

# 安全文化建设在首钢大石河铁矿运用的体会

刘承军 刘止秋

(首钢矿业公司 河北 064404)

**摘要** 首钢大石河铁矿坚持“以人为本”,大力加强“安全文化”建设,为职工的生命安全营造了绿色屏障。

**关键词** 安全理念 安全文化 安全管理

## The experience of safety culture construction in iron mines

Liu Chengjun Liu Zhiqiu

(Mining Company of Capital Iron & Steel Group HeBei 064404)

**Abstract** The paper describes the dashihe iron mine of the capital iron & steel group which insist on the principle of human first and devotes great efforts to safety culture construction so as to construct a green defence for the safety of workers' lives.

**Keywords** safety ideology safety culture safety management

## 1 前言

企业安全文化建设就是把经营生产的价值和人的价值统一起来,增强各层次人员的安全意识,使企业具有专业安全文化的安全生产力,实现安全生产

套的规则、规范

目前,我国安全管理者的归属分为两类,一类归企业所属,作为企业的成员完成实现安全生产的保障任务。另一类是归各级政府部门所有,作为执法者和协作者监督指导企业实现安全生产。这种结构存在若干弊病:其一,队伍庞大,企业、政府都必须保证必需的“人力投入”,这就使人员不足矛盾相当突出。例如,上海地区有60%~70%的企业无安全机构,7千多家有化工危险品的企业不设定安全干部,而全市专职安全监察干部不足200名,却要处理每年300~400起重大事故。其二,大量规模较大的安全工程设计、评价和实施工作由于受企业技术水平所限,大部分企业力不从心,迫切需要专门从事安全技术服务的人员和机构帮助。其三,亦是最主要的,由于企业畏于政府部门执法者影响,不能主动将职业危害提出来,导致安全工作的阻力。因此,安全管理存在着社会化服务的问题,形形色色的“劳动安

经营的良性循环。首钢大石河铁矿是一个有40年历史露天开采的大型黑色冶金矿山企业,2800名职工集采矿、选矿于一体,从穿孔、爆破、采装、运输,到破碎、球磨、选别,多工种联合作业。该矿一贯坚

全服务中介机构”应运而生。例如,工伤保险是当前市场经济深入,多种所有制、多种形式企业共存形势下安全管理的重要内容,但是由现今的保险公司来承担工伤保险的“预防、救治康复和补偿”三大功能无论如何是不行的,必须建立一个企业与保险公司连接各方参加的中介机构——工伤保险公司。又例如,与国际接轨的“注册安全工程师”制度和随之建立的“职业安全事务所”等等。上海地区陆续成立的“社区安全管理网络”和“事故调查分析中心”等都是中介机构的重要形式,.....。应对各类“劳动安全中介机构”分门别类地就其设立、服务内容、权限等通过规则、规范加以限制。而这些机构目前尚十分缺乏,因而也是不利于其发展的。

上述建议挂一漏万,我们相信经过努力,我国的安全法制建设必将得到更大的发展,以促进安全生产。

(收稿日期 2001-09-13)

持“以人为本”的方针,把“安全文化”建设作为“企业文化”建设的重要内容,紧紧抓住不放。“九五”期间,进入开采末期的首钢大石河铁矿在采点分散、采坡陡、运距长、矿车老化、路况不佳的情况下,杜绝了死亡和重伤事故,年均负伤率控制在0.6%以下。连年被评为首钢总公司、首钢矿业公司安全生产先进单位,为职工生命安全,营造了绿色屏障。

## 2 机制创新——打造安全文化理念

首钢大石河铁矿不是把“安全第一”作为口号喊在嘴上,而是把它作为文化理念贯彻到生产经营的全过程。特别是把安全文化建设作为“一把手工程”和各级领导的第一职责落实到行动上。

(1)建立目标责任网络。从矿长到车间主任、工段班组长;从党委书记到党支部书记、党群部门领导;从各专业科长到职能部门,层层逐级制定“为官”一任,保一方平安的目标责任、具体措施和考核办法,形成横向到底、纵向到底的安全生产措施逐级负责的管理网络。

(2)建立检查讲评机制。每周一由行政一把手主持全矿安全工作例会,雷打不动。职能部门详细汇报对基层检查情况和重点工作完成情况,提出下周安全工作要点。矿领导对专业科室和车间落实安全责任制情况逐一讲评指导,使逐级安全责任制得到很好落实。

(3)建立责任追究机制。对检查中发现的问题,件件到人、到事地逐级分析领导和专业人员的责任,对责任者严肃考核,发生事故首先否决主管领导的奖金。因管理责任造成事故,对管理责任者要填报“违规违制表”,扣除全月效益工资。节假日、双休日组织安全工作执法检查,首先检查各级领导是否到位,是否认真履行职责。在周、月安全评比中,名次排尾的车间的主要领导,必须参加矿安全例会,接受面对面的批评帮助。通过逐级责任追究机制,及时纠正领导层不负责任的行为。

(4)建立职务诫勉机制。车间每月、矿部每季对班组长以上干部落实安全责任制的情况进行一次全面分析,对工作有差距的,及时进行诫勉谈话,批评教育,对安全职责不落实的给予警告,扣除当月全部奖金;对抓安全工作不得力、不称职的,一票免职。“九五”期间,大石河铁矿因责任制不落实,罢免了18名班组长、3名车间职能部门,深深触动了班组长以上干部的思想,“安全第一”的文化理念和第一职

责意识普遍增强。

## 3 管理创新——驱动安全文化行为

培养职工树立牢固的安全生产意识,全面提高防护能力,是安全文化建设的核心内容,是实现安全生产的保证,也是关爱生命的具体体现。而安全意识的牢固树立,防护能力的全面提高,又必须依靠管理创新来实现。首钢大石河铁矿的作法是:

(1)强化教育,生动有效。坚持不懈地安全教育,是增强职工的安全意识和提高防护能力的基础。首钢大石河铁矿结合季节生产的特殊性,针对具体的事故案例,应用安全技术知识,及时编发生动形象、触人灵魂、发人深省的教育材料,以班组座谈会的形式,组织学习讨论。改变了过去由车间领导、专业员“居高临下”“我打你通”的说教方式。班组的同志联系本职工作,学习知识,分析事故,查找问题,开展批评,研究措施,群众自己教育自己,自己解放自己,提高了班前会和每周一次安全活动的质量。使职工在思想上由被动接受教育向主动接受教育转化,在行动上由“要我安全”向“我要安全”转化。

(2)组织搭台,职工唱戏。安全文化关系职工群众的生命和生活质量,安全文化创建活动必须以职工群众为主体。因此,首钢大石河铁矿从实际出发,采取“安全生产周”“安全生产月”“事故隐患自查整改月”“百日安全无事故”“勇夺安康杯”等竞赛活动,举办板报、摄影、书法、漫画展览,创办事故图片园地,组织杜绝事故有奖征文、安全知识竞赛、安全演讲会等多种多样的活动,广搭“舞台”,让广大职工参与其中并充当“主角”,营造了浓厚的安全文化氛围。大石河铁矿创办的矿刊《石河风》,专辟《安全风景线》栏目,经常不断地宣传报道发生在职工身边的安全生产典型事迹和经验,职工感到亲切、信服。《石河风》以“安全管理大家谈”为题,面向职工征文,有80名职工投稿,发表对安全管理的意见和建议,推动了全员安全管理。

(3)积极培训,提高素质。大石河铁矿把提升职工队伍的技能素质作为提高安全文化建设水平的重要措施来抓,每年进行全员性的“三规一制”培训。同时,对特殊工种、重点人员、工段班组长,以及转岗分流人员,进行强化培训,职工队伍的技能素质不断提高,自我防护能力从根本上不断增强。矿部组织职工围绕安全生产“提建议、查隐患”,得到广泛响应,职工提出建议1159条,有44条已经被采纳,查

报隐患 513 项 ,及时得到控制和处理。

(4)制度约束 ,规范管理。“以法治厂”遵章守制”是安全文化建设的关键所在。首钢大石河铁矿不断完善各项规章制度 ,特别是“三规一制”,使规章制度更符合客观实际 ,更具有可操作性和约束力。在此基础上 ,把规章制度的教育学习经常化、制度化。加大“三规一制”的学习考核力度。利用班前会、班后会 ,组织职工认真学习。车间每季、矿部每半年组织一次“三规一制”全员大考试 ,对考试不合格者 ,坚决执行下岗培训制度 ,培训期间只发“下岗工资” ,有力地促进了“三规一制”的学习掌握。同时树立本矿遵章守制典型 ,大力宣传 ,表彰奖励 ;组织收看兄弟企业职工违规作业造成的血案 ,用正反两方面典型 ,引导职工自觉养成遵章守制的行为习惯。

(5)厂家挂钩 ,“三元”联动。首钢大石河铁矿家在附近农村的职工很多 ,他们身兼“两个责任制” ,既要做工还得种田 ,特别是春秋大忙季节 ,厂里忙家里也忙 ,睡眠不足 ,体力消耗大 ,精神不集中 ,不利于安全生产。针对这种情况 ,大石河铁矿组织开展了“厂家联系保安全”活动 ,他们印发了“致职工家属一封信” ,把职工家属请到矿部 ,请进车间 ,以“安全与家庭与企业”为题 ,畅谈只有保证安全生产 ,企业才有效益 ,职工才有收益 ,才有全家幸福的关系 ,取得了职工家属的理解和支持 ,出现了企业、职工、家属“三元联动”保安全的好形势。

(6)奖罚严明 ,双向激励。建立了矿部和车间两级安全生产按周检查、按月评比奖罚的运行机制。矿部成立了经过专门培训、有特别资质人员组成的“检查小分队” ,持证上岗 ,对全矿日常执行规章制度情况进行“执法”检查 ,发现影响安全生产的问题 ,下达通知书 ,按“奖惩办法”实施罚款 50~200 元的处罚 ,并逐级追究。评比排序前 3 名的车间 ,300 人以上的分别奖励 8 000 元、5 000 元、3 000 元 ;130~250 人的分别奖励 5 000、3 000 元、2 000 元 ;130 人以下

的分别奖励 3 000 元、2 000 元、1 000 元。对当月评比排尾的车间 ,人均扣奖 30 元。年度评为安全生产先进车间 ,奖励 5 000~10 000 元 ,先进科室奖励 2 000 元 ,先进个人奖励 100~200 元。对为安全生产做出突出贡献 ,建议被采纳取得显著效果或避免重大事故的个人 ,一次性奖励 500~1 000 元。对在安全生产“十星”评比中被评为“名星”职工的 ,每人奖励 500 元。奖罚严明的激励机制 ,对安全文化建设及良性循环的安全生产局面的形成都发挥了促进作用。

对全矿和各车间的安全文化建设情况 ,由矿组织部、工会和专业部门联合组成工作小组 ,采取下发“问卷打分表”和民主评议会的形式 ,分别对班子、班子成员和“三规一制”管理专业进行测评。测评结果向全矿职工公开 ,对职工的意见和要求 ,由工作小组监督落实。

#### 4 结语

现代企业的职工都有自己的价值观念和道德观念 ,要统一人们的认识 ,形成群体成员认同和遵守的价值观念和行为规范 ,是很不容易的事情。首钢大石河铁矿经过长期的探索和实践 ,从提高全体职工的安全素质入手 ,培育出独具特色的安全文化 ,营造了“安全第一”和“人人为我 ,我为人人”的强有力的安全文化场 ,使安全生产成为全矿职工认同和遵守的行为规范。在安全文化场的作用下 ,企业职工个体差异互补 ,干部与工人相互促进 ,党政工团网络管理等优化机制正在形成。每名职工积极行使安全管理的民主权利 ,主动干预不安全行为 ,积极进行安全互助协作 ,自觉遵章守纪 ,使共同进步的群体内驱力不断壮大。在内驱力的作用下 ,下级乐意接受上级的安全指导 ,上级也乐意接受下级的安全监督。由此种种 ,首钢大石河铁矿展现出安全生产充满活力的良性发展态势。

(收稿日期 2001-05-08)

# 安全管理 严字当头