# 师带徒管理办法 .d

来源：网络 作者：夜色微凉 更新时间：2025-07-01

*第一篇：师带徒管理办法 .d检修车间导师带徒管理办法一、内容与适用范围1、本管理办法规定了检修车间新工、转岗职工入岗后师徒合同的建立与责任的划分。2、本管理办法适用于xxx检修车间二、管理内容及要求（一）学徒范围界定1、新分配入车间的大中...*

**第一篇：师带徒管理办法 .d**

检修车间导师带徒管理办法

一、内容与适用范围

1、本管理办法规定了检修车间新工、转岗职工入岗后师徒合同的建立与责任的划分。

2、本管理办法适用于xxx检修车间

二、管理内容及要求

（一）学徒范围界定

1、新分配入车间的大中专、技校生、转岗、竞聘上岗、复转军人等须学徒人员及车间聘用的劳务工。

2、本单位范围内岗位调整入车间的职工。

3、本车间下岗待岗期满职工。

4、本车间岗位调整，从事不同岗位的职工。

5、不能胜任本职岗位，经车间评议不能满足岗位技能需要，需继续学习的职工、劳务工。

（二）师傅的选定

1、班组内业务素质好有一定理论知识和实践经验的职工。

2、安全质量卡控中具有一定的责任心，能自觉进行言传身教，爱护和关心工友的职工。

3、具有强烈的集体荣誉感和主人翁责任感的职工。

4、可由班组长指定师傅。

（三）合同关系的建立

1、新工转岗职工等学徒工进入班组的第2天起，由工班长召开讨论会，指定或拟定带徒师傅，也可以无记名投票方式选定。第三天车间进行师徒关系签订。

2、选定师傅后班组长将名单反馈至车间资料员处，进行登记入档。

3、由主管副主任取合同关系一式三份签署合同责任状，师傅一份，徒弟一份、车间存一份，各自签名合同建立。

（四）合同解除条件

1、在合同期内学徒工如不求上进、不遵守两纪、不努力学习业务知识，工作中马马虎虎，责任心差等可由师傅或工班长递交申请报告，解除师徒合同。此条件下，原学徒期作废，重新开始学徒。

2、在合同期内师傅如不能言传身教，不尊重徒弟的人格，学徒工可向车间递交申请报告解除合同，此条件下，如经车间鉴定小组审核通过，将对师傅给予200元的考核，并重新选定师傅。

3、合同的解除：合同双方必须说明理由，由车间分析裁定是否解除。

（五）申请定职程序

1、合同期满后徒弟应写出定职申请报告，由班组讨论并由班组长师傅签定同意后，提请车间申请定职考试。

2、车间主管主任对定职申请报告进行签认后，由工区支部书记安排时间进行定职考试。考试先理论，后实作。

3、定职考试合格后由工区支部书记写出定职报告，上报人事部门审批。

4、车间应对师徒合同相关记录进行存档备查。

（六）学习目标

1、进入各岗位的学徒工，由班组长在既定的学习时间内制定相对应的学习目标，在新工下到班组3日内以书面形式上交车间主管进行审核、签认。一式两份。

2、学习目标中分理论和实作两部分。理论部分必须包括基础理论和技术文件、工艺过程等，不得少于班组作业项目的50%的内容及主要关键作业项目内容。

3、实作部分由班组长制定出需学习的项目，在学徒期内进行学习，实作项目制定不得少于班组作业项目50%，一般为10个作业项。

4、理论、实作均由车间拟卷组织考评。理论考试不少于5个项目的内容，另包括班组内安全的卡控措施及车间安全管理制度（班组岗位相关的内容）。

（七）奖惩制度

1、合同期内徒弟档案工资减去四项基金（公积金、养老金、失业金、储保金）后的工资额中提取20%支付给师傅，作为师傅的岗位培训费。劳务工除外。

2、合同期内徒弟产生的劳动安全、质量问题考核师傅承担80%，徒弟承担20%，其他问题徒弟自行承担。

3、合同期内段发、车间发各类安全奖，按相关制度执行。师傅不与徒弟进行分配，全额发放给徒弟。

4、学徒期满车间组织进行理论、实作考评，其中理论成绩30%，实作70%。总评成绩85分以上者为优秀，奖励师傅300元，徒弟150元。单项不及格者延期定职两个月。（对车间内部由于生产布局调整产生的学徒工，总评成绩低于60分者，考核师傅150元，徒弟300元，徒弟延期定职两个月。单项不及格者考核师傅100元，徒弟150元。）。

5、学徒工在学徒期间发生综合治理问题、严重违章违纪等问题者按段相关规定处理。

6、学徒工在学徒期间应遵守各项规章制度。

检修车间 2025.9.30

检 修 车 间 师 徒 合 同 书

检修车间师徒教学合同

针对车间新工、青工、和转岗职工及劳务工的业务学习、业务技术提高缓慢，掌握的专业知识概念不清。为提高车间职工整体素质同歨发展提高，有效地调动老师傅的积极性和“传、帮、带”的责任感，督促技能较低的职工尽快掌握岗位知识，在车间的组织下进行师徒教学合同的签订。合同内容如下：

一、合同建立条件

1、合同签订双方本着传、帮、带的原则，进行鉴定。

2、本合同只适用于检修车间职工、劳务工。

3、合同双方不得以任何理由恶意破坏合同关系，否则比照不服从车间管理处理。合同建立后，合同双方应严格遵守《检修车间导师带徒管理办法》的相关规定。

二、合同解除条件

1、在合同期内如不求上进、不遵守两纪、不努力学习业务知识，工作中马马虎虎，责任心差等可由师傅或工班长递交申请报告，解除师徒合同。此条件下，原学徒期作废，重新开始学徒

2、在合同期内师傅如不能言传身教，不尊重徒弟的人格，可向车间递交申请报告解除合同，此条件下，如经车间鉴定小组审核通过，对师傅给予200元以上的考核，并重新选定师傅。

3、合同的解除：合同双方必须说明理由，由车间分析裁定是否解除。

三、师傅的责任和义务：

1、师傅要关心徒弟的思想动态，调动、督导其工作和学习的积极性。

2、要对徒弟作业安全、质量、劳动纪律负责。

3、作业过程中，要对作业标准落实和作业程序、劳动安全卡控负责。

4、对徒弟的理论和实作水平的掌握程度负责。

5、要掌握徒弟的劳动态度和掌握业务知识的进度负责。

四、徒弟的责任和义务

1、在合同期内，尊重师傅在工作中的指导和教育。

2、遵章守纪、标准作业，执行劳动安全条例，学习车间各项管理制度。

3、遵纪守法，无违反综合治理管理条例。

五、奖惩办法：

1、合同期内徒弟在工资额中除去四项基金后，提取20%作为师傅的岗位培训费。（劳务工工资不提取）

2、合同期内徒弟发生的安全、质量问题考核，师傅承担80%，徒弟承担20%，其他问题徒弟自行承担。

3、合同期内段发、车间发各类安全奖，按相关制度执行。师傅不与徒弟进行分配，全额发放给徒弟。

4、学徒期满车间组织进行理论、实作考评，其中理论成绩30%，实作70%。总评成绩85分以上者为优秀，奖励师傅300元，徒弟150元。单项不及格者延期定职两个月。（对车间内部由于生产布局调整产生的学徒工，总评成绩低于60分者，考核师傅150元，徒弟300元，徒弟延期定职两个月。单项不及格者考核师傅100元，徒弟150元。）。

5、学徒工在学徒期间发生综合治理问题、严重违章违纪等问题者直接退回劳动力市场。

6、学徒工在学徒期间应遵守各项规章制度。

本合同自签订之日起生效： 师傅：

徒弟：

检修车间：

年 月 日

**第二篇：师带徒管理办法**

师带徒管理办法

1.目的

为加快技能员工培养的步伐，较好稳定新员工队伍，发挥骨干员工在技术和经验方面的优势，确保师徒帮带工作落到实处，特暂行制定本考评细则。2.范围

公司生产部门全体员工。3.管理流程：

3.1导师确定：代训导师必须为公司转正后正式员工且在公司工作满6个月，导师必须对一项或多项技能掌握娴熟，能按标准要求完成操作。为人热情，不传播负能量,有学习能力，能主动加班的员工方可成为导师。

3.2拜师安排：新进或转岗员工由接收部门主管负责工作安排与导师的确定，部门负责人要与导师和待培训人员进行沟通，确定培训计划和培训安排，培训计划三天内提交到人力资源部进行备案。

3.3师傅的责任和义务

① 师傅要明确自己带徒弟的重要意义和应尽的职责，将自己所具有的安全生产知识和操作技能毫无保留的传授给徒弟，并要传播正能量，不得传播负能量。

② 师傅首先要遵章守纪，言传身教，严格按规程和安全质量标准操作，自己不违章。

③ 师傅要对徒弟的行为高度重视，对不规范操作行为及时给予纠正和指导。④ 师傅在教授技能的同时，加强对徒弟的安全意识教育，使徒弟能够自觉的遵章守纪，虚心学习安全生产知识和实际操作技能。

⑤ 师傅要根据生产实际工作需要，努力学习和掌握新方法、新技能，不断提高自身技术业务素质，以利于发挥师傅应具备的传帮带作用。

⑥ 师傅对徒弟每天沟通不少于2次，每天带教时间不少于30分钟。对徒弟提出问题积极处理，每教会一项技能或操作要对徒弟进行考核，确保徒弟熟悉了解，能独立操作。评判公平公正。3.4徒弟的责任和义务

① 徒弟要热爱本职工作，虚心向师傅学习生产知识和劳动技能。② 徒弟要遵章守纪，严格按技术和质量要求标准操作，不违章作业。③ 徒弟要积极上进，有较强的求知欲，对工作中需要了解和掌握的生产知识和技能要主动请教。

④ 徒弟要牢固树立“安全第一”的思想，增强安全自保和互保能力，拒绝违章指挥和违章作业。（特别是设备操作人员）

⑤ 徒弟为更好的适应生产实际工作需要，要努力学习和掌握新方法、新技能，不断提高自身技术业务素质，自己能独立操作一项工作时，应积极向师傅反馈，要求师傅进行测试考评。

⑥ 师傅在带教过程中，未能行使好师傅职责，带教粗鲁，不按规定带教学习，徒弟可直接向生产部门负责人或人力资源部进行反馈、投诉，确保带教过程能有序进行。

⑦ 徒弟对每天学习知识或导师安排填写在班组会议记录本中，导师签字确认。

4.考核与奖励

4.1月度通过对徒弟学习内容的检查和实际测评对师傅和徒弟进行考核，考核合格发放奖励，每月25日有人力资源部组织统一考核。

4.2考核由生产部门、技术部门、质量部门、人力资源部等相关部门对相关项目进行考核，按照口头问答、笔试、实际操作三个方面共同考核，三方面均符合则视为考核通过。评委按照公平公正原则，对于评比出来结果进行公示，对评比结果有异议的可进行申诉。

4.3完成考核对相关人员进行奖励发放。① 月度奖励标准：奖励师傅奖金100元/人（徒弟），徒弟中途离职则无奖励。月度合格徒弟50元/人。（徒弟转正为考核依据）

② 在带教过程中，徒弟发生质量问题由师傅承担。

③ 月度师傅被徒弟有效投诉一次扣奖励50元一次，2次100元，则带教该徒弟奖金取消，并取消师傅资格。

④ 表现优秀的师傅纳入管理人员培养计划属于重点培养对象。表现优秀的徒弟可提前转正，并且可以作为储备干部进行培养。师傅或徒弟在带教过程中表现特别优异额外按照奖惩单进行奖励。

5、附则：

5.1本办法由人力资源部进行编写，最终解释权归人力资源部； 5.2本办法发布月开始试行，试行三个月。

芜湖趣味多食品有限公司

2025年7月1日

**第三篇：酒店“师带徒”管理办法**

酒店“师带徒”管理办法

第一章 总则

第一条 为进一步加强酒店队伍建设，提高技能操作人员素质，规范技能操作人员“师带徒”管理，结合酒店“师带徒”工作实际，制订本办法。

第二条 “师带徒”培训工作原则：

1.坚持分层次培训原则；

2.坚持工种对口原则；

3.坚持培养与考核评价相结合原则。

第二章 师傅条件

第三条 师傅应同时满足以下条件：

1.具有良好的职业道德，熟悉掌握本工种的理论和实际操作知识，技能水平高、技术全面。

2.岗位业绩突出，解决过生产过程中的突发问题，取得较好的效果。

3.具备指导培训对象的条件和能力。

第三章 徒弟层次

第四条 第一层次：热爱本职工作，有很强的责任心，谦虚好学、工作勤奋；有较丰富的技能操作实践经验，能综合分析和解决一些生产合并服务过程中的难题；

第五条 第二层次：热爱本职工作，有较强的责任心，有独立顶岗的能力；具备一定的实践操作经验；

第六条 第三层次：新录用人员、转岗人员和其他人员。

第四章 培训协议

第七条 徒弟应与师傅签订培训协议。

第八条 协议内容主要包括培训目标、协议期限、师傅职责、徒弟职责等。

1.培训目标：

（1）第一层次：系统掌握本岗位专业理论知识，技能操作达到较高水平，能够创造性地工作，解决生产过程中的一些关键难题。

（2）第二层次：在掌握本工种基础理论知识的同时，以“一专多能”为培训重点，技能操作水平明显提升，能综合分析和解决一些生产难题。

（3）第三层次：熟悉本岗位基本知识和技能，能独立完成日常操作。

2.协议期限：一般为1年。

3.师傅职责：

（1）承担对徒弟的全面培养工作，制订有针对性的培训计划、目标和措施,监督检查徒弟对计划的执行情况。

（2）耐心、细致地指导徒弟学习，严格训练、严格要求，及时帮助徒弟解决工作学习中遇到的问题，真正把技术本领和自身所长传授给徒弟。

（3）在传授技艺的同时，要把优良作风和安全生产以及各种规章制度知识等传授给徒弟，培养徒弟认真负责、爱岗敬业、安全生产、遵纪守法的思想作风和刻苦钻研、知难而进的学习态度。

（4）定期检查徒弟的工作、学习情况，协助做好对徒弟的考核评价。

（5）认真遵守相关规定，履行相关职责，按要求完成培训任务，实现培训目标。

4.徒弟职责：

（1）按照制定的培训目标努力学习，有计划、有步骤、有措施地圆满完成培训计划。

（2）尊敬师傅，虚心请教，服从指导，勤问、勤记、勤练。经常向师傅汇报工作、学习和思想情况。

（3）在学习技艺的同时，要学习师傅的优良作风，学习安全生产知识，学习各项规章制度知识。

（4）认真遵守相关规定，履行相关职责，按要求完成培训任务，实现培训目标。

5.培训协议期内，如师傅或徒弟一方工作变动，导致不能继续履行协议的，协议即行终止。

6.根据工作需要和个人申请，可变更师徒人选，变更后应重新签订或变更“师带徒”培训协议。

第五章 组织管理及实施程序

第九条 人力资源部工作职责：负责制定、完善《“师带徒”管理办法》和《“师带徒”工作考核评价办法》;研究制订“师带徒”培训需求计划；负责师傅、徒弟的资格审查；指导师徒结对及培训协议签订；定期对培训实施情况进行检查和考核。

第十条 部门工作职责：对培训对象和培训层次提出部门审查意见；根据各层次培训对象推荐遴选师傅；负责培训计划和目标制订；负责培训过程监督和指导；协助人力资源部对培训实施情况进行考核评价；负责建立和管理师傅及徒弟的培训档案。

第十一条 “师带徒”培训实施程序：

1.公布各层次“师带徒”培训计划：第一层次人员比例原则上不高于技能操作人员的20％，第二层次人员在师傅资源许可条件下，组织尽可能多的人员参加“师带徒”活动，第三层次人员全部参加“师带徒”活动。

2.初步确定培训对象：符合条件的技能操作人员个人提出申请报部门审查，部门根据生产发展需要和员工个人职业发展需要提出部门审查意见并确定培训层次。

3.师傅遴选：部门根据各培训层次对象的技能水平、个人能力、综合素质和工作业绩、培训计划和目标等情况，确定师傅推荐人选。可以由徒弟选择师傅，组织确认，也可以由组织直接指定。每名师傅原则上可以指导1-2名徒弟，第一层次培训对象根据实际需要可采取“一带一”或“多带一”的培养形式。

4.师徒结对：师傅和徒弟按工种对口原则进行师徒结对，制订培训计划、目标和措施等。

5.组织审核：由人力资源部组织审核师徒资格、培训计划、目标和措施等。

6.签订“师带徒”培训协议并组织实施：师徒关系审核确定后，按要求签订“师带徒”培训协议书和“师带徒”培训任务书，并认真组织实施。

7.考核与评价：由人力资源部和部门共同组织实施。

第六章 考核与评价

第十二条 考核评价内容：主要考核评价培训协议履行情况，考核评价培训对象理论知识掌握程度和实际操作水平、工作表现、工作任务完成情况及取得的工作业绩等。

第十三条 考核评价方式：分为季度考核和协议期满考核（以下简称考核）。

季度考核在下一季度的第一个月进行，对季度内“师带徒” 培训的开展情况进行综合考核评价，考核评价结果分A、B、C、D四个等级。

考核是在综合各季度考核结果的基础上再加上民主测评，评选出优秀师徒，优秀师徒。

具体考核评价方式见《“师带徒”工作考核评价办法》。

第七章 考核评价结果的应用

第十四条 季度考核评价结果为A、B、C等级的，分别给予师傅200元/季、100元/季、50元/季的奖励；考核为优秀的师傅给予300元的奖励并予以表彰，表彰记入本人业绩档案，作为技师评定等的一项重要内容；四次季度考核等级均为“A、B”的师傅可直接列为下次师傅推荐人选；考核等级为“D”的，视为不合格，师傅不再作为下次同一层次的师傅推荐人选；考核结果为优秀的徒弟，可提前一年参加高一等级的职业技能鉴定考评；同时考核评价结果还作为人员选拔使用、评优评先、岗位调整、待遇调整的重要依据。

第八章 其他要求

第十五条 “师带徒”培训是提高技能操作人员技能水平和综合素质的重要培训方式，通过“传、帮、带”活动，较好地解决了工学矛盾，各部门要将“师带徒”工作纳入日常管理范畴，加强对“师带徒”工作的检查、指导和考核评价工作，采取切实有效的措施做好这项工作。人力资源部和各部门要做好考核评价结果的登记备案工作，为合理优化配置人员、岗位流动、技能鉴定、薪酬调整等工作打好基础。

第九章 附则

第十六条 本办法由人力资源部解释。

第十七条 本办法自发文之日起执行。

附件1：“师带徒”培训协议书

附件2：“师带徒”培训任务书

附件1：

“师带徒”培训协议书

经本人申请，酒店审定，同志（师傅）与 同志（徒弟）建立师徒关系，签订本协议，明确双方权利和职责，共同遵守。

一、培训层次：

经审定，确定 同志为“师带徒”活动第 层次培训对象。

二、培训协议期限：

培训时间自 年 月 日至 年 月 日。

三、培训目标：

四、（师傅）和（徒弟）均已认真学习了《“师带徒”管理办法》和《“师带徒”工作考核评价办法》，明确了各自的权利和职责，愿意接受部门和酒店的监督和考核。

五、培训协议期内，如师傅或徒弟一方工作变动或工作性质发生变化，导致不能继续履行培训协议的,本协议即行终止。

六、师傅和徒弟需约定的其他事项：

七、本协议一式两份，部门和人力资源部各一份。

八、本协议自签订之日起生效。

徒弟（签字）： 师傅（签字）：

年 月 日 年 月 日

部门主管 人力资源部

年 月 日 年 月 日

附件2：

“师带徒”培训任务书

徒 弟

姓 名

学 历

所在岗位

参加工作时间

现

岗位

师 傅

姓 名

学 历

所在岗位

参加工作时间

现

岗位

专业技术任职资格

培训

层次

培训时间

年 月 日至 年 月 日

训

目标、计划

及

措施

徒弟签字： 师傅签字：

年 月 日 年 月 日

注：在签订培训协议书前，由师傅指导徒弟填写本表。本表一式两份，部门和人力资源部各一份。

**第四篇：煤矿师带徒管理办法**

\*\*\*\*\*\*\*\*\*师带徒管理办法

第一章 总 则

第一条 为充分发挥\*\*\*\*\*\*\*\*\*技术骨干人才的“传、帮、带”引领作用，促进全矿职工交流，切实提高青年职工专业技能水平，造就一支具有良好职业道德和职业技能的职工队伍，有力促进我矿安全平稳发展。为进一步规范和深化师带徒活动，结合我矿实际，特制定本办法。

第二条 开展师带徒活动是加速人才培养的有效途径，目的是发挥技术骨干人才的“传、帮、带”作用，使需要技术的工人尽快适应工作岗位要求，提高工作质量和工作效率。

第三条 职工在师傅的指导下，掌握必要的安全知识和操作规范，是保证安全生产的一项重要措施。

第四条 各单位应根据实际情况深入细致的开展好师带徒活动。

第五条 师带徒对象主要为我矿新接收大中专毕业生、新职工、技术岗位职工和特种岗位职工。

第二章 师徒关系的确立

第六条 师带徒活动中，各单位应根据岗位性质和师傅及徒弟的个性特点按人岗匹配的原则安排师徒组合，实行一带一的方

式，每名师傅每次只带一名徒弟。

第七条 凡确立师徒关系的，必须签订《\*\*\*\*\*\*\*\*\*师带徒协议》，师徒双方要严格履行协议规定的各项内容。

第八条 生产类岗位师带徒协议期限至少为一年，生产辅助类岗位师带徒协议期限一般为六个月。

第三章 师徒职责与义务

第九条 师傅必须具备的资格条件：

1、获得公司（局）以上技术能手和技术状元称号；

2、中级工及以上职业资格；

3、具有五年以上本岗位工作经验、具有熟练的操作技能，并得到本单位职工及相应岗位职工的公认；

4、具有良好的职业道德和较强的工作责任心，作风正派，在职工中有较高的威信，具备带徒能力。

各单位要对师傅资质和工作经历进行严格把关，并上报劳资科审核、备案。

第十条 有下列情形之一的职工不能担当师傅：

（一）在内有严重违章作业和违章指挥记录的；

（二）工作过程中态度不端正，经常出现麻痹大意等现象；

（三）工作中常伴有不良习惯，经提出仍未改正的。第十一条 师傅职责：

1、负责徒弟的日常管理，要关心、爱护徒弟；

2、负责徒弟的安全生产、遵章守纪的教育和监督工作；

3、负责徒弟的现场安全监护管理；

4、负责按照本单位制定的本工种学习大纲及学习内容进行实施，按期接受考核；

5、注重理论联系实际，在保证安全的前提下，主动为徒弟提供实践锻炼的机会；

6、积极主动传授技艺，切实把一技之长传授给徒弟，在传授技艺的同时，把优良的工作作风、吃苦耐劳的精神、职业道德和正确的安全生产经验传给徒弟。

第十二条 徒弟职责：

1、要忠于企业，热爱本职工作，具有良好的工作作风和求知欲，虚心向师傅学习，主动向师傅请教；

2、要严格遵守所在矿井、区队和班组的各项劳动纪律、规章制度；

3、听从指挥、服从管理，不得违章作业，做好自主保安；

4、要尊重师傅，勤奋学习，刻苦钻研，认真实践。

第四章 考核奖罚

第十三条 师带徒协议期间，依据岗位类别发放师傅津贴，其中生产类岗位师傅津贴标准为 元/月，辅助类岗位师傅津贴

标准为 元/月，其他类岗位 元/月。

第十四条 在执行协议期间，经师傅指导、培训，徒弟参加各类职业技能竞赛获奖将给予师傅相应奖励，其中：获公司级前三名的，一次性奖励师傅 元，获集团级前三名的，一次性奖励师傅 元，获国家级竞赛奖项的，一次性奖励师傅 元。

第十五条 我矿每年将对师带徒情况进行评选，对优秀师傅给予表彰奖励，个人纳入我矿人才库，并根据情况予以提拔重用。

第十六条 协议期间，为促进师带徒活动有效开展，每月兑现师傅津贴80%，预留津贴的20%，按季度定期考核兑现，考核分为四个等级：优秀、优良、合格、不合格。考核合格一次兑现剩余津贴。

第十七条 对考核不合格的师傅，取消师傅津贴，并对师徒组合进行相应调整；

第十八条 师带徒协议期满，经我矿培训中心考核鉴定，徒弟达到相应岗位的技术要求，对师傅予以奖励。

第十九条 师带徒协议期满，经我矿教育培训中心考核鉴定，徒弟未达到相应岗位的技术要求，根据实际情况延长师带徒协议期或更换岗位重新签订师徒协议。

第二十条 在协议期间，徒弟在没有师傅指导下独立上岗或顶岗，导致发生“三违”、出现重大安全事故、设备事故的，根

据情节严重程度按相关规定对所在单位、队（车间）以及师傅和徒弟进行处罚。

第五章 组织管理

第二十一条 劳资科为我矿师带徒活动的主管部门，负责监督、检查各单位师带徒活动的开展情况。

第二十二条 各单位为师带徒活动的组织实施单位，要成立以主要领导为组长的师带徒活动领导小组，负责本单位师带徒活动的组织管理。

第二十三条 生产科、机电科、地测科等专业部门指定专业知识精通、经验丰富的人员组成专业小组，负责制订我矿各工种的学习大纲及学习内容，制定出阶段的实习日程安排，并组织师傅及徒弟按期实施，按期考核。根据实习进度和阶段考核结果，听取师傅及徒弟的建议可以调整教学内容，按计划完成教学内容。各单位对学习大纲、学习内容和考核等相关资料要定期收集存档。

第二十四条 各单位要高度重视师带徒活动，积极创造条件，为师带徒活动提供必要的设施、场地、工具等。

第二十五条 各单位要举行集中的拜师仪式。

第二十六条 各单位要按季度和半组织师带徒活动总结会议，分别组织师傅和徒弟召开座谈会，总结经验，对于师徒

组合存在问题的要及时给予调整，积极推进师带徒活动进程，保证师带徒活动的效果，不断完善师带徒活动机制，促进人才成长的培养。

第六章 附 则

第二十七条 师带徒津贴费用由各单位按季度依据考核结果制表，由劳资科审批后发放。

第二十八条 本办法从下发之日起执行。

**第五篇：师带徒**

师带徒

本周内项目经理组织大家共同学习“建筑项目管理”这门课，感觉要做好一名合格的管理者要掌握的不只是技术，还要有很好的沟通能力。从中真正的对项目管理有了比较深刻的理解和认识。项目经理从头讲到尾，结合自己的经验在工程实践上有了有效结合。建筑项目管理包含了许多方面:如项目管理组织，招投标与合同管理，项目成本管理，进度管理，施工质量和安全，信息管理等。一．其中建筑工程项目管理的内涵可概括为:自建筑工程项目开始至项目完成，通过项目策划和项目控制，使建筑工程项目的费用目标，进度目标和质量目标得以实现的系统管理.建筑设计和施工单位受业主委托承担建设项目的设计及施工，它们有义务对建筑工程项目进行管理.一些大，中型工程项目，业主，设计单位和施工单位因缺乏项目管理经验，也可委托项目管理咨询公司代为进行项目管理.在项目建设中，业主，设计单位和施工单位各处不同的地位，对同一个项目各自承担的任务不同，其项目管理的任务也是不相同的.如在费用控制方面，业主要控制整个项目建设的投资总额，而施工单位考虑的是控制该项目的施工成本.又如在进度控制方面，业主应控制整个项目的建设进度，而设计单位主要控制设计进度，施工单位控制所承包部分的工程施工进度.二．工程项目管理的类型可归纳为以下几种: 业主方的项目管理;设计方的项目管理;施工方的项目管理;供货方的项目管理;建设项目总承包方的项目管理。在工程项目建设的不同阶段，参与工程项目建设的各方的管理内容及重点各不同.在设计阶段的工程项目管理分为建设单位的设计管理和设计单位的设计管理两种情况，在施工阶段的工程管理则主要分为业主的工程项目管理，承包商的工程项目管理，监理工程师的工程项目管理.三．建筑工程项目的组织协调工作看似很平常，但在整个管理中起到了很关键的作用。一方面是人际关系的协调;组织关系的协调;另一方面是配合关系的协调;供求约束关系的协调;这些关系发生在施工项目管理组织内部，施工项目管理组织与其外部相关单位之间。四．还有讲到的是非常重要的一点就是“安全”，建筑工地上的安全。近几年来，建筑领域事故频频发生分析建筑施工伤亡事故发生的原因，探索预防对策和措施，对减少事故的发生，促进建筑企业的健康发展，有重大意义。项目经理让我们看了一段建筑安全方面的纪录片，里面介绍了一种国外新型的施工安全带，对于工人在施工操作时的安全隐患起到了决定性的作用，拯救了许多人的性命。我觉得，在安全事故主要集中高处坠落、物体打击、机械伤人和触电。造成建筑业事故的原因，除了与建筑业是高空、露天、劳动密集型作业有关，还与近年来市场的扩大，法制不健全，安全意识差，安全教育滞后，人员素质低，安全投入少有关。我国普遍缺少基本培训和

三．教育，缺乏应有的安全知识和安全防范意识。另外，民工在绑脚手架和支外墙模板加固时，不系安全带，加上临边防护不严，时有坠落死亡事故的发生。为抢工程进度，造成民工疲劳过度，操作时注意力不集中，头昏眼花不慎坠楼而亡，学习的路还很漫长，但我深信只要我们加倍努力，知识能够成就梦想

运城项目部 宋波 2025.12.15

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！