



五菱汽车员工发展与支持计划

目录

一、 员工发展计划	2
(一) 员工职业发展	2
(二) 发展内容与实施情况	3
(三) 绩效管理	8
二、 员工支持计划	10
(一) 人权政策	10
(二) 员工支持项目	13



一、员工发展计划

五菱汽车为员工提供全方位的职业成长机会，从入职培训到职业发展规划，再到技能提升和国际视野拓展，全面促进员工个人能力提升和职业生涯发展。通过这一计划，五菱汽车不仅能够培养出具有高度专业能力和管理才能的人才，还能够增强员工的归属感和忠诚度，共同推动企业的持续发展和创新。

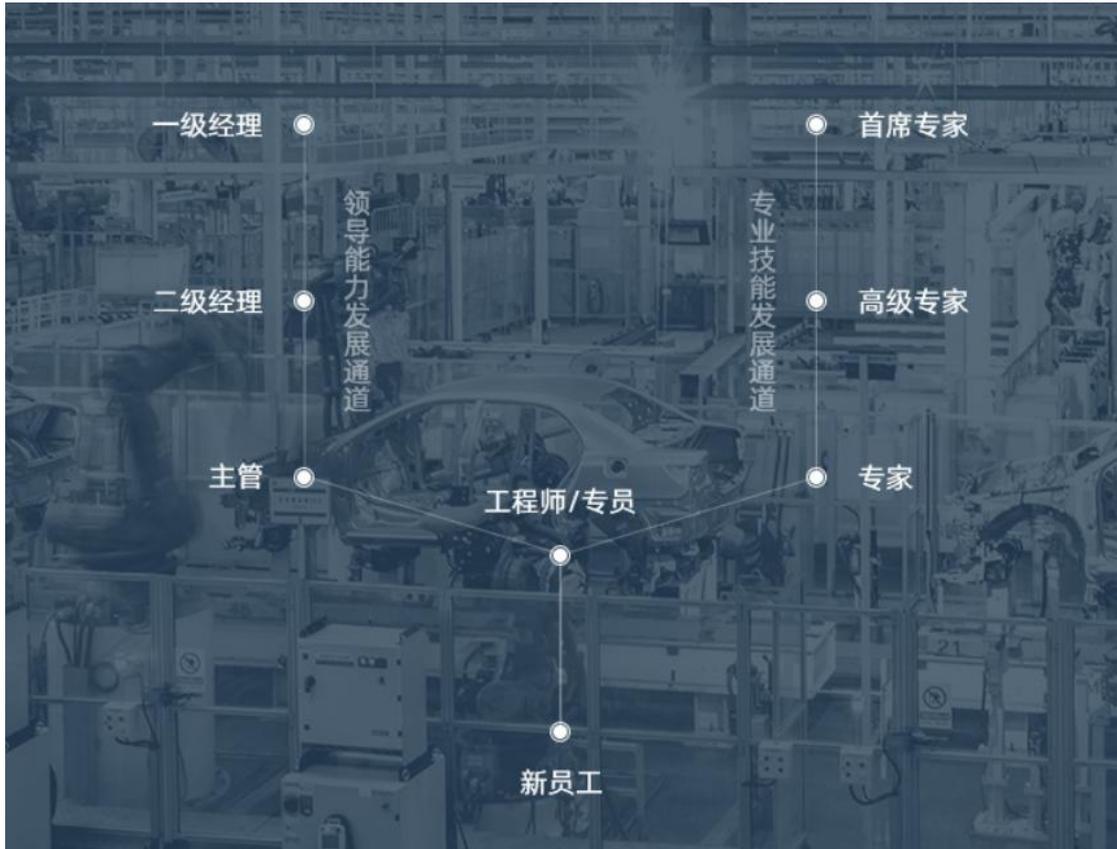
（一）员工职业发展



根据四支队伍的建设目标和发展特点，公司设计了领导能力和专业技能的职业发展双通道，使各类有才能的员工能够充分施展自己的专业技能和才华：

领导能力：这一类职业生涯的发展提供给员工越来越大的范围的管理责任，在员工的职位上表现是管理级别上的提升；

专业技能：这一类职业生涯的发展提供给员工不断提高的专业技能的挑战，在员工的职位上表现是专业技能职称和等级的提高。



(二) 发展内容与实施情况

五菱汽车开设了丰富多彩的培训项目，针对不同员工的需求，设置不同的课程，分为公司级、部门级、科室级培训，员工参与率 100%。

类别	项目	说明
新员工入职培训	公司文化与岗位培训	熟悉公司文化、行业知识、团队结构和岗位职责
岗位技能培训	技术与操作培训	提升专业技能，包括操作规程和设备维护
管理能力培养	领导力与团队管理	为管理层和潜力员工提供管理和领导技能培训
职业发展规划	个人职业规划	提供职业咨询、能力评估和晋升路径规划
内部轮岗与交流	部门内及跨部门轮岗	增加多样化工作经验，理解不同业务流程
绩效与反馈	绩效评估体系	定期工作反馈与一对一职业发展对话
员工认可与激励	奖励与表彰	通过奖励措施表彰员工贡献和鼓励优秀表现



类别	项目	说明
健康与福利计划	医疗与心理支持	包括医疗保险、心理咨询服务等
继续教育支持	外部培训与资助	鼓励员工持续学习，提供外部培训补贴和学习资源
文化建设与团队活动	团队建设与企业文化	组织团队建设活动和文化节庆，增强员工团结和企业文化建设
导师制度	一对一导师指导	为新员工或年轻员工提供经验丰富的导师进行职业生涯指导

2023 年公司每位全职员工的平均培训和发展小时数 50.1 小时，在培训和发展上花费的平均金额 1600 多元。

2023 年公司培训实施情况

序号	项目	培训对象	影响
管理类人员	1 总经理经营管理训战办	管理人员/骨干人员、公司领导	推动管理人员人气商业模式的价值，透析企业的盈利模式，发现创新的桂林，抓住商业模式设计工具和方法，最终推动企业事项价值最大化
	2 攻城拔寨 2023 年度目标与业务突破工作坊	管理人员/骨干人员、公司领导	从公司战略目标出发，构建了部门核心目标，探索业务目标成功路径，从目标-策略-计划，一路大通跨智能写作，突破业务瓶颈，实现部门级目标及承接公司级战略目标。
	3 教练型领导训练营	一、二级经理	推动经理人员完成“个人贡献者”到“团队管理者”的角色转变



	4	新主管培训发展项目	新任主管	模拟 MBA 授课模式，集团总裁带队上课，中高管们结合自身学习工作经历、企业管理案例及公司发展，深入剖析集团所处环境和发展战略，共同探索企业发展新方向、新机遇
专业技术类人员	1	车辆工程中高端技术人才培训班	技术骨干人员	提升中高级技术人员整体能力，包括汽车动力、智能网联等内容
	2	轻量化技术培训	技术骨干人员	探索汽车轻量化技术，为公司攻克可惜关键技术奠定基础
	3	线控底盘工程师专项培养项目	技术骨干人员	公司已有线控底盘产品，通过此次 9 门课 77 个学时，增强了公司对线控底盘的理解、技术人员的储备
	4	创新方法带题培训班	工程师	创新是企业发展的第一动力，是高质量发展的引擎，通过培训和参加比赛，在中国创新方法大赛广西赛区决赛中，公司创新项目荣获广西赛区 1 个二等奖，1 个优秀奖。
	5	顾问式销售实战训练营	销售人员	推动将销售团队打造成为“客户的顾问、销售资源的整合者、长期关系的建立者”，以客户为中心，提升了销售经理主动服务理念意识，销售技能，实现市场拓展的新突破
	6	卓越工程师培训体系暨数字化学习平台建设	工程师	多维度助力提升集团的个体学习、只是管理、人才发展和人才梯队建设



		坊		
	7	工程师任职资格 培训班	工程师	提升工程师顾客需求识别、项目管理、质量问题解决等能力
	8	会计继续教育培 训	会计人员	围绕新财税政策变化、广西地方 财税政策进行剖析
	9	FMEA 培训	工程师	提升产品开发相关人员进一步掌 握 FMEA 工具应用
	10	安全领导力及责 任培训	二级经理及以上人 员	
技能 类人 员	1	班组长任职资格 培训	后备班长	提升一线班长能力，更好为公司 生产经营服务
	2	技能等级自主培 训及认定		提升汽车维修工、汽车装配工、 钳工、涂装工、车工、铣工等全 方面的能力
	3	技能大赛赛前集 训		
新员 工	1	应届大学生新员 工入职培训	应届大学生新员工	带领新员工快速荣誉企业、团队、 岗位，完成校园人到五菱人的转 变
	2	新员工整车培训 班	应届大学生新员工	
	3	新员工智能制造 技术培训班	应届大学生新员工	
	4	新员工素质拓展 活动	应届大学生新员工	
	5	劳务工、实习生 新员工培训班	新进劳务、实习生	
	6	管培生领导力发 展项目	管培生	



培训案例一：

培训计划	说明
培训计划名称	轻量化技术培训
计划说明	随着企业转型升级，汽车轻量化要求以及市场对汽车安全性能的重视，相关技术需求日益攀升。在集团转型升级高质量发展时期，需储备与企业转型升级战略相匹配的汽车轻量化关键技术人才。2023年，开展汽车轻量化技术培训班，引进北京科技大学刘波老师主讲的“汽车轻量化技术系列”课程，课程设置有汽车用铝合金应用开发案例、汽车轻量化车身机械连接技术等6门课程。
计划目标与商业效益	进一步培养汽车轻量化人才队伍，提升员工汽车轻量化技术知识和能力，助力公司业务发展。
员工参与比例	来自集团各区域的员工共53人参加了培训。

培训案例二：

培训计划	说明
培训计划名称	“管理强基计划”主管能力提升班
计划说明	公司转型升级高质量发展，对主管的管理理念和能力要求进一步提高。2017年起，面向新任主管开展任职系列课程培训，尚未开展过覆盖面更广的管理学培训。在岗主管人员绝大多数为理工科，系统的管理知识和理论相对薄弱。
计划目标与商业效益	让主管进一步学深悟透管理学，重实践，融会贯通，加强基层管理，驱动转型升级。
员工参与比例	来自集团各区域的员工共109人参加了培训。



(三) 绩效管理

五菱汽车为员工提供明确的绩效管理框架，通过结构化的评估体系，推动员工持续进步，同时保障评估过程的公正与透明。

1、绩效评估流程

(1) 目标设定

在每个评估周期开始时，上级将与员工一起设定和更新个人绩效目标。

目标应具体、量化，并与公司的整体战略目标相对应。

(2) 持续监督

直接上级或管理人员将对员工的绩效进行持续监督，确保目标的实现过程正轨。通过定期的进度报告、一对一会议和实时反馈，确保员工的目标与公司期望保持一致。

(3) 自我评估

员工首先进行自我评估，回顾自己在上一周期内的表现与成就，准备与上级讨论的材料。

(4) 直接上级评估

直接上级根据既定的评估标准和员工的工作表现进行评估。评估包括对员工工作成果的质量、工作效率、团队协作、职业素养等方面的考量。

(5) 绩效反馈

评估结束后，直接上级将提供绩效反馈，让员工了解自己的绩效情况，包括表现的优点和需要改进的地方。

(6) 申诉处理

员工对评估结果有异议时，可在接到评估结果后的规定时间内向人力资源部门提出申诉，并启动争议解决程序。

2、绩效评估类别

类别	评估维度	描述	评分指标	考核频率
工作	完成任	根据员工完成工作的准	准确度、按时完成	每年 1 次，



类别	评估维度	描述	评分指标	考核频率
成果	任务质量与效率	准确性、及时性和任务完成度进行评估。	率、任务量等	持续进行
工作能力	专业技能与效率	评估员工展现的专业技能水平及工作效率。	技能掌握程度、工作效率、问题解决速度等	每年 1 次，持续进行
团队协作	团队合作与沟通	考察员工在团队中的合作精神、领导力和沟通能力。	同事评价、团队目标贡献、领导力展示等	每年 1 次，持续进行
创新与改进	创新思维及应用	鼓励员工在工作中提出并实施有益的创新和改进措施。	创新案例、改进效果、实施成功率等	每年 1 次，持续进行
职业道德	职业操守与责任	评估员工的诚信度、责任心以及遵守公司政策和规章制度的情况。	遵守工作时间、保持专业性、诚信行为等	每年 1 次，持续进行

3、绩效结果应用

(1) 奖励与惩罚

绩效结果将作为员工晋升、奖励和培养的重要依据。表现优异的员工可以通过提升、额外奖金或其他形式的认可来奖励。

(2) 长期激励计划

对于绩效连续优异且对公司有重大贡献的员工，可以纳入长期激励计划，包括但不限于股权激励、定期的职位晋升机会等。此项计划为企业长期计划，根据实际情况调整。

(3) 职业发展

优秀的绩效评估结果将作为参加专业培训、岗位晋升的机会。公司可以为有潜



力的员工制定个性化的职业发展计划。

(4) 改善与辅导

对于绩效不佳的员工，公司将提供额外的支持和辅导，帮助他们提升表现。可能包括专业培训、一对一指导或调整岗位职责。

二、员工支持计划

(一) 人权政策

五菱汽车致力于建立一个尊重和保护人权的工作环境，承诺在公司的所有业务活动中尊重并促进基本人权。我们将持续监控、评估，并采取措施来减轻和补救可能对人权造成负面影响的风险，同时遵守适用的国际人权法和当地法律。

我们不定期进行人权影响调查，收集与分析与我们业务相关的人权资料，识别可能影响人权的潜在问题。调查将覆盖所有利益相关方，包括员工、供应链合作伙伴和社区成员。评估潜在的人权问题，包括但不限于强迫劳动、童工、健康与安全风险、歧视以及不公平、人口贩运，结社自由，集体谈判权，同工同酬需求的工作条件。评估将考虑到国际人权标准，如联合国全球契约原则和国际劳工组织的核心公约。

我们将采取预防措施来避免潜在的人权问题，这包括制定和实施符合国际标准的招聘、工作和供应链管理政策。对于已识别的人权风险，我们将设计和实施相应的缓解计划，以减少这些风险对我们业务和利益相关方的影响。当发现侵犯人权的行为时，我们将迅速采取补救措施，包括与受影响的个体或团体进行沟通，提供赔偿，并确保不再发生类似问题。

人权议题	风险评估	减缓措施	补救措施
工作环境	1. 不适合的工作环境可能导致员工健康受损，增加事故风险。	1. 提供安全培训，确保员工了解安全操作规程。	1. 对受伤害的员工提供医疗支持和赔偿。 2. 改善不合规的工作



人权议题	风险评估	减缓措施	补救措施
	2. 恶劣的工作条件可能违反劳动法，损害公司声誉。	2. 定期检查工作场所，确保符合安全标准。	环境，确保达到法律要求。
禁止强迫劳动和使用童工	1. 强迫劳动和使用童工违反国际劳工标准和法律，可能导致法律制裁。 2. 这些行为可能损害公司形象，导致消费者抵制。	1. 严格执行招聘流程，确保所有员工年龄合法并自愿工作。 2. 与供应商和子承包商签订合规协议，确保他们不使用强迫劳动或童工。	1. 发现强迫劳动或童工立即采取行动，包括终止与相关供应商的合作。 2. 为受影响的个体提供援助，并与当地政府合作以妥善解决问题。
集会结社自由	1. 限制员工的集会结社自由可能导致员工不满和流失。 2. 可能违反劳动权利，引发法律诉讼。	1. 明确告知员工他们的权利，包括组织工会和参与集体谈判。 2. 建立沟通渠道，让员工能够自由表达意见和关切。	1. 若发现侵犯集会结社自由的行为，立即采取措施纠正。 2. 与员工代表合作，解决员工关切的问题。
性骚扰	1. 性骚扰创造敌对工作环境，降低员工士气和生产力。 2. 可能导致法律诉讼和公司声誉损害。	1. 提供性骚扰意识培训，确保员工了解政策和报告程序。 2. 建立匿名投诉机制，鼓励员工报	1. 对性骚扰指控进行彻底调查，采取适当行动纠正问题。 2. 为受害者提供支持，包括法律援助和心理咨询。



人权议题	风险评估	减缓措施	补救措施
		告性骚扰事件。	
家庭与工作平衡	<ol style="list-style-type: none"> 1. 未能平衡家庭和工作可能导致员工满意度下降和流失。 2. 可能影响员工健康和福祉，降低工作效率。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 提供灵活的工作安排，如远程工作和弹性工作时间。 2. 提供带薪休假和家庭友好政策，如育儿假。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 对因家庭责任受到负面影响的员工提供额外支持。 2. 定期评估员工满意度，根据反馈调整政策。
人口贩运	<ol style="list-style-type: none"> 1. 侵犯人权，导致受害者遭受身心伤害。 2. 破坏社会秩序，影响社会稳定。 3. 可能导致犯罪活动增加。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 加强执法力度，打击人口贩运行为。 2. 提高公众对人口贩运的认识，加强预防教育。 3. 建立举报机制，鼓励公众举报人口贩运行为。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 对受害者提供心理援助和康复服务。 2. 对犯罪分子进行严厉打击，依法追究刑事责任。 3. 加强国际合作，共同打击跨国人口贩运行为。
结社自由	<ol style="list-style-type: none"> 1. 可能受到政治、经济等因素的限制。 2. 可能导致社会分裂和冲突。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 建立健全法律制度，保障公民结社自由。 2. 加强社会监督，确保结社自由不受侵犯。 3. 促进多元文化发展，减少社会分裂。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 对侵犯结社自由的行为进行调查和处理。 2. 加强公民教育，提高公民对结社自由的认识。 3. 通过对话和协商解决社会分裂和冲突。
集体谈判	<ol style="list-style-type: none"> 1. 可能导致劳资纠纷和罢工。 2. 可能受到雇 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 建立健全劳动法律制度，保障劳 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 对侵犯集体谈判权的行为进行调查和处



人权议题	风险评估	减缓措施	补救措施
权	主的阻挠。	劳动者集体谈判权。 2. 加强工会组织建设，提高劳动者维权能力。3. 促进劳资双方平等对话，减少纠纷。	理。2. 加强对劳动者的法律教育，提高维权意识。3. 通过调解和仲裁解决劳资纠纷。

(二) 员工支持项目

员工支持计划是企业用于关照员工福祉的重要工具，不仅可以改善员工的工作和生活体验，还能帮助企业建立一支更稳定、更高效和更快乐的员工队伍。五菱汽车通过提供各种福利和服务，帮助员工在工作和生活中获得更好的平衡，增加他们的工作满意度。

类别	福利项目	描述
员工福利	薪酬结构改革	近两年通过实施公积金、薪酬结构、企业年金等改革，实现员工薪酬稳定有保障。
员工福利	多元化学习成长平台	面向员工搭建线上线下学习平台，开始管培生领导力发展项目、班组长任职资格培训、新经理训练营、教练型领导训练营等不同维度、层次的学习。
员工福利	心理健康咨询	提供专业的心理健康咨询服务，帮助员工解决工作和生活中的压力和困扰。
员工福利	文艺活动	定期举办各类文艺活动，如文艺晚会、旗袍秀、唱歌比赛等，丰富员工的文化生活。
员工福利	体育活动	设有篮球场、足球场等体育设施，并定期组织各



类别	福利项目	描述
		类体育比赛，鼓励员工积极参与体育锻炼。
员工福利	员工宿舍	配备人才公寓或宿舍，满足新大学生和关键人才的住宿需求。
员工福利	带薪休假	提供带薪年假、病假等休假制度，保障员工的休息权益。
员工福利	五险两金	为员工缴纳养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险、住房公积金和企业年金，提供全面的社会保障。
家庭福利	温暖基金	公司设置温暖基金，分别从员工本人重疾、亲属重疾以及自然灾害给予员工帮扶。
家庭福利	育儿假	为父母提供育儿假，以支持他们照顾新生子女或领养孩子的需求。
家庭福利	哺乳设施	在工作场所设置专门的哺乳室，为哺乳期的女员工提供便利和私密的空间。