# 新希望六和-管理的实践

来源：网络 作者：蓝色心情 更新时间：2025-03-22

*第一篇：新希望六和-管理的实践《管理的实践》读书报告在公司今年的总经理4班第1学段课程中，有幸得推荐《管理的实践》阅读，此书出版自1954年，标志着管理学的诞生。现代流行的大部分管理思想和实践例如：目标管理、参与管理、知识员工管理、客户导...*

**第一篇：新希望六和-管理的实践**

《管理的实践》读书报告

在公司今年的总经理4班第1学段课程中，有幸得推荐《管理的实践》阅读，此书出版自1954年，标志着管理学的诞生。现代流行的大部分管理思想和实践例如：目标管理、参与管理、知识员工管理、客户导向的营销、业绩考核、职业生涯管理、事业部制分权管理、企业文化、自我管理团队等都可以从此书中找到根源。作为一名经营管理者，我对德鲁克的管理思想有一定的了解，但是没有系统的学习和思考。因而拜读此书，如获至宝。

刚刚接触到此书的时候我有这样的疑问，本书以美国20世纪前半叶的企业管理实践为研究对象，距今天已有50多年了，那时的管理思想还能否运用于今天的企业，这是顾虑之一；德鲁克先生是以资本主义世界最发达的美国企业为研究对象，能否运用于现今的中国企业，其间的跨度是非常大的，因为企业的发展是在特定环境下的发展，离开了原来的环境，其理论能否运用于完全不同的环境，这是顾虑之二。我是带着对德鲁克先生的敬意和对此书的疑虑来阅读这本书的。

《管理的实践》一书，系统地论述了企业管理的核心问题，即企业的目的：创造顾客；只有两个基本职能——营销和创新。以“管理企业、管理管理者、管理员工和工作”三项管理任务贯穿主轴，以八个关键成果领域、三个经典提问及组织精神丰富其内涵。并以管理的本质切入，就管理者的角色、职务、功能的认知及其未来面临的挑战进行深入探讨。

一、通过营销和创新创造顾客

德鲁克认为，企业的存在目的在于“创造顾客”，因此企业只有两种基本功能：营销与创新，其它工作都是成本。其中营销的目的在于充分了解顾客，将顾客的潜在需求转化为实际需求，并提供相应的产品与服务；而创新则是每个企业都必须具备的核心素质。德鲁克的事业理论给了管理者一个思路，让管理者思考一下企业处于什么样的环境中，企业的客户是谁，客户认为企业的产品或者服务对他有什么价值，思考一下企业究竟做什么，不做什么，思考一下自己的企业如何发展，向什么方向发展等影响企业的根本性问题。

长期以来，中国的企业在经营定位上存在着三个误区并可能会造成企业经营的困境：

1、第一个误区是以企业自身生产能力、员工素质、员工意识等综合要素作为本企业可以提供产品或服务定位的圆点，完全忽略了顾客的实际需求。企业产品或服务的销售始终停留在推销，而不是真正意义上的以顾客为中心的营销。

2、第二是忽视产品生命周期的存在，产品更新换代和创新意识滞后。企业的产品和服务开发由于缺乏创新意识而无法满足顾客的实际需求的变化，企业发展因产品滞销而后劲不足。

3、第三个误区是忠实于客户的服务意识还没有成为企业全体员工的共识，以顾客为中心的理念还仅仅停留在企业的领导层面或停留在管理人员的计划中，而没有变成全体职工的共识和旨在落实的过程管理。

通过以上分析，我们可以看到在企业为谁而存在这一关键点的认知水平上，中外存在分歧，也就是说我们一直忽视了企业的社会责任。德鲁克指出，伟大的企业必须有自己的特殊使命作为指引，并建立自己的核心竞争力，而中国企业更多地是沉湎于如何做大销售收入以进入世界500强的迷思中；德鲁克指出，承担社会责任是企业的三大任务之一，而我们看到更多的是一些企业家忙不迭地声称自己的财富是“干净的”，却没人相信；德鲁克点明了成为有效管理者的五种习惯，而中国企业家更多的把忙碌等同于高效；德鲁克指出，每个企业都必须具备的核心素质是创新，而中国企业似乎更擅长于模仿和价格战。从以上观念的对比上我们不难看出中国企业，尤其是国有企业与世界成功企业管理水平的差距，这是值得我们认真反思和思考的。

关于服务，我们新希望六和集团提出“提振服务体能、服务营销”等一系列针对顾客服

务的方针，我们卖的东西决定我们的顾客群体：东家没有西家有，我们靠什么抓住顾客，靠服务。端茶倒水、面带微笑是最基本的，快客户之所想，先客户之所忧，喜客户之所乐。用心体会顾客想要什么，并把自己的产品和服务做到与之相符甚至高于他们，与之所求才能使营销变得水到渠成。这也就是我们企业产值保持数年增长的很重要原因，2024年我们新希望六和集团收入716.4亿，让利于顾客，我们的利润仅占约3.7%。关于社会责任，我们企业也一直贯穿与客户共享成功，与员工共求发展，与股东创造价值，与社会共同进步的经营宗旨，秉承养育人、创财富、进步的精神理念。公司关怀员工和顾客成长、自主绿色可持续生产、创办高校奖学金（连续多年在青岛农业大学、山东农业大学设立六和奖助学金）、组织社会公益活动及捐助等。使“新希望六和”成为创新的企业公民，将实业和资本运作相结合，在良性的产业生态中创造财富，在社会发展的不同阶段成为推动社会进步的力量。

二、管理是机构的器官

德鲁克指出：“管理是一种器官，是赋予机构以生命的、能动的、动态的器官。”管理作为企业的具体器官，具有管理企业、管理管理者和管理员工和工作三个功能。所以管理阶层必须肩负三项任务：

一、达成机构的目的与使命，例如企业主管在决策时，要以追求经济绩效为要务；

二、使工作者有成就感，因为“人”是所有机构最重要的资源；

三、履行社会责任——没有一个机构能脱离社会存在，唯当对社会有益才具有存在价值。管理使各种机构（包括各种组织和企业）产生绩效，所有这些机构组成了社会；社会的机构是社会的器官，管理则是每个机构的器官；机构是为了担负社会的某种特定功能，完成某种特定的任务而存在；否则，机构就失去了存在的意义；而机构的生存取决于管理。

正是因为缺少对管理和企业运作的认知，中国企业常常过度关注组织的外部因素，把“关系”、“资本运作”、“策划”等当作竞争力的源泉，于是我们看到了德隆、三株、格林柯尔、TCL手机这样的流星滑过。其实，商业竞争是一场持久战，更是内力的大比拼。有了基本功和深厚内力，才有可能笑到最后。仔细琢磨，德鲁克先生的每个真知灼见都在刺痛着中国企业家们的神经。中国不缺聪明人，缺少的正是对企业组织运作和管理的深刻理解。

1、管理=特权：管理人员定位出现了偏差，管理就是特权，就是高人一等。按照德鲁克的定义，管理是企业大循环之中的重要一环（器官），而不是独立的特权部门。我认为当今我们应该大力提倡管理就是服务的理念，企业管理人员应该服务于本企业各个部门，指导和协调全局的工作，而不能只是教练或裁判。

2、管理=单纯管理：所谓单纯管理我认为是脱离企业整体社会目标和经济目标地为管理而管理。实际上管理应该紧密围绕企业的目的和使命，为实现企业目标和使命提供组织保证。脱离了企业的目标和使命就失去了管理的真实动力。

3、管理=管人：按照德鲁克的思想，企业重要的资源是人，充分发挥人力资源的责任感和积极性确实是管理者的重要职责，但是，我认为企业管理的主线应建立在确保企业的目标和使命的实现，通过宣传、推广企业的目的和使命，让员工的利益与企业的利益紧密结合起来，让员工自动、自发的做好本职工作。对不利于企业目标和使命实现的事和人管理人员应该给予有效的约束，但是，事实上脱离企业目标和使命的管理（管人）是狭隘和不存在的。

三、掌握当下才能创造未来

德鲁克认为，未来难以预测，但可以用有系统的观察和思维方式，找出那些足以孕育未来的重大改变。第一是去观察人口变化，此外，经理人应该留意功能相同或相似企业、其它产业、国家与市场的发展方向，以及产业是否出现结构性改变的征兆。他表示，未来世界迟早会到来，若不做准备，再强大的企业也会陷入困境。对企业主管而言，要能够勇敢地承担创造未来的责任，这也正是强者胜过竞争者的根基。

最后，借用德鲁克先生在本书里对管理的定义：——“归根到底，管理是一种实践，其本质不在于‘知’而在于‘行’，其验证不在于逻辑，而在于成果；其唯一权威就是成就。”

通过本书的学习我深刻地感受到我肩负的重大责任和我努力的方向，受益匪浅。我决心用先进的管理理论指导自己管理实践，心系企业大局，关爱员工，包容大度，兼收并蓄，相融共创美好未来。

**第二篇：新希望六和班拓展训练心得体会[推荐]**

新希望六和班拓展训练心得体会

2024年5月9号，是一个很适宜拓展训练的日子，天气不多热，空气很好！在我们美女班主任许老师的带领下，开启了我们的拓展之旅于工大南门！

首先我想向六和公司献上诚挚的感谢！是公司给了我们这一次拓展训练机会，让我们有机会在大学期间就能展开我们的思维，了解更多的关于团队，职业发展的信息，更使我们认识到当感恩父母老师学校公司！

其次，我想感谢许老师，整个活动过程中，老师就像一个守护者，呵护着我们，虽说和我们一起去参加拓展训练，但老师你基本上一直在充当一个看护带领的角色，我们在开心的玩耍、体悟，而你却只在一旁默默的坚守着我们！真诚的想对您说一句：老师，您辛苦啦！谢谢您的付出，谢谢您的带领和帮助，让我们这次拓展训练能圆满结束！

再次，我想感谢金星和野狼两位教练，我知道那一天你们很辛苦，你们为我们设计活动，讲说游戏，保护我们的安全在整个过程中，不断的激励我们，开拓我们，使我们明白我们是多么的狭隘和渺小，需藉团队之力，需怀感恩之心，方能成事！由衷的对你们说：老师，您们辛苦啦，您的教训，我们会谨记于心，并显露于行！

然后，我想感谢同学们的帮助和陪伴，没有你们，便没有我们一起的成长，一起的团结，一起的感悟，一起的收获！谢谢大家！

下面我想谈谈对我们所共同走过，经历过，完成过的活动的感动体会。首先不得不提的是代号破冰这个初始环节，是我们对彼此都有了初步的了解，为接下来的各项活动奠定了基础。尤其是在起代号的时候，为了捉弄好友，而起的一些没节操，有内涵，没底线，有亮点的名字，让大家更能记忆犹新记着彼此！而遇到一些不是很好记或不搞笑的代号的时候，许老师发挥了很大的作用，逆向发散思维，直接把代号换成更加搞笑的，老师很厉害呢！例如黄瓜变成了欠拍，太阳变成了冰棍！其实起代号这个游戏，本就是想让大家找茬，多沟通，多认识，多了解，破除陌生拘束的壁垒！

到樱桃沟之后进行的军事化训练，使大家散漫的心渐渐收拢，变得严肃起来，有了一定的纪律性，团结意识。虽然没有在学校时候的军训严格，但作用已经起到，军事化训练这一环节我认为特别重要，奠定了整体的基调，而且可以让我们更加高效的利用接下来的时间做完各项活动，收到更加显著的效果。

接着团队组建，不组建不知道，组建之后才发现团队真的很重要，团队内有各样的各种人才，出谋划策，分工协作，团结一致，众志成城，壁垒于无形中消除，大家成为了一个整体，团结就是力量，使我们可以有更大的把握去击败对方团队，赢得荣耀！

高空跨越，不跨不知道，一跨吓一跳。很多事情真的看着容易轮到你做的时候，你心里就会是另一番光景，不然咋会有许多的尖叫，有许多的踌躇不前，还有的慌了神，甚至留下了恐惧的泪水，尽管有老师在保护我们。而高空跨越只是一个手段，让我们明白了一些事情，只有勇于面对各样的困难和挑战，勇于的去突破自我，越挫越勇，才能在未来的职场或者人生中走的更远。转眼之间来到了下午，达芬奇密码，不仅考验团队协作能力，更考验这个团队的智慧，我们组就是在很不利的情况下靠着智慧打成了平手。当然有一点不得不提，一个好的团队领袖，会让这个团队更加接近成功，好的领袖会审时度势，及时改变策略，利用一切可利用的方法手段，给队员正确的带领，鼓励帮助队员，走向成功！在协作中出错了不可怕，可怕的是一直错下去，队长的补位策略用的很棒！

最后一个活动，生命动力圈，2024圈，我只想说大家都很累很累，手也磨破了，嗓子也哑啦，但没有一个人放弃，没有一个人被抛弃，这就是团队。无论多苦多难，大家一起扛，不达目的誓不罢休！我相信我们的是最棒的，最强的！無论风大雨大，我们都会乘风破浪，直挂云帆，驶向彼岸！

一整天的训练下来，大家身体很累，但心里却很兴奋，因为收获到了许多许多！将身体的疲惫已冲的淡泊，所以在许老师你问我们累不累的时候，我们异口同声的说不累。硬要说收获了什么的话，我想说很多很多，友谊，团结，感恩，思维，勇敢，协作，智慧，坚强，成功..............

**第三篇：新希望六和股份有限公司希计划简介**

新希望六和股份有限公司“希”计划简介

What is“希”计划？

“希”计划是新希望六和股份有限公司精心打造的一个人才储备计划，是公司后备人才培养的重要组成部分，旨在为公司培养未来的管理者和领导者，以保持企业的竞争力，推动企业持续发展。因此公司对纳入计划的英才寄予了厚望，并进行一体化的培养，以期3-5年将其培养成公司各业务板块的核心力量或管理骨干，10-15年后能够成为公司的高层管理者。

“希”计划养成记

“希”计划学员由公司总部直接关注和培养，实行“一对一”导师制的培养模式，实行一体化的学习与成长体系，具体流程如下：

◆ 第一年，跟随公司高管（导师）学习，培养管理视野，提升个人修为； ◆ 第二年，基层锻炼，深入了解公司业务，积累管理运营经验，提高综合能力；

◆ 三年及以后，参与阶段性重要项目及重大战略任务，辅助决策，成为相关领域核心力量。

学员成长过程中会经历PACE四个挑战: Challenging People roles: 团队管理和协调的挑战 Challenging Assignments: 主持管理大项目、大任务的挑战

Challenging Commercial roles: 参与商业运作，深入了解市场和客户的挑战 Challenging Expertise roles: 了解专业知识，熟悉专业背景的挑战。

“希”计划培养方向

“希”计划培养方向包括法务、财务、投资、金融、行政、人力、技术、生产、市场营销、品牌宣传、品质管理等岗位。

“希”计划招聘需求

新希望六和2024年“希”计划在全国拟招聘100人，工作地点将分布在北京、成都、青岛以及全国各事业版块，培养过程中会根据个人能力和表现，以及公司发展战略规划适时轮岗。

“希”计划加入条件

◆硬件：全日制本科及以上学历，211,985院校毕业生及学生会或社团主要干部优先，英语CET-6及以上；

◆软件：沟通、组织、协调、创新、学习等各方面能力突出，综合素质优秀，备培养潜力；

◆心态：阳光正向，诚信正直，谦虚务实，抗压力强，富有激情和团队精神。

“希”计划招聘流程

1、网申；

2、宣讲；

3、笔试；

4、群面；

5、单面；

6、高管座谈；

7、录用。

**第四篇：新希望六和股份有限公司休息休假与考勤管理规定**

休息休假与考勤管理规定

第一章 总则

1.1 目的

为保障员工休息休假，利于员工身心健康，规范出勤管理，维护正常生产经营秩序，根据相关法规，结合公司实际，特制定本规定。

1.2 适用范围

本规定适用于股份公司总部、下属二级事业单位及独立公司（以下简称“二级单元”）和三级分、子公司及控股公司（以下简称“三级公司”）。二级单元及三级公司合称“下属公司”，股份公司与下属公司合称“公司”。本规定适用于后勤管理人员，生产一线及销售一线员工可参照执行。

第二章

休息休假

2.1 公休假日和法定节假日

2.1.1 各单位应按国家规定安排休息日和法定节假日休假，提前安排好生产计划，对客户做必要通知。

2.1.2 因特殊原因节假日安排生产的，公司负责人需提前三日填报《员工节假日加班申请表》，报人力资源机构、负责人审批，并报人力资源部备案，按相关规定执行节假日待遇。

2.2 事假

2.2.1 每次事假一般不超过3天，员工本人应填请假单。2.2.2 事假期间无薪酬福利待遇。

2.2.3 未履行事假审批手续或未被批准而缺勤的按旷工论。2.3 病假

2.3.1病假需填写病假单；病假2天及以上的，提交有效医疗机构出具的证明后可享受病假工资待遇。

2.3.2 因急诊不能填病假单，应电话向主管请假，并在24小时内由本人或他人持急诊证明补办请假手续。

2.3.3 未履行病假手续或未被批准而缺勤的按旷工处理。

2.3.4 事假和病假审批权限：

①请假≤3天，报直接上级批准，HRBP备案； ②请假﹥3天≤7天的，报单位负责人、HRBP审批；

③请假﹥7天≤30天的，除按上款审批外，还需二级单元负责人审批，报人力资源部备案；

④请假﹥30天的，除按上款审批外，还需人力资源部及股份公司负责人审批； 以上适用于二级单元及分子公司员工，总部人员请假由部门负责人、人力资源部审批。2.4 婚假

2.4.1 符合国家法定结婚条件的，婚假3天；晚婚的，按当地计划生育条例规定享受晚婚假。

2.4.2 婚假应在结婚证书签发后12个月内一次性连续休完，超过时限不再享受该假期。2.5 产假

2.5.1 产检假：女员工怀孕第1-8个月内，每月可享受半天假期；怀孕9个月及以上，每月可享受1天假期。产检假凭医院证明，工资福利不变。

2.5.2 女员工合法生育可享受98天产假，经出具医院证明，难产（剖腹产）者，增加15天。多胞胎生育者，每多生一胎，增加产假15天。符合晚育的，参照当地计划生育条例执行。

2.5.3 女员工流产的，若妊娠三个月内的，可休15天；3-4个月的，可休30天；4个月以上的，可休42天。

2.5.4公司男性员工在配偶生产时可享受护理假，护理假天数参照当地计划生育条例执行。护理假工资福利照发。

2.5.5 女员工哺乳期为产后一年，每个工作日哺乳时间为1小时。女员工生育多胞胎的，每多哺乳一个婴儿，每个工作日增加1小时哺乳时间。

2.5.6 产假含公休日和法定假日，并需一次性休完。

2.5.7 违反计划生育规定生育，不享受生育保险待遇，不享受产假工资，不享受当绩效工资。已享受的应交回公司。

2.5.8 员工休产假可向直接主管提出申请，报单位负责人和人力资源部门审批；总经理助理级及以上人员休产假还需报人力资源部备案。

2.6 丧假

员工父母、配偶父母、子女、配偶去世可享受5天带薪丧假，其他近亲属去世可享受1天带薪丧假，丧假不含公休日和法定节假日。

2.7 探亲假

2.7.1 异地工作满一年的员工，春节期间探望配偶或未婚员工与父母团聚(限相距500公里以上)，可按“员工差旅费管理标准”报销一次往返交通费。

2.7.2 派驻海外工作员工探亲政策另行制定。2.8 带薪年休假

2.8.1 带薪年休假天数可按下列规定执行： ①1年≤工龄＜10年的，带薪年休假5天； ②10年≤工龄＜20年的，带薪年休假10天； ③工龄≥20年的，带薪年休假15天。2.8.2下列三种情况不享受带薪年休假：

①累计工作满1年不满10年的员工，请病假累计2个月以上的； ②累计工作满10年不满20年的职工，请病假累计3个月以上的； ③累计工作满20年以上的员工，请病假累计4个月以上的。

2.8.3带薪年休假由直接主管审批；公司应根据生产经营实际予以安排，报人力资源机构备案。总经理级及以上人员由HRBP、负责人审批并报人力资源部备案；二级单元负责人及以上人员报人力资源部、股份公司负责人审批；总部人员带薪年休假由部门负责人、人力资源部审批。

2.8.4 带薪年休假应当在公司规定的时限内使用。员工本人不申请年休假的，公司有权安排员工在特定期间内休假。

2.8.5 员工因个人原因放弃带薪年休假的，应向主管书面提出放弃不休年假待遇。不休年假人员应报各人力资源机构备案；总经理级及以上人员报人力资源部备案。

2.9 换休假

2.9.1 员工加班后，附《加班申请表》可按加班时间等量换休。2.9.2 换休时间以半日为计算单位，不足半日以半日计。

2.9.3 换休假期间享受全薪。

2.9.4 换休假需在加班后1个季度内换休完，如遇特殊情况，报人力资源部和分管领导审批后，可延长至1年内休完。

第三章

考勤

3.1 各级人力资源结构负责员工考勤监督。考勤应严谨准确，考勤结果是工资发放和绩效考核的依据之一。

3.2考勤应记载每日员工出勤情况，做好考勤记录。每月填报《月度考勤汇总表》，报表列明出勤、请假、加班、节假日、旷工等信息。

3.3 公司实行职务代理制：总经理级及以上人员休息休假应安排职务代理人，报上一级负责人和相关人力资源部门备案；二级单元、总部部门负责人及以上须报股份公司总裁批准。

3.4 规定时间未到达工作岗位为迟到；未到下班时间擅自离岗为早退。3.5旷工指下列行为之一：

①迟到或早退超过1小时视为旷工半天； ②迟到或者早退超过2小时者视为旷工一天； ③未办理请假手续而无故缺勤； ④请假未经批准不到岗； ⑤假期逾期不归，且无续假手续；

⑥用不正当手段，涂改、骗取、伪造休假证明者； ⑦因违纪、违规造成的缺勤； ⑧未办完离职手续擅自离岗。

3.6 下属公司可自行制定迟到、早退、旷工处理办法。3.7 出差

3.7.1 员工出差应办理审批手续，返回后向审批人报告，到期不能返回需申请延期，否则视为缺勤。无审批的《出差申请表》视为旷工。

3.7.2出差审批权限：

①二级单元负责人出差超过1天，由片联总裁或股份公司负责人审批；财务负责人报总部财务负责人审批。经批准的《出差申请表》报人力资源部备案。

②总经理级及以上人员出差超过1天，报二级单元负责人批准，报二级单元人力资源机构备案。

③财务经理以上人员出差超过1天，由二级单元财务负责人审批，报人力资源机构备案。④部门经理、一般管理及后勤人员出差超过1天的报主管总经理批准。部门经理需报人力资源机构备案。

⑤联产计酬的一线生产人员，出差由其主管作出安排，《出差申请表》留本部门备案。

第四章

其他

4.1 本规定解释权、修订权归人力资源部。各公司应根据本规定制定本单位《休息休假与考勤管理规定实施细则》。

4.2 本规定自公布之日起实施；实施前与此不一致的以本规定为准。

**第五篇：《我心目中的新希望六和》作品有奖大赛启动**

《我心目中的新希望六和》作品有奖大赛启动

亲爱的同事：

作为新希望六和的一员，作为企业的主人翁，你或许是刚入职不久的大学生，满怀激情与梦想，希望在公司有所作为；你或许已是公司的骨干力量，在公司踏实肯干，锻炼成长；你或许是在公司奋斗了十余年的老员工，见证了公司的成长的艰辛与辉煌……无论年纪、阅历、岗位存在怎样的差别，您心目中也一定都有一个清晰的新希望六和形象。她是学校，是军队，是我们的家？她是红色的温暖，是蓝色的严谨，是绿色的希望，是白色的单纯，还是黄色的活泼？她是亲切谦和的领导，是务实能干的同事，是门卫老张，是最先进的机器设备和厂房，是厂区的小菜园？或者，她是你生命中一个触及人心、留下感动、难以磨灭的故事？我们每个人心中都有一个心目中的新希望六和，于我们几万人的印象中，她既相同，又那么不同。请您提起笔，拿起手机，举起照相机、摄像机，用文字，用照片，用视频，把您心目中的新希望六和介绍给大家。在您的心中，她是怎样的？应该是怎样的？您期待我们的新希望六和成为怎样的？最后，请留下您对新希望六和的寄语。

股份公司办公室联合人力资源部开展《我心目中的新希望六和》主题作品大赛，期待每一位员工、尤其是青年员工的积极参与。

一、大赛主题

我心目中的新希望六和

二、作品要求

1、作品要主题鲜明，内容正向，传递正能量。

2、有特色、有新意、有活力，富有时代特征。

3、必须为原创，禁止转载、转发他人作品。

4、体裁及风格不限。

文稿字数在300至1500字之间,语言流畅，逻辑清晰，富有文采。

图片或单张或一组，像素要求800万以上，并配有文字说明。

视频要求内容健康，图像清晰、语言尽量用普通话。

三、大赛时间

2024年5月30日至7月31日。

四、投稿方式

所有作品集中报送，统一上报总经办，并注明参赛字样。所有作品请务必参照要求，提供作者信息，便于及时沟通。

五、奖项设置

本次大赛特设：一等奖1名，奖金1000元；二等奖2名，奖金各500元；三等奖10名，奖金各200元。届时，股份总部领导及专业人士将组成评委会，对所有作品进行公平、公正、客观的评审，大赛结果将在公司官网及内刊公布，优秀作品将择机发表。

如作品获奖，公司将在内部给予同等金额奖励！

总经办

2024年6月13日

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！