

# 安全文化是企业的核心文化

生存与发展的基本保证是安全,现代社会的进程表明,克服和遏制发展道路上的安全障碍,一直是现代社会的严峻课题。在全力打造国际大公司的进程中,摸索并明确了“安全文化是企业的核心文化”的发展观念,从而全面提升了安全工作的理性认识和现实操作。

安全文化是经济活动不断发展的产物。以美国为例。20世纪前30年,美国煤矿每年平均因事故死亡的有2000多人;到20世纪70年代,年死亡人数才下降到千人以下;1992年到2002年的统计资料显示,美国建筑业每年有1122.1人死于施工安全事故。美国从安全事故中认识到了“安全就是价值”的原则,并创造了一套“强制执行的安全规则、安全教育与培训、安全技术支持”的安全管理模式。

上世纪80年代,从事故教训中,美国产生了“安全文化(SafetyCulture)”这一概念,而“Culture”还含有“教养、陶冶、修养、培养”等意思。因此,也有学者将“SafetyCulture”译成“安全修养”或“安全素养”。英国健康安全委员会该设施

安全咨询委员会认为:“一个单位的安全文化是个人和集体的价值观、态度、能力和行为方式的综合产物,它决定于健康安全管理上的承诺、工作作风和精通程度。”

任何思想理念或制度的完善,都要经历“兴起—发展—完善”三个阶段。经过几十年几代人的艰苦探索,企业文化目前正处于从发展阶段到完善阶段的起步关口,在安全日益具有“一票否决”意识的今天,我们也清晰地认识到:安全文化是企业的核心文化。

企业安全文化着力培养员工的精神与物质两种素质,使全体员工的安全行为更加规范,从而体现出责任和道德意识,达到本质安全。以工程建设为例:树立“安全文化是企业的核心文化”要牢牢抓住三个方面的建设。

一是安全制度文化。制度文化是由企业的法律形态、组织形态和管理形态构成的外显文化,它是企业文化的中坚和桥梁。制度文化一般包括法规、经营制度和管理制度。工程建设根据海内外业务的特点,根据集团公司的总体要求,在制度建设方面要做大量的工作,制订出台《安全生产管

理办法》等近管理办。这些制度的建立和健全,可以极大地丰富公司安全管理的制度体系。

二是安全行为文化。安全行为文化包括员工在生产经营、教育宣传、人际关系活动、文化体育活动中产生的文化现象。在这方面,我们在强化制度的执行方面狠下工夫,通过深入开展安全经验分享、安全观察与沟通、行为安全习惯培养、工作安全分析、作业许可、上锁挂牌、工作循环检查等工作,采用不同层级的培训、“安康杯”知识竞赛、每月的安全例会、现场经验交流等形式,营造浓厚氛围,让员工牢固树立安全工作、安全执行和亲情交融的三种理念,使安全文化外化于形。在公司的许多基层组织,安全已经成为一种自觉的行为,有一些班组的自我管理已经从严格监督逐步迈向自主管理阶段。

三是安全物质文化。物质文化是安全文化的基础。随着人们对安全越来越重视,各级组织对安全的投入也越来越大。近两年来,工程建设单位不仅明确了安全费用的提取比例,而且规范了安全投入的具体办法,出台隐患治理的管理办法,通过工艺危害分析、

## 打造真正幸福企业

近年来,越来越多的企业将“幸福企业”的名号挂在嘴边。但问问员工,他们真的感到幸福了吗?真的愿意长久和企业共同发展吗?什么才是员工心里真正的幸福企业呢?

幸福企业就是能够满足员工不断增长的幸福需要的企业。员工得到尊重、特长得到发挥、价值得到实现的重“人”文化企业才是幸福企业。成为幸福企业要从五个方向去努力:共同富裕、安全健康、快乐工作、认可尊重、共同发展。目前,很多企业在“共同富裕”“安全健康”和“共同发展”方面投入了大量的精力和财力,而在“快乐工作”(和“认可尊重”方面,却仍然停留在“知”的层面。作为员工激励的重要形式——认可没有得到应有的重视和采用,无法落实到“行”的层面。

作为国内领先的人力资源解决方案,幸福企业E-STAR通过系统平台实施社文化认可以提升员工满意度,满意的员工带来忠诚的客户,从而提升组织的财务表现。“并通过定义行为——实施认可——传播认可”的路径,达到逐步改变员工行为的目的,将企业文化落到实处,助力企业打造“快乐工作”和“认可尊重”,最终实现幸福企业。

据市场长期以来的分析,员工满意度提高三个百分点,顾客满意度就能提高5%;员工满意度达到80%的公司,其平均利润率要高于同行业其他公司20%;员工满意度高的企业人员流动率低,减少了由于人员流动频繁给企业带来的损失。

俗语说“好话一句三春暖”,一句真诚的表扬给人以信心,催人奋进。作为全面报酬重要组成部分,认可奖励计划创造了让员工发挥潜能的环境,激励员工提高绩效。作为管理者,应该意识到认可奖励计划时时刻刻就在你的身边,别忘了对员工说一句并不昂贵的“好”!

高建



《安全宣誓》 汤菁摄

## 强化安全意识的实现途径

企业长期的安全生产实践证明,“无知是最大的隐患”。安全意识对员工的安全行为具有决定性作用。因此,企业安全文化建设一定要把强化员工的安全意识放在第一位,通过安全意识的提高,促进职工安全行为的规范、安全防范能力的增强和安全事故的减少。

### 一、理念倡导

“安全第一”几乎是每一个企业都喊过的口号,这个口号从理论上说没有错,只是在实际工作中要真正执行起来却很困难。企业本质上是一个赢利性组织,追求利润最大化是企业的第一目标。企业发生重大事故,根子就在这里。安全工作“说起来重要,干起来次要,忙起来不要”。换句话说,为了100%的利润,有些企业违法;为了300%的利润,有些企业敢于去拼命。而比较普遍的情况是,许多企业不大愿意在安全生产上作太多的投入。因此,要从理念上强化安全意识,就是要让企业领导和职工从心里真正认识“安全第一”、承认“安全第一”,使“安全第一”深入人心,真正把安全与生命关联起来,与个人和家庭幸福关联起来,与社会和谐稳定关联起来,与质量和效益关联起来。譬如,有的企业提出“安全是企业的

第一政治,是各级领导的第一责任,是企业的第一效益,是职工的第一福利”。为什么?因为“没有安全,就没有干部的政治生命;没有安全,就没有职工的家庭幸福;没有安全,就没有企业的经济效益;没有安全,就没有企业的持续发展”。这样一来,通俗易懂,切合实际,灌输起来就可能效果更好。

### 二、教育培训

安全教育和安全培训是强化企业职工安全意识的重要方式,内容包括:安全知识、安全技能和安全意识的培养,好处是成本不高,却能提前预警,提高职工安全生产的素质。问题是需要不断创新,否则就会习以为常,充耳不闻,流于形式。教育培训如何创新?这需要结合本企业的行业特点、本企业的员工素质和当时所处的环境条件。如:有的企业编辑出版图文并茂的典型事故案例,用血的教训来警示职工;有的企业开展安全技能示范活动或竞赛活动;也有的企业将安全工作做到家庭,开展“家属保安全、夫妻一对红”活动;还有的企业将安全意识提前灌输给孩子,在学生中开展“一封安

全信”活动,通过孩子的企盼感染父母……凡此种种,形式新颖,效果很好。企业一些单位和项目部结合实际,也采用了一些卓有成效的做法。要积极打造学习型组织,形成了浓厚的学习风气,除了下班后坚持自学,每个周一还集中上大课,学习内容包括经营、管理以及安全等知识。

### 三、制度规范

企业的规章制度不少,有的可谓成灾。但缺失的是执行力,是严格的制约效果。为什么?一是因为有些企业的制度空话太多,与实际脱节,可操作性不强;二是因为不少企业规章制度制定以后没有人去检查,形同废纸;三是缺少配套的考核机制,没有奖罚分明的相关政策;四是制定制度本身是作秀,只是挂在墙上装点门面或应付上级检查的摆设。应该说规章制度本身没有错,“没有规矩,不成方圆”,严格的、奖惩分明的制度确实能够规范人的行为,遏止不良习惯。近年来不断强化安全防范措施,严格安全管理,用奖罚分明的制度和措施来规范职工的施工行为,营造出良好的安全生产氛围。

### 四、关口前移

企业安全生产,亡羊补牢固然需要,未

雨绸缪更为重要。企业安全文化建设就是要引导职工实现两个转变:一是由被动地要我安全向我要安全转变;二是由习惯性的事后和事中检查向事前预防转变。为了提高项目经理对安全事故的预见性和预防能力,还实行安全隐患领导谈话问责制度,对谈话三次以上效果不明显的,将对项目经理进行撤换。要把安全工作做到位,安全防护措施扎实,安全员紧盯现场。因此,不管在哪里,只要发现违章作业者,安全部门就要严格处罚,处罚对象主要是违章者的上司和外协老板。严格管理之下,违章作业的人少了。

安全文化建设是一项系统工程,这项工程分多个层面,如果我们注意了安全意识这个核心,从强化认识、转变观念、拓宽思路入手,职工就能够变“要我安全”为“我要安全”,不仅不伤害自己,不伤害别人,也会主动防止不被别人伤害。整个企业就会构筑起一个人人需要安全、人人注意安全、人人维护安全的安全生产防范体系。 代中安

企业文化要继续发展,必须走向第三个新的阶段,即革新阶段。这个阶段的核心内容是新四化——功能化、机制化、现代化、自主化。在这个阶段里,要彻底解决企业文化为什么,怎么用,何处去,谁主导的问题。只有解决这四个问题,企业文化才能继续向前发展。

1、功能化——问题导向,注重实效。目的:纠正克服形式主义倾向

所有企业文化人,都应该真正站在企业立场和角度,以务实的眼光看待企业文化。要以企业重大问题为导向,解决问题的文化才是好文化。首先,企业要掌握一套发现问题的实用工具。通过诊断分析,发现企业最严重最紧迫最现实的重大问题所在,然后具体分析其产生原因和解决方法。通过战略和文化相结合的两手,解决问题创造效益。

2、机制化——变革创新,机制活化。目的:纠正克服教条主义倾向

所谓机制化,就是在企业民主的基础上,建立相应的体制和制度,通过体制和制度的变革,将企业文化落实到企业日常经营管理活动当中,如成立战略文

化委员会,实行执行和督导双轨制,设立企业文化督导员岗位等。按照三个有利于等标准,定期或不定期对企业文化进行评价。通过问题—主题—沟通—执行—督导—反馈循环机制,让企业文化真正活起来。

3、现代化——开放包容,与时俱进。目的:纠正克服保守主义倾向

现代企业文化要开放包容,兼容并蓄,更加强调前瞻性、进取性、开放性、外向性、功能性、实用性。现代企业文化直接面向企业经营实际问题,为企业发展提供解决方案。现代企业文化要与时俱进,始终保持企业生机活力。此外,以人为本,着重自身综合素质和觉悟提升也很重要。

4、自主化——心态塑造,自我觉悟。目的:纠正克服机会主义倾向

企业要自己掌握“渔”的本领,包括:第一,发现和解决企业经营实际问题的能力。第二,自我提高综合素质和提升整体觉悟的能力。第三,建立、健全、运行和维护企业民主机制的能力。企业文化从业者,要授人以渔而非授人以鱼,从包办代替的角色,转向教练辅导的角色。让企业能够完全自主地建设、管理和革新企业文化。 高向全

## 如何提升员工主人翁精神?

员工是管理者的一面镜子,员工有没有主人翁意识,首先看管理者是不是有;员工有没有主动工作意识,先看管理者是否有。管理者的带头作用是不可忽视的,其领导力水平和管理风格会极大地影响组织氛围,特别是员工的主人翁精神。

### 一、职场中的主人翁精神

“员工是社会的,不是企业的”,“员工是岗位的主人翁”而不是“企业的主人翁”,员工以其人力资本投入获得知识、技能的提升以及相应的收入。“主人翁精神”更是组织氛围的要项,是一种信仰,更是一种实践,需要我们去体会、理解、证明和实现,它通常包含员工的“职业技能、职业责任、职业态度、职业理想和职业道德”五个层次的内容。

### 二、影响主人翁意识的因素

对公司发展前途判断:富有号召力的企业愿景和明晰的发展战略规划很大程度上会影响员工对公司未来发展的积极判断。企业持续发展趋势、品牌知名度和影响力等因素都会影响员工的企业自信心。公司发展前景是否给力对员工的主人翁意识具有决定作用。概括之,影响主人翁意识的因素主要包括:公司文化氛围;职业发展机会与收入水平;管理者的管理风格;工作环境。

### 三、提升主人翁精神之道

1、倡导正确的主人翁精神。员工是岗位的主人。作为“股东”的特定岗位员工只有与企业休戚与共方能分享“经营收益”。

2、做好愿景管理。被员工特别是高阶员工认同并接受了的企业愿景具有持久的激励性,能够成为企业成长的不竭动力。

3、关注员工长期职业竞争力的提升,以丧失长期职业竞争力为代价的工作机会非但会使企业失去人才吸引力,也必然会让员工抛弃所谓的主人翁精神。

4、培养员工主动工作的意识。企业要从文化层面让员工知道只有做得多,积累的经验就多,其实这也是一种无形的提升。

5、提升管理者的主人翁意识和领导力。管理者特别是中基层管理者是企业的中坚力量,其一言一行,都深深刻在每个下属的脑海里,管理者的带头作用是不可忽视的。

6、激励到位。主人翁精神及其行为需要内部驱动力和外部激励环境。企业识别这种行为并及时地给予认可、激励和传播,只有经常被激励和被倡导的思想和行为才有可能成为主流的思想 and 行为,才能达成理想的管理成效。 翁传成

## 企业文化是一种“隐形”品牌

企业文化是一个企业、一个团队在完成一项事业的过程中所形成的共同追求、价值观念和行为规范。由于企业文化具有凝聚、约束、导向、激励等方面的作用,决定了企业文化是一种以做大做强为基本内容的企业发展观和经营理念。良好的企业文化可以进一步增强员工对企业的认同感和责任感,激发员工奉献企业的积极性、主动性和创造性,是推进企业持续发展的思想灵魂。

企业文化是企业经营发展中看不见的品牌。品牌既是企业文化的载体,又是文化的力量,深深烙印在企业的生产实践之中。曾经有人说,中国的品牌是一流的产品、二流的包装、三流的营销、四流的服务。无论这句话有多少水分,企业领导者都必须清醒地认识到,品牌革命时代已经到来,品牌就是企业的生命,更是企业核心竞争力的集中体现。进行企业文化建设就是要将企业的文化建设和品牌建设有机结合起来,用企业文化铸就企业品牌,用企业品牌展示企业文化。

企业管理刚起步时,反映更多的是企业领导个人的做法和要求。但随着个人社会的进步和发展,企业领导把过去的各种成

## 谈如何搞好企业文化建设

企业文化对职工、企业和社会的影响是深远的,它贯穿于企业发展战略、生产经营管理之中,是企业生存发展的灵魂和企业核心竞争力的重要组成部分。企业文化具有导向、凝聚、规范、鼓励功能,对实现企业发展目标起推动作用,在实际工作和生活中能够感受到这种作用的存在。优秀的企业文化会充分体现企业核心价值观,起到发挥凝心聚力、鼓舞士气的作用。

### 一、准确把握思想政治工作在企业文化建设中的作用

1、党的优良传统和思想政治工作优势在企业安全生产和创新发展中,发挥着十分重要的作用。思想政治工作是意识形态领域的一种工作方法,主要是统一职工思想认识,稳定职工队伍,树立远大理想,激励生产工作积极性。企业文化通过开展丰富多彩的文体活动,创造良好的国际关系,开展评先树优、谈心走访和竞赛活动来教育和培养职工,树立职业道德观念,最终目

的是激发职工的工作热情,调动积极性,为促进企业发展,追求企业效益最大化做贡献。

2、思想政治工作具有鲜明的党性和思想性。是在党委领导下的党政工团齐抓共管的职工引导和思想教育,企业文化与思想政治工作在调动职工积极性,增强企业凝聚力,保证企业发展目标实现上起着相辅相成的作用,通过文化活动载体,把思想政治工作的内容以职工愿意接受的形式,融入各项工作之中。

### 二、正确运用企业文化建设中的内在因素

1、精神因素。“没有坚强的精神的民族,是没有前途的”。崇高的精神代表着社会进步的方向,凝聚着绝大多数人的意愿和根本利益。强调物质生产在社会发展中起决定作用的马克思主义,也充分肯定了精神活动在人们改造客观世界的进程中能够起到巨大的能动作用。作为企业文化的重要组成部分,我们每一个企业都有不同

的企业精神或经营理念,它是统一员工思想的不可欠缺的精神力量,每一名企业员工应在企业精神的指导下,在自己的实际岗位上践行企业“精神”,为建设有色行业的企业文化尽一份力量。

2、物质因素。抓好精神文明的前提,必须有一定的物质基础作保证。多年来,企业形成了较完善的鼓舞奖励机制,为企业建设好企业文化发挥了积极的促进作用。比如,在职工中实行持证上岗,无证上岗的制度、安全奖惩制度等,都是不仅建立了严格的考核标准,也制定丰厚的奖励制度,紧密地把企业的发展与员工的利益结合在一起,激发了职工的工作热情,给企业注入了新的动力。又如,在建设企业文化必要的硬件设施上的资金投入,建设优美的职工工作、生活环境,职工能够安居乐业,没有了后顾之忧,才能更有干劲,则更加有利于企业的进一步发展。

3、行为因素。企业的行为包括经营行为和经营行为,体现了企业的意志、文化

品位和价值取向。作为有色企业,就是在保证安全经济的前提下,以安全高效为出发点,从而确保广大人民群众能够正常的生活,保证社会运转的正常秩序。同时,在企业内部,应大力倡导“以厂为家”的价值观,树立“厂兴我荣,厂衰我耻”的观念,要在企业文化的规范下,谨慎行事、真诚相待,大家互相帮助,互相学习,互相理解,只有这样,企业才能长盛不衰。

4、制度因素。一个企业稳定健康的发展根本保证就是要有统一的行动纲领。企业作为国民经济的命脉所在,在生产管理、安全监督以及部门之间的协调合作等各个方面都有相应的制度规定,出现什么问题,总能找到对应的文件来解决。近年来,伴随着企业体制改革的进行,已初步形成了一套适应和推动企业发展的激励约束机制,只有按章办事,各项工作才能落到实处,才能建设好独具特色有色行业企业文化。

康国进