

关于“十三五”期间加强嘉兴民营企业企业家队伍建设的研究

嘉兴市工商联

提要：嘉兴市民营企业发展总体态势良好，企业规模、经营效益及创新能力均在不断上升阶段，同时民营企业对社会的贡献也日益突出。根据中共中央“十三五”规划中提出的加快建设人才强国的战略要求，嘉兴市工商联基于我市民营企业家队伍现状及存在的问题，对如何真正建立一支具备较好的品德修养、具有强烈的创业和创新精神的企业家队伍提出建议。

今年3月4日，习近平总书记在政协民建、工商联界联组会上的讲话中指出，非公有制经济在我国经济社会发展中的地位和作用没有变，我们毫不动摇鼓励、支持、引导非公有制经济发展的方针政策没有变，我们致力于为非公有制经济发展营造良好环境和提供更多机会的方针政策没有变。非公有制经济要健康发展，前提是非公有制经济人士要健康成长。习近平总书记在讲话中重申了“三个没有变”和“两个健康”，肯定了非公有制经济、非公有制经济人士的地位和作用，犹如一剂“强心针”，为民营企业明确了方向，坚定了信心。

近年来，嘉兴市工商联牢牢把握“两个健康”主题，以“四个全面”战略布局为统领，以五大发展理念为引领，积极实施我市民营企业家素质提升工程，并取得了明显成效。根据《嘉兴市“十三五”规划纲要》中提出的“统筹推进人才队伍建设”战略性规划，最近市工商联重点围绕提高企业经营管理水平和服务企业转型发展的需要，采用问卷调查和座谈访问的方式了解我市民营企业家情况，从外部环境和内部因素两方面进行深入分析，希望通过政策鼓励、分类指导、培训培育等多个层面手段将我市民营企业家队伍锻造一支具有国际视野、市场开拓精神、管理创新能力和责任感的高素质人才队伍，不断为非公有制经济发展作出新贡献。

一、我市民营企业家队伍建设的基本情况

（一）我市民营企业发展概况

1. 企业规模不断壮大

我市民营经济在“十二五”期间发展速度较快，截止2015年底，全市登记的个体工商户244052户，比2010年增长51%，私营企业97809户，比2010年增长81%。个体工商户户均注册资金8.01万元，比2010年增加2.76万元，而私营企业户均注册资金444.45万元，比2010年增加230.67万元，增长108%。同时，我市民营企业转型升级步伐不断加快，市场竞争力不断增强，我市的上市公司已超过40家。其中，天通控股股份有限公司在2015年软磁铁氧体市场占有率超过10%，在软磁铁氧体行业上市公司中位居首位。

2. 经营效益不断提升

民营企业不但在数量上有了快速增加，在企业规模上更有明显壮大，对经济发展的贡献份额大幅提高，已逐步成为创造市场活力、拉动经济增长的重要力量。近五年，我市民营经济占

GDP 的比重总体保持在 60%以上。截止 2015 年该占比达到 62.5%，而我市民营企业外贸出口占比也达到了 51.8%。

近年来，随着我市民营企业不断探索转型升级的新发展，部分企业经济效益得到有效提升。浙江大华包装集团有限公司按照区政府的规划要求，实施了“退二进三”整体搬迁，2015 年全面恢复生产后，今年上半年实现销售 4.35 亿元、利税 4400 万元。

3.创新能力不断增强

近年来，我市民营经济产业结构不断优化，创新能力不断增强，形成了一批具有较强竞争力的创新型民营企业。2015 年度，随着浙江生辉照明有限公司成功入选国家级企业技术中心，全市国家级企业技术中心已达到 4 家。据统计，截止 2015 年底我市省级企业研究院达到 43 家，省级技术研发中心有 256 家，其中市级技术研发中心达到 630 家（如表 1 所示）。

我市民营企业历来重视自主创新能力，2015 年嘉兴市专利申请量达到 26339 件，同比增长 10.6%，其中发明专利申请量同比增长 40.4%；专利授权量达到 18789 件，同比增长 7.6%，其中发明专利授权量同比增长 116.8%（如表 2 所示）。

表 1 2010-2015 年嘉兴市企业创新发展基本情况

指标		2010 年	2011 年	2012 年	2013 年	2014 年	2015 年
研发中心数量	省级（家）	81	98	126	159	215	256
	市级（家）	220	255	310	402	518	630
省级企业研究院	省级（家）	2	4	8	10	26	43
高新技术企业	国家级（家）	232	251	294	334	402	567

资料来源：嘉兴市科技局

表 2 2010-2015 年嘉兴市专利申请与授权量情况统计表

指标	2010 年	2011 年	2012 年	2013 年	2014 年	2015 年
专利申请量（件）	9271	11662	16078	22199	23818	26339
其中：发明专利申请量（件）	923	1178	1652	2893	3908	5487
专利授权量（件）	9283	9528	12008	14942	17456	18789
其中：发明专利授权量（件）	267	358	490	407	546	1184

资料来源：嘉兴市科技局

4.社会贡献日益突出

近年来，民营企业对社会的贡献不断增强，在税收贡献方面，2015 年民营经济的税收占全市国税收入比重的 70.3%。在促进就业方面，2015 年民营经济从业人员占全市从业人员比重的 79.4%。在参加公益方面，截止到 2015 年底全市民营企业累计捐款超 10 亿元，用于扶贫、救灾、教育、医疗、社区基础建设等公益慈善事业。

在全市经济总体平稳运行的同时，民营经济加快结构调整的步伐，已成为拉动全社会固定

资产投资增长的主导力量。据统计，2015 年全市固定资产投资额 2221.21 亿元，其中民间投资为 1567 亿元，占全市固定资产投资比重的 62.3%（如表 3 所示）。

表 3 2010-2015 年全市民间投资及占固定资产投资额的比重

单位：亿元、%

指标	2010 年	2011 年	2012 年	2013 年	2014 年	2015 年
固定资产投资额	1362.49	1502.48	1642.31	1910.15	2221.21	2515.25
民间投资	748.53	857.01	1005.89	1205.69	1465.01	1567
比重	54.9	57.0	61.2	63.1	66.0	62.3

资料来源：嘉兴市统计局历年固定资产投资年度报表数据。表中 2010 年为限额以上固定资产投资额；2011 年及以后为新口径固定资产投资额（500 万元以上投资项目）。

（二）我市民营企业家队伍现状

为了调研我市民营企业家队伍发展情况，2016 年一季度对我市多数行业的部分企业进行了抽样调查，获得我市 75 家民营企业的有效样本，该问卷结果具有一定的针对性和代表性。

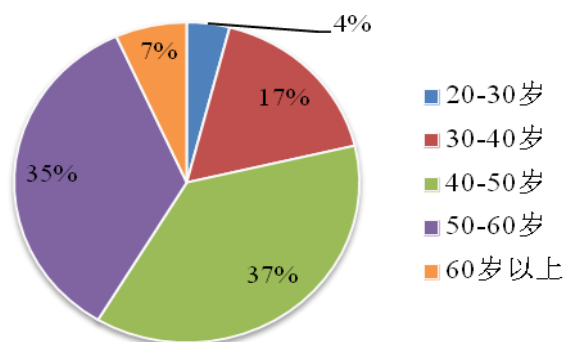
1. 成长方式

目前，在现代民营企业中，企业管理层大体分为两类，一类是企业所有者，并从事企业的经营管理工作；另一类是受雇于所有者的职业经理人。我市民营企业家成长方式大体又分为三类，一是老一代企业所有者，大多是白手起家的“草根阶层”，凭借自身的多年打拼，逐步成为企业的领导者；二是新生代企业家，其中一种是家族企业继承人，另一种是依靠新型金融运作方式得到启动资金、开拓自己事业的年轻“创客”；三是职业经理人，通过高校或是企业培养，以“招才引智”的方式进入企业，专为管理企业而产生的职业化管理者。这几类人都可以定义为“企业家”，还有一类需要通过一定时间的培养才能真正成为职业经理人的“后备人才”。这些人共同组成了我市民营企业家的队伍，决定着企业的发展方向。

2. 年龄结构

调研样本中，民营企业家多集中在 40-50 岁，其次是 50-60 岁，而两者的占比分别为 37% 和 35%（如图 1）。企业家的年龄较高，这说明了在短时期内我市较多的民营企业将面临接班问题。同时，此次的调查问卷信息统计中，无论企业的发展规模还是所在行业，企业管理后备人才多是集中在中青年层次。

图 1 企业高层管理经验者的年龄情况统计



3.文化素质

调研中有 40%企业的主要经营管理者文化层次在大专学历，仅有 10%的管理者拥有 MBA 或是 EMBA 学位（如图 2）。这反映出我市民营企业主要经营管理者文化程度还不够高，也从侧面反映了企业的管理者主要是靠经验来行使其管理职能。

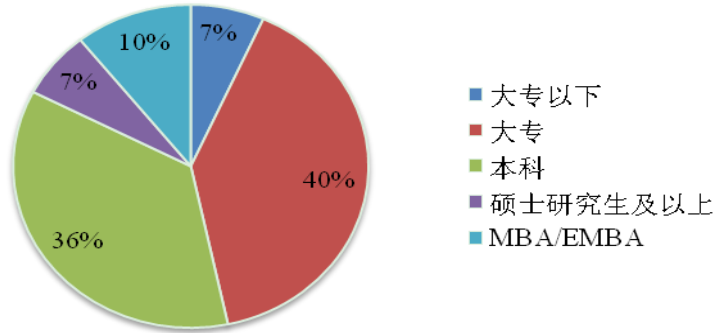
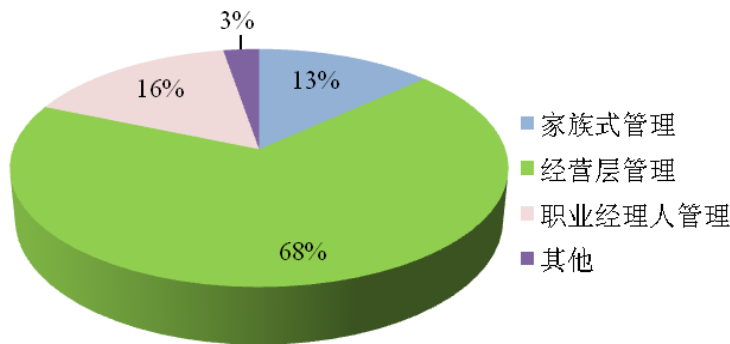


图 2 企业主要经营管理者学历情况统计

4.创业情况

与老一代企业家相比，新生代民营企业具有年龄小、学历层次较高、综合素质优等特点。这一群体主要由包括创业大学生在内的自主创业人才和创二代两大群体组成，年龄层次主要集中在 25-35 年龄段。这为我市民营企业家队伍的不断壮大提供了较好的补给。调研中，近七成的企业是经营层管理模式，家族式管理占 13%，职业经理人管理占 16%（如图 3），大部分企业在沿用传统式的企业管理模式。

图 3 企业的管理模式情况统计



5.政治安排

“十二五”期间，我市工商联在民营企业家中深入开展了理想信念教育活动，民营企业家的政治觉悟得到了广泛提升，企业家参政热情也日益增强。2010-2015 年，我市民营企业家中担任省以上人大代表、政协委员和党代表的有 4 人，担任市人大代表、政协委员 173 人，担任市（县）、区人大代表、政协委员的 488 人。担任市工商联、总商会副主席 22 人、副会长 25 人，五年来，积极参政议政、建言献策，在全市各级“两会”上，担任工商联界别委员的民营企业家中共提交各类提案 100 多件，其中《关于建立我市食品流通安全长效管理机制的建议》、《关于促进人才回归工作的建议》被列为市政协重点提案，《关于推进政府部分职能向行业商会协会转移的建议》

被评为优秀提案。

二、我市民营企业家特点及队伍建设存在的问题

（一）企业家的基本特点

我市民营企业家有一个共同的名字——“禾商”。禾商讲诚信、重商誉、守信用，因此改革开放以来，禾商群体成为了我们这座城市发展的推动者，也是城市精神的引领者。

禾商群体崛起的背后，是历经千年铸就的禾商精神。如今我市民营企业家仍然秉持着“以义制利、先义后利”的价值观和高度的社会责任感，如浙江景兴纸业股份有限公司等民营企业在节能减排方面贡献突出，为社会经济的加快发展和实现禾商的社会责任发挥着自己的作用。我市民营企业家自身的特点既是创业成功的优势条件，同时也对企业发展和企业家成长构成内在制约因素。

一是头脑灵活但管理方式较为传统。我市民营企业家善于发现市场商机，做生意头脑灵活，能在发展初期的短时间内取得一定的经济效益，属于实干型的较多。但我市不少民营企业家又存在“重业务、轻管理，重眼前、轻长远”的问题，大部分调研企业在沿用传统式的企业管理模式。而家族制企业也制约了我市民营企业引入现代企业管理制度、提升企业管理市场化水平。

二是做事稳健而转型升级困难。受传统体制的影响，我市民营企业家做事讲求稳妥，习惯于滚雪球式发展，轻易不冒险，特别是在改变原有企业管理模式和产品革新明显缺乏信心和闯劲，迈不出大的步子。同时，虽然已有天通控股股份有限公司等转型升级方面的典型，并且创新创业的门槛正在逐年降低，但还是有部分企业家仍然不愿意进行二次创业，缺乏创新突破，从而导致企业的转型升级困难。

三是善于模仿但创新意识不强。在早期的经营过程中，我市很多民营企业家已在生产技术、开发新品上搞“拿来主义、跟进战略”，既不用在研发和创新上投入过多的资金成本，又可将企业的利润最大化。这样的企业非但没有形成自有品牌，反而市场中低水平产品重复出现。这种现象在我市中小企业中尤为明显。2015年我市全市研究与试验发展（R&D）经费支出相当于地区生产总值的2.69%，而杭州这部分的比例为3%，上海这部分的比例为3.7%。研发力量不强、资金投入不多、发展后劲不足等潜在的发展障碍导致我市部分行业中龙头企业较少。

四是个体能力强但合作精神欠缺。我市民营企业个体竞争能力较强，但是习惯于单打独斗，不抱团，团队合作精神不够。特别是新生代企业家，对自己认知较高，不愿意与同行合作发展，导致相互之间交流太少。企业家之间、行业之间缺乏合作交流不利于产业链的形成，更不利于降低生产成本，甚至存在恶性竞争的危险。

（二）企业家队伍建设存在的问题

在调研中发现，我市民营企业家队伍建设存在一些短期阶段性问题和不足，这些短板同时也是我市民营企业家队伍建设中的薄弱环节和发展过程中必须铲除的障碍。

1.企业面临人才的困惑

调研中发现有70.7%的企业认为其进一步发展所面临的主要挑战就是企业人才不足的问题，而其中企业对管理型人才的需求量最大，并且有42.7%的企业意识到管理体制需进一步加强。

企业虽然开始重视科学管理，但有的企业认为职业经理人的约束机制还不够健全，在是否会选择引入职业经理人管理企业的问题上有所顾及，导致在企业经营管理方面的人才更加缺乏。

2.企业家接班出现断层

据调研，目前我市民营企业最高级管理层人员多集中在 40-60 岁，企业家的整体年龄偏大，其中上世纪九十年代创办企业的第一代民营企业企业家大多已接近退休年龄。因此，这些企业开始进入交接高峰期，寻找接班人的问题也就越来越突出。调研中发现，有些新一代的企业继承人不能完全接班或是不愿意接班，许多民营企业企业家深陷后继乏人的困境。

3.队伍建设体系不健全

目前，各级政府虽然对企业家队伍建设的重视程度日益提高，但是在调研中，部分企业家认为缺少针对性的企业家培训，并且现有的企业家培训内容和方式过于死板，接受度较低，实用性不高，较难转化到实际管理中去。同时调研企业也认为在企业家激励、服务等相配套政策措施仍然存在不完善，不利于优秀企业家的成长。

4.企业家发展动力不足

调研中，部分企业认为虽然外部经济环境不景气，但是自身努力开拓市场的发展动力不足才是主要问题。据统计，至 2015 年全市民间投资占固定资产投资的比重由去年的 66.0% 下降至 62.3%。且民营企业反映融资依旧困难，就嘉兴市海盐县为例，该县 2015 年规上工业经济效益指标统计，企业应收账款同比增加 2.3%，同时截止 2016 年 7 月底，企业平均贷款利率达到 5.55%，平均上浮 25% 以上。这表明民营企业回款困难，并且融资成本上涨，进一步增加了融资的难度。再加上民营企业对企业的发展方向不明确，导致民营企业企业家缺乏将企业做大做强的动力。

三、民营企业发展及企业家问题成因分析

（一）政策环境

近年来，嘉兴市委、市政府不断解放思想，相继出台了扶持我市民营经济发展的若干政策意见，有力地促进了民营企业加快发展。政府对经济的干预虽有放宽，但是优惠政策难以落地等不足对民营经济发展不利。据了解，我市在引进人才和对企业财政支持方面曾出台过相关政策，可是民营企业家在座谈中总体反映对相关政策的普及面和惠及面不满意。部分座谈企业家表示对政策信息的获得方式单一且不全面，已有的相关政策对企业发展帮助不大。同时在调研过程中发现，有七成左右的调研企业认为政府应重点加大并完善对企业的财政支持和人才政策支持，从而促进民营企业的快速发展。此前的调研中也有企业家代表反映，减轻企业财政负担的相关政策存在地区、行业及企业规模等差别对待，造成部分企业无法享受优惠政策。同时还存在扶持企业的资金存在下发时间长、手续繁琐、持续有效性短，对一般性人才的侧重性不高等问题。

（二）市场环境

市场经济发育程度决定了企业发展和企业家成长的程度，而有近四成的调研企业认为，造成本企业发展受阻的最大因素就是市场发展的不完备。近年来，我市在加大政务公开和提升政务服务水平，改善市场整体环境，保障“两个健康”方面的工作虽有成效，但还存在相关政策的

配套措施落实不够的问题，政策执行中“玻璃门”、“弹簧门”、“旋转门”现象仍然存在，民营企业发展欠缺权利平等、机会平等、规则平等的保障。座谈中有企业家反映，促进所在行业发展的相关政策过于宏观、落地难，并且在执行中存在“三门”现象。同时一般资本主要是国有银行控制，由于资本市场对民营经济开放性不足，民营企业得不到平等的融资机会，民间投资的融资渠道受阻。由于受行业准入门槛的限制，导致民营经济与外资、国有经济未处于平等竞争地位，民间资本无法顺畅地进入电力、铁路等领域，大量的民间资本只能拥挤在允许投资的少数行业内，造成过度竞争、重复建设，使资源无法实现更大范围内的优化。进而导致民营企业对所在行业的发展信心不足，民间投资呈现“不愿投、不敢投、不想投、不肯投”的问题。

（三）文化环境

改革开放以来,嘉兴民营经济已成为全市经济发展的主力军。从“禾”而起,由“和”而兴,这八个字是对禾商文化价值观的表白。禾商的传统文化价值观深受中华民族优秀传统文化思想的影响,比如禾商文化中的“讲诚信、重商誉、守信用”体现了儒家的智慧。但传统禾商价值观中也存在着一些不足。调研问卷显示,有近五成企业的主要经营管理者文化程度偏低,且总体表现为做事讲求稳妥,不会轻易冒险。由于经济特色与文化背景的不同,禾商群体的成长不同于温商,禾商群体总体带有“小富即安”的保守色彩,限制了企业做大做强。而对于多数新生代企业家由于社会阅历浅,为人处事缺乏经验,在企业经营过程中,仍以父辈所经营的人际关系网为依靠,通过自身努力开拓市场的能力不足。禾商总体缺乏冒险精神以及抱团发展的精神,从而视野也受到局限,对企业未来的发展战略规划不佳。

（四）人才环境

我市民营企业家队伍建设出现青黄不接的主要原因：一是对企业家成长的重视程度不足。社会导向还存在“轻商”的思想，并且对民营企业家的社会贡献和“禾商精神”宣传力度不够，未形成尊重创业者和中国特色社会主义建设者的社会氛围，导致企业的发展思想转变不及时，跟不上民营企业的实际发展进程。二是企业引进职业经理人的顾虑较多。部分企业认为现有的法律法规对职业经理人的约束机制还不够健全，没有防止经理人滥用权力的规范措施，企业经营者的必要权利得不到应有的保障，因此部分企业对引进职业经理人仍然抱谨慎态度。三是企业管理后备人才的成长环境不佳。88%的调研企业中对企业内部人才的开发虽设立培养项目，但是企业对后备人才的培养方式单一，并且由于部分课程设置不符合企业经营管理实际需要，帮助后备人才的能力提升作用不大，或是对人才培养缺乏协调、监督、考核等系统机制，导致企业员工对培训积极性不高。

四、加强我市民营企业家队伍建设的对策建议

中共中央“十三五”规划的建议中提出，要“加快建设人才强国。深入实施人才优先发展战略，推进人才发展体制改革和政策创新，形成具有国际竞争力的人才制度优势。”根据《嘉兴市中长期创业创新型人才发展规划纲要（2011-2020）》和《嘉兴市“十三五”规划纲要》对“统筹推进人才队伍建设”的战略性规划的要求，十三五期间要“加强企业家人才队伍建设，积极实施企业家素质提升工程，围绕提高企业经营管理水平和服务企业转型发展需要，重点培育具有全球视野

的高水平现代企业家，大力培育创业创新型企业家、职业经理人以及新生代民营企业家。”这从总体目标上对我市民营企业家队伍建设的迫切性和方向性提出了要求。

（一）加大政策支持，营造宽松的发展环境

为了推进我市民营企业家队伍建设，促进民营经济、深化供给侧结构性改革，必须加快破除体制机制障碍，补齐促民营企业家健康成长的政策短板。

一是建立健全长效的企业家激励政策。要在民营企业二次创业的基础上，进一步制定完善嘉兴市民营企业家人才建设规划，建立并完善民营企业家人才激励制度，认真落实相应的保障制度，给企业家经营业绩和贡献的肯定，为民营经济健康发展和民营企业家健康成长奠定坚实的基础。

二是实施人才引进向民营企业倾斜政策。积极引导优秀人才到我市民营企业工作，为其加速成才提供倾向性的人才政策支持，特别是借助上海的优秀人才外涌“红利”，从而成为一支新的企业家队伍后备力量，同时也是提高企业自主创新能力，加快形成其核心竞争力的重要过程。

三是消除政府服务工作的“三门”。从民营企业的现实需求出发，进一步清理、精简涉及民间投资管理的行政审批事项和涉企收费，规范中间环节、中介组织行为，减轻企业负担，降低企业成本。不断完善土地、金融、人才等要素资源优化配置的保障机制。同时积极推进供给侧结构性改革，加大简政放权力度，进一步促进政府职能转变。建立第三方评估机制，健全改革成效评价体系，完善领导干部改革实绩考核制度。

四是全面落实民间资本准入平等待遇。认真落实相关政策措施，全面放开竞争性行业和领域，特别要在打破行业垄断、放开市场准入和推进银企合作等方面多下功夫。扩大民营经济投资渠道，鼓励民间资本参与我市重点领域建设，并与政府部门建立 PPP 模式，促进投融资体制改革。开展市场准入限制专项清理工作，杜绝针对民间投资设置的歧视性附加条件和隐性条款，确保民间投资在市场准入条件、资源要素配置、政府管理服务等方面享有平等待遇。

（二）加强分类指导，进一步深化“禾商精神”

根据我市民营企业家的发展阶段，针对不同阶段的企业家人才开展分类指导服务工作，强化我市民营企业家成长优势，培育企业家精神，从而推动民营企业向高新高端高质转变。

一是树立“老一代”企业家争做龙头意识。引导我市“老一代”民营企业家放眼世界，开拓企业发展新方向，积极参与经济全球化合作分工，努力锻造自己的企业文化、企业品牌、企业信誉，真正提高企业的核心竞争力，从而成为我市民营企业中的龙头企业。

二是悉心帮扶“新一代”企业家。按照市委办、市府办《关于进一步加强我市新生代企业家培养引领工作的通知》要求，鼓励我市“新一代”企业家坚持创新，加大自主创新能力的提升，引导其学习借鉴现代企业制度的理念和规范发展的要求，组织新生代企业家与政协委员、优秀企业家开展“面对面”活动。充分发挥新生代企业家联谊会组织的作用，开展会际交流活动。

三是加强企业家的二次创业指导工作。协助民营企业搞好传承交接，帮助“创二代”企业家平稳交接过渡；同时鼓励民营企业深入挖掘“一带一路”、长江经济带等国家战略投资机遇，积极参与跨地区兼并重组、吸纳要素资源、拓展发展空间，延长老民营企业的寿命并激发更大生

机。

四是加大突出“禾商”典型引领。积极挖掘“禾商精神”的重要新内涵，将敢为人先、百折不挠的“红船精神”深入到“禾商精神”，引导企业家转变发展思想，大力提倡“合作共赢、创新进取、敢于竞争”的发展企业新思路。充分发挥新闻媒体的舆论导向，进一步会同宣传部门、新闻媒体形成大宣传机制，整合杂志、网站、微博和微信平台资源，结合优秀建设者、“民企风云人物”等评选表彰活动，大力宣传民营企业家创业的事迹和对社会的贡献，树立企业家先进典范，在全社会形成尊重创业者和企业家的浓厚氛围。

（三）优化培训体系，提升企业家综合素质

加强我市民营企业家综合培训体系的建设，提升我市民营企业家队伍整体素质和能力，为我市经济发展、增强区域经济实力奠定基础。

一是开展理想信念教育实践活动。引导企业家践行社会主义核心价值观，争做爱岗敬业、守法经营、创业创新、回报社会“四个典范”，要重点加强企业家理想信念教育实践活动，把构建新型政商关系作为教育实践活动的重要方面，鼓励民营企业家积极主动同政府及相关部门多沟通多交流，并且倡导市工商联与市区级部门、相关单位联合开展新生代企业家挂职培养锻炼活动。

二是发挥企业家回馈社会的责任意识。通过教育培训引导优秀民营企业家有序参与政治生活和社会事务，推荐其参加各级党代表、人大代表的选举和政协委员的协商产生，为社会建设、创新社会管理、制定经济发展政策、促进企业稳定健康发展等方面建言献策。积极拓展企业家回馈社会的途径，倡导企业家参与“两美”嘉兴建设以及“双爱”活动、环境保护公益活动、光彩事业等各项慈善公益事业。

三是建立示范性培训基地。与有关高校机构合作建立培训基地研究机构，以创新“品牌”培训为方向，有组织的定期联办各个层次的企业家专题讲座、论坛、辅导班等教育培训活动，针对不同层次企业家对自身能力提升的需求，“量身定制”培养内容。宣传实施“十三五”规划对民营经济发展带来的机遇，引导企业家自觉践行五大发展理念，找准发展方向，增强发展动力。深化中央社会主义学院主题班，拓展境外民营企业高管研习班，举办沿海地区高校培训班，着力提升企业家经营管理能力。

四是构建培训师网络。整合相关政府部门、商会组织以及网络培训资源，采取第三方服务公司外包运作的办法，搭建全球性培训师网络培训平台，充分利用社会优质资源开展企业经营管理人员培训，特别是针对企业基层管理骨干人才的培训，为民营企业家加强自我学习、自我教育、自我提升提供良好的平台。

（四）完善市场机制，引育优秀职业经理人

我市民营企业管理者的职业化和市场化还不够，要积极探索引育职业经理人队伍，从内部解决企业管理问题。

一是建立人才遴选资源库。在新形势下，我市要建立职业经理人市场，为各种所有制经济服务。要建立企业经营管理人员资源库，组建企业家人才档案，对本市的、外地的、不同行业

的企业经营管理人才建档入库，便于查询利用。

二是引导相关机构培育职业经理人。鼓励我市各类高校、职校根据企业需要和形势发展开设职业经理人培训课程，特别是加大实践运作能力的提升培养。同时通过企业自身加大人力资源的开发力度，借助第三方机构培养企业管理后备力量，支持现有员工参加 EMBA 等高端学历进修，培育和壮大职业经理人队伍。

三是搭建供需平台。相关部门根据职业经理人与企业的双方需求，积极开展双向推介服务，对有意向的双方组织供需见面会，建立市场化双向选择机制，加快促进企业引进针对性的职业经理人。

四是完善考评和管理体系。对优秀职业经理人普查并准确掌握人才情况，以能力、业绩及道德为重点建立企业经营管理人才素质评价的方法，对职业经理人进行评价、考核和推荐。建立健全相应的约束机制和激励机制，深化企业与职业经理人的契约意识，同时引导民营企业增强其开放性和融合性，建立正确的企业文化和非人格化的企业制度，减少引进职业经理人的后顾之忧。

（五）抓好组织建设，搭建企业家交流平台

加强组织建设，发挥组织桥梁纽带作用，联合各方力量搭建企业家沟通交流平台，快速提升我市民营企业家队伍的整体水平。

一是进一步增强工商联的“三力”。充分发挥各级工商联组织的凝聚力、影响力和执行力，优化经济服务平台，做好当前各类涉企重要政策的收集和普及工作，为民营企业提供政策咨询和信息传递服务，积极推动解决民营企业“融资难、融资贵”问题。秉着公平公正的服务态度，通过各色评选评比活动，为优秀民营企业及企业家做好宣传工作，同时在行业中达成企业发展的共识。开展招商推介服务，充分调动商会组织及企业的积极性，促进“以商引商”。利用异地商会作为支持浙商创业创新和承接浙商回归的平台，与异地商会建立互访交流机制，同时提升“引进来”、“走出去”服务水平，积极组织民营企业企业家赴“一带一路”沿线地区、国家，开展经贸考察。

二是打造多层次服务平台。推动我市民营企业与相关部门建立经常性沟通联系机制，共同组建非公有制企业风险防范服务联盟，真正帮助我市民营企业解决实际困难，努力构建新型的政商关系。拓宽民营企业融资渠道，鼓励民营企业与各银行开展战略合作，举办银企、银会和金融创新对接会，帮助企业参与资本市场，提升直接融资比重。推动民营企业与科技部门、高等院校、科研院所的合作，依托相关行业商协会，以共性技术为突破口，打造公共技术服务平台，优化技术推广和服务功能。加强与公、检、法、司等部门的合作，建立健全和深化落实商会调解、商会仲裁的有效工作机制，充分发挥禾商律师团作用，帮助企业解决实际困难。

三是推进各商会协会党建工作。加快出台民营企业流动党员管理办法，引导我市各行业协会、商会建立商协会党组织，采用网络党建等多元化形式，创新成立产业链式党支部，同时完善基层组织“三强六好”评价办法，加强发挥优秀党员企业家的先锋模范作用和引领作用，在我市民营企业家中形成比学赶超的浓厚氛围。

调研组成员：叶伟达 李强