

安全绝不妥协

□教练学校 张轮大

4月7日18点33分,我准时踏上D378次列车从宁波东回上海虹桥。飞奔的列车以238公里/小时的速度平稳地在长三角三边企业安全培训。这次去考察一家化工企业安全管理情况。这家从事高危化产品的公司,以“安全绝不妥协”作为公司安全理念,创造以煤化工行业一系列安全佳绩,成为国家级环保安全企业。

最高领导的安全承诺是最重要的动力。一位经理告诉我们,因为人力、资金和时间投入,都有赖于领导的支持。上级退一寸,员工将退一寸。公司之所以能够坚

持做到安全,和最高领导的支持是分不开的。美国德克萨斯2005年发生了一次安全事故,这次事故造成15人死亡、10亿美元的经济损失,并被政府罚款2100万美元。造成这次事故的直接原因是员工操作失误,刚巧碰上液位器失灵未被发现,阀门失控,负责监控的员工脱岗,一辆运往工厂送货的小货车没有安装阻火器,一道防线出现漏洞,带来了巨大的灾难性后果,给所有化工行业的从业者以警醒。

从事化工的人有三个特点:第一阶段见什么怕什么。这时候很“听话”,不会随意去操作设备,而且能够认真地听师傅的话。公司对新员工除了进行一个

严格的企业文化培训,团队精神建设,安全培训以外,分配到岗位上,还要进行系统地操作培训,一年后才能拿到上岗证,方可独立操作。

第二阶段见什么都不怕。通过长期学习后,又没有遇到事故,因此对实际操作、繁琐的程序和小心翼翼的态度产生了疲

第三阶段是最危险的时期。终于明白了安全绝不妥协意味着什么!从行业、身边发生的事和侥幸安全中,体会到安全的重要性、必要性和可行性。于是我们看到一幅特殊的冰山图,浮在冰山上显现的直接安全损失是1元钱,冰山下面隐形的损

失是50元,比杜邦提出的损失大了10倍。胆小,让这家公司的领导做出了规定:当装置可能涉及安全问题时,尽管非计划停车一下造成的损失是1000元,停车的决定权还是下放到当班的班组长上。因为公司已经制定了严格的标准,当班的班组长完全可以根据现场的情况和标准决定,及时做出有利于安全和效益的决定。

你能管理好安全,你就能管理好任何事情。当我们和一位工程师交流时,如果他不介绍,难以置信他竟然是管工艺的,而且还没有考上公司的培训资格。在我的眼里,他对安全管理的理解和管理知识、演讲能力,已经达到专业安全管理的级别。

安全工作你我他

——参加安八期培训有感

□新疆重工 唐毓新

“安全”两个字我们并不陌生,很多人对它总是忽略不计,总觉得安全事故与自己相隔遥远,认为安全工作是安全员的事,发生安全则跟自己没关系……

前不久,我有幸去包头参加了集团组织的,由杜邦老师主讲的安全八期“工艺安全及风险管理”的培训。通过为期两天的培训,让我对杜邦公司的安全管理感到震撼。

杜邦公司从事一些高危行业,可以做到连续几十年未发生一起损工事故,可以做到将一个电容的损坏而导致短时间停产的小事故作为安全事故来分析,其事故分析不仅透彻,而且要求必须找到根本原因,并要从根本上杜绝此类事故的再次发生,还要把事故分析报告在全集团通报,避免其他同类工厂出现类似的情况。杜邦之所以能取得如此好的安全业绩,主要在于其有深厚的安全文化,健全的管理体系以及工作标准。整个集团从上到下,领导层的决策和决策,全体员工的参与和配合,各项安全标准的严格执行,让安全彻底地融入每个员工的工作和生活。

当前如何做好安全工作是我们思考得最多的问题。如何建立健全东方希望的安全文化以及安全管理体系和工作标准,这需要大家共同的智慧。我认为在当前,我们更应该做的就是立即行动起来,从现在开始,在日常工作生活中,在我们做出每一个行动之前,首先用2-3秒的时间想一想马上要做的这个行为是否安全,会不会给自己或者他人造成伤害?会不会给周边的财产以及环境造成破坏?时时刻刻想着安全,时时刻刻想着安全。这需要我们管理层以身作则,加强安全培训,注重全员参与和强有力的执行力。

不能把安全工作孤立开来,杜邦把安全工作完全融入到工作中去,在其工艺安全及风险管理这一课程中得到了有效的证实。安全工作不仅仅是公司领导的事,或者说安全工程师的事,而是我们每个人的事,是大家的事,我们要做的就是——把安全保证,我们的安全我保证,我们的安全我保证,不要自己伤害自己,更不能伤害别人,安全环境需要大家共同努力。安全工作需要你我,我们的共同努力,让我们共同努力;立即行动起来,把安全作为我们一切行动的前提。

建设企业安全文化

□重庆材料 洪筱欢

企业安全文化,就是围绕企业安全生产形成的一系列理论、企业安全文化的内容不是形式上的,而是落到实处的规章制度。笔者认为,企业的安全文化建设,可以从以下几个方面入手:

一、全员安全文化的培养

1. 安全思想培训:主要是针对全体员工,长期就安全认识进行思想、态度、责任、价值观念等方面的系统教育,从根本上提高其安全意识,树立“安全第一”的观念。

2. 安全知识教育:通过一定的手段(讲座、宣传栏、培训班等)对员工进行生产安全基本知识、专业安全技术知识教育,加强自我保护意识。

3. 营造安全文化氛围:通过多种形式的安全活动,逐步形成企业安全文化的浓厚氛围,创造安全需要环境。

二、安全文化制度的教育

1. 引进并建立强有力的企业安全管理机制:一是切实执行“直线主管负责制”,各层次从上级级落实责任,建立起横纵向边、纵向到底的安全管理网络;二是切实履行“互相监督”职责,奖惩严明。

2. 建立健全各项规章制度,有了完善的安全法规和制度以及安全规程,就可以规范员工的安全行为;3. 有了健全的安全制度,通过对员工宣传、教育,使其习惯性地接受,最终形成员工的一种自主行为,使制度习惯成自然。

三、全员行为安全文化教育

理论要与实践相结合,一个人树立了正确的安全理念,掌握了大量的安全知识还不够,必须进行反复的技能训练,才能真正做到自我保护、安全工作。安全工作有难度,但它是一件具有深远意义的工作。公司要引进先进的安全管理标准,先僵化,再固化,经过发展和完善后再进化,最后公司的企业文化氛围也逐步形成,安全管理工作逐步员工所理解,安全意识不断深入人心,让正确的安全理念刻入员工的潜意识。

企业安全文化的建立,完善需要全体员工共同努力,安全工作任重道远,我们对安全工作要做到:永远战战兢兢,如履薄冰,把正确的措施及时落实到位!

迎接安全管理变革

□上海物业 杨勇

学习杜邦,建设东方希望安全文化是一场深刻的管理变革。面对变革,笔者认为有必要认识需要把握:

一、克服原有习惯的不适

在这次变革中,需要改变原有的一些工作习惯、管理习惯,甚至是生活习

二、坚持持续训练,逐步实现目标

安全习惯的形成不能一蹴而就,是一个长期反复训练的过程。一次安全事故可能是一个简单的违章动作引起的,因此必须强化学习,反复训练,直至形成习惯,刻入潜意识。

三、缩小理想与现实的差距

杜邦200年的历史说明安全工作的长期性,有持续性,我们要做的就是——把安全事件的影响和危害最小化。用先进安全标准衡量,我们还有很多的安全工作要做,找准切入点和关键点,步步为营,才能缩小理想和现实的差距。

四、合理解决安全与效益的矛盾



（摄影 马冬云）

企业发展抓安全影响工作效率,抓安全减少经济损失,这是片面短视的理解。杜邦石化企业的操作工人可以直接操作停产,把安全放在第一位,从表面看付出了代价,实质是避免了企业遭受更大的损失。需要明白的是,我们做好基础工作,杜绝导致停产的安全隐患出现,所有事故都是可以预防的。

五、清楚认识外来理念与东方希望文化的差异

杜邦安全理念与东方希望三大观念是相容的。实践经验证,东方希望文化是符合国情特色,适应企业发展的理念,必须坚持,适时不断创新完善,形成自己的安全文化特色。

六、解决方法和经验的缺乏

一切理论都要经过实践的检验才能去伪存真。一台设备的改造,一项流程的改造,都离不开与实际联系,学习杜邦,更重要的是积累解决问题的方法和经验,这是建设东方希望安全文化的基础。

七、正确把握掘风暴雨运动和全员参与的正确

或许有人会问,我们以前学丰田,

分析制度一直在进行。作为一名新人,我愈来愈感受到这项制度的必要性,无论做哪一项工作,我们都要明确周围的风险点,做好安全措施,预想如何应

时定炸弹,做工作时要三思、不按程序来,野蛮操作,大多数事故就是这样的前提下发生的。小心驶得万年船,如果能谨慎一点,认真一点,相信所有事故都是可以预防的。

诸葛亮六出祁山,每次出征都没有为对方捞到便宜,归其原因就是“未思胜先思败”。如果我们开始每一项工作前,对人做安全分析其中的危险因素,设身处地地预想事故发生后的后果,相信信息性子事故也会进一步按照安全规章制度和技术流程去做。

在电气管理处,工作之前的危险点

日,再次欣赏了新版《三国》,风云激荡的年代,各领风骚的英雄豪杰,波澜壮阔的画面令人感慨,而其中最为人称道者莫过于诸葛亮,或许因为他太有智慧,令人高山仰止。他的行为艺术,为安全工作有很多借鉴之处。

有人评价诸葛亮“一生唯谨慎”,且不论他谨慎的领导对蜀国的利与弊。借鉴到安全上来,是领导对员工必须具备的素质,有人说做电工做的要做一辈子,不会做的做一回儿,对这句话,我想

系中的对方当事人作为共同被告提起诉讼。

1. 李某与王某存在雇佣法律关系,同时与A公司存在侵权法律关系。根据最高法院《关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》(简称:《赔偿解释》)第11条第一款规定:“雇员在从事雇佣活动中遭受人身损害,雇主应当承担赔偿责任。雇佣关系以外的第三人造成雇员人身损害的,赔偿权利人可以请求第三人承担赔偿责任,也可以请求雇主承担赔偿责任。雇主承担赔偿责任后,可以向第三人追偿。”

2. 李某与王某之间存在雇佣法律关系,同时与A公司存在侵权法律关系。根据最高法院《关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》(简称:《赔偿解释》)第11条第一款规定:“雇员在从事雇佣活动中遭受人身损害,雇主应当承担赔偿责任。雇佣关系以外的第三人造成雇员人身损害的,赔偿权利人可以请求第三人承担赔偿责任,也可以请求雇主承担赔偿责任。雇主承担赔偿责任后,可以向第三人追偿。”

3. 李某与王某之间存在雇佣法律关系,同时与A公司存在侵权法律关系。根据最高法院《关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》(简称:《赔偿解释》)第11条第一款规定:“雇员在从事雇佣活动中遭受人身损害,雇主应当承担赔偿责任。雇佣关系以外的第三人造成雇员人身损害的,赔偿权利人可以请求第三人承担赔偿责任,也可以请求雇主承担赔偿责任。雇主承担赔偿责任后,可以向第三人追偿。”

4. 李某与王某之间存在雇佣法律关系,同时与A公司存在侵权法律关系。根据最高法院《关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》(简称:《赔偿解释》)第11条第一款规定:“雇员在从事雇佣活动中遭受人身损害,雇主应当承担赔偿责任。雇佣关系以外的第三人造成雇员人身损害的,赔偿权利人可以请求第三人承担赔偿责任,也可以请求雇主承担赔偿责任。雇主承担赔偿责任后,可以向第三人追偿。”

5. 李某与王某之间存在雇佣法律关系,同时与A公司存在侵权法律关系。根据最高法院《关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》(简称:《赔偿解释》)第11条第一款规定:“雇员在从事雇佣活动中遭受人身损害,雇主应当承担赔偿责任。雇佣关系以外的第三人造成雇员人身损害的,赔偿权利人可以请求第三人承担赔偿责任,也可以请求雇主承担赔偿责任。雇主承担赔偿责任后,可以向第三人追偿。”

6. 李某与王某之间存在雇佣法律关系,同时与A公司存在侵权法律关系。根据最高法院《关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》(简称:《赔偿解释》)第11条第一款规定:“雇员在从事雇佣活动中遭受人身损害,雇主应当承担赔偿责任。雇佣关系以外的第三人造成雇员人身损害的,赔偿权利人可以请求第三人承担赔偿责任,也可以请求雇主承担赔偿责任。雇主承担赔偿责任后,可以向第三人追偿。”

7. 李某与王某之间存在雇佣法律关系,同时与A公司存在侵权法律关系。根据最高法院《关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》(简称:《赔偿解释》)第11条第一款规定:“雇员在从事雇佣活动中遭受人身损害,雇主应当承担赔偿责任。雇佣关系以外的第三人造成雇员人身损害的,赔偿权利人可以请求第三人承担赔偿责任,也可以请求雇主承担赔偿责任。雇主承担赔偿责任后,可以向第三人追偿。”

8. 李某与王某之间存在雇佣法律关系,同时与A公司存在侵权法律关系。根据最高法院《关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》(简称:《赔偿解释》)第11条第一款规定:“雇员在从事雇佣活动中遭受人身损害,雇主应当承担赔偿责任。雇佣关系以外的第三人造成雇员人身损害的,赔偿权利人可以请求第三人承担赔偿责任,也可以请求雇主承担赔偿责任。雇主承担赔偿责任后,可以向第三人追偿。”

9. 李某与王某之间存在雇佣法律关系,同时与A公司存在侵权法律关系。根据最高法院《关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》(简称:《赔偿解释》)第11条第一款规定:“雇员在从事雇佣活动中遭受人身损害,雇主应当承担赔偿责任。雇佣关系以外的第三人造成雇员人身损害的,赔偿权利人可以请求第三人承担赔偿责任,也可以请求雇主承担赔偿责任。雇主承担赔偿责任后,可以向第三人追偿。”

后来学台盟,现在学杜邦,是不是一种风暴式的运动。其实,学生在乎的是能否真正学到知识。目前只是开始,我们要通过不断学习形成自己的安全文化,学习是一个过程,但安全管理没有终点。

八、事后责任追究到事前预防的转变

以往的安全管理通常是在事故发生后查原因、定责任、搞处罚,而我们要建立的是东方希望安全文化是在事故前的预防。把安全管理前移,不仅减少事故的发生,而且减少事故的发生。

九、批评处罚向肯定激励的转变

及时肯定安全行为,大胆激励安全成效,正如集团建立的为行为安全一

样,清楚地告诉大家应该怎么做,做会有什么好的结果,该怎么结合。把重心放在肯定激励上,得到的自然就是大家对安全工作的重视。

十、管生产必须管安全到管工作必须管安全的转变

管工作必须管安全,不仅是理念上的转变,也是安全工作责任的延伸。只有每个直线组织都对安全负责起来,都切实行动起来,人人确保本部门安全,本岗位安全,本安全,东方希望的安全管理理念会更加健全有效,东方希望安全文化的建设就能不断向前推进。

项目同行业基本全部80亩,三门峡铝业不再新建地,利用库区边缘土地约17亩。公司在设计时就考虑到把现场与DCS系统相联结,以此来实现自动化控制,同行业中人员控制好的厂家为两人工位,而这部分养殖主体的生猪存栏下降幅度最大,乳猪销售大增可能预示着其补栏的大幅增加。

三门峡铝业精益、高效、团结协作精神的共同体现。公司实现了赤泥干排项目一次性达标达产,展示了东方希望人重视环保、节能减排、勇于承担社会责任的风采。

赤泥干排压滤机

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

打开行为安全之门

——集团召开重工业安全观察启动大会

□李 强

5月11日,重化工业安全观察启动大会在三门峡铝业召开,总部领导干组组长张轮大主持会议。在现场参加启动大会的干部有张光和、袁中华、周向军、杨希平、杨万寿、汤礼、李兴华、曹明、陈建材、张立、康军、陶江、徐根良、王林会、袁和罗献一等。其他重化公司总裁、总经理级干部,通过高清视频和网络视频,同时参加了启动大会。

通过主管的安全培训与观察课程,打开行为安全之门,这是一次艰难但卓有成效的安全之旅。生产与风险如影随形,各级直线主管,用新的方法来抓安全,沟通是最重要的工作,要学会欣赏员工。当领导从员工身边走过,如果员工有不安全行为,领导没有发言,员工就会认为该行为被领导忽视;如果员工做出安全举动,但没有得到领导的肯定,也许员工就不会长期坚持。

主管的安全观察可以帮助企业减少损失,强化安全工作习惯,消除不安全行为;减少事故和伤害的成本;改善沟通技能;提升整体安全意识和提高安全观察技能;监控安全与不安全的行为和状态;传达管理者对安全的承诺。在接下来的时间里,我们将用6个月的时间,开展瀑布式的安全观察培训,分为总裁总经理级、部长厂长级、处长车间主任级、班组长级等四个层级的主管安全观察与培训课程,再用3至4个月的复习和试用,东方希望的安全观察活动将从动员员工内心开始,创建更加有效的安全文化。

当天下午,包头希铝片区总裁段璇组织了该片区的安全观察活动启动大会。包头片区提出了各月“54321”的要求,即每月片区各部门、分厂、车间、班组均执行5次行为观察,4次培训,3次演练,2次交叉学习,1次安委会。

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

三门峡铝业 王攀

<