# 分享 员工与企业同飞

来源：网络 作者：梦回江南 更新时间：2024-08-08

*第一篇：分享 员工与企业同飞分享员工与企业同飞2024年133.31亿元，2024 年205.20亿元，2024年229.45亿元，雅居乐的营业额三年实现“三连跳”，成为“中国房地产企业综合实力十强”、“中国房地产上市公司综合实力十强”、...*

**第一篇：分享 员工与企业同飞**

分享

员工与企业同飞

2024年133.31亿元，2024 年205.20亿元，2024年229.45亿元，雅居乐的营业额三年实现“三连跳”，成为“中国房地产企业综合实力十强”、“中国房地产上市公司综合实力十强”、“中国大陆在港上市房产公司综合实力TOP10”、《福布斯》“亚太区最佳上市公司50 强”、美国《商业周刊》“亚洲50 家最佳表现公司”、《财富》“中国企业500 强”和“最具创新力的中国公司”。

是什么因素让一个公司在短期内创造出了超强的业绩？“战略和员工，我们高素质、务实而富有激情的员工。”雅居乐地产置业有限公司行政中心总监张桂文回答。又是什么让员工有较高素质，还激情工作？张桂文回答：“分享――让员工与企业同飞！”

雅居乐才经――把员工当第一资本

“ 远见，心建，共建未来”，走进雅居乐，很多地方都可以看到这几个字，这是雅居乐的核心价值理念。事实上，他们不仅把它写在墙上，而且融入了企业的方方面面。公司成立之初，他们就定下了致力于成为最受尊重的“百年企业”、“最佳雇主”的人力资源管理目标，把人力资本作为公司的第一资本，人才规划已成为公司战略规划的核心部分。

个项目分布在26 个城市，涉及房地产、物业管理和酒店服务等7 个行业，雅居乐的盘子够大，管理好这一万多人的队伍，让他们发挥出最大的效能，对于公司的人力资源系统来说，不是件容易的事。

要想用好这支队伍，首先要选好人。那么，雅居乐的用人理念是什么样的呢？

不强求最优秀的人，但强调任用最合适的人。与其他企业一样，雅居乐也欣赏最优秀的人，但在甄选时，更强调人才的价值观与公司文化理念的相融性。他们认为，优秀并不一定合适，合适是第一要素。所谓合适，是指新员工的价值观要与企业的核心价值理念匹配；个人综合素质要与团队要求相匹配；个人职业能力与职位要求相匹配。人岗匹配，适才适位，追求团队成员的优势互补。为此，他们注重从三方面开发员工潜质：首先，通过测评，让员工了解自己具备哪些潜质；其次，进行匹配与调整；最后，要让员工边学习边实践，找到感觉。他们注重内部晋升、推行竞争上岗。当职位空缺时，同等条件下优先从公司内部选拔与提升，给内部员工以更多的上升空间与发展机会，在“赛马”中“相马”。

谈到人力资源管理的工作目标时，张桂文回答“双赢”，即推动企业价值和员工个人价值同步提升，实现双赢。因为他们深深体会到：员工的增值推动企业发展，而企业的发展为员工创造平台和空间。不断完善的学习发展体系与多轨制的职位体系，让员工胜任工作的同时实现综合素质和自我价值的增长，迎接更高的挑战，使人才资本在良性的内部流动中不断增值。

那么，什么样的员工是雅居乐喜欢的呢？

“敬业、务实、团队精神强的员工是我们比较喜欢的。每年需求量比较大的是一些基层员工和应届毕业生，” 张桂文非常直爽地回答，“我们比较关注员工的敬业度，并已开展敬业度持续提升的项目。我们与国际咨询公司合作，对员工敬业度的影响因素进行了调查。然后组织管理人员进行研讨，制定切实可行的改进措施。目的是想告诉员工：我们不仅关注员工绩效，而且关注绩效背后的因素，比如心灵愉悦、成就感、快乐感、幸福感等等。”

分享成果――用合理待遇留人

说起待遇，雅居乐的员工还是比较自豪的。因为，雅居乐一直致力于为员工提供不断完善的福利待遇，其中包括：五险一金的法定福利；公司统一福利如：伙食补贴、住宿供给/补贴、休假、体检、旅游、企业文化活动补贴等，购房优惠，即根据员工为公司服务的年限和贡献，可享受一定折扣的内部购房优惠。此外，在其它专项福利与工作补贴，如结婚礼金、生育礼金、住院慰问费、丧葬慰问费、通讯费、自驾车补贴等。

除此之外，公司还成立企业内部员工互助组织――雅居乐互助会，员工加入公司后，可自愿申请成为互助会会员，每月从工资中缴纳千分之三作为会费，而公司则每年根据全体会员年度缴纳会费总额等额拨款资助互助会，对有会员及其家庭近亲属在大病手术、意外伤残、自然灾害以及辍学等方面有困难的员工进行帮助。

在员工关系方面，雅居乐一直坚持分享、共赢的理念。公司认为，员工付出劳动，应该分享企业的价值。有三个原则：一是基本的劳动取得基本的报酬；二是高层次的劳动，可分享公司的利益；三是企业发展以后，员工的平台也应该同步发展。

雅居乐历年来对员工的回报是符合市场行情的，也体现了分享原则。张桂文介绍，2024 年雅居乐集团合约销售额是100.8 亿元，调薪覆盖率为18.21％；2024 年合约销售额为323亿，调薪覆盖率达到93.34％；2024 年合约销售额为315亿，调薪覆盖率则达到97％。这意味着，雅居乐员工的调薪范围和幅度是与业绩增长相适应的，甚至超过了业绩增长的比例。

分享的思想也在雅居乐的年终奖上体现出来。其中最典型的莫过于2024 年金融危机后，在大多数企业纷纷取消年终奖时，雅居乐还是向全体员工发了年终奖，充分体现了雅居乐对员工的人性化关怀。对此，许多员工心怀感恩。

分享成功――帮员工驶入成才快车道

其实，在雅居乐，留住员工的，还不仅仅是优厚的待遇和利益共享的机制，而是雅居乐对人才的重视和培养，用员工们形象的话来说，雅居乐着力打造了一个“成才加速器”。在这里，只要你努力工作、善于学习，每个人都能找到自己的职业上升阶梯，而不至于为前程担忧。

有一组数字可以说明：雅居乐近几年各级人员晋升比例分别为基层管理30%，中层管理80%，公司高层69%。在雅居乐，只要你勤奋学习，努力工作，可以压缩个人30%~50% 左右的自然成长时间。按照优才计划，综合素质优秀而具有进取心的应届生，成长为高管最短只需6.5 年。

雅居乐的成才加速奇迹来自于科学的人才培养体系。他们实行优才培养“双通道”：管理快车道和技术快车道。管理快车道可以从业务专员、基层专业管理、专业经理、高级经理、高管层一直到决策层；技术快车道可以从业务助理、业务专员、专业师、高级专业师、专家到资深专家。

近年来，雅居乐在员工的职业规划与发展方面，一直推行“双通道”。管理快车道的“始发站”为针对未毕业的在校大学生举办的“大学生夏令营”，沿途经过以下几个“站点”：以应届毕业生为对象，培训期为15 天，考察期为两年的雅居乐未来地产精英训练营；培养未来主任级、为期1 年的“种子计划”；培养潜在的部门负责人、为期1.5 年的“栋梁计划”；旨在打造未来项目负责人、为期2 年的“将才计划”；最后到“总站”――与清华大学、北京大学、长江商学院、中欧国际商学院、香港大学、香港科技大学6所高校合作、专为高管设置的EMBA/EDP 进修课程。技术快车道则以专业化的培训，加快员工从“不胜任”到“完全胜任”的转变速度，如“金管家/ 白金管家”的培训。从“金管家/白金管家”毕业之后，员工还可参与到“业务标准化”的培训中，进一步提升专业技能。

根据发展战略，结合员工发展需要，雅居乐公司设计了分层分类、多方位多形式的培训与发展体系。对应届毕业生、新员工、骨干员工、基层管理者以及中、高层管理者提供了丰富的学习资源和广阔的发展机会，采用课堂培训、E-Learning 学习的平台、OA平台、外派培训、各层次专项训练营等多种学习方式，不断提升员工综合素质与技能，为个人成长和发展奠定坚实的基础，推动向更高职位迈进。

雅居乐自成立以来，把人才发展列入集团核心发展战略之一，并贯彻始终。规模化的校园招聘早已成为集团重要的招聘渠道。从定位、甄选到培训及其职业发展，形成了完整的体系。校园招聘由“AMT（管培计划－未来高管）、ASP（专才计划－未来技术骨干）、AIP（实习生计划?D?D人才选拔和培育的摇篮或蓄水池）”三条管道组成，结合人才规划和人才特点，不同管道不同发展定位。

AMT（Agile Management Trainee）是雅居乐管理培训生项目的英文缩写，旨在通过校园招聘甄选具有高潜质的优秀大学生、硕士研究生，并量身定制个性化的、系统的培养方案，以培养集团未来领导者为核心目标而精心设计的战略性人才工程。雅居乐凭籍20 年卓越的管理经验和独到见解，坚信人才成长的速度取决于经历过多少挑战和磨练，精心设计了为期三年的训练计划，主要内容包括强化集训、轮岗、专项任务实战、领导力发展等。通过“良师益友计划”为每位AMT 配置高管导师、资深教练和同龄益友，提供职业发展的指导和建议。同时该项目将执行严格的淘汰机制，顺利完成全部训练项目的AMT 将担任集团重要骨干职位，未达到各阶段训练标准的将退出AMT 发展快车道。

这些计划的制定和实施，来自于雅居乐一直秉持的“学习卓越、加速成长”的培训理念。“双通道”能加速员工的成长，压缩个人30％~50％左右的自然成长时间，这也是它命名为快车道的原因之一。这两条“快车道”的各个站点循序渐进、环环相扣，为员工的职业生涯把关，准确定位员工的事业节点，为员工提供了发展与晋升的平台。只要条件成熟，员工都能通过管理快车道和技术快车道晋升。两者之间还能互相转换，这个转换过程也设置了相应的转岗培训。

由此可见，雅居乐地产不仅非常重视对优秀人才的甄选和吸纳，更重视人才的内部培养和价值提升，公司蓬勃的业务发展为员工提供了广阔的发展空间，同时也加速了人才成长的步伐，他们通过不断完善的绩效管理体系、学习发展体系与多轨制的职位体系以及晋升、轮岗、内部竞聘等机制，帮助每一位员工发挥自身最大潜能，从而帮助他们驶入成长快车道。

分享幸福――全面提升员工幸福感

有了合适的薪资福利，有了职业的发展通道，驶入了成长的快车道，是不是就能留住人才？如果在10 年前，大概是可以。但是，现在，可能不行。目前，是否有幸福感，成了80 后、90 后追逐的目标。

正是在这样的背景下，雅居乐2024 年年初开始推进“ 幸福雅居乐”工程：主要包括“幸福工作”“幸福生活”和“幸福成长”三个方面。

“幸福工作”就是在工作中体会幸福。雅居乐倡导所有员工做到：真诚合作――坦诚沟通，公平公正，互尊互助；合理回报――与业绩同步，与行业平衡，与贡献匹配；敬业乐业――统一的价值观，充分的参与度，强烈的事业心。

雅居乐以“幸福工作”为基石，他们引导员工思考：在工作中，是否与同事坦诚沟通？在计划执行过程中，是否互相尊重、互相帮助？在分工中，是否公平公正地分担工作、享受成果？同时，雅居乐倡导员工用最短时间，最简约方式，传达最真实准确的信息；从全局层面公平公正看待每一项工作，共同享受成果；工作中互相尊重互相帮助，不斤斤计较。从而，在真诚合作中找到工作乐趣，体会真正的幸福。

“幸福生活”就是在生活中品味幸福。他们倡导所有员工做到：健康身体――锻炼，饮食，休息；良好保障――优越的食住环境，丰富的业余生活，充足的资源配置；合适节奏――平和的心态，简约的工作，足够的休息。

“幸福生活”就是通过采取各种措施，使员工拥有健康的身体、良好的保障和合适的工作节奏，从而提高幸福指数。2024 年年初以来，他们大力推进各项目会所对员工进一步开放，加大力度组建各类协会并开展丰富多彩的文体活动，倡导全体员工在业余时间积极参加各种体育锻炼，同时引导员工合理饮食和劳逸结合，使员工身体健康，精力充沛，工作更有效率。

生活避不开一日三餐。2024 年起，雅居乐每年检讨一次餐费补贴的标准；2024 年5 月1 日起，为了让员工吃得更好，部分项目食堂试行点菜制，让员工实现“我吃什么我做主”。与此同时，他们不断推动各项目充实后勤资源，改善项目吃住环境和硬件配套设施。对于比较成熟、离城市较远的项目，大力推动兴建员工村。在改善硬件的同时，他们还注意从管理服务方面下功夫，如后勤主打“魅力服务”，通过不断引进、学习，打造服务专业化、操作标准化的后勤体系，为员工们带来具有新鲜感和创新性的食宿服务。食堂除了适时进行餐标调整外，还从经营管理方式入手，大胆改革，推出了一系列的服务，从售卖模式改为餐厅模式、食街模式，做好各类“美食节”“烹饪DIY”，推出“孕妇营养餐”等，丰富员工的餐饮文化。

多姿多彩的业余文化生活，是幸福生活的精神需求。近年来，围绕“幸福雅居乐”主题，雅居乐在生日活动以及节令性活动上大胆创新，出台更具人性化的关怀举措。他们大力推动各类员工文体协会，以“请进来，走出去”的方式，开展友谊赛、联谊赛，以加强同事之间和与外单位的沟通交流。

“幸福雅居乐”不仅关心员工的物质和文体生活，还关心员工的心灵和精神状态。雅居乐积极倡导员工欣赏同事优点，接纳同事短处，保持平和心态。近年来，他们推行各部门工作制度化、流程化和标准化，旨在简化工作流程，提高工作效率。在作息时间方面，在08年房地产系统推行五天工作制以及全集团取消中午打卡的基础上，又取消不必要的加班，确保员工有足够的个人休息时间。2024 年初以来，雅居乐在各项目点推出《积极心态》等课程，让员工学习调整心态的方法。

“幸福成长’就是在成长中感悟幸福，“幸福成长”是个人、家庭、社会三者之间的和谐统一。他们倡导所有员工做到：个人成长――心灵成长，事业成长；家庭成长――美满婚姻，快乐亲子，关爱老人；社会成长――教育助学，节能环保，救助赈灾。

一个刚刚大学毕业的职场新人，成长为能独当一面的高管，这个过程有人花了10 多年，有人甚至投入了更多的光阴，但在雅居乐清晰的职业规划下，也许这个过程只需要6.5 年。事业成长的一个必备条件是心灵也同步成长，而最幸福的是心灵提前成长，因此雅居乐除了定期开展职业化素质培训外，还安排一系列针对员工心灵的自我修炼课程，比如《压力管理》《情绪管理》《情商培养》等，帮助员工减压。

雅居乐一直倡导，家庭和事业的平衡和美满，才能使个人、事业和家庭同步成长，并促进社会的进步。他们通过各种培训或文化活动，帮助员工与家庭共同成长，如“三?八”节举办亲子教育讲座，母亲节寄送贺卡甚至邀请员工母亲到公司参观，父亲节、儿童节及重阳节也开展系列关怀员工家属的活动，尽可能促进员工与家庭成员的和谐共处，帮助他们打造美满幸福的家庭生活。

“幸福雅居乐”还向员工传播这样的观念：社会的发展，需要大家去创造和奉献，个人只有融入社会的大环境，担当社会的责任和义务，才能促进社会的和谐。他们组织策划了系列丰富多彩的志愿服务活动，引导雅居乐人为社会和谐发展做贡献，在奉献中体悟“施比受快乐”。在总裁陆倩芳的倡导下，2024 年，雅居乐义工为社会贡献了2.6 万个志愿服务日。

“授之以鱼，不如授之以渔”。“ 幸福雅居乐”工程不仅让雅居乐员工感受到了在雅居乐工作、生活和成长的幸福，也已经逐渐引导员工理解并掌握了在雅居乐工作、生活和成长的幸福方法。

**第二篇：青春与祖国同飞**

青春与祖国同飞

就在上周，中国共产党第十八次全国代表大会隆重召开。九十一个春秋，在中国共产党的领导下，祖国的大地神彩飞扬。1997年7月1日香港回归，1999年12月20日澳门回归，2024年中国申奥成功，2024年中国加入世贸组织，2024年成功举办了第二十九届夏季奥林匹克运动会„„一个正在腾飞的祖国在世界东方屹立！到处都是活跃的创造，到处都是日新月异的进步。

当前，我们伟大的祖国正处在一个新的历史起点上：中国已经成为世界上第二大经济体，国际地位迅速地上升。我国正在紧紧抓住本世纪第二个十年的重要战略机遇期，以三十多年改革开放的成就为基石，向全面建设小康社会的宏伟目标迈进。这是一项前无古人的伟大事业，需要凝聚起全国各族人民的智慧和力量。青年是国家的未来、民族的希望。当代青年肩负着全面建设小康社会的历史责任，寄托着中华民族伟大复兴的希望。唱响“我与祖国共奋进”的主题，把广大青年的学习热情、创造热情、奉献热情激发出来、汇聚起来，在实施“十二五”规划、构建社会主义和谐社会、全面建设小康社会中充分发挥生力军作用，这是党对青年的重托，这是时代对青年的呼唤，这是祖\*\*亲对青年的殷切期盼，更是当代青年义不容辞的神圣责任。

当代青年与祖国共奋进，就要树立起坚定的理想信念。理想信念是人生的目标和动力，是推动社会发展的力量。人类发展到今天，不仅个人要按照一定的理想生活，而且社会也要朝着一定的理想目标发展。“五四”以来无数志士仁人振兴中华的理想，促进了中国社会发展的车轮滚滚向前。我国今天这样一个前所未有的崭新局面，就是全国人民在党提出和制定的共同理想、宏伟蓝图、战略目标的指引和鼓舞下，一步步发展而来的。全面建设小康社会、实现中华民族伟大复兴是全国人民的共同理想，走中国特色社会主义道路是全国人民的共同信念。当代青年与祖国共奋进，就要树立坚定的理想信念，自觉把个人的追求融入全国人民的共同理想之中，把个人的奋斗融入建设中国特色社会主义的伟大实践之中，让“我与祖国共奋进”深深扎根于广大青年心中，成为当代青年热爱祖国的响亮口号、报效祖国的自觉行动。

当代青年与祖国共奋进，就要牢固树立社会主义荣辱观。胡锦涛总书记指出，要引导广大干部群众特别是青少年树立社会主义荣辱观，这充分体现了以胡锦涛同志为总书记的党中央对青少年一代的亲切关怀和殷切期望，为当代青少年的成长发展指明了方向。青年正处在世界观、人生观、价值观形成的关键时期，明辨是非、善恶、美丑，懂得应该坚持什么、反对什么，倡导什么、抵制什么，至关重要。当代青年在与祖国共奋进的奋斗实践中，要把“八荣八耻”的要求体现在工作、学习、生活的方方面面，知耻明荣，提高思想道德素质，健康成长为全面发展的一代、无愧于祖国和人民寄予厚望的一代。

当代青年与祖国共奋进，就要勤于学习、善于创造、甘于奉献。学习是青年的第一要务，在科技进步日新月异、知识更新不断加快的当今世界，学习显得尤为重要和紧迫。在现代化进程中，学习是人的终身需要。创造是人类文明之源、民族进步之魂，世界上一切文明成果、伟大事业都是人创造出来的。青年最富生命力和创造力，最具创造热情和创造潜力，要不断创造，始终站在推动自主创新、建设创新型国家的前列。奉献是崇高的精神境界、美好的人生追求，也是成就事业的前提。全面建设小康社会的伟业，尤其需要当代青年为之贡献智慧力量。当代青年要积极响应党和国家的召唤，自觉到艰苦的地方去、到祖国最需要的地方去，自觉走同人民紧密结合、为祖国奉献青春的成长道路，投身社会主义新农村建设和社会主义和谐社会建设，在全心全意为人民服务中建功立业。

五四运动以来，中国青年运动实践充分说明：青年一代只有把“我”与祖国紧密联系在一起，才能始终保持正确的方向，才能始终拥有强大的力量。让我们共同努力，使“我与祖国共奋进”成为这个时代最具感召力、最响亮的口号！让我们与祖国共奋进，与时代同发展，与人民齐奋斗，在实施“十二五”规划、构建社会主义和谐社会、全面建设小康社会的历史进程中创造出无悔的青春、永恒的青春！

**第三篇：与企业同发展**

企业与我共成长我与企业同发展 曾几何时，我无数次的梦想自己的未来，在心中谱写人生中最美的那束光环；曾几何时，我无数次的感叹自己的人生，在人世苍茫谁主沉浮中苦寻自己的目标。在面对人生道路延伸的方向，带着青春的激情，带着对未来的憧憬，2024年夏末，我有幸进入工程公司。

在二蜡厂，我开始了自己职业生涯的探索„„五百多个日日夜夜，一路走来，一路感动，一路感激。

炎炎夏日，刷罐工们穿着厚厚的防护用具，钻进四十几度的蜡罐内进行淸刷作业，一干就是几个小时，当他们钻出来时，头上、衣服上都沾满了蜡渣和油污，衣服像洗过似的。包装石蜡是项枯燥的工作，遇到生产任务较多时，全厂上下一齐出动，叠纸箱、套蜡袋……在我的身边，类似这样的事情还有很多很多。不管是严寒还是酷暑，总能看到工人们忙碌的身影。

在其他人看来，这些工作没有惊人的业绩，没有耀眼的光环，又脏又累，每天按时上下班，遵章守纪，努力工作，非常的平凡，也非常的普通。但在与工人们的谈笑之间，我了解到另一种生命的体验，那是一种对敬业奉献的执着追求。看到周围他们的一张张笑脸，终于明白，原来平凡的岗位也可以产生无数喜悦。不知从什么时候起，我发现厂里的生产变得更忙碌了，石蜡产量更是节节高升，创造出一个又一个惊人的业绩。的确，企业的稳定、发展和壮大，归根结底是要靠他们的，这些平凡的人才是企业真正的中流砥柱。当这些人肩膀上的责任凝聚起来的时候，就汇集成了整个企业的责任，使企业的发展顺利稳定。感动在企业的磨炼，感动在真实中，感动在劳动中。这

些平凡而可爱的人就是我的榜样，我要像他们一样，在自己平凡的工作岗位上，兢兢业业地做好每一件事，把对企业的爱与责任，融入到一点一滴的工作中。

企业给我们以衣食，我们应该视企业为父母，对企业感恩、对工作负责，用对“父母”的忠诚给企业以回报，企业才会兴旺发达，我们才能有更多、更好的衣食；只有对企业有一颗感恩的心，你才会有工作的动力，才会有工作的激情，才会对工作尽职尽责，无怨无悔。我想“企业靠我而发展，我靠企业而生存”也是这个道理。大河有水，小渠才不会干涸；企业兴旺，员工才有可能受益。尽管每个人的职位、岗位、工种各有不同，能力有大有小，但是为了我们能够有一个持久良好的工作，为了我们能有一个美好的明天，我们要努力奉献自己的每一份光和热，努力把自己份内的工作干好，为企业尽到自己的责任。

企业为我们提供了生存、工作和学习的土壤，我们应为它的安宁、和谐和发展尽微薄之力，因为我们是其中的一员。企业是家，让我们努力奋斗，创造我们企业美好的明天，同时我们的人生也会随着企业的辉煌而灿烂。

二蜡厂

赵杨阳

我与企业同发展文 / @一个人长大@

——演讲稿

尊敬的各位领导，亲爱的同仁们：

大家下午好！

光阴似箭，岁月如梭，一转眼，我在服务岗位上已经度过了398个日日夜夜。这一年里，我与同事们一道，用心感受着艰辛与收获，奋斗与追求，承载着责任和使命。由一个乳臭未干的黄毛丫头，变成了一个有责任心，沉着稳重的上班族。这中间的的点点滴滴，都让这个刚走出象牙塔的我，更深刻的感受到企业与我有着多么密不可分的关系。身为服务员，我们虽然没有经历金戈铁马的峥嵘岁月，但我们却有看山一般的壮志豪气，火一般的热焰激情；我们虽然没有驰骋疆场的丰功伟绩，但我们却始终默默奉献在服务行业的主战场。

一年前，我带着对美好生活的憧憬和满腔的热情，独自一人来到了新疆这片热土上。当走下火车站的那一刹那，我被眼前的一切惊呆了。没有高楼大厦，没有繁华喧嚣，车水马龙，有的只是匆匆而过的几个行人。看着眼前的一切，委屈失望的泪水夺眶而出。“这就是我想要的都市生活吗？”我在心底一遍遍地问自己……

拖着沉重的步伐，开始适应着陌生的一切……非常偶然的机会，让我进入了吐哈油田公寓这个大家庭里，在这里没有了父母的无限关爱和纵容，也没有了朋友们的谦让和理解！有的只是对陌生环境的畏惧和紧张！

随着时间的推移，我渐渐的将自己融入到这个温馨的大家庭里。作为一名酒店的员工，所有的经验和教训都是慢慢堆积起来的。从刚开始的朦胧到之后的日益清晰，从越来越熟练的业务技能，不难看出自己是否在前进，在顺利满足客人的种种要求，并得到感谢的过程中，感受着自己的成长！刚开始的时候，是没有什么捷径可以走的，就像很多事情，你不去经历就永远也成长不起来！在从事酒店工作以后，我也确定了自己的信心，我为成为一名酒店人而感到骄傲和自豪！那种喜爱是难以言表的！我喜欢跌倒再爬起来的那份扬眉吐气的感觉！喜欢客人说“你的服务真好！”或许，这只是他们不经意的一句，又或者是他们对服务员的口头禅，可就是这简单的一句话，就足以让我疲惫的脸上露出笑容！这是多么好的赞美啊！或许，很多人对此事不屑一顾的，但对于我们酒店人而言，那是对我们真挚服务的回报。

往日的种种，此时又浮现在我的脑海中……

茫茫玉东，迸发的是火焰山的火热激情，书写的是吐哈人的无私奉献！

回首一个多月的戈壁生活，我有千言万语的感慨，却又难以表达内心的那份感动，那份惆怅……隔壁生活让我变得，更坚强，更成熟！想起辛苦坚守岗位，默默奉献的人。我有种肃然起敬的冲动，是他们点点滴滴的付出感染了我！为了使客人能在舒适优雅的环境中用餐，我们放弃了休息时间，中午加班加点的装饰包厢。在没有足够多装饰品的情况下，我们一起动手，哪怕是找碎布子剪几片树叶，又或者是为贴墙上的挂画而周折半天，我们也毫无怨言，100多人用过的餐具，三四百个不同型号的碗，还有几百个摞在一起很难取开的不锈钢盘子。在六七十摄氏度的烫水中，一个一个的清洗干净。就是这看似简单，一天重复三遍，却又令人恼火的活，造就了一个又一个有耐心，有责任感的美丽工作者。我为自己是其中的一员，而感到骄傲和自豪！

记得和后堂厨师及客房部的同事们一起包包子的场面，那可能是我有生以来见过的最难看却又最好吃的包子！十几双手，一千多个包子，几个小时的奋战。虽然没有休息，但大家都为这难看却又好吃的包子，笑逐颜开！为了让天天在风吹日晒中，默默奉献的工人们，在用餐的时候，有种宾至如归的感觉，我们尽自己最大的努力，不断的更新菜品，提高菜品质量，热情周到的服务。看到很晚才来餐厅用餐的客人，尽管自己已经过了营业时间，而且我们也因工作饥肠辘辘捧着可口的饭菜时，也依然丢下手中诱人的饭菜。大家齐心协力在最短的时间内，让他们吃到最满意、最实惠的菜品。有的时候他们会下班很晚很晚，我们就提示他们提前打电话来预约，等下班了我们在重新给他们加班烹制菜品。因为大家都很明白戈壁滩上除了食堂再没有别的地方去吃饭！为了及时了解员工的用餐情况，我们向工区的领导反应组织所有员工一起探讨，进行面对面的沟通交流！有时等到我们下班了还要亲自去他们休息的野营房进行沟通协调。

所有的一切都感动着我，我爱那里的生活、更爱那些可爱的奉献者。因为那山、那人、那情都深深的打动着我、感染着我。时间在不停的奔跑，企业在不断的发展壮大。我身处的酒店也在不断的前进着。偶然的机会我和餐厅的行政总厨交流过，他可是元老级的酒店员工。他在公寓已经工作了十二个年头。他对我说“回首走过的历程，我发现我从一个对酒店管理一无所知的门外汉，到能够担当重任的管理者，每一步都饱含着领导的的无私关怀和同事的热心帮助，这十二年不平凡的历程使我学到了很多东西，让我不断的成长、成熟。我已经完全融入到酒店中去了。在这里我真正体会到了大家庭的感觉。参加工作以来我最深切的感受就是：只有企业的发展，才会由个人的平台；只有以企业发展为任，个人才能得到进步和成长。”

我认真的品味着老前辈的话，是呀，一个在酒店工作了十二年的老员工，经历了油田公寓由一个招待所发展到今天，一个享有声誉的星级大酒店同时也见证了企业不断发展壮大的历程。他一直热爱着酒店的工作，这份爱让他变得更成熟、更坚强、更年轻。我认为这是与酒店共同呼吸的结晶。这种共同的呼吸是将自己渺小的个人融入到强大生命的完美体现。而酒店所具有生命载体的含义就是它和所在的企业环境已经构成了一个共同呼吸、共同依存的生命整体。能够伴随着酒店的生命整体同频共振，共同开华。这就是和我一样的酒店从业人员与身俱来的职业自豪吧！

昔日的辉煌让我们问心无愧，肩负的责任让我们信心百倍。我深知在平凡的岗位上只要勤勤恳恳、兢兢业业的工作，就一定会为企业的发展增添一份亮丽的色彩！小渠有水，大河才不会干涸；企业兴旺员工才由可能受益；为了我们赖以生存的家园有更加美好的明天，把企业当作自己的家。路漫漫其修远兮，吾将上下而求索。

看到酒店不断的发展壮大，我为他感到自豪和骄傲，我的岗位是平凡的，但是我会尽自己的力量努力完成每一项任务。我很庆幸自己能在这样一个团结的环境中工作，感谢这个大家庭给我提供摄取知识充实自我的源泉。在以后的道路上我会执着、坚定、努力进取。我愿用我美好的青春时光伴随着酒店一起成长，我相信吐哈油田公寓一定会与时俱进，摒着我们的企业精神“至尊服务、完美体现、超越自我、追求卓越”就让

我们大家共同努力迎接油田公寓更加美好的明天！

带着几分稚气的我，怀着对未来美好的憧憬和对企业的无限向往步入了——西北电力建设第四工程公司。作为一名新的职业人，我将在这片沃土上撒下希望的种子，并用我的一生去精心的浇灌培育它，希望它的美丽像四公司所承建的各项工程一样永驻人间；为公司为社会增添新的气息、注入新的血液，在这片土地上生根发芽，与企业共同进退。

企业与个人本身就是一体，相互依存，共同发展。就像鱼水关系一样，缺一不可。“水能载舟，亦能覆舟”。在企业中一个企业要蓬勃发展，各员工只有万众一心，齐头并进才能推动企业的前进；我们西北电建四公司的管理层就是充分的体现了这种鱼水关系，把握员工的心，才赢得我公司的五十五年的辉煌。

在前辈们的字典里：“我是一砖一瓦，随时准备着为电建增砖添瓦”，就是这种献身精神才有了我们西北电力建设第四工程公司五十五年的辉煌历史，才能在历史的里程碑上留下深深的“烙印”。

作为一名新的职业人，我对公司有着无比的感激之情。我感谢公司给我创造了这个成长的环境；感谢公司给我这个锻炼自己的机会；感谢公司给我提供这个展现自我的平台。在今后的工作生活中，我将尽心尽力，竭尽所能为四公司的稳步发展做出自己的贡献。

在来到西北电力建设第四工程公司——蒲城电厂三期工程这短短的三个月里，由于刚参加工作，无论从业务能力，还是从思想上存在许多的不足。身为一名年轻的共产党员，以端正的工作态度、认真负责的工作精神来时刻要求着自己。在这些方面我得到了项目部领导及各个科室同事的指导和帮助，使我在工作上有了明确的方向，从而让我对今后的工作更有了信心。

我深深的感受到了这个大家庭的温暖，在这里每位前辈积极主动的帮助我迅速的成长，使我很快的融入到这个大家庭中。工程每天都有新的进展，从我刚来时的空旷场地到现在各个项目的拔地而起，新鲜事物的不断接受，在这短短的时间里随着项目的进展我也有着潜移默化的成长：随着工程的进展我在思想上、知识技能上不断的提高；在对事物的认识上有了质的飞跃。

我们电建工人身肩重任，以一颗忠诚的心认真的对待自己的工作，本着高度对业主、对公司、对社会负责的态度尽职尽责。每当我看着纯朴的电建工人像纺织女工纺线、编织物一样用他们的巧手把那笨重的钢筋用轧丝绑扎成型——这就是建筑的骨架，是建筑的精髓，然后再进行下道工序，虽然经历种种的艰难险阻，但是我们的能工巧匠就是在这种艰苦的环境中编织美丽、创造完美，实现我电建工人的梦想。我深知我们电建工人的艰辛，我们事业的伟大与辉煌。但是在这样艰苦的环境中我们的电建工人没有丝毫怨言，为了梦想为之奋斗，这就是我们电建人的高度负责的责任心和无私奉献的主人翁精神。

我们应该本着高度负责的责任心，怀着一颗感恩的心去回报企业，珍惜我们现在所拥有的，积极发扬电建工人的奉献精神，为了企业的发展，为了个人的进步坚守同一战线，齐头并进，为公司的发展尽上自己的绵薄之力。

相传佛祖释迦牟尼曾考问弟

子：“一滴水怎样才能不干涸？”弟子们冥思苦想：孤零零的一滴水，一阵风能把它吹干，一撮土能把它吸干．其寿命有几何？弟子们百思不得其解．释迦牟尼说：“把它放到江河海洋里去”。我们往往赞美江河的奔腾、豪放：大海的辽阔、壮观．殊不知浩浩江河海洋是由无数区区水滴汇积而成并日益壮大的。水滴既能在汇成的江河海洋中找到自己的位置．又能感受到江河海洋赋予的温暖和力量。二者之间是你给我温暖和力量，我给你奇迹和壮观．共生共荣、密不可分的依存关系

**第四篇：与企业同发展**

与企业同发展 青春献电力

尊敬的各位领导，各位同事：

大家好！

存在的止点在于发展，生命的价值在于奉献，我愿与企业同发展，青春献电力。

发展，何为发展？有人会说变化不就是发展吗？不！这是片面的，只有上升的运动才是发展，发展是新事物代替旧事物的过程，是螺旋式上升的，是波浪式前进的。发展就是要创新，要迎接挑战，斩荆披棘。但是，没有客体的存在，没有客体的依托，哪来的发展？对！企业就是这个客体，就是我们的平台。有企业的存在才能谈发展，有企业的支撑才能促发展，我们要活跃在这个平台上，把梦想的种子撒在它的田野上，以企业为起点，以企业为终点，与企业同发展。

青春张扬着个性，朋友们，看到这些字眼，你想到了什么？是跋扈的90后还是洋溢着愉快氛围的工作者？如果是后者，那么我很荣幸，因为我也是其中之一，试问，只有90后才青春、个性吗？不是的，如果我们心中有激情，那么我们也同样有活力，如果我们有创意，我们也同样很个性。电力是一个活跃的字眼，因为它出现在我们生活的方方面面，与我们息息相关，我们享受着它的优越性，但同时也应该考虑到它的危险性，我们工作在这个领域，就更要意识到它的重要性，我们有责任以这个重要性作为出发点去努力，去用我们的激情，用我们的创意更好的服务人类、奉献社会。

我们是普通的工作者，但我们在做伟大的事业，我们不渴望留下什么痕迹，也不需要谁对我们充满感激，我们就是要不断的努力，以电力作为自己的梦想，以企业作为我们的方向，放逐自己的青春，奉献我们的热情，与企业同发展，青春献电力！

谢谢大家！

**第五篇：企业如何避免员工“翅膀硬了”就会飞**

威海myjob

企业如何避免员工“翅膀硬了”就会飞？

最根本的法子是范例培训协约轨制，削减培训带来的危害。企业可以请求员工在担当培训前，先与公司签定《培训办事协定书》，划定员工担当某类培训后在本公司的最短办事年限，如果未满办事期请求离任，则应按必定比例抵偿来企业的培训丧失。面试投递简历或者发布人才招聘信息潍坊人才网都是一个不错的选择。固然纯真的物资补偿其实不能阻梗员工离任的脚步，由于下一个职位更高的薪酬将使得这笔补偿变得眇乎小哉，再说企业也不会愿意留用一位“身在曹营心在汉”的人才，由于他已不会再为本企业缔造任何代价。

“客岁公司雇用了70个大门生，人力资本部为他们放置了靠近一个月的培训，从心态转换到职业技能练习;从室内培训到户外拓展，还放置了现场观光、会合军训，堪称丰硕多彩。前段时间一直为工作发愁，后来朋友推荐了威海人才还不错，投递简历回复率很高，也很快捷。这些新员工在培训时代没无为公司做一点事情，却还是领着人为;同时公司还要投入大量的资金与人力来培训、办理他们。谁知一年以后，那70个人只剩下了不到15人!企业成为了”先失业，后择业“的姑且跳板，而咱们不知是在为谁培育人才!”

求职面试靠的不只是努力，在潍坊招聘信息信息繁多，如何从这些招聘信息里面筛选出好的职位也是有窍门的。但偶然候也不免落入尴尬的地步，新员工担当完培训本领进步了，却一放手走了。企业感慨：如许的培训究竟是在为谁做嫁衣?员工的高丧失率使培训办理者面对着两难的窘境：不培训要后进;培训耗费了不少人力、物力、财力，培育了必要的职员，可投入的培训用度却为跳槽的员工做了嫁衣，更有甚者，前几天找工作想看看有关面试方面的知识，无意中发现青岛招聘信息网里面有很多有关职场的文章，学习了不少知识。

为合作敌手培育了人才!企业究竟结果不是高校，没必要承当为社会培育人才的职责，这类得不偿失的培训，简直让企业伤透了心，办理者不能不以非常谨慎的立场来看待员工培训。可以必定，一个只将员工看做是制作成本的呆板、没有创建培训机制的企业，不单无法得到本身必要的人才，更难留住真正想有所作为的人才。正如一句格言所说：“你本日坐在那边其实不紧张，可是你下一步迈向那边却很紧张。”员工很大水平上其实不是全都垂青以后的长处，而更垂青未来的机遇和成长。所以，培训是必不可少的人力资本办理事情。固然，为了低落危害，防止员工“同党硬了就飞”，在烟台人才网很多，想要在众多的人才中挑选出适合自己的不免要花费一些时间。

潍坊myjob

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！