证书一般应由具有资质管理职能的全国性行业协会颁发,资质证书是人才市场的文字“口碑”,是社会共识的资质“证明书”,是具有社会公信力的求职就业的“介绍信”。

记者:建立社会化职业经理人资质评价制度的主要包括哪些内容?

洪虎:建立社会化职业经理人资质评价制度主要包括以下几个方面的内容:首先是职业资质评价的三个维度,包括职业素养、职业能力和职业知识三个部分;其次是职业经理人资质评价制度属于社会人力资源管理制度,必须获得社会的“三认可”:政府主管部门的认可;业主与企业的认可;职业经理人的认可。

建立社会化职业经理人资质评价制度必须要有政策依据,中共中央、国务院《关于进一步加强人才工作的决定》(中发[2003]16号)提出:“企业经营管理人才的评价重在市场和出资人认可。发展企业经营管理人才评价机构,探索社会化的职业经理人资质评价制度”。《国家中长期人才发展规划纲要(2010-2020年)》(中发[2010]6号)提出:“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,建立社会化的职业经理人资质评价制度,加强规范化管理”。《中央人才工作协调领导小组实施《国家中长期人才发展规划纲要(2010-2020年)》任务分工方案》(中组发[2010]10号)提出:“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,建立社会化的职业经理人资质评价制度的工作任务分工,由中央组织部、人力资源和社会保障部负责”。

2013年5月13日,李克强总理在国务院机构职能转变动员电视电话会议上的讲话》中提出:“即使是基本公共服务,也要深化改革、利用市场机制、创新供给方式,更多地利用社会力量,加大购买基本公共服务的

力度,要加快制定出台政府向社会组织购买服务的指导意见。凡适合市场、社会组织承担的,都可以通过委托、承包、采购等方式交给市场和社会组织承担,政府办事不养人、不养机构”。

记者:从相关资料中得知,中国职业经理人协会是经国务院同意、民政部批准成立的职业经理人社会化管理与服务的全国性行业组织。请问洪会长,中协的性质、目标、宗旨及工作重点是什么?

洪虎:建立社会化资质评价制度在我国是一项创新和探索。经国务院同意和民政部批准,中协于2012年6月正式成立。中协协自发起设立伊始,便集行业管理与社会服务于一身,把探索建立统一、规范的社会化职业经理人资质评价制度,推进建设高水平、专业化的职业经理人队伍,推动建设高效率的职业经理人市场作为自身的职责与使命。承担组织职业经理人社会化考评和资质认证的全国性的行业组织,是促进职业经理人素质提升和推动职业经理人才流动及就业的社会团体法人,是为中国职业经理人队伍建设事业服务的非营利性组织。

可以用三句话来表明:第一句话表明中协的核心业务和主要的行业管理职能;第二句话表明中协的服务是全过程的服务,最终目标是为了促进就业,提高求职实现率;第三句话表明中协的根本任务和公益性特点。

中协的主要目标是:推动建立社会化职业经理人资质评价制度,推进建设高水平、专业化的职业经理人队伍,逐步实现职业经理人队伍的职业化、市场化、专业化和国际化。

建立资质评价制度是中协的阶段性工作目标,任务是为了建立职业经理人制度。按照职业经理人制度的要求,建设职业经理人队伍是中协的长远奋斗目标。

我们的宗旨是:为职业经理人服务,为企业服务,为会员服务。

中协的特点主要包括以下几个方面:中协是第一家以“职业经理人”命名的全国性的社会团体。按照国务院《社会团体登记管理条例》的规定,在同一行政区域内已有业务范围相同或者相似的社会团体是不予批准设立新社团组织的。因此,中协是业务范围全新的一个社团组织。

中协是第一家试行无业务主管部门,由民政部直接登记管理的全国性社团组织。符合本届国务院机构改革、职能转变和社团组织管理体制改革的

中协是第一家按照国家标准《职业经

理人相关术语》(GB/T26999-2011)中“考评组织机构”——“具有考试测评资质,承担职业经理人命题考试测评、阅卷和颁发证书等工作并经批准的职业经理人国家级的行业组织”的内容要求设立的职业经理人国家级的行业组织。

中协协是第一家在经社团登记部门核准的章程中明确载明“本协会是经国家主管部门核准的,承担职业经理人社会化评价和资质认证职能的全国性行业组织”的协会。

中协是在《国家中长期人才发展规划纲要(2010-2020年)》提出“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,建立社会化的职业经理人资质评价制度,加强规范化管理”的任务后,第一家成立的以推动建立社会化的职业经理人资质评价制度、推进职业经理人队伍建设为目标,在实施职业经理人资质评价活动中,协调企业及出资人、职业经理人与培训、评价、评估等中介服务机构三方利益关系和规范培训、评价和认证及资质管理三个环节行为的全国性社团组织。

中协开展的推动建立社会化职业经理人资质评价制度、推进建设高水平、专业化的职业经理人队伍工作,是一项执政党需要、国家需要、企业(包括出资人)需要和职业经理人需要的人才建设工程,是促进经济社会发展、全社会受益的公益性事业,是提供承接政府转移的基本公共服务的重要内容。

职业经理在我国是一个新诞生的职业,职业经理人是企业经营管理人才队伍中的高端人群和企业中的领军人物,是一个新的职业阶层。职业经理人队伍建设是企业经营管理人才队伍建设新的重点工程。

社会化的职业经理人资质评价制度,是具有行业管理职能的全国性社会团体组织社会力量开展的、引入独立第三方中介服务机构进行的、具有社会公信力的、一种全新的对职业经理人职业素质水平评价的制度。建立这种评价制度在我国是一项具有探索性、创新性的工作。

中协协相当长一个阶段的工作着力点主要放在非公有制经济领域;工业和信息化产业;中小企业规模;企业经理职位层次。

记者:应该选择什么样的路径来建立社会化的职业经理人资质评价制度?

洪虎:首先要组织建设先行。建设(包括建立和完善)适应建立社会化职业经理人资质评价制度需要的、兼有行业管理和服务职能的、规范化的地方职业经理人的社团组织,发展资质评价所需要的第三方中介机构(培训、评价、评估等机构)。其次是地方试点先行。推进和加强职业经理人队伍建设既是一项新任务、新课题,也是一项系统工程,需要改革创新思想的引领,需要群众的创造,需要经过实践的检验。为此,中协拟拟先期选择少数基础条件较好的省份,与地方合作推动开展以“三建设”为主体内容的建立地方职业经理人资质评价制度的试点工作。在试点先行、积累经验的基础上,加快建立覆盖全国、统一规范的社会化的职业经理人资质评价制度,推进建设高水平、专业化的职业经理人队伍。再次是行业试点先行。根据中国职业经理人协会承接财政部下达的2013年中小企业发展专项资金预算,中协协拟在工信部系统内开展以“三探索”为主要内容的建立社会化职业经理人资质评价制度基础工作试点。“三探索”的内容主要包括:一是已有评价机构开展的资质(资格)评价活动评价方式适用性的探索;二是职业能力评价中新增的本企业所在行业的专业能力与技能、职业知识评价中新增的本企业所在行业的专业知识等内容评价方式的探索;三是建立职业经理人诚信评价体系的探索。

除此之外,中协协还将组织进行职业经理人队伍建设的有关理论研究、实证研究和比较研究,开展国内外、境内外学术业务交流与合作,扩大会员,健全机构,实现中国职业经理人协会总体工作的创中有进。

