# 庄杰--以人为本锻造和谐共进的合资企业文化（精选5篇）

来源：网络 作者：梦回唐朝 更新时间：2025-05-09

*第一篇：庄杰--以人为本锻造和谐共进的合资企业文化庄杰--以人为本锻造和谐共进的合资企业文化庄杰：非常高兴非常荣幸参加首届人力资源大奖暨峰会，非常感谢到场的企业家以及专家还有媒体界的朋友，更感谢众多企业评价协会的各位付出的努力。刚才听了寥...*

**第一篇：庄杰--以人为本锻造和谐共进的合资企业文化**

庄杰--以人为本锻造和谐共进的合资企业文化

庄杰：非常高兴非常荣幸参加首届人力资源大奖暨峰会，非常感谢到场的企业家以及专家还有媒体界的朋友，更感谢众多企业评价协会的各位付出的努力。

刚才听了寥教授精彩的点评，我谈不上演讲，算一个汇报，因为北京现代汽车有限公司作为一个合资的汽车企业是唯一一家，北京现代又是一个非常年轻的企业，到目前为止仅仅三年的时间，做的工作也是微不足道的，也谈不上什么经验，就把我从事人力资源管理和企业文化建设的体会和大家分享一下。

我讲的题目是以人为本锻造和谐共进的合资企业文化。作为北京现代有限公司成立之初刘琪就提出要用一流人才办一流企业，我们坚持事业兴衰、以人为本的理念锻造出和谐共进的企业文化作为工作的推动点着力点。汇报的内容也根据这个思路分三方面，第一方面完善人力资源管理机制，奠定企业文化的人才基础。第二方面注重中韩双方沟通和交流锻造和谐共进合资企业文化。第三个党委在合资企业文化建设中发挥独特作用。

北京现代作为一个中外合资企业成立于2024年10月18日，是以中韩合作的企业，外方股东是韩国现代，中方股东是北京汽车股份有限公司，股比是50：50，造成管理上没有有控制权的，所以要锻造一个文化就从人力资源管理入手，我们要吸引一流的人才，打造经营管理团队，北京现代对人才的理念分三方面理解的，第一个不断挑战的创新型人才，获取并利用信息的能力，富有进取心和创造力。第二个特点有学习能力的专业人才、特别汽车专业性非常强，具有终生学习的能力和不断探索的精神。第三个有奉献精神的社会人才，有灵活驭知识和社会适应能力善于团队合作。我们主要从四个渠道做了工作，作为管理团队吸引最主要的管理人员是至关重要的，首先采取定向的方式，在中国范围内的优秀汽车企业中选配最优秀的管理人员，我是参与项目的筹备组，2024年7月加入这个项目当中来，当时利用一周的时间，北边到长春一汽，南边到二汽洽谈当时，当时吸引大众公司管生产本部长参与管理，吸引管销售，二汽是管规划的，加上北京市委市政府派遣的干部把班子组建起来。当时利用北京双管人才中心招聘人才，报名2千多人，实际录取100多人，社会专场招聘是技术工人还有资源，网上招聘是最近利用IT开展的招聘，这种招聘简便、并且面广。

每年我们公司都要带队到重点的高校，清华、北京理工大学等进行专场招聘会，公司领导介绍公司情况，公司各部门负责人在现场解答学生提出的问题，收简历，三年内共接受大学生达到268名。我们想单纯靠毕业时间的招聘不足以吸引更优秀的学生，今年采取从大三开始联络感情，今年在全国五所重点大学，分别让校长推荐五名，品学兼优、家庭条件比较差的同学到工厂实习，实习完了之后用一周时间把他们全部送到韩国，参观韩国现代汽车制造企业，并且参观韩国现代的景点，我们和这些学生签订了大致的协议，授予他们名誉职工，跟踪并且在他们毕业的时候优先录用。

我们人才招进来之后就要强化人才培训的机制，促进人才快速成长，北京现代去年颁布了北京现代人才培养大纲制定五年培养计划，培训主要抓的工作是入职培训，进行封闭式培训，除了理论培训之外还有一周军训，另外有三个月岗位见习，分到工厂四个车间进行实习，通过劳动技能比武，今年冠名全国首届技能大赛，我们工厂派出员工获得第一名。另外加强海外培训，把所有部长以上人员送到美国、韩国、德国进行培训，科长人员都到韩国培训，1/4人员都参加海外培训，这极大的缩短培训的周期，使接受培训的高中级人员很快掌握了现代管理技术和管理理念。

优化工作环境，采取多种形式要稳定人才队伍，人才经过培训得到了成长，我们如何留人，采取三种留人方式，一个事业留人，北京现代发展速度非常快，2024年销售5万，2024年销售15万辆，今年完成销售23万辆。另外待遇留人，我除了平常的工资，还要加发奖励工资，一般可以拿到17-19个

月工资，我们扩大到六险一金。我们用的工人都是顺义地区的工人，对带动当地劳动力市场付出很大努力，工人平均月工资税后达到3800以上，待遇上争取把员工留住，另外使员工迸发出学习、赶超世界先进技术，振兴北京汽车工业的热情和干劲，开展职工职业生涯设计，使所有人在北京现代展露才华可以获得成长，可以为人才、户口、住宅解决一些问题，我们每年解决10到20名进京户口，同时在顺义地区，因为离北京比较远，通过顺义区委区政府，去年解决50套住房，顺义房价是2300多，当时拿1千多，今年拿了150套房子给员工。

通过以上的措施想把北京现代分析三个阶段构成一个合理的人才核心竞争力，第一步到明年建成北京汽车企业人才水平最高的企业，到2024年建成国内汽车水平最高的企业，到2024年建成国际化汽车企业相匹配的人才结构和质量。

在整个机制方面，采取了多元化的培养机制，对象的多元化，方式的多元化，内容多元化，另外是公平化的使用机制。共融化的交流机制、系统化的激励机制。人性化的服务机制，发展环境，工作环境、生活环境都进行优化，使人才可以安居乐业。为了使企业可以获得比较健康良性的发展，把人才基础打牢。这不是目的，目的是什么？要锻造和谐共进的合资企业文化。

合资企业的文化不是冷冰冰的文字和制度，而是企业在发展战略下企业共同价值观，企业精神的培育和释放，是萦绕在员车间，在员工心间和谐氛围的自然流露是中外双方沟通、交流信任基础，是合资企业持续健康发展的坚实平台。在合资企业当中，中方和外方的冲突是不可避免的，因为各自都有代表了各自的利益主体，所以工厂当中可以建成和营造成和谐共赢的文化，对人才的成长和企业的发展都有至关重要的作用。首先要培养北京现代人共同价值观，作为中国振兴现代制造业服务首都经济是我们宗旨。作为韩国来说，在进入中国之前是世界第七大，进入中国之后是希望达到前五强，他的目标是造世界级汽车，让中国消费者满意，我们共同的目标是为中国人民幸福生活创造一片美好的蓝天，也就是给中国消费者提供品质好价格低廉的轿车。案例分享通过一系列活动使文化得以体现，一个科教兴国捐资助学，我们对顺义区捐资助学是捐电脑和现金，并且组织一个车队到延安地区捐资助学，因为当地延安小学许多没见过电脑，我们带了80万元的电脑图书形成2500公里，穿越陕西、山西、河北，发动所有员工包括韩国员工在工厂内捐图书，这样凝聚人心，同时上清华大学，首都七所高校捐献31台发动机，开展校企合作。我们向北京市政府捐了10辆索纳塔教授。另外我们还体现环保，今天有很多领导问我，汽车发展这么快对当地有没有污染，我可以肯定自信的回答没有污染，我们工厂还养了动物，比如企鹅、梅花鹿。人和自然是和谐的，我们推出燃料汽车LPG，另外我们出租车奔驰在全国各地，北京有2万多出租车行使在大街小巷，另外出资4万元资助北京大学生搞未来发展和绿色活动。

要认同北京现代的企业精神，追求卓越的品质，共创幸福的生活，从工厂管理规范工人的言行，9号参观工厂，所有人都要走专门的人行横道，车辆都要按照规定的路线行使，工厂安全生产至关重要，从董事长到管理本部长到普通的人员都有安全员的标志，工厂是层层把关。

第三个积极构建和培育一流的产品、队伍和企业的品牌，在媒体宣传和市场营销方式，每次新车发布会，广告投放，媒介推广做了大量的工作，特别体育文化的赞助做了非常多的工作，连续两年赞助北京新年音乐会，赞助歌剧阿伊达，还赞助了北京国安队。另外销售售后服务网络覆盖全国，在全国有300家四位一体的4S店，90家服务站，另距离的温暖服务，建立CRM的管理服务，公司虽然成立3年，但是把ERP系统覆盖到所有相关的配套厂，我们工厂目前的办公全部无纸化的，所有报告、都是计算机上完成的，并且有时间的限制，今年增加一个任务包没有批准的文件也可以在网上共享。我们的目的是要塑造北京现代可信赖的产品把企业打造成可信赖的企业。

第三个党委在合资企业文化建设中发挥的独特作用，合资企业党组织面临巨大挑战，今天许多国有企业没有讲党的建设，我作为合资企业要讲这个问题，就因为中方管理团队唯一可以利用的组织资源就是党的工作和组织工作，我们目前党员队伍400多，积极分子1200多人，我们开展党的工作，工会工作都赢得韩方支持，过去认为工厂当是匪党，认为工会是搞罢工的极力反对的，经过我们做工作，扭转了这种看法，主要的看法通过党委委员的身份转换，副总经理和本部部长都是党委委员，所有决策，人才、以及企业重大决策动在党委会中先决策，党委员在经营管理委员会上予以贯彻执行，韩国总经理做了一个比喻，党委工会系统和行政系统是北京现代前进的两个车轮，只有两个轮子都转好才能平衡发展，并且举例说，他就是拉车的，工会是推车的，要形成合力，合资企业达到这种程度也是少见的。党委主要管人才，把握第一资源，用制度管好人才，用机制培育人才，用事业吸引人才。

我的汇报主要做了一个提纲式汇报，最后归纳一句话，作为北京现代汽车企业，有一个梦想，为中国的老百姓造更多更好的汽车，但是它的基点是要保证质量，所以品质承载梦想、北京现代之所以成长为今天中国轿车第一集团军，年车轿车30万辆缌销售收入300亿，利润达到15、20亿的规模，原因就是有一个非常好的速度，叫北京现代速度，我们要继续保持这速度，我们在未来市场竞争当中继续发扬现代速度，吸引更多人才，留住更多人才，也希望和在座的各位能够开展更广泛深入的合作，为中国的经济腾飞贡献我们的力量，谢谢大家！

提问：作为制造型企业，技术工人在其中占很大大比重。你们企业对技术工人有没有考核培养体系？有没有专门针对技术工人的晋升体系？

庄杰：我们企业对工人的成长是非常重视的。我厂的工人基本上都是从各个职业技术学院毕业的学生，包括一些大专生，比如北京现代顺义职业技术学院，还有联合大学毕业的学生基本上实习就在我厂实习。在企业内部建立了晋升体系。国家劳动部职业鉴定中心给我们授予劳动技能的鉴定站。本厂所有工人都可以通过这个鉴定站获得技术职称，如技师、高级技师。另外参加了各种比武，技能大赛，还有韩国现代举办世界微工大赛。从对工人的培养来讲，第一批送到韩国现代培训过的25名工人现在都成长为高级技师和工厂的车间主任和总班长。所以我们的工人技术培训体系是非常全面的。现在欠缺的是管理人员的晋升体系。管理人员也应该有晋升体系，这样才能使管理人员和工人都可以在企业当中获得好的发展空间。

提问：刚才讲到贵厂每年都要搞校园招聘。现代汽车也是非常知名的企业，现在很多大学生找不到工作，你招一名工人，可能几十人、几百人，甚至上千人参加你的竞聘，那你如何在众多的学生中找出你想要的人才？

庄杰：最近一些资料表明，今年北京市应届大学毕业光研究生达3万人，博士生1万5。我们每年招聘的时候，比如到清华大学招聘，教室走道都是人，不是我讲的好，而是北京现代的招牌对大家有吸引力。我们招的不是最好的，是最合适的。为什么这么讲？清华大学一流学生经过层层选拔走到象牙塔的塔尖，如果到了北京现代没有很多研究方面需要他发挥，这样他在企业光做普通的工作就不能得到发展，所以我从众多的简历当中挑选最适合北京现代发展的人才，作为北京现代的子弟兵和北京现代共同成长。因为全国有20多所重点大学，不能把眼光盯在清华上，可以从其他工科院校，比如武汉、合肥、济南，北京工业大学、交通大学、理工大学等，不是都用清华、北大的。一流人才不一定都是是一流院校毕业的。我认为对企业来说，是最适合北京现代的学生才是我们最最需要的人才。

寥泉文：庄总刚才回答问题特别好。我想谈三点。

第一，什么叫一流人才？对于一个企业而言是最匹配是最好的，而不是最好的就是最匹配的。必须招聘到最适合企业文化、最适合它的岗位的人。岗位和能力、职位和能力相匹配的人，才得其用，适得其才。现在有一种错误的求职务理念和错误的录用理念。就是最好的一定要得到最高级的岗位，要到报酬最高的岗位工作，而不是最能发挥自己才能的岗位。这是求职者的错误想法。

招聘者误区在什么地方？他们认为，招聘人才的学历最好是博士、硕士，就读的学校最好是北大、清华。实际上应该是最适合的才是最好的。这就好比找爱人一样，不是最漂亮的就是最好的。而是找那种在性格、价值观可以和您相融合的人才是最好的伴侣。

第二，如何能留住一流人才？这里要研究人的需求发生了什么变化？要留住他，首先必须能够适合他的发展，满足它的需求。人的需求变化很大，不同的年龄段，不同的职业阶段有不同的需求，在刚刚进入职业的初期对金钱的需求，这时候要娶妻生子，要买房子。而对于中年人要自我实现，对于中老年的可能对自己完美走完人生最后几步很重要。这时候尊重、认可和信任对他们就显得格外重要。所以刚才庄总讲到如何用事业留人的问题。这个问题很不简单，要区别不同人群、不同年龄、不同阶段人群需要，有针对性地采取适合他们需要的措施，才能奏效。

第三，提一个简单的建议。刚才庄总讲到拔尖的人才走上象牙塔顶端就不好留住了，是不是这样？我认为应该加一个概念，就是储备人才的概念。企业的发展目标是走向世界，要成为世界一流的企业。如果没有一流的人才，把或者没有给一流的人留有位置，那您想发展成为世界一流企业谈何容易？所以人力资源工作的前瞻性非常重要，要保留一流的人才，获取一流的人才，发展一流的人才。其中之一就是要有前瞻性的观点。作为一家大型合资企业，必须有战略眼光，应该能够储备一些适合未来激烈竞争所需要的人才。

**第二篇：庄杰：以人为本锻造和谐共进的合资企业文化**

由中国企业评价协会主办的首届中国人力资源管理大奖颁奖典礼暨峰会于～年12月7日至8日在北京举行。新浪财经独家图文直播。以下为北京现代汽车有限公司副总经理庄杰演讲实录：

庄杰：非常高兴非常荣幸参加首届人力资源大奖暨峰会，非常感谢到场的企业家以及专家还有媒体界的朋友，更感谢众多企业评价协会的各位付出的努力。

刚才听了寥教授精彩的点评，我谈不上演讲，算一个汇报，因为北京现代汽车有限公司作为一个合资的汽车企业是唯一一家，北京现代又是一个非常年轻的企业，到目前为止仅仅三年的时间，做的工作也是微不足道的，也谈不上什么经验，就把我从事人力资源管理和企业文化建设的体会和大家分享一下。

我讲的题目是以人为本锻造和谐共进的合资企业文化。作为北京现代有限公司成立之初刘琪就提出要用一流人才办一流企业，我们坚持事业兴衰、以人为本的理念锻造出和谐共进的企业文化作为工作的推动点着力点。汇报的内容也根据这个思路分三方面，第一方面完善人力资源管理机制，奠定企业文化的人才基础。第二方面注重中韩双方沟通和交流锻造和谐共进合资企业文化。第三个党委在合资企业文化建设中发挥独特作用。

北京现代作为一个中外合资企业成立于2024年10月18日，是以中韩合作的企业，外方股东是韩国现代，中方股东是北京汽车股份有限公司，股比是50：50，造成管理上没有有控制权的，所以要锻造一个文化就从人力资源管理入手，我们要吸引一流的人才，打造经营管理团队，北京现代对人才的理念分三方面理解的，第一个不断挑战的创新型人才，获取并利用信息的能力，富有进取心和创造力。第二个特点有学习能力的专业人才、特别汽车专业性非常强，具有终生学习的能力和不断探索的精神。第三个有奉献精神的社会人才，有灵活驾驭知识和社会适应能力善于团队合作。我们主要从四个渠道做了工作，作为管理团队吸引最主要的管理人员是至关重要的，首先采取定向的方式，在中国范围内的优秀汽车企业中选配最优秀的管理人员，我是参与项目的筹备组，2024年7月加入这个项目当中来，当时利用一周的时间，北边到长春一汽，南边到二汽洽谈当时，当时吸引大众公司管生产本部长参与管理，吸引管销售，二汽是管规划的，加上北京市委市政府派遣的干部把班子组建起来。当时利用北京双管人才中心招聘人才，报名2千多人，实际录取100多人，社会专场招聘是技术工人还有资源，网上招聘是最近利用IT开展的招聘，这种招聘简便、并且面广。

每年我们公司都要带队到重点的高校，清华、北京理工大学等进行专场招聘会，公司领导介绍公司情况，公司各部门负责人在现场解答学生提出的问题，收简历，三年内共接受大学生达到268名。我们想单纯靠毕业时间的招聘不足以吸引更优秀的学生，今年采取从大三开始联络感情，今年在全国五所重点大学，分别让校长推荐五名，品学兼优、家庭条件比较差的同学到工厂实习，实习完了之后用一周时间把他们全部送到韩国，参观韩国现代汽车制造企业，并且参观韩国现代的景点，我们和这些学生签订了大致的协议，授予他们名誉职工，跟踪并且在他们毕业的时候优先录用。

我们人才招进来之后就要强化人才培训的机制，促进人才快速成长，北京现代去年颁布了北京现代人才培养大纲制定五年培养计划，培训主要抓的工作是入职培训，进行封闭式培训，除了理论培训之外还有一周军训，另外有三个月岗位见习，分到工厂四个车间进行实习，通过劳动技能比武，今年冠名全国首届技能大赛，我们工厂派出员工获得第一名。另外加强海外培训，把所有部长以上人员送到美国、韩国、德国进行培训，科长人员都到韩国培训，1/4人员都参加海外培训，这极大的缩短培训的周期，使接受培训的高中级人员很快掌握了现代管理技术和管理理念。

优化工作环境，采取多种形式要稳定人才队伍，人才经过培训得到了成长，我们如何留人，采取三种留人方式，一个事业留人，北京现代发展速度非常快，～年销售5万，～年销售15万辆，今年完成销售23万辆。另外待遇留人，我除了平常的工资，还要加发奖励工资，一般可以拿到17-19个月工资，我们扩大到六险一金。我们用的工人都是顺义地区的工人，对带动当地劳动力市场付出很大努力，工人平均月工资税后达到3800以上，待遇上争取把员工留住，另外使员工迸发出学习、赶超世界先进技术，振兴北京汽车工业的热情和干劲，开展职工职业生涯设计，使所有人在北京现代展露才华可以获得成长，可以为人才、户口、住宅解决一些问题，我们每年解决10到20名进京户口，同时在顺义地区，因为离北京比较远，通过顺义区委区政府，去年解决50套住房，顺义房价是2300多，当时拿1千多，今年拿了150套房子给员工。

通过以上的措施想把北京现代分析三个阶段构成一个合理的人才核心竞争力，第一步到明年建成北京汽车企业人才水平最高的企业，到2024年建成国内汽车水平最高的企业，到2024年建成国际化汽车企业相匹配的人才结构和质量。

在整个机制方面，采取了多元化的培养机制，对象的多元化，方式的多元化，内容多元化，另外是公平化的使用机制。共融化的交流机制、系统化的激励机制。人性化的服务机制，发展环境，工作环境、生活环境都进行优化，使人才可以安居乐业。为了使企业可以获得比较健康良性的发展，把人才基础打牢。这不是目的，目的是什么？要锻造和谐共进的合资企业文化。

合资企业的文化不是冷冰冰的文字和制度，而是企业在发展战略下企业共同价值观，企业精神的培育和释放，是萦绕在员车间，在员工心间和谐氛围的自然流露是中外双方沟通、交流信任基础，是合资企业持续健康发展的坚实平台。在合资企业当中，中方和外方的冲突是不可避免的，因为各自都有代表了各自的利益主体，所以工厂当中可以建成和营造成和谐共赢的文化，对人才的成长和企业的发展都有至关重要的作用。首先要培养北京现代人共同价值观，作为中国振兴现代制造业服务首都经济是我们宗旨。作为韩国来说，在进入中国之前是世界第七大，进入中国之后是希望达到前五强，他的目标是造世界级汽车，让中国消费者满意，我们共同的目标是为中国人民幸福生活创造一片美

好的蓝天，也就是给中国消费者提供品质好价格低廉的轿车。案例分享通过一系列活动使文化得以体现，一个科教兴国捐资助学，我们对顺义区捐资助学是捐电脑和现金，并且组织一个车队到延安地区捐资助学，因为当地延安小学许多没见过电脑，我们带了80万元的电脑图书形成2500公里，穿越陕西、山西、河北，发动所有员工包括韩国员工在工厂内捐图书，这样凝聚人心，同时上清华大学，首都七所高校捐献31台发动机，开展校企合作。我们向北京市政府捐了10辆索纳塔教授。另外我们还体现环保，今天有很多领导问我，汽车发展这么快对当地有没有污染，我可以肯定自信的回答没有污染，我们工厂还养了动物，比如企鹅、梅花鹿。人和自然是和谐的，我们推出燃料汽车LpG，另外我们出租车奔驰在全国各地，北京有2万多出租车行使在大街小巷，另外出资4万元资助北京大学生搞未来发展和绿色活动。

要认同北京现代的企业精神，追求卓越的品质，共创幸福的生活，从工厂管理规范工人的言行，9号参观工厂，所有人都要走专门的人行横道，车辆都要按照规定的路线行使，工厂安全生产至关重要，从董事长到管理本部长到普通的人员都有安全员的标志，工厂是层层把关。

第三个积极构建和培育一流的产品、队伍和企业的品牌，在媒体宣传和市场营销方式，每次新车发布会，广告投放，媒介推广做了大量的工作，特别体育文化的赞助做了非常多的工作，连续两年赞助北京新年音乐会，赞助歌剧阿伊达，还赞助了北京国安队。另外销售售后服务网络覆盖全国，在全国有300家四位一体的4S店，90家服务站，另距离的温暖服务，建立CRM的管理服务，公司虽然成立3年，但是把ERp系统覆盖到所有相关的配套厂，我们工厂目前的办公全部无纸化的，所有报告、都是计算机上完成的，并且有时间的限制，今年增加一个任务包没有批准的文件也可以在网上共享。我们的目的是要塑造北京现代可信赖的产品把企业打造成可信赖的企业。

第三个党委在合资企业文化建设中发挥的独特作用，合资企业党组织面临巨大挑战，今天许多国有企业没有讲党的建设，我作为合资企业要讲这个问题，就因为中方管理团队唯一可以利用的组织资源就是党的工作和组织工作，我们目前党员队伍400多，积极分子1200多人，我们开展党的工作，工会工作都赢得韩方支持，过去认为工厂当是匪党，认为工会是搞罢工的极力反对的，经过我们做工作，扭转了这种看法，主要的看法通过党委委员的身份转换，副总经理和本部部长都是党委委员，所有决策，人才、以及企业重大决策动在党委会中先决策，党委员在经营管理委员会上予以贯彻执行，韩国总经理做了一个比喻，党委工会系统和行政系统是北京现代前进的两个车轮，只有两个轮子都转好才能平衡发展，并且举例说，他就是拉车的，工会是推车的，要形成合力，合资企业达到这种程度也是少见的。党委主要管人才，把握第一资源，用制度管好人才，用机制培育人才，用事业吸引人才。

我的汇报主要做了一个提纲式汇报，最后归纳一句话，作为北京现代汽车企业，有一个梦想，为中国的老百姓造更多更好的汽车，但是它的基点是要保证质量，所以品质承载梦想、北京现代之所以成长为今天中国轿车第一集团军，年车轿车30万辆，销售收入300亿，利润达到15、20亿的规模，原因就是有一个非常好的速度，叫北京现代速度，我们要继续保持这速度，我们在未来市场竞争当中继续发扬现代速度，吸引更多人才，留住更多人才，也希望和在座的各位能够开展更广泛深入的合作，为中国的经济腾飞贡献我们的力量，谢谢大家！

**第三篇：以人为本 锻造和谐共进的企业文化**

完善人力资源管理机制奠定企业文化的人才基础

吸引一流人才，打造精英管理团队

在北京现代，对人才的划分可以理解为三个方面：一是不断挑战的创新型人才，即包括获取并利用信息的能力、富有进取心和创造力；二是有学习能力的专业人才，即在专业领域不断探索、具备终身学习能力；三是有奉献精神的社会人才，即具有灵活驾驭知识和社会适应能力，善于与团队合作。北京现代成立之初，工作条件十分艰苦，薪酬待遇乃至作岗位的确定都是未知数。通过什么办法才能够吸引优秀人才呢?

面对人员严重匮乏的公司初创阶段，在北京市委组织部和市国资委的支持下，我们联合北京市双高人才服务中心、全国人才交流中心等部门面向全社会，进行了三次大规模的人员招聘，韩国现代也派出四名富有招聘经验的考官亲自面试，我们在2024多名应试者中选拔出100多人，初步形成了中层管理人员和职员的结构框架。对工人也采取了公开招聘的方式，主要是消化吸收了北京轻型汽车有限公司顺义厂区原职工907名，迅速地弥补了技术工人的不足，同时也缓解了顺义地区的就业压力。再就是参加大型的社会专场招聘会。选取规模大、影响力强的，如由市劳动和社会保障局组织的人才交流会，设立专门展场，进行宣传、接受咨询、收取简历。目前，公司职员中有大约四分之一的人员是通过这一渠道吸收进来。第三种方式是利用当今网络技术和信息技术发达的优势，开展网上招聘。网上招聘方式具备很多优越性，不仅节约了我们的人力成本、时间成本和资金成本，还具备简单明了、持续性好等特点。通过这种方式进入我们公司的管理人员大约占了20％。

还有一种我们十分重视的吸收人才的途径就是高校专场招聘会。2024年和2024年，我们先后在清华大学、北京理工大学等部属院校中，召开了专场招聘会十多场。会上，先是由公司领导介绍公司的总体情况、发展规划、薪酬福利制度、职业生涯前景等，然后再由公司各职能部门负责人，接受在场学生的咨询。三年以来，我们陆续接受的大学以上毕业生共计268名。今年暑期，公司还特别举办了北京知名高校部分大三学生社会助学实践活动。我们把主要目标锁定在北京市的5所重点大学：清华大学、北京大学、中国人民大学、北京理工大学、北京交通大学。由校长推荐那些品学兼优且家庭经济条件较差的学生，经公司审查后最终确定了22名。北京现代为这些学生提供为期两周的生产车间实习锻炼，然后全部送到韩国进行一周的观光考察，了解韩国企业的文化背景，所有相关费用均由北京现代支付，并付给每名学生2024元生活费。活动结束后授予实习结业证和名誉员工证，并对这些学生进行定期跟踪，毕业后公司优先录用。

强化培训机制，促进人才快速成长

只有员工成长了，企业才能持续发展。企业吸收员工不是最终目的，要把人力资本转化为企业创造核心价值的能力，还需要在培训上下大气力。北京现代党委研讨并制定的《北京现代人才培养大纲》，对北京现代中方员工队伍建设作出了长远规划。目前北京现代已经形成了比较健全的人员培训机制，并随着公司的发展和实际情况的变化，培训制度将得到进一步的完善。

重视入职培训，把好人才入口关。公司每年都要为新加入的应届大学毕业生们设计一套科学完备的入职培训方案。通过入职培训，使他们在较短的时间内了解公司的概况、发展规划、规章制度、权益保障、产品知识，增强对企业的了解和信心。每年的入职教育，全体公司高层出席欢迎仪式，以增强企业的亲合力；接着是为期一周的理论培训，对安全知识、产品知识、财务管理、客户管理、商务礼仪、企业文化、计算机等一般知识进行集中授课随后进行一周的封闭式军事训练；在进入到各自的岗位之前，还要花一至两个月的时间到工厂各大工艺车间进行现场实际操作训练，熟悉生产的工艺流程，并组织他们到零部件配套企业和4s销售店参观学习；最后就是本部门本岗位的生产见习，时间是3个月。对培训的每个阶段都要进行考核，确保所有新入职员工应知应会。

北京现代的培训体系中，还有一个重要的内容就是海外培训。参加海外培训的人员除了可以学习到国外先进的管理理念和先进技术之外，还可以激发为国争光、学不成誓不归的超强动力，这是在国内培训所无法达到的效果。迄今为止，北京现代32名中方科长全部去韩国进行过培训，17名部长以上级别人员中大部分到过韩国、美国、德国培训，职员中四分之一的人员参加过海外培训，个别人员还不止一次，工人中有大约300名班组长和技术及操作人员赴韩国、马来西亚工厂进行培训，保全部门由于有很多设备是进口的，他们还获得了去日本、挪威、美国学习的机会。另外，公司还不定期地与相关单位合作，开展特别培训。

通过劳动比武、技能比赛，巩固培训成果。每年通过参加或举办专业知识、劳动技能比赛，激发员工的学习热情。2024年北京现代出资冠名，由中国机械工业联合会、中国就业培训技术指导中心、中国机械冶金工会全国委员会主办的全国首届汽车装配工技能大赛。北京现代经过积极动员、层层发动，共有700令人踊跃报名，通过理论初赛选出30名参加技能比赛，10名优胜者参加了全国的总结赛，获得了第一名的佳绩，在同行业取得了极大的反响。

优化工作环境，采取多种形式稳定人才队伍

作为一个新成立的汽车制造企业，地处北京远郊城区，与其他兄弟企业相比，北京现代在待遇等方面也不占有优势，那么靠什么才能把人才留住呢?

一是靠事业留人。就是大张旗鼓地宣传北京现代是启动首都现代制造业的龙头项目，用北京现代广阔的发展空间作为事业的感召力。极力优化企业内部环境，创造以人为本的企业文化，让北京现代汽车工业基地这块金色招牌形成对人才的强大吸引力。

二是靠待遇留人。仅仅靠对事业的追求来留住人才，是不现实的也是不久远的。在市场经济条件下，企业必须注意个体的满足感。通过不断完善，目前北京现代已经初步形成了比较具有吸引力的薪酬福利体系。在员工的待遇中，除了基本工资外，还有奖励工资(包括定期奖励和根据公司当年产销业绩的运营奖励)、津贴(岗位津贴、加班费、值班费)，住房补贴、书报费、业务通讯费、员工优惠购车、六险一金(养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险、补充医疗保险、生育保险、住房公积金)等。三是靠感情留人。开展人生观、价值观、事业观教育，不断调动广大干部、员工学习世界先进管理和技术，振兴北京汽车工业的热情。同时，还开展了职工自我职业生涯设计和培训工作，并颁发北京现代人才培养大纲，形成整体性人才资源框架，使有用之才在北京现代健康成长、施展才华。竭尽全力为人才工程提供优质服务，使优秀人才在户口、住房、交通工具。子女入托、入学等问题上得到优先解决。

构建科学合理的人才结构，实现企业的可持续发展

经过三年的努力与完善，北京现代已经基本上具备了结构合理、人尽其才、才尽其用的人力资源管理体系，但是，面对公司日益壮大的人员队伍和不断扩大的规模，人才战略目标的实现还应该探讨多种途径：通过学习和实践不断提高才能素质，通过良性竞争、自我完善强化才能素质。将这一实现过程分成三步走：第一步，到2024年建成北京汽车企业人才水平最好的企业；第二步，到2024年建成国内汽车企业人才水平最好的企业；第三步，到2024年建成与国际化汽车企业相匹配的人才结构与质量。

北京现代要顺利达成以上目标，必须从完善“四种机制”入手

第一，采用多元化的培养机制。对象多元化，有计划地培养不同类别的各种人才；方式多元化，倡导终生培养与学习，采取专门培训、自学、国外培训、委派研修、访问等方式，着力培养和开发汽车技术及经营的各类人才；内容多元化，专业知识和现代技能的培养并举，还要重视提高政治素质和道德品质的教育，使人才的知识与理念立体化组合。

第二，公平化的使用机制。本着“公开、平等、竞争、择优”的原则，公开选拔、平等竞争、公平评价，实现用人形态的动态管理。

第三，系统化的激励机制。物质激励，创一流业绩，得一流报酬；精神激励，重视精神激励和感情投资：政治激励，根据人才综合能力，量才使用，交任务、压担子，委以重任，使其在实际工作中增长才干，锻炼提高。

第四，人性化的服务机制。发展环境，切实尊重人才成长的客观规律，鼓励人才大胆探索、积极创新，为人才提供干事的舞台、发展的空间；工作环境，积极营造一个尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的企业工作环境：生活环境，满腔热情地关心人才，千方百计地解决人才生活中的实际困难，努力为各类人才营造一个居住舒心、出行放心、工作顺心的人居环境。

注重中韩双方的沟通和交流锻造和谐共进的合资企业文化

北京现代是中韩合资企业，由于中韩两国在文化背景、经济体制、社会制度等方面的差异，在实际的管理工作中各种矛盾和冲突不可避免。在三年的实践工作中，我们始终把锻造和谐共进的合资企业文化作为工作的重点，提高员工的向心力和凝聚力。

何谓和谐共进的合资企业文化，它不是冷冰冰的规定或制度，而是在企业发展战略下的企业价值观、企业精神的培育与释放，是萦绕在车间、在员工心间和谐氛围的自然流露，是中外双方沟通、交流的信任基础，是合资企业持续健康发展的坚实平台。换句话说，和谐共进的合资企业文化不是禁止员工做什么，而是倡导，引领员工积极去行动。

首先，培养北京现代人的共同价值观“为中国人民的幸福生活开创一片美好的蓝天”。

北京现代的建立，不但凝聚着首都人民殷殷的瞩望，更离不开全国消费者的信任和支持。北京汽车以“振兴现代制造业，服务首都经济”作为努力目标，韩国现代也是以“造世界级汽车，让中国消费者满意”为出发点。两者的结合点，就形成了北京现代的共同价值观，即“为中国人民的幸福生活创造一片美好蓝天”。因此，对北京现代而言，服务社会、回报社会不仅是一种责任，而且是一种亲情的反馈！

科教兴国、捐资助学。北京现代作为一个志存高远的企业，深深懂得科教兴国的重要性，懂得支持教育事业是一项义不容辞的民族责任。2024年儿童节之际，中韩双方领导达成一致协议，向北京现代工厂所在地顺义区的石园小学、东风小学、仁和中心小学捐赠了60台价值为30多万元的电脑。2024年6月，北京现代向清华大学汽车工程系捐赠八台发动机，1．6l、1．8l和2．0l排量的beta系列以及2．7l v6的delta型发动机各两台，进而为改善清华大学汽车工程教育的教学条件，尽了自己的一份力量。2024年9月，公司党委和公司经营管理委员会联合举办了“红色之旅”捐赠助学活动，通过公司购置、广大员工捐赠共计80余万元学习用品，为延安革命老区教学工作的开展献上了一份爱心。

心怀大局、抗非保产。在2024年二季度中的“非典”病毒横行之际，北京现代把“两个确保”和“两个成为”做为自己的行动指南：即在防治非典方面，做到确保不因管理的疏漏而使一名在企业工作的人员受到感染，确保不因抗击非典的工作影响全年生产经营目标的完成；在促进发展方面，做到使企业抗击非典的各项工作成为提升企业经营管理能力、增强企业凝聚力、推进企业文化建设的有效行动，使北京现代以扎实高效的经营业绩成为首都抗击非典和发展经济的坚强后盾。与此同时，还率先向北京市政府捐赠了十辆索纳塔轿车。广大北京市民通过抗击“非典”活动，深刻地感受到北京现代对社会负责，无私回报社会的现代企业精神。

持续改进、强化环保。从天然气燃料车的推出，到公司不断提高产品环保标准以符合欧ⅲ标准，北京现代在推出时代新动力的同时，更着眼于“无公害车”的制造，开发出适合于首都城市环保规范要求和国际化大都市形象的新型出租车产品。2024年6月，北京现代出资400万元人民币，资助北京大学生“绿色、发展和未来”夏令营活动。北京现代虽然成立仅仅三周年，但是，领跑中国环保汽车的高远志向已成为北京现代的企业追求。

其次，认同北京现代企业精神“追求卓越品质，共创幸福生活”。

北京现代成立之初，我们曾在全公司展开企业精神的征集活动，最终将企业精神确定为“追求卓越品质，共创幸福生活”，体现出从小我到大我的转换。这是全体中韩员工认同并信守的经营宗旨、职业道德及行为准则的综合反映，是现代化的生产意识、竞争意识、文明意识、道德意识等汇聚而成的一种群体意识。

在北京现代的厂区里，交通秩序井然，中韩员工都能按照厂内“斑马线”行走，车辆也都严格遵守厂区的规定行驶，这是员工良好精神面貌、文明素质的体现。厂区里经常可以看到肩戴“安全责任人”、“安全员”等标识的员工，他们是企业安全工作得以保障的重要力量，从董事长、总经理到普通安全员，他们都为企业的安全生产、健康发展发挥着自己的监督作用，确保了生产经营的顺利进行。

最后，积极构建和培育一流的产品、队伍和企业品牌。

作为无形资产，“品牌”对汽车企业的发展起着至关重要的作用。通过积极的企业宣传和多种营销活动，包括新品发布、广告赞助、媒介推广、试乘试驾、体育赞助和全国务大城市巡回车展等营销活动，不断提升对外知名度和树立更加现代、练达的企业形象。通过赞助高品位的国际文化活动、开展全方位的广告宣传活动，在提升企业知名度的同时，确立更高层次的品牌性，为实现长期经营目标奠定坚实的基础。北京现代在市场营销中把“企业推广为可信赖的公司和产品是可信赖的产品”为中心理念，确保做到优质的产品品质、快捷的售后服务及全方位的顾客管理。特别是在销售网络建设中以“4s”(即产品销售、售后服务、零部件配置、信息反馈)为标准建立销售网点，推出“零距离的温暖”售后服务理念，确保销售、服务的规范性，可控性和管理系统性，树立起良好的市场销售服务秩序和信誉。同时引进国际最先进的crm管理，即从售车开始，跟踪客户到车辆报废，与客户保持长期密切的联系，为客户提供持续的家人般的关怀及关注，从而不断提高消费者对北京现代产品的认知度、信赖度和忠诚度。

品质承载梦想，速度决定未来。北京现代三年的道路铺满了汗水和鲜花，成功之处固然有许多，但前方的路更是充满艰辛和未知。只有坚持“以人为本”的理念，培养出一支高素质的员工队伍，并锻造出和谐共进的合资企业文化，北京现代才有可能继续保持令人瞩目的“现代速度”，赢得北京汽车辉煌的未来。

**第四篇：以人为本努力构建和谐企业文化**

以人为本努力构建和谐企业文化

—河北省分行营业部企业文化建设调研材料鲁树坤

今年是打造优秀上市银行的第一年。农业银行必将以内部整合为突破，建立一套科学的市场应对和管理机制，加快向国际大商业银行前进的步伐。而坚持“以人为本，努力构建和谐企业文化”应是实现农业银行跨越式发展的基础。

一、以人为本，是科学发展观的核心

“天地之间，莫贵于人”，这是中华民族朴素的人本思想；“民惟邦本，本固邦宁”更是把人本思想上升到安邦治国的高度。“以人为本”非常透彻地回答了“为谁发展、靠谁发展、谁享受发展成果”的根本问题，因此是科学发展观的核心。为谁发展，党的宗旨已经有了很好的诠释。在国家大局上，农行作为金融企业，首先要服务好人民，服务好社会，实现国有资产的安全和增值；在农行层面，努力实现有效、全面、安全、和谐发展，提高农行员工的生活水平。也就是讲，农行发展大的方面讲是为了国家，为了人民；从局部来讲，为了员工实现自我价值和提高员工生活水平。靠谁发展，如何发展呢？人是一个企业最活跃的生产要素，科学发展观坚持发展依靠人，尊重人的主体地位，发挥人的首创精神，调动人的积极性、主动性、创造性。谁享受发展成果，不言而喻是人民、国家，但更直接享受发展成果的是农行员工。因此，要实现科学发展，必须“以人为本”，把员工看作农业银行生存发展的根本，努力做到把员工装在心里，时时处处真正为员工着想。

二、以人为本，为员工搭建展示才能的平台

建立“人性化管理，精细化操作”，关心、理解、重视、信任人的管理文化，让农行成为每个员工发挥最大潜能的平台，使每名员工、每个岗位都能发挥积极作用，打造和谐、协作、进取、创新的优良团队。

（一）建立追求完善、创新的学习文化。建立知识型团队，打造

1学习型农行，把农行建成一所塑造员工的学校，使员工的工作成为“支付工资报酬的学习”。大凡企业文化氛围浓郁的支行，都能坚持以业务发展需求为导向，以学已致用为目标，注重学习的针对性、实用性、互补性。比如：每天早晨利用15--30分钟的时间，以部室、网点为单位召开晨会，交流上一天的工作经验，在实践中学，把学习溶入工作的习惯之中；周六组织客户经理进行营销技巧的学习和集中分析营销案例，探索卓有成效的营销方法和手段，讨论目标客户的营销策略，制定营销方案，不断增强员工的专业水平，提高工作能力；经常对员工开展改革发展形势分析，教育员工敬业更要精业，增强其学习的紧迫感和自觉性，增强员工学习的压力和动力；确定部室和网点负责人为本单位学习培训的第一责任人，不仅负责业务指标的完成，还要确保本单位员工素质的提高。以次告诫我们的干部：“一个只想当领导不想当老师的管理者是没有前途的----银行没有前途，部门没有前途，员工就更没有前途”。领导干部不但要做业务上的骨干，还必须自觉做学习的表率，感染和带动员工干一行，爱一行、专一行，行行干出优异成绩，把学习成果转化为强大的工作动力。

（二）建立公平、公开、公正的竞争文化。创新人才激励机制，构建公平竞争、优胜劣汰、唯才是举的市场化选人用人机制，实行公开竞聘，变“伯乐相马”为“赛场选马”，真正使人才脱颖而出,形成“靠本事发展，凭贡献取酬，以业绩论英雄”的公平竞争氛围。对新入行时间不长的大学生要让其学有所用，发挥专长，做到人尽其才、人事相宜。对学历不高，但实践能力强，社交能力强的员工，要为其创造发挥作用的机遇。近几年，营业部提拔了一大批年轻有为，具有开拓精神和实干精神的领导干部，他们在各自的工作中，都做出了一定的成绩。例如：北城支行的周东风，2024年通过公开竞争答辩被聘为个人业务部经理，他讲“领导和同志们信任我，让咱干咱就得干出个样来！”他多次与保险公司、车管所进行洽谈，终于同这两家单位达成合作协议，保险公司派员入驻北城支行，由银行提供办公设备，所

有办理消费贷款的汽车，不出银行可同时办理保险，车管所及时为新购车辆上好牌证，实现了贷款、保险、牌照“三位一体”的运作方式受到了客户的欢迎，实现了银企双赢。为拓宽盈利空间，抢占市场，他利用朋友多、关系广等特长，广泛捕捉信息、积极公关，使石家庄近半数的对外贸易企业在北城开户，国际业务从无到有，一年一个台阶，目前年结算量已经达到1.6亿美元,成为国际业务特色支行，该行国际业务部连年被营业部评选为先进单位，2024年被河北省分行评选为《2024-2024先进单位》。周东风本人也因业绩突出被选拔为北城支行副行长。

（三）建立完善的合规文化。以前的管理模式，各项附带罚则规章制度让员工们感觉生硬，内心难免或多或少的有抵触情绪，而企业文化则让我们感觉亲切。没有制度保障，管理和发展不能持续；没有企业文化的渗透，发展终将无法长久。我们用《细节决定成败》、《没有任何借口》等书籍洗刷员工们旧思想观念的残余，让员工理解制度和岗位制约不是阻碍业务发展，是安全经营所必须的环节和岗位间的控制，是对银行和员工的有效保护。通过学习教育，让制度自觉逐步过渡到文化自觉，让制度文化深入到每个农行人的精神世界，渗透到每个工作细节里。

三、以人为本，要赋予生动的形式和对员工的真心关爱

以人为本，不是简简单单的口号或时髦用语，要认真落实到实际的日常工作中。“没有微笑的员工，就没有微笑的客户；没有员工的忠诚，就没有客户的忠诚”，通过关心员工未来发展和增强员工素质，提高战斗力；通过关心员工的成长和进步，增强主人翁意识；通过关心员工工作、生活中的困难，提高凝聚力。时刻把员工的利益、冷暖、安危挂在心上，工作上多指导、帮助，干出成绩，及时肯定和激励，让员工发自内心的把工作干好。

（一）发挥职代会的桥梁纽带作用，提高民主决策的水平。一些重大的决策，如发展规划、考核办法、规章制度等，要充分征求员工的意见，并提交职代会通过，使制度办法的执行得到员工的支持和理解。

（二）利用群团组织，加强与员工的沟通和了解。如“三八”妇女节，召开女工主任及优秀女员工代表座谈会，倾听她们对农行改革与发展的意见和建议，了解她们工作和生活中的困难与问题；“七一”建党节组织老党员和各级劳模畅谈党的发展史，探讨在新时期如何发挥党员的先锋模范作用；“八一”建军节组织复转军人座谈会，激发他们继续发扬部队光荣传统，在农行岗位敢打必胜建新功的积极性；“六一”儿童节为员工子弟送上书包或书籍；“植树节”领导与员工共同植树造林；“国庆节”“元旦、春节”组织全体员工联欢等系列活动，加强与员工的沟通和了解，使广大员工有一种归属感。

（三）让员工时刻感受到管理层的人文关怀。基层领导干部在人文关怀上，体现在一些日常的生活中，如“每天早晨在支行门口带着微笑迎接一下员工；班后与员工聊一聊他们的工作和生活；员工生日或困难时及时送上一句祝福或关爱。这些看似平淡的细节，就能使员工对农行产生强烈的认同感、亲切感，就会更加珍惜自己的工作。

（四）开展各种有益活动，增强农行的凝聚力。经常组织员工开展乒乓球、羽毛球、象棋、跳棋、爬山等活动，组织员工书法、绘画展等活动，丰富了员工的业余文化生活，使他们实践运动、健康、快乐的生活理念，陶冶情操，健身强体，让员工在农行这个大家庭中感受愉快和快乐。

构建以人为本的和谐农行企业文化，是推动农行有效、全面、安全、和谐发展的基础，也是建立和谐社会的要求。在农行企业文化大建设中，着眼于未来发展需要，善于兼收并蓄其他企业的先进经验，不断完善和创新农行的企业文化内涵，以此推动农行经营管理不断迈上新的台阶。

2024年5月15日

**第五篇：坚持以人为本创建和谐企业文化**

坚持以人为本创建和谐企业文化

2024-3-20 14:55:

42页面功能 【字体：大 中 小】 【打印】 【关闭】

党的十六届四中全会把“不断提高构建社会主义和谐社会的能力”作为党的能力建设的重要内容，十六届五中全会提出的“十一五”规划又把“推进社会主义和谐社会建设”作为国民经济发展的主要任务。“创建和谐社会”这一理念的提出，使我国社会主义现代化建设的总体布局从社会主义市场经济、民主政治、先进文化三位一体，扩展到包括和谐社会在内的四位一体。构建社会主义和谐社会，对于巩固党的执政地位、推动经济发展和社会进步，实现全面建设小康社会的战略目标，具有十分重要的理论和实践意义。

构建社会主义和谐社会是一项宏大的社会系统工程。在社会主义市场经济条件下，企业的生存和发展需要和谐的社会环境，而构建和谐社会主义社会更是企业义不容辞的社会责任，需要企业的积极参与。

一个社会是否和谐，很大程度上取决于社会成员的思想道德素质。企业作为社会的重要细胞，在构建和谐社会的进程中，如何通过培育健康向上的企业文化，建设以人为本、健康和谐的企业环境，为构建和谐社会提供基础和保证，是时代赋予企业的神圣使命和重要的社会责任。

企业文化是一个企业的经营理念和价值观。企业文化建设是构建和谐企业与追求民主法制、公平正义、诚信友爱、充满活力、安定有序、人与自然和谐等具体目标的理想途径。企业文化是企业智能力量与精神力量的凝聚，是企业全体职工共同价值观的体现，企业文化作为现代管理理论、管理思想、管理方式的最新成果，是对传统企业管理的全面超越。它将深厚的人文精神融合到现代企业经营管理之中。和谐的企业文化是企业之灵魂，是创造企业的活力与向心力的源泉，是企业深入发展的推进器。其中，以人为本是和谐企业文化最鲜明的特征。

关于以人为本的科学内涵，2024年3月10日胡锦涛同志在中央人口资源环境工作座谈会上的讲话中作了深刻阐述。他说，坚持以人为本，就是要以实现人的全面发展，不断满足人民群众日益增长的物质文化需要，切实保障人民群众的经济、政治和文化权益，让发展的成果惠及全体人民。如何正确理解胡锦涛同志的讲话，尤其是如何把讲话的精神具体应用在企业的实践之中？对于企业而言就是要建立起以人为本的企业文化。

员工是企业文化建设的主体，是企业中最宝贵的财富。如何发动员工广泛参与，开发员工的创造性，发挥员工的聪明与才智是坚持以人为本，构建和谐企业文化的关键环节。敬业爱岗、恪尽职守、无私奉献、崇尚人性是企业文化的精髓，为企业的振兴和发展创造了和谐的人文环境。制度管理强制人达到最低标准，文化管理引导人达到最高标准，给员工以希望，给工作以意义，使组织有前途，正是从这个角度上说，文化管理能使企业管理达到和谐境界。企业要以维护员工利益为基础，以发展促进和谐，以创新推动和谐，以公正求得和谐，以稳定保证和谐，以优秀的企业文化培育和谐。

企业要始终把以人为本的原则作为基本出发点，培养“心相通、情相融、力相合”的团队

精神；要与员工凝结成为命运共同体，与员工树立共同的愿景；要使员工在创造价值的同时，丰富理论知识，学习各种技能，接受和完善能够在内心产生共鸣的文化；要在满足员工的物质和精神需求的基础上，帮助员工实现自我，努力把和谐基因孕育到员工潜能开发的各个积极因素之中。通过构建和谐企业文化，增强员工的归属感和企业的聚合力，努力实现经济效益和社会效益的统一。

总之，和谐的企业文化是建设和谐企业的强大精神支撑。把企业建设成为人际关系融洽、充满友爱、精诚团结、蓬勃向上的和谐企业，是构建和谐社会的重要内容。坚持以人为本，营造尊重人、理解人、关心人、爱护人的良好氛围，营造鼓励人干事、支持人干成事的工作环境，构筑“人和政通，企和业兴”和谐统一、协调发展的企业文化，使广大员工树立正确的价值观和行为导向，激发他们旺盛的工作热情，为企业发展、社会和谐尽心尽力，这必将创造一个充满活力、和谐发展的强大企业，并通过构建和谐企业，促进社会主义和谐社会建设。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！