

- ▶ 论文投稿
- ▶ 关于论文发布证明

## 相关链接

- ▶ 学术活动厅
- ▶ 专家讲座
- ▶ 中华管理论坛章程
- ▶ 个人专栏



## 中国职业经理人路在何方

山东理工大学 王华

[内容摘要] 在社会主义市场经济日臻完善的今天, 孕育已久的中国职业经理人终于破土而出, 针对目前中国职业经理人发展的尴尬境遇, 本文拟借西方职业经理人的发展经验, 并结合中国国情, 提出了发展中国职业经理人的看法和建议。重点从现代企业制度、用人机制、法律保障、激励约束机制等几个方面论述了中国职业经理人发展的空间。

[关键词] 职业经理人 现代企业制度 法律保障机制

西方企业的发展使职业经理人成为一个日益引人注目的群体, 因为他们创造了一个又一个的奇。在中国随着改革的不断深入, 职业经理作为国民经济的第一线主体的重要性已普遍接受, 如何建立一支优秀的职业经理人队伍, 是每一个有识之士都在思考的问题, 作为一个学管理的学生愿为此进一份微薄之力。

### 第一部分 何为职业经理人

二十年是一代人的成长期, 中国企业随着老一代创业者的隐退, 一个新的具有职业经理人味道的阶层正在诞生。在社会主义市场经济日臻完善的今天, 孕育已久的中国职业经理人似乎一夜之间即颇为惹眼, 因为自2000年以来, 整个职业经理人群仿佛一下子都撞了南墙, 经济不分新旧, 企业不论所有制大小, 各层各级的职业经理人变动频繁, 尤其是重量级人物的变动更是引人注目。作为新经济代表的网络界, 职业经理人的变动真有点“惨不忍睹”, 8848网站请来了微软的谭智, 搜狐挖走了甲骨文的李文谦, 王志东离开新浪网, 而传统企业亦不落伍, 科龙集团招揽了营销专家屈云波管理专家宋新雨, 创维集团陆强华集体出走等。

职业经理人首先产生于西方, 而现代职业经理人兴起是公司制发展的产物。

“经理革命”开始於19世纪后期, 于20世纪后期完成, 经历了一个漫长的过程, 它反映了市场经济, 社会化大生产和企业制度变革的必然产物。随着资本主义经济的发展生产力水平不断提高, 生产与经营的社会化程度增强, 企业规模日益扩大除了“单业主制”外还出现了“合作企业制”和股份制企业模式, 企业经营范围不断扩大, 这增加了企业管理难度, 也增加了企业经营决策的难度。于是, 企业的所有权与经营权(控制权)相分离。业主开始放弃直接控制和经营企业, 从而使企业控制权发生转——从企业所有者手中转移到经理手中, 这样看来“经理革命”并不神秘, 职业企业家们凭借自己的经营才能, 不出分文便取得了资本所有者对企业的控制权力, 而经理控制权并不意味着对资本所有权的侵犯, 他们不过是受所有者委托来经营企业的高级打工者。

在中国，职业经理人的产生发展，肯定也要经历一个较为漫长的时期。长期以来，家族式企业一人身兼数职，以及有亲朋好友来担任企业的经营管理者。在国有企业中则是单纯的行政命令来任命管理者，这些都不是市场化的行为，所以不能称他们为职业经理人。20世纪以来的经理现象是中国企业觉醒的开始，中国经理革命的萌芽，他客观上刺激了中国职业经理人的诞生。

讲述了职业经理人的发展，那么何为职业经理人？所谓职业经理人是指企业经营管理者，深谙经营管理之道，熟练运用企业内外各项资源，为实现企业经营目标，担任一定管理职务的受薪人员。其一经理的职业化，随着市场经济的发展，企业经营管理已经成为一门科学性、专业性很强的社会职业。有其专业化的职业体系与行为规范，其职业标准与成就已逐渐被社会广泛认同。其二具有经营者职业资格经理的人员，将其工作视为职业生命，有其相应的社会角色标准与压力约束，在社会选择机制作用下不仅仅追求物质利益的满足，更重要的是体现一种职业文化与职业精神。并以此激发经营者的创造智慧与献身精神。他们一般都具有较高的学历，因为作为一名优秀的职业经理人必须具有丰富的知识和广阔的知识面，一般都会接受高等教育或到国外深造，学习先进的管理经验；具有较高的综合素质，良好的职业道德、超凡的规划能力、健康的心态、优秀的职业素质、创新精神、冒险精神和洞察能力、变通能力、拥有将帅的胸怀等。

职业经理人的发展对企业有何益处呢？先看一下福特汽车的发展经历，或许我们会得到些启示。没有受过高等教育的老福特16岁到底特律，在爱迪生照明公司当工人，他于1899年先后两次创办底特律汽车公司和福特汽车公司都失败了。当他第三次办起福特汽车公司时，聘请了专家詹姆斯·库兹恩当公司经理，实行产权与经营权的分离，从而使福特汽车走向世界。福特成了著名的汽车大王后却不知自己成功的根本原因是推行了经理制的结果，把功劳归于自己（当然福特的功劳是不可否认的）。并于1915年把库兹恩辞退了，实行了原来的家长式管理。因此，当第一次世界大战后福特汽车公司就走下坡路了。接任老福特的亨利受过高等教育，了解现代企业的管理，在企业内采用经理制，重金聘用经理人才，任用原通用汽车公司的副总经理欧内斯特·布里奇全面负责工作，布里奇又请来管理人才。经过几年的努力，福特汽车公司在销售方面成了美国的第二大气车公司。然而在亨利成功之际，他又犯了老福特的错误，辞退了布里等高级管理人才，使福特汽车公司再次陷入困境。

从福特汽车公司的起起落落，我们不难看出这与企业的管理制度有着密切的联系，同样也道出了职业经理的重要作用。职业经理人能够使企业资产保值、增值，使企业持续发展。如果没有职业经理人，对国企而言将无法走出困境，对乡镇企业而言将无法完成产业结构的调整、产业升级，对民营企业而言将无法解除家族化的束缚，获得发展壮大的空间。

## 第二部分 中国职业经理人的现状

### 一、中国迫切需要职业经理人

如果说中国职业经理革命的萌芽始于社会主义市场经济体制的实行，那么中国职业经理人的诞生则经历了漫长的历史阵痛，改革开放前，中国在计划经济体制下，企业是国家指令的执行者。改革开放后，中国经济体制从计划向市场转变，乡镇企业、国有企业在探索中求改革。随着国家利改税、承包

制、股份制等政策的实行，开始冲破旧体制对生产力的禁锢，促进了生产力的发展。从表面上看是搞好了企业。但从整体上看“放权让利”式的改革没有触动传统企业制度的基本框架，国有企业并没有真正成为独立商品生产者和经营者，现代企业制度并没有建立起来。十五大重申建立以产权清晰、责权明确、政企分开、管理科学为特征的现代企业制度。这为中国职业经理人的发展、成长带来了良好的机遇。建立现代企业制度需要有职业经理人来经营管理企业，因此用现代企业制度改造国有企业，最迫切的任务就是造就一批职业经理人。要明确职业经理人不是行政官员，中国呼唤职业经理人队伍，这已经是刻不容缓的事。

## 二、中国职业经理人的现状

1、舞台缺失：从20世纪80年代末期中国就考虑建立中国企业经理职业化的问题但是十多年过去了，中国经历职业化的进程发展并不快，根本一个原因就是职业经理人缺少一个施展才华的舞台。

现代企业制度必须在市场经济中建立，所以完善的市场经济是这一制度的大环境，而建立企业经理职业化机制必须依靠现代企业制度的建立，也就是说现代企业制度是企业经理职业化机制生存的小环境，改革开放20年来，中国民营企业和国有企业管理体制进行了多次调整和变动。但现代企业制度仍没有完整起来，中国也有股份制公司，但实际操作仍没按现代企业制度规则运行，如，北大化学系博士廖焦柏留美取得MBA和博士学位后，在杭州高科技投资有限公司受聘为总经理后却没有财政审批权。

2、职业价值没有得到充分认同：职业经理人是市场经济条件下，在实行现代企业制度的企业中专门从事经营管理的主要人员，他们不是资本的所有者，也没有行政级别而是一种职业——一种有风险的职业——掌握企业的生死大权。

然而在中国，尽管各方都在呼吁职业经理人的涌现，但真正对职业经理人的价值似乎看的并不很重，这一现象在国有企业中尤为突出。中国的人才市场是十分活跃的，在近年来的招聘活动中人们看到了对职业经理人的大量需求。但是令人遗憾的是国有企业招聘经理人的奇少，而大多民营企业的所有者就是企业的经营者，招聘职业经理人最多的是外资企业。

同时中国的职业经理人偏好外资企业，一方面是由于外资企业薪水的吸引，另一个重要方面是民营企业和国有企业对职业经理价值的认同感不强。国有企业不认同职业经理人原因是体制不到位，受传统官本位思想的影响不能承受权力的局部丧失，不愿支付高薪，对职业经理缺少信任感。相比之下，民营企业对职业经理的认同感要强些，因为在许多招聘中有些企业对总经理出价几十万到几百万不等，如某家公司总裁愿意以年薪一亿的价码聘请著名职业经理人吴士宏，吴士宏女士是在外资企业成长起来的中国优秀职业经理人的典型代表。

3、角色错位：职业经理人最基本的职能是靠自己的知识和创新能力，以及良好的职业道德来经营企业，为企业创造更多的利润。但是在中国企业，尤其在国有企业却经常出现角色错位，其主要原因是经济体制和政治体制的功能混淆。现在的体制条件下，国有企业的经理受到的约束不是来自企业内部和

外部，而是来自上级政府主管部门，这种松散的制约机制为中国特有的人际关系制造了空子，使得企业经理们不能或没有必要全心全意的经营管理企业，而把精力化在应付上级领导身上，因为企业经理只要跟上级领导关系处理好了，就可以获得赞许和肯定，比在企业创造更多的利润收效更大。

企业的经营管理有风险，国有企业的经理为了逃避风险可能产生一种官本位思想，这是计划经济到市场经济转化过程中，遗留下来的问题之一。我们不能一味说这些企业经理都不是不可能成为真正意义上的企业经理，但是我们可能看到，这些经理没有机会去执行一个经理人的职责。经济学家厉以宁认为官本位下的企业经理其中不少人可能在转型发展之中转化为市场经济意义上的企业家，而官本位下的企业经理的存在是历史造成的，对旧体制的不满不可也不必迁怒在他们身上，但一味听之任之也是不负责任的。有了监督机制，使企业经理不可能拿国家的钱来玩，不能贪污；有了培育机制才能使企业经理的需求与供给之间达到平衡；有了流动机制，才能使职业经理成为真正意义上的资源，需要通过竞争才能得到稀缺资源，从而实现企业与个人之间效益与效率的良性循环。

4、制度配置不到位：曾有人问经济学家吴敬琏：“为什么中国企业引进职业经理人大多都失败？为什么民营企业象个长不大的孩子，象棵长僵了的树？中国企业有没有职业经理人发展的空间？”针对这种困惑，吴敬琏说：“在公司治理结构没有实现之前，就不能做到所有层与领导层的分离。”

的确如此，中国职业经理人在成长过程中首先遇到的问题就是制度配置不到位。说到制度配置，从大方面说，无论国有企业还是民营企业，现代企业制度还没有建立起来，有的建立了也不规范完善（现代企业制度在缺少舞台方面已讲在此不再赘述）。从小的方面说，企业对职业经理人的激励机制和约束机制有待改进。激励机制不到位，是职业经理人缺乏行动的动力；约束机制不到位，易使经理有“低风险、高回报”的侥幸心理。

说到激励机制，中国企业常常采用多元化的激励机制来刺激职业经理人，主要包括物质激励和精神激励、事业激励，但是在这种多元化的激励机制中，物质激励一直不能得到很好的体现。企业经营者工资不与承受风险、付出的劳动、取得的成果挂钩，即使挂钩经理人的年薪也偏低，并且不同经营者之间差距不大，与职业经理人的高素质和贡献不相符，股票期权、持股经营等方法，在中国更没有得到普遍的认同。

除此之外，对经理人的惩罚机制也是中国企业所欠缺的。根据《公司法》的规定，公司法人治理结构由股东大会、董事会、高层经理和监事会所组成。职业经理受聘于董事会并在其授权范围内拥有对公司的管理权和代理权，监事会有监督董事会、董事、高层经理人和审计公司财务的权力。

应该说这样的约束机制，对职业经理人来说是有效的，但在企业操作中，尤其在国有企业中由于产权问题拖泥带水，股东大会、董事会、经理人和监事会之间表面上各司其职，实际上职责不明，甚至有相互渗透和包庇的倾向。当职业经理人在经营上出现问题，甚至给企业带来毁灭性后果时，不能得到应有的处罚。由于职业经理人是一个具有风险的职业，这种风险体现在当职业经理人的具体行为所带来的后果危害企业时，社会所执行的惩罚机制，如果缺乏这样的约束机制，不但使职业经理人的风险意识在不知不觉中消解，从

而把职业经理当作一种“低风险，高回报”的理想职业，而且还会使职业经理人的私欲膨胀有了可乘之机。

5、薪酬偏低：既然，职业经理人在企业组织中的作用是巨大的，那么他的身价也应是水涨船高。但在中国优秀的职业经理人的收入一直处于较低的水平，常常是创造的价值、承担的风险与收入不成正比例。即使有的企业认识到职业经理人的价值，但是在职业经理人的薪金问题上仍存在着保守的想法，不能给予足够的重视或者心想给予重视，却因为工资量化的困难而迟迟不能兑现，民营企业如此，国有企业更是如此。

2001年有关部门对中国职业经理人收入及生存状况调查表

项目 城市	月收入 (元)	收入不 满 意度	发展空间 满意度	流动率	生存及发 展状况满 意度
北京	7022.73	39.4%	54.41%	24.8%	46.7%
上海	7612.9	17.0%	65.53%	9.3%	28.0%
深圳	7343.51	9.4%	65.62%	4.6%	3.1%
广州	7111.11	14.0%	62.27%	26.5%	19.6%

### 第三部分 如何促进中国职业经理人的发展

“未来中国企业能否壮大，在很大程度上取决于职业经理人队伍的建设，职业经理人队伍的建设将是中国企业继产权改革后的又一重大难题”北大光华管理学院副院长张维迎如是说。目前中国的企业正经历经营管理的质变，股东纷纷退出管理层、高薪聘请职业经理人来从事经营管理。而职业经理人市场在中国部分地区已初露端倪。

当下，探讨职业经理人这个话题感觉颇为遥远，因为壮大这支特殊队伍决非一朝一夕之功，营造其生长环境和中国经济的发展同样还有很长的路要走。其实壮大职业经理人队伍是一项复杂的系统工程，需要政府、高校、企业、社会各界以及经理人自身的共同努力，扼要而论，无外乎两大环境——内外空间的建设。

#### 一、内部空间

壮大职业经理人队伍，有赖于现有企业经营者和有志于献身经理职业者的“内功”修炼。因为内因是起决定作用的，只要自己下定决心，自身素质是可以改变的，作为职业经理人，修炼“内功”的方面极多，譬如树立起职业经理人的使命感和责任感，由于革命和超越，全力提高道德和科技素养、不断学习新的知识和管理方式、注重研究新的顾客和市场……但是，要想脱胎换骨，职业经理人当下最重要的是必须遵循商业道德，捍卫企业所定道德规范、强化企业在业界的形象和声誉、维持企业道德，以诚信为原则，永远以客户需求为第一考虑，确保安全性和效率，杜绝不道德和违法行为，确立经营理念，树立优秀的领导风格，都应纳入自己修身养性提升“内力”的内容。

做一个合格的职业经理人，究竟应该具备那些综合素质？糅和目前各家各派

以及各界观点及成果，我认为中国职业经理人应具备以下六大综合素质。职业道德素质，这是做职业经理人最基本的素质，也是当前中国经理阶层最需迫切解决的问题，超凡的规划能力、良好的个人心态、优秀的专业素质、出色的协调能力、较高的情商、逆商。

## 二、外部空间

哲学的观点认为事物的发展是内外因共同作用的结果。内因是根本，外因是条件。因此培育职业经理人发展壮大环境也是相当重要的，究竟该给职业经理人营造多大的外部空间？有人说拥有一个良好的制度足矣，其余都不是问题。就象美国谁当总统都一样，美国还是美国。

1、建立现代企业制度是职业经理人发展的舞台，：也就是说现代企业制度是企业职业化机制生存的小环境。市场经济的推广和完善需要经济体制的不断深入，对经济体制的改革，又必然涉及政治体制的同步改革，中国共产党十四大提出建立市场经济体制，事物大决定政治体制改革，以及中国加入WTO对各方面的要求，随着改革的深入，职业经理人生存发展的大环境正在逐步完善。

现代企业制度的基本特征是：产权清晰、权责明确、政企分开、管理科学。现代企业制度的建立，是企业所有权与控制权分离，企业为所有权与经营权在形式上分离提供了可行的组织基础，企业日常生产经营由领薪的高中层经理人员管理。

建立现代企业制度，实际上就是用公司制改造中国企业。公司制企业以清晰的产权关系为基础、以完善的企业法人制度为核心、以有限责任制度为主要特征。

中国国有企业改革是从所有权与经营权分离开始的，但由于没有一个有效的监督管理机构，企业经理们只是企业的经营者，而不是资产所有者，他们就拿国家资产去冒险，甚至结伙侵吞国有资产，最终使国有资产流失。国企改革的“政企分开”“两权分离”无论从理论还是实践上都有先天的弱点。中国的国有企业经营机制的矛盾表面上是企业缺乏自主性和独立性，而实际上是所有权的虚化和产权监督弱化，国有资产经营难落实，正因为如此，才造成行政干预的强化，企业自主经营的弱化。

建立现代企业制度必须进行产权改革，企业法人制度的核心。国企与非国企相比较，由于其所有者——国家是一个虚拟的主体，所以很难有真正代表它的主体存在，因而无法或很难使所有者的权益得到充分的保障，从这个意义上说国有企业不具备独立法人资格，要想真正建立规范科学的企业法人制度必须通过产权改革，实现所有权的具体化。

对民营企业而言，必须严格执行公司法，使企业真正具有现代企业制度的内容。现代企业制度是职业经理人的生存环境，没有他就好比演员没有舞台。

2、建立人才公平机制：建立公平竞争的人才市场，改变陈旧的用人机制，完善职业经理人的聘任机制。对国有企业而言，以往的企业经理都是由政府任命、身份带有行政性，他们享受的待遇和行政干部一样，他们的利益和企业

经营的好坏不是依存关系，他们不能对企业负完全责任，不能用国家的钱或股东的钱创造更大的财富，他们工作不包含风险和创新双重要求。由于体制的原因，他们不对企业负责，而只对上级负责，即使有一部分企业领导人也曾努力搞好企业，但他们搞好企业的目的不是为了企业本身，而是为了当更大的官，这种政府任命式的用人制度，完全不是市场行为，背后会产生大量的腐败行为，靠关系，走后门，形成了一种不公平竞争的用人机制，制约了职业经理人的发展。建立公平竞争的人才市场，公平竞争上岗。由企业聘任职业经理人，通过市场竞争与聘任制，高素质的职业经理人就会脱颖而出，形成自我约束、自我监督的市场激励机制。从而达到职业经理人的优胜劣汰，促进职业经理人队伍的建设与发展，另一方面，激烈的经济竞争，促使职业经理人更加专著企业的经营管理，而不是将精力放在讨好领导、拉关系、走后门上，使职业经理人在企业内最大限度的发挥自己的潜能上，为企业创造更大的盈余。

3、建立健全职业经理人的法律保障制度：在此先举一例子，2001年4月307名MBA联名投书，呼吁重视中国商业伦理环境，并希望有关部门尽快公正的解决职业经理人王惟尊坚持揭露假账被以涉嫌伪证罪拘留事件。在北海市检察院第一次以“证据不足”的理由把案子退回北海市公安局后，公安局不仅没有放任，而且拒绝律师的“取保候审”的合法请求，并对其妻称这要王祥林（农化总裁）同意。

联名呼吁书称：“我们了解到王惟尊是中欧管理学院的优秀毕业生，在业界有良好的口碑与业绩，我们无意介入司法，王惟尊是否有罪是清者自清，浊者自浊的事。我们注意媒体反映的北海公安局取证偏差的之一，呼吁有关领导与公安执法部门对王惟尊事件进行公正的调查判断，根据我国刑法，伪造原始凭证是严重刑事犯罪，这不是不管不利的民事案件，当地检察机关有责任提起公诉。我们强烈要求北海公安局正视媒体质疑。作为职业经理人，诚信是我们的职责，诚信也是市场经济得以维持的基础。如果职业经理人因诚信而受惩罚，他将是我们整个社会的悲哀，在我们目睹践踏法律行为屡屡发生时，我们呼吁社会重视营造市场经济的法制环境与商业伦理道德。特别是目前西部大开发，内地大力建设投资与人才环境下，我们呼吁内地政府首先要营造良好的法制环境，并把它作为推进经济建设的基础，我们也呼吁其他职业经理人加入我们的队伍，并希望看到王惟尊事件能在公正的法制环境下得到解决。

这一事件已说明了职业经理人保障法规制度，对职业经理人的重要性。应尽快建立经理人保障法，以维护经理人的合法权益。同时，必须完善法规对企业制度的规范、监督作用，保证现代企业制度内容的实施。

4、建立对职业经理人有效管理的激励机制与约束机制：高薪会直接提高职业经理人的声望、增加荣誉感和成就感，但中国目前企业经理的薪金普遍不高，尤其是国企，不同的企业经理人之间差距不大，这与一个企业经理业绩和贡献不相符，现代股份企业采取年薪和股票期权，风险抵押金等进行激励与约束，只有在激励的同时约束机制也要跟上，才能有利于职业经理人的成长。

关于激励机制，其他书籍都有很多的论述，在此重点谈一下约束机制。约束分为两个方面，一个是企业内部约束，就是当事人之间的约束，企业老板与职业经理人之间的约束。得以调试公司章程，当企业与经理产生矛盾时首先

要看章程，这不是束之高阁、应付检查的东西。公司章程是企业的宪法。第二个是合同约束，因为你受雇于企业就要签一份合同，新浪CEO王志东的聘任合同长达300页，除此之外还有3份附加协议，这些都是通过律师起草的。第三个约束是激励机制中体现约束，因为没有约束，激励会把人惯坏的。期权是更好的激励与约束机制。外部约束机制，第一条是法律约束、第二个是团队约束，职业经理人团队组织有章程来维护团体利益，第三个是道德、社会舆论约束。

5、企业要树立一种正确的经营理念：现代企业应当了解他所面对的经理人是知识经济时代创造财富的宝贵人力资源，更在一定程度上上升到了人力资本的位置上，是与企业的资本所有者在地位对等的治理所有者，只不过你出资金，他出智力罢了，因而善对职业经理人的智力资本完全是时代的必然。任何企业都无法回避，所以必须摆正与经理人的平等关系。用远景和文化把经理人融入企业。企业不仅是股东的企业，更是员工的企业、社会的企业。企业要壮大，要始终有这种意识——社会化是企业走向长寿的必然。企业赋与经理人与企业利益均等的权利与义务，经理人才能真正融入企业，企业才可能和经理人具有协调一致的价值观。企业吸引经理人最重要的一个条件就是足够的、适合的发展空间，是在乎企业对于自身发展前途的长远规划和具体表现的企业文化上。用授权使经理人真正参与企业，给与经理人一个施展才华的舞台，使其经常连续的产生自豪感与成就感。充分体现经理人的自我价值和在企业中的位置，真正尊重他们，使之实现自我，使经理人切身感受到成长的快乐，企业是经理人生存发展最直接的环境，企业经营理念，将会影响经理人的发展与成长。

#### 第四部分 结 论

职业经理人是中国企业发展的必然选择，中国企业可持续发展的缓建，一言以蔽之，如果中国没有自己的职业经理人队伍，直面加入WTO经济全球化的严峻形势，中国企业将不可能在“做大作强”上交出亮丽而合格的答卷。发展壮大中国职业经理人队伍，必须建立现代企业制度，完善公平竞争的人才市场，完善法律法规，企业建立有效的激励与约束机制，树立正确的经营理念。营造经理人发展的环境是一向系统的工程，需要我们的共同努力，没有一个良好的环境中国职业经理人将无法发展壮大。

参考文献：

- 1、诗晨：《中国商人》，2001年第8期
- 2、李春荣：《经贸世界》，2001年第1期
- 3、唐邦：《智囊》，2001年第9期
- 4、陈志：《智囊》，2002年第1期
- 5 张玉波：《中外管理》，2001年第9期
- 6、王春林、尤常青：《现代企业职业经理人》，陕师大出版，2001
- 7、袁安照、余光胜：《现代企业管理创新》，山西经济出版社，2000

8、张维迎：《企业理论与中国企业改革》，北大出版社，1999

9、陈佳贵等：《国有企业经营者的激励与约束》，经济管理出版社2001

---

## 最新文章：

- [笑谈模式思维](#) 曾飞
- [商业模式设计](#) 欧阳兰花
- [是谁剥夺了买房人的自由](#) 李成东
- [关于村民自治的思考](#) 郑家林
- [网络联结型企业经营什么？](#) 张西振
- [协同办公OA积淀企业文化](#) jolinl
- [超越“以客户为中心”](#) 李翊玮
- [IT项目经理应该具备的能力](#) Bob Wourms
- [如何成为出色的IT项目经理：成功的五个关键因素](#) Bob Wourms
- [IT项目失败谁之过？](#) Deborah Bigelow
- [关于企业管理问题的思考](#) 李金标
- [时代呼唤和谐生产方式](#) 张西振
- [更多文章...](#)

[首页](#) | [关于VCMC](#) | [资料搜索](#) | [联系我们](#) | 建议使用IE6. x版本，显示分辨率1280x1024或1024x768

中华管理论坛、厦门学苑管理咨询有限公司 版权所有 1998-2008. [闽ICP备05022209号](#)

联系电话：0592-3222515 传真：0592-3222515