1. **最纯洁职业经理人：职业行为准则**

**第一节 何谓职业行为准则**

**一、个人行为**

个人行为是相对于社会行为而言的，一般是指在一定的思想认识、情感、意志、信念支配下，个人所采取的符合或不符合一定规范的行动。广义上则包括个人在社会交往中的所有行为，狭义上仅指个人在非社会交往场合中的单独行为。**在本讲义中，个人行为是指个人以非企业身份在社会交往中的所有行为。**

个人行为既受自然和社会环境制约，也受个人的个性和修养制约，有内在和外在之分，前者是潜在的，不易观察到，如思想、意识等；后者是显在的，可观察到，如言论、行动。

1、个人行为的特征

在社会或组织活动中，个人行为带有一些普遍特征，这些特征表现为：

1）自发性。个人行为是具有其内在的动力自动发生的，外在环境因素可以影响个体行为的方向与强度，但却不能发动个体行为。

2）因果性。如果将行为看作是个体表现出来的结果，那么这个行为必然存在事先的一个原因；当然，在行为产生之后，这个行为又可能成为下一个行为促发的原因。某些行为之间可以组成因果链。

3）主动性。个人行为不是盲目的，任何行为的产生绝不是偶然出现的，任何行为都是受个体的意识支配。行为者可能并不自觉地意识到自己的行为的原因，但这绝不证明他不受自己意识的控制。

4）持久性。由于行为是有目的性的，是个人主动发生的，通常，在个人没有达到目标之前，这种行为也不会停止下来。

5）可变性。个人在追求个人目标以及环境的变化，选择最有利的方式，达到个人的目标。

2、个人行为的影响因素

任何事物的存在与运动都有其内部和外部原因，人的行为也不例外。个人行为的影响因素也分为1）个人因素：生理因素、心理因素、文化因素和经济因素等；2）环境因素：内部环境因素和外部环境因素等。

3、个体行为与群体行为

相对于群体行为，个人行为也称为个体行为。群体行为决定着个体行为的方向，个体行为是群体行为的体现。

群体是由个体构成的，因此，群体行为离不开个体行为但群体行为并不是个体行为的简单相加。当某群体把个体成员凝聚在一起时，就具有该群体的意识和目的，并且具有其特定的社会性，该群体的活动效果反映着整个行为主体的状况，而不再以个体的意识、目的为转移。

我们在考查工厂生产车间的安全生产状况时，会分析哪个车间安全管理做得好，哪个车间不好。安全管理工作的好与坏，可以有许多不同的标准，但这些标准的出发点均不是衡量哪个职工个人，而是衡量整个车间。实际存在的任何一个群体，都是作为整体来进行活动并且产生相应影响的。群体内部的一切活动，其发挥作用的性质、大小、方式等，均属于群体行为。因此，群体行为主体在该群体组织内进行的与安全生产有关的活动就是安全管理的群体行为。

**二、职业行为**

职业行为是人们以社会组织身份和角色从事的活动，是人们行使职业权利、履行职业责任和义务、获取职业利益的所有行为。从本质上，职业行为是人们对职业的认识、评价、情感和态度等心理过程的外在表现，也是实现职业追求和目的的具体手段；从其形成意义上，职业行为是由人们与职业环境、职业岗位、职业要求之间的互动关系决定的。在本讲义中，如果没有特别说明，职业行为专指人们以企业身份和角色从事的各种活动，属于企业行为范畴。

职业行为具有以下特性：

1、职权性。企业工作人员根据企业赋予的职责权限实施的行为履行职务行为。超越职权的行为不是职务行为，不由企业承担责任，也不受法律保护。

2、规范性。企业工作人员行使岗位权利、履行岗位职责和义务通常需要了解和遵守一定的道德原则、法律规定、企业规章和工作流程，不能乱来。

3、时空性。企业工作人员在行使职权、履行职责的时间、地域范围内实施的行为通常认定为职务行为，一个企业的经营管理人员不能干涉和纠正另一个企业工作人员工作中的错误，或是一个企业的经营管理人员在离职后不能再参与或干涉企业的经营管理活动。

4、身份性。通常情况下，凡以企业工作人员的身份和名义实施的行为都是履行职务的行为。如企业工作人员标准着装、佩戴标志、出示证件、宣布代表企业实施的行为一般都以职务行为论。

5、目的性。企业工作人员为了履行岗位职责和义务，维护和实现企业利益的行为，通常都认定是职务行为。

6、技能性。企业工作人员行使岗位权利、履行岗位职责和义务通常需要一定的岗位知识和技能，否则无法作为。

从工作对象角度分析，职业行为可分为对人、对事、对物三大类。其中，对人行为包括个人对上级、对同级、对下级、对企业、对企业股东、对合作伙伴、对消费者、对竞争对手、对政府、对社会等自然人、法人或其他组织的职业行为，对事行为包括对待本岗位事务、本部门事务、本企业事务和其他关联事务等方面的职业行为，对物行为包括对待企业资产、合作伙伴资产、社会资产等方面的职业行为。这里所谓的物既包括土地、厂房、设备、车辆、能源、原材料、产品等有形资产，也包括商标、技术、工艺、服务、名誉、工作时间等无形资产。

另外，从法律契约关系角度，职业行为可分为职责行为、职权行为、职务行为、职利行为，分别体现着职业责任、权利、义务和利益关系；从再生产过程角度，职业行为可分为研发行为、采购行为、生产行为、销售行为、物流行为、消费行为、服务行为等；从经营管理过程角度，职业行为可分为计划与决策行为、分工与组织行为、指挥与协调行为、领导与激励行为、控制与监督行为等；从职业过程角度，职业行为可分为学习与培训行为、交流与沟通行为、劳动与创造行为、合作与竞争行为、升迁去留变动行为等。

在职业行为中，要注意区别和处理好以下三对关系：

一是要区别和处理好职业行为与企业行为之间的关系，以避免职业利益与企业利益发生冲突。职业行为虽然属于企业行为，但同一种职业可以存在于不同的企业，同一种职业知识和技能可以服务于不同的企业，而不同企业之间的利益往往是不同甚至相冲突的，这就使得职业行为与企业行为有时不一致，导致职业利益与企业利益之间的冲突。如医生、律师、会计师、审计师、运动项目教练都是一种职业，可以服务于A企业，也可以服务于B企业，而两个企业的利益不相同，甚至是竞争关系，因此，一个服务于A企业的工作人员，由于职位、待遇、家庭等方面原因选择到B企业就职的时候，就要处理好职业利益与企业利益的关系，否则会导致道德、契约和法律方面的问题。

二是要区别和处理好个人行为与职业行为之间的关系，以避免个人利益与职业利益发生冲突。在社会交往中，由于个人具有多重身份，担当着多种社会角色，其行为到底是以自然人身份和角色发生的，还是以职业或企业身份和角色发生的，往往会混淆在一起，不好区别。例如，李先生是某企业集团负责采购与物流的副总裁，某国外供应商为了结识李先生，与该企业集团建立商业关系，通过朋友认识并邀请李先生一家到国外旅游，并支付了李先生一家到国外旅游的全部费用，还为李先生一家购买了十分贵重的旅游纪念品，李先生没有拒绝。表面上看，这是李先生的个人行为，但很有可能会影响其职业行为，进而损害到企业利益。

三是要区别和处理好个人行为与企业行为之间的关系，以避免个人利益与企业利益发生冲突。企业行为是企业法定代表人和其他工作人员代表企业法人或受法定代表人授权所从事的经营和管理活动。例如，某工厂司机赵某运送该厂生产的服装往某市百货公司交货，途中因遇雨路滑造成翻车，货物受损而引发索赔诉讼。此案中，司机赵某的行为是执行职务的行为，即法人行为，应当认定赵某运送货物的行为是该厂的法人行为。所产生的法律后果应当归责于该工厂。法人应对其法定代表人和其他工作人员的经营活动担负责任。法人的法定代表人和其他工作人员是法人的机关成员。他们代表法人从事经营活动时，其职权是由法律或规章规定的。其活动的内容和范围主要由法人规定，其活动的目的是为了实现法人的经济职能。所以，法人机关成员的经营活动就是法人的行为。他们在合法职权范围内从事经营活动，由此产生的权利和义务理所当然地应由法人享有和承担。如果法人机关成员纯粹基于个人意志和个人的身份从事经营活动或者经营活动以外的活动，属于个人的行为，所产生的民事责任，不能由法人承担。

　　所谓企业法人中的个人行为，应该界定的准则是法人的一般工作人员，甚至可以涉及法人的法定代表人所从事的活动是与法人的经营活动毫无相关的，即法人不是权利的受益人。如果法人的一般工作人员需要代表法人对外从事经营活动，必须得到法人的法定代表人的专门授权。否则，所产生的民事侵权责任，应由法人的法定代表人和一般工作人员的个人财产承担赔偿责任。例如，某企业生产科长在节假休息日私自使用企业车辆，该车使用途中翻车，致车受损，送往某修理厂修理，共花费14260元，未付，修理厂多次要求企业给付修理费。由于修理费用是个人行为造成的，应由该生产科长个人承担，故不应由企业支付。该事件中，该科长行为显然是未经企业法人的法定代表人的授权，其私自用车并非从事企业的经营活动，由此产生的民事责任应由个人承担。

《中华人民共和国民法通则》第四十三条规定：“企业法人对它的法定代表人和其他工作人员的经营活动，承担民事责任”。最高人民法院关于贯彻《民法通则》若干意见规定：“企业法人的法定代表人和其他工作人员，以法人名义从事的经营活动，给他人造成经济损失时，企业法人应当承担民事责任。”根据法律规定，企业法人的民事责任产生于它的法定代表人和其他工作人员的经营活动。企业法人的其他工作人员对外参与民事活动，必须经过企业法人的法定代表人的授权。这就是说，并非企业法人的法定代表人及其他工作人员的任何经营活动都由企业法人承担民事责任。企业法人仅仅对其法定代表人和其他工作人员以该企业法人的名义从事经营活动而给他人造成经济损失的行为后果承担民事责任。企业法人的其他工作人员，要代表或代理企业法人对外从事民事活动，必须要经过企业法人的法定代表人授权。当企业法人的其他工作人员经授权代表法人从事经营活动时，其行为的法律后果同于企业法人的法定代表人的行为后果，由企业法人承担民事责任。对于企业法人的法定代表人和其他工作人员以个人名义所为产生的民事责任，只能由企业法人的法定代表人和其他工作人员个人承担，以其个人财产负责。

综上所述，第一，企业法人的法定代表人超出法律、企业法人章程范围的行为，不论其是否以法人的名义进行，都以他自己的个人财产承担民事责任；第二，企业法人的其他工作人员未经授权或者超出授权范围的行为，不论其是否以法人的名义进行，都以他们自己的个人财产承担民事责任。

**案例分析**：依兴公司与华安公司、镇安公司租赁合同纠纷案

依兴公司称，2008年4月30日，依兴公司与华安公司签订《建筑设备材料租赁合同》，约定：华安公司向依兴公司租用钢管及扣件；钢管租金每米每天0.013元，扣件每套每天0.006元，租赁期自2008年4月30日至汉口古田三路警官学院工程脚手架完工日止；本合同发生纠纷，应在依兴公司所在地人民法院管辖。祝汉元代表镇安公司在签订上述合同时对华安公司提供了保证担保。后，依兴公司依约向镇安公司提供了钢管及扣件。截止2009年8月31日，华安公司尚欠依兴公司租赁的钢管22245.2米及扣件5500套的租金77069.13元。请求人民法院判令：1、解除依兴公司与华安公司签订的《建筑设备材料租赁合同》；2、华安公司偿付依兴公司租金77069.13元（截止2009年8月31日），镇安公司承担连带清偿责任；3、华安公司返还依兴公司钢管22245.2米及扣件5500套，如不能返还，钢管每米按10元赔偿，扣件每套按4.50元赔偿，合计247202元；4、诉讼费用由华安公司和镇安公司承担。  
　　华安公司辩称：依兴公司诉称的钢管数量有差异，钢管重量为85.53吨，每吨为260米，折算长度为22237.8米；依兴公司多算了7.4米。扣件为5500套，租金应计算到完工之日止，即2009年6月12日湖北警官学院脚手架工程全部完工。依兴公司起诉后，我们已达成和解协议，依兴公司应撤诉，依兴公司继续起诉不符合法律规定。  
　　镇安公司辩称：本案的担保关系不成立，祝汉元的签字不代表公司的行为；本案的担保关系即使成立，镇安公司也不需要承担民事责任。依兴公司于2009年9月14日达成的《执行和解协议》约定，华安公司向依兴公司返还钢管85.53吨，扣件2750套，未返还完的钢管、扣件及租金，双方协商解决，新的协议不存在所谓担保问题。依兴公司起诉后，与华安公司达成和解协议，双方在租赁合同约定的权利与义务已协商解决，根据一事不再理的原则，应驳回依兴公司的诉讼请求。  
　　祝汉元述称：2008年4月，华安公司与镇安公司签订了分包合同，因依兴公司有钢管出租，由于我是联系人，我如不签字担保，依兴公司就不送钢管，我是镇安公司的项目经理，是职务行为。至于依兴公司送了多少钢管，我不清楚。  
 对于祝汉元是否构成表见代理，镇安公司是否应当承担担保责任的问题，一审、二审法院、再审法院存在较大争议。目前，本案已经审结。终审法院对这一争议问题的认定如下：祝汉元作为镇安公司湖北警官学院工程项目部的项目经理，在依兴公司与华安公司签订的《建筑设备材料租赁合同》中“经济担保单位栏”内签名的行为，应当认定是祝汉元代表镇安公司湖北警官学院工程项目部对外签订担保合同。镇安公司湖北警官学院工程项目部既不具备法人资格，也未进行分支机构登记，其性质是镇安公司的职能部门。根据《[中华人民共和国担保法](file:///C:\Users\shengchong\Documents\javascript:SLC(12418,0))》第[十条](file:///C:\Users\shengchong\Documents\javascript:SLC(12418,10))第一款“企业法人的分支机构、职能部门不得为保证人”及最高人民法院《关于适用<[中华人民共和国担保法](file:///C:\Users\shengchong\Documents\javascript:SLC(12418,0))>若干问题的解释》第[十八条](file:///C:\\Users\\shengchong\\Documents\\javascript:SLC(12418,18))第一款“企业法人的职能部门提供担保的，保证合同无效”之规定，祝汉元作为镇安公司职能部门的负责人对外提供的担保无效，镇安公司不承担担保责任。依兴公司在与华安公司签订合同时未审查祝汉元是否有镇安公司出具的授权委托书就轻信祝汉元有权代表镇安公司对外提供担保，存在过错。镇安公司内部管理不善，致使项目经理祝汉元对外提供担保，造成担保无效，也有过错，应承担相应的民事责任。

因此，企业在签订商业契约时，应当向对方当事人明确其工作人员的权限范围，并充分了解对方工作人员的权限范围。必要时，应要求其出具书面的授权委托书，从而避免就其是否在授权范围内发生争议。

**三、最纯洁职业经理人的职业行为准则**

职业行为准则是人们从事职业活动应该遵循与奉行的行为标准与指南，属于职业道德范畴，是职业道德的重要组成部分，也是人们在职业活动中认同与接受职业道德理念的行为化表现。

超天才职业经理人培训学院致力于为中国企业培训德才识兼备的高绩效职业经理人，尤其是具有雄才大略可纵横天下的商界领袖，率先提出了“最纯洁职业经理人”的职场理念，这一职场理念包括两个层面的涵义：一是在职业意识层面，作为最纯洁职业经理人应该认同和接受的职业道德理念；二是在职业行为层面，作为最纯洁职业经理人应该遵循和奉行的职业行为准则。

在职业行为层面，我们认为，最纯洁的职业经理人应该遵循和奉行以下六个方面的职业行为准则:

**1、职业行为准则一：忠诚**。

最纯洁的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。

**2、职业行为准则二：敬业**

最纯洁的职业经理人应该勤勉尽责，努力提高个人的业务素质和业务能力，努力追求卓越的工作表现和工作绩效。

**3、职业行为准则三：诚信**

最纯洁的职业经理人应该认真地协商职业契约条款，严格地遵守职业契约约定，诚实地履行职业契约承诺。

**4、职业行为准则四：廉洁**

最纯洁的职业经理人应该拒绝非法商业活动，只接受职业契约的薪金和奖励，绝不谋求任何非法的个人利益。

**5、职业行为准则五：竞业禁止**

最纯洁的职业经理人应该做出竞业禁止承诺，绝不利用职业生涯中所习得的专业技能和知识去创业并参与本行业竞争。

**6、职业行为准则六：引领团队**

最纯洁的职业经理人应该引领团队和团队成员遵循上述职业道德理念和职业行为准则。

**第二节 职业行为准则之一：忠诚**

**最纯洁的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。**

上一章中我们提出，忠诚于企业，就意味着职业经理人恪尽职守、全心全意履行对企业的责任和义务。而“忠诚”作为一项行为准则，就必须明确职业经理人对企业承担什么样的责任和义务。

**一、如何忠诚于企业？**

在市场经济体系中运营的企业，是以盈利为目的社会团体，追求的是经营利润最大化，开展各项活动的最终目标是实现企业价值最大化。因此，职业经理人在履行对企业的责任和义务时，应以是否有利于企业合法利益最大化作为衡量各项经营管理活动的终极标准。

由于企业经营的复杂性，如何平衡局部利益与整体利益、短期经济效益与长期战略收益，以实现企业利益最大化，是一项高难度的工作，甚至是一门艺术。

举例来说，一位汽车厂商的销售总监必须完成当年销售任务。然而，如果采向渠道压货的措施，虽然有利于提高本年度销售额，却有可能造成经销商库存高企，不仅有损于合作伙伴，也会影响下一年度的销售工作。是否应该向渠道压货、如何压货，是销售总监展示管理技巧的机会，也是对销售总监职业道德的考验。如果他/她只考虑短期利益或个人利益，那么全力向渠道压货，就能够超额完成销售任务，并获得相应的奖励或提成。而一个忠诚于企业的职业经理人会首先竭尽全力帮助经销商销货以削减库存，以提升经销商的进货热情。如此既可以完成销售任务，又加强了企业与战略伙伴的合作关系。

**二、守法经营**

在实现企业利益最大化时，职业经理人一定要守法经营，因此我们特别强调，最纯洁职业经理人应该忠诚于企业和企业股东的合法利益。商人在中国封建社会饱受歧视。即使是现在，很多人潜意识上仍然有“无商不奸”的偏见。无论是从企业还是个人的利益出发，守法经营是职业经理人职业道德的底线。钻法律的空子，即使可以获得短期的经济效益，也不利于企业的长期发展，不利于职业经理人的职业生涯。

以跨国企业葛兰素·史克（GSK）为例：从2009年到2012年，该公司在大陆市场的销售收入从39亿元猛增至近70亿元，销售人员达5500人。这些医药代表每月有3000元至5000元甚至更高的费用以影响医生处方，而该公司为打开销路投入的行贿费用每年高达数亿元人民币。2014年9月22日，长沙市中级人民法院依法对GSK（中国）和公司高管马克锐等人行贿案进行判决。GSK（中国）被判罚金人民币30亿元，马克锐等被告被判有期徒刑二到四年。这是迄今为止我国针对国外医药企业开出的最大罚单，

我们认为，在目前整个社会反腐的大形势下，原来依靠行贿受贿等违法手段经营的企业和个人即使逃过了法律的制裁，也将失去生存空间，难以在社会上立足。无论是在民营企业、国企还是外资企业，职业经理人都必须摆脱原来拉关系、走后门才能搞好业务的思想意识，严格守法经营。

**三、股东利益优先**

企业作为一个组织，是股东、员工（也包括职业经理人）、客户、政府等各方利益互动的焦点。如果出现各方利益冲突的情况，职业经理人应该如何权衡？我们认为，股东拥有企业的所有权，是企业的主人。因此，职业经理人要把维护企业股东的利益放在最重要的位置。

例如，很多上市公司的股权非常分散，股东数量多，但是没有持股比例高的控股股东。在这种情况下，股东的权益既体现在“股东权益”这个财务指标上，也体现在股价上。如果股价低迷，公司管理层有时会回购股票，以提升公司股价。这是因为与直接分红相比，股票回购更有利于提升股东的资产价值，有利于股东利益的最大化。

2013年，华尔街大鳄卡尔·伊坎成为苹果公司的大股东之一。为了实现利益最大化，伊坎公开呼吁苹果公司大幅度回购股票。2014年4月，苹果公司CEO库克宣布，由于公司股票被低估，因而将把股票回购规模从预计的600亿美元扩大至900亿美元。随后，苹果公司股价一路上扬，至2014年11月25日达到119.59美元，市值7010亿美元，成为美国历史上市值最高的公司。卡尔·伊坎的资产价值大涨，相信他一定对库克非常满意。

**四、忠诚于企业使命**

作为社会化的经济组织，企业虽然以盈利为目的，但是也有自己的使命和宗旨。企业使命是企业生产经营的哲学定位，也就是基本经营观念。企业确定的使命为企业确立了一个经营的基本指导思想、原则、方向、经营哲学等，它不是企业具体的战略目标，或者是抽象的存在，不一定表述为文字，但却影响着经营者的决策和思维。它包含了企业经营的哲学定位、价值观定位以及企业的形象定位：企业经营的基本指导思想是什么？如何认识企业所从事的事业？如何看待和评价市场、顾客、员工、伙伴和对手？

美国宝洁公司的远景目标是“成为并被公认为提供世界一流消费品和服务的公司”。这个使命明确了宝洁公司的经营范围（消费品和服务）、市场定位（世界一流）和战略导向。因此，一个受雇于宝洁公司的职业经理人就必须以“世界一流”这个标准来衡量自己的产品、服务和经营管理活动。

**企业案例：美国强生公司**

美国医疗用品和器械制造商强生公司订立出《我们的信条》，作为公司的经营指导原则。下面是《我们的信条》的全文：

“我们相信我们首先要对医生、护士和病人，对父母亲以及所有使用我们的产品和接受我们服务的人负责。为了满足他们的需求，我们所做的一切都必须是高质量的。我们必须不断地致力于降低成本，以保持合理的价格。客户的订货必须迅速而准确地供应。我们的供应商和经销商应该有机会获得合理的利润。

我们要对世界各地和我们一起共事的男女同仁负责。每一位同仁都应视为独立的个体。我们必须维护他们的尊严，赞赏他们的优点。要使他们对其工作有一种安全感。薪酬必须公平合理，工作环境必须清洁、整齐和安全。我们必须设法帮助员工履行他们对家庭的责任。必须让员工在提出建议和申诉时畅所欲言。对于合格的人必须给予平等的聘用、发展和升迁的机会。我们必须具备称职的管理人员，他们的行为必须公正并符合道德。

我们要对我们所生活和工作的社会，对整个世界负责。我们必须做好公民－支持对社会有益的活动和慈善事业，缴纳我们应付的税款。我们必须鼓励全民进步，促进健康和教育事业。我们必须很好地维护我们所使用的财产，保护环境和自然资源。

最后，我们要对全体股东负责。企业经营必须获得可靠的利润。我们必须尝试新的构想。必须坚持研究工作，开发革新项目，承担错误的代价并加以改正。必须购置新设备，提供新设施，推出新产品。必须设立储备金，以备不时之需。如果我们依照这些原则进行经营，股东们就会获得合理的回报”。

1. **职业行为准则之二：敬业**

**最纯洁的职业经理人应该勤勉尽责，努力提高个人的业务素质和业务能力，努力追求卓越的工作表现和工作绩效。**

**一、提升自身能力**

在21世纪的今天，企业经营管理工作的难度和复杂程度不断提高，没有受过专业、系统的训练，普通人很难成为一个成功的职业经理人。一位成功的职业经理人，在其职业生涯中，会依次扮演四个角色：专业精英、管理者、领导者和绩效教练。成功的职业经理人在其职业生涯中会经历三次转型：从专业精英到管理者，从管理者到领导者，从领导者到绩效教练。

企业内部的专业人士如果拥有精湛的专业技能、良好的人际技能和高效的执行能力，就具备了良好的基础，可以转型为职业经理人。从专业精英转型为管理者的过程中，要注意立场和心态的变化——专业精英侧重于做事，而管理者的工作对象主要是人，其主要工作内容从具体的专业工作转为组织内部的协调与控制。管理者要把握关键，洞察规律，梳理执行路径，形成系统方法。

管理者往往以底线（制度、标准）来做事，而领导者常常靠上线（愿景、目标）来牵引。从管理者成为领导者，首先是角色的变化，其次是能力的变化。管理者的根本任务是秩序和平衡。领导者的根本任务是创新和变革。管理能力是领导能力的基础，也就是说，目标管理能力、绩效管理能力和流程管理能力是创新和变革的基本保障。脱离现实和企业实际的创新是没有任何意义的。管理者往往通过过程施加影响，而领导者主要靠角色的力量推动别人。领导者善于和下级在目标上结盟，分享愿景。领导者通过发起变革，使团队朝更高的目标发展。领导者要善于发现机会，及时做出决策，引领变革，将机会和创意变成现实。

通用电气前CEO杰克·韦尔奇曾经说过，最伟大的领导人……是教练！领导者要想成为绩效教练，必须要深刻理解教练思维：信念—行为—成果，教练能够帮助被教练者找到思维的盲点，还原事实真相，并且能说服对方接受。在此基础上，运用教练技能，遵循教练流程，达到教练对方的目的。教练从来不是提供答案的人，教练的核心价值在于帮助被教练者做加法催化能量、做减法排除干扰。教练是镜子，反映真相，反映被教练者的心态、行为和实况；教练是指南针，协助被教练者清晰他们的方向，排除干扰，更有效和更快捷地达成目标；教练是催化剂，促使被教练者立即采取行动，迎接挑战，做到更好。

职业经理人要想赢得职业生涯的辉煌，在努力工作的同时，需要坚持不懈地修炼自己以全面提升专业素质和能力，从管理者到领导者再到绩效教练，最终成为世界一流的商界精英。

**二、追求卓越绩效**

职业经理人的能力与努力，只有通过卓越的工作绩效和工作成果，才能被企业和社会认可。需要提醒大家的是，和提升专业能力一样，追求卓越绩效，也需要职业经理人持之以恒的努力。在短时间内获得出色的工作成绩，虽然有一定难度，却难不倒有心人。然而，世界顶级的职业经理人都是数十年如一日，才最终登上成功的顶峰。

著名职业经理人杰克·韦尔奇1960年加入通用电气（[GE](http://wiki.mbalib.com/wiki/GE" \o "GE)）塑胶事业部。1971年底，韦尔奇成为GE化学与冶金事业部总经理。1979年8月成为通用公司副董事长。1981年4月，年仅45岁的韦尔奇成为通用电气公司历史上最年轻的董事长和首席执行官。韦尔奇在通用电气任职期间，在每个岗位都有出类拔萃的表现，又经过与其他候选人的激烈竞争，才最终成为通用电气的掌门人。

从入主通用电气起，在短短20年间，韦尔奇将一个弥漫着官僚主义气息的公司，打造成一个充满朝气、富有生机的企业。在他领导下，通用电器的市值由他上任时的130亿美元上升到了4800亿美元，排名也从全美上市公司排名第十位发展成盈利能力位列第一的世界级大公司。在2001年9月退休时，他被誉为“最受尊敬的CEO”、“全球第一CEO”、“美国当代最成功最伟大的企业家”。其时，通用电气旗下已有12个事业部成为其各自市场上的领先者，有9个事业部能入选《财富》500强。

韦尔奇有很多成功的经营理念，其中最突出的是竞争精神。对他而言，竞争已不只是获取成功的必由之路，它更是一种每天持续不断的工作状态。竞争越激烈，他的生活就越是充实。他认为：“我们每天都在全球竞争战场的刀光剑影中工作。而且在每一回合的打斗之间，甚至没有片刻时间休息。”由此可见，始终保持卓越的工作绩效有多么不容易。

美国汽车界的传奇人物李·艾柯卡1979年入主克莱斯勒公司之后，艾柯卡率领高层领导班子对营销、信贷、财务、计划和人事等部门进行整顿改革，积极扶持新产品的开发，花大力气抓生产制造。1983年，克莱斯勒汽车公司盈利9亿多美元。1984年，李·艾柯卡创造了克莱斯勒有史以来的最高利润──24亿美元，大于这家公司前60年的总和。克莱斯勒汽车公司起死回生，成为美国汽车业的领袖，艾柯卡也由此成了美国的英雄人物。

然而，在任职克莱斯勒后期，艾柯卡的管理风格和某些经营决策也备受争议。例如，1987年，只因艾柯卡的个人喜好，克莱斯勒并购了“兰博基尼”（Automobili Lamborghini S.p.A.）公司。另外，他偏好于独裁、武断的经营风格，以及长期掌权的弊病，也引起公司内部人员的相关反弹。

由于艾柯卡没有从根本上提高克莱斯勒的竞争能力，改善其在全球汽车产业的竞争地位，该公司随后再次陷入低潮，不得不通过并购摆脱经营困境。从这个角度来看，职业经理人决不能志得意满地躺在功劳簿上，而是应该与时俱进，积极进取，才能不辜负企业和企业股东的信任和重托。

**第四节 职业行为准则之三：诚信**

**最纯洁的职业经理人应该认真地协商职业契约条款，严格地遵守职业契约约定，诚实地履行职业契约承诺。**

关于最纯洁职业经理人的诚信问题，本行为准则重点关注职业经理人如何处理与企业之间的职业契约关系。所谓诚信，就是要求职业经理人具有高度的契约精神，认真地对待每一项职业契约约定，严格地遵守与企业所达成的职业契约，诚实地履行职业契约承诺，依照职业契约争取职位晋升，获得职业薪酬。

这里所谓的职业契约，既包括职业经理人在正式加入企业时与企业签订的书面雇佣合同，也包括职业经理人在加入企业后与企业达成的关于责权利方面的明确约定和精神共识。对于书面契约或约定，白纸黑字将合同订得严密、具体，责权利清清楚楚，双方严格依约而行，人为随意性减少，即使出现纠纷，也可以拿出合同请劳动仲裁部门或法院秉公裁判。至于精神共识，一是包括企业的各种规章制度，二是包括没有明文规定但职业经理人应当遵守的从业行为标准，是否能够守约，更多靠的是职业经理人的自觉性和契约精神。

**一、最纯洁职业经理人的诚信，首先体现在与企业签订契约之时**

当职业经理人得到企业的工作邀请时，就应该时刻牢记，一旦与企业签订了契约，就意味着要忠诚于企业以及企业股东的合法利益，也意味着要坚定地履行企业的使命。所以，一个纯洁的职业经理人，应当首先认真审核是否认同该企业的企业使命，是否愿意在企业规定的权利和义务下忠诚于该企业，然后才能决定是否与该企业签订职业契约。事前的认真了解和思考是遵守职业契约的必要基础，倘若不假思索从而草率地签下职业契约却在日后发现自己难以认同，很有可能就会导致不能完全履行职业契约，中途离职，更改规则，或再提出各种新的要求等等，给企业和企业股东带来损失。

除了仔细衡量企业提出的权利义务是讲诚信的一个方面，最纯洁的职业经理人在与企业签订契约时，也应当做到全面、准确地提供自己的真实情况，只针对理性预期可以实现的事情做出谨慎承诺。做出承诺或约定时，最纯洁的职业经理人应当完整清晰地表达意愿，不得故意忽略部分内容、含糊或者夸张表达意思，以造成企业对其承诺的曲解；在向企业承诺时，应尽力传达做出承诺的诚心和履行承诺的决心，以建立相互信任的良好环境。

在当今社会中，某些职业经理人缺乏契约精神，这一点在招聘过程中表现得尤为突出。一个人来到公司，先要与他进行平等的谈判，讲明工作内容和待遇，然后达成协议，办理入职手续。在应聘时几乎每个人都会说，至少在这里工作三年。实际情况是，一个员工想离职，往往随便找个理由，说走就走，才不管会给公司造成多大的影响和损失。还有的职业经理人在应聘时弄虚作假，不根据实际情况提供或者故意夸大自己的履历信息，导致企业在虚假的信息误导下与职业经理人签订了职业契约。职业经理人一旦与企业达成契约，那就不应该忘记承诺，无论工作得顺利还是不顺利，都要按照承诺尽全力去完成。

2007年《东南快报》曾经报道过一个真实案例。李先生大学毕业后到一家软件公司工作，双方在劳动合同中约定，李先生必须为公司服务5年，如果李先生提前终止合同，应一次性赔偿公司违约金2万元以及公司为其支付的各种培训费用。李先生工作3年后，向公司提出辞职。公司批准了他的辞职要求，但要求他按照合同的要求支付违约金及培训费用，而李先生认为自己开发的软件为公司赚取了巨额利润，因此不同意支付违约金。法院审理认为，双方签订的劳动合同合法有效。李先生应按合同约定支付违约金，但鉴于李先生在工作期间为公司作出了很大贡献，所以法院判决李先生支付违约金3000元、赔偿公司为其支付的培训费用2万元。

**二、最纯洁职业经理人在为企业工作时，应本着真实可靠的原则开展工作**

职业经理人在工作中发挥自己的专业才能时，应当实事求是，求真务实，尽力确保自己的工作方法、工作过程和工作成果严谨可靠，这是对企业和企业股东高度负责、忠诚于企业和企业股东合法利益的必要保证。

1、要保证工作中的观点或者结论必须并且只能建立在真实可靠的资料和信息的基础之上。以新闻工作为例，个别不合格的职业经理人在工作中靠鼠标在网上找线索编新闻，跟风炒作不加核实的“新闻”，往往使得自己的“观点”成了建立在虚假材料之上的不负责任的推论。这类工作成果必然不会成为有价值的工作成果，根本经不起仔细的推敲。

2、对于没有可靠依据或者来源不明的资料和消息，不能进行传播和演绎，也不能直接拿来使用。

3、在信息交流的过程中，不对事情进行扭曲或者夸张，造成他人对表达信息的误解。例如，销售部门向财务部门报告销售情况，以及提供收款、应收账款、应付账款等资料，它提供这个信息流时考虑的就是使财务部门满意，也就是要及时、准确地提供各种数据。

2008年，水行业巨头康师傅控股有限公司高层管理人员首次集体出席新闻发布会，就其矿物质水产品广告中所标示的“选用优质水源”，公开向消费者道歉。该集团的事业群总经理表示，在此前的推广过程中由于没向消费者报告清楚，导致部分消费者和媒体对于“优质水源”产生误解，康师傅为此表示遗憾与抱歉。强调已经调整引发误解的广告及标用语。

**三、对企业的诚信，还体现在对于企业内部信息的保护上**

在职业经理人的工作过程中，会有机会接触到企业专有的且需要保密的业务信息，同时也会接触到关于企业合作伙伴、内部同事、供应商、客户以及其他第三方的私人或者商业信息。尽管有些信息并不在企业规定的保密范围之内，但职业经理人应当意识到这些信息的公开或者泄漏有可能给企业带来潜在的利益冲突，也应当意识到与企业签订的契约的核心共识是不损害企业的利益，所以最纯洁的职业经理人应当做到绝不在未得到企业授权的情况下将信息泄露给企业外部；坚决保守会使竞争对手收益或使企业利益受损的所有信息；只有在正当商业用途以及企业认可的必要情况下，才可以将相应信息告知相关同事；同时，对于保密信息的保存有责任采取充分有效的措施。即便日后离开了该企业，也应当谨言慎行，不对原公司应该保密的内部信息进行透露。

多年前，有“打工女皇”之称的吴士宏在离开微软后，在其出版的《逆风飞扬》一书中不乏对微软公司种种弊端大加鞭笞，在当时引起了轩然大波。诸如类似的事件不在少数，有些职业经理人在流动中会有意无意地泄露原就职企业的机密，利用原同事关系挖墙脚，甚至对原就职企业进行攻击贬低来损害其利益。2012年，国美起诉其前董事局主席陈晓，而提起法律诉讼的原因，是陈晓违反了离职时与国美签订的《协议》约定，公开发表对国美不真实或误导的言论，对国美的企业声誉、经营活动等造成了不良的影响和经济损失。根据网络资料显示，陈晓不顾双方签订的《协约》及承诺，在离开国美不到两个月时间，就接受记者私访“爆料”国美。我们认为，这违背了职业操守中的“诚信”原则。再者而言，国美曾是陈晓先生服务的企业，陈晓的“爆料”丝毫不顾旧情，不顾国美所处的特殊时期，也表现出陈晓的自私和冷漠，这也是职业操守缺失的体现。

**第五节 职业行为准则之四：廉洁**

**最纯洁的职业经理人应该拒绝非法商业活动，只接受职业契约的薪金和奖励，绝不谋求任何非法的个人利益。**

廉洁对企业有重要的意义，这也是最纯洁职业经理人职业行为准则的重要支柱之一。廉洁意味着洁身自好，做符合国家法规和企业规定的事情，通过廉洁行事，职业经理人应该做到廉洁自律并且为自己的言行负责。

**一、如何处理接收与赠与礼品、款待与馈赠**

企业要公平地对待全部有业务往来的员工和公司。企业鼓励在商业交往中的礼貌行为，但是赠与和接受礼物或招待会被认为是企图对相互关系施加不当影响。不同公司所提供的礼品差异很大，小至可以接受的价值不高的宣传赠品，大至绝对不应接受或提供的贿赂。馈赠不仅是指物质，还包括服务、优惠和折扣。在处理赠与与接收馈赠和款待方面，最纯洁的职业经理人**不得提供或接受超出一般价值的馈赠和商业款待，本人及其家庭成员不得接受影响或有可能影响其在履行义务时的判断或行为的礼品、服务、旅游或款待**。

1、处理商业款待之行为准则

最纯洁的职业经理人可以接受或向他人提供正常的、符合商业惯例的款待，例如餐宴等，但费用必须合理，且不为法律或已知的客户、商业伙伴、供应商的商业惯例所禁止。

经常性地接受款待会影响职业经理人代表所服务企业的客观判断力。最纯洁职业经理人应该谨慎地处理外部的各种宴请和交际应酬活动，如果觉得某人的邀请不合适，应该拒绝或自己付费。

**2、**接收馈赠之行为准则

1. 避免受贿或者使人怀疑受贿的行为。
2. 本人及家属不能接受可能影响与企业业务有关系的任何赠礼。
3. 严禁直接或间接索取业务关联单位的礼物或利益。
4. 严禁接受任何回扣、佣金、小费等。
5. 在某些特殊情况下，因一时推脱不掉，而收到金钱或异于一般商业惯例

的礼品，应马上报告主管，并上交公司。

1. 不得收受介绍费、佣金或酬劳。只有企业被授权部门才能向客户或其他公司、组织推荐供应商或合作伙伴，如企业的指定经销商、协作厂商、软件公司或金融机构等。未经授权，职业经理人个人不得推荐，更不得因推荐而接受介绍费、佣金或酬劳。

**3、关于接受礼品、馈赠与款待相关的行为准则**

1. 礼品接受人应该将接受礼品的情况及时报告部门主管人员，并且在获得部门主管的批准后，报人力资源部备案。员工受到任何利益引诱或酬金时，应立即向其部门主管报告。
2. 员工未经声明即可接受并保留的礼品仅限于无商业价值的纪念品或少量标志性礼品，此类礼品的事例有T恤衫、便宜的钢笔、杯子和日历等。
3. 与提供者的整体关系相比，数量较少的工作餐通常不会被视作具有重大价值，但是应该在相当数量的场合下支付就餐费用。如在参与贸易活动之后出席招待会晚餐是可以接受的。
4. 在下列情况下，礼品应该拒绝：

a) 职业经理人由于其在公司中的职位而接受贵重礼物或者其他贵重报酬的时候，贵重礼物和贵重报酬指物品价值贵重得足以使人形成这样一个印象或者预期，即提供礼物者会从该员工或公司得到业务，优惠或者其他承诺回报。

b) 可能导致引起对本公司不必要和不需要的直接或间接的宣传效果。

c) 故意对本公司施加影响或可能使本公司限于尴尬境地的礼品。

d) 收取此礼品会使接受人受到任何形式义务的约束。

e) 现金形式的礼品必须予以拒绝。

1. 本质上价值昂贵的礼品被视作具有重大价值，通常不可以接收，除非拒绝礼品会使得提供者难堪或者显得极不礼貌。在这种情况下，可以代表公司接收该项礼品，然后全部交给公司使用。代表公司馈赠对方的礼品和提供给对方的款待必须如实入帐。
2. 普通大众能够获得的活动赠票通常不被视作具有重大价值。员工可以接受这些礼品，但是必须按照票面价值向提供门票的人付款，如果礼品没有标明票面价值的门票，必须根据该门票的公平市场价进行付款。如果对得到的活动门票的情形有不确定的问题，应向企业的道德委员会咨询
3. 高档活动赠票是指普通大众难以获得其满票或者只能通过比票面价值高得多的价格才能获得的相对较少数量的高档活动的门票。包括但不限于，奥林匹克运动会，世界杯、锦标赛，网球赛，高尔夫锦标赛，顶级职业足球锦标赛等。几乎在所有情况下，这些高档活动增票都会被视作贵重报酬。但是公司认识到在少数情况下，经理人出席这样的高档活动会给公司带来巨大利益，因此职业经理人可以请求道德委员会允许其接受与公司有商业关系的个人或实体提供的这些礼品。如果道德委员会批准参加，公司将应支付该经理人参加的费用，以避免使人形成这样一个印象或预期，即提供者会从该经理人或者公司中得到业务优惠或其他承诺作为回报。

**二、拒绝商业贿赂与回扣**

企业的任何商业行为都是建立在“廉洁公平交易”原则基础上的，做为最纯洁的职业经理人不得接受任何回扣，不得私下秘密接受佣金或其他形式的私人好处，同时也不得对他人行贿。

企业保证同其供应商进行公平交易，在竞争性的评估过程中进行公平竞争以确定供应商，对供应商不予任何歧视或欺骗，供应商的选择应根据供应商提供的价格、服务、质量和信誉，本着对公司的长期商业发展有利的原则来进行。

职业经理人在处理与供应商的关系时，应始终保持廉洁公正性，不应试图施加影响以获得对某个特定供应商的“特别对待”，这样会危害企业的竞争性选拔程序。职业经理人不能从供应商和目标供应商接受或索取个人利益，以防损害对供应商产品和价格评估的廉洁公正性。职业经理人也应该对供应商或潜在供应商提交给公司的定价或产品信息保守秘密。采购协议应该得到适当的审批，并且明确所提供的服务和产品、付款的计算根据和适用的价格与费用。付款金额必须与所提供的服务或产品相匹配。

1、不参与商业贿赂。商业贿赂指的是为了得到或期望得到本不应得到的更为优惠的商业条件或机会，给与或接受公司客户或供应商的任何个人报酬、贿赂、回扣和其他特惠。

**案例： 春都的衰败**

河南洛阳春都集团公司曾经引领中国火腿肠产业从无到有，市场占有率高达70%。然后，仅仅经历短短几年的辉煌，春都就迅速衰败，跌入低谷。其中一个重要的原因是老板高凤来以及跟随他的领导班子素质偏低，缺乏深远的谋略、理性的决策和专业化操作，在突然到来的荣华富贵面前乱了方寸，导致公司腐败现象盛行。一位春都老职工说：“94、95那几年，来春都提货的人都得预付款，干部批条子都批疯了--白天批不完，晚上带回家里批。1吨火腿肠拿1000块钱的回扣，批出去100吨就能赚10万块了！头一年8月份批出的条子，第二年4月客户才提上货。批条子的时候1吨火腿肠8000元，到提货时价钱已经涨到了12000元，可是客户还按8000元提货，厂里能不亏损？”干部拿回扣，销售人员也拿回扣，采购人员更不落后，腐败成风，企业焉能不败？

案例启示：春都的衰败给我们的启示是当一个企业贿赂之风盛行，也就是这个企业衰败的开始。

案例：聚划算高管及员工收受贿赂

淘宝聚划算自2010年下半年成立以来，在阎利珉的带领下业务取得了飞速的发展，并于2011年10月从淘宝平台正式分拆作为独立业务运营，阎利珉担任首任总经理，仅仅一年多的时间就占据了国内团购行业的半壁江山。但随着聚划算业务的迅速扩张，团队的管理和制度的规范却相对滞后。自2011年中起，有关聚划算在招商过程中存在不规范甚至有小二谋取不当利益的举报就接连出现。经过廉政部、合规部等部门的联合调查，已经发现部分事实属实，部分小二存在严重违规问题，甚至触犯法律。据悉，有不少卖家手握质检报告，但上的货全是假货。此外，在满足基本招商条件的诸多商户中，接受贿赂的小二可以利用职务赋予的自由裁量权安排相关商户多次参加活动。

据阿里巴巴方面介绍，在调查过程中发现，聚划算在制度规范和团队管理上存在很大漏洞，是导致上述情况出现的重要原因。作为聚划算的负责人，阎利珉负有重要管理责任，必须对此负责。阿里巴巴集团2012年7月5日发布公告称，原聚划算总经理阎利珉因“涉嫌非国家工作人员受贿罪”被杭州警方刑事拘留。

刑事判决：8月7日下午消息，杭州市西湖区人民法院对聚划算前任总经理阎利珉宣布最后判决：阎利珉被判处有期徒刑7年，违法所得继续予以追缴。与此同时，多名涉案的前聚划算员工也被判刑8个月到五年6个月有期徒刑不等。

案例启示：聚划算由于制度的严重滞后，导致企业内部员工收受商家贿赂之风盛行，虽然相关人都得到了法律的严惩，而且阿里巴巴也敢于自曝家丑，但是对阿里名誉的负面影响是深远的。

**案例：原中邮储蓄银行行长陶礼明等三明高管因涉嫌挪用公款、受贿及贪污被判刑**

2014年10月29日，中国邮政储蓄银行原行长陶礼明等三名中邮储高管人员因涉嫌挪用公款、受贿、贪污等罪名，在河南鹤壁市中级人民法院开庭受审。检方指控，三人挪用公款达3.4亿多元用于对外投资，并谋取个人利益。

根据检方指控，2000年至2004年期间，陶礼明与李春太商议后，由李春太安排孙丽娜先后8次超发凭证式国债，共计4．2亿多元。三人将其中7次超发国债中的3．4亿多元以单位名义，陆续转出用于对外投资，并谋取个人利益。截至案发，向中邮储国债专户回款共计3．6亿多元，尚有4271．8万元未归还。

此外，检方还指控了陶礼明一些受贿犯罪事实。根据指控，陶礼明利用曾任中国邮政储汇局局长、中邮储行长的职务便利，在邮储银行相关业务、人事安排等工作中，为他人谋取利益，非法收受贿赂，共计人民币1534万元、美元99万元、欧元1万元。

检方指控，陶礼明利用中邮储开展“新农村基层建设专项融资”业务，在明知一些专项融资项目不符合条件的情况下，仍批准办理融资业务，先后帮助江苏交通、湖南高速等6家融资客户融资109．5亿元。至案发前，陶礼明从融资客户分得好处费230万元。

2002年4月至2012年5月，陶礼明利用职务便利，在中国邮政储蓄银行的存折印制业务、人事安排等工作中，为他人谋取利益，非法收受贿赂款共计人民币1534万元、美元99万元、欧元1万元。

2011年下半年至2012年上半年，李春太利用职务便利，套取中邮证券公司资金1200余万元，将资金存入财富管理中心小金库，并将其中的1166万元用于归还其挪用国债资金造成的亏空。

案例启示：陶礼明利用“一把手”大权设租寻租谋取私利，是“能人腐败”的典型案例，利用手中权力从超发国债、涉农贷款中谋取私利，向企业索取贿赂。所以健全民主决策机制，加强对“一把手”的监管，是预防能人腐败的主要“防腐剂”。由于监管的缺失，给“一把手”权力寻租提供了温床，导致权力使用泛滥成灾，在腐败的道路上不受约束。加强对权力的约束，如何让能人的能力用到正途上是引人深思的问题。

**案例：力拓胡士泰收受巨额贿赂**

胡士泰(Stern Hu)为澳大利亚籍人士，也是[力拓](http://baike.baidu.com/view/604287.htm)铁矿石谈判组成员，主要从事销售和营销工作。2009年11月，上海市检察机关以涉嫌侵犯商业秘密罪、非国家工作人员受贿罪，对澳大利亚力拓公司上海办事处胡士泰等4人作出批准逮捕决定。据悉，向胡士泰行贿的主要是中国内地的一些小型钢厂，目的是能获得更多铁矿石进口配额。在内地，铁矿石进口配额当时仍掌握在几家大型钢铁企业手中。胡士泰等4名力拓员工，被控利用职务上的便利，为他人谋取利益、多次索取或非法收受数家中国钢铁企业巨额贿赂。指控显示，胡士泰涉嫌收受的贿赂折合人民币646万余元，葛民强涉嫌收受的贿赂折合人民币694万余元，刘才魁涉嫌收受的贿赂折合人民币378万余元，而王勇涉嫌收受的贿赂为人民币7500万余元，合计人民币9218万元。

同时，胡士泰、王勇、葛民强、刘才魁还采取利诱等不正当手段，获取中国钢铁企业商业秘密，严重影响和损害中国钢铁企业的利益，给中国有关钢铁企业造成巨大经济损失。最终，法院以非国家工作人员受贿罪、侵犯商业秘密罪，数罪并罚一审判处被告人胡士泰有期徒刑十年，王勇有期徒刑十四年，葛民强有期徒刑八年，刘才魁有期徒刑七年，

案例启示：在资源性产品交易中，供给方大多是占据垄断地位的企业巨头，供需双方的谈判无法实现对等。而一旦企业自控措施不够严格，掌握价格决定权的企业中高层管理者，就难免受到诱惑，为需求方谋取利益。

2、禁止对政府官员进行不正当付款。不正当付款指的是为了影响当地政府官员的行动或决策，为了得到特殊待遇或个人利益，或者得到或保持业务，而向该政府官员直接或间接地使用现金或其他等价形式（例如奢侈的娱乐活动）的付款，尽管为了方便或加速日常政府行为的履行而向特定的非政府官员提供小额报酬可能并不违法，但是必须在进行此类支付之前征得法律部门的同意，并且任何付款都必须向合适的公司税务人员报告。

**案例：葛兰素史克向中国非国家工作人员行贿，马克锐等人被判刑**

湖南省长沙市中级人民法院2015年9月19日依法对葛兰素史克（中国）投资有限公司和马克锐等人对非国家工作人员行贿、非国家工作人员受贿案进行不公开开庭审理，并于当日公开宣判。GSKCI被判处罚金人民币30亿元，这是迄今为止中国开出的最大罚单，马克锐等被告人被判处有期徒刑二到三年。

法院经审理查明，被告单位GSKCI为扩大药品销量，谋取不正当利益，采取贿赂销售模式，以多种形式向全国多地医疗机构从事医务工作的非国家工作人员行贿，数额巨大。被告人马克锐、张国维、梁宏、黄红、赵虹燕等公司高管作为直接负责的主管人员，积极组织、推动、实施贿赂销售，被告单位及被告人的行为均已构成对非国家工作人员行贿罪。被告人黄红利用职务便利非法收受他人财物并为他人谋取利益，其行为还构成非国家工作人员受贿罪。

案例启示：葛兰素史克利用贿赂手段谋求不正当的竞争环境，导致药品行业[价格](http://baike.baidu.com/view/187187.htm)不断上涨。GSKCI在中国销售的药品大多冠以海外原研药名义，在药品进口前通过转移定价的方式，增高药品报关价格，在将巨额利润预提在境外的基础上，设定高额销售成本用于支撑贿赂资金。以贺普丁为例，2012年，贺普丁真实成本为15.7元，转移定价后到中国GSKCI工厂的口岸价是73元，GSKCI出厂价（不含税）为142元，经物价部门核准的最高零售价为207元。

3、关于禁止商业贿赂的其他行为规定

1）职业经理人不得有意地就本公司或竞争对手的产品或服务向客户做错误或误导性的陈述；所有同竞争对手的比较必须是准确的，基于可以公开获得的信息并且没有误导。

2）职业经理人不得在正式书面合同之外与客户签订私下协议。

3）职业经理人不得为了获得或留住客户，向政府官员直接地或间接地提供金钱或其它任何形式的贿赂。

4）职业经理人不得接受任何个人回扣，不得私下秘密接受佣金，不得向其他人行贿。

**三、避免洗钱与产品转移**

洗钱是个人或组织掩盖犯罪行为或使那些行为表面合法化的一种企图，产品转移指的是公司出售的产品被分销到不是原来约定的市场或出售给不是原先确定好的客户，而且这违反了合同、法律或相关规定。最纯洁的职业经理人应绝对禁止故意参与那些可能有助于洗钱或导致非法转移的交易。

1、**有可能导致洗钱或非法转移产品的交易的行为包括：**

1）和某位客户签订与正常业务不一致的订单和购买协议；

2）要求支付或收取现金；

3）异常复杂的交易结构；

4）似乎与基本业务交易没有合理联系的交易或支付结构；

5）异常优惠的支付条件；

6）要求向第三方付款或接受第三方的付款；

7）要求向一个国家付款或从该国接受付款，而你与之作为交易的实体在该国并无业务；

8）客户过多的关注跨境交易的货物装运和产权转移条款，或要求将货物运到发生相关客户支付的国家地区的另一个国家或地区。

2、**关于避免洗钱和产品转移的主要规定包括：**

1）职业经理人在为提供给公司的商品或服务付款时，务必只是用公司的支票、汇票、信用卡或其他经过批准的已经记录在案的转账方式，这些付款应当付给法律上有权接收付款的个人或实体，除非事先得到相应的公司税务和法律人员的特许；

2）如果某一个人或实体居住在某一国家内，在该国没有业务或没有从该国运送货物或提供服务，不要向该个人或实体付款，除非相应的公司税务和法律人员事先确定此项付款不会违反使用法律的规定；

3）务必对于符合条件的客户进行交易，愿意提供必要信息以便于你确认他们在从事合法的商业活动，并且使用的是具有合法来源的资金；

4）不要接受第三方支票形式的付款，销售收入应当以支票、电汇或汇票形式收取，上面应指明客户为付款人，现金的使用应当维持在最低限度，除非有特殊情况，即当地缺乏一个安全的银行体系；

5）不要使用与标准程序不一致的方式发送客户订单，除非事先得到相应的公司税务和法律人员的特许。

**四、企业非公开信息的使用和披露**

企业的非公开信息包括企业尚未向公众披露或公开的任何信息，包括员工、发明、合同、战略和业务规划、管理层的重大变化、新产品研发、合并与收购、技术规格、定价、建议书、财务数据、产品成本等。职业经理人在任何时候都有义务保护公司的非公开信息，包括在工作场所和工作时间以外，甚至在雇佣结束后约定的期限内。具体规定内容如下：

1、保护公司的非公开信息，包括合同、定价信息、营销计划，技术规格和员工信息等各种信息。

2、不得将非公开信息透漏给任何公司的以外人士包括家人和朋友，除非透漏这些信息是处于业务上的需要。而即使在这种情况下，仍请采取恰当的步骤，如签署保密协议，以防止信息滥用。

3、不得将非公开信息透漏给公司内部的其他人士，除非具有业务上的理由知晓这些信息，并且双方已依照信息保护政策对这些信息的交流过程进行保密。

4、尊重所有员工、业务合作伙伴和消费者的隐私，必须在遵守所有适用的隐私法律的前提下，以负责的态度处置个人资料。对他人的个人资料进行处置的员工要恪守只为合法业务目的收集、适用和处理此类信息。

5、遵守所有重大未公开信息的使用与披露法律法规，最纯洁的职业经理人在未经授权情况下，不得泄露在工作场所获得的任何非公开信息的行为，以及在证券交易中滥用重大未公开信息的行为。

6、信息的使用、内幕交易、根据重要非公开信息进行股票或证券交易或者向他人提供重要非公开信息以利于他们可能进行交易的行为，均属于非法并可能导致起诉。

**五、保护企业财产**

企业员工有义务保护委托给他们的企业财产（资产）不被丢失、损坏、不当使用、读取以及盗窃，并遵守与管理和使用公司财产（资产）相关的一切规章和制度。公司的财产（资产）包括但不限于公司的金钱、公司的产品、员工的工作时间和工作成果、计算机系统和软件、电话、无线通讯设备、复印机、音乐会或体育赛事的门票、公司的车辆、专有信息、公司的商标、建筑物、设备、文件、技术资料、软件等。

员工对企业财产（资产）的使用应限于企业业务，而不能扩展至私人用途。即将离开企业的任何员工必须归还全部财产，包括文件或者含有公司信息的存储材料，不得保留备份。

所有受聘员工在其被雇用期间，使用企业资源（包括信息）所创造的任何发明、创作、编撰物、软件、技术或商业机密或其他形式的知识产权均属企业所有，并承诺以其最大努力与企业合作，以使企业获得完整的产权，同时上述产出物应视为公司拥有的保密信息要求员工遵守。

**我们对企业财产的保护行为准则提出如下内容：**

1、最纯洁职业经理人要保护公司的资产，并以规定的方式使用这些资产。不得利用公司资产为个人或除公司以外的任何人谋取利益。

2、时间、设备或其他资产的使用。最纯洁职业经理人不得在工作时间内从事干扰或阻碍本人履行工作职责的个人活动，不得使用公司的计算机和设备从事外部或从事诸如赌博、色情的非法或不当的活动或主题内容令人反感的其他活动。不得利用由于本人在公司担任的职位或通过使用公司的财产或信息而获悉的任何机会谋取个人经济利益。

3、某些企业政策可能允许员工处于个人目的而额外使用某些公司资产，例如公司的车辆或无线通讯设备，最纯洁职业经理人应随时查阅相关的企业政策以确保以规定的方式使用公司资产。

4、最纯洁职业经理人要禁止任何偷窃企业资产的行为，无论是诸如未经授权而挪用企业的产品、设备或信息的有形偷窃行为，还是通过挪用或故意虚报时间或开支而事实的偷窃行为，可能会导致雇佣终止或刑事起诉，同时，职业经理人也不得在工作场所内偷窃其他员工资产的行为。

5、最纯洁的职业经理人在所属公司职责范围以外使用公司资产，诸如在外部企业使用本人在所属公司内的工作成果，或使用所属公司的材料或设备为谋取个人利益提供支持，均需要征得当地道德官员的书面批准，如果继续在工作以外使用这些公司资产，必须逐年请求延续上述批准。

具体事例说明：

1）偶尔在工作场所用企业电话拨打个人电话或发送个人电子邮件是可以接受的，但过多拨打个人电话或发送个人电子邮件则是滥用公司资产的行为。

2）某员工利用公司的计算机或设备以及工作时间为其他员工设计和打印婚礼请柬以及生日公告，作为该员工提供给其他员工的个人恩惠，该员工滥用了公司资产。

3）一位营销经理，在当地的一所大学义务教授一门营销课程，以所在公司如何开发某几个营销计划为主题做一个讨论，这个行为是不当的。营销计划的开发是一项公司工作成果和一项公司自资产，这些工作中的很多内容可能具有专有性，并且可能不适合向公司以外透漏。

4）一位经理总是要求其行政助理在公司内为该经理料理个人事务，诸如领取干洗衣服，为个人的支票账薄对账和购买个人礼品，该经理滥用了这位助理的工作时间，而这是一项公司资产。

5）一位营销员工经手了公司本要用于消费者促销活动体育赛事门票，该员工将其中一些门票送给了在一家连锁酒店工作的熟人，用于交换免费的酒店房间供该员工个人使用，该员工滥用了公司资产。

6）在没有合理工作目的情况下将公司产品的样品带回家。此类行为不允许。

7）使用公司信用卡购买个人物品，如在出差时在旅馆房间内使用付费电影，此时电影费用被计入房间号，这样情况，个人应该向公司偿还个人开销的费用。

8）在没有合理的工作目的情况下降公司产品的样品带回家。

9）将公司设备或办公用品用于个人用途的情况超出有限或偶尔使用的额度。

**案例：徐敏杰事件**

曾任中远太平洋[董事会](http://baike.baidu.com/subview/22446/5109433.htm" \t "_blank)副主席兼[董事总经理](http://baike.baidu.com/view/1711132.htm)，中国远洋运输（集团）总公司党组成员、副总经理，中国远洋运输(集团)总公司副总裁、中远太平洋有限公司总经理及投资及战略规划委员会[主席](http://baike.baidu.com/view/112008.htm)及执行委员会、提名[委员会](http://baike.baidu.com/view/714094.htm)及薪酬委员会委员等职。2014年6月，[国资委](http://baike.baidu.com/view/155313.htm" \t "_blank)纪委对其涉嫌严重违纪违法问题进行了[立案调查](http://baike.baidu.com/view/4372703.htm)，给予其双开处分。2014年11月19日，法院以贪污罪，一审判处徐敏杰有期徒刑10年。检方指控，徐敏杰于2007年至2011年间，利用其担任中远太平洋有限公司总经理的职务便利，将儿子在香港酒店的住宿费用以及其妻子在澳门赛马会香薰美容、就餐费用在本公司报销，共计港币354121元，折合人民币31万余元。2013年11月1日，徐敏杰被查获归案。检方认为，徐敏杰身为国家工作人员，利用职务便利非法占有公共财物，应当以贪污罪追究其刑事责任。

**案例启示：**能利用职务之便报销费用，说明徐敏杰掌握着财务大权，公权私用、监守自盗，将国家财产塞进自己腰包，其行为之恶劣，理应受到严肃处理。其次，报销个人费用构成严重违纪违法，说明徐敏杰报销费用的金额不少，而个人每次报销的数额应该都不是很大，太大容易引起注意，所以，笔者大胆推测，徐敏杰报销次数很多，贪腐时间长，累计起来犯罪总金额过大，才构成严重违纪违法。像徐敏杰这种一直行在贪腐路上的官员，至今才被发现，说明了当前的监督制度还有很多需要完善的地方。同时，徐敏杰的贪腐，并非一人可以完成，违规报销个人费用至少需要财务协助，也说明了财务工作人员在明知其犯罪的情况下，没有及时提醒也没有举报，而是选择包庇。

**案例：创维黄宏生事件**

2004年11月30日，创维数码主席黄宏生及其弟黄培升等涉嫌利用贪污手段进行诈骗和挪用公司资金，被香港廉政公署拘捕; 廉政公署在当天进行的 “虎山行”行动中一共拘捕了十余人：包括创维数码主席黄宏生、三名执行董事，一名财务总监，一名前任董事、一名非执行董事及一名职员，还有两名与主席有联系的人员。2004年12月1日，香港廉政公署起诉黄宏生兄弟涉嫌盗取创维数码资金近4838万港元。根据有关指控，黄宏生和黄培升二人在2000年11月1日至2003年4月25日期间，在香港与罗玉英(罗为黄宏生的母亲，是创维集团一家间接控股子公司创维电视控股有限公司的董事)一起合谋偷窃一项创维数码的财产，即香港上海汇丰银行有限公司欠创维数码的一笔48378169.99港元的欠款。黄宏生兄弟还涉嫌行贿一名曾受雇于执业会计师事务所的前会计师郑健中(郑健中于2004年7月出任创维数码首席财务官，同年9月成为创维数码执行董事。郑在创维数码获得250万港元年薪，还有2000万股票认购权)，伪造会计纪录，协助公司在香港联合交易所上市。另外，黄还涉嫌与一名执行董事行贿公司的财务总监，以允许二人以顾问费或服务佣金作掩饰挪用巨额公司资金。而这种欺骗和误导股民的行为属于严重的刑事犯罪。

**案例启示：**黄宏生的罪名，大陆的同胞并不熟悉。在一般的投资者眼中，4800万对于黄宏生而言并不是一个足以使他犯罪的数字，问题出在哪里？问题出在盗取，说白了就是不言自取，就是偷。如果一个小偷的犯罪数额达到4800万港币，那么等待他的肯定是一个“犯罪数额特别巨大，犯罪情节特别恶劣”的指控。

**案例：健力宝李经纬涉嫌用企业职工福利基金为个人购买商业保险**

2011年11月2日一审宣判。佛山中院认为，广东健力宝集团董事长李经纬身为受国有单位委派到非国有公司从事公务的人员，在从事公务期间，利用职务上的便利，伙同他人将本单位财物非法占为己有，其行为已构成贪污罪，根据其犯罪事实和情节，依法判处有期徒刑15年，并处没收个人财产人民币15万元。佛山中院审理查明，2000年6月，被告人李经纬及同案人杨仕明、黎庆元、阮钜源、于善福在广东健力宝集团有限公司领导班子工作会议上，决定用子公司广东健力宝饮料有限公司的职工福利基金为5人购买个人商业保险，并指示杨仕明负责落实。杨仕明即与中国人寿保险公司三水市支公司（下称人保公司）进行联系。2000年6月底，杨仕明指使饮料公司财务部经理梁某，通过在工行三水市支行兴隆储蓄所预先开设的健力宝工会账号，将饮料公司的职工福利基金共计11413850元作为投保费划给人保公司，并用人保公司按上述保费金额开具的5份加盖有“附件”字样、投保人均为“健力宝饮料公司”的非正式保险费发票入账，人保公司收到保费后，即为李经纬购买国寿福瑞和康宁定期两个险种，投保费为331.88万元，并开具5份正式发票，由杨仕明交给李经纬等人各自保管。

**案例启示：**从本质上看，李经纬案件是中国在企业产权改革过程中政商破裂的结果，这并非个案，如华晨的仰融、红塔山的褚时健、科龙的潘宁，都因为此种原因黯然离场。他们的悲剧都是时代的悲剧，最终却要个人承担沉重的责任。1998年正式开始的“国退民进”运动，旨在通过国有企业产权的重组与清晰化，来增强企业在市场经济条件下的竞争力，国有资本从竞争性领域逐渐退出，经营者被允许以各种方式购买企业的资产。在这个过程中，李经纬没有处理好与当地政府的利益分配，是他最大的失误。当然，从另一个角度分析，由于我国没有规范的商业文明，企业家的利益也没有得到合法保护，企业家会冒违法的风险去谋取利益，这是一部分原罪。如果不能从制度根本上进行清算，特别是加强经济治理的市场化、法治化和民主化建设，那么，李经纬事件还会在别的企业重演。

**六、在企业内部廉洁行事**

我们提倡最纯洁的职业经理人在公司内部就应该开始恪守廉洁行事的准则，包括如何对待公司的记录、资产和信息。关于该行为准则的主要规定如下：

1、最纯洁职业经理人要确保所属公司所有业务和财务记录的准确性。这些记录不仅包括财务账目，还包括诸如质量报告，时间记录和开始报表的记录，以及提交利益诉求表和简历等。确保业务和财务记录的准确性是每位员工的责任，而非只是会计和财务人员的职责，准确的薄记和报告反映公司的声誉和信誉，并确保公司履行其法律和法规义务。

2、必须在相应的账目和部门中使用正确的会计周期和交易进行记录和分类，不得为了迎合预算目标而使收入或开支的薄记推迟或提前：

1）估算和记账必须有相应文档支持，并且以您的最佳判断力为基础。

2）确保所有提交给监管当局的报告完整、公正、准确及时和易于理解。

3）任何时候均不得伪造任何文件，不得歪曲任何交易的真实性质。在为公司准备任何信息时都必须力求准确，偶尔发生无意的错误除外，只有故意对交易进行歪曲或不当记录，或者伪造公司业务记录的举动才是违反规范的行为。

4）任何时候均不得协助其他人偷逃税费或破坏当地货币法。因此通常只应向确实提供了货物或服务的个人或公司付款，对于供应商的付款应在供应商所在国家、开展业务时所在的国家或者销售货物或提供服务时所在的国家进行，除非供应商已经合法指定另外一家实体代表其接受付款或将其应收账款转售给另外一家实体。例外情形必须经过企业批准。

**案例：银广厦事件**

银广夏公司全称为广夏（[银川](http://baike.baidu.com/view/15296.htm)）实业股份有限公司， 1994年6月上市曾因其骄人的业绩和诱人的前景而被称为“中国第一蓝筹股”。2001年8月银广夏虚构[财务报表](http://baike.baidu.com/view/436886.htm" \t "_blank)事件被曝光。2002年5月中国证监会对银广夏的[行政处罚决定书](http://baike.baidu.com/view/3690584.htm" \t "_blank)认定，公司自1998年至2001年期间累计虚增利润77 156．70万元，其中：1998年虚增 1776．10万元，由于主要控股子公司[天津](http://baike.baidu.com/view/2828.htm" \t "_blank)广夏1998年及之前年度的财务资料丢失，利润真实性无法确定；1999年虚增 17 781．86万元，实际亏损 5 003．20万元；2000年虚增56 704．74万元，实际亏损 14 940．10万元；2001年 1－6月虚增 894万元，实际亏损2 557．10万元。从原料购进到生产、销售、出口等环节，公司伪造了全部单据，包括销售合同和发票、银行票据、海关出口报关单和所得税免税文件。2001年9月后，因涉及银广夏利润造假案，[深圳](http://baike.baidu.com/view/3329.htm" \t "_blank)中天勤这家审计最多上市公司[财务报表](http://baike.baidu.com/view/436886.htm)的[会计师事务所](http://baike.baidu.com/view/134754.htm)实际上已经解体。2003年9月16日，宁夏回族自治区[银川](http://baike.baidu.com/view/15296.htm" \t "_blank)市[中级人民法院](http://baike.baidu.com/view/1320937.htm)对银广夏刑事案做出一审判决，由于公司向股东和社会公众提供虚假的或者隐瞒重要事实的[财务会计报告](http://baike.baidu.com/view/404269.htm)，造成股东或他人[直接经济损失](http://baike.baidu.com/view/1298491.htm)50万元以上；或致使股票被取消上市资格或交易被迫停牌的，应予以立案追究。原[天津](http://baike.baidu.com/view/2828.htm" \t "_blank)广夏董事长兼财务总监[董博](http://baike.baidu.com/view/31757.htm)因[提供虚假财会报告罪](http://baike.baidu.com/view/471530.htm)被判处有期徒刑三年，并处罚金人民币10万元。同时，法院以提供虚假财会报告罪分别判处原[银川](http://baike.baidu.com/view/15296.htm" \t "_blank)广夏[董事局](http://baike.baidu.com/view/781471.htm)副主席兼[总裁](http://baike.baidu.com/view/53091.htm)李有强、原银川广夏董事兼财务总监兼总会计师丁功名、原[天津](http://baike.baidu.com/view/2828.htm)广夏副董事长兼总经理阎金岱有期徒刑二年零六个月，并处罚金3万元至8万元；以[出具证明文件重大失实罪](http://baike.baidu.com/view/471555.htm" \t "_blank)分别判处被告人[深圳](http://baike.baidu.com/view/3329.htm)中天勤[会计师事务所](http://baike.baidu.com/view/134754.htm" \t "_blank)合伙人[刘加荣](http://baike.baidu.com/view/1455581.htm)、徐林文有期徒刑二年零六个月、二年零三个月，并各处罚金3万元。

案例点评： 一方面，任何一个企业都应该合法经营，这也是企业与政府间最基本的道德伦理关系。而银广厦显然违背了这一条最基本的准则，银广厦用假的财务信息欺骗广民众，政府。另一方面，国家有权利及义务监督企业的商业行为是否合法合理，否则质监部门的设立只是一个幌子，政府的存在有何意义。另一方面企业和投资者之间存在着信任的问题，这是最关键的问题。企业诚信廉洁是其在社会立足的根本所在，也是企业经营成败的关键。而该案例中，银广厦显然违背了基本的诚信廉洁守则，欺骗投资者，利用较高利润率来诱使投资者购买其股票，极大地损害了投资者的权益。因此，当其丑恶的行为曝光后，面临的必然是社会舆论的笔诛口罚以及破产倒闭的危险。

**案例：北电网络财务欺诈事件**

北电网络的财务欺诈事件要追溯到2004年，这年1月，北电在公布2003年第四季度盈利报告时称，公司2003年大约盈利5亿美元，公司股价因此上涨20％。但北电这份财务报告的真实性却受到了广泛质疑，舆论认为，北电网络可能像美国的安然公司和世界通讯公司那样存在严重的财务造假问题。后来警方调查发现，在2002年年初和2003年6月30日之间，时任北电CEO的弗兰克•邓恩、首席财务官道格拉斯•比蒂和前财务总监迈克尔•戈罗格里，通过虚报财务帐目和漏报资料，发布虚假的财务结果。之后，北电公司被迫重新发布过去几年的财务年报，才暴露出数十亿加元的营收差额。

2004年4月28日，邓恩和多名高管遭公司解职，5月份，警方开始介入此案，并在三个月后发起第一次刑事调查。与此同时，美国证券交易委员会也指控北电利用不正当财务手段，以实现提交给华尔街的“不现实”收入及利润预期。直到2007年10月，北电向美国证券交易委员会支付3500万美元罚款才了结相关民事指控。这次邓恩三人受到的刑事指控罪名包括影响公众市场的欺诈行为、篡改帐簿、文件和虚假计划书等，将不得不出庭受审。

案例点评：北电网络的财务欺诈行为给北电造成巨大影响，曾经是北美最大的电信设备制造商，年产值曾一度高达200多亿美元，但是由于丑闻影响再加上内部管理不善等原因，公司出现严重亏损，2007年营收只有109.5亿美元。

**案例：安然的肯尼斯·莱事件**

安然的肯尼斯·莱一度如日中天。他身为[共和党](http://baike.baidu.com/view/271181.htm" \t "_blank)人，曾是美国[总统](http://baike.baidu.com/view/3714.htm)布什的重要捐款人，还与原副总统切尼称兄道弟。不过，繁荣背后的危机也逐渐浮出水面，[安然公司](http://baike.baidu.com/view/337995.htm)的财务状况在2000年之后迅速恶化，管理层则利用旁门左道掩饰危机。2001年10月中旬，安然公布第三季度业绩报告，亏损6.38亿美元，股东权益减少12亿美元。有媒体披露称，该公司存在许多关联交易，安然约一半的税前利润来自关联交易。当年11月9日，该公司首次承认，过去4年半的财务报告有虚假成分。从1997年至2000年，在安然公布的利润中，水分高达5.91亿美元。这样的利空消息一经宣布，立刻导致安然[股价](http://baike.baidu.com/view/500386.htm" \t "_blank)暴跌，最后狂泻到每股26美分。当时股票持有人和贷款银行共损失了几百亿美元。两万名安然员工中大部分人的退休基金全部泡汤，从休斯敦的电脑技师到新泽西州的新闻纸厂，大约有5000人失去了工作。[美国](http://baike.baidu.com/view/2398.htm" \t "_blank)司法部门随即对安然公司的财务丑闻展开调查，先后有34名高级管理人员被推上被告席，其中14人被判有罪。

美国联邦起诉书说，安然公司前董事长肯尼斯·莱被指控犯有11项罪行，其中包括共谋欺诈、欺骗股民、银行欺诈和虚报经营业绩等。肯尼斯·莱得知美国司法部已经对他提出指控，主动到[联邦调查局](http://baike.baidu.com/view/3087.htm" \t "_blank)在[休斯敦](http://baike.baidu.com/view/36093.htm)的所属机构自首并被戴上手铐带走。美国证券交易委员会也将就安然公司的欺诈行为向肯尼斯·莱提出民事指控。

**案例点评：**安然公司曾是美国十大公司之一。2001年12月，该公司申请破产保护，成为美国历史上最大的破产案，也揭开了美国大公司造假丑闻曝光的序幕。调查发现，安然公司长期通过复杂的财务合伙形式掩盖巨额债务并虚报盈余，最终给众多股民造成巨大损失。究其原因，安然是做天然气起家的，天然气和相关的天然气管线是安然的传统业务，也是基本业务。安然盲目冒进抛弃传统业务，挺进陌生的金融、电子贸易业务。战略方向的调整导致企业文化的波动，基于传统业务的原有文化和新业务的新文化发生冲突，安然的企业文化处在一个不知所措的境遇。原有的文化受到冲击，新的文化不能被一时接受，安然的文化是空白的。此外，狂妄的企业决策者鄙视企业文化的继承与延续规律，正是安然战略管理中最不可能“安然”的因素。安然公司的破产给全球企业敲响了警钟。

**案例：世通假账事件**

世通公司的前身是创办于1983年的长途电话折扣公司（***LDDS***），上世纪90年代以来，该公司利用兼并、收购等手段疯狂扩张，一次次上演“小鱼吃大鱼”和“快鱼吃慢鱼”的戏法，迅速发展为全美第二大长途电话公司、全球第一大互联网供应商。

2001年，公司高额负债的状况引起美国[证券监管机构](http://baike.baidu.com/view/3466143.htm" \t "_blank)的关注，2002年3月，美国证券交易委员会（SEC）宣布对世通公司过往的兼并事件和公司向[CEO](http://baike.baidu.com/view/1139.htm" \t "_blank)伯纳德·埃伯斯提供3.66亿美元巨额贷款一事进行调查。4月30日，埃伯斯迫于董事会和大股东的强大压力黯然辞职。6月，世通新任CEO主持的一次内部审计暴露出更大的丑闻：从2001年开始，世通公司与扩建电信系统工程有关的大量费用没有被作为正常成本入帐，而是作为资本支出处理，这一会计“技巧”为世通带来了38亿美元的巨额“利润”。2002年6月25日，迫于SEC的压力，世通不得不发布声明，承认至少有38亿美元的支出被做了手脚，用来虚增现金流和利润；同时，该公司2001年14亿美元的利润和今年第一季度1.3亿美元的赢利也属子虚乌有。

**案例点评：**假帐丑闻给世通公司带来了灭顶之灾。丑闻曝光的第二天，美国证券交易委员会即以民事欺诈罪正式起诉世通；正在[加拿大](http://baike.baidu.com/view/3647.htm)出席[西方七国首脑会议](http://baike.baidu.com/view/307595.htm)的美国总统布什怒不可遏，表示要全面调查世通一案。与此同时，世通股票市值急剧缩水到3.35亿美元，公司成为一具空壳，信用等级被降为最低级；一年前允诺向世通提供25亿美元融资的25家投资银行也相继控告世通诈骗25亿美元。2002年7月21日，世通不得不申请破产保护。

**第六节 职业行为准则之五：竞业禁止**

**最纯洁职业经理人应该做出竞业禁止承诺，绝不利用职业生涯中所习得的专业技能和知识去创业并参与本行业竞争。**

**一、职业经理人必须遵守竞业禁止准则**

职业经理人有义务无条件地遵守竞业禁止准则。对于公司资本所有权人而言，职业经理人是雇员；但在许多情况下，职业经理人又承担着雇主代理人的角色。本着诚实信用原则，作为雇主代理人的职业经理人不应该损害委托人利益，尤其是不应该参与与委托人存在直接竞争关系的事业。最纯洁职业经理人应该主动向企业和企业股东做出竞业禁止承诺，严格遵守竞业禁止行为准则。

曾写下“问世间情为何物”的元好问（拓跋皇族后裔），曾官至金尚书省令史，国亡修史不仕于元，其气节为后世历朝历代所称道，更跨越民族与偏见，成为后世楷模。元好问的行为符合中国古代“既为人臣，尽人臣之事”的职业信条，与当今竞业禁止有着异曲同工之意。

**二、竞业禁止所规范行为的范畴**

与通行的法律范畴内的竞业禁止不同，我们所倡导的竞业禁止准则需要同时具备三重条件：1） 职业经理人在任职期间及离职后禁止期限内存在竞业行为；2）职业经理人以职业生涯中所习得的专业知识和技能，通过创业方式实施竞业行为；3）职业经理人从事与原企业明显存在竞争关系的业务。凡同时具备以上三大要件的职业经理人行为才能被视为竞业禁止行为。如果仅仅违反其中一条，并不违反最纯洁职业经理人的职业要求。

举一个现代的例子。2002年，黄章出任新加坡合资企业爱琴公司总经理。黄章出任爱琴公司总经理时，领导这家VCD企业转战音响、功放及MP3市场。因为与股东与在管理理念无法达成一致，黄章离开了公司。同年年底，依靠从爱琴带出来的五个人，自投10万元起家，黄章自创魅族品牌MP3，并于2003年中新产品全面上市。黄章以其独创的粉丝互动参与营销模式，最终将魅族做成当时MP3第一品牌。回顾历史，仅仅是初中学历的黄章，在MP3市场的经验积累与技能全部来自于爱琴公司。然而，仅仅因为他的营销与管理理念得不到股东的认同，黄章就自立门户，这种行为显然违反了竞业禁止原则。作为一个最纯洁的职业经理人，即使因为各种原因离开原本的公司，也不应当以通过该公司获得的职业技能另外创业，并与该公司直接竞争。

相对于国内的职业经理人制度尚在建立健全之中，欧美国家的职业经理人制度已经比较完善。比尔·盖茨在2008年退休后，将微软交给史蒂夫·鲍尔默领导。2014年鲍尔默退休后，微软前云计算和企业部门执行副总裁萨蒂亚·纳德拉(Satya Nadella)成为微软首席执行官。作为盖茨的同学和多年的好友，鲍尔默于1980年加盟还在孵化时期的微软，是盖茨聘用的第一位商务经理，并一直服务至退休。同样，25岁前曾服务于Sun公司的印度人萨蒂亚·纳德拉，在1992年加入微软并成为一位职业经理人后也一直服务于微软，并最终接替鲍尔默成为微软首席执行官。在他们的成功故事中，长期服务于微软的职业忠诚也起到关键作用。鲍尔默与纳德拉在微软工作多年，在行业内拥有不小的名气与人脉，但是两人从未考虑过离开微软自立门户。即使在微软战略迷失的岁月里，纳德拉一直积极以自已对IT发展敏锐的触觉探索发展新方向，坚持不懈地游说鲍尔默将更多的资源投入云计算，而不是一怒之下另立门户。正是因为纳德拉不断地坚持，如今的他最终得到微软的认可成为首席执行官。在纳德拉的领导下，今年经历大裁员、放弃非核心资产、迅速转型的微软得到了资本市场的青睐，股价猛涨超过艾克森·美孚成为世界上市值排名第二的企业。

**三、不属于竞业禁止且不违法的情形**

出于保护职业经理人的正当利益，保持职业经理人制度的发展活力，促进企业主与职业经理人的良性互动，我们反对滥用竞业禁止原则。对于以下几种情况，只要不违反相应法规和职业契约，我们认为不应该属于竞业禁止范畴，而是属于正常的良性职业流动：

1、职业经理人在正常离职后自主创业但与原企业所属行业不同，不会产生竞争情形；

2、职业经理人在正常离职后自主创业但与原企业所属行业不同，新企业可能与原企业产生一些现实竞争或潜在竞争关系，但新企业的技术、客户等核心资源与原企业无关；

3、职业经理人在原企业没有竞业禁止要求情况下离职创业或加入竞争对手；

4、职业经理人与原企业从未签订竞业禁止协议，离职创业或加入竞争对手；

5、职业经理人虽与原企业签订竞业禁止协议但原企业从未依法履行竞业禁止补偿义务，离职创业或加入竞争对手。

**四、属于竞业禁止而且违法的情形**

1、在职经理人针对所在企业的任何竞业行业都属于违法行为

1）在职经理人利用从企业获得的资料、信息和人脉资源私下创业，所属行业与所服务企业处于同一行业。

2）在职经理人利用从企业获得的资料、信息与人脉资源帮助竞争企业与所服务企业竞争，并取得竞争企业提供的股份与报酬。

2. 职业经理人在离职后，违反职业契约规定，在禁止期限内自主创业并与原企业产生竞业关系。

**五、不属于竞业禁止但违法的情形**

1、职业经理人虽然与原企业签订了竞业禁止协议，而且原企业也依法履行了竞业禁止的补偿义务，此时职业经理人在离职后加入竞争对手；

2、在职经理人利用在企业取得的资源与人脉，向本企业提供产品或者服务而未向企业做必要披露；

3、在职经理人利用在企业取得的资源与人脉，向企业客户提供非同类但具有竞争性的产品或者服务；

4、在职经理人利用从企业获得的资料与人脉帮助竞争企业与企业竞争，并取得竞争企业提供的股权和报酬。

**案例：陆强华事件**

1996年，陆强华应邀加盟创维集团，出任创维集团中国区营销总部总经理。当时创维的年销售收入为78亿元。陆强华按照自己的营销策略，到2000年离任，创维年销售额已达到434亿元，提前两年进入行业五强，坏账总额奇迹般控制在销售总额千分之一的范围之内。

陆强华创造了一套被称为“集中受控式”的营销模式，其核心是财务和物流必须由总部进行集权管理。但是对于一心希望进一步扩展业务的创维集团董事长黄宏生来说，陆强华的这一营销模式明显稳重有余而灵动不足。这种营销观念的冲突终于激起了黄陆矛盾。无奈之下，黄宏生决定：不换思路就换人。2000年8月1日，黄宏生通知陆强华，要对其工作进行调整，次日，陆强华被免职。在此前两天，创维已委任杨文东替代陆强华的职务。

陆强华认为，从职业规矩来说，如果董事长要调动他的工作应提前协商，他感到“措手不及”。他说，在8月2日免职之后，曾与黄宏生有过两次沟通。黄宏生给他一个新位置：中国区总经理。陆强华认为，当时自己加盟创维，双方是就“中国区域销售总部总经理”这一职位签约的，现在的新位子只是有名无实的虚衔，陆强华说：“这一招表面上是把我养起来，实际上养到一年半载，我的‘武功’就废了，到那时，还会有同样的待遇给我吗？”陆强华没有接受新的安排，于是双方变脸。

2000年11月4日，陆强华带领原创维150多名营销精英加盟高路华，出任新组建的东菱电器集团总裁兼中国销售总部总经理；同时，陆强华就创维集团拖欠工资、私自解除聘用合同，将黄宏生告上法庭。2001年1月16日，深圳市劳动仲裁委员会对此案进行首次审理。5月21日，深圳市劳动仲裁委员会作出裁决结果，陆强华1000万元赔偿要求被驳回。随后，陆强华上诉到深圳市中级人民法院。深圳中院在2001年12月24日终审判决陆强华败诉。

深圳中院终审判决书称，陆强华必须无条件执行判决书裁定的还款义务，即归还1997年创维老板黄宏生引进他时花80万元为他在上海购置的房产，该房产是陆强华承诺在创维服务十年的保证。

**六、竞业禁止行为的时限**

职业经理人遵守竞业禁止行为需要考虑时限问题，职业经理人在离职后的约定时限内通过创业并且产生竞业的行为才属于最纯洁职业经理人竞业禁止准则所限制的范围。这一限制考虑的因素包括两个：

1、职业经理人与企业所签定的雇佣合同中如何规定。如果雇佣合同没有规定或者雇佣合同中相关规定明显违反法律显失公平，应以行业惯例或者市场平均水平为准。

2、雇佣市场的平均水平。在雇佣市场中，中高层职位（例如业务总监）雇佣合同中的竞业禁止时间一般为半年或者一年；高层的职位（例如总裁）往往长达二年甚至三年。某些特殊行业中掌握核心秘密的人士竞业禁止的时间可能更长，甚至是终身竞业禁止。例如云南白药的配方掌握人、茅台酒的配方管理人员、军事科技核心研发人员、企业核心机密的掌握者都属于终身竞业禁止。

**七、职业经理人应当如何遵守竞业禁止准则**

职业经理人遵守竞业禁止准则包括两个方面：1）个人遵守竞业禁止行为准则；2）协助雇主创造有利于员工遵守竞业禁止守则的大环境，积极实施职业教育，提醒并强化员工遵守竞业禁止准则的意识。

1、个人如何有效遵守竞业禁止行为准则

1）职业经理人应当深刻理解竞业禁止行业准则是对雇佣双方的有效保护，并将维护竞业禁止行为作为义不容辞的义务；

2）职业经理人在职期间绝不参与或实施任何与本公司存在竞业关系的创业行为，更不收受竞业公司提供的赠股、报酬等违法行为。

3）职业经理人决定创业并且与原雇佣企业产生竞业时，职业经理人应当注意时间限制。如果雇佣合同有规定，按照雇佣合同的要求为准；如果雇佣合同没有规定，按照市场平均水平或者行业习惯决定创业竞业禁止的时限。

2、如何协助竞业禁止准则在职场中有效实施

1）职业经理人应当协助雇主理解良好的雇佣环境与晋升环境对职业经理人遵守竞业禁止准则的重要性；

2）职业经理人应当在工作中创造积极的职业环境，创造员工自觉遵守竞业禁止准则的大环境；

3）职业经理人应当积极教育员工并强化员工遵守竞业禁止准则的意识；

4）职业经理人应当积极响应行业协会或者其他企业请求制裁特定违反竞业禁止准则的职业经理人的要求，只有这样才能有效创造和维护有效实施竞业禁止准则的社会化大环境。

**案例：教训过后成就的稳健**

一旦掌门人被抓，企业就轰然倒下，这似乎成为中国民营企业的宿命。杨斌与欧亚农业，唐万新与德隆，都是如此。什么原因使得创维在老板意外缺位下，企业成功迈向正轨发展？创维的经验是：较好的发展基础+职业经理人团队建设+现代化企业治理结构的完善。

创维数码品牌总监沈健认为，当初黄宏生出事时，公司基本面就比较好。现代化的公司治理结构和制度以及忠诚、尽责的职业经理人团队被创维方面认为是保持稳定重要的核心。临危受命的张学斌在解析公司稳定深层原因时认为，完善的公司治理结构和制度化管理是深层的原因。“现在的创维，任何人离开都不会对它造成根本性的影响，包括我自己。”

而当初创维实现从家族企业向现代化企业治理结构转型，都是在吃亏之后被迫做出的选择。2000年8月，创维原营销总监陆强华出走反戈，这让黄宏生陷入反思。陆强华曾是黄宏生手下最出色的营销干将，加入创维后，4年间使创维年销售额从7亿元猛增到44亿元。

一位深圳彩电业人士回忆，陆强华的出走与黄宏生处理与职业经理人关系不当有很大关系。这位人士称，黄当时对陆有疑心、武断插手其具体工作。此外，黄对陆薪酬的承诺很难兑现。

“不能把责任推到某个人身上，”张学斌在回忆这段过往时认为，是公司当时没有形成规范的职业经理人制度。

陆强华事件后，黄宏生反思，决定放权。他请来张学斌。创维也正式引入职业经理人。2001年，刚进创维的张学斌就发现，公司管理很粗糙，营销、研发、财务等方面的管理都很粗放。张学斌提出组织创新、治理结构再造的思路，并向黄宏生要权：成立彩电事业部，要这个事业部的经营权、人事权、财务权，3000万元之内，不需要黄宏生批准。而之前，这些具体的事黄宏生都要钦点的。

职业经理人的主动要权，奠定了创维职业经理人制度的基础。2001年至2004年，创维职业经理人制度试水。2001年，创维建立分权制度，明确老板与职业经理人的角色定位；2003年实施期权、盈利分享制度；2004年批量提拔年轻人才进入高管团队。到2004年黄宏生出事时，创维一批职业经理人手头上已经有一定决策权，基本上建立起一个职业经理人体系。黄宏生出事实际让创维在外力的推动下，加速完成现代化的公司治理结构的搭建。

“公司已走到一个制度化管理的阶段，不是靠某个人来管理，是靠制度，”张学斌总结现在创维治理结构的作用时称，公司在股东会、董事会、委员会层面下，制订了公司经营管理的制度，已基本涵盖了所有方面。

张学斌、杨东文等都是黄宏生当时请来的职业经理人。在黄宏生出事后，正是这批职业经理带领创维走出困境。黄出事48小时内，张学斌以职业经理人的身份组织公司开展应急。之后加入创维救急的王殿甫和杨东文，带领创维取得了其历史上最好的业绩。

在老板黄宏生出事的4年多时间里，创维进行了改革营销体系、调整海外业务以及参股上游液晶模组等变革。这些都是在职业经理人手上完成的。

这期间，黄宏生对于职业经理人也给了适度和创新的激励。目前，创维已经完成各地销售分公司股权激励。具体做法是分公司法人化、试行股份制：分公司员工持股49%，总公司持股51%。

家电专家刘步尘认为，创维营销分公司股份制改革将中层职业经理人与公司发展捆绑一起，激励效果较好。

此外，创维正在进行的“培养企业家”计划也对公司员工有较大的张力。这个从2007年试行的计划，主要是针对创维内部再次创业。针对新拓展的业务，公司花气力去培养其业务带头人。做法是，对于有前景的产业，公司和员工共同投资，公司股份占大头，同时为其业务带头人提供培养计划，将其培养成一个全面的职业经理人。

**第七节 职业行为准则之六：引领团队**

**最纯洁职业经理人应该引领团队和团队成员遵循上述职业道德理念和职业行为准则。**

**一、概述**

最纯洁职业经理人作为企业管理者，需要有能力、有魄力采取有效和科学的方法和措施来引领团队实现组织发展的目标和任务，同时承担着培养组织成员和继承者的责任与重任。

引领团队的行为准则，侧重点在于职业经理人如何激励、指导、引领团队成员在职业意识上能够认同本讲义所倡导的职业道德理念，在职业行为上能够严格遵守本讲义所讲述的职业道德行为准则。

作为最纯洁的职业经理人，不仅要能够以身作则，无论何时何地均要做职业道德理念和行为准则的执行楷模和榜样，同时也要能够引领团队成员共同遵守和执行职业道德理念和行为准则。

**二、引领团队行为准则的具体内容**

**1、职业经理人无论何时何地都应在职业道德行为方面做出表率。** 作为经理，必须确保自己监督管辖范围内的所有人员都理解他们依照职业道德理念和公司其他政策所承担的责任。利用一切工作机会与员工讨论职业道德理念，并向其强调职业道德和遵纪守法的重要性，营造一个可以让员工畅所欲言、毫无顾虑的组织环境。在评价员工时候，联系职业道德理念、行为准则和公司其他政策考虑员工的行为，无论何时都不得鼓励和指导员工以违背职业道德理念、行为准则或违反法规为代价达到业务目标。一旦发现自己监督范围内的人员有违反规范、准则或法律的行为，立即采取措施予以阻止。

**2、职业经理人要尽量解决员工关于职业道德方面的疑虑。**如果有员工向职业经理人提出职业道德理念、行为准则等有关的问题或疑虑，作为一个管理者，要认真聆听并给予该员工以充分的关注，回答能够回答的所有问题，并且进行澄清或补充信息，但是未必立即做出回应。如果需要则寻求帮助，如果某位员工提出的疑虑可能需要依照职业道德理念予以调查，联系公司法律顾问，高级财务人员或职业道德与遵纪守法办公室。

**3、职业经理人要致力于建立和维护多元化团队人尽其才的环境。**尊重多元化团队的才华和贡献，致力于建立和维护多元化团队人尽其才的环境。必须公平对待员工、客户和交往的各方，尊重他们的人格，维护他们的尊严，确保维护相互尊重的工作环境。不允许以个人特征为借口对他人施以歧视或骚扰，如种族、肤色、宗教、国籍、性别、性取向、年龄或残疾等。不允许有任何口头、身体或视觉上的侮辱、失礼或不端行为，例如歧视他人的种族和民族特征，或作出不受欢迎的挑逗性。雇佣决定或业务谈判不得以种族、肤色、宗教、国籍、性别、性取向、年龄、残疾或任何其他与工作无关的状况为依据，也不得以个人是否屈从或拒绝性行为、非法活动或不道德活动为依据。

**4、职业经理人应对下属尽到教导其遵守职业道德理念和行为准则以及管理的责任。如未能尽到责任，以致产生不良的后果，将与其下属同时受到处分。**经理人未尽到教导和管理责任的情形包括但不限于：

1）默认下属违反行为规范和行为准则的行为；

2）未能按照企业规定保证下属定期接受职业道德和行为准则的培训；

3）未能采取有效的措施防止及补救管理上的漏洞；

4）未能严格遵守公司的制度进行管理。

**5、职业经理人要严格按照流程办事，以身作则管理下属，反对包庇隐瞒犯错下属的行为。**要严格按照企业流程制度办事，在职责范围内合理行使权力，同时要承担不断优化流程、提高工作效率的责任，保证流程运作优质高效。当遇到流程不清或矛盾的问题，要主动与其他部门沟通协作，共同寻找建设性的解决方案。要通过自己的以身作则去管理并影响下属，通过正确的引导与辅导帮助下属快速成长。当下属在工作中违规或犯错，不得加以隐瞒、掩盖、包庇而且需要承担连带责任。坚决反对当员工出现违规或犯错行为时，通过各种方式进行隐瞒、掩盖或包庇的行为；坚决反对工作不积极、消极怠工、等靠要的行为；坚决反对工作中推诿扯皮、找各种理由推脱或观望、逃避责任的行为；坚决反对发现下属出现问题时，简单粗暴地以罚代管或推卸责任给他人的行为；坚决反对不以身作则、给下属造成不良影响的行为；坚决反对不坚持原则、凭感情用事的行为。

**6、引领团队积极主动完成职责范围内的事情，勇于承担责任，反对推诿扯皮敷衍的行事作风。**对团队或部门职责范围内的事情，要引导团队成员积极主动完成，不得推诿、敷衍行事，对未达事项，及时向上级汇报并跟踪闭环。遇到团队之间或部门之间工作职责交叉或模糊的事项，要勇于承担责任和公司利益为重，主动积极地行动，推动团队工作完成，在工作紧急和重要的情况下，不得以分工不明为由推诿。敢于团队承担责任，对于工作中或管理中的弊端，错误和可能出现的风险，要实事求是地向上汇报。坚决反对对工作中的问题，自身无法解决又不积极寻求解决方案，却采取回避态度导致企业造成损失的行为；坚决反对不遵守企业规章制度和流程，越职越级滥用职权的行为；坚决反对在发现问题后，不通过正常途径放映并寻求解决方案，故意欺上瞒下的行为。

**7、要引领团队主动担当和负责，具有高度责任心和使命感，反对个人主义和本位主义。**职业经理人要维护企业利益、形象和尊严，竭尽全力为团队或部门员工提供相应的资源和平台。当公司利益和本部门利益发生冲突时，要顾全大局以企业为重；当发生工伤、上访、伤亡、罢工、消防、盗窃、违法案件、重大损失、事故、劳动争议、财务费用纠纷、民事纠纷案件时，要第一时间及时上报相关部门，以便及时整合资源解决问题，不能隐瞒事实耽误问题解决的最佳时机。坚决反对滥用公司资源和影响力，损害公司声誉的行为；坚决反对不顾及公司整体利益，而是以个人主义、小团队主义和部门本位主义为重的思想和行为；坚决反对对危害公司利益的行为不管不问，拖延上报或隐瞒上报的行为。

**8、要走团队协作的道路，倡导部门间的无边界协作，反对拉帮结派。**职业经理人要走团队协作的道路，只有将自己的聪明才智融入团队才能获得更好的发挥和取得更大的成就；要提倡部门的无边界协作，倡导有效沟通和快速行动；要积极分享，实现共赢；要有分析地提出自己的建议和观点，杜绝草率地提议这种不符责任的态度。坚决反对拉帮结派、大搞山头主义；坚决反对各自为站，对部门间的协同采取消极或不合作的态度和行为；坚决反对为了部门或个人短期利益牺牲企业中长期利益或侵害其他团队利益的行为。

**9、要引领团队积极探索创新的工作方法，最大权利为用户创造价值，反对目光短浅，固步自封**

要有勇气否定过去的成功，积极探索创新的方法，树立主动负责，热忱敬业，为用户不断优化和创新的意识，要用最快的速度获取用户需求并满足用户的价值，只有为用户创造了价值，才能实现自身的价值，真正实现双赢。要站在用户的立场考虑问题，向用户提供专业化、标准化和差异化的增值服务，从最细微的地方做起，充分保证用户各方面的要求得到满足。要有为用户创造价值、实现更高的业绩目标当做一种动力，当做自身价值的体现，最大程度发挥自己的价值空间，最大限度地为用户创造价值。

要坚持“事前算盈、事中调赢、事后双赢”的部门工作方法，持续改进，更好的实现满足用户需求，要以目标导向、效率优先、可持续发展的资源配置基本原则，**将最优秀的人员分配最充分的职权和必要的资源，鼓励下属在真诚合作与责任承诺的基础上，为员工提供公平的机会和条件，将用户满意作为自己追求的终极目标。**要具有主动服务、热情服务为用户着想的意识，对工作，不推脱、不拖延、不官僚、树立快速反应马上行动的工作作风。坚决反对工作以部门或自我为中心，不关心用户需求，不能为用户创造价值的行为；坚决反对对用户的需求敷衍了事，不积极响应，找各种理由推脱的行为；坚决反对唯利是图，采取不正当竞争手段，宣传或教唆团队或部门成员伪造散步虚假事实攻击或诋毁竞争对手，或利用散发公开信、召开发布会、网络发帖等形式，制造、散布贬损竞争对手商业信誉声誉的行为；坚决反对墨守成规，固步自封，满足现状，不能通过不断的创新为用户增至的行为；坚决反对目光短浅，只关注团队眼前蝇头小利的行为；坚决反对为用户提供的服务华而不实，不能善始善终的行为。

**案例：职业教练郎平引领团队**

郎平可以说中国体育界职业教练的楷模。不仅仅是80年底中国女排创造的五连冠的辉煌指引了一代中国人雄起。在转行做教练之后，曾经两次在低谷中接收中国女排主教练的职位。并将低谷中的女排带到了新的起点和高峰。一次是上个世纪90年代，郎平毅然辞去了意大利某俱乐部的主教练职位，在支付了高额的违规处罚后，回到中国首次担任中国女排主教练，并两次获得世界亚军。96年奥运会后，郎平由于多重原因辞去了主教练职位，再次去意大利打拼，此时，为了照顾处在叛逆期的女儿，郎品接受了美国排协会的邀请，担任了美国女排主教练，并率领美国队在2008年奥运会上一举打败东道主中国女排并获得奥运会亚军。之后，为了照顾自己年迈的父亲，郎平接收了中国恒大老板的邀请，首次在中国成立女排俱乐部，参加国内女排联赛，这一带就是四年。可以说，作为职业教练，郎平已经功成名就了。完全可以功成身退了。但是2012年，伦敦奥运会，中国女排又跌入了低谷，由于输给了日本队，只获得第五名。在经过深思熟虑后，53岁的郎平接收了新任中国排球协会主席的邀请，又重新执掌中国女排的教鞭。并在2014年的世锦赛上率领年轻的中国女排获得12年以来的首次世锦赛亚军。从成绩上看，团队已经取得了非常好的成绩，但是，郎平带给中国排球的不只是成绩，更多的应该是希望。对运动员的拳拳爱护之心，保护运动员的身体不受过渡损伤的前提下通过科学训练挖掘其潜能，延长其运动寿命，这应该是某些国内教练为求得短期成绩以伤害运动员身体通过拔苗助长导致球员在黄金年龄就因为各种伤病不得不退役的行为有着云泥之别。运动员说，能在郎平手下接受训练是一辈子最幸福的事情。

**案例启示：**郎平在引领团队方面做出的优秀业绩堪称是职业教练的楷模，也是职业经理人的榜样和接触代表。

**案例：安达信前首席审计师邓肯指示团队销毁安然文件**

美国的安然事件给证券市场造成的打击不亚于一颗原子弹的威力，经过美国司法部的调查，安达信前任审计师戴维·邓肯终于承认有罪，并透露了销毁文件的内幕。 美国安达信前审计师戴维·邓肯在美国地方法院的法庭上坦白他曾经指使员工一同销毁了安然公司的部分财务文件，安然公司曾经股价暴跌，又公布了亏损记录，戴维·邓肯召集员工开会要求他们收集安然公司的财务文件一并销毁。  据他本人讲，他这样做是为了维护安达信的利益，虽然大家都知道这是违法的，但当时没有人提出质疑，而且邓肯指出他的行动是受到了安然公司律师的暗示，安然的律师在谈话中和电子邮件中多次抱怨财务文件管理政策。东窗事发后，戴维·邓肯被安达信解雇。

**案例启示：**安达信事件虽然暴露出美国公司内部经营管理上的问题，也暴露出美国会计行业的严重缺陷，但是戴维·邓肯指示团队销毁安然公司的财务文件被毁更成为其中最大的丑闻，安达信公司因此无地自容。所以，团队领袖对整个团队职业道德的正确引领是多么的重要。

**案例：沃尔玛CEO杜克默许沃尔玛在墨西哥的贿赂**

沃尔玛为了在墨西哥获得建设许可证而大举行贿事件被指控，但该公司高管却掩人耳目。对于曾经带领沃尔玛获得骄傲业绩的CEO杜克来说，这些指控是他40年职业生涯中最严峻的考验。贿赂行为在杜克接手国际业务之前就已存在，但在他任内仍一直持续。尽管许多专家表示，在沃尔玛经营的许多市场，贿赂是现实中存在的现象。但还有一些人则指出，在一家如此受人关注、并且受到极为苛刻的美国反腐败法律约束的企业，有人居然以为能够瞒天过海，十分令人惊讶。

**案例启示：**尽管沃尔玛CEO迈克·杜克(Mike Duke)在零售业取得了许多成就。例如他赢得了美国第一夫人米歇尔奥巴马(Michelle Obama)对沃尔玛提倡的健康饮食计划的支持；他克服了工会的反对，坚持在非洲建起立足点；还了结了一宗有关沃尔玛对美国员工存在性别歧视的大额诉讼。但是，他默许团队进行贿赂这件事却毁掉了自己的职业生涯，而且他并没有对沃尔玛在商业模式上做出太多的创新，没有挑起担子对公司内部存在的系统性问题进行根除。

**案例：纳斯达克的伯纳德·麦道夫**

伯纳德·麦道夫是“伯纳德·L·麦道夫投资证券公司”的创始人兼主要所有权人，经营着一只对冲基金，他策划和实施了“金字塔式”骗局。美国联邦调查局的起诉书显示，麦道夫对公司财务状况一直秘而不宣，而投资顾问业务的所有账目、文件都被麦道夫“锁在保险箱里”。直到近期由于面临高达70亿美元资金赎回压力，无法再撑下去，才向两个儿子，也是其公司高管坦白其实自己“一无所有”，一切“只是一个巨大的谎言”，麦道夫的儿子们当晚便告发了老爸。次日早晨，他在位于纽约[曼哈顿](http://baike.baidu.com/view/43636.htm" \t "_blank)的公寓内被捕。这起涉嫌欺诈案让美国一些最知名和最富有的人士血本无归。

**案例启示：**用高额回报引诱投资者，同时用后来投资者资金偿付前期投资者，这便是麦道夫通过其经营的对冲基金进行骗钱的手段。这一手段被称为“金字塔骗局”，并不新鲜，但却有一大批具有丰富专业经验的受害者。此案件给职业经理人的启示是欺骗消费者非法获利最终没有好下场。

**案例：戴尔的凯文·罗林斯**

2004，戴尔创始人迈克尔·戴尔将首席执行官“让贤”给凯文·罗林斯，凯文·罗林斯一下子被推上了美国乃至全球PC产业的前台。凯文·罗林斯也借此登上了他个人事业的巅峰，没有人怀疑凯文·罗林斯对戴尔公司的贡献，他曾无数次引领戴尔公司走出困境的泥沼。但华尔街投资者对罗林斯的不满情绪正与日俱增。主要原因是由于其在任期间业绩欠佳，罗林斯不仅受到股东们的批评，更是引来华尔街对其能力的质疑。例如罗林斯自2004年7月上任以来，戴尔公司连续5个季度收益及销售数字未达预期，财务状况也不尽如人意。不久前，该公司又因安全问题召回410万块手提电脑电池。自从罗林斯接管戴尔以来，该公司的股价已下挫了60%左右。 2006年戴尔的净利润为5.02亿美元，大大低于去年同期的10亿美元，跌幅达到51％之巨。每股收益也从去年同期的41美分，跌到22美分。销售增长也不容乐观，仅为5％。更加尴尬的是，戴尔最大的竞争对手惠普公布的季度财务数据优于预期：销售额上升了6％，利润上升了6.7％。，在罗林斯率先发起的价格战中，戴尔并没有获胜，反而使得自己市场老大的地位受到威胁。戴尔在中国的本土化策略也遭遇了尴尬。据说，前戴尔中国区总裁符标榜的离职就是这个原因，他是迫于戴尔总部的不认可才离开的。外界普遍认为，戴尔在中国的本土化策略缺变通。人员本土化配置一直没有得到解决，导致许多“空降的高管”在中国水土不服，最后都不得不黯然离开，原戴尔中国总裁麦大伟跳槽到联想出任亚太地区总裁、联想集团高级副总裁。此后不久，Sotaro Amano 、 David Schmoock、Christopher J. A skew、G erry P.Smith也正式宣布加入联想，两周内已经有5位戴尔副总裁级人物宣布加入联想。

**案例启示：**一个团队的高管不仅要带领团队共同遵守和履行职业道德，也要以带领团队取得骄人的业绩为己任。罗林斯未提出清晰的整顿计划来拯救戴尔，导致戴尔的股价下滑，而且遭到了竞争对手的严重打压，戴尔的高管纷纷投向竞争对手说明戴尔没有采取合适的手段保护自己的人才，使得军心产生动摇，也说明戴尔以结果为导向的企业文化决定了它在成长路上将遭遇越来越多的危机。

**第八节 职业行为准则综述：现代职业精神**

**一、职业精神**

一般来说，职业是人类由于社会劳动分工和工作分工而长期从事的具有专门业务和特定职责，并以此作为主要生活来源的社会活动。人们在一定的职业生活中能动地表现自己，就形成一定的职业精神。职业作为社会关系的一个重要方面，也对社会成员的精神生活和精神传统产生重大影响：

1、职业分工及由此决定的从事不同职业的人们对社会所承担的责任和义务不同，从而影响着人们生活目标的设定、生活态度的确立和人生道路的选择，也在很大程度上影响着人们的人生观、价值观和职业观。

2、人们的职业活动方式及其对职业责任、权利、利益和义务的认识，对职业精神的形成有着决定性作用。一个人一旦从事特定的职业，就直接承担着一定的职业责任和义务，也被赋予一定的职业权利，并与一定的职业利益紧密地联系在一起。对一定职业的整体认识，促进其对于具体社会责任和义务的文化自觉。这种文化自觉，可以逐步形成职业道德，并进而升华为职业精神。

3、职业活动的环境、内容和方式以及职业内部的互动作用，强烈地影响着人们的审美、情趣、爱好、性格和作风，其中包含着特定的精神涵养和精神情操，反映着从业者在职业品质和境界上的特殊性。

4、不同的职业和职位往往形成不同的社会阶层和阶级，也代表着不同的社会身份和地位，也会有不同的社会利益和追求，从而影响着人们对职业和职业责任、权利、利益、义务的理解和观点。

因此，**所谓职业精神，就是与人们职业活动紧密联系、具有自身职业特征的职业意识和观念，反映着一个人的内在职业素质。**在内容方面，职业精神总是鲜明地表达职业的根本利益和精神要求，它不是一般地反映社会精神的要求，而是着重反映一定职业的特殊利益和要求；不是在普遍的社会实践中产生的，而是在特定的职业实践基础上形成的。它鲜明地表现为某一职业特有的精神传统和从业者特定的心理和素质，往往具有历史继承性。在表达形式方面，职业精神比较具体、灵活、多样。各种不同职业对于从业者的精神要求总是从本职业的活动及其社会交往的内容和方式出发，适应于本职业活动的客观环境和具体条件。因而，它不仅有原则性的要求，而且往往很具体、可操作。在调节范围上，职业精神主要调整两方面的关系，一是同一职业内部的关系，二是同一职业内部的人同其接触的对象之间的关系。从历史上来看，各种职业集团为了维护自己的利益，为了维护自己的职业信誉和职业尊严，不但要设法制定和巩固体现职业精神的规范，以调整本职业集团内部的相互关系，而且注意满足社会各个方面对于该职业的要求，调整该职业同社会各方面的关系。在功效上，职业精神一方面使社会的精神原则“职业化”；另一方面又使个人精神“成熟化”。任何形式的职业精神都不同程度地体现着社会精神。同样，社会精神在很大程度上又通过具体的职业精神表现出来。社会精神寓于职业精神之中，职业精神体现或包含着社会精神。职业精神与职业生活相结合，具有较强的稳定性和连续性，形成具有导向性的职业心理和职业习惯，以致在很大程度上改善着从业者在社会和家庭生活中所形成的品行，影响着主体的精神风貌。

职业精神是由多种要素构成的。这些要素分别从特定方面反映着职业精神的特定本质和基础，同时又相辅相成，形成严谨的职业精神模式：

1、职业理想。职业理想代表着一个人的职业追求和价值取向，是职业精神的根本要素。一般说来，从业者对职业的要求可以概括为维持生活、自我实现与完善、服务社会三个方面，但每个人的具体职业要求由于多种因素各不相同，但只有从社会的整体利益出发，从事社会所需要的各种职业，社会才能顺利地前进和发展，个人才能实现职业目的。

2、职业态度。树立正确的职业态度是从业者做好本职工作的前提。职业态度具有经济学和伦理学的双重意义，它不仅揭示从业者在职业生活中的客观状况，参与社会生产的方式，同时也揭示他们的主观态度。其中，与职业有关的价值观念对职业态度有着特殊的影响。一个从业者积极性的高低和完成职业的好坏，在很大程度上取决于他的职业价值观念。职业伦理学研究表明，先进生产者的职业态度指标最高。因此，职业态度对于培育职业精神有着十分重要的意义。

3、职业责任。这包括职业团体责任和从业者个体责任两个方面。例如，企业是拥有生产经营所必须的责、权、利的经济实体。在企业的责、权、利关系中，责是主导方面。现代企业制度不仅正确划分了国家与企业的责、权、利，也规定了企业与从业者的责、权、利，从业者与从业者的责、权、利，并使三者有机地结合起来。这里的关键在于，要促进从业者把客观的职业责任变成自觉履行的道德义务，这是职业精神的重要内容。

4、职业技能。随着现代科技和市场经济的发展，职业对职业技能的要求越来越高。不但需要科技专家、管理专家等高级人才，也迫切需要千百万受过良好教育和培训的中、初级技术人员、经营管理人员、生产制造人员和其他从业人员。良好的职业技能具有深刻的职业精神价值。

5、职业纪律。职业纪律是从业者在目标、利益、信念基本一致的基础上所形成的需要自觉遵守的行为规定，是法规性和道德性的统一。职业纪律具有强制性的一面，但更有劝导从业者自觉遵守的一面，希望从业者自觉把职业纪律由外在的强制力转化为内在的约束力。

6、职业良知。这是从业者对职业责任的自觉意识，在人们的职业生活中有着巨大的作用，贯穿于职业行为过程的各个阶段，成为从业者重要的精神支柱。职业良知能依据履行责任的要求，对行为的动机进行自我检查，对行为活动进行自我监督。在职业行为之后，能够对行为的结果和影响做出评价。对于履行了职业责任的良好后果和影响，会得到内心的满足和欣慰；反之，则进行内心的谴责，表现出内疚和悔恨。

7、职业信誉。它是职业责任和职业良知的价值尺度，包括对职业行为的社会价值所做出的客观评价和正确的认识。从主观方面看，职业信誉是职业良知中知耻心、自尊心、自爱心的表现。职业良知中的这些方面，能使一个人自觉地按照客观要求的尺度去履行义务，宁愿做出自我牺牲也不愿违背职业良知，做出可耻、毁誉和损害职业精神的事情。从客观方面说，职业信誉是社会对职业集团和从业者的肯定性评价，是职业行为的价值体现或价值尺度。同时，职业信誉又要求从业者提高职业技能，遵守职业纪律。职业精神强调职业信誉，更重视把社会的客观评价转化为从业者的自我评价，促使从业者自觉发扬职业精神。

8、职业作风。它是从业者在其职业实践中所表现的一贯态度。从总体上看，职业作风是职业精神在从业者职业生活中的习惯性表现。职业作风具有潜移默化的作用，它好比一个大熔炉，能把新的成员锻炼成坚强的从业者，使老的成员永远保持优良的职业品质。职业集体有了优良的职业作风，就可以互相教育，互为榜样，形成良好的职业风尚。

**二、西方与现代职业精神**

在欧美国家，现代职业精神是近代以来伴随着宗教改革和市场经济发展而确立的。没有生产力和市场经济发展就没有社会劳动分工，没有社会劳动分工就没有现代职业形成，没有宗教改革和资本主义兴起也无所谓西方现代职业精神。

从16、17世纪开始，伴随着近代宗教改革和思想启蒙运动，西方经历了工业革命、城市化和全球拓殖运动，市场经济开始蓬勃发展，西方人的价值观念、经济伦理体系也随之发生了根本改变。人们开始不再把劳动与职业看作苦修、赎罪与惩罚，积极入世、“入世修行”的人生信仰开始主导人们对生命的理解，人们对财富、牟利、工商业等经济活动也给予了更有力肯定，把职业看作确证个人人生信仰的一种方式，甚至推崇为上帝所安排的“天职”（calling），一种肯定、尊崇职业甚至赋予职业神圣意义的新职业观念开始形成。法国16世纪神学家加尔文指出：“职业这个词，含有呼召的意思；而所谓‘呼召’，乃是指上帝用他的手指头指向某一个人说，我要你如此如此地生活。”以研究新教伦理与资本主义精神著称的社会学家韦伯则说：“职业思想便引出了所有新教教派的核心教理：上帝应许的唯一生存方式，不是要人们以苦修的禁欲主义超越世俗道德，而是要人完成个人在现世里所处地位赋予他的责任和义务。这是他的天职。”职业是天职，所以是神圣的、美好洁净的、义不容辞必须完成的，应该以虔敬、勤奋、忠诚、主动、追求卓越等高尚的精神和态度对待工作，而那些萎靡、懒惰、疏忽、不履行道德操守的所有工作表现，都将会受到上帝的谴责和惩罚。

正是这些基于新教伦理和市场经济发展的新的职业观念，奠定了现代职业精神；也正是现代职业精神，推动着西方企业和个人不断取得巨大成功，从而也推动了西方市场经济的迅猛发展。无论我们是否认同和接受西方的新教伦理与资本主义精神，但这种真正地热爱工作，将自己的生命、热情和自我实现都融进工作的职业观，无疑应该是人类的共同精神财富。

**三、中国与现代职业精神**

自上世纪八十年代初实行改革开放以后，中国重新确立了市场经济体系，虽然在过去三十多年的时间内取得了西方国家要花费上百年才能取得的巨大经济成就，但与此同时，我们还没有补上现代市场经济发展所需要的精神方面的功课。在发展市场经济的过程中，除了政府所营造的经济、法律和政策大环境之外，我们的精神动力，更多地来自于我们对物质财富、社会地位与个人名誉的强烈追求，以及对西方市场经济在物质与技术层面的快速借鉴、模仿和追赶，还没有真正深入地了解和掌握西方市场经济背后的精神逻辑和力量，并在此基础上形成我们自己的、可被广泛认同与接受的精神共识作为强有力的内在动力引擎，从而造成了职业道德迷失、职业精神匮乏、职场乱象丛生的混乱局面。

本世纪以来，一个现象长期风靡中国企业界和出版界，那就是一些宣扬职业精神的书籍惊人地畅销，如《致加西亚的信》、《细节决定成败》、《敬业》《天职》等书籍动辄销售上百万册，众多企业和职场人士趋之若鹜，甚至是人手一册，企业界对职业精神的强烈崇尚和追求让人震惊。但冷静地思考一下，这种现象正说明我国和我国企业正处于树立和塑造现代职业精神的关键历史阶段。

任何一个伟大的人生和事业背后，都需要有伟大的精神来支撑。西方市场经济的发展是依靠以天职观为核心的新教伦理与资本主义精神推动的，而我国市场经济的发展，同样也需要相应的市场经济精神来支撑和推动，而现代职业精神是市场经济精神不可或缺的重要组成部分。

市场经济呼唤现代职业精神，中国急需确立现代职业精神！

**四、超天才职业经理人培训学院与现代职业精神**

超天才职业经理人培训学院站在中国市场经济发展和中国历史文化伦理沿革的高度上，借鉴欧美国家现代职业精神发展的历史经验与教训，基于人类对生命信仰、意义和追求的思考，来探索和梳理中国现代职业意识观念，来重塑和倡导中国现代职业行为准则，来建构和阐释充满勃勃生机的中国现代职业精神，使中国职业经理人真正拥有适应经济增长、企业发展和自我实现的精神动力。

超天才职业经理人培训学院把为中国企业培训德才识兼备的高绩效职业经理人和具有雄才大略的商界领袖作为自己的神圣宗旨和使命，并因此而提出了“最纯洁职业经理人”的职场理念，从职业意识和职业行为两个层面系统地提出了我们所倡导的职业道德理念和职业行为准则。这些职业道德理念和职业行为准则所体现的，正是我们所致力于建构和重塑的中国现代职业精神。

现代职业精神应该适应和促进市场经济发展。现代市场经济需要承认和尊重诚实劳动、公平交易和利益交换，需要认同和接受国家法律、社会契约、企业制度和职业道德约束，需要建立规范的市场交易关系和交换秩序。我们所倡导的职业道德理念和职业行为准则：做到忠诚、敬业、诚信、廉洁、竞业禁止、引领团队；坚守法律、契约和制度三条底线；忠于企业使命，忠于企业和企业股东的合法利益；勤勉尽责，廉洁自律；信守职业契约，根据职业契约约定追求自身的合法职业利益；主动做出竞业禁止承诺，严守企业商业秘密，避免与企业同业竞争，避免与企业发生直接利益冲突等，其丰富内涵无不体现着现代职业精神的精华，无不契合现代市场经济的发展要求，堪为现代职场圭臬。

我们认为，现代职业精神应该继承和发扬中国传统伦理道德文化。中国传统伦理道德主张在个人与他人、家庭、国家、社会和天地之间建立合理有序的关系，提倡以“仁、义、礼、智、信”为核心的道德规范和行为准则，以“天地君亲师”为中心的社会伦理次序，以“父母、兄弟、夫妻”为中心的家庭伦理关系，并进而提出了“修身、齐家、治国、平天下”的人生理念等。去除其封建糟粕因素，仍可汲取其精华成分，中国现代职业精神需要继承和发扬这些传统伦理道德文化精华，我们所倡导的职业道德主旨也在于修身养性，在于完善乃至超越自我，在于建立一种可以相互信赖的职业关系，适应现代社会和市场经济发展的要求。

我们认为，现代职业精神应该筑基于人类生命的信仰、意义和追求之上。人类生命的最高信仰应该是真、善、美、爱，人类生命的终极意义在于探索、创造与分享，人类生命的终极追求在于健康、幸福与快乐。人类在每一个职业中，在每一项工作中，既是在劳动和谋生，也是在不断地探索未知、创造价值从而有资格去分享财富，在劳动中去深刻地体验人世间的真、善、美、爱，去收获个人、家庭和社会的健康、幸福与快乐，从而不断地发展自我、完善自我、超越自我，实现自身生命的最大价值，为社会做出积极贡献。我们所倡导的职业道德理念和职业行为准则，既是对西方现代职业精神的借鉴，也是对生命最高信仰、终极意义与终极追求的高度认同、体现和融合，只是没有像西方有神论者那样，超越真善美爱本身，把生命的最高信仰依归于一个真善美爱的化身，一个人格化和神圣化的上帝，再加上末日审判与天谴的无上权威和震慑，我们主张直达生命本质，直接昄依真善美爱，追求自身、家庭和社会的健康、幸福与快乐，通过不断探索、创造和分享来实证生命的终极价值和意义。

我们所倡导的三大职业道德理念和六大职业行为准则，既在于继承和发扬优秀的中西职业精神传统，也在于倡导和推广一种现代职业精神理念：

1、工作是人生的使命，职业是人生的天职，皆神圣而光荣；

2、工作是实证生命价值和意义的手段，职业是实践生命信仰和追求的途径，最终都是为了实现个人、家庭和社会的健康、幸福与快乐；

3、职业与工作的价值不仅在于谋生，更在于发展自我、完善自我、实现自我、创造价值、服务社会；

4、忠业、敬业、勤业、创业和立业应是我们对待人生和职业的基本态度；

5、忠诚、敬业、诚信、廉洁、竞业禁止、引领团队，不仅应是我们认同与接受的职业道德理念，也应是我们遵循与奉行的职业行为准则。

**五、现代职业精神的实践内涵**

我们所倡导的现代职业精神不仅体现在职业意识层面，也体现在职业实践层面，其实践内涵至少体现在忠业、敬业、勤业、创业和立业五个方面：

1、忠业，即忠于职业，从事一项职业，就要主动承担该职业应尽的责任，履行该职业应尽的义务，维护该职业社会形象，遵守该职业纪律和规程，忠实于职业服务对象的利益，尽最大努力满足职业服务对象的需求。

2、敬业，即尊重和热爱适应社会发展需要的各类职业尤其是自己所从事的职业，把职业视作人生天职，把工作视作人生使命，恪尽职守，高度负责。

3、勤业，即勤勤恳恳，戒骄戒躁，精益求精，努力不懈，不断提高职业知识和技能水平，努力高质量地达成各项业务目标。

4、创业，即优化整合各种资源，以创造出更多更大的社会或经济价值，是一种创新思考、推理结合商业运气的行为方式，致力于创造新产品、新服务、新市场、新技术、新方法、新生产过程或原材料。既包括立足工作岗位不断创新的行为，也包括创立新的自主事业平台的行为。

5、立业，即成就一项事业，实现职业目标。立业是职业成功的标志，也是职业价值的尺度。忠业、敬业、勤业、创业，最终都是为了立业。从成就一个个小的事业，从达成一个个小的职业目标，积少成多，就会成就越来越大的事业，达成一个越来越大的职业目标。

忠业、敬业、勤业、创业、立业，本质上都体现着一种职业文化精神。人们通过自身的职业实践，去实现自身的价值追求和职业道德观念。从事各种职业活动，既是对社会承担职责和义务，又是对自我价值的肯定和完善。现代职业精神在实践意义上所要求的忠业、敬业、勤业、创业、立业，都承载着人们强烈的主观需求和明确的价值取向，这种主观需求和价值取向构成从业者实践活动的内在尺度，规定着职业实践活动的价值目标。