

加强企业职业化建设，实行经理人考核制度 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/451/2021_2022__E5_8A_A0_E5_BC_BA_E4_BC_81_E4_c61_451455.htm 职业化的经理人才短缺，已成为我国企业制度推进的一个“瓶颈”。建设部建筑市场管理司司长王素卿在上月初召开的建筑企业职业经理人课题工作会议上指出，建筑企业职业经理人定位包括职业人、市场人、专业人三个方面。职业化的经理人才短缺“瓶颈”亟待突破 改革开放以来，我国建筑业虽然取得了很大的发展，建筑企业的规模和实力有了很大的提高，但与国内外形势发展的要求，与国际先进水平相比，我们确实还有相当大的差距。我国加入WTO三年过渡期已经结束。这意味着国际市场的竞争将更加深入地与国内市场的竞争结合在一起，我国建筑企业将面临更加严峻的挑战。面对越来越激烈的市场竞争，我们必须坚持不懈地深化企业改革；坚持不懈地加强企业职业化建设。并且要在实践中，把深化改革与职业化建设很好地结合起来。我们企业改革的目标，是要建立“产权清晰、权责明确、政企分开、管理科学”的现代企业制度，建立科学的企业法人治理结构和运行机制。有关专家认为，企业科学的运行机制主要包括六个方面的内容：一是明确的发展战略；二是清晰的法人治理结构；三是科学的决策体系；四是完备的职业经理人队伍；五是有效的激励和约束机制；六是先进的企业文化。其中，最薄弱、最紧缺、也是需要较长时期工作才能见成效的，就是缺少一支完备的职业经理人队伍。职业经理队伍形成，一方面是市场经济、现代企业发展对职业化建设的需要；另一方面，如果没有一支现代

化的职业经理队伍，现代企业制度也难以形成。职业经理人的存在，其功能的发挥，是现代经济、现代企业制度的微观基础。有关专家认为，目前，职业化的经理人才短缺，已成为我国企业制度推进的一个“瓶颈”。建筑企业职业经理人定位包括三个方面 改革开放以来，建筑业特别是建筑企业率先改革。随着企业改革的深入，企业所有权和经营权分离的逐步实现，对职业经理人社会化的要求更为迫切。对一个治理结构健全的公司来讲，董事会是出资人的代表，经理层是董事会聘任的职业人员。董事会以什么标准，什么程序、在什么范围去聘任经理人，什么样的经理人才当什么资质建筑企业的经理，这些都需要立即研究并着手实践。从上世纪八十年代初期起，建筑业率先实行了全行业的市场竞争机制，人才竞争极为激烈。竞争必然流动，而流动必然有一个由无序向有序过渡的过程。如何造就一支合格的建筑企业的职业经理人才队伍，并使建筑企业的经理人才合理、有序地流动，用市场机制来引导和规范。这些，都是建立建筑企业职业经理人资质评价制度和社会评价体系迫切的社会需求。建筑企业职业经理人定位包括三个方面：一是职业人。职业经理人“在企业中全面负责经营管理，承担法人财产保值和增值的责任”，在任职期间，以其诚信的职业道德和工作完成本职工作。二是市场人。职业经理人对于企业和出资人而言，是可以选择和流动的，这正是职业经理人与传统体制的不同及其生命力所在。建筑企业职业经理人的市场价值的高低，取决于他所就职企业的规模、业绩及职业生涯的诚信记录。三是专业人。建筑企业职业经理人赖以生存的基础，是自己管理运作某一建筑企业的专业技能，而不是资本。由于建

筑业的市场环境、技术的进步和竞争对手的变化，建筑企业对职业经理人的要求越来越高。因此，建筑企业的职业经理人必须善于学习，不断提高自己，使自己的能力符合自己职位的要求，才能经营管理好一个企业。职业经理人不可替代近年来，建设部先后对建筑师、结构工程师、监理工程师、造价工程师等都实行了执业资格注册制度，对建筑企业的项目经理也建立了培训、考核和资格管理制度。去年以来，我们对建造师也开始实行了执业资格注册制度。应该说，我国建筑企业经营管理和工程技术人才素质状况正在不断得到提高。但是，我们看到，无论建筑师、结构工程师、监理工程师、造价工程师、建造师等都不可能替代职业经理人“在企业中全面负责经营管理，承担法人财产保值和增值的责任”。因此，根据党中央和建设部人才工作会议提出的要对企业职业经理人实行考核评价制度，对企业经营管理人才实行职业化、市场化和社会化管理等方面的要求，建设部正式下达给中建协经营管理委员会《建筑企业职业经理人资质认证制度和建筑企业资质管理研究》的课题，以推动建筑企业的职业化建设。要完成这一课题，并将其成果转化为全行业的行动，推进建筑企业职业经理人考核评价制度的建设，是一件系统工程，需要政府、协会和企业的共同努力。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问

www.100test.com