# 班组管理

来源：网络 作者：烟雨蒙蒙 更新时间：2024-08-26

*第一篇：班组管理燃运二班管理规定1.交接班、班车到达之后先到会议室开班前会（如需岗上交班不开班会），班会后抓紧换工作服接班，整点之前到岗（班车晚点除外），交班整点前20分钟前不准下岗。2.集控室人员负责系统设备的运行操作、监视和联系就地巡...*

**第一篇：班组管理**

燃运二班管理规定

1.交接班、班车到达之后先到会议室开班前会（如需岗上交班不开班会），班会后抓紧换工作服接班，整点之前到岗（班车晚点除外），交班整点前20分钟前不准下岗。

2.集控室人员负责系统设备的运行操作、监视和联系就地巡岗人员、清理人员、检修及铲车司机人员等，有问题时要及时通知班长来协调处理，并做好班中运行记录，交班时要做好记录并把问题向下班交代清楚。

3.巡检人员上岗时要做好自身安全和劳保措施，按规定在接班30分钟内把自己巡检路线的设备和辅助设施巡检一边，通过看、听、闻、摸把发现的问题及时反馈给集控室，同时在巡检卡上注明设备问题。交班前30分钟内要把设备问题汇报集控式，并在巡检卡做相应的记录，同时集控室人员要把岗上人员反映的问题做好记录，该上缺陷的要及时上缺陷，有必要时汇报班长及值班领导，上岗期间不得违章作业、脱岗、睡觉、干私活，没事不要到集控室，更不准到换衣室睡觉，要按规定巡视设备不得提前和推后签巡检卡。

4.翻车机主值交接班时要全面掌握翻车机系统情况及负责摘扶钩和移动给煤机巡视人员的调度，翻车机设备出现故障时就地人员不要操作翻车机主值要第一时间通知检修人员，然后再通知集控室或班长，集控室要做好记录并汇报班长或值班领导。如因就地人员或主值操作不当使设备故障扩大由部里进行考核处理。

5.斗轮司机除了负责设备巡检安全运行外，要严格按照煤场专工要求取煤堆煤，不得有取错煤和转错煤现象，如造成后果由部门进行考核。

6.煤仓间巡检人员要加强仓位巡检遇到仓位过低。断煤，仓口倒烟现象要及时通知集控室安排上煤。上煤期间要按规定做好入炉煤粒度分析，发现粒度不符合要求要及时通知集控室安排处理。

7.凡是有违反以上规定和安规、运规、操作不当、没有及时发现设备问题造成设备故障扩大的或人为造成生产设备故障及违反劳动纪律的，除部门考核外一律扣除当月个人小指标作为班中二次分配，其他人员因此受牵连被考核的由责任人全额补偿。

8.岗位调整：c6c7滚轴粗碎王爱荣、c8刘梅、c9c10范振英陈大龙作为c9c10辅岗，班中有歇假人员时替岗。三岗一月轮换一次，轮换方式c9c10到c8到c6c7滚轴粗碎到c9c10以此循环。其他岗位暂不动。

燃运二班

2024年元月5日

**第二篇：班组管理**

班组管理重在目标管理

班组的目标管理是以表格的形式开展的。先将班组的目标（主要是经济指标）确立在历史最好的水平上，每天进行检查，每月进行综合评定。如果在某天或某月达到目标后，班组及时的将所实现的目标值填入目标管理图内，并注明班组达到此目标所做的重点工作。企业的厂长（代表理事）也在该表格内签上自己的名字，并写上几句勉励的话。这样，使班组在取得成绩后，能及时得到领导的鼓励，以激励班组向更高的目标奋斗。同时，企业领导每天都要到班组走一趟，加深了领导深入基层的工作作风，密切了干群关系。

开展全员降低成本活动 韩国经济的不景气，对三星公司也产生了较大的冲击。三星公司为此普遍在班组开展了“降低成本费用活动”。在生产现场可以看到班组绘制的成本控制图。在这个图中，有控制成本费用的主要项目，有每个人的实施目标，有具体的目标值。班组开展的这项活动在组与组之间是公开的，员工与员工之间也是公开的，这样做使奔跑的人、走路的人、坐着的人都要相互尊重，并给予鼓励，最后使所有的人都成为奔跑的人。实行全局设备管理

在三星公司班组内开展的全员设备管理得到了员工的极大响应，也是班组管理的主要内容之一。他们有着完整的设备维护保养制度，并对设备实行重点管理。重点管理就是对容易影响产品质量的设备或容易出现故障的设备实行重点监控，使设备在大生产中处于良好运行状态。凡重点设备都有非常明显的提示牌，以提示员工对设备监管的频度和内容。班组的全员设备管理充分体现了全员参与的意识，在班组内你可以看到员工对设备提出的改进意见、改进方案图示和设备改进前后的对比分析示意图。由于全员设备管理工作的开展，克服了设备管理只是少数专业人员的职责界线，同时也给班组员工创造了参与管理的环境。另外，全员设备管理也得到了各生产企业领导的重视，并及时对全员设备管理成绩突出的班组和个人进行奖励和表扬。

**第三篇：班组管理**

班组管理

郭锐文

（酒钢集团西部重工股份有限公司铸造车间）

摘要：作为企业中最基层的组织和各项工作的前沿阵地，班组对企业目标的实现、企业效益的增加起着支撑性的作用，因此，班组管理是企业各项管理中的重点之一。笔者立足我公司的实际情况，根据的现场管理的实际和经验收集、积累，谈谈自己对班组管理的一些意见。

关键词：班组；班组长；人员；成本；效益引言

1.1 班组

班组是为实现企业的组织目标，根据劳动分工与协作的需要，按照工艺或产品（劳务）而划分的基本作业单位。班组由同工种员工或性质相近、配套协作的不同员工组成，相对独立的完成特定的生产和服务任务。班组是企业最基层的组织，是企业组织结构的基石，是连接企业与员工的平台，是企业最活跃的细胞，是企业各项工作的落脚点，是企业精神文明和物质文明建设的主要阵地。班组与企业的关系，如同地基与大厦、大海和航船：没有班组作为扎实基础，企业大厦将无法立足于松软的沙滩上；有了班组雄厚的实力，企业之舟就可在市场的大海中乘风破浪[1]。

1.2 班组管理

对于一个企业来说，管理在提高劳动生产率、保障安全、节约成本、增加效益等方面起着非常重要的作用。班组管理是指以班组自身所进行的计划、组织、协调、控制、监督和激励等管理工作，其职能在于对班组的人力、材料、物力进行合理组织、有效利用。作为企业最基本的组织和最基层的单元，班组与企业在管理上是点与面的关系，班组的实际效能实现直接影响着企业最终目标的实现，因此班组管理对于企业来讲非常重要。班组的基本职能有两个，一是为企业创效，而是人才培养。

1.3 班组长

班组长是班组中的领导者，是企业生产管理的直接指挥和组织者，是企业最基层的负责人。班组长在企业中扮演者生产组织者、参与者、执行者等多重角色，是实现企业各项工作的关键人物[2]，是班组管理的关键和主要责任人。

作为企业中的兵头将尾，首先，班组长是企业战略目标的执行者；企业对于班组长的执行力主要体现在班组长对企业决策的传达、解读与组织实施，只有班组长将企业的各项决策落到实处，才能从正面影响企业决策的实现。其次班组长是企业文化的宣贯者；企业文化是企业老一辈员工价值观精华的凝结，班组长应在班组中将企业文化进行宣扬贯彻，用企业文化提升班组的团队意识和凝聚力，从而在班组各项工作中实现“1＋1＞2”的效果。再次，班组长是员工与领导沟通的纽带；企业中管理技术人员每个人都有自己特定的职责，不可能投入很大的精力于与每个员工的沟通，因此班组长承担着了解员工状况与需求并及时将其反应给相关领导的职责。班组管理的内容

班组管理是企业各项管理的基础，是增强企业活力的源头，是企业一切工作的出发点和落脚点[3]，是提升企业核心竞争力的法宝和利器。班组管理是企业最基本也是最复杂的管理，班组管理得当与否关系到不按组工作能否按计划整体推进，能否将每项工作落实到位，能否将每项工作做戏做活，其主要内容包括人员、设备、材料、质量、成本、工期、现场、安全和绩效等方面。

2.1 人员

班组成员作为企业的生产主体，其素质与水平影响到班组的整体效果，是企业中最不可控的因素之一，因此人员，对于班组来讲班组成员的管理是班组管理中最主要的方面。

2.1.1 人员日常管理

1、用制度管人

“不以规矩，不能成方圆”。在一个企业中，上至企业各管理部门，下至车间、班组都有相关的管理制度。对于班组成员日常管理，班组长首先应该以身作则，带头遵守各项规章制度，然后引导、要求班组成员遵守各项规章制度。其次，班组管理首先要遵循公平原则。对于违反规章制度者，无论班长本人、班组骨干还是普通成员，都要一视同仁按相应管理办法提出其所对应的考核方案，切记“因人而论”。再次，班组管理不能教条化。在公平考核的同时，班组长应进行说服教育、循循善诱、以理服人，推广个例，让违反规定者本人以及班组其他成员意识到违反相关规定会造成的相应后果，从而从根源上杜绝问题的再三出现。

2、用企业文化管人

企业文化是凝聚员工归属感、积极性和创造性的人本管理理论[4]。对于很多企业来说，企业管理者注重的是企业文化对外表现出的企业自身所具有的精神和内涵而忽略了企业文化对内部员工的导向和管理作用。作为企业前辈们精神的积淀和价值观的精华，企业文化其本来就是管理内部员工最好的工具。班组长应该以企业文化为基础，对班组成员进行系统、全面的企业文化教育，培养班组成员本企业文化的认同感，让企业文化根植于每一个人心中，使班组成员从企业文化、企业中获得归属感，从而从内心深处产生“企业就是家”的意识，使得班组成员爱企业、自觉自动自愿的遵守企业的相关管理制度，让企业文化发挥发挥其最大的职能。

3、用理论联系实际管人

每年、每个季度、每个月企业、车间都会有相应的文件、制度下发至班组。班组长应认真履行其执行责任，对每份文件进行解析，并针对班组现场实际进行文件分解说明，将文件细化至具体的作业过程，使得班组成员具体操作、行为简单化、明确化，从而提高班组的执行效率。

2.1.2 人才培养

人才，是企业和社会发展最核心的要素。对企业而言，人才培养一方面是管理、技术及营销人才的培养，另一方面是操作人才培养，班组就是企业实现操作人才可持续发展的“主战场”。班组人才的培养主要有以下几个方面：

1、培养班组成员的企业认同感和归属感

企业需要忠实的员工，忠实的员工可以扎根企业，以企业为家，处处为企业着想，将企业利益放在个人利益之上。班组成员的企业认同感和归属感培养要以企业文化教育为主要方式进行。除此以外，班组长要时刻关注班组成员的情绪、了解班组成员的精神状态和所面临的困难，以人本关怀为基础去贴近每一个成员的生活，让班组、企业成为员工坚实的依靠。

2、培养班组成员的操作技能

操作技能是班组成员需具备的基本技能。在操作技能培养方面，班组长应牵头带领班组骨干成员以手把手、理论联系实际、与新入职成员和技能水平偏低成员结对子，进行帮、扶、带，使操作技能能得以传承，从而提高班组整体技能水平，使产品质量与效益节节攀升。

3、培养班组成员的团队精神

班组是一个天然的团队。一个完整的班组有班组长、安全员、设备员、材料员、民管小组长等等，相对于临时组建的团队有着得天独厚的优势。班组长作为团队的领导者，需做好班组成员团队意识的培养工作。班组团队精神的培养可以以每一个项目、甚至每一个生产环

节开展团队训练的方式进行，通过团队训练，提高班组成员技能水平、增强班组成员之间团队协作能力、提高班组成员的团队意识，让班组成为一个有机的整体，从实际效能上达到“1＋1＞2”的效果。

4、培养班组成员的学习能力

不断的创新，是一个团队保持竞争优势的关键所在[5]，创新理念可通过学习来产生。“学习是进步的阶梯”，班组作为一个团队，团队的智慧远远高于个人的智慧，当一个班组真正开始在学习的时候，就能产生高绩效，班组成员的成长发展速度也会大大加快，所以培养班组成员的学习能力显得尤为重要。班组在这个环节中要做好带头作用，尤其对于青年成员和新入职成员，要介绍与工作相关的书籍并组织班组成员进行学习，要从员工的观念上灌输学习意识，并及时将理论知识转化为实际操作技能，为班组、企业的效益提升做出班组应有的贡献。

2.2 设备

设备作为生产力三要素中的“劳动工具”，代表着现有的科技水平。现代化的工厂，班组生产作业与设备是分不开的。对于特定的设备，班组一般都有专门的成员负责。对于负责设备的班组成员，首先应掌握设备的保养、维护知识和方法并按要求对设备进行维护、保养，使其保持良好的工况；其次要具备熟练操作设备的能力，能满足生产的需求并能排查、解决设备一般的故障。

2.3 材料

原材料、设备备件一定的库存是维持生产正常运转最基本的需求之一。因此，班组材料员应与车间材料员共同建立原材料及设备备件台账，对原材料及设备备件的库存进行日、周、月监控并形成消耗台账，以便合理的、有计划的上报其采购计划，建成有效的“库存-计划-采购-库存”模式。

2.4 质量

班组是企业生产质量管理中的一个重要环节。随着企业经营形式、生存环境的变换和生产工艺的不断改进、更新，班组的质量管理应市场的需求必须达到到科学规范、精细管理的要求。这就要求班组做好标准化作业工作和全员参与质量管理。班组长作为班组的领导者和技术骨干，应与相关技术人员一起共同分解公司、车间质量管理目标，指定符合实际的班组质量目标并加以控制实施。班组可参照P（计划）D（实施）C（检查）A（改进）循环，与车间技术人员、检查人员一起以开展以全过程质量管理和PDCA循环为方法的闭环质量管

理，在班组作业过程中积累原始数据，及时分析、总结，以稳步提高产品质量、提升产品经济效益。

2.5 成本

班组成本管理包括成本定额制定、成本计算、成本数据分析、成本改进几个部分。新的经济形势下，企业对于班组一般都制定有相关的成本考核制度，对原材料、动力能源、劳动生产率等都有一定的定额考核指标。针对企业的相关制度，首先，班组应该制定更加详细的产品消耗定额。班组产品消耗定额应不大于企业对班组制定的产品消耗定额，这样班组才能保证每个考核阶段内成本有奖无罚，使班组成员切实受益。其次，班组应注重作业流程的优化。合理的安排和紧密的衔接有利于班组整体劳动生产率的提高，在当前效率就是效益的大环境下，提高劳动生产率可以有效降低成本。再次，班组应与车间管理技术人员一起优化产品生产工艺。最后，班组长应带领班组积极强化挖潜增效意识，切实挖潜增效工作。

2.6 工期

工期是企业信誉的保证。企业对班组的每一项生产任务都有明确的工期，班组工期管理重点在于工序节点工期的管理。工期管理过程中，班组长一方面合理安排生产任务、做好班组成员的分工，另一方面要做好定期检查制度。班组工期管理与设备管理、材料管理、质量管理等密不可分。只有在设备、材料满足生产的条件下，合理确定生产节点工期，严格按照工艺流程操作，保证产品的质量，才能保证班组产品工期计划的实现。

2.7 现场

现场管理的好坏直接决定着企业管理工作的整体效果。现场管理在保证产品质量、提高生产效率、降低成本方面起着重要的作用，同时，生产现场的有序管理可以展现企业良好的人文环境，对企业获得新客户、稳定与客户合作关系起到了一定的促进作用。“5S”现场管理是一种有效的现场管理方法。“5S”即日文的整理（SEIRI）、整顿（SEITON）、清扫（SEISO）、清洁（SEIKETSU）、素养（SHITSUKE）。很多企业案例说明，通过推行“5S”现场管理法可营造出一个对错一目了然的环境，使得每个人必须约束自己的行为，久而久之就能实实在在的提升员工的品质。班组长应带领班组成员以“5S”管理方法为基，做好现场管理工作。

2.8 安全

安全生产是企业必须关注的重大生存问题。作为企业生产的前沿阵地，加强班组安全建设与管理是控制和减少各类事故、创建良好作业环境最为实际和有效的途径。在开展班组安

全工作方面，班组长首先要提高自身素质，强化安全管理能力训练，从岗位技能、管理知识、文化素质等多方面进行培训。其次，要培育本质安全型班组成员，加强安全第一理念的灌输和引领，不断创新载体，丰富内涵，利用班组成员易于接受的方式方法将安全理念根治于心、外显于行，真正成为想安全、会安全、能安全的本质安全型班组成员。

2.9 绩效

班组绩效管理是促进班组工作开展、提升班组管理水平、调动员工积极性的有效手段。班组绩效管理首先要确立合理的绩效考核方案，班组长应与班组成员一起制定相对公平的绩效考核办法，以公平、公正、公开的原则落实各项考核，对班组成员所反映问题要及时沟通，对绩效考核方案中不合理的地方要及时改进。其次，班组长要牵头组成班组考核工作小组，管理班组日常考核工作，班组考核工作小组应不定期对班组各成员工作完成情况进行检查、评估，按班组绩效考核方案提出相应的考核并进行班组公示。结束语

班组管理工作是企业各项管理工作的重点之一。班组管理应跟上时代的步伐，与时俱进，在自主管理的基础上有所创新。班组管理内容庞大，班组长要牵头做好各项工作，并带领、督促班组成员完成企业下达的各项指标，为企业发展做出应有的贡献。

参考文献

[1] 马鼎斌.管人理事.兰州: 兰州大学出版社, 2024.[2] 如何做一名优秀的班组长.现代班组, 2024(12):26.[3] 张沛.卓越绩效对标活动中的班组管理.现代班组, 2024(8):10.[4] 黎群.试论企业文化的形成机制与建设.北方交通大学学报, 2024,25(5):65.[5] 王静芳.浅谈班组长在加强班组团队建设中的作用.文艺生活·文海艺苑, 2024(5):260.[6] 刘铁忠,李志祥.企业安全管理能力的概念、内涵与层次.生产力研究, 2024(14):116.

**第四篇：班组管理**

小组长的职责：认真落实好各项规章制度，清点人数布置生产任务及作业人数，组织好列队出入所工作，及时通报列车关门车数，对终到列车的红外线预报车及最大值向组员落实到个人位置并互控检查和处理情况，互控好全组人员的人身安全及现场作业情况，对组员违章违纪、简化作业、漏检漏修的现象大胆指出批评并向工长建议考核情况，积极协助工长完成各级分配的各项任务；小组处理大件故障时到现场协助指导并确保处理安全彻底，向班组提供合理化建议齐抓共管共同做好班组的各项工作。

班组管理：班组认真围绕基础建设强基达标这一方针，认真落实各项规章制度，严格执行列检作业标准化，做好自控型班组建设，班组始终以防燃切轴、防大部件断裂、防配件脱落、防空车脱轨、防列车分离和防车辆抱闸为重点，认真完善三控三重机制，以标准化为主线以万安赛为载体，以提高发现典型故障为激励机制，充分发挥党团员生产骨干及四长五大员的积极性，各负其责齐抓共管把班组的各项工作做好，消灭行车事故因素及责任晚点，消灭职工轻伤及以上事故杜绝路风综治事件的发生。

**第五篇：班组管理**

杂谈班组管理

班组管理工作就像万花筒，必须与时俱进，方能结出硕果；班组管理工作是企业文化重要组成部分。笔者在重庆能源集团基层工作多年，对班组管理工作有一定的积累，总结得知，要做好班组管理工作必须处理好：“五术”。

一是对自尊好强者用“激术”。每一位员工都有自尊心，班组长在做思想工作时，就要找准做工作的切入点，把握适度予以激发员工的热情。有一位高级钳工，在班上是有名的技术尖子，又是个老同志，平时常摆出一副“老子天下第一”的盛气凌人态势。他的徒弟有些入了党，有的提了干，有的评上星级人才，还有的当上了班长。而他依然是“外甥打灯笼——照舅”。因此，他常牢骚满腹，心态难于平衡。对待这种人，如果采用常规的方法与之交流，他会难以接受。而他的“兵”却用“弱面”剌激他的“自尊点”，触动他不肯认输的敏感神经，收到事半功倍的效果，也使他自己认识到了自身的不足。

二是对故意较劲者用“顺术”。通常有些员工思想抛锚时，喜欢与人“较劲”，听不进“忠言”而成“犟拐拐”。面对这样的员工，班组长可试用“顺术”打动员工。笔者亲眼目睹的一高级钳工，平时技术与表现皆不错，年终评先进时因一票之差未能如愿。当车间安排抢修任务时，他说什么也不愿意去。班长得知他闹别扭的情绪后，主动与他聊天，当谈到动情时，班长说：“你现在是班里技术比较全面的尖子人才，车间有抢修任务不叫你叫谁，在这种关键时刻叫别人我还不放心。”班长一番顺耳话刚说完，这名员工连声道：“今后不管什么检修任务打个招呼就行了。”

三是对性格直爽者用“直术”。当性格直爽的员工出问题时，班组长可以用“直术”，开门见山指出其违纪行为。当然使用此方法时，只有班组长比较了解对方，且交情较好的情况下才能使用。不然会产生不良后果。我厂一名钳工张某，是个退伍军人，除性格直爽外，干起工作来雷厉风行，在班里技术顶呱呱。有一次车间安排张某检修设备，若平时张某只需2个小时，可当天干了4个小时也无结果，事后才知张某因未评上高技能人才，近日正在闹思想情绪。班长知道此事后，开门见山地对他说：“你平时叫劲比谁都强，今天你的劲叫到哪里去了。没评上高技能人才，证明你工作中仍存在毛病……”一席话激活了性格直爽的张某，张某当即作了自我批评。

四是对落伍者妙用“扶术”。个别员工文化层次低，技术平平，对待这种员工，要找准病因，在晓之以理、动之以情的情况下，人人扶他一把，搀他一程，激励他好好学技术，攻专业。不要因一点小毛病，动不动就罚款、或采用一棍子打死等简单方法。

五是对执迷不悟者用“逆术”。当员工对某种看法和风气有不正确的认识时，采用惯用的“说”术难以奏效时，班组长就要用“逆”术与之沟通，指出这种看法的局限性和可能产生的恶果后，从可能产生的不良结果中找准“病因”，让执迷不悟者迈出误区，认识到自己的不足，往往能收到意想不到的效果。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找