

目 录

CONTENTS

第一讲 安全文化意识培训

1.1 树立安全生产意识	3
1.2 安全文化建设	13
1.3 日常安全教育	23
1.4 管理人员安全教育	28
1.5 新员工三级安全教育	32
1.6 特种作业人员安全教育	35
案例 新庆机械厂的安全教育管理标准	38
附件 特种作业人员安全培训、复审管理 制度	42

第二讲 安全职责认识培训

2.1 安全生产责任制	47
2.2 工厂部门安全职责认识培训	49

企业安全文化训练

2.3 工厂人员安全职责认识培训	55
案例 安新矿业公司的人员安全生产责任制	67

第三讲 安全目标管理培训

3.1 安全目标设定	88
3.2 安全目标展开	98
3.3 安全目标执行	104
3.4 安全目标追踪	115
3.5 安全目标评估	121
案例 古德龙公司的安全生产目标管理制度	128

第一讲

安全文化意识培训

1.1 树立安全生产意识



培训对象 工厂内部所有人员

培训目的 树立正确的安全生产意识、态度、动机

现代安全生产意识的意义

现代安全生产态度和生产动机

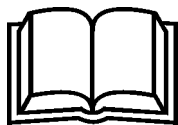
培训要点 安全心理素质和安全教育

一、现代安全生产意识的含义

为了弄清现代安全生产意识的确切含义及其作用，首先应该理解“意识”的意义。意识是人类大脑的一种机能，人脑是意识的物质器官。现代科学对大脑和神经系统的研究早已证实，世界上没有什么“独立自在的”精神现象，意识依赖于物质，依赖于人的大脑和神经系统，以及人体的各种感觉器官，但是光有人脑还不能产生意识。

意识有两个方面的职能，一是对外在客观现实的反映；二是对人的动作行为的决定和调节。其实，员工在现代安全生产过程中的意识活动亦包含这两个方面的职能。首先，在生产工作进行之前，员工要对其生产的工作环境、操作的机器设备有一定的了解和认识，并做出决策，看有没有什么不安全的隐患存在；同时，要在对环境、机器设备了解、认识的基础上，决定自己的行为及这种安全操作程序，并对此进行适当的调节，以使自己的行为符合这种安全操作程序。只要一个员工在生产过程中，严格按照安全操作规程进行生产，并且使这种安全行为操作程序经常化、习惯化，时刻对各种各样有可能对自己及他人造成伤亡和损害的外在环境条件保持一种戒备和警觉的心理状态，我们就说其安全意识是较强的；反之，我们就认为这个员工的安全意识是较弱的。

小看板



现代安全生产意识不仅包括个体的安全意识、群体的安全意识，而且包括领导的安全意识和组织的安全意识，如果仅从个体的现代安全生产意识来看，主要包含安全知识、安全法规和标准、安全技能、现代安全生产环境条件及自我保护和不伤害他人等方面的意识内容。

安全意识就是员工在生产过程中，对各种各样有可能对自己及他人造成人身伤亡和损害的外在环境条件的一种戒备和警觉的心理状态。它主要包括两个方面的心理活动，一方面是对外在客观环境的认识、评价和结果的决断；另一方面是在认知、评价和结果决断的基础上，决定个体的行为，并对其进行适当的心理调节，以保证现代安全生产。其中的各个阶段都需要个体保持高度的觉醒水平，即各个阶段的意识活动都离不开注意的作用。

二、现代安全生产意识培训意义

现代安全生产意识作为广大员工在生产过程中对各种各样有可能对自己及他人造成伤亡和损害的生产条件的一种警觉和戒备的心理状态，与事故的发生有着千丝万缕的联系，因此，以员工安全意识着手进行研究，探索现代安全管理的措施，这对预防事故的发生，减少不必要的人员伤亡和经济损失都是十分有益的。同时，研究现代安全生产意识，探索预防事故的措施有着极大的必要性和重要性。也只有保护了生产中的人——这个生产力中最为积极、最活跃的因素，才能从根本上保护生产力，对促进和发展生产力起着重要的作用。

研究现代安全生产意识，找到强化员工现代安全生产意识的措施，以便减少事故的发生，最为直接的目的无非有两个，一是为了保护广大员工的生命财产安全；二是为了促进企业的生产。生产是人进行的，没有生产，也就谈不到人的生命财产安全问题，安全贯穿于整个生产过程。不安全，其生产就要中断，就是说，安全对于生产起着既制约又促进的作用。安全工作搞不好，事故就会频繁发生，不仅会造成巨大的经济损失，增加生产成本，使劳动者的肉体和精神上都受到严重创伤，而且会造成恶劣的社会影响。只有安全工作搞好了，才能避免一切损失，也才能保证生产的顺利进行，使劳动者在生产中的重要作用得以充分发挥。

三、培养现代安全生产态度

过去为了预防事故的发生，采取了各种各样的工程科学技术措施和对策。其结果是，作为硬件的安全对策已比较完善，但是，作为软件的对策，即如何提高广大员工的安全意识、改变不良的安全态度等方面却未跟上，显得比较薄弱。

明白员工的态度及其改变方法，不仅有利于现代安全管理工作者的实际管理工作，而且更有利员工本人树立良好的安全态度，增强安全意识，提高自我保护的能力，达到预防事故的目的。因为任何管理者施加给员工的约束，都是外在的、被动的，只有真正转变成为员工本人的自我管理、自我约束，才是内在的、主动的，才会达到最富有成效的管理目的。

1. 态度的含义

态度是个体对待特定的人、观念或事物的稳固的由认识、情感和行为倾向三个成分组成的心理倾向。

(1) 认知成分

态度中的一个成分就是认知。认知成分有的人也称为信念成分。所谓认知成分，指个人对外界客体的心理印象。也就是我们经由观察、阅读、工作和社交中所获得的信息。这种认知成分是个人的知觉和判断事物时的参考。认知成分是态度其余部分的基础。

(2) 情感成分

情感成分表明一个人对某一事物的评价，即对它的喜或恶。情感具有方向性是指有正的情感和负的情感区别。正的情感又叫作积极情感，包括尊重、喜欢、同情、爱等等；负的情感又叫作消极的情感，包括轻视、冷淡、害怕、反感和仇恨等等。情感成分是态度的核心成分。要改变一个人的情感较为困难，由此使态度变得很持久。尽管有些信息否定我们的态度，但我们还往往坚持自己的心理倾向。

(3) 行动倾向成分

态度是一种心理倾向。有的人把它称为是一种定势，其意思是说在一

定的社会情景下，个体对态度目标将会采取行动的心理准备。所以，态度有一种准备行动的性质，即态度会影响到将来对这个态度目标采取的行动。从态度到实际行为的转换常常通过行动倾向性因素来实现的。

由于态度具有一种潜在的性质，我们不能直接观察到员工的态度。所以往往根据员工所说的话来判断其态度，从而推测他将来可能会采取到什么行动；或者反过来从员工的实际行动来推断其态度，于是就产生了一个态度与实际行为是否一致的问题。了解态度与实际行为之间的关系，对管理人员做好工作是十分重要的。

2. 态度的特点

(1) 社会性

婴儿刚出生时，对外界事物不存在着任何态度。只是随着个人意识的出现，随着与社会环境的不断接触，随着生活经验的日积月累，才逐步形成与发展了态度。态度一经形成，个体就会以这种态度对他人或外界事物作出反应。根据得来的反馈信息，再修正自己的态度，逐步完善自己的态度体系。可见，态度的发展和保持也要受到社会环境的影响。因此，态度具有社会性。

(2) 具体性

态度是个体对待特定的人、观念或事物的稳固性的由认知、情感和行为倾向三个成分组成的心理倾向。所谓特定的，也即具体的。态度一般是针对某事件、某人或某观念而言的。

(3) 协调性

就具体态度而言，认知、情感和行为倾向三种心理成分是互相结合、协调一致的。例如，车间主任认为老员工资历深，对工作程序熟悉，富有操作经验（认知因素），因而尊敬老员工，对他们怀有好感（情感因素），表现出愿意接近他们，请教他们（行为倾向）。反之，若认为老员工顽固落伍，则对他们必然没有好感，也不会尊敬他们，请教他们。

(4) 稳定性

态度一旦形成之后，就会持续一段时间不会轻易改变。所以，管理者在进行安全教育工作时，应抓住有利时机，在员工对某一问题尚未形成稳固的错误态度之前，进行说服或教育。如果员工已形成了稳固的错误态度，再对其进行说服或教育，就要花费更多的力气。

3. 现代安全生产态度的改变

现代安全生产态度的改变可分为两种，一种是改变原有态度的强度，方向不变。也就是说，员工原来的态度不够坚定，经过一番态度改变的工作，使之态度更加坚定。

像对于严把质量关，有些员工虽然有所认识，也知道质量是企业成功的保证的道理，但是不够坚定，认为产品只要勉强达到质量的标准就行。通过做工作，使之转变态度，认识到不是求勉强达到质量标准，而是力争产品超过标准。这种类型的态度改变称为“一致性”的改变。另一种是以新态度取代旧态度，即方向上的改变。本来反对的变成赞成，或反过来，本来喜欢的变为不喜欢。

四、现代安全生产动机

1. 动机的定义

所谓动机，是指激起一个人去行动或者抑制这个行动的一种意图、打算或心理上的冲动。它是直接推动个体活动在达到一定目的的内部动力。个人的一切活动都是由一定的动机所引起，并指向一定的目的。动机包含的意义是：它是一种内部刺激，是个人行为的直接原因；为个人行为提出目标；为个人行为提供达到体内平衡的力量；使个人有明确其行为的意义。

2. 动机的作用

动机具有三个方面的作用：

(1) 活动性

活动性能对行为发生推动作用，表现为对行为的发动、加强、维持，直到终止。

(2) 选择性

具有某种动机之后，行为总是指向某一方向而忽视其他方面，表现为明显的选择性。因此，在分析个人动机的作用时，首先要确定其方向，在正确方向指引下，动机越强烈，则其行为越具有积极的社会意义；否则，方向不符合社会要求，动机越强烈，其行为给社会带来的消极意义也就越大。

(3) 复杂性

个人的动机与行为之间的关系也是错综复杂的，同一动机可以产生不同行为，同一行为也可以由不同动机所引起。一般来说，个人的行为总是同时有几种动机共同发生作用，但其总有一种动机发生主导作用，几种不同动机会在不同阶段变换其作用的地位。值得注意的是，动机的复杂性还在于头脑中实际上起作用的动机与本人意识到的动机也往往不一致。在头脑中的动机是无法直接观察到的，但对行为作系统观察与分析，还是可以推测其动机的，而且根据行为的强度与持久性可推测动机的强度，根据行为的方向与内容可推测动机的社会意义。

3. 现代安全生产动机的培训意义

安全动机生产作为员工行动的一种意图、打算，对保障现代安全生产往往有极大的作用。这是因为：

(1) 员工在生产中的操作行为主要是由员工自己调节控制的，别人对他的影响都是被动的，只有将别人的影响、管理转化成为员工的自主约束、管理，才是主动的、自觉的。也只有如此，才能保证安全操作。

(2) 事故作为一种低概率的事件，有时员工即使冒险操作，也会侥幸逃脱伤害，这就会使有的员工掉以轻心，养成违章操作的习惯。但是，必须指出，事故的发生往往具有高度的不可预测性，掉以轻心的员工会在突如其来的险情面前，来不及反应和采取恰当的措施，就极易酿成事故而成为

肇事者。

(3) 安全需要实际上并不是惟一影响员工操作行为的因素，员工作为社会人，深受许多其他因素的影响。因此，要使员工真正自觉自愿地做到安全操作，仅仅依靠提高员工的技术水平是不够的，还必须通过一切有效的措施，使安全意识在其动机系统中占有牢固的绝对优势地位。只有这样，才能有效预防员工麻痹大意、冒险蛮干，确保安全生产。

五、安全心理素质

1. 职业适宜性

任何工作对从事这一工作的人员都提出了一定的要求。有的人能胜任这一工作，就表明他适宜从事这一工作，或者说，他具备了这一工作对他提出的要求。相反，如果他不能胜任这一工作，就表明他不适宜从事这一工作，或者说，他可能不具备从事这一工作的素质要求。这就是职业适宜性。

2. 安全心理素质检测技术

根据前面的分析知道，容易出事故的人，通常具有一些特殊的心理特征。也就是说，具有一定心理特征的人，在生产过程中容易导致事故的发生。正是基于这样的考虑，有学者提出了安全心理素质选拔技术，并将其作为一种主要事故预防技术广泛应用于现代安全管理之中。

提醒您

适宜性不一定是优秀性。职业适宜性所要解决的是多数人可达到的从业要求，是因人制宜，适得其所的问题。因此是一种基本性、普遍性。



适宜性检测技术首先需要分析人员的心理素质与事故发生的关系，看是哪些不良的心理品质有可能导致事故的发生，将具有这些不良的心理品质的人选拔出来，从事低危险的工作，而将那些具备良好的心理品质的人安排从事较为复杂、危险的工作。在这里有个人和工作的适宜性问题，故有学者将这种技术称为适宜性检测技术。就是说，通过人员技能选拔，录用那些具备工作所要求的个性特征和技能的人员，从而减少事故发生的可能性。在这项工作中，需要着重注意与事故有密切关系的各种个体特征，避免录用具有这类特征的人员，或者在工作安排和任务分配时考虑这些因素。

六、安全思想教育

根据事故原因分析，其中极易导致事故发生的原因大都是员工缺乏必备的安全知识，或者操作技术不熟练。为了避免这种情况的发生，作为现代安全管理者首先想到的对策便是对员工进行安全教育。另外，从经费投入来看，这也是一种较为简便易行的方法。

1. 安全教育计划

在进行安全教育之前，有必要做一个安全教育计划。其主要内容包括：

(1) 目的

为了防止交通事故、劳动事故、家庭灾害、地区灾害等的教育，必需设定其目的。

(2) 内容

针对不同的对象，要明确安全教育的内容，如安全态度、安全知识、安全技能等方面的教育。

(3) 对象

在企业里，新参加工作的人，有经验的人，监督者、管理者、经营者等。

(4) 教师

需要怎样的教师与决定采用什么教育方法有联系。教师人选是身旁的人、组织内的人还是组织外的人，事先都应慎重考虑。因为教师的好坏，将直接影响到安全教育的效果，故须审慎对待。

(5) 场所

以企业为例，是本企业员工还是外来人员。根据人数的不同，场所也会发生变化。

(6) 时间

一次完成还是分期完成。

2. 教育效果的保证

为了在安全教育中取得良好的教育效果，必须遵循必要的教育心理学原则。

(1) 要有明确的学习目的，把握目前安全上的问题和事故类型，制定学习目的。

(2) 学习的结果要通知本人。不管以什么方法，都必须把学习成绩告知本人，通过成绩使本人体会到，在学习过程中所取得的进步和收获。

(3) 尽可能地开展像集体讨论之类的群体活动。

(4) 树立榜样。观察学习理论认为向别人行为学习是至为重要的。身边能有一个示范样板是有重要意义的。

(5) 教育同实际工作情形的高度类似。只有如此，才能保证学习效果的良好迁移性。

(6) 给予适当的奖罚。根据学习成绩，给予相应的奖励，这也是一种能取得良好学习效果的方法。与惩罚相比，奖励更能起良好作用。

(7) 密切教育者和被教育者之间的联系。教育学家认为教育者和被教育者之间的联系大大左右着教育效果，特别在引导情绪和态度方面的改变时，人际关系尤为重要。弗格森把陈旧的教育和现代教育进行比较，发现现代教育尤其重视教育者之间的人际关系。

1.2 安全文化建设



培训对象 工厂中高层管理人员

培训目的 使工厂中高层管理人员掌握安全文化的内涵和建设方法

培训要点 安全文化综述
安全文化建设实施

一、安全文化综述

1. 安全的含义

安全通常指各种事物（天然的和人造的）对人不产生危险，不导致危害，不发生事故、不造成损失，运行正常、进展顺利，平安祥和、国泰民安。而当代广义的安全是指人们在从事生产、生活乃至生存活动的一切领域内，没有任何危险和伤害，使之身心安全、健康并能舒适、高效地从事一切活动。

安全的科学概念为：安全是身心免受外界不利因素影响的存在状态及其保障条件。这与保护劳动者在生产过程中的安全与健康，即狭隘的安全有较大的区别，表现在三个方面：其一，指人的身心安全与健康；其二，安全涉及的范围从生产拓展到生活、生存及人能从事活动的一切领域；其三，安全的水平和内容具有时代感的全新内容和新标准。

2. 安全文化的含义

（1）安全文化是指在人类发展的历程中在生产、生活生存及科学实践的一切领域内为保障人类身心安全与健康，并使其能安全、舒适、高效从事一切活动；为预防、避免控制和消除意外事故和灾害，为建造安全可靠、和谐无害的环境和匹配运行的安全体系；为使人类康乐、长寿及世界和平而创造的物质财富和精神财富的总和。

（2）安全文化是文化的重要组成部分，又分为物质安全文化和精神安全文化。多数学者认为，安全文化可分为四个层次（领域），即器物层（物质安全文化）、制度层（制度安全文化）、精神智能层（精神安全文化）、价值规范层（安全的价值观及行为规范文化）。

（3）安全文化是全人类共创的宝贵财富，它渗透在人类活动的一切领域，并与相关文化分支进行交融。人类的安全与质量、环境、减灾、交通、消防、节能、风险、保健等文化领域有着血肉关系，自然派生出与保

护人民身心安全与健康的相关安全文化、例如：质量安全文化、环境安全文化、减灾安全文化、交通安全文化、消防安全文化、节能安全文化、保险安全文化、保健安全文化等，它们的交叉和繁荣，直接关系到大众身心安全、社会稳定和国民经济建设的持续发展。

如此，便可以将安全文化视为一种文化管理，它关注的是人们的安全观念和群体决策，增强人们的自主保安能力及自主管理的自觉性，达到预防事故的目的。

3. 企业安全文化的含义

企业安全文化是企业长期现代安全生产和经营活动中，逐步形成或有意识塑造并为员工接受并遵循的、具有企业特色的安全观念和意识、安全作风和态度、现代安全管理机制及行为规范；企业的安全生产奋斗目标，安全进取精神；为保护员工身心安全与健康而创造的安全而舒适的生产和生活环境、防灾避难应急的安全设备和措施；树立以人为本，安全第一，珍惜生命、善待人生的全员的安全人生观、安全的价值观、安全的审美观、安全的心理素质和企业安全风貌、习俗等，所有企业安全物质和安全精神财富之总和。

企业安全文化是企业文化和安全文化的重要分歧，包括保护以上在生产经营活动中的身心安全与健康，既包括无害、无伤、无亡的物质条件和作业环境，也包括员工对安全的意识、信念、价值观、经营思想、伦理道德、行为规范等安全的精神因素。安全文化建设实现了人的生命价值的制约机制，实现了生产的社会价值及经济效益统一的动力机制，建立起完善的企业现代安全生产的经营机制和管理体制，保护员工的身心安全与健康，珍惜员工的生命，实现人的自身价值和奋斗目标。

4. 企业安全文化的作用

(1) 协调现代安全生产管理中的关系

协调是指为了实现系统的目标，对系统中各子系统的关系进行匹配的

过程。在安全生产管理中，一是需对安全持不同观点的人进行协调；二是需对系统（如企业）中各子系统（如部门）在安全职能关系上进行协调。

由于人员职务和部门职能的划分，人员及各部门会由于自身的价值观而妨碍系统安全的整体功能，系统越大，协调活动的量也越多，内部支援的代价也越大，呈现出协调职能下降的边际效应。虽然在正式组织的规章制度中，也都规定了行政协调的内容，但是，由于各自所处的环境不同，个人或部门对于安全规章及制度的解释，不可能完全一致，这时安全文化将是惟一的能促使人们按照共同的安全价值协调行为动作，解决了高度形式化组织结构造成协调不灵的难题。

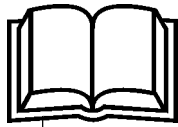
（2）振兴生产保护企业

安全文化是人类在长期的生产及生活中创造出来的精神成果，它不是一时或一个企业偶然树起的口号，因此安全文化对于具体的生产具有相对的独立性，它能使企业领导与员工纳入集体安全情绪的环境场中，生产正式和非正式约束的安全控制机制，使企业由相互利用组成的松散群体，转化为有共同价值观的、有共向追求的、有凝聚力的集体。

（3）控制生产中的安全行为

企业安全文化的控制作用突出表现在使企业的安全目标——手段链，成为制定决策和采取行动时自觉遵守的出发点。

小看板



安全文化管理对传统现代安全管理既是一种否定也是一种升华，它在否定那些陈旧价值观念的过程中，创造和更新了人们的观念，使理性管理与非理性管理有机地结合起来。