# 人力资源部学习王健林董事长年会讲话报告-20140122

来源：网络 作者：蓝色心情 更新时间：2024-06-26

*第一篇：人力资源部学习王健林董事长年会讲话报告-20140122关于学习王健林董事长年会讲话报告——长白山管理公司人力资源部 人力资源部全体员工于2024年1月20日共同学习了董事长2024年会报告，内容深刻的报告、氛围热烈的探讨，让每一...*

**第一篇：人力资源部学习王健林董事长年会讲话报告-20140122**

关于学习王健林董事长年会讲话报告

——长白山管理公司人力资源部 人力资源部全体员工于2024年1月20日共同学习了董事长2024年会报告，内容深刻的报告、氛围热烈的探讨，让每一名与会者心潮跌宕——为集团经营业绩逆势增长而骄傲，为文化板块高歌猛进而自豪，为长白山国际度假区新年规划而憧憬！为承上启下，人力资源部全体员工根据集团新年重点工作安排，着重探讨了2024年人力资源重点工作。

2024年，万达集团在中国经济增速持续放缓，GDP增幅首次低于8%的情况下逆势增长，连续8年保持环比30%以上增速，如果2024年、2024年继续保持这种增速，那么万达将创造世界商业史上的一个奇迹：大型企业连续10年保持30%以上的增长。

2024年不包括投资收益在内，预计经营净利润125亿元，资产达到3800亿元。其中文化板块收入255.2亿元，完成计划的117%，同比增长23%。其中，AMC收入完成计划的105%，净利润同比大幅增长。

2024年对万达集团是十分关键的年份，董事长用一个词形容，就是“标志年”，至少有三个标志：第一、万达今年会成为世界五百强企业；第二、万达成为全球最大的不动产企业；第三、武汉两个高科技文化项目开业。

文化板块2024年主要工作任务是：收入317.5亿元，其中：AMC收入170.3亿元；万达院线收入48.3亿，全年新开业影城40家，新增屏幕360块；大歌星收入12.9亿元，新开业门店24家；万达旅业收入70亿元；文化产业其他公司收入16亿元。

为完成集团2024年度指标，作为长白山万达人力资源部员工，我们将在管理公司总经理马总领导下，在马总 “一一三一工程”理念框架下，努力打造自身“铸梦师”角色，重点关注人才发展机制建设。

走过“摸着石头过河”的2024，新的一年，我们将重新正视长白山管理公司作为文化旅游产业一员本应有的人文经营管理特点，努力通过“让员工满意”达到“让客户满意”、从而“让企业受益”的经营目标。对此，2024年人力资源部的重点工作之一就是着手成立人才发展项目组，首先通过一系列科学分析工具，找到员工与企业的长期共赢点（即员工稳定、绩优原因），建立起各条线岗位人

才发展标准，并根据在岗员工现状针对性打出 “发展路径设计”、“选拔”、“培养”、“晋升”、“定薪”、“考核”、“提奖”等一整套主动干预人才发展的组合拳，快速固化“稳定因素”、“绩优因素”，以达到最终目标“让企业受益”。

以后每年我们将不断梳理、更新、固化“稳定因素”、“绩优因素”，让企业持续受益。

为完成上述人力资源管理目标，我们必须改变自身理念，从日常的招聘、培训、考勤、计薪、社保福利等事务性工作中跳脱出来，重新审视我们的工作与人力资源管理目标、企业经营目标的关系，让我们的工作“以终为始”，更富有成效。

作为万达人，我们一定坚持万达优秀传统、坚持结果导向，以优异成绩交上人力资源部2024年答卷！

**第二篇：学习王健林董事长2024年会讲话有感（模版）**

仁者不忧知者不惑勇者不惧

----------------学习王健林董事长2024年会讲话有感

昨天公司组织集体学习了王健林董事长在年会上的讲话，作为万达集团的一份子，学习完讲话后，心中倍感欢欣鼓舞。

2024年中国经济增速持续放缓，GDP增幅首次低于8%。但万达集团逆势增长，取得非常好的成绩。万达规模越来越大、业务范围越来越广、大事越来越多。万达集团作为一个纯粹的民营企业，能够经的起市场的考验，二十多年来不断蜕变成长，呈腾飞发展之势，犹如化蝶般多彩炫目夺人眼球，凭借的是什么？我认为可以用《论语·宪问》中的一句话来形容---仁者不忧，知者不惑，勇者不惧。

2024年万达集团资产达到3800亿元，同比增长27%；收入1866.4亿元，完成计划的104%，同比增长31%，不包括投资收益在内，预计经营净利润125亿元。万达连续8年保持环比30%以上的增速，如果2024年、2024年继续保持这种增速，那么万达将创造世界商业史上的一个奇迹：大型企业连续10年保持30%以上的增长。提高全员品质意识。2024年是万达集团三年品质提升的最后一年。评审小组反映，他们到各地公司最大的感受，是从公司领导到员工追求品质的精神，大家共同对各方面品质提升提建议、想办法，这说明万达品质提升年的目的已经达到。我们搞三年品质提升，不仅为了把广场做漂亮，更重要的是提升全员品质意识，树立品质第一的思想。产生良好经济效益。提升品质说到底是为了提升竞争力和效益。举个例子，成都有一句俗话叫“南富西贵,东穷北匪”，北边之所以称“匪”，因为这里有火车站，集中各种批发市场，环境治安比较乱。当初成都金牛万达广场选址这里，一些同志有疑虑。但金牛万达广场由于品质过硬，开业后人气很旺，经营非常好，现在是公认的成都购物中心第一店。我相信，金牛万达广场两三年后将成为人气排名全国前列的购物中心。还有泉州万达广场，地处城边，前面就是一个臭水塘，我们把水塘变成环境优美的人工湖，商业、酒店都做得非常到位，用卓越品质折服当地，项目开业后成为泉州的第一商圈，万达文华酒店也做到当年盈利。现在万达广场的人气和租金提升比例、万达酒店的收入和效益都好于全国行业平均水平，超越他人的过硬品质是重要原因。重大项目推进顺利，跨国发展继续进步，资本运作成效显著，持续创新企业管理，社会认可万达贡献。2024年集团新增就业岗位10.8万人，占全国新增就业总量的1%左右；其中大学生33485人；纳税。2024年集团纳税226.7亿元，继续在中国民营企业中保持领先；慈善。2024年集团现金捐赠4.38亿元，累计现金捐赠超过35亿元，在全国企业中排名首位；组织义工活动921次，91039人次参加义工活动，特别是“关爱打工子弟全国联动活动”受到广泛好评。2024年开业的全部万达广场、酒店均获得绿建设计认证，18个万达广场、7个酒店获得绿建运行认证，其中莆田万达广场获得绿建二星运行认证，是全国唯一获得绿建运行二星认证的商业项目。绿建运行认证比设计认证更难，万达一家企业获得的绿建运行认证占全国的80%，说明万达环保工作远远走在全国企业前面。支持大学生创业；万达去年推出支持大学生创业活动，宣布每年拿出5000万元，从万达广场拿出50个商铺，支持100名大学生创业，10年共拿出5亿元、500个万达广场商铺、支持1000名大学生创业。去年12月已对首批候选人进行公示，今年开始创业工作；获得众多荣誉。获得民政部颁发的中华慈善奖，在全国所有企业中唯一七获中华慈善奖；获国际旅游投资协会“中国旅游投资领袖人物”称号；被福布斯评为“亚洲商业人物”、“2024年中国商业人物”；被美国《外交政策》评为“2024年全球百名思想家”；获中国企业文化促进会“全国企业文化建设百佳单位”、中国企业联合会“全国企业文化优秀案例企业”称号；被美国《CIO》杂志评为全球信息百强企业，是中国首家得奖的民企；获中国电子信息研究院中国软件测评中心《中国软件和信息服务企业最佳方案》；中国国际广告节评“万达广场就是城市中心”广告为中国广告长城奖；获住建部“中国建设行业百佳雇主单位”、中国人力资源研究会“首届人本中国最佳企业”；被全国党建研究会评为“全国非公企业党建最佳案例”，获全国基层党建研究中心“企业党建创新先进单位”称号；被中宣部评为“全国文化产业30强”；长白山国际度假区获国际旅游投资协会“中国最佳旅游项目”称号；万达院线获中国社科院、中国科学院“文化产业电子商务建设示范单位”称号；万达学院获住建部“2024全国绿色建筑创新一等奖”，获中国企业商学院联合会“2024年中国企业商学院最佳影响力奖”；武汉汉街广场、唐山万达广场获中国施工企业管理协会“国家优质工程奖”；天津项目公司获天津市委市政府“优秀民营企业”；西安、武汉、呼和浩特项目公司被评为陕西省、湖北省、内蒙古自治区纳税十强，其中武汉项目公司纳税15亿，人均纳税一千多万；酒店建设公司获国际饭店餐饮协会“杰出贡献奖”；酒店管理公司获“2024年最佳中国酒店管理集团”称号；北京商管公司获中国物业服务业协会“2024年中国物业管理服务百佳企业”；宁波商管获中国商业联合会“全国商业服务业先进企业”称号等等。

子曰：“知者不惑，仁者不忧，勇者不惧。”万达集团正是一个心系着国家发展和国民生计的企业，他将国家的兴衰、人民的生活与自己的命运紧密的联系在了一起。万达精神能够深入人心，使得我们每一个万达人都引以为傲！

**第三篇：2024王健林万达年会讲话**

2024王健林万达年会讲话：资产目标6100亿元，收入2740亿元

1、万达要全新转型升级。转向服务为主，2024年集团服务业收入、净利占比超过65%，房地产销售收入、净利占比低于35%;加快发展文化旅游、金融产业、电子商务3个产业，到2024年形成商业、文旅、金融、电商基本相当的四大板块。

2、联合BT两大巨头共同做电商，挑战阿里。确保成都云数据中心10月之前竣工，已确定的15个智慧产品研发要在2024年确保完成。电商基本成熟后，要考虑向社会开放，争取做成开放平台。

3、万达集团要举全集团之力为快钱的发展提供支持，不仅万达电商要用快钱支付，万达广场商家也要用。快钱主要发展方向不是支付规模，而是互联网金融。要研究推出一整套优惠方案，提供大力度的支持。充分利用万达的大数据优势和会员数据优势。解读：

1、以前王健林往往被标签为地产大佬，但是到了今年，地产大佬外，恐怕还要加上互联网大佬的名号。携百度腾讯，挑战阿里，来势汹汹。传统地产和互联网深度融合，会有什么火花，值得期待。

2、和前面的两位大佬一样，王健林同样看好互联网金融。巨资收购快钱，在金融上的大动作，恐怕将早于电商，明年互联网金融和第三方支付，恐怕将有一场大战。

**第四篇：学习王健林董事长半年会讲话有感**

侠之大者——为国为民

（学习王健林董事长半年会讲话有感）

前些天学习了王健林董事长在半年会上的讲话，作为万达大歌星的一名员工，我听完后不禁心潮澎湃。

万达集团作为一个民营企业，能够屹立于二十三之久，且呈腾飞发展之势，如凤舞九天抟扶摇而上。是什么力量支撑着她，推动着她？现在我的心里已经有了答案。

志存高远，脚踏实地。这是我的第一个感悟。在万达企业刚成立的时候，一年的收入在几十万的时候，董事长就立下了年收入一亿的目标。然后正是秉承着脚踏实地的作风，不管是从产品质量上，还是从品质管理上，还是从员工品质上，都是万分严格，丝毫没有松懈。这才能使企业能够在历经风雨中不断的前行。

然而，最让我触动心灵的却是万达集团作为一个民营企业，时刻关注着国家的经济发展趋势，时刻关注着社会的变化状态。将自己和国家和人民的命运紧紧连接在了一起！

姑且不说万达集团为国家税收做出了多么巨大的贡献，也不说万达集团为国家解决了多少人的就业问题。很多企业在发展中也能在媒体和官方的关注下公布一些令人咋舌的骄人数字，但事实上，人民的眼睛是雪亮的，数字再怎么高，也掩盖不了他们漂亮光环背后的阴暗。

万达集团绝不是这样的！人民能看见，万达集团在全国这么多城市所做出的贡献！老百姓无不对万达集团赞不绝口！万达集团在在7月份与中国足协签订了协议，花巨资从六个方面支持中国足球振兴。国足的状态一直出于低谷，遭人耻笑。此新闻一出，国人无不为之振奋！都期待国足能迎来一个明媚的春天。

在慈善事业上，万达也是民营企业的一个标杆。23年来，万达集团一直把“共创财富，公益社会”作为企业使命，多年来坚持慈善捐助。到2024年底，已累计捐助现金超过27亿元人民币，是中国慈善捐助最多的民营企业之一。在企业发展壮大过程中，逐渐做大慈善事业,公司内部已形成了良好的慈善文化。就连我们员工，每年也都有至少一次的义工活动。这是从上至下，深入人心的慈善文化的熏陶！万达的慈善不是做给媒体看的，而是中华民族大爱的精神文化的传承！

董事长宣布：“自己的九成资产要捐出来做慈善基金，我还把自己的股权拿出来分给万达总经理级的高管，希望大家一起发财。发财不是最终目标，更主要是开心工作，生活愉快。我曾经说过，万达的员工退休后如果还靠退休金过活，就是万达企业和我本人的失败。”董事长的精神鼓舞着我们的士气，董事长的无私更让我感到钦佩的敬仰。有多少企业高喊着“要开拓未来”，但这个未来看不到员工的未来。有这样的企业，有如此的领导人，何愁万达团队不能凝聚精英？何愁企业历史不能悠久？得民心者，方能得天下！

万达是侠，是大侠。侠之大者，为国为民！万达正是一个心系着国家发展和国民生计的企业，他将国家的兴衰、人民的生活与自己的命运紧密的联系在了一起。这是这种大侠精神，使得万达集团在国家，在人民心中树立了这样一个高大的形象，使得万达精神能够深入民心，使得我们每一个万达人都为此自豪！

万达，侠之大者！

宜昌大歌星企划部

李磊

2024年8月6日

**第五篇：人力资源部学习讨论董事长讲话心得情况**

人力资源部学习讨论

董事长讲话心得体会

11月13日上午，人力资源部组织部门员工认真学习讨论了董事长在全行工作大会上的讲话。现就学习讨论情况汇报如下：

一、学习讨论期间，大家踊跃发言，纷纷表示听过董事长的讲话后很受鼓舞，但同时也深感到每一个人的责任重大。董事长讲话中提到的人才问题、激励机制、发展空间、员工培训等主要内容，都与人事工作息息相关。我们必须互相配合，并肩作战，在学习借鉴同行的同时，结合工作实际，尽快制定出符合我行特色的员工晋升渠道、薪酬激励机制、员工分层培训等一系列人力资源保障措施，为我行下一步大跨步发展奠定坚实的基础。

二、董事长在讲话中为我们描绘了我行未来的宏伟蓝图，但是美好未来的实现，需要解决他所谈到的制约我行发展的人力、科技、管理水平、激励机制等一系列问题，这些问题大多数与人力资源管理有关。为了早日实现董事长提出的“\*\*\*\*”规划，在员工晋升渠道方面，我们将打破传统单一的职务晋升方式，按管理、专业、行政、销售、操作五个序列对员工进行等级划分；在薪酬方面，我们将在行员等级划分的基础上，将薪酬按基本工资、补贴、工龄、职级、岗位工资等宽带薪酬的模式，对薪酬进行规划，其中绩效工资部分，将加大对关键性指标的考核；在队伍建设方面，我们将通过人力资源管理系统对人员的信息进行整理分析，对每一位员工的职业发展进行规划，加大

对重点人才的培养，充实我行的人才库；在员工培训方面，采取集中培训、脱产培训、个人培训等方式分级分层进行，提高员工业务素质和服务能力，培养适应市场竞争的学习型人才队伍。

三、针对董事长提出的机关作风问题，下一步我部将从以下几方面做起：一是明确工作目标，将各个岗位的工作细化、量化。严格执行首问负责制，对支行提出的问题要想办法解决，处理好支撑、服务与管理的关系。二是加大对部门员工自身素质的提高。通过参加培训、自学交流的方式，打造一支高素质的人力资源管理团队，将先进的人力资源管理模式与我们实际工作相结合，为我行的发展贡献我们的青春。

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