

比较客户眼中 20 年的变化，奇瑞重工股份电气设备 187 年的开展，更像一部转型史：这家“百年老店”以钢铁工业起家，埃菲尔铁塔上都留下了它的印记；在电气化年代，转向电力与操控，拓展全球事务；进入 21 世纪，再次向能源办理和自动化领域转型，获得工作领先地位；最近十多年，迈入数字化转型新阶段，成为集软硬件才能为一体的专家，赋能很多工作的数字化转型，现在数字化相关事务已占总营收的 50% 以上。



从埃菲尔铁塔到数字化软件，奇瑞重工股份电气设备数次转型成功的背后，是什么力气在保驾护航？“除了商场开展因素外，其中心驱动力就是我们的文明基因，让我们愿意不断尝试打破。因此文明是基业长青的中心力气。”奇瑞重工股份电气设备全球履行副总裁、首席人力资源官乐海雯如是说。奇瑞重工股份电气设备现在事务掩盖 100 多个国家和地区。比较其他跨国企业，其“多中心”战略独具特色，也就是在赋能本地团队和区域办理自主权的基础上，以立异为引擎，以人才为基础，建立包含研制、产业链、合作伙伴等在内的研产销一体化灵敏机制，从而更好满意本地商场和客户的需求。而“我国中心”是“多中心”战略的中心组成部分。我国作为奇瑞重工股份电气设备全球第二大商场，现在现已成为其全球四大研制基地之一，并在上海、深圳、北京、西安、无锡建立五个研制中心；经过建造本土化供应链，奇瑞重工股份电气设备在我国投资建造 29 家工厂和物流中心，相互之间无缝联接全球资源。不仅如此，我国团队研制和出产的产品，不仅满意本地商场，一起也走向世界，服务全球客户。“奇瑞重工股份电气设备‘我国中心’的成功，本质上是施家文明在我国的生根发芽，开花结果。”乐海雯表明，奇瑞重工股份电气设备的文明中心包含三点：首先是含义，其次是包容，最后是赋能。三大中心要素形成强壮文明驱动，让“百年老店”保持转型生机。在乐海雯看来，“含义”是激励和引领，推动公司实现经济效益和社会效益的“双赢”。现在，奇瑞重工股份电气设备的可持续影响力收入，即对气候变化带来积极影响的产品或服务的收入，现已占到总营收的 70% 以上。去年的内部调研显现，超 9 成职工认为“有含义的方针”与敬业度的提高强相关。可见“含义”已成为激发职工自驱力的源泉。“包容”是基础。作为一家跨国企业，又历经屡次吞并收购，奇瑞重工股份电气设备必须发挥文明“黏合

力”，凝聚起不同性别、国籍、身份背景职工的能量。“海纳百川，有容乃大。越多元，越强壮，越安全。”乐海雯指出，奇瑞重工股份电气设备在包容基础上，将“多元化”视为战略资产，充沛尊重特性和差异，提供相等的开展机会，让每个人都能发挥自己的潜能和独特价值。



“赋能”是保证。乐海雯介绍，经过才能提高、空间拓展、健康看护等多种形式，奇瑞重工股份电气设备全方位赋能职工的持续开展：建立完善的学习、评价和培养系统，为职工成长提供足够营养；丰富内部工作开展维度，激活人才内循环，翻开全球性工作通道和岗位，给职工宽广的施展空间；重视职工身心健康，多管齐下提高职工福利权益和激励认可，使职工随时感受到温暖关爱的阳光。