

Greater Suzhou Employer  
Branding Awards  
— 2025 —  
**大苏州雇主  
品牌大赛**



# 2025

GREATER SUZHOU  
EMPLOYER BRANDING

大苏州雇主品牌  
实践案例集

G R E A T E R  
S U Z H O U  
E M P L O Y E R  
B R A N D I N G

2025

大苏州雇主品牌大赛





# 解密苏州人才吸引力 打造雇主品牌风向标

## 前言 PREFACE

在当今瞬息万变的时代, 全球经济格局快速调整, 技术革新日新月异, 企业面临着前所未有的挑战与机遇。在这样的大背景下, 人才作为企业发展的核心驱动力, 其重要性愈发凸显。构建卓越的雇主品牌, 不仅能够吸引并留住顶尖人才, 更是企业在复杂多变的市场环境中保持竞争力、实现可持续发展的关键所在。

为助推优质营商环境构建, 加大区域企业雇主品牌意识建设, 打造人才高地节点之城, 大苏州雇主品牌研究中心举办“大苏州雇主品牌大赛”。

大苏州雇主品牌大赛自**2014**年启动以来, 持续激发着众多企业的积极参与, 迄今为止已有超过**2300**家企业踊跃报名。在这其中, **496**家企业凭借其卓越的管理实践和创新能力脱颖而出, 这些企业不乏行业内的佼佼者, 如博世汽车、礼来制药、威卡自动化等。活动影响力辐射范围覆盖了超过**150**万的就业人群, 不仅为苏州地区的人才战略提升提供了有力的支持, 更为构建优质的职场环境树立了标杆和典范。

《2025大苏州雇主品牌实践案例集》的发布, 是对今年获奖企业优秀做法和先进经验的深度总结与提炼。在当前全球化、数字化、可持续化等趋势加速融合的大背景下, 本案例集聚焦于社会发展、企业发展、个人发展三大篇章, 包括ESG、员工关爱、AI驱动、HR团队等十一大维度。这些优秀的案例全面展示了获奖企业在这些领域的深刻理解与创新实践。

展望未来, 大苏州雇主品牌大赛将继续秉承“解密苏州人才吸引力, 打造优秀雇主风向标”的核心理念。我们期待与所有关注雇主品牌建设的社会各界人士携手并进, 共同探索新时代下雇主品牌建设的新路径、新模式, 为实现企业与社会和谐共生、可持续发展贡献智慧与力量!

大苏州雇主品牌研究中心  
2025年9月

专家寄语

EXPERTS NOTE

”

“携手并进，共创辉煌！‘2025大苏州雇主品牌大赛’树立行业顶尖标准，塑造企业与社会共赢的典范。深化校企合作，促进人才与产业深度融合，实现政府、高校、学生、企业四方共赢。让我们携手并进，共创苏州更加繁荣的未来，让每一份努力都成为城市品牌的璀璨注脚。”

——大苏州雇主品牌研究中心主任

“

“此活动不仅彰显了企业责任与担当，更促进了人才与企业的双赢。希望能持续激发企业活力，引领更多企业成为员工信赖、社会尊重、和谐劳动关系的雇主品牌典范。期待活动越办越好，为苏州高质量发展贡献力量！”

——政府代表

”

“作为工会代表，连续多年参与‘大苏州雇主品牌大赛’，深感荣幸。目睹众多企业以员工为本，促成长，树典范，深感欣慰。期盼更多企业步入此列，共筑和谐劳动关系。预祝活动圆满成功，携手共创更加辉煌的明天！”

——工会代表

”

“荣幸受邀担任‘2025大苏州雇主品牌大赛’评委，此活动展现了组织方的专业与组织力，激发了参与企业的热情，树立了雇主品牌的价值标杆。展望未来，期待与高校紧密合作，邀请获奖企业进校园，与学子面对面交流，助力职业规划与求职。此举将激发人才活力，促进苏州人才生态繁荣，共绘人才建设新篇章。”

——高校代表

“

“‘大苏州雇主品牌大赛’，企业竞逐的璀璨舞台，亦是自我审视与跃进的契机。参评之旅，如镜鉴心，促企业省身明志，精进不怠。此过程不仅收获管理良方，更助企业品牌熠熠生辉，雇主形象深入人心。愿此评选持续辉煌，引领大苏州企业共绘人才强企新篇章！”

——企业代表

”

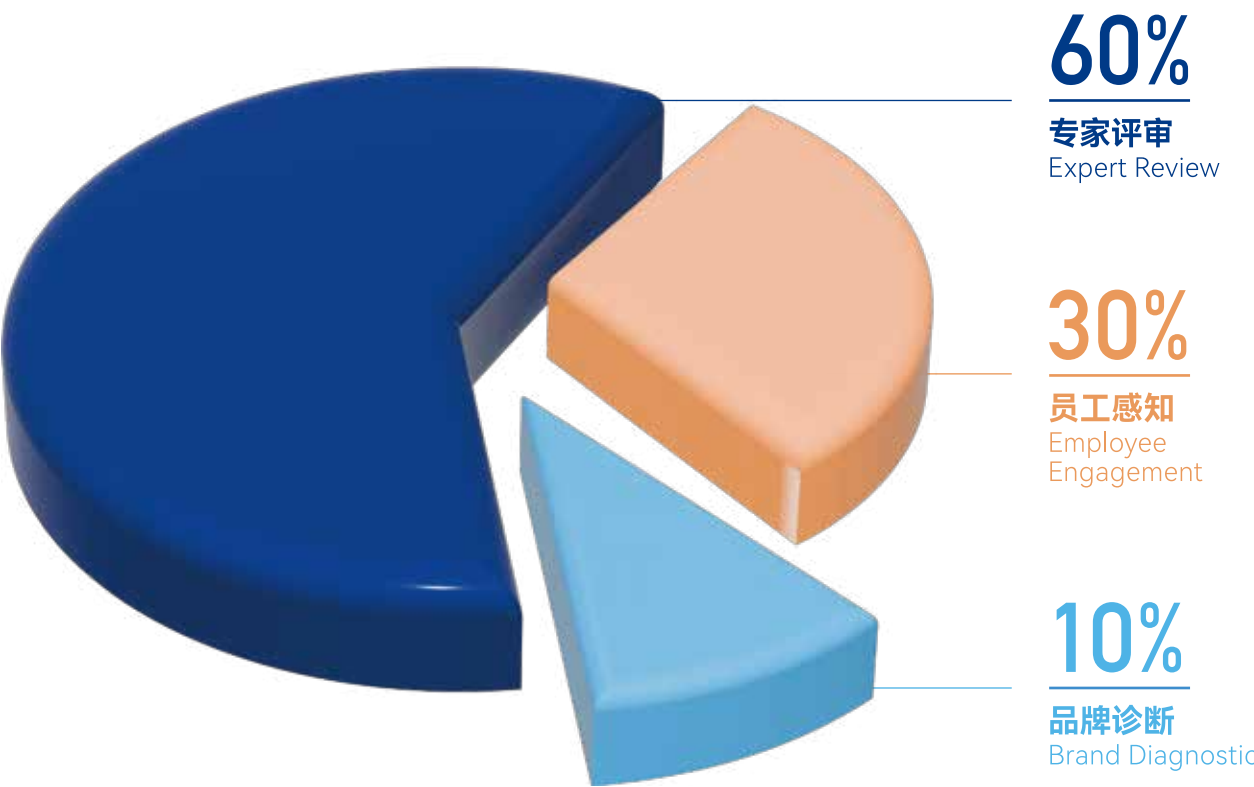
“‘大苏州雇主品牌大赛’作为苏州最具公信力的雇主品牌活动，它是一个很好的风向标，不仅是对上榜企业作为以员工为核心的褒奖，更在倡导和引领企业‘以人为本’的理念，引导广大企业树立好的人才观，给予员工以充分的尊重、福祉和职业空间。真诚希望这个评选一直办下去，让更多企业和员工之间‘双向奔赴’，新建元·圆才善莫大焉。”

——媒体代表

# 大赛维度

## EVALUATION DIMENSION

大苏州雇主品牌大赛由三大模块构成，分别是**专家评审**、**员工调研**和**品牌诊断**。专家评审团从雇主和员工双层面了解企业，选拔优秀的雇主品牌，以期提升企业内部管理效率、竞争优势和员工敬业度，对外打造与传播企业形象，提高企业的美誉度，吸引更多优秀人才。



### 专家评审

从企业发展、文化建设、组织发展、员工关系、薪酬福利和最佳实践6个一级指标，17个二级指标，对最终入围企业提供的10901页参评材料进行全面评审。

### 员工感知

围绕经营管理、品牌形象、企业文化、社会责任、个人发展五大维度展开，涉及20个驱动因素，全方面调研雇员对雇主的满意度。问卷调研采用李克特量表法，调研采用分层抽样的方式，累计发放43136份问卷。

### 品牌诊断

依据品牌指标模型，指标包括知名度、认知度、联想度及正负资产概念，借助信息聚合第三方机构的信息数据抓取，针对各项指标量化评分。

# 五大核心特质

## 5 CORE CHARACTERISTICS

大苏州雇主品牌研究中心结合历年大赛经验和雇主品牌大数据分析，构建出雇主品牌核心特质模型，分别由**吸引**、**发展**、**融合**、**责任**和**创新**组成。为企业全方位提升雇主影响力提供帮助，为解密苏州人才吸引力提供理论支撑。



获奖榜单

# AWARD LIST



2025大苏州雇主品牌大赛一等奖



阿普塔（中国）投资有限公司



安波福电子（苏州）有限公司



奥钢联伯乐焊接（中国）有限公司



博世汽车部件（苏州）有限公司



达涅利冶金设备（中国）有限公司



德尼培医疗精密包装（苏州）有限公司



德星技术（苏州）有限公司



恩德斯豪斯



格兰富水泵（苏州）有限公司



固德威技术股份有限公司



海力达汽车科技有限公司



华硕科技（苏州）有限公司



吉田建材（苏州）有限公司



嘉盛半导体（苏州）有限公司



江苏昱德新能源科技有限公司



江苏裕融融资租赁有限公司



江苏中信博新能源科技股份有限公司



金龙联合汽车工业（苏州）有限公司



康美包（苏州）有限公司



克朗斯机械（太仓）有限公司



昆山龙腾光电股份有限公司



罗氏诊断产品（苏州）有限公司



绿点（苏州）科技有限公司



慕贝尔汽车部件（太仓）有限公司



耐世特（中国）投资有限公司



诺纳生物（苏州）有限公司



日月新半导体（苏州）有限公司



锐志风机（苏州）有限公司



若邻生产加工外包服务（苏州）有限公司



赛峰苏州



上海浦东发展银行股份有限公司苏州分行



舍弗勒（中国）有限公司

  
圣戈班磨料磨具（苏州）有限公司

  
史丹利百得（苏州）

  
舒尔电子（苏州）有限公司

  
斯达克听力技术（苏州）有限公司

  
苏州阿诺精密切削技术有限公司

  
苏州亘喜生物科技有限公司

  
金鸡湖酒店集团  
苏州工业园区金鸡湖酒店发展集团  
有限公司

  
苏州新东方新媒体文化  
有限公司

  
天纳克（中国）有限公司

  
威卡自动化仪表（苏州）有限公司

  
信和新材料股份有限公司

  
伊顿电气有限公司

  
永旺永乐服务管理集团有限公司

  
优美科汽车催化剂（苏州）有限公司

名单按首字母排序  
谨此公布一等奖获奖名单，以示殊荣

## 2025大苏州雇主品牌大赛案例奖

### ESG发展

 致力于打造新循环经济的ESG实践

 领航可再生包装体系，共筑绿色美好未来

### 社会责任

 碳路同行·益路生花——绿色公益实践

 融合人文与科技，点亮助残就业新篇章

### 稳岗就业

 稳岗拓业植才，启韧性战略新篇

 稳岗筑基业，人才创未来

### 行业引领

 引领高端数控刀具国产化的行业标杆

 为中国核电防护材料发展树立新标杆  
推动核电安全新高度

### 发展潜力

 因专业而自信，以创新促发展

 发展潜力，威卡中国逆势增资

### 员工关爱

 员工关怀，从心出发

 一起好状态

### AI驱动

 “Everyone AI”理念与创新实践

 赋能未来，驾驭AI新浪潮

### 出海新势能

 海外派驻人才能力养成训战营

 2024全球化业务突破

### HR团队

 精彩HR

 赋能组织，与业务共舞  
Grow Us HR 团队创新项目实践路径

### 人才发展

 一线员工转型项目

 Shure人才发展体系

### 青年人才聚焦

 双向奔赴，共创未来  
打造青年人才快速成长的品牌实践路径

 引-育-用-励，打造青年人才聚集高地

实践案例集

PRACTICE  
CASE  
PORTFOLIO

# CONTENTS

## 目录

|                                                                                    |                             |
|------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
| 01                                                                                 | SOCIAL DEVELOPMENT<br>社会发展篇 |
|  |                             |
| ESG发展                                                                              | 18-22                       |
| 致力于打造新循环经济的ESG实践<br>阿普塔(中国)投资有限公司                                                  |                             |
| 领航可再生包装体系,共筑绿色美好未来<br>康美包(苏州)有限公司                                                  |                             |
| 社会责任                                                                               | 23-27                       |
| 碳路同行·益路生花——绿色公益实践<br>格兰富水泵(苏州)有限公司                                                 |                             |
| 融合人文与科技,点亮助残就业新篇章<br>若邻生产加工外包服务(苏州)有限公司                                            |                             |
| 稳岗就业                                                                               | 28-33                       |
| 稳岗拓业植才,启韧性战略新篇<br>德尼培医疗精密包装(苏州)有限公司                                                |                             |
| 稳岗筑基业,人才创未来<br>恩德斯豪斯                                                               |                             |

|                                                                                     |                                 |
|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| 02                                                                                  | ENTERPRISE DEVELOPMENT<br>企业发展篇 |
|  |                                 |
| 行业引领                                                                                | 35-39                           |
| 引领高端数控刀具国产化的行业标杆<br>苏州阿诺精密切削技术有限公司                                                  |                                 |
| 为中国核电防护材料发展树立新标杆<br>推动核电安全新高度<br>信和新材料股份有限公司                                        |                                 |
| 发展潜力                                                                                | 40-43                           |
| 因专业而自信,以创新促发展<br>江苏昱德新能源科技有限公司                                                      |                                 |
| 发展潜力,威卡中国逆势增资<br>威卡自动化仪表(苏州)有限公司                                                    |                                 |
| 员工关爱                                                                                | 44-47                           |
| 员工关怀,从心出发<br>赛峰苏州                                                                   |                                 |
| 一起好状态<br>舍弗勒(中国)有限公司                                                                |                                 |

|                                                                                      |                                 |
|--------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| 02                                                                                   | ENTERPRISE DEVELOPMENT<br>企业发展篇 |
|  |                                 |
| AI驱动                                                                                 | 48-51                           |
| “Everyone AI”理念与创新实践<br>固德威技术股份有限公司                                                  |                                 |
| 赋能未来,驾驭AI新浪潮<br>罗氏诊断产品(苏州)有限公司                                                       |                                 |
| 出海新势能                                                                                | 52-56                           |
| 海外派驻人才能力养成训战营<br>江苏中信博新能源科技股份有限公司                                                    |                                 |
| 2024全球化业务突破<br>金龙联合汽车工业(苏州)有限公司                                                      |                                 |
| HR团队                                                                                 | 57-58                           |
| 精彩HR<br>嘉盛半导体(苏州)有限公司                                                                |                                 |

|                                                                                      |                             |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
| 03                                                                                   | TALENT DEVELOPMENT<br>人才发展篇 |
|  |                             |
| 人才发展                                                                                 | 60-63                       |
| 一线员工转型项目<br>博世汽车部件(苏州)有限公司                                                           |                             |
| Shure人才发展体系<br>舒尔电子(苏州)有限公司                                                          |                             |
| 青年人才聚焦                                                                               | 64-65                       |
| 引-育-用-励,打造青年人才聚集高地<br>上海浦东发展银行股份有限公司苏州分行                                             |                             |

# 01

## 社会发展篇

## SOCIAL DEVELOPMENT

## 致力于打造新循环经济的ESG实践

阿普塔（中国）投资有限公司



### 背景与目标

在全球气候变化、社会不平等与公司治理透明化趋势日益加强的背景下，企业面临的不仅是市场竞争的挑战，更是承担可持续发展责任的历史机遇。阿普塔（Aptar）作为全球领先的药物递送、消费品包装配出和活性包装解决方案的供应商，始终秉持“可持续创新推动社会进步”的使命，致力于将环境、社会与治理（ESG）理念深度融入其运营与战略决策之中。阿普塔的可持续发展战略包含“关爱、协作和循环经济”三大支柱。

本案例根据2024年度阿普塔企业社会责任报告及阿普塔中国的当地实践，全面展示了阿普塔在ESG三个维度上的系统性实践、可衡量成果及对企业长期价值创造的深远影响。

### 阿普塔的ESG战略



### 环境保护：以气候行动与资源循环为核心的战略布局

阿普塔通过设定基于科学的碳减排目标（SBTi），承诺将全球变暖控制在1.5°C以内，系统推进温室气体减排工作。截至2024年底，公司全球范围内温室气体总排放量比2019年减少了26%，其中Scope1与Scope2总排放减少了76%。



阿普塔苏州工厂与当地电力公司签订PPA协议，自2023年起接入光伏绿电，降低整体能耗指标，让“零碳制造”先行一步。阿普塔还在全球推行“Landfill Free”计划，确保生产废弃物得到有效再利用或回收处理；截至2023年，已有含苏州工厂内的50%以上工厂获零填埋认证。

在资源循环方面，阿普塔承诺2025年所有产品100%设计为可回收、再利用或堆肥，部分含≥25%消费后回收料。以美妆事业部推出的单一材质泵头Future为例，该产品采用了100%PE材质，无需在回收过程中将泵头和PET瓶子分开，完全可回收；全塑乳液泵GSA Advance和喷雾泵PZ Advance，以塑料弹簧取代金属件，既保证性能又可在回收体系中整体回收，预计减排约20%。过去的一年中，我们已在完成了170多项产品生命周期分析研究，评估了数十种新兴材料，可帮助阿普塔的客户进一步实现更具可持续性的包装目标。



阿普塔推出的全可回收单一材质泵头Future

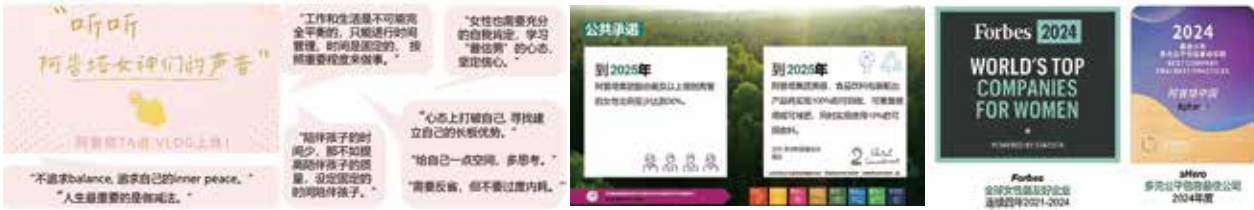
EcoVadis可持续发展评级-铂金奖，连续第五年前1%

### 社会责任：供应链协同与社区参与并重的共益发展模式

阿普塔在社会责任方面的系统性管理，贯穿于供应链、员工、社区三大层面。

阿普塔把供应链管理列为可持续落地的核心，公司制定并执行《供应商行为准则》，2023年已覆盖95%以上直材供应商。通过“准入—评估—辅导—激励”实现闭环管理：新供应商须通过含15项指标的ESG合规审核；每年联合EcoVadis/Sedex审计现有供应商，2024年覆盖率72%，绿色等级占60%；对高风险伙伴提供绿色认证与辅导；设立“绿色供应商认证”奖项与优先采购权，2024年苏州工厂已优先采购具备ISO14001及PCR材料的包装商，并通过年度“可持续供应商大会”推广ESG文化。

员工层面，阿普塔将“多元、公平、包容（DEI）+归属感”写入文化，并建立董事会—基层全覆盖体系，确保不同性别、种族、年龄、背景员工公平发展。阿普塔的DEI专责团队，在全球招聘、晋升、继任等环节中落实多元化目标；更将团队多元、包容行为、员工满意度纳入领导者KPI，未达标者须接受改进与培训。2024年，阿普塔全球女性高管占比37%，已连续四年荣登《福布斯》“全球最适合女性雇主”；阿普塔中国高管女性占比更达50%，两次获得sHero“多元公平包容最佳公司名称”，我们还每年推出“TA力量”“A-Belongings”系列活动，推动与本土机构的深度合作。



社区层面，阿普塔通过“关怀项目”在全球设30+社区基金，聚焦教育、女性赋权、健康与救灾。阿普塔中国自2018年起与合作院校设立奖学金，7年资助近400名本硕博学生，获苏州工业园区“优秀案例”；并持续向苏州红十字会捐物，助销马大夫之家的甘肃苹果，加入苏州工业园区公益伙伴计划等举措。



公司治理：透明治理架构与系统性风险管理机制



公司治理层面，阿普塔以董事会治理与可持续发展委员会为核心，年度审议ESG战略及可持续发展报告；执行层设CSO（首席可持续发展官），每月向ExCom（执行委员会）汇报，并与CHRO（首席人力资源官）共定碳中和、DEI、绿色产品目标；跨职能ESG小组与事业部/地区总裁推动实践落地；工厂设绿色专员执行“零填埋”。我们的全球ESG指标平台，将工厂运营、采购、研发等数据统一整合，实时汇总Scope1-3数据供高层决策。阿普塔的信息披露遵循GRI、SASB、TCFD，2024年首次将温室气体、包容性招聘等KPI纳入Proxy Statement。风险管理方面，ERM委员会按TCFD每季评估物理与转型风险，2024年针对碳监管升级的成本影响、化工材料供应的气候中断风险、客户环保需求升级三大风险，并以采购多元化、能源改造、新材料研发应对；同步捕捉PCR与生物基包装机遇，2024年绿色包装收入增长21%，与医疗企业共推可穿戴呼吸监测包装，开辟全新市场赛道。

结语

阿普塔将在环境、社会与治理（ESG）三个维度上持续深化融合，以结构性战略、系统性实践与可量化成果，推动公司迈向更具韧性与可持续的未来。

领航可再生包装体系，共筑绿色美好未来  
康美包（苏州）有限公司



| 挑战                                                                                                                                                               | 战略  | 目标                                                               |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|------------------------------------------------------------------|
|  12.5万年来最热的十年<br>每年损失1.2万亿吨冰<br>到2070年，难以忍受的温度可能影响30亿人                        | 气候+ | 加入SBTi履行1.5°C目标，到2030年范围1和范围2温室气体排放绝对减少42%（自2020年起），到2050年实现近零排放 |
|  80%的陆地生物多样性生活在森林中<br>地球的生物容量56%被过度使用<br>全球有41,000种动物濒临灭绝<br>自然生态系统平均减少了47%   | 森林+ | 到2030年创建、恢复、保护或改善65万公顷森林                                         |
|  每年有1200万吨塑料垃圾进入海洋<br>观测到的所有海洋废弃物中有80%来自塑料材料<br>生产的塑料中有40%用于包装                | 资源+ | 2030年，无菌纸盒的纸张含量目标至少达到90%                                         |
|  到2050年约有100亿人口，导致粮食需求增加50-70%<br>6.9亿人忍饥挨饿，每10个成年人中就有1人肥胖<br>20亿人无法定期获得安全营养 | 食物+ | 改善营养获取途径，减少食物浪费                                                  |

环境（Environment）

废弃物管理创新

**RTO废气处理：**为有效防治有机废气的环境污染，康美包投资千余万建设了RTO蓄热燃烧项目，2023年开始将油墨房的废气由活性炭吸附升级为RTO燃烧，废气处理效率高达96%，处理后的废气浓度在2-20mg/m³，每年可减少1000多吨VOCs废气的排放；

**锅炉低氮改造：**为减少锅炉氮氧化物排放，对锅炉燃烧器进行改造，增设低氮燃烧装置；改造后的锅炉废气氮氧化物排放浓度显著降低，NO浓度由80降至30mg/m³以下；

**废水减量化：**投资170余万，建设了废水处理系统，其中酸碱废水混合后进入蒸发器进行浓缩蒸发产生蒸馏水；该项目每年可处理废水900吨，按照10%的浓缩液比率，每年可减少810吨废水；

**废酒精减量化：**投资300余万配备了蒸馏机，针对生产过程中产生的废酒精可通过蒸馏机蒸发后进行回收利用，预计一年可减少45吨废酒精的产生。

资源循环利用

**低碳产品开发：**康美绿芯取消传统铝箔层，有效减少碳足迹30%。到2030年，无菌纸盒的纸张含量目标达到90%；

**再生处理与回收：**与再生利用企业合作，互联网+回收，10家再生处理企业，35万吨处理产能。



森林管理与生态保护

我们致力于减少碳排放，通过用能设施改造、智慧能源管理、使用可再生能源、购买绿证实现有效减排；

同时，我们与世界自然基金会（WWF）合作，2024年实现改善33万公顷森林土地的管理。



社会（Social）

协同园区沐风环保服务中心，实地参观阳澄湖自来水厂，近距离观察阳澄湖水源地和取水口，学习水保护相关知识。

在阳澄湖畔开启徒步清捡垃圾的志愿活动，引导企业员工建立“尊重自然、顺应自然、保护自然”的生态文明理念。

2025年在陕西省安康市石泉县熨斗镇中心小学设立爱心图书室，2023-2024两年在云南省丽江市太安乡中心设立并完善爱心图书室；同时让孩子们了解了牛奶包装的环保知识以及资源回收的重要性，传递可持续发展理念。



治理（Governance）



制度与认证

建立《绿色供应链管理制度》确保所购原材料已获得ISCC认证，铝箔通过ASI铝管理倡议组织认证，原纸通过FSC森林管理体系认证。

我们注重风险管理。通过定期召开形势报告会、风险事故案例分析会等活动，培育和增强风险意识，并通过对行业政策和运营风险的研究，全面建立公司内部控制体系，提升应对动态的内外部环境的战略管理和运营管理能力。

我们积极倡导性别平等。目前，女性在集团执行董事会中占三分之一，在全球领导层中占25%。女性员工占比24%，例如女科学家、女工程师。

我们注重员工成长。2024年，全球约99%的员工完成了有关《SIG康美包行为准则》的年度培训，亚太北区凭借系统化的合规文化建设，实现100%全员完成目标。

国际ESG评级



SIG康美包在EcoVadis企业社会责任（CSR）评级中获得了最高的可持续性地位，得分创纪录地达到96/100，较2023年的86/100有所提升。我们的铂金评级再次使SIG跻身参与EcoVadis可持续性评估的企业前1%之列。

获得全球领先投资研究机构MSCI的最高ESG评级AAA级，认可其在管理重大ESG风险与机遇上的卓越能力。

Sustainalytics低风险评分：获得全球领先ESG研究公司Sustainalytics10.5分（低风险）的ESG风险评级，表明公司面临的ESG风险极低，管理绩效出色。

成功入选《标普全球可持续发展年鉴2025》，收录了标普全球企业可持续发展评估（CSA）中各行业得分最高的优秀企业。SIG康美包首次入选两项道琼斯可持续发展指数（DJSI），标志着SIG康美包位列全球各行业可持续发展表现前10%的顶尖企业。

富时社会责任指数（FTSE4Good Index Series），被纳入该指数，彰显了公司符合国际公认的严格ESG标准。

SXI瑞士可持续发展25®指数，成为瑞士市场可持续发展领域的标杆企业之一。

荣誉与认可



2024《财富》中国影响力



江苏省绿色工厂



苏州市近零碳工厂



企业社会责任典型案例



ESG社会责任领军企业



公益伙伴计划爱心单位

碳路同行·益路生花——绿色公益实践

格兰富水泵（苏州）有限公司

  
Possibility in every drop

格兰富苏州工厂致力于履行企业社会责任，依法用工，促进和谐劳动关系，并积极投身公益事业。我们的实践案例聚焦于具体的公益慈善项目、社区发展支持、重大灾害援助以及弱势群体帮扶，旨在为社会福祉做出积极贡献。

背景

在格兰富，我们相信“取之于社会，用之于社会”。每位员工每年都享有3天带薪“志愿者假”，可自由选择水资源、气候或人文关怀任一领域，亲手把善意变成改变。

目标

2025年，让20%的格兰富人成为志愿者；2030年，把这个数字提升到50%。实现它的唯一路径，是让每一位员工都成为“行动者”——无需等待指令，随时能上场。我们要做的，就是把机会直接送到一线，让善意即刻落地。

格兰富志愿者政策

为什么

让我们的员工为世界的可持续发展而努力，同时在格兰富作为个人和员工不断成长和发展

- 员工招聘
- 员工留用
- 员工技能发展
- 未来劳动力发展
- 公关、雇主品牌和声誉
- 销售增长

格兰富能够获得

- 员工激励
- 更好的平衡工作和生活
- 增强使命感
- 员工技能发展
- 员工团队建设

怎么做

志愿者政策将支持现有的社区影响生态系统，员工可参与选择方案

- 员工敬业度活动
- “生命之水”项目活动
- 保罗杜纳森基金会社区捐款
- 拥有全球代表的社区参与
- 当地的志愿者活动

是什么

符合格兰富的文化和价值观

- 可执行的输出
- 与社区合作
- 能够让员工对目标产生直接影响
- 活出格兰富的价值观并积极支持目标
- 展示本地企业公民意识

一直以来的行动与结果：



| 项目              | 做法                                       | 结果                                 | 图片                                                                                    |
|-----------------|------------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 成立志愿者委员会        | 月度圆桌志愿者<br>轮值主持现场讨论<br>并投票定案             | 实现从“HR 主导”<br>到“员工自驱动”的<br>正式切换    |  |
| 陪伴特殊青少年<br>公益手作 | 每2个月组织<br>不同的志愿者<br>陪伴这些特殊青少年<br>DIY手工作品 | 家长反馈孩子<br>“更愿意与人交流”                |  |
| “格”二代暑期夏令营      | 带娃逛工厂、探展厅<br>亲手触摸水泵<br>感受水泵的力量           | 孩子秒变“水泵小达人”<br>家长点赞：<br>一次搞定科普+陪伴！ |  |

| 项目         | 做法                                              | 结果                                    | 图片                                                                                   |
|------------|-------------------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| 思源安全饮水项目   | 偏远地区的孩子捐赠小黄桶<br>一个小黄桶<br>可以为30个孩子<br>提供3年干净的饮用水 | 累计已捐68个小黄桶<br>给2040个孩子<br>提供了3年干净的饮用水 |    |
| 青秋浦·巡河守护   | 每年7、8、9月<br>和青年汇护河队<br>一起清理河道垃圾                 | 3个月清理河道<br>18km无数垃圾                   |    |
| 社区活动“以书换蔬” | 和社区合作<br>用书本换取蔬菜                                | 书籍全部捐给山区小学<br>孩子们收获“图书馆”<br>居民们得到了蔬菜  |    |
| 员工义诊活动     | 邀请医院专家<br>给员工们义诊                                | 提升员工满意度<br>让员工更好的了解<br>身体状态           |   |
| 心理赋能培训     | 组织一场培训<br>邀请心理老师给员工赋能                           | 情绪能量得分提升                              |  |
| 绿色电脑公益项目   | 给安徽的一所小学<br>打造绿色电脑教室<br>召集员工<br>为他们做手工笔袋和笔桶     | 提高孩子的出勤率<br>把电脑课当成节日                  |  |
| 团建捡垃圾      | 组织全体员工<br>在团建的时候<br>安排半日捡垃圾活动                   | 团建出汗又出圈<br>捡垃圾不是弯腰<br>是抬头看更蓝的天        |  |

# 融合人文与科技，点亮助残就业新篇章

## 若邻生产加工外包服务（苏州）有限公司



在推动残疾人就业、践行社会责任的道路上，若邻生产加工外包服务（苏州）有限公司积极探索数智助残新模式，搭建“迷你村”平台，建立数字档案，利用智能技术，融合人文与科技，为残障群体铺就人生出彩之路。同时，“迷你村”平台还发布了一系列颇受好评的短视频，生动讲述残障融合故事，倡导传递平等就业信念。



“迷你村”平台的的发起，来源于一位若邻员工的故事。因为软骨发育不良导致身高不足1.4米，周科丰在求职路上屡屡碰壁，只能靠打零工、摆摊维持生计。经由朋友介绍，他了解到若邻专注于帮助残障人士就业，便带着希望联系了公司。若邻的残障雇佣支持小组详细了解他的情况后，不仅为他安排了面试机会，还通过模拟面试、就业辅导帮他克服紧张情绪——最终，周科丰成功入职若邻。入职后，公司安排资深员工为他提供一对一的理论与实践培训，凭借自身努力和团队支持，他从普通员工成长为生产线长，后来又转岗为人事招聘专员。

自身的这段经历，让周科丰对残障群体的就业痛点有了更深的体会。他深知残障人士求职时面临的信息壁垒、心理压力与适配难题，于是主动在若邻内部分享感悟。在一次次围绕“如何让更多同伴少走弯路”的讨论中，大家逐渐形成共识：需要一个平台连接供需双方。周科丰以核心参与者的身份，带着自己的亲身经历和对残障群体需求的深刻理解，全程参与平台的构思与搭建，最终推动“迷你村”数智助残平台落地，成为平台的发起人之一和骨干力量。

若邻以“大数据+互联网”为抓手，组建公司内部的残障融合委员会，通过“迷你村”平台为残障人士提供从求职到入职、从适应到成长的全链条帮扶，且不局限于若邻的人员和岗位。

### 平台的运行, 延续了周科丰案例中的支持逻辑：

#### 1. 前期对接

委员会一方面深入残联、特教机构，联系残障人士，了解候选人的技能特长、就业期望等信息，另一方面走访企业，挖掘适配岗位并梳理工作要求，实现供需双方信息的全面整合。

#### 2. 智能匹配

借助平台大数据能力，将残障求职者与企业岗位信息进行精准匹配，为双方架起高效沟通的桥梁，推荐适合双方的机会。

#### 3. 全流程支持

从初期的需求调研、信息整合，到中期的岗位推荐、就业辅导，再到后期的入职跟进，形成“残联-企业-特教机构-残障人士”的服务闭环，确保连贯性和有效性，促进高质量的稳定就业。

作为平台的发起人，周科丰能准确理解残障群体的求职顾虑，结合平台资源为求职者分析岗位适配性、指导面试技巧，用亲身经历激励更多同伴。

自2023年9月“迷你村”平台上线以来，已取得显著成效：累计帮助超50名残障人士实现就业，其中包括2名就业困难的心智障碍青年，为他们提供了实现自我价值的岗位。

一份适合的、体面的就业机会，可以帮助残障人士实现经济独立，更让他们在工作中收获自信与认可。周科丰不仅通过职业成长实现了人生价值，还帮助了更多残障人士解决就业困难，完成了从“被帮助者”到“助人者”的蜕变。

在“迷你村”的视频号上，一个个真实的故事，展现着残障员工高效工作、积极生活的状态，希望扭转社会对残障群体的刻板印象，传递“平等创造价值”的信念，助力他们更好地融入社会。

“迷你村”融合了人文关怀与数智科技，在技术的发展中传递温度，既为残障群体点亮就业梦想，也为企业、行业提供可借鉴的社会责任实践路径。



## 关于若邻



若邻总部位于西班牙，主要业务为生产线外包、供应链管理以及再包装增值服务等，客户来自消费品与零售、工业制造与装备、医疗与生命科学、物流与供应链等工业领域。

自2011年成立以来，若邻便以工业用工标准培训雇佣残障员工，打造无障碍工厂，释放生产力潜能。

当您的生产线及供应链需要零差错运行，若邻恰好是最专注的问题解决者。

## 稳岗拓业植才，启韧性战略新篇

### 德尼培医疗精密包装（苏州）有限公司

TEKNIPLEX  
Materials Science Solutions

后疫情时代全球供应链重组，带量采购压降利润，原材料和能源因通胀价格高涨、劳动力紧张等实际问题使企业面临“成本控制与人才保留”双重压力。德尼培以技术创新与员工发展双投入，实现逆势扩员与离职率显著下降，为医疗制造业的稳健发展筑牢了人才基石。

## 战略聚焦：技术品牌两手抓

德尼培高度重视技术迭代与产业升级的协同推进，每年坚持将稳定营收按固定比例投入研发创新，同时专门划拨专项资金用于生产线的智能化升级与效能优化，以此构建长效发展机制。

公司积极推行全方位持续改善策略，深度融合6Sigma科学管理方法与精益生产工具，通过DMAIC流程优化、价值流图分析等实战手段，精准落地跨部门改善项目，实现成本节约。

每年精心策划并发布10篇以上高质量的中英文行业报道，深度传递企业动态与技术前沿；年均参与10场以上医疗器械领域的权威专业会议，在CMEF、Medtec等全球顶级展会上设置特色展区，全方位展示创新成果与技术实力，持续强化行业影响力与品牌声量。

## 员工权益保障

### 薪酬守护计划：

- 启动“健康产能重塑计划”，实行8小时工作制，保障员工工作生活相平衡。
- 全面升级薪酬体系，确保员工收入具备行业竞争力，充分保障员工生活。
- 在行业震荡期，德尼培坚持实施稳岗保收计划，连续三年全员调薪幅度高于市场平均水平。



### 安全保障：

- 每年固定投资用于安全基建
- 万级/十万级洁净车间，恒温恒湿工作环境
- 厂区全覆盖AED、洗眼器等急救设备
- 每年组织全员消防演习及急救技能培训
- 每年举办“安全月”主题活动
- 全周期职业健康档案，严格执行岗前、岗中、离岗职业健康体检制度

畅通发声渠道：

- 季度高管圆桌会：自主报名，现场回应。
- 季度高管面对面全员大会：深度解读业务进展，实时回应员工关心的问题。
- 敬业度委员会：民主选举产生，构建双向沟通桥梁，精准传递员工诉求，高效宣导公司政策。
- 员工意见箱：提供便捷、可匿名的发声渠道，保障员工随时、安全地提出建议或反映问题。
- 匿名投诉热线：24小时服务。
- 年度敬业度调研：通过“四维诊断”（公司发展前景信心、主管评价、以人为本、团队共赢）及开放性建议收集，精准定位管理痛点，驱动持续改进。



技能重塑计划

通过丰富多样的培养形式，满足不同岗位、不同层级员工的发展需求。

### 蓝领技术层

- 岗位技能培训
- 在岗培训师傅认证培训
- 安全/质量意识优先级培训
- 关键工序每年回顾培训
- 单点课(OPL)培训
- 领班/技术人员精益生产训练营

### 专业员工层

- 提供专业外部培训资源，如技术、质量、产品项目等
- 质量体系认证：ISO9001/ISO13485认证培训
- 集团导师项目
- Franklin在线领导力培训

### 管理层

- 领导力三门必修课：《TWI员工关系》、《领导团队6关键》、《卓越领导4大天职》
- 中层管理者领导力提升项目：《信任的速度》、《领导者成功沟通技巧》、《激励及留任他人》、《发展自我及他人》、《发挥影响力》、《高质量决策》
- 集团导师项目
- Franklin在线领导力培训



一线员工阶梯式技能跃迁

### 01 技能发展体系

- 构建“四阶双轨”作业员技能发展体系，作业员依据技能掌握情况分为4个技能级别，明确各级别的技能列表和考核要求。
- 推行师徒制，助推技能高效传递，给予师傅认可奖励。

### 02 多能工培训

- 为灵活响应业务调整需求，增强柔性生产能力。增加员工技能，降低核心人才流失风险，公司培育车间多能工。
- 多能工具备至少两个车间的操作技能。
- 多能工采用师徒双激励制度，发放专项奖励。



员工关怀行动

人文生态

- 绿色办公，办公室绿植生态环境
- 灵感充电共享图书角，书籍200+册
- 创意桌游区全天开放，缓解工作压力
- 精品茶歇区提供现磨咖啡+6种茶饮
- 智能零食补给柜



健康呵护

- 双轨体检：VIP健康体检 + 职业健康专项筛查
- 补充医疗保险
- 24小时心理咨询热线
- 夏季高温关怀
- 员工健康俱乐部，如：游泳、篮球、跑团、羽毛球等

特色关怀

- 人生里程碑贺礼，涵盖新婚贺礼、生育津贴、子女状元礼等
- TekniGives职工救济基金援助，帮助员工解决燃眉之急
- 传统节日礼遇全覆盖



- 年员工离职率下降11%
- 年员工敬业度分数上升10.1%
- 连续3年获得政府稳岗就业补贴
- 零劳动监察处罚记录、零歧视投诉、近三年零劳动争议案件发生



# 稳岗筑基业，人才创未来

## 恩德斯豪斯

Endress+Hauser   
People for Process Automation

### 项目概述

恩德斯豪斯作为全球领先的工业自动化解决方案企业，始终将“稳定就业、人才发展”作为核心责任。

**背景:** 面对全球经济波动，公司员工流动率仅4%，远低于行业平均，离职多因深造或内部流动，因薪酬福利离职现象极低。

**目标:** 通过完善政策体系、员工关怀、技能升级、校企合作等措施，打造企业与员工共赢的就业生态，成为制造业稳岗就业标杆。

### 项目内容

#### 稳岗扩编与人才储备

- 1.逆势扩编：经济低迷期人员零缩减，2024年苏州工厂雇员同比增长5.5%，2025年再增3%。
- 2.战略人才储备：校招、晋升、双元制、校企合作等多渠道。
- 3.持续加大在华投资，扩建生产基地，创造更多就业岗位。

#### 合规用工与权益保障

- 1.严格依法用工，杜绝就业歧视，五险一金齐全，额外购买商业医疗保险，探索企业年金等补充福利。
- 2.科学透明薪酬体系，严格执行加班工资标准。
- 3.工作场所安全，ISO体系认证，定期安全培训与演练，职业健康体检，合理安排休息休假。

#### 人性化关怀与多元文化

- 1.不鼓励加班，推行弹性工作制，提升通勤满意度。
- 2.丰富员工活动：生日会、运动会、旅游、家庭日、各类俱乐部、主题团建。
- 3.员工帮扶计划，同时关注特殊员工群体，提供必要支持。
- 4.多元文化尊重，关注女性发展，设立WIN女性联合网络，目标2030年女性员工占比25%，管理层35%。
- 5.身体与心理健康关怀，定期体检、健康讲座、EAP心理援助等。

#### 技能升级与转型支撑

- 1.全周期培训体系：精准调研技能需求，分层分类设计培训课程，线上线下结合。
- 2.推行“师带徒”制度。
- 3.建立激励机制：培训成绩与绩效、晋升、薪资挂钩，设立技能津贴，报销培训费用。
- 4.跟踪反馈机制：定期技能测评，收集意见建议，持续优化培训方案。

#### 校企协同育人生态机制

- 1.订单式培养计划：与苏州大学、苏州健雄职业技术学院等合作，形成“招生-培养-就业”闭环。
- 2.人才深造回流计划：离职深造员工可通过“绿色通道”回流并晋升。
- 3.双元制学徒项目：与高校合作，每年培养学徒，提供实训平台和专业指导。

### 项目结果与反馈

- 员工队伍稳定，近三年员工流动率仅4%，远低于行业平均。
- 员工满意度、敬业度全球领先，员工忠诚度高。
- 企业规模、产值、利润持续增长。
- 多项投资落地，带动区域就业。
- 校企合作、双元制项目顺利推进，人才培养成效显著。



稳岗就业不仅是企业责任，更是企业可持续发展的核心动力。制度保障、情感联结、能力升级三维一体，构建员工忠诚与企业发展的正向循环。企业稳岗实践为制造业提供了可复制、可推广的标杆范式，助力区域就业生态优化。

### 多元化-重视女性项目



### 恩德斯豪斯双元制全球项目分布

#### 生产中心

- E+H LP DE
- E+H FL CH
- E+H FL FR
- E+H TS DE
- E+H LA DE
- E+H DS DE
- E+H IS DE
- AJ DE
- IST CH

#### 销售中心

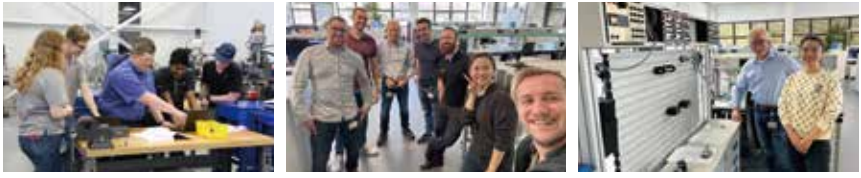
- E+H DE
- E+H AT
- E+H CH
- E+H FR
- E+H CN
- E+H US
- E+H IN



Greenwood 美国密西西比

Sambhajinagar 印度桑巴尼纳加尔

Suzhou 中国苏州





# 引领高端数控刀具国产化的行业标杆

苏州阿诺精密切削技术有限公司



阿诺精密作为高端数控刀具领域标杆企业，凭借技术突破、市场引领与生态构建，在行业内占据关键地位，有力驱动中国高端制造业发展。



## 行业破局者：打破垄断，重塑产业格局

在航空航天、汽车、医疗器械等高端制造业快速发展的背景下，钛合金、高温合金等难加工材料切削需求激增，但国内高端数控刀具市场长期被欧美品牌垄断，面临三大核心问题：一是结构性供需矛盾，2018年高端刀具市场规模220亿元，国产化率仅30%；二是技术依赖，进口刀具价格高、供货周期长；三是产业瓶颈，国产刀具在耐磨性、切削效率等方面存在差距。

阿诺精密的突破具有重要战略意义：其一，响应《“十四五”规划和2035年远景目标》，在航空航天刀具国产化替代中保障国防与国民经济安全；其二，推动产业结构调整，提升数控刀具产业竞争力，助力江苏数控刀具行业发展，支撑长三角精密制造升级；其三，依托全球技术资源加速国际化，借智能制造构建数字化刀具生态，引领中国高端制造业进步。



## 技术深耕者：攻克核心技术，筑牢自主根基

阿诺精密聚焦五大核心技术，破解行业“卡脖子”难题

- 1. 微纳米刃口技术：**建立材料/结构-刃口曲面映射关系，刃口磨削及钝化宽度精度达0.005mm，打破国外对航天级高强韧材料加工的垄断。
- 2. 智能刀具设计系统：**联合苏大开发平台，含240+切削参数数据库，覆盖40种刀具、20种工件材料，高效解决多材质小批量加工设计周期长的问题。
- 3. 高铝 AlTiN 涂层开发：**攻克涂层 Al元素损失难题，Al元素占比超65%，硬度HV3000、结合力60N、表面粗糙度Ra<0.2，满足高温合金、钛合金加工需求。

**4. 纳米复合涂层开发：**设计多层及梯度浓度涂层，引入高Si涂层，硬度HV3400、内应力<0.5Gpa、结合力60N，适配硬度>50HRC 超硬材料干式 / 半干式切削。

**5. 卫星通信刀具开发：**研发高性能PCD焊接铣刀与硬质合金整体铣刀，满足卫星通信滤波器型腔体超精密加工（Ra0.5、垂直度与平面度0.005mm）。

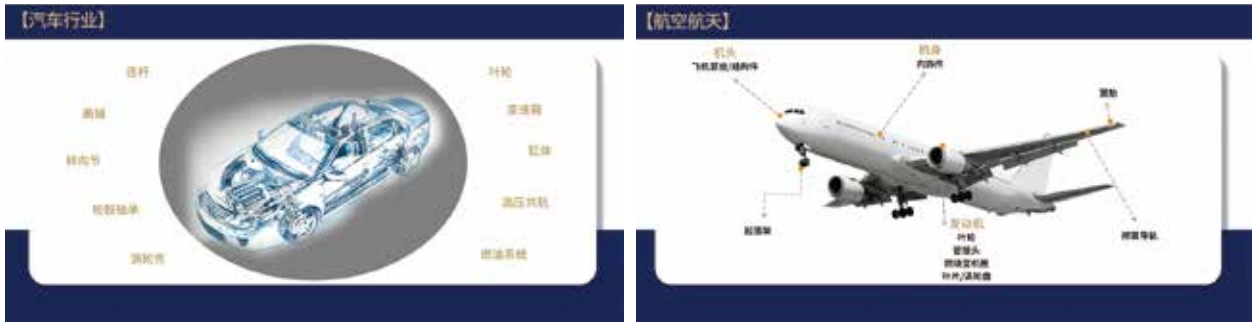
同时，阿诺精密构建完善研发体系：2022-2024年研发费用稳定增长，2024年达2500万，研发占比8%；集团研发人员270+人，苏州阿诺研发及技术人员75+人，含1名博士、12名硕士，人才结构完善；与江苏大学共建产学研基地、设奖学金，拥有省博士后创新实践基地，打通“技术 - 人才 - 转化”链路。



## 市场领跑者：多维度领先，布局全球市场

### (一) 核心产品与应用

核心产品涵盖整体硬质合金钻头、铣刀、铰刀，可转位刀片、陶瓷刀片等，广泛应用于传统汽车、新能源汽车、航空航天、工程机械、医疗器械、半导体、能源七大领域，覆盖发动机缸体、飞机结构件、医疗器械、半导体行业等关键部件加工。



(二) 市场地位与品牌认可

- 1.份额领先：**非标圆柄刀具市场占有率全国第一，长三角高端非标刀具市场份额遥遥领先，整体硬质合金钻头为国内第一品牌，可转位刀具成功替代日韩进口。
- 2.全球布局：**2024年加入全球刀具行业第一的瑞典山特维克集团，圆柄刀具市场占有率并列全球第一，借国际资源加速全球化进程。
- 3.资质认可：**拥有国家级专精特新“小巨人”、高新技术企业等资质，获评省智能化生产车间、省工业设计中心、省企业技术中心，参与行业标准制定，从技术到规则引领行业规范化。



为中国核电防护材料发展树立新标杆  
推动核电安全新高度  
信和新材料股份有限公司



挑战与机遇：敢拼善拼的闽商精神

(一) 转型关键抉择

- 拒绝低端价格战：**信和新材定位中高端工业涂料，避免低端市场恶性竞争；通过技术创新，提供高性价比产品，满足客户需求。
- 石墨烯技术布局：**信和新材提前布局石墨烯涂料研发；研发的石墨烯涂料耐盐雾性能提升10倍，替代传统冷喷锌工艺。
- 市场竞争与品牌建设：**在高端市场与外资品牌竞争，提升品牌知名度；通过优质产品和服务，树立良好品牌形象。



(二) 服务模式创新

| 涂装一体化服务                   | 定制化解决方案                            | 服务模式优势与挑战             |
|---------------------------|------------------------------------|-----------------------|
| 信和新材从卖涂料到“卖涂层”，提供涂装一体化服务。 | 为客户提供定制化涂料解决方案；满足不同客户特殊需求，提升客户满意度。 | 涂装一体化服务提升客户体验，增强客户粘性。 |



面对竞争：挑战与破局之道

(一) 高端市场的突围困境

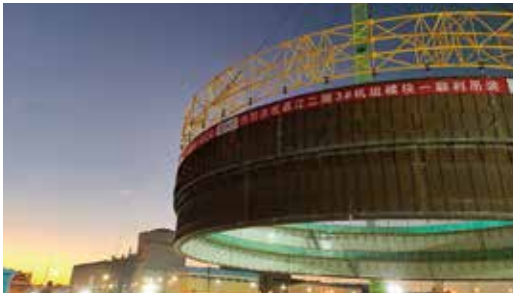
- 外资垄断：**核电防护涂料曾长期被国际巨头垄断，技术封锁导致国产化进程受阻，信和在艰难环境中寻求突破，历经多年研发，逐步打破垄断局面。
- 劣币挤压：**民用涂料领域因低价低质产品充斥市场，公司环保型产品虽性能优越但价格竞争力不足，导致市场份额受限，客户对低价产品偏好影响公司拓展。



(二) 标准与话语权博弈

**标准制定突破：**信和主导/参与制定国家及行业标准44项，如《环氧石墨烯锌粉底漆》，填补石墨烯涂料标准空白，提升行业话语权，推动行业规范发展。

**国际话语权短板：**核电涂料虽国内市占率超80%，但国际认证体系仍由欧美主导，信和在国际市场上面临认证壁垒，需进一步提升国际影响力。



发展路径：四维战略演进

(一) 技术储备 (基础创新)

**核心材料突破：**石墨烯防腐涂料耐盐雾时间较传统产品提升10倍以上；核级涂料通过“华龙一号”全部测试，耐辐照寿命达60年，奠定技术领先地位。

**平台支撑：**建设国家级企业技术中心、CNAS实验室等9大研发平台，汇聚高端人才和先进设备，为技术创新提供坚实保障。



(二) 应用整合 (定制化变通)

**一体化服务模式：**从卖涂料转向“涂装整体解决方案”，如工程机械领域包工包料服务，技术团队驻场指导，客户涂装一次性合格率提升30%，增强客户粘性。

**场景定制：**机场钢结构防腐防火一体化技术应用于厦门翔安机场等项目，针对特定场景需求提供定制化解决方案，提升市场竞争力。

(三) 资源整合 (市场突破)

**政产学研协同：**承担省级以上科技项目12项，获科技进步奖3项，联合高校攻克海上风电涂料关键技术，加速科技成果转化。

**国家战略绑定：**服务“核电出海”项目，如巴基斯坦卡拉奇核电站，借助国家战略机遇拓展海外市场，提升国际知名度。



(四) 整体布局 (规模化发展)

**领域布局成果：**

- 核电领域**  
国内占有率超80%，覆盖国内外23个核电机组；
- 桥梁工程**  
打破外资垄断，泉州湾跨海大桥全防护；
- 机场领域**  
为最佳解决方案商，瓜达尔机场防火体系；
- 军工领域**  
为核心供应商，应用于国产航母 / 核潜艇；
- 形成多领域协同发展格局。**



因专业而自信，以创新促发展  
江苏昱德新能源科技有限公司



电乐多于2021年5月注册成立并进军分布式光伏行业，作为新兴企业，初期即面临多重挑战：行业竞争白热化、市场环境波动频繁；在业务迅速扩张的2022年初更是突然遭遇新冠疫情等事件，对成立仅半年的电乐多在全国十余个省份的业务开展造成严重影响。但凭借对行业的坚定信心与专业支撑的韧性，电乐多在2022年后迅速发展，实现业绩与团队的快速成长，在分布式光伏行业站稳脚跟并向头部梯队迈进。



困境破局：从危机到规模扩张的关键行动

2022年遭遇挑战后，电乐多以“资金+业务”双轮驱动破局：

资金端稳盘

一方面稳定结算，给代理商注入强心剂；另一方面对接新资方恢复业务，迅速调整战略，由单一资方模式向多资方模式转变，同时创新引入“理财计划资金”等多元融资方式，筑牢抗风险底线。

业务端扩张

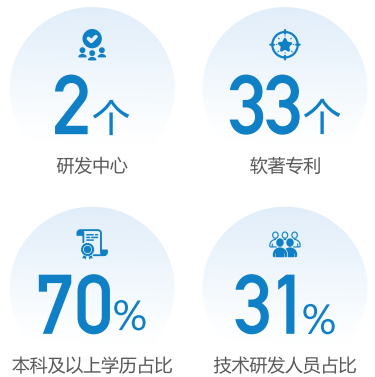
正式员工规模稳步扩张，从2021年的15人增至2025年247人，一线业务工程员工比例达到60%；同时扩大布局，业务覆盖全国21省1500+区县，为后续增长奠定基础。



多维创新：技术、模式、管理的协同突破

**技术创新筑壁垒：**

光伏工程技术获得多项国家新型实用专利；子公司友夸数科拥有33项软著，并在2023年获评上海市高新技术企业，2024年电乐多自身获苏州市高新技术企业认证；自研户用/工商业/CRM等全套系统，2025年上线AI分析功能。



多维创新：技术、模式、管理的协同突破

模式创新解痛点

- 行业痛点解决：联合国网新能源云完成“项目制用户收益开票对账及清分功能”，成为首批试点成功企业，破解备案模式切换期资金对账难题；
- 业务模式：在原有户用业务模式新政发布前，提前布局工商业，提高抗风险能力；并推出“工商业百城百店计划”，创新开拓工商业加盟商的业务模式。

管理创新提效能

- 2024年初推行“去管理化”，中后台部门从“管理”转向“服务支撑”，同时开展“部门协作能力评分”并列入绩效考核，提升一线响应效率；
- 每年开展新人训、技术训、管理训等，促进员工能力提升；2024年人事费用率降至2.64%，人力效能显著提升。

前瞻布局：转型综合能源解决方案服务商

2025年，分布式光伏行业在国家“136号文”为代表的多项政策指引下，开始进入高质量发展新阶段。电乐多凭借对行业本质的深入理解，提前预判行业走向，并在2024年开始主动布局工商业光伏、源网荷储一体化等领域，并于2025年初正式提出开拓工商业光储业务作为公司的“第二增长曲线”。

到2025年上半年，电乐多已迅速建立起工商业光储业务团队，并以全新的企业文化与发展战略引领公司在行业新蓝海中不断前行。



阶段性成果

经过不断地突破创新，电乐多取得了阶段性成果：2024年营收达到了2021年的10倍，净利润达到2021年的76.8倍；旗下光伏电站超7.5万座，连续4年获“户用光伏最具影响力品牌”，近3年累计获奖超20项。



光伏电站是25年的长期事业，电乐多自成立以来始终坚持长期主义，未来将持续深化与各方的合作，加大技术研发投入，进一步拓展市场份额，完善风险管理和合规体系，持续提升企业的核心竞争力和行业影响力，努力成为分布式光伏行业的领军企业。



发展潜力，威卡中国逆势增资

威卡自动化仪表（苏州）有限公司



强劲增长

威卡中国是德国威卡（WIKA）集团的重要组成部分。1997年，威卡自动化仪表（苏州）有限公司成立，后成为威卡中国总部。1998年，威卡国际贸易（上海）有限公司成立。

此后，威卡中国又在成都、北京、广州等地设立了8个销售分公司，业务覆盖中国大陆各省市。其主要产品包括压力、温度、液位、流量、力等各类测量仪表。

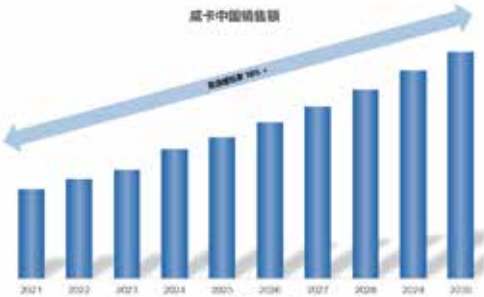
威卡中国秉承“以客户为中心”的理念，为中国客户提供优质产品与服务。公司具备ISO9001和ISO14001等管理体系认证，在苏州设有通过 ISO17025 和CNAS认可的的压力和温度校准实验室，可对外承接校准业务。

模式创新解痛点

历经28年的快速发展，威卡中国的业绩增势强劲，过去5年复合增长率达两位数，更擘画了2030年业绩翻番的宏伟目标。

为达成这一目标，威卡中国正积极推进本地化战略，其考量维度涵盖多方面——既包括宏观层面的国际形势变迁，也涉及微观层面的产品货期、价格波动等具体因素。

2024年威卡中国成立EEC（电子研发中心），以更好的支持本地研发。



逆势增资启新篇

尽管当下市场环境复杂多变，威卡中国仍于2024年在苏州高新区迈出重磅布局：斥资约2亿元人民币购置32亩土地，启动威卡苏州第二工厂的建设。

这一举措既彰显了企业对中国市场的长期信心，也为其在华业务的纵深发展搭建了新的战略支点——新工厂的落地将进一步拓宽产能空间，强化本地化供应链韧性，为响应中国市场的增长需求注入持续动能。



| 苏州二厂                           |                            |
|--------------------------------|----------------------------|
| 占地面积: 32亩/21,300m <sup>2</sup> | 生产面积: 26,754m <sup>2</sup> |
| 建筑面积: 39,156m <sup>2</sup>     | 计划投产: Y2026                |

威卡苏州未来5年计划

- 威卡亚太地区的生产基地
- 中国公司地区总部和功能性机构
- 威卡亚太研发中心
- 智能化产品和生产
- 计量校准检测中心

同年，威卡上海KSR工厂也积极购地，打造KSR上海新工厂，进一步扩大产能，新基地将于2025年四季度正式投入使用。

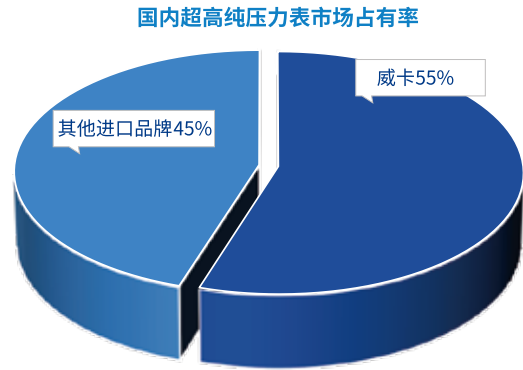


| 上海新工厂                         |                           |
|-------------------------------|---------------------------|
| 占地面积: 12亩/8,000m <sup>2</sup> | 生产面积: 7,350m <sup>2</sup> |
| 建筑面积: 9,550m <sup>2</sup>     | 计划投产: Y2025               |

半导体设备关键仪表本地化 解决“卡脖子”风险

国内集成电路市场增长迅猛，未来5年复合增长率预计达8%，但2021年设备国内自给率仅16.7%，国家目标是《中国制造2025》实现70%自给率。集成电路占半导体产业产品的84%，而国内半导体设备多个关键领域有“卡脖子”技术。

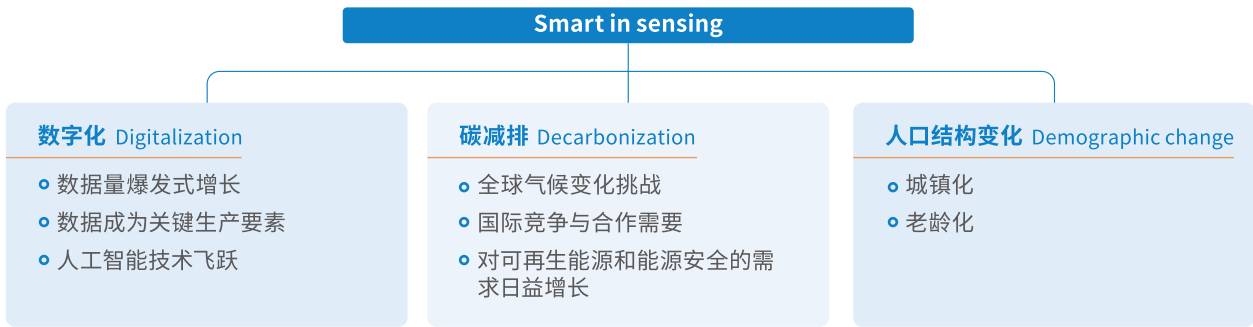
威卡为半导体设备提供关键仪表（超高纯压力表），覆盖芯片制造关键工艺，是核心零部件，该产品几乎全依赖进口，威卡占比超50%，且需求将随半导体设备需求增长而持续增加。自2018年起，威卡逐步将该系列产品从部分本地组装到完全本地化，解决了“卡脖子”风险。



创新发展

智慧传感，赋能未来

世界正处在快速变革之中，数字化、碳减排、人口结构变化已经成为时代趋势。威卡全方位洞察这一系列变革，并掌握应对先机。

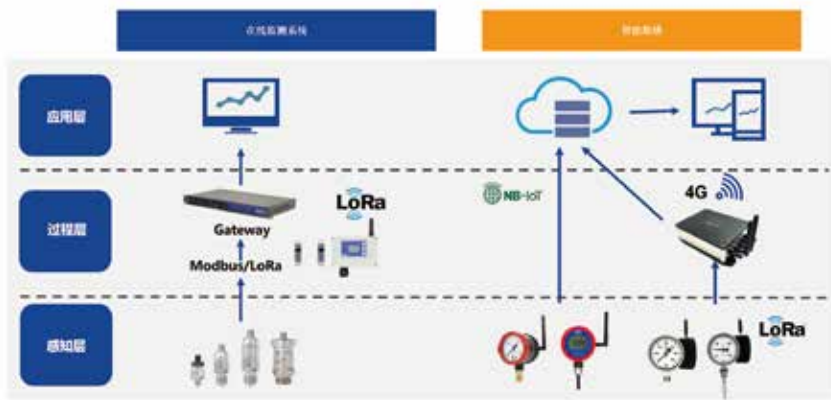


数字化解决方案

2023年威卡集团提出了全新的愿景：通过智能传感解决方案，让世界变得更加美好，为应对全球性问题找出答案。而威卡中国紧随集团总部步伐，致力于推进数字化智能化升级，加快运用人工智能、大数据、物联网等技术改造传统生产工艺，提升企业创新力和国际竞争力。



工业物联网整体解决方案



员工关怀，从心出发  
赛峰苏州



赛峰苏州作为全球第三大航空制造公司赛峰集团在华的重要子公司，自成立以来便将“以人为本”的理念深植于企业发展基因中，始终把员工的身心健康、工作生活平衡、家庭幸福感放在核心位置，致力于为每一位员工打造安全、舒适且充满温度的工作环境。在提升员工满意度与归属感的道路上，公司从未止步，从生活、工作、家庭等多个维度出发，构建了一套全面贴心的员工关怀体系。

工作安全与身心健康

赛峰始终遵守环境、职业健康与安全的相关法律法规及其他要求，建立健全的健康、安全、环境管理机制，为员工提供一个安全安心的工作场所，同时开展有利于身心健康的项目，推动公司健康、安全文化。

**职业健康管理体系**

公司拥有完善的职业健康管理体系，并通过开展各类安全改善项目，识别、降低各种生产风险，保障安全的工作环境，组织丰富多彩的**安全与健康文化活动**，增强员工参与感，把健康与安全理念落到实处。

**健康关爱**

- 每年组织健康体检，帮助员工及时了解自身健康状况，预防疾病；
- 每年组织中医养生讲座，共建健康生活平台；
- 建立独立医务室，配备值班医生和药品为员工提供及时的医疗帮助；
- 通过每日打卡锻炼活动，评选“健康达人”，养成健康生活习惯。

**心理关怀**

- 各级会议上分享心理健康小知识，提供疏导情绪的方法；
- 提供免费心理咨询和培训；
- 邀请第三方团队组织Wellbeing幸福指数项目，对全员身心健康进行评估，根据调研结果，推出点燃工作状态—制造心流、点燃内在引擎：成为核心员工及睡眠课程方案，提供舒缓情绪的方法。

多层次福利保障

**基础配套**

哺乳室、更衣室、淋浴室、茶水间  
班车、工作餐、宿舍、图书馆

**假期保障**

- 额外福利年假
- 10天全新病假
- 育儿假、独生子女父母护理假、婚假、产假、产检假、哺乳假、男员工护理假、丧假

**补充福利**

- 补充商业保险（含子女）
- 节日福利、生日福利、夏季解暑福利
- 礼金：结婚礼金、生育礼金、丧葬慰问金、大病慰问金、特困职工救助金

活动剪影



全方位人文关怀

赛峰苏州积极宣传集团“凝聚赛峰 (Safran Together)”文化，从共筑信任、共启愿景、携手共赢、勇于创新四个方面着手，积极推动企业文化建设，从工作、生活、文化、活动等方方面面关注员工，提升员工幸福感。

人文活动

宿舍关怀活动、家庭日活动、职工子女研学活动、年会、生日会、妇女节活动、定期团建、年度旅游。

体育活动

公司成立了篮球、羽毛球、瑜伽、乒乓球等俱乐部，在奥体中心租赁固定运动场地鼓励员工积极参与各项体育活动。

特殊帮扶

特殊员工帮扶：为困难员工组织捐款；住房贷款政策：免息借款支持外地员工在苏购买首套房；困难借款政策：免息借款支持有特殊困难的员工。

沟通反馈与激励表彰

沟通频率

- 人力资源部每月底根据员工提出的意见和建议，回复员工并进行改善活动；
- 每季度进行匿名问卷调查，根据调查结果，进行员工满意度分析，并根据员工提出的意见，设立5项重大改善项目，提高员工满意度。

激励表彰

每月最佳单元评选；每季度和年度进行最佳员工评选；5年、10年、15年、20年员工发放长期服务奖金；季度最佳宿舍表彰；公司股票奖金激励；领导力表彰；内部讲师表彰等，对员工优秀表现及时给予鼓励与肯定。

沟通渠道

- 员工可向人力资源部，工会，部门经理等任一渠道表达诉求；
- 员工可通过意见反馈二维码进行意见反馈；
- 内部线上沟通平台，通过内部平台 (Viva Engage和Worklife) 共建社区，及时分享身边事件，发布各项活动、新闻、政策，让员工实时了解公司动态；
- 管理层与职工代表定期开展见面会；每年2次管理层与工会的“对话栏目”；
- 定期总经理早餐/午餐会，年度总经理见面会；
- Evrest员工调研，全方位了解员工关于工作条件、工作节奏、生活方式和健康的意见反馈，并制定跟进相应的行动计划提升员工满意度。



卓越职场认证



一起好状态

舍弗勒 (中国) 有限公司

SCHAEFFLER

项目概述：背景+目标

舍弗勒中国区始终聚焦员工身心健康与福祉。自2020年推出“舍家关爱”员工综合福祉项目后持续优化升级，于2025年迭代至“舍家关爱2.0——一起好状态”。项目以“普及身心健康知识，提升健康素养水平”为核心目标，围绕“好身体、好心情、好关系、好福利”四大主题，通过“建意识、提效果、建社群、活平台”四大关键举措开展多样化健康促进活动，覆盖中国区全体员工，最终形成“管理层倡导—员工参与—数字化支持”的可持续健康文化。

2025年短期目标 (具体化、可衡量)：

建意识

健康培训 / 主题分享年度参与人次≥3000 (白领覆盖率>20%)，提升全员健康意识&素养。

活平台

激活舍家关爱APP平台，单篇推文阅读量>600，年度产出爆款内容 (阅读量>1200) ≥5篇。

提效果

年度EAP心理咨询热线使用率提至3%，强化心理健康支持可及性和员工使用意识。

创社群

孵化由员工主导建立并稳定运营至少2个主题社团，建立跨团队/跨地域的员工积极关系，提升员工归属感。

长期目标 (2025-2030)：

全球敬业度中员工对身心健康的满意度持续提升。

每年舍弗勒中国的全球敬业度有很高的参与率 (2025年度参与率95%)，作为重要的聆听员工声音的渠道，全球敬业度是衡量员工对Well-being满意度的重要指标之一。

项目执行方法与过程

建意识：多维度渗透健康理念，营造文化氛围

**传播矩阵搭建：**以“一起好状态”为核心主题，统一活动海报、邮件通知、APP弹窗的视觉呈现；举办启动日线上直播，邀请高管参与，传递公司对健康文化的重视；通过企业微信、邮件、内部广告机推送活动信息，实现全国全员触达；

**知识体系落地：**按“好身体 / 好心情 / 好关系 / 好福利”分类课程，精准匹配员工需求，如：《体重管理系列微课》《吃出彩虹，为健康加分》《与压力共舞》《家庭照顾者心理调适》等主题课程直播。



活平台：以舍家关爱 APP 为核心，构建数字化健康中枢

**专栏精准运营：**在APP内设立“好身体、好心情、好关系、好福利”四大主题专栏，实时推送课程预告、健康知识、社团活动报道，打造员工高频访问的健康资讯门户；

**数据驱动优化：**实时监控APP推文阅读量，对低于目标（单篇>600）的内容即时调整选题或传播方式，确保内容触达效果，助力爆款内容产出。

促行动：推动健康行为落地，强化专业支持

**日常行为引导：**推出“舍家工间操”（定制5分钟视频），每日通过邮件+Teams弹窗提醒，鼓励部门会议前集体练习，培养碎片化健康习惯；



**文化活动联动：**健康文化周期间联合全国餐厅供应商推出“轻食月计划”，每日提供低卡营养套餐，将健康理念融入日常饮食场景。联合各地工会开展运动俱乐部的各色活动超20场。



**EAP服务推广：**短期开展心理咨询供应商线上直播推介会，解析婚恋、职场、亲子等服务范围；长期在员工桌贴、洗手间张贴科普内容，明确心理咨询好处与使用方式，实现100%触达；

**社群自主运营：**启动“舍团”创建计划，开放摄影、正念、读书三大主题社群招募，由员工自主担任荣誉团长，通过线上打卡+线下聚会，促进员工关系联结与归属感养成。

结果和影响力

“舍家关爱 - 一起好状态”项目通过系统化落地，取得显著成效。

覆盖与参与

项目覆盖全国员工，其中健康文化周活动吸引超1600人次参与，成功建立3个核心健康社群，超出“至少2个”的短期目标；

反馈与认可

管理层高度认可项目对企业健康文化的提升作用，员工参与满意度平均分达4.76分（满分5分）；

数字化效果

舍家关爱APP推文平均阅读量超1000次，达成“单篇 > 600”的目标，为健康信息传递提供稳定载体；

体系构建

形成“管理层倡导-员工参与-数字化支持”的全方位健康促进体系，将健康理念深植企业文化，为可持续健康职场生态奠定基础。

“Everyone AI” 理念与创新实践

固德威科技股份有限公司



理念起源：人人都是AI创新者

在数字化转型浪潮中，固德威提出“Everyone AI”核心理念，将人工智能从技术部门的专属能力转变为全员可参与的创新工具。这一理念源于公司对AI时代的深刻洞察：不拥抱AI，就会被淘汰。当AI成为业务提效的基础设施，每位员工都需要从被动接受变为主动创新，培养自己运用AI解决问题的能力。

实践路径：以赛事驱动构建全员参与创新生态

2025年5月，固德威AI创新大赛成为理念落地的关键载体，形成“征集-孵化-展示-推广”的完整闭环，从创意萌芽到场景落地，最终以“科技秀+思想盛宴”点燃全场。

广泛征集

3个月筹备期内吸引90余份AI创新作品，覆盖研发、供应链、财务、人力等多个业务场景，共计吸引2040名员工参与前期线上投票，累计票数高达8346票。



多维赋能

公司特别邀请阿里云专家进行AI主题演讲培训，从技术演进到企业落地，再到业务结合案例，全面剖析了AI如何赋能产业升级。此外，IT部门为全员提供飞书智能伙伴接口等技术支持，降低创新门槛，提升开发效率。



公平竞技

大赛现场采用“线上投票(15%)+现场大众评审(15%)+专家评审(70%)”的复合评分机制，确保专业性与普惠性平衡。参赛作品评选维度主要有四大方面：创新性、实用性、技术合理性和可推广性。专家评审环节的评分标准如下：

| 维度     | 权重  | 评分标准（满分100分）                           |
|--------|-----|----------------------------------------|
| 创新性    | 25% | 技术或应用场景是否有突破性，是否超越现有解决方案               |
| 业务价值度  | 25% | 对业务效能提升的实际价值，需求覆盖范围是否广泛对，降本增效的实用价值     |
| 落地推广性  | 25% | 是否可以落地？是否易于复制到其他部门或业务线，落地成本（时间/资源）是否合理 |
| 技术合理性  | 15% | 技术方案是否可靠（如数据来源、算法逻辑），是否规避重大风险          |
| 现场展示逻辑 | 10% | 路演表达是否清晰，能否在限定时间内传达核心价值                |

成果转化

42个入围作品中，“全业务场景agent调度平台”等12个项目已进入部门级推广阶段。如产研体系的数据库自动巡检项目减少人工操作80%的时间；光电建材事业部的实验室“贾维斯”预估测试数据自动化整理效率可提升8倍，耗材库存周转率提升40%，浪费减少60%等。

典型案例：AI赋能业务的多元实践

在本届大赛涌现的典型案例中，既有已投入实际场景的解决方案，也有团队基于大模型能力对传统业务系统进行智能化改造，更有部分前瞻性项目探索，展现了技术创新的多元可能。

研发效能提升类

**Gitlab+DeepSeek代码审查:** 通过CI/CD流水线集成AI代码分析，将评审效率提升60%，错误检出率提高35%。

**Zabbix智能监控系统:** 运维告警自动接入大模型分析，平均故障处理时间(MTTR)缩短50%。

业务流程优化类

**文档翻译神器:** 实现技术文档90%自动化翻译，节省跨部门沟通成本40小时/周。

**AI动作分析与防错:** 在逆变器包装环节引入计算机视觉，将产品不良率从0.8%降至0.2%。

创意设计创新类

**AI三重奏图像生成:** DeepSeek+Midjourney+Firefly组合工具链，使平面设计效率提升300%，零碳家庭发布会视觉素材产出周期从3天压缩至4小时。

组织保障：从顶层设计到底层激活

固德威构建“制度+文化”双重保障体系推动全员参与创新生态，旨在营造人人使用AI的办公习惯及氛围，提升工作效率和质量、降低成本和风险，推动企业数字化转型。

制度激励

设立"AI先锋官"认证体系，优秀创作者将参与部门AI战略制定，获专项资源支持。本届AI创新大赛吸引了2040名员工参与线上投票，130+各部门员工现场观摩，覆盖公司60%以上在职员工。33位路演代表登台分享他们的AI作品，其中8人荣获"AI先锋官"认证，带动部门内形成23个AI兴趣小组。

文化塑造

将AI创新纳入部门KPI，定期举办"AI下午茶"技术分享会，营造"人人谈AI、人人用AI"的工作氛围。与此同时，通过飞书智能伙伴、DeepSeek API等标准化工具，让非技术岗位员工也能快速构建AI应用，解决从代码开发到行政服务、从生产检测到市场营销的28类业务痛点。

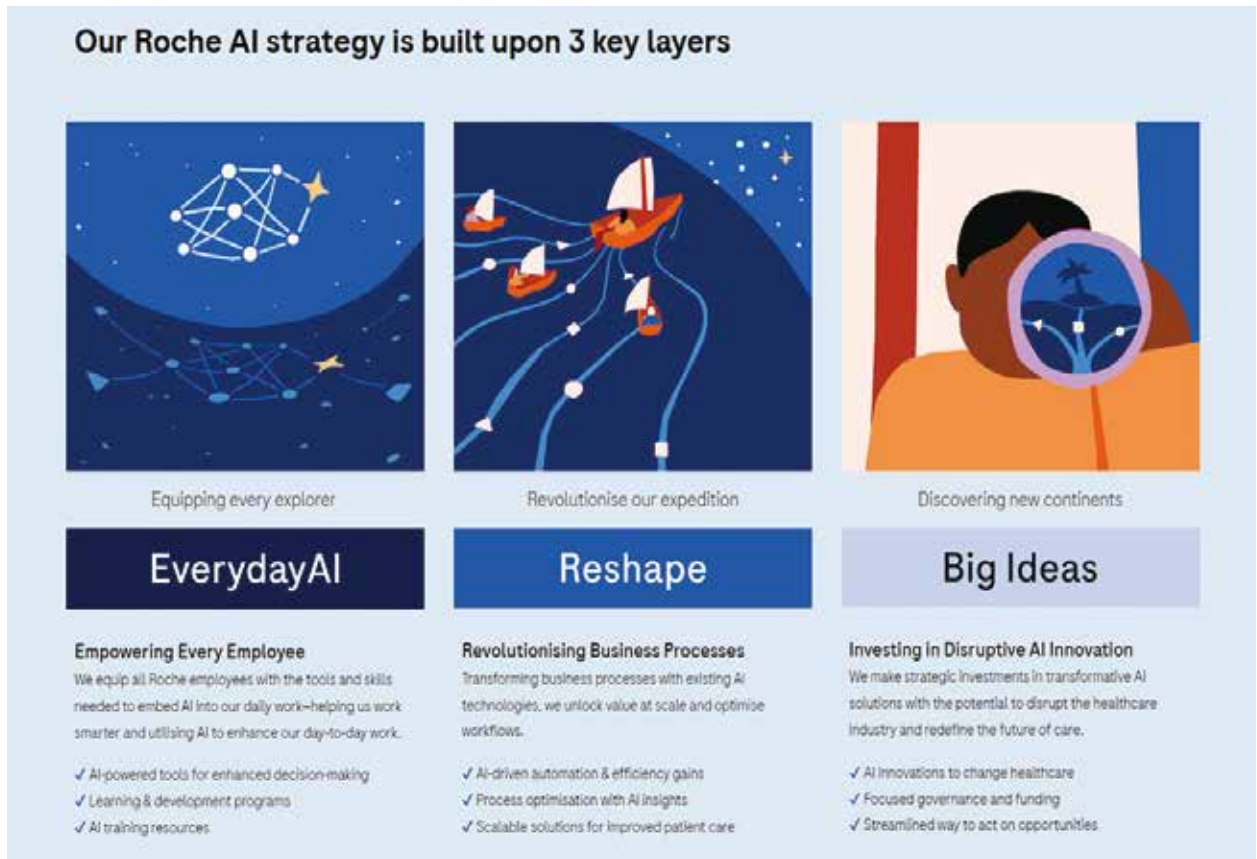
未来展望：共赴AI智能新篇章

为推动AI技术深度融入业务场景，挖掘公司级战略需求，固德威未来将在能力普及、场景深化和生态共建三方面着手，持续丰富"Everyone AI"工作理念，让每一位员工都成为AI时代的“业务合伙人”，通过跨部门协作，将个体创新汇聚为组织能力，集中资源攻坚AI赋能的战略级业务场景，在新能源产业数字化转型浪潮中，努力构建独特的雇主品牌竞争力。

赋能未来，驾驭AI新浪潮

罗氏诊断产品（苏州）有限公司

Roche



战略总览：AI驱动创新

罗氏（Roche）坚信创新是推动医学进步的核心，并将人工智能（AI）视为提升效率、加速创新的关键驱动力。在安全、公平、可解释的原则指导下，罗氏的AI战略围绕三大支柱构建：

**全民AI (EverydayAI):** 普及AI工具，提升全体员工的日常工作效率。

**重塑 (Reshape):** 利用AI技术优化核心业务流程，推动组织转型。

**大创意 (Big Ideas):** 以前瞻性布局和数据洞察开辟新增长点，建立持久竞争优势。



该战略旨在通过自下而上的全民赋能，确保AI技术在内部得到广泛、深入且合规的应用，最终驱动公司的长远创新。

执行与赋能：团队与工具

为确保战略落地，公司成立了Digital & AI Squad（数字化与AI行动小组），负责构建AI能力、发掘业务场景并推动项目实施。

同时，为员工提供强大的AI工具集以赋能日常工作：



**Gemini for Workspace & App**  
深度集成于日常工作流，提升协作与创造力。



**NotebookLM**  
强大的研究与分析工具，快速从海量资料中生成洞察。



**Synthesia**  
AI视频创作平台，用于高效的内外部沟通。



**AI学习伙伴**  
提供个性化学习与辅导，促进员工技能发展。

实践案例：释放数据价值

挑战：

罗氏拥有庞大但未被充分利用的全球不符合项（NC）案例数据库，其非结构化特性导致分析耗时耗力。

解决方案：

创新性地采用检索增强生成（RAG）AI框架，将静态的数据库转化为动态的智能知识库。



核心效益：

- **流程加速：**显著缩短问题诊断与解决时间；
- **资源优化：**将专家从繁琐的数据检索中解放出来，专注于根本原因分析；
- **决策增强：**基于全球经验的AI洞察，提升了决策的准确性与稳健性。

社会责任与总结

罗氏在推广AI的同时，通过与西交利物浦大学等机构合作，在人才培养、技术创新等方面积极履行社会责任。

总而言之，罗氏通过明确的AI战略、专业的团队、强大的工具集和负责的实践，系统性地提升了运营效率 and 创新能力。未来，公司将继续利用AI技术应对复杂的医疗挑战，为社会创造更大价值。



海外派驻人才能力养成训战营  
江苏中信博新能源科技股份有限公司



背景与目标

背景

全球化战略下加速海外布局，需系统化解决派驻海外各大区域中层干部及技术人才“蓄水池”的问题；并在国内培养一批为国际化业务创造价值的“即战力”人才。

目标

- 企业层面：**响应企业“走出去、走进去、融进去”的出海战略方向，为公司提供稳定、优质的人才支撑；为海外各大区域输送能快速融入海外项目、有效解决问题的关键岗位人才，降低海外用人成本和风险；
- 员工层面：**国内择优选拔核心人才并组成“特战部队”，将其培养成为具备“语言能力+专业技能+跨文化素养+实战经验”的复合型国际化人才。

训战营目标岗位及资源渠道

海外支援训战营目标岗位

| 序号 | 类别  | 岗位       |
|----|-----|----------|
| 1  | 管理类 | 营销管理     |
| 2  |     | 研发管理     |
| 3  |     | 品牌市场管理   |
| 4  |     | 供应链交付管理  |
| 5  |     | 制造运营管理   |
| 6  |     | ...      |
| 7  | 专业类 | 解决方案专家   |
| 8  |     | 技术型销售工程师 |
| 9  |     | 技术支持工程师  |
| 10 |     | 高级质量工程师  |
| 11 |     | 高级技师     |
| 12 |     | ...      |

资源渠道

内部选拔

覆盖国内各大区域岗位，以目标岗位调研海外派驻意向人群；

从意向人群中进行资质选拔。

外部引入

网络招聘；

内部推荐；

现场招聘。

派驻海外岗位国内培养

选拔海外各岗位人才，分批到国内各大区域进入“海外派驻训战营”培训，充分学习岗位技能。

训战营人员选拔方案



训战营人员培养方案

| 项目准备阶段 |                                            | 项目实施阶段                                                  |                                  |                                          | 项目验收阶段   |
|--------|--------------------------------------------|---------------------------------------------------------|----------------------------------|------------------------------------------|----------|
| 课程开发   | 训<br><div>认知能力提升</div><br>理论课程             | 识全局<br>特训营启动会+领导致辞<br>《海外战略》<br>《海外业务简介》                | 懂业务<br>《海外人力资源管理》<br>《现场管理及实战分享》 | 善沟通<br>《跨文化沟通》<br>《海外支援实战分享》<br>《导师辅导技术》 | 成绩<br>汇总 |
| 讲师开发   |                                            |                                                         |                                  |                                          | 标杆<br>宣传 |
| 运营设计   | 语言能力提升: 内部讲师《商务英语》+外部英语老师小班辅导+过程自学+光伏英语词汇。 |                                                         |                                  |                                          | 经验<br>沉淀 |
| 班级组建   | 战<br><div>实践能力提升</div><br>实战辅导             | (1) 实战: 根据业务和岗位实际开展日常工作;                                |                                  |                                          | 项目<br>总结 |
| 学员自学   |                                            | (2) 辅导: 实战过程中, 海外支援岗位进行在岗带教, 并为本土储备岗位编制IDP计划;           |                                  |                                          |          |
|        |                                            | (3) 复盘: 以X为单位, 海外支援岗位组织内部复盘, 沉淀经验, 复盘内容及质量纳入海外支援岗位考核项中。 |                                  |                                          | 复盘<br>提升 |

训战营激励机制

- 01  
派驻积分

按照派驻年限，记录派驻积分，按照X分/次进行设置
- 02  
薪酬激励

综合派驻表现，给予派驻补贴，加薪激励，项目奖金、年度奖金等多维激励
- 03  
晋升机会

综合派驻表现和积分累计，优先晋升考虑
- 04  
荣誉加持

公司媒体专栏报道  
年度登台表彰、纪念仪式等
- 05  
外语提升

多语种学习机会（阿语/西语等）
- 06  
职业通道

跨职能、跨区域的轮岗历练机会，快速打通全球化职业发展通道，获得火箭式提拔

海外派驻人员派驻激励制度

中信博海外派驻人员派驻激励制度  
Arctech Overseas Assignment Incentive Policy

【制度使命】：以公司的核心价值观为根基，以公司战略发展方向，以服务增长、服务核心竞争力、服务打赢为目标，逐步打造战略性人力资源管理体系，为前线输送人才，做好人才梯队建设，助力前线战区持续打赢。

【Mission of the Policy】: Taking the company's core values as the foundation, taking the company's strategic development as the direction, with the goal of serving growth, core competitiveness, and winning battles, we gradually build up a strategic human resource management system to deliver talents to the front line, to set up talent succession plan, and help the front line win battles in a sustained manner.

问题现状：海外派驻人员激励体系主要聚焦在支援津贴和派驻补贴，缺乏完整的海外派驻激励制度。

Problem Status: The incentive policy for overseas assignment mainly focuses on support allowance and assignment subsidy, without a complete incentive system for overseas stationing.

未来成果：针对海外派驻人员派驻方面的激励有明确的制度和规则，激发国内员工去海外派驻的意愿，支持集团全球业务的开展和持续发展。

Future Results: A clear system and rules are in place for the incentives for overseas assignment, which will stimulate the willingness of domestic employees to go for overseas assignment and support the Group's global business and sustainable development.

关键任务：海外派驻福利制度梳理，并对海外派驻人员进行宣贯，吸引更多人员派驻至海外】

Key Tasks: sort out the welfare system for overseas assignment and release it to overseas assignment personnel to attract more personnel to go overseas. 】

项目运营成果

- 员工层面

荣誉激励（物质、非物质），加快晋升速度，海外派驻优秀标杆等
- 公司层面

派驻海外各大区域，促进海外经营业务顺利开展，解决现场问题，保障海外经营目标成果
- 业务层面

通过公司内部自主培养，逐步提升海外人才建设的内生力量，形成“良将如潮、源源不断”的人才梯队

中信博通过“人才 - 组织 - 业务”的深度协同，不仅构建了全球服务网络体系，实现了全球化业务的高速增长，更构建了具备可持续性的人才与组织竞争力，在市场出货量和品牌荣誉方面屡获佳绩！



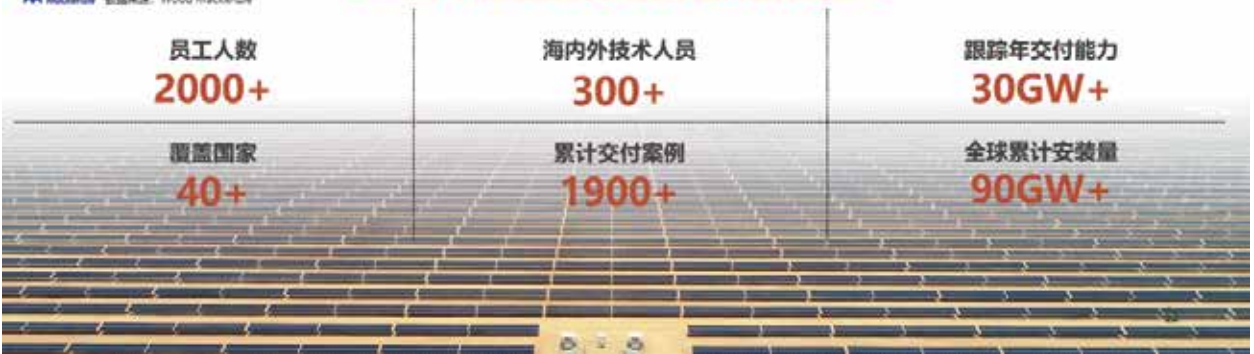
市场出货量排名

- 中信博跟踪支架连续多年亚太区出货量排名**第一**
- 中信博跟踪支架中东出货量2022年排名**第一**
- 中信博跟踪支架印度出货量2023年排名**第一**

品牌荣誉

- 全球新能源企业500强（第**314**位）
- 中国新经济企业500强（第**358**位）
- 中国机械500强（第**214**位）

2024年中信博跟踪支架全球出货量排名第二



# 2024全球化业务突破

## 金龙联合汽车工业（苏州）有限公司



### 项目概述：20年全球化积淀下的百亿突破

#### (一) 背景：从“出海”到“出彩”的行业变革机遇

全球客车市场正处于新能源转型与国际竞争格局重塑的关键期：一方面，各国“双碳”政策推动新能源客车需求激增，传统燃油客车市场增长乏力；另一方面，中国企业“出海”已从“可选项”变为“必选项”，但不同国家在政策法规、市场需求、文化背景上的差异，对企业技术适配、本地化服务及跨文化团队管理能力提出更高要求。

苏州金龙自2003年开启“出海”征程，20年深耕全球市场，已在150多个国家和地区积累深厚资源。2024年，面对行业新形势，苏州金龙以“新能源车型”为核心突破口，通过技术创新、本地化运营及人力资源体系升级，实现销售额破百亿、出口额增长26.16%的亮眼成绩，推动中国客车在全球市场从“产品输出”向“技术+品牌+人才输出”转型。



#### (二) 目标：多维突破打造全球客车标杆

##### 01 业绩目标

2024年销售额突破100亿元（同比增29%），出口额达52.5亿元（同比增26.16%），稳固行业出口第二位，海外销售额占比超国内市场。

##### 02 市场目标

巩固以色列、韩国等优势市场的中国品牌第一地位，开拓巴基斯坦、印尼等新兴市场，实现新能源车型全球多点落地。

##### 03 产品目标

新能源客车出口销售额占比达50%（同比增33%），推出“新V系”高端平台，树立全球客车技术新标杆。

##### 04 人力目标

构建适配全球化业务的人才体系，通过属地化招聘、研发人才攻坚、跨文化团队建设，支撑海外业务与技术创新落地。

### 核心业务模块与人力资源支撑实践

#### (一) 优势市场深耕与新兴市场拓展：人力本地化筑牢增长根基

##### 1. 优势市场：“技术输出+人才共建”巩固领先地位



阿尔及利亚：从产品出口到人才本地化生产。2024年，该工厂本地化员工占比达85%，生产效率较纯中方团队提升18%，成为“中国技术+本地人才”协同发展的典范。

以色列、韩国：专属人力团队保障服务响应。针对以色列、韩国等新能源客车核心市场，苏州金龙组建“技术+市场+售后”专属铁三角人力团队。2024年以色列市场客户满意度达96%，稳固中国新能源客车第一品牌地位。

##### 2. 新兴市场：“跨部门人力协同”突破订单壁垒

巴基斯坦、印尼：专项人力小组保障大额订单落。2024年，160辆苏州金龙海格高端纯电公交出口巴基斯坦交车，是巴基斯坦首次大批量引进纯电公交，也是中国纯电公交出口巴基斯坦的最大单，客户对苏州金龙生产的高品质客车表示了肯定和赞扬。

##### 3. 可复制经验：人力本地化是全球化的“压舱石”

对于市场规模大、合作周期长的区域，通过“技术培训+岗位晋升”吸引并留存当地人才，既能降低跨区域人力成本，又能获得当地政府与市场的信任；

大额订单落地前，组建跨部门专项人力小组，提前规划人力分工，可有效规避沟通壁垒与流程延误，提升订单交付效率。



#### (二) 新能源车型研发与推广：专项人才攻坚点燃增长引擎

##### 1. 研发端：矩阵式团队推动平台化突破

作为中国新能源客车代表，苏州金龙2024年新能源客车出口销售额同比增33%，背后是强大的研发人力支撑。2024年3月，苏州金龙海格新V系产品面向全球发布。作为苏州金龙耗时3年、超1000名员工投入正向研发的全新车型平台，“新V系”得到新技术、新工艺、新材料、新智造的跨领域人力协同加持，从外观、品质、技术、效率等诸多方面实现大幅提升，并以创新平台化、模块化、智能化理念，成就全球客车新标杆。

##### 2. 推广端：“技术+营销+售后”铁三角团队打开市场



“铁三角”模式的探索实现了组织内部及时高效的交互沟通，增强组织的快速响应能力了组织整体的市场敏感性和对客户需求的快速响应能力；能够灵活有效地对接客户组织，并通过客户经理、服务经理、技术经理等的协同运作，及时有效地满足客户的多元化需求，拓展与深化客户关系；为客户提供一体化的全业务流程体验，帮助客户实现商业成功，赢得他们的信任与青睐，实现双赢目标。

### 核心启示：人力资源是全球化与新能源转型的核心支撑

1.本地化人力是全球化的“桥梁”：苏州金龙在阿尔及利亚等市场的成功，证明通过“技术培训+岗位晋升”培养当地人才，既能适配本地需求，又能降低运营风险，是企业开拓海外市场的关键路径。

2.专项人才是技术创新的“引擎”：新能源与“新V系”的突破，依赖于千余人研发团队的攻坚与“项目制激励”，企业需围绕核心业务搭建人才梯队，通过精准激励激发创新活力。

3.跨部门人力协同是订单落地的“保障”：大额订单与国际活动的顺利推进，离不开“业务+技术+服务”跨部门人力配合，提前规划人力分工可有效提升效率。

苏州金龙的出海实践表明，在全球化与新能源转型浪潮中，人力资源管理不是“辅助环节”，而是与业务战略深度绑定的“核心竞争力”，其“本地化培养、专项化攻坚、协同化赋能”的人力模式，为中国制造业企业出海提供了可借鉴的范本。



# 精彩HR

## 嘉盛半导体（苏州）有限公司



### 精彩HR系列项目概述

精彩HR系列项目由嘉盛半导体人力资源部团队倾力打造，于2020年3月正式推出，至今已完成64个HR提升改善项目。

HR团队旨在打造一个向上(Up)、转变、梦想通道、新方向四个领域的创新战略。我们的使命是践行丰隆集团核心价值观。

### 精彩HR——四个维度含义

#### 维度一：向上 (Up)

##### HR领导力

主导公司使命、愿景和核心价值观的提炼和提升，确保其与公司战略目标、企业文化和员工期望高度契合，将使命、愿景和核心价值观深入人心。



#### 维度二：转变

##### HR推动数字化转型和创新战略

HR推动数字化转型和创新战略：积极推动数字化转型，用创新思维重塑人力资源管理，让组织更敏捷，让人才更自由，让工作更有意义，实现从“事务性支持”向“战略型伙伴”的角色转变。

##### 员工关爱沟通平台

2022年5月20日正式上线。HR团队成员7天X24小时全天候在线，实行平台点对点、一对一服务，协调员工在工作和生活中遇到的问题，最大限度给予员工及时的关怀，并保护员工隐私。



##### 女性员工关爱沟通平台

2024年5月20日上线。嘉盛HR团队的小姐姐们轮值关爱守护者，专为女员工提供各项关爱服务，包括心理辅导、职业发展指导、健康管理等，让她们能够更好地应对工作和生活中的挑战，实现工作与生活的平衡。

##### HR上线办公项目

HR上线办公自2016年实施以来，每月三场人力资源上线办公服务从未间断。HR代表走进生产各区域一线，推动员工问题的解决和建议的落实，构建公司与员工之间的和谐关系。



##### 人力资源部管理团队全厂巡视

走出办公室，到工厂全区域巡视，发现问题点，提出改善建议并跟踪落实。



##### 维度三：梦想通道

HR创建了嘉盛学苑，搭建全员学习平台。包含管理体系类、技术技能类、各部门客制化课程、特殊岗位需求类、生活服务类等。



##### 嘉盛图书馆

创建嘉盛图书馆，倡导全员阅读文化，开通广阔学习之路。馆内书籍包括管理类、电子科技类、历史地理类、自我成长类、文学小说类、心理学类等各个方面的书籍，以及幼儿和青少年读物惠及员工子女。开通“云端图书馆”服务平台，支持手机扫码借书，开启自助借阅模式，方便快捷。



##### 维度四：新方向

HR的社会责任与可持续发展：将企业的社会责任融入到人力资源战略中，支持爱心慈善项目、参与公益活动，践行社会责任理念，促进企业的可持续发展。

“书香润童心，让山里的孩子看见更大的世界”在线读书会  
(四川省达州市开江县复兴小学)



“研学启智，公益润心”公益研学活动



# 03

## 人才发展篇

### TALENT DEVELOPMENT

#### 一线员工转型项目

博世汽车部件（苏州）有限公司



##### 背景

在行业智能化改造、数字化转型持续推进，企业生产线自动化程度不断提升的大背景下，博世苏州加快了智改数转的进程。随着自动化生产线陆续投运，一线作业员与班组长略有冗余，而设备维护、保养、调试等领域的专业技术人员需求则逐步增长。公司为鼓励一线作业员和班组长提技赋能、转型增酬，成立了由人事部、生产部门牵头的一线员工转型项目组，鼓励并帮助一线员工职业转型升级。



##### 目标

结合产业工人队伍建设改革工作指示的精神，在员工中努力营造“爱学习、敢担当、善变通”的氛围，调动员工特别是一线员工的工作积极性，参与公司智改数转，降本增效等各项工作，为公司业务持续发展做出贡献。

##### 项目内容



优化一线人员储备

产教融合  
博世学徒二元制教育



提升一线管理能力

一线菁英计划  
培养一线生产管理人员



赋能一线技术能力

技术员技能竞赛  
企业内技能等级认定

##### 举措



成立人事与生产部门联合项目组，推动一线员工向技术员等岗位转型。



整合内外部师资与课程资源，构建“普及+进阶+强化”阶梯培训，结合理论实践双考核。



推行“师带徒”结对机制，薪酬向多技能员工倾斜，设立转型标杆、优秀学员等荣誉激励。



鼓励一岗多能、多岗全能发展，覆盖100%目标人群，80%以上完成转型或技能跃升。

##### 制度保障

公司于2023年8月签订了为期三年的《企业职工技能提升、技术创新（专项）集体合同》，扎实开展一线员工提技赋能活动，将员工“技提能强”与“增酬挂钩”，从制度上保障各项措施的有效执行，并于2024年，2025年持续践行该制度。

赋能流程



阶段性成果



-2024-

- 项目覆盖140名转型与技能提升人员，其中15位一线领班成功从管理岗转型为技术人员。
- 累计开展20批次技能等级认定，190名一线员工通过企业内评价并获得对应技能等级证书。
- 试点成功后，一线员工转型模式在各事业部全面推广，打破部门与价值流壁垒，实现跨部门、跨价值流岗位转型。



-2025-

- 通过课程培训平台、“师带徒”机制及“赛、证、能”一体化体系，搭建多元培训机制助力员工提升。
- 持续开展一线员工转型活动，推动项目进入常态化、规范化运行阶段。
- 建立一线人才发展专属人才库，提前储备业务与产线转型所需技能型人员。

Shure人才发展体系

舒尔电子（苏州）有限公司



人力资源战略

舒尔人力资源战略以“点燃卓越体验”为核心，通过构建完善的人才发展体系和学习型组织，将员工能力提升与领导力培养深度融合，实现员工成长与企业战略的共生共赢。

人才发展地图

我们的人才发展地图构建了人才立体化成长体系，从新员工融入、专业骨干培养到高管梯队建设，从技术序列到管理通道的多元发展路径，通过整合系统化学习资源与浸润式文化生态，打造兼具即时战力储备与长期潜能激活的人才供应链。



领导力梯队建设特色

分层递进式培养体系：基于岗位层级（班组长→主管→经理→总监）设计差异化发展路径，通过“测评+学习+工作坊+辅导+实战”闭环模式实现能力阶梯式提升。

全球化与本土化融合：统一标准与个性化方案结合，跨区域协作与本地化实践并重，构建兼具战略视野与业务落地的领导力生态。

SMDJ经理级领导力提升项目面向全球助理经理、经理及资深经理分区域实施，为期9个月。项目基于公司能力地图岗位要求定制课程体系，采用混合式学习模式，整合IBI行为测评、360度反馈等科学工具，通过内部高管导师与外部专业教练组成的双轨导师机制，结合系列工作坊实践，形成测评-学习-辅导-反馈的闭环培养体系，并建立全周期跟踪机制确保落地效果。



专业技术人才培养

进阶式能力构建：通过一线技能管理、工程师成长计划、数字化专项培养、实现从基础技能到前沿技术的阶梯式能力跃迁。

技能矩阵动态管理：四级技能认证体系（C→多技能工）与电子化技能看板联动。

工程师成长计划，聚焦关键工艺与关键技能的系统化管理。首先成立跨部门专家小组，通过标准化流程筛选并确立公司核心工艺与技能清单。针对关键工艺，指定专人负责编制涵盖技术流程、典型案例、问题解决方案及培训教材的工艺手册，经专家组审核后开展全员培训。关键技能管理采用五级矩阵评估体系（1-5级代表熟练度），通过颜色标签直观显示达标状态，同步结合员工需求动态更新技能列表。此外，定期组织技术论坛促进知识共享，推动团队持续跟进前沿技术，实现能力迭代升级。



学习生态构建

多元学习平台

提供舒尔e学堂、Degreed、Udemy多种学习平台，精准匹配不同员工需求。

知识共创

以技术论坛分享、内训师体系为纽带，将碎片化学习与系统化沉淀结合，构建可持续的知识共享生态。

| 平台名称          | 目标人群  | 特色功能             |
|---------------|-------|------------------|
| 舒尔e学堂         | 一线员工  | 安全操作技能学习         |
| Degreed       | 办公室员工 | 个性化学习路径          |
| Udemy/IEEE    | 研发人员  | 3000+技术课程        |
| Rosetta Stone | 办公室员工 | 语言学习平台，提供24种语言学习 |

沉浸式学习文化渗透

通过读书会、AI俱乐部、数字化学习平台等多维触点，将学习场景融入日常办公与生活，形成“时时可学、处处能学”的组织文化氛围。



舒尔的人才发展模式，重构了“战略前瞻、技术赋能、文化浸润”的敏捷型学习生态，成功打造了具有竞争力的职业发展生态，使组织人才流动趋于健康稳定，员工离职率保持在10%内，核心岗位梯队建设实现全面覆盖，员工归属感与组织效能同步提升。Glint全球员工敬业度82%，高出市场4%。

引-育-用-励，打造青年人才聚集高地  
上海浦东发展银行股份有限公司苏州分行



项目前言

浦发银行苏州分行始终将人才，尤其是青年人才，作为企业发展的根本动力。通过构建“引一育一用一励”全链条青年人才发展体系，致力于打造区域领先的青年人才聚集高地和培养示范基地，让想干事的人有机会，能干事的人有平台，干成事的人有地位，为不同层次、不同需求的员工提供了充分实现自我价值的平台。

精准引才

**校企合作**

与苏大商院、西浦共建  
进校开展就业指导讲座  
开展“金融知识进校园”活动

**制度引领**

《人才队伍建设三年行动计划》  
《招聘管理办法及实施细则》

**招聘宣传**

获评2023、2024大苏州“最受大学生欢迎雇主奖”  
每年进校双选超10场  
积极参与“校园引才”活动  
开展校招直播、“云宣讲”活动

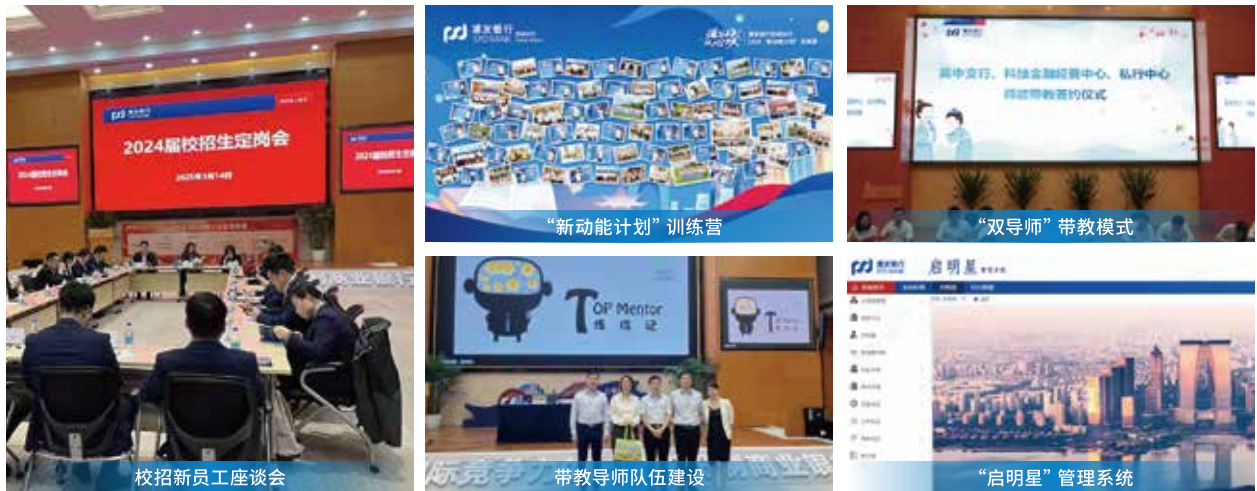
**人才储备**

每年开展实习生招聘  
组织实习生座谈  
开展校招简历诊断

阶段性成果

我行始终同当地高校保持着深度人才合作关系；近三年分行累计招聘并入职应届毕业生137人；近三年累计117名学生参加我行实习。

系统育才



科学用才

浦发银行苏州分行持续完善以责定岗、分工明确、分层分类的岗位与职级管理体系，打通青年员工职业发展通道，同时以有力支撑高质量发展、适应人才结构年轻化趋势为目标，综合考虑青年人才年龄结构、发展阶段、培养潜质等因素，构建起了浦发银行苏州分行的青年人才发展体系。

| 校招生专项培育体系                                                                                             | 构建“三级后备库体系”                                                                                                | “千人工程”专项培养                                                                                                           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>制定《应届大学生培养管理办法》</li><li>入职集中培训期1-2周</li><li>带教学习期1-2年</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>选拔建设：中层正职、中层副职、团队经理</li><li>加速年轻干部培养</li><li>打造层级递进的干部人才梯队</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>20人入选总行“千人工程”培养</li><li>学分制管理+实战历练</li><li>打造“能出苗、快出苗”的年轻干部人才培育“实验田”</li></ul> |

全面励才

青年是浦发事业发展的未来和希望，浦发银行苏州分行始终恪守“党建引领”铸忠诚，把稳青春建功的思想之舵；聚焦“技能练兵”强本领，锻造能征善战的青年先锋队；深化“外联共建”聚合力，构建开放协同的青年建功新格局，不断增强青年员工认同感与战斗力。

党建引领



比赛练兵



共建活动



CONCLUSION  
结尾

“功以才成，业由才广”，在人才驱动发展的强大背景下，我们迎来了“新雇主经济”时代；在品牌文化日益强烈的趋势下，企业争当起雇主品牌标杆。通过由内而外的雇主品牌建设，企业夯实了人力资源的基础；通过雇主市场持久的知名度和美誉度，企业完成了人才蓄水池的升级。因此，雇主品牌建设也逐渐成为企业突破人才瓶颈、做好人才储备、实现快速成长的发力点。

“未来，大苏州雇主品牌大赛将围绕‘加强区域人力资源要素保障’导向，致力于发挥品牌建设对人才的集聚作用，不断夯实人力资源基础，为成就求职市场‘新顶流’、营造选人用人‘新环境’、打造产才融合‘新高地’、焕发苏州城市‘新活力’提供加速度，为苏州经济社会高质量发展提供坚实的人力资源支撑。”

——大苏州雇主品牌研究中心主任  
苏州工业园区人力资源开发有限公司总经理

陈惠忠



## 联系我们

### 官方网址

<https://hcrs.o-hr.com/projects/research/best2025/index>

### 联系方式

|            |          |               |
|------------|----------|---------------|
| Cynthia Lu | 66605813 | luyy@o-hr.cn  |
| Gloria Gao | 66605936 | gaoxy@o-hr.cn |
| Kelly Shu  | 66605937 | shuy@o-hr.cn  |