# 人才战略引领企业发展

来源：网络 作者：空山幽谷 更新时间：2024-06-21

*第一篇：人才战略引领企业发展人才战略引领企业发展众所周知，人是企业管理之本，制度是企业管理之法，创新是企业管理之魂。无论是制度的执行，还是创新的实现，都离不开人的参与。近年来，许多企业家在谈论成功的秘诀时，无不把管理好企业人才放在第一位，...*

**第一篇：人才战略引领企业发展**

人才战略引领企业发展

众所周知，人是企业管理之本，制度是企业管理之法，创新是企业管理之魂。无论是制度的执行，还是创新的实现，都离不开人的参与。近年来，许多企业家在谈论成功的秘诀时，无不把管理好企业人才放在第一位，也就是充分利用企业人才，笼络优秀人才和开发潜力人才。

总结2024年我市科技局的人才工作，其重点是围绕着“引进高层次人才，促进企业跨越发展的”的主题。切实根据我市产业需求，按照分工要求做好国家千人、省双创、企业博士集聚计划等人才项目的申报工作。对我市高层次人才领衔的科技创新项目，给予重点支持，并积极推荐申报国家、省科技计划项目，争取更大扶持。今年申报省级以上人才项目35项，获批国家“千人计划”2项，省“双创”7项，省“博士集聚计划”5项，获得省科技创新团队2项。

综观我市科技局人才工作的结果，再比较各个企业的发展现状，不难发现出一些因果联系来。以江苏和成显示科技股份公司为例。2024年该公司的陈昭远博士入选了“千人计划”，他的项目“3D显示材料及TFT液晶材料研发”入选了省“双创”人才计划。另一名引进博士黄达则入选了省“博士集聚计划”。而在2024年该公司的陆建刚分别入选省“博士集聚计划”和扬中市331计划。王洪福被评为“扬中市优秀专业技术人才”。可以看出，江苏和成显示科技股份公司在近年来，紧抓机遇，适应挑战，积极引进人才，使人才与市场对接，努力实施人才强企战略。这一举措显然使该公司收获颇丰，数位专家

人才的引进，带来了适应企业适应市场的技术。企业积极为这些专家、项目申报人才项目，获得国家资金支持，这些资金又能反过来更好的促进项目在企业的实施发展及产业化，从而为企业和个人都产生了双赢的局面。企业发展步入了快车道，技术不断更新，企业综合素质全面提高。近年来，江苏和成显示材料科技股份有限公司被评为高新技术企业，2024年“3D用HTD型混合液晶材料”和“STN用HSG型混合液晶材料”均被认定为省高新技术产品。其在新材料领域的显示材料上技术已达先进水平，据悉，该公司还在积极的申报2024年度省科技成果转化项目。

公司能得到如此好的发展，在很大程度上也是和人才战略引领企业创新发展是分不开的。国以才而立，企以才而兴。没有优秀人才的脱颖而出，就没有企业的跨越式发展。从企业自身出发，实施“以人为本”的人才战略，一方面要引进具有高精尖技术的专业性人才，带来当下的先进技术，实施企业创新发展；另一方面也要提高全员的整体素质，使各个岗位上的员工都能人尽其才，各尽其用。具体可以从以下几个方面着手。

不拘一格用人才。管理之道，惟在用人。人才是事业的根本。杰出的领导者应善于识别和运用人才。只有做到唯贤是举，唯才是用，才能在激烈的社会竞争中战无不胜。

多方面培育人才。针对企业发展的需要，一方面在企业内部开展群众性的知识培训，了解和掌握新形势下企业管理的基本知识和运作知识；另一方面多与一些专家交流，学习预测企业的发展方向，及时

做好应变的工作。人才开发与培育是企业长期发展的关键。只有要求全员参与，终身培训，才能学习强素质，创新促发展。

稳住关键人才。市场经济体制下的人才竞争，利益驱动是一个不可忽视的重要因素，避免人才的过分流动，才能实现企业的长久发展。对企业而言可以开展了“优化环境服务人才”的爱才实践活动，施展才华提供舞台，创造条件。优化为各类人才服务的工作环境、生活环境，才能让他们在良好的环境中，为企业发展作贡献，创新制度管理人才。管理创新是企业发展的不竭动力。企业管理主要是通过制度来实现的。所以，着力于制度创新，坚持“以人为本，以人定制，以制理事，以制管理”是企业人才管理的关键。

团队精神凝聚人才。团队作为一个集体，是一个企业发展和竞争的核心力量，企业与企业之间的竞争，关键是团队与团队之间的竞争。是否有一个有特色、有活力的团队，是一个企业能否长久发展的一个关键。一个优秀的团队，如果团员能够懂得互补，逐渐磨合，形成优势互补，取长补短，相互克服，相互激发的局面，最终实现最高的工作效率。

**第二篇：引领企业发展的**

引领企业发展的“旗帜”

通泰集团短时间内迅速崛起壮大，成为引领“跨越”发展的“旗舰”和改革发展的“旗手”，除了得益于经营机制的创新、自身管理体制的改革外，也受益于企业在崛起中根植文化基因、在发展中融注文化血液、在壮大中畅通文化脉络的文化培育，探索出“以文为根、以文为脉、以文为魂”的发展路径，成为通泰集团引领企业发展壮大的“旗帜”。

文化品位：以企业文化引导经营

文化品位是企业发展的导航坐标，引导企业发展的经营方向。通泰集团以“服务民生、奉献社会、助力经济、共享发展”为精髓的企业文化，成为推进企业发展的强力支撑。构建对经济发展有利的共赢文化。通泰集团把 “做本业、促发展”的共赢文化建设，作为助推全市经济社会发展的切入点。集团先后实施了张承一期、张石二期和张涿等6条373公里高速公路建设，使全市高速公路通车里程达到555.4公里，稳居全省之首。启动了张承二期、京新三期、京蔚、二秦、京尚等高速公路项目前期工作，承担了京张城际和张唐、张准、张大、张蓝、张石铁路和军民合用机场的前期工作及建设任务，实现了 “高速公路产业领跑者”向 “综合运输体系建设先锋官”的角色转换。同时，对44公里城市快速路、23公里张宣公路进行了拓宽改造，全部打通了我市二级公路干线的支点连接，构筑了四通八达、便捷畅达的路网建设 “两小时交通圈”。

构建对社会发展有利的共建文化。通泰集团把“拓领域、求突破”的共建文化建设，作为助推全市经济建设的主攻点。集团着眼于提升城市宜居指数，斥资66亿元实施了洋河综合治理、洋河滨河路、明湖公园和平湖公园建设工程，实现了我市城市建设工程在投资额度、建设规模等方面的历史性突破。为有效拉动城市扩容和产业集聚，集团专门组建通泰产业投资公司和通泰城建产业公司，全面推进西山产业集聚区和我市新城区整体开发。通泰绿化建设集团承担了3400公顷市区公园、游园、绿地和“增绿添彩”景区绿化、养护任务，成为我市创建国家森林城市的重要推手。

构建对群众福祉有利的共享文化。通泰集团把“解民忧、谋民利”的共享文化建设，作为惠及百姓的着力点。集团所属路通收费服务有限公司，严格落实“绿色通道”惠农政策，仅2024年就减免收费3792.52万元，有效减轻了运输业户的经营负担。公交总公司提出 “小区建到哪里，公交就通到哪里”，仅2024年第一季度，就增开小区班线2条、城郊班线1条，并计划增加公交车辆100标台，让群众在分享企业发展成果的过程中得到更多实惠。仅2024年就减免收费3792.52万元，有效减轻了运输业户的经营负担。公交总公司提出 “小区建到哪里，公交就通到哪里”，仅2024年第一季度，就增开小区班线2条、城郊班线1条，并计划增加公交车辆100标台，让群众在分享企业发展成果的过程中得到更多实惠。人本品性：用企业文化凝聚人心

人是企业兴盛之基、发展之本。通泰集团企业文化建设，坚持在 “人”字上做文章、在“本”字上下功夫，推动“人本”理念在和谐发展中拓形铸就，提升了企业的向心力和吸引力。

坚持把“依靠人”的理念树到底。通泰集团积极为员工搭建参与民主决策、民主管理的有效平台,通过设置建言献计意见箱、文化建设征集册、政务事务公开栏等形式，广泛征求意见并接受监督，不断完善企业员工在企业管理过程中的知情权、参与权、建议权和监督权。同时，把员工作为企业文化建设的主体和动力，组织参加歌咏比赛、企业研讨、辩论演讲等活动，引导他们为企业发展献计出力。

坚持把“提高人”的标杆插到底。通泰集团把人才工作纳入集团发展的总体规划，大力实施“人才强企”战略，努力打造层级结构分明、年龄结构合理、专业结构配套的人才队伍；深入实施“增智工程”，通过创设“创学基金”、“专家大讲堂”等载体，积极创造条件，鼓励员工通过多种形式和渠道参与终身学习。三年来，集团先后对4200多名企业员工进行

了教育轮训，引进本科以上专业人才62名，鼓励320名具有发展潜力的年轻人才进入中国人民大学、长安大学等高等学府继续深造。目前集团本科以上学历人数占到企业管理者总人数的90%以上，研究生以上学历人数占到企业管理者人数的14%以上，企业干部员工的知识结构、学历层次得到了持续优化提升。

坚持把“为了人”的尺子量到底。通泰集团大胆选拔年轻人才，创造条件“给权力”、“给舞台”、“给担子”、“给荣誉”。去年以来，集团提拔73名35岁以下中青年才俊担任下属公司经理，公开选拔20名“80后”年轻人才担任下属公司经理助理。在提高员工物质生活水平的同时，他们还积极创造条件，想方设法满足员工高品位的精神文化和必需的物质文化需求，建设了“员工之家”、“员工活动中心”，创建了内部刊物，开展了“访寒问苦送温暖”、“高考祝贺送奖金”等活动，极大增强了员工的归属感和集体荣誉感。

气质品格：靠企业文化提升形象

气质品格是企业的内在素质，决定着企业的外在形象。通泰集团十分注重以正确的价值观为导向打造形象，以新型的品牌活动为抓手创造形象，以实干的精神为契机塑造形象，提升通泰集团特有的气质与品格。

以价值打造形象。通泰集团把“服务民生、奉献社会、助力经济、共享发展”作为集团的价值取向和最高追求，这使企业发展方向更为明确、价值取向更加趋同、文化底蕴更显丰厚。同时，集团非常注重从张家口人文精神、城市快速路精神中汲取营养，以“构建通泰文化、建设百年企业”为主题，通过搭建理论研讨会、成果展示巡礼等载体，持续挖掘、丰富、厚实企业自身文化内涵，完成了通泰集团从幕后走向台前的转身亮相。

以品牌创造形象。通泰集团在企业文化建设中，坚持把“通泰品牌”的挖掘培育作为提升企业形象的重要抓手，努力打造各种特色品牌来赢得口碑。近些年，集团下属运输公司、公交公司、收费公司等窗口服务企业，通过大力推进“五公开、十创建”等活动，收到显著成效。汽车客运总站被交通运输部评为2024年全国交通行业首批交通文化建设示范单位；路通收费公司被省政府授予“文明单位”荣誉称号，下属13所收费站被评为市级“青年文明号”，3所收费站被评为省级“青年文明号”。

以精神塑造形象。通泰集团坚持把打造干部职工优秀精神作为企业文化建设的重要依托，锤炼出了一种不畏难、不怕苦、敢拼搏、出奇迹的过硬作风。城市快速路修建，三年工期一年完成；13公里长的清水河综合治理四期工程，只用五个月就建成蓄水；15.5公里的张宣公路拓宽改造工程，难度大、标准高、要求严，但也仅用五个月就建成通车。一件件事实，一次次行动，通泰向社会展示了一批团结凝聚、敢为人先、事争一流、精干高效的干部职工队伍。

**第三篇：文化引领企业发展**

翻开吉林油田近年产量记录，我们看到的是一组大幅度攀升的数字，5年时间吉林油田油气产量由500万吨上升到700万吨，创造历史新水平。特别是在刚刚过去的2024年，面对经济危机的冲击，油田上下共克时艰，战胜挑战，保持了持续发展的良好势头，为推动振兴吉林经济做出了突出贡献。人们不禁要问，是什么使这个企业焕发如此强大的生机和活力？追根溯源，不难发现，吉林油田近年来贯彻实施的文化引领战略发挥了至关重要的作用。科学定位，引领战略展宏图

2024年，吉林油田原油年产量跨越500万吨。按照中国石油建设综合性国际能源公司的战略部署，吉林油田公司提出了“681”发展目标，靠什么凝聚队伍持续奋斗，凭什么来引领发展追求卓越，保障“681”发展目标实现，成为摆在吉林油田公司新一届领导班子面前的重大课题。

在深入调研，科学论证的基础上，围绕“681”发展目标，吉林油田公司经过精心运筹，进一步提出了“1356”发展思路，将加强企业文化建设实施文化引领战略作为支撑公司发展的五大战略之一。结合企业发展实际制定了《吉林油田文化引领战略实施方案》，明确了“316”工作思路，即强化三个引领，推进人本制度建设，建设六个文化，并在实际工作中着力推进文化引领战略的落实，使企业文化成为引领企业持续快速发展的助推器，推动了吉林油田步入又好又快发展的新阶段。

培育共同价值观，思想引领催奋进

行为缘于意识，思想催生动力。吉林油田把中国石油“爱国、创业、求实、奉献”的企业精神作为加强思想建设，培育共同价值观，实施文化引领战略的基础，自觉践行“奉献能源、创造和谐”的企业宗旨，按照“文化育人、文化提素、文化强企”的目标，大力弘扬中国石油企业精神，用企业宗旨、公司发展目标、发展思路教育广大员工。为此这个公司扎实开展了发展目标、发展思路、发展形势和文化理念宣贯活动，打牢员工队伍思想基础。深入开展理想信念教育、优良传统教育、遵纪守法教育和精神文明创建活动，提高团队思想素质。持续开展企业精神教育，凝聚发展力量，努力培育形成新时期公司的团队精神。通过一系列工作，建立完善符合公司发展实际的文化理念，形成体现共同意志的价值取向，实现思想高度统一,力量有效凝聚。目前，实现“681”，建设科技安全和谐大油田已经成为全体吉林石油人的共同愿景。

塑造优秀团队，行为引领树航标

文化理念形成后，关键在执行。以什么手段培育共同的行为模式，引领队伍形成团结协作、拼搏进取的风气，是企业文化建设的重点和基础。吉林油田公司通过强化行为养成教育，规范职业行为；通过加强职业道德建设，形成道德约束；通过发挥典型辐射作用，提升团队素质，着力塑造一支技术一流、作风一流、素质一流的优秀团队。

吉林油田公司把学习型团队建设作为塑造队伍的基础，不断优化学习环境，提供学习机会，建立能够广泛激发调动员工学习热情的激励机制。持续开展“学习型团队”建设活动，员工学习创新氛围日益浓厚，仅2024年群众性技术创新成果就达186项。把行为养成作为塑造队伍的支撑，在管理的全过程中通过贯彻《员工行为规范》，深入开展职业道德和职业纪律教育活动，建立奖优罚劣的行为激励约束制度，不断强化行为养成教育，提升了团队执行力。把培育和树立典型作为引领团队建设的重要手段，加大了典型培树力度。持续开展“劳动模范”、“十杰青年”、“技能专家”等评选活动。通过营造氛围，建立评先树优的长效机制和先进模范的“保鲜”机制，促使先进人物不断涌现。近几年来，吉林油田涌现全国劳动模范12人，中石油、吉林省劳动模范28人，中油集团公司高级技能专家、公司级技能专家28人，公司级以上技术专家、学术带头人185人，已经评出81名“十大”杰出青年。

着力载体建设，特色文化强管理

石油行业艰苦创业的历程和特殊的工作环境，融铸了石油人艰苦创业的精神和无私奉献的品格，更形成了深厚的文化积淀。吉林油田结合实际，创新载体，通过建立企业精神教育基地，传承培育企业精神；开展企业文化示范区活动，培育典型推进文化落地；持续开展“三岗”即“知岗、爱岗、讲岗”活动，使全员素质得到大幅提高；通过开展“六建”活动，推进人本管理，创造了和谐的人文环境，在基层逐步建立了一套充分体现人本管理的工作规范、一道干群之间的沟通桥梁、一种促进员工成长进步的激励机制、一个规范的站队形象、一种体现人文关怀的“家”文化、一个全员自我完善的学习型班站。

通过载体推动，培育形成了富有吉林油田特色的“六个文化”，即激发动力的创新文化、提升管理的执行文化、以人为本的安全文化、崇尚节俭的节约文化，清正自律的廉洁文化，团结协调的和谐文化。“六个文化”在基层得到了广泛的认同，形成强大的文化力，促进了企业管理水平的提升。

完善识别体系，形象引领树品牌

吉林油田把企业形象识别体系建设作为彰显和传播企业形象，树立文化品牌的主要手段，积极打造公司科学发展的崭新形象。

这个公司通过策划吉林电视台黄金时间的形象广告，制作画册、拍摄宣传片、参展东北亚博览会、在重要路段树立形象宣传广告等手段，全面提升公司社会形象；通过推进站队文化建设，打造基层企业文化示范区，开展“六好站队”、“五型班组”建设，塑造基层站队全新的队伍形象、管理形象和环境形象。在迎接北京奥运火炬传递活动中通过9名油田火炬手展示了吉林石油人的良好形象，使更高更快更强的奥运文化与油田文化进行了一次大融合。吉林油田宝石花合唱团，代表中国石油百万职工和中国当代产业工人，在2024年维也纳新春音乐会上唱响，充分展现了吉林油田全体员工的精神风貌。

目前，在先进文化的引领下，吉林油田公司实现了以思想道德修养、文化技术水平、民主法制观念为主要内容的员工素质的显著提高；实现以人本化、精细化、实效化为目标的管理水平的显著提高；实现以经营规模、盈利水平、创新能力为内容的企业发展实力的显著提高，企业稳步向实现“681”，建设技术先进、管理科学、人才济济的科技大油田，安全生产、清洁生产、生产受控的安全大油田，环境宜居、安定团结、富裕文明的和谐大油田的目标迈进。

**第四篇：人才战略**

人才是公司发展的第一要素！咏谦国际实施以人为本的战略，不断吸引和发展优秀人才，以职业化和专业化为特点的高素质人才队伍为公司的销售、管理、研发和生产提供强大的支持和后盾。

（一）用人制度：公司建立了科学人才选聘机制，知人善用、人尽其才，营造尊重知识，尊重人才，有利于优秀人才脱颖而出的优良环境。

（二）培训体系：公司培训体系有效地提高了员工队伍整体素质和经营管理水平。高效、精干的知识型员工队伍，为公司的快速发展提供了可靠的人才保证。

（三）关注员工精神生活：公司兴建了大型运动场地、添置文娱设施、搭建文化娱乐平台、开办员工活动中心，丰富了员工业余精神文化生活。

倡导学习和沟通，关注员工的需求和发展，不断提高和更新员工的知识和技能，为员工职业发展提供各种机会，通过人力资源实践，构建出公司的人力资源竞争优势。

**第五篇：用先进文化引领企业发展**

用先进文化引领企业发展---江淮电缆集团公司企业文化

建设的实践与思考

作者：刘 晓 光 企业作为社会经济发展的骨干，已不在是单纯赚钱的商业机器，而是一个完整地融于世界文化交流的有机生命体。它，有思想，有感情，有愿望，有目标，有管理风格，有生命活力。企业文化就是在这样一定的社会大文化环境影响下，经过企业领导者长期倡导和企业广大员工积极创造，在企业的生产经营和管理实践中培育形成并为全体员工认同与实践的整体价值观念、经营理念、信仰追求、道德规范、行为准则等意识形态。企业文化以价值观为核心，以知识为基础，以事业为追求，以职业道德、规章制度和国家政策法令为导向，潜移默化地融于企业生产经营的各个方面，用一种共同的价值观念和温馨和谐的文化氛围把全体员工凝聚在一起，最大限度地激发和调动员工的积极性与创造性，鼓舞着员工士气，培育着员工技能，凝聚着企业精神，塑造着企业形象。

“人是企业最大的资产，以人为本作为企业文化理论的核心”应成为我们江淮集团未来的管理宗旨。公司应始终以员工为主体，在市场竞争日益激烈的今天，为了适应日益激烈的市场竞争需要，需要紧密联系企业实际，广泛开展“走向市场与转变思想观念大讨论”和“抓住机遇，加快发展”与“爱我企业，兴我江淮”为主题的宣传动员活动，转变一切与市场经济不相适应的思维方式和陈旧观念，确立以安全生产为基础、以经济效益为中心的指导思想和与时俱进、不断进取的效益意识、创新意识、竞争意识和主人翁意识，并在此基础上，进一步提升员工的精神境界，导入“素质决定实力”的企业精神;“质量是我们的立业之本，服务根植内

心”的经营理念;“诚以立信,质以建业”的企业品质;“回报社会，奉献爱心”的共同价值观以及“建官惟贤,位事惟能”用人机制。

十多年来，我们江淮集团始终以员工为主体，大力开发企业人力资源，把建设高素质的企业人才队伍作为公司发展的根本任务。把搞好生产经营，提高企业效益作为服务社会的基本出发点，以创造效益和奉献为使命。

企业在发展用人上从不放弃每一个人，首先是激励员工岗位成才，敬业奉献，在实现企业发展目标的同时实现人生的理想与自我的价值。利用橱窗、局域网络等宣传载体，讲厂情、公开企务，晓明政策，使员工在产生危机感和紧迫感的同时，与企业所倡导的精神、理念和价值观达成共识，关心企业，爱护企业，与企业休戚与共，风雨同舟，上下同欲，互动发展，为实现企业目标积极、主动、创造性地开展工作。二是强化思想教育，实施以德治企方略，不断加强员工的思想和职业道德建设。从加强员工的思想和职业道德建设入手，运用多种途径和方法，不适时机地开展员工的思想道德和职业道德教育。全面贯彻落实《公民道德建设实施纲要》，要求全体员工学习《职业道德规范》，广泛开展生产标兵、与文明班组建设活动，倡导科学文明的生活方式，培养员工的敬业理念、创新意识和奉献精神，把员工自身的发展融于企业的发展之中，与企业同舟共济，共同发展；三是兴企育人，加强员工的职业技能教育与培训，实施科技兴企战略，为企业发展提供永不衰竭的智力支持和技术保障。从企业发展的长远战略考虑，制定了以岗位培训为主、脱产培训与函授教育为辅的中长期员工教育培训计划，建立和完善教育管理制度与考评激励机制，并与上海电缆研究所、武汉高压研究所、国家电线电缆检测中心长期保持协作关系，与西安交通大学、合肥工业大学等众多知名高校保持合作关系。为了加强产学研合作，加快新产品、新品种的开发，公司

经常派人走出厂门，进入各大高校和科研院所进行专业培训和交流，从而增加了企业发展的后劲。根据专业特点，公司每年都联合电线电缆行业协会举办有关挤塑、拉丝、成缆、检测等各种专业培训，帮助员工学文化、学技术，增强素质，岗位成才。四是实施以法治企战略，加强法制教育，提高全体员工的法治意识和企业法制水平。市场经济既是效益的经济，也是法制的经济。在瞬息万变的市场经济大潮中，企业管理需要通过一系列的法律、法规来规范经济运行秩序和企业经营行为。因此，在企业管理中，我们严格执行国家的有关法律、法规，认真贯彻《公司法》、《劳动法》和《电力法》，严格执行国家电力公司颁布的《电力生产安全工作规程》和《电力企业各级领导人员安全生产责任制》等条规守则，深入开展普法教育，使企业行为合法化、制度化、规范化。

与此同时公司还投入资金建起了娱乐活动室、宣传橱窗等宣传文化阵地，极大的改善了员工的文化生活环境。公司还成立工会组织，利用节假日和各种重大庆典之日，认真组织开展丰富多彩的文化娱乐与其他活动，开展车间、班组文化建设，以文化心，寓教于乐，极大的陶冶了员工情操。公司每年还拿出一定金额表彰那些销售精英和岗位操作能手，并且大力宣传先进典范。从而使“以人为本”的管理理念进一步渗透到企业的各项工作中，着力营造了一个和谐健康、团结友善的企业发展环境。

江淮的今天是与社会的发展分不开的，也与全体江淮员工的辛勤努力分不开的，所以江淮人时刻铭记要回报社会的厚爱，先后多次帮助家庭困难职工，多次捐资慈善事业、支援灾区。

江淮的工作是充满激情和梦想的，同时江淮人又是谦虚和求实的。素质，实力和发展是我们永恒的话题，在发展的进程中，我们在尊重指挥，自强不息，为

了江淮的发展，我们正在做积极的努力。江淮在人才使用上不会简单地告诉你该做什么，而是传授做事的方法，授人以“鱼”，不如授人以“渔”，充分地发挥你的才智。德才兼备，这是江淮的择人标准，也是江淮人的道德准则。江淮给员工一个展示自我的舞台，员工在工作中学习，在岗位上升华，员工的卓越贡献是江淮发展的关键，在集团领导的正确战略指引下，个人奋斗与企业奋斗要始终相结合，为共创百年江淮而奋斗。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找