****

****

[第一部分、市场与项目信息 3](#_Toc512413470)

[（一）高性能碳纤维产业化示范项目落户沈阳 4](#_Toc512413470)

[（二）蓝光发展扩大业务范围，3D生物打印项目填补市场空白 5](#_Toc512413471)

[（三）巨人网络进军虚拟偶像市场 预计每年投入上亿资金 6](#_Toc512413472)

[（四）山西20个重大科技研发项目获得6400万元经费支持 8](#_Toc512413473)

[第二部分、政府之声 16](#_Toc512413474)

[（一）广西来宾：用高新技术打造高质量发展新格局 17](#_Toc512413475)

[第三部分、业界动态 26](#_Toc512413478)

[（一）新能源汽车行业动态跟踪第153期:上汽大众新能源工厂落地上海 26](#_Toc512413478)

[（二）长治市举办海外高新技术产业发展论坛，19名海外华人专家“传经送宝” 27](#_Toc512413479)

[第四部分、产品与技术 32](#_Toc512413481)

[（一）暖季地暖科技成功获取石墨烯电热膜产品认证证书 33](#_Toc512413482)

[（二）金融科技助阵 小微企业与贷款产品“速配” 36](#_Toc512413483)

[第五部分、通知与政策 43](#_Toc512413485)

[（一）关于软件信息企业租金补贴兑现的补充通知 44](#_Toc512413486)

[（二）[科技创新2030“新一代人工智能”重大项目2018项目申报指南通知](http://www.cac.gov.cn/2018-10/14/c_1123554300.htm) 50](#_Toc512413487)

[第六部分、管理与创新 58](#_Toc512413489)

[（一）从企业创新中看国学智慧 59](#_Toc512413490)

[（二）管理是管事，而不是管人？ 61](#_Toc512413491)

[第七部分、会展资讯 64](#_Toc512413492)

[（一）安元科技携系列安全科技产品参加第九届中国国际安全生产及职业健康展览会 65](#_Toc512413493)



**第一部分**

**【市场与项目信息】**

**（一）高性能碳纤维产业化示范项目落户沈阳**

**来源：辽宁日报**

10月20日，中科北方投资发展有限公司SC35高性能碳纤维产业化示范项目在沈阳经济技术开发区奠基。该项目的落户，意味着沈阳老工业基地转型升级再添一个重要的战略性新兴产业项目、国家高科技成果项目成功转化落地、国家战略安全得到更坚实的保障。

用“坚如磐石、韧如发丝”来形容碳纤维材料毫不为过。高性能碳纤维被称作“21世纪的黑色黄金”，是国家战略性新兴产业之一，主要应用于航天、航空、核能、汽车、机器人等领域，更是国防军工和民用高技术领域不可替代的关键战略性材料。

SC35高性能碳纤维产业化示范项目由中科北方投资发展有限公司与中科院山西煤炭化学研究所共同建设。据中科北方公司总经理陈华介绍，SC35高性能碳纤维产业化示范项目是中科北方公司落实中科院“面向国民经济发展主战场”办院方针的具体措施，将采用“交易中心+智能仓储+现代物流+供应链金融+科技成果转化”五位一体的发展模式，全力推动高科技成果的产业化进程。

该项目位于沈阳经济技术开发区化工园内，总投资70亿元，预计于2020年竣工投产。从筹备到奠基，已有60多家客户前来寻求上下游合作。铁西区委主要领导说，在已经拥有一批骨干龙头企业的基础上，这一战略性新兴产业项目的落户，进一步完善、提升、扩充了铁西、沈阳的产业结构;该项目的实施，是沈阳贯彻落实习近平总书记提出的“以培育壮大新动能为重点，激发创新驱动内生动力”要求的有力实践，必将为老工业基地转型升级提供坚实的基础和重要的保障。

SC35高性能碳纤维产业化示范项目规模化投产后，将为沈阳、辽宁等周边高端制造业提供大量的先进基础材料，并对沈飞、华晨宝马、新松机器人等制造业企业的新材料升级起到支撑作用。从更高层面、更广领域来看，该项目的投产将有效缓解我国高性能碳纤维市场供应紧张的局面，降低国内市场对国外此类产品的依存度，为维护国家战略安全贡献力量。

**（二）蓝光发展扩大业务范围，3D生物打印项目填补市场空白**

**来源: 项域网**

人类健康领域的发展一直备受关注的焦点，众多企业也在转型升级中，纷纷布局大健康产业，寻求更多发展。作为房企，蓝光发展始终坚持以人为本，以“人居蓝光” 战略为发展核心，辐射周边领域，布局生物科技并推出3D生物打印项目，为人类健康作出贡献。

蓝光发展不断积极拓取新业务，不但将房产建设发展至全国范围，在“人居蓝光+生命蓝光”的发展战略之下，实现了业务转型，受到了业内人士的一致好评，也获得了很多房企殊荣。

通过丰富和完善企业文化与战略规划，蓝光发展在发展中规划转型，在转型中谋求发展。在“博鳌·21世纪房地产论坛”第17届年会上，中国地产界“奥斯卡”重磅揭晓，蓝光发展股份有限公司(以下简称蓝光发展，证券代码：600466，SH)荣获“中国地产金砖奖——2017年度，投资价值地产上市公司”，这也是蓝光发展连续两年来获得该荣誉。2017年，是中国地产结构性变革的关键节点，也是突破与探索的窗口期，考验着企业的战略运筹和综合布局。蓝光发展自启动全国化布局以来，一直在快速发展的轨道上稳健前行，2016年在房地产业务方面实现签约金额301亿元，力求持续推进有质量的增长。

蓝光地产集团已更名为蓝光地产金融集团，与金融结合，成为蓝光在地产业务方面在去年和今年的一个发力点。据悉，蓝光地产金融集团以现代地产金融为战略发展方向，布局一、二线城市高价值区域和改善细分市场，激活核心基础业务实现创新发展。2016年12月，蓝光发展发布公告称，公司控股子公司四川蓝光英诺3D生物打印血管植入恒河猴体内实验取得成功，此项成果对干细胞技术和3D生物打印技术未来临床应用具有重大意义。

作为蓝光英诺执行官，康裕建教授对此表示：“3D生物打印血管在体实验的成功不仅解决了人工血管内皮化问题，还打破了脂肪间充质干细胞不能分化成血管组织所需的多种细胞的认识。”为心血管疾病治疗带来新希望，开拓了干细胞研究应用的新方向，在保持全球技术，的同时，更是开启3D生物打印医学新时代。

蓝光发展地产主营业务提出全面转型改善后，其产品系日臻完善。包括专注首改市场的公园系、再改市场的雍锦系以及做高端产品的黑钻系，蓝光发展产品序列已然清晰。可以看出，聚焦改善住宅产品持续发力，正在成为蓝光转型升级充满后劲的一大核心。

蓝光发展能够跟随时代发展潮流，抓住每一次机遇，拓展企业发展空间。如今蓝光发展在文旅产业以及生物科技领域都取得了优异的成绩，却不骄不躁继续前行，在发展中创新，在创新中发展，蓝光发展将会走上更高峰。

# （三） 巨人网络进军虚拟偶像市场 预计每年投入上亿资金

# 来源：新浪科技

新浪科技讯 10月23日上午消息，巨人网络(002558.SZ)今日宣布，正式进军虚拟偶像市场，即将推出首位虚拟主播Menhera Chan（又称“Menhera酱”）。公司预计每年为该项目投入上亿资金，重点投入研发与内容生产环节。

Menhera Chan由日本JOYNET株式会社于2017年制作出品，最初以动漫表情形态在日本即时通讯应用LINE上线，因可爱、萌态、个性化的形象而备受日本网友喜爱，成为日本现象级的虚拟偶像。2018年， Menhera Chan传播入中国后，已积累超过5000万目标用户。

据悉，巨人网络已与日本JOYNET株式会社达成合作，获得JOYNET旗下现象级动漫作品Menhera Chan全部品类的全球独家代理授权。Menhera Chan将是巨人在该细分市场投入运营的第一个虚拟偶像。

巨人网络方面表示，二次元文化在年轻群体拥有广泛影响力，虚拟偶像作为二次元文化中的新兴形态，在中国尚处早期“萌芽”阶段，未来具有极大的市场潜力及价值。在虚拟偶像领域，巨人网络计划每年投入上亿元资金，从内容制作、游戏研发、商业演出、衍生品开发、授权合作等多方位打造虚拟偶像，深度挖掘虚拟偶像IP价值。

# （四） 山西20个重大科技研发项目获得6400万元经费支持

**来源：山西新闻网**

山西新闻网10月22日讯（记者 葛海霞）今天，记者从省财政厅获悉，省财政日前下达2017-2018年度山西省科技重大专项（第一批）项目经费6400万元，共支持全省20个重大科技研发项目。

据了解，本批项目侧重于响应打造能源革命排头兵和促进军民融合发展的要求，包含能源革命项目7项、军民融合项目4项，预计可带动总投资8.63亿元，项目完成后预计可实现新增产值84亿元左右，新增利税14亿元左右。

此次科技重大专项涵盖范围广、高精尖科技含量高、专家院士参与人数多、经济效益较为显著，对我省转型发展可产生强劲的推动作用，省财政积极筹措资金予以大力支持。



**第二部分**

**【政府之声】**

第二部分、政府之声

# （一）广西来宾：用高新技术打造高质量发展新格局

# 来源：新华网

扶刚之声：解读互联网宗教管理办法（征求意见稿）十大要点：

新华网广西来宾10月23日电（王莹）在城市景观中，建筑物吸引着公众的视线。但或许很少有人会注意到，这些建筑物的外墙和内饰所使用的，是一种由改性土加工而成的新型材料。作为全国唯一一家生产商，来自广西来宾的这家高新技术企业成为MCM装饰材料的领导者，也成为来宾经济转型的有力印证。

不论是工程建设还是家居装修，公众对材料的安全性都格外关注。如何打破建筑装饰材料依赖涂料、油漆、瓷砖的局面，开发出既轻薄美观又节能环保的新型材料，成为坐落在来宾高新区内的广西福美新材料有限公司一直以来的创新追求。而他们，把发力点放在了材料的性状改良上。

从2008年创立以来，福美组建核心技术团队，自主研发了改性土新型装饰材料，实现了生产过程无“三废”排放、可循环再生的节能、绿色新模式。这是一种怎样的材料？据公司总经理覃贤介绍，改性土是利用MCM（改性无机粉复合材料）技术研发而来，主要选用天然泥砂土、石粉、粉煤碳、尾矿粉等各种无机物作原料，经过核心技术处理生成。

记者了解到，与建筑装饰常用的瓷砖、涂料等相比，利用改性土加工而成的新型材料薄、轻，每片仅有2-4毫米，且材质柔软可弯曲，同时，防火、耐水、耐酸碱、抗冻融、抗污自洁。从建筑美观角度看，原生态土形式合成各种天然石材、原木和陶瓷砖、金属、皮革效果，表现力也更强。目前，福美公司已利用改性土打造出生态石材、生态劈开砖、生态木、生态麻编、生态墙纸等多种建筑装饰材料，成为国内外不少建筑工程的材料供应商。

在工厂现场，记者看到了正在生产中的各类改性土新材料。“从生产到应用，相对于传统装饰材料，我们的节能降耗达80%，整个生产过程均无‘三废’排放，且可以循环再生，所有产品均不添加任何颜料。”据覃贤介绍，改性土新材料的加工由100度的蒸汽即可实现，而这些蒸汽，则来自发电厂发电带来的废气，当蒸汽冷凝后，可以用作材料原料的搅拌，实现了绿色的循环链条。

目前，这些新型材料已在国内外不少公共建筑工程上使用，福美也获得了国家创新基金的支持，承担着国家火炬计划重点项目。据覃贤介绍，现在，公司在来宾市已落户的MCM片材产业已实现52条生产线的投产，在建二期扩展项目计划再建成52条全自动化成型生产线，项目全面投产后，年可生产片材3000万平米，预计实现产值达9.5亿元。现在，他们正在推进MCM改性土运动跑道项目，给学校、城市公共空间铺上安全、绿色的跑道成为他们的心愿。

作为一座工业城市，福美的建筑新材料是来宾寻求经济转型的一个印证。当初为何从广东来到广西来宾，覃贤表示，主要是来宾招商引资的政策福利多，“一般，企业要缴纳25%的税，在这里，政府给我们优惠政策，只需缴纳9%”。如今，在各种优惠政策的吸引下，越来越的高新技术企业来到了来宾，落户在高新区。这样的高新技术企业，从无到有，从小到大，从弱到初具规模。

与很多高新区大多处于城郊不同，来宾高新区处在来宾市主城区，产城一体化水平高，教育、商贸、医疗、居住、城市交通等配套公益设施齐备，为企业提供了便利的生产生活条件。不仅如此，这几年，高新区出台不少政策，把优化营商环境作为引项目、推项目的重要发力点。

记者了解到，2017年，高新区设立产业引导基金，引导社会资本和创业资本集聚，扶持区内企业发展，吸引优质企业进驻。行政审批速度一直是衡量地方营商环境的重要坐标，来宾高新区创新实行代（带）办工作制度，企业投资建设需要办理的行政许可（审批）、公共服务等事项，除必须本人到场外，均由该区专职人员代理承办，大大节省了企业来回跑所花费的时间。这一点，高新区内的广西奇正模架科技有限公司深有感触，他们上午九点递交了工商注册所需的材料，下午一点，工商营业执照就拿到了手中，行政审批的“来宾速度”让他们惊艳。同样，园区内另一家生产机器人的新兴产业企业，也实现了当年签约、当年就开竣工的高效节奏。

项目落地难，一直都是困扰园区发展的最大问题。记者了解到，今年，高新区通过包装产业园项目，成功开展了近千亩项目用地的农转用报批。当前，高新区围绕福美产业园、中沛产业园等“五园”，在服务好龙头企业的同时，对产业进行整体布局，实现相关产业项目的快速引进、快速落地。“我们这些企业都是抱团发展的，龙头企业在哪里，我们就到哪里发展。有地方给我们提供5年免租的优惠政策，但我们最终还是选择了来宾高新区。”东莞华驰高分子企业的负责人介绍说，作为汽车电子的重要配套企业，他们已于近期进驻了中沛汽车电子产业园。

作为一个资源能源型城市，来宾的转型并不容易。面对起步晚、底子薄的局面，他们精准发力、全力以赴、以情留人，为企业落地生根营造良好环境。记者了解到，目前，辖区内已有36家工业企业入驻，规模以上工业企业12家，科技型企业15家，挂牌上市公司3家，全区还拥有1个自治区级科技孵化器、2个市级科技孵化器、1个市级科创加速器、1个国家级众创空间、1个自治区级众创空间、2个市级众创空间，在孵企业达60多家。

今年上半年，来宾高新区交出这样一份成绩单：通过“代办制度”为30多家企业代办了工商、税务等手续；通过产业引导基金，实现5个项目快速落地；通过包装产业园项目，申报近千亩项目用地农转用手续......毫无疑问，以MCM新材料、生物制药、机器人制造等为代表的高新技术企业，已成为填补来宾产业发展空白、助推来宾经济转型升级的新动能。

**第三部分**

**【业界动态】**



**（一）新能源汽车行业动态跟踪第153期:上汽大众新能源工厂落地上海**

**来源：平安证券**

锂&磁材:上周中都化工电池级碳酸锂报价保持稳定,为10.0万元/吨。与永磁材料相关的稀土氧化物价格保持稳定。新能源汽车产量持续增长,长期来看碳酸锂等下游需求巨大,建议关注锂资源行业龙头天齐锂业及新能源汽车磁材+电驱双轮驱动标的[正海磁材](http://stock.quote.stockstar.com/300224.shtml)。

锂电池生产设备:[先导智能](http://stock.quote.stockstar.com/300450.shtml)非公开发行股份到达解禁期;[赢合科技](http://stock.quote.stockstar.com/300457.shtml)控股股东解除部分质押股份;[今天国际](http://stock.quote.stockstar.com/300532.shtml)控股股东补充质押股份。受益于国家对新能源产业的支持,锂电设备市场保持快速增长;各大锂电池厂新一轮招标已经启动,建议关注先导智能、赢合科技等设备龙头公司以及今天国际等锂电物流自动化解决方案商。

锂离子电池:遨优动力称富锂锰电池成本达到0.8-1.0元/wh,性能与三元电池相当;住友金属测算NCA成本较NCM811低11%,月产能达到吨。预计18年动力电池装机量增速将超过30%,建议关注补贴政策倾斜下行业龙头市场份额、产品结构双重改善,看好[宁德时代](http://stock.quote.stockstar.com/300750.shtml)、[杉杉股份](http://stock.quote.stockstar.com/600884.shtml)、[星源材质](http://stock.quote.stockstar.com/300568.shtml)、[当升科技](http://stock.quote.stockstar.com/300073.shtml)。

驱动电机及充电设备:安徽省印发《关于加快公共机构新能源汽车充电基础设施建设的通知》,要求进一步发挥公共机构示范带头作用,加快充电基础设施建设,为推广应用新能源汽车提供保障。地方政府对充电桩领域的加码值得期待,建议关注产业生态格局趋好、市占份额提升的电机电控领域,诸如方正电机,以及充电领域的科士达。

大众国内首家MEB平台工厂动工,落地上汽大众。大众国内首家MEB平台工厂动工,落地上汽大众安亭基地,规划30万年产能,量产车型包括大众、奥迪品牌新能源汽车,预计2020年投产。外资品牌加速新能源车型国产化,推出产品速度加快,预计行业逐步进入淘汰期,优势自主及步伐较快的外资品牌有望抢占更大市场份额。预计国内2018年新能源车销量仍将保持高速增长,占据技术先发优势的企业将会显著受益,关注相关产业链。强烈推荐[上汽集团](http://stock.quote.stockstar.com/600104.shtml)、[宇通客车](http://stock.quote.stockstar.com/600066.shtml),推荐银轮股份。

风险提示:1、电动车产销增速放缓。随着新能源汽车产销基数的不断增长,维持高增速将愈发困难,面向大众的主流车型的推出成为关键;2、产业链价格战加剧。补贴持续退坡以及新增产能的不断投放,致使产业链各环节面临降价压力;3、海外竞争对手加速涌入。随着国内市场的壮大及补贴政策的淡化,海外巨头进入国内市场的脚步正在加快,对产业格局带来新的冲击。

# （二）长治市举办海外高新技术产业发展论坛，19名海外华人专家“传经送宝”

# 来源：人民网

在日前举行的2018年重庆教育系统网络安全宣传周校园日活动现场，除了网络安全专家讲座外，网络安全攻防竞赛决赛备受关注。

“以前，只是在课本上学习网络安全知识。”重庆理工大学学生刘杰说，参加网络攻防竞赛手脑并用，除了计算机专业知识外，还更重视协作和知识整合、快速反应能力等，是一次很好的综合训练。

本次网络安全攻防竞赛从筹备、报名、初赛到决赛历时近3个月，全市共有574支队伍、1722人报名参赛。经过激烈的角逐，重庆邮电大学、重庆理工大学、重庆工程职业技术学院、重庆电子工程职业学院等5个团队获得一等奖。

据悉，全市各级各类学校还通过学校网站、“两微一端”和校园广播等渠道，采用主题班会、专题讲座和演讲比赛等多种形式，开展网络安全宣传，积极倡导依法、安全、文明上网，切实提高师生网络安全意识。



**第四部分**

**【产品与技术】**

# 第四部分、产品与技术

**（一）暖季地暖科技成功获取石墨烯电热膜产品认证证书**

**来源: 消费日报网**

目前国家大力提倡电采暖供暖，电采暖供暖逐渐慢慢取代传统供暖，电热膜，电地暖供暖不仅节能环保，而且使用寿命长，湖北暖季地暖科技厂家生产的电热膜，电地暖产品耗电量低，且产品使用寿命长，节能环保!质量可靠。

暖季地暖科技石墨烯电热膜是一种通电后能发热的半透明聚酯薄膜，将可导电的特制碳浆油墨、几十种稀有金属元素(含石墨烯成份)混合物、金属载流条经过多种工艺热压在两层绝缘PET聚酯薄膜之中而成。电热地膜通电后发出红外光波，(由国家专业检测机构检测电热膜9.5微米的远红外线波长，通常被人们成为“生命之光”，具有人体保健功能，无任何损害)，将大部分热量以辐射形式送入房间，它不单纯加热空气，而是首先加热室内的墙壁、地面、家具等实密物体，然后由这些物体散发辐射热，来自然、均匀的升高室内温度，热转换效率可达99%以上。

电热膜采暖主要有哪些优点?

可随意调节室内温度

低温辐射电热膜供暖系统可通过在每个房间设置的交流电温控器，在设定的温度范围内，随意调整室温，使人们能像“节水”、“节点”那样灵活方便的“节暖”。

方便经济，节约能源

低温辐射电热膜供暖系统可根据用户的需要，随意启动或关闭，运行十分经济。电热膜地暖占用层高低，升温快，三分钟电热膜可以升到45°C,半小时地板就热(两三个小时地板就热)电热膜地暖是在复合木地板下唯一不需要水泥回填的地暖，无形中电热膜地暖是当下最薄的电地暖。

不占室内空间，免维护，免维修

低温辐射电热膜供暖系统因为取消了暖气片和管路，不占用室内空间。并且整个系统使用寿命长，免维护，免维修。

绿色环保，不环境污染

低温辐射电热膜供暖系统不产生烟尘和粉尘，没有噪音和因室内空气对流引起的浮尘，符合城市规划要求，适合现代社会绿色环保的要求。

天然阳光般的温暖

由于低温辐射电热膜供暖系统采用辐射方式供暖，给人们的感觉像在露天阳光下一样温暖舒适。没有传统供暖系统所产生的干燥和闷热的感觉。

低温运行，安全可靠

系统工作时，电热膜表面保持低温运行，最高温度不超过60摄氏度。因此不会发生烫伤、引起爆炸和火灾等事故，整个系统全部采用并联方式连接，运行温度，可行性高。

可分户计费

低温辐射电热膜供暖系统使用多种用户的需求，可分户、分单元或楼层进行计量，由用户自由控制用电量。

**（二）金融科技助阵 小微企业与贷款产品“速配”**

**来源: 经济参考报**

缓解小微企业融资难、融资贵，一系列支持措施和创新金融产品推出

近日，成都“五彩凉山”西昌特色烧烤店店主杜华，遭遇了资金周转困难，因觉得传统金融机构借款审批流程太长，他最终选择某网络平台借款10万元。

像杜华这样，寻求非传统融资渠道支持的四川小商家不在少数。

供血不足、小微“喊渴”，政府和银行也着急。近期，针对产品不匹配、融资成本高等痛点，一系列支持措施和创新金融产品随之推出。□彭瑀珩本报记者卢薇

政银联动 优化小微企业融资环境

10月18日下午，成都市举办“成都市实施产融对接行动暨深化中小微企业金融服务活动启动会”;10月19日，四川省经济和信息化委员会与中国建设银行四川省分行联合举办“2018年产融对接活动·小微金融服务专场”。两场活动，都围绕一个主题——如何引导金融活水更多流向实体小微企业。

“本次小微金融服务专场的主要目的是，进一步推广普惠金融，共同探索小微企业金融服务创新。”省经济和信息化委副主任邓群伟表示，省经济和信息化委正积极会同有关部门，以产融合作为抓手，持续优化中小微企业融资环境。

目前，全省经济和信息化系统在全国率先开展了10个省级产融合作试点，推动以核心企业带动为特点、促进供应链中小微企业融资的应收账款融资“长虹模式”，入选全国首批推广的全面创新改革试验经验，持续开展全省“专精特新”“小巨人”“成长型”中小企业培育，推动全省首家政银合作的小微企业特色金融机构挂牌。

“近年来，成都着力平台建设，缓解中小微企业、创业企业融资难。”成都市金融工作局局长梁其洲介绍，目前，成都已搭建交子双创“3+1”金融服务平台，包括构建“科创通”创新创业服务平台、“盈创动力”融资服务平台、“天府融通”产融对接平台、“农贷通”农村金融服务平台等，为本地中小微企业创新创业提供有针对性的金融产品和差异化服务，构建中小微企业全生命周期投融资服务体系。

量体裁衣 信贷产品日益个性化

金融科技广泛应用、个性化产品层出不穷，显著提高了银行服务小微企业的效率和能力。

“我们跑运输的，没有什么可抵押，而且时常在外地，很难及时获得周转资金。”四川中油九洲北斗科技能源有限公司物联网平台上入驻的一家物流公司的负责人曾经为贷款而苦恼。

近日，工行绵阳市分行创新推出“油e贷”网络小贷产品，就解决了一部分小型物流公司的融资难题。

“我们能为入驻的小微客户提供最高200万元的贷款服务。”工行绵阳市分行相关负责人介绍，银行一方面以中油北斗及中国石油提供的客户油品充值消费等数据作为授信依据，一方面通过系统直联嵌入网络小贷，不仅实现了小微企业贷款随借随还，还打破了地域的限制。

农业银行也正在极力创新金融科技。9月，农业银行“微捷贷”上线，该产品以小微企业及企业主的金融资产、房贷数据为授信依据。“贷款从申请到发放只需 3分钟，非常便捷。”“微捷贷”上线当日，成都一家小型建材企业就成功获贷99.5万元。

近日，建行利用互联网、大数据、生物识别等技术，创新推出“互联网获客+全线上信贷业务流程”业务模式。客户可在APP上随时查看建行小微企业信贷产品信息，全流程在线操作，从申请到贷款支用只需几分钟，还可实现在贷款合同有效期内随借随还、循环支用。

主管部门也在积极探索。人行成都分行自主开发了货币信贷大数据监测分析系统，建立单户授信1000万元以下小微企业贷款监测制度，按月监测各地区、各银行小微企业贷款金额、利率、期限、投向等情况。

10月18日，人民银行成都分行营管部与成都银行、成都农商银行签署支小再贷款协议，鼓励这两家成都本土金融机构更好地支持个体工商户等小微企业发展;与邮储银行成都分行、光大银行成都分行、大连银行成都分行、乐山商行成都分行、东电集团财务公司等金融机构签署了“央行科票通”协议，进一步降低科技型企业融资成本。

成效逐渐显现。截至8月末，全省中小微企业贷款余额2.4万亿元，同比增长15.18%。其中小微企业贷款余额1.2万亿元，同比增长18.25%。



**第五部分**

**【通知与政策】**

第五部分、通知与政策

**（一）****关于软件信息企业租金补贴兑现的补充通知**

**来源：今日头条**

各申报企业：

为进一步做好软二周边软件信息企业租金补贴申报工作，现将相关问题说明如下：

1、办公场所须为自用且三年内持续经营；

2、自有场所不得申报。

附：相关政策、细则原文

思明区科技和信息化局

附件：

1、《思明区引进和培育优秀软件信息企业六条措施》（厦思政〔2017〕55号）

第一条 租金补贴

促进软件信息产业集聚，对入驻软件园二期周边的企业给予场所租金补贴，即对办公面积在500㎡（含）以上、实际月租金超过50元/㎡（含税）的部分给予租金差价补贴，补贴标准最高不超过30元/㎡、补贴面积最高不超过2000㎡，连续补三年（自用且三年内持续经营）。

2、《思明区引进和培育优秀软件信息企业六条措施实施细则》（厦思科信〔2018〕16号）

第三条 《措施》第一条“软件园二期周边”包括吕岭路以南和以北两个区域。以南区域：东至前埔东路，西至前埔路，南至前埔中路，北至吕岭路；以北区域：东至环岛东路，南至吕岭路，往西、往北至与湖里区交界处。

第四条 《措施》第一条租金差价补贴对象为纳税在思明区、年度营业收入超过1000万元（含）的软件信息企业，补贴方式为按照年度给予一次性补贴：

1、500㎡≤办公面积＜1000㎡，一次性补贴10万元；

2、1000㎡≤办公面积＜1500㎡，一次性补贴20万元；

3、1500㎡≤办公面积≤2000㎡，一次性补贴30万元。

### **（二****）[科技创新2030“新一代人工智能”重大项目2018项目申报指南通知](http://www.cac.gov.cn/2018-10/14/c_1123554300.htm%22%20%5Ct%20%22_blank)**

## 来源：科技部网站

各省、自治区、直辖市及计划单列市科技厅（委、局），新疆生产建设兵团科技局，国务院各有关部门科技主管司局，各有关单位：

为落实国务院印发的《新一代人工智能发展规划》的总体部署，现根据《新一代人工智能重大科技项目实施方案》启动实施科技创新2030—“新一代人工智能”重大项目。按照《关于深化中央财政科技计划（专项、基金等）管理改革的方案》（国发﹝2014﹞64号）的相关要求，将2018年度项目申报指南予以公布。请按照指南要求组织项目申报工作。有关事项通知如下。

一、项目组织申报工作流程

1.申报单位根据指南支持方向的研究内容以项目形式组织申报，项目可下设课题。项目应整体申报，须覆盖相应指南任务的全部研究内容并实现相应的研究目标。项目申报单位推荐1名科研人员作为项目负责人，每个课题设1名负责人，项目负责人可担任其中1个课题的负责人。

2.项目的组织实施应整合集成全国相关领域的优势创新团队，聚焦研发问题，强化基础研究、关键共性技术研发和典型应用示范各项任务间的统筹衔接，集中力量，联合攻关。

3.项目申报评审采取填写预申报书、正式申报书两步进行，具体工作流程如下：

——项目申报单位根据指南相关申报要求，通过国家科技管理信息系统填写并提交3000字左右的项目预申报书，详细说明申报项目的目标和指标，简要说明创新思路、技术路线和研究基础。从指南发布日到预申报书受理截止日不少于50天。

——项目申报单位应与所有参与单位签署联合申报协议，并明确协议签署时间；项目牵头申报单位、课题申报单位、项目负责人及课题负责人须签署诚信承诺书，项目牵头申报单位及所有参与单位要落实《关于进一步加强科研诚信建设的若干意见》要求，加强对申报材料审核把关，杜绝夸大不实，甚至弄虚作假。

——各推荐单位加强对所推荐的项目申报材料审核把关，按时将推荐项目通过国家科技管理信息系统统一报送。

——专业机构受理项目预申报。为确保合理的竞争度，单个指南任务只有1家申报的，该指南任务不启动后续项目评审立项程序，择期重新研究发布指南。

——专业机构组织形式审查，并根据申报情况开展首轮评审工作。首轮评审不需要项目负责人进行答辩。根据专家的评审结果，遴选出3~4倍于拟立项数量的申报项目，进入答辩评审。对于未进入答辩评审的申报项目，及时将评审结果反馈项目申报单位和负责人。

——申报单位在接到专业机构关于进入答辩评审的通知后，通过国家科技管理信息系统填写并提交项目正式申报书。正式申报书受理时间为30天。

——专业机构对进入答辩评审的项目申报书进行形式审查，并组织答辩评审。申报项目的负责人通过网络视频进行报告答辩。根据专家评议情况择优立项。对于拟支持项目不超过2项或3项的指南任务，是指在满足项目立项条件的情况下，该研究任务所支持项目数不超过2项或3项；对于拟支持1~2项的指南任务，是指如答辩评审结果前两位的申报项目评价相近，且技术路线明显不同，可同时立项支持，并建立动态调整机制，结合过程管理开展中期评估，根据评估结果确定后续支持方式。

二、组织申报的推荐单位

1.国务院有关部门科技主管司局；

2.各省、自治区、直辖市、计划单列市及新疆生产建设兵团科技主管部门；

3.原工业部门转制成立的行业协会；

4.纳入科技部试点范围并且评估结果为A类的产业技术创新战略联盟，以及纳入科技部、财政部开展的科技服务业创新发展行业试点联盟。

各推荐单位应在本单位职能和业务范围内推荐，并对所推荐项目的真实性等负责。国务院有关部门推荐与其有业务指导关系的单位，行业协会和产业技术创新战略联盟、科技服务业创新发展行业试点联盟推荐其会员单位，省级科技主管部门推荐其行政区划内的单位。推荐单位名单在国家科技管理信息系统公共服务平台上公开发布。

三、申报资格要求

1.项目牵头申报单位和参与单位应为中国大陆境内注册的科研院所、高等学校和企业等，具有独立法人资格，注册时间为2017年9月30日前，有较强的科技研发能力和条件，运行管理规范。国家机关不得牵头或参与申报。

项目牵头申报单位、项目参与单位以及项目团队成员诚信状况良好，无在惩戒执行期内的科研严重失信行为记录和相关社会领域信用“黑名单”记录。

申报单位同一个项目只能通过单个推荐单位申报，不得多头申报和重复申报。

2.项目（课题）负责人须具有高级职称或博士学位，1958年1月1日以后出生，每年用于项目的工作时间不得少于6个月。

3.项目（课题）负责人原则上应为该项目（课题）主体研究思路的提出者和实际主持研究的科技人员。中央和地方各级国家机关的公务人员（包括行使科技计划管理职能的其他人员）不得申报项目（课题）。

4.项目（课题）负责人限申报1个项目（课题）；国家重点基础研究发展计划（973计划，含重大科学研究计划）、国家高技术研究发展计划（863计划）、国家科技支撑计划、国家国际科技合作专项、国家重大科学仪器设备开发专项、公益性行业科研专项（以下简称改革前计划）以及国家科技重大专项、国家重点研发计划重点专项在研项目（含任务或课题）负责人不得牵头申报项目（课题）。国家重点研发计划重点专项的在研项目负责人（不含任务或课题负责人）也不得参与申报项目（课题）。

项目（课题）负责人、项目骨干的申报项目（课题）和改革前计划、国家科技重大专项、国家重点研发计划在研项目（课题）总数不得超过2个；改革前计划、国家科技重大专项、国家重点研发计划的在研项目（含任务或课题）负责人不得因申报项目（课题）而退出目前承担的项目（含任务或课题）。国家重点研发计划的在研项目（含任务或课题）负责人和项目骨干退出项目研发团队后，在原项目执行期内原则上不得牵头或参与申报本重大项目。

计划任务书执行期（包括延期后的执行期）到2019年6月30日之前的在研项目（含任务或课题）不在限项范围内。

5.特邀咨评委委员不能申报项目（课题）；参与本重大项目实施方案或本年度项目指南编制的专家，不能申报项目（课题）。

6.受聘于内地单位的外籍科学家及港、澳、台地区科学家可作为项目（课题）负责人，全职受聘人员须由内地聘用单位提供全职聘用的有效材料，非全职受聘人员须由内地聘用单位和境外单位同时提供聘用的有效材料，并随纸质项目预申报书一并报送。

7.申报项目受理后，原则上不能更改申报单位和负责人。

8.项目的具体申报要求，详见项目申报指南（附件）。

各申报单位在正式提交项目申报书前可利用国家科技管理信息系统公共服务平台查询相关科研人员承担改革前计划和国家科技重大专项、国家重点研发计划重点专项在研项目（含任务或课题）情况，避免重复申报。

四、具体申报方式

1.网上填报。请各申报单位按要求通过国家科技管理信息系统公共服务平台进行网上填报。项目管理专业机构将以网上填报的申报书作为后续形式审查、项目评审的依据。预申报书格式在国家科技管理信息系统公共服务平台相关专栏下载。

    项目申报单位网上填报预申报书的受理时间为：2018年10月26日8:00至12月5日16:00。进入答辩评审环节的申报项目，由申报单位按要求填报正式申报书，并通过国家科技管理信息系统提交，具体时间和有关要求另行通知。

国家科技管理信息系统公共服务平台：

http://service.most.gov.cn；

技术咨询电话：010-58882999（中继线）；

技术咨询邮箱：program@istic.ac.cn。

2.组织推荐。请各推荐单位于2018年12月10日前（以寄出时间为准），将加盖推荐单位公章的推荐函（纸质，一式2份）、推荐项目清单（纸质，一式2份）寄送中国科学技术信息研究所。推荐项目清单须通过系统直接生成打印。

寄送地址：北京市海淀区复兴路15号中信所170室，邮编：100038。

联系电话：010-58882171。

材料报送和业务咨询。请各申报单位于2018年12月10日前（以寄出时间为准），将加盖申报单位公章的预申报书（纸质，一式2份），寄送至项目管理专业机构。项目预申报书须通过系统直接生成打印。

咨询电话：010-68104417。

科学技术部高技术研究发展中心，寄送地址：北京市三里河路一号9号楼（计划与监督处），邮编：100044。



**第六部分**

**【管理与创新】**

# 第六部分、管理与创

## （一）员工执行力弱，归根到底是老板领导力不行

## 来源：管理智慧

某个中国500强企业的副总裁来电邀请我参加其公司年会，并为300名中高层管理者讲一天课。我问她讲些什么为宜，她说我是知名专家，讲眼下中国企业关注的就行。因与她私交不错，我便承诺了。讲课前一天晚上到达驻地，一看这个为期三天的大会的议程表，我顿时傻了眼：在我“承包”的那一天的议程上，只有三个大字：“执行力”。“我可是从来只讲领导力，不讲执行力的。”我向该副总抗议。“可我们老板这两年只谈‘执行力’，他从来没用过‘领导力’这个词。您就帮帮忙吧。”生米已经煮成了熟饭，我再抗议也无济于事。

第二天早上，我准时出现在会场。面对300位中高层管理者，我首先发问：“在座各位都是带队伍的，少则十几二十，多则成百上千，对吗？”

 “对！”

 “你们董事长花这么大的代价把各位从各地请来总部开会、充电，他感兴趣的主要不是你们作为个体的具体执行能力，而是你们带领整个团队的综合指挥能力，对吗？”

“对！”

台下又齐声回答。“好，这种综合的指挥能力就是领导力。领导力的提升，是各位有效执行董事长的指令，带领团队完成公司下达的业绩指标的前提……”

我按照事先准备好的“领导力”内容，在“执行力”的旗帜下讲了一整天。台下就坐的董事长一直不置可否，脸上一副深不可测的神色。下台后，副总裁告诉我，她整天捏着一把汗，因为董事长要是感觉谁说得不顺耳，他会随时上台取而代之，丝毫不顾人家脸面。

从表面上看，我的有惊无险似乎与善于做文字游戏有关。其实不然。历史地看，中国企业界原来是不讲“执行力”的。“执行力”一词的流行，始于美国拉里·博西迪和拉姆·查兰合著的《执行》一书中文版2003年初的问世。然而，翻开该书的第一页，上面赫然写着“献给杰克·韦尔奇，他是我们这个时代最杰出的执行者”的字样。若“全球第一经理人”是个“执行者”，哪个企业的领导人才是“领导者”？再看柳传志为该书所写的序言，他说，“有效的执行是需要领导者亲力亲为的系统过程”，企业领导人“只有将战略、人员与运营进行有效地结合，才能决定企业最终的成功。结合的关键则在执行”。至于作者本人，则开宗明义：“执行应当是一名领导者最重要的工作”。这样看来，对于企业的各级管理者来说，执行和领导几乎就是同义词了。领导的主要职责是执行，而有效的执行需要得力的领导。

遗憾的是，大多数老板自己恐怕并没有读过《执行》这本书。他们在慷慨地把《执行》送给管理层人手一册时，想当然地认为自己是老板，是决策者，需要的是领导力，而管理者们处于执行层面，他们需要的是执行力。

我遇到过一些老板，他们对执行力情有独钟，开口闭口执行力，会上会下执行力，这个词似乎成了万金油，可以用来解释企业所有问题的症结。老板没有看到，当他用一个手指指着下属斥责他们缺乏执行力的时候，他其余的多数手指都是指向他自己：实际上，部下执行力差，往往是老板领导力弱的反映。

我们从《执行》一书提到的三个方面来看：

首先，公司方向、战略不明，造成各级员工执行力低下。

要是我说中国99%的企业没有方向、没有战略，读者也许不信。让我告诉你我的“亲身实践”：几年来，我向上千名老板和高管问过同样的问题：“贵公司有明确的使命、愿景、核心价值观和战略吗？”举手肯定回答的比例一般在20%左右。

我接着问：“假如我请贵公司高层的十位领导即刻坐下来，发给每人一张纸、一支笔，要求他们在不交头接耳的情况下，把公司的使命、愿景、核心价值观与战略写在纸上并做一个最简单的注释，你估计出来的答案会有多少个？”大家会心地笑了。我的结论是：企业的每个领导都是有方向或战略的，但公司则没有。在公司方向或战略缺失的情况下，大家执行的对象或曰内容都不清楚，强有力的执行自然无从谈起。毋庸赘言，这首先是老板的责任。

其次，管理流程、组织架构问题造成执行力低下。

十多年前，当我回国开始为华为、TCL等公司提供管理咨询服务时，国内企业在流程、架构方面是有严重缺失的。今天则不然，很多上规模的的民企已经有了明确的业务流程和组织架构，但老板也逐渐发现了这些玩意的真谛：它们本质上是用来限制老板的。流程和架构使得老板难以随心所欲和朝令夕改，它们似乎天生就是老板的天敌。于是，出大钱邀请咨询公司来梳理流程和架构，和首先跳出来抗拒制度、破坏规则的，往往都是同一个老板。

企业的运营，本质上还是依赖“潜规则”。各级下属把相当一部分精力用于揣摩上级和上级的上级的偏好，甚至揣摩他们当天的情绪状态，执行的效率和效果怎么会好？这十多年来，我亲眼见证了一些企业从“无法可依”到“有法不依”的转变，感叹不已。

第三，选人、育人不当，造成执行力低下。

说到底，执行的主体是人，人的意愿和能力决定了执行的结果。韦尔奇当年把他的大部分精力花在人身上。相比之下，我们的民企老总在选人、育人、激励人、指导人方面花的精力与时间微乎其微。然而，在用人方面，往往又提出近乎苛刻的要求。结果，弄得上上下下都不满意。而要当一个让民企老板满意的人力资源主管，其概率也就很低了。怪不得人力资源主管的跳槽率这么高！

不说那些玄乎的，实际点，就说钱吧。“又要马儿跑，又要马儿不吃草”的总裁还大有人在呢！一个几千万的公司发展到了几十亿，高管们的月薪还一直在两三万之间徘徊，你还衷心期盼他们有高效执行的意愿和能力？

一次，当一名老板振振有词地谈论他怎样教育下属要有主人翁精神时，我插问了他一句：“您在公司的股份比例是多少？”“100%。”“您还真期望大家把自己视为公司的主人？”老板的悟性很高，顿时不吭声了。

上述三方面的问题，可以认为是老板自身的执行力弱导致了全公司的执行力差，也可以说是老板的领导力差导致了公司的执行力弱，大家不妨见仁见智。但有一点也许是肯定的：一把手的问题是核心、是关键，不管你称之为领导力问题还是执行力问题。

阳性方面要向西方的管理科学学习，阴性方面一定要向我们的国学学习。

当代管理者要学习国学的智慧。国学智慧的主干是易学，易学包含了宇宙、社会、人生运动变化的大规律，以及测变、知变、应变的大法则，应当承担起国学管理智慧源泉的角色。再以易学为主干串起儒、道、释、兵、医等国学支脉，共同组成国学管理的宏大体系。这个体系的外围，是国学智慧之“道”统驭下的西方管理之“术”，道之驭术就像大脑支配四肢，两者在体系中相得益彰。

汉以后国学的三个代表是儒道佛。有人说：儒家治世，道家治身，佛家治心。也有人说：儒家讲伦理，道家讲生理，佛家讲心理。这些说法虽有一定道理，但分别得太清楚了，所以是不对的。其实三家虽有各自的学说，但在核心观念上却是一致的。按《周易》的话来说叫着“同归而殊途”。

管理的创新首先是思想观念的创新，儒家德治和道家道治是亘古而弥新的思想，是柔性管理的典范，所以也必将是管理创新的思想资源。当代企业家应该学习儒家德治和道家道治。从而达到老子《道德经》所提出的无为而治的最高管理境界。

**（二）管理是管事，而不是管人？**

**来源:管理智慧**

我们都知道，管理实际上是人、物、事三者的辩证关系，不同的组合就会得到不同的结果，而管理，就是确保人与物结合后能够做出最有效的事来。

所以，如果想提升管理绩效，就需要对于人、物、事三者之间的关系有一个明确的认识。

领导常会说“把人给我管住”，因为从日常的经验来说，管理通常被人们定义为“管人理事”。

这个定义被很多人不断地强化，结果管理的主要工作就变成了对于人的工作，管理最大的困难也就变成了琢磨人的困难。

更多的人还会确信，如果把人管好了，管理就做好了。但是，事实真的就如此吗？

中国企业中的人，如果从投入工作的时间来说，很多人会超过10个小时。但是产出的结果却并没有我们想象得那么好。

有人说是因为员工的基本素质不够高，又有人说是因为中国企业需要用30年的时间走完别人300年的历程，这两个原因或许我可以接受，但是并不完全同意。

其实，真正的原因是我们的管理出了问题。

1

管理中3个很糟糕的词

在咨询行业流行这样一个故事：

一个咨询顾问到一家公司去，老板非常高兴地说：“你来得正好，帮助我培训员工，因为他们笨得像猪一样，我说什么他们都听不懂。”

接下来这个顾问去培训员工，但是员工却对顾问讲：“你快去培训我们老板吧，他讲得全是鸟语，我们根本听不懂。”

这故事讲的几乎是许多企业的真实状况，老板和员工根本无法对话。

管理者有时喜欢把事情变得复杂不易理解，以显示自己卓尔不群且富有深度，但是管理是要做决定并让所有人执行这个决定的。

管理所要求的合格决策，就是让下属明白什么是最重要的。

我们经常看到企业的管理者整日忙于决定他们认为重要的问题，但是对于下属应该做什么，对于每一个岗位应该做什么却从来不做分析和安排。

结果每一个员工都是凭着自己对于这份工作的理解，凭着自己对于企业的热情和责任在工作，出现的工作结果就很难符合标准。

对于评价下属有三个很糟糕的词：

第一个是“悟性”。

很多管理者喜欢悟性高的下属，他们会很自豪地告诉我，某某悟性高，所以工作做得好。

我不反对下属成熟度高，管理的效果会好，但是下属的悟性是一个非常不确定的特征。

如果工作内容调整、工作技能要求改变，悟性总能保证足够吗？

第二个是“领会”。

常常听到人们谈论要学会“领会领导意图”，没有足够的时间磨合，下属想弄清楚领导的意图是非常困难的。

第三个是“揣摩”。

很多人喜欢揣摩上司的想法，更多的人会根据揣摩出来的意思去做工作行为的选择。

可是揣摩的行为会导致更大的风险，所以常常会听到管理者大声地训斥，问为什么做错事情！

只需要了解两个相邻的上下级岗位即可判断企业的决策是否合格。

比如，人力资源总监和人力资源经理。

你从人力资源总监这个角度确定他对于人力资源经理岗位重要事情的界定，之后你去问人力资源经理对于自己岗位重要事情的界定，如果两者界定的重要事情是一致的，那么该公司的管理处在良性；反之，如果两者界定的重要事情不一致，那么就是人力资源总监失职。

其实管理就是每一层管理者确定下一层级管理者所要明确做的事情。

2

管理不谈对错

所有的管理书籍都会告诉我们，管理是一门科学，也是一门艺术。

我想，管理之所以是艺术是因为管理需要面对的是充满个性的人。

而管理是一门科学，就意味着管理是有规律可循的，管理者所要做的就是要符合管理的规律。

比如，如何看待人在管理中的位置，如何确定绩效，管理效率如何产生等等。

对于管理规律的总结，很多人做过努力，我认为管理自身规律中最有普遍意义的是管理不谈对错，只是面对事实，解决问题。

我把这一条作为管理的基本规律，是因为我们在管理中常常犯错误，就是忘记了管理这一条基本的规律。

大部分人都会评价管理、评价上司，更多的管理者会坚持，必须对上司做出评价，因为他们担心一旦上司犯错误，结果就很可怕。

我同意上司错误就会导致坏的结果，但是我们可以先把这个想法放一放，因为能够成为上司的人我们还是可以确信他的能力。

问题是为什么我们会这样容易地质疑上司、质疑公司的规定，因为我们喜欢用对错来评价管理。

但是管理上的对错并没有什么意义，因为管理是要解决问题。

如果所有的证明你都是对的，但是管理结果不好，这样的证明是没有任何价值的。

即便是我们证明自己正确、上司错误，也于事无补。

日常管理中有一个情况会比较普遍：在工作的现场，发生了问题，管理者应该做什么。

很多管理者回答说：需要分析问题产生的原因，寻找到责任人，解决问题。

那么，为什么要分析问题产生的原因和分清责任呢？

他们告诉我是为了这个问题将来再出现的时候有办法解决，是为了将来这个问题不再犯。

表面上看好像回答正确，但是如果我们用管理的这条规律来看，就有问题了。

正确的答案是：面对事实，解决问题。

因为这个问题可能经历了这一次不会再犯，所以管理需要不断地面对新问题。

如果我们一开始就是训练解决问题，而不是寻找原因和责任，那么大家不管遇到什么问题都知道要马上去解决，这就是管理的思维方式。

杰克·韦尔奇坚持接班人一定要在GE内部产生，而HP则坚持新的CEO要空降兵，我们能够说选拔接班人的方法，是GE的对还是HP的对吗？

绩效的结果是这两家公司在两位新CEO的带领下依然保持世界领先的地位。

到远大空调，我们看到近乎苛刻的管理制度，到美的看到的是授权独立的文化，你也无法说它们谁对谁错，因为两家公司在各自的领域都是佼佼者

3

管理是“管事”，而不是“管人

“管人理事”是大部分人对于管理的理解，即便是他们没有这样的概念，也会在实际的管理工作中强调对于人的管理。

但是很可惜，这个理解是大错特错的。

正因为我们如此看管理，所以中国的管理一直处在“人治”的状态。

不管如何学习管理理论与方法，管理行为却是依据对人的判断来进行的，而根本的事实是——管理是“管事”，而不是“管人”。

我以日本管理为例，日本企业管理中最著名的是品质管理，而品质管理的获得来源于日本的现场管理，日本的现场管理就是“5S”的活动。

“5S”是让每一个进入现场的员工做好5件事：整顿、整理、整洁、清扫、素养。

这5件事情使得现场管理成为可以操作的现实，从而得到日本的品质。

中国的企业很多都进行ISO9000的认证工作，但是在品质上我们还是无法与日本的产品比较。

很多人认为是中国人的习惯不好，但是为什么我们无法养成好的管理习惯？

如果我们也像日本企业一样，进入现场就进行“5S”活动，我们也可以得到一样的品质。

我一直喜欢海尔的管理方式。

虽然我们从不同的角度来评价海尔以及海尔所做的一切，但我感兴趣的是为什么海尔常常可以把其他企业都在做的事情，做到有结果。

比如为顾客服务，很多企业都在为顾客服务，但是只有海尔的服务被公众认同并称之为“星级服务”。

我观察过很多企业为了把服务做好，花精力和资源做培训，建立奖惩制度，形成服务体系，灌输企业文化，用了很多办法和策略，但是功效却不明显。

其实海尔在做服务的时候也没有我们想象的那么复杂，反而是从管理的角度，设定了“星级服务”所要做的几件事情：

“三个一”（一双拖鞋、一块抹布、一块地毯）和一个服务效果追踪电话。

每一个享受到这几件事情的顾客，都能够很具体地感受到海尔的服务。

事实上，人也是无法管理的，从人性的角度来看，每一个人都希望得到尊重而不是管理，每一个人都本能地认为自己有自我约束的能力，尤其是具有自我实现能力的人，更加觉得提供平台给他发挥比任何事情都重要。

在这样的认知条件下，如果我们不理解管理应该是面对事情而坚持管人的话，一定是得不到管理效果。

所以对于很多企业管理而言，问题就出在管理者只关心人的态度和表现，并没有清晰地界定必须要做的事情，以及做事的标准。

对于大多数员工来说，他们并没有被清晰地指引，应该做什么事情，所以只有凭着兴趣和情绪，或者感情来做。

这样的做事方式，一定是无法评定以及无法控制结果的。

界定应该做的事情，这就是管理了。

4

衡量管理水平的标准只有一个

很多人用各种标准来评价管理水平：

比如有人用管理人员的知识结构作为评价标准，有人用使用的管理工具来评价，有人用管理经验来评价，还有人用专家来评价。

但是，评价管理水平高低的标准其实只有一个，就是能否透过管理，让组织里每一个人的个人目标与组织发展的目标合二为一。

在管理中，人们都感觉到一个问题：

有能力的员工常常不会受组织目标的约束，更为可怕的情况是这些有能力的员工会背离组织的目标。

在管理中一个最常见的争论是如何看待“忠诚”。

我认为，忠诚的衡量应该是员工对于组织目标的贡献而非其他。

很多中国企业的老板之所以对于员工的忠诚看得这么重，其根本原因是管理水平不够。

老板知道自己有价的资源有限，也知道自己的能力有限，所以只能够靠无价的情感来弥补。

这样做的结果只能是，留住那些需要情感满足的员工，而对于需要能力发挥得到满足的员工来说只能是离开，这样的企业想长久发展是绝对不可能的。

在国内的企业中，一个很普遍的现象一直困扰着企业家和研究学者：

在企业初创时期，所有的人都会全力以赴把事情做好，但是到了企业能够存活并有一定成绩的时候，企业开始留不住人。

更令企业困难的是，一些核心成员离开企业，自己创立与原企业一样业务领域、一样市场领域的企业。

多企业家开始用各种方式减少这样的情况出现：约定不能够做相关领域的创业，制定惩罚性的条款，避免市场上的拼杀，甚至还有用极端的手段来伤害。

但是，这些都不是根本的解决方法，根本原因是我们的企业不知道该如何管理这些员工。

我们更不知道需要不断地关注人们的个人目标的变化，让组织目标不断得以实现的时候，个人的目标也能够不断地实现并提升。

5

一线员工真的得到资源了吗？

管理需要资源，而且对于管理的资源而言，最重要的是人力资源和财力资源。

一个老板对我说，他不明白为什么下属做不好，因为他已经非常授权，除了人事和财务的权力，其他的权力他都给了下属。

我笑着说，其实你什么权都没给下属。

因为除了人事和财务的权力，其他的权力对于管理来说都是次要的，管理的资源首先是这两个权力。

这一点我相信所有人都会同意，这不是我要说的关键——

管理的关键是要让一线员工得到资源并有权力运用这些资源。

在管理的架构中，管理者因为处在结构的上层，因此拥有了资源以及资源的分配权。

但是越是处于上层的管理人员，就离顾客越远，而与顾客接触的一线员工反而没有资源以及资源运用的权力。

有一次，我到市场做调研，当时公司派出区域总监陪同我到分公司，我们到分公司之前，分公司的经理在电话中征求，可否在我们到的时候与一位当地最重要的客户见面。

这个客户已经开发了10个月，可是无法谈下来，所以分公司经理希望借助于我们这次到当地，再争取一下并力图有所突破。

我们到达后与这个重要的客户见面，客户提出的要求区域总监当场答应，结果10个月的客户开发在不到一个小时里就解决了。

当分公司的员工们庆贺，并认为还是区域总监厉害的时候，我自己很伤心。

回到公司，我说服总部取消区域总监这个层面。为什么呢？

因为区域总监这个层面并没有起到管理的作用，反而因为保留这个层面，资源就留在上面。分公司经理没有资源满足顾客的需要，结果一个重要的顾客在10个月后仍然无法与公司开展业务。

管理好自己

作为管理层，应身先士卒。要管理员工，首先要做好表率，先管理好自己。如何管理自己？

1.清楚角色定位和岗位职责

企业对各个岗位职责都是有明确界定的，管理者是否清楚理解职位的定位、责任与义务，享有资源，对企业发展起着重要作用，也能促进管理者在管理过程中游刃有余。对职责范围内所有事宜具有决策权，但也对不良后果具有不可推卸的承担责任。清楚了解自己既是管理者的同时也是执行者，对自己角色认知透彻。

2.了解自身优劣势

知己知彼，百战不殆！能深入了解自己，同样能所向披靡。所以要定期做自我分析，清楚了解自身优劣势，结合岗位职责要求以及团队现状，尝试并总结适合自己的管理方式，当然管理方式会受企业文化，管理者性格阅历，行业，下属个性能力等多种因素的影响。很多人其实对自己是不甚了解的，如果你刚好是这类人，也不用着急，以下方法一样可以帮你了解自身优劣势。比如找专业评估机构进行评估，再比如请身边了解你的亲朋好友帮你做问卷调查。了解到自身的优劣势后，在管理过程中将优势发挥到极致。对于自身劣势，多向他人请教学习，不管优化改善。

3.自我言行管理

管理者是团队的代言人，一言一行都是团队实力的体现。一匹狼带领的一群羊和一只羊带领的一群狼孰强孰弱大家心里应该已有答案。老话说兵熊熊一个，将熊熊一窝。通常对上级有极强的模仿性，而他们的模仿通常是优劣通收。一个自我要求低的管理层对员工的要求可高可低，但一个严于律己的管理者对员工的要求一定是严格的。大家可以想想一个员工长期被高要求，最终他还会差到哪里去吗？严于律己，时刻注意自己管理者形象的管理者3更容易获得优秀员工的认可与崇拜，这种认可与崇拜对后期管理的顺畅度和团队综合能力有很强的促进作用。

**管理好下属**

下属是部门业绩达成的关键因素，也是一个优秀管理者花费时间和精力最多的地方。管理下属，需要注意以下几方面。

**1.帮助下属吃透岗位职责**

一个优秀的企业应该是对每个岗位有清晰的界定，并且成文纸质化的。新员工入职后应第一时间对其进行岗位职责培训，定期对非新员工进行岗位职责掌握情况考查。以此让每员工知道自己的工作职责，出现问题后推脱责任。熟练掌握职位职责，员工可以自我指导日常工作，在一定程度上节约培训和沟通成本。下属清楚自己的工作职责，还可以促进员工绩效的达成。我们身边不乏问到工作职责，绩效考核眼前冒星星的员工，被考核淘汰掉还是云里雾里的，遇到这样的员工，作为管理者你还愿意去培养吗？你还会指望他能为团队目标达成出一份力吗？岗位职责是考核员工是否合格的主要准则。企业的责任是制定清晰明确可行可量化的岗位职责制度，管理者的责任就是帮助并考核员工，员工的职责就是履行岗位职责。

**2.员工的绩效管理**

企业对各级均有制定阶段性目标任务。各级管理者则应对目标任务进行合理细化分解，员工同样要对个人目标任务进行详细分解。对于下属，既要有月度考核，也要有周和日追踪考核。目标的达成离不开详尽的计划和较强的执行力。每天早会制定当天工作计划，夕会汇报当天目标达成情况以及未达标的有效措施，同样，每周一做当周计划，周五做当周总结，月初第一个工作日做月度计划，月末最后一天做总结。在这些计划实施过程中，管理者一方面要进行绩效考核制度的宣导，另一方面要对下属工作进行监督检查以及辅导，如此重复，达成率只会逐步提高。而且这种总结一定是要公开化，集体化的，这样给下属产生业绩压力同时，也能让下属了解到自己与他人的差距，也给了他们相互学习的机会。

**3.团队建设管理**

很多企业，培训机构都喜欢宣扬狼性团队。为什么狼性团队这么火？狼具有敏锐的观察力和很强的嗅觉，富于进取心，不轻言失败，是一种团队精神极强的动物。在日益竞争激烈的企业界，团队精神的威力越来越受重视，这是中国企业尊崇狼性文化的原因。团队建设是管理者工作的重心。对下属进行辅导与培训，制定奖惩方案，不定期沟通，团队互动活动等等，都是团队建设的方法。无论是什么性质的团队，什么行业的团队，团队建设的核心一定是形成相同的价值利益观，只有这样团队才有向心力，有向心力的拳头才会有力量。

具有相同价值观的团队能否发展长久，取决于团队的价值观是否和企业的价值观一致。所以，管理者在设定团队建设目标时要充分考虑企业价值观，最大限度的让员工与公司的价值利益观一致。只有当企业与员工价值利益观一致时，才能形成具有凝聚力的商业组织，当组织内利益分配得到所有人认可时，这些人才会留下来，有人就有组织，人在组织才会继续存在。

管理是一门学问，管理人这门学问更是博大精深，你觉得呢？



**第七部分**

**【会展资讯】**

# 第七部分、会展资讯

## （一）安元科技携系列安全科技产品参加第九届中国国际安全生产及职业健康展览会

## 来自：中国安全生产网

原标题：安元科技携系列安全科技产品参加第九届中国国际安全生产及职业健康展览会

第九届中国国际安全生产及职业健康展览会

2018年10月15日至17日，第九届中国国际安全生产及职业健康展览会在杭州国际博览中心成功举办。

安元旗下品牌 安全无忧网

让安全风险管理

更科学、更高效、更智能

▲▲▲

安元旗下品牌安全无忧网是国内领先的安全风险管控大数据云平台，是安元科技在“互联网+安全生产”新模式下推出的首款产品，也是安元科技服务于国家工业互联网战略的一个核心产品。

本次展会上亮相的安全元忧网2.0版，提供了全新的安责险、环责险、电梯险服务模式，实现了企业隐患诊断、风险评估、专家服务事故预防等服务的有效落地和闭环管理，进一步保障了服务质量和可持续性，通过建立大数据共享机制，有效推动了“政府引导、市场参与、企业主体局面的形成”。

针对微信的广泛应用，安全无忧网2.0版结合安全管理工作实际，开发出具有隐患快报、企业安全指数预警等功能的微信小程序，大大降低了企业使用基于移动端安全软件的门槛。

同时，集成了更科学、更系统、更高效的风险量化评估模型及算法，快速对企业和区域安全风险进行诊断，“安全大脑”雏形已现。

安全无忧网将不断迭代更新，在创新模式、赋能行业、管控风险、预防事故等方面发挥重要作用。

安元旗下品牌 工业级无人机

满足多场景、多领域应用

▲▲▲

安翼系列无人机是安元科技自主设计、研发的工业级无人机产品，产品由无人机主机（机身、动力系统等）、任务载荷（光电吊舱、抛投装置等）、飞控系统、自动跟踪天线、手持控制器、箱式地面控制站等组成。

安翼系列无人机可以根据应用场景的实际需要，灵活搭载不同的作业任务设备或仪器，可广泛应用于安全巡查（定点、定线、定面等不同方式的安全智能巡查、隐患排查、行政核查等）、应急救援（危化品事故救援、消防灭火侦察、物资定点空投、应急高空照明、应急通信中继、现场图像回传等）、交通管理、智慧农业等领域。

安元旗下品牌 工业级安全巡检机器人

安全智能巡查的利器

▲▲▲

安翼工业级安全巡检机器人是安元科技系列产品的新成员。安全巡检机器人1.0可实现自主移动、自我管理、自动避障、自动充电和连续不间断的巡视巡检作业。机器人本体搭载高性能红外线和可见光双路视频服务器、无线通讯系统，能满足观察周围环境、监控设备运行状况、检查设备热故障、自动识别表及读数和噪音故障检测的功能要求。通过机器人的全天候、全自主巡检，有效降低劳动强度和运维成本，提高巡检作业和管理的自动化、智能化水平。未来的安全巡检机器人2.0还将增加人机对话、安全科普、教育培训、智能预警等功能。

安元科技

“1333”全国安全产业运营模式

已在多个地区进行推广

▲▲▲

依托徐州国家安全产业示范园的创建与运营经验，安元科技、徐州国家高新区等单位在全国率先建成了徐州安全产业技术研究院。研究院以安全产业政策研究、安全产业科技创新、安全产业园区规划设计与运营管理、城市风险评估、安全产业孵化等为主要业务方向，为各地安全产业园的科学发展、规划运营提供一流的智库与团队服务。

安元科技将基于15年对安全产业的深刻理解，不断完善产业架构、创新产业链，为各地打造具有竞争力的安全产业集群，助力地方社会发展与经济转型升级。

安元科技源于安全、专注安全、不止于安全，将更积极地投身于安全与应急产业，不断创新技术、产品和服务，让城市与工业更安全、更智慧。

本届展览会展览面积3.4万平方米，来自10余个国家和地区的300多家行业领军企业集中展示了应急救援、安全生产监管、职业健康防护等领域的研究成果和产品。

安元科技受邀参加本次展览会，携安元旗下的工业互联网平台、工业物联网平台、安全风险管控大数据平台、工业级无人机、工业级安全巡检机器人等产品全新亮相。

 Lenovo Tech wld2018作为联想启动人工智能战略之后的首届创新科技大会，集中展示了联想在人工智能三要素“数据、计算力、算法”上拥有的独特优势与超前布局，并现场启动了与NetApp公司合资创办联想凌拓的合作仪式，邀请NetApp总裁Gege Kurian分享智能化变革的看法与未来合作产业布局。

人工智能和物联网的融合，将彻底改变人们生活的空间和生活方式，也将为产业发展提供更大的市场空间。丰富多彩的智能设备彼此互联，联想致力于让万物智能，让智能化变革走进亿万家庭。随着联想智能化变革在垂直行业逐渐落地，“智能+”业务已经为联想集团业绩提升带来实际成效。据2018/2019财年第一季度财报显示，联想数据中心业务营业额提升近68%，利润率同比改善11个百分点，业绩营收已经连续三个季度实现了同比增长。

最后，杨元庆表态：联想是智能化道路上能够为事业或家庭提供可信赖技术和服务的最佳伙伴。在智能化转型的征程中，联想希望和所有合作伙伴精诚合作、“雁阵前行”。

此次联想创新科技大会是北京雁栖湖国际会展中心继百度、浪潮、小米等科技公司后又一次牵手科技企业，未来希望与更多科技公司合作共赢，成为科技领域发布产品、举办会议的优质平台。

**结 语**

**成都市国信安信息产业基地刊物**《软件与信息安全产业快讯》，是一个专门面向政府、企业领导的内部刊物，主要内容包括市场与项目信息、业界动态、政府之声、产品与技术、管理与创新，以及最新出台的政策法规等。

本书中的原始数据和资料，均引自官方公布的统计数据或各权威媒体公开发表的材料，仅供读者参考。

未经本书著作权人书面授权，请勿转载、引用获奖本书内容用于商业用途。

**成都国家现代服务业信息安全产业化基地**

**四川省信息安全产业技术创新联盟**

**成都高新区网络空间安全协会（编）**

**二零一八年十月二十六日**