



鄂尔多斯市西北能源化工有限责任公司文件

西北能化人力〔2025〕38号

关于印发《西北能化公司师徒结对管理办法 (修订)》的通知

各单位：

现将《西北能化公司师徒结对管理办法（修订）》印发给你们，请认真遵照执行。

鄂尔多斯市西北能源化工有限责任公司

2025年4月1日



西北能化公司师徒结对管理办法（修订）

第一章 总则

第一条 为进一步加强师徒结对管理，充分调动师傅教、徒弟学的积极性，不断提升职工岗位技能水平，着力构建“传、帮、带”长效工作机制，进一步落实集团公司“三基”建设三年行动计划，根据《皖北煤电集团公司师徒结对管理办法（试行）》相关要求，结合公司实际，制订本办法。

第二条 本办法所称师徒结对，是指品行优良、作风扎实、技能高超的职工以言传身教的方式，对业务不熟练、需提高技能等级的职工进行结对培养。

带徒对象主要包括：新聘操作岗位职工、新招录大学生、后备班队长、转岗职工、需要提升技能等级的职工、安全意识薄弱职工、无技能等级职工等。

第三条 工作目标。

（一）教规范，保安全。能够严格执行安全生产相关规定，遵守岗位安全操作规范，无“三违”行为，无工伤事故。

（二）练本领，强技能。能够熟练掌握本岗位的操作技能，具有独立操作能力，做到实学实用，知行合一。

（三）带作风，重品行。能够爱岗敬业，工作严细实，为人诚实，品行端正，有良好的职业道德和思想品质。

第四条 本办法适用于西北能化公司各单位。

第二章 职责分工

第五条 公司团委是师徒结对工作的监管部门，主要职责包括：

（一）拟定西北能化公司师徒结对管理办法，参与师徒结对的季度考核，组织开展师徒结对出师考核。

（二）监督指导各部门、车间开展师徒结对工作。

（三）开展师徒结对工作先进年度评选表彰工作。

（四）总结推广经验，宣传先进典型。

第六条 人力资源部是师徒结对工作的业务指导部门，主要职责包括：

（一）对各部门、车间师徒结对需要理论或实操出师考核的相关业务进行指导监督。

（二）提供全公司各单位现有初、中、高等技能等级的数量名单，为加强内部调剂、转岗培训等师徒结对提供依据。

（三）负责组织对部门、车间的师徒结对工作进行季度检查，对季度考核为“合格”、“优秀”的师父兑现培训费。

（四）配合团委落实出师考核的流程。

第七条 各部门、车间是师徒结对的责任主体，主要职责包括：

（一）结合本单位实际，健全完善师徒结对的具体管理制度，细化参与师徒结对的师傅、徒弟的资格筛选、人员选定，明确由1名党政负责人牵头负责，团支部书记具体负责的管理架构。

（二）负责师徒结对日常活动开展的管理监督、月度考核、季度考核，根据日常监督考核情况向上推报师徒结对工

作先进。

（三）管理本单位的师傅资源库，师傅资源库应包含单位所有三年以上岗位工作经历，且具备中级工及以上技能等级或初级及以上职称的人员（明确具备师傅资格的人员）。

（四）管理师徒结对档案，实行“一对一档”，师徒结对基本信息动态汇总表按月度更新。

第三章 师傅资格条件

第八条 师傅应具备下列基本条件：

（一）政治坚定，素质过硬。坚决贯彻落实公司各项决策部署，自觉服从组织安排和管理。

（二）业务熟练，技能突出。三年以上相应岗位工作经历，原则上具备中级工及以上技能等级或初级及以上职称，具有传授岗位技能的能力。

（三）严格自律，按章操作。严格执行安全生产相关规定，遵守各项规章制度和工作纪律，工作踏实勤奋。

（四）作风扎实，遵纪守法。出勤正常；近6个月内未发生“三违”或轻伤及以上事故；一年内无违法违纪行为，未受到党纪政纪处分。

（五）品行端正，身体健康。无不良生活嗜好和工作习惯，身体状况能够胜任带徒职责。

第九条 师傅资格由各部门车间严格把关。

第四章 结对管理

第十条 师徒结对应突出需求导向、问题导向、分类指导，根据本单位用工需求计划，“菜单式”定制，具体如下：

（一）新聘操作岗位职工。除引进的高层次人才以外，应当由有经验的师傅带领，师徒结对协议期十二个月。

（二）新招录大学生。师徒结对协议期十二个月。对从事安全生产技术岗位的新招录大学生，必须选定一名专业技术岗位师傅帮带，专业技术岗位师傅应为中级及以上技术职称或副科级以上管理人员。在选定专业技术岗位师傅的同时，根据需要也可以选定一名实操技能娴熟的操作岗位师傅帮带。

（三）后备班队长。师徒结对协议期十二个月。由科级管理人员或现任班队长担任师傅，实行一对一或者一对多帮带。侧重培养管理知识、岗位应知应会和岗位实践能力。协议期内，徒弟提拔任用的，直接出师，协议终止。

（四）转岗职工。应当由有经验的师傅帮带，师徒结对协议期十二个月。

（五）需要提升技能等级的职工。师徒结对协议期十二个月。可由部门、车间安排或由本人向部门、车间申请结成师徒，部门、车间综合考虑徒弟的理论、实操水平，有针对性选拔师傅进行帮带。鼓励一岗多能，业务交叉岗位拜师学技。协议期内，徒弟通过技能等级提升认定的，直接出师，协议终止。

（六）安全意识薄弱职工（指月度内一般“三违”达到两次，年度内严重“三违”达到两次或出现工伤事故的职工）。

原则上师徒结对协议期十二个月，根据情况可适当延期出师。

（七）无技能等级职工。师徒结对协议期十二个月。理论水平低的可采用集中或分专业培训帮带，技能不熟练的实行一对一帮带。协议期内，徒弟通过技能等级认定的，直接出师，协议终止。

第十一条 举行拜师仪式。职工到岗或符合结对帮教条件 15 个工作日内，应安排具备资格的师傅结对。安排结对，应尊重师徒双方的意愿。鼓励举办集中拜师仪式和出师仪式，徒弟通过出师考核后出具出师考核鉴定，营造尊师重道的良好氛围。

第十二条 签订师徒结对协议。明确师徒协议期限，双方严格遵守。《师徒结对协议》一式三份，三份均为原件，由徒弟所在部门车间、人力资源部（党群部）、团委各执一份，签订协议后及时报送相关单位存档兑现，否则不予兑现。

第十三条 各部门、车间必须在每季度首月 15 日（节假日顺延）将《西北能化公司师徒结对兑现结果汇总表》更新情况报送团委，报送时需将本单位当前结对情况完整汇总到一张表内（附件 6），确保兑现工作顺利。

第十四条 明确带徒任务。

（一）集团公司皖煤杰出工匠、金牌班队长每年带徒不少于 2 人，皖煤工匠、优秀班队长每年带徒弟不少于 1 人，鼓励引导专业技术人员标兵、优秀专业技术人员充分发挥“传、帮、带”作用。

（二）集团及公司级青工比武获奖选手、青年岗位能手

及标兵、技术能手及标兵，具备师傅资格的，需主动承担带徒任务。

（三）具备师傅资格的（高）中级技师，在聘期内应带徒弟不少于 3 人；具备师傅资格的技师，在聘期内应带徒弟不少于 2 人。

（四）原则上师傅同时带徒不超过 3 人。特殊情况下，由各部门、车间制定带徒方案，报公司批准后，同时带徒可以超过 3 人。

第十五条 实行动态管理。

（一）结对师徒的日常管理由各部门、车间负责，党政负责人、车间主任、团支部书记要加强关注，掌握单位的师徒结对基本情况、开展现状，要根据徒弟情况和岗位工种特点明确带徒目标，包含徒弟需要在各阶段需要达到的理论素养、实操技能、技术水平、管理水平、安全意识及处理相关问题的能力等，安排和指导师傅制订周密完备的教学计划，报团委备案，并监督落实。

（二）协议期间师傅调离本单位，或被取消资格的，部门、车间应重新为徒弟选配师傅，原则上新协议期连续计算。其中，因徒弟单方发生严重“三违”、轻伤及以上事故导致师傅被取消资格的，新协议期重新计算。

（三）协议期间徒弟因工作需要调离本单位的，师徒结对档案资料一并调转，由新单位安排师傅继续帮带。调离后未转岗的，协议期根据徒弟培养情况自行确定，但不得少于原协议剩余期限。

（四）原则上，新聘操作岗位职工、新招录大学生、转岗职工、安全意识薄弱职工，师徒双方每月同茬作业率不低于 80%。因人员紧张等特殊情况，不具备同茬作业条件的，同茬作业由各单位根据实际情况，实行师徒协议同茬考核制度。

第五章 监管考核

第十六条 师徒结对实行月度考核、季度考核和出师考核。月度考核由徒弟所在部门、车间考核；季度考核由徒弟所在部门、车间根据季度内各月考核结果进行初评，报公司团委，由公司团委组织人力资源部、安全监管部、纪委共同核定；出师考核由团委牵头，各部门、车间，安全监管部，人力资源部，纪委配合开展。

（一）考核时间。月度考核和季度考核分别在次月 15 日和季度首月 15 日前完成（跨国家法定节假日的顺延到假期后的第一个工作日）。出师考核原则上在协议期满后一个月内完成。

（二）考核内容与方式。百分制考核，月度考核的内容与方式，由各部门、车间严格对照西北能化公司师徒结对考核细则执行。

（三）考核结果。考核结果一般分为四个档次：优秀， ≥ 90 分；合格，80 分~90 分；基本合格，70 分~80 分；不合格， < 70 分。

（四）考核监管。由团委负责，按季度通报各部门、车

间日常管理情况，凡部门、车间存在师徒结对活动开展过程数据弄虚作假、对检查出问题未整改的，给予单位党政负责人通报批评，并扣减单位负责人当月绩效工资 100 元、扣减直接责任人当月绩效工资 200 元，对团支部书记纳入团建考核。

第六章 考核结果运用

第十七条 实行带徒激励。

（一）师傅每带一个徒弟，每月给予师傅 200 元培训费，由人力资源部根据季度考核结果从职教经费中兑现，季度考核合格及以上的，按季度向师傅考核兑现 50%，剩余部分经出师考核为合格及以上的，公示后一次性发放。出师考核为基本合格及以下的，剩余部分激励不予兑现。

（二）协议期内师傅因违反本办法第三章师傅基本条件而取消师傅资格的季度培训费不予兑现。

（三）集团公司皖煤杰出工匠、金牌班队长、皖煤工匠、优秀班队长，在完成年度履职考核的带徒任务以外带徒的，参照上款执行。

（四）徒弟未能按期通过出师考核，由原师傅继续帮带的，该师傅不再享受带徒激励；徒弟首次参加出师考核即顺利通过的，给予徒弟 300 元一次性奖励。

第十八条 徒弟连续两次未通过出师考核的，部门、车间应扣减徒弟月度绩效考核工资或组织处理。

第七章 表彰奖励

第十九条 公司每年评选表彰一批优秀师徒，数量控制在全公司师徒结对总数的 10%以内，分别给予不高于 500 元奖励，并积极择优推荐参评集团公司最佳师徒。

第二十条 评选表彰程序。

（一）坚持自下而上推报。评选的优秀师徒，应通过部门、车间广泛遴选后产生。

（二）坚持逐级严格审查。推报单位应严格进行审查，广泛听取意见，并经单位集体研究同意后方可推报。

（三）坚持公开公平择优。拟表彰的师徒候选人，应在本单位范围内公示，公开征求职工意见，公示期不少于 5 个工作日。

第八章 其他

第二十一条 本办法由团委解释。

第二十二条 本办法自印发之日起施行，原办法同时废止。

- 附件：
1. 西北能化公司师徒结对工作细则
 2. 西北能化公司师徒结对协议书
 3. 西北能化公司师徒结对活动记录册
 4. 西北能化公司师徒结对出师鉴定表
 5. 西北能化公司师徒结对考核细则
 6. 西北能化公司师徒结对兑现结果汇总表

附件 1

西北能化公司师徒结对工作细则

			徒弟						
			新聘操作岗位 职工	新招录大学生	后备班队长	转岗职工	需提升技能等 级职工	安全意识薄弱职 工	无技能等级职 工
师傅年度 带徒数量			高级技师≥2，技师、高级工≥1；集团公司皖煤杰出工匠、金牌班队长≥2，集团公司皖煤工匠、优秀班队长≥1。高级技师、技师、集团公司皖煤杰出工匠、金牌班队长，应在本专业范围内跨区队带徒，扩大受众面。其他师傅带徒，由部门、车间自主安排。						
传帮带内容			教规范，促安全；练本领，强技能；带作风，重品行。						
师徒结对流程			组织拜师仪式→签订《师徒结对协议》→传帮带→组织考核→结果运用。						
协议期			12个月	12个月	12个月	12个月	12个月	12个月	12个月
师徒每月同茬 作业率			≥80%	≥80%	/	≥80%	/	≥80%	/
考 核	类 别	月度 考核	时间：次月15日前。考核责任主体：徒弟所在部门、车间。						
		季度 考核	时间：次季度首月15日前。考核责任主体：徒弟所在部门、车间，安全监管部，人力资源部，纪委，团委。						
		出师 考核	时间：协议期满后1个月内。考核责任主体：徒弟所在部门、车间，安全监管部，人力资源部，纪委，团委。						
	内 容		主要包括出勤、安全、理论、实操、技能提升等综合表现，其中实操占70%。						
	定性档次		优秀，≥90分；合格，80分~90分；基本合格，70分~80分；不合格，<70分。						
结果运用			月度、季度考核“合格”“优秀”的，向师傅兑现50%带徒激励。出师考核“合格”“优秀”的，向师傅兑现剩余50%带徒激励，并给予徒弟一定奖励（首次参加出师考核即顺利通过的，给予徒弟300元奖励）；出师考核“基本合格”的，不予兑现剩余50%带徒激励；出师考核“不合格”的，不予兑现剩余50%带徒激励，由原师傅继续结对帮带，帮带期内不享受带徒激励。徒弟连续两次出师考核“不合格”的，对徒弟扣减绩效工资和组织处理。						

附件 2

西北能化公司师徒结对协议书

为加快培养适应企业发展和工作需要的合格员工和技能娴熟的岗位技术能手，根据西北能化公司师徒结对管理办法（修订），在双方自愿的基础上订立此协议。

一、协议期限

自_____年_____月至_____年_____月

二、学习目标

学徒期满必须达到本岗位（工种）技能标准，适应本岗位技术要求，熟练掌握运用有关安全生产知识和操作规程，通过出师技能鉴定。

三、导师职责

1. 根据徒弟个人实际情况，制定帮带教学计划；
2. 教导徒弟模范遵守安全生产章程和劳动纪律，师傅是徒弟安全生产上的第一责任者；
3. 悉心传授掌握的专业技能和积累的实践经验，督促徒弟努力学习业务知识，定期检查业务教学完成情况并反馈给徒弟；
4. 关心、了解徒弟的思想、工作、学习和生活动态，帮助徒弟解决成长中的困惑。向单位领导如实反映徒弟的学习成长情况，帮助单位做好新员工管理工作。

四、徒弟职责

1. 自觉遵守公司安全生产规章制度和劳动纪律；

2. 尊敬导师、虚心学习，主动配合导师对自己的帮教活动；
3. 勤思、勤问、勤动手，保持积极的工作热情和严谨的学风；
4. 积极要求上进，主动向导师汇报思想、工作和学习心得。

五、协议变更

在师徒结对期间，师徒双方出现下列情况之一者，师徒可以提出或由单位作出解除师徒合同，由所在单位重新为其指定师傅，签订师徒协议。

1. 师徒之间不能和睦相处，师徒关系紧张的；
2. 导师发生较严重的违章违纪行为，不适宜再担任导师的；
3. 其它原因造成师徒合同不能正常履行的。

六、奖惩

人力资源部根据西北能化公司师徒结对管理办法（修订）兑现考核结果。

七、其它

1. 本协议一式三份，师徒单位留存一份，报送人力资源部、团委各一份。

2. 本协议必须经师徒双方签字，并加盖单位公章，自签订之日起生效。

单位：_____ 工种：_____

师傅：_____（签字） 徒弟：_____（签字）

单位：_____（章） _____年____月____日

师徒结对活动记录册

单 位： _____

师 傅： _____

徒 弟： _____

协议期限： _____ 年 _____ 月起

： _____ 年 _____ 月止

结对类型：

☐新聘操作岗位职工 ☐新招录大学生

☐后备班队长 ☐转岗职工

☐需提升技能等级职工 ☐安全意识薄弱职工

☐无技能等级职工

西北能化公司师徒结对培训记录表

导师姓名		徒弟姓名		培训 方式	实操培训/ 理论培训
培训时间		培训地点			
培训计划					
培训目标					
学习笔记	年 月 日				

填表说明:每月1次。培训计划和培训目标由师傅填写,学习笔记由徒弟填写,内容要结合单位生产实际。

西北能化公司师徒结对活动记录表

导师姓名		职务或职称		月份	
徒弟姓名		专业或工种			
徒弟总结	(填写内容：学习情况、思想心得、技能掌握情况) 徒弟签字：				
师傅点评	(填写内容：徒弟学习情况、徒弟学习效果) 师傅签字：				
单位意见	年 月 日				

填表说明：每月 1 次徒弟笔记，徒弟总结，师傅点评。

附件 4

西北能化公司师徒结对出师鉴定表

师傅姓名		职务或职称		协议	____年____月起
徒弟姓名		专业或工种		期限	____年____月止
徒弟学习 情况总结	(填写内容: 学员学习情况年度总结、学习心得及思想工作情况) 徒弟签字: 年 月 日				
师傅传授 情况总结	(填写内容: 师傅如何传授、传授效果等情况) 师傅签字: 年 月 日				
所属部门 车间意见	(对师徒传授和学习情况进行讲评结果栏内填写优秀、良好和合格的考核鉴定结果) 年 月 日				
安全监管 部意见	年 月 日				
人力资源 部意见	年 月 日				
纪委意见	年 月 日				
团委意见	年 月 日				

附件 5

西北能化公司师徒结对考核细则

月度		师傅		徒弟		总分	
考核内容		分值	评分细则				得分
出勤情况		30	1. 师傅或徒弟当月出勤不低于 15 个班，每少一个班扣 2 分，以此类推，扣完为止。（节假日、病事假除外） 2. 师徒必须按照本单位考勤制度出勤，凡出现无故旷工，一次扣 10 分。 3. 新聘操作岗位职工、新招录大学生、转岗职工师徒结对，师徒同茬作业低于 80%，扣 5 分。				
安全情况		20	1. 师傅或徒弟当月出现轻微三违的，一次扣除 20 分，一般三违及以上者，一票否决。 2. 师带徒期间，师傅或徒弟出现微伤以上事故的，一票否决。 3. 师傅或徒弟不持证，或无证上岗的，一票否决。				
理论学习		20	1. 无培训目标的，扣 2 分。 2. 有传授计划，但针对性不强的，扣 2 分。 3. 师傅在教学过程中引导不够，致使徒弟无法正常理解相关技能的，出现一次扣 2 分。 4. 教学应以岗位现场指导为主，采取专业技术辅导与综合教育相结合的方式。需要现场示范指导而单纯使用说教方式的，出现一次扣 3 分。				
实操培训		10	1. 徒弟未按要求完成师傅安排的各项工作或实操培训的，出现一次扣 2 分。 2. 因工作中出现的问题未及时向师傅请教而发生工作失误的，出现一次扣 2 分。 3. 师傅要注重理论和实操相结合，提升徒弟实操能力，达不到要求的一次扣 5 分。				
技能提升		10	1. 每月至少进行 1 次实操培训或 1 次理论培训，并形成书面记录，缺少一次扣 5 分。 2. 师傅每月对徒弟学习情况进行一次点评，形成书面材料，未完成扣 3 分。 3. 徒弟要认真做好学习笔记，记录不全的一次扣 2 分。 4. 培训内容脱离单位实际，最高可扣 10 分。				
综合考核		10	1. 未参加拜师仪式或出师仪式的，扣 3 分。 2. 师徒结对活动记录本不完善的、填写不认真的，一处扣 2 分。 3. 师带徒活动记录本、点评和总结，每月向分管领导汇报师带徒情况和进度。按月、季度，向团委及时报送考核情况，未完成扣 5 分。				

附件 6

西北能化公司师徒结对兑现结果汇总表

[illegible]