

中国职城 简报

宁波职业经理人专属内部参考
2020年9月号（总第270期）
主办：宁波市职业经理人协会

目 录

【职场前沿】

职业经理人能力训练模式探析

创新型职业经理人才布局，激活企业创新动力

市场化选聘职业经理人之背景调查

【职城活动】

我们一起扶贫吧！脱贫攻坚，宁波职协倾情助力

宁波职协助推科技创新，名企行走进海天集团

滑屏时代，宁波职协助力会员企业新媒体发展

民建中央调研组来宁波职协调研

【最新政策信息】

《2020年宁波人才蓝皮书》发布

2020年度浙江省科学技术奖提名工作开展中

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9月份新增服务菜单

【行业信息】

长三角区域职业经理人发展高峰论坛隆重举行

湖北省职业经理人协会二届一次会员大会在汉召开

安徽省经理人联合会举办职业经理人高级研修班

【职城简讯十四则】

【职协下月工作】

【职场前沿】

职业经理人能力训练模式探析

作者/吕青松

中国当代职业经理人是随着社会主义市场经济的确立和企业公司制改革的发展而诞生的，是对经营管理人才市场需求的一种自然回应。

开展职业经理人能力训练，难点在于以下两方面：一是从内容上要确定职业经理人的通用能力和所属行业所需的专业能力；二是从训练模式上要突破传统的说教授课模式，找到适合提高经营管理人员能力的新模式。2011年由职业经理研究中心起草、国家标准化管理委员会颁布实施的《职业经理人相关术语》和《职业经理人考试测评》两项国家标准，使人们发现职业经理人能力训练的新契机。这两项国家标准对职业经理人的能力要求和评价方式做出较为系统的阐述。

职业经理人能力训练基本要素分析

根据《职业经理人考试测评》的规定，职业经理人应具备的通用能力包括团队领导能力、经营决策能力、风险管控能力、变革创新能力、沟通协调能力、目标执行能力。其中，团队领导能力是指率领和引导团队成员

完成任务，实现发展目标的能力。经营决策能力是指在经营管理活动中，进行分析、比较、综合和优化选择的能力。风险管控能力是指预测企业遭受的损失、伤害及面临的不利因素，制定预案，以最低成本达到预定目标的能力。变革创新能力是指捕捉新事物，提出新设想，形成新方案，取得新成效的能力。沟通协调能力是指与他人或组织进行信息传递和交流，使各方达成一致的能力。目标执行能力是指按照岗位责任和计划，采取措施，完成预定目标的实施能力。

职业经理人能力训练模式研究

（一）职业经理人的特点研究

1. 职业经理人是职场人。职业经理人作为职场中的高端人才，通常都会忙于参加各种应酬，处理各种事务。忙碌是他们的基本特征。参加能力训练时仍难以摆脱这种状态。如何让忙碌的职场人快速调整状态投入到能力训练中去，是需要研究的重要课题。传统的说教式授课只会让人昏昏欲睡，培训效果可想而知。因此，职业

经理人能力训练课程必须强调参与性、互动性，并富于趣味性。

2. 职业经理人是经理人。职业经理人作为企业的中高级经营管理者，主要从事企业的经营管理活动，需要的是有助于改善企业经营管理状况的各项能力或技能。职业经理人不愿意将宝贵的时间浪费在空谈之上。因此，职业经理人能力训练必须有实用性和指导性。

3. 职业经理人是成年人。从事企业经营管理工作的通常都是具有较为丰富工作经验的成年人。成年人见多识广，且缺少孩子一样的求知欲。因此，职业经理人能力训练课程必须具有内容上的新颖性和形式上的多样性。

(二) 职业经理人能力训练的模式选择

传统的培训课程通常只要求学员看和听。一些专业技能的训练课程会要求学员听、看、读、写都要做。职业经理人的能力训练课程根据职业经理人的特点进行设计，更多的强调参与式、体验式的教学模式。目前比较流行的能力训练模式主要有以下几个方面：

1. 情景模拟训练

情景模拟训练是指根据能力训练的内容和目标，有针对性地设计场景，假定参与者可能担任的职务，将其安排在高度仿真的工作情境中扮演某一角色，通过处理可能出现的各种问题，来提高实际工作能力的一种训练方法。

(1) 公文处理。假定被培养对象将扮演企业中某一重要角色，把这一角色日常工作中常常遇到的各种类型公文经过编辑加工，放入待处理文件筐中。这些待处理文件涉及企业经营的方方面面。要求扮演者在规定时间内对每一份文件都要做出处理。

(2) 角色扮演。事先为被培训对象提供一定的背景情况和角色说明，要求被培养对象扮演某一角色，以角色身份完成一定的活动或任务，例如接待来访、主持会议、汇报工作等。

2. 沙盘模拟训练

沙盘模拟训练课程不同于传统灌输式授课方式，是一种体验式的学习方法。沙盘模拟训练课程是利用军事沙盘的原理，虚拟企业的部门设置，通过道具将企业的各部门标示在沙盘上，在其它设备、人员、道具的配合

下，将企业经营过程中的物流、资金流和信息流在沙盘上直观地表现出来，模拟企业实际的经营管理活动。

沙盘模拟训练主要包括棋盘式沙盘模拟和电脑式沙盘模拟两种形式。在沙盘上就可以将企业的全部经营活动模拟出来。学员通过参与经营一家虚拟企业，在连续的市场竞争中去亲身体验经营企业的成功与失败。沙盘模拟训练具有很强的参与性、互动性、实战性、竞争性和体验性，通过调动学员动手、动口、动脑，从视觉、触觉和听觉等方面全面激发学员的学习兴趣，极大地提高了学习效果。

3. 参观访问学习

参观访问学习是一种最为直接、最容易接受的实地训练模式。按照培训的目的，选择特定的主题，通过参观展览或历史文化景观，引导学员思维发散与联想，总结出对企业经营管理的新理解和新认识；或到成功企业进行现场访问，与企业开展对话与交流，引导学员从企业成功经验之中参悟出管理的真谛。

参观访问学习旨在通过直观的、形象化的教育培训方式，使先进的管

理理念和管理方法能够直达学员心中，通过学员的体验和感悟，达到思维方式和工作能力双重提升的目的。

（三）职业经理人能力训练需要内容与形式的有机结合

职业经理人能力训练需要将训练内容与训练形式有机结合，才能发挥最大的效用。以职业经理人通用能力的训练为例，团队领导能力、沟通协调能力是职业经理人个性倾向、情绪智力、工作价值观等因素的外在体现，适合采用脱胎于心理学的情景模拟训练模式来进行训练和培养；经营决策能力、风险管控能力、目标执行能力是职业经理人的分析能力、计算能力、判断能力、行动能力在经营管理中的体现，适合采用以数据分析、形势判断、运营实践为核心的沙盘模拟训练模式；变革创新能力深受职业经理人思维方式、视野范围等因素的影响，需要外因的的强烈刺激和有力推动才能带来改变，适合采用参观访问学习的模式，通过外部的先进企业或优秀管理人才来激发职业经理人的变革创新能力。

创新型职业经理人才布局，激活企业创新动力

作者/ 张红涛

企业发展的速度快，改革创新需求越来越旺盛，随之而来的人才需求和储备的愿望也非常迫切。职业经理人才一直以来是企业发展的战略储备人才。与此同时，在创新人才需求旺盛的互联网企业中，企业也会面临缺乏对创新型职业经理人才的画像，缺乏评价创新型职业经理人才的机制，缺乏持续培养创新型职业经理人才的环境等困境，而这些难题的存在对于企业引进创新型职业经理人构成了很大的阻碍。

明晰创新战略企业经理人定位和角色

布局创新型职业经理人才要结合企业的特点，这是毋庸置疑的。传统行业的特点是企业创新停留在以技术创新为主导的，或以营销和传播方面的创新为主导的方式。这类企业布局职业经理人才应充分考虑创新驱动的重点需求，在技术创新的企业应注重专家型职业经理人才的引进，在以营销和传播为创新主要的企业，则应储备相应的营销和运营职业经理人。企业在不同发展阶段，更要注重职业经

理人在引领企业发展中的作用，让他们能够为企业带来突破性的作用。比如，在企业停滞发展或面临困境的时候，应注重引进战略发展眼光的职业经理人，经理人的出现可能会对企业的困境起到至关重要的决定性作用。

在新兴行业，尤其是那些高速运转高迭代的行业，如互联网行业，在给职业经理人定位的时候则需要特别关注企业所具有的另一一些特点。以互联网企业为例，目前互联网企业具有特别显著的“互联网生态”特点。“互联网生态”是指以互联网技术为核心，以用户价值为导向，通过跨界纵向产业链整合，横向用户关系圈扩展，打破工业化时代下产业边界和颠覆传统商业生态模式，实现链圈式价值重构的生态体系。热门互联网企业都比较热衷于布局企业生态、产业链布局和用户应用场景创新等竞争策略，拓展业务版图。阿里、小米、百度、腾讯等都是生态思维的“生态企业”。这类企业发展速度非常快，产业知识密集度高，亟须具有决策力和推动力的创新型职业经理人。

一个企业要布局多生态，除了要有组织的流程机制、运行的方式，也要有里面的核心经营管理者能力和价值。现在很多新兴企业的发展，尤其是布局相关非原有产业，在很大程度上会依靠在各行各业招来的职业经理人来组织企业有序高速成长，让他们来组织产生新的价值、新的元素和新的产品。职业经理人在这样的企业中不仅仅是经营者，更应该是行业专家、营销专家、创新的推动者，他们需要扮演多种角色，适应快速的企业发展。

形成职业经理人创新思维激发机制

传统的组织是金字塔组织，有研究认为那些最有资源、能做好决策、英明的，最有创造力的人才是在金字塔顶部 10% 的人群里，其他金字塔下层的人只是执行或推动事情的发生。职业经理人作为企业顶部人才，想法和决策对企业发展来说起决定性的作用。这就要求职业经理人在思维上要有着非常高超的、区别于一般管理者的能力。职业经理人作为企业的顶层引领者需要具备敏锐的分析能力和判断能力。企业的引领者的分析能力和

判断能力是企业能否走向创新的决定因素。我们知道沃尔玛的崛起就源于决策层的分析能力。沃尔玛是传统的零售业，这个企业不可能搞差异化竞争，起码很难差异化，而成本费用则是企业创新经营的重点，进一步研究决策层发现费用中的大头是租金，其次是人力成本。在沃尔玛的创新商业模式出现之前，零售业的主流业态是百货商店，当时的百货店都选择开在城市的繁华商业区里，店面租金很贵。沃尔玛的引领者却反其道而行之，把店开在郊区，这样可以降低租金成本。相比较传统企业，新兴行业更是需要快速和高超的思维分析能力，在互联网企业中职业经理人应具备生态思维。从传统模式到生态模式，在这类企业工作的职业经理人的头脑和工作方式一定要变，要领导团队进行沟通交流，激发每个人的想法和价值，并且应该能够有足够的融合和吸纳能力，能够把别人不同背景的东西融入到自己的思维模式里面，来激发自己产生新的想法，并带动这些想法的推进。创造力、融合力是职业经理人个体在生态世界中需要的能力。作为一名职业经理人适应最大的挑战是需要

尽快地投入到企业之中，获得价值创造的灵感。但这样的灵感和经验不是职业经理人自己创造的，而是团队的协作和沟通的结果。作为职业经理人，要在搭建团队的时候搭建机制，让需要的人才进入，并且发挥其能量

设立机制激活组织持续动力

企业的竞争日益激烈，随之而来的是人才的争夺战也日趋白热化。如何吸引、评价、激励，并以这些手段留住优秀的人才，如何激发人才的创造力为企业的变革创新提供源源不断的动力，成为了企业能够不断突破自我的关键。

我们知道，激活创新人才靠的是用人机制。作为职业经理人，在引领创新团队的过程中，激发人才产生的动力则需要把机制创设并运用起来。因此，企业首先要有机制来支持职业经理人所辖的团队的搭建和融合。这些机制可以从内外互动、视野拓展、创新驱动这些方面入手。新兴行业新兴业务可能要使不同的部门之间在一起做一件事情，尤其在生态型企业，协作是不可避免的，快速学习也是十分关键的事情。企业在设计制度的时

候，应该把制度的重点放在考核晋升、激励、加入和淘汰有关的人力资源机制上。很多知名的互联网企业都在融合方面下功夫，用机制去促进人才的创新。比如 google 的“交叉面试”就是一种可以发掘和使用生态人才的方式，这种面试考官并不是直接上级，而是整个协同部门的人都要对候选人进行评价。它使得协作部门能够整体考虑问题和共享创造资源，而不是一个个独立的毫无交流的单元。这就是一个很好的制度设计。

从激励机制上，可以进行多种尝试，如“持股计划”将职业经理人从打工的状态转变为合伙人的状态，这样使得职业经理人不会把目光仅仅局限在自己的业务之上，而是会积极思考，思考自己的定位和价值，创造更多的长远的布局。在创新思维的公司，职业经理人不应该被既定的工作限制住，进而犯大公司病和官僚病，而应该通过导向性的激励，使得职业经理人能够有动力和勇气打破原有的边界，用大的视角去看未来怎么实现价值。

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。

【职城活动】

我们一起扶贫吧！脱贫攻坚，宁波职协倾情助力

消费扶贫，一头连着贫困地区，一头连着广阔市场，是推动产业扶贫持续稳定发展的重要引擎。近年来，宁波市职业经理人协会积极发挥窗口平台作用，履行好社会组织的责任、担当，为宁波对口帮扶地区脱贫攻坚贡献着自己的力量。

为好产品吆喝，助力黔货出山。

夏日炎炎，位于宁波市海曙区中山广场的小花厅内却依然人头攒动。

里头陈列的布依红糖、板栗、布依福娘红茶、百香果以及贵州特有的有着“维C之王”之称的刺梨，甚至于各式粮油米醋等多种黔西南特色农产品，吸引了诸多企业、市民慕名而来。

这座渗透着大量西洋建筑元素的小花厅，是原来宁波总商会的议事厅，后经宁波市职业经理人协会之手，以宁波首个公共文化展厅的新面貌向市民开放。而现在这里又摇身一变成为了一个展示和销售贵州扶贫产品的场所，甬商惠民平台的首个线下体验店——“多彩民族帮生活馆”就在这里。

这个甬商惠民脱贫攻坚共建项目，由宁波市职业经理人协会和宁波市贵州商会于2019年联手打造。

甬商惠民对于黔西南州七县一市一区农特产品进行开发、包装、设计、销售、运营等。其中特色产品有薏仁系列、茶叶系列、板栗系列、黄牛肉系列、刺梨系列、花椒系列、石斛系列、灵芝系列、菌菇系列、粮油米面系列、水果系列、养生系列、民族手工艺产品系列等100多个产品。



长期以来从事中国商帮文化的研究和弘扬工作的宁波市职业经理人常务副会长兼秘书长曹云，这些年也积极加入黔西南特色农产品营销推广的大军行列。在他看来，在小花厅设立这样一个黔西南州农副产品展示厅，目的是希望通过与宁波市贵州商会的

合作机制，利用新媒体传播方式，帮助黔西南特色产品扩大销售路径，助推对口地区打造农副产品新型销售产业链，走出一条让宁波市民慢慢了解黔西南文化的一条新型宣传之路。

连接互联网，助农有新招。

疫情防控期间，新零售和新业态快速发展，宁波职协也抓住了这一时机，运用当下流行方式和广大青年群体喜闻乐见的网络和新媒体渠道，为当地农民搭建农产品助销平台，拓宽销售渠道，增加农民收入，帮助对口联系地区打造农副产品新型销售产业链。



一方面宁波职协积极利用时下流行的网红带货直播形式，介绍结对扶贫地区的农副产品，每一个产品至少进行一次直播，让优质农产品通过网红的生动讲解，使广大青年消费群体了解和接受，不仅自己下单消费，而且起到口口相传的作用。

另一方面利用协会资源，并整合协会各会员企业，通过线上 APP 客户端和微信、微博、网络、抖音等线上渠道，把对口联系地区的各类优质农副产品在各自自媒体平台上进行宣传、展示、推行、销售。

此外，宁波职协还将整合协会会员单位资源，在相关企业中建立扶贫农副产品超市，通过协会的组织让广大会员企业前来参观，并带动消费，同时利用相关活动机会，举行对口脱贫地区农副产品内购会。

精准扶贫，培训班开起来。

近年来，宁波职协积极响应政府脱贫攻坚号召，随宁波市经信局多次走进黔西南州、延边州等地进行考察。

2019 年 10 月，宁波职协承接了吉林省延边州贵州省黔西南州浙江省丽水市经信系统干部宁波培训班，通过“现场教学+课堂教学”的形式，将好的经营理念、企业管理方式、技术等通过培训形式带给当地经信系统干部，助推当地脱贫攻坚。

2020 年 7 月，宁波职协又一次承办了“黔西南州中小企业培训班”。今年因为疫情的特殊影响，培训班创新了培训模式，带领导师们走进黔西

南州，邀请了在企业服务、企业管理、互联网、短视频、商务礼仪等方面资深的讲师和教授，为黔西南州中小企业经营管理人员授课解惑，并结合当下的热门信息和新媒体发展趋势，帮助当地学员们提升企业管理水平和能力。

2020年8月，宁波职协承办了延边州中小企业培训班，将授课对象从以机关干部为主扩大到招商引资企业及中小企业负责人，也将课程内容从“政府定菜”转变为“企业点菜”，紧紧围绕营商环境建设、当下企业发

展关键词与经营者能力要求、企业服务工作交流、工业数字化的价值实现、最大化获得流量和销量等企业关注的内容。

应宁波市经信局邀请，宁波职协秘书长曹云多次担任培训班的“客座教授”，助力当地经济和企业发展。

下一步，宁波职协还将继续发挥政府和企业的桥梁纽带作用，充分利用协会资源集合的优势，积极参与脱贫攻坚中来，助力黔西南州、延边州经济发展。

宁波职协助推科技创新，名企行走进海天集团

9月25日，2020“走进名企”系列活动走进了有着全球塑机第一品牌之称的海天集团，并在海天集团会议室里举办了疫情下中小企业复工复产科技分享沙龙活动，30余位甬商、职业经理人参加活动，市科协学会部叶旭光博士参加会议并做指导讲话。

沙龙以“科技创新就是生产力”为主题，特别邀请了海天集团技术研发、知识产权办主任徐嘉伟做了关于海天集团科技创新人才培养、研发项目管理等方面的主题分享。随后，海

天集团办公室王金忠老师以《文化兴企，凝聚人心》为主题对企业的简说，让大家对海天集团有了更全面的了解。



对于企业而言，科技创新是持续健康发展的基石，是保持持久生命力

的动力之源。通过本次沙龙，大家对科技应用发展助力企业复工复产有了新的启发。

塑机车间内，大家头戴象征着“一线实干”的安全帽，在一线职工的带领下，海天相关负责人为 30 余位甬商、

经理人一一介绍每台机械和装置，从第一台注塑机问世，到第一次走向国门，以及第一次走向世界……海天，在宁波这座孕育着悠久商帮历史文化的城市中脱颖而出，成为了中国塑机行业的“排头兵”！

滑屏时代，宁波职协助力会员企业新媒体发展

在 5G 的兴起和疫情的双重影响下，短视频直播在 2020 年飞速增长，成为了当下风头最强劲的产业之一。在去年，大多企业都对短视频直播这件事还抱着怀疑和观望的态度，而今年在疫情的助推下，短视频直播俨然成了企业营销最重要的方法之一。



9 月 19 日，由宁波市职业经理人协会主办，浙江惊艳传媒科技有限公司承办的“传统企业如何嫁接短视频直播”沙龙交流会在宁波（鄞州）社会组织创新园举办。一场大雨丝毫没有影响大家的热情，当天参会人员共

50 余人，他们都来自各行各业。

短视频运营资深专家惊艳传媒 ceo 宋武、惊艳传媒江浙沪战区总薛晓峰作了深度分享，为企业在用新媒体提升品牌影响力、实体企业如何借力短视频直播引流变现、揭秘短视频直播账号后台机制、实体企业如何打造超强变现力账号、如何玩转蓝 V 账号与矩阵方面作了解析，两位老师还分别对直播案例进行了梳解举例，中小企业要顺应流量经济的发展趋势，将公域流量转化为私域流量，引得在场嘉宾的共鸣，帮助实体企业更好的理解直播的商业价值。

通过此次沙龙交流会，大家对直播领域有了更深入的了解，会后参会人员与讲师们相互讨论，讲师们为企业日后开展线上销售、企业推广等相关工作提供了指导。

短视频直播不只是电商从业者的新道路，同时亦是各行业各企业家可重新

规划、认真审视的新市场。

民建中央调研组来宁波职协调研



9月2日下午，民建中央调研组一行7人在民建中央法制委员会副主任杨黎明的带领下专程来到宁波市职业经理人协会，就应急状态下企业权益的保护等相关议题进行了调研。宁波职协秘书长曹云热情接待并陪同参观了甬商文化展厅，随后就今年疫情期

间，中小民营企业的相关发展状况以及在应急状态下政府给予企业的相关政策帮扶和自身应对措施等进行了交流。曹云秘书长代表协会提出了要进一步重视应急状态下中小民营企业的发展、重视政府帮扶政策的落地、促进民营企业自身调整机制、重视社会组织及公共服务平台在应急状态下的作用等建议。调研组对协会提出的建议表示充分的肯定，并将相关建议带回北京，纳入课题内容中并递交给相关政府部门。

【政策信息】

《2020年宁波人才蓝皮书》发布

9月17日，由市委人才办、市政府发展研究中心共同编辑出版的《2020年宁波人才蓝皮书》正式发布。近年来，我市高度重视青年人才集聚工作，推出了一系列卓有成效的举措。如将每年谷雨定为“宁波人才日”，

展现出宁波对青年人才的最大诚意；成立“青年创业创新板”，推出7天免费“拎包入住”青年人才驿站；定期举办宁波大学生创业创新大赛，激发青年人才创业创新激情。各区县（市）也将集聚青年人才、服务青年

发展作为重要工作内容。如北仑率先推出“青年北仑”计划，内容涵盖青年住房、就业、子女入学等 10 个方面，

被确定为国家青年发展中长期规划试点区域。

2020 年度浙江省科学技术奖提名工作开展中

根据《浙江省科学技术奖励办法》等规定，浙江省科学技术厅关于开展 2020 年度浙江省科学技术奖提名工作开展中，浙江省科学技术奖包括浙江科技大奖、自然科学奖、技术发明奖、科学技术进步奖、国际科学技术合作奖。浙江省科技奖励系统开通时间为

2020 年 8 月 31 日 12 时，填报截止时间为 2020 年 10 月 10 日 12 时，需签名、盖章的提名材料上传截止时间为 2020 年 10 月 15 日 12 时。请按规定时间填报和上传相关材料，逾期不予受理。

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，由所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》。

关于组织开展 2020 年高新技术企业发展年报填报工作的通知

近日，宁波市高新技术企业认定管理工作领导小组发文《关于组织开展 2020 年高新技术企业发展年报填报

工作的通知》，2020 年科技型中小企业评价工作分多批次进行，企业受理截止日期为 10 月 20 日。

【服务信息】

宁波市职业经理人协会 9 月份新增服务菜单

服务名称	服务内容
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、全寿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、国有企业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。
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。
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】

长三角区域职业经理人发展高峰论坛隆重举行

9月26日下午，“长三角区域职业经理人发展高峰论坛”在乌镇隆重举行。本次高峰论坛由浙江省经济和信息化厅、中国职业经理人协会指导，嘉兴市委市政府主办，嘉兴市委人才办、嘉兴市经济和信息化局、秀洲区

政府、浙江省职业经理人协会承办，浙江清华长三角研究院智库中心、上海伯乐产业人才发展基金会为支持单位。

知名财经评论员叶檀等多位领域大咖与行业机构共聚一堂，以专业视角深刻解析长三角区域职业经理人发展的机遇与挑战，帮助企业和职业经理人把握时代脉搏，共议长三角管理

人才新机遇、共谋区域一体化发展新未来。嘉兴市人大常委会副主任王马青，嘉兴市经济和信息化局党组书记王根良，嘉兴市秀洲区常委、组织部长、统战部长谢春健，嘉兴市经济和信息化局副局长严加友，浙江、安徽、苏州、杭州、宁波、合肥等省市职业经理人协会秘书长应邀出席本次论坛。

成都市农业职业经理人协会第二届会员代表大会召开

9月18日，成都市农业职业经理人协会第二届会员代表大会暨换届选举大会在成都农业科技职业学院召开。117名会员代表参会，成都市农业农村局、市民政局有关领导出席会议。会议审议并通过了成都市农业职业经理人协会第一届理事会工作报告、成都市农业职业经理人协会第一届监事会工作报告、成都市农业职业经理人协会第一届理事会财务收支审计报告

等重要事项。同时，召开会员大会选举成都市农业职业经理人协会第二届理事会、监事会成员。会上还召开成都市农业职业经理人协会第二届理事会会议，选举常务理事、会长、副会长、秘书长、副秘书长等班子成员；召开成都市农业职业经理人协会第二届理事会会议，选举监事长、副监事长等。

湖北省职业经理人协会二届一次会员大会在汉召开

9月8日下午，湖北省职业经理人协会二届一次会员大会在丽江饭店顺利召开，选举产生新一届理事会、监事会，万建华当选湖北省职业经理人

协会第二届会长，曲中兵当选副会长兼秘书长。

按照会议议程，全体与会会员审议通过《湖北省职业经理人协会第一

届理事会工作报告》，审议通过《湖北省职业经理人协会第一届理事会财务工作报告》，审议通过《湖北省职业经理人协会会费标准及使用管理办法》，审议通过《湖北省职业经理人协会章程修改草案》，大会选举产生新一届理事会、监事会。

换届大会圆满结束后，还举办了湖北第二届“金领节”暨职业经理人交流大会。在“金领节”活动中，中国职业经理人学院（云大学）院长叶祺仁与湖北职协万建华会长签订合作协议，成立“中国职业经理人学院（云大学）湖北分院”。

福建省职业经理服务行业协会在“善行八闽——公益慈善项目大赛”中分别荣获二等奖、优秀奖

9月4日，由福建省民政厅指导、福建省慈善总会主办的第三届“善行八闽——公益慈善项目大赛”在福州顺利落下帷幕。大赛于今年5月启动，历时四个月，共收到参赛项目236个。经社会公示、专家评委评审、决赛路演等环节，最终产生特等奖1项、一等奖5项、二等奖10项、三等奖20项、优秀奖50项、组织奖150项。

福建省职业经理服务行业协会申

报的两个参赛项目均获奖，其中“‘阳光1+1’大田老区农民直播致富计划”项目荣获二等奖，“福建省中小企业自救自助公益行动”项目荣获“优秀奖”！

未来，协会将不忘初心，继续奋斗，贯彻落实习近平总书记关于扶贫工作的重要论述和在决战决胜脱贫攻坚座谈会的重要讲话，切实履行好党和人民赋予社会组织的使命任务。

安徽省经理人联合会举办职业经理人高级研修班

9月12日，由安徽省经理人联合会主办，合肥市职业经理人协会承办的“职业经理人（物业）高级研修班”（第四课）在合肥宜尚酒店合肥南站店开课。本期授课老师秦俊彬先生与

企业家们分享《卓越领导力修炼》课程。秦俊彬：全国职业经理人协会联席会议副主席、香港亚洲商学院副院长、湖南中智企业创新管理科学研究院院长。

【职城简讯十四则】

一、9月1日，宁波职协再次来到宁波市社科院，参加“浙东哲学小村”项目建设协商会，宁波市社科院院长徐方，市社科院副院长鲁焕清以及塘溪镇政府相关负责人、相关专家参加此次会议。会上，协会对“浙东哲学小村”的建设实施等设计情况进行了汇报。

二、9月4日，湖北省赤壁市委统战部副部长、工商联党组书记吴纯武，赤壁市工商联党组成员、副主席何艳林一行来到古林镇亲清家园考察交流，亲清家园第三方运作机构宁波职协热情接待了考察团一行，并向赤壁市工商联一行详细介绍了古林镇亲清家园的运作模式、功能定位、服务内容、活动开展等情况，双方就亲清政商平台搭建做了深入交流。

三、9月4日上午，宁波市教育局党委委员、巡视员傅雪波一行专程来到甬商文化园，就协会秘书长曹云在市十五届人大五次会议上提出的《关于深化教育改革，均衡基础教育资源，实现教育强市的建议》进行答复。

四、9月10日下午，宁波市职业经理人协会秘书长曹云参加由宁波市

商务局牵头发起的“宁波市老字号保护与发展立法”座谈会。在会上，诸多专家就如何传承和保护老字号，是否需要立法以及今后如何拓展等方面进行了充分的探讨。曹云提出了关于要综合考虑老字号立法的利与弊，以及抓住机遇做好工作和是否拓展老字号的范畴等方面的建议。本次会议将对推动宁波老字号的保护和发展起到积极的意义。

五、9月11日下午，“企业人力资源管理风险防范”讲座顺利开展。本次讲座邀请了阳明文化研究中心特聘顾问/国际管理咨询师徐卫军主讲，课程主要讲解人力资源的六大模块及管理的三大风险内容分析。徐老师采取以提问的方式和听课者互动交流。通过本次讲座学习，让大家对人力资源中的管理风险以及防范措施有了一定的了解和重视。

六、9月15日，宁波职协秘书长曹云与相关专家一行考察上海杨浦滨江经济带。杨浦滨江原来是老工业汇聚的城市“锈场”，从2014年起，当地政府经重新规划，让江于民，开辟沿江绿道，是中国城市有机更新的优

秀样板。

七、9月14日，宁波职协秘书长曹云及相关专家一行，走进上海临空经济示范区，对临空经济发展进行考察。上海临空经济示范区负责人介绍了临空经济的发展情况和运营模式，双方进行了友好认真的探讨。

八、9月14日，宁波职协秘书长曹云走进著名互联网企业携程参观考察，携程旅行网高管介绍了携程的发展历程、主要特色以及今年疫情带来的困难，在携程控制中心还了解和探讨了中国旅游市场的波动和发展趋势。

九、9月16日下午，“浙东哲学小村”建设方案讨论会在甬商文化园举行。宁波市社科院院长副院长鲁焕清及相关专家参加此次会议。会上，宁波职协对“浙东哲学小村”的建设实施等设计情况进行了汇报，鲁院长及与会专家对相关建设点的设计方案进行了逐一细致探讨。

十、9月17日，“中小企业如何依托资本市场得到快速发展”专题辅导讲座举行，宁波股权交易中心市场服务副总监范舟为与会各行企业领导及负责人做了精彩演讲，讲座围绕制

约中小企业做大做强的原因分析及企业如何依靠内部提升去吸引外部资本来做大做强等方面内容进行展开，并重点强调了企业内部核心竞争力的优势所在，最后就企业挂牌服务的内容做了简单介绍，得到了与会人员的提问交流。

十一、9月21日上午，宁波职协再次来到塘溪镇童夏家村，参加浙东哲学小村建设方案讨论会。宁波市社科院副院长鲁焕清，鄞州区委宣传部部长方飞龙，以及塘溪镇政府相关负责人、相关专家、村民代表等参加此次会议。会上，宁波职协就“浙东哲学小村”建设项目拟改造建设点及设计方案进行了展示讲解，得到了与会领导的肯定。与会人员对建设点及设计方案的内容和细节进行了深入探讨，并确定了部分改造建设点及相关设计方案。

十二、9月23日下午，“新税法与中小企业发展解析”讲座成功举办。本次讲座协会特邀请了“中国注册会计师”宁波市会计领军人才方建新老师主讲，内容贴近企业需求，受到各企业的广泛好评。

十三、9月26日下午，“长三角

区域职业经理人发展高峰论坛”在乌镇隆重举行，知名财经评论员叶檀等多位领域大咖与行业机构共聚一堂，以专业视角深刻解析长三角区域职业经理人发展的机遇与挑战，帮助企业职业经理人把握时代脉搏，共议长三角管理人才新机遇、共谋区域一体化发展新未来。协会常务副会长王鹏

应邀出席了此次高峰论坛。

十四、9月28日，由宁波市民政局社会组织管理局主办的2020年宁波市行业协会商会负责人研修班正式拉开帷幕。本次研修班为期3天，市级各部门负责行业商业协会的相关领导和行业协会商会负责人60余人参加培训。协会秘书处也参加本次培训。

【职协下月工作】

一、召开2020职业经理人行业发展研讨会。

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10月号《甬商》杂志编印、发放工作。

【会员生日祝福】

预祝协会10月份生日的理事会成员生日快乐

贺频艳 雪龙集团有限公司总经理

总经理

葛建英 泰康养老宁波分公司
副总经理

陈跃鸣 宁波世纪易德信息科技有限公司
公司总裁

鲍世利 宁波南鸿装饰工程有限公司
总经理

虞文贤 海天集团有限公司
总经理助理

俞铭嘉 浙江嘉润环保科技有限公司

叶斯水 健峰管理技术研修中心

（宁波）有限公司董事长
管海竣 宁波中青创文化广场开发
有限公司总经理

陈增庆 宁波杰博人力资源有限公司
高级合伙人

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。
