

奇瑞董事长就加班问题反思致歉

近日，奇瑞汽车集团董事长尹同跃在2025年7月19日的年中干部大会上，针对公司长期存在的加班问题进行了深刻反思，并向全体员工致歉。他坦言，奇瑞过去依赖“人海战术”和“疲劳战术”，管理方式“非常不人性化”，忽视了员工的休息时间和家庭需求，严重消耗了员工的精力和创造力。尹同跃的这一表态迅速引发舆论关注，成为中国汽车行业反“内卷”、追求人性化管理的重要信号。奇瑞作为自主品牌领军企业，此次公开道歉不仅是对内部管理弊端的正视，也为整个制造业如何摆脱过度加班的困局提供了思考方向。

为落实整改，奇瑞集团发布关于大幅精简会议、提升效率的通知，明确提出多项具体措施。首先，公司级会议数量和参会人员均需精简30%，一级单位组织的会议精简比例不低于30%。会议频次也大幅压缩，原月度会议改为季度召开，周度会议改为月度召开，提倡现场口头汇报，减少书面材料的繁琐准备，且要求汇报人亲自撰写材料，杜绝代工现象。在时间管理上，公司规定经管会不超过2小时，其他公司级例会不超过15小时，非公司级会议控制在1小时以内，超时会议将通过IT系统强制熄屏终止。

此外，尹同跃提出“三条铁律”：周末禁止组织公司级会议，保障异地员工周末回家团聚禁止无准备会议、冗长发言和会议拖堂。这些措施直指会议冗长、加班频繁的痛点，旨在通过精益管理提升组织效率，释放员工的时间价值。然而，奇瑞的改革并非没有争议。有网友指出，尹同跃在周六召开的内部会议上批评“未落实周末禁会精神”，却因会议本身在周六举行而被质疑“言行不一”。这一矛盾引发了部分员工和公众的疑虑：改革是否只是表面功夫？

能否真正改变根深蒂固的加班文化？此前，奇瑞曾因“896”工作制早8点到晚9点，每周6天和“345策略”3人干5人活拿4人工资被员工公开批评，甚至有员工爆料公司通过篡改打卡记录掩盖加班事实。这些历史问题让外界对奇瑞整改的执行力保持观望态度。部分网友评论称，“周六不开会不等于不加班”，且整改措施未提及加班费补偿机制，员工权益保障仍需进一步明确。从行业背景看，奇瑞此次改革并非孤立事件。近年来，汽车行业因“价格战”和新车研发周期缩短，普遍陷入“内卷”泥潭。

员工加班成为常态，甚至出现过劳猝死事件。奇瑞作为中国品牌乘用车出口量连续22年第一的企业，2025年7月销量达224万辆，同比增长147%，累计出口突破500万辆，全球用户超1670万。在业绩亮眼的背景下，主动反思加班文化，显示出奇瑞在追求高质量发展的同时，试图通过管理变革提升核心竞争力。此外，奇瑞多次冲击IPO未果，整改或与合规要求及全球化战略相关，尤其呼应了欧洲市场对劳工权益的高度关注。奇瑞的道歉与改革引发了广泛的社会讨论。

支持者认为，尹同跃敢于公开承认管理失误，展现了企业负责人少有的坦诚和魄力，精简会议、保障周末的政策将有效提升员工幸福感和工作效率。反对者则担忧，改革能否穿透层层管理落地执行，是否会因缺乏刚性约束而流于形式。更有评论指出，制造业的加班文化根源在于低效管理和对“人口红利”的过度依赖，奇瑞的尝试能否引发行业效仿，仍需时间检验。正如一位网友所言：“当超时会议的屏幕暗下，照亮的应是人性化的组织生态。”奇瑞的这一步，不仅关乎企业自身，更可能为中国制造业探索效率革命提供借鉴。

嘿，兄弟们，来说说这事儿！奇瑞老大尹同跃站出来为加班文化道歉，够胆量！这可不是小事，制造业里996都快成标配了，奇瑞敢公开认错，还甩出精简会议、周末禁会的硬招，确实有点魄力。不过，网上也有吐槽，说周六开会讨论禁周六会，这不闹笑话嘛？整改能不能真落地，还得看后续。加班费、员工权益这些硬核问题没提，感觉有点隔靴搔痒。总的来说，奇瑞这一步走得挺有种，希望别是嘴上说说，真能给行业带个好头！

原文链接：<https://hz.one/baijia/奇瑞-董事长-致歉-2508.html>

PDF链接：<https://hz.one/pdf/奇瑞董事长就加班问题反思致歉.pdf>

官方网站：<https://hz.one/>