

立足行业

服务企业

有色金属行业班组长系统化培养

有色金属行业人才培养唯一专业服务平台



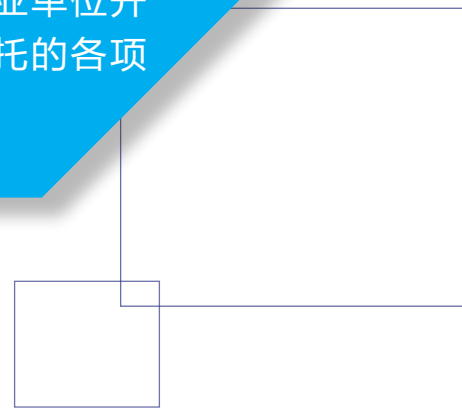
有色金属工业人才中心
Talent center of nonferrous metal industry



关于我们

About Us

有色金属工业人才中心（原中国有色金属工业总公司人才研究与开发交流中心，以下简称“人才中心”）是中央机构编制委员会批准成立的事业单位，归中国有色金属工业协会代管，与有色金属行业职业技能鉴定指导中心合署办公，面向有色金属行业的企事业单位开展政府部门和行业机构委托的各项人才服务工作。





Contents

班组长系统化培养重要性	3
有色金属工业人才中心班组长培训工作回顾	3
班组长系统化培养实施特点	4
班组长系统化培养实施流程	5
企业班组长内训成果收获	8
企业班组长内训案例（部分）剪影	9
班组长无间断碎片化远程在线学习	11
远程在线学习特色	11
班组长在线课程框架	12
班组长内训师培养	13
班组长内训培养是为了解决这些问题：	13
班组长内训师培养路径设计	13
以赛促学习——班组长技能竞赛	14
班组长竞赛可行性分析	14
班组长竞赛带来的收益	14
培训模式的设计初衷	17
培训交流活动成果产出	17
组织实施流程	17
往届班组长培训活动展示	18
班组长培养“三力”模型	20
班组长培养课程体系	20
班组长培养重点课程	21
矿山企业生产型班组长培养	22
冶炼企业生产型班组长培养	22
加工企业生产型班组长核心课程	23
科研院所知识型班组长核心课程	23

服务宗旨：

立足行业 服务企业

有色金属工业人才中心秉承“立足行业，服务企业”的宗旨，负责制定有色金属行业中长期人才规划、教育培训规划、行业年度培训计划；开展行业人才发展调研与研究；通过线上（www.cnmet.org）、线下相结合的混合式学习模式，开通境外交流学习与境内培训两个通道，面向行业经营管理人员、专业技术人员、岗位操作人员开展形式多样、定制式的培训咨询服务，是全国唯一一只针对有色金属企业开展人才服务的专业机构。

服务理念：

诚信 务实 创新 进取

“诚信、务实、创新、进取”是人才中心一贯坚持的服务理念，凭着严格的责任意识，专注的研究态度，科学的人才发展解决方案，努力成为有色金属企业人才发展战略合作伙伴，致力于打造成为有色金属行业最信得过的人才发展服务第一品牌。

人才服务领域



班组长系统化培养重要性

有色金属行业进入了改革发展期，企业新的竞争力正在形成，班组长的生产力是影响企业新型竞争力塑造的重要因素。

然而，班组长整体水平发展不均衡，班组长培养工作还存在诸多难题，诸如：

如何快速、有效提升班组长水平？

什么样的培训能切实帮助班组长解决实际问题？

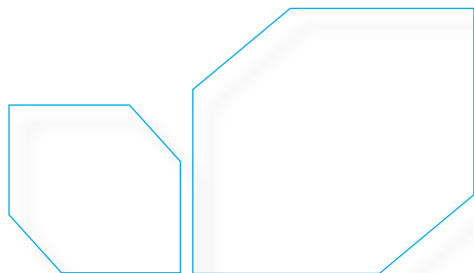
班组长培养工作如何长效化运行？

班组建设达标如何实现等等，是不少企业工会、人力资源部门反复思考的问题。

有色金属工业人才结合多年来组织班组长培训工作的经验，深入调研有色金属矿山、冶炼、加工等不同行业班组长发展现状及结构特点，组建行业班组长专家顾问团，着力研究符合有色金属企业班组长培养特点、培训需求的系统化解决方案。

有色金属工业人才中心 班组长培训工作回顾

2005年9月“有色金属行业班组长培训工作会议”在西安召开，自此，有色金属工业人才中心针对行业企业班组长培养工作正式拉开序幕，通过面授及远程在线开展的班组长调研、培训、竞赛、交流、参观、考核发证等活动，陆续在行业中组织实施，截止2014年，共完成了各类培训活动80余期，累计参训学员约100000人次。



《有色金属行业班组长培养工作会议》召开，班组长培养得到行业的重视。

2005年



班组长建设标杆企业参观交流学习活动。

2009年



有色金属行业班组长培养体系建设研讨会。

2012年



“以赛促提升”的班组长综合管理能力竞赛开始实施

2014年



开始为企业提供班组长内训服务。

2006年

班组长岗位任职培训、考核、取证。

2011年



班组长系统化培养实施特点

班组长全流程培养

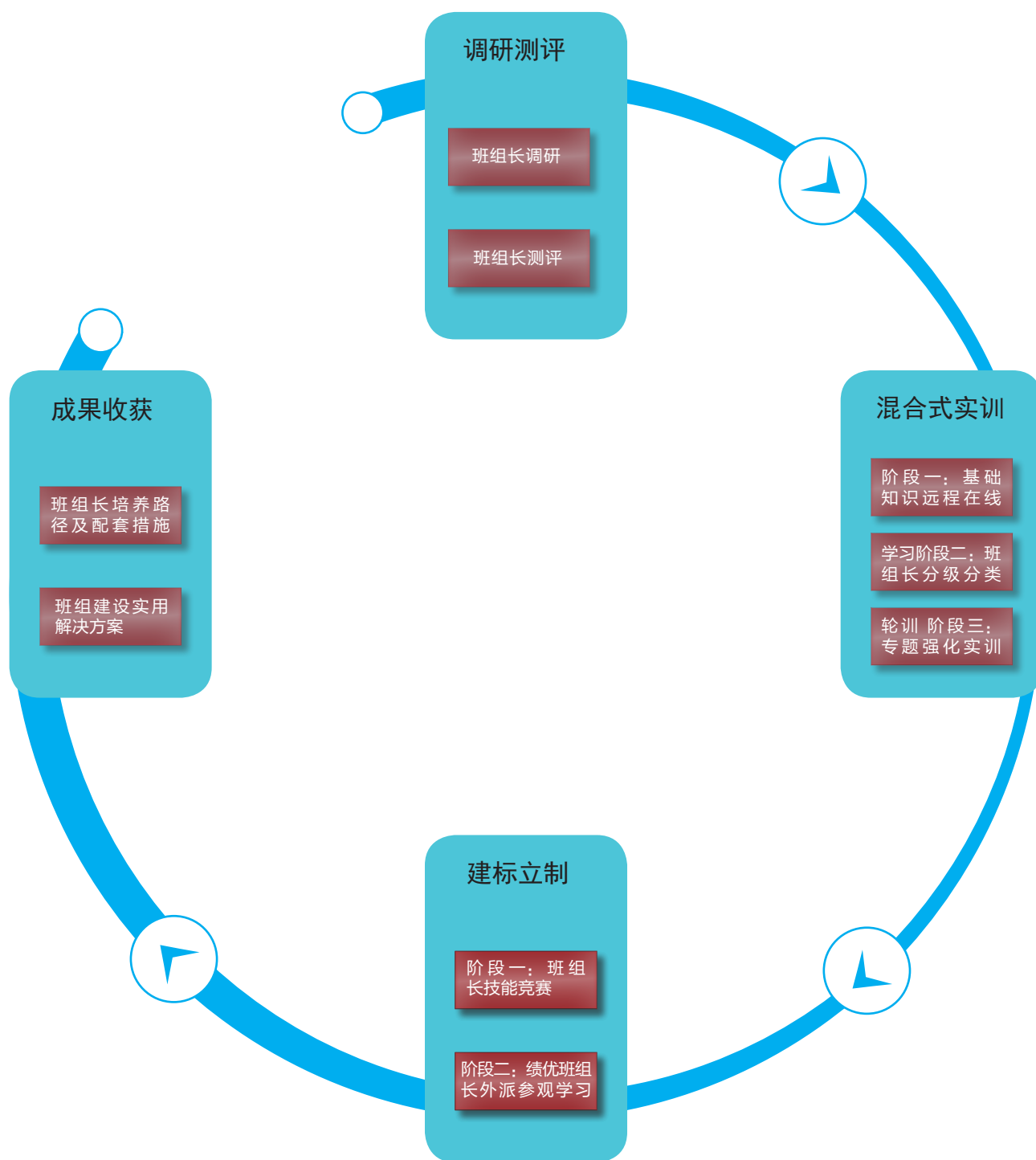


班组长分级、分类培养



- 新任班组长
- 有一定工作经验班组长
- 绩优班组长
- 矿山企业生产型班组长
- 冶炼企业生产型班组长
- 加工企业生产型班组长
- 科研院所知识型班组长

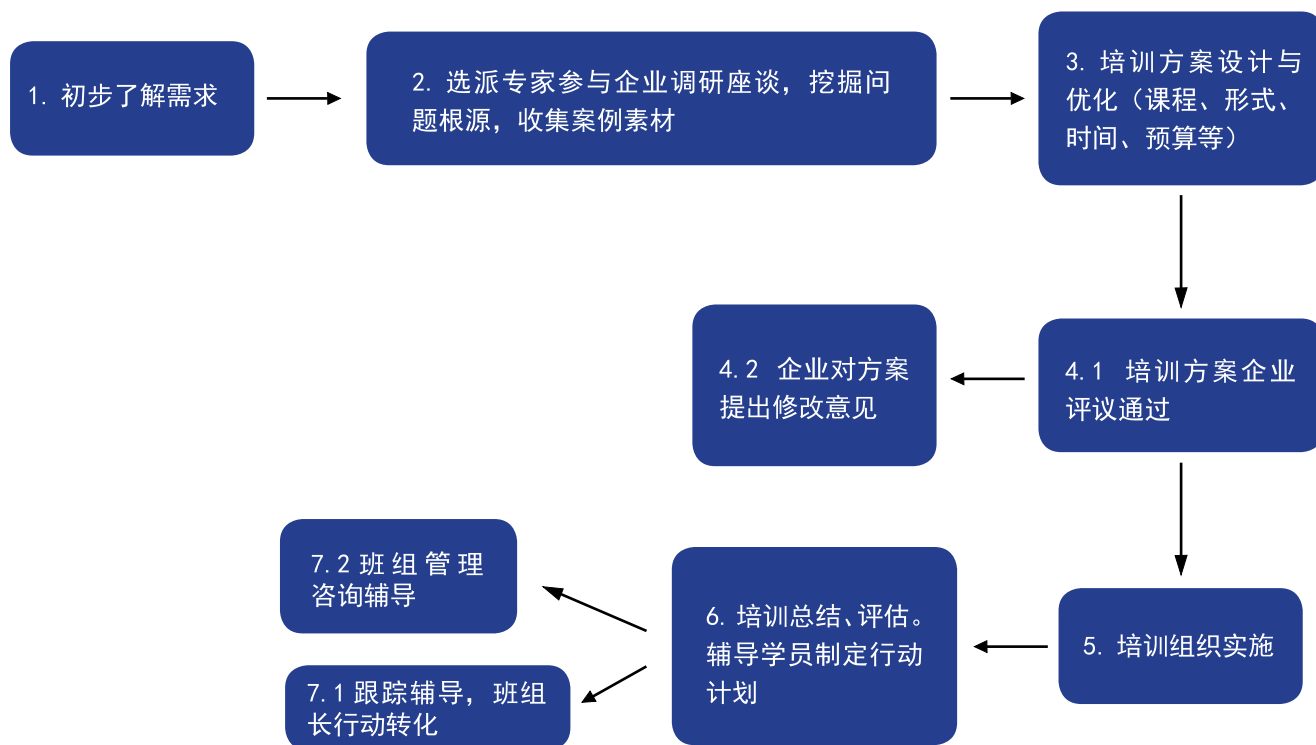
班组长系统化培养实施流程



班组长系统化培养实施流程

企业班组长问题式专题内训

★ 问题式专题内训实施流程



★ 班组长 内训服务实施特色

● “听了能理解”的启发式培训

班组长内训采用分级、分类的梯级培训原则，避免一刀切，区分新任班组长与经验丰富班组长、冶炼班组长与矿山班组长等不同层级、领域的认知能力现状，严格规范培训授课的难易程度。

● “听了能理解”的启发式培训

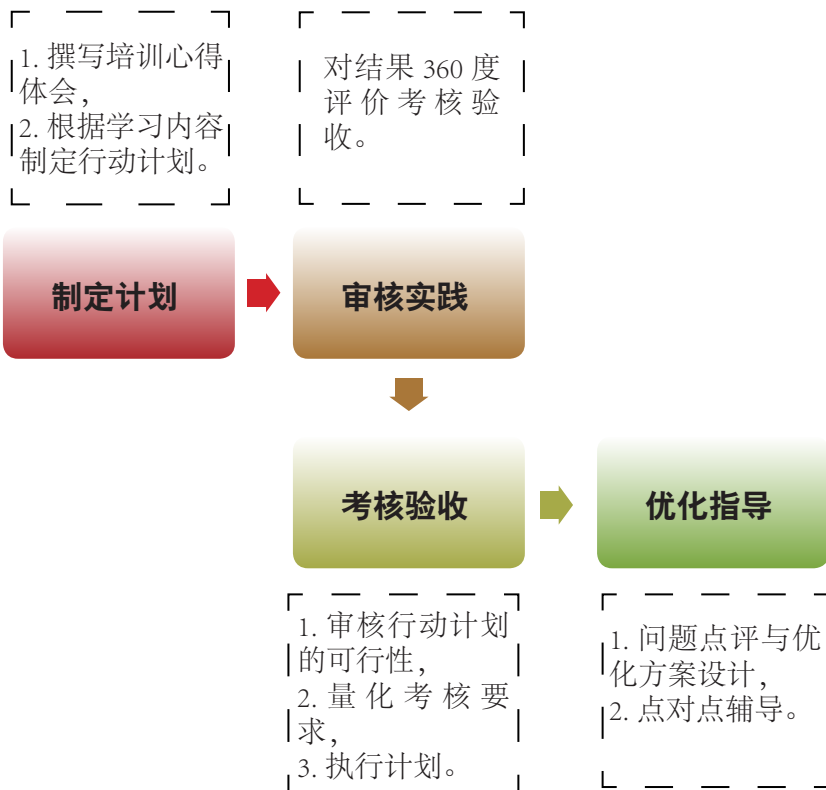
培训过程实施采用行动学习法，关注班组长的培训收获与行为改变，通过培训过程中的参与、演练以及培训结束后的行动计划结果考核，聚焦班组长训后的绩效改善和心智模式改变。

● “学了就能用”的实操性培训

班组长问题式专题内训是建立在“寻找问题最有效的解决方案”为目标的培训学习，培训课程理论框架具备行业特点，案例解析、问题解答符合企业迫切需求，最直接的交给班组长可行的操作工具和管理技巧，真正能做到学了就能在工作中运用。

★ 企业班组长内训成果收获

班组长培训活动结束后，将有项目组成员跟踪培训实施效果，一般周期为三个月到一年不等，通过跟踪对参训班组长的学习方式、学习能力、工作态度、工作绩效、班组考核结果等进行访谈、数据收集，促使学员将学习到的知识、技能与工作紧密结合，学以致用。通过跟踪企业班组工作相关部门（工会、人力资源部等）在班组长队伍建设、班组管理、班组绩效的验收、考核，指导企业完成特定标准建立、制度建设、流程优化、岗位责任体系建立、SOP编写等。充分激活班组长培养的成果转化机制。



★ 企业班组长内训案例（部分）剪影



2006 年内训
 宁夏东方集团班组长培训（三期）
 中铝山西铝厂企业班组长现场管理培训
 新疆有色集团班组长 6S 现场管理实务培训

2007 年内训
 中铝贵州分公司班组精细化管理培训
 中铝青海分公司班组建设培训
 沈阳冶金机械公司班组长如何创新思维培训
 峨眉半导体班组长素质提升培训
 华北铝班组长素质提升培训



2008 年内训
 华泽班组建设及班组管理培训
 中色矿班组长培训管理技能培训（两期）
 连城铝业公司班组长凝聚力与执行力培训

2009 年内训
 北京有色金属研究总院班组长培训
 班组长综合技能提升培训（两期）
 陕西铜川铝业班组长管理知识培训





2010 年内训
华锡铜坑矿班组长培训
中铝青海分班组长培训

2011 年内训
中铝重庆分公司班组长培训班
韶钢班组长内训
亚洲铝业班组长内训
钢协班组长内训
连城铝班组长内训
神火铝业班组长内训
佛子矿业班组长轮训（两期）



2012 年内训
红透山班组长培训
华泽班组长内训
青海铝业班组长培训（两期）
北矿院班组长内训

2013 年内训
华锡班组长培训班（三期）
佛子矿班组长
华北铝工段长
西部矿业班组长内训
金堆城班组长
香炉山班组长培训班
修水香炉山班组长培训班
青海分班组长内训（三期）



2014 年内训

章源钨业班组长内训

大冶有色班组长竞赛培训

西部矿业集团有限公司班组长培训

奥博特班组长竞赛培训

云冶技校班组长培训

西部矿业冶炼事业部班组长培训

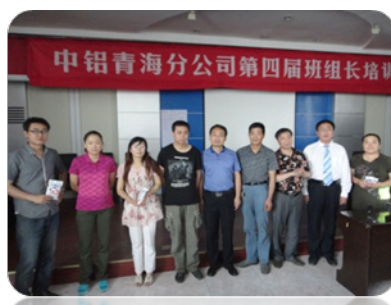
锡铁山矿业班组长培训

兰州铝组长培训（三期）

江铜集团班段长培训（两期）

平桂飞碟班组长培训

西部矿业“安康杯”班组长竞赛



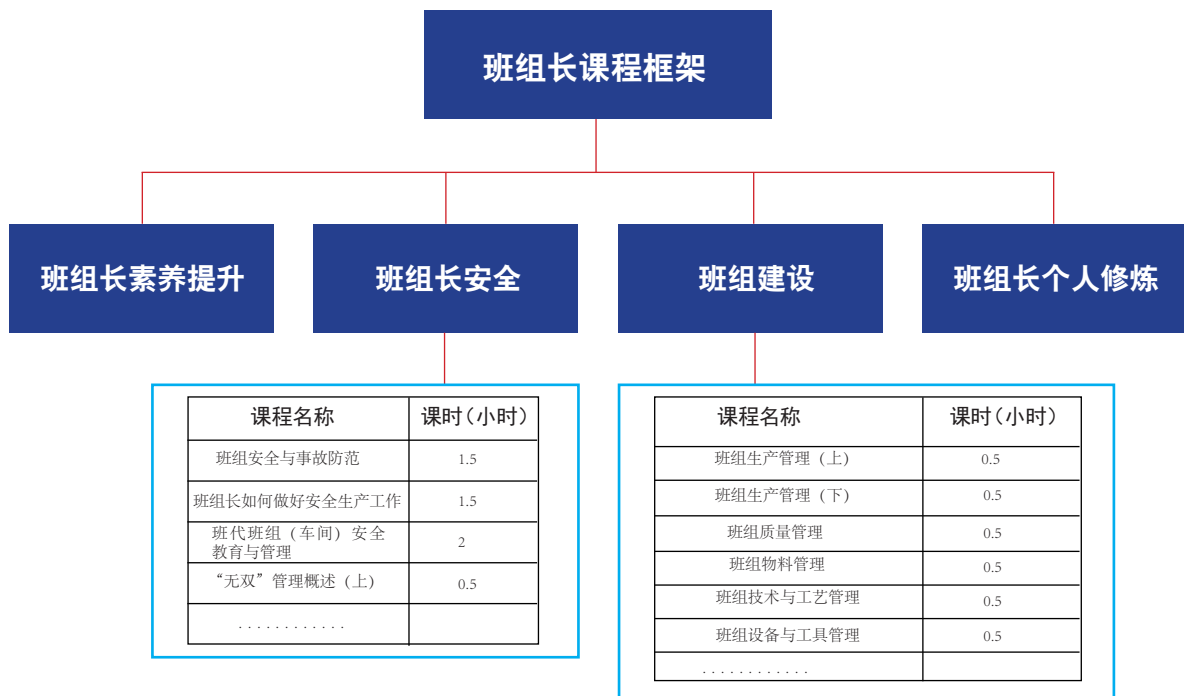
班组长无间断碎片化远程在线学习

班组长远程在线学习是借助中国有色金属教育培训网，实现的无间断碎片化学习模式，是现代化互联网技术与学习、时间无缝衔接的最有效培训形式。

★ 远程在线学习特色

- **成本低：**班组长年均培训费用最低可低至人均 100 元，即可完成约几十门培训课程的学习，企业用最少的投入便可实现较大的回报。
- **覆盖广：**无论企业坐落何处，只要有网络覆盖的地方，即可实现在线学习，尤其对偏远的矿山企业，此外可覆盖企业所有班组长，培训时不需换班、调班。
- **可考核：**培训学习结束可在线考核，对于企业自行安排的学习内容也可借助平台完成考核，并生成考核统计和失误评判。
- **易管控：**企业相关部门可实时监控到班组长的学习状态、学习进度，并对班组长的学习状况进行辅导。

★ 班组长在线课程框架



班组长内训师培养

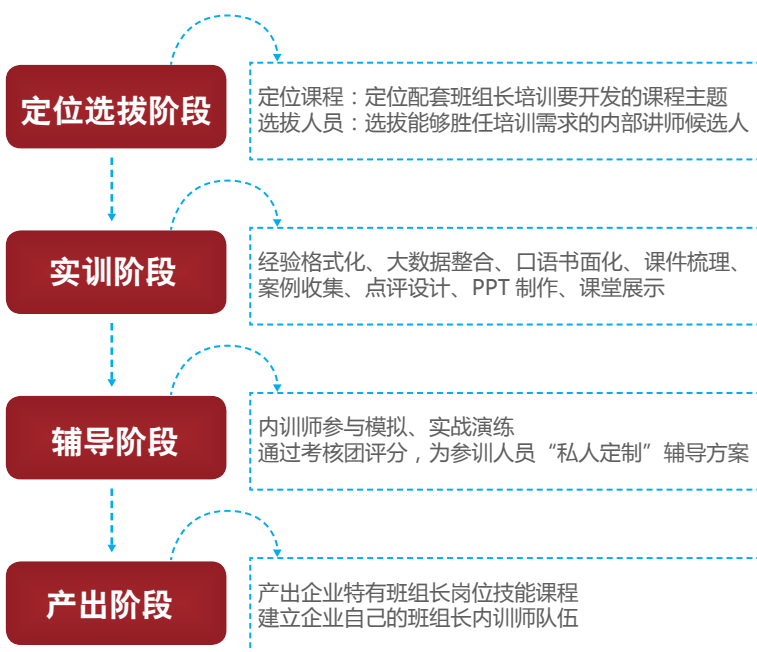
★ 班组长内训培养是为了解决这些问题：

具有丰富班组管理经验的班组长、工段长、车间主任、厂长等不能把经验提炼总结，不能为其他班组长提供有效的借鉴技巧。

企业没有自己的班组长培训课程，尤其是一些核心的业务实操技能培训，大部分培训课程需要外部采购。

企业对内部资源整合力度较弱，还不能很好的借助大数据整合来塑造内部竞争力。

★ 班组长内训师培养路径设计



以赛促学习——班组长技能竞赛

★ 班组长竞赛可行性分析

经过多年的班组长培训教学实践总结，我们发现“以赛促学、以赛促改、以赛促提高、以赛促完善”这种新型培训方式，更能为企业营造班组长比学习、比进步的文化氛围。

经过实践检验，通过竞赛活动不仅能激发班组长学习技术、钻研业务的热情，更能快速提高班组长综合业务素质和管理水平，还能解决现场实际问题，是班组长培养的新途径，使企业在少投入的情况下，实现大的产出。

★ 班组长竞赛带来的收益

快速减少不同层次班组长管理水平差距；

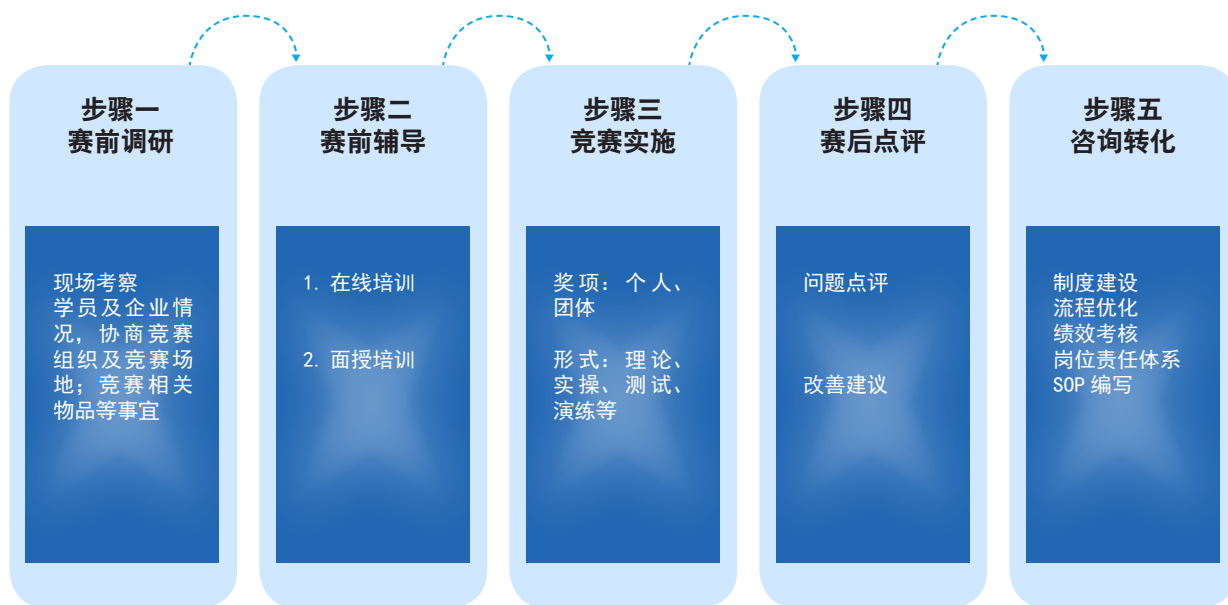
促进员工学习与交流，提升发现问题、改善问题的能力；

探索、交流、推广行之有效的优秀班组建设新模式；
实实在在帮助班组长系统提升执行力和专业问题处理能力，提升企业素质；

企业少投入大产出，变培训为投资，为企业带来实际效益；

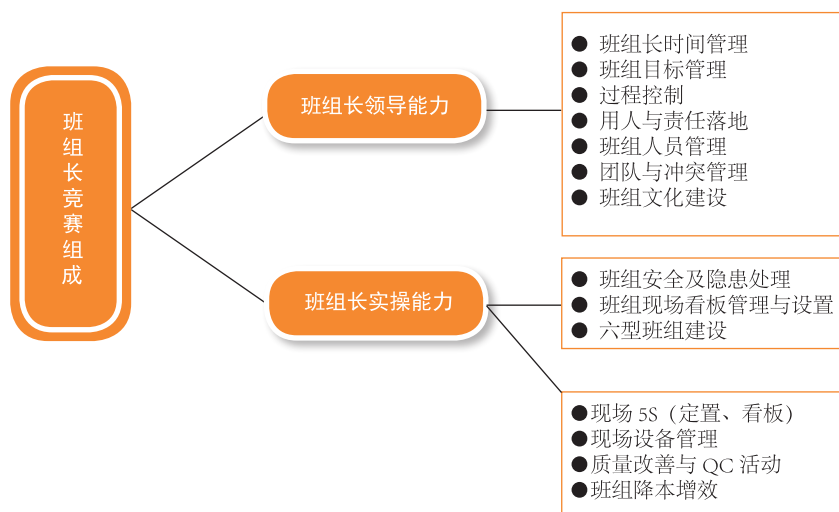
培养和造就一支复合技能型班组队伍。

★ 班组长竞赛实施步骤



★ 班组长竞赛架构

班组长竞赛主题由班组长领导能力和班组长实操能力两部分组成，根据企业性质、班组长岗位工作性质的不同，在实操部分又分通用类和专项类。



★ 班组长综合技能竞赛剪影



行业班组长培训交流活动（公开课）

★ 培训模式的设计初衷

搭建行业班组长交流学习互动平台
萃取行业优秀班组长个人成长事迹及班组管理经验
为企业传递班组建设最新的管理资讯及政策法规

★ 培训交流活动成果产出

班组长在更大的平台上实现自我展示与提升
班组长通过培训考核取得《企业班组长岗位合格证书》
编写、推广行业优秀班组管理经验交流材料

★ 组织实施流程

公开课
计划制定

企业制定
外派计划

正式通知下发

组织实施
及成果反馈

本年度 11 月份
出来年培训计
划。

企业根据需求，
把行业计划内容
纳入企业培训计
划中，并制定外
派人数。

开班前一个月，
印发正式通知。

培训结束五日
内，向企业反馈
学员学习情况及
平台宣传。

★ 往届班组长培训活动展示

2007年
班组长经验交流会（一期）



2010年
班组长综合素质提升培训（两期）



2011年
班组长管理技能提升培训（两期）



2008年
班组长综合素质提升培训（四期）

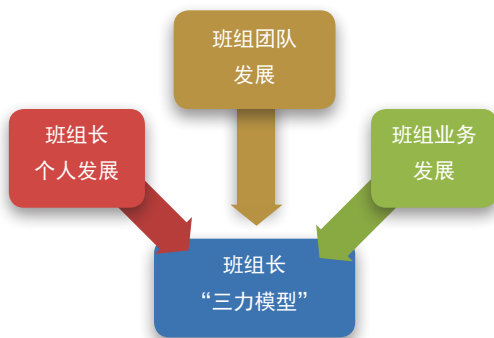




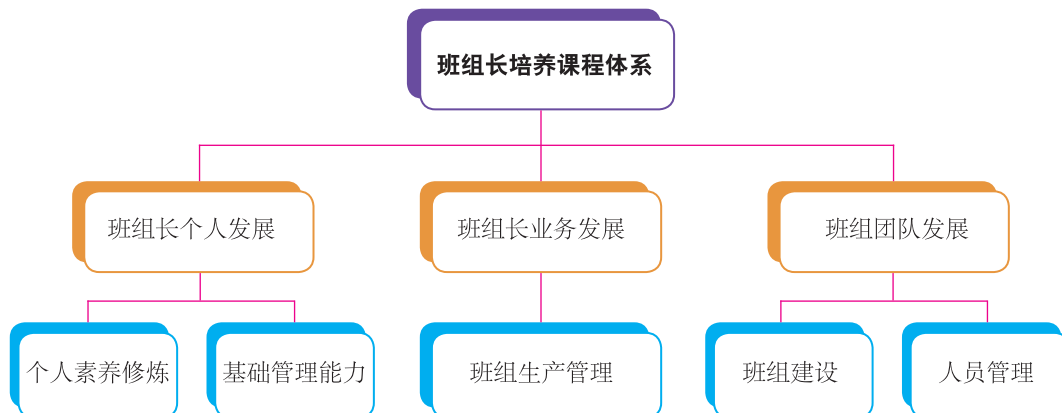
班组长核心培训课程

★ 班组长培养“三力”模型

行业班组长培养“三力”模型：班组团队发展能力、班组业务发展能力、班组长个人发展能力



★ 班组长培养课程体系



★ 班组长培养重点课程

班组生产管理

序号	培训主题	课时(天)
1	班组目标管理	2
2	班组现场 5S 管理	2
3	班组生产过程控制	2
4	班组安全管理	2
5	班组生产物料管理	2
6	班组成本管理	2
7	班组信息管理	2
8	班组规章制度修改与建议	2
9	班组突发意外应急处置	2
10	班组交接班管理	2
11	班组质量管理	2
12	生产计划组织与管理	2

班组长基础管理能力

序号	培训主题	课时(天)
1	班组长基础管理	1
2	班组长的自我分析	1
3	班组长的职业素养	1
4	班组长的角色定位	1

班组人员管理

序号	培训主题	课时(天)
1	班组成员责任管理	2
2	班组绩效与考评管理	2
3	班组成员个性分析	1
4	班组成员激励管理	2
5	班组成员目标管理	2
6	员工传帮带及人才培养	2
7	非正式群体管理	1

班组建设

序号	培训主题	课时(天)
1	班组会议管理	2
2	班组交接班管理	1
3	班组文化建设	2
4	N 种类型班组建设	3
5	班组活动管理	2
6	班组冲突管理	2
7	团队激励	2

班组长个人素养修炼

序号	培训主题	课时(天)
1	班组长的责任落地	2
2	班组长每日工作规范	1
3	班组长的执行力	2
4	班组长领导艺术	2
5	班组长压力缓解	1
6	班组长工作风格分析	1
7	班组长的沟通协调艺术	2
8	班组长应用文知识训练	1
9	班组长法律素质的养成	1
10	班组长讲话训练	1
11	班组长演讲和点评技巧	1
12	班组长思考能力培养	1
13	班组长基本任务和目标	1
14	塑造班组长忠诚度	1

★ 冶炼企业生产型班组长培养

冶炼企业规模和产能相对较大，其生产流程长，工艺复杂，操作岗位种类数量多，企业生产成本控制要求高，人才培养多以师带徒形式为主，其对基层生产管理者的组织、协调、跨岗位作业、班组成本控制等要求较高。因此，冶炼企业班组长应从班组成本管控、团队执行力、现场管理为主线，使基层管理者树立“企兴人荣”的思想。

★ 矿山企业生产型班组长培养

矿山企业管理相对较为粗放，工作条件艰苦，工作环境相对封闭，劳动强度大，大型生产设备较多，基层管理水平和综合素质滞后于企业的发展步伐。因此，矿山企业班组长应从班组长管理技能、安全事故防范、问题处理能力、班组建设出发，提高基层管理职业素养和管理能力。

冶炼企业生产型班组长核心课程

班组基础管理基础技能	1 天
冶炼企业班组成本控制	2 天
班组目标管理与责任落地	2 天
冶炼班组现场 5S 管理	2 天
高效率的班组生产过程管理	2 天
冶炼班组团队凝聚力打造	2 天
班组员工技能培养	1 天

矿山企业生产型班组长核心课程

矿山班组安全事故防范	2 天
矿山班组基础管理基础技能	1 天
矿山班组长职业生涯管理	1 天
矿山班组文化建设	2 天
矿山班组长责任落地	2 天
矿山班组高绩效团队建设	2 天
矿山班组成员冲突管理	1 天

★ 加工企业生产型班组长核心课程

加工类企业生产自动化连续化程度高，主要以精细化管理和创新管理为主，年龄趋于年轻化，对新知识新技能接受较快但经验少，对基层管理者的生产管理、班组控制、问题解决能力、人员管理要求较高。因此，加工企业班组长应从创新管理、现场管理、班组长自我提升等出发，树立精细化意识，打造高效能的班组队伍。

加工企业生产型班组长核心课程

加工企业班组现场 5S 管理	2 天
加工企业班组目标管理	2 天
加工企业班组生产质量管控	2 天
班组员工绩效管理	1 天
班组长的时间管理	1 天
班组创新管理	2 天
班组长的自我管理	2 天

★ 研究院所知识型班组长核心课程

研究院所班组长队伍相对学历层次较高，属于知识型员工，班组工作多为智力输出类，没有生产现场，班组建设模式不清晰，没有相对明确的班组建设目标。因此，科研机构班组长培训应聚焦班组建设、班组目标管理等内容，打造具备较强凝聚力、业务精湛的科技研发、项目管理团队。

科研院所知识型班组长核心课程

知识型班组管理技能	1 天
科研班组目标建设与管理	2 天
科研班组台账管理	2 天
知识型班组员工分析与管理	2 天
班组创新思维管理	2 天
班组长的项目管理技巧	2 天
科研班组建设	2 天

联系我们

contact us

有色金属工业人才中心

电话：010-62259486 | 010-68790207
010-68790537 | 010-68790391

邮箱：ysrcpxb@cnmet.org
liujiuqing@cnmet.org

地址：北京海淀区首体南路9号
主语国际商务中心7号楼402

邮编：100048