

领导寄语:

2023年所有令人骄傲振奋的突破和成就，看似云淡风轻寥寥数语，背后离不开创佳员工的辛勤劳作。从追赶到领跑的漫漫长路，我们被动过、受挫过、彷徨过，在磨砺中去思考、去行动、去探索变得更加坚韧和强大，向“国内门锁自主品牌第一”努力奔跑。亲爱的创佳员工，新年即将来临，期待与每一位员工共同做到不困、不惑、不忧、不惧。衷心祝愿每一位员工及家人，在新的一年里身体健康，龙马精神，万事如意！

春节期间安全 温馨提示

春节的脚步渐行渐近，节日的气氛也越来越浓。在这辞旧迎新的欢庆时刻，希望大家在享受假日的欢乐时光时，在安全方面也要留份心。唯有安全，唯有平安，才有幸福的新年，平安是福，安全过年。在此节日期间温馨提示如下：

- 1、节日前后，人员情绪波动较大，上班过程中会因为思家心切或预想节假日活动安排，造成思想不集中，容易将安全操作规程及各项安全规章制度抛于脑后，导致意外发生。春节前后是事故高发期、易发期，要提高警惕，各部门、车间要切实做好春节前后的各项工作安排。
- 2、离开办公室及时切断电源。
- 3、春节期间外出的人较多，要注意交通安全，严格遵守交通规则，注意路况和各种警示标志。视线不良、弯道、桥梁、涵洞及路况不良的地段，做到减速及靠右行驶。
- 4、进入春运的忙碌时期，各地的车票尤为紧张，回家的迫切感受让人理解，但千万不要乘坐无牌无照的“黑车”，这样您的安全和权益得不到保障。
- 6、单人乘坐出租车时（尤其在晚上），请记住乘坐车辆车牌号。
- 7、过节走亲访友很多，提醒大家一定不要酒后驾车或疲劳驾车。

推动企业成功的 无形力量

在中国人口进入老龄化以及竞争日益激烈的商业环境中，企业文化已成为推动企业成功的关键因素之一。它不仅塑造了企业的价值观和行为准则，还为员工提供了共同的目标和愿景。

一、企业文化的定义:

企业文化是指企业内部形成的一种共享的价值观、信仰、行为规范和工作方式。它是企业的灵魂，是员工之间的黏合剂，也是企业在市场中脱颖而出的独特标识。

二、企业文化的重要性:

塑造企业形象:企业文化是企业形象的重要组成部分。一个积极向上、充满活力的企业文化能够吸引优秀的人才加入，同时也能赢得客户的信任和支持。

提升员工凝聚力:企业文化能够为员工提供一个共同的价值观和行为准则，使他们在工作中更加团结协作，共同追求企业的目标。

增强竞争力:企业文化能够激发员工的创造力和创新能力，使企业在市场竞争中保持领先地位。同时，良好的企业文化还能够提高员工的工作

效率和满意度，降低员工流失率。

促进可持续发展:企业文化能够帮助企业建立长远的发展目标和战略规划，使企业在面临市场变化和挑战时能够保持稳定和持续发展。

三、建立和维护积极企业文化的方法:

明确企业价值观:企业领导者应该明确企业的价值观和使命，并将其融入到企业的各个方面，包括决策、招聘、培训等。

培养领导者:企业应该注重培养具有良好领导力和企业文化意识的领导者，他们能够带领团队实现企业的目标，并传承和弘扬企业文化。

加强沟通与交流:企业应该建立良好的沟通机制，鼓励员工之间的交流和合作，使员工能够更好地理解和认同企业文化。

奖励和激励:企业应该建立一套完善的奖励和激励机制，以表彰那些对企业文化建设做出贡献的员工，激励他们继续保持积极的工作态度。

持续改进:企业应该不断反思和改进自己的文化，与时俱进，适应市场的变化和发展。

企业文化是企业成功的无形力量，它能够塑造企业形象、提升员工凝聚力、增强竞争力和促进可持续发展。建立和维护一个积极的企业文化需要企业领导者的引领和员工的共同努力。只有通过不断的沟通、交流和改进，企业才能够建立起一种积极向上、充满活力的企业文化，为企业的长期发展奠定坚实的基础。

人力资源 之招聘

人力资源中的招聘是企业获取人才的重要途径，它对于解决企业人力资源问题具有直接和关键的作用。然而，招聘是否能解决根本问题，取决于企业面对的具体挑战和问题的性质。

填补空缺:当企业存在职位空缺时，招聘可以直接补充所需的人才，确保团队完整性和工作连续性。

引入新鲜血液:新员工的加入可以为企业带来新的观点、技能和经验，有助于提高团队的多样性和创新能力。

技能升级:针对特定技能或专业知识的需求，通过招聘可以快速提升企业的技术能力和专业水平。

应对增长:企业扩张期间，招聘是实现人力资源规模增长的主要手段，支持业务发展和市场拓展。

然而，招聘并不能完全解决所有人力资源问题:

文化适应性:招聘可以带来人才，但新员工是否能够融入现有企业文化，与团队建立良好的合作关系，是一个需要长期观察和管理的问题。

培训与发展:招聘解决了人才的入口问题，但员工的长期成长和发展还需要企业提供持续的培训和职业发展机会。

绩效管理:招聘优秀人才只是第一步，如何有效管理和激励这些人才，提高其工作效率和绩效，是人力资源管理的另一个重要方面。

内部晋升与激励:频繁的外部招聘可能会影响内部员工的晋升机会和士气，导致员工流失率上升。

成本考虑:招聘新员工涉及成本，包括招聘费用、培训成本以及潜在的适应期成本。因此，企业在招聘前应进行全面的成本效益分析。

综上所述，招聘是解决人力资源问题的一个重要手段，但它并不是万能的。企业需要结合自身的战略目标和人力资源规划，综合考虑招聘与其他人力资源管理措施，如培训发展、绩效管理、员工关系和激励机制等，以全面解决人力资源面临的根本问题。