

浙江创新电机有限公司

2024 年度社会责任报告



浙江创新电机有限公司

2025 年 1 月

目 录

第一篇：企业概况.....	1
1-1 企业简介.....	1
1-2 战略理念.....	1
第二篇：公司治理.....	6
2-1 组织管理.....	6
2-2 内控管理.....	6
2-3 沟通机制.....	8
2-4 绩效过程.....	9
第三篇：品质责任.....	10
第四篇：安全责任.....	12
第五篇：员工关爱.....	16

第一部分 前言

一、报告编制规范

本报告总结和反映了 2024 年浙江创新电机有限公司（以下简称创新电机）在生产经营的同时，促进经济可持续发展、社会可持续发展以及在品质、环保、安全等可持续发展方面所履行社会责任的实践情况。

本报告遵循全球报告倡议组织《可持续发展报告指南》，按照中国社科院《中国企业社会责任报告编写指南》的基本原则，参照 SA 8000《社会责任标准》，充分考虑利益相关方的愿望，结合创新电机实际情况进行编制。

本报告报告时间为 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日。

本报告涵盖了企业概况、品质、环保、安全、员工关爱、慈善公益等方面的工作，努力实现经济、社会和自然环境可持续发展的共赢价值目标。

二、企业概况

（一）企业简介

浙江创新电机有限公司座落在风景秀丽的曹娥江畔，地处浙江上虞市梁湖工业园区，是一家具有现代化生产规模的综合性电机制造企业，专业研究、设计、制造各类工业电机。主打产品包括防爆电机高压电机高温电机 风机电机 隧道专用电机高压防爆电机防爆变频电机。

公司生产设备先进，检测设备齐全，技术力量雄厚，拥有各类全套加工生产设备和检验设备，具有对电机进行完整型式试验的能力和具备包括特殊环境实验室在内的完备的检测手段。公司设有技术研发中心公司，专门从事新产品的引进开发、科研和新工艺开发、计算机辅助设计等工作，科研成果在电机设计、制造、经营管理中得到了广泛的应用，并获得多项国家专利。公司实现了计算机网络化生产管理，利用计算机网络技术对生产经营全过程进行信息资源集中管理，为电机的研发、制造、检验及服务提供了可靠保证。

公司逐步引进国内先进的技术和管理，严格按照 ISO9001 质量体系、ISO14000 环境体系、ISO45001 职业健康安全管理体系进行生产和控制。产品通过了 3C、CE 认证、同时取得了国家质量监督检验总局颁发防爆电机生产许可证”和国家煤炭安全生产办公室颁发的“煤矿用产品安全标志证书”。公司秉承“求真务实，科技创新、勇于拼搏”的企业理念，坚持走科技兴业之路。并与国家南阳防爆电气研究所、上海交大、浙大、省机电设计院、煤炭工业上海电气防爆检测站等科研、检测单位建有技术协作关系，进一步提高产品的技术含量。近年来，公司荣获“省级企业技术中心”、“省级专利示范企业”、“绍兴市研发中心”、“浙江省名牌”、“绍兴名牌”、“省专精特新中小企业”、“绍兴市绿色工厂”等荣誉称号。

（二）战略理念

企业是社会组织的一部分，它依存于社会并尽责于社会，做尽责社会公民既是社会对企业的基本职能要求，也是企业长远可持续发展

的内生性要求，优秀的企业必然着眼于未来的可持续发展，必然有着主动自觉的尽责要求。

表 1 创新电机企业文化体系

要素	内容	诠释
使命	为客户提供放心可靠的电机	公司致力于以用户的消费需求为中心，从制造向服务转型，从利润链低端向高端跃迁，通过企业自身实力的发展壮大和价值创造能力的持续提升，为用户提供放心可靠的电机，协助用户提升市场竞争力。
愿景	成为世界领先的电机提供者	未来，创新电机将力争依托技术优势、产品优势、品牌优势和服务优势，抢占中高端市场的竞争制高点，抢占电机制造技术的制高点，为客户提供技术领先的产品和高效优质的服务，成为世界领先的电机提供者。
核心价值观	诚信、协作、认真、创新、客户至上	<p>诚信：信守承诺，实事求是，恪守准则，捍卫职业道德。</p> <p>协作：多倾听，多帮助，换位思考，积极分享，共赢共存。</p> <p>认真：细致做事，有始有终，具有责任感和主人翁精神。</p> <p>创新：积极进取，勇于探索，突破常规。</p> <p>客户至上：以客户的需求，作为公司所有经营活动的关注焦点，达到满足客户需求。</p>
管理方针	<p>以质量求生存、以管理求效益、以创新发展；</p> <p>全员参与、预防为主、安全健康、保护环境、遵法守纪、节约能源，持续改进。</p>	<p>以质量求生存：始终将产品质量放在第一位，将为客户提供符合其预期要求的产品作为公司在电机行业中生存的基础；</p> <p>以管理求效益：建立管理体系，并不断优化，持续改进绩效；</p> <p>以创新求发展：通过对公司所处环境分析，不断需求新的机遇，通过不断进行新产品的开发，工艺的改进，提升公司活力、市场竞争力；</p> <p>全员参与：公司管理方针的制定充分考虑全体员工的意见，并向全体员工公开，鼓励员工参与管理和绩效改善；</p> <p>预防为主：对没到工序、岗位、作业场所在投入前进行风险以及环境因数的识别和评价，以对风险、和影响环境的因数进行控制，采取相应措施，达到许可的范围内；</p> <p>安全健康：员工生命第一、健康第一，制定安全健康管理规则，进行安全知识培训，掌握安全基本技能；</p> <p>保护环境：在公司各过程中宣传对环境的保护，增强员工的环保意识；</p> <p>遵法守纪：对法律法规要求进行收集，并进行识别与评价，确保公司的各项活动符合法律法规的要求；</p> <p>节约能源：统计单位产值的能源消耗，并不断通过管理方案来</p>

要素	内容	诠释
		节约能源； 持续改进：随着社会和科技的发展，公司将持续完善管理、提高产品品质和改进服务质量，不断提高环境及职业健康安全绩效。

1) 运用各种方式宣传企业价值观、发展方向和绩效目标

公司高层领导积极通过公司职代会、生产调度会、培训、文章、媒体报道等各种方式，向公司员工和相关方宣扬公司的价值观、发展方向和目标并带头实践。为了确保双向沟通，高层领导通过参加员工座谈会、合理化建议等途径，听取员工对公司的意见和建议。同时还利用走访客户等机会，向相关方征求意见和建议。另外，公司还印制了宣传册、纪念册、员工手册等发放，展示企业发展战略的同时，也宣传了组织的价值观。

2) 加强与客户、供应商和合作伙伴的联系，及时传递相关信息

向主要供应商和合作伙伴传递我们企业的价值观、发展方向和绩效期望的主要途径是通过采购和交往过程中企业员工的形象、行事原则来展现，并通过活动、行业杂志、会议等渠道和方式进行宣传。

3) 高层领导主动保持与员工、供应商、合作伙伴的双向沟通

公司高层领导通过座谈会、总经理信箱、电子邮箱、微博、开展合理化建议活动等，主动保持与员工的沟通；高层领导通过第三方、互联网、高层接触、邮件、会谈等方式确保在合作伙伴、供应商方面的双向沟通。

4) 企业文化活动剪影

●文化引导：高层领导亲自为员工授课；公司公众号，企业网站、宣传橱窗等媒介展示员工、产品、企业；编印《员工手册》；公司高层亲临一线，了解员工工作与生活中的困难并解决；生产部、品管部、运行管理中心常态化组织系列学习、培训活动。

●机制保障：利用合理化建议、企业论坛、企业信箱等员工见解、建议、意见平台，促进劳资、上下、具体事项的双向沟通；高层领导办公会等例会、专业会议对各项提案、意见论证、决策；厂务公开、优秀员工评选、活动奖励等制度化。

第二部分 报告正文

一、公司治理

（一）组织管理

总经理对经理层有明确的分工。公司高层领导的经营责任是通过每年下达给其的《绩效责任考核》形式体现。公司职能部门根据管理线条负责企业的制度建设、过程控制、操作指导和分析改进，其部门负责人由公司总经理聘任，对总经理负责。

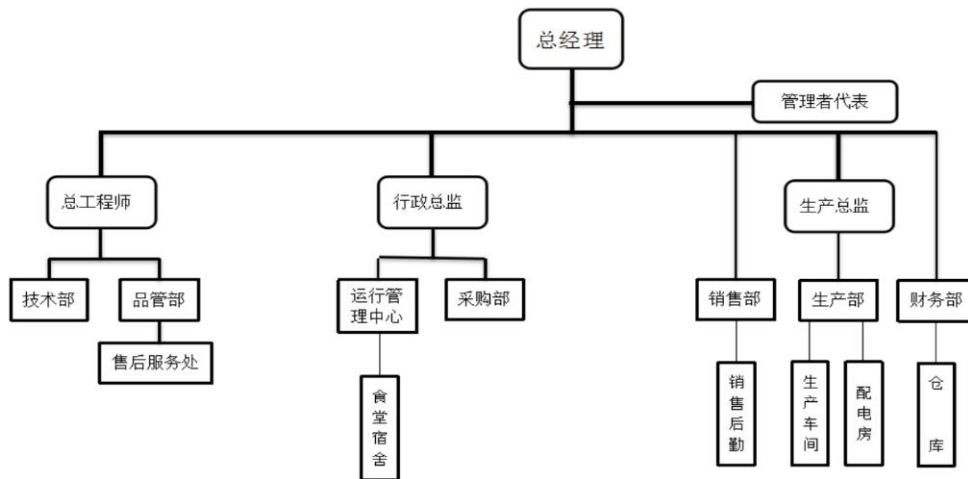


图 1 公司组织机构图

（二）内控管理

在遵守法律法规和道德行为规范方面，公司领导班子紧密围绕企业经营管理，加强风险防范意识，增强职业道德规范、社会责任感教育，除公司制度设立专门条款以外，增加员工对法律知识的普及，通过简明易懂的法律手册、通过“劳动法”出台后大家普遍关心的个人利益问题案例讨论，建立维法的长效机制，公司内部设立专门的法律咨询员，帮助解答处理员工遇到的一些法律纠纷问题，使公司干部员工的法律法规意识适应新的形势要求。

公司在财务管理方面的责任是：为企业战略发展方向提供决策依据，完善和落实财务管理制度，以资本回报率为依据确立利润目标，加强现金流管理，加强财务团队建设选拔合适的财务负责人，通过严格遵守《企业会计准则》和《财务通则》，制定了《财务报销规定》、《成本费用管理规范》等一系列财务管理制度；在公司财务预算、销售、生产制造、资金保障、财务团队建设等各个环节中确保公司财务安全和资产的保值增值。

公司围绕建立战略目标，建立适宜的财务战略，坚持内生能力扩张型的财务政策，进行财务预决算和内控管理，制定了以订单为源头的销售报价审核、采购成本审核制度、应收帐款管理制度、供应商货款支付流程、资金预算制度；并采用准入制模式对新增客户采取资信调查制度、新增供应商采取资质审查制度、保障短期盈利，注重企业可持续发展效益；坚持财务资源配给的动态平衡策略，合理设立资金支付流程，落实执行资金收付计划，加强对资金使用情况管理，不断提高资金使用效率，保障资金供给，达到对所有下属公司的资金实时监控和合理调度，充分利用短暂闲置资金和节假日闲置资金的理财，降低财务资金成本。

监察工作重点围绕企业生产经营中存在的效益、效率、质量、安全等方面的重大问题。对人、财、物等关键环节或重点工作开展效能监察，按计划实施日常监察，按季度实施分单位核算，有效地充实了监督控制的体系建设和机制建设。

工会组织通过职工代表大会制对企业发展中的重大事项、涉及员

工的相关利益问题进行审议，实行民主监督，维护员工权益。

企业负责人在组织管理中起决定性的作用，同时也对组织行为的结果承担责任。公司的内部审计工作由企业第一负责人主管并将审计结果直接向其报告，以加强内部审计机构的独立性、保证审计范围的广泛性、提升审计报告和审计建议的重要性、确保审计结果落实的及时性。

（三）沟通机制

公司根据战略目标和规划，围绕有明确目标的核心过程，构建扁平化的组织结构，简化管理层级，缩短决策层与操作层距离，提高信息传递的及时性和准确性，提高组织工作效率和应对内外环境的应变能力。制定《部门岗位职责》、《员工手册》，明确各部门、各岗位的职责、权限、组织关系及任职资格。附：组织机构图。

同时，通过建立跨部门职能小组，如：环境/职业健康/安全委员会，标准化委员会，合理化建议小组等，促进横向沟通，减少部门壁垒，促进各部门之间的密切合作，调动员工主动性和积极性。

1) 多渠道收集意见和建议，鼓励合理化建议

公司建立了全方位、多样化、无障碍的信息收集渠道，收集来自员工、顾客、供应商及其他相关方的意见和建议：

◆各种例会：通过车间早会、部门周例会、跨部门月度会议、年度经营会议等会议，收集员工意见和建议。

除此之外公司还通过其他渠道收集意见和建议。

公司鼓励员工为企业建言献策，公司制订了《合理化建议奖励规

定》，并对采纳的合理化建议，公司将给予一定的奖励。

2) 构建多层次、多元化的沟通与共享平台

为了促进信息资源的流通，实现部门间、职位间、地区之间的有效沟通和技能共享，公司利用网络、ERP 信息系统，建立多层次、多元化的共享平台。

(四) 绩效过程

◆绩效管理

为了实现公司和员工的目标，公司建立了以客户为中心，以业绩为导向的绩效管理系统。以客户为中心，企业内部流程每一环节、每一工序，上下游之间是内部客户关系，内部和外部客户的满意，是各项工作的出发点和落脚点；通过绩效计划制定、实施、考评、反馈及结果运用，激励员工提高工作绩效，从而使企业获得发展。

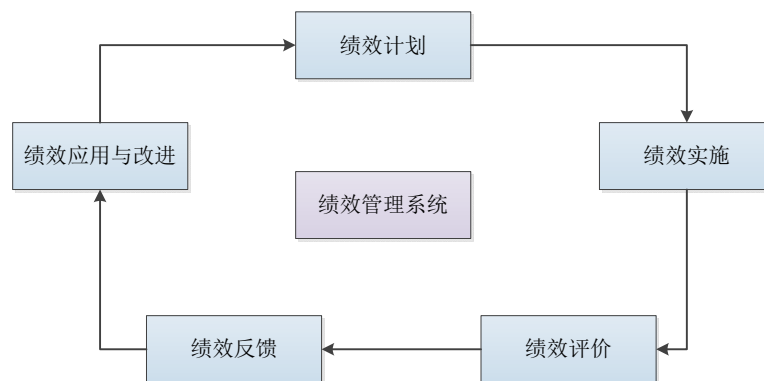


图 2 绩效管理流程图

◆绩效计划

根据公司战略目标和规划，公司按照 SMART 原则建立 KPI 指标体系。指标体系纵向层次上将公司的战略目标，逐层分解到部门、科室/班组、岗位，实现“千金重担人人挑、人人头上有指标”；横向，内

容涵盖财务、客户、内部流程、学习与发展，强化与战略的衔接，平衡企业短期和长期的目标。

企业与分管高层签订目标责任书，各部门主管对部门目标指标的达成负责，各部门主管与本部门各岗位员工确定 KPI 指标和目标作为考核标准。

◆绩效实施

考核指标确定后，直接上级和员工在绩效期间持续不断的沟通，下级及时反馈工作的进展、存在的困难、需要的资源支持，直接上级及时了解员工的工作进展情况，在必要的时候上级给予指导或帮助，对员工偏离目标的行为及时进行纠偏，确保员工明确“做正确的事和正确的做事”；同时，上级收集和积累员工的绩效数据；如有需要进行绩效计划的调整。

◆绩效考核

在每月月底，各单位依据考核计划和考核管理办法，对员工绩效进行评估。评估过程坚持公开、公平、公正的原则，采用基于事实的数据，考核后由考核人与被考核人签字确认。对于考核结果异议的，可以向间接上级申诉或运行管理中心申诉。

二、品质责任

我们的愿景是“成为世界领先的电机提供者”，使命是“为客户提供放心可靠的电机”，价值观是“诚信、协作、认真、创新、客户至上”。

质量第一、诚信经营是市场经济对所有现代企业的基本要求，是

企业生存的基础。人无诚信不立，业无诚信不兴，国无诚信不强。诚实守信历来是中华民族的一种美德，诚实守信对国家来说是“国格”的体现，对企业来说是品牌和信誉的体现，对个人来说是人格和人品的体现。牢固树立“质量第一、诚信为本”的质量诚信理念，并在此基础上牢固树立为客户和消费者服务的观念，诚信经营，诚信立业，真正做到不坑害、不欺骗客户和消费者，为客户和消费者提供优质产品与服务。

我们将向各级管理者传达满足顾客和法律法规的要求，并通过他们向公司全体员工传达，只有满足了顾客要求，才是合格的产品。同时所有员工都应该确立“下道工序是上道工序的顾客”的观念。

我们制定和发布了管理方针，并确保其得到有效贯彻，使每个员工都能充分理解其含义，将这一理念转化为生产、经营等各项工作中的自觉行动。

我们将通过管理评审，对方针、目标的实现情况、体系运行的适宜性和有效性情况、品质状况和质量趋势以及质量管理体系过程业绩、环境业绩等进行评价，以确保管理体系的持续改进。

“品牌是企业最大的资产，产品成功不是真正的成功，只有品牌的成功，才是企业的成功”，为此公司“以品牌为核心”品牌建设的特点是站在企业发展战略高度重视品牌建设，具有明确的品牌定位，依靠企业自主创新体系的建设，打造企业品牌的核心竞争力，同时不断完善企业一体化管理体系、售后服务体系，及时调整品牌建设战略，以适应不断变化的市场形势和企业发展现状。

公司重视品牌与口碑,在业内具有较高的知名度。公司已获得“省级企业技术中心”、“省级专利示范企业”、“绍兴市研发中心”、“浙江省名牌”、“绍兴名牌”等荣誉。加强品牌的组合推进,确保产品的精准研发,强化市场的营销策略,加大国内市场和网上销售的关注与开拓,以及逐步推进渠道的管控等,公司的能力和绩效将会得到进一步的提升。

公司对产品质量从原料进厂到成品出厂整个过程进行了系统的策划,建立了相关流程、标准、配置了必要的资源,确保层层设防,道道把关的有效实施,积累了较好的经验。近三年来客户验货批次合格率 100%。

1) 重视产品工艺质量要求和生产部门的沟通。每次订单生产前召开产前会议,通过《工艺流程图》、《派工单》、《工艺单》和生产部门沟通,根据工艺质量要求落实相关措施,较好地预防质量问题的发生。

2) 对关键加工步骤实施首件检验和首件封样,挂在车头上,便于操作工人对照,有效地控制质量问题的发生。

2) 建立班组长巡回检查制度。每天班组长对各操作岗位的工艺质量情况巡查二次,发现问题及时制止和采取相应措施,有效地防止质量问题的扩大。

3) 在各检验点设立不合格品“样照”,以便于直感对照,统一目光,确保检验标准的有效实施,减少检验的偏差和不必要的纠纷。

三、安全责任

在安全生产方面，公司配置安全生产设备设施，加强安全生产培训，严格实施安全生产操作规程。建立安全生产制度，加强安全生产监督，提高安全生产意识。定制组织员工开展消防安全演习，使得每位员工都会使用灭火器，每个车间都确保有通畅的安全通道，每个消防栓、灭火器都定期有专人检验，并积极与当地公安部门开展联合巡防活动，维护企业是周边治安环境，并取得了显著成效。

2024年，安全生产工作在以贯彻执行《安全生产法》为主线，以治理安全隐患为重点，以防范和遏制重大事故发生为目标，坚持“一切运行建立在安全之上”的方针，全面展开，重点保证，明确职责，落实措施，强化管理，以安全促生产，取得了全年无一起重特大事故无人员伤亡发生的好成绩，全面实现了安全生产目标任务。现将一年来的安全生产工作情况汇报如下：

（一）公司领导对安全生产工作高度重视，坚持“安全第一”思想不动摇。

一个企业安全工作的好坏，往往取决于企业各级领导重视程度以及安全管理部门职能发挥。按照上级领导指示，把贯彻《安全生产法》作为工作的重要原则，站在“安全第一”的思想认识高度，将“一切运行建立在安全之上”放在生产经营的首位，坚持安全生产七个不能变——“安全第一、预防为主”的原则不能变；经理作为安全生产第一责任人所负的责任不能变；独立设置的安全管理机构不能变；公司行之有效的规章制度不能变；从严强化安全工作的力度不能变；安全生产工作重奖重罚的原则不能变；充分依靠党、团各级组织和全体职

工搞好安全生产工作的做法不能变。

(二) 利用多种形式，加强安全宣传教育和技术培训，努力提高全员安全意识和技术素质。

安全知识的缺乏和安全意识的淡薄往往是导致事故的思想根源，因此增强安全意识，提高自我防护能力，是安全生产的一项重要工作。宣传教育和技术培训是提高安全生产意识和安全技能的重要手段，是搞好安全生产的核心和基础。

1) 利用丰富多彩的形式，经常性开展安全宣传教育

在开展安全宣传教育过程中，以《安全生产法》为主线，以“以人为本”为理念，以“关心人、理解人、尊重人、爱护人”为基本出发点，在形式上做到了“动与静、形与声”的结合，充分利用宣传栏等形式进行宣传教育，以“强化安全基础，推动安全发展”为主题，深入开展安全宣传活动，如：开展安全生产例会，组织管理干部、职工代表参加安全知识教育讲座，全体员工所参与的消防演练等，同时，我公司通过在门口及厂房内悬挂横幅标语、组织员工参加安全摸底考试，达到启发人、教育人、提高人、约束人和激励人的目的。

通过持久不断、形式多样的宣传教育，极大的提高了职工整体安全生产意识和遵守安全技术操作规程的自觉性，形成了“我要安全、我会安全”、“人人关心安全、事事注意安全”的良好安全生产氛围。

2) 狠抓安全技术培训

坚持对新职工严格进行入厂三级安全教育，对管理人员、班组长、技术员进行安全教育，同时严格按照国家对特种作业人员培训规定，

定期对特种作业人员进行岗位培训取证以及其他技能培训和安全教育培训工作。

（三）开展安全生产检查工作，及时发现问题，解决问题。

安全检查工作是及时发现事故隐患、预防事故发生的一种有效的安全管理手段。公司十分重视和积极开展安全生产检查工作，把“检查到位、整改有力”作为抓好安全工作的一项基本制度来落实，逐步形成了一套行之有效的工作方法。其特点是：以定期检查为主线，以专业、专题检查为补充，以易燃易爆场所检查为重点，例行检查与突击检查相结合，巡回检查与领导节假日检查相结合，专业检查与全面检查相结合，全面监控厂房的安全生产情况。

1) 抓好厂房常规安全检查工作。

强调检查工作两手抓，两手都要硬。既对生产单位设施设备不安全状态硬件的改善情况进行检查，也对生产单位建章建制、教育培训等综合管理软件情况进行检查。

2) 有针对性的开展专题安全检查工作。

重点检查事故易发场所，易燃易爆和危险品场所。如：查职工安全教育培训情况；查特种作业人员的安全教育培训及持证上岗情况；查外雇施工工人安全帽等安全劳保品佩戴情况；查危险品的管理情况。

3) 节假日期间，积极配合由公司领导带队，总经办牵头的综合性安全大检查。

公司严格执行《中华人民共和国合同法》、《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国安全生产法》、《中华人民共和国职业病防

治法》等法律法规，通过建立并有效运行 ISO 14001 国际环境管理体系认证，ISO45001 职业健康安全管理体系、安全生产标准化体系，不断改善员工工作环境的职业健康安全条件。

公司制定《环境因素识别与评价控制程序》、《应急准备和相应控制程序》等，对环境因素和危险源进行识别、分析和测量，对重要环境因素和危险源进行有效监控和管理。

公司坚持“预防为主，防消结合”的方针，落实公司、部门、员工责任制，总经理为第一责任人，总经理与各部门主管签，各部门与班组签，层层落实安全责任制。各单位负责消防、安全生产的日常管理，总经办负责消防安全设施的维护，负责月度、季度安全检查，发现问题，及时反馈并跟踪整改，切实做到防患于未然。

对于工作场所可能发生的紧急情况 and 危险情况，公司制定应急预案，并进行培训和演练，预案评估和完善，提高企业应对台风、火灾等自然灾害和突发事件的能力，保障企业经营的连续性。

四、员工关爱

一直以来，创新电机始终将员工视为“让人人体体会成功”的创造主体，视为宝贵的财富，坚持为员工创造安全有保障的工作环境、公平有竞争力的薪酬体系、新颖有实效的培训课程、和谐有效率的工作氛围，搭建起了员工成长的舞台，让员工分享公司快速发展的成果，进一步激发员工持续工作的热情、敢于创新的激情，提升员工的幸福感，从而促进公司更大发展。

1、完善保障机制，保护员工权益

公司严格按照《劳动法》、《劳动合同法》等国家有关的法律法规，与职工签订劳动合同，按时、足额向职工发放劳动报酬，为职工缴纳基本养老保险、基本医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险和住房公积金，持续做好基础性保障工作。

为保障员工身体健康，公司定期组织全体员工进行体检。针对岗位的特点，公司积极完善职业健康安全管理工作，定期举行安全生产培训、职业健康及职业病防治培训，提高员工安全生产意识和自我保护能力。

公司严格执行《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国合同法》、《中华人民共和国妇女职工保护法》等法律法规，与员工签订劳动合同、集体合同，改善工作环境，加强劳动保护，定期职业健康检查，以内部协调为主要方式解决劳动争议，通过工会、职代会形式让员工参与企业管理，调动员工积极性，以此构建和谐劳动关系。劳动合同签订及时率、职业健康体检率纳入劳动关系管理人员考核，工伤事故数、劳动争议发生率纳入各部门主管的考核。

公司成立了党支部、工会组织，建立了职工大会或职工代表大会制度，通过民主选举成立了以员工为代表的工会委员会，充分发挥着参与、沟通、监督的三大职能。

2、开展员工关爱行动，加强企业文化建设

公司进一步加强企业文化建设，通过开展丰富多彩的知识共享活动和文体活动，倡导诚实守信、爱岗敬业、开拓创新和团队协作精神，努力培育员工积极向上的价值观和社会责任感。

近年以来，创新电机不断加强企业文化建设，先后形成了一批特

色鲜明、内容丰富的品牌文化活动，体育活动、年度晚会、节假日礼品发放、优秀员工旅游等；极大丰富了公司员工业余文化生活，全面展示了公司全体员工积极向上、努力学习、同心协力、不断进取的精神面貌。

3、加强人才队伍建设，重视员工职业生涯规划

根据企业的战略目标和规划，公司制定了战略导向的人力资源规划，建立以人为本的人力资源开发和管理工作系统、激励机制、员工培训与教育体系，充分发掘员工潜能，调动员工积极性、主动性和创造力，为员工创造施展才能和发展的平台，为创造高绩效提供人力资源数量和质量的保障，实现企业与员工的持续发展和共赢。

培养和造就一支具体国际化视野和运营能力的高素质人才队伍是企业持续快速发展的可靠保障。公司加强企业管理干部、科研人才的培养和提升工作。公司制定了一系列管理规定，并添置了各种健康、安全设施，以满足企业员工的职业健康和安全管理要求，为广大员工创造安全、舒适的工作和生活环境。

为实现公司的战略目标与员工职业价值的双赢，对包括高层领导在内的所有员工进行职业生涯规划，帮助员工制定职业发展目标与行动计划。为了让各个层面的员工都有发展机会，公司设计了纵横畅通的职业发展通道，提供更多的职业发展空间。

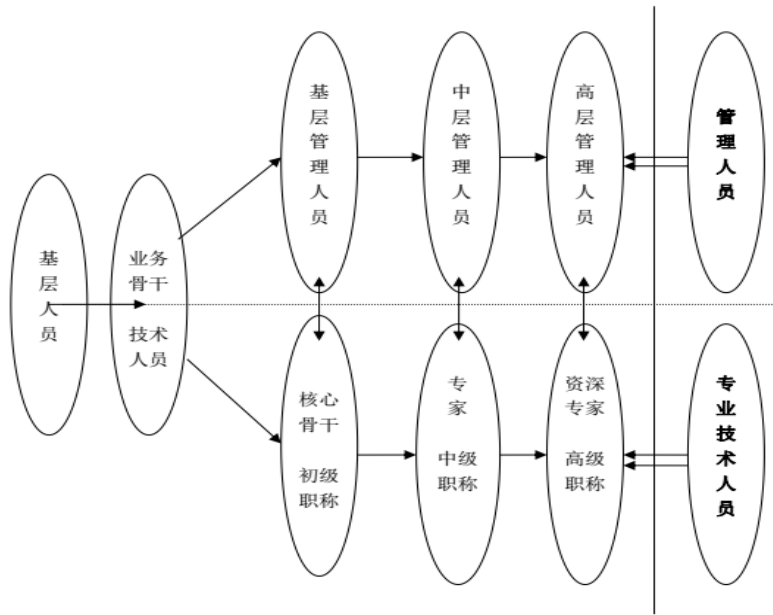


图 3 职业发展通道

4、充实教育培训，重视员工发展

公司运行管理中心每年年底会根据公司人力资源规划，结合公司的绩效测量、绩效改进和行业技术变化的主要需求，并平衡公司长短期目标与员工发展的需求，通过调查、对比分析、评估，确定员工的培训需求。

运行管理中心结合人力资源规划、部门主管对员工的培训需求分析以及员工自身的兴趣和能力，设置个性化的培训计划。计划经过整合、编制形成员工年度培训计划，审批后由运行管理中心发放文件并负责组织实施。

培训方式分为公司内部培训和外部其他专业培训机构培训两大类，培训内容涉及新员工入职培训、管理技术培训、专业知识技能培训和业务操作培训等多个方面，参加培训的人员覆盖了高、中层管理人员以及生产、技术、财务、行政等各类员工。通过多维度培训，

促使员工快速成长，确保公司业务稳步发展。

表 2 不同培训类别培训课程设置一览表

培训类别	培训对象	培训内容
公司管理	公司高层	MBA 研修、企业战略、文化建设、公司管控
管理技能	中高层管理人员	领导力、团队管理、目标管理
生产管理	技术人员	精益生产、现场管理、生产运作
销售营销	营销人员	营销策略、品牌管理、日常礼仪
人力资源	运行管理中心	招聘管理、薪酬绩效、培训管理
财务管理	财务人员	财务技能、理财技能
客户服务	客服人员	客户管理、电话技巧、服务技巧
行业培训	基层员工	企业文化、基础技能

表 3 公司主要培训方式及内容

培训对象	培训目的	培训内容	培训方式	考核方式
高层管理人员	提高管理理念	MBA、管理类	外训	/
中层管理人员	提升管理能力和沟通能力	管理技能和沟通技能	内训、外训	管理绩效
专业技术人员	改善技术能力	专业技术企业文化等	内训、外训	员工绩效
普通员工	提高工作积极性	企业文化岗位技能等	内训	效率测试
新员工	认识企业适应岗位	企业文化规章制度等	内训	笔试考核

培训的目的在于改变思想观念、改变行为，进而提升绩效，只有有效的培训，才能实现培训的目的，公司建立培训评估体系，保障培训的有效性。

根据人力资源规划，本着企业与员工共同发展的原则，结合员工

职业发展规划建设,使各个层面的员工都有机会在不同的职业发展道路上接受培训和学习,使员工的职业技能和自身能力不断得到提升,服务企业发展需要。