

西北能化公司关于深入开展班队长素质提升工程的实施意见

根据《皖北煤电集团公司关于深入开展班队长素质提升工程的实施意见》精神要求，为提升班队长管理水平和综合能力，着力打造一支高素质班队长队伍，筑牢安全生产根基，经研究决定，在全公司范围内开展班队长素质提升工程，特制定本实施意见。

一、目标任务

坚持以“责任、培训、选用、激励、后备”五大体系建设为主线，着力构建导向明确、运作规范、充满活力的班队长素质提升工程体系，用三年左右时间，打造一支“作风好、业务精、会管理、敢担当、能创新”的高素质班队长队伍，推动实现以下三大目标：

（一）安全意识明显增强，班队长“三违”数量在现有基础上每年下降 20%以上，直至完全杜绝。

（二）效率效益意识普遍提高，班队杜绝“无效活、低效活、返工活、浪费活、不安全活”扎实推进，人均工效提高 6%以上。

（三）学历技能普遍提升，发展后劲日益增强，大学专科及以上学历或高级工及以上技能等级班队长达 100%。

二、人员范围

本方案所指班队长为：生产技术部、设备管理部、调度指挥中心三部门的所有车间副主任（主管）、班长。

三、主要举措

（一）构建素质提升工程责任体系，切实强化组织保障

1. 成立领导小组。成立班队长素质提升工程领导小组，组长由公司党委书记、董事长，党委委员、副总经理（主持工作）担任，其他班子成员为副组长。领导小组下设办公室，办公室设在人力资源部（党群部），成员由公司各部门党政负责人组成，主要负责推进班队长素质提升工程的具体实施工作。

2. 明确工作职责。坚持公司党委对班队长素质提升工程的统一领导。公司党委每年至少召开一次专题会议研究部署班队长工作，定期对素质提升工程推进情况进行检查、评估，及时研究解决推进过程中的重大问题。公司党委将把班队长素质提升工程作为保安全、促发展的重要工程，列入重要议事日程，持续组织推进各项工作。

（二）构建素质提升工程培训体系，扎实开展素质培训

1. 完善培训体系，提升专业素养。抓实日常培训，积极推进落实班队长安全培训、技能培训。加大与外部培训机构、设备厂家、行业先进单位、行业协会等合作，采取“请进来”、“走出去”方式，推进班队长外部培训、学习和调研，定期推荐基层班队长参加集团公司班队长训练营。落实班队长任职前参加安全资格培训制度，杜绝先提拔使用后培训取证行为；坚持每年开展一次班队长安全轮训，不断提高班队长安全意识、自主管保安、危险因素辨识能力和专业技能水平。生产各部门每月至少组织一次班队

长专题培训，围绕生产方式转变和现场问题开展案例剖析、总结分析、典型示范和经验交流。

2. 丰富培训形式，推动自主学习。积极运用“互联网+”思维，依托公司网站、公众号等平台定期发布班队长岗位知识、安全技能，以及管理学、心理学、班组建设、安全事故案例等内容。生产各部门要将政策规定、文件精神、岗位应知应会、安全防控重点等提炼成学习要点，进一步做实班前培训。坚持与大专院校合作开办在职学历提升班，加大在职及后备班队长学历提升。依托“职工书屋”这一载体，同时坚持每年为每名班队长购置1~2本专业书籍，定期组织学习讨论、读书交流等活动。

3. 加大经验交流，促进互学互鉴。每季度举办班组论坛，重点围绕安全管理、现场管理、队伍管理等方面进行经验交流，分享心得体会，共同提高带兵打仗能力，择优推荐参加集团公司班队长论坛。坚持在公司网站、微信公众号等发布先进班队工作经验，搭建班队长交流互鉴平台；建立优秀班队长信息库，实行动态管理，推动资源共享。坚持“对标一流”，每年与集团公司内外部化工企业班队长学习交流不少于2批次。

（三）构建素质提升工程选用体系，加强动态监管考核

1. 坚持选用标准，严控破格提任。综合考虑班组结构、专业能力、人岗相适等因素，全部采取公推公选方式选拔班队长。班队长应具有大学专科以上学历或高级工及以上技能等级。初次提任班长，须从具有班队长任职资格的人选中产生，并具有3年以

上工作经历，年龄一般不超过 40 周岁。初次提任车间副主任、主管，应从班长或具有班长经历的人选中推荐，年龄一般不超过 45 周岁。确需破格提拔的，应提交党委会研究决定，并将选任结果报集团公司党委组织部备案。35 岁及以下班队长按照总职数四分之一左右统筹把握。全面实施班队长“专业学历和资格证双准入”，原则上到 2027 年底，在职班队长必须全部达到大学专科及以上学历或高级工及以上技能等级，否则予以解聘。

2. 注重培养使用，打通晋升通道。提任生产部门副职、车间主任人选，应注重从优秀班队长中产生，原则上每年提任的生产部门副职、车间主任中要有优秀班队长。注重选拔优秀专业技术人员在班队长岗位锻炼，优化班队长队伍结构，努力培养一批同时具备技术管理、现场管理能力的复合型人才队伍。鼓励符合职称申报条件的班队长申报专业技术资格。有序推进班队长轮岗交流，原则上任班长满 5 年可以交流，任职满 8 年应当交流，不断丰富班队长岗位经历、管理经验，培养科学管理思维方法。

3. 加强考核监管，激发队伍活力。强化班队长动态监管考核，对工作不在状态、能力素质不适应、管理简单粗暴、安全生产被动、问题反映比较突出的班队长及时调整。每半年对班队长履职情况（安全意识、能力素质、工作作风、廉洁自律等）进行 1 次评估，对排名靠后的予以提醒谈话、调整岗位或淘汰，其中，上半年履职评估原则上于 7 月份开展；下半年履职评估与班队长年度考核综合考核一并进行，于次年一季度完成，并按规定兑现相关奖

惩。

4. 坚守纪律红线，建立“负面清单”。严格班队长“三违”界定和管理，年度内班队长自身“三违”（现场或视频查处的）2次及以上的一律予以撤职。班队长因违章指挥、违章作业受到撤职的，3年内不得再选任到班队长及以上管理岗位；因安全造假、吃拿卡要、克扣截留等受到党纪政纪重处分的，不得再选任到班队长及以上岗位。实行班队长提职后评价机制，新提任班队长半年内分管范围发生轻伤及以上事故，或班队长自身“三违”，或出现廉洁从业问题被查实的，追究推荐部门党政负责人责任。党群部、纪委、安全监管部和生产各部门要结合综合考核、日常督查和安全检查情况建立班队长“负面清单”，由党群部报集团公司党委组织部备案。

（四）构建素质提升工程激励体系，增强岗位吸引力

1. 实施激励政策，提升班队管理。一是个人学历提升激励。班队长通过业余时间学习取得大学专科及以上学历的，按集团公司有关培训文件规定的学费比例标准予以学历收购，并给予2000元的一次性激励。二是班组技能提升激励。年度内，班组技能提升超过班组人数20%，且晋升高级工及以上超过班组人数8%的，给予班队正职5000元的一次性奖励，其中：各车间班组中每晋升1名高级工及以上另奖励班长100元，每晋升1名中级工另奖励班长30元。三是安全生产任务完成激励。年度内，班组管理规范有序，安全生产任务完成较好，无轻伤及以上事故、无较严

重及以上“三违”行为的，给予班长一次性奖励 2000 元。

2. 落实自主管理，推进班队提效。认真开展杜绝“无效活、低效活、返工活、浪费活、不安全活”活动，推动“双效驱动”在班队落地生根，不断提高班队科学管理、自主管理能力。探索建立考核激励机制，针对班队主动依靠技术装备进步、管理创新，在操检合一、减人提效、和杜绝无效活、低效活、返工活、浪费活、不安全活等方面成效突出，生产工效提高靠前的，优先推荐参与年度各类先进评选。加大班前会动态检查抽评工作力度，在“五佳班前会”评选的基础上，增设最差班前会评选，奖优罚劣，推动提升班前会质量。

3. 开展评先表彰，选树优秀典型。每年开展“四个一”活动，即：每年择优推荐班队长参加集团公司金牌班队长、优秀班队长评选，每年组织 1 次优秀班队长典型经验推介活动，每年开展 1 次“五佳班前会”评选活动，每年开展 1 项班组杜绝“无效活、低效活、返工活、浪费活、不安全活”活动，做到物质奖励与精神激励相结合，大力宣传推介先进个人和事迹。进一步完善班组及班队长评先评优和互学互鉴机制，评选标准与安全、质量、效率、“三违”、传帮带等指标挂钩，每季度表彰“安全标杆班组”。每年至少组织召开一次班队长队伍建设工作交流会，表彰一批优秀班队长，培育一批有知名度的“品牌班队长”，真正使班队长成长进步有通道、实现价值有标杆。

4. 强化关心关爱，提高幸福指数。从政治、经济、生活待遇

上给予班队长提供保障，在发展党员、推荐两会代表候选人、培养后备干部、疗休养、培训进修等方面班队长占有一定比例。

（五）构建素质提升工程后备体系，加强后备梯队建设

严格对照班队长任职条件，原则上按在职人员 1:1 比例建立后备班队长队伍，将优秀的大学毕业生纳入后备班队长人选范围。确定后备班队长人选时，要充分征求班队长意见，强化班队长传帮带责任。安全监管部要根据安全生产管理及队伍现状，超前统筹组织后备班队长参加安全资格取证培训。对培养成熟、表现优秀的后备班队长要及时选拔任用。

四、有关要求

（一）提高思想认识。班队长是公司安全生产经营管理的重要层级，是推进企业高质量发展的重要力量。各单位要高度重视，把实施班队长素质提升工程与推动公司高质量发展、安全高效生产等工作紧密结合起来，统筹推进，形成合力。

（二）注重宣传引导。各单位要认真做好政策解读服务工作，广泛宣传报道班队长素质提升工程的相关政策、典型做法和先进模范事迹，保证激励约束政策发挥应有作用，营造关心关注班队长素质提升工程的良好氛围。

（三）强化组织实施。各单位、各党支部要按照意见要求，明确责任分工，有序推进各项举措落实到位。同时，积极探索班队长教育培养、选拔使用、激励保障的新举措、新办法，确保班队长素质提升工程卓有成效。执行本意见规定的对班队长的奖励，

所需资金的 100%可在单位预算工资外列支。

- 附件： 1.班队长素质提升工程目标责任分解表
2.班队长素质提升工程重点工作责任分解表

附件 1

班队长素质提升工程目标责任分解表

工作目标		完成时间	牵头领导	配合领导	责任部门 (单位)
总体目标	1. 安全意识明显增强，班队长“三违”数量在现有基础上每年下降 20%以上，直至完全杜绝。	2027 年	陈争峰	陈方悟	安全监管部
	2. 效率效益意识普遍提高，班队杜绝“无效活、低效活、返工活、浪费活、不安全活”扎实推进，人均工效提高 6%以上。	2027 年	余顺	卢军 陈方悟	生产技术部 设备管理部 安全监管部
	3. 学历技能普遍提升，发展后劲日益增强，大学专科及以上学历或高级工及以上技能等级班队长达 100%。	2027 年	任安全	陈争峰 陈方悟	党群部 安全监管部

附件 2

班队长素质提升工程重点工作责任分解表

重点工作		完成时间	牵头领导	配合领导	责任部门
(一) 构建素质提升工程 责任体系	1. 加强党委统一领导部署、统筹推进。	每年	任安全	郭勇 陈争峰	党群部 各单位
	2. 公司党委召开专题会议研究部署班队长工作，定期对素质提升工程推进情况进行检查、评估，及时研究解决推进过程中的重大问题。	每年	任安全 陈争峰	陈方悟	党群部 安全监管部
	3. 公司党委将把班队长素质提升工程作为保安全、促发展的重要工程，列入重要议事日程，持续组织推进各项工作。	每年	任安全	郭勇 陈争峰 余顺	党群部 安全监管部 各单位

(二) 构建素质提升工程培训体系	5. 采取“请进来”、“走出去”方式，推进班队长外部培训、学习和调研，定期推荐基层班队长参加集团公司班队长训练营。	每年 4 次	任安全		党群部 各单位
	6. 落实班队长任职前参加安全资格培训制度，坚持每年开展一次班队长安全轮训。生产各部门每月至少组织一次班队长专题培训。	每年	陈争峰 余顺	卢军 陈方悟	安全监管部 生产技术部 设备管理部 调度指挥中心
	7. 依托公司网站、公众号等平台定期发布班队长岗位知识、安全技能，以及管理学、心理学、班组建设、安全事故案例等内容。	每年	陈争峰	陈方悟	安全监管部 党群部
	8. 与大专院校合作开办在职学历提升班，加大在职及后备班队长学历提升。依托“职工书屋”，同时每年为每名班队长购置 1~2 本专业书籍，定期组织学习讨论、读书交流等活动。	每年	陈争峰 余顺	卢军 陈方悟	党群部 安全监管部 生产技术部 设备管理部 调度指挥中心
	9. 每季度举办班组论坛，择优推荐参加集团公司班队长论坛。在公司网站、微信公众号等发布先进班队工作经验，搭建班队长交流互鉴平台。	每年	陈争峰	陈方悟	安全监管部 人力资源部 各单位

(三) 构建素质提升工程选用体系	10. 建立优秀班队长信息库，实行动态管理，推动资源共享。	每年	陈争峰		党群部 各单位
	11. 坚持“对标一流”，每年与集团公司内外部化工企业班队长学习交流不少于2批次。	每年	余顺		各单位
	12. 采取公推公选方式选拔班队长。严格班队长选拔资格条件。	每年	任安全		党群部 纪委 安全监管部
	13. 全面实施班队长“专业学历和资格证双准入”，原则上到2027年底，在职班队长必须全部达到大学专科及以上学历或高级工及以上技能等级，否则予以解聘。	2027年底	任安全 陈争峰	陈方悟	党群部 安全监管部

14. 提任生产部门副职、车间主任人选，应注重从优秀班队长中产生，原则上每年提任的生产部门副职、车间主任中要有优秀的班队长。鼓励符合职称申报条件的班队长申报专业技术资格。	每年	任安全		党群部
15. 有序推进班队长轮岗交流，原则上任班队正职满 5 年可以交流，任职满 8 年应当交流，不断丰富班队长岗位经历、管理经验，培养科学管理思维方法。	每年	任安全		党群部
16. 强化班队长动态监管考核，对工作不在状态、能力素质不适应、管理简单粗暴、安全生产被动、问题反映比较突出的班队长及时调整。	每年	任安全	郭勇 陈争峰 余顺	党群部 各单位
17. 每半年对班队长履职情况进行 1 次评估，其中，上半年履职评估原则上于 7 月份开展；下半年履职评估与班队长年度考核一并进行，于次年一季度完成，并按规定兑现相关奖惩。	每年	任安全		党群部
18. 建立班队长“负面清单”，报集团公司党委组织部备案。	2025 年 2 月	陈争峰		安全监管部 党群部

(四) 构建素质提升工程激励体系	19. 实行个人学历提升、班组技能提升、安全生产任务完成激励政策。	每年	任安全 陈争峰		人力资源部 安全监管部
	20. 开展班队杜绝“五活”推进安全效率效益活动。	每年	陈争峰 余顺	卢军 陈方悟	生产各单位 安全监管部
	21. 加大班前会动态检查抽评工作力度，在“五佳班前会”评选的基础上，增设最差班前会评选，奖优罚劣，推动提升班前会质量。	每年	陈争峰 余顺	卢军 陈方悟	生产各单位 安全监管部
	22. 开展“四个一”活动，做到物质奖励与精神激励相结合，大力宣传推介先进个人和事迹。	每年	陈争峰 余顺	卢军 陈方悟	安全监管部 党群部 生产各单位

	23. 每年至少组织召开一次班队长队伍建设工作交流会，表彰一批优秀班队长，培育一批有知名度的“品牌班队长”，真正使班队长成长进步有通道、实现价值有标杆。	每年	陈争峰	陈方悟	安全监管部 党群部
	24. 从政治、经济、生活待遇上 给予班队长提供保障，在发展党员、推荐两会代表候选人、培养后备干部、疗休养、培训进修等方面班队长要占有一定比例。	每年	陈争峰 余顺	卢军 陈方悟	生产各单位 党群部 安全监管部
(五) 构建素质提升工程后备体系	25. 按在职人员 1:1 比例建立后备班队长队伍，注重将优秀的大学毕业生纳入后备班队长人选范围。根据安全生产管理及队伍现状，超前统筹组织后备班队长参加安全资格取证培训。对培养成熟、表现优秀的后备班队长要及时选拔任用。	每年	任安全	郭勇 陈争峰 余顺	党群部 安全监管部 生产各单位