

职业经理人才职业资质社会培养
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	5
四、培养的内涵与特点	10
五、培养工作思路	12
六、培养方式、形式及方法	13
七、培养工作实施	14
八、培养工作监督	15
九、对培养效果的评价	15
十、培养工作治理结构	15
十一、《社会培养工作指引》的修订与实施	16
附 录	17

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,提出《职业经理人才职业资质社会培养工作指引(2018年)》,以下简称《社会培养工作指引(2018)》。

社会培养工作指引

一、范围与目标

参照中协《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）》”）的相关要求，《职业经理人才职业资质社会培养工作指引（2018年）》明确了职业经理人才培养的含义、主体、对象、结构、层级；社会培养的内容、方式、方法；培养教材编制、培养机构资质、培养工作管理的要求，旨在指导职业经理人才队伍培养工作，目标是建设全国范围的规范适用的职业经理人才培养体系，建立服务于择人求职需求的职业经理人才社会培养制度，推进中国职业经理人才培养工作规范化，促进中国职业经理人事业发展。

本指引适用于中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培养工作。

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）

“着重培养造就大批适应改革开放和社会主义现代化建设的高层次和高技能人才，带动整个人才队伍建设”。

“大力扶持能够整合生产要素、利用社会资源和聚集各类人才积极创业的经营管理人才”。

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

“适应产业结构优化升级和实施“走出去”战略的需要，以提

高现代经营管理水平和企业国际竞争力为核心，以战略企业家和职业经理人为重点，加快推进企业经营管理人才职业化、市场化、专业化和国际化，培养造就一大批具有全球战略眼光、市场开拓精神、管理创新能力和社会责任感的优秀企业家和一支高水平的企业经营管理人才队伍”。

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）

“着眼于全面提升企业经营管理人才的能力素质，以培养造就具有世界眼光、战略思维、创新创业精神的优秀企业家为引领，以推动经营管理人才职业化、专业化、国际化发展为重点，拓宽人才培养渠道，创新人才开发模式，建立健全符合企业经营管理人才特点的培养开发体系”。

“统筹开发利用国内国际多种教育培训资源，探索建立一批企业经营管理人才素质提升培训基地，形成布局合理、特色鲜明、优势互补的教育培训体系”。

4. 《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》（2013年11月12日）

“加快现代职业教育体系建设，深化产教融合、校企合作，培养高素质劳动者和技能型人才”。

5. 《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》（国发〔2014〕19号）

“推进人才培养模式创新”。

“积极发展多种形式的继续教育”。

“引导社会力量参与教学过程，共同开发课程和教材等教育资

源”。

“开展校企联合招生、联合培养的现代学徒制试点，完善支持政策，推进校企一体化育人”。

6. 《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）

“创新人才教育培养模式”。

“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”。

“加大对新兴产业以及重点领域、企业急需紧缺人才支持力度”。

7. 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）

“人才强国战略”。

“突出抓重点、补短板、强弱项”。

“人才是实现民族振兴、赢得国际竞争主动的战略资源”。

“完善职业教育和培训体系，深化产教融合、校企合作”。

“支持和规范社会力量兴办教育”。

“办好继续教育，加快建设学习型社会，大力提高国民素质”。

8. 《关于深化产教融合的若干意见》（国办发〔2017〕95号）

“鼓励企业以独资、合资、合作等方式依法参与举办职业教育、高等教育。创新教育培训方式，鼓励企业向职业学校、高等学校和培训机构购买培训服务”。

“鼓励教育培训机构、行业企业联合开发优质教育资源，大力支持‘互联网+教育’培训发展”。

“推动探索高校和行业企业课程学分转换互认，允许和鼓励高校向行业企业和社会培训机构购买创新创业、前沿技术课程和教学服务”。

9. 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、职业能力及技术、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，进入中协的职业经理人才职业资质社会评价工作流程，经中协核实，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才职业资质与时俱进的要求，中协协组织开展的，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才的职业资质。

14. 全国职业经理人才市场

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，通过职业经理人才队伍成员的流动，在全国范围内实现职业经理人才配置的人力资源服务体系。

15. 职业经理人才社会服务体系

由为职业经理人才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才队伍成员求职信息对接社会服务

发挥职业经理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才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. 社会教育

社会培养的方式之一，是由具有资质的社会组织进行的，或者是自我进行的具有职业教育特征的学习活动。

2. 社会锻炼

社会培养的另一种方式，是由社会组织实施的，针对被培养者所从事的企业经理职位工作的要求，进行的模拟或实际运行训练，包括岗位实习、代职锻炼、轮岗锻炼、职位或职业转换训练等社会实践形式。

3. 短板与弱项

职业经理人才通过职业资质评价，发现在某些评价维度、评价要素和评价项目上有所欠缺，有可能影响到本人的职业追求。在维度和要素上的欠缺称为短板，在项目或细目上的欠缺称为弱项。

四、培养的内涵与特点

培养包括社会教育和社会锻炼，社会教育是广义的教育，其定位为：是非学历教育；是职业教育中的职后教育；是以提高职业资质为目的继续教育；是以求职为主要目标的再教育；是在确定职业选择后的阶段性的终身教育；是文化程度、专业水平参差不齐的从业人员的成人教育。社会锻炼是广义的锻炼，其定位为：是从业人员在确定职业选择后的终身锻炼；是由组织开展或自我进行的，以提高职业资质为目的，以求职为目标的阶段性、持续提升的锻炼。

1. 社会培养的意义

职业经理人才是一种特殊的人力资源。从业人员需要接受专门的、长期的培养和社会实践才能提升这种资源的禀赋。依据《社会评价工作指引（2018年）》的要求和规范，建立中国特色的职业经理人才培养模式，为被培养者提供学习和实践机会，提升职业经理人才队伍职业资质，从整体上提高中国企业管理水平和国际竞

争力。

2. 社会培养工作的任务

推动建立以职业资质培养为核心的社会培养体系；提高职业经理人才队伍的资质水平；提高职业经理人才队伍的经营管理能力。

3. 社会培养的内容

(1) 基础性培养内容

在职业经理人才资质评价前，对培养对象进行的资质的普遍培养。

(2) 个性化培养内容

在职业经理人才经资质评价后，对不同的被评价人员进行补短板、强弱项内容的培养。

(3) 企业特殊需要的内容

特定企业的经理职位应当具备的特殊资质内容。

(4) 行业特殊需要的内容

企业所在行业的经理应当具备的特殊资质内容。

4. 培养对象

有志于成为职业经理人才，自愿接受资质培养的人员。

5. 培养的特点

(1) 需求导向，实施培养

按照职业经理人才实现择业求职、企业实现择人求才的社会需要，坚持“以市场和出资人认可为核心”的原则，实施的培养。

(2) 教育与锻炼兼顾

培养包括教育与锻炼两部分内容，二者不可相互取代，各有自身的特点和要求，但又相互联系、相互促进。培养要理论联系实

践，缺什么补什么。

(3) 评培结合，增强补短

以职业经理人才职业资质评价为基础，实施“增强补短”培养，提高其择业求职能力。

(4) 立足求职，提升资质

培养着眼于从需求侧角度出发，提升被培养者的职业资质，实现职业经理人才职位的更新与提高。

(5) 因人制宜，定制培养

适应职位适配度的要求，根据职业经理人才的评价结果和企业择人求才任职的特殊需要，针对培养对象进行个性化培养。

(6) 动态管理，持续培养

紧密结合职业经理人才持续管理和职业生涯发展，实施持续培养。

五、培养工作思路

1. 工作目的

针对社会的不同需求和不同层次的培养对象，按照《社会培养工作指引（2018年）》的要求和规范，组织并进行社会化的培养活动，提升培养对象职业资质水平，增强其择业求职能力，促进其职业生涯发展。

2. 工作目标

建立系统的培养体系，培养一支符合新时代要求的高素质职业经理人才队伍。

3. 工作任务

推动建立新的培养体系和培养模式，编写系统的培养大纲和培

养教材，建立适合培养工作需要的人才队伍。

4. 工作途径

(1) 建立培养工作框架体系

依据《社会评价工作指引（2018年）》和《社会培养工作指引（2018年）》的要求，编制《职业经理人才社会培养工作实施纲要》；制定培养大纲和培养方案；编写教育教材、拟订锻炼方案，建立起培养框架体系。

(2) 建设培养机构体系

充分利用高等院校、高职院校、科研院所、“双创”基地、社会培训机构、企业等不同的社会资源，建立并形成社会培养机构体系。

(3) 试点先行，逐步推广

发挥中职协的引领、协同、管理和服务作用，先从试点开始，探索社会培养的工作思路，逐步形成系统的总体方案，有步骤地推向全国。

六、培养方式、形式及方法

(一) 培养方式

根据《社会评价工作指引（2018年）》的实施评价的结果，依据《社会培养工作指引（2018年）》的规范，按照教育锻炼兼顾、增强补短原则，因人制宜，设置和选择培养方式，组织对被培养人进行社会教育和锻炼。

(二) 培养形式

1. 外在培养形式

被培养者根据资质项目评价结果，接受具备资质的社会培养机构实施的教育与锻炼。

2. 自我培养形式

被培养者根据资质项目评价结果，自我进行的教育与锻炼。

（三）培养方法

培养的方法主要包括：知识学习、实验、实习、现场模拟、任职、挂职、岗位交流等方法。

七、培养工作实施

培养工作由中职协指导，具备中职协设定资质要求的社会培养机构实施培养。

1. 培养教材建设

中职协成立职业经理人才职业资质培养教材编写委员会，统筹教材的编写工作。

教材的类别：

- （1）中国职业经理人制度建设综合教材；
- （2）职业经理人职业素养教育与锻炼教材；
- （3）职业经理人职业能力及技术教育与锻炼教材；
- （4）职业经理人职业知识及技术教育与锻炼教材；
- （5）职位适配度的教育教材。

2. 培养师资队伍建设

中职协组建职业经理人才职业资质培养师资专业委员会，制定《职业经理人才培养机构资质及其管理办法》，建立培养师资信息库，进行师资资质管理；社会培养机构按照中职协制定的管理办法，进行师资队伍建设。

3. 培养工作机构建设

中职协依照《职业经理人才培养机构资质及其管理办法》，推动职业资质培养工作机构的建设和资质管理。

4. 培养实施

(1) 培养机构根据《社会评价工作指引（2018年）》、《社会认定工作指引（2018年）》、《社会培养工作指引（2018年）》规范和要求，按照中职协提供的评价与认定的信息，制定教育与锻炼方案和计划。

(2) 培养机构根据教育与锻炼方案和计划，组织开展教育与锻炼活动。

八、培养工作监督

1. 中职协接受政府主管部门对社会培养工作的监督。
2. 中职协对社会培养机构实施监督。
3. 培养机构对教育与锻炼实施过程监督，并不断改进完善。

九、对培养效果的评价

在实施培养一定阶段后，按照《社会评价工作指引（2018年）》，对培养人员进行职业资质再评价，判断短板弱项的改进或提升情况。

十、培养工作治理结构

1. 行业行政管理

职业经理人才培养属于继续教育范畴，依照国家有关的法律法规和政策规定，接受国务院有关主管部门的管理。

2. 行业社会管理

中职协负责全国职业经理人才培养工作的行业社会管理，进行

统筹协调指导。

3. 协办单位

中职协会同有关行业协会、商会和其他有关社会团体、专业组织及致力于推进中国职业经理人事业的组织或个人，开展职业经理人才培养工作。

4. 实施机构

具备职业经理人才培养工作资质，开展职业经理人才培养的高等院校、职业院校、专业培训机构、专业服务机构、其他社会组织和企业以及致力于中国职业经理人事业的其他组织和个人等。

十一、《社会培养工作指引》的修订与实施

1. 《社会培养工作指引》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培养工作指引工作实施纲要》。

3. 职业经理人才职业资质社会培养是一个新事物，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

承担《社会培养工作指引（2018 年）》有关课题的研究单位有：中关村华美职业经理研究院、北京经理学院、北京双高国际人力资本集团有限公司、全国经济管理干部教育研究会、北京市领导人才考试评价中心、中国商业史学会等。

参与《社会培养工作指引（2018 年）》有关课题研究与支持单位有：中国人民大学、山东大学、北京航空航天大学、北京理工大学、北京经理学院、职业经理研究中心、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、北京赛迪顾问股份有限公司、中职盈泰教育咨询有限公司、中青朗顿（太湖）教育文化科技股份有限公司等。