
《职业经理人通用考评要素》

编制说明

（征求意见稿）

2022 年 7 月

《职业经理人通用考评要素》编制说明

一、任务来源、计划编号和其它基本情况

根据《国家标准化管理委员会关于下达 2021 年第四批推荐性国家标准计划及相关标准外文版计划的通知》（国标委发〔2021〕41 号）精神，《职业经理人通用考评要素》国家标准被列入 2021 年推荐性国家标准制修订计划项目，项目计划编号为 20214965-T-448。本项目为修订项目。

《职业经理人通用考评要素》是国家标准化管理委员会于 2012 年 11 月 20 日批准发布，并于 2013 年 1 月 1 日开始实施的。

《职业经理人通用考评要素》由全国职业经理人考试测评标准化技术委员会（以下简称“职标委”）提出并归口。《职业经理人通用考评要素》适用于各类企业职业经理人考评及培训等相关工作。

二、标准修订的目的和意义

《职业经理人通用考评要素》国家标准发布后得到了广泛的宣传和应用。随着社会的发展，职业经理人考评工作情况又有了新的变化。

自 2012 年以来，党和政府对职业经理人工作又相继出台多个文件。2013 年，党的十八届三中全会通过的《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》提出：“建立职业经理人制度”。2015 年，《中共中央办公厅印发〈关于在深化国有企业改

革中坚持党的领导加强党的建设的若干意见》的通知》提出：“进一步完善坚持党管干部原则与市场化选聘、建立职业经理人制度相结合的有效途径”。《中共中央国务院关于深化国有企业改革的指导意见》提出：“推行职业经理人制度”。《国务院关于国有企业发展混合所有制经济的意见》提出：“推行混合所有制企业职业经理人制度”。2016年，《中华人民共和国国民经济和社会发展第十三个五年规划纲要》提出：“建立国有企业职业经理人制度”。中共中央印发的《关于深化人才发展体制机制改革的意见》提出“研究制定在国有企业建立职业经理人制度的指导意见”。2017年，《国务院办公厅关于进一步完善国有企业法人治理结构的指导意见》提出：“有序推进职业经理人制度建设，逐步扩大职业经理人队伍”。2018年，中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》提出：“建立社会化的职业经理人评价制度”。2020年，国务院国有企业改革领导小组办公室发布了《“双百企业”推行经理层成员任期制和契约化管理操作指引》《“双百企业”推行职业经理人制度操作指引》。2020年，中办国办印发的《国企改革三年行动方案（2020-2022年）》提出：“健全市场化经营机制”、“优先支持商业类子企业按照市场化选聘、契约化管理、差异化薪酬、市场化退出原则，加快推行职业经理人制度。”

为贯彻党和国家有关政策文件精神，适应社会新的变化，更好地推进职业经理人考评工作的开展，需要不断完善《职业经理

人通用考评要素》的有关内容。此外，《职业经理人通用考评要素》国家标准的修订，将进一步完善职业经理人通用考评要素的相关内容，更好地帮助和指导企业及有关机构规范职业经理人考评工作，促进企业及有关机构提升职业经理人考评工作水平，为中国职业经理人队伍建设及企业健康持久发展等提供有力的支持和帮助。因此，需要对《职业经理人通用考评要素》进行重新修订。

三、工作组简况

职标委自接受《职业经理人通用考评要素》修订计划项目任务后，积极协调有关单位和人员，筹备成立《职业经理人通用考评要素》标准起草工作组。标准起草工作组由专业研究机构、高校院所、政府机构、行业组织、中介机构、企业、评价机构以及职业经理研究专家、考试测评专家、培训专家、职业经理人等组成。

四、标准编制原则和主要工作

（一）编制原则

本标准的编制遵循以下原则：

1. 通用性原则

本标准在修订过程中按照 GB/T 1.1-2020《标准化工作导则 第1部分：标准化文件的结构和起草规则》，确保本标准内容符合中国标准化体系建设。

2. 可操作性和实用性原则

标准规范是对实际工作成果的总结与提升，最终还需要用于

实践中，并经得起实践的检验，做到可操作、可用与实用。为此，在本标准的修订过程中，起草组广泛征求行业用户意见。

3. 协同一致原则

标准在修订过程中，遵循基础通用标准相关条款，在标准化原理和方法、标准化术语、术语的原则和方法上保持协同，对于同一概念使用统一术语，对于已定义的概念应避免使用同义词，保证标准的一致性，使标准的结构、文体和术语保持统一。

（二）起草阶段的主要工作

1. 登记修订项目

职标委按照国家标准修订程序要求，确认项目计划，接受《职业经理人通用考评要素》修订任务。

2. 成立起草工作组

职标委协调有关单位和人员，组织成立《职业经理人通用考评要素》标准起草工作组。

3. 制定起草工作计划和做好相关准备

标准起草工作组根据工作目标，制定起草工作计划。组织召开启动会，按照职责分工分解工作任务。

标准起草工作组工作人员按照任务分工，着手开始相关资料的收集和调研前的相关准备工作。

4. 组织开展调研活动，收集整理相关资料

起草工作组工作人员广泛收集与起草修订《职业经理人通用考评要素》有关资料并加以研究、分析，并对《职业经理人通用考评要素》起草修订中存在的 key 问题或难点问题，选择具有代表性、典型性调研对象进行有针对性的调查研究。

起草工作组工作人员到内蒙古包头开展了调研活动，召开了标准研讨会，并赴内蒙古北方重工业集团有限公司、内蒙古北方重型汽车股份有限公司、中国核工业集团公司二〇二厂、包头威丰新材料有限公司、包头江馨微电机科技有限公司、中国北方稀土（集团）高科技股份有限公司和包头稀土高新技术产业开发区管理委员会等进行调研交流。

起草工作组人员还赴山西省阳泉市开展调研活动，分别到阳泉市工信局（国资委）、阳泉市职业经理人协会、阳泉市热力有限责任公司、阳泉市煤气有限责任公司、阳泉市自来水有限责任公司、中国电信阳泉市分公司、山西邦奥伟业半导体照明有限公司、莹玉陶瓷等企业进行走访调研。

起草工作组人员还赴湖南省株洲市开展调研活动，分别到株洲市国资委、株洲市城市建设发展集团有限公司、株洲市国有资产投资控股集团有限公司、株洲市地产集团有限公司等企业进行走访调研。

起草工作组人员还实地走访调研了福建泉州市职业经理人协会、九牧王（中国）有限公司、福建省社会保险人力资源研究会和福建省人社厅、甘肃南梁和新疆投资发展（集团）有限责任公司等多家企业，征询意见和建议。

在考察调研过程中，通过实地参观、现场访谈和交流座谈等方式，分别就职业经理人通用考评要素等有关情况与考察调研企业和政府有关人员进行了深入的交流与沟通，获得许多非常有价值的资料信息与成果。

5. 召开多次专家研讨会和专题工作会，形成修订草案初稿

为做好《职业经理人通用考评要素》的修订工作，起草工作组在北京、内蒙古、山西、湖南、福建、甘肃、新疆等地组织召开多次专家研讨会和多次专题工作会，对《职业经理人通用考评要素》的职业道德、职业素养、职业知识、职业通用能力等方面内容进行研究讨论，结合研究工作成果，形成了《职业经理人通用考评要素》的修订草案初稿。

6. 进一步调研论证，不断完善标准修订工作

针对《职业经理人通用考评要素》修订草案初稿，起草工作组组织召开多次专家研讨会和专题工作会，并通过网络征求专家意见等方式，对标准内容进一步加以研讨论证。起草工作组根据每一次会议的意见不断修改完善草案初稿，经过多轮多次的专家研讨会及专题工作会和多轮多次的修改，不断完善标准制修订工作。

此外，起草工作组在上述工作的基础上针对《职业经理人通用考评要素》修订草案讨论稿的有关内容广泛征求科研院所、专业机构、政府部门、企业、行业组织、中介机构等方面的修订意见与建议，使这次《职业经理人通用考评要素》的修订工作符合时代发展需要和满足实际需求。

7. 编写《职业经理人通用考评要素》修订草案征求意见稿及有关附件

综合所有上述阶段的成果，起草工作组组织人员撰写《职业经理人通用考评要素》标准修订草案征求意见稿及编制说明。并按照要求归档涉及《职业经理人通用考评要素》标准修订草案及起草所产生的工作文档。

五、标准修订的主要内容和说明

与《职业经理人通用考评要素》（GB/T 28933-2012）相比，标准修订的主要内容及说明如下：

（一）更改了引用文件的注日期

将《职业经理人通用考评要素》（GB/T 28933-2012）第2章中的：“GB/T 26999-2011 职业经理人相关术语”和第3章中的：“GB/T 26999-2011 中界定的以及下列术语和定义适用于本文件。”修改为：“GB/T 26999 职业经理人相关术语”和“GB/T 26999 界定的以及下列术语和定义适用于本文件。”

修订说明：为了更好地衔接使用引用文件，标准规定在使用引用文件时以最新版本为准，所以删掉了引用文件的注日期。

（二）更改了“恪守诚信”的有关内容

将《职业经理人通用考评要素》（GB/T 28933-2012）“4.1 恪守诚信 忠于企业，信守合同，依法纳税，取信于客户和员工；讲求信誉，兑现承诺，维护企业和消费者利益。”修改为：“4.1

恪守诚信 忠于企业，信守合同，依法纳税，取信于客户和员工；讲求信誉，兑现承诺，维护企业和客户利益。”

修订说明：标准中存在“消费者”和“客户”两种说法，为了标准的统一性和规范性，将“消费者”和“客户”统一为“客户”。因此，修订本标准时修改此项内容。

（三）更改了“社会责任”的有关内容

将《职业经理人通用考评要素》（GB/T 28933-2012）“4.3 社会责任 注重服务质量，保护消费者权益和安全；为员工提供良好的工作环境和发展机会，维护员工的合法权益；促进企业发

展，增加就业机会；注重节能减排，保护生态环境；参与社会公益事业。”修改为：“**4.3 社会责任** 注重服务质量，保护客户权益和安全；为员工提供良好的工作环境和机会，维护员工的合法权益；促进企业发展，增加就业机会；注重节能减排，保护生态环境；参与社会公益事业。”

修订说明：标准中存在“消费者”和“客户”两种说法，为了标准的统一性和规范性，将“消费者”统一为“客户”。因此，修订本标准时修改此项内容。

（四）更改了“合规经营”的有关内容

将《职业经理人通用考评要素》（GB/T 28933-2012）“**5.1 合规经营** 遵守法律法规，公平竞争；遵守企业章程及管理制度，自律守节。”修改为：“**5.1 合规经营** 遵守法律法规，公平竞争；遵守企业章程及管理制度，自觉自律，坚持职业操守。”

修订说明：由于“自律守节”一词含义不清楚，改为更易理解的“自觉自律，坚持职业操守”。因此，修订本标准时修改此项内容。

（五）更改了“国际视野”的有关内容

将《职业经理人通用考评要素》（GB/T 28933-2012）“**5.4 国际视野** 以世界贸易角度观察市场运行和企业发展，确定与调整企业发展战略和经营布局。”修改为：“**5.4 国际视野** 具有国际化意识，以全球视角来观察市场运行和企业发展，促进企业发展战略和经营布局的优化与调整。”

修订说明：从世界贸易的角度来观察市场运行和企业发展，只是从一个方面看问题，不够全面，因此，将“以世界贸易角度

观察市场运行和企业发展”改为“以全球视角来观察市场运行和企业发展”。另外，将“确定与调整企业发展战略和经营布局”调整为“促进企业发展战略和经营布局的优化与调整”，并增加了有关要求。因此，修订本标准时修改此项内容。

（六）增加了“管理基本原理”的有关内容

在《职业经理人通用考评要素》（GB/T 28933-2012）的职业知识部分中增加“管理基本原理”内容，即：“**6.1 管理基本原理** 管理的内涵、管理学理论与发展；计划；组织；领导；控制；社会责任管理；变革与创新管理。”

修订说明 在原标准的职业知识部分，更多强调了市场营销、生产、人力资源等不同专业方向的管理知识。但对于职业经理人来说，系统地学习管理学基础知识也同样重要。加强相关学习，可以促进职业经理人综合管理知识和能力的提升。因此，在职业知识部分增加相应条款。

（七）更改了“战略管理”的有关内容

将《职业经理人通用考评要素》（GB/T 28933-2012）“**6.1 战略管理** 企业战略内涵、构成要素和类型；企业战略制定流程、方法、评价标准；企业战略的分解、子战略的落实；企业战略实施控制的程序、特征、方法；相关法律法规及政策。”修改为：“**6.2 战略管理** 企业战略内涵、构成要素和类型；企业战略制定流程、方法、评价标准；企业战略的分解、子战略的落实；企业战略实施控制的程序、特征、方法。”

修订说明 由于此处提到的相关法律法规及政策可包含多项内容，不具体，不具备可操作性。因此，修订本标准时删除此项

内容

（八）更改了“市场营销”的有关内容

将《职业经理人通用考评要素》（GB/T 28933-2012）“6.2 市场营销 市场营销内涵、环境分析与市场定位；市场调研、市场营销策略、市场营销渠道管理；品牌与品牌战略内涵、品牌战略实施、品牌的塑造与传播；客户关系管理；相关法律法规及政策。”修改为：“6.3 市场营销 市场营销内涵、环境分析与市场定位；市场调研、市场营销策略、市场营销渠道管理；品牌与品牌战略内涵、品牌战略实施、品牌的塑造与传播；客户关系管理。”

修订说明：由于此处提到的相关法律法规及政策可包含多项内容，不具体，不具备可操作性。因此，修订本标准时删除此项内容。

（九）删除了“生产管理”的有关内容

将《职业经理人通用考评要素》（GB/T 28933-2012）“6.3 生产管理 生产管理内涵、生产与作业计划、生产过程组织管理与控制；质量管理；采购方式、供应商管理、库存管理、一体化物流、成本控制；相关法律法规及政策。”的内容删除。

修订说明：由于很多非生产企业不涉及生产管理领域，生产管理不是通用考评要素的内容。因此，修订本标准时删除此条目。

（十）更改了“财务金融”的有关内容

将《职业经理人通用考评要素》（GB/T 28933-2012）“6.4 财务金融 财务分析、财务预算、财务决策、财务控制；投融资、企业理财；资产重组、兼并收购、资金管理；相关法律法规及政

策。”修改为：“**6.4 财务金融** 财务分析、财务预算、财务决策、财务控制；投资管理、融资管理；资产重组、兼并收购；资金管理、利润分配。”

修订说明：由于投融资和企业理财有交叉，为了标准的规范性，将“投融资、企业理财”改为“投资管理、融资管理”；由于利润分配是财务金融的一项重要内容，因此，添加了相关内容。另外，由于此处提到的相关法律法规及政策可包含多项内容，不具体，不具备可操作性，予以删除。因此，修订本标准时修改此项内容。

（十一）更改了“人力资源管理”的有关内容

将《职业经理人通用考评要素》（GB/T 28933-2012）“**6.5 人力资源管理** 劳动经济理论、人力资本理论、心理学理论；企业人力资源规划、工作分析与工作设计、员工招聘与配置、薪酬管理、绩效管理、培训与开发、劳动关系管理、社会保险；相关法律法规及政策。”修改为：“**6.5 人力资源管理** 人力资源管理基本原理；企业人力资源规划、工作分析与工作设计、员工招聘与配置、薪酬管理、绩效管理、培训与开发、劳动关系管理、社会保险。”

修订说明：由于“劳动经济理论、人力资本理论、心理学理论”的描述不够全面和准确，建议改为更准确的表达“人力资源管理基本原理”；另外，由于此处提到的相关法律法规及政策可包含多项内容，不具体，不具备可操作性。因此，修订本标准时删除此项内容。

（十二）删除了“技术管理”的有关内容

将《职业经理人通用考评要素》（GB/T 28933-2012）“**6.6 技术管理** 技术创新内涵、技术创新组织与管理、技术转移与技术交易、技术创新与知识产权管理；企业研究与发展管理、技术合同管理；信息化技术与管理；相关法律法规及政策。”的内容删除。

修订说明：由于很多企业不涉及技术管理领域，技术管理不是通用考评要素的内容。因此，修订本标准时删除此条目。

（十三）增加了“运营管理”的有关内容

在《职业经理人通用考评要素》（GB/T 28933-2012）的职业知识部分中增加“管理基本原理”内容，即：“**6.6 运营管理** 运营管理概论、运营战略；选址与布置、制造与服务流程、全面质量管理、供应链管理、库存管理、成本管理；运营管理新理论与方法。”

修订说明：运营管理是企业管理的重要模块，对于推动企业长远、健康发展具有重要的意义。掌握运营管理有关知识，有助于职业经理人更好地开展企业经营管理工作。因此，在职业知识部分增加相应条款。

（十四）更改了“沟通协调能力”的有关内容

将《职业经理人通用考评要素》（GB/T 28933-2012）“**7.5 沟通协调能力** 领会意图清楚，工作部署明确；察觉并消除误解，促进相互理解，获取支持与配合；加强信息交流，达成合作共识。”修改为：“**7.5 沟通协调能力** 领会意图，部署工作；察觉并消除误解，促进相互理解，获取支持与配合；加强信息交流，达成合作共识。”

修订说明: 标准中尽量不出现程度副词, 删除“领会意图清楚, 工作部署明确”中的程度副词“清楚”和“明确”。

(十五) 更改了“目标执行能力”的有关内容

将《职业经理人通用考评要素》(GB/T 28933-2012)“7.6 目标执行能力 准确理解与把握工作目标; 建立责任机制, 加强规范管理; 监督制度和计划的实施情况, 控制工作流程和进度; 加强信息反馈, 及时纠正偏差; 实施有效激励, 提高执行效率。”修改为:“7.6 目标执行能力 明确工作目标; 建立责任机制, 加强规范管理; 监督制度和计划的实施情况, 控制工作流程和进度; 加强信息反馈, 纠正偏差; 实施激励, 提高执行效率。”

修订说明“准确理解与把握工作目标”, 把握工作目标的含义中已包含对目标的准确理解, 建议修改为“明确工作目标”; 另外, 标准中尽量不出现程度副词, 因此, 删除“及时纠正偏差 实施有效激励”中的程度副词“及时”和“有效”。

六、采用国际标准和国外先进标准的程度, 以及与国际、国外同类标准水平的对比情况

经查阅, 目前国际、国外尚无此类标准。

七、与有关现行法律、法规和强制性国家标准的关系

本标准与有关现行法律、法规和强制性国家标准协调一致, 无抵触。

八、重大分歧意见的处理经过和依据

本标准遵循各方参与原则, 修订时充分征求和吸收了相关方的意见, 无重大分歧意见。

九、国家标准作为强制性国家标准或推荐性国家标准的建议

建议本标准作为推荐性国家标准。

十、知识产权状况声明

本标准未接到任何涉及相关专利或知识产权争议的信息、文件。

十一、贯彻标准的要求、措施和建议

建议本标准自发布三个月后生效。

十二、代替现行标准

本标准代替标准：《职业经理人通用考评要素》（GB/T 28933-2012）。