

“ChuanhuaYangben”

GoujianHexie
LaodongGuanxiQiyen Jiedu
Qishilu

“传化样本”解读

—— 构建和谐劳动关系企业启示录

本书编写组 · 编

“传化样本”解读

——构建和谐劳动关系企业启示录

本书编写组 编

中国工人出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

“传化样本”解读：构建和谐劳动关系企业启示录 /
《“传化样本”解读：构建和谐劳动关系企业启示录》编写组编. —
北京：中国工人出版社，2011.9

ISBN 978 - 7 - 5008 - 5029 - 8

I. ①传… II. ①传… III. ①企业—劳动关系—管理—经验—
中国②新闻报道—作品集—中国—当代 IV. ①F279.23②I253.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 159623 号

出版发行：中国工人出版社

地 址：北京鼓楼外大街 45 号

邮 编：100120

电 话：(010) 82075935 (工会与劳动关系分社)

发行热线：(010) 62004002 62033018 (读者服务部)

网 址：<http://www.wp-china.com>

购书网址：<http://ghyldgx.taobao.com>

经 销：新华书店

印 刷：北京兴鹏印刷有限公司

版 次：2011 年 8 月第 1 版 2011 年 8 月第 1 次印刷

开 本：680 毫米×950 毫米 1/16

印 张：16

定 价：25.00 元

版权所有 侵权必究

印装错误可随时退换

大力发展社会主义和谐劳动关系 推动科学发展、促进社会和谐

王兆国

当前，我国劳动关系总体上是稳定的，与市场经济体制相适应的社会主义新型劳动关系正在逐步形成，但影响劳动关系和谐的问题仍然比较多。由劳动工资、社会保障、劳动条件等方面问题引发的劳动关系矛盾仍大量存在，成为不可忽视的问题。

我国现在是战略机遇期、改革关键期、矛盾多发期并存，必须下大气力发展和谐劳动关系，保持社会和谐，才能有利于抓住并用好机遇期。五中全会提出，“十二五”时期必须以科学发展为主题。科学发展离不开社会和谐，社会和谐离不开劳动关系和谐。我们既要看到当前我国劳动关系总体稳定这个主流，对保持劳动关系和谐充满信心，又要看到存在的突出问题，增强构建和谐劳动关系的责任感和紧迫感。

我国是社会主义国家，工人阶级是国家的领导阶级，劳动者和建设者都是国家的主人，尽管具体利益有差异，但根本利益是一致的，劳动关系矛盾在我国属于人民内部矛盾，不具有根本的对抗性。我们已经建立了比较完善的调整劳动关系的法律法规和制度体系，应当也完全可以通过协商、协调、沟通的

办法来解决劳动关系矛盾，这既是我们党和国家性质所决定的，也是中国工会的职责和优势。工会是维护职工合法权益的组织，在企业要代表和维护职工的利益。经过协商、协调、沟通仍达不成共识、解决不了问题的，还有党和政府来解决，我们国家有党和政府主导的维护群众权益机制，政府有权督促企业执行劳动法律法规和政策，落实职工群众合法权益。

要坚持以规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定为目标，充分考虑劳动关系双方地位和作用的均衡，把劳动关系的建立、运行、监督、调处等环节都纳入法制轨道，通过法律和制度来调整劳动关系，兼顾双方利益，促进和谐相处。要牢固树立以职工为本、主动依法科学维权的工会维权观，贯彻落实“促进企业发展、维护职工权益”的企业工会工作原则，通过构建协调、稳定的劳动关系，努力把企业建成利益共同体、事业共同体、命运共同体。工会组织要通过自身努力，最大限度地增加和谐因素，最大限度地减少不和谐因素，促进社会和谐。

发展和谐劳动关系是一项复杂的社会工程，涉及到各个方面，需要各方协调、相互支持。**发展和谐劳动关系必须坚持党的领导。**工会要推动建立健全党政主导的维护职工权益机制，形成党委重视、政府支持、各方配合、合力推进的工作格局。**发展和谐劳动关系需要健全法律制度。**在法律上，国家对劳动关系双方利益的保障总体是平衡的、协调的，是适应改革开放要求和经济社会发展的，这对和谐劳动关系、和谐企业以及和谐社会建设起到了重要的作用。工会要发展和谐劳动关系，一方面，必须学会运用法律，在法律制度框架内解决劳动关系矛盾，勇于善于承担法律赋予的社会责任；另一方面，还要继续推动完善劳动法律法规，加强执法监督。**发展和谐劳动关系必**

须坚持由政府来主导。发展和谐劳动关系是政府工作的重要目标和任务。工会发展和谐劳动关系，要坚持在政府的主导下，把自己的工作与政府有关部门的工作紧密衔接起来，把工会的特色和优势发挥出来，配合政府发展和谐劳动关系，依靠政府发展和谐劳动关系，支持政府发展和谐劳动关系。**发展和谐劳动关系需要企业和职工共同参与。**在当代中国，企业经营者和职工群众都为建设中国特色社会主义事业贡献着智慧和力量，包括管理者、科技人员、一线职工在内的全体职工是企业发展的最主要的动力。企业经营者和职工群众既是管理与被管理的关系，又是团结协作、共同发展的关系。企业劳动关系能否和谐稳定，主要责任还是在企业一方。企业要树立以职工为本、依靠职工群众办企业的理念，依法经营、依法用工，主动履行社会责任，不仅关注企业生产，也要关心职工生活、家庭和心理健康，而不能违法，不能侵犯职工群众的合法权益。职工群众要以企业发展为己任，增强自己是企业发展主人的意识，关心企业、热爱企业，加强学习、提高本领，发挥好聪明才智，为增强企业发展能力、创新能力，推动企业健康发展献计出力。要真正实现劳动关系和谐，就要把企业经营者和职工群众两个方面的积极性充分调动起来。**发展和谐劳动关系需要工会组织大力推动。**工会是发展和谐劳动关系的重要推动力量。要提高协商谈判能力、争议调解能力、思想疏导能力、应急处置能力和舆论引导能力，大力推动劳动者就业、收入分配、社会保障、住房、子女就学及农民工户籍、劳务派遣工等问题的解决。宏观上，要积极配合政府制定和落实涉及职工权益的政策，使现有的工会与政府联席会议制度、劳动关系三方协商机制更加切实有效，重视发挥产业工会的独特优势，促进完善劳动标准体系，推动建立适合国情的社会责任标准，探索把职工权益保障状况列入企业年检等做法。微观上，要更加主动地站在基层协

调劳动关系第一线，加强就业培训，帮助和指导职工签订劳动合同，建立健全平等协商和集体合同制度，监督企业执行劳动法律法规，开展劳动争议调解、仲裁以及法律援助。要加强调查研究，积极建言献策，有效预防、妥善处理集体劳动争议和职工群体性事件，主动去想办法解决影响劳动关系和谐的突出矛盾和问题，始终为构建和谐劳动关系而努力。**发展和谐劳动关系需要重视发挥新闻宣传媒体的作用。**要加大宣传力度，在社会上形成构建和谐劳动关系的声势，营造发展和谐劳动关系的浓厚氛围。

各级工会要加强与人大、政府、政协的配合，积极参与劳动执法检查、监察、视察和工作督察，做好工会劳动法律监督与劳动保障监察的协调配合工作，督促企业认真执行劳动法律法规。要依法大力推动“两个普遍”工作。依法推动企业普遍建立工会组织，提升建会质量，把广大职工组织到工会中来，增强企业工会活力，充分发挥企业工会作用。依法推动企业普遍开展工资集体协商，建立健全有关制度机制，提高职工特别是普通职工工资收入；先以工资协商为主，逐渐发展到劳动安全卫生以及社会保障等各个方面，最终达到涉及职工利益的所有事情都通过协商、协调、沟通来确定，实现劳动关系和谐、企业和谐。要善于运用先进企业文化职工文化培育和谐劳动关系。建设和传播先进企业文化职工文化，引导企业树立以职工为本的理念，研究解决好“企业靠谁发展”、“企业发展为了谁”的问题，营造企业与职工相互尊重、团结协作的文化氛围，促进企业与职工共同成长、共同进步、共同发展。

(摘自王兆国同志2011年1月17日在全总十五届八次主席团会议上的讲话)

目 录



用和谐音符弹奏美丽乐章	唐方裕 李辉卫 李忠运 林峰 (1)
“传化样本”解读	王慧敏 江南 (10)
■短评：善待员工就是善待企业	王慧敏 (15)
谱写和谐劳动关系之歌	陈郁 黄平 (16)
传化集团：“尊重员工就是尊重企业”	
——传化经验系列报道之企业民主管理篇	王娇萍 李刚殷 (20)
■短评：依靠职工天地宽	钟功言 (26)
“有好待遇才有好心情”	
——传化经验系列报道之职工劳动经济权益篇 ...	王娇萍 李刚殷 (28)
■短评：共建共享方能共赢	钟功言 (34)
“每个人都有着深深的‘传化烙印’”	
——传化经验系列报道之企业文化建设篇	王娇萍 李刚殷 (35)
■短评：文化是企业发展的动力源泉	钟功言 (40)
“明确理念但更见行动”	
——传化经验系列报道之构建和谐劳动关系篇	王娇萍 李刚殷 (42)
■短评：和谐劳动关系筑就企业发展基石	钟功言 (48)



“做实党群工作也是生产力”

——传化经验系列报道之新形势下群众工作篇 … 王娇萍 李刚殷 (50)

■短评：群众工作的生命力感召力 …… 钟功言 (56)

“责任，让我们无愧于时代”

——传化经验系列报道之徐冠巨专访篇 …… 王娇萍 李刚殷 (58)

■短评：勇担社会责任才是真正企业家 …… 钟功言 (64)

劳资和谐的浙江样本

——浙江合力构建和谐劳动关系纪实 …… 李刚殷 (66)

两万家企业的和谐创建路

——福建省和谐企业创建工作纪实 …… 丁文清 林玲 肖玉保 (75)

危机逼出来的一项新制度

——上海市虹梅社区工会在非公企业创建

“三方协商制度”纪实 …… 钱培坚 (80)

300个建筑工地今年未现“用工荒”

——中交二航局发展和谐劳动关系记事 …… 邹明强 隋业辉 (85)

职工们的愿景，一项项变成现实

——感受青岛港劳动关系和谐图景 …… 兰海燕 杨明清 (89)

职工诉求就是企业最高利益

——河北钢铁集团唐钢公司构建和谐劳动关系纪实 …… 李昱霖 (94)

9个方面纳入硬性考核指标

——青岛工会推动构建和谐劳动关系调查 …… 杨明清 (99)

让员工“乐业”先得让员工“安居”

——沈阳远大企业集团为员工解决住房难纪实 …… 顾威 (103)

让职工有好收益、好心情、好环境

——河北省邯郸市非公企业构建和谐

- 劳动关系调查 李昱霖 孙国红 (107)
- “感情储备”让员工有幸福感
——天津开展劳动关系和谐企业创建活动纪实 姜明 (112)
- 工会援手提升园区“软实力”
——长沙经济技术开发区构建劳动关系
和谐记事 龙巨澜 方大丰 谢媛 (117)
- 在职工的期盼中前行
——广西构建和谐劳动关系纪实 庞慧敏 (122)
- 和谐共赢之道
——福建福安市推进和谐企业创建纪实 肖玉保 吴铎思 (127)
- 旭阳下的起跑线
——九江旭阳雷迪公司构建和谐劳动关系纪实 赵翔 (131)
- 劳动有争议 无须打官司
——马钢构建和谐劳动关系调查 陈华 (135)
- 一个充满欢乐的企业
——艾美特电器(深圳)有限公司构建
和谐劳动关系纪实 苏卓图 雷海泉 叶小钟 (139)
- 共商 共识 共赢
——看包头市如何提速工资集体协商夯实
劳动关系和谐基石 王娇萍 (144)
- 抓落实 创实效 谋深化
——山东省威海市创建劳动关系和谐
企业纪实 杨明清 高凡 (149)
- “安全是最大的和谐”
——新汶矿业集团协庄煤矿劳动关系和谐

- 企业创建纪实 孙覆海 杨元庆 王伟 孟凡民 (154)
- “在和睦的家中健康成长, 快乐生活”
——海南省邮政公司构建和谐劳动关系调查 ... 赖志凯 陈晶 (159)
- 爱心筑起和谐路
——西山煤电(集团)公司构建和谐劳动关系纪实 关明 (164)
- 立法建制 抓纲举目
——江苏省无锡市探索和谐劳动关系创建的
治本之道 王伟 殷同喜 (169)
- 借力给力激发企业职工双方活力
——黑龙江省总工会省管企业工委推动构建
和谐劳动关系纪实 张世光 康福军 (174)
- “每一个员工在企业都得到尊重”
——新疆天业集团构建和谐劳动关系纪实
..... 陆金宝 刘万青 陈才德 (179)
- 和谐, 成了企业一块“金字招牌”
——浙江省宁波市构建和谐劳动关系的实践 李刚殷 (183)
- 以文“化”之
——北京经济技术开发区总工会促进企业构建
和谐劳动关系纪实 郭强 (188)
- 劳动争议“零投诉”的背后
——贵州遵义县创建“劳动关系和谐企业”纪实
..... 赵福中 王章华 (193)
- “四项制度”的七年不懈坚持
——东风汽车有限公司构建和谐劳动关系
企业纪实 王四新 邹明强 鄂慎公 (197)

让企业和城市成为职工的“家”

——厦门工会从文化建设入手创建和谐

劳动关系企业纪实 陈樱 肖玉保 (204)

将爱心传递到每一名员工的心坎上

——山东电力集团公司建设劳动关系和谐

企业纪实 孙覆海 侯婷 魏晓庆 (208)

782 起劳动争议调解成功的背后

——重庆市永川区总工会构建和谐劳动关系纪实 李国 (212)

精心编织创建活动的服务链

——上海闵行区构建“劳动关系和谐企业”

工程的启示 钱培坚 (216)

越贴近职工贴近企业，就越能发挥作用

——湖南湘潭县基层工会推动构建和谐

劳动关系纪实 龙巨澜 方大丰 (219)

营造快乐环境 助推企业发展

——吉林榆树农电公司构建和谐劳动关系纪实 彭冰 (223)

“员工的幸福感是企业生命的源泉”

——格力电器集团构建和谐劳动关系纪实

..... 叶小钟 陈沐岸 苏卓图 蒋育新 (227)

“让职工处处感受春天般温暖”

——齐鲁石化公司创建劳动关系和谐企业纪实

..... 孙覆海 侯立刚 (231)

18 件好事激发出的力量

——燕京啤酒（包头雪鹿）股份有限公司构建和谐

劳动关系纪实 张玺 (236)

后 记 (241)

用和谐音符弹奏美丽乐章

唐方裕 李辉卫 李忠运 林峰

杭州城南，钱塘江畔，人们传颂着这样一家民营企业：1986 年靠借款 2000 元、两口染缸创办家庭作坊起家，经过 20 多年发展，已经成为集化工、物流、农业、投资、科技城创新园区于一体，拥有员工 7000 多人，年总收入超百亿元、利税 13 亿多元的现代企业集团。中国民营企业 100 强、中国品牌 100 强、中国大企业集团竞争力 100 强均榜上有名，全国“五一”劳动奖状、全国文明单位、全国模范职工之家等荣誉纷至沓来，说明了企业的品质、实力和公认度。

这家民营企业，就是传化集团有限公司。

人们对传化集团的传颂，源于企业的产品和效益，更源于企业的管理和形象。其中谈论最多的是：传化人情味浓，环境健康和谐。在民营企业构建和谐劳动关系上做出了榜样，树立了标杆。

(一)

近日，我们来到浙江萧山经济技术开发区，切身感受了传化集团和谐劳动关系的方方面面。

在这里，员工收入增长快于企业利润增长。2005 年至 2009 年 5 年间，传化集团共实现利润 48.6 亿元，年均增长 12.7%；同期员工工资总支出 12.33 亿元，员工人均年收入从 4.2 万元提高到 7.3 万元，年均增长 17.8%，其中一线生产工人从 2.3 万元提高到 3.77 万元，年均增长 12.92%。

在这里，员工享有多种福利待遇。传化实现养老保险、医疗保险、工伤保险、失业保险、女工生育保险和住房公积金、企业年金全覆盖，实行双休日和带薪休假制度。员工享受福利性就餐、福利

性交通、福利性体检。单身员工有安装空调的集体宿舍，已经结婚而尚未购买商品房的员工可入住福利性周转套房。

在这里，员工脚下铺着一条畅达的职业发展道路。任何一名员工进入传化，都有导师帮助进行成长规划，都能不断获得相应的技能培训，都能凭借个人专长和优势围绕业务岗位和管理岗位“双通道”发展自己，都能通过有序竞争实现职位和待遇的提升。

在这里，员工对企业管理和决策有充分发言权。传化职代会定期审议与员工切身利益有关的制度。员工可通过厂务公开建立的广泛渠道及时了解企业战略发展和经营决策信息，可通过民主听证、职工热线、总经理接待日、员工网上论坛对企业管理和决策发表意见、倾诉心声，提出建议，并有专门机构受理且回复。

在这里，员工拥有健康充实的精神文化生活。传化各类运动健身场馆齐全，文化娱乐设施配套，图书馆、流动书屋、在线学习平台等读书学习条件优越，业余集体活动丰富多彩，员工感到下班与上班一样充实快乐。

在这里，员工身上系着一条企业编织的情感纽带。员工过生日，都能得到领导和同事的祝福；员工生病或身体不适，都有人主动顶替工作；员工有特殊困难，总能得到企业帮扶基金的资助；员工家里有老人病逝，企业都派人慰问。员工说，只要进了传化门，不管是什么身份、在哪个岗位，都会被企业的真情关怀所感动，都会很快成为企业情感纽带中的一个元素，享受爱，传递爱，制造爱，延伸爱，升华爱。

在这里，员工稳定率长期保持高水平。传化从创业开始，就像一块巨大的磁铁吸引着员工。15年前第一批引进的20名大学生，多半还在这里干得很欢。近5年进入传化的1500多名员工，其中包括700多名大学本科以上学历者，因为各种原因向外流动的不到8%。

(二)

传化集团构建和谐劳动关系，经历了从朴素情感到理性认识、从企业经营者行为到企业全员参与、从工作要求到制度保障的

发展过程，贯穿其中有一组清晰的线条。

一是尊重依靠，倾情关爱，为员工营造“家”的氛围。在传化看来，党的改革开放政策是土壤，浙江的创业创新氛围是环境，传化的员工是种子，在土壤、环境相同的情况下，种子起决定作用。基于这样的认识，他们确立关爱、体贴的管理理念，十分注重以“家”的温馨来凝聚员工。传化创业初期，创始人徐传化要求全家人与员工同吃同住，几十人上下班都在一起，像个大家庭。随着企业规模的扩大，徐冠巨从父亲手中接过担子，及时建食堂、修宿舍、抓娱乐，逐步把关心爱护员工制度化。为了给员工创造一个健康、舒适、安全的生产环境，企业近年来每年投入上千万元用于环境改善和维护，利益再大也坚决不上高污染项目。每年大年三十，传化都举行“望年会”，公司高层与没有回家的外地员工一起过年。几十张大圆桌摆满佳肴，气氛热烈，其乐融融，人人都感到家的温暖。1999年，日用品液洗车间工人於小娟8岁的女儿患白血病，公司很快组织捐款8万多元。受这件事启发，集团拿出100万元成立帮扶基金，每年进行一次困难职工普查，补助费逐年增加。今年於小娟的女儿病情复发，公司又送去8万元治疗费。员工说，这样的事例在传化不胜枚举。

董事长徐冠巨提出，经营者与员工都是企业的主人，是利益共同体、事业共同体、命运共同体。为了让员工及时知情并有充分的发言权，传化1995年成立职代会，1997年创办企业内刊，1998年建立企业网站，2005年建立民主听证制度。民主听证会每年2至3次，从新上项目、薪酬分配到孩子入托、班车线路、澡堂管理，大事小事都公开征求意见，对员工普遍赞成的就立说立行。多年来，集团坚持有奖征集合理化建议，明确专人收集、梳理建议条目，每年组织评选表彰。近5年共征集建议7757条，采纳4188条，奖励30多万元。员工的发言权还体现在用人导向上。2007年以来，集团根据员工对管理人员的民主评议结果，给予工作绩效较差、员工评价不好的39名管理人员行政、经济处罚，其中降免职10人。

二是郑重承诺，合同管理，让员工对就业有安全感。徐冠巨在农村长大，自幼经历了生活的艰辛，创业前曾在一家乡镇企业务工。

他深切体会到，外出务工者的最大心愿，是有一份体面而稳定的工作。他在管理层反复强调，对员工既要严格管理、按章办事，又要循循善诱、耐心帮助。他向员工多次承诺，只要没犯重大原则性错误，传化不解雇员工。传化1997年就实行全员劳动合同管理，多年来劳动合同签订率、履约率都是100%，没有发生一起劳动纠纷投诉和仲裁案件。对《劳动法》、《工会法》，在不折不扣贯彻的同时，还设立企业年金（补充养老保险）等“附加题”，力求从劳动关系的各个环节为员工想得更周全、保障更到位。2000年，传化进行民营企业社会养老保险试点时，对凡是不能满足缴足15年条件的员工，公司统一补缴够15年，保证了当时退休的所有员工都能从社保按时足额领到退休金。2008年和2009年，传化受国际金融危机冲击，生产经营面临一些实际困难，但仍然没有裁减一名员工。

三是立死规矩，定硬杠子，确保员工收入稳定增长。传化认为，有好待遇才会有好心情，有好心情才会有好产品，有好产品才会有好效益，企业对员工投入与产出始终成正比。他们明确提出，要把员工收入稳定增长作为保障员工劳动经济权益的核心，作为构建和谐劳动关系的关键。为此，采取了一系列刚性措施：实行工资总额管理，确保工资总额增长与同期物价指数、消费指数增长和企业利润增长同步；每个员工工资都分固定部分和浮动部分，固定部分根据工种和岗位层次确定，浮动部分根据工作绩效确定，层级越低固定部分比例越高，基层一线员工固定部分占到80%；实施基层员工收入提升计划，动态确定员工最低年工资标准（今年是3万元）；对工资体系及分配办法公开透明，对工作绩效量化考核，让每个员工都能算出自己应得的收入；公司每年编制财务预算，都把员工工资作为必保的首要项目，先安排出这一块再考虑其他。

同时，传化把不断改善福利作为增加员工收入的另一种形式，1996年就推行内部储蓄式养老保险，2006年做到每个员工都享受“五险二金”，这些年围绕修建员工住房、补贴员工伙食、开通员工班车、组织员工体检、兴建运动场馆、购置文体设施等福利性支出近2亿元。传化所有厂区的员工餐厅每餐有4荤6素可供选择，盛夏每天给每个一线员工配送一份冷饮，早已传为佳话。

四是视才如宝，求贤若渴，为人才搭建宽广舞台。20世纪90年代初，传化由作坊变成工厂时，为了引进人才，常常四处奔走、八方打听，从访贤问计到请求兼职再到用事业、待遇、感情留人，投入了大量精力。大学生毕业分配制度改革后，传化是浙江第一家到高校招聘人才的民营企业。随着传化事业的不断发展，想到传化工作的人才越来越多，传化从不要大企业派头，依然礼贤下士，尽量吸纳，给人才广泛搭台，为人才竭诚服务。为了使一些特殊人才成为传化的“永久牌”，传化常常给出想象不到的待遇和条件。为了形成企业人才梯队，传化建立了自己的人才培养选拔链，德才兼备、积蓄后俊、骨干培训、压担培养、多岗锻炼等要求不仅为管理层、也为广大员工所熟悉。

传化的爱才之心、育才之道、用才之艺，演绎出一个个动人的故事。1992年，56岁的浙江丝绸工学院染化系副教授李盈善被引进到传化担任总工程师，一干就是14年，直到70岁才退休。他说，自己从进入传化那一天起，就得到新老两代董事长师长般的尊敬和亲人般的照顾；建议大多被采纳，搞科研要钱出钱要人给人，病了老董事长亲自到医院陪护，出了成果又是祝贺又是奖励，退休了还被授予终身员工称号并享受在职待遇，这些年自己一直是在感动中度过的。正是怀揣这份感动，李盈善为传化主持开发了17个新产品，带出了一支能打硬仗的科研队伍。2007年大学毕业进入传化的王小君，起初进行涂料项目基础性实验遭遇失败，领导鼓励他不要气馁，让他参与开发另一纺织涂料，获得成功，之后又让他参与有机硅项目研究，再获成功。王小君感叹，传化在科研上鼓励创新，敢于让年轻人挑担子，并且宽容失败。正是有这样的器重和宽容，传化人才之池如涌泉相汇，锐意进取之士可以尽情畅游。目前，传化员工中大专以上占45%，大学本科以上占23%，拥有硕士139人、博士22人，开设博士后工作站2个，创建国家级技术中心1个、国家级实验室2个。

五是系统培训，成长引导，不断拓展员工发展空间。传化从调查中了解到，各地员工到传化来，不是单纯为了一份报酬，更看重的是能否与企业一起成长，能否有好的发展机会，能否学到本事、增