

# 关于印发 《首都中长期企业经营管理人才发展规划纲要 (2010-2020年)》的通知

京组发〔2011〕29号

各区县委组织部、统战部、国资委、经济和信息化主管部门、工商联，市委、市政府各部委办干部（人事）处、组织处，各局、总公司、高等院校党委（党组）组织部（处），各人民团体组织部：

现将《首都中长期企业经营管理人才发展规划纲要（2010—2020年）》印发给你们，请结合实际认真贯彻执行。

中共北京市委组织部

中共北京市委统战部

北京市人民政府国有资产监督管理委员会

北京市经济和信息化委员会

北京市工商业联合会

2011年12月23日

# 首都中长期企业经营管理人才发展规划纲要 (2010-2020年)

为贯彻落实全市人才工作会议精神和《首都中长期人才发展规划纲要(2010-2020年)》，建设适应首都城市总体发展目标和产业结构调整需要的企业经营管理人才队伍，推动首都企业科学发展、创新发展和国际化发展，制定本规划。

## 序言

企业是经济发展、社会进步的重要基础，是市场经济的主体，是首都建设“人文北京、科技北京、绿色北京”和中国特色世界城市，深入推进经济发展方式转变，在新的起点上开创科学发展新局面的重要力量。首都企业担负着实现创新引领、推进绿色发展、促进社会和谐的社会责任和时代使命。企业经营管理人才是企业生存、发展、壮大的核心，提升企业经营管理人才的整体素质，培养造就世界级的企业家，是首都企业增强核心竞争力和积极参与国际竞争的重要保障，是发展社会主义市场经济、完善现代企业制度、加快转变经济发展方式、提高社会生产力水平、增强综合竞争力、迎接经济全球化挑战的迫切要求。

“十一五”时期，市委、市政府高度重视人才发展，大力实施以构建现代化人才资源开发与管理体制为核心的首都人才发展战略，相继出台一系列推进人才队伍建设的政策措施，聚集了一

批高层次的企业经营管理人才，涌现出一批优秀的企业家。同时必须清醒地认识到，首都企业经营管理人才队伍总体上还不能适应经济向高端转型发展和应对国际竞争的需要，突出表现为：高层次企业经营管理人才匮乏，新兴产业发展急需的复合型经营管理人才不足；人才发展方式需要进一步转型，职业化、市场化、专业化和国际化步伐需要加快；人才开发能力有待提高，培养形式需要丰富、培训资源需要整合；体制机制创新力度不够，人才发展环境需要优化。

未来十年，是北京建成现代化国际城市、全面实现现代化和建设世界城市的重要时期。面对日新月异的产业技术革命、日益激烈的国内外市场竞争和不断增强的资源环境约束，北京要在全球和区域竞争中占领有利位置，实现高端引领、创新驱动和绿色发展，必须加快实施人才强企战略，大力推进企业经营管理人才队伍建设。

## **一、指导思想、基本原则和战略目标**

### **（一）指导思想**

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，坚持党管人才原则，遵循全球化背景下的市场经济运行规律、社会主义市场经济体制下的企业发展规律和现代企业制度下的经营管理人才成长规律，以提高企业经营管理水平和国际竞争力为核心，以培养造就战略企业家和高级企业经营管理人才为重点，以提高职业化、市场化、专业化和国际化水平为主线，

大力推进人才工作理念和人才发展机制体制创新，完善人才发展政策体系，优化人才发展环境，积极开发利用国内国际两个人才资源市场，深入实施一系列重点人才培养工程，不断培养壮大首都企业经营管理人才队伍，大幅提升能力素质，为推动首都企业做强做优、实现又好又快发展提供坚强的人才保证。

## （二）基本原则

**1.产业主导，人才优先。**根据首都产业发展战略需要，明确经营管理人才工作的目标任务、工作重点和重要举措。在促进首都企业经营管理人才发展过程中，牢固树立人才优先发展理念，确保人才资源优先开发、人才结构优先调整、人才投资优先保证、人才制度优先创新。

**2.高端引领，协同推进。**围绕提升企业核心竞争力和国际竞争力，实施以培育和造就行业领袖和战略型企业家为主导的人才发展战略，充分发挥领军人才的带动作用。统筹推动不同层次、不同类别经营管理人才协同发展，全面提升经营管理人才队伍的素质水平。

**3.创新机制，服务保障。**始终把机制创新作为推动人才发展的根本动力，着力完善培养开发、选拔任用、考核评价和激励保障机制，最大限度地激发人才的创新创造活力。始终把服务好经营管理人才作为推进企业经营人才发展的重要方式和主要内容，为企业经营管理人才发展营造有利的环境氛围。

**4.企业主体、以用为本。**充分尊重企业在人才培养中主体地

位，调动、发挥各类企业的积极性和关键作用。进一步规范人才资源开发与使用、人才培养投入与效益、人才稳定与流动之间的关系，保护好企业和人才两方面的积极性。遵循人才发展规律，在实践中发现人才、培养人才、成就人才，把是否用好用活人才作为检验企业人才工作成效的根本标准。

### （三）战略目标

适应首都产业结构优化升级和实施“走出去”战略的需要，培养造就一批具有全球战略眼光、市场开拓精神、管理创新能力和高度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。努力实现经营管理人才规模与首都企业发展需要相适应，人才队伍整体素质显著提升，人才队伍结构进一步优化，高层次人才队伍规模不断壮大，国际化、复合型、创新型等急需紧缺人才得到有效充实，体制机制创新取得重大进展，人才成长环境持续改善，使用效能明显增强，对企业发展的贡献大幅提高。

到 2020 年，企业经营管理人才总量达到 205 万人；培养引进 10-20 名世界级产业领袖；100 名左右职业素养好、开拓能力强、具有战略思维和全球视野的优秀企业家；500 名左右能够带领企业在金融、高技术、文化创意和战略性新兴产业领域冲击世界领先水平的复合型经营管理人才；1000 名左右国际化、专业化、职业化的高级经营管理人才和精通战略管理、财务、法律、金融、人力资源管理、国际贸易或国际项目运作等专业知识的管理人才；发现培养 1000 名左右经过重大项目锻炼、取得经营实

绩并具有较大潜力的优秀青年经营管理人才。

## 二、以产业为导向推动人才结构优化

(一) 适应世界城市产业发展形态的需要，加大高端经营管理人才的聚集培养力度

紧紧围绕首都建设具有国际影响力的金融中心城市发展目标，吸引金融领域国内外知名机构入驻，推动国际金融交流与合作，加大人才引进培养力度，提升金融领域企业经营管理人才的专业化、国际化水平。围绕首都高技术产业布局，抓住建设中关村人才特区的有利契机，搭建高技术产业高端经营管理人才集群平台，吸引国内外高技术产业领军人才带项目、带团队来京创新创业。结合首都建设“世界创意之都”的发展定位，在文化创意领域实施高端经营管理人才引进培养计划，培养聚集一批掌握艺术生产和文化发展规律，了解国际文化市场规则，具有现代管理观念和战略思维的高端经营管理人才。

(二) 服务战略性新兴产业发展的需要，引进培养领军型企业家

建立高层次经营管理人才国际联络渠道，推行人才实名制推荐制度，掌握一批国际一流的企业家队伍，建立高端经营管理人才储备库。打造高品质的引才平台，实施战略性新兴产业领军型企业引进计划，实行具有全球竞争力的人才服务政策，为海外高层次人才创新创业提供条件。实施高端经营管理人才培养计划，建立培训基地，推进能力建设和素质建设。结合重大科技攻关专

项、重大科技成果转化和重点产业化项目的建设，发现培养一批战略性新兴产业领军人才。

### （三）优化人才空间布局，推进产业功能区经营管理人才的集群化发展

围绕“两城两带”、六大高端产业功能区、四大高端产业新区和特色产业聚集区的产业定位，研究制定各功能区经营管理人才发展思路、工作重点和政策措施，引导经营管理人才合理流动和聚集。围绕产业功能区的发展方向和重点领域，加大国内外企业集团总部的引进力度，发展总部经济，提升首都吸纳高端经营管理人才的能力。搭建产业功能区内企业经营管理人才能力提升的培训平台和沟通交流平台，打造国内乃至国际著名的高端经营管理人才集群品牌。加强高层次人才创新创业基地建设，营造良好的创新创业环境，促进企业家快速成长。

## 三、创新人才发展体制机制

### （一）创新培训培养机制

着眼于全面提升企业经营管理人才能力素质，以培养造就具有世界眼光、战略思维和创新精神的企业家为引领，以推进经营管理人才职业化、专业化发展为重点，创新人才培养模式，拓宽人才培养渠道。加强国际合作，探索建立企业家海外培训基地，每年选派优秀企业经营管理人才赴国际知名商学院进行系统学习。加强联合培训，充分利用首都优质教育资源，定期举办全市范围内的企业经营管理人才高端研修班。加强培训手段创新，采

取研究式、案例式、体验式、沙龙式、教练式和现场教学等方式，围绕实际问题开展培训。加强人才交流，采取岗位轮换、交流任职、挂职锻炼等方式，有计划地组织市属企业与中央企业之间、国有企业与非公有制企业之间、企业与党政机关、事业单位之间的人才交流。

## （二）创新人才储备机制

适应首都经济布局 and 结构战略性调整，以及优秀人才向重点行业、优势产业集中的要求，加强高层次经营管理储备人才队伍建设。按照“及早选苗、重点扶持、跟踪培养”的原则，在首都高校中发现有经营管理潜质的青年拔尖人才进行重点培育，支持他们创业发展。充分发挥人才开发研究机构作用，加强经营管理人才岗位胜任素质研究，从成就动机、开拓精神、胆识能力、发展潜质等方面选拔优秀经营管理人才进行定向培养。制定战略性新兴产业人才培养计划，整合首都教育资源，在重点院校设立相应专业，重点培养高端产业人才。探索“导师制”培训方式，选聘具有丰富管理经验的企业家对具有潜力的经营管理人才进行个性化培养。完善个人职业生涯发展规划，统筹安排境内外培训、实践锻炼和交流培养。

## （三）创新人才引进和选拔任用机制

完善相应配套制度，加大在人才引进、激励、服务、保障等环节的政策支持力度。充分发挥各类驻外机构的信息渠道作用，掌握一批海外高端人才资源，完善海外人才信息库建设。强化人

才中介机构在高端人才寻访方面的优势和服务功能，实现人才引进和选拔的市场化运作。鼓励和支持企业在引进项目、技术、资金的同时引进管理人才，或者以项目为纽带，采取咨询、讲学、兼职、项目聘用、技术合作、人才租赁等多种形式，充分发挥各类企业经营管理人才的作用。积极发挥专业化人才服务机构作用，建立更为开放、信息全面的专业性、行业性企业经营管理人才市场，通过公开招聘、竞争上岗、市场化猎取等方式，加大企业经营管理人才的竞争性选拔。支持和鼓励企业更新观念、创新思维，择优聘用外籍职业经理人，建立国际化管理人才队伍。

#### （四）创新评价和激励机制

探索建立企业经营管理人才能力和信誉（信用）综合评价制度，健全企业经营管理人才资质考核、能力测评、绩效评估体系，倡导诚实守信、开拓创新、回报股东和社会的职业精神。建立以能力、业绩为导向，以岗位职责为基础，以市场薪酬为支撑，以绩效目标为核心的高层次经营管理人才激励与约束机制。建立高层次企业经营管理人才信用报告制度和公示制度。坚持业绩与薪酬相统一，健全与考核评价结果紧密挂钩的薪酬体系。完善高层次经营管理人才薪酬协商机制，实施对优秀人才的中长期激励制度，引导经营管理人才更加关注企业的长远发展。加快现代企业制度建设步伐，健全公司法人治理结构，为企业家成长提供良好的体制保障。构建企业经营管理人才荣誉体系，加大对在首都经济和社会发展中做出突出贡献的企业家奖励和表彰力度，增强企

业经营管理人才的社会荣誉感。

#### 四、优化人才发展环境

##### （一）营造良好的创业环境

不断优化创业环境，研究制定促进企业创业发展的政府采购优惠政策。严格规范对中小企业的收费行为，切实简化审批手续。全面落实鼓励创业的税收优惠、小额担保贷款、资金补贴、场地安排等扶持政策。积极推动金融产品和金融服务方式的创新，建立健全创业投资机制。通过形势报告、政策通报、座谈交流等多种形式，积极搭建企业和党委政府相关职能部门的交流沟通平台，及时了解需求、传递政策信息。编印年度《北京市创业优惠政策汇编》，通过多种渠道广泛宣传，让海内外人才了解首都创业政策。充分发挥各级创业服务指导中心作用，对各类创业人才给予指导服务。

##### （二）营造良好的市场环境

加快建立规范有效、开放包容的企业经营管理人才市场体系，充分发挥供求关系、价格要素和竞争机制在优化人才资源配置中的基础性作用。加快培养发展国际人才中介服务机构，切实提高人才中介服务机构专业化水平，鼓励引导首都有条件的人才中介服务机构跨国经营，促进国内国际两个人才市场有效对接。拓宽人才选择视野，建立企业经营管理人才供求信息定期发布制度，引导经营管理人才合理、有序流动。

##### （三）营造良好的舆论环境

大力宣传党和国家人才工作方针政策，深入宣传贯彻国家和全市人才工作会议、中长期人才发展规划精神。在市级主流媒体创办专门栏目，对作用突出、贡献卓越的优秀企业经营管理人才的成长经历、典型事迹和重要贡献进行广泛宣传，对企业经营管理人才工作的成功经验、做法和成效进行深入宣传，在全社会形成创新可贵、创造无价、创业光荣的社会氛围。深入开展舆情分析，及时掌握舆情动态，针对社会普遍关注的问题，坚持正确引导，努力营造有利于企业经营管理人才健康发展的和谐舆论环境。

## **五、重点工程**

### **（一）优秀企业家培养聚集工程**

实施高端化培训，举办“产业领袖级企业家培养造就研修班”，邀请在全球有影响力的经济学家、金融学家、世界级产业领袖授课或交流研讨。增强企业家国际化视野，每年选派 100 名优秀企业家赴境外高端培训机构和重点企业进行学习交流，提高战略管理和跨文化管理能力。建设高端企业家沟通研讨平台，举办“首都领军企业家峰会”，促进企业家交流思想、创新思维。依托“北京海外人才聚集工程”，加大对海外创业人才的引进力度。围绕首都产业调整方向，面向海内外实施“首都产业领军企业家引进计划”，加大力度吸引和聚集一批有实力的产业领军企业家。

### **（二）高级企业经营管理人才素质提升工程**

加强高级企业经营管理人才培训力度，制定高级企业经营管理人才个性化培养方案，每年选派 100 名高级企业经营管理人才

参加国内外知名商学院的 EMBA 教育。加强与国外知名企业的交流合作，通过海外并购、海外上市、境外设立子公司、海外合作项目等方式，每年选派 100 名高级企业经营管理人才赴境外锻炼。鼓励各类经营管理专业人才参加国际国内公认、知名度高的专业管理资格认证。

### （三）青年经营管理人才开发工程

建立“传帮带”培养机制，在全市选择 100 家企业培养基地，聘请企业家作为“青年企业经营管理人才培育导师”，每年从全市高校选拔 300 名有发展潜质的优秀在校大学生进入基地，开展实践学习，实现企业家与大学生“点对点”的“传帮带”培养。提升青年人才队伍国际化素质，每年从企业选派 100 名左右优秀青年人才赴境外进行 MBA 教育，并进行跟踪培养。每年从国外知名院校接收 100 名左右优秀毕业生进入企业，为国际化青年企业经营管理人才队伍建设做好储备工作。

## 六、保障措施

### （一）建立领导体系

在市人才工作领导小组的领导下，由市委组织部牵头抓总，市委统战部、市国资委、市经济信息化委、市工商联主责推动，市委宣传部、市发展改革委、市人力社保局、市财政局、市金融工作局、市科委、市教委、市外办、市工商局、市地税局、团市委等单位参加，共同推动全市企业经营管理人才发展工作。

### （二）完善工作体系

建立专题会议制度，每年组织召开一至两次专题会议，研究本年度重点领域首都企业经营管理人才发展的现状与问题，通报上年度规划实施情况，安排本年度重点工作任务。建立定期考核制度，督促检查各相关单位企业经营管理人才工作任务落实情况。充分发挥各类企业家协会、经理人协会、猎头公司等社会组织和中介机构作用，拓宽企业经营管理人才服务渠道。

### （三）加大投入力度

以政府投入为先导，由规划任务落实单位向市财政提出预算申请，优先保障规划实施所需配套资金。建立和完善人才投入增长机制，构建以企业为主导，社会、政府相关部门参与的多元化人才投入体制。

### （四）加强基础工作

大力推进信息化建设，建立企业经营管理人才信息库，完善经营管理人才资源统计和定期发布制度，促进管理信息化、科学化。深入开展首都企业经营管理人才特点和成长规律研究，及时总结经营管理人才工作的成功做法和典型经验，紧密围绕首都经济社会全面发展对企业经营管理人才的需求，改进服务方式，提升管理水平，不断提高促进经营管理人才发展的工作水平。