

中国职城 简报

宁波职业经理人专属内部参考
2020年10月号（总第271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

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】

全国扶贫日，宁波市职业经理人协会在行动

宁波职协 2020 年四季度会长会议召开

宁波职协助力企业申报政府政策，促进企业健康发展

送服务下基层，宁波职协助推企业加强知识产权意识

【最新政策信息】

北仑区 2020 年度智团创业计划项目申报中

镇海区 2019 年度技术交易专项补助项目申报工作开展中

【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】

武汉职协职业经理人疫后助力武汉企业重振

湖北职协随同全国新的社会阶层人士服务团赴黔助力脱贫攻坚

2020 衡阳市职业经理人交流发展大会暨首届金领节活动举办

深圳职业经理人大讲堂圆满结束

【职城简讯十一则】

【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。

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】

全国扶贫日，宁波市职业经理人协会在行动



2020年是决战决胜脱贫攻坚之年，也是全面建成小康社会之年。10月17日是第7个全国扶贫日，同时也是第28个“国际消除贫困日”。宁波市职业经理人协会积极响应国家扶贫

日号召，在扶贫日期间组织开展了爱心募捐活动，积极参与到脱贫攻坚中来。

为补齐教育扶贫短板，协会携手宁波建工股份有限公司、盛威国际控股、狮丹努集团、新乐电器等企业加大对贫困学生的资助力度，共筹集跳绳、笔记本、便签本、便利贴等各类学习物品，毛巾、凉席、沐浴露、花洒、夏天服饰及冬装、等各类生活用品以及各类衣物共计40余万元。拳拳爱心，滋养贫困儿童的求学梦想，牵引他们的求学之路。

宁波职协 2020 年四季度会长会议召开

10月21日下午，宁波市职业经理人协会2020年四季度会长会议在浙江创新中心召开。作为本次会议的东道主，宁波东部科创产业发展有限公司总经理章钊致欢迎词，并向大家介绍了浙江创新中心的概况，浙江创新中心一期先导区自2019年4月20日开园以来，经过一年多的快速发展，已经成为甬江科创大走廊的重要支撑点

和先行先试区，重点打造的浙江人才科创“飞地”，承接来自宁波大市范围和全省各地的高层次人才科创项目在这里孵化成长。



会上，宁波职协秘书处从自身建设，活动服务、承接政府项目，宣传发布方面汇报了协会近期工作和下阶段工作要点。随后大家围绕“2020中国职业经理人交流大会”事宜进行了探讨，大家各抒己见、集思广益。会后章钊总经理带领大家参观了浙江创新中心一楼展厅，详细了解了宁波市

人才工作现状、中心建设运营等情况。

会长会议不仅是协会的常规会议，也是为经理人们整合资源，搭建的面对面交流平台，大家相互交谈，增进情感，既加强协会和会员之间的凝聚力，又是资源信息分享的一个渠道。

宁波职协助力企业申报政府政策，促进企业健康发展



中小企业已经成为经济发展的重要推动力量和组成部分，在这样的背景之下，各级政府也在加大对中小企业的支持力度和扶持力度，比如简化行政审批手续、提供资金支持等为中小企业快速健康发展提供全方位的服务。但是由于信息不对称、审批手续繁琐、企业申报不积极等情况，谈及优惠政策，不少中小企业主表示不知

情、不好办理，对中小企业的扶持政策，均在落实过程中遭遇困难。

10月20日，由宁波市职业经理人协会举办的“中小企业申报政府优惠政策”讲座顺利开展，本次讲座邀请了宁波市中小企业公共服务平台政策研究专家主讲，内容包括减税降费、金融扶持、优化政府服务、科技创新申报、企业人才技能培训资助以及社保费的减免与补助等方面的优惠政策，这些普惠型的政策都与民营企业息息相关，政府优惠政策的扶持直接或间接促进企业的健康发展。来自各行业的60余家企业负责人参加了讲座。

送服务下基层，宁波职协助推企业加强知识产权意识

10月14日下午，宁波市职业经理人协会举办的“企业知识产权体系建设及管理的重要性”专题辅导讲座举行。本次讲座邀请了杭州经世科技有限公司技术总监蒋诗俊作精彩的演讲。



在知识经济时代，知识产权在经

济和社会发展中的地位和作用越来越重要，以创新、知识为基础的竞争日趋白热化，越来越多的企业开始重视起如何维护自己的知识产权。专利作为知识产权的核心内容，其重要性日益凸显，已成为企业竞争力的核心要素，是企业保持持续创新力和赢得竞争优势的重要战略资源。蒋诗俊专家以各种案例，深入浅出地一一为大家做了解析。整个讲座气氛热烈，激情四溢，企业家们在轻松愉快的氛围中受益匪浅。

【政策信息】

北仑区 2020 年度智团创业计划项目申报中

为支持科技人员创办领办创新型科技企业，促进科技成果转化，推进战略性新兴产业发展，根据《宁波市智团创业计划与创新型初创企业管理暂行办法》、《关于印发宁波市北仑区智团创业计划与创新型初创企业管理暂

行办法的通知》和《北仑区科技计划项目与经费管理办法（修订）》的要求，经研究，北仑区科学技术局决定组织开展 2020 年度智团创业计划项目申报工作。网上受理为 11 月 15 日，书面材料为 11 月 20 日。

镇海区 2019 年度技术交易专项补助项目申报工作开展中

为贯彻落实《宁波市技术交易专项资金管理暂行办法》文件精神，根据《镇海区关于宁波市技术交易专项转移支付资金管理暂行办法》，宁波市镇海区科学技术局、宁波市镇海区

交易专项补助项目申报工作。企业申报材料一式两份先报送至镇（街道）、园区，由镇（街道）、园区对申报材料的真实性、完整性等进行初审并盖章后，于 11 月 10 日前报送至区科技局科技合作科。

【服务信息】

宁波市职业经理人协会 10 月份新增服务菜单

服务名称	服务内容
智能存储柜	1. 系统开发及定制 2. 虹膜识别柜 3. 人脸识别柜 4. 智能刷卡柜 5. 微信扫码柜 6. 智能手机柜 7. 智能快递柜 8. 智能物料柜 9. RFID 智能柜 10. 公检法案卷柜 11. 智能钥匙管理柜 12. 物联网智能柜 13. 电子存包柜
品牌家具	旗下代理国内优质家具品牌，是宁波目前唯一一家单品牌同时拥有全屋木作定制和成品家具系统的高端家居展厅，工艺和制造的高度同频能确保后期整体空间呈现的完整性。
技能培训	对年产值 3 千万以上企业老总进行企业战略、人力资源、财税、营销、投融资、综合管理的系统性培训，站在董事长、总经理的角度学习企业管理知识应用。第二课堂落地实战，互动式教学辅导，带方案回企业应用。
管理服务	帮助企业解决人力资源管理，财务管理、物料管理、生产管理、销售管理、战略管理、安全管理、行政管理、采购管理、物流管理、质量管理、技术开发管理、营销管理、渠道设计、售后服务管理等的技术性咨询管理。
工程服务	全过程工程咨询（含项目管理、监理、招标、造价）、工程概（预）算编审、结算审核、竣工结算审核、招标代理、（工程、服务、采购）项目建议书、可行性研究报告的编制、投资控制（跟踪审计）
审计服务	1. 审计：包括会计报表年审、特殊目的审计、清算审计、离任审计等 2. 验资：包括设立验资、变更验资 3. 评估：包括整体资产评估、实物资产评估 4. 造价：基建审计等 5. 财务咨询：代理记账

【行业信息】

武汉职协职业经理人疫后助力武汉企业重振

武汉职业经理人服务协会秘书长吴先庚受邀参加“开放共享 数创未来”2020 全球服务外包大会暨服务贸易创新发展武汉峰会，同时参会的还有武汉职协会会员单位与 CCTV《央视财经评论》嘉宾、上海证券交易所科创板集成电路行业专家委员会成员、纽曼资本合伙人吴涛先生、IBM 大中华区 Watson Health 的总经理、IBM 发明大

师李少春先生、浙江清华长三角研究院国际合作部石坚先生项目对接！

热烈祝贺由商务部国际贸易经济合作研究院、武汉市人民政府、湖北省商务厅主办的“开放共享 数创未来”2020 全球服务外包大会暨服务贸易创新发展武汉峰会在光谷科技会展中心开幕。

湖北职协随同全国新的社会阶层人士服务团赴黔助力脱贫攻坚

10 月 14 日至 16 日，在国家扶贫日来临之际，全国新的社会阶层人士服务团社会组织一分团赴贵州省开展社会考察和扶贫活动。中央统战部六局、贵州省委统战部有关负责同志，贵州省新的社会阶层人士服务团成员参加相关活动。湖北省职业经理人协会执行会长、《湖北企业家》杂志主

编曲中兵、湖北省职业经理人协会副会长、湖北首信建设有限公司董事长李邦楷随同全国新阶层人士服务团赴黔助力脱贫攻坚。

湖北省职业经理人协会 2 位会长表示，通过此次活动使自身更加了解基层、了解国情。

成都市农业职业经理人协会与中国国际贸易促进会签订战略合作协议

10 月 7 日正式启动由四川首飞进出口贸易有限公司、成都市农业职业经理人协会联合主办的农产品进出口

贸易洽谈会，在成都市温江区静香园召开举行。成都市农业职业经理人协会会长杨国武、监事长张智敏及协会

常务副会长、秘书长等相关人员，以及四川首飞国际贸易总经理赵宁，中国国际贸易促进会、广西国际商会跨境贸易委员会、东盟新闻周刊杂志社秘书长农璋华等相关企业负责人共同参与了本次活动，该活动成都市农业

职业经理人代表人员共计有一百五十余人。双方签订了农产品销售合作协议。杨国武会长表示，成都市农业职业经理人协会定不忘初心，精诚团结，携手共进，全心全意地为协会会员提供最优质的服务！

深圳职业经理人大讲堂圆满结束

10月18日由深圳市职业经理人发展研究会主办的一《深圳市职业经理人大讲堂》系列课程，在美丽的哈尔滨工业大学（深圳）校园内如期举行。本次课程共吸引了来自广东省的近200位职业管理者参与，并获得了大家的一致好评。

上午的课程是由：孙阳老师带来的大家都十分关注的话题——《新生代员工怎么管》，孙老师是深圳市职业

经理人发展研究会资深实战专家、哈尔滨工业大学（深圳）国际职业经理人中心管理心理学专家、北大纵横后MBA讲师团指导专家；下午的课程是由吕方兴老师给大家带来的一《OKR年度经营计划》，吕老师是深圳市职业经理人发展研究会资深实战专家、战略“路径”学说创立者、中国式战略地图创始人、OKR战略解码法创建者。

2020衡阳市职业经理人交流发展大会暨首届金领节活动举办

10月23日下午，衡阳市职业经理人协会第二届第二次会员大会、2020衡阳职业经理人交流发展大会暨首届金领节活动在华新开发区林隐假日酒店金色大厅盛大举行。各级领导、嘉宾、媒体记者和全体会员200多人欢聚一堂，共同见证衡阳职协成立六年多来的发展历程、成绩成效和优

秀职业经理人的魅力和风采。本次活动规格高、规模大，共分为【衡阳职协理事会、会员大会】、【衡阳市职业经理人交流发展大会暨首届金领节】两个大主题类别。

通过多方努力，衡阳职协成为“中国职业经理人职业资质培训与评价”试点城市（单位），这是一件值得让

衡阳职协、衡阳人自豪的大事，我们相信通过这个项目落地衡阳，衡阳职

业经理人队伍建设将会迈入一个新起点、新高度、新航标！

【职城简讯十一则】

一、10月9日，“浙东哲学小村建设村民意见征询会”在童夏家村的说事长廊举行，村两委会成员、党员代表、村民代表以及宁波市社科院相关领导和承办单位宁波职协以及宁波市财经学院等相关代表参加征询会。征询会围绕“听一听 小村庄大道理”“看一看 小改变大发展”“议一议 小做法大作用”“说一说 小山村大魅力”四个篇章举行。

二、10月14日，协会各相关负责人一行赴会员部召开十月份工作会议，总结9月份工作情况，探讨下一步计划。会上，双方围绕9月份工作情况、目前存在问题、会员服务细节、业务拓展方向等方面进行了深入讨论与交流。下一步，双方也将持续加强沟通，进一步聚焦平台“服务”“业务”两大年度关键词，做好做精做深相关工作。

三、10月15日，为落实“暖情帮扶，网络助农”社会组织参与社会治理脱贫攻坚项目，协会组织相关渠道

负责人在中山广场小花厅设立的扶贫超市举行小型座谈会。会上，协会向大家一一展示、介绍了黔西南州农副产品，重点推介了望谟和潜龙县两地的产品。

四、10月19日，市经信局领导一行来到协会进行走访和交流，协会热情接待。市经信局领导希望协会为宁波广大中小企业提供各类创新、有特色的服务，从而推动宁波经济更好发展。

五、10月19日，由协会承接的“浙东哲学小村”项目今日起正式进入施工。根据计划，协会项目工作组将在“浙东哲学小村”的7大方面、29个项目、145个实施点进行美化和实施。

六、10月23日，协会秘书长曹云考察参观宁波健而顺医疗科技有限公司。这是一家在今年疫情发生后快速发展起来的，专门生产医疗防护服和相关医疗器械的企业，也是宁波传统服装产业在特殊时期快速转型升级的

代表。

七、10月22日，协会秘书长参加副会长单位宁波浩顺贵金属有限公司承办的2020全国白银企业年会暨全国贵金属年会，这是全国最高层次的贵金属行业年会，来自全国各地的100多家贵金属和白银企业汇聚一堂，共同商讨疫情下行业发展趋势。

八、10月27日，协会秘书长参加第三届世界“宁波帮·帮宁波”发展大会。大会以“‘甬’立潮头、合力兴甬”为主题，展示宁波争当“重要窗口”模范生的精神风貌，凝聚起海内外“宁波帮”和帮宁波人士合力兴甬的磅礴力量。

九、经过一周时间的施工，由宁波职协承接的“浙东哲学小村”项目目前已完成哲学小道、哲学六彩亭、哲学之杆、哲学小漫画等项目。

十、10月28日，协会秘书长曹云一行来到宁波杰贝体育用品有限公司参观交流。杰贝体育首席执行官叶明热情接待了曹云主任一行，并向曹云主任介绍了杰贝体育的商业模式、品牌优势、发展历史以及下一步的发展战略。曹云主任听完叶明总经理的介绍后向其详细介绍了协会的资源优势及活动体系，随后双方根据杰贝体育及体育产业的合作与发展进行了深入交流与探讨。

十一、10月30日，协会秘书长参加宁波临空经济示范区规划发展协商会，曹云秘书长在会上作了主题发言，提出了示范区如何定位、临空如何与产业结合、示范区如何加快谋划等建议。宁波临空经济示范区管委会、海曙区委主要领导参加会议并听取建议。

【职协下月工作】

一、组织做好“2020中国职业经理人交流大会”工作。

二、组织做好2020职业经理人健康日活动。

三、召开2020职业经理人行业发展研讨会。

四、组织做好2020“十大风云甬商”评选工作。

五、做好承接的浙东哲学小村改造项目。

六、做好会员单位走访工作。

七、做好11月号《甬商》杂志编

印、发放工作。

【会员生日祝福】

预祝协会 11 月份生日的理事会成员生日快乐

陶亚凤	宁波市恒兴玩具有限公司 副总经理	陈 坚	宁波太棒投资发展有限公司 总经理
孔德平	开利泵业集团有限公司 宁波分公司总经理	关志良	中银（宁波）电池有限公司 副总经理
刘 石	浙江天远律师事务所主任	苗志春	宁波市建设集团股份 有限公司副总经理
唐 军	宁波德威工程造价投资咨询 有限公司执行总经理	祁治群	宁波未来家家居文化发展 有限公司总经理
冯 皓	浙江金道（宁波）律师 事务所律师		
张家利	宁波市鄞州迅腾电器		

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。
