

安全生产管理认识中的几个误区安全工程师考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/645/2021_2022__E5_AE_89_E5_85_A8_E7_94_9F_E4_c62_645961.htm

一、管生产必须管安全。这是在安全管理中经常提到的一句话。这种提法很容易被人们解读为：生产和安全是两码事。在基层经常能听到一些管理干部的说法：“当生产与安全发生矛盾时，生产给安全让路”。似乎这种观念和认识是无庸置疑的。但仔细咀嚼其中含义，这里面包含着一个重要的观念意识安全是生产管理的额外任务，是一项迫于形势压力的一项任务。孰不知，生产与安全是一个对立的统一体。生产组织中不可避免的存在着安全问题，如果安全问题解决不好，极易引发事故，甚至导致生产的中断。这一点在石油钻井行业体现的尤为明显。这种对安全与生产之间的认识偏差在考核、评先评优中也有所显现。虽然这几年调整了安全管理考核比重，但工作业绩的组成部分更多的是各项被不断刷新的生产数据和指标。其它工作业绩在实际考核中都成了“软指标”。而事实上，一个单位如果在相对的一个阶段内没有发生事故，并不能说明这个单位的安全业绩就做的非常突出了。这种思想认识还导致了安全管理的主体单位不明确。目前，几乎所有的单位或企业，都把安全管理工作主体单位确定为本单位HSE管理部门和各级安全管理人员。这就是为什么安全生产出现问题后，更多的指责往往指向主要领导和主管领导以及安全部门。而管理工作的前提条件是必须充分调动掌握各种资源发挥其作用和能力，这样才能顺利实现最终的管理目标。另外，我们现行的管理模式是比较典型的线性管理，每个部门和管

理人员都被赋予了部分的资源和过程的控制权。在HSE管理过程中也不例外，只有管理者将安全与生产统筹起来考虑，充分调动和运用一切积极因素，才可达到和建立起安全管理的良好业绩来。这其中需要各部门和各级管理人员，按照各自的分工，认真履行和承担HSE职责。这样才能够实现真正意义上的科学管理。才能从根本上改变安全管理不能够满足企业快速发展需要的现状。来源：www.100test.com

二、通过强化员工的培训，来提高员工安全意识。这是在提高员工安全意识方面经常提到的经验。培训工作在企业的发展中十分重要，同时在提高员工安全意识和操作技能上的作用也不言而喻。然而，培训效果与期望值却存在着越来越大的差距。其中原因是什么呢？首先，在培训的认识上。我们期望通过培训来提高员工的安全意识，进而改进作业中的安全表现。然而，这只是我们的一厢情愿。安全意识也许会通过培训得到提高，那么，是不是只要培训了，就必然顺其自然的产生良好的安全行为表现呢？事实证明，不一定如此。还有，合格的培训只解决了员工“怎样做”的问题，并没有解决员工“必须做”的问题。意识的培养是多方面的，如企业文化建设，通过企业独特的价值观、行为规范、工作作风来建立符合企业发展需要的意识，来影响员工的行为表现。安全意识的培养也不例外。在文化建设中，完善HSE制度建设更为重要。目前，我们的制度体系已基本形成。培训体系也日趋完善。只有形成培训教给大家“怎样做”，制度约束大家“必须做”的氛围，才可能从根本上改变和提升干部职工的安全意识和行为。

三、面对事故立即组成事故调查组，并对相关负责人进行严肃处理。从对事故的重视角度来说，这无

可厚非。然而，事故调查的最终目的不仅仅是为了惩罚责任人，更重要的是为了查清事故发生的原因，让更多的人最大限度地了解事故真相，真正吸取到事故的教训，避免类似事故重复发生。事故调查报告制度是查清事故原因、搞清事故真相的最好方法，不论是安全生产法，还是企业的安全管理规定，对责任人的处理已经有明确的条款。违反哪一条就执行哪一条。问题的关键是如何让每个员工了解到发生事故的原因。这其中除了主观和客观的原因外，更重要的是深层次的管理原因。以杜邦公司为代表的国际大公司，对待事故都有一个共同的认识任何事故的发生都是管理失误所造成的。各级管理人员直接对事故负责。而我们恰恰在这方面过分地注重对事故责任人的处理，对原因分析的不深不透。英国的阿尔法石油钻井平台的爆炸火灾，导致167人死亡。英国政府派出事故调查组用了三年时间，对事故的发生进行了全面详尽的调查，并提出了106条建议。其中有一段话意义深远：关于近年来的重大事故调查报告已表明，这些危险都是大型机构在安全管理上的严重失误造成的。建议中影响最大的是安全状况报告、安全管理体系、目标设定式条例。这三条建议为日后HSE管理体系的形成起到了奠基的作用。而重庆

“12.23”事故又让我们了解了多少深层次的原因，这很值得每个管理者认真深思。值得注意的是，事故调查报告是企业完善和改进管理方法的重要手段，它用血的代价、巨大的损失证明了隐患和违章存在的后果。在安全管理环节中如何使之发挥更大的作用，同样值得研究和探讨。安全管理中有一句名言把违章当事故来抓。这是防患于未然的认识。我们都知道，违章和隐患只是发生事故的重要因素，在条件不具备

时，并没有事故的后果。甚至在出现险肇事故后，相当一部分人总习惯主观地用事件过程的轻重程度来判定事件的严重性。殊不知，虽然有些险肇事件表面上没有造成人员伤亡，甚至财产损失也比较小。然而，险肇事件潜在的危害和后果却往往被人们忽视。这是一种不负责任的态度，也是管理标准低下、目光短浅的表现。更是不尊重科学规律的意识形态的表现。因此，对隐患和违章必须进行分类，定时定量的分析。查找深层次的管理原因。采取包括安全教育、培训和惩戒等多种管理措施。认真履行各级管理人员和部门的HSE监管责任，才能从根本上有效控制事故。来源

：www.examda.com 在事故原因分析和责任划分上，我们常常把目光集中到了直接责任人和现场员工身上。对管理层的分析也仅仅限于主管领导和HSE管理部门，并按其职责或职务分摊了部分责任，并没有按照安全生产责任制和管理范围进行划分。往往有些管理干部领受处分后，并不清楚自己在管理中到底出现了什么问题，更无法看到其吸取教训的痕迹。这就是缺乏对事故进行科学系统的分析导致的后果。四、以人为本。建设和谐企业或矿区，大多只停留在报告和文章中，在一些具体工作中，特别涉及安全生产方面的没有体现出来。1、职工的倒休问题。在石油大会战时期，国家有困难，各方面条件都很艰苦。怎么办？靠精神。靠铁人精神有了大庆，靠铁人精神有了中国石油的长足发展。促进了国力的提升。那时候，很多人主动放弃了休息时间，与国家和人民的利益相比，这种精神固然值得尊崇。而长期工作在外，对家庭关心和照顾的亏欠，却不同程度地导致了許多家庭问题。在21世纪，人们开始谈论以人为本，建立和谐社会的时候

，我们应如何去理解和体现这个科学合理的理念？笔者认为，首先是管理层应通过有计划性的安排，尽可能安排好倒休，让职工通过正常的家庭生活来调解因工作带来的焦虑、疲劳等不良情绪，以更加饱满的精神状态投入到工作之中。在赞美和肯定某某同志工作成绩时候，不要把有事不回家作为条件，这种观念与以人为本的理念显得有些格格不入。诚然，这种敬业的精神值得学习，但管理者应该主动地为职工多做生活方面的考虑，合理恰当地安排好职工的休息，使以人为本不只停留在书面上、口头上。让广大员工能够真正体会和感受到科学管理带来的优越性。百考试题 - 全国最大教育类网站(100test.com)

2、职工带病工作。

由于历史原因，这样的职工数量已经不少，特别是一些长期在野外较恶劣的条件下工作的职工，日积月累积劳成疾。如果仅仅让他们休息治病，面对收入减少的现实，他们是依然会带病坚持工作。这样不仅对职工的健康构成威胁，也给安全生产埋下了隐患。还有个别职工在工作中因工作环境或者劳动强度等因素而患病，如果不及时治疗，也会给安全生产带来隐患，其责任也要由管理者来承担。这种情况就需要主动安排他们得到适当的休息和身体的调理。只有健康的身心才会迅速提升工作的效率。综上所述，安全管理已由过去的经验式管理发展到了现在先进的HSE体系管理。HSE体系管理不但内涵丰富，更重要的是体现了先进的管理理念和思想。如果我们不解决好安全与生产之间的概念模糊、认识偏差等问题，其后果会直接影响到HSE管理体系的正常运行和推动的效果。也将出现我们一边在运用先进的管理模式，一边事故却在不断发生的尴尬局面。愿各级管理人员和部门，认真对待和反思我们工作

中的得失，尽快从这种偏差的认识当中清醒地解脱出来，履行好各自肩负的HSE管理职责。百考试题相关新闻：露天矿山安全整改技术要点的探讨 把安全工程师设为首页，尽情收藏你的好资料！2009年注册安全工程师网络辅导招生简章！！更多信息请访问：百考试题安全工程师网校 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问
www.100test.com