**魏桥纺织股份有限公司事迹材料**

魏桥纺织股份有限公司作为世界上最大的棉纺织企业，历来重视人才培养工作，特别是作为制造业企业，公司的发展十分重视技能人才的成长和使用，在日常管理中也高度重视人才队伍建设工作，始终把“以人为本”、“人尽其才”的思想方针贯彻落实到工作中。公司坚持“以人为本”的人力资源管理理念，不断拓展培训机制，培养高技能人才；强化激励机制，造就高技能人才；在健全培训机制和完善培训体系等方面做了大量工作，深化了对技能人才培养，评选推优、待遇一体化机制的改革，取得了明显成效，打造了一支爱岗敬业、技术精湛、作风过硬、和谐稳定的高素质人才队伍，这些切实有效的举措，为公司保持健康稳定发展发挥了巨大的支撑和保障作用。

**一、坚持常年教育培训，加快高技能人才培养**

公司始终坚持人才是企业发展的根本保障。为此，公司始终把教育和培训作为人力资源开发的主要手段，对员工进行全方位、全过程、全员性的教育培训，营造出了良好的培训文化氛围，形成了一套规范和行之有效的全员培训管理体系、有一套完善的员工教育培训管理制度和实施办法。公司注重不同方式的培训，岗位培训把重点主要放在对新员工技术技能和业务能力的培养上，在青年职工中大力宣传先进典型人物，开展优秀青年职工与新进员工座谈会等活动，切实激发青年钻研技术的热情。转岗培训主要是为了培养一大批既懂管理、又精技术的复合型人才。还通过半脱产、脱产培训，有计划的组织以新知识、新技能、新工艺、新方法为主要内容的培训班，鼓励员工参加各种学习培训，让员工成为操作和技术能手，公司现有2238名员工具有职业资格证书，其中：高级技师28名、技师343名、高级工1867名。2019年企业获得山东省职业资格鉴定资质，同时积极引领公司旗下各生产单位创建创新工作室，目前已建设劳模创新工作室、技能大师创新工作室9个。

**二、积极开展竞赛活动，促进人才岗位成才**　　组织开展岗位练兵、技能竞赛、操作比武等形式多样、职工喜闻乐见的活动，是公司建立和完善技术人才选拔机制、促进人才岗位成才的一条有效途径，在集团内部形成一种“比、学、赶、帮、超”的浓郁学习氛围。公司每年定期组织专业人员下到基层检查各单位岗位练兵开展情况，抽查岗位练兵培训效果，有力督促了基层单位对岗位练兵的重视。公司坚持每年举行春季、秋季操作运动会，努力营造“人人学技能、个个练本领”的良好氛围，营造了浓厚的竞赛氛围，引导先进经验推广，宣传良好示范典型，促使员工树立终身学习的理念。通过大赛，充分展示参赛选手的高超技艺，为广大职工展示技能搭建了平台，职工参与的积极性非常高，学知识、练技术，推广先进的操作技能、先进的技术和绝技绝活蔚然成风。此外，还积极开展群众性的技术改革、技术创新活动，每年完成小改小革700余项，近几年获得国家专利213项，其中：发明专利18项，实用新型专利195项，已受理审批40项。公司鼓励员工参加国家、省、市质量协会举办的QC小组等活动，获得优秀班组、QC、质量成果等奖项60余项，其中：国家优秀班组2个、QC小组11个，山东省优秀小组2个，滨州市一等奖18项、二等奖20项、三等奖5项，获滨州市工会创新性班组2个，员工在活动中既能感受到到合作的快乐，也增强了员工的团队意识。通过开展技能比武竞赛活动，为高技能人才的成长搭建了施展才华和展示技术、技艺、技能的舞台，开辟了一条高技能人才成长的“快速通道”，有利于公司在各领域不断发现和选拔具有高超技能的人才；同时也极大地鼓舞了技术工人立足岗位、学习技术的热情，增强了职工的主人翁责任感和职业荣誉感，达到人尽其才、才尽其用。

**三、积极开展与高等院校、行业协会合作，加大人才培养和使用力度**

公司多年来积极开展与高等院校的合作交流，加快专业技术人才的引进和使用，主动与武汉纺织大学、东华大学、青岛大学等进行产学研合作，成功创办了“省级企业技术中心”，与企业自身的劳模工作室形成创新合力，每年研发新产品1300余个。公司利用高等院校专业技能人才和技术水平，在2016年和2019年分别建成了两个智能化纺纱车间，期间余东华大学、设备厂家共同研发了多项专利项目，特别是2019年建设的魏桥纺织绿色智能一体化项目，通过科学技术鉴定，整体技术水平达到国际领先地位，在行业内具有风向标的作用。此外，公司与当地多家职业院校合作，通过“协议班”、“订单班”、校外实训基地等合作方式，打造公司人才培养基地，为公司输送专业对口人才。2019年集团公司与中国科学院大学，中信信托开展战略合作，成立魏桥国科研究院，打造人才培养、科学实验、产业服务及科技金融服务等综合平台和国际一流的高新技术孵化中心，也进一步为公司人才培养和使用提供坚实的基础。

公司作为纺织行业的领头企业，始终与中国纺织工业联合会，中国棉纺织行业协会等多家行业协会积极交流合作，鼓励员工和技术人才参与行业及国家产品、操作技能标准的制修工作，近年来已有多人多次参与修订标准18项，其中牵头制定或立项6项，操作技能标准修订9个，其中牵头修订3项，共发表论文33项，12项获优秀论文著作将，下一步公司将继续深化与和各行业协会的合作，积极实施人才和技术“引进来”，提高专业技能人才的技术水平。

**四、加大人才激励力度，完善人才成才机制**　　公司着力于用好、用活技能人才，带动和促进操作人员队伍整体素质提高，积极采取灵活有效的激励机制，努力营造优秀技能人才健康成长的有利环境，实现人尽其才、才尽其用。在人才队伍建设方面，公司坚持对技能人才实行“使用与培训考核相结合，待遇与业绩贡献相联系”的激励机制，为高技能人才的成长提供了动力。对具有绝招绝技、能够明显提高生产操作质量、创造良好经济效益的技能人才实行特殊津贴。公司十分关心技术人才，为他们诚心诚意办实事、尽心竭力办难事、坚持不懈做好事，切实帮助他们解决干事创业过程中的各种困难和问题，积极营造一种栓心留人，人在心在的良好氛围，真正使他们有用武之地而无后顾之忧。充分利用魏桥创业报、魏桥创业电视台、宣传栏、黑板报、橱窗等多种媒体和途径，大力宣传技术人才在企业发展中的重要作用和突出贡献，宣传优秀技术工人的典型事迹，不断扩大影响，广泛深入引导广大员工向技术能手学习，努力营造有利于技能人才脱颖而出健康成长的环境和氛围。坚持严格的选拔和竞争机制，根据各类人才的专业、兴趣、爱好、个人意愿和专长合理安排合适的岗位和工作，使得每个人的专长都能够尽情发挥出来，真正成为有用之才。建立科学有效、充满活力的人才培养、配置、评价和激励机制，打破身份界限，破除论资排辈，扩宽职业通道，搭建成长平台，让各类人才在公司事业的广阔舞台上各尽其能、各展所长，使得广大干部职工的积极性、创造性得以充分的发挥。

**五、深化落实人才强企，全力提升队伍素质**

企业的发展，重在核心竞争力，提高核心竞争力，队伍是基础，人才是关键。要全面实施人才强企战略，大力加强人力资源管理，以精彩的事业吸引人、以有效的学习培养人、以艰巨的任务锻炼人、以合理的制度激励人、以真挚的情感留住人，为企业发展提供强大的人力资源支撑和保障，不能因为人才问题，而制约企业的进步和发展。公司充分利用企业优势资源，多种渠道招聘人才，鼓励人力资源部门把优势转化为实际行动去向应聘者讲清楚，用优厚的福利待遇吸引各类人才特别是具有专业技能的人才自觉自愿加入公司，并且把好招工质量关，使员工们都认同企业文化、价值追求，企业与员工一起同呼吸、共命运、心连心。坚持选用德才兼备、以德为先的员工，坚持事业至上、实干为要，重用信心坚定、勇于担当的员工，重用艰苦创业、开拓创新的员工，重用事迹突出、群众公认的员工，重用求真务实、清真廉洁的员工。