

中国职城 简报

宁波职业经理人专属内部参考
2020 年 8 月号（总第 269 期）
主办：宁波市职业经理人协会

目 录

【职场前沿】

浅析测评体系在职业经理人培训中的应用

中国企业发展与职业经理人制度

人才盘点技术在职业经理人制度建设中的应用探析

【职城活动】

乘风破浪 一往无前——宁波职协四届七次常务理事会议召开

宁波职协情系武警官兵，炎炎夏日送清凉

宁波职协携爱心企业，向高温下坚守一线的公交司机致敬

宁波职协积极开展对口帮扶活动，助力延边州中小企业人才培养

宁波职协助力“浙东哲学小村”建设

【最新政策信息】

宁波稳就业举措加速落地

2020 年宁波市科技型中小企业备案工作开展中

2020 年宁波市人民政府质量奖申报中

【最新服务信息】

宁波市职业经理人协会 8 月份新增服务菜单

【行业信息】

职业经理人助力湘商发展座谈会召开

来访交流 互促共进 —— 浙江省职业经理人协会到粤职协交流

“新时期、新模式、新业态、新经济”企业家精英沙龙举行

【职城简讯十四则】

【职协下月工作】

【职场前沿】

浅析测评体系在职业经理人培训中的应用

作者/吕青松

一、加强自我认知，是做出正确培训决策的前提

职业经理人提升素质能力最为重要的并非急于去参加各种培训，而是应该首先加强对自身的了解，弄清楚自身的长处和短板，明确哪些特质是可以改变、哪些是难以甚至不能改变的，然后再有针对性地进行学习和自我塑造，才能真正达到培训的效果和目的。

许多经理人认为自己最了解自己，自我认知是最准确和深入的，其实也不尽然。下面借助乔哈里视窗做出简要分析。

（一）开放区，是自己知道、别人也知道的信息。例如你的家庭情况、姓名、部分经历和爱好等。开放区具有相对性，有些事情对于某人来说是公开的信息，而对于另一些人可能会是隐秘的事情。

（二）盲目区，是自己不知道、别人却可能知道的盲点。例如性格上的弱点或者坏的习惯，你的某些处事

方式，别人对你的一些感受等等。

（三）隐藏区，是自己知道、别人却可能不知道的秘密。例如你的某些经历、希望、心愿、阴谋、秘密以及好恶等。

（四）未知区，是自己和别人都不知道的信息。例如某人自己身上具备的潜能。未知区是尚待挖掘的黑洞。

通过乔哈里视窗分析不难发现，由于盲目区和未知区的存在，通常人们对自我的认知是不全面的，有时甚至是不客观的。不客观的认知往往带来不合理的决策。全面、客观、准确的认知和定位，需要在外部力量的帮助下才能完成。在时间和资源有限的情况下，借助一些人才素质测评的技术、工具和方法，是一种有效的手段。

二、明确基于培训目的的人才测评应关注的重点

（一）哪些素质和能力是企业和个人发展必需的？自己在这些必需的素质和能力上，哪些是长处，哪些是短板？

（二）在长处和短板中哪些是可以改变的，哪些是难以甚至不能改变的？根据人员素质的“冰山模型”，通常越接近行为层面的越容易改变，

与动机、价值观和需要层面相关的越难以改变，其中某些接近生理层面的甚至不能改变。

（三）自己的人格特点和领导风格是怎样的？如何使自己的个性特征与管理行为实现更好的匹配？

（四）自己是否具备一定管理潜能，主要体现在哪些方面？

三、关于适用测评体系的借鉴和分析

（一）哈佛大学培训和评价职业经理人的模式

哈佛商学院对学员的评价从严把入学关就开始了。哈佛商学院主要关注学员的三个基本条件：智力、潜在管理能力、个人领导才干和气质。其中，智力情况主要通过学员以前的在校学习成绩获得。潜在管理能力，主要通过管理能力测试（GMAT）获悉。管理能力测试是美国为了申请管理学校而专门设定的统一考试项目，主要测试学员的语言、数学和推理能力。个人领导才干和气质主要通过学员的个人简历、入学申请表、推荐信以及

面试来获知，其中面试已经成为评价学员的一种重要方式。另外，哈佛商学院还会对即将招收的学员进行一种人格特点和能力倾向的测试，通过对学员潜意识的分析测试发现其成为高级管理人员的潜质如何。

（二）剑桥大学对学员的评价模式

与哈佛大学的不同之处是，剑桥大学对经理人的考评主要集中在学习后的考评上。剑桥大学职业经理人的资格评价主要是根据它所培训的战略管理、财务管理、人力资源管理、组织行为与变革、管理技能等八大模块分别进行。

对每个模块的评价包括评定目标、能力标准、技能与知识三部分。其中，评定目标是指学员在该模块学习中应该实现的若干目标，例如是否理解了研究方法，是否能使用各种研究方法来获取信息，是否能够根据信息资料来制定决策，是否能通过研究使作为管理者的自己得到发展等等；能力标准是评价的基础，并且用于对评定目标的实现情况做进一步的分析；技能与知识部分主要用来反映学员在该模块学习中应获得的原则、概

念和技能的情况。

通过对哈佛大学和剑桥大学经理人培训和评价的模式进行分析不难发现，对于职业经理人的评价都不是一次性的，都不是单一模式、单一测评工具和方法的，而是分阶段、分模块、多层次、多方法的测评。

四、对基于培训目的的测评体系的选择

一般来说，好的测评体系应具备以下特点：

（一）专业性。由专业化的人才测评团队，使用专业的测评方法和工具，来提供专业化的服务；（二）复合性。不是单一的能力倾向或性格倾向测试，而是对人的知识、技能、经验、性格、潜能等的综合测试和评价；

（三）针对性。对于不同职位的经理人，要建立起各自的胜任特征模型，针对不同胜任特征，选用不同的测评工具、测评方法等，制定专属于该职位的测评方案；（四）个性化。职业经理人测评，不是社会上常见的那种适用于所有人的标准化的测评，靠一套程序或标准通吃天下，而是由专业团队提供的个性化服务，个性化的测

评结果会在专家出具的测评报告中得到体现。

五、基于培训目的的测评体系的应用

（一）基于培训目的的人才测评体系，主要用来引导职业经理人进行方向准确的学习和自我提升。

1. 接受不可改变的短处；2. 通过学习使可改变的“短板”得到完善，提升综合能力，使自己能够达到工作要求，满足工作需要；3. 把重点放在可改变或提高的长处上，加强这些方面的学习和钻研，充分突出特长，发挥自己的潜能；4. 对于那些在一般意义上无所谓长短、好坏的特质，要通过培训，学习辨识其在不同管理情境下的优劣，使自己能够根据不同情景，选择最适宜的管理方式，以便实现最佳的管理效果。

（二）测评体系要与优质的培训体系相结合才能发挥最大效用。

测评体系只是帮助职业经理人找到自我改进和能力提升的正确方向，必须有培训体系提供的高质量培训课程才能使职业经理人的知识观念更新、能力提升以及自我素质改进得以贯彻落实。

中国企业发展与职业经理人制度

20 世纪 90 年代以来，中国一些企业也开始尝试引入职业经理人。有成功的案例，也有许多失败的案例。经调查，中国企业对于聘用职业经理人有较高的愿望，大约占受调查企业的 80% 以上。但是，在实际工作中，企业聘用职业经理人的却比较少，大概只有 30%。为什么会产生这么大的落差呢？主要存在以下几个方面的问题：企业很难寻找到真正符合企业要求的职业经理人；治理结构不够完善，管理不够成熟，企业不能对职业经理人进行有效的管理和监督；职业经理人与企业文化不能完全融合；企业出资人和职业经理人的关系问题；职业经理人约束激励机制不完善等。

如何找到以上问题的根源，推动中国企业对职业经理人的引入，促进中国企业发展，是推行职业经理人制度要解决的问题。

职业经理人制度是提升企业经营管理水平的重要手段之一。党和政府高度重视职业经理人制度建设，提出在国有企业建立推行职业经理人制度，鼓励有条件的私营企业建立职业经理人制度，并先后出台了一系列

的相关政策进行引导和支持。

2013 年，党的十八届三中全会通过的《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》提出“推动国有企业完善现代企业制度”“建立职业经理人制度”“鼓励有条件的私营企业建立现代企业制度”。

2015 年，《中共中央办公厅印发〈关于在深化国有企业改革中坚持党的领导加强党的建设的若干意见〉的通知》提出“进一步完善坚持党管干部原则与市场化选聘、建立职业经理人制度相结合的有效途径”。

2015 年，《中共中央国务院关于深化国有企业改革的指导意见》提出“推行职业经理人制度，实行内部培养和外部引进相结合，畅通现有经营管理者与职业经理人身份转换通道，董事会按市场化方式选聘和管理职业经理人，合理增加市场化选聘比例，加快建立退出机制。推行企业经理层成员任期制和契约化管理，明确责任、权利、义务，严格任期管理和目标考核”“对国有企业领导人员实行与选任方式相匹配、与企业功能性质相适应、与经营业绩相挂钩的差异化薪酬

分配办法。对党中央、国务院和地方党委、政府及其部门任命的国有企业领导人员，合理确定基本年薪、绩效年薪和任期激励收入。对市场化选聘的职业经理人实行市场化薪酬分配机制，可以采取多种方式探索完善中长期激励机制。健全与激励机制相对称的经济责任审计、信息披露、延期支付、追索扣回等约束机制。严格规范履职待遇、业务支出，严禁将公款用于个人支出”。

2015 年，《国务院关于国有企业发展混合所有制经济的意见》提出：“推行混合所有制企业职业经理人制度。”

2016 年 2 月，国务院国有企业改革领导小组研究决定开展“十项改革试点”，以点带面、以点串线，形成经验、复制推广。其中涉及职业经理人制度的内容有：

（1）落实董事会职权试点。国资委将向试点企业董事会授予中长期发展战略规划、高级管理人员选聘、业绩考核、薪酬管理、工资总额备案制管理和重大财务事项管理六项职权，通过试点有效调动董事会积极性，促进董事会发挥作用。

（2）市场化选聘经营管理者试点。试点将落实董事会在经理层成员选聘、业绩考核、薪酬分配等方面职权；界定国资监管机构、企业董事会、企业党组织在经营管理者选聘和管理工作中的职责等。试点工作将采取公开遴选、竞聘上岗、人才中介机构推荐等市场化方式，在各级履行出资人职责机构直接监管的国有独资、控股的一级企业进行，国资委和各省市区将分别选择 3-5 户企业进行试点。

（3）推行职业经理人制度试点。在市场化选聘经营管理者试点基础上，探索推行职业经理人制度。从市场化选聘经营管理者试点的单位中，优先选择 2-3 户主业处于充分竞争领域的商业类企业试点，同时鼓励中央企业选择部分条件成熟的二三级公司开展试点。

（4）企业薪酬分配差异化改革试点。完善国有企业负责人薪酬分类管理制度，建立健全职业经理人薪酬管理制度。对市场化选聘的职业经理人实行市场化薪酬分配机制，建立科学合理的业绩考核评价体系。到 2020 年左右，全面形成与国有企业负责人选任方式相匹配、与企业功能性质相适

应的负责人薪酬管理办法和业绩考核评价办法。

2016年3月5日召开的十二届全国人大四次会议上，李克强总理做的《政府工作报告》中提出，加强供给侧结构性改革；大力推进国有企业改革；开展落实企业职业经理人制度等试点。

2016年，《中华人民共和国国民经济和社会发展第十三个五年规划纲要》提出：“大力推进国有企业改革”“建立国有企业职业经理人制度”。

2016年，中共中央印发的《关于深化人才发展体制机制改革的意见》提出：“研究制定在国有企业建立职业经理人制度的指导意见。”

2016年，《国务院关于激发重点群体活力带动城乡居民增收的实施意见》提出：“完善国有企业经营管理人員激励方式。完善对组织任命的国有企业负责人的薪酬激励机制，合理确定基本年薪、绩效年薪和任期激励收入。研究制定在国有企业建立职业经理人制度的指导意见，对市场化选聘的职业经理人实行市场化薪酬分配机制，采取多种方式探索完善中长期

激励机制。稳妥有序推进混合所有制企业员工持股试点，探索通过实行员工持股建立激励约束长效机制。”

2017年，《国务院批转国家发展改革委关于2017年深化经济体制改革重点工作意见的通知》提出：“研究制定改革国有企业工资决定机制的意见，启动国有企业职业经理人薪酬制度改革试点。”

2017年，《国务院办公厅关于进一步完善国有企业法人治理结构的指导意见》提出：“充分发挥企业家作用，造就一大批政治坚定、善于经营、充满活力的董事长和职业经理人”“有序推进职业经理人制度建设，逐步扩大职业经理人队伍，有序实行市场化薪酬，探索完善中长期激励机制，研究出台相关指导意见。国有独资公司要积极探索推行职业经理人制度，实行内部培养和外部引进相结合，畅通企业经理层成员与职业经理人的身份转换通道”“积极探索党管干部原则与董事会选聘经营管理人员有机结合的途径和方法”。

《中国职业经理人制度研究与实践》

人才盘点技术在职业经理人制度建设中的应用探析

作者/吕青松

人才盘点技术概述

人才盘点，又叫全面人才评价，是评估企业内部人才的数量和质量，促进企业拥有足够数量和高质量人才的一组业务流程。人才盘点的技术方法主要包括 360° 反馈调查问卷、人才盘点模型、素质测评、人才九宫格、人才档案等，九宫格是其中应用最为广泛的一种。

企业职业经理人人才盘点的主要步骤和技术方法

（一）构建人才盘点模型，确定人才评价标准

1. 建立职业经理人人才盘点模型的主要依据

首先是以本企业的行业特征、组织文化、发展阶段、发展战略等对职业经理人的要求为依据；其次是以标杆企业职业经理人的胜任特征为依据；第三是以国家标准《职业经理人通用考评要素》中的规定为依据；第四是以本企业职业经理人受聘岗位的任职资格要求为依据。

2. 职业经理人人才盘点模型的主要内容

基于上述四个依据构建的职业经

理人才盘点模型，是通用模型，主要由职业道德、职业素养、职业能力、履历和业绩等维度构成。

3. 职业经理人人才评价标准

将职业经理人人才盘点通用模型中的要素，列入职业经理人关键素质能力 360° 反馈调查问卷中。分别针对企业拟选聘职业经理人的岗位，向内外部、上下级、平级的相关人员发放该问卷征求意见。根据反馈意见，对各要素进行频次分析和聚类分析，建立对应某类岗位的职业经理人人才盘点模型。再一次向相关人员征求意见，主要针对公司董事会和党组织等。根据反馈意见修改完善后，形成某岗位专用的职业经理人人才盘点模型。对应模型中的不同要素，选择不同的评价方法，采用标杆参照法，从定量评价和定性评价两方面，确定职业经理人人才评价标准。

（二）运用多种技术方法，落实人才盘点工作

1. 明确职业经理人人才盘点工作的目标和范围

人才盘点的核心任务是识别企业

的高潜能人才。职业经理人才盘点的核心任务是为企业拟聘职业经理人的岗位提供符合条件的高素质人才和高潜能的后备人才。盘点的过程就是人才全面评价的过程，需要根据职业经理人才盘点模型中的各要素，对职业经理人候选人才进行综合评价。评价的对象，既包括企业内部的职业经理人后备人选，也包括外部招聘的职业经理人拟聘人选。

2. 职业经理人才评价技术和方法的选择

人才盘点中可选择的评价技术和方法主要有三大类：一是基于人的主观判断的评价方法；二是基于专业测评工具的评价方法；三是基于实际工作业绩或成果的评价方法。第一类主要包括盘点会讨论评价和主管领导评价等；第二类主要包括心理测评量表、结构化面试、评价中心技术等；第三类主要包括曾履职单位绩效考核的结果、经专门机构评定的成果及获奖情况等。

3. 职业经理人才盘点的组织实施

首先，要对企业职业经理人的潜在人选进行普查，对职业经理人才资源情况进行总体分析和结构性分析，确定企业职业经理人才内部培养和外部引进策略的主导方向；第二，通过

对履历、业绩、职业道德、职业理念的考察，筛除明显不符合要求的人选；第三，采取盘点会讨论、主管领导评价、结构化面试、评价中心技术等方法，对后备人才的能力和绩效表现进行综合评价并打分；第四，使用心理测评量表进行人员素质测评，出具反映职业心理和工作潜能的评价报告；第五，综合各类评价信息，建立并完善企业职业经理人才档案。

（三）绘制人才九宫格，分析人才使用策略

1. 根据能力和绩效评价的评分结果，绘制人才九宫格

九宫格是人才盘点的主要技术工具之一，具有很强的实用性。九宫格横坐标是绩效的等级，纵坐标是能力的等级，通常分为高、中、低三个等级。高绩效是指业绩表现持续超出既定目标；中绩效是指业绩表现持续达到既定目标；低绩效是指业绩表现不佳，未达到既定目标，或存在需要大力提升业绩的表现。高能力是指胜任本岗位或同一职级的岗位工作，且通过培养具备胜任更高一层或两层岗位的能力；中能力是指在本岗位或同一职级的岗位中能够达到任职要求，并具有承担更加复杂工作的潜力；低能力是指在现有岗位上需要不断加强学

习才能达到任职要求。根据企业的能力和绩效评分，将被评价人放入不同的宫格中，形成令人一目了然的“人才地图”。

2. 分析人才九宫格定位，确定人才使用策略

职业经理人通常都是企业的高层经营管理者，职业经理人才的选拔和培养应遵循优中选优的原则。因此，九宫格中第一、二、三、四类人，基本上将不会被列入职业经理人才梯队。九宫格中第六、八、九类人被定位为优秀人才或模范人才。其中第九类人是高能力高绩效的明星人才，是企业优先考虑选拔聘任为职业经理人的第一梯队；第六、八类人分别是高绩效中能力和高能力中绩效人才，是企业职业经理人的重点培养对象，是职业经理人才队伍的第二梯队，企业应注意以岗位轮换、上级职位代理、扩大工作职权等方式，加强此类人才培养，促使其向第九类人才转化；第五、七类人分别是中绩效中能力和低绩效高能力的人，是有待进一步考察的第三梯队，企业应注意提供专项技能的辅导或施展才能的机会，促使其

向第六、八类人才转化。

职业经理人才盘点结果的应用

（一）职业经理人才甄选

依据盘点工作中构建的职业经理人才盘点模型，对候选人才在职业道德、职业素养、职业能力、履历和业绩等方面进行综合测评，选拔出德才兼备的高素质职业经理人才，有利于提高职业经理人选聘的效率和效果。

（二）职业经理人才培养

依据候选人才在九宫格中的定位，确定其培养方向，结合其能力、业绩中的短板，有针对性地开展培训，有利于促进后备人才补齐短板，成为高素质的复合型管理人才，向上一梯队人才转化。

（三）职业经理人才梯队建设和动态管理

根据候选人才的九宫格定位，加强人才队伍结构优化和动态管理，完善后备人才的日常监督，定期跟进评估，合格者晋升、不达标者则淘汰，使职业经理人才梯队逐渐形成能上能下、能进能出的良好局面。

【职城活动】

乘风破浪 一往无前 ——宁波市职业经理人协会四届七次常务理事会议召开

一场疫情似乎让 2020 年过的特别缓慢，但随着夏天的结束，时间已过去大半年。8 月 27 日，宁波市职业经理人协会四届七次常务理事（扩大）会议暨“乘风破浪的经理人”年中交流会在民生银行私银中心举行。



会议由宁波市职业经理人协会常务副会长兼秘书长曹云主持本次会议，曹云秘书长对大家的到来表示真心的感谢，希望大家在此次的会议交流中，得到收获，也能够加强职业经理人们的互动交流，一起乘风破浪。

紧接着，职协副秘书长洪丹峰汇报了协会上半年工作和下半年重点工作。尤其是对于下半年的工作，将围绕积极承接政府项目，会员服务方面，加强会员企业走访，以及会员活动方面等各项事宜开展工作。

另外，会议上举行了宁波市职业经理人协会新会员授牌仪式。分别为 3 家副会长单位，1 家理事单位在现场接受授牌。乘风破浪的经理人团队，各分会、专委会新团队也在会上亮相。

本次新入会的会员和各分会、专委会将为职协带来新生的力量，也必将成为未来的主力军，为职协的发展带来新的生机和活力。



会上还举行了甬商掌上服务平台上线内测发布仪式，为了顺应形势变化，更好地开展和深化服务，平台特决定开设“甬商掌上服务平台”，经过多方选择和对比之后，最终确定以“小鹅通”作为甬商掌上服务平台的搭建载体，多个渠道服务于宁波企业、广大甬商、经理人、政府和社会。与此同时，职业经理沙漠徒步挑战赛也在此次会议上进行发布。

随后，分别由英特力斯工程技术有限公司 CEO 程淑敏和宁波关键点品牌策划有限公司首席顾问黄江伟带领的两组职业经理人围绕“80-90”Y 世代人创业之路的“喜”与“忧”和“消失的品牌”，展开精彩的对话。两组不同年代的经理人，有着不一样的时代感受，现场简单的对话，却也道出他们多年的职业感悟。



宁波工程学院副校级领导、教授王菁华引用王开岭《古典之殇》中的

诗词“我们唱了一路的歌，却发现无词无曲。我们走了很远很累，却忘了为何出发”，寄语充满希望的后浪们。

最后，宁波市职业经理人协会会长孙宜培感慨到：回顾上半年，协会在助推社会发展、提升自身建设、深化会员服务、创新协会活动、承接政府项目等方面做了不懈努力，也取得了一定的成绩。这与各位会员密不可分，是大家共同努力的成果。让我们大家继续努力，使协会取得更大的成绩，把协会真正办成有利于和谐社会进步，有利于职业经理人事业发展，深受经理人热爱和信赖的“家园”。

2020 年下半年，宁波职协将继续不忘初心，始终如一，认真做好服务工作。

宁波职协情系武警官兵，炎炎夏日送清凉



炎炎夏日，当我们坐在舒适的办

公室里工作的时候，有那么一群可爱的人们依然坚守在自己的岗位上，保卫城市的安全。

“送关怀，送清凉”。8 月 14 日下午，宁波市职业经理人协会、甬商公共服务平台党支部携浙江艺羽人力资源公司，爱伊美服饰，合创律师事务所等会员单位走进了市政府武警支

队，举办慰问武警官兵的公益活动。为武警官兵送去了夏日饮品、生活用品等物资。宁波市职业经理人协会常务副会长兼秘书长曹云出席活动并慰问讲话。

和平年代，当人民群众的生命财产受到威胁的时候，武警官兵义无反

顾地冲在了最前面，抗洪抢险、抗震救灾、森林扑火、抗击疫情，哪里有困难，哪里有危险，哪里就有武警官兵高大的身影，他们在经济社会发展中勇挑重担，在抢险救灾、维护社会稳定中不怕牺牲、冲锋在前，展现了部队的优良作风。

宁波职协携爱心企业，向高温下坚守一线的公交司机致敬



不管是骄阳酷暑下，还是凛冽的寒风中，甬城的公交司机们一直坚守在公交客运第一线，为宁波市民的出行提供优质的服务。

“送关怀，送清凉”。8月14日下午，宁波市职业经理人协会、甬商公共服务平台党支部携浙江艺羽人力资源公司，合创律师事务所等会员单位走进了公交集团鄞州高教园区站

点，举办慰问公交司机的公益活动，为公交驾驶员送去了夏日饮品、生活物资。

十四届宁波市政协副主席范谊，公交集团董事长刘水平，公交集团副书记董闻琦等领导出席活动，范主席作慰问讲话。

不管是严冬还是酷暑，公交人都奉献在运营一线，他们是“叫醒城市的人”，用不怕苦、不怕累的精神为群众提供便捷、畅通的出行方式。我们也希望社会更多的人能够尊重这些兢兢业业坚守在平凡工作岗位的司机们，给他们多一份爱心、尊重、理解和温暖。

宁波职协积极开展对口帮扶活动，助力延边州中小企业人才培养

8月24日，应宁波市经信局委托、信任，宁波市职业经理人协会常务副会长兼秘书长曹云应邀担任延边州中小企业培训班的“客座教授”，为延边州120余位中小企业经营管理人员作《当下企业发展关键词与经营者能力要求》的讲座。



授课中，曹秘书长对民营经济、民营企业发展以及人才创新的深刻理解，结合实践经验，围绕2020年至今的热门词汇、2020年下半年发展趋势、企业经营者在当下应具备的素质要求等几个方面为学员们解读了目前数字

经济发展的六大趋势，并结合2020年的营商环境，为2020年下半年中小企业生存发展提出建议，希望学员们可以结合当下形势，为企业寻求到适合的发展方向。曹秘书长用理论结合实践、深入浅出且幽默的授课方式得到了学员们的一致好评，现场气氛热烈、掌声雷动！

近年来，宁波市职业经理人协会一直致力于推动延边产业发展，2019年7月，协会与市经信局相关领导、部分行业协会一起，到延边朝鲜族自治州进行帮扶结对协作考察，考察了延吉、珲春、图们、龙井、敦化等地的产业发展情况，并与延边州工信局举行了帮扶协作座谈会，交流了甬延两地合作对接的相关情况。宁波职协将继续积极开展对口帮扶活动，助推对口帮扶地区产业发展。

宁波职协助力“浙东哲学小村”建设



8月11日下午，宁波市职业经理人协会来到市社科院，就“浙东哲学小村”建设项目拟改造建设点设计方案向市社科院领导和各位专家进行了PPT展示讲解，得到了市社科院副院长

鲁焕清的肯定。

根据市社科院及财经学院专家组的意见和建议，项目工作组前一阶段到童夏家村现场进行了多次勘察，经认真仔细研究后，初步计划在童夏家

村的 7 大方面，34 个项目，126 个实施点进行美化和实施。

会议现场，双方就方案内容及细节进行了深入探讨交流，为下步启动“浙东哲学小村”建设做好准备。

【政策信息】

最高 1000 万！宁波出台十条政策举措力挺五大新兴产业

宁波近日出台《加快发展重点领域新兴产业十条政策举措》，通过政府引导、聚焦重点、市场主导，积极引导医疗健康、工业互联网、“5G+”

产业、数字经济、智能物流等五大新兴产业快速发展，让新兴产业成为全市经济发展最重要的增量，为宁波 GDP 进位贡献新力量。

宁波稳就业举措加速落地

招用符合条件的毕业生可享 3000 元/人补贴、以灵活就业方式自己落实“饭碗”的合规人员可享受 3 年的社保补贴；在甬无房的持证技师、高级技师分别可享 1 万元、3 万元的一次性生活安居补贴……8 月 19 日，从市人

社局获悉，市人社局、市财政局和人民银行宁波市中心支行联手出台《关于进一步做好稳就业工作实施细则》，大幅降低政策享受门槛，一系列政策的经办实现全市统一，5 大类别的补贴可“零申报”获取。

2020 年宁波市科技型中小企业备案工作开展中

近日，宁波市科学 2020 年共安排两批次备案，其中第一批截止 6 月 10 日，第二批截止 10 月 30 日。每批次

截止日后的 3 个工作日内，由属地科技管理部门出具备案申请报告及在线打印的《宁波市科技型中小企业认

定备案登记汇总表》，报送市科技金融服务中心。技术局发文《关于组织开展 2020 年宁波市科技型中小企业备案工作的通知》。

2020 年宁波市人民政府质量奖申报中

为进一步牢固树立“质量第一，效益优先”的发展理念，深入推进“质优宁波”建设，引导和激励全市各行各业强化先进质量管理方法推广与应用，推动实现高质量发展，根据《宁波市人民政府质量奖管理办法（2020 年修订）》、《宁波市人民政府质量奖评审管理实施细则》有关规定，宁波市质量强市工作领导小组办公室发文《市质量强市办关于申报 2020 年宁波市人民政府质量奖的通知》。各推荐单位于 2020 年 9 月 10 日前，将企业申报材料及《2020 年宁波市人民政府质量奖申报企业汇总表》报市评审办。

【服务信息】

宁波市职业经理人协会 8 月份新增服务菜单

服务名称	服务内容
金融管理	为会员提供商品期货经纪、金融期货经纪，期货投资咨询，资产管理，基金销售。
资产管理	企业与证券业务、金融与保险、涉外与海事海商、企业重整重组与破产管理、知识产权业务。
轴承配件	为会员单位提供金属材料, 机电设备（除汽车）, 轴承及配件, 建筑材料, 装饰材料, 洁具, 针纺织品, 电器仪表, 化工原料（除化学危险品）的批发, 零售等服务。
水处理设备	为会员单位提供集水泵、阀门、电机、成套给水设备、空压机、电气控制柜和水处理设备研发、制造、销售和服务于一体的大型股份制企业。集团拥有八家控股子公司，十八家分公司及一百多个办事处，以完善的销售服务网络为客户提供方便、快捷的服务。

紧固件制	为企业提供紧固件制造；房屋租赁、住宿服务；食品经营：食品销售、餐饮服务；项目投资、资产管理、投资管理、企业管理咨询、商务信息咨询服务、财务知识咨询服务、教育信息咨询；企业营销策划、会务、展览服务；电子产品、净水设备、化工原料及产品、家居用品、家用电器、日用百货的销售；清洁服务；机械设备租赁；自营和代理货物和技术的进出口。
知识产权管理	是一家以知识产权服务为核心，专业从事知识产权代理、知识产权管理、知识产权信息服务为主业的高科技、法律服务公司。公司以促进知识产权的法律保护和有效利用，提升企事业单位的科技创新能力和知识产权战略管理水平为目标，致力于通过专业化的知识产权法律服务和现代信息技术对世界知识产权信息及科技文献进行收集和加工，并基于此打造专业的知识产权创新平台，为企事业单位提供全方位、专业化的知识产权保护策划、知识产权战略规划、知识产权信息分析和知识产权管理咨询等高端服务。

【行业信息】

职业经理人助力湘商发展座谈会召开

8月11日，职业经理人助力湘商发展座谈会在长沙华雅召开。探讨建立“亲”“清”新型政商关系，支持企业发展，激励企业家创新创业。会议由湖南省职业经理人协会职协执行会长、湘商传媒集团董事长孙朝阳主持。省委改革办专职副主任、省政协常委、提案委员会副主任曾剑光，省工商联党组成员、秘书长祝拥军等领导出席。省工商联商会处处长张帆、社会发展处处长罗江天，省委改革办二处处长杨自勇，省人力资源和社会保障厅处长温伟斌，省职协党委书记、中本集团董事长欧阳增军，长沙市益阳商会会长吴长云等20余位嘉宾、代表参加座谈会。

来访交流 互促共进 —— 浙江省职业经理人协会到粤职协交流

8月6日下午，浙江省职业经理人协会秘书长沈建、副秘书长兼培训发展部主任沈家琪一行到达广东省职业经理人协会进行交流。我会常务副会长兼秘书长蔡敬聪、常务理事全锦姬、常务副秘书长范雪慧、认证培训中心副主任林庚明等热情接待沈建秘书长一行。

随后我会常务副会长兼秘书长蔡敬聪向沈秘书长一行详细介绍了粤职

协成立的初心，开创先河举办年度十大杰出职业经理人评选和制定职业经理人资质认证评测标准等一系列促进职业经理人发展和能力、价值提升举措。双方就进一步合纵连横完善职业

经理人平台搭建、体系建设、杰优评选、资质认证、项目合作与社会服务等方面进行了深度交流，就双方协会互访游学形成共识。

浙江省职业经理人协会一行莅临 深圳市职业经理人发展研究会指导交流

8月7日，浙江省职业经理人协会秘书长沈建一行莅临深圳市职业经理人发展研究会交流并举行座谈，随同来访的还有浙江省职业经理人协会副秘书长兼培训发展部主任沈家琪。

深圳市职业经理人发展研究会秘书长郑志宏女士代表张友源会长热烈欢迎沈秘书长一行的到来，并详细介绍了深圳市职业经理人发展研究会的

发展历程、会员服务模式及今年引入的《加拿大国际职业经理人课程体系》等，沈秘书长对我会务实的工作作风与前瞻性的战略眼光表示赞赏，并表示此次来访收获较大，受益匪浅，并将虚心学习。会后，沈秘书长与同行的副秘书长兼培训发展部主任沈家琪都纷纷表示要加强与我会的沟通联络，资源共享，共谋发展。

“新时期、新模式、新业态、新经济”企业家精英沙龙举行

8月12日，泉州市职业经理人协会举办“新时期、新模式、新业态、新经济”企业家精英沙龙。现场，豪山集团董事长苏志芳，常务副会长兼秘书长、华闽人才交流开发有限公司董事长刘志辉，常务副会长、乔丹体育股份有限公司鞋业事业中心总经理王飏，副会长、三斯达（福建）塑胶有限公司副总经理黄秋波，协会常务

理事、豪山集团副总经理苏子杰，协会常务理事、爱康体检中心副总经理张金钻及来自鞋服轻纺、石材陶瓷、机械装备、律所、汽车、旅游等行业的30余名协会成员齐聚一堂，围绕企业提振信心、破解瓶颈、技术改造、转型升级等方面畅所欲言。

“在危机中育新机，于变局中开新局。”最后，协会常务副会长兼秘

书长刘志辉总结道，面对经济新常态、国际大变局，勤劳自信的泉州企业家和职业经理人们通过多种渠道打出一

系列强信心、稳发展的“组合拳”，在这个不寻常的时间里，书写了一份崭新的答卷。

【职城简讯十四则】

一、8月5日下午，协会秘书处一行赴会员部召开2020半年度小结会议，总结上半年工作情况，规划下一步计划。会上，会员部相关人员总结了上半年的情况及存在的问题，协会相关负责人员也一一对问题作了解答，协会秘书长希望会员部结合政策导向，服务会员，发展新会员，特别是新兴产业的发展。

二、8月6日上午，协会召开下半年重点工作研讨会会议。总结上半年工作情况，规划下一步计划。会上，大家对下半年重点工作进行研讨，并对相关工作进行计划和分工。

三、8月12日下午，由古林镇亲清家园、古林商会、宁波市职业经理人协会共同主办的“企业核心工作技能提升与策略”讲座在古林共任村顺利开展。本次讲座邀请了国家注册人才测评师/经济师葛海平主讲，内容包括企业经营管理能力，专业能力、工作技能提升以及学历、领导力的提升，

通过各种案例分析，讲故事的方式，深入浅出将道理讲出来，让大家感触颇深。

四、8月13日，协会秘书长一行随同市社科院副院长鲁焕清一行来到塘溪镇童夏家村，就“浙东哲学小村”建设项目拟改造建设点及设计方案，向塘溪镇和童夏家村相关领导进行了展示讲解，得到了与会领导们的肯定。在考察完相关拟改造建设点后，双方就方案内容及细节进行了探讨交流，为下步启动“浙东哲学小村”建设做好准备。

五、8月17日，由古林镇亲清家园、古林商会、宁波市职业经理人协会共同主办的“企业线上线下协调发展及跨境电商”专题讲座在浙海大酒店顺利开展。本次讲座宁波职协邀请了电商职业教育创投人一谢尚伟主讲。通过对本次讲座的学习，让大家对电子商务有了一定程度的了解，同时也深刻体会到了电子商务在我们日

常生活和工作中的作用。

六、8月18日，协会秘书长一行走访企业宁波福商荟企业管理有限公司，企业负责人详细介绍了企业经营模式和服务资源，并就如何衔接协会平台更好为会员企业提供金融服务，双方展开了深入交流。

七、8月21日，宁波市财经学院人文学院院长夏柯团队来到甬商文化园，就“浙东哲学小村建设实施方案”与协会秘书长曹云及协会项目组成员进行交流探讨。双方对相关建设点及设计方案再次逐一细致探讨研究。会后，双方将合力对设计方案做进一步完善，为下步正式启动“浙东哲学小村”建设做好准备。

八、8月25日，黔西南州工商联、黔西南企业家一行前往甬商文化园开展东西部扶贫协作对接和友好工商联互动交流座谈会。会上，贵州商会会长向黔西南企业家一行介绍宁波的有关情况。来自当地的特色民俗食品等扶贫产品，宁波市民在宁波扶贫消费馆就可以买到。

九、8月26日，古林镇亲清家园、古林镇商会、宁波市职业经理人协会共同举办的“企业核心工作技能提升

与策略”专题辅导讲座举行。本次讲座邀请了国家注册人才测评师、经济师、上海奕麟咨询、泰英德管理顾问专家葛海平作精彩的演讲。葛海平专家以鲜活的案例，深入浅出地一一为大家做了剖析。

十、协会常务副会长兼秘书长曹云于8月27—28日参加市十五届人大常委会第三十二次会议，会上审议了各项草案，并围绕数字经济发展进行了发言，提出了重视产业数字化发展等建议。

十一、日前，宁波市委副秘书长、市委政法委常务副书记罗利达专程来到甬商文化园进行交流，同时就宁波市人大代表、协会秘书长曹云在市十五届人大五次会议上提出的《关于加强基层共建共治共享机制建设的建议》（建议142号）进行答复。

十二、日前，宁波市市场监督管理局总工程师胡晓峰专程来到甬商文化园进行交流，同时就宁波市人大代表、协会秘书长曹云在市十五届人大五次会议上提出的《关于加快菜市场建设的建议》进行答复。

十三、日前，宁波市经济和信息化局总工程师王川专程来到甬商文化

园进行交流，同时就宁波市人大代表、协会秘书长曹云在市十五届人大五次会议上提出的《关于建设数字港的建议》进行答复。

十四、8月28日，德马格塑料机械（宁波）有限公司销售团队一行走

进甬商文化园，我会秘书长曹云接待了德马格销售团队一行，并作了《当下企业发展关键词与经营者能力要求》课程讲解。

【职协下月工作】

- 一、召开协会会长会议。
- 二、举办会员企业产业链对接会活动。
- 三、组织做好2020“十大风云甬商”评选工作。

- 四、做好承接的浙东哲学小村改造项目。
- 五、做好会员单位走访工作。
- 六、做好9月号《甬商》杂志编印、发放工作。

报：中国职协，市委，市人大，市政府，市政协，市经信委，市工商联，市社科联，市民政局，协会名誉会长，顾问。

送：协会会长，副会长，常务理事，理事，会员单位，市各行业协会。
