

四川省社科院发布《2015 年四川经济形势分析与预测》蓝皮书 专家为四川经济发展献计献策

本报讯（记者 喻永国）2015 年 1 月 20 日上午,《2015 年四川经济形势分析与预测》蓝皮书发行暨“四川经济稳增长、调结构、强动力、增效益”专家献计献策座谈会

在四川省社会科学院召开,会议由四川省社会科学院院长侯水平研究员主持。发布会上,四川省社会科学院院副院长杨钢研究员首先代表编委会对《2015 年四川经济形势分析与预测》蓝皮书进行推介。四川省社会科学院党委书记李后强教授、院长侯水平研究员、副院长杨钢研究员、副院长盛毅研究员等 12 位专家就四川经济发展问题献计献策。

据了解,《2015 年四川经济形势分析与预测》由四川省社会科学院组织编写,四川省商务厅、四川农业大学、西南石油大学、西南民族大学、攀枝花学院、成都市住房储备中心等单位

的专家学者共同参与编写工作,得到了省统计局、省发改委、省经信委、省财政厅、省商务厅、省科技厅、省住建厅、省农业厅、省人社厅、省民委、中国人民银行四川省分行等单位的大力支持。该书由社会科学文献出版社出版,并于 2015 年 1 月全国发行。该书对四川省经济



发展进行了总体描述与发展趋势预测,对四川区域、重点产业和行业进行了深度分析,也对四川经济发展和改革的重点、难点进行了专题

研究。

2015 年是实施“十二五”规划的最后一年,也是全省经济发展进入新常态的承启之

年。一方面,全省经济长期积累的结构性矛盾仍然十分突出。另一方面,成渝经济区区域发展规划、新一轮西部大开发发展规划、长江经济带发展战略、国家级新区天府新区的建设为四川省经济发展带来了新机遇。如何认识和抓住这些重大历史机遇,找准发展定位、明确发展目标、制定发展规划、构建现代产业体系,以实现我省经济在总量、结构、质量上有重大提升,让全省的重要支柱产业在国际分工体系中占有一席之地、让各种重要产品参与国际市场大流通,成为我们紧迫而且必须面对的重大问题。

《2015 年四川经济形势分析与预测》正是在此背景下推出的,该书以四川省经济发展面临的新环境、新机遇为出发点,以四川省经济问题为主要研究对象,以为省委省政府进行经济发展战略决策、制定经济宏观调控政策提供对策建议为主要目标,培养一批专注于研究四川省经济问题的理论研究队伍,构筑四川省经济问题研究平台,充分调动全社会各种资源为全省经济发展服务,是一项全面展示当前四川经济发展现状和未来走势的重要研究成果。会

上,杨钢研究员就《2015 年四川经济形势分析与预测》蓝皮书的出版作了详细的介绍,认为,新常态下需要用新视角,该书的出版与发行正逢其时,将为四川省制定年度计划、中长远计划提供宝贵的意见,为即将参加两会的代表提供参考。

与会专家纷纷对四川经济发展问题献计献策。专家指出,要深刻认识我国经济发展新常态,始终坚持发展是第一要务,必须要抓住全国经济转型机遇,不断增强经济发展后劲,努力在经济发展新常态之下实现新发展。专家认为,在我国改革进入攻坚期和深水区以及经济发展新常态背景下,四川省尽早实现“两个跨越”,根本出路在于全面深化改革,以激发增长新动力、创造发展新活力。专家还提出,为确保实现全省工业平稳较快增长这一目标,应进一步优化工业发展环境,完善产业发展平台,吸引和聚集更多高端要素,增强工业在全省经济发展中的引导带动能力。还有专家认为,为进一步加快发展四川省非公有制经济,需要重点拓宽非公有制经济发展空间、重点培育扶持成长型中小企业、加大招商引资力度等。

▼[上接 P1]

目前,我国经济社会发展急需职业经理人。国家出资企业,完善现代企业制度,健全协调运转、有效制衡的公司法人治理结构,扩大从市场上选聘经理人,需要大量的职业经理人。民营经济的进一步发展也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。伴随改革开放诞生的我国第一代民营企业的创业者,现在大多已到了事业要交接班和寻找接班人的时候了。当前,我国经济发展面临着转变发展方式、调整经济结构、企业转型升级的新任务。而这些任务的完成,更需要新的人力资源治理制度、新的职业从业人群、新的职业资质的人来实现。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》中提出了“建立职业经理人制度,更好发挥企业家作用”的改革任务。围绕加快建设职业经理人制度,加快建设职业经理人队伍,加快建设职业经理人求职服务市场体系的任务,已经现实的摆在了我们的面前。当前,急需确立对“职业经理”这一新的社会职业的社会认同。

记者:“职业经理”是一个新的社会职业的称谓,“职业经理人”是从事这一新的社会职业的从业人群的称谓。那么,由于“职业”一词的多义性,对“职业经理”这一新的称谓,中职协有哪些解释?内容有什么不同?

洪虎:对于“职业”这一新的称谓,有三种解释:一是职业(occupation)作为名词,是指“从业人员为获取主要生活来源所从事的社会性工作的类别”(国家标准《职业分类与代码》中的职业定义)。这里职业是指一种社会性工作的类别,是一种从业人员的社会性工作的分工。二是职业(vocation)作为名词,是“指相对固定地要求劳动者具备一定的专业知识与劳动能力,并能使劳动者在社会中依此而获得生活来源的工作或劳动活动”(《现代劳动关系辞典》中的职业定义)。此职业的含义与《现代汉语词典》中“个人在社会中所从事的作为主要生活来源的工作”的职业含义相近。这里职业是指劳动者的一种社会工作或劳动活动。三是职业(professional)作为形容词用,是属性词,指“专业的;非业余的”(《现代汉语词典》对职业的又一种释义)。我们认为,职业经理人制度中的“职业”(occupation)应该是社会性工作的类别的含义。

为什么说呢?因为“经理人”在不同的场合使用,常常有不同的含义。比如,有的人认为经理人是泛指企业高级管理人员,有的人认为经理人是企业经营管理人员中的高层负责人,包括企业的部门负责人。从职业经理人发展的历史来看,最早企业的经理都是由业主兼任的,经理不是一个独立的职务,后来业主不再兼任经理了,企业中出现了专职经理,选择非业主的人来接任这个职务,担任这个专职经理职务的人,逐步发展成为职业经理人。因而,职业经理人不是指一般的企业经营管理人,因为私人业主制的企业中,包括部门经理在内的企业经营管理人都是业主兼任的,而是从社会上聘用的。中协认为,职业经理人中的经理应该是指企业中,受雇于企业,承担主持企业生产经营管理工作,领导和组织企业雇员,实施公司董事会或企业出资人决议和决定,企业执行层的最高负责人。

职业经理是一种社会职业称谓,而不是企业职务称谓。职业经理是指:从业人员取得了人才市场对其职业资质的认可,在公司制企业中受董事会聘任,以及在个人独资企业和合伙制企业中受出资人聘任,取得出资人对其任职资格的认可,担任企业经理职务,并以担任企业经理职务为职业追求的一种社会职业。

同时,他们还具备:必须是企业的顶级雇员;必须是公司生产经营管理工作的核心高管人员;企业雇员的领军人物;人才市场可以配置的企业经营管理的高端人才;具有人才市场认可的职业资质;通过双向选择实现求职目标等特点。

记者:2010 年中共中央、国务院制定的《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020)》中



提出“建立社会化的职业经理人资质评价制度,加强规范化管理”的要求。那么,中协对职业经理人的“职业资质”的理解是什么?

洪虎:中协对职业经理人的“职业资质”的理解是:指职业经理作为一个新的社会职业,社会公认的从业人员应该(不是必需)具备的基本资历和基本素质条件。

职业经理人的职业资质不是单一的专业学术资质,也不是单一的技术技能资质,而是德才兼备的从事职业经理这一职业的从业人员应该具有的全面的资质。

职业资质不是职业资格,也不是执业资格(执业资质),更不是技术职称和技术等级。

职业资格:是国家规定的从业人员从事某些特定的社会职业的准入资格,即行政许可的从事某种特定的社会职业必需具备的前置条件。执业资格(执业资质)的评价也是国家评价制度,是由政府主管部门组织或者法律授权其他机构组织的评价活动,执业资格(资质)的认证一般也是强制性认证,其认证结果具有法定的强制执行力。

执业资格(执业资质):是国家规定或设置的开展某些特定的业务和工作的许可资格,即行政许可的开展某些业务和工作必需具备的前置条件。

社会化的职业经理人资质评价制度是一种社会评价制度,不是国家评价制度。它是由具有行业管理职能的社会团体组织开展的,社会各类有关的服务机构广泛参与的,体现社会共识的,其中包括通过人才市场认可和出资人认可两个主要环节的职业经理人资质的评价。职业资质评价和认证是一种选择性的评价和认证,不是强制性的评价和认证,因而评价和

认证不具有强制执行力。

从职业分类来看,现在,我国还没有职业经理这一职业。因而,从职业分类来说,目前我国不存在职业经理人。但从社会实践看,企业中确实存在着以担任企业经理职务为从业追求的人群,但是社会很难识别谁是这样的人群。也就是说,把担任经理作为一种工作选择的人,与把担任经理作为一种职业选择的人,他们很难区别。只有通过他们自愿接受社会化的职业资质评价和认证,并表达他们愿意接受职业资质持续管理的愿望,才能把他们从现有企业经营管理人才中识别出来。

记者:职业经理人的职业资质评价,如何才能得到市场和出资人的认可?

洪虎:职业经理人属于企业经营管理人才。企业经营管理人才与党政人才和专业技术人才的评价要求不同。《中共中央 国务院关于进一步加强人才工作的决定》(以下简称《决定》)提出“党政人才的评价重在群众认可”“企业经营管理人才的评价重在市场和出资人认可”“专业技术人才的评价重在社会和业内认可”。

《决定》的以上论述,说明企业经营管理人才与党政人才、专业技术人员是不同的职业人群,应该分属于不同的职业类别,要采用不同的评价视角和标准。当前社会上对职业经理人格(资质)的评价,一般都是把职业经理人作为专业技术人员看待,偏重从社会(专业同行)和业内(专家)的角度进行评价。这种评价与人才市场和出资人的评价,往往有较大的出入,对于职业经理人的求职作用不大。

记者:如何通过职业资质的评价、认证和管理等措施,实现职业经理人求职就业的愿望?

洪虎:职业资质的评价、认证和管理不是目的,目的是通过职业资质的评价、认证和管理,使通过评价和认证的人,能够更容易实现自己担任企业经理职务的愿望,这是职业资质评价制度能够发展的动力机制。通过评价和认证的人,比未参加评价或未通过评价和认证的人,有更高的求职实现率,这是企业出资人和职业经理人共同的利益机制。建立职业经理人制度,建设职业经理人队伍,把经过评价和认证合格的职业经理人,通过市场机制配置到企业经理岗位上去,是实现整体上提高中国企业

的经营管理水平和国际竞争能力的重要途径。

记者:如何建立职业经理人求职服务平台和完善市场求职机制?在评价和认证不准确、不全面、不规范的情况下,又该如何分散、分担推荐求职过程中产生的风险?

洪虎:目前,还没有职业经理人求职的专门人才市场,市场配置职业经理人的机制也很不健全。当务之急是建立职业经理人求职服务的市场平台和健全市场配置人才的机制。在这样一个过程中,充分发挥“大数据”、“云计算”、“移动互联网”等现代科学技术的支撑作用,着力实现“双向选择”,“人岗匹配”的市场配置职业经理人的要求。

发展职业经理人求职的专门人才市场,完善其推荐求职的作用,既是建设职业经理人作为一种社会职业人群的求职服务平台,又是建设职业资质评价、认证和管理的行业管理平台。社会化的职业资质的评价和认证,是一个逐步发展、逐步完善的过程。评价和认证不准确、不全面、不规范的现象总是会产生,其中就包括推荐求职的风险。为了分散和分担这一风险,建立商业化的保险机制是十分必要的。

记者:中协是一个新成立的协会,从事的是一个新的事业,走的是一条发展的新路,急需社会各界给予支持和帮助。建立职业经理人制度,建设职业经理人队伍,更是一项涉及到党和政府、企业与出资人、职业经理人、各种有关社会服务中介机构的综合性企业经理人力资源社会治理工程。那么,该如何凝聚社会共识,统筹社会资源,动员全社会力量,才能最终完成这一任务?

洪虎:中协是中国职业经理人事业志愿者的联合体,推动这一事业,仅靠少数志愿者的力量是远远不够的。因此,中协的工作,必须充分依托各级党委、政府有关部门的指导和

支持,又要主动协同社会方方面面的力量,争取社会各界的关心和帮助,同时还要充分发挥全体会员的积极性。

中协是个没有行政编制、政府不管薪酬的群众团体,需要把“干事业”与“谋生计”有机结合起来。“干事业”,就是推动建立职业经理人制度,推进建设职业经理人队伍,这是协会

转,保障协会工作人员的正常收入,这是协会凝聚人心、增强活力的基础。

记者:职业经理人群通过社会化的资质评价和市场机制配置的人力资源,才能真正地实现自身价值。那么,该从哪些方面入手,来推动建立职业经理人制度,推进建设职业经理人队伍这项前无古人,后无来者的崭新事业?

洪虎:建立职业经理人制度,当前重点推行的领域是非公有制经济。国有经济(国家出资的企业)管理体制去行政化的改革尚未到位,市场配置人力资源尚有很多体制和机制上的障碍,社会组织在这方面很难有作为,因此仅作参考。

建立职业经理人制度,首先从经济发达、市场化程度比较高、民营经济比重大、对职业经理人人才市场需求旺盛的地区开始推动。

建立社会化的职业经理人资质评价制度,首先从基础做起,从中小企业的企业经理职务的职业资质的评价做起,由低层逐步向高层发展。量大面广的中小企业选择经理人主要靠人才市场渠道。当前民营中小企业正面临转型升级的关键时期和代际持续发展的瓶颈约束时期,极其需要合格的职业经理人,这是个数量巨大的人才市场需求,为我们建立职业经理人制度提供了广阔的空间。

建立社会化职业经理人资质评价制度,选择先从工业信息化产业入手。职业经理人涉及各行各业,评价认证不可能同时铺开。从工业信息化行业入手,既能照顾到量大面广的传统产业,又能兼顾到以信息技术为代表的高新技术产业,便于研究不同类型企业职业经理人职业资质的特点,有利于完善职业经理人资质评价制度的内容、标准和方法。

建设职业经理人队伍,实施社会化的职业经理人资质评价,首先需要一支为职业经理人资质评价服务的队伍,要有大量的能提供优质服务的各类评价服务机构参与。目前适合职业资质评价需要的服务项目还不多、专业的服务机构还很少,而且分布不均。因此需要大力发展资质评价机构,开发新的评价技术,建立和完善适合职业资质评价的内容、标准和方法,开展和规范职业资质评价活动,建立职业经理人求职人员市场。

建立职业经理人制度,首先从建立和实施社会化的职业经理人资质评价制度入手。建立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。

根据这种安排,去年我们在江苏省率先开展了建立地方职业经理人资质评价制度的试点,今年准备再选两个省市试点。去年在工业信息化行业中开展了有行业特点的试点,今年准备再扩大一些内容继续深入试点。今年还准备在高新技术开发区选择一批高新技术的中小企业进行资质评价的试点。

建立职业经理人制度,必须理论建设先行。任何新制度的建立都缘于理论的创新。职业经理人制度在我国是个全新的制度,建立职业经理人制度是个全新的人才建设工程。在实施《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020 年)》任务分工方案中,建立社会化的职业经理人资质评价制度就属于体制机制创新的内容。

最后,洪虎会长告诉记者,今年中协将在天津滨海高新技术开发区,开展建立职业经理人资质评价制度的试点工作,以及进行试点方案的研究。同时,还要在高新区内面对高新技术企业的求职服务工作,建立职业经理人专门的人才市场。