

# 最新培训方案的管理权限 施工方案管理 培训心得体会(精选9篇)

方案在各个领域都有着重要的作用，无论是在个人生活中还是在组织管理中，都扮演着至关重要的角色。方案的制定需要考虑各种因素，包括资源的利用、风险的评估以及市场的需求等，以确保方案的可行性和成功实施。以下是我给大家收集整理的方案策划范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

## 培训方案的管理权限篇一

通过工作多年，我逐渐意识到施工方案的管理对于工程项目的成功至关重要。然而，我也发现施工方案管理存在一些问题，如信息不及时、沟通不畅、协同性差等。为了提高我个人的施工方案管理能力，我报名参加了一次专门针对施工方案管理的培训课程。

### 第二段： 培训内容和亮点

在这次培训中，我们首先学习了施工方案管理的基本概念和原则。明确了施工方案应具备的内容，并学习了编写施工方案的技巧和方法。同时，培训中还注重培养我们的项目管理能力和协同作业的能力。我们通过案例分析和实际操作，深入了解了施工方案管理的具体流程和方法。

培训中的一个亮点是团队合作训练。我们被分为小组，要完成一个实际项目的施工方案。在这个过程中，我们需要合理分工、协同合作，通过有效的沟通和协商，最终达到优秀的施工方案。这种实战训练不仅提高了我们的团队协作能力，也锻炼了我们的应变能力和解决问题的能力。

### 第三段： 培训成果和收获

通过这次培训，我对施工方案管理有了更深入的了解和认识。我学会了如何编写一个完整且可行性的施工方案，如何在团队协作中发挥自己的优势，如何应对工程中的各种突发问题和变化。这些知识和经验对于我未来的工作将是非常有帮助的。

在团队合作训练中，我发现沟通能力的重要性。施工方案管理中，准确传递信息 and 理解他人的意图非常重要。在以往的工作中，我常常因为沟通不到位而导致方案出现问题。通过这次培训，我深刻认识到自己在沟通方面的不足，并学到了一些解决问题的技巧和方法。我相信这将对我在未来的工作中沟通和交流起到积极的促进作用。

#### 第四段： 培训的不足和改进意见

虽然我对这次培训的内容和方式都很满意，但也发现了一些不足之处。首先，培训时间较短，有些内容只能涉及到一些基础知识，无法深入讲解。其次，培训过程中缺乏实际案例的分析，限制了我们的实践能力的培养。建议在后续的培训中，增加针对具体案例的分析和实战训练，加深学员对施工方案管理的理解和应用。

#### 第五段： 对未来的规划和总结

通过这次培训，我对施工方案管理的理念有了更深刻的认识，并学到了实际操作的技巧和方法。我决定将这些知识和经验运用到我的日常工作中，提高我个人的施工方案管理能力，并与团队成员共同进步。同时，我也会继续参加类似的培训，持续提升自己的专业能力和综合素质，为工程项目的顺利推进和成功竣工做出贡献。

以上是我对于施工方案管理培训的心得体会。通过这次培训，我深刻认识到施工方案管理的重要性，并且学到了很多有用的知识和技能。我相信这些收获将对我的工作和职业发展产

生积极的影响。

## 培训方案的管理权限篇二

中层管理培训分析中层干部管理者主要负责制定具体的计划及有关细节和程序，以贯彻执行高层管理者作出的决策和计划的人员。中层干部管理培训为您介绍中层干部管理者的工作特点，中层干部管理培训创新。

中层干部管理者和高层管理者以及基层管理者的工作是有差异的，他有自己独特的特征主要表现在：

企业中处在各层级的成员都有着不同的主体责任，不同层次的管理者，在组织运行中扮演着不同的角色。高层管理者主要是掌握政策、把握方向、构筑愿景、策划战略，然后再把自己的想法传递各中层干部，所以企业的中层干部不是决策者，只是起到任务分解的作用。

上级有了决策，策略之后再传递个中层，中层再传递给基层领导，然后基层的领导才让下属的员工付诸实施，中层是连接高层管理者与基层管理者的桥梁和纽带。

中层干部是基层与高层之间的桥梁、纽带；发挥得不好，就是基层与高层之间的一堵墙。所以中层干部扮演者协调员的角色。管理过程中可能会由于沟通的失误、信息的失真等问题造成高层管理者与基层员工之间的隔阂。而中层干部更接近员工，更能体会和理解员工，可以从中斡旋、协调，使大家能够齐心协力共同实现组织的目标。

### 中层管理培训创新

中层干部管理培训是企业一项非常重要的工作，中层干部在企业所处的地位也是非常重要的，所以在培训的时候不能按照以前的方法进行培训有所创新，具体要要做到：

中层改那不培训多样化不只是形式多样化，内容也要多样化，培训形式多样化就是要举行各种各样的培训，不能只让中层干部坐在屋里学习，要结合具体的情况进行演练；内容多样化是要公司的中层领导掌握多种多样的知识，不管是管理能力，还有专业的技能、职业素养、心态等各方面的知识。

培训要有一个目标，要确立一个目标，为了达到这个目标而培训。比如通过这次培训认识到公司的战略、策略、运营、人员的互动关系，学会如何认识到管理中的核心要则；通过下次培训掌握员工管理中的识人、用人、育人、励人和留人的技巧；再一次培训能够运用员工激励技术，提升下属工作意愿等。

培训过后为了见效果还要进行考核，考核集自我评价、群众评价、专家评价、校领导评价四位一体。坚持单位目标考核结果与单位领导考核结果相结合，坚持定量考核与定性考核相结合，坚持管理岗位职责考核与专业技术岗位职责考核相结合，坚持纵向考核与横向考核相结合，坚持考核结果与干部任用和奖惩相结合等。

### **培训方案的管理权限篇三**

施工方案管理是建筑施工过程中至关重要的一环，它涉及到项目的全面规划和实施，对于确保施工质量和进度具有重要意义。为了提高施工方案管理的能力，我参加了一次培训，以下是我对这次培训的心得体会。

培训的第一部分是理论知识的讲解和学习。在这部分中，培训师详细介绍了施工方案管理的基本原理和步骤，包括项目分析、目标确定、施工方案制定和实施管理等。通过深入浅出的讲解，我对施工方案管理的重要性有了更加清晰的认识，并且掌握了一些实用的方法和技巧。同时，培训还引用了一些实际工程案例，让我们更好地理解理论知识的应用。

在培训的第二部分，我们进行了一些案例分析和讨论。通过分析实际工程案例，我们能够更好地了解施工方案管理的具体操作和应对策略。这些案例涵盖了不同类型的建筑项目，包括住宅楼、商业综合体和工业厂房等。通过对这些案例的讨论，我们能够从中吸取经验教训，避免在实际工作中犯同样的错误。同时，这些案例也为我们提供了一些创新的思路和方法，使我们能够更好地应对复杂的施工环境。

第三部分是实际操作的训练。在这个环节中，我们分为几个小组，模拟了一个实际的施工方案管理项目。每个小组有一个实际的建筑项目进行操作，我们需要进行项目分析、制定施工方案、编制施工进度和实施管理等。通过这个实际操作的训练，我们能够更好地将理论知识应用到实际工作中，同时也能够锻炼我们的团队合作和问题解决能力。在这个过程中，我们还能够相互学习和交流，不断改进自己的施工方案，提高项目管理的效果。

在第四部分的总结和反思环节中，我们对整个培训进行了总结和反思。培训师对我们的表现进行了点评，指出了我们的优点和不足之处。同时，我们也对这次培训的组织和内容进行了评价，提出了一些建议。通过这个反思，我们能够更好地发现和解决自身存在的问题，为将来更好地实施施工方案管理打下基础。

这次培训给我留下了深刻的印象，使我对施工方案管理有了更加深入的理解。我学到了很多实用的知识和技巧，也提高了自己的工作能力。同时，培训也加强了我们团队之间的沟通和合作，形成了良好的学习氛围。我相信，在将来的工作中，我能够更好地运用这些知识和技巧，提高项目的管理水平，为建筑事业的发展做出更大的贡献。

## **培训方案的管理权限篇四**

根据应急管理有关工作要求，为切实做好今年的应急管理培

训工作，全面开展应急知识普及，结合我局实际，特制定本方案。

为了加强应急培训工作的组织领导，经研究决定成立局应急培训工作小组，成员如下：

组长□xxx

常务副组长□xxx

副组长□xxx

成员：各股室负责人

领导小组下设办公室，办公室设在局办公室，由xxx负责应急培训工作的协调、督促、检查和考核。

认真贯彻落实《突发事件应对法》，建立健全应急管理培训机制，组织干部职工系统学习应急管理工作相关法律、法规和理论知识，进一步加强对各项应急预案和应急救援知识的培训，切实增强忧患防范意识，社会责任意识，不断提高公众对各类突发公共事件的处理能力。

1. 粮食安全生产知识；
2. 事故灾害防护知识；
3. 公共卫生事件防护知识；
4. 社会安全事件防护知识；

采取以会代训的方式和参加县有关部门举办的各类应急培训活动，进行学习。开展突发公共事件应急预案的教育培训工作，结合突发公共安全事件的发展趋势和特点，组织开展应

急抢险救援队伍，进行业务知识及技能培训。

局领导、干部职工和应急管理工作人员。

按照办事处的安排部署，加强领导，积极开展应急培训工作，将应急培训工作计划落到实处。

（一）高度重视、精心安排。

（二）培训工作应做到课程合理规范、严格考核、保证培训  
工作质量。

（三）加强培训信息报送和材料收集工作，做好档案资料的  
收集整理工作。对开展的培训工作进行总结，并做好材料备  
案工作。

## 培训方案的管理权限篇五

施工方案管理是一项非常重要的工作，关系到整个工程的顺利  
进行和质量的保证。为了提升自己在施工方案管理方面的  
能力，我参加了一次培训。通过这次培训，我学到了很多宝  
贵的知识和经验，对施工方案管理有了更深刻的理解。以下  
是我对这次培训的心得体会。

首先，在培训的第一节课中，我们学习了施工方案的编制和  
实施的基本流程。施工方案编制是设计方案综合施工需求和  
实际情况的产物，它包括了工程设备、施工工艺、技术措施  
等方面的内容。在编制施工方案时，我们要充分考虑工程的  
特点和要求，合理安排工期和资源，确保施工能够按照计划  
有序进行。同时，我们还学习了施工方案的实施和监督管理  
的方法，以及如何对施工方案进行评估和改进。通过这一节  
课，我深刻理解了施工方案的重要性和编制实施的关键点，  
为日后的工作提供了指导。

其次，在培训的第二节课中，我们学习了施工方案管理的相关工具和技术。施工方案管理需要我们运用一些工具和技术来辅助工作，提高工作效率和质量。在这节课上，我们了解到了一些项目管理软件和电子表格的使用方法，比如说甘特图、PERT图等。这些工具可以帮助我们对工作进行计划、排程和跟踪，提高整个施工方案管理的效率和准确性。此外，我们还学习了如何利用信息化技术对施工方案进行数字化管理，实现数据共享和协同工作。这些工具和技术的应用，不仅提升了我的工作水平，还为团队合作和项目管理带来了巨大的便利。

接下来，在培训的第三节课中，我们学习了施工方案管理的注意事项和问题解决方法。在实际的施工过程中，难免会遇到各种问题和困难，需要灵活应对和解决。这节课上，我们学习了一些常见的施工方案管理问题，比如工期延误、资源不足、技术缺陷等，以及解决这些问题的方法和策略。我们学到了如何进行问题定位和分析，如何制定解决方案和实施计划。这些方法和技巧，为我们解决实际问题提供了指导，提高了我们的问题解决能力和应变能力。

最后，在培训的最后一节课中，我们进行了案例分析和经验分享。通过和其他同行的交流和讨论，我了解到了不同项目间施工方案管理的共性和特点，通过借鉴他人的经验，我更好地了解了施工方案管理的优点和不足。同时，我也向其他人分享了我自己在施工方案管理方面的体会和经验，与大家一起探讨和思考，激发了对这个领域的兴趣和热情。这次案例分析和经验分享环节，不仅让我从中获益，也为我今后的工作提供了更多的思路和启发。

总的来说，这次施工方案管理培训是一次很有收获的经历。通过学习施工方案的编制和实施的基本流程，掌握了施工方案管理的相关工具和技术，学习了问题解决和经验分享的方法，我对施工方案管理有了更深入的理解。我相信，这次培训将对我的职业发展和工作实践产生积极的影响，让我在以

后的工作中更加得心应手。同时，我也希望能够通过不断学习和实践，不断提升自己在施工方案管理方面的能力和水平，为参与参与的工程项目做出更大的贡献。

## 培训方案的管理权限篇六

2. 为保障企业飞速发展需求，打造一支具备战略视野广、职业素养高、业务能力硬、亲和力强的专业管理层队伍，并以此为核心提高全体员工综合素质。

1. 迅速提高管理层的综合管理能力；

3. 增加管理层对企业、市场、员工等综合环境的敏锐观察与快速反应能力；

4. 提升管理层对自身价值的认可与企业归属感。

1. 暂定每月两次，具体时间待行政人事部通知。

### 五、培训课程（暂计划一季度）

1. 六月：管理层的素质要求、角色定位、工作职责；

3. 八月：时间与冲突管理，有效沟通管理，员工抱怨处理技巧，团队建设与管理。

## 培训方案的管理权限篇七

1、在提升卓越领导力与高绩效执行力的基础上，转变管理观念、改善管理方法，提高员工责任心及企业归属感。

2、此外，宣导公司的企业文化，增强员工凝聚力、降低员工流失率将作为管理者年度考核的一项重要指标。

- 1、专业技能提升
- 2、团队建设
- 3、后备人才培养
- 4、领导力与执行力水平提升
- 5、企业文化建设与传播等方面

- 1、应注重理论讲授
- 2、联系管理者丰富的工作经验，进行案例剖析与分享
- 3、在选择授课讲师上，应倾向于外聘行业专家讲师
- 4、也可由公司资深绩优中高管担当；

(1)一般适用于中层管理者通用技能的培训包括：非人力资源经理的人力资源管理、九型人格测试与分析、高级商务礼仪、公关能力、情绪管理、团队复制、压力管理及自我激励。

(2)管理技能及其他培训课程包括：卓越领导力与高绩效执行力提升训练、目标管理□5s管理、激励艺术、高效会议组织、高绩效团队建设。

## 培训方案的管理权限篇八

1有效地应付各种变化，并培养努力达成目标的管理态度。

2根据管理原则，有效地执行管理任务。

3通过参加者的相互交流，互相启发，开阔视野，以便以更有

效的方式、方法解决管理问题。

1管理基础。

2组织原理、原则。

3下属的培育。

4人际关系。

5领导能力。

1授课。

2演练。

3讨论。

4对话。

新任管理人员教育培训的人数以12人为宜;对象为新任管理人员或候选管理人员;时间为3天。

1考察教育培训效果要根据下属及工作现场情况考虑:教育培训的结果如何?下属有何变化、改进?是否按预期达到了目标等。

2教育培训特定下属的计划表:学习有关培育下属的基本思路、个人能力的培养,以及研究了下属的案例后,每位参加者要挑选特定下属,设计今后六个月的教育培训计划。

3特定环境下的领导形式:

(1)根据下属及工作现场的情况,考虑在什么情况下采用相应的领导类型。

(2) 参加者首先学习适应工作现场的基本领导能力，然后在分组讨论中相互评价，并予以记录。

训练新任管理人员制订指导下属的计划。

让新任管理人员了解指导下属的基本想法，尤其是以适当的方法教授其如何把握现有能力、如何设定能力标准等。

1使学习者意识到指导下属工作的必要性，培养学习动机。

2使参加者学、说、写、做，并解释重点。

3让参加者亲自操作实施，并纠正偏差，直至掌握为止。

4确认参加者是否完全学会。

现场培训的实施重点是利用会议式的授课方式，首先让参加者发表意见，指导者再补充不足的部分；同时制订现场培训角色训练实施表，首先设定下属的情况，然后选择现场培训的具体形式，实施角色训练。

1选择可以轻松交谈的地点。

2选择适当的时机。

3事前收集交谈的信息资料。

4站在下属的立场考虑问题。

5不要用说教的方式和批评性的语气。

6避免将交谈的内容泄露出来。

## 培训方案的管理权限篇九

代理成本理论 公司组织形式能兼得资本聚集和专业化管理的  
好处。但同时也出现了股东与经理之间由委托——代理关系  
带来的代理成本问题。只要委托代理关系存在，代理成本就  
会存在，代理人就会有偏离委托人利益最大化的行动，只是  
在不同的情况下，偏离的程度不同。传统的薪酬体系在一定  
程度上激励管理层为提高公司业绩而努力，但这种努力是着  
眼于短期的业绩而非长期的业绩。如果要激励管理层为公司  
价值最大化而努力，最好的办法是直接以公司的价值作为考  
核的目标。对于上市公司，资本市场连续不断的对公司的价  
值进行评估，这使得使用直接与公司价值挂钩的激励机制成  
为可能，股权激励制度正是这样一种激励制度。

人力资本理论 科斯认为，企业是一个人力资本与非人力资本  
共同订立的特殊市场合约。在工业化时代，决定企业生存与  
发展的主导要素是企业拥有的物质资本，在企业中，物质资  
本的所有者占据着统治地位。在知识经济下，物质资本与人  
力资本的地位发生了重大变化，人力资本特别是企业经营者的  
知识、经验、技能，在企业中占据了越来越重要的地位。  
人力资本与其所有者不可分离的特征决定了对人力资本要进  
行充分的激励以有利于人力资本能量的释放。而且人力资本  
的价值是一个隐藏信息，其定价具有间接性特点，所以不能  
像物质资本那样采用简单的直接的方法。因而，通过经营者  
股权激励的制度安排，使经营者拥有一定的剩余索取权，既  
是对经营者人力资本价值的承认，也符合人力资本间接定价  
的特性。

基于人力资本边际报酬能力的演变，我们可以将人力资本分  
成创新型人力资本与同质型人力资本。凡是在某个特定历史  
阶段中具有边际报酬递增生产力形态的人力资本称为创新型  
人力资本；反之，具有边际报酬递减生产力形态的人力资本  
称为同质型人力资本。一般说来，创新型人力资本可以划分  
成这样三个时期：其一，边际报酬递增时期，从边际报酬递

增到边际报酬最大值。这个时期属于创新型人力资本开发时期或新生时期。其二，边际报酬递减时期，从边际报酬最大值到边际报酬等于零。在这个时期内，尽管边际报酬下降，但总产值不断逼近最大值。这个时期属于创新型人力资本向同质型人力资本转化的阶段。其三，边际报酬为负数时期，从总报酬最大值到总报酬不断下降。这个阶段是创新型人力资本演化成同质型人力资本的时期。创新型人力资本的同质化，形成经济的均衡性。

美国高级经理人员的薪酬种类多、激励性强、兼顾了短期和长期利益。这种激励性薪酬制度，作为公司治理结构的一部分，对减少代理成本和激励公司高级经理层对股东勤勉尽责发挥了很大的作用，也在一定程度上支撑了美国经济的繁荣。据统计□20xx年美国规模100亿美元以上的大公司，其首席执行官的薪酬构成是：基本年薪占17%，奖金占11%，福利计划占7%，长期激励计划占65%。近二十年来美国企业竞争力的提高，这种长期激励功不可没。

以美国公司ceo最高年薪排行前10名为例，其平均总薪酬20xx年为1.73亿美元，其中长期激励部分达93.1%。而我国缺少的恰恰是这种面向未来的股权激励计划，实行股票期权和股票奖励在中国企业尤其是上市公司中势在必行。

我国上市公司高管最高年薪排行前10名，平均年薪为162万人民币。但其长期股权激励部分非常少。从表1可以发现，据20xx年年报，我国上市公司高层管理人员持股较少。

总之，我国上市公司管理层报酬结构不合理，形式不具灵活性，股权激励力度不足。我国上市公司总经理最高年薪为同期美国ceo最高年薪的八分之一；上市公司高层管理人员持股较少，且比例不断下降；上市公司管理层薪酬结构单一，缺乏长期激励手段。另据分析，上市公司业绩指标（净资产收益率、每股收益、净利润）同四类人（董事长、总经理、董秘、独董）薪酬没有明显相关性，这说明我国上市公司股

权激励基本上未发挥作用。

在我国，实施股权激励有很多的局限性，主要有以下四个方面：

公司治理不完善，国有股一股独大 在“内部人控制”的情况下引入股权激励制度，必然出现经营者为自己定薪定股，损害公司和股东利益的情况。国有企业，包括国有控股的上市公司，公司治理结构不健全的突出表现是国有企业所有者缺位，这种结构，加上企业未建立严格的审计、考核体系，国有上市公司内部人不合理的自定薪酬股份的可能性很大。私人或非国有法人控制的上市公司，由于公司治理结构不健全，也有同样的问题。

资本市场缺乏效率 运作良好的资本市场不仅使认股权流通方便，也为检验公司业绩提供了一个重要的客观手段，更能通过市场的监督机制迫使企业经理改善公司经营状态。在中国，二十年来的改革开放，尽管资本市场有了一定程度的发展，上海和深圳股票市场也形成了一定规模。但国内资本市场问题重重，上市公司质量低下、中介机构缺乏独立性与透明度、政府对股票市场的干预，使得资本市场，很难作为企业业绩的晴雨表，更难提供对企业的监督功能。在这样的市场条件下，认股权可能成为公司高层管理者操纵股价的动力。

从资本市场的有效性来看，统计分析表明，我国尚处在接近弱有效市场阶段。从投资者构成来看，我国的投资者构成仍以散户为主，散户占90%，机构投资者占10%，而美国的投资者构成分别是养老基金26%、共同基金16%、个人45%，寿险公司4%，全球其他投资者7%，其他投资者2%。我国这样的投资者构成必然会形成很强的市场投机色彩。股民缺乏长期投资的价值理念，一些股票上市以后的换手率的表现即可看出股民缺乏高质量的后市需求。

经理人市场不发达 根据企业理论，股票期权的激励对象主要

是经理人员，要实施股权激励制度，必须建立有效的经理人市场。经理人市场可以提供良好的市场选择机制，而经理候选人能力和努力程度的显示机制是基于其长期工作业绩建立的职业声誉。在我国经理人市场十分不成熟不完善的情况下，企业家的选拔、任用还基本上采用非市场选择的方式而确定，甚至往往是行政命令安排经理人员。经理人市场不发达的直接后果，必将是企业无处选择合适的经理人才，难以对在职的经理人员形成“就职替代压力”和有效的监督。经理人市场的不完善、“声誉机制”的空缺导致经理人员的选拔脱离市场选择，没有合适的激励机制，股权激励制度也就成了空中楼阁。

法律法规不配套 首先，按照国际惯例，公司经理股票期权的股票来源主要是通过增发新股和回购本公司股票来实现的，但在我国这两个渠道都受到限制，其次，从国际发展趋势来看，实施股票期权计划的公司和个人，往往能够享受到税收优惠，从我国的实际情况来看，目前对股票交易行为除了征收证券交易印花税外，还对个人的股息、红利所得征收个人所得税。最后，股票期权的会计制度是股票期权计划进入规范实施的一个核心内容。我国在会计制度建设方面还比较滞后，加上股票期权的推行刚刚起步，还没有相关的会计准则和规定，企业难以对此类业务进行较为恰当的会计处理，实际上也必然影响到企业的实际损益和股票期权计划的有效实施。

以股票期权为主的多层级股权激励方式包括股票期权、虚拟股票、股票增值权、持股计划、限制性股票、延期支付、储蓄-股票参与计划、股票奖励、业绩股票、业绩单位、内部人收购、帐面价值增值权等多种方式，其中一些方式已在我国的一些上市公司开始探索和实践。从公开披露及所了解的信息看，目前国内已有80家左右上市公司开展了这项制度创新的实践。从20xx年年报看，许多上市公司将激励约束制度的创新作为20xx年度的工作重点之一，因此预计今年又将有一大批上市公司开始实质性启动此项工作。

最近，在股权激励方面，出现了积极的变化。一是由十多个部委联合组成的“中国企业激励与约束课题组”在经过近一年的调研、考察和论证后，提出了一系列政策建议；二是xx大报告中，明确了要“确立劳动、资本、技术和管理等生产要素按贡献参与分配的原则，……鼓励一部分人通过诚实劳动、合法经营先富起来”。这为管理层持股等股权激励措施的实施提供了政策保障；三是以深圳方大、佛塑股份、胜利股份等案例掀起的对mbo问题的空前的关注和讨论，预示着以“经营者持股”来实现“国退民进”的号角已经奏响。

企业家的市场化。企业家资源只能通过市场来配置，才能发挥最佳效用，也只有通过市场来配置，才能不断造就企业家，防止企业家资源枯竭。但是，对于这一问题，我国决策层尚未形成共识。一些经营业绩出色的厂长、经理往往被安排到党政领导岗位任职，党委和政府直接管理和任命企业主要负责人的做法仍然盛行，说明了我国决策层对企业家的认识还未跳出“官本位”的圈子。其结果不仅导致企业家资源的浪费，还可能因违反市场经济规律，而导致企业的衰败。

我国企业家职业化应具备如下条件：社会公认经营管理企业是一种专门职业，而企业家则是经营管理企业的专家；企业家具有始终如一的敬业精神，不谋求行政性晋升，即不把经营管理企业的成就当作谋求党政官员职位的资本；党和政府充分认识到企业家人才的重要性，一般不在企业家队伍中选拔党政领导干部；政府建立一整套稳定和发展企业家队伍的制度和机制。仅有职业化的企业家队伍和完备的企业家激励制度，而没有完善的企业家市场，企业家市场化仍然不能实现。企业家市场被认为是人才市场的一个组成部分，企业家市场专门服务于企业家人才的评聘和流动，在市场构成和市场规范上，比一般人才市场要复杂得多。在形式上，它可以是有形市场，也可以是无形市场，它通常由企业家评聘委员会、“猎头”公司、人力资源评估机构、审计稽核机构等组成。企业家的价格是以企业家可能为企业所创造的利润和带来的效益，并结合市场供求关系来决定，企业家素质和才能

的评价在企业家市场上至关重要。

建立企业家合理的激励机制。企业要树立现代企业薪酬理念。全面引入“薪酬”理念，把薪酬扩展到包括工资、奖金、福利计划和股权激励等等。在发达的市场经济国家中，“薪酬”是一个薪酬组合或称薪酬包的组合概念。它通常由基本工资、奖金、福利计划和股权激励组成。企业要重视和发挥薪酬委员会的作用，薪酬委员会已经成为上市公司董事会中的法定机构，是公司治理的重要组成部分。薪酬委员会应充分发挥作用，制定有竞争力的激励政策，积极探索将短期激励与长期激励结合起来，特别是积极探索各种股权激励方案。

创造条件，明确政策，鼓励企业探索如员工持股、管理层收购、股票期权、年薪期股制、股票分红权、虚拟股票期权等多种股权激励方式。主要的政策措施可以包括：应当明确经营者的经营管理知识也可以折价入股；制定企业全面薪酬体系指南，作为企业设计薪酬体系的参考；对各种股权激励形式先试先行，探索经验，及时总结。

要加强对上市公司的监管，减少政府对市场的干预，提升上市公司的质量，让优质的企业主体进入资本市场，使资本市场成为一个有效的市场；同时，鼓励产权多元化，从根本上改变国有股“一股独大”现象，建立现代企业制度，提高公司治理水平；另外，要逐步建立经理人市场，为经理人员提供良好的市场选择机制；最后，加强与股权激励相配套的法律法规建设，使股权激励制度得以顺利推进。