**第二章 最纯洁职业经理人：职场新理念**

**第一节 百年职场之乱象**

一百多年来，中国民营企业的发展历程既有辉煌，也有挫折。其中民营企业高速发展主要有两个阶段：民国成立至抗战开始（1911~1937），以及改革开放以后（1978~至今）。

在辛亥革命以前，私营工商业主要有作坊、商号、票号等传统形式存在，并不具备现代企业特征。而以“官督商办”形式成立的企业，如招商局等，缺乏监督，经营混乱；在这些企业中，每个人都在想方设法获得最大的权力，帮派[林立](http://renwu.hexun.com/figure_1742.shtml)，腐败现象非常普遍，盈利成为“天方夜谭”。少数成功的民营企业，也离不开政府力量的支持与扶助。如清末张謇创立大生纱厂，得到了朝廷大员张之洞和刘坤一的支持，取得了“二十年中，百里之内不准别家设立纱厂”的特许经营权。

辛亥革命以后，政府对经济的管制放松，企业宏观经营环境各个方面都非常有利，民营企业迎来了高速发展的黄金时期，甚至出现了一批大型家族企业集团，如荣氏集团、周学熙集团、大生集团、刘鸿生集团、民生集团等。

然而，民国时期企业所处的生存环境非常恶劣：军阀内战、外企强势竞争、政局混乱。除此之外，当时的民营企业家的管理意识还停留半殖民地半封建时期，重用宗族、乡党，忽视培养专业的经营管理人才。著名企业家荣德生曾夸耀道：“昔年老友，都为经理”，颇为自鸣得意。换一个角度来看，社会动荡，法制不彰，雇佣乡党、宗族作为管理层，确实是无奈之举。

由于缺乏职业管理阶层，当时的大型企业集团管理水平低下，难以适应市场竞争。以生产管理为例，当时的民营企业一般实行传统的工头制。多数工头不懂企业经营管理，且渗杂着封建帮会习气。体现在具体生产中，生产工艺不规范、产品质量无标准、随意变更生产进度成为常态，产品质量当然业难以与外企竞争。

1937年抗日战争爆发，中国民营企业发展的第一个黄金时期也随之结束了。在这个时期，并不存在一个成熟的职业经理人阶层。经理人获得任命依靠的是裙带和社会关系，而不是专业能力。另一方面，也有极少数民营企业走在时代的前面，采用了具有中国特色的现代企业管理制度，其中，以著名民营企业家卢作孚创办的民生集团最具有代表性。

卢作孚认为，中国社会存在着农业民族的社会生活和家庭生活。这两种集团生活阻碍了社会的发展。他提倡建立以社会、国家为核心，超越家庭、超越亲戚邻里朋友关系的新的集团生活。这个集团的精神是集体主义精神，集团的目标即是个人的目标，集团的成功即是个人的成功。

卢作孚在实践中极力把民生公司建设成理想的现代集团。他要求公司员工“在一个理想上活动，在一个使命上活动，在继续不断前进当中活动。”在民生公司中，处处都体现着集体主义的精神：宿舍像军营一样整洁；员工穿统一的民生服，在食堂统一就餐。同时，公司通过丰富的活动来增强员工的集体意识。公司有京剧队、川剧队、话剧队，每星期都有晚会。公司各种演出队还到农村和军队去宣传抗战救国的思想。卢作孚还亲自主持员工的集体婚礼。在卢作孚有意识地培养下，民生公司成为了一个气氛融洽、员工凝聚力极强的企业。

卢作孚充分重视人的作用，把人的因素看作是企业生产中的决定性因素。他指出“我们缺乏技术人才，尤缺乏管理人才，如果这个根本问题不解决，则所有社会的一切问题都不能解决”。针对企业职工普遍缺乏知识技术，缺乏集体生活习惯与纪律的情况，卢作孚不惜重金和时间开展职工培训。这种教育与实业的结合，极大促进了民生公司的发展。

卢作孚在旧中国企业官僚主义和腐败之风盛行的时代，结合中国传统文化的有利因素成功建设出我国早期成熟的企业文化，形成了强大的民生精神，使民生公司长期保持高效率的运作。例如，民生航运凭借出色的经营与管理，击败日清、太古、捷运等外资船运公司，占据川江航运市场大部分（61%）的市场份额。时至今日，很多民营企业的管理模式与民生集团还有相通之处。

新中国成立以后，经过20多年的社会主义改造和多次政治运动，大陆民营企业已经消亡，计划经济模式成为常态。然而，正如前苏联一样，中国计划经济僵化的体制，不能充分调动各种生产要素，即使经济不崩溃，也难以匹敌现代市场经济体系。中国十几亿人难以遏制的消费需求，为民营企业的成长提供了沃土，一旦冬天过去，满园春意就再也遏制不住。

改革开放以后，特别是1992年邓小平南巡讲话之后，民营企业如雨后春笋，迅速成为推动国民经济发展的重要力量，获得了前所未有的发展空间。经过20多年的发展，民营经济已经克服了基础薄弱和先天不足等劣势，成为国民经济的重要组成部分，占国民生产总值GDP的比重已达到60%，拥有资产占社会总资产超过10%，就业人数11,296万人（2012年）。在中国民营企业中，涌现了如阿里巴巴、腾讯、百度、华为、京东、小米、万向等一大批在国内外都享有盛誉的企业，中国民营企业发展进入了第二个黄金时代。

然而，即使民营企业已今非昔比，成为推动经济的重要力量，但从企业管理方式来看，大多数民营企业仍然采取家族式管理。家族式管理在创业时能够凝聚力量，奋力进取，一旦企业规模大了，或者经营管理复杂度超过一定限度，家族式管理就不再适合。近几十年，很多企业家都聘请过职业经理人，真正能够善始善终的很少。如果把双方的恩恩怨怨写下来，可以编成多部大剧。同时，随着中国市场经济高速增长，对职业经理人进行监督、约束的法律制度还不健全，企业内部普遍出现了职业经理人道德沦丧的现象。

下面我们就简单总结一下，自上个世纪九十年代以来，我国职业经理人道德沦丧的几种典型情况。

**1、另立门户**：

一些职业经理人个人能力强，社会关系广，能够独当一面，是企业发展所需要的人才，然而，一旦双方出现不可调和的利益分歧，这些职业经理人就会利用自己积累的人脉、业务网络另立门户，与原来的企业展开竞争。

高管离职创业，一般会影响与其关系密切的一批人，必然会导致现有管理层的动荡。而由于知根知底，高管创业之后对原来的企业会造成极大的威胁。华为原高管李一男当年离开华为创办港湾网络，牵扯了华为很多精力，不得不成立专门的机构来应对。更极端的例子如家电业知名人士陆强华，他先后两次与雇主发生了不可调和的矛盾，不仅带队离职创业，甚至将前雇主告上法庭，成为中国职业经理人发展史上不光彩的一页。

**2、移花接木**

除了明目张胆的另立门户之外，有些职业经理人“身在曹营心在汉”，自己在企业任职，却不忘照顾自己的亲戚朋友做生意。企业需要供应的原料、配件，即使质次价高，也首先照顾自己人。大客户来了，首先介绍到自己的关联企业中去。最后企业亏损累累，奄奄一息，却养肥了一大堆蛀虫，甚至企业倒闭了，却扶植出了好几家同行。

**3、假公济私**

利用职权假公济私的情况在民营企业比比皆是，对企业的伤害更大。2014年6月，著名互联网企业阿里巴巴披露了一起员工受贿260万被判刑的处分公告。涉事者王某系阿里集团人力资源部副总裁，曾担任过淘宝网人力资源总监，花名“关羽”。在2010年~2012年期间，王某利用职务影响或决定权，违反阿里采购流程及选择供应商的有关规定，将阿里巴巴公司年会、集体婚礼、宣传视频拍摄等40余个项目交给其同学李某及其挂靠公司承办，为此多次收受李某给予的现金。经阿里巴巴报案后，“关羽”被批捕，经法院审判，以非国家工作人员受贿罪判处有期徒刑八年零六个月。

**4、行贿受贿**

一些职业经理人，尤其是一些国有企业职业经理人，大肆利用职权贪污受贿，中饱私囊，既严重地损害了企业和企业股东利益，也严重地败坏了企业风气和形象。如中国石油化工集团有限公司原总经理陈同海、华润集团原董事长宋林、中央电视台财经频道原总监郭振玺、葛兰素史克中国公司马克锐等高管人员等，都是近几年非常有影响的行贿受贿案件。

**5、泄露企业商业秘密**  
 一些掌握企业商业秘密的企业经理人，为了个人私利或子女私利，故意泄露本企业、单位的商业秘密事件屡有发生。某汽车研究所的工程师张某，在为公司引进CAD系统时，为达到个人私利，多次向外方泄露CAD系统的我方报价底数等商业秘密，使我方谈判工作陷入被动地位。还有一些职业经理人在外单位兼职工作或从事第二职业，利用自己的一技之长，进行有偿服务，也常造成泄露原企业的商业秘密。某部门的一位高级技术经理，被外国驻京公司高薪聘为顾问和总代表，他利用自己掌握的大量工业技术信息和项目内情，代表外国公司同国内企业谈判，使我方谈判人员处处被动，经济利益遭受很大损失。

回顾中国民营企业一百多年来的发展历史，就会发现职业经理人主要唱“配角”，偶尔出演“丑角”，有时候甚至沦为“反派”角色。职业经理人并没有发展成为一个受人尊敬的主流社会群体，企业家与职业经理人之间还没有形成良性的“互信”和“双赢”关系。

**第二节 职场乱象之探因**

企业职场乱象丛生，主要有三个方面的原因：

**第一、社会整体道德水平较低是一个根本原因。**道德是人类社会走向文明的必然产物。每一个文明社会都有自己约定俗成的道德规范来约束人们的行为，没有必要的道德约束，人们就会唯利是图，不断堕落，成为欲望的奴隶。中华文明源远流长，自古以来就强调道德的规范作用。

历史上，中国是一个农耕大国，小农经济和手工作坊一直是主要生产方式，新中国成立之后，我国才逐步进入工业化社会。建国之后的历次政治运动，再加上长期推行计划经济，在摧毁传统的农耕社会道德体系的同时，并没有建立起来一套新的适应市场经济发展的职业道德体系。此外，还有一批中初级职业经理人生活水平刚刚走出温饱状态，“仓廪实而知礼节，衣食足而知荣辱”，有时为生计所迫，全然抛却“君子”风范；一旦出现财富诱惑，就身不由己地突破了道德底线。某地有一个收费站，由于私分过路费问题，几乎隔两年就会有收费员受到法律制裁。即使如此，仍挡不住金钱的诱惑，“飞蛾扑火”式的腐败行为不断。

道德作为社会的基石，破坏容易建起来难。在中国，随着社会经济的发展，城市与乡村早已旧貌换新颜。然而，传统的农耕社会道德体系已经崩溃，新的适应现代市场经济社会的道德体系还远远没有建立健全起来。有人“碰瓷”，就有人敢“碾压”。收银员可以顺手牵羊，医生可以收红包，权力在手的政府官员更不会放过可以日进斗金的“生意”。有人感叹，这是一个“全民腐败的时代”。

在社会道德大面积沦丧的情况下，不能指望企业内部的职业经理人每个人都能独善其身，这是中国职场乱象丛生的一个根本原因。

**第二、法制不健全是职场道德沦丧的关键外因。**在西方工业经济发展的高潮时期，如法国大革命之后、美国工业发展的“镀金时代”，众多企业内部也出现了严重的腐败现象。由于西方国家有悠久的法制历史，随着法制环境的逐步建立健全，普遍存在的腐败现象最终得到了有效遏制。中国职业经理人市场和征信体系还在形成之中，同时社会历来有“民不告官不究”的传统，企业家发现了职业经理人的腐败行为之后，往往不会轻易诉诸法律程序，宁愿通过私下解决挽回损失，结果导致一些存在腐败行为的职业经理人胆大妄为，祸害多家企业。此外，“全民腐败扩大化”的社会现实也让企业家防不胜防，难以诉诸法律。

当前以习近平为首的新一届政府领导人大力反腐倡廉，取得了丰硕成果。党的十八届四中全会又进一步提出“建设中国特色社会主义法治体系，建设社会主义法治国家”，以推进国家治理体系和治理能力现代化，实现全面深化改革的总目标。相信随着中国法制建设的进一步加强，职业经理人的违法乱纪行为将会大幅减少，职业经理人市场秩序也会逐步建立起来。

然而，法制不是万能的。21世纪初，美国安然公司与审计机构安达信会计师事务所串通起来造假，欺骗投资者，最终安然公司破产，安达信倒闭，投资者损失惨重。随后美国监管机构“亡羊补牢”，制定了一系列法规，加强对企业财务数据和风险控制机制的监控，以避免类似事件再次发生。这说明，由于企业经营管理技术和方法不断发展，监管法规相对滞后，完全依靠法律手段来约束职业经理人并不可靠。

以2008年美国金融危机为例。由于华尔街的投资银行机构疯狂追求利润，导致金融风险累积，最终集中爆发，险些将整个世界经济拖入深渊。事后分析，美国金融体系确实存在整体性缺陷。然而，投资银行，如高盛、摩根斯坦利、莱曼兄弟以短期回报为导向的绩效激励机制，也起到了推波助澜的作用。面临动辄数百万美元的高薪诱惑，华尔街从业人员，也包括职业经理人，设计了各种各样的金融产品以掩盖房地产次级债券的长期风险，加大了金融泡沫，严重损害了投资者的利益。令人遗憾的是，金融泡沫的破灭虽然导致美国经济陷入萧条，千百万人失业，却没有一个华尔街银行从业人员为此承担法律责任。

从世界各国出现的情况看，再先进的法制也不能完全遏制职业经理人的违法乱纪行为。因此，只有建立健全职业经理人职业道德自律体系，提高职业经理人的道德水准，才能塑造一个高素质的职业经理人阶层。

**第三、现代企业制度不完善也阻碍着中国职业经理人的健康成长。**大多数中国民营企业还属于家族式企业，还不是真正意义上的现代企业。现代企业制度是指以完善的企业法人制度为基础，以有限责任制度为保证，以公司制为主要形成，以产权清晰、权责明确、经营权与所有权分开、管理科学为条件的新型企业制度，其主要内容包括：企业法人制度、企业自负盈亏制度、出资者有限责任制度、科学的领导体制与组织管理制度。按照这个标准来衡量，绝大多数中国民营企业存在权责不清、治理制度不健全的问题。

作为一个新型职业群体，职业经理人要成为决定企业发展的核心要素，关键在于所有权与经营权的分离。由于中国法制基础不健全，职业经理人数量少、素质低，众多家族企业难以真正实现所有权与经营权相分离，将企业的经营管理委托给职业经理人，反过来又阻碍了职业经理人群体的发展和壮大，形成了恶性循环。我们认为，要打破这个恶性循环，首先必须提高职业经理人的职业素养和道德水准。有关调查分析显示，职业道德是职业经理人成败的关键要素。

综上所述，中国企业职场乱象丛生，既有外因，也有内因。由于企业经营管理的专业性和复杂性日益提高，要遏制职场乱象，建立健全职业经理人职业道德理念体系，提高职业经理人的道德素养势在必行。

**第三节 现代市场经济在呼唤**

从目前世界各国的经济体制现状来看，实行市场经济的国家占绝大多数，但真正实现繁荣经济目标的，都是建立起规范和有效的市场经济体制的国家。许多国家虽然长期实行市场经济，但至今仍然在不规范和低效的市场经济中苦苦挣扎。由此可见，市场经济也有好坏之分，并不是只要实行了市场经济，资源配置就可以自动优化，社会福利就可以自动增加。尤其值得我们注意的是，原来实行计划经济的国家在向市场经济的转轨过程中，如果搞得不好，也很容易陷入不规范的、低效的市场经济当中而难以自拔。

根据世界各国的经验，运作规范和有效的市场经济体制一般具有以下五个共同特点，即责权明晰的企业制度、有效的市场竞争、规范的政府职能、良好的社会信用和健全的法制体系。从西方市场经济发展的历史来看，公司制度至关重要，原因在于独立的市场主体是市场经济的基石，而企业是最主要的市场主体之一。

市场经济不同于计划经济的一个重要特点就是通过分散决策和价格机制实现资源配置。分散决策的好处是每个企业都可以利用它们所得到的信息进行决策，从而避免了计划经济难以克服的信息难题。但要实现分散决策，企业必须要有充分的独立性，否则分散决策就无从谈起。

从规范的市场经济体制来看，责权明晰的企业制度主要包括三层含义：一是企业拥有明确和独立的产权并受到法律的有效保护；二是企业有充分的决策权，能够根据市场的变化自主灵活决策；三是企业对自己的决策和行为承担民事责任。这三个方面相互联系，相辅相成，缺一不可。

明确和独立的产权不仅是市场交易得以顺利进行的基础，也是企业进行投资和贸易活动的动力源泉，是形成有效的企业治理结构的前提。而企业拥有自主权和对其决策的后果负责是一个问题的两个方面，如果企业的决策常常受到外来干预，它就不可能也不应当对其决策的后果负责，反过来，如果企业不能对自己的行为后果真正负责，拥有决策自主权就是危险的。现代经济研究的成果充分说明，市场机制不仅是一种资源配置手段，更是一种激励和约束机制。确保决策者对其决策后果负责，对决策者既是约束也是激励。

然而，再好的制度也要落实到具体的人事上。企业规模越大，经营管理就越复杂，必然需要一个专业的经营管理层。因此，仅从企业日常运营角度来看，职业经理人不可或缺。此外，作为独立的市场主体，企业的发展关系到股东、员工、客户和商业伙伴等相关各方的切身利益，不应该完全取决于创立企业的企业家。在市场经济的实际运行中，有很多企业家出类拔萃，能够带领企业构建一个商业帝国。一旦企业家不能继续掌管企业，就必须找到合格的继任者，才能保证企业的持续传承和稳定发展。因此，从企业的持续运营和长期稳定发展两个方面来看，现代市场经济运行都需要一个高素质的职业经理人群体。

2011年10月，美国著名企业家、苹果公司创始人史蒂夫·乔布斯因患胰腺癌，英年早逝。而在两个月前，职业经理人蒂姆·库克已经接替他成为苹果公司CEO。乔布斯留给后任的，无疑是一个巅峰的苹果，无论是营收、利润、增长、市值还是市场地位、产品影响力，都已经成为当之无愧的NO.1，堪称全球企业的典范，而不仅仅是最佳的技术公司。

当乔布斯隐退，这家公司还能保持一贯的创新基因吗?消费者还会对没有乔布斯主导的苹果产品继续狂热吗?时至今日，库克领导下的苹果公司成功地延续了乔布斯时代的辉煌。根据苹果公司2014年第四季度财务报告，苹果公司第四财季营收为421.23亿美元，比2013年同期的374.72亿美元增长12%；净利润为84.67亿美元，比2013年同期的75.12亿美元增长13%。而同期，微软的营收为232.01亿美元，利润为45.4亿美元；谷歌营收为165.2亿美元，利润为28.1亿美元。仅从经营业绩上看，远超微软、谷歌等著名科技公司。与此同时，苹果公司市值已达6700亿美元，是标准普尔500指数上居首位的公司，排名第二的微软公司，市值则为4090亿美元。

换个角度来看，如果苹果公司在中国，能够找到足以继承乔布斯事业的职业经理人吗？近几十年中国经济的高速发展，市场竞争日趋激烈，企业经营环境变幻莫测，也锻炼出了一批精英人才，如果仅从个人能力来看，应该能够找到足以继任乔布斯的人选。然而，如果按照美国职业经理人的职业道德标准来衡量，只有为数极少的中国职业经理人是合格的，更不用说作为乔布斯的接班人了。

上一节已经提到，中国职业经理人的职业道德水平相对较低，企业职场乱象丛生。美国是什么情况呢？让我们来看一个广为人知的例子。

2010年8月，执掌美国惠普公司5年之久的CEO马克·赫德因违反惠普公司商业行为准则而被迫辞职，商界舆论一篇哗然。赫德辞职的直接原因是该公司一名女承包商称受到赫德性骚扰，惠普随即对此进行调查。在调查中，惠普并未发现赫德有性骚扰行为，但发现他暗中与这名女子有“密切个人关系”。赫德与该名女子“有染”，并向她赠送礼物，而后把礼物等费用当作业务支出去报销。公司董事会认为，赫德已违反了该公司商业行为准则，赫德因此被迫辞职。

由于在任期内曾带领惠普创造出诸多佳绩，赫德成为硅谷最受尊敬的CEO之一。资料显示，在其掌舵的5年中，惠普股价上涨超过两倍，市值上升400多亿美元。同时，惠普亦由电脑和打印机制造商转型为软件与服务供应商，成为业内龙头。美联社曾评论称，赫德在华尔街的声誉可媲美“防弹衣”。即使如此，惠普公司也没有网开一面。从这个例子可以看出，美国顶级职业经理人的职业道德标准是何等严苛。

进入21世纪以来，随着中国经济的转型升级，市场竞争激励程度加剧，很多民营企业的成长也遇到了瓶颈。此外，随着第一代创业的企业家进入退休年龄，企业如何传承下去，成为众多民营企业面临的最大问题。

然而，面临传承问题的民营企业家能够找到值得信任的职业经理人吗？如果按照惠普公司的标准来衡量，当前中国职业经理人的道德水平不能不让人忧心。企业家如果将自己千辛万苦创建的企业交到道德沦丧的职业经理人手中，很有可能“引狼入室”。在这种情况下，加快职业经理人队伍建设，培养德才识兼备的职业经理人，成为中国民营企业的明智之选。

中国发展现代市场经济，离不开高素质的职业经理人群体。超天才职业经理人培训学院把为中国企业培养足以争胜全球市场的商界精英作为自己的使命，也充分认识到，提高职业经理人职业道德水平不仅是中国市场经济发展的时代需要，也是中华民族崛起于世界的时代要求，我们深知任重而道远，但我们愿意持之以恒地为此做出不懈努力。

**第四节 何谓最纯洁职业经理人**

一个行业的总体信誉，如行业形象、专业声誉，在很大程度上取决于从业人员的职业道德水平。例如，华尔街的银行家掌握了世界金融的命脉，收入在各个行业中排名前列，却一直摆脱不了贪婪、虚伪的名声，从侧面说明其职业道德水平难以令人信服。

对于职业经理人来说，他们的职业道德水平将直接影响企业所提供的产品和服务的质量，是企业运营效率的决定性因素。中国经济发展到今天，面临着从制造型经济向服务型经济转型，对职业经理人的道德水平也提出了更高的要求。针对目前中国企业职场由于职业道德缺失所产生的各种乱象，超天才职业经理人培训学院提出培养“**最纯洁职业经理人**”，为中国经济的健康发展培养一大批具有高水准职业道德素养的中高级经营管理人才。

职业道德是指在职业活动中应遵循的、体现职业特征、调节职业关系的道德规范和行为准则。从这个定义来看，职业道德既是从业人员应遵循的行为规范，同时又是从业人员应承担的道德责任和义务。

最纯洁职业经理人应遵循什么样的职业道德呢？

首先，职业经理人的直接服务对象是企业，直接职能是履行岗位职责。因此，最纯洁职业经理人应该忠诚于企业使命，忠诚于企业和企业股东的合法利益，成为值得企业和企业股东高度信赖的人；最纯洁职业经理人应该勤勉尽责，以自己的专业素质、能力和努力胜任工作岗位，争取优秀业绩，促进企业发展，创造人生事业辉煌，成为值得企业和企业股东可以委以重任的人。

其次，职业经理人与企业之间的关系是建立在职业雇佣合同基础上的契约关系，职业经理人所从事的经营管理活动与企业和企业股东利益密切相关。因此，最纯洁职业经理人应该诚实守信，严格遵守职业契约约定；应该公私分明，廉洁自律，自觉抵制不义之财，避免任何可能遭到企业和企业股东严重质疑的职业行为，所谓“瓜田不纳履，李下不整冠”。

再次，职业经理人在职业生涯中不断地获得专业知识、技能和企业商业秘密，也可能在职业契约期满后服务于不同的企业和岗位。因此，最纯洁职业经理人应该尊重不同企业和企业股东的正当利益，谨守竞业禁止的职业承诺和惯例，不以职业生涯中所获得的专业知识、技能和商业秘密自主创业，与所服务过的企业和企业股东展开同业竞争，损害所服务过的企业和企业股东的正当利益。

最后，职业经理人不是一般意义上的企业员工，而是企业经营管理的中坚力量，在不同层级的企业组织中担当着重要或核心角色，直接影响甚至决定着企业的执行力和战斗力。因此，最纯洁职业经理人不仅应该身先士卒，以身作则，更应该自觉发挥引领团队方向、凝聚团队力量的作用。

因此，所谓最纯洁的职业经理人，就是**能够自觉认同并遵循高尚职业道德理念和高水准职业行为准则的职业经理人**。只有最纯洁的职业经理人，才能赢得企业和社会的充分信任，才能成为德才识兼备的商界精英。超天才职业经理人培训学院认为，最纯洁职业经理人至少应该符合以下要求：1）总是仅凭个人的能力和努力以及对企业的忠诚赢得职业生涯的辉煌；2）只接受职业契约的薪金和奖励，绝不谋求任何黑色或灰色的个人收入；3）绝不会利用职业生涯中所习得的专业知识和技能创业并参与本行业的竞争。