

# 宏友技能大师工作室管理办法（试行）

## 第一章 总 则

第一条 为贯彻落实公司的人才强企战略，加快高技能人才队伍建设，增强企业创新能力和核心竞争力，实现公司又好又快持续发展，特制定本办法。

第二条 本办法所称的技能大师工作室，是经国家、省批准的、由工作在生产、服务一线具有高超的技能技艺、良好的职业道德和丰富的实践经验，并在全公司乃至本行业领域中贡献比较突出，影响带动作用大的企业师傅组成。

第三条 技能大师工作室在集团公司的领导下，按照年度工作计划开展工作。公司将按照注重技能、突出实绩的原则，进行年度考核与评估，并实施奖惩管理。

## 第二章 工作室功能与技能大师职责

### 第四条 工作室功能与任务

（一）工作室成员要积极开展新工艺研究工作。根据新工艺制定研究方案及计划，认真实施和记录，及时总结并有相应成果显现。

（二）组织公司本工种及相关工种高技能人才队伍建设有关活动；参与本工种及相关工种技能竞赛评判，参与国家和国际本工种及相关工种技能竞赛，参与本工种及相关工种技能技术创新；定向培养高技能人才。

（三）参与公司高技能人才队伍建设规划指导；自主立项或积极组织参与本行业本工种及相关工种的技术技能研发工作；参加国家和国际技能技术交流；完成国家和企业确定的其他工作任务。

### 第五条 技能大师的培训

（一）整合高技能人才资源，形成技术攻关创新和高技能人才培养的团队优势，并在

技术攻关创新和高技能人才培养方面实施重点攻关、重点突破。

(二) 工作室负责人为工作室成员制定具体进步计划，安排培训过程。

(三) 工作室成员必须参加工作室布置的带教培训工作，完成工作室的研究任务，并有相应的成果显现。

### **第三章 工作室运行与管理**

#### **第六条 工作室管理**

##### **(一) 工作室例会制度**

工作室每年度至少安排一次阶段性工作情况汇报会议，督促检查各项工作的实施情况，解决实施过程中的难点，总结经验成果，梳理存在的问题，研究解决的办法。

##### **(二) 工作室学习制度**

1. 工作室成员要不断学习并利用工作平台交流学习心得。坚持自觉学习和自觉反思，并做好学习活动记录。

2. 工作室成员要在自我发展计划中明确学习内容。

##### **(三) 研讨制度**

1. 工作室成员积极参加各级各类教学研讨活动。

2. 工作室建立“每月一主题”研讨制度。由工作室根据研究方向确定主题，每月至少一次在线集体研究。

##### **(四) 交流制度**

1. 工作室定期进行学术研讨交流活动。

2. 建立工作室网页，实现优质资源共享。开辟大师对话、优秀案例选登等栏目，提高工作室知名度和辐射效应。

##### **(五) 工作室工作制度**

1. 工作室领衔人与每个成员签订《工作室成员工作协议书》，在完成工作室研究项目和

3 个人专业化成长方面制订周期发展目标，规定双方职责、权利及评价办法。

2.工作室领衔人为工作室成员制定具体进步计划，安排培训过程。工作室成员必须参加工作室布置的带、教、培训工作，完成相关工作任务，并有研究成果。工作室建立定期主题研讨制度。由负责人根据研究方向确定主题，定期集体研究，将研讨成果发在工作室网站上。

#### （六）档案管理制度

建立工作室档案制度，并由领衔人兼管。每个成员认真填写工作室成员研修手册，为个人的成长和工作室的发展提供依据

### 第四章 工作室考核制度

第七条 工作室负责人由公司单位进行考核。工作室其他成员，由工作室负责人及公司单位进行考核。

第八条 工作室根据管理需要完善内部有关管理制度并遵照执行，规范运作。

第九条 每位技能大师（师傅）在同一时期带徒一般不超过 3 人。工作室组织师傅带徒，合计带徒人数应控制在 3 人。通过传、帮、带使技艺技能得到传承，每年为企业或社会培养不低于 3 名合格的青年技术骨干。

第十条 将创新成果、绝技、绝活具有特色的生产操作技法及时总结推广。

第十一条 积极开展课题研究和革新，并达到明显提高劳动效率和产生一定的经济效益。

第十二条 考核主要从思想品德、理论提高、管理能力、研究能力、技能水平等方面进行针对性考察。考核不合格者调整出技能大师工作室，同时吸收符合条件、有发展潜力的新成员进入工作室。

第十三条 凡属国家规定保密范围的项目，按国家有关保密制度执行。

### 第五章 工作室奖惩制度。

奖励：

第十四条 对于在新产品开发研制过程中提出建设性意见,并能够在产品制作过程中起到优化作用的员工,每年年终绩效考核时公司将给予该员工提高 20%绩效考核奖金作为鼓励。

第十五条 对生产过程中设计方法、装配流程等方面提出可行性意见,并能够积极配合公司技术改进及装配流程改造工作,取得一定成果的,每年年终绩效考核时公司将给予该员工提高 10%绩效考核奖金作为鼓励。

第十六条 工作室成员在工作室中能够“以老带新”为公司培养专业的技术工人,起到“传帮带”作用的员工,每年年终绩效考核时公司将给予该员工提高 10%绩效考核奖金作为鼓励。

处罚:

第十七条 对于违反技能大师工作室管理规定,不能按时积极参加工作室组织的培训或传、帮、带工作的,出现一次,给予警告处分;出现两次,直接清退出技能大师工作室。

第十八条 有贪污盗窃、行贿受贿、敲诈勒索以及其他违法乱纪行为者,公司将会对其做开除处理。

第十九条 严格工作室成员在工作室办公环境内吸烟、喝酒、打牌,若出现以上情况,罚款 200 元/次,并给予警告处分

## **第六章 政策支持**

第二十条 经费使用管理

工作室经费由公司提供。工作经费的使用必须根据依托和指导单位的相关财务制度申领。

经费必须专款专用,任何个人和单位不得以任何借口和理由挪用工作室项目经费。

第二十一条 “技能大师工作室成果奖”的评选

(一) 创新创优方面:进行技术革新和技术改造,取得较显著的社会效益和经济效益;

利用所掌握的绝技绝活，用于实际生产与经营，取得明显经济效益；开发研制或创作有价值的新产品、新作品等。

（二）技术攻关方面：在科研、生产中攻克技术难关；对技术难题进行技术会诊，提出改进意见和措施，提高生产效率；在新材料、新设备、新工艺的引进和使用上取得突破。

（三）授艺带徒方面：在培养高技能紧缺人才方面作出突出贡献；举办有一定规模的培训班传授技艺、培养人才，产生辐射效应，取得明显成果；培养的徒弟技艺高超。

（四）技艺挖掘方面：积极挖掘传统工艺，大力进行传承、宣传等，方面取得实效。

（五）课题研究方面：对专业技能有深入研究，围绕技术技能有正式出版的著作或在省级以上刊物发表的论文，并有较高的实用价值。

符合上述条件之一的技能大师工作室可以申报成果奖的评选。

## **第七章 附 则**

第二十六条 本办法自 2022 年 8 月起试行，由人力资源部负责解释。

人力资源部

二〇二二年五月十八日