

# 中国职城 简报

宁波职业经理人专属内部参考  
2025 年 11 月号（总第 322 期）  
主办：宁波市职业经理人协会

## 目 录

### 【职场前沿】

如何寻找、培育和任用职业经理人

### 【职城活动】

协作促发展，宁波职协召开 2025 基地（会客厅）经验交流活动

“聚焦发展，明确方向”宁波职协 2025 年三季度会长会议召开

名企交流行走进舒普智能技术股份有限公司

宁波职协举办产业链对接会，助力智能制造产业协同发展

### 【活动预告】

名企交流行活动即将举办

2025 宁波职业经理人健康日活动即将举办

产学研对接会即将举办

“周二月湖下午茶”即将举办

### 【最新政策信息】

关于征集 2026 年度“科创甬江 2035”重点研发计划技术需求的通知

2025 年度浙江省科技型中小企业暨宁波市科技型中小企业申报中

### 【最新服务信息】

宁波市职业经理人协会 10 月份新增服务菜单

### 【行业信息】

云南省民企协会扎西红色教育 赋能企地发展

浙江省职协举办“红擎百业 实干兴邦”党建联建活动行

榆林市职业经理人协会第二次会员代表大会召开

广东省职业经理人协会飞镖赛获精神文明奖

### 【职城简讯六则】

## 【职场前沿】

### 如何寻找、培育和任用职业经理人

文：宋志平

#### 一、职业经理人制度是企业改革重要的破题方法

现代产权理论强调委托代理制，任何所有制企业做大，都不能再由投资者直接经营，企业的经营工作都要委托给专业代理人，即职业经理人。

实施职业经理人制度有助于建立和完善现代企业制度，把市场机制引入到经营管理人才队伍中，帮助企业发现和重用一大批职业素养好、工作能力强的系统内骨干，吸引和聚集一大批市场化程度高、职业化程度好的系统外精英，激发企业的活力和创造力，帮助企业在竞争中保持优势。

职业化指的是人一生所从事的相对固定的工作。一般来说，职业经理人要么在一个企业里越做越好，要么在不同的企业做，但这个职业是终身的。当然，职业经理人做了几年后，转而去创业也是可以的。

从我国来说，引入职业经理人制度是企业改革重要的破题方法。公司制企业中，职业经理人制度与董事会制度同等重要。董事会的决策如果没有有水平、有执行力的职业经理人去落实，再正确的决策也只是空中楼阁。只有职业经理人制度建立起来，才能和董事会一起构成企业委托代理的完整闭环。

#### 二、严把入口，畅通出口

近些年，许多企业都在大力推行职业经理人制度，积极探索经理人职业化机制，既有效地解决了人才短缺难题，又激发了人才队伍的活力，储备了大批高素质、高层次、复合型人才。在实际操作中，企业可按照“市

场化选聘、契约化管理、差异化薪酬、市场化退出”原则，全面推行职业经理人制度，为企业发展奠定坚实的人才基础。

对于职业经理人，企业首先需要确立资格准入制度。根据我的企业实践与思考，我认为可在接纳企业文化的前提下，明确基本要求并提出三个任职标准：一是职业操守，二是职业化能力，三是业绩。根据这三个方面的表现，按市场论价。

职业经理人的经营能力决定了其市场价值，就像俱乐部球员转会一样，如果你在 A 公司做出了业绩，B 公司要把你聘请过去就要给出合理的价格。职业经理人对职业化待遇，业绩升则薪酬升，业绩降则薪酬降。虽然这样做常会有压力，但能让企业的经营更加稳健、持续、有效率。

其次，职业经理人由董事会聘任，实行契约化管理。职业经理人要与董事会签订契约，强化目标绩效导向，需要做到“六个明确”，即明确职业经理人与企业之间的责任、权利和利益，明确职业经理人的岗位责任、绩效责任和任期目标，明确突出经营效益等 KPI 的考核内容，明确以市场对标和约定绩效责任相配合的考核标准，明确日常考核、年度考核、任期考核等相结合的综合评价体系，明确目标、绩效考核评价结果是留用或退出的基本依据。

根据契约相关规定，对绩效考核不合格者给予降职或解聘，但被解聘者如确实能力突出，仍可按照招聘要求和程序留在企业从事其他工作。我主

张，改革要有力度、有温度，要讲道理不绝情。企业要为进入退出通道的职业经理人留有出路，不能把退出机制绝对化。

### 三、引才、育才、用才的“三个一”策略

面对激烈的市场竞争，如何才能建立起适应市场经济要求的选人用人机制呢？对此，我们可根据企业战略需要，采取“三个一”策略，即建立一个渠道、构建一个机制、营造一个环境，由此进一步拓宽选人用人视野，为企业选聘了大批素质优良的职业经理人。

一个渠道是指按需选才，按照不同类别、层级、岗位的职责、素质要求，建立招选结合的市场化选人渠道。

对专业经历要求高、通用性较强、原则上不承担主要经营管理责任的中高层岗位，如市场营销、财务、资本运营等，一般直接从市场选聘；对行业经验要求高、承担主要经营管理责任的高层管理人员，一般在联合重组和企业交流中通过文化理解与认同，定向争取同行转化加盟；对职业忠诚和文化认同度要求高的一些敏感岗位，如采购等，尽量通过提升职业化素养、建立市场化机制，推进现有经理人向职业经理人转变；对市场竞争相对充分的其他岗位，通过岗位职业化、市场化推动存量经理人向职业化转化。

一个机制是指，统筹内外部资源，强化培养机制。

对职业经理人不单是“用”，也注重“育”，通过对职业经理人的培养培育，着重提高其专业素质、学习能力、领导能力和经营管理能力。

在企业内部，根据专业领域和企业类型，对职业经理人进行轮岗锻炼，对引进的职业经理人，侧重于企业战略文化、职业素养和公司相关制度等方面的培训，鼓励开展在职自学和自主选学。

在企业外部，充分利用各种培训机会，深度开发高校和各类专业机构的教育资源，为职业经理人提供有针对性的在职培训课程与培训项目，从专业技能、管理技能、团队合作等方面对职业经理人进行培训。

一个环境是指，坚持以人为本，强化文化感召、素质提升和人文关怀，塑造引才、育才、用才的良好环境。

坚持以人为本的企业文化，营造尊重人、理解人、关心人的氛围，通过强化职业经理人的文化融入和价值认同，给予职业经理人充分理解、信任和支持，增强职业经理人的归属感和认同感。正所谓“收人先收心，引才先引心”。

### 四、坚持内部优先原则

职业经理人的市场化选聘不等于公开招聘。事实上，公开招聘只是市场化选聘的方式之一。董事会是企业里的领导机构和决策机构，把经理层选聘权交由董事会，由董事会进行内部聘任，这也是市场化选聘的重要方式。全世界跨国公司的职业经理人大多数都是由董事会在企业内部进行选聘，只有少部分由猎头公司帮助招聘，很少用公开招聘、网上招聘的方式。

推行职业经理人制度，应实行内部培养和外部引进相结合，以现有经营管理者身份转换为主。为什么？因为一下子“空降”那么多经理人不现实，而且企业内部的很多优秀人才已具备了向职业经理人转化的条件，他们对企业情况很了解，忠诚度和归属感也都很高。我们常强调职业经理人的市场化、流动性，但其实职业经理人的流动性和对企业的归属感应该结合起来，不然职业经理人可以随时“炒”了公司。

明确职业经理人以现有经理人转化为主，这对企业里的优秀管理者也是一种鼓励和肯定。外来的和尚并不见得会念经，不然经念不好，外来的和尚难受，家里的和尚也难受。

衡量职业经理人的转化是否成功，要突出“三个标志”，实现“四个认可”。

“三个标志”包括：一是聘任方式从任命制转变为任期聘用制，由本企业董事会聘任，并实施备案管理；二是薪酬体系参照行业企业和可比公司水平，实现激励与约束相结合；三是健全市场化流动退出机制，为不符合任职资格或不愿转换身份的原高管人员保留退出通道，对绩效考核不合格者给予降职或解聘处理。

“四个认可”包括：一是选聘的职业经理人要得到相关监管机构或控股企业的认可；二是在选聘、考核等环节要邀请第三方机构或专家，得到业内的认可；三是企业业绩得到提升，获得本企业董事会的认可；四是员工认可。

### 五、建立中长期激励机制

真正的职业经理人应该对应市场化的薪酬体系和激励机制。特别是对处于充分竞争领域的企业来说，如果不能把优秀的经理人留住，不能给经理人足够的待遇，企业如何实现长期发展呢？这个问题值得我们深思。

做企业不仅要靠责任心、事业心、政治觉悟，还要靠激励机制。西方很多商业精英之所以愿意到大公司工作，就是因为大公司赋予了职业经理人相应的激励机制。在我国，我们对职业经理人的激励机制还普遍不到位。但现下，许多企业改革顶层设计方案已有具体明确，对市场化选聘的职业经理人应实行市场化薪酬分配机制，并采取多种方式探索完善中长期激励机制。所谓中长期激励是资本项下的内容，不是奖金项下的内容。

建立激励机制也是企业深化改革的重要内容。比如在一些混合所有制企业的高管会议上，经常是三类人坐在一起：身家上亿的原民企老板，市场化选聘的职业经理人，传统国企干

部。虽然都是企业高管，但这三类人的收入却相差悬殊：民企出身的高管有股权收益，职业经理人拿市场化薪水，传统国企干部拿体制内的薪水。这种状况从长期看不利于企业的稳定发展，激励机制不到位也将成为市场化选聘职业经理人的障碍。

在下一步企业改革中，我们需要建立和完善以经营业绩考核为依据，以岗位绩效工资为基础，短期薪酬分配与中长期激励有机结合，资本、技术、管理等多种要素参与收入分配的激励制度，充分调动职业经理人的工作积极性和创业热情。

### 六、双轨制内的职业经理人管理

职业经理人制度是一步一步推行的，在这个过程中，一定会有传统的企业管理人员与市场化的职业经理人并存的现象。怎样发挥各自的优势，形成整体合力，这一直是企业面临的难题。为此，我们可采取求同存异的差异化管理原则，按照“两个相同、三个不同”对职业经理人实施管理。

“两个相同”指的是，职业经理人与非职业经理人遵循相同的企业管理制度和规范，享受除薪酬之外相同的奖惩、福利、培训等相关待遇。

“三个不同”主要体现在聘任方式、考核要素和薪酬激励等方面：

一是实行契约化管理。对职业经理人全面实行聘任制，通过签订劳动合同和聘用合同，确立劳动关系，明确职业身份和聘用期限。二是强化以经营效益为关键要素的考核。相对非职业经理人，对职业经理人更加突出经营效益等 KPI 的考核，按照市场对标业绩和约定的绩效责任进行客观评价，并作为留用或退出的依据。三是实行相对市场化的薪酬激励标准。由于一些企业很难达到绝对市场化的薪酬水平，但与市场水平差距太大又难以打动和留住职业经理人。



## 【职城活动】

## 协作促发展，宁波职协召开 2025 基地（会客厅）经验交流活动



10 月 30 日下午，2025 宁波市职业经理人协会基地（会客厅）经验交流活动在服装文化研学基地——宁波长荣制衣有限公司召开。十五届市政协副主席张明华、宁波长荣制衣有限公司董事长蒋雨雨、宁波市职业经理人协会常务副会长曹云，以及 40 余位基地（会客厅）负责人齐聚一堂，共同探讨协会及基地的发展路径。

宁波长荣制衣有限公司董事长蒋雨雨致欢迎词，对与会嘉宾的到来表示诚挚欢迎，并简要介绍了长荣制衣的发展历程、主营业务、创新成就及未来规划。随后，与会人员参观了长荣制衣展厅，近距离感受了企业在智能制造、文化创意及研学教育等领域的创新风采。

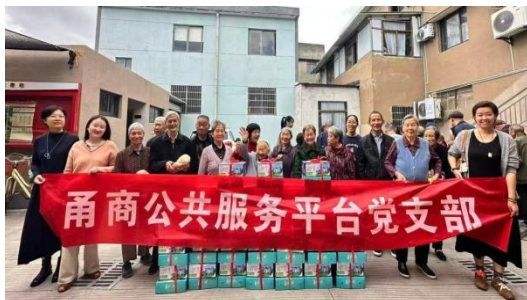
会上，宁波长荣制衣有限公司负责人详细介绍了公司业务，长荣制衣

专注于学生装、教师服、工作服等服装的生产销售，拥有校服设计中心、面料研发中心及生产车间等完备设施，致力于打造高品质校服产品。

在基地（会客厅）分享环节，它们虽然处于不同行业赛道，却同样凭借创新模式和特色服务，在各自的领域发光发热。“一带一路”法律服务基地负责人毛燕娜、乡村农文旅实践基地负责人丁见西、越野运动基地负责人林哲、金蓝领培养基地负责人张建强、海西学习交流基地（暂名）余华金、甬商春晓会客厅葛建国分别就各自领域的特色工作与成功经验进行了分享。会上，其他基地、会客厅也踊跃分享了各自在模式创新、服务优化和产业发展等方面的特色实践，内容精彩纷呈，现场交流热烈，备受启发。

此次活动不仅增进了协会基地（会客厅）间的相互了解，更拓宽了合作视野，为宁波市职业经理人协会及各基地（会客厅）的持续发展注入了强劲动力。

## 重阳温情行——宁波职协开展重阳慰问活动



在重阳佳节来临之际，10 月 29 日下午，甬商公共服务平台党支部、宁波市职业经理人协会一同组织了一场满含温情与关怀的重阳慰问活动。工作人员带着满满的节日祝福和贴心的慰问品，踏上传递爱心的旅程。

甬商公共服务平台党支部书记、宁波市职业经理人协会副秘书长邵亮带领慰问团队一行，先后走进古林镇居委会和西湖社区，与老人们围坐在一起，亲切交谈。慰问人员关切地询

问老人们的身体状况，了解他们日常生活的点点滴滴，耐心倾听他们内心的声音。

在慰问过程中，有一个特别的身影吸引了大家的目光——92 周岁的抗美援朝老兵陈永仁。邵书记对陈老为国家 and 人民所做出的巨大贡献表达了崇高的敬意和衷心的感谢。陈老虽年事已高，但依然精神矍铄，他激动地分享着当年的战斗故事，让大家深受感动和鼓舞。

此次重阳慰问活动，不仅仅是为老人们送上一份简单的节日问候，更像是一颗爱的种子，播撒在社会的心田。

## “聚焦发展，明确方向”宁波职协 2025 年三季度会长会议召开



金秋十月，共策新程。10 月 23 日，宁波市职业经理人协会三季度会长会议在舒普智能技术股份有限公司召

开，共商协会发展。

会上，舒普智能技术股份有限公司董事会秘书毛旭东致欢迎词，对与会人员的到来表示欢迎，并简要介绍了企业创新发展成果及行业实践经验。

宁波市职业经理人协会秘书处围绕活动链企、政社联动、自身建设、甬商事业 20 周年等板块进行了工作汇

报。今后，协会将重点加强服务，做好组织建设工作，发挥协会分支机构和会员的主体作用，开展相关活动。

交流环节中，与会会长积极建言献策，就借力全国平台资源为宁波赋能增效、搭建高层次经营管理人才发布平台，以及探讨了“十五五”规划制定过程当中，如何发出职业经理人的声音，体现职业经理人发展状况等，提出了多项宝贵建议。孙宜培会长在总结讲话中强调四季度是全年工作的

冲刺阶段，也是开启未来 20 年职业经理人事业发展规划的重要节点。协会将始终秉持“开放、共享、赋能”的理念，与全体会员同心同德、同向同行。

此次会议为协会下一阶段工作指明了方向，进一步增强了团队凝聚力。宁波市职业经理人协会将持续发挥平台作用，为区域经济转型升级贡献力量。

### 名企交流走进舒普智能技术股份有限公司

10 月 23 日，宁波市职业经理人协会组织会员走进国家级制造业单项冠军企业——舒普智能技术股份有限公司，举办名企交流行活动。40 余位企业家、职业经理人齐聚舒普智能，通过实地考察，深度探讨智能制造领域的前沿实践与转型经验。



舒普智能长期专注于缝纫装备的研发、制造与系统集成，致力于为全球

服装、鞋帽、箱包等行业提供智能化整体解决方案。

在舒普智能技术股份有限公司相关负责人的带领下，大家参观了舒普智能展厅及车间，实地感受了企业在智能制造领域的创新成果与精益生产能力。通过现场观摩与交流，与会人员对舒普智能在自动化、数字化及系统集成方面的实践表示高度赞赏，并围绕各自企业在转型过程中面临的挑战与机遇进行了交流，大家纷纷表示，此次活动不仅拓宽了视野，也为后续产业链协同、资源共享搭建了有效平台，助力会员企业在智能制造浪潮中携手共进、合作共赢。



## 宁波职协举办产业链对接会，助力智能制造产业协同发展



为深度推进智能制造产业链的协同创新进程，切实促进企业间资源的有效共享与深度融合发展。10月23日下午，宁波市职业经理人协会在舒普智能技术股份有限公司举办“智链未来——智能制造产业链对接会”。吸引了四十多家来自智能制造产业链上下游的企业代表齐聚一堂，共话合作、共谋发展。

舒普智能技术股份有限公司董事长罗千致欢迎辞，他提到，舒普智能作为国家级专精特新“小巨人”企业，始终专注于缝制与柔性材料加工领域的自动化、智能化装备及整体解决方案的研发与制造，并表示通过持续的技术创新，推动行业智能化转型，期待与在座同仁深化合作，共建智能制造新生态。

在资源对接环节，宁波智千智能工程有限公司总经理段晓军为大家详

细介绍了企业的基本情况和未来发展规划。同时，宁波广源纺织品有限公司董事长傅红平、宁波艾优控股有限公司副总裁陈强、宁波诺丁汉大学商学院副院长余捷、宁波市民用建筑设计研究院副院长潘虹、浙江外企德科人力资源服务有限公司宁波分公司总经理赵涛等嘉宾，从智能制造的未来发展趋势、产业链的深度协同、人才资源的强力支撑、设计理念的创新赋能等多个关键维度，展开了深入且精彩的分享，并共同探讨彼此间广阔的合作空间。

交流环节中，与会代表积极踊跃地发言，各抒己见。大家认为，在当前激烈的市场竞争环境下，强化产业链上下游企业之间的协同合作，不仅是应对市场挑战、提升竞争力的有效途径，更是实现企业可持续发展、推动行业进步的关键所在。

## 【活动预告】

- 一、名企交流行活动即将举办
- 二、2025 宁波职业经理人健康日活动即将举办
- 三、产学研对接会即将举办
- 四、“周二月湖下午茶”即将举办

## 【政策信息】

### 关于征集 2026 年度“科创甬江 2035”重点研发计划技术需求的通知

为进一步贯彻落实全市新时代高水平创新型城市建设推进大会超强力度抓创新的具体要求，瞄准前沿和重点领域，宁波市科学技术局决定启动 2026 年度“科创甬江 2035”重点研发计划技术需求征集工作，征集系统将于 10 月 17 日 12:00 开放。第一次统计截止时间为 11 月 10 日 24:00，后续将每季度归集需求，并适时择优纳入攻关项目技术需求库。请各归口单位于 11 月 13 日 17:00 前完成第一批需求的线上审核推荐工作。

### 2025 年度浙江省科技型中小企业暨宁波市科技型中小企业申报中

根据《浙江省经济和信息化厅关于组织做好 2025 年度浙江省科技型中小企业认定管理工作的通知》，省科技型中小企业认定，企业自主申报。采取常年受理，分批认定，截止时间分别为 8 月 31 日、10 月 31 日、11 月 30 日。

**【服务信息】****宁波市职业经理人协会 10 月份新增合作服务菜单**

服务名称	服务内容	服务提供单位
运动休闲	万博鱼游艇度假区有住宿、餐饮，提供游艇租赁、会籍销售；泊位租赁等游艇相关的配套服务，及帆船、游艇等一系列水上项目活动，为企业团建、会议、体育赛事等提供场所。	宁波万博鱼体育旅游（集团）有限公司
礼盒定制	昇阳泰是中华老字号、非遗基地。昇阳泰礼品主要销售昇阳泰礼品类商品，宁波特产、宁波特色糕点；定制化宁波伴手礼；端午、中秋、年礼三季礼盒，还有各种海鲜产品，同时各种宁波本地出产的野生山珍、绿色植物、粮食制品也很有特色。	宁波昇阳泰礼品有限公司
产业对接	公司是一家专注于园林、农业节水灌溉设备研发、生产和销售的国家级专精特新“小巨人”企业，公司主要产品涵盖电子控制器、喷雾器、水枪三大系列，细分 500 多个品种规格，并通过 OEM/ODM 模式为国外品牌商提供开发生产服务，同时以自主品牌开拓国内市场。	宁波亿林节水科技股份有限公司
企业服务	公司服务模块包含有企业股权架构设计，股权激励、法律财税合规策划、企业品牌推广策划、人力资源、人力猎聘服务、系统软件开发、企业融资规划、债务优化、信用管理体系建设等一站式企业服务管家	宁波企巢企业管理服务有限公司
保险服务	泛华作为中国最大的保险中介，合作 90 多家保险公司，提供财险、寿险、互联网保险等一揽子的保险资产配置服务，货比多家，组合配置，专业严选，在性价比、服务类型上为客户提供多快好省的金融服务。	泛华联兴保险销售股份公司宁波分公司
沐浴用品	生产天然丝瓜络制品、麻类制品、新型纤维制品、头巾、手套、干发帽、长带、眼罩、枕头、拖鞋等各种沐浴用品等商品，以获得消费者认可为目标，与众多商家保持着良好的合作关系。	宁波瑞康沐浴用品有限公司

秘书处联系电话：0574—87189652

## 【行业信息】

### 云南省民企协会扎西红色教育 赋能企地发展

10 月 25 日至 27 日，云南省民营企业家协会组织 60 余名民营企业企业家，前往昭通威信扎西会议会址开展爱国主义红色教育，并与当地政府座谈交流。此举旨在为企业家破解发展难题注入红色动力，也为威信县域经济发展搭建合作桥梁，实现企业成长与红色传承双向赋能。

此次扎西红色教育活动，取得了超出预期的成效。红色基因代代传，企地同心促发展。这场跨越时空的“精神对话”，不仅让云南民营企业企业家汲取了红色力量，更搭建起企地共赢的桥梁，为云南民营经济与县域经济高质量发展注入了新的活力。

### 浙江省职协举办“红擎百业 实干兴邦”党建联建活动行

10 月 30 日，在党的二十届四中全会胜利闭幕、全党全国深入学习贯彻全会精神之际，一场以“红擎百业 实干兴邦”为主题的党建联建活动在湖州长兴成功举办。此次活动由浙江省经信领域行业协会党委指导，浙江省职业经理人协会党支部牵头，联合省皮革行业协会党支部、省铸造行业

协会党支部、甬商公共服务平台党支部等十八家行业协会和企业党组织共同举办。来自各单位 50 位党员代表齐聚一堂，通过实地参观、走进企业、主题党课、深度座谈等形式，共话党建引领，共谋融合发展，为助推区域经济社会高质量发展注入强劲的“红色动能”。

### 榆林市职业经理人协会第二次会员代表大会召开

10 月 22 日下午，榆林市职业经理人协会第二次会员代表大会召开。榆林市民政局科长王勇，党建指导员贺铭、周雅宏、杨健安及榆职协党支

部、会员代表共 35 人参加了会议。

会议分两个阶段。第一阶段，上届理事会执行会长作工作报告。之后，财务科陈丽娜对上一届理事会财务审



计报告进行汇报，由上届理事会副会长王飞解读《章程》，秘书处宣读拟选理事会成员名单并投票选举，产生新一届理事会，随后选举会长等职务。

第二阶段，新任执行会长提出五项工作思路与措施。党建指导员周雅宏对参会代表表示感谢，对当选成员表示祝贺，肯定协会工作并提出三点希望。

### 广东省职业经理人协会飞镖赛获精神文明奖

为积极响应“全民迎全运”的号召，广东省职业经理人协会与广东省飞镖运动协会强强联合，10月17日下午在广州市职工技术交流中心成功举办了一场跨界合作、别开生面的“双协联动 共迎全运”飞镖友谊交流赛。

本次活动旨在通过时尚、趣味的飞镖运动，让企业家精神与体育精神互为链接，共同为十五届全运会加油助威。我会副会长吴国生在多轮比赛中多次击中镖盘上的高分区，让小组成功突围，最后勇夺友谊赛亚军。

### 【职城简讯六则】

一、10月16日，2025浙商（秋季）论坛暨中国商帮峰会在杭州智慧网谷小镇汇金云创·人才科创综合体召开，曹云作为主题演讲嘉宾之一，以《打造区域经济高质量发展的“超级枢纽”——社会组织在产业升级中的角色定位与创新路径》为题发表主题演讲。

二、10月16日下午，宁波职协参加了由宁波市社会组织总会主办的2025年宁波市社会组织财务规范化培训。协会将继续严格按照新版《民间非营利组织会计制度》执行，不断提升平台财务管理水平，进而更好地服务政府、服务社会，服务企业。

三、10月20日，宁波职协常务副会长、甬商公共服务平台主任曹云应邀走进宁波城市职业技术学院，以《从宁波帮的历史看当代甬商的发展》为题，为大一新生带来一场内容丰富、启发性强的文化讲座。

四、10月21日上午，马来西亚知名人士拿督郑修强一行到访宁波市职业经理人协会，协会常务副会长、甬商公共服务平台主任曹云，宁波市电影家协会主席郑开颜等热情接待，并召开座谈会，共话中马经贸合作新机遇。

五、10月30日上午，宁波职协常务副会长曹云受邀参加由宁波市人民

政府新闻办公室主办的宁波电视台《第 1 发布》专栏。本期栏目聚焦宁波商帮主题，在曹云主任的带领下，走进宁波帮博物馆，以宁波童谣为引，解读甬商闯荡世界的胆魄与智慧怀。

六、10 月 31 日下午，宁波市职业经理人协会参加宁波市社科联召开的“学习贯彻党的二十届四中全会精神座谈会”。



## 宁波职协祝 11 月生日的理事生日快乐

- ◆叶任泽 宁波工程学院学生处处长
- ◆关志良 良邦管理咨询有限公司合伙人
- ◆李亚峰 浙江工商职业技术学院电子信息学院院长
- ◆吴 桐 宁波广源忆江南酒店有限公司总经理
- ◆汪霁文 浙江天振律师事务所主任
- ◆沙 涛 宁波新连一连科技有限公司总经理
- ◆陆智强 宁波大学商学院副教授
- ◆陈 斌 宁波高发汽车控制系统股份有限公司副总经理
- ◆苗志春 宁波市建设集团股份有限公司副总经理
- ◆茅雪峰 国药控股宁波有限公司总经理助理
- ◆赵青春 宁波宁途智能科技有限公司总经理
- ◆柴红兵 余姚市大岚镇人民政府农业农村办主任
- ◆徐国伟 泰康人寿保险有限责任公司宁波分公司高级总监
- ◆麻桂杨 华纳圣龙(宁波)有限公司运营总监
- ◆章明念 宁波北城绿地铂骊酒店总经理
- ◆鲁静良 宝龙商业集团事业一部宁波城市招商中心兼舟山商业公司总经理

报：市经信局，市民政局，市社科联，市工商联。

送：协会会长，副会长，常务理事，理事，会员单位，监事会。