



医院管理人员

职业化发展的困境与出路



刘瑞明 编著

Y
IYUAN GUANLI RENYUAN
ZHIYEHUA FAZHAN DE KUNJING YU CHULU



四川大学出版社

广东省哲学社会科学“十二五”规划一般项目：卫生制度变迁下医生角色与管理研究（GD13CGL12）

广东省卫生经济学会一般项目：医院管理人员职业化发展的困境与出路研究（20160206）

新医改对公立医院的管理行为与绩效研究——基于东莞市的实证分析（2015105101262）



医院管理人员

职业化发展的困境与出路

刘瑞明 编著



四川大学出版社

责任编辑:唐 飞
责任校对:蒋 琦
封面设计:墨创文化
责任印制:王 炜

图书在版编目(CIP)数据

医院管理人员职业化发展的困境与出路 / 刘瑞明编
著. —成都:四川大学出版社, 2016. 8
ISBN 978-7-5614-9783-8

I. ①医… II. ①刘… III. ①医院—管理人员—研究
IV. ①R197. 322

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2016) 第 192495 号

书名 医院管理人员职业化发展的困境与出路

编 著 刘瑞明
出 版 四川大学出版社
地 址 成都市一环路南一段 24 号 (610065)
发 行 四川大学出版社
书 号 ISBN 978-7-5614-9783-8
印 刷 四川胜翔数码印务设计有限公司
成品尺寸 170 mm×240 mm
印 张 16
字 数 311 千字
版 次 2016 年 8 月第 1 版
印 次 2016 年 10 月第 2 次印刷
定 价 42.00 元

◆ 读者邮购本书,请与本社发行科联系。

电话:(028)85408408/(028)85401670/
(028)85408023 邮政编码:610065

◆ 本社图书如有印装质量问题,请
寄回出版社调换。

◆ 网址: <http://www.scupress.net>

版权所有◆侵权必究

前 言

随着社会发展和进步，越来越多的职业进入职业化领域。公务员、律师、记者、教师、运动员等职业都需要职业化的专门人才，企业界需要更多的职业经理人，各种社会组织需要大量的职业化人才，医疗机构迫切需要职业化的医务工作者。因此，职业化已成为衡量行业成熟度的重要标志。在美国、英国、新加坡、澳大利亚等发达国家，医院的经营管理很多都由具有管理学相关专业背景，并且经过医院管理专门培训的医院管理者或职业经理人担任。

与国外职业化人才进行比较，我国医疗机构人才的专业知识和工作能力虽然比较突出，但是他们的职业化意识不强，职业化素质和能力较差。例如，我国公立医院的院长绝大多数是“专家型”院长，带有“行政级别”。这种“专业做专家，业余做管理”，使得院长身兼数职，分身乏术，只能将少数时间和精力用于管理。但是管理是科学和艺术的有机统一，需要管理者全身心地投入。“双肩挑”的院长往往身心疲惫，从而可能造成专业发展受限、医院管理短视、管理效能弱化的局面。加之我国尚未建立医院管理人员职称评价体系，医院院长尚且如此，医院中基层管理人员更是缺乏晋升发展的路径，他们感到前途渺茫、晋升无望，势必影响工作积极性和工作效率。鉴于此，推行医院管理人员职业化紧迫且势在必行。1997年《中共中央、国务院关于卫生改革与发展的决定》明确提出：“要高度重视卫生管理人才的培养，造就一批适应卫生事业发展的职业化管理队伍。”从此以后，医院管理人员职业化成为各方关注和努力的方向。

尽管我国十多年前已呼吁医院管理职业化，部分政策出台，还有部分地区（医院）先行先试也取得了一定的成效，但是我们应该清醒地认识到，推行的无形阻力与巨大压力是客观存在的，特别是在公立医院。

本书以医院管理人员职业化的发展为核心，结合我国医疗卫生机构变化的环境，特别是结合当前我国医改的实际，从宏观和微观层面将理论和实证融合，系统而全面地对我国医院管理人员职业化的理论和实践问题进行实证研究和经验探讨。本书分为理论篇和实践篇两大部分。理论篇主要从医院管理人员





职业化的定义、内涵、发展历程以及必要性和可行性等角度进行详尽阐述，包括第一、二、三、四章内容。实践篇分三个板块：一是广东省医院实践篇，主要是第五章和第六章，涉及广东省内8个城市9家医院的职业化探索；二是国内其他地区医院（涉及辽宁省、山西省以及台湾、香港地区）实践篇，包括第七章和第八章，涉及4个省市医院管理人员的职业化探索；三是国外医院实践篇，包括第九章，涉及5个国家医院管理人员的职业化探索。

本书的编撰具体分工如下：第一章由陈琴负责；第二章由刘瑞明负责，其中王娜提供医院发展战略部分资料；第三章由郭建负责；第四章由刘瑞明负责；第五章和第六章由专委会成员单位编写人员提供案例；第七章由刘瑞明、陈琴负责组织人员进行整理、加工和完善；第八章由刘瑞明、王冬负责，其中王冬负责台湾长庚医院，其他由刘瑞明统筹安排；第九章由孙玮志负责。在整个过程中，陈琴负责资料的购买，并积极为本书提供素材。全书由刘瑞明负责统稿，顾问陈星伟审核。

正如广东省卫生经济学会会长陈星伟所言，书中的观点应该能够经得起时间的考验，书的受众范围不能过于局限。对于政府管理部门主管负责人而言，这是一本咨询报告的书，希望政府人士能倾听我们的呼吁，尊重管理人员的价值和劳动，消弭医院管理困境，尽快决策并落实医院管理人员职业化。对于医院管理人员或者从事相关研究的人员而言，这是一本学习参考书，可学习和借鉴其他地方、兄弟医院的先进做法，提升自我的影响力和竞争力。对于医药卫生院校的师生而言，这是一本工具书，可以了解国内外医院管理人员职业化发展的困境和现状，探寻适合中国国情的对策和出路。果真如此，我们将倍感欣慰。

本书将医院管理人员职业化的理论与实践有机结合，不仅全面介绍了医院管理人员职业化发展的理论，而且结合实际阐述了我国医院管理人员职业化的情况，同时还客观介绍了国外医院管理人员职业化的经验、做法以及给我们的启示。概言之，本书值得一读。

在编撰过程中，本书参考了众多国内外专家和学者的著作和研究成果，在此一并致谢！

由于编者知识和水平有限，不足之处在所难免，恳请广大读者不吝赐教。

刘瑞明

2016年6月18日于东莞松山湖

序

在《医院管理人员职业化发展的困境与出路》一书即将面世之际，我通读了该书样稿。广东省卫生经济学会卫生经济与文化专业委员会连续四年坚持每年编写出版一本专著，我亲眼见证并体验了他们写书出书的艰辛。他们出版的四本书都紧扣了卫生经济与文化这个主题。医院职业化管理，说到底，就是一种文化。

《医院管理人员职业化发展的困境与出路》一书分为理论篇和实践篇两大部分。理论篇包含了医院管理人员职业化的定义、内涵、发展历程以及必要性和可行性等内容，点出了医院职业化管理进程中的四大误区和五重困境，探讨了几条出路。这部分内容既像教材，又像论文；既可作为医院管理专业学员的启蒙培训教材，也可作为医院管理从业者的参考书。实践篇里既有广东省内8个城市9家医院的职业化实践，也有国内其他省市多家医院管理人员的职业化案例，还有国外5个国家医院管理人员的职业化发展历程介绍。本书附录里的“医院管理人员职业化观点对对碰”，收集罗列了59位国内外医院管理专家的观点，形式新颖鲜活，也值得政府高层管理人员一读。本书可以为我们在医院管理人员职业化发展的道路上直面困境、穿过误区、冲出重围、提高勇气和提供帮助。

在社会高度分化与跨界融合并行的今天，医院管理队伍职业化是医院科学发展的需求，也是医院未来发展的趋势。职业化的医院管理队伍是实现医院科学管理、提高医院核心竞争力、实现医院可持续发展的内在要求与动力。职业管理者是非常重要的资源。目前现代医院管理制度的建立、现代法人治理结构和医院管理人员职业化的问题越来越受到政府、社会和业界的重视，但这是一项系统工程，需要一个渐进的过程，既等不来，也急不得，就像文化一样，需要积淀。时下国内仅仅是有了一些端倪。

要实行医院管理人员职业化，首先要解决院长职业化的问题，处理好医院院长在“专业化”和“职业化”之间的关系。我们目前公立医院的大多数院长还是由医药护技专业技术人员成长起来的，在院长岗位时就处于身兼管理和临





床两职的“两栖状态”。受院长任期制的限制，多数人在任期期满后离开院长岗位，还会继续从事专业工作。多数院长抱有“院长是暂时性职业状态，是副业，专家才是终身职业饭碗，是主业”的思想，因而没有也不可能树立起职业管理生涯的概念，更谈不上强烈的使命意识。

要实行医院管理职业化，光有院长职业化是远远不够的，还必须将医院整个管理团队职业化。不仅仅是财务、人事、后勤等部门的管理人员职业化，而且医药护技专业部门的管理人员也要尽可能职业化。只有建立健全的符合我国国情的医院管理人员技术职称序列，才能解除管理人员的后顾之忧，保证管理队伍的稳定性，培养和锻造出一流的职业化管理团队。

实现医院管理人员职业化，实质上是把医院的经营管理和医学技术发展分开，这既能保证专业技术人员将更多时间投放在提高医疗专业水平上，又可提高医院的管理效率与经营能力。我国的民营医院在这个方面的步伐明显快于公立医院，公立医院院长职业化之路才刚刚开始，整个管理队伍的职业化更是任重道远。

我们广东省卫生经济学会正准备启动卫生经济管理师和医疗价格管理师的执业资格培训，希望能为医院管理职业化发展奉献绵薄之力。我希望从卫生经济管理者中尽可能多地走出一些医院院长，也希望现在和今后的医院院长们多关注并真正懂得卫生经济，用好卫生经济理论，建好管好医院，运营发展好医院。

广东省卫生经济学会会长
《现代医院》杂志常务副主编
陈星伟

2016年6月19日

《医院管理人员职业化发展的困境与出路》

编委会

顾 问 陈星伟

主 编 刘瑞明

副主编 翟理祥 夏 萍 陈 琴 王 冬

王 琦 王双苗 杨沛莲

编 委（以单位及姓氏笔画为序）

广东医科大学 王 娜 孙玮志 刘瑞明 陈 琴

杨文珠 吴伟敏 邱君燕 郭 建

谢广进 黎思婷

广东医科大学附属医院 王双苗 简璐诗

广东省卫生经济学会 陈星伟

广东省中医院 杨沛莲 郑海燕 夏 萍 袁秀琴 翟理祥

广东药科大学附属第一医院 冯铁军 陈计清

广州医科大学附属第二医院 周凌明 黄雪莹

北京大学深圳医院 王 琦 张 博

东莞东华医院 肖 锋 张小惠 徐宝华 夏 昊 潘伟彪

东莞康华医院 王君玉 王樱达 何 娟 黄松武

南方医科大学 王 冬

香港大学深圳医院 Jason _Chu

珠海市人民医院 刘付友萍 刘勇胜

自序

一年前，广东省卫生经济学会卫生经济与文化专业委员会（简称专委会，下同）夏萍主任主动提起，希望我主编一本新书，作为专委会系列专题成果推出。我没有多加思考，爽快地答应了。主要原因有三：一是这与我早就想出书的想法不谋而合；二是借助专委会的平台，起点更高、要求更严、影响更大，对我既是挑战，又是机遇；三是在夏萍主任的模范引领下，作为学会的一分子、专委会的副主任委员，我理应勇敢站出来，尽自己一点绵薄之力，以不辜负主任的重托、同志们的信任。

因为在医学院校工作的缘故，教学科研内容主要往医药卫生方面靠，最后定格在卫生政策与管理、卫生人力资源管理方向。本来在这之前，我拟出版一本名为《医生角色与管理》的专著，将社会学的理论和方法糅进对医生的管理当中。加上发表的文章和新著述的内容，近10万字，但由于种种原因，现在还差一截，搁在那里。夏主任让我思考编写的书名和内容，本来想讨论当前热门的医护人员的人力资源管理，特别是医生的多点执业，但跟业内业外人聊起这一话题的必要性和可行性时，脑海中却不时飘过“理想很丰满，现实却很骨感”的无奈，所以只好放弃了。后来选定“医院管理人员职业化发展的困境与出路”这一主题，尽管跟医生多点执业的前景有点“异曲同工”的味道，但其意义重大：有效推进我国医院管理人员职业化，有利于增强医院的核心竞争力，推动医院高效和可持续发展，更好地服务于广大人民群众。同时，许多与我志同道合者在摇旗、在擂鼓、在呐喊，更何况这并没有偏离我孜孜以求的研究领域和方向，于是就定下来了。

随后，我开始着手筹备新书的编写。根据专委会以往的经验 and 做法，我首先想到将书分成两大板块进行规划。一是理论部分。骨干人员主要在我的团队——管理与法学系中找，陈琴、孙玮志、郭建都表示出兴趣和加入的愿望。后来在编写过程中，因为时不时需要医院管理学相关的知识和资料，就将王双苗院长、吴进军教授、王娜等也拉了进来，让他们帮忙出主意、想法子。二是实践部分。经过与专委会主任委员、副主任委员以及其他成员的沟通，确定





10 家左右有代表性的公立医院、民营医院作为我们的案例提供单位。在专委会 2015 年年会上，我对新书编写的背景、结构、内容、创作思路以及受众等进行了详细阐述，也向提供案例的成员单位发出了邀请。

在进行大纲设计和目录制作的时候，我们的团队认识到，仅有专委会 10 多家单位的案例显然是不够的。与此同时，这些单位都在广东省内，这无疑是不完美的，于是我们将目光投向对医院管理人员职业化进行探索的国内外诸多医院。这种设想在 2016 年 1 月 26 日广东省中医院举行的新书启动会上得到了印证和认可。与会者对新书的受众、框架、目录、写作难点和编写进度等进行了热烈的讨论。多位专家谈及案例选择的代表性，广东省卫生经济学会陈星伟会长在会上充分肯定了专委会坚持每年编写一本新书的设想，同时希望新书的编写要具有前瞻性。既要考虑国外的，也要考虑国内的；既要看到其他省市医院的做法，也要学习身边港、澳、台等地有成熟经验的做法。总体而言，新书启动会效果良好，我们的写作思路和方向更加明晰。

鉴于此，我们收录编撰了辽宁省、山西省、黑龙江省、重庆市、无锡市、佛山市等省市医院管理人员（院长）职业化建设研究的资料；补充了香港大学深圳医院、台湾长庚医院职业化管理的探索实践；介绍了北京安贞医院副院长周生来、无锡市第二人民医院院长易利华、重庆市第九人民医院院长张培林的职业化管理实践。最后，我们还介绍了美国、英国、新加坡、澳大利亚和日本等国职业化管理的经验。

在本书编撰工作紧张进行之际，夏主任将我们拉进了“医管职业化—南部联盟”微信群。该群不仅阵容强大，规模近 300 人，成员来自五湖四海，而且基本上是医疗卫生领域的领导、专家和成员；同时定期不定期地邀请专家宣讲医管职业化、微课堂直播、与成员互动和经验分享等。群中思想碰撞的火花点亮了团队写作的思绪，多样的资讯拓展了写作团队的视野。特别值得一提的是，该群的群主和管理者还主动与我交流、分享医管专业化的心得体会，并主动提出可以为我们的新书提供推介的平台，给我鼓励和支持。一路走来，收获良多，信心满满。

近两年的光阴白驹过隙般溜走，早已习惯了行色匆匆，品味岁月的滋味。一路走来，风雨兼程；坚持向前，不敢懈怠。从定位、筹备、联络到编撰，时光悄然滑过，忙而充实，累也心甜，毕竟我们的新书即将付梓。此时的我，感谢和感恩涌上心头，紧张和不安兼而有之。不由记起唐代诗人朱庆馀的《近试上张水部》：“洞房昨夜停红烛，待晓堂前拜舅姑。妆罢低声问夫婿，画眉深浅入时无？”这是诗人在参加科举前写给主考官张籍的行卷诗，诗人忐忑的心境一览无余。

感谢我的父母。每当我迷茫无助之时，都能从他们那里感受到爱和温暖，感受到鼓舞和力量。

感谢妻子曾律和儿子刘晨旭。新书的出版凝结了无数的心血和汗水，妻子给予我太多的理解、支持和包容，很多时候义无反顾、勇于担当。可爱的儿子带给我无穷无尽的快乐和梦想，给了我弥足珍贵的动力和希望。

感谢夏萍主任。从选题的确定、新书启动会的召开、案例单位的沟通、资料的提供、人员的支持，一直到相关的安排，夏萍博士都给予了大量的无私的指导和帮助。这段时间，我真正领略了夏萍博士的人格魅力，她那严谨的治学态度，低调务实的为人处事方式，让人印象深刻。

感谢理论组的领导和同事，感谢王双苗院长、吴进军教授，感谢陈琴、孙玮志、郭建、王娜，感谢你们高质量地完成各自的编撰工作。感谢人文与管理学院的万崇华院长、雷光和副院长。感谢案例提供单位的大力支持，感谢王琦、张博、潘伟彪、夏昊、王樱达、何娟、刘付友萍、刘勇胜、黄雪莹、杨沛莲、简璐诗、冯铁军、陈计清、胡瀛宇。

感谢陈星伟会长拨冗作序。感谢南方医科大学王冬教授提供台湾长庚医院的资料，Jason _Chu 等提供香港大学深圳医院的资讯。感谢我的学生吴伟敏、黎思婷、邱君燕、杨文珠、谢广进帮助搜集、整理、校对资料。感谢四川大学出版社的鼎力支持，令本书得以早日与读者见面。

感谢所有为我们新书的顺利完成提供帮助的人们。没有他们的悉心帮助、辛苦付出和无私奉献，我们新书必定留有很多遗憾。最后，我要感谢所有给予我智慧的领导、专家和教师。感谢新书编撰过程中给予我激情挑战、真诚帮助、智慧灵感，以及所有值得回忆和自省的人和事。

广东省卫生经济学会理事
广东省卫生经济学会卫生经济与文化专业委员会副主任委员
刘瑞明

2016年6月20日于广东医科大学

目 录

理论篇

第一章 医院管理人员职业化发展概述·····	(003)
第一节 医院管理人员职业化的定义和内涵·····	(003)
第二节 我国医院管理人员职业化发展的必要性和可行性·····	(017)
第三节 我国医院管理人员职业化发展历程·····	(025)
参考文献·····	(030)
第二章 医院管理人员职业化的理论渊源·····	(032)
第一节 医院发展战略理论·····	(032)
第二节 角色理论·····	(036)
第三节 职业化理论·····	(042)
第四节 其他理论·····	(047)
参考文献·····	(048)
第三章 我国医院管理人员职业化发展的困境·····	(051)
第一节 体制困境·····	(051)
第二节 机制困境·····	(055)
第三节 职业化意识淡薄的困境·····	(063)
第四节 法律法规缺失的困境·····	(065)
参考文献·····	(067)
第四章 我国医院管理人员职业化发展的出路·····	(068)
第一节 实施体制改革·····	(068)
第二节 创新机制·····	(072)
第三节 增强职业化意识·····	(103)
第四节 建立和完善职业化法律法规·····	(106)
第五节 总结与展望·····	(107)
参考文献·····	(108)





实践篇

第五章 广东省医院管理人员职业化实践（上）	(115)
第一节 广东省中医院管理人员职业化建设	(115)
第二节 广东医科大学附属第一医院管理人员职业化道路的探索	(122)
第三节 广州医科大学附属第二医院管理人员职业化发展的探索	(130)
第四节 东莞东华医院行政管理人员职业化建设	(137)
第五节 东莞康华医院管理模式及管理人员职业化探索	(145)
第六章 广东省医院管理人员职业化实践（下）	(154)
第一节 北京大学深圳医院管理人员职业化建设	(154)
第二节 珠海市人民医院管理人员职业化探索之路	(158)
第三节 深圳市宝安区人民医院管理人员职业化建设研究	(163)
第四节 佛山市医院职业经理人管理模式构建	(169)
第七章 各省市医院管理人员职业化实践（上）	(175)
第一节 辽宁省三级甲等医院院长职业化研究	(175)
第二节 山西省三级综合医院管理者职业化发展的调查	(180)
第八章 各省市医院管理人员职业化实践（下）	(185)
第一节 幕僚管理医院——台湾长庚医院的职业化管理模式	(185)
第二节 香港大学深圳医院管理人员职业化	(201)
第九章 国外医院管理人员职业化发展实践	(207)
第一节 美 国	(207)
第二节 英 国	(210)
第三节 新加坡	(212)
第四节 澳大利亚	(215)
第五节 日 本	(216)
第六节 国外医院管理人员职业化发展实践的启示	(219)
参考文献	(221)
附一：典型人物介绍	(223)
附二：医院管理人员职业化观点对对碰	(227)



理论篇





第一章 医院管理人员职业化发展概述

随着社会发展进步，社会分工的专业化程度越来越高，职业化成为许多行业改革的目标，并成为某一行业或社会发展成熟的重要标志。关于职业化的讨论成为各行业的重要话题，比如职业运动员、职业经理人、公务员职业化、教育职业化、军队职业化、律师职业化、医生职业化以及医院院长职业化等。近年来，医院管理人员职业化也日益受到社会各界的关注。医院管理人员职业化不仅仅只是医院院长职业化，也是医院管理队伍整体职业化。如果说将职业化系统地分为个人职业化、团队职业化和团队职业化，那么医院管理人员的职业化是在院长个人职业化的基础上实现整个管理人员团队职业化，而管理人员团队职业化最终是为实现医院的管理职业化。随着现代医院的不断发展以及医疗卫生改革的实际需要，我国医院管理面临众多问题，迫切需要职业化院长和职业化管理队伍，医院管理人员职业化已经成为广受行业内外关注的热点话题。

第一节 医院管理人员职业化的定义和内涵

一、职业和职业化

职业是随着社会分工而出现，并随社会不断变迁而发生变化的。《现代汉语词典》将职业定义为个人在社会中所从事的作为主要生活来源的工作。《中华人民共和国职业分类大典》定义职业是为了获得生活来源所从事的工作类别，职业的属性包括目的性、社会性、群体性、规范性、稳定性。2015年版《中华人民共和国职业分类大典》将职业分为8个大类、75个中类、434个小类，共计1481个职业。

8个大类分别是：第一大类，党的机关、国家机关、群众团体和社会组织、企事业单位负责人；第二大类，专业技术人员；第三大类，办事人员和有关人员；第四大类，社会生产服务的生活、服务业人员；第五大类，农、林、牧、渔业及辅助生产人员；第六大类，生产制造及有关人员；第七大类，军





人；第八大类，不便分类的其他从业人员。管理人员属于第二大类专业技术人员。

职业化就是指普通的职业群体逐渐符合专业标准，成为专业性职业并获得相应的专业地位的动态过程，这是职业发展成熟的标志。广义的职业化是指一个群体应当具备的特定职业素质及其在社会中的特殊地位、声望及相关的制度保障，包括对职业主体特定的职业标准要求、职业在社会中特定的职业地位以及两者得以实现的制度保障。狭义的职业化是指从事某一职业的主体所应当具备的特定的素质和技能，是这一特定的职业对于主体基于本质的要求。职业社会学认为职业化是社会分工的结果，是人类社会发展到一定阶段的特定产物。它将职业分成三类，即非专业性职业、半专业性职业和专业性职业。其中，专业性职业是指那些需要较高深的专门知识和技能，其目的在于提供专门性服务的职业。专业性职业具有一套系统的、不断发展的知识体系，拥有专业的判断标准，拥有专业的道德和信条，获得社会的认可，形成一套专业的文化。

各种职业均有寻求专业地位的趋势，但是在数以千计的职业里，只有极少数职业得到了专业性职业的地位。当进入专业的职业化领域后，专业性职业的从业者不仅社会地位、收入相对较高，而且有着与其他职业群体相区别的显著特点，具体表现在：①从业者依靠系统的专业知识而非特殊的培训来获得专门的技术；②从业者对自己的工作享有一定的自主权；③从业者们组织了专门的协会来管理内部事务和对外交涉；④接纳新成员受到现有专业化职业从业者的谨慎控制，任何人只有通过必须的考试，取得一定的资格，才能进入专业化职业的岗位；⑤各专业化的职业都有一套约束其成员行为的道德规范，不遵守这套规范，将受到被除名的惩罚（Hall，1968）。

二、管理人员职业化发展

管理人员作为一种职业的产生相对传统职业如医生、律师、教师等要晚，它是伴随社会发展和变迁而逐渐发展成熟起来的职业。19世纪中后期，随着社会分工的细化，工场手工业逐渐发展成为大规模的现代制造业，并向巨型企业发展。在企业规模不断扩大的过程中，企业的管理层级呈现出“多层制”“多单位”的特点，企业管理的难度迅速加大，经营决策更为复杂，客观上要求经过专业训练的、具有高超的组织管理能力的专业经理取代所有者成为企业的决策者，由此促进了现代企业所有权与经营权的分离。随着两权分离程度的加深以及工商企业的迅速发展，以经营管理为专业特征的职业经理成为越来越广泛的管理者，专职的管理人员登上了历史舞台。现代工商企业是管理者职业化形成的重要基础和推动力量，管理者职业化以职业经理人为代表，其发展经