

# 特变电工新疆众和股份有限公司企业年报

二〇一八年十二月

# 目 录

一、概况 .....	1
二、参与办学 .....	1
三、资源投入 .....	4
(一) 经费投入 .....	4
(二) 人力资源投入 .....	4
(三) 物力投入 .....	5
四、参与教学 .....	5
(一) 专业建设 .....	5
(二) 学生培养 .....	6
(三) 师资队伍 .....	7
五、助推企业发展 .....	8
(一) 企业职工队伍建设 .....	8
1、人才引进 .....	8
2、继续教育 .....	8
(二) 企业研发能力 .....	9
(三) 效益提高 .....	9
七、服务地方 .....	9
八、保障体系 .....	10
(一) 院校治理 .....	10
(二) 政策保障 .....	11
(三) 责任年报 .....	11
九、问题与展望 .....	12

## 一、概况

特变电工新疆众和股份有限公司，是中国铝基电子新材料产业的研制出口基地，于 1958 年建厂，1996 年在上海证券交易所上市，是新疆第一家上市的工业企业（股票代码：600888），历经六十年的发展，已成为中国战略性新材料产业的核心骨干企业，中国电子元件百强企业，中国铝加工制造百强企业，是“国家高新技术企业”，首批“国家技术创新示范企业”、“创新型企业”，新疆唯一通过国家军工“四证”认证体系的企业。

公司总资产 100 亿元，2017 年公司实现销售收入 65 亿元，利税近 5 亿元。公司主导产品高纯铝、电子铝箔、电极箔产品广泛应用于国家重大装备制造、国防军工、航空航天、轨道交通、电子信息及汽车轻量化领域，实现了向日本、韩国、美国、欧洲及中国台湾等 15 个国家和地区的批量出口，引领着中国铝基电子新材料行业技术的发展。

## 二、参与办学

长期以来，公司关注员工的培训与发展，成立有企业培训学院，每年组织员工技能、学历等培训、培养 900 余项，投入 500-1000 万。组织内部员工开展内训，目前具有中级及以上职称的企业内训讲师 100 余人，结合企业发展战略及行业特点，累积开发课程 400 余门。公司具有 4 个可容纳 60 人左右的培训专用教室，1 个可容纳 200 余人的阶梯教室，1 个可容纳 400 余人的室内培训场地，并且均配有投影仪、音响、视频等多媒体硬件设备，可应对不同地点、不同形式的

培训。同时，公司建有大型室内多功能体育馆，可开展室内素质拓展项目。

针对新疆众和的岗位人才需求，与昌吉职业技术学院开展“现代学徒制”技术技能人才培养。围绕公司岗位用人标准校企共同设计专业人才培养方案，实现校企“二元主体”、“二元管理”、“二元身份”、“二元教学”、“二元评价”、“二元证书”、“二元学制”的校企协同育人模式。

同时，为充分激发“现代学徒制”学员学习积极性，增强学生对公司的认同感及归属感，激活学生的自我提升的成绩动力及优越感。公司给予学生特殊福利、待遇，具体为：

1. 与昌吉职业技术学院共同组建机电一体化、电气自动化专业培养班级，每个专业人数不少于 40 人，开展全日制高职“现代学徒制”培养，学制 3 年，招生对象为普通高中毕业生或同等学历者。办学地点选址为昌吉职业技术学院、新疆众和股份有限公司。

2. 被确认为“现代学徒制”的学生，在取得毕业证后，公司与学生签订正式劳动合同。学生签订正式劳动合同，公司给予学生（员工）补偿三年学费，预计 12000 元/人（4000 元/年·人），但学生（员工）需与公司签订 3 年的培训服务协议，在协议期内离职，需退还公司予补偿的学费。

3. 被确认新疆众和“现代学徒制”培养的学生，公司为学生发放公司工装，印有公司 Logo 的笔记本、中性笔等学习

用品，并且公司指派专人为培养班级的班主任，学生在学习期间班主任每月不少于2次与培养学习交流互动，方式可文体活动、讲述公司企业文化及近期发展动向等，提升学生对公司的认知度。

3. 为提升学生“德、智、体”综合素质，公司出资赞助支持相关文体活动，并设定“众和奖学金”及“众和助学金”，可享受公司给予的节日福利、重大活动参与等个性化福利，资助并激发学生自我学习的积极性。学生在校期间如遇特殊困难，可向公司申请帮助。公司尽量予以支持，包括：家人来疆住宿、紧急情况下车辆使用等。

5. 共同培训学生的毕业条件：根据教育部及学校相关规定，修满学分，取得相关资格证书。

序号	毕业要求	具体内容
1	课程要求	详见教学进程表
2	计算机、英语（汉语）要求	计算机要求取得 CCT 一级证书
		英语要求取得全国高等学校英语应用能力考试 B 级证书（民语言学生汉语要求取得 MHK 三级乙等证书）
3	职业资格证书要求	相关资格证书
4	符合学院学生学籍管理规定及学分制管理办法中的相关要求	综合素质（所得学分以 2:1 冲抵必修课学分）
		行为养成教育
		第二课堂

6. 公司结合实际，后期将针对培养学习，提供硬件设施，提升“现代学徒制”学生实践动手能力，包括：购买相应的模拟仿真操作软件等设施，借助公司技能大师工作室及专业技术人员，在学校成立“技能大师工作室”或安排专业技术人

员前往学校为确认为“现代学徒制”的学生进行授课。

2018年，新疆众和股份有限公司与昌吉职业技术学院基于上述培养合作方式及思路，已确认2017级机电一体化技术专业“现代学徒制”培养班级，共计41人，少数民族占26.8%；电气自动化专业，43人，少数民族占37.2%。并且通过组织开展班会及组织文体活动、发放公司工装及学习用品，介绍公司产业及发展、企业文化等，使试点班级学生提前了解公司，增强试点班级学生的归属感。11月第二批昌吉职业技术学院2017级电气自动化技术专业43名试点“现代学徒制学生”进入公司开展企业实习、学习阶段，已完成2天结合公司实际特点10个课时特色专业、产业知识的学习。

### 三、资源投入

#### （一）经费投入

为充分激发“现代学徒制”学员学习积极性，增强学生对公司的认同感及归属感，激活“现代学徒制”培养学生的自我提升的成绩动力及优越感。与昌吉职业技术学院开展“现代学徒制”合作培养，平均每年经费投入在245万左右，其中，学生学费补偿100万，学生特色福利及工装、学习用品8万元，奖学金及文体活动赞助费用12万元，学生在学习阶段生活费补贴120万元（按6个月计算），学生在学习期间企业内训讲师课时补贴、场地使用等5万元。

#### （二）人力资源投入

自“现代学徒制”班级确认以后企业将选派专人担任企业“班主任”，协同学校班主任共同管理、培养学生。选派企业 80 名企业内训讲师，为学生开展企业特有课程的授课 160 学时，通过企业内部网络培训系统，由学生自主登录完成不少于 40 课时的选修，并通过网络考试进行检验学生学习成果。

### （三）物力投入

结合公司与昌吉职业技术学院合作的 2 个专业培养班级，公司分别为两个班级分配 2 间可容纳 60 人左右的培训教室，2 个班级共同授课期间可集中在阶梯教室进行共同授课。公司室内体育馆用于学生素质拓展、文体活动场地。

## 四、参与教学

### （一）专业建设

以技术技能人才培养为核心，结合公司产业、行业特性，定制化的进行专业课程设置，实施以“企校主导联合育人”为主要内容的校企一体化培育高职人才合作，与职业院校共同培养技术人员，达到学生在毕业时就具备岗位上岗的技能要求，从而缩短学生进入企业的适应期及培养期。

公司的技能岗位需求，机电一体化专业及电气自动化专业教学安排以三年学制计算，共安排 2650 学时，其中：公共基础课 424 学时（学校指派教师承担），专业基础与专业理论课 315 学时（学校教师与企业技术人员共同指派教师与技术人员承担），专业岗位技能与综合实训课 1911 学时（企业指派师傅与技术人员承担）。

并且实施弹性教学模式，分四个阶段完成，专业技能的要求和实践教学内容均由学校与企业共同确定。

第一阶段：第一、二学期，重在专业基础、专业技术单项技能的训练和培养，这一阶段学生以在校学习专业理论知识为主，企业每学期指派专业讲师给予学生授课不少于 20 课时。

第二阶段：第三学期，重在专业基础、专业技术单项技能的训练和培养，这一阶段学生以在校学习专业理论知识为主，由学校根据教学计划，编制 PPT、视频等教学课件，企业利用内部的培训平台为学生提供线上学习的设置，并与学校老师一同监督学习不少于 30 课时。

第三阶段：第四、第五学期，以协岗锻炼的形式进行一个循环的轮岗，在企业师傅指导下，在干中学，在学中干，完成岗位综合技术的学习并积累起岗位工作经验。

第四阶段：结合具体工作岗位，进行专项技能训练，校企共同开展职业资格鉴定，获取中级以上职业资格证书。

## （二）学生培养

本着“教学不离岗、以高带低”原则，每年为 1000 多名初、中、高级技能员工指定导师，由公司人力资源部跟踪师带徒效果，根据徒弟岗位变化及需要，及时调整导师，确保一对一在一线技能培训、辅导实效。每对“师徒”签订师徒协议，根据师带徒的效果评估，给予 200-1000 元级别不等的导师津贴，定期评价定期兑现。每季度开展“优秀实习学生”评选，为“优秀实习学生”颁发荣誉证书，并给予



1000-2000 元不等的现金激励，给予其所在院校发送贺信，激励高技能员工承担带徒工作、教学相长。

根据公司多年实践经验及严谨的工作分析，顶层设计各工种技能人才结构，根据实际需要，着力构建“老、中、青”搭配，且“初、中、高、技师、高级技师”比例为 10:8:5:2:1 的“金字塔”形技能人才结构，依据工作分析制定明确的岗位能力要求及具有针对性的培训课程、岗位实训计划。通过“现代学徒制”培养，缩短就业过渡期，提升毕业生就业能力和就业起点，极大地提高了毕业生与岗位需求的匹配度。

订单培养前置课程秉着“急用先学，缺什么补什么”原则开展实用性培训，培训及实训内容至少覆盖 12 个工种，从而提高员工就业安全感及选择机会。

### （三）师资队伍

“在企业内训方面。公司深入整合校企优质师资资源，为学员搭建双师型团队。积极搭建培养内训师资团队，坚持以“会干、能讲、懂技术”的原则建立技能过硬的内部讲师队伍。现已有专兼职内训讲师 136 名，其中预备讲师 29 人，初级讲师 28，中级讲师 73 人，高级讲师 7 人，为公司专业技术培训提供智力支撑和人员保障。

在外部讲师方面。在国内一流大学特聘高校名师承担专业理论及原理类课程，从区内高职院校特聘技能教师，承担技能课程，截止目前，已经特聘高校、高职院校优秀教师共计 15 名。此外，还甄选实操经验丰富的华制、北京衡远电业咨询、广州中精咨询、苏州博瑞林等培训机构讲师，承担

体质增效类实践课程，签约实践类讲师共计 30 名。

## 五、助推企业发展

### （一）企业职工队伍建设

#### 1、人才引进

成熟人才引进：结合公司发展战略需要，围绕经营业务发展短板，坚持“行业优秀+业绩突出”原则，全年引进各类中高层次人才 25 名，其中，行业顶尖人才 4 人。

校园招聘：对当前经营所需人才面向行业优秀企业引进成熟人才，以“管理培训生”为目标，坚持“严控总量，提高质量”的原则，开展校园招聘工作。全公司签约大学生共计 91 人，其中，博士 1 人，硕士研究生 8 人，海外留学生 2 人。

技能人才引进：通过与疆内外各类大中专职业院校建立良好的校企合作关系，围绕公司新产业园及新产品对技能人才的需求，全年共引进 676 名专业技术人员，其中，实习学生 506 人，顶岗实习学生通过在公司岗位实践培训，转入正式合同工 170 名。

公司通过广阔的事业发展平台吸引各类人才就业，为高校毕业生、海外留学生、少数民族提供良好的就业机会以及广阔的发展空间。公司 2018 年底员工总数 2974 人，其中，中高级人才 101 人（1 名国家千人计划人员），少数民族员工 564 人，人才队伍建设有效支撑了公司战略发展。

#### 2、继续教育

2018 年，公司积极构建“缺什么学什么”的需求导向型培训模式，完成 70 余名一级建造师、300 余名 PMP 取证工作。全年完成 130 余名内外部专业技术人员机电专业继续教育培训工作；为全公司 70 余名员工开通各类职业资格取证培训资源；组织 210 名员工开展学历晋升培训。

## （二）企业研发能力

公司拥有“国家认定企业技术中心”“博士后科研工作站”“铝电子材料国家地方联合工程实验室”，累计获得国内外知识产权 200 余项，主导制定了《电解电容器用铝箔》《高纯铝》等 22 余项国内外行业标准；先后承担了 7 项国家“863”计划项目、2 项“国家科技支撑计划”和 1 项“国家科技重大专项”等一系列国家新材料领域重大科研课题，在铝基结构型、功能型材料尖端产品研发和生产领域实现了历史性突破，为环保型社会提供了“绿色”原材料保障及解决方案。

## （三）效益提高

按照国家战略规划，公司立足“丝绸之路经济带”核心区建设，坚持制造业与制造服务业双轮驱动发展，围绕“1+4”产业发展和“一带一路”国家重大战略，立足新疆核心区建设，积极抢抓“两个市场、两种资源”，在全行业普遍下滑的困难局面下，保持了稳定发展。截止 11 月底，公司实现销售收入 64 亿元，利税近 5 亿元。

## 七、服务地方

充分发挥公司多年在管理领域的经验积累，不定期组织区域内管理主题专业论坛、沙龙，内容涉及企业管理、人力

资源及生产管理等，通过各类活动分享经验，逐步构建了区域沟通交流平台，和区域企业一道共同进步。同时，积极参与大中专职业院校活动，支持昌吉州职教联盟，选派6名企业中级及以上讲师深度参与职教联盟工作。

## 八、保障体系

### （一）院校治理

校企合作，遍地开花。借助公司与高校的产学研项目，公司为北京科技大学研究生培养基地，2017年与北京科技大学开展了金属材料类的工程硕士班培养，2018年再次与北京科技大学开展设备类的工程硕士培养。借鉴德国职业技术教育中“二元制”的先进理念，以《教育部办公厅关于做好2017年度现代学徒制试点工作的通知》（教职成厅函[2017]17号）精神为指导，与大中专职业院校共同培养技术人才培养，使学生在毕业时就具备岗位上岗的技能要求。

2018年，公司与疆内外多家大中专职业院校进行了“现代学徒制”订单培养的洽谈，与昌吉职业技术学院、石河子职业技术学院、轻工职业技术学院三所目前疆内规模大、师资条件好的院校签订了“二元制”订单培养协议。针对公司的岗位人才需求，开展机电一体化技术专业、化学工程与工艺专业“现代学徒制”技术技能人才培养项目。围绕公司岗位用人标准校企共同设计专业人才培养方案，实现校企“二元主体”、“二元管理”、“二元身份”、“二元教学”、“二元评价”、“二元证书”、“二元学制”的校企协同育人模式。

公司按照“现代学徒制”的培养方案，规范化的与职业院校签订合作协议，明确各自职责及义务，制订、完善了“现代学徒制学生管理实施方案”明确各项措施的落实计划及策略，确保“现代学徒制”实施顺利开展。并且，结合公司多年来对于实习学生管理、培养经验分析，制订、完善了《实习学生管理实施细则》，规范化的运作学生和企业期间的管理、培养。

## （二）政策保障

通过积极申报，获取了国家级高技能人才培养基地资格。公司取得了国家政策支持，在进一步提升实用型教材开发、师资培养、课程质量方面起到积极的引导作用。结合相关政策，申报各类政策补贴 100 余万元，为公司在人才培养方面缓解了资金压力。

## （三）责任年报

公司坚持“发展为了员工，发展依靠员工，发展成果与员工共享”的企业文化，积极践行“创造与分享”的理念，深化民心工程，持续推动和谐企业建设。2018 年公司围绕员工最需要、最迫切、最直接的民生问题，创新开展多项民心工程，从一趟家门口直达公司的通勤车、一份健康营养的午餐、夏季防暑降温饮品，到一份周到细致的健康体检套餐、一个安心愉快的工作生活环境等各个方面，让广大员工切实感受到公司“人企共赢和谐发展”文化。

公司民心工程覆盖范围更加广泛。2018 年公司“智慧银行”项目正式上线运行。“智慧银行”成了本年度公司民心

热词，员工在“智慧银行”中提的金点子成倍增加，几乎涵盖了生产、生活、管理、思想文化等所有领域。公司积极落实各项金点子，开展员工心理疏导培训，改善车间环境，全年落实解决员工各类建议 300 余条。

公司民心工程实施内容更加丰富。2018 年公司围绕建企创业 60 年，开展了一系列的主题活动，涵盖：员工在公司成长历程编辑、退休员工返厂参观座谈、员工书画绘画展、福利大礼包等。并且在年终的庆典节目编排中将实习学生、“现代学徒制”学生纳为主要参与者，增进学生与公司企业文化的融合。

公司民心工程办的更加深入人心。公司多措并举畅通员工诉求通道，无论是实习学生还是公司正式员工，对公司管理过程中出现的不合理现象，均可通过随处可见的举报、投诉方式进行检举、揭发，公司均将认真、严肃对待，给予揭发、检举者一个满意的答复。

点滴有爱，枝叶含情。一笔慰问金、一份“温情年夜饭”、一声亲切问候道不尽的是浓浓的关怀。2018 年公司加大了困难员工帮扶力度，确保帮扶工作不丢一人，不漏一人；依托爱心基金、互助金平台，完善员工就医“绿色通道”，使得帮扶慰问工作常态化，确保“不让一户职工因困难生活不下去，不让一个职工子女上不起学，保证遭天灾人祸的职工有人管”，切实将关爱送到员工心坎上。

## 九、问题与展望

在国家“一带一路”战略的部署与推进下，公司转型升级，从而带来国际化人才培养问题。公司海外项目在 2018 年已进入紧张的实施阶段，在未来的 3 年中需要 500 名以上的人员前往海外工作，但目前缺乏国际化人才培养的专业方法及举措，国际化人才建设进程缓慢，不能满足快速增长的国际业务发展需求。建议后期公司及学校加强海外对标学习，能够开展国际化的人才订单培养，能够参与更多的深度合作项目。

昌吉职业技术学院是一所教学质量优秀、办学效益明显的高等职业技术学院，学校每年为社会输送着大批推得出、用得上、留得住的应用型人才，为公司的发展给予了人才支持，是一所为区域经济发展做着重要贡献的优秀职业院校。公司与昌吉职业技术学院开展的“现代学徒制”，是以高质量稳定就业为目标，通过校办车间合作、深化双元制应用、定制化课程、加强双师型讲师培养等具体合作项目，缩短学生培养周期，提高毕业生稳定就业比例。建议在该合作模式下，加强相关政策帮扶研究，获得更多的政策支持，不断完善合作模式。同时，双方还将合作加强实用型课程开发，推动企业在职员工继续教育，为技能人才创造终身学习的保障机制。通过双方在各自领域的优势，总结项目合作成功经验，提升和优化我区职业教育办学模式、教学方案，提升昌吉州职业教育在西北地区、中亚地区的影响力。

公司将继续以科学发展观为指导，顺应国家战略，担当国家使命，秉承“创新、协调、绿色、开放、共享”的发展

理念，坚持可靠的核心价值观，遵循“客户称心、员工安心、股东放心”的经营宗旨，通过守法、诚信、稳健、持续的经营为员工、客户、股东、社会创造更多的经济价值和社会价值，全面履行企业的社会责任。