



首页 >> 安全期刊 >> 安全管理 >> 正文



建立以人为本的安全管理体制 (2004年第6期)

作者: 陶兴凤 点击: 361

(摘要) 人的要素是安全生产的决定因素。从强化职工教育培训, 制定和完善安全生产规章制度, 推行激励和约束机制等方面入手, 叙述了建立以人为本的安全管理体制。

(关键词) 安全管理; 以人为本; 规章制度

建立以人为本的安全管理体制, 就是突出人的因素, 根据不同的施工项目, 不同的人员结构, 不同的作业环境, 采取具有针对性的管理办法, 强化职工教育培训, 制定有效的激励机制, 充分调动员工的积极性, 使安全生产成为员工的自身需要, 使遵章守纪成为员工的自觉行为, 从而达到安全管理的目的。

1 职工教育培训

1.1 安全生产规章制度的培训

为防止事故建立了一整套完整的规章制度, 但在执行的过程中, 由于各方面的因素, 工作人员对规定中各条文的重要性缺乏真正的理解, 以致盲目施工, 违章作业, 最终酿成事故。为此在岗位培训中, 必须列入为保证人身、设备和电网安全的规章制度和安全防范知识等方面的内容, 并明确只有经考试合格后方可上岗工作的培训要求。培训内容主要有: 职业道德教育、安全法规教育、安全技术教育、班组安全管理教育、劳动安全卫生教育。

1.2 生产岗位人员基本操作技能的规范化培训

在一些日常的、基本的生产和施工作业中, 有些工作人员不严格遵守操作规定, 凭经验操作, 这些习惯性违章不仅会给其他职工带来潜移默化的负面影响, 而且极易引发事故。为此, 必须根据国家、行业制订的技术等级标准和岗位技能鉴定规范要求, 强化生产人员的基本技能训练, 以严格规范作业程序和方法。培训内容: 对运行人员进行事故处理和日常维护等基本技能的规范化培训, 对检修人员进行工作现场安全作业、常规设备检修维护规范化培训。

1.3 上岗、转岗和离岗人员的培训

切实做好生产岗位重组人员的教育和培训, 使他们能尽快适应新岗位, 是教育培训工作的又一个重点。培训的内容包括课堂教育、基本技能训练、跟班培训等。其中课堂教育包括入学教育、政治思想教育、法制教育、职业道德教育、劳动法规教育、电力安全教育、电力系统基本知识教育等内容。基本技能训练和跟班培训应视个人具体情况确定, 在培训的同时还应进行阶段性的考试和考核。

1.4 新的管理方式、新技术和新工艺的培训

新的管理方式、新技术和新工艺的培训, 主要是开展对企业改革和发展、生产安全与效益直接有关的项目的培训。如危险点预控技术的应用培训, 包括危险点的确定、消除, 特别是对无法消除的危险点的正确预防等; 计算机管理系统的培训, 包括生产管理信息(MIS)系统、办公自动化(OA)系统、企业资源综合管理(ERP)系统的推广与应用等; 设备状态诊断技术的培训, 包括红外线测温仪、气相色谱仪、各种在线监测装置、调度和变电站自动化监控系统的应用与分析等; 新设备的培训, 包括GIS组合电器、进口设备、微机保护等。

--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

2 “培训、考核、使用、待遇”一体化的管理机制

为提高员工在学习中的主观能动性，把普遍存在的“要我学习”的被动接受，变为“我要学习”的自觉行为，实施“教育、考核、使用、待遇”一体化的激励和约束机制，是电力企业人力资源开发的有效途径，也是彻底解决上述问题的最有效措施。

考核是对员工的各方面素质进行定性和定量评价的手段，它包括德、能、勤、绩4个部分，上面所述的考试、测试和鉴定是对“能”和“绩”两部分的定量考核方法之一。考核工作必须突出公平、公正的原则，否则会严重挫伤人的积极性，使这个机制失去意义。用人的原则是量才录用、择优录取，达到人尽其才的效果。只要做到了考核与用人的公平和公正，待遇与岗位相结合就比较容易实现。一旦机制有了保证，培训和考核就会变成与每个员工切身利益有关的事，所有培训的态度，培训的质量问题也就迎刃而解了。

3 建立全过程的激励约束机制

现代市场经济中企业之间的竞争实际上是人才的竞争，只有加强对人的管理，才能通过人去管好物、理好财、用好信息、办好企业。制度制订的目的是要人去遵守，所以在制度运作中，应坚持用激励机制去约束员工的行为，确保安全生产的各项规章制度、管理措施得到落实。

3.1 劳动合同

劳动合同制度的实施有利于促进劳动力和生产资料的合理配置，建立能进能出、优胜劣汰的动态用人机制。为确保劳动合同制度的顺利实施，应建立相应的员工考核制度，把德、能、勤、绩4个方面分解成若干细则，逐项给予量化，并对照量化后的标准，每年对员工进行一次综合考核，对劳动合同期满的员工，进行一次综合素质的考试。最后根据员工所在部门(单位)提供的意见，综合素质考试成绩及劳动合同期内历年的考核结果，决定是否续签合同，另对劳动合同期内犯有严重错误或无法胜任工作者，可提前解除劳动合同。通过劳动合同制度的实施，能鼓励先进，鞭策落后，达到提高全体员工整体素质的目的。

3.2 竞争上岗

竞争上岗是现代企业制度下，推行优胜劣汰的竞争机制，提高员工素质的重要措施。主要对人员退休、调职、淘汰而空缺的岗位及由于机构调整、工作需要新增的岗位实行竞争上岗。实行竞争上岗，首先应制订严密的竞争上岗实施办法，明确竞争上岗领导小组的组成和各自职责，规定竞聘资格，制订严格的工作程序和考核评分办法。各单位在组织实施竞争上岗的过程中，必须坚持公开、公平、公正的原则，按制订方案、公布职位、确认资格、笔试、演讲答辩等多个具体步骤进行，并结合历年来对员工德、能、勤、绩四方面的考核情况，综合测评，择优录用。

3.3 末位淘汰

末位淘汰是现代企业强化内部管理，加强员工安全生产、敬业爱岗意识，全面提高员工素质的重要手段。在电力企业内部实行“末位淘汰制”，是对工作责任心、技术业务能力的考核，对工作业绩达不到所在岗位要求，连续2年在年度德、能、勤、绩综合测评中得分在最后几位(以3%为宜)，实行试岗、离岗、内部待岗处理。同时制订《职工离(待)岗培训管理办法》，对离(待)岗人员进行思想品德、职业道德、业务素质、法律法规等方面的培训，提高他们的业务素质，以适应岗位的要求。

3.4 安全生产的奖惩


建立以安全生产岗位责任制为核心的安全生产激励机制，采用逐级签订安全承包责任书的形式，将安全目标层层分解、层层落实，同时通过《安全生产奖惩实施细则》和《违章记分考核办法》的落实，对认真履行安全职责并作出成绩的，给予精神与物质鼓励；违章失职造成事故、障碍的，在教育的同时给予行政与经济处罚；对未造成后果但属违章的，给予教育或适当的处罚，促使每个员工进入安全角色，负起自己的责任，做好自己的工作，确保安全目标的实现。

3.5 违章记分

违章是引发事故的主要原因，是安全生产的天敌。在生产现场的违章管理上，推行违章记分、试岗、离岗、内部待岗管理机制是有效杜绝或减少各类违章行为发生，确保人身、设备和电网安全的重要举措。如根据违章累计分值进行考核：对个人违章累计分低于6分，采用扣安全奖的方式；对个人违章累计分达6~8分，给予3个月的试岗考察期；对个人违章累计分达9~11分，给予3个月的离岗培训期；对个人违章累计分达12分及以上，给予6个月的待岗期；对可能造成严重后果而仅因侥幸未构成事故或障碍的违章者，可直接进行试岗、离岗处理，同时在待遇上给予相应的停发或少发工资、津贴、奖金等处罚。对那些在工作中发现并制止他人违章行为的员工，给予奖励记分，作为对《安全生产奖惩实施细则》中奖励条款的补充，体现安全考核有奖有罚的原则。

综上所述，建设一支高素质的员工队伍是实现安全生产的基础。只有最大限度地调动员工的积极性和发挥其能动性、创造性，才能把企业办得更好。

(收稿日期：2003-11-10)

 关闭窗口  发表, 查看评论  打印本页