

浅谈石油企业安全文化

陈庆晖

安全文化是在人类生存、繁衍和发展的历程中,在其从事生产、生活乃至实践的一切领域内,为保障人类身心安全(含健康)并使其能安全、舒适、高效地从事一切活动,预防、避免、控制和消除意外事故和灾害(自然的、人为的或天灾人祸);为建立起安全、可靠、和谐、协调的环境和匹配运行的安全体系;为使人变得更为安全、健康、长寿,使世界变得更为友好、和平、繁荣,而创造的安全物质财富和精神财富的总和。

安全文化的目的

倡导安全文化的目的,是在现有的技术和安全管理条件下,使人类的生活和工作更加安全健康。而安全健康的实现,离不开人们对安全健康的珍惜与重视,并使自己的一举一动符合安全健康的行为规范要求。人们通过生产、生活实践中安全文化的培养和熏陶,不断提高自身的安全素质,预防事故发生,保障生活质量。

安全文化的作用

安全文化的作用,是通过对人的观念、道德、伦理、态度、情感、品行等深层次的人文因素的强化,利用领导、教育、宣传、奖惩、营造群体氛围等手段,不断提高人的安全素质,改进其安全行为,增强安全意识,从而使人们从被动地服从安全管理制度,转变成自觉地按照安全要求行动,即从“要我遵章守法”转变成“我要遵章守法”。

什么是石油企业安全文化

石油企业安全文化是基于石油行业安全生产的特点,企业全体员工认可、接受和实践的安全核心理念、安全管理制度和安全从业行为的总称,体现为每个人、每个单位、每个群体对安全的态度、思维程度及采取的行为方式。它包括安全理念文化、安全管理文化、安全物态文化、安全行为文化,是企业安全文化的一个分支,是人类文化和安全文化的重要组成部分。

石油企业安全文化的定义和内容可以表述为:

树立“以人为本、全面、协调、可持续发展的绿色能源安全生产企业”的良好社会形象,以创造一个安全、舒适、高效的人文环境和生产条件为目标,以“以人为本”的理念为指导,以已有的安全生产经验为基础,以被激发出来的员工的内在潜能为动力,以系统工程思想为整合方法,使企业变为一个有扎实安全基础因而有市场竞争力的实体。这是一项系统工程,由此而积累和创造的安全精神财富和安全物质财富就是石油企业安全文化。

石油企业安全现状分析

石油工业为社会发展提供能源保证,但对周边也存在潜在威胁,相继发生的中石油重庆“12·23”井喷特大事故、中石油陕西渭南柴油泄漏事件、美国墨西哥湾石油泄漏事件、大连输油管道爆炸泄漏事件等,都强有力地证明:石油工业的安全,事关国家环境安全和社会稳定,抓好安全生产,是所有石油企业各级领导和员工的第一要务。

长期以来,安全生产在石油行业中始终处于突出、重要的地位,完善的规章制度,健全的监督管理网络,先进的设备和安全投入的逐年加大,为确保石油工业企业的安全生产平稳生产,确保员工的安全健康奠定了坚实的基础。

但是,在安全生产的硬件和软件的安全技术措施和安全保障水平都有了较大提高的情况下,事故还是无法杜绝。一谈起安全生产,依然觉得“如履薄冰”,众多石油企业目前仍然处于“发生事故—整改—检查—再发生事故—再整改—再检查”的不良循环中。

石油企业安全文化的重要性

对石油企业而言,确保石油开采、运输供应的安全、可靠,应是石油企业生存和发展的基础。因而,构建以安全文化为核心的企业文化体系,对石油企业的发展具有重要意义。

因此,坚持安全发展,牢固树立“以人为本、生命至上”的理念,关注人民群众的生命财产安全,切实维护好人民群众的根本利益,是实现科学发展

的必然要求。要大力倡导安全文化,增强全员安全防范意识,加强安全生产宣传教育,营造良好的安全生产氛围。从树立“以人为本”的安全理念出发,利用广播、电视等新闻媒体,宣传安全生产法律、法规等知识,达到启发人、教育人、提高人、约束人和激励人的目的,进而增强全员的安全防范意识。“人人事事保安全”,即要求全体员工在生活、学习、工作中重视安全,做到“不伤害他人,不伤害自己,不被别人伤害,帮助别人不被伤害”,同时要严格执行安全生产法律、法规,确保设备和员工的安全。安全生产管理者也应把“安全重于泰山”时刻放在心上,树立“居安思危”的思想,把安全提到讲政治的高度来认识。

石油企业安全文化的功能

石油企业安全文化具有的功能与人类文化的功能是一致的。所谓功能,指事物或方法所发挥的有利功效和能力。安全文化的功能,则是指安全文化在人类生存和社会进步中所发挥的有利作用。石油企业安全文化的主要功能有:教育功能、规范功能、协调功能、积累功能。

只有员工的生命财产安全得到保障,企业才能健康有序发展,社会才能和谐稳定。企业员工在实际生产过程中,一要不断学习安全生产知识,增强安全意识,提高操作技能,识别身边的危险因素;二要严格执行各项安全生产规章制度,切实按章操作;三要识别出的危险因素积极采取防范措施,对一时不能整改的要及时报告,切不可熟视无睹;四要团结友爱,对身边的违章行为要敢于制止,帮助他人不受伤害;五要善于总结他人的事故教训,从事故原因中对照自己是否有类似的行为,做到“有则改之、无则加勉”;六要深刻认识到安全生产不仅关系到自己的安危,更关系到家庭的幸福、企业的发展和社会的稳定,真正做到“安全责任重于泰山”。只有做好这些,才是“以人为本”,才是对生命的关爱,才是对家庭的关爱,才是对企业和社会最大的奉献。

发挥舆论引导作用 助推海外项目成功实施

刘敬童

自管道局实施走出去战略、拓展海外市场以来,管道局承揽的海外工程难以数计,从借船出海、“贴牌”经营到独立经营,所承揽工程的性质从工程分包到EPC总承包,所涉及的国家地区从非洲扩展到南亚、东南亚、中亚、俄罗斯等地,海外事业有了长足发展。

管道局的海外项目具有高度分散的特点,点多、面广、线长,且施工地点涉及不同的政治、社会、文化背景,施工环境差、建设质量要求高、当地可用资源少、后勤保障难度大,加上社会与自然方面各种难以预料的新情况、新问题,使海外项目实施具有高度的特殊性、艰苦性和复杂性,主要表现为三个方面:

一是社会制度形态复杂多样。海外项目面对的是一个相当开放的环境,又大都处在资本主义制度国家,工地和驻地周围有天主教、基督教、佛教、伊斯兰教等各类宗教教堂和信仰者。员工长期生活在这样的环境中,个人的信仰与意志难免受到影响,其人生观、价值观容易改变。

二是国外施工环境异常恶劣。项目所在国自然环境差、工作条件艰苦,自然灾害、地方流行病、抢劫绑架等事件时有发生,致使员工的思想情绪容易波动。

三是文化价值观差别大。海外项目管理逐步本土化,员工结构多样,大家持有不同的文化背景、政治信仰、思维方式和生活习惯,这些都给管理增加了难度。加上开拓海外业务必然要直接面对国际大公司的激烈竞争,员工的工作压力和思想压力非常大。

这些问题都给项目管理带来了难度,对一些问题处理不当,将直接影响到项目的实施。如何在海外项目实施中加强思想宣传,发挥舆论引导作用,通过舆论宣传营造出健康愉快的文化氛围,从而统一思想、团结队伍、凝聚力量,为项目管理提供思想保障呢?

多年来,管道局在积累海外市场开拓和管理经验的同时,将宣传工作与海外在建项目相结合,与落实海外任务发展相结合,与提高在海外工作的员工整体素质相结合,不断探索,积累宣传工作经验,收到了良好效果。在长期参与海外在建项目的宣传工作中,笔者从中总结和探索出值得注意的几点:

一、加强党员党性教育,使广大党员在复杂的环境中始终保持清醒的头脑;大力倡导爱国爱企教育,增强员工对海外事业执着追求的责任感,让广大党员充分认识到自己不仅是企业的一名员工,也是中华人民共和国的一名公民,更是一名中国共产党党员,时刻注意自己的一言一行,在项目中充分发挥先锋模范作用。

二、开展所在国形势教育,实事求是地分析有利条件和不利因素,使广大员工消除畏难情绪,克服各种心理障碍,增强战胜困难的勇气和信心。社会环境复杂的国家和地区,项目应提前分析和评估项目风险和人身安全,在加强形势教育的同时,组织语言培训和反恐演练,提高员工应对事故的防范和处置能力。

三、结合项目特点,开展主题教育活动。在市场竞争中,品牌就是形象,品牌就是信誉,品牌就是市场,品牌就是效益。为此,每一个海外项目都要下大力气狠抓品牌教育,处理好当前与长远、企业信誉与国家形象、社会效益与经济效益三方面的关系。通过建设优质工程、提供优质服务、创企业品牌,提高企业的知名度和影响力,真正实现“干一项工程,拓一片市场,交一帮朋友,树一座丰碑”。

四、营造良好的文化氛围,提高员工素质。海外项目部可以通过积极与驻外使馆、中资机构联系,组织开展各种文化交流活动,邀请有关专家介绍各自的文化背景及先进的管理方法,在交流中学习项目所在国的管理标准和管理方法,做到扬长避短,各取所长,从而形成团队精神,增强团队的凝聚力。

回顾管道局实施“走出去”战略的历程,海外事业虽历经坎坷,却不断壮大。管道局的国际市场迅速拓展,企业的综合实力和竞争能力不断增强,使企业品牌和社会影响力大幅提升。这得益于企业面对日益激烈的国际市场竞争,注重在海外工作中加强舆论宣传引导作用,充分发挥意识形态教育的优越性,凝聚员工队伍,鼓舞员工士气,从而更好地把握住了发展海外的良好机遇。

激励机制在重点工程建设中的作用

苏洁

目前,管道局百日攻坚工作如火如荼地开展。在管道局和局党委的率领下,全局广大员工振奋精神,顽强拼搏,全力投入国内外管道工程建设中。这次百日攻坚工作,对于认真贯彻管道局2009年战略研讨会和2010年工作会议精神,全面履行好专业化公司的服务保障责任具有重要意义。

确保百日攻坚工作目标的实现,要充分发挥激励机制的作用,统一全局广大员工的思想,不断激发他们“献身管道、奉献石油”的热情,积极打好打赢攻坚战。这是全局基层党组织的一项重要而艰巨的任务。

目标的激励

对于一个团队来说,实现一项具有战略意义的目标可以起到鼓舞和激励的作用,这就是目标的激励。目标激励的客观要求,就是把总体目标和本职工作结合起来,同团队利益结合起来。目标的制定,就是要将目标实现的期限、落实的要求有机地组成一个体系,这样才能使实践的群体既有压力、又有动力,还有努力的方向及实施对策。在百日攻坚工作中,管道局和局党委明确了总体目标。“奋战一百天”,这是一个有效的时段,一个必须遵守的时段,超过这个时段就会失掉机遇、贻误战机。因此,基层党组织的战斗力和党员的先锋模范作用,必须在这个关键时刻体现出来。

责任的激励

激励的目的在于分清责任,落实任务。通过目标层层分解,一级一级分担压力,使艰巨的任务在全体员工的共同努力下得以完成。在“奋战一百天,夺取主动权”重点工程建设动员大会上,局领导从多个方面分析了管道工程建设任务的艰巨性和面临的诸多挑战,号召全局员工不断创新工作思路和方法,动员全局员工义不容辞地承担责任,奋力拼搏,坚决拿下“三江”(长江、钱塘江、黑龙江)、“三河”(黄河、渭河、沙河)、“一湾”(彭家湾小湾)等关键性工程,以实际行动履行管道人的庄严承诺。

品牌的激励

树立一种品牌,使其在管道工程建设中始终起到引领作用,成为创先争优的旗帜。这是一种品牌的激励,也是一种示范的激励。通过这种激励,企业员工明确了向谁学习,学习什么,怎样学习,从而掀起了比学赶超的劳动热潮。管道局经过三十多年特别是近十年的发展,通过几代管道人的艰苦奋斗,顽强拼搏,战胜了无数困难和挑战,树立了管道工程专业化公司的形象。目前,百日攻坚工作进入关键阶段,各个基层党组织都要深入施工一线,把思想政治工作落在班组,把创先争优活动开展在一线,开展形式多样的品牌创建活动。这样,才能增强员工的凝聚力,才能实现创品牌、争效益、作奉献的目的。

荣誉的激励

管道施工队伍是一支以大庆精神、铁人精神和“八三”管道精神培养起来的队伍,是一支具有光荣传统的队伍。在紧要关头和各种考验面前,各级党组织一定要增强员工的荣誉感,通过开展劳动竞赛,加强施工管理,强化质量监督,取得骄人的成果,评选出先进集体和个人,树立典型,提升品牌意识。用榜样指引全体员工在新一轮管道建设大潮中建功立业。

安全的激励

安全事关市场、事关品牌、事关效益、事关发展。加强安全管理,开展安全教育,这是百日攻坚工作的根本要求。各项目部要将安全责任层层落实、压力层层传递,做到严抓细管。同时,在每个项目、每个施工环节中,设计人员要优化设计方案,严格设计程序;施工人员要严格执行各种安全规章制度,确保施工顺利进行。

编辑 胡汝娟

审稿 刘立岩



浅谈和谐文化建设促进企业发展

赵爱丹

我国“十一五”规划明确提出,要全面落实科学发展观,构建社会主义和谐社会,从民主法制、公平正义、诚信友爱、充满活力、安定有序、人与自然和谐相处六个方面开展建设。

和谐文化六个方面的内容涵盖了当前企业方方面面的主要工作。和谐企业必须建立内外两方面的和谐关系。和谐企业的本质是文化和谐、利益和谐、能力和谐。文化和谐是基础,利益和谐是关键,能力和谐是保证。

西部管道塔里木输油气分公司所辖的轮车线和库都线输油气管道,位于新疆南疆的戈壁荒漠中。这里常年风沙肆虐,干燥无雨,社会依托差。结合实际,塔里木输油气分公司始终遵循“以文化为先导,以科技为手段,建设诚信、和谐、进步的输油气分公司”工作思路,注重提升管理理念、创新管理手段,加大管理力度,突出管理成效,不断打造“以人为本”的企业和谐文化和特色文化,树立企业形象,达到了“留人、留心”的目的,促使全体员工始终保持旺盛的斗志,长期坚守在戈壁荒漠中,为西部能源通道的安全平稳运行作出贡献。2009年,塔里木输油气分公司被国务院国资委授予“中央企业先进集体”称号;2010年,鄯善输油站荣获“集团公司先进集体”称号。

以人为本是和谐文化建设的基础

塔里木分公司劳务工和市场化用工占员工总数的60%。多年来,分公司一直实行“三位一体”的用工制度。自2005年以来,分公司相继出台了一系列措施,使这部分人员与正式工实现了“三个相同”,即政治地位相同、员工培训相同、评优评先相同。分公司还将14名劳务工聘为科级干部,担任基层站队领导;挑选责任心强、工作业绩突出的6名市场化用工担任生产岗位的班组长;在薪酬分配

上,向学历高、技能强、对企业贡献大的市场化用工倾斜。在分公司每年召开的“三会”上,劳务工和市场化用工代表共同参加会议,充分赋予了他们参政议政的权利。

通过实施上述举措,使这部分员工的思想发生了转变,在生产上实现了“要我安全”向“我要安全”的转变。员工为企业的发展积极出谋划策。

管理创新是企业和谐文化建设的目标

对于一个企业来说,构筑一个美好的共同愿景,可以鼓舞人心,激发员工将自身命运与企业命运联系在一起,从而产生巨大的激励效应。近年来,塔里木分公司经历了两次大的重组和数次人员调整,企业管理体制和运行机制发生了很大变化,员工队伍思想不稳定,利益诉求多样,维护稳定、构建和谐的任务艰巨。面对新情况、新挑战,分公司领导深刻认识到,企业文化是推动企业发展的决定因素,和谐与发展需要用先进文化来引领;员工情感需要用先进文化来凝聚,员工思想需要用先进文化来统一,员工行为需要用先进文化来规范,员工力量需要用先进文化来汇聚。因此,分公司确立了“以文化为先导,构建和谐塔里木”的思路和目标,倡导并践行“享受工作、享受生活”的文化理念。根据各基层站队所承担的任务、所处地域环境的差别,分公司提出了“一站一策”的工作思路,对“四站两中心”制定各有侧重、各具特色的文化机制,全面提升员工的忠诚度和执行力,增强责任感,形成公司科学发展的长效机制。

鄯善输油站按照“国家石油储备基地、管道生产运行枢纽”的要求和定位,努力建成公司的标准化输油站。库尔勒输油站努力建设成为安全清洁生产示范站、基础工作标杆站、党群工作标杆站。库尔勒输气站要建成安全稳定的城市燃气供应保障站、企地融合发展示范站。轮南输油站要建成南疆计量交接窗口、企业文化教育窗口。鄯善维修抢修中心要努力打造成为公司的应急抢险复产中心。库尔勒维修抢修中心要努力建设成为生产运行保障中心、仪表检定中心和长输管道模拟仿真培训基地。

队伍建设是企业和谐文化建设的落脚点

根据员工结构不均衡的实际,分公司开展了“能力建设、知识更新、职业技能”三项培训,全面加强队伍建设。

(一)加强复合型经营管理人才队伍建设。分公司全面加强干部作风建设,提高管理人才的综合能力,完善评价考核制度,努力建设一支业务精通、有责任心、进取心、事业心、善于团结合作的管理人才梯队。

(二)加强创新型专业技术人才队伍建设。分公司不断完善培养、激励机制,增强技术人员钻研技术的主动性和积极性,涌现出了一批技术带头人。

(三)加强实用型操作技能人才队伍建设。分公司注重对操作技能人才队伍的培训,强化培训,开展岗位练兵,全力建设一支训练有素、作风扎实、忠于事业的操作人才队伍。

(四)开展团建,丰富员工生活。分公司有重点、分阶段地解决员工最关心的问题,大力改善员工的生活条件。分公司摄影协会、钓鱼协会、棋牌协会、球类协会和写作协会分别组织采风、钓鱼、球类比赛和文学笔会活动,提高员工的身体素质,满足员工的兴趣爱好。

通过一系列活动的开展,分公司把最“虚”的企业文化前沿理论落实到企业管理工作中,把最“实”的企业文化元素升华为企业的文化精髓。

通过企业文化建设,有力地激发了员工的工作热情与创新精神,促进了员工队伍的稳定,增强了企业的凝聚力和向心力,为分公司全面发展奠定了基础。