# 公司导师带徒管理办法修订(新)

来源：网络 作者：梦里花落 更新时间：2025-06-18

*第一篇：公司导师带徒管理办法修订(新)公司导师带徒工作管理办法第一章 总 则第一条为加强员工队伍建设，规范导师带徒工作管理。根据《关于印发〈中国石化青年专业技术人才培养“导师制”管理暂行规定〉的通知》、《关于进一步加强教育培训工作意见》，...*

**第一篇：公司导师带徒管理办法修订(新)**

公司导师带徒工作管理办法

第一章 总 则

第一条

为加强员工队伍建设，规范导师带徒工作管理。根据《关于印发〈中国石化青年专业技术人才培养“导师制”管理暂行规定〉的通知》、《关于进一步加强教育培训工作意见》，结合公司实际，制定本管理办法。

第二条 导师带徒是指组织具有良好职业道德、较高理论水平和丰富实践经验的高层次优秀人才，在岗位上与新员工、转岗员工、有培养潜质的员工结成师徒关系，签订培养协议。通过一带一、一带多或多带一的培养方式。

第三条 导师带徒培养原则:

1、坚持分层次培养原则；

2、坚持专业对口、主业优先原则；

3、坚持公平、平等、协商、自愿原则；

4、坚持培养与考核评价相结合原则。

第二章 组织与职责

第四条 导师带徒工作实行两级管理。公司成立由团委、人力资源部等部门组成的导师带徒领导小组。各单位成立相应管理机构。定期召开工作会议，研究解决培养实施过程中遇到的困难和问题。

第五条 团委工作职责

负责具体组织实施及日常管理工作；参与对培训对象推荐人选的资格审查；负责组织签订师徒培养协议和导师及培养对象培养档案的

－1－

建立和管理；定期对培养实施情况进行检查和考核；跟踪了解培养对象的工作、学习、生活情况及思想动态，并及时给予指导和帮助；

第六条 人力资源部门工作职责

负责组织制订年度工作计划；负责选聘导师和选拔培养对象；审核、指导培养计划和培养目标的制订；对培养协议履行情况实施评议，组织对培养目标的考核；参与导师带徒工作的检查和考核；协调解决导师带徒实施过程中遇到的困难和问题。

第七条 各单位团委、人力资源部应结合本单位实际，制定导师带徒工作实施方案，以岗位培训为核心，建立健全日常管理和考核评价制度。

第三章 实施范围和程序

第八条 实施范围

根据公司主营业务发展需要,重点在各单位主体专业、主营业务领域开展。

第九条 导师的基本条件

1.坚持党的基本路线，思想进步，作风正派，身体健康，有较高的理论水平和实际操作能力；

2.具有技师或中级以上专业技术职务任职资格； 3.掌握绝技绝活；

4.劳动模范、获得省部级以上荣誉称号的各类先进人员； 5.具备指导徒弟学习和开展专业技术工作条件和能力。第十条 培养对象的基本条件

1、热爱本职工作，具有较强的事业心和责任感，谦虚好学，工作

－2－

勤奋，工作作风优良、学艺愿望强烈、发展潜力较大。

2、具有中级工职业资格及初级以上专业技术任职资格的青年职工，或相关专业的大中专毕业生,年龄在35周岁以下,特殊业务领域可放宽至40岁。

第十一条 导师职责

1.认真遵守相关规定，履行相关职责，按要求完成培养任务； 2.根据徒弟的专业特长和工作能力，指导徒弟确定培养发展方向，制订有针对性的培养计划和目标；

3.充分发挥徒弟的积极性、主动性和创造性，认真传授专业技术工作的思路、方法和经验，解决培养过程中出现的问题，指导徒弟把学到的知识和技能应用到生产实践中。要在传授技艺的同时，把优良作风、职业道德和安全生产经验传给徒弟；

4.定期检查徒弟的工作、学习情况，协助有关部门对徒弟进行考核评价。

第十二条 培养对象职责

1.认真遵守相关规定，履行相关职责，按要求完成培养任务； 2.加强理论学习，钻研业务知识，尊敬导师，虚心求教，定期向导师汇报工作、学习和思想情况，每年提交一篇专业技术总结或工作总结，在导师指导下完成专业技术工作。

第十三条 实施程序 1.公布培养需求计划。

2.个人申请与基层单位推荐：由符合培养条件的青年员工提出申请，基层单位按需推荐；统一录用的高校毕业生由人力资源部依据其所学专业及岗位情况确定。

－3－

3．导师遴选：根据根据培养对象人选的专业技术水平、技能操作水平、综合素质、工作业绩、培养计划、目标等情况，确定导师人选。每名导师原则上可以指导1-2名徒弟。也可采取“一带一”、“一带多”或“多带一”的培养形式。

4.师徒结对：导师和徒弟按专业对口、自愿协商的原则。结成师徒，共同制订培养计划和培养目标。

5.组织审核：审核导师和徒弟基本情况；审核和完善培养计划；确定培养目标。

6.签订《导师带徒合同书》。合同期限根据专业、工种的不同由导师和徒弟协商确定,原则上不超过2年,一般以每年9月份为起点。

7.提交专业论文：完成一个培养周期，徒弟提交一篇专业技术论文或工作总结。

8.考核与评价：由导师带徒管理机构负责按培养目标考核评价。第十四条 合同期内，如导师或徒弟一方工作变动或工作性质发生变化，导致不能继续履行合同的,合同即行终止，由单位酌情安排导师并重新签订《导师带徒合同书》。

第四章 考核与评价

第十五条 考核评价内容

主要考核评价导师及徒弟合同履行情况、徒弟专业技术和理论知识掌握情况、培养实施进度及任务完成、取得的成绩等方面。考核评价包括日常考核和培养目标考核，日常考核由师徒所在基层单位负责，培养目标考核一般在合同期满后由本单位团委、人力资源部门和鉴定机构组织实施。

－4－

合同期未满，师徒双方提出申请，经团委和人力资源部门同意，可提前进行培养目标考核。

第十六条 师徒所在基层单位要认真做好日常考核，做到严格管理、定期检查，考核到位，建立导师带徒工作日常考核档案，及时做好相关记录。对导师主要考核其带徒计划的制定及执行情况，传授技艺的主要内容和方式；对徒弟主要考核其学习态度、安全生产和学习目标效果。

第十七条 在培养目标考核中，徒弟应达到的培养目标考核由导师带徒管理机构组织相关单位和人员进行鉴定。其中，徒弟为技能操作人员，以其获得的相应职业技能资格或上报的工作总结作为主要考核依据；徒弟为专业技术人员、管理人员的，以其发表的结合专业技术工作实际撰写的专业技术论文或上报的工作总结作为主要考核依据。

第十八条 导师待遇

导师享受导师津贴。公司级导师津贴，其中公司级导师津贴每名培养对象每月 元，各单位导师津贴每名培养对象每月 元。从教育经费中以讲课费名义列支。对表现优异的培养对象，公司也将予以适当的奖励。有下列情形之一，不再发放导师津贴：

1.导师或徒弟未按要求认真履行培养合同； 2.徒弟离岗或离职；

3.徒弟发生较严重责任事故；

4.合同期满，未通过考核，在合同延长期内； 5.因其他原因造成合同终止。

第十九条 根据徒弟在培养目标考核中的成绩确定导师带徒评定结果。徒弟考核成绩为合格以上的，师徒合同正常终止。徒弟未通过

－5－

《导师带徒合同》要求的培养目标考核的，导师带徒合同顺延，扣发导师带徒期间享受津贴总额的50％，达到要求后予以补发。顺延期满徒弟考核仍不合格的，该师徒评定结果为不合格，合同可视具体情况予以顺延或解除。

第二十条 各单位应大力宣传导师带徒工作的典型，定期开展优秀师徒评选活动，增强师徒双方的荣誉感和责任心，鼓励具备相应条件的高技能人才积极带徒。公司团委、人力资源部和工会每年评选表彰奖励“优秀导师、徒弟奖”和“导师带徒优秀组织单位奖”若干名。

第二十一条 各单位可结合实际制定导师带徒工作具体管理办法，完善考核、奖励等相关制度，促进导师带徒工作的健康开展。

第二十二条 导师带徒合同的评定结果作为导师评先和续聘的主要依据。凡获得“优秀导师、徒弟奖”的导师或徒弟，在同等条件下优先晋升高一级技术职称或高一级技术等级。

第五章 附 则

第二十三条 各单位可根据本管理办法制定相应规章。

第二十四条 本管理办法解释权归公司团委、人力资源部。第二十五条 本管理办法自公布之日起开始施行，原管理办法自动终止。

山东德恩科技股份有限公司

2025年12月

－6－

**第二篇：公司导师带徒管理办法**

公司导师带徒管理办法

第一章 总 则

第一条：为全面推进岗位能手活动，教育和引导广大青年职工立足岗位，敬业爱岗，熟练掌握各项业务技能和理论知识，培养和造就一支具有良好的职业道德和职业技能的青工队伍，创造一流的工作成绩，为建设公司施工建设服务，特制定本办法。

第二条：导师带徒是指组织具有良好的职业道德，优良的岗位技能的工程技术人员，技术工人通过签订师徒合同，一对一或一对多地帮指导技术能力水平较低的青年职工，提高他们的职业道德，理论水平和实际操作能力。

第三条：开展导师带徒活动必须坚持为建设公司的生产服务，为广大青年职工岗位成才服务的方针。

1.导师带徒活动的范围和条件

第四条：导师带徒活动范围是公司各工种中的技术人员、工人技师对公司优秀青年职工有选择地带徒授艺传技，着力培养一批青年技术尖子，适应公司的发展需要：

第五条：导师的基本条件：

1.思想进步，作风正派，身体健康，有较高的理论水平和实际操作能力； 2.具有专业技术职称的技术人员、工人技师； 3.掌握优秀技能的一线职工；

4.长铝公司级“青年岗位能手”以上的各级岗位能手。第六条：徒弟的基本条件：

1.思想素质好，有上进心，事业心强，有求知欲，掌握一定的基础业务技能； 2.年龄一般在35岁以下；

3.曾获得公司级青年岗位能手称号的青年职工。

第七条：各单位的导师在各分公司、厂、科室推荐的基础上由公司团委、劳资科择优确定； 第八条：导师带徒时间一般为一至二年，特殊工种（或专业）可由师徒协商确定；

第九条：导师和徒弟的关系在自学自愿、双向选择的基础上以《导师带徒合同》的形式确定。

2.导师与徒弟的职责

第十条：导师的职责：

1.负责向徒弟传授本工种的技能、技巧和相关理论知识，帮助徒弟建立优良的工作作风； 2.关心爱护徒弟，帮助徒弟树立优良的职业道德和思想作风； 3.负责徒弟的人身及机械设备的安全，保证无安全事故发生； 第十一条：徒弟的责任：

1.尊重师傅，积极主动地配合师傅的工作；

2.虚心向师傅学习，努力掌握基础理论知识和实际技术水平； 3.刻苦钻研，认真实践，勇于探索；

4.学徒期满后，在原有应知应会基础上提高较大； 5.注重安全生产，无责任事故发生。

3.考核与奖励

第十二条：导师带徒活动由公司导师带徒领导小组及师徒所在单位根据师徒职责和合同目标进行考查、考核和鉴定：

第十三条：考核方式：

1.每季度对合同执行情况进行一次考查；

2.每半年进行一次考核，内容包括职业道德、岗位技能（理论和实践）、岗位效益、安全生产四个方面；

3.合同期满后由公司导师带徒活动领导小组组织综合考试，评定合同执行结果。

第十四条：导师带徒期间每位导师每月发津贴30元，合同期满后将评选取优秀师徒，凡获得“师徒奖”的导师在晋升高一级技术职称时可作为优选条件之一；进步明显，成绩突出的徒弟可授予当年公司级青年岗位能手称号；对季度考查有问题的师徒提出建议和警告，对半年考核不合格的师徒立即中止合同，停发导师津贴。

4.组织领导

第十五条：建设公司导师带徒活动由公司青年工作委员会领导，团委、劳资科统一负责和协调。

第十六条：劳资科负责内容：

1.根据公司各工种的需要，在各单位推荐的基础上，确定符合条件的导师，并建立导师档案； 2.定师徒合同的格式、双方任务、职责、目标；

3.根据师徒情况及目标要求，确定各工种、各等级应知应会知容和标准，组织师徒进行必要的教育培训；

4.对导师带徒工作中的情况进行检查和监督；

5.合同期满后组织师徒考核，对于达到合同规定标准的师徒，经有关考核合格后，发给相应的等级证书。

第十七条：团委负责内容：

1.根据公司实际，提出“导师带徒”活动的工作计划和目标，报公司青年工作委员会批准后实施；

2.推荐徒弟，建立徒弟档案；

3.发挥团组织的政治优势和组织优势，采取多种形式激发青工学知求技的热情； 4.组织导师带徒的合同签订仪式；

5.对合同的执行情况进行跟踪检查，及时了解活动开展情况，搞好组织协调工作。

第六章 附 则

第十八条：本办法由公司青年工作委员会及劳资科负责解释。第十九条：本办法自布之日起开始执行。

公司导师带徒活动管理办法

第一章 总 则

第一条 导师带徒活动是深化青年岗位能手活动，推进青工岗位训练、培养和提高青工素质的一种好形式。为通过导师带徒活动，在广大青年职工中进一步掀起学技术、比技能的热潮，加速培养一代品德优良、技能精湛、贡献突出的跨世纪劳动者，促进公司持续、快速、健康发展，特制定本办法。

第二条 导师带徒是通过签订合同的方式，采取个人自愿结对和组织安排相结合的办法，本着“干什么、学什么，缺什么、教什么、补什么”的原则，由团（总）支部牵头，会同教育、技术、经营等有关部门组织开展活动。近阶段公司各单位开展的重点是对近两年新进厂未经过正规岗位培训的人员组织师徒结对。

第三条 由公司团委和教培中心统一制定师徒合同书和考核表，师徒在签订师徒合同时要做到“五明确”，即明确师徒责任、培养内容、培养目标、出徒时间及考核标准和方法，经部门领导、教培和团委审批后作为合同的一重要附件，作为日后的科学考评的依据。

第四条 师徒合同为一式六份，经班组、分公司、教培中心、团委审批后，师、徒、分公司各保留一份合同，教培中心、团委各留一份备案，一份由教培中心交组干或劳资。

第五条 师徒签订合同书后，由公司团委、教培中心建立合同档案，统一管理，维护合同的严肃有效性。考核表由各单位自己保管，填写考核表要严肃认真，维护合同的严肃性和有效性，确保学徒技术、技能的提高，教培中心和团委定期检查，作为评比优秀师徒的依据。

第六条 师徒结对活动以在工程点上为主，围绕工程建设开展活动。为保证活动效果，各单位应保证师徒的相对稳定性。第七条 导师带徒活动纳入各单位职工培训体系。第二章 师徒条件与责任 第一条 导师条件

1、政治觉悟高，具有艰苦创业、敬业奉献的精神和良好的职业道德；

2、有熟练的岗位技能和较高的工作水平，工作业绩或科技成果突出，有一技之长或有绝技绝活者的技术工人和科技管理人员；

3、能够严格遵守“安全第一”的方针，认真执行各级各项规章制度，有强烈的安全意识；

4、愿意将自己的优良作用和精湛技艺传授给青年职工；

5、通过各单位“号”“手”活动二级领导机构的认定，报公司“号”“手”活动领导小组办公室和教培中心批准。第二条 徒弟条件

1、政治觉悟高，积极遵守公司各项规章制度；

2、爱岗敬业，乐于奉献，有主人翁精神，关心公司的前途与命运；

3、进单位不满三年的大中专、技校毕业生，复退军人，社招青工，工作满三年但不满五年且不能独立顶岗的青工，年龄在35岁以下的转岗工作一年内的青工；

4、积极要求上进，求知若渴，有培养前途的青工。第三条 导师职责

1、有明确的培训目标，制定严格周密的传授计划。要确定徒弟缺什么，自己教什么，对培训措施如何检查、督促、落实有具体安排。

2、要有计划、有目的地在实践中锻炼徒弟。在工作中提问题、压担子，鼓励自主解决问题，使徒弟在实践中提高。

3、在工作中要教育和引导徒弟遵守各项规章制度，坚持安全文明生产，争当安全模范。

4、要关心爱护徒弟，经常进行劳动、思想教育，培养徒弟的爱岗敬业精神，对徒弟的错误、缺点耐心教育。

5、定期将徒弟的思想、学习等情况向领导汇报。

6、对严重违反师徒合同规定的徒弟，导师有权要求中止合同。

7、做到作风正、技术硬，树立导师好形象。第四条 徒弟职责

1、尊重导师，虚心求教，主动配合导师完成教授计划，积极完成导师指定的学习、工作等各项任务，及时向导师汇报自己的学习和思想情况，以求达到或超过规定的目标。

2、刻苦学习理论，加强实践锻炼，在导师指导帮助下，主动承担生产任务，积极参加各种竞赛，使自己在实践中不断提高处理问题的能力。

3、学习导师良好的职业道德和艰苦奋斗的光荣传统。

4、服从导师对安全工作的要求，自觉遵守安全生产的有关规章制度，强化安全生产意识。

5、对带徒不认真，敷衍了事的导师，徒弟有向上级反映并要求终止合同的权利。第三章 考核与奖励

第一条 师徒合同签订后，应填写师徒联系表，联系表每填写一次，徒弟应对自己的学习情况作一小结，导师要对徒弟作一个评价，并根据本季度的学习情况和总体进度安排下季度的培养计划，交公司“号”“手”活动领导小组办公室和教培中心审核并填写意见。

第二条 考核采取自下而上的考核方式，先由师徒所在班组和团（总）支部进行监督实施过程控制，再由分公司“号”“手”活动领导小组每季度进行考核一次，教培中心，团委会同有关部门对活动进行阶段性考核，每季度抽查考核一次，全年综合考核一次，并将结果报与公司活动“号”“手”领导小组。

第三条 合同期满，对考核达到合同要求，按其程度给予导师兑现20-30元/月的津贴（带二个徒弟30-40元/月，带三个徒弟40-50元/月），由公司教培中心和公司“号”“手”活动领导小组统一发给。对达不到合同要求的，可适当延长师徒合同期，并视其情况扣发导师津贴的50%-80%。延长期满仍达不到合同要求的，取消合同资格，在全公司范围内通报，且徒弟不得参加公司各类先进的评选。

第四条 对半途中止合同的，若属于徒弟的责任，导师的津贴从徒弟工资中扣除，属于导师责任的，也将扣除所有津贴，两种情况均在公司通报。责任人不得参加公司各类先进的评选和相应活动。

第五条 导师带徒期间，徒弟在技术、技能上受到表彰和奖励，特别是被评为各级岗位能手的，导师可获得50%的奖励；徒弟因违反各项规章制度而出现责任事故受到批评和处罚，导师负有责任的，也给予批评和50%的处罚。第六条 对在活动中表现突出的师徒授予“优秀师徒奖”，并在公司或以上级报刊上广泛宣传其突出事迹。其导师可优先参加优秀导师的评选，徒弟可优先参加青年岗位能手的评选。对合同期满后，徒弟技能得到很大提高（以技能鉴定为准）并取得重大重大科研成果，将给予师徒双方一次性重奖，并将由公司“号”“手”活动领导小组分别授予“名师”和“高徒”。第七条 在活动中开展每年一次的“优秀导师”评选活动，对获得“优秀导师”称号的给予一次性奖励300元。第八条 凡带徒弟的导师在同等条件下优秀考虑晋升高一级技术职称或高一级技术等级。

第九条 对徒弟进步快，短时间内在工作中能独挡一面的，在上岗、晋级、晋职、推优、入学深造等方面可优先考虑。凡获公司级青年岗位能手，还一次性奖励200元，享受同级先进生产者或劳模待遇。第四章 附 则

第一条 公司“导师带徒”活动由公司“号”“手”活动领导小组统一领导，各项目工地和专业分公司由相应的各单位自己的“号”“手”活动领导小组领导，并实行一把手负责制。

第二条 各单位可根据本办法原则精神，结合自身实际，制定本单位的“导师带徒”管理办法。第三条 本办法由公司“号”“手”活动领导小组办公室和公司教培中心负责解释。第四条 本办法自颁布之日起试行。

**第三篇：导师带徒管理办法**

中铁十七局建筑工程有限公司太原理工大项目部

导师带徒管理办法

第一章总则

第一条为进一步加强和改进导师带徒工作，促进青年人才尽快成长，结合公司实际，特制定本办法。

第二条“导师带徒”工作的内容是抓好每年从院校引进的大中专毕业生的带教期培养工作，使他们在从学校步入社会的初始阶段少走弯路，健康成长，早挑重担，为公司可持续发展提供人才保障。

第二章导师

第三条导师条件：

（一）基本条件。大专以上学历（含大专），在公司工作3年以上（含3年）；特别优秀员工其工作年限可降至2年。

（二）思想道德好。爱岗敬业，有强烈的事业心和责任感，具有良好的职业道德；能坚持原则，为人公道正派。

（三）技术业务精。能认真学习，刻苦钻研技术业务，有较好的职业技能，能胜任本职工作，并成为本专业（工种）技术业务骨干。

（四）管理能力强。具有较强的计划、组织、协调、控制等管理能力；全局观念强，团结互助，善于搞好团队建设；富有爱心，热情关心爱护和帮助同志，有较好的群众基础。

第四条导师选用原则

原则上各楼座技术导师带一名新员工，因实际需要增加带教人数的，最多不超过二名新员工。

第五条导师职责：

（一）根据基层单位施工生产管理的实际，制定总体带教计划。

（二）将总体带教计划分解为阶段性的带教目标和任务，和新员工一起讨论，形成共同目标。

（三）督促新员工深入生产管理一线，努力学习业务知识、定期检查目标完成情况并及时反馈给新员工。

（四）建立谈心制度，灵活机动开展谈心活动，及时了解新员工思想、工作、学习动态，帮助新员工解决成长中的困惑。

（五）做好新员工思想工作，引导新员工树立正确的世界观、人生观、价值观。

（六）向基层单位党政领导和上级人力资源部门如实反映新员工成长情况，新员工带教期表现优秀的，要推荐到更重要或更适合的岗位锻炼。

第六条导师权利：

（一）有权利参加项目部优秀指导老师的评选。

（二）享受指导老师岗位津贴，津贴标准为每带一名新员工每人每月100元，列入项目部工资总额统计。

（三）对新员工带教期的表现作出鉴定意见。

第七条导师考核。实施“导师带徒绩效”考核制度，由项目部对指导老师进行考核，考核分优秀、称职和不称职三个等级。考核为优秀的指导老师由项目部通报表扬，并给予一次性奖励500元，列入项目部工资总额统计。考核为“不称职”的，两年内不得担任“导师”资格。

第三章新员工

第八条新员工职责：

（一）自觉遵守劳动纪律和公司各项规章制度。

（二）尊敬导师，密切配合导师制定适应自身成长规律的带教计划。

（三）勤思、勤问、勤动手，保持积极热情的工作态度和严谨务实的学风。

（四）积极要求上进，主动向导师汇报思想、学习和工作心得。

（五）每月完成一次实习小结，带教期满，以“我在实践中学会了什么？”为题完成一篇实习心得，交基层单位党总支（支部）汇总后送上一级人力资源部留存。

（六）主动向党团组织靠拢，发挥自身优势，积极投身项目部文明建设工作。

（七）认真按要求填写《导师带徒绩效考核记录薄》。

第九条新员工权利：

（一）有权向导师以及上级主管部门劳资部提出关于自身带教期培养的意见和建议。

（二）有权向项目部领导或上级主管部门就生产经营管理工作提出意见和建议。

（三）有权参加项目部优秀新员工的评选。

（四）对工作不称职的指导老师，有权向单位（项目）领导提出更换要求。

第十条新员工考核：半年带教期满，由各子、分公司对新员工进行考核，考核分优秀、合格和不合格三个等级，考核为“优秀”的新员工，由项目部通报表扬，并给予一次性奖励300元，列入项目部工资总额统计。考核为“不合格”的新员工，按公司《劳动关系管理办法》中的有关规定执行。

第四章带教期管理

第十一条各子、分公司要根据所接收新员工的名单，按照专业对口和学员综合素质高低的原则，合理安排带教期岗位。尽可能安排在工作任务比较饱满、管理工作比较规范、有一定规模的项目部进行实习，努力为新员工提供一个良好的工作环境。

第十二条带教期为半年，确因实际需要须延长带教期，由各子、分公司视本单位的实际情况决定，但最长不超过一年。各基层单位要根据施工生产管理的实际需要，组织新员工实习，让新员工了解掌握主业的生产流程。然后，依据本人的实际能力和培养使用方向安排到相应的生产管理岗位锻炼。

第十三条带教期内不得安排新员工待岗。

第十四条各单位要定期收集，分析，研究解决新员工成长过程中的问题。

第十五条新员工带教期满，主管部门要及时对新员工带教期的表现进行考评。新员工在带教期间中途调整单位（项目部）的，导师应对新员工带教期间的表现及时作出鉴定，新员工也要如实做好带教期小结，鉴定和小结材料一并移交到新的单位（项目部）。带教期满后，《导师带徒绩效考核记录簿》报送各子、公司人力资源部备案，作为新员工带教期总体考评的依据。

第五章加强对导师带徒工作的领导

第十六条各级党组织要从政策性开发人才和培训性开发人才的高度，加强对导师带徒工作的领导。

第十七条各级人力资源部门要定期研究导师带徒工作中出现的问题，检查、指导、考核导师带徒工作。

第六章附录

第十八条本办法适用各子、分公司、公司本部、司管一类项目。

第十九条本办法自发文之日起实施，原《中铁十七局导师带徒制度》（党发【2025】12号文）同时废止。

第二十条本办法解释权在公司人力资源部。

**第四篇：公司导师带徒活动管理办法**

公司导师带徒活动管理办法

第一章总则

第一条 “青年兴则企业兴，青年强则企业强”，为了引导青年员工在岗位上学习，帮助青年员工在岗位上成才，培育青年岗位能手，提高公司青年员工的整体素质，不断增强公司的市场竞争力，推进公司跨越式发展，特在公司全面开展“导师带徒”活动。为了明确师徒职责，更好地管理“导师带徒”活动，特制定本办法。

第二条 导师带徒是通过签订合同的方式，采取个人自愿结对和公司安排相结合的办法，本着“干什么、学什么，缺什么、教什么、补什么”的原则，由党委牵头，会同生产技术部、人力资源部等有关部门组织开展活动。

第三条 由公司党委和人力资源部统一制定师徒合同书和考核表，师徒在签订师徒合同时要做到“五明确”，即明确师徒责任、培养内容、培养目标、出徒时间及考核标准和方法，经部门、人力资源部和党委审核（批）后作为劳动合同的一重要附件，作为日后的考评的依据。

第四条 师徒合同为一式五份，经班组、部门（分厂、子公司）、人力资源部和党委审核（批）后，师、徒、部门（分厂、子公司）各保留一份合同，人力资源部、党委各留一份备案。

第五条 师徒签订合同书后，由公司党委、人力资源部建立合同档案，统一管理，维护合同的严肃有效性。考核表由各部门（分厂、子公司）自己保管，填写考核表要严肃认真，维护合同的严肃性和有效性，确保学徒技术、技能的提高，人力资源部和党委定期检查，作为评比优秀师徒的依据。

第六条 师徒结对活动以在生产技术上为主，围绕生产技术开展活动。为保证活动效果，各部门（分厂、子公司）应保证师徒的相对稳定性。

第七条 导师带徒活动纳入各部门（分厂、子公司）职工培训体系。

第二章 师徒条件与责任

第一条 导师条件

1． 职业化素养高，具有艰苦创业、敬业奉献的精神和强烈的责任意识；

2．有熟练的岗位技能和较高的工作水平，工作业绩或技术成果突出，有一技之长或有绝技绝活者的生产技术工人和管理人员；

3． 能够严格遵守QHSE系列标准，认真执行各级各项规章制度；

4． 愿意将自己的优良作用和精湛技艺传授给青年职工；

5． 各部门（分厂、子公司）确定完毕各工种的导师后报公司批准。

第二条 徒弟条件

1． 觉悟高，积极遵守公司各项规章制度；

2． 爱岗敬业，乐于奉献，有较强的责任意识，关心公司的前途与命运；

3． 进公司不满三年的大中专、技校毕业生，复退军人，社招青工，工作满三年但不满五年且不能独立顶岗的青工，年龄在35岁以下的转岗工作一年内的青工；

4． 积极要求上进，求知若渴，有培养前途的青工。

第三条 导师职责

1． 有明确的培训目标，制定严格周密的传授计划。要确定徒弟缺什么，自己教什么，对培训措施如何检查、督促、落实有具体安排。

2． 要有计划、有目的地在实践中锻炼徒弟。在工作中提问题、压担子，鼓励自主解决问题，使徒弟在实践中提高。

3．在工作中要教育和引导徒弟遵守各项规章制度，坚持安全文明生产，争当安全模范。

4． 要关心爱护徒弟，经常进行劳动、思想教育，培养徒弟的爱岗敬业精神，对徒弟的错误、缺点耐心教育。

5． 定期将徒弟的思想、学习等情况向领导汇报。

6． 对严重违反师徒合同规定的徒弟，导师有权要求中止合同。

7．做到作风正、技术硬，树立导师好形象。

第四条 徒弟职责

1． 尊重导师，虚心求教，主动配合导师完成教授计划，积极完成导师指定的学习、工作等各项任务，及时向导师汇报自己的学习和思想情况，以求达到或超过规定的目标。

2． 刻苦学习理论，加强实践锻炼，在导师指导帮助下，主动承担生产任务，积极参加各种竞赛，使自己在实践中不断提高处理问题的能力。

3． 学习导师良好的职业道德和艰苦奋斗的光荣传统。

4． 服从导师对安全工作的要求，自觉遵守安全生产的有关规章制度，强化安全生产意识。

5． 对带徒不认真，敷衍了事的导师，徒弟有向上级反映并要求终止合同的权利。

第三章 考核与奖励

第一条 师徒合同签订后，应填写师徒联系表，联系表每填写一次。每季度徒弟应对自己的学习情况作一小结，导师要对徒弟作一个评价，并根据本季度的学习情况和总体进度安排下季度的培养计划，交公司审核并填写意见。

第二条 考核采取自下而上的考核方式，先由师徒所在班组和党支部进行监督实施过程控制，再由部门（分厂、子公司）每季度进行考核一次，公司对活动进行阶段性考核，全年综合考核一次，并将结果报与公司领导和宣传栏进行宣传。

第三条 合同期满，对考核达到合同要求，按其程度给予导师兑现50-100元/月的津贴，由公司统一发给。对达不到合同要求的，可适当延长师徒合同期，并视其情况扣发导师津贴的50%-80%。延长期满仍达不到合同要求的，取消合同资格，在全公司范围内通报，且徒弟不得参加公司各类先进的评选。

第四条 对半途中止合同的，若属于徒弟的责任，导师的津贴从徒弟工资中扣除，属于导师责任的，也将扣除所有津贴，两种情况均在公司通报。责任人不得参加公司各类先进的评选和相应活动。

第五条 导师带徒期间，徒弟在技术、技能上受到表彰和奖励，特别是被评为各级岗位能手或标兵的，导师可获得50%的奖励；徒弟因违反各项规章制度而出现责任事故受到批评和处罚，导师负有责任的，也给予批评和50%的处罚。

第六条 对在活动中表现突出的师徒授予“优秀师徒奖”，并在公司报刊上广泛宣传其突出事迹。其导师可优先参加优秀导师奖的评选，徒弟可优先参加岗位能手或者标兵的评选。对合同期满后，徒弟技能得到很大提高（以技能评定为准）并取得重大重大科研成果，将给予师徒双方一次性重奖，并将由公司分别授予“名师”和“高徒”称号。

第七条 在活动中开展每年一次的“优秀导师”评选活动，对获得“优秀导师”称号的给予一次性奖励1000元。

第八条 凡带徒弟的导师在同等条件下优先考虑晋升高一级技术（专业）职称或高一级技术（专业）等级。

第九条 对徒弟进步快，短时间内在工作中能独挡一面的，在上岗、晋级、晋职、推优等方面可优先考虑。

第四章附则

第一条 公司“导师带徒”活动由公司党委统一领导，各部门由相应的支部领导，并实行一把手负责制。

第二条 各部门可根据本办法原则精神，结合自身实际，制定本部门的“导师带徒”管理暂行办法。

第三条 本办法自颁布之日起试行。

**第五篇：“导师带徒”管理办法**

\*\*公司“导师带徒”管理办法

为加快公司团员青工人员的技能提升，提高新老岗位人员工作水平，增强人员综合素质和工作能力，实现可持续发展，根据《劳动人事管理规定（试行）》“导师带徒”有关规定和集团公司团委有关规定，制定本办法。

一、基本原则

以十八届三中全会精神为指导，坚持四项基本原则，遵守《团章》规定和企业人才兴企战略部署，坚持以人为本，积极组织青年、引导青年、服务青年、维护青年，充分发挥团员青年的先锋模范作用，提高团员青工工作技能，并通过团员青工积极传播先进的理念、思想、工作方法，更好地服务中心工作、推动工作进步。

二、工作机构

成立\*\*公司“导师带徒”管理领导小组： 组 长：公司党委书记

副组长：分管副经理、团委书记

成 员：党群部长、综合办公室主任、综各单位、部室团支部（书记）负责人、支部书记

职 责：公司团委是开展“导师带徒”工作的组织、管理及监督部门，负责定期对各支部“导师带徒”工作落实情况进行检查、指导和考核；各单位团支部具体负责本单位“导师带徒”工作的开展和实施。

三、“师徒”范围的确定

公司团委开展的“师徒”范围主要是各个岗位工作的28岁以下团员和35岁以下青工。

1、徒弟的确定：

年龄符合规定的公司在岗新分配大中专毕业生、技术工或岗位工，要求热爱本职工作、吃苦耐劳、谦虚好学、尊敬师傅、遵守公司纪律。

2、师傅的确定：

思想品德好、心系企业、乐于助人、热爱本职、遵章守纪、技术操作能力强、工作能力强、实际经验丰富的公司在岗人员或有具有专长的业务骨干或技术人员。

四、师徒关系的确定

1、师徒关系的确定要本着组织安排和双向选择相结合的原则，师傅和徒弟均有选择自由。

2、师傅和徒弟要以合同书的形式确定师徒关系。师徒合同或协议一式四份，报公司团委备查一份，本单位、师傅及徒弟各一份。

3、签订师徒合同后，师徒要在同班次、同岗位，未公司团委书面同意调整，任何单位和个人不得任意调换，确因工作需要调整师徒工作岗位的，必须报经公司团委批准。

3、公司团委每半年要对各单位“导师带徒”工作开展情况进行检查测定。对综合评定较好的单位给予表彰奖励，优秀出徒的师徒可作为公司年终争先选优重点推荐。被推荐的师傅一次性奖励200元。

4、对不履行合同，不传授技术的不合格师傅或对不合格的徒弟进行延期的师徒，并分别给予相应处罚。

附 件：\*\*公司“导师带徒”合同

\*\*公司团委

2025年1月16日

\*\*公司“导师带徒”合同

甲方（师）： 乙方（徒）：

为加快公司团员青工人员的技能提升，提高新老岗位人员工作水平，增强人员综合素质和工作能力，实现可持续发展，特似订本合同；本合同依据《劳动人事管理规定（试行）》“导师带徒”有关规定和集团公司团委有关规定执行。

一、甲方权利及义务

1、甲方必须要心系企业、乐于助人、热爱本职、遵章守纪、具有一定技术操作能力强、工作能力强，且实际经验丰富；

2、甲方要认真负责地向乙方传授业务知识或专业技能；

3、甲方要对乙方安全负责，不得带乙方进入危险场所或未落实安全措施指导乙方开展具有安全危险的专业技术工作；

4、甲方在合同约定期限内要对乙方所学理论或实践知识负责。根据岗位重点、难点，积极开展好理论知识讲解和现场操作授课，使乙方真正做到“缺什么、补什么”，“干什么、学什么”；

5、甲方要及时发现和纠正乙方工作中存在的问题和不足，及时指正，建立健全师徒管理档案。

二、乙方权利及义务

1、乙方要热爱本职工作、尊敬师傅、遵守公司纪律。

2、乙方要服从管理，不得在甲方未允许的情况下从事有安-67

月 日

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！