

# 中国职城 简报

宁波职业经理人专属内部参考  
2020年6月号（总第267期）  
主办：宁波市职业经理人协会

# 目 录

## **【职场前沿】**

市场化选聘职业经理人之背景调查  
浅析测评体系在职业经理人培训中的应用  
探析国有企业稳妥推进职业经理人制度应关注的问题

## **【职城活动】**

宁波职协被认定为宁波市中小企业公共服务示范平台  
谋划宁波海曙新发展，宁波职协共商议  
网红大咖带你一起扶贫攻坚，资源服务集市聚焦扶贫、外贸  
做业内精英，创时代先锋——宁波市杰出经理人等诞生  
宁波职业经理人大讲堂倾情巨献  
辩论大战，为提升宁波城市能级建设发言

## **【最新政策信息】**

疫情期间房土两税 减免政策出台  
第九届中国创新创业大赛宁波赛区比赛报名中  
2020年宁波市科技型中小企业备案工作开展中

## **【最新服务信息】**

宁波市职业经理人协会6月份新增服务菜单

## **【行业信息】**

全省联动，更好服务企业和人才  
粤职协（东莞）资质认证中心在东莞高技能公共实训中心挂牌成立  
湖北职协被授予抗击新冠肺炎疫情积极贡献单位

## **【职城简讯九则】**

## **【职协下月工作】**

## **【会员生日祝福】**

## 【职场前沿】

### 市场化选聘职业经理人之背景调查

作者/许春燕

《中共中央、国务院关于深化国有企业改革的指导意见》明确提出“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”。市场化选聘职业经理人，已经成为国有企业人事制度改革和全面推行职业经理人制度的重要突破口。

组织考察或背景调查则是国有企业市场化选聘职业经理人的流程中一个不可或缺的重要环节。背景调查主要是通过各种合理合法的调查方法及途径，获取候选人的基础信息、工作经历、工作能力及工作表现等，并将获得的信息与候选人提供的应聘简历以及面试等环节提供的各种信息进行对比和补充，形成对候选人的综合评价，为企业是否最终聘用候选人提供参考。

#### 一、为什么要开展背景调查

国有企业市场化选聘职业经理人

往往需要经历繁杂的简历筛选、笔试、面试、心理测评、体检等多个环节，但是很多职业经理人在入职后一段时间内，可能会因为各种原因不适合岗位而主动离职或被辞退，直接导致大量的前期工作和投入无功而返。同时，由于国有企业市场化选聘的职业经理人职位层级通常较高，能够掌握企业的很多核心资源和商业秘密，离职或被辞退的过程复杂、影响面大。所以，职业经理人的选聘失败还会导致企业关键资源和信息流失、解雇纠纷等隐形的、无法衡量的成本，对企业产生难以弥补的损失。

#### 二、如何进行背景调查

对于市场化选聘职业经理人的背景调查，国有企业有两种选择：一种是自主进行调查，即由企业的组织人事部门对候选人的各方面信息进行调查、核实；另一种是与专业的第三方背景调查机构合作，聘用专业的调查团队对候选人进行背景调查。当所选聘的职业经理人层级相对较低或出于

成本控制考虑时，通常会由企业的人力资源管理部门自主进行背景调查。

下面以第三方背景调查机构为例，简要介绍背景调查的基本步骤，企业组织人事部门自主进行背景调查时也可参考这些步骤开展相应工作。

**第一步：**与企业进行沟通，明确需要调查的重点和具体内容。全面了解选聘的职业经理人岗位职责和任职要求，获取需要进行背景调查的候选人的基本信息，包括简历、身份证及各种资格证书的扫描件，以及在前期的简历筛查或者是考评过程中发现的需要在背景调查中重点关注、核实的问题。根据企业的实际情况，明确此次背景调查的重点和具体内容。

**第二步：**获得背景调查授权和基本资料。与候选人进行联系，告知候选人根据其应聘企业的委托授权将对其进行背景调查，并要求候选人通过邮件或其他方式提供以下材料：（1）手写签字的《背景调查授权书》；（2）身份证件及已获得的最高学历毕业证/学位证及相关资格证书扫描件（如在第一步中企业已提供，则无需要求候选人再提供）；（3）履历信息表，包括最近就职的2-3家单位名称和证明

人信息（人力资源负责人或其他指定的背景调查联系人，以及直接上级、同级、下级或财务相关人员的姓名、职位和联系方式）；（4）工资流水证明或其他工资证明材料（根据企业需要，考虑是否要求候选人提供）。

**第三步：**基本信息核实。根据候选人提供的信息，对候选人的出生时间、政治面貌、学历学位、专业资格等基本信息进行全面核实。

**第四步：**多维度访谈。根据候选人提供的证明人信息，与原任职单位的人力资源负责人或其他指定的背景调查联系人取得联系，通过现场或电话的方式核实候选人的基本履历信息，核心内容聚焦于工作时间的真实性、离职原因、薪资、有无违反公司制度的行为、候选人提供的证明人是否真实等。

**第五步：**违规违纪等调查。可根据企业和岗位的特殊需求，要求候选人本人提供无犯罪记录证明，进行法院民事诉讼及失信记录查询、负面社会安全记录查询、金融行业违规记录查询、个人工商信息记录查询等。

**第六步：**出具调查报告。根据以上各项背景调查所获得的各方面信

息，对候选人进行综合评价，出具背景调查报告，提出是否录用的建议。

### 三、背景调查过程中需要注意的问题

第一，在背景调查过程中，仍在职的候选人可能会因为需要访谈单位相关人员而觉得尴尬或敏感。因此，建议在背景调查开展前与候选人进行充分沟通，建立信任，尤其是选聘高级职业经理人。

第二，背景调查前一定要获得候选人的授权同意。国有企业或第三方背景调查机构在开展背景调查前，应要求候选人提供背景调查授权书签字件，以确保调查过程符合基本的法律流程要求。

第三，在背景调查过程中要限定调查问题的范围，主要对候选人工作情况有关的问题进行调查，而与工作无关的，特别是涉及到个人隐私的问题不应该在调查范围内。

第四，自主寻找环节非常重要。一份优质的背景调查报告一定是在自主寻找联系人的基础上完成的。候选人经常会因为感觉背景调查过于神秘、不可控制，担心对自己应聘新岗

位产生不利影响而主动干预或筛选访谈对象。因此，要想出具一份客观和真实的背景调查报告，自主寻找证明人是一个相对重要的环节。尤其是针对职业经理人而言，在某个特定行业的职业经理人是存在特定“圈子”的，可以通过自主寻找的方式获得一些更加客观的信息。

第五，保持严谨和客观的态度，慎用调查结果。背景调查并不是万能的，无法保证从各种途径得到的信息完全准确，尤其是在多维度访谈阶段获得的信息。比如，背景调查刚好选取到了对候选人有敌意或偏见的领导、同事，得到的调查结果难免有失公正。所以，在收集到不利于候选人的信息时，不能直接给候选人判“死刑”，应该从更多的途径去核实这一信息，多方验证，同时也应与候选人进行沟通，询问事情真相，给候选人一个解释的机会，在多方信息相互印证后再作出慎重的判断。

## 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，是自己和别人都未知的信息。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。



## 探析国有企业稳妥推进职业经理人制度应关注的问题

作者/张红涛

2013年十八届三中全会提出国有企业混合所有制改革后，国有企业改革进入了一个新的阶段。2015年中共中央、国务院《关于深化国有企业改革的指导意见》强调分类推进国有企业改革、完善现代企业制度、完善国有资产管理体制、发展混合所有制经济、强化监督防止国有资产流失、加强和改进党对国有企业的领导以及为国有企业改革创造良好环境条件等几个方面的重要内容，为全面深化国有企业改革进行了总体部署。

### 一、符合国有企业情况的职业经理人选聘机制

一是职业经理人来源的问题。国有企业要打破只有外部招聘的职业经理人才是市场化选聘的思维定势。可以看到，发展较好的民营企业的职业经理人是内部产生的还是外部选聘的都不是绝对的，只要满足企业发展需要，无论职业经理人是来自于内部还是外部都不是什么问题。以京东和阿里2018年选择CEO的情况为例。一直在高管层面偏重于内部提拔为主的阿里任命职业经理人李永和担任天猫

超市事业群总裁。李永和此前在京东任职，对阿里来说不是内部培养的职业经理人。但是他在京东商城做COO期间积累的丰富的运营能力对天猫超市有决定性影响，这才是阿里董事会决策的关键因素。而京东则于2018年在选帅问题上回归重用内部选拔的人员。集团CMO徐雷轮值京东商城CEO。徐雷是京东内部培养的经营管理者，曾历任京东商城市场营销部负责人、无线业务部负责人、京东商城营销平台体系负责人、集团CMO等多个职务，帮助京东搭建了大市场的营销体系、移动端的产品研发体系和围绕用户全生命周期管理的平台运营体系。因此，国有企业在选聘职业经理人的时候，也应从企业的实际情况出发进行考虑和抉择。

二是职业经理人的退出机制的问题。国有企业市场化选聘的职业经理人退出是完全退出企业。无论职业经理人来源是市场化选聘还是企业内部转身，都应该按照契约的方式进行管理，在授权下经营企业，也应为相应的经营行为和经营结果负责。2020年

1月出台的《“双百企业”推行职业经理人制度操作指引》明确：本企业内部人员参与竞聘职业经理人的，个人应当先行提出申请，承诺竞聘成功后放弃原有身份、解除（终止）聘任关系后不得要求恢复原有身份，并遵守职业经理人管理的相关规定。在职业经理人解除（终止）聘任关系的同时，如有党组织职务应当一并免去，并依法解除（终止）劳动关系。上述规定与之前企业推行职业经理人制度处于过渡阶段和探索阶段时期，如果内部选聘的职业经理人不能适应岗位要求，则在内部进行降职降薪调岗，如无岗可以匹配，才会让职业经理人退出企业是完全不同的，尤其需要特别注意。

## 二、符合市场化经营的授权机制

现代企业制度是以市场经济为基础，以企业法人制度为主体，以有限责任制度为核心，以产权清晰、权责明确、政企分开、管理科学为条件的新型企业制度。目前，一些国有企业由于种种遗留问题，还没有形成非常完善的现代企业制度，建立完善的现代企业制度还有一些历史遗留问题需要进一步明确和整理。在这种前提下

探索职业经理人制度，要重点解决职业经理人授权经营的问题。有的国有集团型企业授权机制没有建立起来，对下属企业授权十分有限，不仅没有人事决策权，甚至连经营决策事项都要经过集团的审批。

一方面，国有企业正在积极推进混改，混改可以优化股权，解决国有企业股权单一、决策“一股独大”的问题，通过混改完善企业法人治理体系，进而解决企业所有者对经营层授权的问题。国务院关于国有企业发展混合所有制经济的意见指出：“混合所有制企业要建立健全现代企业制度，明晰产权，同股同权，依法保护各类股东权益。规范企业股东（大）会、董事会、经理层、监事会和党组织的权责关系，按章程行权，对资本监管，靠市场选人，依规则运行，形成定位清晰、权责对等、运转协调、制衡有效的法人治理结构。”《中央企业混合所有制改革操作指引》更是明确指出：“转变混合所有制企业管控模式，探索根据国有资本与非公有资本的不同比例结构协商确定具体管控方式，国有出资方强化以出资额和出资比例有限、以派出股权董事为依

托的管控方式，明确监管边界，股东不干预企业日常经营。”混改要求公司治理结构清晰，更是明确了职权边界，使得经理层经营的授权机制，更适合职业经理人制度的有效推进。

另一方面，国有资本授权经营体制方案也在稳步推进。《国务院关于印发改革国有资本授权经营体制方案的通知》明确了上级单位对企业监管方面的改革要求，强调以“管资本”为主，同时也指出了国有资本投资运营公司对下属公司的授权管理也要转变。“国有资本投资公司以对战略性核心业务控股为主，建立以战略目标和财务效益为主的管控模式，重点关注所出资企业执行公司战略和资本回报状况。国有资本运营公司以财务性持股为主，建立财务管控模式，重点关注国有资本流动和增值状况。

### **三、符合职业经理人动力需要的激励机制**

收入分配是解决职业经理人动力机制的关键问题。近些年来，政策层面上对职业经理人激励机制正在逐步探索推进。国有企业人事、劳动、分配三项制度改革的核心就是建立干部

能上能下、员工能进能出、收入能增能减的“三能”机制。

在国有企业实践中，要解决收入能增能减和完善中长期激励机制并不容易。一方面，收入能增能减要建立在清晰的个人绩效考核的基础上，而企业在衡量职业经理人个人贡献的时候是存在一些困惑的。另一方面，国有企业职业经理人中长期激励问题比较复杂，如超额利润的分配问题，股权激励问题……对于国有企业这些涉及分配的问题需要慎重决策和设计，否则不仅会产生影响内部公平的问题，还可能会引起“国有资产流失”的非议。2019年10月出台的《中央企业混合所有制改革操作指引》中指出“鼓励混合所有制企业综合运用国有控股混合所有制企业员工持股、国有控股上市公司股权激励、国有科技型企业股权和分红激励等中长期激励政策，探索超额利润分享、项目跟投、虚拟股权等中长期激励方式，注重发挥好非物质激励的积极作用，系统提升正向激励的综合效果。”因此，中长期激励将在混改企业率先探索，具体效果如何，尚有待考证。

## 【职城活动】

### 宁波职协被认定为宁波市中小企业公共服务示范平台

为加强中小企业公共服务体系建设，根据《宁波市中小企业公共服务平台培育和认定管理办法》，宁波市经济和信息化局开展了2019年度宁波市中小企业公共服务示范平台评选工作。经平台自愿申报、各地初审、市经信局组织专家评审并向社会公示，确定宁波市职业经理人协会等14家单位为2019年度宁波市中小企业公共服务示范平台。

宁波职协将不断完善管理机制，集聚优质服务资源，创新服务模式，提升服务能力，结合“三巡三微两解”企业服务专项活动，在全市中小企业公共服务平台网络体系中发挥示范带动和服务引领作用，更好地服务于我市制造业高质量发展和“246”万千亿级产业集群建设。

### 谋划宁波海曙新发展，宁波职协共商议

6月12-14日，中国人民政治协商会议第五届宁波市海曙区委员会第四次会议召开，宁波市职业经理人协会常务副会长兼秘书长曹云参加此次会议。



会上，曹云提出了加快临空经济产业发展、提前十四五规划谋划、加

大民生实事投入等建议。会议期间，表彰了海曙区政协2019年度先进集体和先进个人，曹云并被评为2019年度优秀政协委员。本年度政协会议紧凑务实、富有成效，是一次高举旗帜、凝心聚力的大会，也是一次提振信心、团结奋进的大会。

宁波市职业经理人协会将为海曙高水平推进区域治理现代化，高质量建设国内一流强区发挥协会优势，展示宁波职协担当，为海曙争当“重要窗口”建设排头兵作贡献。

## 网红大咖带你一起扶贫攻坚，资源服务集市聚焦扶贫、外贸

一夜火爆大江南北的“地摊经济”，后浪也拍在了此次由宁波市职业经理人协会主办的2020宁波市职业经理人活动日主题大会上，30余家企业齐刷刷在大会上“摆地摊”。人间烟火味，最抚凡人心。如此接地气的资源服务集市，吸引了众多嘉宾驻足。



来到大会现场，最先入眼的便是现场直播带货的场面。仅仅有线下销售怎么够，还有网红大咖现场助力直播。平时网络上最常看到的直播间，

也被搬到了大会现场。目前疫情常态化的形势下，积极帮助企业抢抓机遇，推动线下转线上，扩大市场销售。

现场直播带货、“地摊经济”弄的热火朝天，到底卖的是什么？扶贫产品、外贸产品齐上阵。为实现“2020年全面建成小康社会，打赢脱贫攻坚收官战”的目标，我们一起在努力。用好特色产品助力脱贫攻坚战，也更实际地帮助当地人民提高收入。

一场疫情带来的影响是不可估量的，对宁波这座外贸大市来说更是雪上加霜。稳外贸、稳外资、促消费、扩内需工作，从我们做起。现场多家外贸企业带来自己的产品，原本销往海外的“中国制造”，纷纷出现在大家眼前。

## 做业内精英，创时代先锋——宁波市杰出经理人等诞生



人才是实现民族振兴、赢得竞争主动的战略资源，也是实现创新的核心要素。如何绘就引进人才的“蓝图”，打造用好人才的“土壤”，提升留住人才的“温度”？我们在思考。推动“246”万千亿级产业集群建

设，把经济社会发展的大环境与人才创业环境和谐地、有机地统一起来，营造一个有利于人才干事创业、施展才华的大好环境。

6月21日，在2020宁波市职业经理人活动日主题大会上，举办了“2020年度宁波市杰出职业经理人”系列奖项颁奖仪式，宁波市职业经理人协会表彰了来自来自各行各业的6位宁波市杰出经理人、10位宁波市优秀职业经理人以及6位宁波市卓越总

监。

会上，他们简短的发言却道出他们内心最真挚的情感。多年的职业经理人经历，让他们明白做好自己才能更好地管理企业。他们将会成为职业经理人行业的标杆，推动着职业经理人队伍更好地协调发展，激励更多的职业经理人为企业创造更大的经济效益与品牌效益，促进职业经理人为宁波经济的发展做出更大贡献。

## “疫”线故事，致敬每一个无私奉献的你们 ——宁波职业经理人大讲堂倾情巨献

2020年，一场突如其来的疫情席卷全球。疫情之下，是医护人员的无私逆行，是企业的责任担当，更是每一位人民的共同战“疫”。



这场战“疫”中，有创业者，有劳动者，有职业经理人，为打赢这一场持久战，他们在战场留下了飒爽英

姿，他们代表的，是宁波力量。

为致敬疫情之下无私奉献的医护人员、企业家，乃至普通百姓，让更多人看到他们默默无闻的努力，感受宁波力量，宁波市职业经理人协会特别组织一场宁波职业经理人大讲堂——“疫”线故事会在2020年宁波市职业经理人活动日主题大会上召开。几位分享人声情并茂的诉说着他们在疫情之下看到的点滴故事。

他们之中，有不顾自身安危、用自己的血肉之躯阻挡病毒、积极投身到疫情防控中的白衣天使；有致力于

公益事业，用“五心”践行初，身兼全国劳模、十九大党代表、宁波公交36路班组长数职的劳动人民；有担起大任，加班加点生产口罩的宁波企业家。

他们，身体力行，在这场战“疫”

中冲在前线；他们，无私奉献，彰显了宁波人民、宁波企业家的担当与大爱；他们，将凝聚的爱与力量挥洒在这片热爱的土地之上，用一片热忱筑造美丽宁波。

## 辩论大战，为提升宁波城市能级建设发言 ——“首届宁波商界精英辩论赛”决赛举办

2020年初，全国人民众志成城，打响疫情防控阻击战。后疫情时代下，为一展宁波企业团结、进取、智慧、勇敢，宁波市职业经理人协会推出“首届宁波商界精英辩论赛”，经过几轮激烈的竞争角逐，两支队伍在众多参赛队伍中脱颖而出。



随着2020年宁波市职业经理人协会活动日主题大会的召开，为让更多宁波商界精英一睹冠军风采，感受头脑风暴带来思想火花的碰撞，特在活

动日当天打响“首届宁波商界精英辩论赛”最后一战。

活动现场，正反两方围绕“宁波需不需要打造成网红城市？”这个辩题，展开了妙语连珠般的辩论大战。现场气氛一度火热，什么都队与改革春风吹满地这里的伙伴最可爱队激烈角逐，是智慧对决，亦是思想的狂欢；是唇枪舌战，更是谁与争锋。

辩论赛，不仅是思维的碰撞，观点的定夺，更是发言人个人色彩、魅力的展示。在他们严谨、有条不紊的阐述中，展现的是宁波商界精英的缜密思维、能言善辩。他们将为宁波代言，为宁波职业经理人代言，为宁波每一位奋斗在工作岗位上的劳动人民发声。

## 【政策信息】

### 疫情期间房土两税 减免政策出台

近日，市财政、税务部门联合发布《关于执行疫情期间房产税、城镇土地使用税减免政策的通知》，明确对受疫情影响严重的住宿餐饮、娱乐、交通运输、物流配送等七大类企业和符合条件的小微企业的自用房产、土

地，免征 3 个月房土两税，同时对疫情防控期间为中小微企业、个体工商户减免租金和被政府征用的房产减免房土两税。预计新政为我市近 3 万家企业减免税收 5 亿元。

### 第九届中国创新创业大赛宁波赛区比赛报名中

宁波赛区由宁波市科学技术局主办，宁波市科技金融服务中心承办，各区县（市）科技管理部门、深圳证券信息有限公司、市天使投资引导基金有限公司、市镇海天使产业园、市创新创业管理服务中心和市科技信息研究院等单位协办。

大赛宁波赛区按照团队组与企业组进行比赛。

企业登录大赛官方网站 [www.cxcyds.com](http://www.cxcyds.com) 注册报名。

注册截止时间：2020 年 7 月 24 日；

报名截止时间：2020 年 7 月 31 日。

### 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》。



## 【服务信息】

### 宁波市职业经理人协会 6 月份新增服务菜单

类别	服务名称	服务内容
智库服务	工程管理咨询	1. 从建设项目策划开始的可行性分析、投资估算、概算和预算、工程量清单和招标控制、工程竣工结算、竣工财务决算的编制与审核到运营后的项目周期费用成本测算提供全方位、全生命周期的工程造价咨询服务；2. 建设项目的不同阶段的全过程造价跟踪审计或投资监理服务；3. 建设项目工程造价司法鉴定服务
	资产地产评估	各类资产（含无形资产）评估、企业股权转让评估、国有企事业单位改制及资产租赁评估、司法鉴定评估、金融不良资产评估、房地产抵押评估、涉税资产评估。
产业服务	五金产品设计开发	致力于中高档门窗五金、建筑门锁、家具五金和卫浴五金四大类产品的设计，开发，生产和销售服务。
	招商引资	招商引资组织、管理、监督、检查、协调服务。
健康服务	服装制造	服装及辅料、纺织品、工艺品的制造、加工。
	环保节能	家用，商用垃圾处理器，净水器定制研发销售服务。
	健康咨询	心理咨询、教育咨询、心理健康服务（讲座）。

## 【行业信息】

### 全省联动，更好服务企业和人才

6月23日下午，浙江省各地职协秘书长会议召开，来自全省各地十多家职协的负责人汇聚一堂，共同商讨职业经理人事业发展，以及更好服务浙江企业和人才的举措和合作。

宁波市职业经理人协会常务副会长兼秘书长曹云参加会议，并在会上

介绍了宁波职协发展的特色和这二年的创新做法，得到各地职协的充分肯定。

今后全省各地职协将加强联动和合作，共同携手为疫情后的浙江企业和人才服务。

### 粤职协（东莞）资质认证中心在东莞高技能公共实训中心挂牌成立

6月10日，粤职协（东莞）资质认证中心在东莞高技能公共实训中心挂牌成立，粤职协领导和东莞高训中心领导，东莞资质认证中心负责人一起揭牌，出席注册职业经理人（东莞）认证中心的嘉宾近50人。活动上，粤职协和东莞高训中心领导为去年当选的广东年度优秀职业经理人颁证，东莞市高技能公共实训中心李伟锋主任致辞，广东省职业经理人协会常务副

会长兼秘书长蔡敬聪致辞。来自加拿大的国际口语教练David做职业经理人国际化主题分享。

这是粤职协在广东省内21个地级市首个挂牌成立的资质认证中心，成立仪式后注册职业经理人东莞认证中心牌匾就马上挂高训中心正门外，东莞高训中心是直属东莞人社局管理的公共实训中心，占地五万平方米。

### 湖北职协被授予抗击新冠肺炎疫情积极贡献单位

6月10日，湖北省工商联发文对参与湖北抗击新冠肺炎疫情的省级商会进行了通报表扬。湖北省职业经理

人协会被授予“抗击新冠肺炎疫情积极贡献单位”。同时，为充分发挥先进典型的示范引领作用，湖北省委统

战部官方微信公众号“荆楚统战”特推出“战疫一线最美统战人”主题系列篇章，为您讲述湖北统一战线在抗击新冠肺炎疫情过程中的感人事迹。其中，【战疫一线最美统战人】曲中兵：用实际行动体现新阶层人士的责任与担当，讲述了湖北省新联会社会

组织分会副会长、湖北职业经理人协会执行会长兼秘书长曲中兵的故事。

湖北省职业经理人协会感谢湖北省工商联的认可和表扬，湖北职协一定会珍惜荣誉，不忘初心，砥砺前行，继续弘扬光彩精神，当好爱心表率。

### 太原职协青塘“粽”关情 —— “职业经理人扶贫支农”活动启动

6月15日，由太原职业经理人协会7位会员发起的职协青塘“粽”关情 —— “职业经理人扶贫支农”活动启动。“青塘粽子”是临县前青塘村粽子厂出产的。这里有着400亩的苇子地，清格凌凌的水，加上优质糯米黄米，严格的古法工艺，天然美食，垂涎欲滴。

今年是扶贫攻坚关键一年，建立经理人牵手贫困户机制，激励青塘人做好把家乡产品，树立脱贫和建立美好乡村的信心，是职业经理人恪尽社会责任的具体行动。太原职业经理人协会携手“青塘粽子”，为脱贫攻坚加油，为扶贫支农助力。

### 安徽省经理人联合会召开项目对接会

6月10日，安徽省经理人联合会与安庆市迎江区项目合作对接会在合肥召开。安徽省经理人联合会在肥会员企业20多位企业家参加会议。

安庆市迎江区政协副主席储霞文首先介绍了国家级历史文化名城安庆市的产业环境、产业政策、工业政策

等，葛昉贤主任介绍了安庆市的招商项目，与会企业家针对项目情况展开讨论。联合会副会长陈莉提出的金融服务项目，合肥市职协会长葛宜山提出的为安庆市物业管理行业做整体提升的物业服务项目，联合会副秘书长、双赢集团物资回收公司负责人徐晓燕

提出可在安庆市迎江区设立分支机构等均得到安庆市迎江区领导的欢迎，并邀请相关企业家尽快赴安庆考察对接项目。安徽省经理人联合会高级顾

问、省纪委监委原巡视员李磊厅长总结发言，并提出合作建议。会议由张耀峰会长主持。

## 【职城简讯九则】

一、6月2日，我会秘书长曹云一行随同宁波市社科院副院长鲁焕清一行来到塘溪镇童夏家村实地考察。童夏家村村长热情接待，并陪同参观童夏家村文化礼堂、长廊、宗祠等特色景点。随后，双方就如何建设浙东哲学小村进行探讨，为建设浙东哲学小村做筹备。

二、6月2日晚，首届宁波商界精英辩论赛半决赛在宁波人才之家顺利展开。本次晋级四强的队伍围绕两个辩题“好马该不该吃回头草？”“酒香是否怕巷子深？”展开激烈角逐。

三、6月4日，宁波职协与江北区人大常委会一行前往江北区发改局开展关于都市工业产业集群发展座谈会。多家代表企业共同参与此次会议，并介绍了各自企业经营情况及目前困难等。区发改局等相关负责人也从整体层面对目前区软件与新兴服务业发展进行汇报阐述。

四、6月5日，协会秘书处组织员工参加知识产权培训，特约杭州经世科技有限公司创始人王俊龙为大家进行培训。从什么是专利，如何申请专利，再到如何让更多人具有专利意识，全面讲述了知识产权的重要性。

五、6月8日，宁波市社科院副院长鲁焕清一行来到甬商文化园交流探讨，我会秘书长曹云热情接待，陪同参观甬商文化园，随后，宁波职协就“浙东哲学小村建设实施方案”进行PPT展示讲解，鲁院长对此表示高度的肯定，双方就方案细节进行探讨交流，为建设“浙东哲学小村”做筹备。

六、6月10日，宁波职协与江北区人大常委会一行前往宁波（江北）高新技术产业园开展关于都市工业产业集群发展座谈会。多家代表企业共同参与了此次会议，并介绍了各自企业情况及目前困难等。园区相关负责人也从整体层面对目前膜产业发展进

行汇报阐述。

七、6月10日上午，全球博士联合会宁波分会会长张益波一行走访了甬商文化园，协会秘书长曹云热情接待，陪同张益波一行参观了甬商风华300年展览，随后，双方就相关活动安排及会议议程做了深入探讨与交流。

八、6月10日下午，协会组织会员参加了“2020企业文化建设学习交流互动”。中国海天塑机集团企业文化建设负责人王金忠老师作为主讲嘉宾，绘声绘色分享其经验。随后，各代表性行业企业文化建设管理人，展

开了自由讨论环节，共同分享各自的企业文化故事，在座每一位企业家都获益匪浅。

九、6月21日，宁波市职业经理人协会财务经理人分会举办了宁波会计领军公开课第四期。此次公开课活动有幸邀请到宁波市财政局副局长、正高级会计师竺培楠先生担任分享嘉宾，进行“从我市财政视角看当前财政经济形势”的专题分享，让财务人深入了解疫情后整个宁波经济的现状和未来的发展方向，给予了各位嘉宾许多深刻的感悟，值得大家的深思和品韵。

## 【职协下月工作】

一、组织做好“名企交流行”活动。

二、组织做好2020“十大风云甬商”评选工作。

三、做好会员单位走访工作。

四、做好7月号《甬商》杂志编印、发放工作。

## 【会员生日祝福】

### 预祝协会7月份生日的理事会成员生日快乐

陈健苹 宁波鑫宇陶业有限公司

董事长

贝珍娣 宁波市雄镇大酒店有限公司

总经理

任 晖 宁波光彩服饰有限公司

总经理

程淑敏	英特力斯工程管理（宁波） 有限公司总经理	人事总监 张 军	华东医疗宁波销售有限公司 总经理
葛海平	宁波泰英德企业管理顾问 有限公司首席顾问	贺少杰	宁波海伯集团股份有限公司 执行总裁
盛中国	利时集团股份有限公司集团		

---

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。

---