企业安全生产考核中存在的问题与对策

孙长胜

(焦作煤业(集团)供电工程分公司, 河南 焦作 454000)

摘要 安全考核的作用有三个: 保证单位安全生产、职工奖励及评先、晋升的依据。但实际安全考核操作过程中因各种原因, 具有特殊的安全教育作用及安全考核的威慑性作用被忽视, 无法促进企业和职工的成长和推动安全价值观的落地。本文通过分析安全生产考核中的常见问题与原因, 以期对促进全员安全生产责任制度的有效落实有所裨益, 通过安全生产考核, 不断激发全员参与安全生产工作的积极性和主动性, 形成良好的安全文化氛围。

关键词 全员安全生产责任制度; 考核奖惩制度; 安全生产形势

中图分类号: F273

文献标志码: A

DOI: 10.3969/j.issn.2097-3365.2025.01.033

0 引言

国务院安委办 2017 年印发的《关于全面加强企业全员安全生产责任制工作的通知》明确要求加强落实企业全员安全生产责任制的考核管理要求。这要求企业在内部建立健全全员安全生产责任制, 确保每个职工都明确自己在安全生产方面的责任, 并通过考核来监督和激励职工履行这些责任。2021 年修订的《中华人民共和国安全生产法》第四条明确规定: “生产经营单位必须建立健全全员安全生产责任制和安全生产规章制度”。这些法律法规的修订和完善, 为安全生产考核提供了更加明确的法律依据和指导原则。然而, 在实际工作中, 常常会遇到一些问题, 不仅影响考核成效, 也为企业的安全管理埋下了隐患。为此, 通过对安全生产考核中的常见问题进行梳理, 并分析其背后的原因, 制定行之有效的对策以强化全员安全生产责任制度落实。

1 企业安全生产考核中存在的问题

开展安全生产考核, 旨在有效预防和避免生产安全事故, 确定企业安全生产。应结合企业实际, 严格按照安全生产考核要求, 开展安全绩效考核和安全生产标准化建设考核, 并将安全考核贯穿整个生产周期。然而, 在考核过程中尽管投入了大量的时间、精力, 但效果达不到预期。

1.1 考核结果未得到有效应用

保证单位安全生产、职工奖励及评先、晋升的依据是安全考核的三大作用, 实际安全考核操作过程中因各种原因, 具有特殊的安全教育作用及安全考核的威慑性的作用被忽视, 无法促进企业和职工的成长和

推动安全价值观的落地。这种情况不仅浪费了考核资源, 也影响了安全管理体系的进步和完善, 在考核过程中职工和单位也没有得到进步, 这就是安全考核效果不好的一大原因。

1.2 考核重视结果, 忽视过程管控

在日常管理过程中发现了问题却没有及时地提醒职工, 到安全生产考核的时候却暴露出诸多问题。在日常生产过程中, 有的领导经常表扬某些部门做得不错, 这些部门认为自己工作成绩得到肯定, 但事实上考核结果出来后安全分数不高导致这些部门以为是为了扣奖金而产生的这个安全考核结果。

1.3 考核过程形式化

安全生产考核往往流于形式, 成为一种例行公事。考核的次数、方法和考核清单可能年复一年没有大的变化, 缺乏针对性和实效性。在这种情况下, 考核很难真正发现问题和促进改进。造成考核形式化的原因可能是管理者对安全生产考核重视不够, 缺乏动态调整和完善考核机制的意识。

1.4 考核标准不一致, 考核要求不明确

不同部门或管理者对安全生产标准的理解和要求存在差异, 导致执行标准不一。不同管理层可能因个人经验、知识背景或对政策解读的不同而有不同的理解, 这可能导致他们对安全生产的要求和执行标准各不相同, 使得基层职工实际操作中可能会收到不同的指令, 导致执行上的困惑, 不知道工作该怎么干, 进而影响整体安全管理的有效性。

1.5 职工参与度不高

安全生产考核不仅是上级对下级的检查, 也是职

工自我管理的过程。但在实际操作中，职工往往对考核持被动态度，缺乏积极参与和自我提升的动力。因为考核过程中存在与考核人员沟通不畅，信息传递不充分或存在误解，导致职工对考核的目的和意义产生疑问，使职工感到自己是被考核的对象，而非安全生产的参与者。

1.6 落实隐患责任不到位及整改期限过长

因部门分工过于细化，落实隐患整改责任容易出现互相推诿，错过了最佳的风险控制和整改时机，安全漏洞和潜在风险得不到及时处理，这可能会影响到企业的安全生产和职工的安全。

1.7 安全领导力不足

领导者与下属不能进行有效沟通和意识传达，职工感受不到领导对安全工作的重视和支持。领导者对风险不能准确获取，风险管控能力缺乏，无法科学地应用系统管理方法应对风险，对风险变化无法把握。安全领导力不足，直接影响企业安全效果。

2 企业安全生产考核中问题的解决对策

2.1 重视考核结果在工作中的实际应用

第一，注重结果反馈与沟通。安全生产考核结束后，应将考核结果及时反馈给所有相关人员，包括企业领导、部门负责人以及岗位职工。同时提供详细的考核报告，说明优点和不足以及具体的改进建议；第二，落实奖惩机制。对于安全生产考核表现优秀的个人或部门，应给予物质或精神上的奖励，鼓励其持续保持高安全标准。对于安全生产表现不佳的个人或部门，根据情节轻重实施相应的惩罚措施，以起到警示和教育的作用；第三，制定改进计划。基于考核结果，针对发现的问题制定具体的整改措施和计划，确保改进计划得到有效执行，并要做好跟踪执行，定期跟踪进度和效果，必要时进行调整。同时将考核结果和发现的问题整合到日常管理和操作中，不断优化工作流程和安全措施。建立持续的监督机制，确保安全管理措施得到持续执行和完善；第四，强化安全生产培训。根据考核结果，针对安全漏洞，识别职工在安全方面的培训需求，提供必要的培训和指导。并将安全考核结果作为职工发展的一部分，鼓励其从长远角度关注和改善自身的安全行为；第五，推动文化建设。通过宣传教育，将安全考核的重要性内化为企业文化的一部分，鼓励每位职工主动关注和解决安全问题。通过采取上述措施，重视考核后的处理和利用过程，确保安全生产考核真正成为推动企业安全管理进步的动力^[1]。

2.2 加强安全考核过程管控

首先，强化日常监督与实时反馈。增加日常的安全巡查和监督，确保安全问题能够被及时发现并得到解决。及时反馈安全信息，对发现的问题立即通报，避免问题的积累和扩大。对于考核过程中发现的问题，不仅要记录，更要提供具体的改进建议和帮助；其次，制定动态的考核指标。引入与安全管理过程相关的考核指标，如隐患整改率、部门负责人安全巡查次数等，使考核更加注重过程。同时注重持续更新，根据工作环境和管理要求的变化，定期更新考核指标，确保其时效性和针对性；最后，利用技术手段提升效率。注重信息技术应用，利用信息系统收集和分析安全数据，为日常管理提供支持。此外，进行智能化监控，利用智能传感器、监控系统等实现对重要区域和设备的实时监控^[2]。通过强化安全考核过程管控，将安全管理的重点从结果导向转变为过程与结果并重，提升企业的整体安全水平。

2.3 解决考核过程中的形式主义

第一，明确考核目标与标准。制定具体化标准，确保安全考核的标准具有可操作性和针对性，避免过于泛泛而谈的指标。根据管理要求、工作环境变化等更新考核内容，确保考核标准与时俱进；第二，加强日常监督与管理。要进行持续监管，将安全考核纳入日常管理之中，而非仅作为年度或月度的例行公事。建立快速反馈机制，对发现的问题及时进行处理和反馈，提高问题的解决效率；第三，强化职工培训。通过培训提升职工的安全意识和自我保护能力，让职工成为安全管理的积极参与者；第四，运用科技手段。注重信息技术应用，利用安全信息系统收集和分析安全数据，提高考核的精确度和效率。开展数字化监控，利用调度自动化系统、视频监控系统实现实时监控和预警，减少人为因素的干扰；第五，定期评估与持续改进。定期对安全考核体系进行回顾和评估，识别存在的问题和不足，基于评估结果，不断调整和优化安全考核流程和方法^[3]。

2.4 明确考核标准，统一考核要求

首先，统一标准开展培训与教育。组织开展统一的安全生产培训，确保所有安管人员和职工对安全生产的标准有清晰、统一的理解。编制详细的指导文件或手册，对安全生产的各项标准进行明确界定，避免因个人理解差异带来的执行偏差；其次，建立明确的沟通渠道。让管理者之间能够就安全生产的标准进行

有效沟通,减少误解和矛盾。定期审查安全生产标准的执行情况,并收集各方面的反馈,及时调整和优化安全标准;最后,制定长期解决方案。鼓励职工提出改进建议,建立持续改进机制,使得安全生产标准能够不断适应新的情况和挑战。注重文化塑造,通过强化安全文化建设,使安全生产成为企业文化的核心部分,从根本上提高每个职工对安全标准的认识和执行力度。通过有效地统一管理层对安全生产标准的理解与要求,有助于消除理解上的差异,确保安全标准得到一致的执行。

2.5 鼓励职工参与安全管理

首先,增强安全意识与教育。组织定期的安全培训和教育活动,确保每个职工都能理解和掌握安全知识和技能。注重文化建设,通过持续的宣传和示范,建设积极的安全文化,使安全成为企业内部价值观的一部分;其次,改善沟通机制。坚持双向沟通,鼓励职工表达对安全问题的看法和建议,安管人员需要倾听并给予反馈,形成开放、透明的沟通环境。坚持信息共享,确保所有安全信息和政策变动都能及时、准确地传达给基层职工,减少误解和信息滞后。坚持公正透明,确保考核过程公开透明,标准明确,结果公正,避免任何形式的偏见和不公;再次,强化激励与反馈。坚持正向激励,通过奖励和表彰那些在安全考核中表现优异的个人或班组,激发职工的积极性。进行及时反馈,考核后应提供具体、建设性的反馈,帮助职工了解自己的表现及改进方向;最后,营造参与氛围。鼓励职工在日常工作中积极参与安全管理,例如通过安全巡视、隐患上报等行为,提升他们的责任感和参与感。组织安全活动,强化职工对自己在安全生产中角色的认同,让他们明白自己的行为对企业整体安全的重要性^[4]。通过提高职工在安全考核工作中的参与度,进而提升企业的安全管理水平,实现企业与职工的共同成长。

2.6 加强隐患整改力度

首先,资源优化与重新分配。要对安全隐患进行严格评估,根据隐患的严重程度和风险大小确定整改期限。注重资源调配,确保有足够的人力、物力以及财力投入到关键的隐患整改工作中;其次,实时监督与调整进度。坚持定期检查,整改期间,设置更频繁的检查,确保整改措施得到及时实施。同时,要求相关部门定期汇报整改进度,以便及时调整方案;再次,注重沟通与协调。做到透明沟通,保持与所有相关方的密切沟通,包括职工、处领导和部门负责人,确保

他们对整改进展有清晰的了解。同时加强各部门间的协作,避免因部门间壁垒影响整改进度;最后,制定长期改进策略。通过当前整改过程发现的问题,总结经验教训,优化隐患排查和整改流程,并建立长效机制,减少未来同样情况的发生。以上措施可以有效地缩短隐患整改的期限,提高整改工作的时效性和有效性^[5]。

2.7 提升安全领导力

首先,领导者应清晰地传达组织的目标和愿景,为职工指明方向,强化执行力;其次,建立信任与尊重。领导者应通过诚实、透明和有能力的表现赢得职工的信任和尊重,发挥头雁作用,不跑偏不曲解上级意图;再次,有效沟通与反馈。领导者应与职工保持开放、及时和有建设性的沟通,并提供具体、有意义的反馈,促进执行力坚决落实到位;最后,激励与培养职工。领导者应关注职工的成长和发展,提供培训和职业发展机会,激发职工的潜力。领导安全工作执行力落实到位,提升企业安全领导力和执行力,是促进企业稳定和可持续发展的重要指标,需要领导者和职工的共同努力和配合。

3 结束语

安全生产考核中存在的问题多种多样,但其核心原因在于企业对安全生产考核的重视程度不够,缺乏系统的规划和持续的改进。为了真正提升安全生产水平,应当从根本上重视考核工作,考核过程的不愉快体验需要被重视和解决。通过优化考核标准、加强沟通、合理应用考核结果以及关注职工的情绪和压力,可以构建一个更加公正、有效和人文的安全考核环境,并将考核结果有效地应用于安全生产实践中,形成良性循环的安全管理机制,提升职工的安全意识和生产能力,增强归属感和满意度,从而推动企业持续健康发展。

参考文献:

- [1] 李兰波.浅谈企业安全生产责任体系建设的路径[J].长江丛刊,2022(09):93-95.
- [2] 王梅.石油工程企业安全绩效考核评价探索与实践[J].安全·健康和环境,2018,18(04):53-56.
- [3] 郭林林.对企业安全生产责任落实考核的思考[J].机电安全,2023(02):3-5.
- [4] 侯伟强,赵海强.完善考核奖惩机制 激发安全生产内动力[J].现代职业安全,2022(03):54-55.
- [5] 张兴勇.考核全员安全责任需要“四个结合”[J].劳动保护,2022(07):58.