

坚定理想信念 坚毅砥砺前行

谈企业安全文化建设

10月18日,中国共产党第十九次全国代表大会在北京人民大会堂开幕,我在家通过电视观看开幕式现场盛况,聆听习总书记所作的十九大报告,心潮澎湃。作为当代新青年我也呼吁所有的广大青年认真学习十九大精神,践行到实践中去。

广大青年要勇做搏击者,在具有许多新的历史特点的伟大斗争中担当在先,奉献在前。实现伟大梦想,必须进行伟大斗争。距离实现梦想越近,越是时刻不能放松斗争这根弦。青年人最具有勇气和锐气,理应紧跟党走在最前列,在应对各种重大挑战、重大风险、重大阻力、重大矛盾中发挥积极作用,同各种贪图享受、消极懈怠、回避矛盾的错误思想和行为作斗争,勇敢担负起捍卫、开拓新时代的重任。要像珍爱自己的生命一样珍爱新时代的源头活水,坚决捍卫党的领导和我国社会主义制度,坚决维护人民利益,坚决维护我国主权、安

全、发展利益;坚决反对一切削弱、歪曲、否定党的领导和我国社会主义制度的言行,坚决反对一切损害人民利益、脱离群众的行为,坚决反对一切分裂祖国、破坏民族团结和社会和谐稳定的行为。要像呵护自己的未来一样去助推新时代的前进动力,在积极投身改革创新时代潮流、勇于破除一切顽瘴痼疾中体现青年作为,在国家建设各领域和自然界可能出现的各种困难和挑战面前挺身而出,彰显青年力量。

广大青年要勇做坚定者,坚持用习近平新时代中国特色社会主义思想武装头脑,指导行动。青年树立什么样的人生理想,选择什么样的奋斗方向,对于走好一生的路至关重要。历史已经充分表明,广大青年只有在中国共产党领导下,用党的科学理论构筑强大精神支柱,坚定不移地走党带领人民开辟的中国道路,把个人奋斗融入祖国前途命运和民族复兴伟大梦想,才能最大限度地实现人生价值。

当前,广大青年要把习近平新时代中国特色社会主义思想这一马克思主义中国化最新成果作为思想武器和行动指南,深刻认识这一重大思想的历史地位、丰富内涵、精神实质和实践要求,深入领会新时代坚持和发展中国特色社会主义十四条基本方略,切实增强政治意识、大局意识、核心意识、看齐意识,牢固树立中国特色社会主义道路自信、理论自信、制度自信、文化自信,紧密团结在以习近平同志为核心的党中央周围,勇做担当民族复兴大任的时代新人。

广大青年要勇做奋进者,在新时代的广阔舞台上施展抱负、竞展风采。在伟大的新时代,我们将承前启后,继往开来,瞄准更高的目标,描绘更美丽的图画,创造更美好的生活,夺取中国特色社会主义新胜利,奏响决胜全面小康、全面建设社会主义现代化强国新篇章,奋力实现中华民族伟大复兴中国梦,不断走近世界舞台中央、为人类作出更大贡献。

磨炼成事的“真本领”——在学懂弄通做实上下功夫

习近平新时代中国特色社会主义思想,本身就是一套“新方法的集成”,也是一把“找到新方法的钥匙”。

1941年,一队战士来到“猛兽当家百年多,一片荒凉无人烟”的南泥湾,仅仅3年时间,这里就变成了“处处是庄稼,遍地是牛羊”的陕北好江南。从这样的历史片段,回看中华民族站起来、富起来、强起来的历史,深感困难与曲折是磨砺意志和能力的砥石,让中国共产党不断在成长中锻造自我,在革新中提高本领。

走上伟大的新征程,荆棘险滩并不会比来路少。习近平总书记在十九届中共中央政治局第一次集体学习时强调,“领导干部不仅要有担当的宽肩膀,还得有成事的真本领。”什么是真本领?怎么练就真本领?这是摆在党员干部面前的必答题。学习贯彻落实十九大精神,既要大胆讲政治,又要善

于讲政治;既要矢志抓发展,又要善于抓发展;既要勇于抓改革,又要善于抓改革;既要敢于直面矛盾和问题,又要善于化解矛盾和问题;既要有想干事、真干事的自觉,又要有会干事、干成事的本领。一句话,不仅要明确“干与不干”的态度问题,更要解决“干好干坏”的能力问题。

人们常问:面临日益复杂的国际国内环境考验,中国共产党总能履险如夷,制胜的法宝是什么?一个重要方面就是,时刻都有“本领不够的危机感”。早在延安时期,毛泽东就指出,“我们队伍里边有一种恐慌,不是经济恐慌,也不是政治恐慌,而是本领恐慌。”正视时代的问题,发现自身的短板,是磨炼驾驭和解决问题能力的开端。改革开放初期,面对经济社会转型,计划还是市场的争执不断,在“不争论”的决断中,在“摸着石头过河”的探索中,走出了中国特色社会主义道路;5年来的全面深化改革,低垂的

果子没有了,啃硬骨头、涉险滩才成就了中国特色社会主义新时代。近40年的改革开放证明,我们之所以能够攻克一个又一个看似不可攻克的难关、创造一个个又一个彪炳史册的人间奇迹,就是因为 在苦干实干中锻造了解决问题的金钥匙,就是因为与时俱进的能力建设和本领升级。

李大钊曾撰写一副名联:“铁肩担道义,妙手著文章。”如果铁肩是责任担当,妙手就是成事能力。新时代要干出新气象、施展新作为,必须要掌握新方法。十九大报告洞察世情国情,在系统总结历史性成就和变革的基础上,提出了习近平新时代中国特色社会主义思想,其本身就是一套“新方法的集成”,也可以看作“找到新方法的钥匙”。学懂弄通做实十九大精神,必须联系时代问题,填补“新办法不会用,老办法不管用,硬办法不敢用,软办法不顶用”的本领赤字;同时,也不能停留在文件文字、限制在讲话

广大青年是新时代的建设者和生力军,要树立强烈的新时代主人翁意识和责任感,以万丈的豪情拥抱新时代,以时不我待、只争朝夕的精神投身新时代,在统筹推进“五位一体”总体布局、协调推进“四个全面”战略布局、贯彻新发展理念,在实施科教兴国、人才强国、创新驱动发展、乡村振兴、区域协调发展、可持续发展、军民融合发展等战略中大显身手,为建设富强民主文明和谐美丽的社会主义现代化强国贡献青春智慧和力量。

新时代的大幕已经拉开,新征程的号角已经吹响,广大青年要振奋起来,行动起来,坚定理想信念,坚毅砥砺前行,在以习近平同志为核心的党中央坚强领导下,在党的十九大精神指引下,为决胜全面建成小康社会、夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利、实现中华民族伟大复兴的中国梦、实现人民对美好生活的向往不懈奋斗!

张真义

片段中,而是要目光四射地干中学、学中干,到改革发展的大海中去挑战“暗礁”“旋涡”,才能真正达到习近平总书记“识水性”的要求。

前不久,一段57秒的视频令人震撼,高44.3米、重1.87万吨的云南昆明黄马高速公路浑水塘特大桥主桥完成了79度旋转,如此高难度的“空中转体”,何尝不是今天以及未来的中国,在发展中要面对的挑战和应具备的能力?又何尝不是新时代的每一名党员干部,都要直面的提高认识和处理工作能力的急切现实?我们的时代充满希望,也充满挑战,不能因想不通而放弃追求。在共产党人这里,困难并不可怕,可怕的是束手无策的状态。乘着十九大胜利召开的东风,站在高处,看到短处,弘扬长处,不断强化我们的真本领,中国的改革发展就会最终跨越艰难险阻,走向更辉煌的未来。

李洪兴

以创新加强媒体融合发展中的思政工作

推动传统媒体与新兴媒体融合发展,是新形势下党中央着眼巩固宣传思想文化阵地、壮大主流思想舆论作出的重大战略部署。面对媒体格局和舆论生态深刻变化,企业集团如何加强思想政治工作,发挥定海神针的作用,引领广大媒体从业人员坚定信心、增强定力,更好地肩负起党和人民赋予的职责使命,进一步增强主流媒体的传播力、引导力,是摆在各媒体单位党组织面前的一项重大而紧迫的课题,迫切需要积极破解。

以创新落实党管媒体主体责任,切实增强媒体融合发展的政治定力

媒体融合发展是传媒领域一场重大而深刻的变革。面对新兴媒体带来的巨大冲击,企业集团加强思想政治工作的首要任务和重要职责,就是要坚定不移地落实党管媒体主体责任,切实增强媒体融合发展的政治定力。近年来,企业集团始终把坚持党管媒体原则、坚持正确舆论导向作为企业集团生存发展的第一要务和不容辞的政治责任,不断强化导向管理,提升内容品质,取得了明显成效。

一是创新党管媒体责任机制。企业集团制定出台关于加强和改进党管媒体的若干工作意见,明确各媒体单位党组织书记作为党管媒体“第一责任人”,每天必须审读所办媒体重要版面重要稿件,发现问题及时纠正,避免出现抓党建与管媒体“两张皮”现象。

二是加强马克思主义新闻观教育。企业集团每年将10月份作为“马克思主义新闻观教育集中培训月”,分期分批对全体采编人员进行一周以上集中培训,邀请知名专家学者、首席记者、首席评论员等通过案例讲授课,收到较好效果,并得到中宣部马克思主义新闻观培训督查组的充分肯定。

三是大力实施精品工程。企业集团深入开展“三项学习教育”和“走转改”活动,引导媒体从业人员牢记使命担当,自觉转作风改文风,积极传递正能量,努力推出有思想、有温度、有品质的精品力作。

四是创新考核激励机制。企业集团始终坚持社会效益第一的原则,深

细化媒体融合发展改革方案,制定出台《企业集团新闻奖评选办法和细则》,严格落实“五个严禁”,既强化各媒体在市场竞争中的主体地位,又加大舆论导向考核权重和力度,实行奖惩兑现责任到人,从而牢牢把握舆论导向主动权。

以创新加强骨干人才队伍建设,切实增强媒体融合发展的核心竞争能力

媒体竞争关键是人才竞争,媒体优势核心是人才优势。面对媒体融合发展的全新挑战,企业集团坚持把抓好骨干人才队伍建设,作为加强思想政治工作和培育媒体核心竞争力的一项重要工作来抓,大力实施人才战略,制定出台企业青年骨干人才培养工程和全媒体人才培养计划,建立完善了以集团为引领、二级单位为重点、综合管理部门为基础的三级培训体系,大规模抓好全员培训,着力解决本领恐慌问题,取得明显效果。

一是加强领导干部能力培训。结合形势任务,由集团统一组织中层以上领导干部,通过参加系列讲座、专题论坛、理论研讨、考察交流、挂职锻炼等多种方式进行培训。举办专题讲座,邀请专家学者、市级领导、市级部门负责人到集团讲授课,作为专题报告。

二是加强全媒体技能培训。企业集团结合提高办报、办刊、办网质量,推进媒体转型发展,采取“走出去、请进来”,以老带新、“师傅带徒弟”、组团采访、现场点评、实战培训、传统媒体与新媒体之间互派人员挂职锻炼、举办“周末大讲堂”“新闻夜校”“财经记者训练营”“经理/主任讲坛”、组织员工参加全国、全市各类技能竞赛,与大专院校联合办学,开办高级管理人员工商管理硕士(EMBA)研究生班和新闻研究生班,建立新闻专业产、学、研基地等多种形式,大力加强内容生产、全媒体技能培训和在岗技能培训,全面提升了业务能力。

三是加强管理服务能力培训。企业集团结合办公文办会办事等工作实际,组织综合管理部门人员,每月举办一次办事基本要领、“创学习型组织、做学习型组织”座谈交流等活动,交流学习《名家谈国学》《哲学智慧与企业管理》等经典名著、经营管理类书籍的心得体会,完成《管理性公文文书写作要领与范文》《办事的基本要领》等内容的研讨与编写工作,并汇集出版,发职工群众人手一

册,有效提升了综合部门制度化规范化精细化科学化管理质效和服务水平。

以创新整合党群部门资源优势,切实增强媒体融合发展整体合力

加强思想政治工作,助推媒体融合发展,需要不断创新机制,整合资源,激发活力,打造一支高素质的思想工作骨干队伍。近年来,企业集团顺应媒体融合发展态势,积极探索整合党群职能部门资源优势,加强思想工作骨干队伍建设,推进思想政治工作深入开展,取得了明显进展。

一是优化整合党群部门工作职能。从集团层面先后将机关党委办公室、工会、共青团等党群组织与干部人事处等职能部门,进行充分整合,实现管干部、管思想、管队伍相统一。与此同时,各基层单位大都将党团工青妇等群团组织机构及职责职能进行有机整合,对接上级机关开展工作,既精简了机构冗员,又便于组织协调,同向发力开展党建思想政治工作,形成上下一盘棋,联动抓落实的良好格局。

二是切实加强思想骨干队伍建设。企业集团坚持每年举办2-3次基层党组织书记和党务干部培训,每两个月举行一次基层党组织书记学习会,既学党建思想政治理论和工作方法,又学媒体融合发展新知识新技能,不断提高党建和思想政治工作的能力和水平。

三是建立完善职工队伍思想动态研判制度。企业集团党委及各基层党组织坚持把加强职工队伍思想政治工作纳入重要议程,定期分析研判职工思想动态,及时疏导化解在媒体融合发展中面临的各种矛盾和实际问题,确保了职工队伍思想稳定。

以创新丰富思想政治工作载体,切实增强媒体融合发展的凝聚力

以创新丰富思想政治工作形式载体,是新形势下推进媒体融合发展的必然要求。近年来,企业集团结合深化文化体制改革,推进媒体融合发展,积极探索运用互联网思维开展思想政治工作,不断增强针对性、实效性,受到职工群众欢迎和好评。

一是以重大纪念活动为载体,开展

党的先进性纯洁性教育,增强思想政治工作的感召力。企业集团结合纪念“五·四”青年节、“七·一”建党节、“三·八”妇女节,开展评选表彰先进基层党组织、团组织、优秀共产党员、党务工作者、优秀团员、团干部、优秀女职工、女干部、“感动集团十大人物”等活动,举行先进事迹报告会,形成学先进、敢先进、向先进看齐的良好氛围。“一一·二七”死难烈士纪念日,组织党员干部参观红岩村、渣滓洞、白公馆,重温入党誓词,组织新党员举行入党宣誓,进行党的理想信念教育,使大家心灵受到强烈震撼、净化和洗礼。

二是以重大节假日为契机,开展送温暖送关怀活动,增强思想政治工作的凝聚力。企业集团坚持每年“元旦”“春节”期间,由集团领导带队,走访慰问老同志、老党员、生活困难党员、困难职工,让他们感受到组织的温暖;每年举办一次职工运动会和迎新春联欢会,常年开展丰富多彩的文体活动,丰富职工文化生活,加强企业文化建设,营造和谐奋进良好氛围。

三是以新技术为手段,搭建网络互动交流平台,增强思想政治工作吸引力。企业集团利用集团内部智能化办公系统、“传媒快讯”、微信公众号平台,开设时政博览、党史学习、红色影院、增长见识、领导信箱、答疑解惑等栏目,通过文字、图片、音视频等多媒体形式进行学习交流。开展“踊跃学党史、永远跟党走”、“学习十九大精神践行重报人使命”、建设“廉洁集团廉洁媒体”廉政知识网上竞赛、“答题秒杀”等活动,吸引广大党员、团员、青年和职工群众踊跃参与。围绕媒体转型发展,集团“一中心两园区”,建成搬迁投入使用,举办各种论坛、辩论赛、演讲比赛、征文比赛、金点子比赛、职工才艺大赛等系列活动,集思广益,互动交流,凝聚共识,提振了队伍精气神。

四是以专项教育为抓手,突出问题导向解决实际问题,增强思想政治工作的影响力。企业集团结合深入开展党的群众路线教育实践活动、“三严三实”专题教育、“两学一做”学习教育,突出解决领导干部作风问题、职工群众关心的问题,制定出台了密切联系群众、关心维护群众切身利益的一大批制度性文件,并建立台账,完善长效机制,逐条抓好落实,形成了上下一心干事业、谋发展的良好局面。

刘光荣

安全文化是企业文化的重要组成部分,她是企业安全生产向着更高层次深入发展的基石,是企业超越传统安全管理理念,迈向零事故目标的必由之路。安全生产的发展变化,无不体现在安全文化的持续演变与提升。

一、安全文化的演变与发展

安全文化的演变过程从低到高一般可分为三个阶段,即:行为与物质阶段,规范与制度阶段,以及观念与意识阶段。行为与物质阶段是以企业员工的安全行为、物的安全状态为评价和管理对象的安全文化模式,是早期企业普遍和广泛采取的安全管理模式;规范与制度阶段是通过规范地推行国家、行业的一系列标准和要求,不断规范和完善安全技术、安全管理方法和手段,以期达到管理目的的安全文化模式,也是目前一些大型国有企业、行业先进单位不断探索追求的管理模式;观念与意识阶段则体现的是企业员工将安全要求、安全制度、安全责任、安全理念通过一系列的途径和方式,融入到自身岗位逐渐形成习惯,并不断消化提升,最终上升为企业自觉的安全理念、安全意识的文化模式,是当今乃至今后较长时间内安全管理追求的卓越模式。

二、安全文化模式的组成及要求

如何打造一个行之有效、不断追求卓越的安全文化模式,一直以来是众多先进企业、模范组织不断追求、探索的奋斗目标。实施安全文化建设工作,必须以“安全塑文化,文化促安全”为基本原则,重点突出观念、行为和制度的突出作用,从安全文化的组成来分析,打造一个相对完善的安全文化模式,应从以下六个方面入手。

(一)安全愿景的规划

安全文化依赖于企业长期生产经营过程中员工对自身特色的安全价值观念和氛围的认同,体现在员工自觉履行并不断维护所遵循的企业安全文化,这些均依赖于企业对自身安全愿景的规划和建立。规划安全愿景,企业应从顶层策划上建立一个相对明确的中长期安全方针,并围绕方针制定短期安全目标,明确企业倡导的安全价值观和理念,明确安全承诺。

(二)安全行为规范和准则的建立和完善

企业在安全愿景规划的基础上,应从落实安全承诺、实现安全目标为出发点,规范企业员工的安全行为和活动准则。在细化安全规范,落实安全职责,编制规章制度和操作规程的过程中,重点关注规范和准则的建立应有利于促进员工的安全责任意识的提升,注重“以人为本”,突出“灵性管理”的核心思想。具体操作中可以充分发挥执行者的积极参与作用,共同完善制定

安全文化 内化于心

企业大量违章行为都不是职工故意,而是安全意识淡薄,安全素质不高而造成的。以往我们对于“人因”的认识还存在着深层次的欠缺,而这些因素的全面归纳,就是人的文化、人的素养,没有形成客观的物态和环境的安全性。因此,要保证人的行为、设施和设计等物态和生产环境的安全性,更好地预防事故的发生,达到安全生产的目的,就需要从人的基本素质出发,建立起以“人”为核心内容的企业安全文化新对策和手段,进行系统的安全文化建设,有了这个作保障,“我要安全”成为职工从事生产工作的出发点和归宿,企业的安全生产管理才能实现规范化、科学化,能够有效控制事故的发生,从而实现安全生产长期良性循环发展。

要以人为本,就要做到尊重。尊重知识;企业要有效地承认人力资本的价值。人才是企业的重要投资。尊重人格;是否尊重员工的人格,有一个重要指标,就是员工满意度。只有满意的员工,才有满意的产品、满意的服务和满意的客户。因此,要定期进行员工满意度调查。通过调查发现员工的障碍、管理的问题,同时企业高层及时对调查结果进行专门研究,以最快的速度解决员工与企业间的隔阂。

企业安全文化的建设是项系统工程,需要开展的各项工:一是政府要加强对企业安全文化建设的领导,制定发展建设纲要,成立相应的领导和指导机构,完善组织管理体系;二是职能部门和专业协会制定政策和操作方案,组织专门力量,对示范试点企业给予有效的指

导,并在实践中丰富和完善方案;三是加强企业安全文化队伍建设,吸纳有志于安全文化建设的人士参与,做好专业人才的发掘和使用;四是动员社会力量参与企业安全文化建设,发挥新闻媒体作用,鼓励和支持专业协会、中介组织和相关企业开发安全文化产品,引导全社会关注和支持安全文化建设。

积极引导员工熟知规范、准则的客观必要性,通过多层次的培训,强化规范的约束作用。

(三)安全激励机制的建立

安全文化的建立,目标的达成,都离不开员工的积极参与和有力地落实。员工良好的习惯养成更离不开组织的引导和激励。建立相对科学的安全激励机制,对全面落实规范、准则的要求,促使员工逐渐养成良好地安全行为习惯至关重要。例如通过安全绩效考核与员工业绩考核的有效融合,就能更好地促使员工尽量少犯错误;同时通过树立榜样和标兵等方式,引导员工自觉地向典范学习,从而不断营造健康、积极向上的安全文化氛围。

(四)安全信息的沟通与交流

信息的交流和沟通能够帮助企业员工相互了解企业安全动态,熟悉企业安全理念和承诺,及时掌握安全隐患及整改要求,便于员工在岗位安全上的知识共享。在打造企业安全文化,落实安全管理过程中更要注重信息的沟通 and 交流。信息的沟通渠道是多种多样的,可以通过企业内部网络、企业视频广播、手机通讯客户端等多媒体途径,尤其是充分利用社会资源,了解和借鉴其他组织、团体、企业的安全管理经验和事故教训,来提升自身的安全管理水平。

(五)安全学习培训机制的建立

企业好的安全文化,离不开好的学习型组织。能否有效地创建安全学习模式,预示着一个企业的安全文化能否长久、持续、健康地向前发展。企业在建立安全学习培训机制的过程中,可以通过员工岗位资质评估管理与培训等手段,来促使员工掌握岗位应知应会的操作要求和必要技能,通过选拔、考核、聘任等方式,逐步形成员工岗位自主学习意识和习惯;企业应建立一套相对完善的岗位能力评价和业务培训联动机制,从培训角度不断增强员工岗位操作技能和安全素养。

(六)安全评估体系的建立

要使企业安全文化能够持续健康地得到不断改进提升,保障企业安全生产工作得到平稳保持,一个有效的评估体系必不可少。首先企业应定期对自身的安全愿景、目标和制度体系流程进行评审,定期对安全文化建设的有效性进行评价。其次,要建立一套缺陷识别和纠错机制,利用相对有效的评估方法,主动发现并纠正安全文化体系建设过程中的不足,促使企业安全文化建设的良性发展。

企业的安全健康发展离不开员工的共同努力,企业安全文化的形成与发展更离不开企业文化 的支撑与包容,正如上面所提到的,安全文化传承着文化的核心内涵,她是企业安全工作中共有的价值取向和行为方式的有机组成,更是企业长期的安全管理工作中,管理人员辛勤汗水的见证。

常 成

安全文化 内化于心

企业大量违章行为都不是职工故意,而是安全意识淡薄,安全素质不高而造成的。以往我们对于“人因”的认识还存在着深层次的欠缺,而这些因素的全面归纳,就是人的文化、人的素养,没有形成客观的物态和环境的安全性。因此,要保证人的行为、设施和设计等物态和生产环境的安全性,更好地预防事故的发生,达到安全生产的目的,就需要从人的基本素质出发,建立起以“人”为核心内容的企业安全文化新对策和手段,进行系统的安全文化建设,有了这个作保障,“我要安全”成为职工从事生产工作的出发点和归宿,企业的安全生产管理才能实现规范化、科学化,能够有效控制事故的发生,从而实现安全生产长期良性循环发展。

要以人为本,就要做到尊重。尊重知识;企业要有效地承认人力资本的价值。人才是企业的重要投资。尊重人格;是否尊重员工的人格,有一个重要指标,就是员工满意度。只有满意的员工,才有满意的产品、满意的服务和满意的客户。因此,要定期进行员工满意度调查。通过调查发现员工的障碍、管理的问题,同时企业高层及时对调查结果进行专门研究,以最快的速度解决员工与企业间的隔阂。

企业安全文化的建设是项系统工程,需要开展的各项工:一是政府要加强对企业安全文化建设的领导,制定发展建设纲要,成立相应的领导和指导机构,完善组织管理体系;二是职能部门和专业协会制定政策和操作方案,组织专门力量,对示范试点企业给予有效的指

导,并在实践中丰富和完善方案;三是加强企业安全文化队伍建设,吸纳有志于安全文化建设的人士参与,做好专业人才的发掘和使用;四是动员社会力量参与企业安全文化建设,发挥新闻媒体作用,鼓励和支持专业协会、中介组织和相关企业开发安全文化产品,引导全社会关注和支持安全文化建设。

积极引导员工熟知规范、准则的客观必要性,通过多层次的培训,强化规范的约束作用。

(三)安全激励机制的建立

安全文化的建立,目标的达成,都离不开员工的积极参与和有力地落实。员工良好的习惯养成更离不开组织的引导和激励。建立相对科学的安全激励机制,对全面落实规范、准则的要求,促使员工逐渐养成良好地安全行为习惯至关重要。例如通过安全绩效考核与员工业绩考核的有效融合,就能更好地促使员工尽量少犯错误;同时通过树立榜样和标兵等方式,引导员工自觉地向典范学习,从而不断营造健康、积极向上的安全文化氛围。

(六)安全评估体系的建立

要使企业安全文化能够持续健康地得到不断改进提升,保障企业安全生产工作得到平稳保持,一个有效的评估体系必不可少。首先企业应定期对自身的安全愿景、目标和制度体系流程进行评审,定期对安全文化建设的

闻 哲