



学术跟踪

- ▶ 五个着力点
- ▶ 学术跟踪
- ▶ **纲要解读**
- ▶ 绩效工资
- ▶ 关注两会
- ▶ 白皮书

纲要解读

彭剑锋：建立高水平的企业经营管理人才队伍

——中国人民大学劳动人事学院教授彭剑锋

2010-07-26 | 访问次数: | 编辑: rky | 【大 中 小】



本报记者李

企业经营管理人才队伍建设是人才强国战略的重要内容。《国家中长期人才发展规划纲要》提出要培养一批能力强的优秀企业家人才，并提出了三大目标，即“适应产业结构优化升级和实现现代经营管理水平和企业国际竞争力为重点，加快推进企业经营管理人才职业化、市场化、专才化培养，造就一大批具有全球战略眼光、市场开拓能力、社会责任感、诚信意识、创新精神、战略思维、国际视野、善于抓机遇、创一流的优秀企业家和一支高水平的企业经营管理人才队伍”。关于企业经营管理人才队伍建设有关问题，本报记者采访了中国人民大学劳动人事学院博士生导师彭剑锋教授。

战略企业家的培育是我国企业经营管理人才队伍建设的核心

记者：纲要提出，要加快推进企业经营管理人才职业化、市场化、专才化，基于哪些考虑，有什么意义？

彭剑锋：这一目标的提出，主要是基于产业结构优化升级和实施“走新型工业化道路，推进产业结构优化升级，提高自主创新能力，建设创新型国家”的优化升级和企业国际竞争能力的提升首先取决于我们能否造就一大批具有国际视野、开拓精神、管理创新能力和社会责任感的优秀企业家群体和职业经理人队伍。实施这一目标将为我国产业结构优化升级，培育具有国际竞争能力的世界级企业奠定基础。

记者：纲要提出，推进企业经营管理人才队伍建设要以“战略企业家”、“职业经理人”为重点，做到战略企业家需要企业家有什么样的素质？

彭剑锋：我个人认为，所谓战略企业家就是具有全球战略眼光、产业洞察力、资源整合能力、市场开拓能力、社会责任感的优秀企业家。我国过去很多企业家的成功是靠机会的成功，不是靠战略的成功。要推动中国产业结构的优化和提升换代，企业家要从机会导向转向战略导向。企业经营管理人才队伍建设的核心。战略企业家的素质要素主要包括：全球价值链整合战略思维；企业战略决策与战略管理能力；领导变革与创新；良好的社会责任意识等等。

我国经营管理人才的职业化程度不高，全球化、市场化配置不够

记者：目前，我国战略企业家和职业经理人的现状如何？与“职业化、市场化、专才化”要求相比，还存在哪些差距？

彭剑锋：目前，中国企业家队伍面临三大领导力短缺与挑战：第一是

袖领导力，第三是全球领导力。

事实上，我国经营管理人才队伍与职业化、市场化、专业化、国际化现在经营管理人才的职业化程度不高。所谓职业化包括三个层次的要求：第一是职业精神，第二是遵守职业规则。显然，我国经营化管理人才的专业化有企业经营者不是将做企业家作为自己的人生目标追求，因此许多企业家此外，经营管理人才的选拔与配置还不是全球化、市场化配置，依然有很

我国企业经营管理人才队伍建设问题可以用“不能”、“不为”概括

记者：目前，我国在企业经营管理人才队伍建设方面存在哪些问题？

彭剑锋：我国目前在企业经营管理人才队伍建设方面存在的主要问题“不能”、“不为”八个字概括。所谓“不能”，即我们的人才选拔机制和培育能力的经营管理人才科学准确地选拔出来。所谓“不为”，即我们的激励岗的有能力的经营管理人才不愿作为、难有作为。所谓“不法”，即是我问题，使一些经营管理人才以权谋私侵犯股东利益。所谓“不续”，即企团队。要解决这四个方面的问题需要进行机制与制度的创新。

加大投入，优化环境，在企业经营和管理实践中发现和培养企业

记者：纲要提出，“到2015年，企业经营管理人才总量达到3500万人量达到4200万人，培养造就100名左右能够引领中国企业跻身世界500强的国际化人才总量达到4万人左右；国有企业领导人员通过竞争性方式选聘目标，我们应该采取什么措施？

彭剑锋：要实现这一目标，第一要加大企业经营管理人才开发的投入工程。第二要优化企业家型人才生存发展环境，使企业家的价值创造得到业家人才的人力资本价值，要通过股权设计对企业家进行长期激励。第四球化市场化，并通过竞争方式选聘。第五要在企业经营和管理实践中发现

来源：《中国人事报》2010年7月12日 第三版

[>>返回](#)