和谐心智的书摘—适于我们项目的理论基础

只要基本方向正确，贵在坚持和执行，落实到位了不被看好或广泛理解的动议最后成为了前瞻和美谈。

理解：在前期市场调查，市场关系，竞品分析结束后，扎实落实。

在最危急的时候，不要接受盈利机构Laureate的捐助，来维护西浦的非盈利性质的底线。

理解：我有时候可能对于小恩小惠focus too much（把握不够），要树立底线意识，大的“对的”事情。

西浦的两个基本原则： 高水平，非盈利

西浦作为中外合作大学，要有自己对教育的认识（独立性），不要把别人的缺点也学过来。

西浦建校的专业设计的三个原则：苏州的需求，未来的趋势，两个学校的强势学科。

在中国文化中存在“可以说但不能说，可以说但不能写”，可以通过会议记录的方式协调西方的契约精神和国内的对于合同的相对谨慎。

在西方文化中强调契约精神，要提前半年定好，在中国文化中有很多不是个人能够左右的事情，往往越晚定越好。

理解：提前和上级说，理解不确定性。

西浦的职业精神：团队，创新，职业，真诚，热情，幸福（teamwork, innovation, profession, sincerity, hospitality and happy）

西浦的四大服务中心： 学术，学生，行政，基础设施 (信息，说白了就是物业+MITS)

管理实践是一个完整的过程，任何割裂的看法都可能构成偏见，导致谬误。

理解：不要割裂地看某个人的某个行为来下定论。

国内的机会导向和英国的秩序导向（英国人穿好衣服出门，我冲出门）

理解：我喜欢机会导向

国内外思想和行动的差距：think globally, understand locally, act internationally

突破规定的逻辑：当时西浦招生1/3 西交大， 1/3 利物浦，1/3 独立招聘。但是当时的情况不能严格的符合这个规定，采用来自北大，清华，天大，同济的高级教授来教学，形成更好的效果。

战略上的机会和战略上的风险的并存（当时的战略性风险主要来自苏州市政府对未来学校的发展的干预程度）。

德鲁克说 “21世纪人类面临的管理挑战是如何提升知识工作者和知识组织的效率“

理解：PPT可以引用

愿景： 研究导向，独具特色，世界认可的中国大学和中国土地上的国际大学。

西浦的使命：培养具有国际视野和竞争力的高级技术和管理人才；积极为经济和社会发展提供科技和管理服务；在人类面临严重生存危机的领域有特色的开展研究；探索高等教育的新模式，影响中国甚至是世界的高等教育发展。

而实现一个愿景需要一下的因素：

1. 符合社会发展趋势和需求，顺应发展规律（大学生要找工作，企业要找人）
2. 定位恰当和准确（我们基于西浦实际做试点）
3. 合适的理论和方式（找到人才模型建设的相关理论支持）
4. 正确到相应的资源（校外导师，就业办，科研办，国际创新港，商学院，智能工程学院，数学科学系（建模支持），职业发展社团等）
5. 有能力和乐于坚持（我准备把这个作为毕业设计落实下去）

西浦学生的竞争性分析（和国内学生相比，综合能力强，国际视野；和国外学生相比，基础好，勤奋）：

1. 年轻成人培养的独立精神
2. 中国教育本身重视基础能够扩大研究导向型学习的优势
3. 国际化，英文好
4. 中国学生勤奋

提倡网络组织来建设友好和无缝连接的平台（在我们未来的模型建设中，我们同样要发挥这种共同目标的网络的形式，由一位校外导师（就业办）老师，带领3-4名对于这个岗位感兴趣的学生，来进行对于这个岗位能力模型的建模。最终以一种统一的建模形式上传。PS： 我还需要建模人员支持，至少两位）

西浦的管理方法：

1. 目标管理法（我的理解就是问大家的目标是什么，我们集体的目标是什么，个人的目标如何在集体目标中体现。）
2. 基于预算的约束法（我的理解有多少钱干多少事）
3. ABC 分析法（不知道）
4. 基于结果的管理法（不知道和目标的区别在哪里？）
5. 日常案例研讨会法（不知道流程是什么？）

未来的大学会是像一种社会系统的子系统，以其智力资源和研究网络和社会各个因素互动，从而起到一种媒介，撬动社会资源的作用。（大学和社会的联系）

学校有专门的对于雇主，毕业生，教授，社会，学生，家长，等不同群体的抽样调查，形成了对于该专业培养目标的一般性素养体系和专业性素养体系，并且以教育产出为导向优化和修订现行的教育过程。

理解：这些都是我们可以借鉴的。

这个世界充满了，不确定性，复杂性，模糊性，多变性（uncertainty, ambiguity, complexity, changeability）

未来发展不在于你会什么，更在于你创造了什么有社会价值的不同。

颠覆性技术往往从外部，边缘引申而来。

演化观，系统观，方向感，共生系统：整合力，平衡力，边缘创新力。---凯文凯利

理解：不太理解：）

挑战和困难就是为了生活而准备的，因此生命才得以多彩和丰富。--youmin

可能的困难来源：

1. 商业模式，运营体制的过时。
2. 核心技术被替代。
3. 治理结构的失衡。
4. 不称职的领导者
5. 关键的人事变动
6. 社会环境的剧变

可能的解决方法：

1. 沟通协调
2. 系统梳理局势，沙盘推演
3. 相关利益实体的关系

人类社会永远不可能按照自己的意愿做事情，人应该有理想，但是无法实现理想是梦想。现实生活应该把脚放在地上，踏踏实实地做好可行的事情，充分创造自己的价值。--youmin

社会上有四种治理形式

1. 英美为代表的外部治理形式
2. 日德为代表的内部权力制衡
3. 东南亚，香港，台湾的以家族血缘关系的治理
4. 中国的国有企业关键人治理

和谐社会有三大地雷：

1. 闹文化
2. 投机（我要反思我是不是又投机的倾向）
3. 寻租

董事会总共2H结束，依赖于前期长时间的沟通，和重要双方提前沟通好重要议题。

理解：以后我的组会也是这样，就是把核心议题和老师，coco，沟通好，之后开组会的时候快速共识，这就像刷碗的时候先用很多的洗涤剂把油洗掉，之后快速过组会（用水龙头冲）洗完。

真正长期稳定的发展除了治理环境的稳定外，更加依赖于油潜力的竞争力强的，持续创新的商业模式(有未来升值价值的商业模式)。

融合式教育（Syntegrative Education）IETE, 创业家学院（CE）：催化剂，撬动社会价值，创新创业社区（IEC）：大学品牌，理念，学术网络在不同地区创造主题不同的学习和创新中心和社区，开启兴趣导向型的终身持续学习和创新的支持。

很多的问题来自于文化，领导心智，风格。

共同的愿景，不同的实现路径，战略，做法，目标。

创业家学院会用西浦教育发展基金来支持，利于资金规模的快速扩张，避免非营利组织的税务问题。

你必须做到，即使不喜欢你的人在考虑放弃你的时候，也会因为失去你的贡献而痛心。

西浦发展是youmin生命的一部分。

在新的生命周期中要升级自己，开拓新的领域，十年是一个不错的周期。

靠保密无法实现完全的创新，突破自己，多读，多分享。

西浦未来会和小型的职业大学形成小型的创新中心。

创业家学院的学习超市，开放教育资源，很好的契机。

校长的领导力模型

1. 教育素养
2. 管理能力
3. 变革领导力
4. 信息化能力
5. 国际化能力

无价值的独特等于自残

真正的忠诚是对于事业的忠诚。真正的信任是对于组织文化的信任。

沟通原则：

1. 平等
2. 尊重
3. 坦率
4. 直率
5. 逻辑

创新创业的五星模式

1. 远见和可持续发展的商业模型（基本验证）
2. 认可和共享的愿景和使命（待沟通）
3. 治理结构和相关利益者联盟（中等）
4. 跨文化领导力和管理系统（有待提高）
5. 战略谋划和成功战斗（缺乏战略眼光）
6. 长期持续的坚忍毅力（FYP）

《爆裂》中的观点：指南针胜过地图

理想主义的践行者

非预算实体学科群！！！

早期适度发展，人多力量大