



通威太阳能十年庆特别报道

自创立以来,通威太阳能积极打造员工与企业“健康共生、成长共赢、财富共享、价值共享”的优质职场环境,树立优质职场榜样品牌,引导社会、企业、员工共建和谐、共赢的理想职场生态。

十年来,通威太阳能获得人力资源相关荣誉200余项。其中,国家级奖项9项,包括中国卓越管理公司、中国民营幸福企业标杆单位、全国和谐劳动关系创建示范企业、全国实施卓越绩效模式先进企业、全国模范职工之家等;省级奖项近30项,包括四川省“塑造职工幸福生活幸福环境企业”试点单位、四川省职工之家示范点、四川省职工代表培训教学示范点、四川外事参访重点单位等;市级奖项近70项,包括AAAAA级成都市模范劳动关系和谐单位、成都市企业文化建设示范单位、成都市企业人才工作站、成都市高技能人才培训基地、成都市职工书屋示范点等;以及区县、行业奖项近130项。

2023年,随着公司快速发展和企业竞争的加剧,人力资源也面临着新的挑战,为应对这些挑战,通威太阳能不断创新思维,持续创新人才培养体系,持续优化架构体系。在新发展阶段,通威太阳能的人才培养体系、优质职场环境持续获得行业与政府认可,荣获了一张张闪亮的名片。

记者 唐小燕 通讯员 陈笛超 饶敏 胡杨 孙翠

# 成长势能向上 发展动能向前

## 通威太阳能优质职场环境获得政府和行业高度认可

### 中国好伯乐年度影响力雇主

在2022中国好伯乐元宇宙颁奖盛典上,公布了2022年“中国好伯乐”年度奖项获奖名单。通威太阳能从150多家参赛企业中突出重围,通过11位品鉴官的专业评审,最终脱颖而出,获得“年度影响力雇主”殊荣,同获此奖的有正大集团、友邦保险等26家企业。

作为人力资源行业备受认可的权威奖项品牌,“中国好伯乐”至今已成功举办7届,每一年的评选结果都吸引了行业聚焦与业界的热议讨论。本届“中国好伯乐”在决赛前面向社会组织年度影响力雇主投票,吸引了超过3.8万人次参与,通威太阳能作为“年度影响力雇主”,在此过程中收获大量关注。

“人既尽其才,则百事俱举;百事举矣,则富强不足谋也。”通威太阳能在发展过程中,始终将人才放在首位,不断完善培养机制,重视人才赋能,保障成果共享,围绕公司核心价值观塑造职场奋斗文化。通威太阳能历经十年,员工壮大近20000余人,连续6年电池出货量全球第一,成为全球光伏行业工艺技术和生产设备最先进、自动化和智能化程度最高、规模最大的晶硅太阳能电池生产企业,这正是全体通威人享受奋斗、敢想能创、携手并进的成果写照。



通威太阳能荣获“中国好伯乐年度影响力雇主”

### 企业文化建设先进单位

10月19日,由四川省企业联合会、四川省企业家协会、四川省企业管理协会共同主办的2023年企业文化与品牌建设创新发展大会召开,会上公布了2021-2022年度企业文化优秀成果名单,通威太阳能荣获“2021-2022年度企业文化建设先进单位”奖项。

四川省企业文化优秀成果评选以“弘扬优秀企业文化,助力世界一流企业建设”为主题,旨在深入学习贯彻党的二十大精神,贯彻习近平总书记来川视察重要指示,大力推进文化强国战略,激励企业坚定文化自信,坚持文化创新,提升文化软实力,用先进企业文化助力世界一流企业建设,为企业高质量发展凝聚不竭精神动力,助力总结推广我省企业文化建设成功经验。

通威太阳能始终高度重视企业文化建设工作,坚持将企业文化建设与生产经营深度融合,在实践中不断总结、提炼企业文化理念,打造出包括“光伏改变世界”使命、“打造世界级的清洁能源企业,让太阳能造福人类”愿景、“享受奋斗 拥抱危机 防范重安”核心价值观在内的具有通威太阳能特色的企业文化体系,切实将文化软实力转化为推动公司高质量发展的原动力。

本次获奖是对通威太阳能企业文化建设工作的高度肯定。文化强企,文化治企。下一步,在国家“双碳”战略目标背景下,通威太阳能将与时俱进,开拓进取,持续推进企业文化的创新与再造,继续为中国乃至全球绿色低碳经济的健康可持续发展贡献力量。



### 五一劳动奖状

4月26日,《四川工人日报》发布一篇题为《党工共建 红色聚能 光伏筑梦 记荣获四川省五一劳动奖状的通威太阳能(眉山)有限公司》的专题报道,聚焦通威太阳能眉山基地荣获“四川省五一劳动奖状”。

围绕“强化党建引领激发工会活力、多彩职工活动让‘家’更有温度”两个方面,《四川工人日报》对通威太阳能展开深入报道。报道指出,荣誉背后是通威人辛勤耕耘的身影和真抓实干的坚实足迹。2019年3月,通威太阳能眉山基地高效晶硅电池项目启动建设,历经四年的发展,如今三期项目已全面投产。从一片荒地到厂房林立,凝结着通威太阳能全体干部员工艰辛奋斗的汗水与心血。



通威太阳能荣获“四川省五一劳动奖状”

### 工人先锋号

3月17日,成都市总工会办公室下发了《关于授予2022年成都市五一劳动奖和工人先锋号的决定》,通威太阳能双流基地电池六厂生产部丝网南区A班荣获“2022年成都市工人先锋号”荣誉。

通威太阳能双流基地电池六厂生产部丝网南区A班自2019年组建以来,紧密围绕公司核心价值观“享受奋斗、拥抱危机、防范重安”的行为准则,以积极乐观的心态整合资源,利用团队力量寻求解决问题的办法。面对挑战,迎难而上,不断突破,在人才输送、

杜绝安全事故、业绩表现突出,指标改善等方面取得优异成绩并成为公司乃至行业标杆。

本次荣获“成都市工人先锋号”是对该班组及公司员工爱岗敬业、争创一流的肯定与鼓励。通威太阳能双流基地长期以来坚持弘扬劳模精神、劳动精神和工匠精神,营造劳动光荣的企业氛围和敬业风气,全体员工也将再接再厉,锐意进取,不断创造新业绩,展现新作为,在建设社会主义现代化成都的新征程中创造属于通威的历史荣光。

### 空港杰出人才

9月13日,2023年“空港英才”名单公布,通威太阳能总经理周华荣获双流区2023年“空港杰出人才”奖。

根据中共成都市双流区委人才工作领导小组《关于开展2023年度“空港英才”荣誉评定的通知》,2023年度“空港英才”荣誉评定共设空港创新人才奖、空港卓越人才奖、空港杰出人才奖、航都人才友谊

### 最佳人力资源管理者

9月15日,以“技术·组织·人 重塑中的叠加态未来”为主题的2023HRoot人力资本论坛在上海隆重举行,会上发布了“2023人力资源管理卓越大奖”名单,通威太阳能总经理助理陈君荣获“2023最佳人力资源管理者”大奖。

人力资源管理卓越大奖(HRoot Awards)由中国领先的人力资源媒体公司HRoot举办,经过17年专业评选经验的沉淀,已

### 最美科技工作者

5月30日,值第七个“全国科技工作者日”之际,金堂县科协“点亮精神火炬·智耀公园水城”金堂县“全国科技工作者日”主题活动在甘御兰铁皮石斛养生旅游基地举行,通威新能源电池一厂李奇芪荣获2023年度“金堂智慧·最美科技工作者”荣誉称号。

此次活动旨在表彰优秀科技工作者,在全县范围内进一步营造尊重科学、尊重知识、尊重人才的浓厚氛围。弘扬科学家精神,激发广大科技工作者的荣誉感、自豪感和责任感,团结凝聚全市广大科技工作者的共识,激发创新争先的热情,以强大的创新驱动,促进科技工作踏上新征程。李奇芪同志获评金堂县“最美科技工作者”,是对我司广大科技工作者长期投身科研一线,推进科技自立自强、服务经



通威太阳能总经理助理陈君荣获“最佳人力资源管理者”称号

济社会发展工作的高度认可。成为目前拥有强大影响力与广泛关注、极具权威、备受瞩目的人力资源评选活动,旨在推动和促进中国人力资源管理发展,从全球优秀企业的人力资源管理实践中汲取经验。在过去的17年中,已有数百位人力资源专家、经理人、企业在“人力资源管理卓越大奖”荣誉各类奖项。

此次陈总荣获2023HRoot人力资源管理卓越大奖,既是个人

荣誉,也是通威太阳能在公司治理、人力资源管理、人才吸引与保留、人才培养等方面科学性、先进性的体现。

未来,通威太阳能将持续构建科学优良的HR生态,为公司生产经营提供强大的人才供给线和卓越的组织能力,为形成业内可复制可推广的先进人力资源管理经验贡献更多通威智慧、通威力量。

产业体系等重大决策部署,大力弘扬科学家精神,继续解放思想、开拓创新,积极投身到各类科技活动中去,努力为金堂高质量发展贡献更多智慧和力量。



通威新能源电池一厂李奇芪荣获“最美科技工作者”称号

## 非凡十年

随着碳达峰、碳中和共识的形成及普及,光伏行业政策基本面利好、全球市场空间巨大,电池片巨头们,甚至相关行业都加速布局,行业的技术竞争、市场竞争愈加激烈。行业之下,暗流涌动的另外一个战场是“人才争夺战”,现实是市场上的光伏人才存量已经远不能满足业务增长的需要。

根据国际能源署预测,2030年风光发电量占比将达40%,同年光伏装机容量将达650GW,光伏行业产值约31200亿元,对应人才需求数量约120万人(其中中国需求超100万人)。

根据锐仕方达发布的《2023光伏行业薪酬报告》显示:“行业预测,截至2023年初,国内光伏产业从业人数总量约300万人,自2022至2025年年均新增需求约10万人,而目前实际年均新增人才供给量仅4万人,人才供给面临很大缺口”。

可谓行业追光不舍,人才储备告急,光伏企业或许在未来很长一段时间,依然会面临光伏行业激烈的市场竞争和人才竞争。

自创立以来,通威太阳能稳扎稳打、苦练内功,沉淀出独具通威文化底色的人才管理、安全管理、质量管理、指标提升、成本挖潜等优秀实践经验。全球光伏龙头如何构筑自身的人才培养体系与管理体制,来看看“伯乐们”怎么说?

记者 唐小燕  
通讯员 唐婷婷



# 打造人才“强磁场”

## 通威太阳能总经理 周华 功以才成,业由才广



当前,绿色发展为世界带来了新的希望和机遇,成为各国关注的焦点。绿色发展理念和实践将渗透到每个人的生活中,改变我们的生活方式、经济结构和文化观念。通威秉承“为了生活更美好”的企业愿景,坚定不移发展绿色农业和绿色能源,并形成了完整的拥有自主知识产权的光伏新能源产业链条。2022年,通威市值最高超3000亿元;2023年,通威集团成为全球光伏行业首家世界500强企业。

在通威集团和通威股份的战略指导下,以及各兄弟公司的相互支持下,十年来,通威太阳能全员秉持“效率决

定效益,细节决定成败,速度决定生死”的理念,以拿下山头的信心和决心,取得了跨越式的发展,刷新了一项项光伏行业纪录。

企业的发展离不开人才,企业间的竞争也是人才的竞争。功以才成,业由才广。对于企业而言,成功因为有多优秀的才人,成长则需要招揽更多人才。随着公司基地规模、产能规模的不断扩大,通威太阳能充分发挥公司技术、成本、人才、规模等方面的行业领先优势,为推动打造具有重要影响力的人才发展和创新高地贡献更多通威力量。

## 通威太阳能副总经理 宋泉 精益人才助推高效发展



随着新一代网络信息技术不断创新突破,数字化、网络化、智能化深入发展,世界经济加快了向数字化转型的脚步。中国作为世界网络大国和数字经济大国,更加重视发展数字经济,正积极推进数字产业化、产业数字化,引导数字经济和实体经济深度融合。在智能制造领域,通威太阳能走在全球光伏行业前列。

财务管理是企业的基础,是企业内部管理的中枢,渗透和贯穿于一切企业活动之中,数字化时代和数字化企业,对人才提出了更高的要求。通威太阳能持续推动财务信息化工作,发挥数据资产价值,在运营支撑、

信息化建设、招标采购等方面,为公司管理做好决策支撑,助力公司经营。

在瞬息万变的市场行情下,对财务体系的工作提出了更高要求,通威太阳能将进一步加业财融合,提高工作效率,满足公司业务模式的不断变化,从而准确、高效、快速反应经营结果,提升财务体系价值创造能力。未来,公司财务体系将围绕“一体化利润最大化”为核心工作思路,并就助力经营、风险管控、团队建设、人才培养等重要工作做出更多创新,全员要加强风险把控意识、坚守底线,为公司安全经营做好保障工作。

## 通威太阳能总经理助理 陈君 打造优质职场生态



十年前,我们肩负光伏改变世界的使命,从合肥启航,乘着“双碳目标”的东风,心怀“打造世界级清洁能源企业,让太阳能造福人类”的愿景,从87人到如今的近20000人;从起步时的1.2GW产能,到如今的90GW产能;从饱受业界质疑,到成为全球光伏电池片龙头企业……在公司快速发展壮大的征途中,对外驰骋市场,在全球光伏战场上挥斥方遒;对内稳扎稳打、苦练内功,沉淀出独具通威文化底色的人才管理、安全管理、质量管理、指标提升、成本挖潜等优秀实践经验。

通威太阳能始终坚持人才引领发展战略,2017年5月18日,刘汉元主席亲自揭牌,成立通威大学光伏学院(现名通威光伏学习中心),为通威太阳能人才培养大踏步迈入标准化建设吹响号角,为公司人才培训、培养、提升和供给提供源动力。在培养体系设计上,公司以矩阵式项目管理架构为支撑,融合基础学习、岗位实践、技术实践与管理实践等内容,采用线上学习与线下培训、课堂教学与现场实操、导师指导与师傅带教等矩阵结合的方式,多渠道、多模式夯实人才基石。

公司完善的人才选用、培养、激励、关爱机制,贯穿员工职业发展全周期,全方位助力员工突破自我,最大化实现自身价值和

职业目标,多年来,还数次荣获“年度最佳雇主”、“中国好伯乐”、“大学生最喜爱雇主”等殊荣。未来,公司将进一步打造员工与企业“健康共生、成长共赢、财富共享、价值共享”的优质职场环境,树立优质职场榜样品牌,引导社会、企业、员工共建和谐、共赢的理想职场生态。

## 人事行政部人力副部长 蒋婷 光伏人才培养有可期未来



公司快速发展的十年,也是通威太阳能人才管理工作从探索到建设,从优化再到迭代的历程,不断通过人才管理支撑公司战略落地、业务达成的蝶变十年。这一路走来,通威太阳能贴合业务发展需求的人才培养模式更成为公司一张亮丽的名片。

早在2016年,甚至更早,公司管理团队就判断未来光伏行业的发展将更加迅猛,人才缺口巨大,成熟人才主要聚集在东部沿海一带,对主要在大四川范围布局的通威太阳能而言,关键人才引进的挑战巨大,同时由于技术发展迅猛、迭代快速,对专业人才的工作技能要求不断提高。

在人才质量数量短缺的大背景下,为打造光伏人才高地,实现关键人才内部造血功能,2017年通威太阳能从一线员工应知应会训战项目起步,逐渐新增干部、员工学历深造项目;2018年开始制定一线员工8级技工评定标准,让规模最大的一线操作工畅通发展路径,不断提升技能、收入有序增长。后来的几年里,在公司良好的企业文化熏陶下,通过持续对标同行、分析需求、调研员工,制定了通威太阳能人才发展标准,开发五大人才工程,运营近二十个人才发展项目,建设关键人才能力素质模型,打造内部执教者团队,沉淀技术及案例集。为保障人才发展措施落地,先后制定了《人才发展激励制度》、《五型班组建设激励办法》、《启航工程培养方案》等多项人才发展制度。

2021年开始,公司迈入超高速发展时期,通威太阳能通过搭建动态可视化的人才管理信息化平台,将人才引进、人才培养、人

才晋升等数据进行整合和管控,通过建模分析后的数据结果,逐渐作用于内部人才的有效培养,进一步实现高效科学的人才培养与产出。除数字化的支撑外,通威太阳能结合近年的发展需求,在关键人才培养方面持续发力,针对班组长开发系统的五型班组能力提升项目、针对高潜生产管理人才启动优才培养项目、针对中高管发布《干部发展管理办法》,针对关键人才产出发布《执教者管理办法》,同时配套相应的激励机制,加速员工能力精进和职业发展,匹配组织发展目标,达成关键人才的留任与发展。

## 人事行政部人力高级专员 林学良 从探索到坚定



我从2018年大学毕业加入通威太阳能,见证了公司规模从五年的5000余人到今天的近20000人。奋斗者们的提升和成长是公司发展的重要驱动力,为此通威太阳能建立了完善的人才培养体系,而内训师项目作为其中关键的一环,在人才带教中发挥着重要作用,内训师不仅是企业知识的积累者和传递者,也是企业员工能力的提升者和企业竞争力的推动者,为奋斗者提供专业的、高效的、定制化的培训服务,打造学习型、创新型组织,提升企业的综合竞争力。

今年太阳能公司的内训师团队已经来到286人,而我也有幸作为其中的一分子,从刚开始的初级内训师,再到后来的中级内训师,再到今年的资深内训师,在自身能力不断提升的基础上,也为公司发展贡献着自己的力量。

五年,从稚嫩到成熟,从探索到坚定,见证了通威太阳能连续6年出货量全球第一,见证了通威太阳能从两个基地到如今的六个基地,见证了通威成为世界500强。何其有幸,岁月并进。未来的路,我与通威太阳能同行。

# 十年成长路 追梦少年行

## 成长说

2023年,通威太阳能员工规模近20000人,十年时间,员工规模增长了超229倍。基于公司完善的人才培养体系,实现了一线组长95%内培输出,4-6职等骨干68%内培输出,中高层管理干部82%内培输出。

过去十年面对行业竞争与新项目快速投产的用人需求,通威太阳能坚持“以培促业”“产教融合”,从选才、留才、育才、用才方面的放矢,精耕细作,最终实现人效的大幅提升,促进人才结构持续优化。

在通威太阳能,这里有畅通的职业发展通道和广阔的晋升空间,他们在这里实现了技能提升、职级提升,从而实现了多重身份的转变。他们是如何成长的,来听听他们的故事。

记者 唐小燕 通讯员 唐婷婷

## 在通威可期美好未来

所在的前公司赛维也是其中之一,在经历了各种风雨后,最终还是走向了破产,一时间从原先的繁荣昌盛走到了后来的落寂萧条。

而当时作为刚踏入职场没两年的我来说,对于这一现状有点不知所措,面对着身边一个个同事的辞职离开,心情无比跌宕起伏,是走还是留?此时的我很是挣扎,很是不甘,这是我接触的第三个行业,也是最想坚持的一个行业,清洁能源,造福未来的希望。

就在我徘徊在是走还是留的时候,通威来了,在这个几乎所有人都快要放弃的时候,通威迈着坚定的步伐走向了,给我们带来了希望的曙光。作为最初的87人之一的我无比庆幸自己当时选择了留下,而接下来通威的发展也让我发现当初的选择是那么的正确。

2013年9月,通威完成了对赛维的收购,2013年11月18日通威太阳能合肥基地正式投产,这是我第一次见证通威速度,短短的几个月时间完成机器设备的整修、调试、正式投产,产品的产出代表希望的起点。

当然,产品的生产只是第一步,如何销售出去才是企业稳步下去的关键,在这种情况下领导们一马当先,率领着销售团队奔向了市场的前线,游走在各个客户之间,进行着一次又一次的商谈,经过不懈的努力最终成功地将产品销售了出去,也为如今行业的地位奠定了坚实的基础,代表着通威在光伏行业的辉煌正式开始。

创造历史,见证荣光。很荣幸能成为通威的一员,能跟随通威的脚步发展前行,我坚信通威的辉煌不止于此,通威的未来可期。



财务主管 汪莉

2012年光伏行业的低谷期来临,由于各大光伏企业不断扩大产能,导致市场产能过剩,雪上加霜的是欧洲的双反也在这个时候把矛头指向了中国,对很多出口海外的光伏产品说“NO”,甚至新增加双反税,进一步加重了出口产品的成本。

随着这一系列的问题出现,国内的很多企业都出现了产品滞销,资金链断裂的现象,有的甚至直接破产倒闭。

## 见荣光期许 岁月未减热忱

位异常的技术人员。

在2019~2020年,我历经了无数次的挑战和突破。电池四厂车间整体碎片率长期居高不下,在镀膜工序情况则是更为可怖,光正膜碎片率已达到0.18%。面对此种情况在我到达车间后通过卡点设计改善、机器人点位优化、员工技能带教等措施,在两个月左右时间将镀膜碎片率降到0.1%。

在这个攻城拔寨的过程中,我更加熟练地开展团队赋能工作。业务上聚焦重点难点敢打敢拼,积极发挥个人先进工作表现。团队业务提升方面,加强团队成员有效沟通,也利用旧设备零部件,搭建车间设备人员教学平台,开展数十次电气知识实战教学,做到以练代学、以练代战。得到了人资部门高度认可,为公司搭建了培养人才的平台,也为以后的发展扩大储备大量优秀的后备资源。

2022年第三季度,我开始统筹前后工序进行182技改工作,带领团队人员积极发扬通威精神,不害怕艰难困苦,敢于直面危机本身,保证通威质量。更是面临疫情和限电的双重压力下,非但没有造成工期的延误,更是提前完成了改造任务。在通威的浓墨重彩的历史进程中添上了一笔有着我们团队色彩的“通威速度”。

登高不自傲,度岭不改心。在这个过程中,个人的技术和管理经验都得到了很好的锻炼提升。这里要感谢领导提供的平台,给了我很好的锻炼机会,我也会始终带着一颗感恩的心来面对以后的工作。



设备部高级工程师 付平

犹记得成都电池一厂开线之后,遇到重重的技术困难,在关键技术被人“卡脖子”总会格外难受,我开始不断地加班摸索揣摩问题关键,不断地提出解决方案且试验其可能性,最终成为成都通威第一批能够处理陶比尔点

## 感恩通威 收获成长

职业发展的绿色通道。

“转身工程”让我深入认知公司文化,学习各项规章制度、熟悉办公环境和安全规范、掌握工作所需基础知识,能快速融入工作和团队;“启航工程”是通威人才梯队建设的基石,是人才输入的重要源头,培养了一群根正苗红,具备通威价值观的“战略人才预备队”,为团队提供了源源不断的骨干力量。

“攀登工程”针对大生产体系的培养项目,是人才培养项目中覆盖面最广的项目,覆盖预备/现任1-6职等技术类人才,主要涉及操作序列、技术序列,囊括生产、设备、工艺、技术、计划、质量等相关部门,为公司的快速发展提供强有力的人才支撑。

攀登工程之技术序列培养是奠定在操作序列基础之上,明确从操作序列到技术序列,从技术员到资深工程师的成长路径,分为储备技术员和技术员进阶培养两大项,其中技术员进阶培养分为储备助理工程师、储备工程师、储备资深工程师、储备高级工程师四个阶段,为技术团队综合能力提升起到了关键的作用;“菁英工程”针对管理序列,为7-9职等输送中层管理人才,按照“理论结合实践”的培养理念,让我坚定了方向,看到了希望。

寒来暑往,春去秋来,公司高速发展,仰之弥高,钻之弥坚,我们只有借助通威完善的培养体系,苦练内功,提炼经验,在通威的成长中收获,在自己的收获中成长。



工艺部高级工程师 侯林均

从新员工入职着陆到关键岗位晋升培养,从专项能力提升到中高层管理者继任计划,从面向未来能力提升到新晋岗位适岗转身,通过打造基础学习、岗位实践、技术实践与管理实践多位一体的培养模式,公司为我们打造了一条

## 刚柔并济文化引领发展



企业文化专员 丁嘉仪

柔中有刚,所以力透纸背;刚中有柔,所以无坚可摧,攻不可破。

柔中有刚,所以力透纸背。经过十年的跨越式发展,通威太阳能实现了从重组之初的默默耕耘到如今的繁

花盛开,从起步之时的稚嫩探索到成长之期的劈波斩浪。从成立之初的87人到如今的近20000名员工,公司以“光伏改变世界”为使命,以专业化为指导,以文化为引,奋斗、拼搏、成长成为每一个通威人的写照。

刚中有柔,所以无坚可摧。温暖和关怀是繁忙工作的添加剂,情谊和情怀是琐碎工作的调和油。公司始终以家人的身份给予温暖和后盾,以朋友的身份给予理解与慰藉,以师生的关系给予指导和教诲,以娘家人的身份给予勇气与肩膀。

风雨不变的升旗仪式,定期开展的主题月活动,永不缺席的节日福利,丰富多彩的员工活动,夏送清凉、冬送温暖、法律援助、健康义诊等系列普惠服务,家一般的关怀不断,关爱不停。春节前夕,公司组织“回家班车”;每一季度,公司举办“员工生日会”;节假日时,公司发放“假日礼盒”等活动,贴心暖意让通威人看得见、摸得着。

“享受奋斗、拥抱危机、防范重安”,这是通威太阳能企业文化核心价值观,企业文化诠释着企业的底蕴与发展方向,决定着员工的归属感和融入感。正是因为有这样的刚柔并济的企业文化,才让通威太阳能上下拧成一股绳,奋斗不息,连续6年成为了全球电池行业产能规模最大、出货量最大、盈利最多、成本最低、开工率最高、建设速度最快的“六个最”企业。

## 通威,我爱你



安全环境部部长助理 罗英明

我很幸福我能成为通威人,当然我要感恩引领我加入通威的引路人与通威这个大家庭接纳我成为一名幸福的通威人,但我也牢记在通威工作的成长宝典,刘主席的语录“用心工作、用智慧工作、用只争朝夕的精神工作”,我牢记也谨记,虽然在集团35年、40年之际都获得了

集团的奖项,但我觉得我仍然需要更加努力,因为在我们成长的过程当中,我们用心的努力了并提供了好的结果,通威就给我们更大的平台,例如我,加入通威时是一名工程师,但我现已成长为公司的中层管理者,追光前行,梦有多大,通威会给我们提供广阔的舞台。

光伏的寒冬似乎又在敲门,或者说就在敲门,我们为光伏行业的龙头,又有何恐呢?

分享一下我2016年写的一首诗《建设》:  
晨曦淡显机器鸣;点点开动成一线。酷热之下,又何惧?厂房崛起展眉颜。昂头挺进抢进度;夜幕灯珊分外明。朝夕交替,战一线;万般艰难,迎初解;行情多变,履薄冰;厚积薄发正当时。全员搏劲创一流;建功立业,看今朝。

是的,就如此,我们通威太阳能11月18日就要满十岁了,我作为见证者之一,我能感受得到其中的艰辛、困苦与泪水。见证了十年间我们通威太阳能启航于合肥基地,继创之双流、眉山、金堂、通威、彭山基地,开疆拓土,创造行业“六个最”,不是奇迹,是每一个可爱的通威人的努力付出!

是的,我们正迎着行业的寒冬,但又有何惧?2020年春节至2022年末,3年新型冠状病毒肺炎疫情,我们通威人无一例感染病例。生为通威人,何惧此光伏寒冬!我们通威人,手牵手,心连心,必将突破重围,业绩更上一层楼!

## 启航青春逐光梦



设备部资深主管 饶俊峰

2017年7月,我作为一名应届毕业生,怀揣着对新能源事业的向往,何其有幸以启航生的名义加入成都通威,成为通威太阳能的一份子。对于刚入职的我们

工作充满着向往与憧憬,同时也充满了担心与忧虑。害怕适应不了新的工作环境,害怕自身所学无法为自己的工作提供助力,害怕自己学习太慢无法适应公司的快速发展。但是在我们入职培训到试用期结束期间,公司的一整套完备的人员培养体系,完全打消了我们的疑虑。

培训期间各类基础而又专业的培训让我们更加深入地了解了光伏产业,各类有趣的活动让我们知道了团队的重要性以及公司融洽的氛围,车间的专人带教让我们对于新鲜事物的好奇与疑问得到了及时的解答。让我们新入职的员工真切地体会到了公司对于启航生的重视程度,我们更加坚定有幸选择通威,有幸加入通威大家庭。

2019年9月,已经加入通威2个年头的我迎来了我职业的第一次转折——从一名助理工程师晋升为工程师。对于职位变更来说不仅是一份荣耀,更是一份责任,同时也是领导同事对自身工作的认可。我的角色由一名坚实执行者,转变为一名工作的统筹者、策划者。

回顾六年的成长经历,让我更加确信加入通威是我的荣幸,是通威大家成员的悉心指导下,让我各方面都得到了锻炼与成长。我相信各位同事在通威的大平台上一定能有所作为,施展才华之地,自身所长一定能大放异彩。

# 光伏人才培养看通威

通威太阳能特色人才培养体系助推公司稳健发展



通威太阳能十年庆特别报道

企业的发展离不开人才,企业间的竞争也是人才的竞争。依托深厚的通威文化底蕴、行业影响力和管理智慧,通威太阳能构筑了独具行业特色的人才培养体系,有效支撑公司快速稳健发展。公司人才培养体系涵盖五大人才培养工程,分别是转身工程、启航工程、攀登工程、菁英工程和领军工程,建立从应届毕业生到高层管理人员的学习路径,实现人力资源可持续发展。其中中高管人才培养项目、五型班组专项赋能培养项目、技术序列人才培养项目、启航工程培养项目又在公司内部被定义为重点专项。

记者 唐小燕 通讯员 贾小鹏 唐婷婷



启航生参观各基地

## 亮点项目一

总计入班培养 **207** 人次  
结业 **143** 人次  
在培 **64** 人  
合格率达 **100%**  
基地总级内培输出达 **83%**  
厂长级内培输出达 **100%**  
部长级内培输出达 **69%**

## 中高管人才培养项目

通威太阳能中高管人才培养项目于2019年启动。践行“扶上马,送一程”的人才培养思路,针对新晋升干部开设部长适岗培养班、厂长适岗培养班、总经理适岗培养班;针对储备干部开设储备部长培养班、储备厂长培养班及储备总经理培养班,按照“理论结合实践”的培养理念,针对性提升各级储备管理干部综合能力。适岗班与储备班并行,为公司发展提供充足的后备人才力量。

明晰的阶段性培养规划,成熟的“传帮带”导师带教氛围,是太阳能人才培养发展过程中沉淀的传承。项目开始前,通过360测评,帮助学员了解自身优劣势;项目过程中,制定线上学习、线下研讨、参访交流、读书分享等多种学习活动;项目结束,将开展结业汇报,总结经验,反思成长;同时,培养学习各阶段导师全流程指导带教,帮助学员明确岗位职责,夯实管理基础、提升管理格局,实现整体管理水平的跃升。



中高管培养班学员参访交流

## 亮点项目四

引入近 **3000** 位本科及以上学历毕业生  
近 **1500** 名启航生成长为技术骨干

## 启航工程培养项目

据教育部公布的数据显示,2023年全国大学毕业生人数统计有1158万人,高校毕业生“就业”话题也频上热搜,受到社会的广泛关注。随着通威太阳能的高速发展,在企业人才需求与社会责任的驱动下,公司向社会各界提供了越来越多的稳定就业岗位。

启航工程项目创立于2016年,是针对校园招聘的培养项目,作为通威人才梯队建设的基石部分,是人才输入的重要源头,旨在通过培养一群根正苗红,具备通威价值观的“战略人才预备队”,在未来持续成长培养为骨干和管理人才,为通威的长远发展注入纯正的文化基因。

通过近7年的完善和发展,启航工程已发展成为涵盖校企订单班、启航计划、优才计划3个子项目为一体的人才培养重点项目。校企订单班提前介入,在高校培养阶段即融入通威血液,借助“通威班”等打造一批又一批光伏生力军,截止目前,通威太阳能已与四川农业大学、西南石油大学、成都理工大学等19所高校建立校企合作关系。

启航计划作为公司每年最大规模的新鲜血液融入,已为公司引入近3000位本科及以上学历毕业生,伴随公司的飞速发展,已有近1500名启航生成长为通威太阳能的技术骨干。优才计划作为启航项目的重中之重,截止目前已开展两届培养,旨在选拔优秀的高潜人才,举公司之力,培养生产管理高阶人才。



季度五型班组表彰现场

## 亮点项目二

项目累计入班培养 **1144** 人  
合格结业 **1052** 人  
在培 **694** 人  
培训合格率 **95%**  
累计评选出  
月度五型班组 **744** 个  
季度五型班组 **39** 个  
半年度五型班组 **62** 个  
奖金累计发放 **170** 万余元

## 五型班组专项赋能培养项目

通威太阳能自人才发展体系建立之初,就将班组长的培养放在首位,公司内部组长人员全部由班组长培养项目项目100%内培产生,已累计为公司培养班组长1200余人。伴随公司快速发展,我们将原有的储备组长项目进行升级,从打造基层管理者的人才目标,调整为打造优秀基层班组的标杆。为全面提升一线班组的凝聚力、战斗力,建设技能型、效益型、管理型、创新型、和谐型的五型太阳能电池片制造团队,自2022年2月起面向大生产体系开展五型班组建设专项赋能项目。该项目将通过厂部级月度五型班组评选、基地级季度五型班组评选、公司级半年度班组长管理者培养及标杆评选,为班组建设提供智力支持及激励机制。

2023年五型班组专项赋能培养项目,在2022年的基础上,结合实际情况迭代升级,尤其在班组效益评比方面体现更多量化成果。同时各基地在项目推进过程中,联动各级管理者群策群力,持续思考如何将班组打造成为精干高效、执行力强、战斗力强的铁军队伍,各基地各部门涌现出诸多值得提炼总结、赋能传播的五型班组建设案例,为公司持续高质量发展不断夯实基础。



五型班组培养项目面授课现场

## 亮点项目三

3-6 职等培养项目  
总计入班培养 **4690** 人次  
合格结业 **2919** 人次  
为公司培养核心骨干近 **2000** 余人  
目前在培 **1502** 人  
项目整体培养合格率达 **94.26%**

## 技术序列人才培养项目

为了保障公司快速扩张所需的技术人才,夯实技能基础,聚焦员工发展,技术序列人才培养项目自2018年起开设,包含了储备工程师、储备资深工程师、储备高级工程师培养三个班级,每个班级学习周期为6个月。在整个培养过程中,通过线上知学云学习、技术案例撰写、月度任务反馈、线下月度沙龙和季度智学讲堂等活动储备晋升岗位技能。在每个班级结业之际,为提升学员项目管理与工作汇报能力,在工作产出中体现学习成果,学员还需就培养期间完成的工作专项成果进行汇报。

为进一步完善公司人才梯队建设,打造完善的人才培养体系,2022年2月,我们在以往储备4-6职等培养班基础上,新增储备助理工程师培养班,根据3职等技术人员能力素质要求,班级开设技术、工艺、设备、质量、厂务等专业课程,同时结合实操带教全方位提升学员技能。



技术序列开班仪式



面试官与启航生交流



技术序列培训现场



2023年中高管人才培养项目开班现场