

# 最新组长申请书(模板5篇)

在日常学习、工作或生活中，大家总少不了接触作文或者范文吧，通过文章可以把我们那些零零散散的思想，聚集在一块。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？下面我给大家整理了一些优秀范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

## 组长申请书篇一

为加强生产车间的班组建设，提高班组长的素质，全面评价班组长的工作绩效，保证企业经营目标的实现，同时，为员工的薪资调整、教育培训、晋升等提供准确、客观的依据，特制定生产车间班组长绩效考核实施方案。

### （一）公平公开原则

- 1、人事考评标准、考评程序和考评责任都应当有明确的规定且对企业内部全体员工公开。
- 2、考评一定要建立在客观事实的基础上进行评价，尽量避免掺入主观性和感情色彩。
- 3、企业生产车间所有班组长都要接受考核，同一岗位的考核执行相同的标准。

### （二）定期化与制度化

绩效考核制度作为人力资源管理的一项重要制度，企业所有员工都要遵守执行。将生产车间班组长考核分为季度考核和年度考核两种。

### （三）定量化与定性化相结合

生产车间班组长考核指标分为定性化与定量化两种，其中，定性化指标权重占40%，定量化指标权重占60%。

#### （四）沟通与反馈

考核评价结束后，人力资源部或生产部门相关领导应及时与被考核者进行沟通，()将考评结果告知被考核者。

在反馈考评结果的同时，应当向被考评者就评语进行说明解释，肯定成绩和进步，说明不足之处，提出今后努力方向的参考意见等，并认真听取被考核者的意见或建议，共同制订下一阶段的工作计划。

人力资源部负责组织绩效考核的全面工作，其主要成员包括人力资源部经理、生产部经理、生产车间主任、人力资源部绩效考核专员、人力资源部一般工作人员。

## 组长申请书篇二

班组长绩效考核方案 方案 名称 班组长绩效考核方案 受控  
状态 编 号 一、考核方式 本企业对车间班组长的考核，采  
取自我评议、主管领导评估、下属及其同事评估相结合的方式。

1. 自我评估，即班组长根据自身的工作职责、工作目标及实际工作绩效，每\_\_\_月述职一次，同时对照企业制定的考核标准，对实际的工作表现进行评估。

2. 主管领导评估及下属、同时评估主要采取按照企业既定的考核标准对班组长的实际工作绩效进行逐一评分的方式。

二、考核小组人员构成 人力资源部负责组织绩效考核的全面工作，其主要成员有人力资源部经理、生产部经理、生产部

主管、人力资源部绩效考核专员以及人力资源部一般工作人员。

三、考核内容 1. 工作业绩考核 对班组长工作业绩的考核，主要从产品产量、产品质量、生产设备、生产安全、本班组人员管理5方面进行，其具体内容见下表。

工作业绩考核表 考核内容 考核标准 考核得分 产品产量 达到生产计划规定的标准，该项得满分，每超出（减少）计划产量的1%，另加（减）\_\_\_\_分 产品质量 每低于目标的1%，减\_\_\_\_分，产品质量合格率低于\_\_\_\_%，该项得分为0 生产设备管理 设备完好率达到\_\_\_\_%以上，每低于该标准1%，减\_\_\_\_分 安全生产管理 重大生产事故发生率为0，每发生一起一般性的生产事故，减\_\_\_\_分 本班组人员管理 1本班组人员出勤率不得低于\_\_\_\_%，每低于该标准1%，减\_\_\_\_分 2本班组人员每出现1人/次违纪的情况，减\_\_\_\_分 2. 工作能力 对班组长工作能力的考核，主要从下表所示的四方面来进行。

工作能力考核表 考核要素 考核等级与评价标准 评估者 下属 同事 自评 领导 岗位技能熟练程度 差-0 非常不熟练 较差-1 不太熟练 合格-2 基本上能达到岗位要求 优秀-4 非常熟练 组织协调能力 差-0 工作杂乱无章，下属之间不能进行很好的协作 一般-1 能对一线生产工人进行简单的任务分配和协调 好-2 能进行复杂任务的分配和协调，并取得他人对自己工作的支持和配合 良-3 很好地安排和协调周围的资源，较好地领导他人有效地展开工作 优秀-4 能合理、有效地安排和协调周围的资源，并得到他人的信任和尊重 语言表达能力 差-0 语言含糊不清，表达的意思不清楚 一般-1 能较清晰流利地表达自己的观点或意见，但过于刻板、生硬 好-2 掌握一定的说话技巧，自己的意见或建议能得到他人的认可 良-3 能有效地和他人进行交流和沟通，并有一定的说服能力 优秀-4 语言清晰、幽默，具有出色的谈话技巧 创新能力 差-0 没有创新精神，工作因循守旧 一般-1 工作中有一定的创新和独到的见解 好-2 能开动脑筋对工作进行改进但取得

成果较小 良-3 通过借鉴他人的经验，将某些工艺改进与创新运用到生产过程中，并取得一定成果 优秀-4 善于思考和研究，并经常提出新点子、新想法且对提高企业生产效益做出了重大的贡献 3. 工作态度考核 工作态度的考核一般可以从工作纪律性、工作主动性、工作责任感3方面进行，其内容入下表所示。

工作态度考核表 考核 要素 考核等级与评价标准（单位：分）

评估者	差 0	一般 1	好 2	良 3	优秀 4
下属	经常迟到早退且不服从领导工作上的安排	较少情况下迟到、早退，基本上服从领导工作上的安排	偶尔迟到早退，服从领导工作上的安排	从不迟到早退，服从领导工作上的安排	经常加班，积极听从领导工作上的安排
同事	工作懈怠且工作业绩不能达到工作标准	在别人的监督下能较好的完成工作	工作主动，能较好的完成自己的本职工作	积极主动地完成自己的本职工作	除了做好自己本职工作外，还经常主动承担一些分外的工作
自评	工作敷衍，当工作出现失误时，极力的推卸责任	工作上满足于基本完成工作任务，当工作出现失误时，能意识到自己的错误	工作中主动承担责任	工作中主动承担责任且积极寻求解决问题的办法	对他人起到榜样的作用

四、考核实施 1. 考核评估：考核者根据被考核者在考核期内的工作表现和考核标准，对被考核者评分。

3. 结果反馈：人力资源部将审核后的结果反馈给被考核者，由被考核者的直接上级和被考核者进行沟通，并讨论绩效改进的方式和途径。

五、考核结果运用 1. 每月绩效考核成绩前三名者授予“优秀员工”称号并发放奖金或奖品。

2. 每月绩效考核结果进行归档，连续三次获得“优秀员工”称号的员工，自动获得“年度优秀员工”称号并发放奖金，

同时调整其薪资水平。

3. 连续三次绩效考核排名在最后5%的员工，将被调换工作岗位或培训、辞退等。

相关说明 编制人员 审核人员 批准人员 编制日期 审核日期  
批准日期

医院绩效考核方案

关于员工绩效考核方案

企划部绩效考核方案

员工绩效考核方案范文

## 组长申请书篇三

首先我很荣幸局给我这次机会，让我参加了省公司精心组织的第三期班组长培训，也非常感谢各位老师、专家热情洋溢的精神讲授。经过这次为期7天的培训，我感受颇多，畅想了智能电网美好愿景，学习了新闻报道及各种应用文写作，参加了团队拓展训练，还有精心设计的各种管理实践演练、心理学演示，以及各类事故案例分析等，以下是我的感悟和体会。

### 一、安全责任重于泰山

看了那么多的事故案例演示材料，我心里惊悚不已，一条条鲜活的生命戛然而止、一幕幕撕心裂肺的惨叫、一个个作业人员的悄然离去.....这些镜头时不时的出现在我的脑海里，我不禁唏嘘，一个生命的结束，竟在一瞬间。生命是我们每个人最宝贵的东西，没有了生命，何谈与家人团聚，照顾家

人更是无从说起。这些事情留给一个家庭的是无尽的悲痛，留给社会的是深深地同情和惋惜。纵观所有的事故，所有的伤亡并非出于必然，其实每次都是可以避免的。只是作业人员安全意识淡薄，将安全、技术规程跑于脑后，拿自己的生命开玩笑，规程就是血的教训的总结，只要作业人员严格按照规程规定执行，那么所有的事故都是可以避免的。总之一句话，事故不难防，重在守规程。

## 二、团队的智慧和力量是无穷的

通过拓展训练，我深刻的体会到个人的智慧和力量是远远不够的，这就需要整个团队共同完成。佛祖释迦牟尼考问他的弟子：“一滴水怎样才能不干涸？”弟子们都回答不出。释迦牟尼说：“把它放到江、河、湖、海里去”。个人的力量就像一滴水，能量非常有限，搞不好就会被蒸发掉，只有加入到优秀的团队里，才能发挥个人的聪明才智。一个团队的每个人都有自己的特长和优点，但每个人也有不足和缺点，将自己的特长和优点在团队中充分应用，发挥优势互补的力量，提高整个团队的战斗力就会提高。俗话说“人心齐，泰山移”，只要大家劲往一处使，拧成一股绳，那么战斗力将是无穷的。

## 三、铁的纪律是保障

国有国法，家有家规。游戏有游戏规则，团队有团队纪律。孟子曰：“不以规矩，不能成方圆”。在室内团队拓展活动中，我们队有几次小游戏原本都是稳操胜券，但是都是因为小小的不遵守规则的失误而导致失败。可见，遵守纪律在一个团队中是多么重要。我们每个人在任何一个团队作为团队的一员，必须积极、迅速转换自己的角色和定位，服从组织安排，积极出谋划策，认真完成团队交给的任务，所以，严格遵守纪律，团队协作，是顺利完成各项任务的坚强保障。

# 组长申请书篇四

随着市场经济的建立和电力买方市场的出现，电力企业作为市场竞争的主体，唯有强化内部管理，加大科技投入，降低经营成本，才能在激烈的市场竞争中生存和发展。班组是水电厂最基层单位，也是各项工作的具体实施单位。同时班组又是实现企业发展战略、安全生产和创造效益的重要基础，因此班组的建设极为重要，如何提高班组长整体的素质，加强班组管理水平和团队协作能力对提高企业高效、安全、文明、和谐生产具有重要意义。

## 1、班组管理基础理论；

问题：什么是班组？班组长的定位：最大的兵与最小的官。

(1) 企业需要怎样的班组长

(2) 班组的管理技巧

**b:**有效的班组激励方法：工作激励、物质激励、情感激励(结合案例讨论)

(3) 建立班组人际关系的原则；

(4) 影响班组人际关系的因素及对策(含高效的沟通方法)；

(5) 班组管理中的竞争与合作(结合案例讲解)；

## 2、企业文化建设；

(1) 企业班组文化：引言(小故事：“不拉马的士兵”)

(2) 创建学习型班组

引言：“活到老、学到老”

b:案例分析；

3、班组管理专业理论。

班组管理的重要环节就是生产管理，它也是班组建设的重要内容，制度建设和作业规范又是班组生产管理的基础。设备管理则是班组生产管理的核心业务。

(1)班组的生​​产规程及制度；

(3)基本生产台账建立及管理​​及现场设备巡检；

4、安全生产

(1)班组的安全目标与控制措施；

(2)班组各岗位的安全生产责任制的建立和健全；

(3)班组日常工作管理的规范化；

(4)班组现场生产安全管理规范化；

## 组长申请书篇五

张海燕这次能够参加了“乌金蓝领工程”培训班的学习，我感到了十分荣幸，同时我也很珍惜这次的学习机会。通过这次“乌金蓝领工程”学习，参观神华宁煤集团示范基地，以及和学员、授课老师的交流互动中，无论是在理论知识学习，还是自己思想认识的提高上，我都有了较大的进步。

现将本次学习一些心得体会与大家分享如下：目前我国的煤矿生产安全虽然有了明显的好转，但是在此基础上如何更好

强化和进一步提高煤矿安全生产水平，强化企业安全工作，其中很重要的环节就是强化企业安全生产的关键基础环节——加强班组建设和提高班组长的安全管理能力。煤矿安全生产的基础在于班组建设。班组是企业安全生产的前沿阵地和第一道防线，在企业安全生产中起着“堡垒”和“堤坝”的作用。班组是企业最重要的工作群体，班组的安全氛围直接影响到工人的安全行为和企业的安全生产。加强班组建设是企业增强竞争力和实现安全生产发展的迫切需求，可以调动职工的安全生产的积极性、激发职工的责任意识、发挥职工的创造热情。

加强班组建设可以建立健全的班组安全生产、学习培训、设备设施等标准化作业和管理制度，通过有效的激励和约束机制，把企业安全生产任务落到实处。煤矿班组长素质直接决定了班组人员的素质。班组长的素质决定着生产现场的人、财、物等各种资源的使用效率以及效果。班组长不但是煤矿一线生产的直接组织者，也是煤矿安全生产的最后防线。在正常的生产条件下，班组长领导工人安全高效的完成生产任务；在发生突发事件时是班组长领导工人及时正确应对、自救互救、减少损失。今后，我将更加认真学习煤矿安全生产管理知识、提升班组有效沟通、班组执行力、文化修养和价值认同观，为我矿安全稳定发展贡献力量。