



探索以人为本的供电安全管理新思路(2006年第6期)

作者: 谢学武 点击: 594

-- 文章标题 --
-- 一级栏目 --
-- 二级栏目 --
关键字

搜索



《电力安全》编辑部

地址: 苏州市西环路1788号

邮编: 215004

电话:

0512-68602709(主编室)

0512-68602711(编辑部)

0512-68603420(广告部)

传真:

0512-68602711(编辑部)

0512-68602312(广告部)

E-Mail:

edi tor@csest.com(编辑部)

sale@csest.com(广告部)



- ※ 怎样创建无违章企业 (
- ※ 当前安全生产工作存在
- ※ 火电厂安全性评价安全
- ※ 谈班组安全管理(20
- ※ 电力安全管理的三项职
- ※ 以人为本 建设先进
- ※ 正视存在问题 规范

()

(摘 要) 分析了供电企业安全现状及面临的挑战, 提出了以人为本、全员参与、全过程抓安全管理, 加强安全文化建设, 实现员工安全意识根本转变的新思路。鉴于目前供电系统抵御自然因素破坏的能力较低, 单一线路供电的情况还普遍存在, 供电可靠性还不是很高, 需要强化4个体系建设, 提高企业安全管理中的执行力, 并不断创新管理。

(关键词) 供电; 以人为本; 安全文化; 安全管理

1 供电企业面临的形势与安全现状

进入“十一五”, 我国经济改革发展正处于重要的战略机遇期, 全面建设小康社会, 快速发展国民经济, 构建和谐的社会环境是历史赋予我们的光荣使命。作为国民经济发展原动力的电力工业, 担负着推动经济发展的重任, 这也给电力企业的安全生产提出了更高的要求。现代化工业生产要求电网供电安全可靠, 2003-08-14的“美、加”大停电及2005-05-25的莫斯科大停电, 充分地证实了电力安全在国家经济建设、人民生活和社会稳定中的重要作用。

供电企业的安全生产不仅要保证企业自身免遭损害, 还应该把对公众的危险降到最低。供电企业应该逐步提高电力供应的可靠性, 避免因停电对社会造成的危害。但是目前供电系统抵御自然因素破坏的能力较低, 单一线路供电的情况还普遍存在, 因而供电可靠性不是很高; 同时企业安全生产基础薄弱, 现场违章时有发生, 生产、施工场所点多面广, 易发生交通事故和火灾事故。因此现代供电企业安全管理应是广义上的安全管理, 不只是人身、电网和设备的安全管理, 应该包含供电可靠性管理。如何在新时期形势下保证安全供电, 提高供电可靠性, 杜绝违章和预防电力系统中各类事故的发生, 是一个值得深入探讨的课题。

2 以人为本是供电企业安全管理的必然选择

美国管理学家道格拉斯·麦格雷戈(Douglas MC Gregor)于1957年提出了X-Y理论。麦格雷戈把传统管理学称为“X理论”, 他自己的管理学说称为“Y理论”。X理论认为: 多数人天生懒惰, 尽一切可能逃避工作; 多数人没有抱负, 怕负责任; 对这些人必须采取强迫命令。Y理论的看法则相反, 它认为一般人并不天生厌恶工作, 多数人愿意对工作负责, 并有相当程度的想象力和创造才能; 控制和惩罚不是实现企业目标的唯一办法, 可以通过满足职工爱的需要、尊重的需要和自我实现的需要, 使个人目标和组织目标融合一致。麦格雷戈认为: 人的行为表现并非固有的天性决定的, 而是企业中的管理实践造成的。剥夺人的生理需要, 会使人人生病; 同样, 剥夺人的较高级的需要, 如感情上的需要、地位的需要、自我实现的需要, 也会使人产生病态的行为。人们之所以会产生那种消极的、敌对的和拒绝承担责任的态度, 正是由于他们被剥夺了社会需要和自我实现的需要而产生的疾病的症状。必须充分肯定作为企业生产主体的人, 企业职工的积极性是处于主导地位的, 他们乐于工作、勇于承担责任, 并且多数人都具有解决问题的想象力、独创性和创造力, 关键在于管理方面如何将职工的这种潜能和积极性充分发挥出来。

供电企业历来强调“安全第一, 预防为主”的安全方针, 也积累了丰富的管理经验。通过多年的事故分析总结也看到人在安全生产中往往起决定性的作用。海因里希“事故因果连锁理论”认为: 事故是由人的不安全行为和物的不安全状态引发的, 而人的不安全行为和物的不安全状态是由于人的缺点造成的。人们自身的缺点和对事物认识的不足或错误认识, 会在生产过程中的某一个环节暴露出来, 产生事故。因此需要把人的管理引入安全管理之中, 帮助从事工作的员工纠正违章, 克服缺点, 减少事故, 避免人身伤亡和重大设备损坏等恶性事故的发生, 用企业文化的内在力量凝聚人的智慧, 发挥人的主观能动性, 不断地夯实企业安全生产的基础。

3 加强安全文化建设，实现员工安全意识的转变

企业安全文化是企业长期的安全生产过程中逐步形成的、为全体员工所认同和恪守的共同价值观及行为准则，是企业文化的重要组成部分。要构建坚固的安全基础就必须加强企业安全文化建设，通过开展“爱心活动”和“平安工程”，建设以“人人想要安全”、“人人有能力安全”、“人人做到安全”的安全文化体系，营造和谐、稳定、亲情的安全工作氛围。

安全管理是一个系统工程，如果仅仅在“要我安全”这一层次去做文章，通过强化管理来约束员工的安全行为，那么在实践中会有局限性和不到位的地方。员工在工作中总是被动地执行，不能发挥其主动性，导致在安全认识上不到位，出现讲起来重要、做起来次要、忙起来不要的现象。不能正确处理安全与进度、安全与效益的关系，在安全工作中就会留有死角，思想麻痹、习惯性违章，自我保护意识差。

安全管理必须坚持以人为本的宗旨，全方位提高工作人员的安全素质，把“要我安全”转化为“我要安全”进而达到“我能安全”。我要安全的意义就在于员工真正将安全放在各项工作的首位，自己很清楚安全的重要性和不安全的后果，积极主动进行预防，按章办事，规范操作，自觉学习，自我保护，主动纠正并制止不安全行为。

从“要我安全”转化为“我要安全”是安全生产从被动转化为主动的重要转变，但实现“安全第一，预防为主”的安全方针，还必须达到“我能安全”的层次。如何达到“我能安全”的层次必须做好以下工作：

(1) 提高员工安全认识，树立高度的工作责任心。没有正确的认识，就没有积极工作的主动性，也就谈不上良好的工作效率、工作质量。

(2) 明确事故的危险性。通过案例学习，警示教育员工安全生产是关系到个人、家庭、企业、国家的头等大事，任何疏忽与放松都可能导致事故，彻底克服麻痹思想，真正从思想上重视安全生产。

(3) 提高员工的安全能力是实现企业安全生产的根本保障，员工的安全能力包括两个方面，一是安全作业能力，必须明确哪些行为可能导致严重后果，在不同工作中安全管理共性与个性的具体区别，采取不同措施来保证自身与他人在工作过程中的安全；二是专业技术能力，明确具体工作应该怎样去干，遇到问题如何分析处理。学习新技术、新方法、新工艺，使用新设备，用高超的专业技术能力来保证设备、生产全过程安全。

(4) 规范员工的安全行为。美国人海因里希通过对工业事故的统计概率分析得到“1:29:300”，即在发生的330起同种习惯性违章行为中有300起没有造成伤害，29起曾引起过轻微伤害，有1起造成了严重伤害。该比例说明习惯性违章作业发生事故是随机的，但它是必然的。因此员工的安全行为必须是贯穿于生产的全过程。

4 强化安全管理4个体系的建设

供电企业要根据自身特点，建立覆盖各个层面的安全管理体系，完善安全管理的“四大体系”建设，即以单位行政第一责任人为首的生产指挥体系，与单位行政机构设置相同；以党委书记为首的思想政治工作保障体系，与单位党群关系机构设置相同，包含单位工会及共青团机构；以总工程师为首的技术保障体系，主要由单位技术主管部门和各基层单位技术负责人组成；以上级安全监督部门为首的安全生产监督体系，包括各级独立的安全监督机构和专责安全监督员。4个体系的建设应有组织、有目标、有考核、有激励；要做到责任明确，奖惩分明，考核严格，监督有力。党、政、工、团齐抓共管，真正形成企业全员参与的安全管理。

5 提高企业安全管理的执行力

执行是领导者的工作，不能执行的领导是不完整不合格的，如果各项决策得不到执行，领导的所有工作都会变成一纸空文或一场空谈。杰克·韦尔奇在他管理过程中的铁腕手段，有时被称为冷酷无情。实际上他是通过一种强制性手段把现实主义注入通用公司管理的各个流程当中，并以此建立一个注重执行的企业文化。事实上，供电企业的安全管理规范、技术标准、现场检修标准经过数十年的发展修订不可谓不完善，然而安全形势却并不乐观，关键是执行不到位。因此，安全管理要树立大安全观念，重控制、抓考核，从源头开始抓质量、保安全，从规划、设计、施工、验收、运行全过程抓安全管理，但是各阶段的重点是不一样的，各有侧重；要抓检查控制，实现动态的长效管理；要积极开展安全性评价活动，采用自我评价和外部检查相结合的方法，通过专业技术人员、专家进行评价检查，实现供电企业全方位安全性评价的动态管理。坚持安全性评价工作与危险点源的分析与控制工作

相结合，重在整改，使安全管理在监督控制中得到加强。

6 探索供电安全生产管理创新

早期，人们把安全管理等同于事故管理，仅仅围绕事故本身做文章，因此安全管理效果是有限的。20世纪60年代发展起来的安全系统工程强调了系统的危险控制，揭示了隐患管理的机理。安全管理由近代的事事故管理，发展到现代的隐患管理。

安全性评价与危险点预控是两个比较科学的系统工程方法，在供电企业已经广泛推广与应用。现场作业标准化是近年来新生的安全管理的科学方法。长期以来，供电企业在安全生产方面做了大量工作，但效果不令人满意。因此建立和完善科学的绩效考核体系是现代供电企业管理的需要。绩效管理是企业衡量员工工作的标准，也是牵引机制，它通过记录、奖惩，告诉员工哪些行为值得鼓励，哪些行为应当禁止，指引员工学习和提高。企业对员工实施绩效考核，就是要通过对员工业绩的评价，来实现对员工在工作过程中行为的约束和限制。

参考文献：

- 1 加里德斯勒. 人力资源管理. (美) 中国人民大学出版社, 2005.
- 2 田 锋. 谈我要安全与要我安全. 电力安全技术, 2004, 6(4):30
- 3 刘光明. 企业文化. 经济管理出版社, 2004
- 4 余世维. 赢在执行. 中国社会科学出版社, 2005

(收稿日期: 2006-02-21)