

# 上市公司为什么要聘请职业经理人\_为什么要进行市场化选聘职业经理人改革？-股识吧

## 一、聘请职业经理人的担忧

建议：1、在职业经理人拿出的确有利企业发展的确切方案，快刀斩乱麻，颁布任免书。

前提是不影响企业经营效益；

2、给原经理委以虚位，如董事长助理，作为过渡。

## 二、家族企业该不该聘请职业经理人

家族企业在发展的初期，相当部分是没有聘请职业经理人的，但是发展到一定规模后，限于老板及其家族人的学识、能力，通常已经难以让企业有大发展的水平、手段了，这时就该请职业经理人了。

希望可以帮到你！

## 三、为什么要进行市场化选聘职业经理人改革？

由于职业经理人缺乏文化融合，只能短暂履职导致不能长久扎根使得人才流失，而职业经理人与原有高管间的沟通不畅、权责不清，使得职业经理人权威性不足，对子公司领导控制力较弱；

考核指标单一、权责边界模糊、水土不服等等原因导致工作难以顺利开展。

职业经理人制度的实行，是全面建立现代企业机制，完善企业法人治理结构的重要举措，是充分发挥董事会的决策作用、党组织的政治核心作用，也是国有企业在人事管理制度上的重大变革。

推进市场化选聘职业经理人改革，有利于促进公平与效率兼顾，可以提升企业活力，吸引更多的人加入，促进企业发展，进一步深化国企改革。

国内在这方面做得比较好的，应该是中大咨询，官网有挺多这方面的参考案例的。

## 四、职业经理人产生及起源

职业经理人最早起源于美国，到今天已经有160多年的历史。

1841年10月15日，美国马萨诸塞州的铁路发生一起两列客车迎头相撞的事故，社会公众反响强烈，认为铁路企业的业主没有能力管理好这种现代企业。

在州议会的推动下，对企业管理制度进行了改革，选择有管理能力的人来担任企业的管理者。

美国的职业经理人大体上经过了三个发展阶段：

第一个阶段是从1841年世界上第一位职业经理人诞生到1925年美国管理协会成立。这个阶段标志着美国企业基本完成了从业主式（世袭式）经营企业向以聘用经理人来经营企业方式的转换，也可以看作是职业经理人的成长期。

由此，美国的企业也基本形成了近代公司制占主导地位的格局。

第二个阶段是从1925年到20世纪60年代。

随着美国哈佛大学企业管理研究院的成立，到20世纪60年代末，80%以上的企业都聘请了职业经理人，标志着美国职业经理人阶层的成熟，其企业制度完成了近代公司制向现代企业制度的过度。

第三个阶段是从20世纪70年代至今。

美国现代企业制度不断走向成熟，职业经理人阶层也随之不断走向完善，成了在美国社会发挥越来越重要作用的阶层。

与此同时，职业经理人的培养和培训、认证机制也相当的健全，职业经理人理论方面的研究也已经成熟并形成系统。

## 五、家族企业为什么要招聘经理人？

家族成员，裙带关系复杂，不好管理，或者能力不够。

职业经理人，可以更公平公正管理，也更专业。

## 六、职业经理人的主要作用是什么

职业经理人在企业中作用，主要包括以下几方面：1、确立目标，制定规划让全体成员对企业的目标达成共识，统一思想，团结协作，为了企业及其每一个成员更美好的明天而努力。

树立一个清晰直观的发展规划和前景，有利于激发全体人员的信心、热情和积极性

；  
有利于克服前进道路上的艰难与挫折；  
有利于发挥和调动每个成员的灵感和创造性；  
有利于全体成员朝着一个方向共同努力。  
一个鼓舞人心的发展蓝图，就是茫茫夜空中的那颗北斗星，可以让每个团队成员，愿意追随一个可以让他们信赖的领导，为着一个共同的目标而团结奋斗。

2、以身作则，创造最大价值职业经理人，今后越来越重要的责任和任务，就是带领全体员工，为企业创造最大价值。

这就要求职业经理人必须是某一行业或领域的专家能人，不仅自己能做事，而且能够领导团队为公司创造最大价值。

这样的领导，员工才会心服口服，愿意追随效力。

要做到这一点，职业经理人必须不断学习和提高自身素质，并率先垂范，在工作中自己首先做到为公司创造最大价值，并进而指导和带领所有员工，共同为组织创造最大价值。

3、处变不惊，以变应变当今的时代，一切都处于巨变中，工作中经常会发现“计划没有变化快”。

在这种情况下，职业经理人必须审时度势，顺应市场的变化趋势，不断修正企业的发展目标和经营策略，处变不惊，以变应变。

不断调整经营模式、组织结构和运营流程，以适应企业内外环境的剧烈变化。

在保持企业的稳定性和连续性的同时，又要不断实施变革，勇于冒险，直面挑战，并承担责任和风险，使组织在市场经济的大风大浪中，经受住洗礼和考验。

4、建立平衡机制，塑造公司文化职业经理人的一个重要作用，就是要在企业内建立一个平衡机制，自身在企业中起到一个很好的平衡作用。

这包括几方面：一是表现在公司各方面的力量和资源分配上。

例如：公司内部各部门之间的平衡，如果某些部门力量比较薄弱，成为公司发展的瓶颈，就应该加强该方面的工作力度和资源配置；

二是在公司的发展速度上。

如果当公司某一阶段发展速度较慢时，必须推动公司加速发展，而在发展过快时，又要注意加强管理，注重质量和效益。

另外，要塑造具有凝聚力的公司文化，成为广大员工团结合作的基础，使整个公司能够朝着一个方向前进。

不仅如此，还应当使优秀的公司文化，渗透到每一个员工的日常行动中，特别是管理层的每一个经营决策中。

5、传授管理理念，培养锻炼下属职业经理人的一个重要任务，就是通过组建团队和带领队伍，依靠全体员工共同努力来达到企业的目标。

一个合格的领导，不仅要保持团队的稳定性，而且应该让每个员工的潜力得到充分挖掘和发挥，尽可能调动每个成员的积极性和创造性，带领团队并依靠全体成员的共同努力，来实现企业的战略目标。

要经常与下属沟通，了解下属内心所想，对症下药，才能赢得对方的信任与支持

，心甘情愿地效力和奉献。

通过职业经理人的沟通和协调，使团队每个成员的潜能和积极性得到充分发挥，并使整个团体产生一加一大于二的管理效果。

6、制定发展战略，追求自主创新创新型企业是建设创新型国家的决定性力量，而企业自主创新的关键是职业经理人。

每个职业经理人都应当认识到自主创新不是企业发展的权宜之计，而是企业发展战略。

谁拥有这个认识，谁就拥有未来。

在现代企业中，职业经理人既是创新战略的主要设计者，又是创新活动的组织者，更是创新环境的营造者，职业经理人在企业自主创新活动中起着核心作用。

上午好，希望我的回答能帮助到您，祝您生活愉快，谢谢。

## 七、如何看待职业经理人选择企业平台

1.广泛吸纳社会资金，注入的资金可扩大经营规模。

2.提升企业形象，提升公司的公信力和影响力。

3.公司上市后需要定期的披露财务报表，把经营状况置身于公众视野下。

提高对行业 and 受众的影响力度，创造财富，使股东、员工的财富增加，提升员工忠诚度。

## 八、如何看待职业经理人选择企业平台

首先，要搞明白你的企业为什么要聘用职业经理人 聘用职业经理人，当然是企业发展到了一定的阶段，老板自己整天操劳感觉很累，内部选拔没有合适人选，而企业又急需更加专业的人来推动企业的前进，这样的情况下就需要聘用职业经理人。

具体来讲，在以下四种情况下，可以聘用职业经理人：一是企业飞速发展，内部人才缺乏，自己培养又来不及；

二是企业规模扩张，建设新的项目，自己的人才储备不具备新项目方面的职业技能；

三是企业规模较大，进入全面规范阶段，需要聘用更加专业的人才，实现企业管理的全面提升；

四是企业陷入发展瓶颈，尤其是在技术和市场两方面都需要强力突破。

聘用职业经理人要达到三个目的：一是抓住市场稍纵即逝的机遇，加快企业的快速

扩张，提升企业的整体规模；  
二是促进企业内部的管理规范，理顺内部的运行流程，提高管理效率和效果；  
三是用专业的人处理专业的事，有效规避管理经营中可能发生的风险。

其次，要弄清楚你的企业应选择什么样的职业经理人 人才市场上的职业经理人涉及各行各业，只有适合自己企业的才是最好的经理人，这样的选择既有利于企业的发展，也有利于经理人的成长，可以做到企业和经理人的双赢，这也是实现长期合作的关键。

目前市场上的经理人有五种类型，即改革型、技术型、筑路型、忽悠型、官僚型。除了忽悠型、官僚型的经理人坚决不能聘用外，前三种类型都可以作为选择的目标。

如果企业处于企业快速发展阶段，可以选择改革型的经理人。

企业在这个阶段，主要的问题来自于企业外部，来自于市场前线，因此，需要一个比较强势的人，带领大家冲锋陷阵，攻克市场上难关，迅速扩大占有，奠定企业在行业里的地位。

如果企业处于规模扩张阶段，新项目、新业务、新市场是它的突出特征，这样的情况下，因为新业务涉及新行业、新领域，可以聘用改革型、技术型的人才加盟企业。

再是企业发展进入相对稳定阶段后，需要进行精雕细刻，来降低管理成本，提高运行效率，那就要聘用筑路型的经理人，来帮助企业进行内部的全方位优化。

第三，要知道在选择职业经理人时应注意的几个关键问题

“人岗匹配”是选择经理人的最基本原则。

这里着重强调的是职业经理人的专业、经历、经验等，必须和对应职位相匹配。没有三年五年的市场磨砺，怎么可能担当营销总监重任？没有五年八年人力资源的背景，又怎么可以担任人力资源总监？同样，没有在一个规模相当企业主持过全面工作的人，你让他做总经理真的要打几个问号。

“文化认同”也是选择经理人的一条重要原则。

文化的认同，决定经理人是能否长久合作的基础。

选择经理人的渠道，一般有这么几个：一是老板自己人脉圈子的引荐，二是猎头公司的推荐，三是当地人才市场的招聘。

现在来看，最好的是第一种，通过圈子引荐的人选比较稳定，信任感较强，便于彼此合作。

最容易出问题的应该是猎头公司的推荐，这个渠道选择一定要慎重。

## 参考文档

[下载：上市公司为什么要聘请职业经理人.pdf](#)

[《中小板股票上市多久可以卖出》](#)

[《股票更名一般停牌多久》](#)

[《增发股票会跌多久》](#)

[《股票挂单有效多久》](#)

[《股票赎回到银行卡多久》](#)

[下载：上市公司为什么要聘请职业经理人.doc](#)

[更多关于《上市公司为什么要聘请职业经理人》的文档...](#)

声明：

本文来自网络，不代表

【股识吧】立场，转载请注明出处：

<https://www.gupiaozhishiba.com/chapter/66915864.html>