



企业安全文化建设导读

企业安全文化建设评价准则

Assessment standards of enterprise safety culture developing

解读

天地大方组织编写

刘德辉主编



中国工人出版社

企业安全文化建设导读

《企业安全文化建设评价准则》



主 编	刘德辉
编写人员	曹小云 雷海波 李志平
设计排版	赵永强
插 图	高 岱

中国工人出版社

图书在版编目(CIP)数据

《企业安全文化建设评价准则》解读 / 刘德辉主编.

北京: 中国工人出版社, 2009.4

(企业安全文化建设导读)

ISBN 978-7-5008-4411-2

I. 企… II. 刘… III. 企业管理 安全生产 研究

IV. X931

中国版本图书馆CIP数据核字 (2009) 第056425号

出版发行: **中国工人出版社**

地 址: 北京鼓楼外大街45号

邮 编: 100120

电 话: (010) 62350006 (总编室) (010) 62011866 (编辑室)

发行热线: (010) 82075964 (010) 62005042 (传真)

网 址: <http://www.wp-china.com>

经 销: 新华书店

印 刷: 北京蓝迪彩色印务有限公司

版 次: 2009年4月第1版

开 本: 850毫米×1168毫米 1/32

字 数: 156千字

印 张: 7.375

定 价: 44.00元 (共二册)

版权所有 侵权必究

印装错误可随时更换

目录

Contents

一、标准起草的意义及过程	001
1.标准颁布的现实意义	004
2.标准的制定过程	007
2.标准遵循的原则	009
二、标准适用范围术语释义	011
1.标准适用范围	011
2.标准所用术语和定义	014
三、基础特征	020
1.企业状态特征	021
2.企业文化特征	021
3.企业形象特征	022
4.企业员工特征	022
5.企业技术特征	023
6.监管环境	023
7.经营环境	024
8.文化环境	025
四、安全承诺	027
1.安全承诺内容	027
2.安全承诺表述	030
3.安全承诺传播	032
4.安全承诺认同	034
五、安全管理	036
1.安全权责	037
2.管理机构	040
3.制度执行	041
4.管理效果	042
六、安全环境	045
1.安全指引	045
2.安全防护	048
3.环境感受	049
七、安全培训与学习	051
1.重要性体现	051
2.充分性体现	052
3.有效性体现	054
八、安全信息传播	055

1.信息资源	055
2.信息系统	056
3.效能体现	058
九、安全行为激励	059
1.激励机制	059
2.激励方式	061
3.激励效果	062
十、安全事务参与	064
1.安全会议与活动	064
2.安全报告	065
3.安全建议	066
4.沟通交流	067
十一、决策层行为	068
1.公开进行安全承诺	069
2.履行安全责任	069
3.自我完善	071
十二、管理层行为	072
1.履行安全责任	072
2.指导下属	074
3.自我完善	075
十三、员工层行为	077
1.安全态度	077
2.知识技能	079
3.行为习惯	080
4.团队合作	082
十四、安全文化评价方法	085
1.安全文化评价的关键环节	085
2.评价指标分类	087
3.评价方法	088
4.评分方法	090
十五、企业安全文化建设水平层级评价	092
1.原始无序阶段	093
2.被动管理阶段	094
3.主动管理阶段	094
4.员工参与阶段	096
5.团队互助阶段	097
6.持续改进阶段	098
附录：《企业安全文化建设评价准则》	100

一、标准起草的意义及过程

《企业安全文化建设评价准则》（以下简称《准则》）和同时发布的《企业安全文化建设导则》（以下简称《导则》），是一个研究课题的两个子课题，是两个密切相关的标准。在安全文化建设的实践中，两个标准应同时执行。在学习和理解过程中，应相互对照，相互参考。因此，我们在解读《准则》时应首先建立一个基本假设，那就是读者已经仔细阅读并基本掌握了《导则》及关于对《导则》的解读一书的内容。

为了帮助我们了解《准则》和《导则》出台的意义，我们不妨简要回顾一下安全文化在中国的研究与实践过程，国内外绝大多数学者及其研究成果，都趋于认同“安全文化”作为一个明确、完整的概念被提出，是源于国际原子能机构（IAEA）于1991年针对1986年4月26日，前苏联切尔诺贝利核电站4号机组爆炸事故所编写的一系列报告中的《75-INSAG-4〈安全文化〉报告》。

就在该报告出版后不久，随着国内相关媒体的介绍和中文版《安全文化》的发行，当即在国内引发了第一轮对“安全文化”的研究热潮。“安全文化”作为一个全新的理念和全新的视角，引起了安全生产领域的极大关注，当时无论是政府主管部门、学者、研究机构还是广大企业，都对这一概念给予了高度的研究热情。很快就出现了大量的研究文章和大大小小的安全文化研讨会、论文集，成为媒体关注的热点。这一轮关注和研究，大概持续了3~5年，其研究成果基本集中在认识层面，理论探索多，实践模式较少，真正实践安全文化的企业也较少。

随后在上世纪90年代后期，安全文化的研究，似乎没有实质上的突破和进展，其中一个重要原因是，有些文章和专著热衷于探讨一些抽象的理论，试图在人类发展史中寻找安全文化的足迹，有些“文化”

寻根与“考古”的倾向。“安全文化”的基本概念和原始定义，已不被关注，其外延和内涵随着人们对“文化”的理解不同而被扩大延展，或者被缩小狭义。很多从事安全生产实际工作的业内人士，要么认为“安全文化”很深奥、很抽象；要么就觉得很简单、很具体，不过是安全宣教的某种形式或形式组合而已。这一阶段的特点是，“安全文化”作为一个词汇随处可见；作为概念，却含混不清；作为实践，往往集中在宣教活动的组织或宣教载体的开发。

进入21世纪后，一方面由于许多国外在安全文化建设取得的卓越经验，不断被国内企业界和安全界有所了解并获得认同；另一方面，越是安全管理基础好的企业，越发意识到单纯靠管理手段和技术控制，并不能有效消除“人因失误”及其造成的事故风险。几乎与企业管理的发展过程一样，随着管理水平的提升，越发感到文化的不可或缺。企业安全生产对安全文化的依靠越来越迫切，越来越显现。这一时期，无论是有安全文化建设实践迫切需求的企业，还是希望能给予企业有效指导的政府主管部门，似乎都感觉到“安全文化”的理论研究，远远滞后于企业实践，急需有重要突破。

这种由实践而产生的迫切需求，促成了人们对“安全文化”新一轮更广泛的关注和更高的研究热情。也敦促理论研究的重心重新回归到能够指导企业实践的务实方向。在一些机构和学者的带动下，对于企业安全文化建设方法、建设模式、建设标准以及对安全文化建设效果的评价指标、评价方法等课题的研究终于有了突破性进展，取得重要成果。

在这样的背景下，研究制定关于企业安全文化建设和企业安全文化建设评价的标准，就变得比以往任何时候都顺理成章和迫在眉睫。

企业安全文化理论的科学原理和国内外众多企业的成功实践，都为我们展示了一个令人鼓舞的蓝图——“卓越的安全文化促

使企业安全管理和安全绩效得到跨越式提升，各种事故风险和事故损失趋于零的水准，安全生产水平发生质的飞跃，企业的平安、和谐发展由目标变成现实”。

同样，两个标准的出台，也为我们描绘了这样一个前景：在标准的指引和帮助下，越来越多的企业，更彻底地摆脱安全文化建设概念模糊、无章可循等理论与实践的重重困扰，更容易地明确了企业安全文化建设的方向，更清醒地把握着安全文化建设的重点与节奏，更轻松地加快企业安全文化建设的步伐，让每一个企业都具有变蓝图为现实的机会与信心。

如果说，国内外很多著名和不著名的企业，通过成功的企业安全文化建设，使事故率长期保持在趋于零的水平，使企业的员工都从“要我安全”转变成“我要安全”和“我会安全”的状态。如果倒退十年，也许很多人不会相信，但是在今天，这早已不再是天方夜谭。“一切事故皆可避免”的理念，已被越来越多的企业接受。换句话说，“安全文化”对于企业安全生产与安全发展的重要作用，已被更多的人所认同。

但是如何能在不同的安全生产环境里、在不同的企业文化背景下、在不同安全管理起点上、在企业可承受的（3-5年或5-8年而不是无限长）时间内、在可观察（可用具体指标定期或不定期观测出明显效果）的情况下，培育、形成一种良好的企业安全文化？有这样一种普适于各种行业、各类企业的安全文化建设模型吗？有哪些指标和评估方法可以检验企业安全文化建设的客观效果？

这些问题，既是企业在安全文化建设实践中，人们普遍的关注所在，也是安全文化理论研究能否走出殿堂，走进实践的关键所在。

而您手中的《准则》和《导则》，正是要为您系统地解答这些问题。

1. 标准颁布的现实意义

1) 拨云见日 澄清概念

由于汉语的博大文化背景，使得很多外来词语在“汉化”过程中，会有程度不同的歧义伴生。尤其是在安全文化研究与传播过程中，有些概念已变得含混不清，概念的不清晰、不精确和不正确都会造成理解上的分歧和实践中的谬误。譬如，假设我们把“安全文化”中的“文化”理解为文学、艺术、舞蹈、音乐等文学艺术范畴，那么，许多人就势必认为，安全文化建设的重点是利用文学、艺术形式进行安全宣传教育。这样，很容易犯“指鹿为马”、“以木代林”的错误。

因此，《准则》和《导则》都在第一部分，对安全文化建设与评价中常用的重要名词术语一一做出定义或概念界定。两个标准一脉相承，大部分名词在《导则》解读中都作了详细的说明，在本书中不再赘述。

此外，在企业实践过程中，许多企业常常被一些类似或接近概念困扰。如“安全文化建设”与“安全管理体系”之间的关系；安全文化建设是否包括设备的本质安全化问题；人的行为规范，是否就是标准化作业；甚至安全文化评价是否可以代替安全评价和风险评估等等。企业日常安全生产的管理过程是否就是安全文化建设过程，日常所做的安全培训和宣传教育，与安全文化建设中强调的信息传播、培训有无区别，诸如此类。当您了解和掌握《准则》中的评价指标和每个指标的评价方法，以及评价结果的相关分析时，都会对这些模糊不清的概念，有清晰的梳理。

2) 明确方向 清晰思路

《准则》是由三个主要部分组成，即企业安全文化评价指标体系、企业安全文化评价的方法和企业安全文化六个水平层级及其主要特征。

《准则》所建立的安全文化建设指标体系，已包含了构成企业安全

文化的要素，也包含了建设企业安全文化的主要着力点。不同企业或同一企业在不同时期都会自觉不自觉地形成一种起主导作用的企业安全文化，这种文化的特色和外在形式可能因企业不同或因所处时期不同而不同。

但是，作为一种文化，其所包含的本质要素是相同的。同样，不同企业的文化，因背景不同，其所采用的安全文化建设方法和建设的重点，可能不尽相同。但是，评价一种企业安全文化的健康程度或先进水平，是可以同样的指标体系和同样的方法完成的。

这些被提炼和抽象出来的指标，实际上就是构成或描述任何一种安全文化所必需的要素。了解和掌握这些指标，也就把握住了企业安全文化建设的方向、重点。不断改善企业安全文化现状与指标间的符合度，也就清晰了企业安全文化建设的基本思路。

方向明确，思路清晰，采取哪种有效的方法和手段，就是企业自主创新的空间，这也是不同企业会形成不同企业安全文化的原因。

3) 变虚为实 量化效果

《准则》通过系统的指标体系和多维度的指标分解，可以将一些看上去比较抽象的概念，变成实实在在、可以把握的行为或结果，把一些原本模糊的、只可作定性描述的概念，变成可以定量描述的对象。

在《导则》中，将安全文化建设规范成一个相对完整的组织行为模式的基础上，《准则》将每一项安全文化实践活动的过程和结果，变成可直接观测、可定量评估，并可得到直观的、数据化、图表化的量化结果。

这样，不但使企业安全文化建设的实践，方向明确，思路清晰，而且可以使规划设计、方案制定、方案执行、持续改进等全过程的每一个步骤、环节的效果与不足，都变得非常直观。就像经历一次详尽的体检，拿到体检结果，对照各指标的参数，可以清晰、准确了解身体各系

统、各器官的功能与健康程度一样。经过一次安全文化评价，便可以全面了解本企业安全文化的现有水平，可以了解哪些是优势，哪些是“短板”，哪些是下一步的建设重点，所有这些在数据化图表中都可一目了然。



举例讲：“安全态度”这个概念，在传统管理中，是很难控制，也很难要求的因素。心理学认为，人的态度，往往取决于人的认知、情感和行为意向三个要素的相互作用。在评估一个员工的“安全态度”是否端正时，我们重点从最基本的认知、最主要的情感因素和最常有的行为意向入手，通过不同的试卷测试，客观地描述出员工对安全生产法律、法规的了解程度和遵章守纪的意识。同时了解他对自己、对家人、对同事、对企业的责任感。再通过分析他对安全问题的思维定势和行为习惯，判定他一般情况下的行为意向。通过这样的了解和分析，就可以基本把握他的“安全态度”。同时，通过同样方法，对一群人的观测，加上受群体态度的影响因素，就可以描述出员工的“安全态度”水平。反过来，对于“安全态度”的评价结果，可以折射出其他相关指标的水平，如，“培训的充分性”、“激励的有效性”、“团队合作程度”等等。

《准则》通过指标的层次分析和模糊数学方法，经过对适量样本的观测结果统计，便可将一些原本只能作定性描述的概念，变为定量的分析结果。

4) 参照标准 多向比较

《准则》为企业的安全文化建设效果，提供了多向比较的参照系。

首先，企业可以依照《准则》提供的指标和评价方法，在安全文化建设的不同时期、不同阶段，进行自我纵向比较，同一指标系下的不同数据，或不同数据描绘出来的不同图形，可以很直观地比出对各阶段的安全文化建设效果，可以很容易地发现不足或需改进的方向。

其次，不同企业或同一企业的不同部门，也可根据评价结果进行横向比较，根据同一指标下的不同结果以及相关因素分析，可以取长补短，相互借鉴。

再次，企业可对照《准则》提供的安全文化建设过程中的六个质变过程，即六个水平层级及其主要特征描述，分析本企业安全文化评价结果，确定处于或接近哪个水平层级，进而明确本企业安全文化建设持续改善的重点和努力方向。

2.标准的制定过程

1) 前期准备

2005年年初，本《准则》主要起草人和主要起草单位北京天地大方科技文化发展有限公司，在为企业提供相关咨询服务时，了解到有相当多的企业，在进行企业安全文化建设的过程中，常常被没有一个可参照的建设模式和评价指标所困扰，使得安全文化建设变成或无的放矢或流于形式的活动，这种需求促使主要起草人组建了专项课题小组，借鉴一些国外参考文献和成功企业的经验，开始研究适合国内企业的“安全文化建设模式与评价指标和方法”课题。

经过一年多的时间，形成“企业安全文化建设评价指标与方法”雏形，在此基础上，为国内几家企业进行了“安全文化现状”试评估和调研，并不断修正和完善指标体系。

2) 申请课题

2006年6月起，与国家安全生产监督管理总局宣教中心安全文化研究所和国家安全生产监督管理总局安全生产标准委员会酝酿，申请《企业安全文化建设评价准则》标准的起草任务，并于2006年11月，递交《安全文化标准计划项目建议书》。

3) 正式起草

2007年年初，在安监总局有关部门的共同推动下，《准则》起草小组正式成立。标准主要起草单位之一的“北京天地大方科技文化发展有限公司”，根据自身已实行多年的“企业安全文化建设评估模型”为依据和蓝本，并根据《安全文化标准计划项目建议书》有关本《准则》的编制要求，拟定了“企业安全文化建设评价指标”的大纲。

起草工作组根据我国企业安全文化建设的具体情况，对《准则》的评价指标大纲进行归纳综合，并详细撰写“企业安全文化建设评价指标体系”草案。2007年2~7月份工作组就草案内容，运用“德尔菲法（专家意见调研法）”征求部分政府综合管理、国内大型企业、重点院校安全专业以及安全、传播、文化等行业的专家意见，同时引用“层次分析法”的方法，就评价指标的设置合理性、权重排序及评价方法等进行了充分的讨论、调研。

在充分吸收各方面所提意见的同时，工作组通过走访有关单位和查阅相关资料，借鉴类似评价准则、标准编制经验，对本标准草案，特别是评价指标和权重分配，进行了反复推敲、数次修改。为进一步检验本《准则》的实用性与合理性，起草工作组先后在晋煤集团、天津滨海电力公司、贵州电网、江苏井神盐业集团、新疆乌鲁木齐电业局等企业进行调研或实际测评运用。实践内容包括：根据《准则》的指标体系编制评价方法、调研问卷和数据分析等。经过起草小组各单位的共同努力，2007年10月份完成本标准的《意见征求稿》。2008年，依照国家标准出台的有关规定，相关机构对《意见征求稿》进行多轮审核并最终通

过，2008年11月对外发布，2009年1月1日起正式实施。

本标准的起草单位为“国家安全生产监督管理局宣传教育中心”、“北京天地大方科技文化发展有限公司”和“首都经济贸易大学安全与环境科学研究所”。其中，“北京天地大方科技文化发展有限公司”承担了主要的起草工作。

主要参考文献

《安全文化》（Safety Series No.75-INSAG-4，1991）。

《发展核活动中的安全文化——有助于发展的切实可行的建议》（Safety Reports Series No.11，1998）。

《强化安全文化的关键实践》（INSAG-15，2002）。

《ASCOT指南》（Assessment of Safety Culture in Organizations Team Guidelines）（1996年修订）。

GB/T 28001-2001《职业健康安全管理体系规范》。

GB/T 19580-2004《卓越绩效评价准则》。

3. 标准遵循的原则

标准起草过程中遵循以下原则：

1) 兼容性原则

由于我国国土幅员辽阔，企业众多，地区经济发展的不平衡，也使企业的安全生产管理水平参差不齐。现有的企业安全文化基础差异很大，既有安全文化建设水平相当高的先进企业，也有仍然处于安全文化建设起步阶段的企业。为满足不同企业的实际需求，在指标设计、权重设计和评价方法上，都考虑充分的兼容性。有些指标系允许企业根据实际情况取舍，增减指标维度或调整指标权重。同时，《准则》也支持多种测评工具的使用。

2) 规范性原则

《准则》涉及的所有名词术语等优先参考现行的相关标准，表述务

求规范、统一。同时，特别注重保持与《导则》的一致性。

3) 实用性原则

《准则》充分考虑不同企业对安全文化评价的不同需求，所确定的指标、评价方法，均可满足企业安全文化建设全过程评价，或阶段性评价，全系统评价或子系统评价，企业自身纵向比较评价或企业间、部门间横向比较评价，现状评价或建设效果评价，手工操作评价或计算机辅助评价等等。

二、标准适用范围术语释义

1. 标准适用范围

《准则》对其适用范围的表述为“本准则适用于中国境内所有类型的企业组织”，这一表述可理解为如下多层含义。

其一，在中国境内的企业，即在中国注册经营并受中华人民共和国宪法和所有法律法规，包括《安全生产法》等安全生产有关法律法规约束的企业。因为这些法律法规是我们进行安全文化评价最为基础的准绳。

其二，所有行业的企业组织。无论是经营矿山，还是建筑；无论是生产化工产品，还是生产家具、服装；无论是机场，还是码头。原料、产品、生产工艺、生产设备、作业环境和所处行业，虽然会使企业所面临的风险因素、风险程度有所不同，但不影响构成一个企业安全文化的基本要素，不影响企业安全文化的整体效果。

其三，不同产权性质与结构的企业。外企、国企、国有控股、上市公司、民营、私营企业等，无论是哪一种产权性质，都不影响所形成的企业文化和企业安全文化的基本要素。

其四，各种企业规模。企业规模，特别是部门和员工人数的多少，对于组织内一种主流文化的形成是有难易影响的。但是，对于安全文化的评价来说，只是抽取样本多少而已，没有实质影响。

其五，所有企业，既包括正在进行或准备进行企业安全文化建设的组织，也包括并未进行和未准备进行企业安全文化建设的组织。在这层含义中，隐含着两个基本假设和几个基本概念。

首先，有一个基本假设，即几乎所有的企业组织，无论是否了解企业安全文化的概念，是否愿意促进自身安全文化的建设，至少都不愿意被各种意外伤害事故陪伴和困扰。无论是否事故多发，但都不期待事故发生，不希望造成人员生命健康或财产损失。

只要符合这个基本假设条件的企业，有可能对安全文化的概念、理论、方法和作用一概不清楚，但是一定具有最基本的安全需求。对消除隐患、防范事故有起码的认同。那么，怎样才能防止事故发生、减少事故伤害呢？

早在上世纪20年代，美国人海因里希，通过对大量事故数据统计分析后，就告诉了大家一个防范事故的“玄机”，那就是人们常常提到的1：29：300海因里希法则。他告诉大家，每一起重大伤亡事故，背后会有29起轻微事故做铺垫。同时一定会有300次左右的由于人的不安全行为或物的不安全状态导致的无伤害事故、事件作背景。这个“29”和“300”可能往往不被发现或不被重视，甚至司空见惯。换句话说，如果控制和消除作为背景的“300”，就不会有“29”，进而也不会有“1”的出现。

