

中国职城 简报

宁波职业经理人专属内部参考
2022年6月号（总第288期）
主办：宁波市职业经理人协会

目 录

【职场前沿】

自运行，自下而上的管理革命

职业经理人培养模式浅析

【职城活动】

搭建校企“直通车”，宁波职协举办 2022 校企人才对接会

宁波职协 2022 年各分支机构工作会议召开

宁波职协举办“周二月湖下午茶”活动

共同富裕公益行动，宁波经理人助力山区县结对认领中

请你来参与 | 2022 中国职业经理人幸福指数调研

【最新政策信息】

宁波个体工商户纾困 25 项清单落地

宁波出台《关于营造更好环境支持高新技术企业发展的行动方案》

【最新服务信息】

宁波市职业经理人协会 5 月份新增服务菜单

【行业信息】

湖南省农业经理人培训（邵阳）示范基地在邵阳县揭牌

福建省职业经理服务行业协会“阳光 1+1”助农直播基地揭牌运营

十年征程·砥砺前行——汕头职协换届大会圆满举行

泉州市职业经理人协会第六十七期会长值班日举办

【职城简讯九则】

【职场前沿】

自运行，自下而上的管理革命

文/ 王萍

“我能不能什么都不管，员工也能自动自发地工作？”

跨入 21 世纪，中国企业进入了一个全新的发展阶段，但在清华园一隅，一家民营快递企业老板陈德军向清华大学经济管理学院博士后戴天宇 1 提出了如斯疑惑。

为了寻找问题的答案，戴天宇决定进入这家公司，迅速发展成为行业巨头的传奇历程。今天，这家公司的运行机制精巧而独特，通过员工的自组织、自驱动和自管理，来实现企业的发展目标。它，正是于 2015 年 12 月 14 日上市的申通快递。

那么，申通的自运行机制能否推广到其他行业呢？答案是不一定。事实上，过去的管理模式，是绿皮火车式的“火车跑得快，全凭车头带”，而高铁飞驰，是因为每节车厢都自带动力，让企业的每个单元都自带动力，自我前进，这便是“自运行”。

三个维度看企业需要自运行原因

为什么企业需要自运行？戴天宇从管理者、被管理者以及生产力三个视角作出了回答。

管理者期待着从繁杂的管理工作中抽身，而将更多精力投入企业长远发展的战略规划上，这就需要一套支撑其理念的底层设计。以陈德军为例，正因为在企业实践中发现，过去的各种管理模式，都是变着各种花样去“管”，最终把自己也陷了进去，所以回归自己的本心，表达出脱身“俗务”的强烈愿望。

自运行推崇“不管”，并非真的充当甩手掌柜，而是要实现角色的转换。一个优秀的企业家、领导者，不是朝乾夕惕，身先士卒，也不是依靠领导力、执行力，而应当是一个优秀的游戏规则制定者，制定好游戏规则，让别人去玩，玩的结果正是所想要的。换言之，领导者要从过去的“管理者”角色，转变为“设计师”角色，事先科学精巧设计，何须事后辛苦管理。

在自运行机制下，员工遵照设计好的游戏规则（一定是符合客观规律的）自组织、自管理，实现企业内部机制自动地运行。即便是管理者也不能因个人好恶随意干涉企业的正常

运行，这样才能确保企业在无人发号施令下也能按照预期方向前行。

然而，每 10 年甚至每 5 年就是一代人，这套管理思维可以用来管理 70 后、80 后，可面对个性张扬、意识自主的 90 后、00 后，明显力不从心了。新世纪的年轻人不喜欢“被管束”，不会为“五斗米”折腰，更看重工作中的自我价值实现。照搬传统的机械管理思维，往往令后浪们心生退意，动辄离职。自组织、自管理、自运行，才更符合新一代年轻人的“三观”。

“生产力决定生产关系”，这是企业需要自运行的根本原因。戴天宇表示，在一个企业内部，最直接创造收入、创造盈利的部分，可以称为“企业的生产力”，要让生产力发挥到最大，只有自组织、自管理才最有可能，因为千激励万激励，不如让员工“为自己奋斗”。

“腾讯、阿里、华为这些互联网企业、高科技企业，纷纷采用去集权、扁平式、敏捷的管理方式，方向也是自运行。这些企业因为掌握着先进生产力，管理方式不受现代管理学的限制，看似是对现代管理学的反叛，实则更趋向于社会发展趋势，即在资本相对过剩、创新性人才稀缺的时代，企业变平台、员工唱主角，企业拿固定、员工拿剩余，将成为时代主旋律。”

近年来，诸多知名企业伊利、泸州老窖、传音控股、良品铺子、红星美凯龙、洽洽、今麦郎、西贝餐饮等等，也在扎堆学习自运行机制，这说明不只中小民营企业在思变，上规模的企业也意识到需要更灵活、更有生命力的机制来改革，突破企业瓶颈。

自运行机制设计及其产生背后

2007 年，赫维茨、马斯金、迈尔森三位美国经济学家因为在机制设计领域的贡献，被瑞典皇家科学院授予诺贝尔经济学奖。

不过，戴天宇指出，机制设计都必须建立在一定的利益基础结构之上，目前共发现了五种利益基础结构，马斯金等人立足的只是其中的一种——利益博弈，有其适用范围和局限性。自运行机制也研究利益博弈，但目的，不是为了斗败别人，而是减少博弈、消除博弈，包括一切可能的寻租空间和套利机会，从而达到“治未病”、“弭乱于无形”的无相境界。

显然，自运行机制师承的是中国古典哲学。戴天宇表示，“无为而治”是中国的企业家普遍追求的管理境界，可以概括为“顶层追求”。但顶层追求需要底层设计。自运行主张，要实现顶层“无为而治”，需要底层自运行的配合，上下联动才形成一套完整的运行机制。

职业经理人培养模式浅析

文/贾薇

职业经理人是职业化和专业化的企业经营管理者，是促进企业健康发展的主要推动力量。

对于企业来说，职业经理人的来源不外乎两个途径，一是企业外部引进，二是企业内部培养。当前，企业从外部引进的许多职业经理人存在着不适应企业发展的现象，其中原因有：目前职业经理人市场上可供选择的职业经理人数很少，而且素质和质量也良莠不齐。与此同时，由于职业经理人人才市场尚未真正形成，还没有产生人力资本的有效流动，加重了市场上的优秀职业经理人匮乏的状况。然而，想构建体系完备的职业经理人市场是短时间不能实现的。因此，企业在内部培养职业经理人不失为一个好的办法。有关研究机构曾对美国企业进行调查研究发现，大约 90% 左右的企业管理职位的人员是从企业内部培养的。其中，主要有以下几个方面的原因：

一是如果是企业内部培养的职业经理人，企业对这些人员的信息掌握比较充分，企业和这些人员之间的信息不对称程度很低，使得选聘的有效性和可信度大大提高，从而降低了由

于企业和这些人员之间的信息不对称所造成的风险。

二是企业内部培养的职业经理人对本企业情况比较熟悉，非常了解企业内部工作流程，对企业内部人员比较熟悉，更容易接受企业现行管理体系，并且这些人员能够很快适应工作岗位。

三是企业内部培养的职业经理人对企业文化有着深入的认识，对企业文化比较认同，使得这些人员能够很快融入企业文化之中，且对企业的忠诚度较高。

四是企业内部培养的职业经理人，有利于激励内部员工奋发向上，提升内部员工的凝聚力和向心力。此外，企业内部培养职业经理人可以节约昂贵的外部选聘成本。

中国有句俗语：“富不过三代”。国外学者也曾做过研究，只有 30% 左右的家族企业能够成功地从第一代过渡给第二代；只有 10% 左右的第一代家族企业能成功地过渡给第三代；只有 3% 左右的第一代家族企业能成功地过渡给第四代。因此，许多中国民营企业从企业的角度和利益出发，而不是从家族的角度和利益出发，去发现和培

养接班人。对于大多数民营企业来说，要想能够更好地生存和发展，聘请专业化和职业化的经理人来负责企业的经营与管理是一种好的选择，否则，民营企业很难保持持久健康稳定的发展，甚至可能会走向衰败。

当前，中国民营企业与职业经理人结合主要有两种模式。其中一种主要模式是内部培养职业经理人模式。该种模式的特点是民营企业对其内部非家族成员的员工进行培养然后委以重任。内部员工与民营企业的相互信息较完整，可降低双方道德风险。这种模式要求将培养目标锁定在对企业忠诚度高、有一定的经营管理才能，具有敬业精神、恪守职业道德和一定个人魅力的员工身上。培养方式有以下几种：一是在国内参加 MBA 学习，将理论与自身同企业的实践结合；二是到国内优秀企业进行实践，在实践中提高经营管理能力；三是到发达国家接受 MBA 的学习或参加国外的优秀企业的培训。发达国家企业经营管理理念和模式较为成熟和先进，并且培养机制也较完善。中国民营企业与职业经理人结合的另一种主要模式是接班人职业经理模式。拥有接班人身份的职业经理人是目前中国现实经济条

件下被认为民营企业与职业经理人两种资本融合的最佳选择。这种模式的优势在于：

一是接班人模式可有效地规避民营企业主和职业经理人双重道德风险，可以弥补因配套机制不健全造成的内外发展环境的缺陷，因而是民营企业资源与职业经理人资本有效整合的最佳途径。

二是这种模式最符合人们的传统习惯。中国民营企业大多是以家族形式存在的，作为我国第一代民营企业创业者，企业主总希望自己苦心打拼出来的企业的控制权能为自己所掌控，从而有利于企业的长远发展。

三是从能力发现的角度看，企业继承人的组织管理能力相对容易确定。由于企业继承人与企业的特定的关联关系，企业继承人的能力较外聘的职业经理人更容易被识别。

四是这种模式也是民营企业继任者进入企业的最佳方式。与民营企业的第一代创业者相比，民营企业的继任者虽然不乏高学历者，但他们基本无创业经历，想成为一个合格的职业经理人，还要学会如何适应中国特殊的经济环境和企业环境。

【职城活动】

搭建校企“直通车”，宁波职协举办 2022 校企人才对接会

为了深入贯彻党中央和省委人才工作会议精神，大力实施人才兴甬战略，搭建校企合作平台，推进高校与企业精准人才对接。

5 月 26 日下午，宁波市职业经理人协会在海曙区金汇小镇召开 2022 年甬商（校企）人才对接会。本次对接会有宁波大学等 10 余所高校就业办负责人和东海银行等 30 余家企业人力资源部负责人参加。



宁波市职业经理人协会常务副会长兼秘书长曹云介绍了本次会议所要达成的目标并致辞，宁波市市政府原

副市长、十五届市政协副主席张明华对本次人才对接会的成果表示期待并表示这是一个助推校企合作、促进产教融合的好举措。

会上，宁波大学等 10 余所高校就业办负责人依次介绍了应届就业学生情况、就业意向以及学院特点和学科分布。同时企业人力资源部负责人进行企业介绍及人才岗位需求情况介绍。会议期间，高校与企业进行深入交流，大部分企业与高校达成用人意向。

宁波市职业经理人协会充分发挥协会优势，搭建校企合作的平台，让校企之间建立长期的合作，实现共惠共赢。更好的为社会、为企业提供高素质、高技能的应用型人才，同时也为大学生实习、实训、就业提供更多空间。

宁波职协 2022 年各分支机构工作会议召开

宁波市职业经理人协会分支机构作为协会重要组成部分，对协会发展起到了重要作用，对推动职业经理人

事业发展也起到了积极作用。

5 月 11 日，为充分发挥各分支机构的作用，不断推进协会各项工作，

我会召集协会各分支机构负责人，在甬商文化园召开了宁波市职业经理人协会 2022 年各分支机构工作会议，为今年工作的开展奠定基础。



会上，宁波职协秘书处介绍了协会 2022 年的创新工作和近期重点工作。协会秘书长希望协会各分支机构都能融入到协会的“2022 宁波杰出（优秀）职业经理人”评选、宁波经理人助力山区县共同富裕公益行动等活动中，从而调动大家的积极性和主人翁

精神。各分支机构负责人通报了 2022 年的工作安排、人员调整情况等。

协会秘书处通报了关于开展社会团体分支机构专项整治行动的事宜，宁波职协常务副会长俞铭嘉向大家介绍了中国汉字棋，并表示将用于宁波经理人助力山区县共同富裕公益活动中，让山区县的孩子们能够接受到中国传统文化的熏陶。最后大家就重点工作及各机构合作发展相关事宜进行了交流，形式丰富，活动多样。各分支机构相互学习交流、取长补短、抱团合作，使大家的工作更好的跨界融合。

通过本次会议，大家既增进了了解，又碰撞出很多创新思路，对推动协会及分支机构发展起到了很好作用。

宁波职协举办“周二月湖下午茶”活动

宁波市职业经理人协会开辟“周二月湖下午茶”活动，致力于打造宁波经济人文类重要的思想创新与交流平台。



牌日，第五期“周二月湖下午茶”活动在甬商文化园会客厅举办。由宁波市职业经理人协会常务副会长兼秘书长曹云主持，与嘉宾共同讨论本期主题——“刘畊宏现象”对企业品牌打造的启发。活动上，来自消费企业的企业家与专家，针对刘耕宏现象进行解读，并结合自身实际总结出切实可行的经验，如做品牌要学会主动借势

和造势，积极传播自己的品牌，来扩大受众面等。

5 月 24 日下午，以“疫情下新业态的发展机遇”为主题的第六期“周二月湖下午茶”活动在甬商文化园召开。特邀请了专家学者、新业态企业负责人、经理人参加本次活动，共同探讨如何发现行业内的发展机遇。

活动期间，各新业态领域专家学者、负责人以及经理人进行了互相了解，并纷纷提出自己的想法与建议，如疫情期间应用轻运营模式、产业和行业是进化迭代的过程、注重培育线

上员工素质，实现线上线下的链接等、转变思维的发展方式是提升自己的核心竞争力。



疫情虽然给新业态领域带来了冲击，但也同样迎来了全新的转折，更加给这个领域带来了更多可能性，提升自我，拓展创新才是机遇。

共同富裕公益行动，宁波经理人助力山区县结对认领中

浙江省在建设共同富裕示范区，但区域经济发展还不平衡，浙江仍有 26 个欠发达县（市、区）。这些欠发达地区尤其在青少年文化建设中还存在很多的缺陷，在“六一”儿童节来临之际，我们希望给山区县青少年带去些关爱，通过“宁波经理人助力山区县共同富裕公益行动”以关爱青少年文化事业建设来推动山区 26 县跨越式高质量发展。

一、参加形式

以一个协会分支机构、基地、企业或个人来结对 26 个欠发达山区县的形式，一个单位（人）可自愿结对

1 个或多个地区，按报名顺序可对具体地区进行选择。

二、助力形式

把体验中国传统文化的优秀载体“中国汉字棋”输送给山区县学校的青少年，并进行推广培训，让这些青少年更好地接受到中国传统文化的魅力，感受社会的关爱。

三、权利与义务

权利

1. 结对单位（分支机构、基地、企业或个人）可以随同汉字棋文化行动到所结对县参加活动启动仪式，作致辞或参与启动相关仪式；

2. 受聘为“传播中华文化爱心使者”，授予证书；

3. 参与人可以推荐一名青少年（亲属、朋友、学生等均可）免费参与到中国汉字棋培训、活动和比赛中；

4. 赠予中国汉字棋一副；

5. 可长期参与中国汉字棋的活动。

义务

1. 关心结对山区县的发展，给当地提出发展建议；

2. 一次性出资 3500 元作为结对活动的公益费用，捐赠给所结对山区县的公益活动（可开具公益票据）。

活动牵头人：

俞铭嘉（协会常务副会长）

13336668898

联系人：

洪丹峰

87189652 13567488655

请你来参与 | 2022 中国职业经理人幸福指数调研

2021 年，宁波市职业经理人协会和宁波工程学院幸福研究团队根据中外幸福科学的研究成果，结合宁波职业经理人发展实际情况，设计了宁波职业经理人幸福指数调查问卷，据此发布了 2021 宁波职业经理人的幸福指数白皮书，在全国引起关注。为持续关注宁波乃至全国职业经理人的幸福感及幸福力状况，今年将联合全国部分职业经理人协会、联谊会开展 2022 年全国职业经理人幸福指数问卷调查。

此问卷以匿名形式进行，所有选项也无所谓对错，只需根据自己的真

实想法和实际情况勾选一个选项即可。

请您花几分钟时间填写问卷，为提高全国职业经理人群体的幸福感和幸福力出一份力。识别二维码填写问卷，联系电话：0574-87189652。



【政策信息】

宁波个体工商户纾困 25 项清单落地

我市近日发布了《宁波市贯彻落实〈浙江省人民政府办公厅关于扶持个体工商户纾困发展的若干意见〉的实施方案》，细化梳理省政府关于个体工商户纾困 25 条政策，涵盖减税降费、防疫补贴、金融帮扶、营商环境 4 个方面。

宁波出台《关于营造更好环境支持高新技术企业发展的行动方案》

市委、市政府日前出台《关于营造更好环境支持高新技术企业发展的行动方案（2022-2025 年）》，提出了 20 条具体推进举措，以“真金白银”为企业纾困解难，以“真招实策”助企业稳产增效，为推动现代化滨海大都市和共同富裕先行市建设提供“硬核”科技支撑。

【服务信息】

宁波市职业经理人协会 5 月份新增服务菜单

服务名称	服务内容
产业对接	节水灌溉控制设备及电子产品研发、生产、销售；物联网技术开发、服务；滴灌设备、滴灌（管）带、微喷头、喷管研发、生产、销售；园林工具、园林机械研发、生产、销售；农业、园林灌溉工程设备。
家具定制	集原木储备，基材到成品地板、成品家具出厂的一条龙生产工艺链多层全屋装修定制厂家。对外大量加工柚木、红木（大红酸枝、大果紫檀、黑酸枝）等各种规格家具用料。

智能软件	软件开发：人工智能应用软件开发，人工智能基础软件开发、智能水务系统开发、网络与信息安全软件开发、智能机器人研发，软件外包服务等。
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。
评价系统	根据管理者的意图，对员工的工作能力、工作态度和工作结果进行量化的评价，根据评价的结果进行激励，用“个人行为积分评价”微信小程序记录员工的分数，并永久使用，以全方位调动员工的积极性。以“课程+软件+落地辅导”的方式为客户提供解决方案。
数字化管理	根据企业发展的规律：粗放化、规范化、数字化、精细化、智能化，根据长三角地区民营企业所处的阶段，为客户提供“规范化、数字化、精细化”管理改善服务，根据客户自身的状况，为客户提供“量身打造”的管理模式；采取“驻厂式”咨询模式，对项目涉及到的相关人员进行“传帮带”，促进管理方案落地实施；同时为客户提供“精细化薪酬与绩效管理方案”，以确保在咨询顾问离场后继续实施既定的管理模式。

【行业信息】

湖南省农业经理人培训（邵阳）示范基地在邵阳县揭牌

5 月 13 日，湖南省农业经理人培训（邵阳）示范基地暨邵阳县乡村工匠培训基地揭牌仪式在邵阳县塘田市镇举行，湖南省职协在邵阳县委高度重视和支持下，湖南省首家农业职业经理人培训基地今天正式揭牌，后续将开展系列农业职业经理人培育工作，助力乡村产业发展及村级集体

经济发展。湖南省职业经理人协会在邵阳县打造湖南省农业经理人培训（邵阳）示范基地，将集中各方教育资源办好首期农业经理人高级研修班，建立全省农业职业经理人才库，组织专家编制农业职业经理人培训评价标准，为乡村振兴人才服务贡献社会组织的力量。

福建省职业经理服务行业协会“阳光 1+1”助农直播基地揭牌运营

5 月 20 日上午，在厦门红麦总部举行乔迁仪式上，由福建省职业经理服务行业协会携手厦门红麦投资有限公司设立的“阳光 1+1”助农直播基地正式揭牌运营。该基地将依托厦门红麦强大的电商直播内容、运营团队和平台，进一步运用互联网思维，

为福建省 69 个革命老区县（市）的优质农产品，通过更丰富的直播形态运营模式进行有效推广，使更多的农户、农产品成为“网红”，讲述“三农故事”，助力农产品上行和老区农民脱贫致富增收。

十年征程·砥砺前行——汕头职协换届大会圆满举行

5 月 21 日，汕头市职业经理人协会换届大会暨第三届第一次会员代表大会圆满举办，大会选举产生新一届领导班子成员。大会审议并通过了第二届理事会工作报告、第二届财务收支情况报告、第二届监事会工作报告、章程修改说明。在随后的第三届第一次理事会和第三届第一次监事

会上，通过表决产生新一届副会长、监事长、秘书长等领导班子成员。汕头市职业经理人协会未来将继续不忘初心、砥砺前行，在新一届领导班子成员的带领下，与全体会员共同努力、齐心奋斗，展示职业经理人的责任与担当，积极投身经济建设，为城市发展贡献自己的智慧与力量。

泉州市职业经理人协会第六十七期会长值班日举办

5 月 14 日，泉州市职业经理人协会迎来第六十七期会长值班日活动。泉州市职业经理人协会副会长、泉州和不同管理咨询有限公司董事长黄清发到协会值班，同与会成员就“后疫情时代制造业的挑战和机会”主题进行探讨，共论破局之策、共寻发展之

路。作为直面市场一线的企业管理者，与会的职协成员对当前产业、市场存在的诸多挑战有着最直观的感受，纷纷从应对疫情不利因素、全球供应链竞争、培育企业优势切入点等角度分享自己的见解与建议，在思维激烈碰撞中共同寻找产业发展的新走向。

【职城简讯九则】

一、5月11日上午，第五届海曙区政协副主席刘良飞来到宁波职协考察工作。慈溪市政协委员、伏龙寺主持传道法师，《甬城系列文史书籍》执行主编王国宝等陪同考察。宁波职协秘书长曹云热情地接待，并向大家介绍了甬商公共服务平台的基本情况，随后，双方围绕甬商文化和弘一文化的传承进行了深度交流。

二、5月12日，宁波市社会科学界联合会第八次代表大会在市行政会议中心召开，会上选举产生了市社科联第八届理事会理事、常务理事、秘书长、副主席、主席。宁波市职业经理人协会作为唯一一家非体制属性的社会组织再次当选为常务理事单位，常务副会长兼秘书长曹云当选为常务理事。

三、企业文化是企业竞争优势构建的基础，企业想要走的更远，就需要企业文化的凝聚力。5月19日下午，由协会主办的“企业文化与消防安全管理”专题辅导讲座在古林镇亲清家园举行。本次活动吸引了30多家企业代表前来参加。

四、5月24日上午，81890求助服务中心主任陈蕾一行赴宁波职协考察指导工作，协会秘书长曹云热情

接待了陈蕾一行。座谈会上，双方就《81890服务中心市场化运营与发展可行性报告》进行了深入交流，陈蕾一行对可行性报告予以了充分肯定，并提出了进一步的完善建议，与会成员对可行性报告进行了充分讨论。

五、5月25日上午，由海曙区商务局主办的海曙汽车特色街（区）建设座谈会召开，宁波职协秘书曹云应邀参加，并围绕当前海曙商贸商业的优势背景，提出“一圈一轴多点”的发展格局，并针对项目的定位、目标、空间布局、机制、政策、宣传等方面提出了许多产业促进和前瞻性方面的建议。

六、5月27日下午，宁波职协秘书长携秘书处一行调研会员企业斐戈集团股份有限公司。斐戈集团董事长施云热情接待，并向大家介绍了斐戈集团这些年的转型发展之路和在时尚产业建设的创新举措。在施云董事长带领下，大家重点考察了斐戈集团打造的宁波时尚消费新地标——云裳谷时尚科技园，参观了云裳谷Y11时尚街区、设计师展示展销平台等区域，详细了解了斐戈集团·云裳谷平台的整体规划和运营模式。

七、6月1日，宁波市工商业联合

会（商会）第十六次代表大会在宁波南苑饭店隆重举行，省委常委、市委书记彭佳学等领导出席会议并讲话。会议重点听取和审议了宁波市工商联第十五届执行委员会工作报告，选举了第十六届执行委员会领导班子。宁波职协参加本次大会。

八、6月1日，宁波职协秘书长曹云一行来到海曙区章水镇李家坑村调研走访，李家坑村党支部书记李行伟热情接待了协会一行，并向曹云秘书长详细介绍了李家坑村的发展

情况。下一步，宁波职协将围绕乡村振兴主题，与李家坑村展开合作交流。

九、6月2日，宁波职协秘书长曹云在 81890 求助服务中心的陪同下，走访调研了浙江安健家政服务有限公司和宁波海曙大众搬家有限公司两家家政企业。调研中，曹云秘书长向两家企业负责人分别征询了关于宁波家政企业发展的现状、遇到的难题，以及需要政府解决的问题等，并给予了两家家政企业发展的有效建议。

【职协六月工作】

一、举办宁波职业经理人活动日主题大会。

二、召开宁波职协 2022 年二季度会长会议。

三、召开宁波职协四届十一次常

务理事会议。

四、举行职城故事汇。

五、举办 2022 年度“宁波杰出职业经理人”颁奖典礼。

报：全职联，市委，市人大，市政府，市政协，市经信局，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。
