

## 三

**以培训教育为载体，强化人员素质根基**

河南分公司通过尊重人员成长成才客观规律，分阶段分难度开展针对性培训，由易到难打好理论基础，由浅入深锻炼实操能力，通过建立一系列特色活动，营造良好的培训教育氛围，确保了全员持续不断的素质提升，持续打造一支技能扎实的精锐之师。树立导向，采取有效的激励措施，鼓励员工主动提升专业资质和技能水平，通过加大宣贯引导力度、纳入个人业绩考核、培训专项奖励等方式加大对职称及注册职业资格学习考试的激励力度。持续强化全员岗位技能水平，形成一股“比、学、赶、帮、超”的学习及工作氛围，让技术精湛，业务熟练的员工获得荣誉，促进人才梯队建设进程。



图2 河南分公司安全管理培训会

## 三

**以行为管理为抓手，狠抓作业规范根基**

河南分公司持续管控“人”这一安全管理最核心因素，持续纠正不安全行为苗头，秉持严管就是厚爱，宁当恶人，不当罪人的行为管理理念，制定了详细的行为管理工作机制，有效提升作业现场规范化管控水平。

1. 持续细化不安全行为清单。分公司各现场严格按照作业流程动态细化不安全行为清单，并进行分类定性，特别是机坪现场根据加油“六步法”全面梳理作业中可能产生的不安全行为，涵盖交接工作及作风负面清单，形成了209项不安全行为要素，加强了岗位作业风险辨识与管控能力，为充分做好加油作业人员行为管理提供了扎实的制度基础与管理依据。

2. 扎实开展基础性行为观察。随着现场监控摄像和车载360视频监控等技术的投用，分公司各现场每日充分利用现场巡查和视频检查相结合的方式对员工作业行为进行“洗地板式”的“行为画像（观察）”，对发现的不安全行为及时进行提醒纠正并记录。目前，机坪现场监控辅助岗实现了对机坪加油车进出机位的全过程监控，在做好监督工作的同时确保了机坪作业绝对安全。

3. 注重对不安全行为分析与结果运用。分公司注重不安全行为分析，实行行为巡查月度简报制度。通过对比不安全行为产生次数、发生原因，深度总结分析不安全行为特点，寻找不安全行为管理盲点，制定针对性管控要求。简报形式方便传达全员学习，起到了警钟长鸣的效果。

## 四

**以班组建设为重心，筑牢最小安全单元**

河南分公司始终注重安全生产最小单元——班组的建设，充分借助党建、安全文化打造特色“六到班组”管理机制，有效提升一线安全管理水平。一是安全教育到班组，持续坚持安全案例“一日一学”和班组“夜校”课程等载体，深入学习各类典型不安全事件案例和不安全事件汇编，以事故案例警示教育员工，提升安全责任意识。二是制度执行到班组，严格落实各项管理制度，利用班组会议对各项规章制度操作规程反复学、定期考，确保班组成员熟练掌握，争做制度执行的表率。三是风险防控到班组，狠抓人员不安全行为管理，通过现场巡查和视频检查相结合的手段开展行为筛查，深度分析不安全行为特点，制定管控措施，并与常态化隐患排查整改相结合，有效降低现场风险隐患。四是技能培训到班组，坚持从优秀传统安全管理活动中发掘新内涵，借助已开展10年的“老带新，新促老”、13年的“金牌师父”等活动，持续提升新员工技能和作风。开展“轮训课堂”，学理论，讲图纸，排故障，布置“作业”，要求做到“三懂四会五清楚”。五是作风建设到班组，定期梳理基层《作风负面清单》，开展“安全对话”，纠正员工作业中存在的违章、行为不当以及不良习惯，提出整改意见，签订《不安全整改承诺书》，促进整改落实。六是特色管理到班组，金刚班组创建特色“八大员”工作机制，发挥3名“文官”，即班组宣传员，工作复核员，7S管理员，以及5名“武将”，即安全督察员，设备维修员，技能培训员，应急指导员，青年领航员的作用，各司其职，各展所长。2023年公司班组建设取得突出成绩，获得“全国青年安全生产示范岗”殊荣。