

职业经理人才职业资质社会评价  
工作指引  
(2018 年)

中国职业经理人协会  
二〇一八年三月

# 目 录

前 言.....	1
一、范围与目标.....	2
二、制定指引的政策依据.....	2
三、基本术语与定义.....	4
四、评价系统的构成.....	10
五、评价项目的内容.....	14
六、评价方法及评价结论.....	23
七、评价的程序.....	25
八、评价的特点.....	27
九、评价试点工作推进流程.....	27
十、评价机构资质及其管理.....	28
十一、《社会评价工作指引》的修订与实施.....	28
附录 1.....	29
附录 2.....	30

## 前 言

中国职业经理人协会（以下简称“中职协”），为了贯彻中共中央、国务院有关建立职业经理人制度、建设职业经理人队伍、建造职业经理人才市场的方针政策，落实《国家中长期人才发展规划纲要（2010-2020年）》和《企业经营管理人才队伍建设中长期规划（2010-2020年）》提出的任务要求，在总结社会各界探索中国职业经理人事业的经验与教训、综合提炼《职业经理人发展项目》的有关研究成果的基础上，对《职业经理人职业资质评价与认证指引（2016年）》进行全面修订，提出《职业经理人才职业资质社会评价工作指引（2018年）》，以下简称《社会评价工作指引（2018年）》。

# 社会评价工作指引

## 一、范围与目标

《职业经理人才职业资质社会评价工作指引（2018年）》，明确了职业经理人才职业资质社会评价的含义、系统、维度、要素、项目、内容、特点、方法、结论等方面的要求，旨在指导职业经理人才职业资质社会评价工作，建立全国统一的职业资质社会评价制度，为职业资质社会认定工作提供依据，为职业资质社会培养工作提供方向性建议，为企业择人和职业经理人才队伍成员求职信息对接工作提供服务。最终目标是建设职业经理人才职业资质社会评价体系，建立社会化的职业经理人才职业资质评价制度，促进中国职业经理人事业发展。

本指引适用于中协协组织开展的全国统一管理的职业经理人才职业资质社会评价工作。

## 二、制定指引的政策依据

1. 《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）

“要坚持德才兼备原则，把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准，不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份，不拘一格选人才”。

“根据德才兼备的要求，从规范职位分类与职业标准入手，建立以业绩为依据，由品德、知识、能力等要素构成的各类人才评价指标体系”。

“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”。

“努力形成政府部门宏观调控、市场主体公平竞争、行业协会严格自律、中介组织提供服务的运行格局”。

2.《国家中长期人才发展规划纲要(2010-2020年)》(中发〔2010〕6号)

“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”。

“建立以岗位职责要求为基础,以品德、能力和业绩为导向,科学化、社会化的人才评价发现机制”。

3.《企业经营管理人才队伍建设中长期规划(2010-2020年)》(中组发〔2011〕15号)

“建立企业经营管理人才诚信体系,加强职业道德教育,制定职业道德规范和行为准则,加快建设全国集中统一的职业经理人诚信管理信息系统,引导经营管理人才牢固树立专注责任、诚实守信的职业精神”。

“积极发展企业经营管理人才评价机构,建立和完善社会化的职业经理人资质评价制度,加强规范化管理”。

4.《中共中央关于深化人才发展体制机制改革的意见》(中发〔2016〕9号)

“积极培育各类专业社会组织和人才中介服务机构,有序承接政府转移的人才培养、评价、流动、激励等职能”。

5.习近平:《决胜全面建成小康社会,夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利——在中国共产党第十九次全国代表大会上的报告》(2017年10月18日)

“人才是实现民族振兴、赢得国际竞争主动的战略资源”。

6. 中共中央办公厅 国务院办公厅印发《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》（2018年2月26日）

“健全以市场和出资人认可为重要标准的企业经营管理人才评价体系，突出对经营业绩和综合素质的考核。建立社会化的职业经理人评价制度”。

### 三、基本术语与定义

#### （一）通用术语与定义

##### 1. 社会职业身份

人们长期从事某种固定职业，逐步形成社会认同的该职业从业人员应该具备的特定职业资质，从而享有的一种广为受人尊重的社会地位。

##### 2. “企业经理”社会职业

“企业经理”是指从业人员以担任企业经理职位的收入为主要生活来源的一种社会工作类别，是《中华人民共和国职业分类大典（2015年版）》职业小类“企业负责人”之一、职业细类“企业经理”，其职业编号为1-06-01-02。

##### 3. 职业经理

具有社会职业身份的企业经理人，获得的一种反映其职业化程度的“人才市场品牌”的称谓。

##### 4. 职业经理人

长期从事“企业经理”社会职业，具有职业经理人的职业特征，具备社会公认的职业经理人才职业资质，享有全国职业经理人才市场统一认定的“市场品牌”社会身份的企业经理人。

## 5. 职业经理人的职业特征

(1) 企业的顶层雇员。由公司董事会、独资企业的业主及合伙制企业的普通合伙人直接选聘、辞退和管理；

(2) 主持或者协助主持企业生产经营管理工作企业法人层面的核心高级管理人员；

(3) 以担任企业经理职位的薪酬、奖金和补贴等收入作为其主要生活来源的企业经理人；

(4) 在不同的区域或行业内，具有一定知名度和社会公信力的企业负责人；

(5) 可以由人才市场独立配置，具有较好市场口碑、较高市场价值的企业高端人力资源。

## 6. 职业经理人才

职业化的企业经理人身上体现出的一种特殊的人力资源，它包括职业化的企业经理人群共同含有的资源即职业素质和个体特有的资源即职业资历，以及企业经理人任职时这种资源发挥的程度即职位适配度。

这种资源具有特有的人才职业属性，不仅在职业化的企业经理人身上存在，而且在担任“企业经理”职位或从事企业经营管理工作的从业人员，以及接受过相关的素养、能力、知识培养的人员身上也存在。

## 7. 职业经理人才的职业属性

(1) 有较长从事企业经营管理工作的职业经历；

(2) 从事过企业不同岗位的工作，有一定的职业业绩；

(3) 以担任企业经理职位为长期的职业选择，有与其担任的职

位相应的职业素养、职业能力及技能、职业知识及技术；

(4) 不断推进身份职业化，自愿参加社会化的职业经理人才职业资质评价与认定，并在全国性职业经理人行业管理社会组织登记注册，接受其职业经理人才资质持续管理与不断提高的服务，成为中国职业经理人才队伍的成员。

## 8. 职业经理人才队伍

具有职业经理人才人力资源，以担任企业经理职位为长期职业选择的从业人群，分为三类人员：职业经理人入评人员、职业经理人求职人员、职业经理人从职人员。

### (1) 职业经理人入评人员

承诺把担任“企业经理”作为长期职业选择，自愿向具有职业经理人社会行业管理职能的中职协，申请进行全国统一的职业经理人才职业资质社会评价与认定，如实提供职业资质自我评价信息，经中职协核实符合入评人员的基本条件，并愿意接受中职协对其职业资质实施持续管理服务的人员。

### (2) 职业经理人求职人员

职业经理人入评人员中，已经进入中职协组织的全国统一的职业经理人才职业资质社会评价工作流程，某些资质评价项目已获得中职协的认定，并继续寻求更多评价项目获得认定，坚持以担任企业经理职位为职业选择，但仍未获得企业经理职位的人员。

### (3) 职业经理人从职人员

职业经理人求职人员中，已经获得了企业经理职位的人员；或者是已经担任企业经理职位的人，坚持以担任企业经理职位为职业选择，自愿向中职协申请进行全国统一的职业经理人才职业资质社会评价

与认定，进入中职协的职业经理人才职业资质社会评价工作流程，经中职协核实，自我评价信息符合职业经理人入评人员基本条件，某些资质评价项目已获得认定，并继续寻求更多评价项目获得认定的人员。他们又是谋求担任更高层次企业经理职位的求职人员。

#### 9. 职业经理人才职业资质

职业经理人才队伍成员所具备的职业资历、职业素质等禀赋，以及择人求职的职位适配度的总和。职业资质包括职业资历、职业素质和职位适配度。职业资历包括：职业经历和职业业绩；职业素质包括：职业素养、职业能力及技能、职业知识及技术。

#### 10. 职位适配度

寻求新的企业经理职位的求职者，与已确定择人倾向企业间的治理结构特点、工作特殊要求、企业文化生态、企业法定代表人行为风格等方面的适应程度。

#### 11. 职业经理人才职业资质社会评价

具有全国性职业经理人社会行业管理职能的中职协，组织有关社会服务机构按照《社会评价工作指引（2018年）》的规范和要求，开展的对职业经理人才职业资历、职业素质以及职位适配度的评价。

#### 12. 职业经理人才职业资质社会认定

具有全国性职业经理人社会行业管理职能的中职协，对职业经理人才职业资质社会评价机构评价的项目内容结果的确认，并在中职协认定信息管理系统记录和昭示，体现的是社会对评价项目内容具体结果的共识。

#### 13. 职业经理人才职业资质社会培养

适应企业择人求才、职业经理人才队伍成员择业求职需求的差异

性和社会对职业经理人职业资质与时俱进的要求，中职协组织开展的，体现“市场及出资人认可”原则，由具有资质的社会机构长期实施的社会教育和社会锻炼活动，以不断提高职业经理人的职业资质。

#### 14. 全国职业经理人人才市场

在政府的宏观调控下，发挥市场机制配置人力资源的基础性作用，通过职业经理人队伍成员的流动，在全国范围内实现职业经理人配置的人力资源服务体系。

#### 15. 职业经理人人才社会服务体系

由为职业经理人队伍提供的职业资质社会评价、职业资质社会认定、职业资质社会培养、职业资质持续提高管理服务、择人求职信息对接社会服务、全国集中统一的诚信管理信息服务等人力资源服务系统构成的、相互联系的有机整体。

#### 16. 企业择人和职业经理人队伍成员求职信息对接社会服务

发挥职业经理人人才市场在全国范围配置人才的作用，主要依靠互联网技术搭建的平台，通过与择人方、求职方沟通，采取匹配、撮合等方式，实现企业选择经理人信息与职业经理人队伍成员求职信息互相衔接的一种人力资源的社会服务。

### （二）专业术语与定义

#### 1. 资质评价系统

按照《社会评价工作指引（2018年）》的规范，职业资质社会评价互相关联的若干工作组成的整体。

#### 2. 资质评价子系统

按照《社会评价工作指引（2018年）》的规范，职业资质社会评价过程中，根据评价主体的不同而划分的互相关联的若干工作组成的

整体。职业经理人才职业资质社会评价系统由3个子系统组成，分别为：职业经理人才自我评价子系统、职业经理人才市场评价子系统、企业出资人评价子系统。

### 3. 资质评价维度

职业资质社会评价的维数。

### 4. 资质评价要素

职业资质社会评价维度包括的元素。

### 5. 资质评价项目

职业资质社会评价要素包括的条目。

### 6. 资质评价细目

职业资质社会评价项目包括的亚层次条目。

### 7. 职业关系认知

职业经理人对职业工作所涉及人员关系的基本认知。

### 8. 职业工作意识

职业经理人对职业工作内容的基本认知。

### 9. 职业操守

职业经理人在从事职业活动中必须遵从的行为规范。

### 10. 职业作风

职业经理人在职业活动中体现出来的态度、行为、风格等。

### 11. 资质评价社会团体标准

由中协按照团体标准制定程序，主持制定并发布的、由社会自愿采用的有关职业经理人才资质评价标准。评价标准分为定性标准与定量标准两类。

### 12. 企业出资人

公司制企业的股东及公司实际控制人，个人独资企业的业主，合伙企业的合伙人以及根据投资协议设立的合作经营企业的投资人。

### 13. 出资人代表

公司制企业的董事会成员或董事会授权的人，个人独资企业业主或其授权人，合伙企业的执行合伙人或其授权人，合作经营企业投资方根据投资协议规定授权的人。

## 四、评价系统的构成

职业经理人才职业资质社会评价系统由3个子系统和6个维度组成。

### （一）三个评价子系统

#### 1. 职业经理人才自我评价子系统

申请参加职业经理人才职业资质社会评价者提供本人入评的基本条件，评价子系统审核其参评自述的基本条件；符合入评条件的人员，按入评人员资质评价的内容进行自我评价，评价子系统复核其自述的内容，符合中协协确定的要求，其评价信息即进入自我评价子系统。自我评价子系统的信息是人才市场评价子系统的基础信息。

#### 2. 职业经理人才市场评价子系统

具有资质的社会评价机构，在自我评价子系统信息的基础上对被评价者的职业经历、职业业绩、职业素养、职业能力及技能、职业知识及技术等项目进行核实或评价的子系统，但被评价者可以自愿选择评价项目及顺序。人才市场评价子系统为企业出资人评价子系统的评

#### 3. 企业出资人评价子系统

拟聘用职业经理人的企业出资人或出资人的代表，从任职角度对

聘用人选任职资格进行的最终评价的子系统。

## （二）社会评价要素、项目

1. 社会评价要素是职业资质评价维度的细化，职业资质社会评价6个维度下包含24个评价要素。

（1）职业经历维度下包含3个评价要素，分别为：

从事企业工作经历（主要指企业经营管理工作的经历）；

从事其他社会工作的经历（主要指与经营管理相关的工作经历）；

接受工商管理教育和培训的经历。

（2）职业业绩维度下包含4个评价要素，分别为：

个人从事企业经营管理工作的业绩；

个人从事其他社会工作的业绩；

个人担任企业或部门负责人的企业或部门纵向比较的业绩；

个人担任企业负责人的企业与区域内同行业、同类型、同等规模企业横向比较的业绩。

企业业绩的比较要区分自主创新决策获得的业绩和贯彻执行工作获得的业绩。

（3）职业素养维度下包含5个评价要素，分别为：

职业关系认知；

职业工作意识；

职业操守；

职业作风；

职业心理。

（4）职业能力及技术技能维度下包含4个评价要素，分别为：

企业领导能力及技能；

企业业务管理能力及技能；  
企业所在行业需要的特殊能力及技能；  
自我提高能力的能力及技能。

(5) 职业知识及技术维度下包含 4 个评价要素，分别为：

企业领导知识及技术；  
企业业务知识及技术；  
企业所在行业需要的特殊知识及技术；  
自我学习的知识及技术。

(6) 择人求职的职位适配度维度下包含 4 个评价要素，分别为：

企业治理结构特点的适配；  
企业工作特殊要求的适配；  
企业文化生态的适配；  
与企业法定代表人行为风格的适配。

## 2. 评价项目

资质评价项目是职业资质评价要素的细化。

本指引明确已设置的11个评价要素包含72个评价项目，分布如下：

(1) 职业关系认知评价要素6个评价项目：尊重雇主的地位和权利的理念、懂得决策与执行区别的理念、明白经理是执行机构首脑的理念、明确执行机构实行的是首长负责制的理念、明晰班子与团队相互协作关系的理念、认识依法履职与依法维权关系的理念。

(2) 职业工作意识评价要素16个评价项目：人本意识、创新意识、生态意识、国际意识、合作意识、科技意识、人才意识、法制意识、社会意识、政策意识、市场意识、效益意识、品牌意识、企业文化意识、因企制宜意识、与时俱进意识。

(3) 职业操守评价要素 6 个评价项目：坚守职业、敬业履职、诚实守信、遵纪守法、社会担当、竞业禁止。

(4) 职业作风评价要素 6 个评价项目：求真务实、艰苦奋斗、多谋善断、包容宽厚、公道正派、廉洁自律。

(5) 职业心理评价要素 4 个评价项目：心理状态、心理潜质、心理偏好、心理缺陷。

(6) 企业领导能力及技能评价要素 7 个评价项目：统领驾驭能力及技能、战略谋划能力及技能、管理决策能力及技能、组织协调能力及技能、实施执行能力及技能、团队建设能力及技能、变革创新能力及技能。

(7) 企业业务管理能力及技能评价要素 6 个评价项目：综合分析能力及技能、市场开拓能力及技能、成本控制能力及技能、识人用人能力及技能、管理创新能力及技能、风险与应急管理能力和技能。

(8) 自我提高能力的能力及技能评价要素 2 个评价项目：拓宽更新已有能力和增加新能力的方法和技巧、灵活运用已有能力的方法和技巧。

(9) 企业领导知识及技术评价要素 7 个评价项目：企业领导理论知识及技术、经济学和管理学知识及技术、法律基础知识及技术、科技创新知识及技术、国际商务知识及技术、社会公共管理知识及技术、经济社会发展的方针政策知识及技术。

(10) 企业业务知识及技术评价要素 10 个评价项目：战略管理知识及技术、市场营销知识及技术、人力资源管理知识及技术、财务金融管理知识及技术、信息网络知识及技术、生产运营知识及技术、安全生产管理知识及技术、质量管理知识及技术、生态环保知识及技术、

有关创新与创业的知识及技术。

(11) 自我学习的知识及技术的评价要素 2 个评价项目：拓宽更新知识的认知和手段、灵活运用知识的认知和手段。

本指引对13个评价要素未设置评价项目，这13个评价要素如下：从事企业工作经历，从事其他社会工作的经历，接受工商管理教育和培训的经历；个人从事企业经营管理工作的业绩，个人从事其他社会工作的业绩，个人担任企业或部门负责人的企业或部门纵向比较的业绩，个人担任企业负责人的企业与区域内同行业、同类型、同等规模企业横向比较的业绩；企业所在行业需要的特殊能力及技能；企业所在行业需要的特殊知识及技术；企业治理结构特点的适配、企业工作特殊要求的适配、企业文化生态的适配、与企业法定代表人行为风格的适配等。试点工作中可根据实际情况，增设这些要素的评价项目。

企业所在行业需要的特殊能力及技能、企业所在行业需要的特殊知识及技术参考《国民经济行业分类》(GB/T4754—2017)，企业所在行业门类划分暂定为：采矿业，制造业，电力、热力、燃气及水生产和供应业，建筑业，批发和零售业，交通运输、仓储和邮政业，住宿和餐饮业，信息传输、软件和信息技术服务业，金融业，房地产业，租赁和商务服务业，居民服务、修理和其他服务业，文化、体育和娱乐业等行业。这些行业内包括的一些有特别要求的子行业企业经理人所需要能力及技能、知识及技术可根据行业评价要求增加相关的评价项目。

## 五、评价项目的内容

职业经理人才职业资质社会评价工作是对评价项目及细目内容的评价。《社会评价工作指引（2018年）》未做明确规定的评价内容，

待在试点工作中充实完善。已确定的 72 个评价项目其具体评价内容如下：

### （一）职业关系认知的评价内容

1. 尊重雇主的地位和权利的理念：明确选聘经理职位是雇主的权力；在工作中，尊重和服从雇主的意志，维护雇主合法利益，依据雇佣合同正确处理与雇主的关系；从维护企业的根本利益出发，积极主动向雇主提出自己的建议和意见。

2. 懂得决策与执行区别的理念：尊重出资人和董事会作为企业决策者的地位和拥有的决策职能，经理层必须贯彻执行和落实公司决策，充分履行执行职能。

3. 明白经理是执行机构首脑的理念：在企业的高层管理人员中，经理是首席高管人员；副经理、财务负责人是由经理提名才能获得任免的职位，是在经理领导下，按照经理层的分工，协助经理负责企业经营管理工作的高管人员。

4. 明确执行机构实行的是首长负责制的理念：经理层实行首长负责制，在执行决策的过程中，每位成员应充分发表个人的意见和建议，在经理形成决策后，服从决策并积极组织贯彻执行；经理对企业生产经营活动的实施过程和结果负全部责任，副经理、财务负责人按照分工承担其相应责任。

5. 明晰班子与团队相互协作关系的理念：发挥经理班子整体的作用，调动班子成员的积极性；充分发挥企业管理团队的作用，调动员工的积极性；努力体现企业负责人的带头示范作用。

6. 认识依法履职与依法维权关系的理念：按照法律、企业的章程和管理制度，规范自身履职行为与职责，实施履职权利与义务；依照

法律和与企业签订的劳动合同以及企业的相关规定，维护自己的合法权益。

## （二）职业工作意识的评价内容

1. 人本意识：树立以人为本发展的认识，保障客户利益，促进企业与社会和谐；关心员工，尊重员工价值追求，促进员工个人职业生涯与企业发展有机结合。

2. 创新意识：树立创新发展的认识，具有强烈的改革创新精神，把握创新规律，掌握创新方法，营造创新环境，建立企业创新管理体系，培养培育创新人才，大胆实践，努力开拓，不断突破企业发展瓶颈，使企业充满发展活力。

3. 生态意识：树立绿色发展的认识，不以牺牲生态环境为代价片面追求企业利益。

4. 国际意识：适应经济发展的国际化、区域化的趋势，能够自觉地、迅速地、深入地了解国际社会与企业发展相关联的国际经济发展状况，敏锐地洞察影响企业经营活动的国际因素，快速做出反应并采取适当的措施。

5. 合作意识：树立同企业利益相关方开展合作的认识，积极探索合作方式和模式，兼顾各方参与企业经营活动的利益诉求，共享企业经营与发展成果。

6. 科技意识：清楚认识到“科技是第一生产力”，也是企业发展的根本动力，积极推进企业科学研究和技术创新，不断提升管理技术和管理手段创新，促进企业创新发展。

7. 人才意识：树立“人力资源是第一资源”的认识，适应企业经营、管理与发展，善于发现、识别、评估、培养、使用、激励人才，

为人才搭建事业舞台，尊重人才特性，促进人才健康成长成才。

8. 法制意识：认识到企业是法人实体，企业生产经营活动和个人履职，必须在国家法律法规、企业章程和制度范围内行事，做到违法必究，违纪必惩。

9. 社会意识：认识到企业是社会细胞，是社会的组成部分，勇于履行社会义务、承担社会责任。

10. 政策意识：了解党和国家为实现一定历史时期的路线和任务而制定的方针政策，并能够预测政策对市场和企业可能产生的影响。

11. 市场意识：明确企业是市场主体，能够把握市场规律，适应市场、利用市场和创造市场，开展企业经营与管理工作。

12. 效益意识：认识企业是经济组织，从事的是投资获利的经营活动，不断探索以尽可能少的投入，获取尽可能大的产出，实现经济效益、社会效益、生态效益的最大化，追求企业长期可持续发展。

13. 品牌意识：对企业生产的产品、建设的工程、提供的服务，注重品牌建设、商标权益维护、知识产权保护，不断提高企业的市场形象和竞争力。

14. 企业文化意识：塑造具有本企业特征的企业文化，增强员工认同感和凝聚力，促进企业持续和谐发展。

15. 因企制宜意识：认清企业经营环境的差异性、行业的区别性、企业组织形式的多样性和企业发展阶段的特殊性，能够根据实际情况制定企业经营与管理方案，并组织有效实施。

16. 与时俱进意识：准确把握时代发展特征和经营环境变化趋势，坚持解放思想、实事求是，不墨守成规、不因循守旧，发扬改革创新和开拓进取的精神，促进企业不断发展。

### （三）职业操守的评价内容

1. 坚守职业：尊重并信守“职业经理”这一特定社会工作职业身份。

2. 敬业履职：专心致力于企业经理职位的工作，主动履行企业经理职位的职责。

3. 诚实守信：说真心话，干实在事，讲求信用，兑现承诺。

4. 遵纪守法：敬畏国家法律和公司章程及制度，依法经营，按章办事。

5. 社会担当：注重维护社会公众利益，依法保护消费者权益和安全，维护员工的合法权益，敢于承担责任，勇于为企业分忧。

6. 竞业禁止：禁止在企业任职期间和离职后的一定时期内，从事与任职或已离职企业具有营业竞争性质的行为。

### （四）职业作风的评价内容

1. 求真务实：思想坚定，信服真理，讲究实际，追求实效。

2. 艰苦奋斗：不畏困难，不怕挫折，坚持到底，目标执着。

3. 多谋善断：决策中能够听取各种意见，精于比较各种方案，善于归纳形成符合实际的决策意见，最终能够当机立断做出决定。

4. 包容宽厚：为了坚持既定的目标，着眼于企业发展全局，倾听包涵各方诉求，容纳体谅各方不同言行，甚至误解。

5. 公道正派：秉公行事，公平处事，公正断事，公私分明。

6. 廉洁自律：品行端正，清廉无私，行事自律，生活俭朴。

### （五）职业心理的评价内容

1. 心理状态：职业经理人在一定时间段里表现出来的与职业活动相关的心理活动表征。

2. 心理潜质：目前尚未明显表现出来的，但是可以预测到的与职业活动相关的职业经理人心理素质。

3. 心理偏好：表现出的与职业活动相关的，极具个人特质的一种心理情感和倾向。

4. 心理缺陷：在职业活动中表现出的，与同类人群相比，个人心理方面的欠缺及不足。

#### （六）企业领导能力及技能的评价内容

1. 统领驾驭能力及技能：能够统一领导班子的认识和行动，及时拍板决策；善于驾驭全局、协调各方、化解矛盾、解决问题，实现既定目标。

2. 战略谋划能力及技能：善于从全局视野、长远跨度和企业的根本利益出发，深入思考企业内外部环境 and 条件，制定企业的发展战略。

3. 管理决策能力及技能：制定企业战略实施计划及管理制度并组织实施，识别关键问题，善于把握时机，进行科学决策并承担决策风险。

4. 组织协调能力及技能：根据工作目标要求，善于协调各方面关系、调动各方面积极性、整合各方面资源，及时处理和解决实现目标过程中的各种问题，促进工作的顺利开展和目标的达成。

5. 实施执行能力及技能：能够准确理解出资人的意图，在职权范围内，制定实施目标和任务，进行任务分解、过程跟踪、节点控制、及时纠偏，确保目标和任务的完成。

6. 团队建设能力及技能：围绕企业发展目标，选择适宜人才组建精干有力的团队，组织带领团队实现企业发展任务和要求，及时调整

团队组成，不断增强团队的履职能力。

7. 变革创新能力及技能：适应新形势、新环境的要求，主动吸收新思路、积极开展新业务、敢于尝试新方法，及时实施调整优化、转型升级等举措。

#### （七）企业业务管理能力及技能的评价内容

1. 市场开拓能力及技能：密切关注公司的产品市场，发现和创新客户的需求，善于捕捉商机，积极建立和开拓市场渠道，以客户为导向，密切关注客户新的需求，做好技术、产品、营销开发工作，提升企业的营销能力和客户服务能力。

2. 成本控制能力及技能：在保证正常工作运营的前提下，通过加强核算、优化流程、技术革新等手段控制和降低成本，提高资金使用效率。

3. 识人用人能力及技能：通过有效识别和发掘人才，将合适的人才放在合适的岗位上，注重发挥人才的优势，做到人尽其才。

4. 创新管理能力及技能：建立企业创新管理体系，制定企业创新战略规划，设计开发创新项目，培养创新团队和创新人才，组织企业开展技术创新、管理创新、商业模式创新和事业创新等。

5. 综合分析能力及技能：对工作中的各种信息进行收集、归纳、概括，以认清其本质；对工作中的各种状况进行区分、剖析，搞清其性质、范围、特点、发展的程度、产生的原因以及与其他各方面的相互关系等。通过综合分析，进行判断、推理，为制定决策和行动方向提供正确的意见和方案。

6. 风险与应急管理能力及技能：及时识别和评估生产、经营和管理的风 险，掌握风险管理流程和内控体系设计，能够采取适当的措施

来规避风险或减少风险的损失，为实现企业经营的稳健发展提供保障。

#### （八）自我提高能力的能力及技能的评价内容

1. 拓宽更新已有能力和增加新能力的方法和技巧。
2. 灵活运用已有能力的方法和技巧。

#### （九）企业领导知识及技术的评价内容

1. 企业领导理论知识及技术：了解现代企业领导理论，包括领导素质理论、领导行为理论、权变领导理论、情景领导理论等，掌握领导方式方法，提高领导素质和能力。

2. 经济学和管理学知识及技术：了解宏观与微观经济学基本原理，掌握市场经济运行的规律，掌握均衡分析、边际分析等分析工具与方法；了解管理学的基本原理和管理职能，了解企业管理理论的新发展，掌握管理方法和手段。

3. 法律法规基础知识及技术：掌握民法总则、合同法、公司法、劳动法、劳动合同法等相关法律法规、政府相关政策，使企业合法有效经营。

4. 科技创新知识及技术：了解新知识、新技术、新工艺、新生产方式和新经营管理模式等，为开发生产新产品、提供新服务奠定基础。

5. 国际商务知识及技术：了解和掌握国际商务的基本原理和方法，国际贸易的理论与政策措施及国际惯例。

6. 社会公共管理知识及技术：了解政府、非政府公共组织和民众共同参与的，对社会公共事务进行规划、协调和执行的活动过程中涉及到的各方面基础知识。

7. 经济社会发展的方针政策知识及技术：掌握党和国家各项经济社会发展的方针政策，用以指导企业经营管理活动，使企业的发展符

合经济社会发展的基本方向。

#### （十）企业业务知识及技术的评价内容

1. 战略管理知识及技术：掌握战略管理的工具与方法，确定企业使命与愿景，进行设计、选择、控制和实施企业战略，实现企业战略总目标。

2. 市场营销知识及技术：掌握市场需求分析工具与方法、营销渠道管理、产品定价、品牌管理等知识，制定有效的营销策略，提升企业市场占有率。

3. 人力资源管理知识及技术：掌握现代人力资源管理、职业生涯管理的基本理论知识、管理思想、方法论、操作工具、企业实践知识等。

4. 财务金融管理知识及技术：清楚公司财务指标体系，掌握财务基本法规与原则、财务报表分析、资本运营、投资管理等知识及技术，提高企业经营过程中的资金使用水平与盈利水平。

5. 信息网络知识及技术：了解和掌握信息网络的基本原理和方法，如管理信息系统、电子商务、大数据应用等。

6. 生产运营知识及技术：了解和掌握生产运营的基本原理和方法，如供应链管理、库存管理、质量管理、项目管理等。

7. 安全生产管理知识及技术：了解和掌握安全生产管理的基本原理和方法，如监督检查、工艺技术管理、设备设施管理、作业环境和条件管理等。

8. 质量管理知识及技术：了解和掌握质量管理的基本原理、方法、质量方针政策等。

9. 生态环保知识及技术：了解和掌握生态环保的基本原理和方法，

如环境评价、监测、环境保护与环境污染治理等。

10. 创新与创业管理知识及技术：了解和掌握企业创新理论与创新类型、创新方法、创新流程、创新激励、创新人才管理等；了解和掌握知识管理体系和管理框架；了解和掌握创业管理的基本原理和方法，如创业管理概念框架、创业流程管理等。

#### （十一）自我学习的知识及技术的评价内容

1. 拓宽更新知识的认知和手段。
2. 灵活运用知识的认知和手段。

## 六、评价方法及评价结论

### （一）评价方法

职业经历、职业业绩主要采用自我陈述和重点内容核实等方法进行评价。

职业素养主要采用调查、评估和重点内容核实等方法进行评价。

职业能力及技能评价主要采用测评，如面试和评价中心技术，和重点内容核实等方法进行评价。

职业知识及技术评价主要采用考试和重点内容核实等方法进行评价。

职位适配度评价主要采用面试和心理测试与分析等方法进行评价。

### （二）评价结论

职业经理人才职业资质社会评价不是对申请人整体资质的评价，而是对申请人选择的评价项目的逐项评价，评价结论由单项评价结果汇集组成。

评价分为申请人员的评价和入评人员的评价。

1. 申请人员的评价是判断基本条件是否符合其成为入评人员的门槛，评价的结论为，同意参评或不同意参评；

2. 入评人员评价的结论分为两类：特征性描述、水平性描述。

(1) 职业经历、职业业绩的评价项目按照客观实际进行描述；

(2) 职业素养的评价项目是欠缺、尚可或合格、不合格，或者是描述性的概括；

(3) 职业能力及技能的评价主要是水平评价，其人才市场评价子系统的评价项目主要可分为（不含企业所在行业需要的特殊能力及技能）：

一级。相当于小微型企业经理班子成员的能力水平。

二级。相当于中型企业经理班子成员的能力水平。

三级。相当于大型企业经理班子成员的能力水平。

四级。相当于超大型企业经理班子成员的能力水平。

高科技类型或新型企业能力及技能标准的划分，根据试点地区的实际情况另行制定。

职业能力及技能评价是按评价项目分别分级的，并非所有评价项目都按照同等层级划分。

评价结论为某一个项目处于某级水平。

(4) 职业知识及技术的评价主要是水平评价，其人才市场评价子系统的评价项目主要可分为（不含企业所在行业需要的特殊知识及技术）：

一级。相当于工商管理类中等专科学历的专业知识及技术水平。

二级。相当于工商管理类大学专科学历的专业知识及技术水平。

三级。相当于工商管理类大学本科学历的专业知识及技术水平。

四级。相当于工商管理类硕士研究生学历的专业知识及技术水平。

五级。相当于工商管理类博士研究生学历的专业知识及技术水平。

职业知识及技术评价是按评价项目分别分级的，并非所有评价项目都按照同等层级划分。

评价结论为某一个项目处于某级水平。

### （三）评价结论的反馈

中职协将评价结论反馈给被评价人。如果被评价人有异议，需提供相应的材料，证明评价失实。如果没有异议或者有异议但无法提供相应的证明，中职协将采纳此次评价结论。

### （四）评价结论的确认

中职协职业资质社会认定系统对评价项目评价结论进行认定。经过认定的评价结果，由中职协职业资质社会认定系统记录并提供查询服务。企业择人与职业经理人才队伍成员求职信息对接社会服务系统采纳的是经过认定的评价信息。

## 七、评价的程序

### 1. 入评申报及基本条件信息的核实

有意愿参加职业经理人才职业资质社会评价的人员，向中职协提出申请，承诺把担任“企业经理”作为长期职业选择，并提交由中职协制定的个人基本条件的相关信息，即进入申请人员数据库。中职协对申请人基本条件的信息进行甄别核实。

### 2. 入评协议的签订及自我评价项目信息的提供

中职协经过核实，确定申请人符合入评人员的要求后，与其签订职业经理人才职业资质入评协议。申请人提供入评协议要求的资质评价项目相关信息及相应证明，承诺接受中职协的职业资质评价、认定

和持续提高与管理服务，申请人的信息即进入入评人员数据库。同时，入评人员与中职协授权的社会评价机构签订资质评价协议。

评价试点工作的入评人员的基本条件在试点方案中明确。

入评协议要求的职业资质自我评价项目包括：

职业经历、职业业绩维度的评价项目及细目的信息；

职业素养维度职业关系认知要素中全部评价项目的信息，职业操守要素中敬业履职、诚实守信、遵纪守法评价项目的信息，职业作风要素中求真务实、艰苦奋斗、廉洁自律评价项目的信息；

职业能力及技术维度企业领导能力及技能要素中管理决策能力及技能、组织协调能力及技能、实施执行能力及技能评价项目的信息，企业业务管理能力及技术要素中全部评价项目的信息；

职业知识及技术维度企业领导知识及技术要素中经济学和管理学知识及技术、法律法规基础知识及技术、经济社会发展的方针政策知识及技术评价项目的信息。

### 3. 评价机构初评

中职协设定职业经历、职业业绩、职业素养、职业能力及技术、职业知识及技术等维度的全部可评价项目及细目。入评人员可以自愿选择参评项目及评价顺序。

社会评价机构在自我评价信息的基础上，对入评人员自愿选择的评价项目及细目进行初评，并出具评价报告。

### 4. 中职协复核及确认

中职协对评价报告进行复核，评价程序符合规范的入评人员，由职业资质认定系统对评价结果进行确认。对获得确认的入评人员，纳入中职协职业经理人求职人员数据库。对获得确认已获取企业经理职

位的求职人员，纳入中职协职业经理人从业人员数据库。

## 八、评价的特点

1. 中职协组织开展的评价是对职业经理人才职业资质社会化的评价，不是对企业经理人任职资格的政府部门的评价，是由具有行业管理职能的中职协，按照统一的标准，组织具有资质的社会评价机构开展的社会评价活动。

2. 中职协组织开展的职业资质社会评价主要是为企业择人与职业经理人才队伍成员求职服务的，是从人才的需求侧，而不是从人才的供给侧，着眼建立的评价系统与标准，强调重在人才市场和企业出资人的认可。

3. 中职协组织开展的职业资质社会评价是一个持续进行的过程，不是对被评价人资质一次性的、全面的、综合性的考量，而是根据评价系统完善的程度和被评价人的自愿选择，客观、有限、动态的反映被评价人的信息，供企业择人决策参考。

4. 资质评价是逐步完善的，根据试点探索过程中的经验和教训，不断丰富补充关于评价的认知以及工作途径和方法。

## 九、评价试点工作推进流程

社会评价试点工作要与社会认定试点工作相配合，为社会认定试点工作提供认定信息。

1. 社会评价试点工作，首先从经济发达、市场化程度比较高、民营经济比重大、职业经理人需求旺盛的地区开始推动。以试点先行、以点带面为路径，根据试点情况，由中心城市逐步向区域经济发展。

2. 中职协负责试点实施方案的顶层设计，有意向的评价机构、社

会团体可以提出试点申请，中职协综合考察申请方的资质，经中职协认可的评价机构、社会团体与中职协共同制定试点实施方案，签署合作协议，开展试点工作。

3. 中职协牵头，制定和完善指导职业经理人才职业资质社会评价工作的指引，并根据评价的实际需要，制定相关的工作规范，明确选择评价机构的条件及办法。

## **十、评价机构资质及其管理**

中职协制定《职业经理人才职业资质社会评价工作规范》和《职业经理人才职业资质社会评价工作管理办法》。

中职协根据《职业经理人才职业资质社会评价工作规范》，明确评价工作应遵循的原则，规范评价活动。

中职协根据《职业经理人才职业资质社会评价工作管理办法》，对申请从事职业经理人才职业资质社会评价工作的评价机构、社会团体，结合各申请方的业务特点，进行评估，对通过评估者，授权其开展职业经理人才职业资质部分维度、要素、项目的社会评价工作。

## **十一、《社会评价工作指引》的修订与实施**

1. 《社会评价工作指引》由中职协归口管理，其解释权和修订权属于中职协。

2. 依据本指引将制定《职业经理人才职业资质社会评价工作实施纲要》。

3. 职业经理人才职业资质社会评价是一个新事物，有待在发展中探索。中职协将根据形势变化、理论研究和实践的新成果，对本指引进行修订和完善。

## 附录 1

承担《社会评价工作指引（2018年）》有关课题的研究单位有：浙江大学、中国人民大学、天津大学、北京双高国际人力资本集团有限公司、北京经理学院、职业经理研究中心、诺姆四达集团、英格玛人力资源集团、江苏领航人才开发有限公司等。

参与《社会评价工作指引（2018年）》有关课题研究与支持单位有：北京大学、武汉大学、南开大学、北京师范大学、东北大学、北京科技大学、中国政法大学、对外经济贸易大学、大连海洋大学、国务院发展研究中心、北京市领导人才考试评价中心、北京市人才素质测评考试中心、中国电子商会、中国农业产业化龙头企业协会、中国旅行社协会、中国商业史学会、中国南方人才市场、中国北方人才市场、有色金属工业人才中心、中国·三鼎控股集团有限公司、机械工业信息中心、北京北森云计算股份有限公司、中职盈泰教育咨询有限公司、中青郎顿（太湖）教育文化科技股份有限公司、国测信息咨询（北京）有限公司、北京国合点金管理咨询有限公司、北京岳成律师事务所、江苏省职业经理人协会、吉林省职业经理人协会、甘肃省职业经理人协会、湖南省职业经理人协会、江西省职业经理人协会、福建省职业经理人协会、河南省职业经理人协会、太原职业经理人协会、安徽省职业经理人协会、内蒙古职业经理人协会、济南市现代职业经理人协会等。

## 附录 2

### 职业经理人才职业资质社会评价维度、要素、项目表

评价维度 (6)	评价要素 (24)	评价项目 (72)
1. 职业经历	1.1 从事企业工作经历	
	1.2 从事其他社会工作的经历	
	1.3 接受工商管理教育和培训的经历	
2. 职业业绩	2.1 个人从事企业经营管理工作的业绩	
	2.2 个人从事其他社会工作的业绩	
	2.3 个人担任企业或部门负责人的企业或部门纵向比较的业绩	
	2.4 个人担任企业负责人的企业与区域内同行业、同类型、同等规模企业横向比较的业绩	
3. 职业素养	3.1 职业关系认知 (6 项)	尊重雇主的地位和权利的理念
		懂得决策与执行区别的理念
		明白经理是执行机构首脑的理念
		明确执行机构实行的是首长负责制的理念
		明晰班子与团队相互协作关系的理念
		认识依法履职与依法维权关系的理念
	人本意识	

评价维度 (6)	评价要素 (24)	评价项目 (72)
	3.2 职业工作意识 (16 项)	创新意识 生态意识 国际意识 合作意识 科技意识 人才意识 法制意识 社会意识 政策意识 市场意识 效益意识 品牌意识 企业文化意识 因企制宜意识 与时俱进意识
	3.3 职业操守 (6 项)	坚守职业 敬业履职 诚实守信 遵纪守法 社会担当

评价维度 (6)	评价要素 (24)	评价项目 (72)	
	3.4 职业作风 (6 项)	竞业避止	
		求真务实	
		艰苦奋斗	
		多谋善断	
		包容宽厚	
		公道正派	
		廉洁自律	
	3.5 职业心理 (4 项)	心理状态	
		心理潜质	
		心理偏好	
		心理缺陷	
	4. 职业能力 & 技能	4.1 企业领导能力及技能 (7 项)	统领驾驭能力及技能
			战略谋划能力及技能
管理决策能力及技能			
组织协调能力及技能			
实施执行能力及技能			
团队建设能力及技能			
变革创新能力及技能			
		综合分析能力及技能	

评价维度 (6)	评价要素 (24)	评价项目 (72)
	4.2 企业业务管理能力及技能 (6 项)	市场开拓能力及技能
		成本控制能力及技能
		识人用人能力及技能
		创新管理能力及技能
		风险与应急管理能力和技能
	4.3 企业所在行业需要的特殊能力及技能	
	4.4 自我提高能力的能力及技能 (2 项)	拓宽更新已有能力和增加新能力的方法和技巧
灵活运用已有能力的方法和技巧		
5. 职业知识及技术	5.1 企业领导知识及技术(7 项)	企业领导理论知识及技术
		经济学和管理学知识及技术
		法律法规基础知识及技术
		科技创新知识及技术
		国际商务知识及技术
		社会公共管理知识及技术
		经济社会发展的方针政策知识及技术
	5.2 企业业务知识及技术 (10 项)	战略管理知识及技术
		市场营销知识及技术
		人力资源管理知识及技术
		财务金融管理知识及技术

评价维度 (6)	评价要素 (24)	评价项目 (72)
		信息网络知识及技术
		生产运营知识及技术
		安全生产管理知识及技术
		质量管理知识及技术
		生态环保知识及技术
		有关创新与创业管理知识及技术
	5.3 企业所在行业需要的特殊知识及技术	
	5.4 自我学习的知识及技术 (2项)	拓展更新知识的认知和手段
灵活运用知识的认知和手段		
6. 职位适配度	6.1 企业治理结构特点的适配	
	6.2 企业工作特殊要求的适配	
	6.3 企业文化生态的适配	
	6.4 与企业法定代表人行为风格的适配	