

· 培育煤矿安全文化

塑造本质型安全人

SUZA
BENZHIXING
ANQUANREN
DAJIA
TAN

塑造本质型安全人

主编
张志富

大家谈

煤炭工业出版社

塑造本质型安全人大家谈

主 编 张志富
执行主编 焦建国 周立冰

煤炭工业出版社

· 北 京 ·

内 容 提 要

开滦矿业集团公司为促进“培育煤矿安全文化,塑造本质型安全人”课题成果的全面推行,在集团中开展了“培塑工作大家谈”征文活动。本书是从全集团500多篇征文中精选出的50多篇优秀文章。

本书适用于工业企业,特别是煤炭企业各级管理人员。

图书在版编目(CIP)数据

塑造本质型安全人大家谈/张志富主编. —北京:煤炭工业出版社, 2008. 7

ISBN 978-7-5020-3346-0

I. 塑… II. 张… III. 煤矿-矿山安全-安全教育-唐山市-文集 IV. TD7-53

中国版本图书馆CIP数据核字(2008)第116159号

煤炭工业出版社 出版
(北京市朝阳区芍药居35号 100029)
网址: www.cciph.com.cn
煤炭工业出版社印刷厂 印刷
新华书店北京发行所 发行

*

开本 787mm×1000mm¹/₁₆ 印张 9
字数 121 千字 印数 1—4,500
2008年7月第1版 2008年7月第1次印刷
社内编号 6151 定价 20.00 元

版权所有 违者必究

本书如有缺页、倒页、脱页等质量问题,本社负责调换

编写人员

主 编	张志富				
执行主编	焦建国	周立冰			
撰 稿 人	张志富	李 军	焦建国	周立冰	王树春
	刘宏军	张雨良	李 国	王和贤	孙家义
	马文刚	郭鹏程	苏仕环	葛来友	刘 岳
	彭玉柱	彭 飞	刘建峰	王瑞生	王福才
	石玉璋	华 伟	李运刚	李跃涛	刘贵强
	王增品	张奇燕	张子星	徐秀敏	董 祥
	李志军	高恒刚	王金平	安德斌	王长生
	寇翠强	张宝明	宋立强	张立柱	于 江
	黄庆祝	肖雪峰	李文忠	高爱东	王国良
	陈凤军	孙冬霞	李树明	王 勇	于世海
	张宝金	袁长合	董玉柱		

前 言

2005年10月,“培育煤矿安全文化,塑造本质型安全人”课题成果在开滦集团公司全面推广后,培塑工作在集团上下呈现出不断深入、蓬勃发展的良好态势,成为开滦安全管理创新和安全文化建设的一条主线。它跳出了多年来安全管理“以事为中心”、“以物为中心”的旧模式,促进了管理方式由传统管理向“以人为本”的文化管理的转变,对于从基础上、源头上、本质上提高安全管理的可控度、建设本质型安全矿井产生了重要影响。

为深化各级领导和广大员工对“培育煤矿安全文化,塑造本质型安全人”工作的认识,增强推进安全文化建设、创新安全管理的主动性、自觉性,实现从根本上提高安全管理的可控度,把开滦集团公司的安全管理提升到一个新水平的目标。2007年,开滦集团公司组织开展了“培塑工作大家谈”征文活动,集团所属各级各类管理人员从不同角度谈体会、写心得、提建议,使培塑工作在实践的基础上更具理性认识。现从500多篇征文稿件中遴选部分优秀稿件辑印出版,以促进学习、深化认识,推动培塑工作向纵深发展。

编 者

2008年6月

目次

前言

提高认识 选准路径 推动培塑工作

深入健康发展	张志富(1)
我们所持的安全文化观点	李 军(8)
科学确立安全价值排序是实现培塑目标的前提	焦建国(15)
系统追问:实现本质安全的根本途径	周立冰(17)
浅谈煤矿安全文化的基本特征与实践	王树春(20)
三要素并举 塑造本质型安全人	刘宏军(25)
正确把握系统追问与事故分析的区别	张雨良(28)
要把培塑工作有机纳入企业科学管理体系	李 国(30)
培塑工作中的理念亲情和示范	王和贤(32)
培塑工作必须结合实际找准突破点	孙家义(35)
培塑工作的关键是提升员工岗位技能素养	马文刚(37)
对培塑工作中“人”的认识	郭鹏程(39)
培塑工作是造福企业员工之举	苏仕环(41)
浅析塑造本质型安全驾驶员的途径	葛来友(43)
系统追问追问啥	刘 岳(45)
浅谈培塑过程中的应激调适	彭玉柱(48)
也谈培塑工作的有效途径	彭 飞(50)
抓培塑要先读懂安全是什么	刘建峰(52)
裁判与教练	王瑞生(54)
扭住五个关键环节 塑造本质型安全人	王福才(56)
培育团队精神 推进安全文化建设	石玉璋(59)
在培塑中发挥思想政治工作的优势	华 伟(61)
培塑工作“班班都要从头讲起”	李运刚(64)
安全是一种态度	李跃涛(66)

抓培养、建机制、重考核是实现培塑目标的

重要途径	刘贵强(68)
谈党支部在培塑工作中的作用	王增品(70)
培塑工作要“三戒”	张奇燕(74)
重视创新思维 推进培塑工作深入发展	张子星(75)
培塑工作必须正确处理三个关系	徐秀敏(78)
感悟“遵章守规”	董 祥(81)
推进培塑工作必须形成合力	李志军(84)
在推进培塑工作中营造软环境 筑牢安全防线	高恒刚(87)
浅谈区队安全文化建设中存在的问题与对策	王金平(90)
让安全文化成为一种信仰	安德斌(94)
实施“手指口述”应做到“五抓”	王长生(96)
推行手指口述之我见	寇翠强(99)
导入“手指口述”的三点体会	张宝明(101)
对“手指口述”工作法的一孔之见	宋立强(103)
摒弃“粗放” 共持“精细”	张立柱(104)
三环联动搞培塑	于 江(107)
“一把手”要负起培塑工作的领导责任	黄庆祝(110)
关于推进培塑工作的几点体会	肖雪峰(112)
让隐患意识扎根在心底	李文忠(114)
铸就良好的安全行为习惯	高爱东(116)
如何让员工认同安全文化	王国良(118)
不能小视班组长在培塑工作中的作用	陈凤军(120)
班组长在培塑中要发挥好三个作用	孙冬霞(121)
培塑关键——塑造本质型安全班组长	李树明(123)
编码定置——行为养成的有效途径	王 勇(125)
员工行为养成与军人铁的纪律	于世海(127)
我对安全行为养成训练的体会	张宝金(129)
培塑落脚点:人的行为养成	袁长合(131)
引导约束双管齐下 促进员工行为养成	董玉柱(133)

提高认识 选准路径 推动培塑工作 深入健康发展

张 志 富

2004 年以来，开滦集团公司组织力量开展煤矿安全文化建设。历时一年半，召开百场座谈会，组织千人问卷，剖析了集团公司近十年来的重大工业伤害事故。坚持边研究，边实践，边完善，形成了“培育煤矿安全文化，塑造本质型安全人”的课题研究成果，并在集团公司进行了全面推广。其目的是运用文化力，促进生产力，实现对员工安全行为的有效塑造，为构筑煤矿安全长效机制奠定基础。

一、培育煤矿安全文化、塑造本质型安全人是煤矿发展的必然需求

“培育煤矿安全文化，塑造本质型安全人”的课题，是开滦集团公司对煤炭行业安全形势、国家改革发展形势和企业自身安全管理现状进行深入分析之后提出的。

首先，从当前煤炭行业的现状看，安全已是一个亟待解决的迫切问题。一段时期以来，我国煤矿企业事故较多，对此，人们纷纷在问“煤矿怎么了？”有人试图从经济的角度解释这一现象。但是，仅从经济的角度看问题有失偏颇，讲不通。2004 年 10 月 22 日《北京青年报》撰文指出：世界文明的进步具有共时性和整体性的特征，不能因为中国经济发展比西方发达国家落后，我们就可以拿一百年前美国矿难的数字，来对中国今天的状况进行自我安慰。

正是在这样的形势下，党和国家召开会议提出了一系列的指

示, 严肃要求解决煤矿生产中, 管理严不起来、工作落实不下去的问题, 狠抓煤矿安全长效机制建设, 实现煤矿本质安全生产。

其次, 党的十六大以来, 党中央提出要坚持“以人为本”、“科学发展观”、“构建和谐社会”的执政理念。企业的和谐是社会和谐的基础, 和谐的企业应当是健康、安全的企业。开滦集团作为国有企业, 不能满足于现有的安全生产水平, 即使是百万分之零点一的安全事故, 对于当事员工来讲也是百分之百的痛苦。坚持以人为本, 确保安全生产, 是开滦集团持续、健康、全面发展的必然要求。

第三, 从开滦集团的生产现状看, 迫切需要提升安全管理水平。近年来, 开滦集团通过完善制度、改善装备、强化技术培训等措施, 使煤矿五大自然灾害得到了较好的控制。但是, 我们看到成绩的同时, 更应看到现存的差距, 生产中零打碎敲的零星事故时有发生, “管理严不起来, 制度落实不下去”依然是普遍存在的问题。调研分析表明, 仅从经济的角度, 靠利益的调整来进行管理, 不能完全解决现实条件下煤矿的安全问题, 因此, 亟待从人的安全行为上探寻实现煤矿安全生产的长效机制。

基于上述认识, 我们以科研立项的形式, 提出并进行了“培育煤矿安全文化, 塑造本质型安全人”的课题研究。2006年, 集团公司党政工作会议明确要求: 要全面推行“培育煤矿安全文化, 塑造本质型安全人”的课题研究成果, 创新企业安全理念, 改善员工安全心智模式, 规范人的安全行为, 建立安全长效机制, 提高安全生产效果。

二、搞清安全文化内涵, 选准育人途径

当前, 安全文化的理论定义处在百家争鸣之中。从狭义的角度出发, 我们把煤矿的安全文化定义为“煤矿全体员工在长期的生产实践中形成并共持的, 以安全价值观为核心的安全理念、安全愿景、安全心态, 以及其在行为、制度和企业形象上的反映”。基于这一定义, 我们认为, 开滦集团安全文化建设的基本内容主要有两个方面: 一是安全理念的倡导与渗透; 二是员工安全行为的规范与

养成。理念渗透是先导，行为养成是落脚点，二者的纽带是制度。

什么是本质型安全人？简单概括就是“想安全、会安全、能安全”的人。

“想安全”，就是要有明确的安全需求；要有良好的安全愿景；要有牢固的理念信仰；做到时时想安全。

“会安全”，就是要能正确地认识和把握煤矿安全规律；掌握应有的安全技能；有健康的安全心智模式；有自觉规范的安全行为；做到事事会安全。

“能安全”，就是企业规章制度和措施要有切实的安全保证；技术条件要有可靠的安全保证；物质投入要有充分的安全保证；团队环境要有良好的安全保证；做到处处能安全。

特别要强调的是，管理者在具有一般意义安全人应有的特征的基础上，还应具有管理者独有的特征：

(1) 要是一个知识人。就是要具有安全管理知识，懂安全管理。

(2) 要是一个责任人。就是要有对企业、对员工的安全责任感。

(3) 要是一个技能人。就是要有安全管理技能。

(4) 要是一个走动人。就是在工作中要勤于走动，勤于观察，勤于发现，勤于现场解决实际问题。

(5) 要是一个民主人。作风民主，善于听取各方意见和建议，深入员工，深入生产实践，不断修正和调整安全管理方式、方法，使之更加适应安全生产的需要。

(6) 要是一个亲和人。与员工情感相容，体谅员工，关爱员工，与员工保持密切联系，相互信息畅通无阻。

(7) 要是一个文化人。能坚持以人为本，积极营造与企业发展相适应的团队安全文化，善于运用文化的力量引导和规范广大员工的思想和行为，带领员工为了共同的利益努力实现安全生产。

我们认为，一般意义上的自然人，尽管存在着本能的安全需求，但是在煤矿安全知识、安全技能、安全行为、安全意识、安全愿景等方面都还处于蒙昧状态。眼前利益的驱动，肤浅的认识水

平,原始的避险技能,必然导致安全生产上的短期行为。所以,由此得出的结论是:一般意义的人,是不安全的人,必须通过安全文化的塑造,才能使之成为安全人。我们所要塑造的本质型安全人,是处于发展变化着的生产实践中,不断探索和把握安全规律,不断向着本质安全方向无限趋近的人。

怎样培育煤矿安全文化,塑造本质型安全人呢?根据上述基本内涵,我们选择了以下途径。

首先,要搞清谁来塑造与塑造谁的关系,即企业全员都要参与塑造,并且都要接受塑造。

其次,要抓好三大系统协调运作。课题中的基本理论架构由三个有机连接的系统组成,即理念引领系统、行为养成系统、安全环境系统。

理念引领系统是企业安全工作的灵魂,具有导向行为、凝聚力量、调适心态等功能。主要包括“目标愿景”、“安全理念”、“心理调适”等,它们以安全价值取向为核心,对行为养成系统和安全环境系统起支配作用,在塑造本质型安全人中处于基础性的地位。

行为养成系统是安全价值理念的外化体现,主要包括“安全4E标准”、“安全培训”、“走动管理”、“危险预知”、“系统追问”等。它在把安全理念外化为安全行为的过程中起加工制造的作用。

安全环境系统是理念和行为得以有效结合的条件保证。它包括硬环境(地质条件、设备、系统、工具、设施)和软环境(理念氛围、亲情感染、安全标识、教育培训、制度建设,以及团队安全行为规范程度等一切主体之外的因素)。人是环境的创造者,环境反过来又影响人。良好的安全环境对于塑造本质型安全人具有不可或缺的重要意义。

理念引领系统是事物发展的内在动力;行为养成系统是事物发展的外在表现形式;安全环境系统是事物发展的条件保证。三大系统紧密联系、相互作用、协调运作,共同形成了“塑造本质型安全人”这一有机整体。

第三,要坚持搞好八大因素的导入。这是“培育煤矿安全文

化，塑造本质型安全人”的具体途径。八大导入因素是：

(1) 理念共鸣。就是企业倡导的安全价值观、安全理念要与员工保持相同的“频率”，才能产生共鸣，才能激发员工做好安全工作的最大效能。实现理念共鸣，要找准共振点，要创新安全理念，要进行安全承诺，要进行全员认知，要领导者示范。

(2) 行为养成。安全行为养成，重点是管理行为和作业行为。管理者、操作者无一例外的都要制定相应的安全行为规范。主要包括安全行为禁忌、日常行为准则、岗位行为规范三方面内容。

(3) 应激调适。经济转型期的特殊社会环境和煤矿的特殊生产环境，给员工带来各式各样的压力。一些“生活事件”往往会带给人们过激反应，对安全生产产生重要的影响。因此，必须通过建立降解应激压力的预警机制和工作机制，及时发现和降解应激，保证安全生产。

(4) 危险预知。危险预知需要把握的三步程序：第一，查找潜在危险；第二，明确危险点；第三，采取有效措施。危险预知的基本方法有：系统危险预知、班组危险预知、岗位危险预知、工序危险预知等。

(5) 走动管理。走动管理的基本要领是，确定走动管理内容，加强走动管理流程控制，把握“现场的改善”的中心环节。

(6) 手指口述。其要求是在操作前，用手指着被操作的物或行动去处，眼睛随手指观察，刺激脑子同时思考，把最关键的话大声说出来。这样可以使作业者集中注意力，避免无意识的行为，预知操作的危险性，防止在未经安全确认的情况下盲目操作。

(7) 系统追问。系统追问的主要特点是，立足于人的主动思考，以系统为平台，立足于解决实质问题。

(8) 安全识别。通过安全标志将安全准则符号化、视觉化、标准化。以简捷、清晰易懂的形式，一目了然的指引，使员工的个人行为变成统一规范的安全行为。

第四，要从现有实际出发制定塑造标准，并且标准要量化，要具有可操作性。

第五，要分阶段地进行事前、事中和事后的定量分析与比较，

坚持定期调整标准，逐步提高塑造实效。

第六，要强化考核，实现塑造效果四联系，即与岗位、责任、分配、奖惩相联系。

三、正确认识和把握五个基本点

要把培育和塑造工作落到实处，正确认识和把握好以下五个基本点。

(1) 塑造本质型安全人必须整体谋划，立体推进。培育煤矿安全文化、塑造本质型安全人的工作，是一个涉及方方面面的系统工程，不可能一两个部门或小部分人就能完成，必须整体谋划，精心设计，全方位行动，立体式推进。

(2) 塑造本质型安全人必须坚持“区分层次，突出重点，管理者示范，领导率先”的原则。强调领导率先的原因有三点：首先，领导在工作中具有决定性地位和作用；其次，工作的稳定性取决于领导；第三，领导的精神状态对工作的开展具有重要影响。我们认为，企业的安全始于决策，行于管理，成于操作。没有安全的领导，就没有安全的员工队伍。所以，各级领导以至每位管理者都是塑造工作的重点。

(3) 塑造本质型安全人必须结合实际、大胆创新，不断丰富和拓宽方法途径。本课题的真正意义不在于提出了某些具体的塑造方法，而是在于从人的行为角度提出了一个在新形势下，从何入手抓安全的思路导向。丰富多彩的企业生产实践和多种多样的具体环境，决定了培育煤矿安全文化的内容和所选择塑造本质型安全人的方法及途径也必然是多种多样的。

(4) 必须把握好培育煤矿安全文化与塑造本质型安全人两者之间的关系。培育煤矿安全文化是手段，塑造本质型安全人是目的，二者在一定条件下互为前提，互相推动，相辅相成，不可偏废其一。

(5) 正确认识和处理“塑造本质型安全人”工作与现行安全管理的关系。塑造工作与现行安全管理的不同之处就在于，安全工作要从以事和物为中心的管理理念，转向以人的行为为中心的管理

理念上来。这是安全管理理念上一个具有重要意义的飞跃，是安全管理实践上一个具有战略意义的重点转移。但是，如何看待塑造工作与现行安全管理的关系是我们应该阐明的一个问题。从经济学的角度看，任何一种管理方式，都是一定社会条件下生产关系的运作形式；从管理学的角度看，任何一种管理方式又都是一定的权力运作形式。马克思主义认为：“权力永远不能超出社会的经济结构，以及由经济结构所制约的社会的文化的发展。”现实生产条件下，企业一定的安全检查、安全奖惩制度以及物的条件建设，不仅不能否定，而且是非常必要的。我们讲培育煤矿安全文化，塑造本质型安全人，仅仅是强调，不要片面地依赖刚性管理，更要注重通过文化的启发培育，促进人的自觉行为的养成；加强安全硬件建设的同时，不要忽视文化软件的建设，要防止安全管理上一手软一手硬；要使企业的安全管理更加适应现代文明社会人的发展的多重需要。社会主义生产目的决定了坚持“以人为本”的煤矿安全文化管理，也是在满足煤矿广大员工日益增长的物质文化需要。所以，塑造工作，首先要树立的就是“人是动力，人是主体，人是目的”的基本理念。在这种新理念指导下，重新审理、补充、完善各项规章制度，做到有悖于这个理念的要废弃，偏离这个理念的要纠正，与实现理念目标有欠缺的要补充。只有这样，才能有助于通过理念的引领、制度的约束、环境的保证，从根本意义上实现员工安全行为的自觉与规范。

一种文化的培育，一种心智模式的形成，一种行为规范的养成，不是一朝一夕的事情。坚持历史与逻辑的统一，理论与实际的统一，培育与塑造工作才能深深扎根于煤矿生产的实践中。培育煤矿安全文化，塑造本质型安全人，是煤矿全体员工的工作，需要大家都来做，长期做。

我们所持的安全文化观点

李 军

文化是人世间最复杂的一个概念。说到安全文化当然要相对狭窄得多，但据说重要的定义也有十几种。我们不能把与自己不同的安全文化观都说成是“文化误区”，但真正的误区确实是存在的，而且有由此带来的后果来证明。这就提醒我们要从多方面的匡正中去认识、发展安全文化，并将其应用于我们的安全生产实践中。那么，我们所认知的安全文化观点是什么呢？

一、安全文化的定义

安全文化有广义和狭义之分。广义地说，安全文化是“人类在生产生活实践过程中，为保障身心健康安全而创造的一切安全物质财富和安全精神财富的总和。”这种无所不包、统而论之的观点指导意义不强，工作实践中也不易把握。

英国健康安全委员会核设施安全咨询委员会对安全文化给出了相对狭义的定义，认为“一个单位的安全文化是个人和集体的价值观、态度、能力和行为方式的综合产物，它决定于安全管理上的承诺、工作作风和精通程度”。这一定义把安全文化限定在人的精神和素养方面，体现了安全文化的本质，我们将其称为“狭义安全文化”。

对于促进安全工作来说，我们感到使用狭义安全文化的概念更有实际意义。由此，我们可以把煤矿的安全文化定义为：“全体信奉并共同持有的安全理念、安全愿景、安全心态，它最终能够有效地塑造每个团队和员工的安全行为。”其内涵有以下三点：

(1) 安全文化是伴随着企业生产实践活动逐步深化而产生的。本然状态的安全文化是自在的、粗粝的文化，而今天我们所要建塑

的“安全文化”是一个有特定含义的概念，是伴随着企业安全生产实践的深化而产生的新的价值理念、新的行为规范和良好的安全心态，不是从一般意义上讲的企业本来就存在的某些安全文化现象。企业安全文化建设的深入程度反映着煤矿员工对安全开采的认识深化程度与驾驭能力。培育、建塑安全文化，就是站在科学的高度，运用先进的管理手段，促使自在的安全文化向自为的安全文化发展，进而有效地提升企业安全管理水平的过程。

(2) 安全文化的本质是安全价值理念和安全愿景，这不仅要企业的领导者倡导和持有，而且要“全体共持”。要把我们整合提炼的安全价值理念和安全愿景变为全体员工的安全行为，并非是一个简单的自然而然的过成，既要有企业领导者对安全文化的构想、追求、倡导、规划和设计，还要有企业管理人员、全体员工的积极参与和实践。这就是我们强调的“安全价值观的起飞”。安全文化建设不仅仅是一般意义的安全管理。对事物的管理，我们称之为管理技术；对人的管理，我们称之为管理文明。培育安全文化正是建设一种新的管理文明。因此，没有作为实践主体的广大员工的充分认同与积极参与，安全文化就不可能建设好。

(3) 培育安全文化关键在于塑造和规范“员工和团队的安全行为”。煤矿生产作业方式的艰苦性、高危性和复杂多变性，给员工心理、意识带来深刻影响，提高应对、处置、规避各种危害的能力，对规范员工的安全行为提出了更高要求。安全文化不仅承担着“价值整合”的功能，同时又承担着“规范整合”的功能。但这必须要经过若干中介和环节，有一系列“有效地塑造”过程，我们称之为“文化的制度化”。它是安全文化建设的“枢纽”，决定着安全文化建设的成败。要把文化因素有机地“嵌入”制度管理，与之相融合，使企业独特的安全理念、安全愿景、管理风格和员工素质，通过有形的制度载体、管理模式得以体现，即“安全价值观的落地”。这是安全文化建塑中应持的辩证统一观。

基于上述理解，我们不妨说，一个企业的安全文化，就是企业所有人对安全的价值观、心态、能力和行为的综合表现。通俗地说，就是对待安全的态度、习惯、价值观。煤矿安全文化建设涵盖

的内容或许很多很多，但最基本的内容主要有两方面：一是安全价值理念的倡导与渗透；二是安全行为习惯的培育与养成。理念渗透是先导，行为养成是落脚点，二者的纽带是制度规范。

二、安全文化的实质是培养一种好的行为习惯

安全文化建设的本质是形成一种观念，这种观念通过根植于人们的思想而发生作用，在行为养成的基础上，进而形成一种习惯。没有什么比习惯的力量更大。我们说，安全文化可以对组织机体在整体上进行调节，那么，安全文化如何起作用呢？通俗地说，就是形成一种习惯，就像本能。

习惯是什么？长久而为之，则称为习惯。习惯，看不见，摸不着，但一旦形成，就会顽强地约束人们的思想和行为，一旦有所改变，就觉得很不舒服。清代刘容写有一篇《习惯说》，讲他小时在一间斗室读书，喜欢贴着墙根踱步，室内有个一尺见方的凹坑，往往绊脚，开始觉得很不自在，想不到走的次数多了，竟也习惯了，每次通过它如履坦地。一次，家人用土把坑填平了，刘容踱步到此，觉得地面好像突然隆起，“蹴然而惊”，细细一看，地是平坦的。他不禁感慨地说：“哟！习之中人甚哉！”

习惯影响以至决定人的行为。培根在《论习惯》一文中指出：“人们的思考取决于动机，语言取决于学问和知识，而他们的行动，则多半取决于习惯”。习惯“把一个人变成了机械，使他的生活皆由习惯所驱动”。

习惯当然也有好坏之分。还有这样一个故事，从前有一个小和尚出家后，开始学剃头，老和尚先让他在冬瓜上练习，小和尚每次练习完剃头后，就将剃刀随手插在冬瓜上，后来在给老和尚剃头时，也将剃刀随手插在了老和尚的头上。这个故事告诉我们，习惯性的坏行为危害甚大。同样，在我们企业的安全工作中，何尝不是这样的？我们发生的各种事故，几乎都与习惯性违章分不开。习惯性违章，就是指那些违反安全操作规程或有章不循，坚持、固守不良作业方式和工作习惯的行为。生产过程中，习惯性违章是人的不安全行为所导致的各类事故的罪魁祸首，是一种违反安全生产客观