

打造优秀安全文化 确保企业长治久安

(在2012年中国有色金属工业峰会·企业文化论坛上的讲话)

□ 国务院参事,中国有色金属工业协会会长、党委书记 陈全训

党的十七届六中全会作出深化文化体制改革、推动社会主义文化大发展大繁荣的决定,这在党的历史上是第一次,全面提升了文化建设在全党工作中的地位。我们要以此为契机,进一步加强企业文化建设,为建设有色金属工业强国提供强大动力。特别是今年以来,国内外宏观经济形势十分复杂,短期波动和长期结构性问题叠加,行业发展面临新的不确定因素。如何保证企业安全发展、健康发展,成为一个突出问题。鉴于这种形势,这次会议我想专门从安全文化的角度,谈谈如何通过企业文化建设,促进企业安全发展,确保企业长治久安。我主要讲三个问题:

1、安全发展对建设有色金属工业强国意义重大

安全是永恒的主题,我国自古以来就有重视安全的传统。老子说:“君子安而不忘危,治而不忘乱,存而不忘亡。”孔子说:“君子不立于危墙之下。”像居安思危、有备无患、未雨绸缪、亡羊补牢这些词语,在春秋战国时期就已经出现了。这充分说明,我们的祖先早就把安全作为治国理政、为人处世的一个重要基础。

安全发展是企业安身立命的基础,事关企业基业传承,事关改革发展大局,事关千家万户幸福。一次生产事故、一次经营危机,就可能抵消企业多少年的努力。19世纪,美国杜邦公司曾因为生产事故濒临破产,他们死而复生之后,把安全确定为公司的核心利益,安全具有压倒一切的优先权。我们党和政府历来高度重视安全发展,十六届五中全会正式提出“安全发展”的要求,作为科学发展观的重要组成部分。多年来,有色金属工业认真贯彻落实关于安全发展的各项方针,为全行业平稳健康发展做出了重要贡献。当前,面对新形势新任务,我们要进一步认识有色金属工业安全发展面临的挑战。

第一,结构性问题为有色金属工业安全发展带来隐患。俗话说,“基础不牢,地动山摇”,企业能否防范各种风险,根本还取决于企业的基本面怎么样。今年上半年,有色金属行业出现“四个回落”,即冶炼产品产量增幅回落、企业经济效益回落、固定资产投资增幅回落、进出口贸易增幅回落,电解铝板块甚至面临全线亏损。出现这些问题的原因,除了产品价格回落、生产成本上涨等外部因素之外,根本还在于技术含量不高、组织结构不合理、管理运行水平不高、抗风险能力不强。“十一五”期间,全行业利润翻了一番,主要得益于价格和资源因素,由技术进步、管理创新、市场开拓带来的附加值还不占主导地位。金融危机以来,旧的发展方式已经日益接近“拐点”,再不加紧转变发展方式,随着资源日益稀缺,恐怕连转变发展都成问题。面对这些情况,企业的经营风险、资金风险、财务风险、安全生产风险都在增加,更加有必要居安思危、提前防范。

第二,社会经济环境为有色金属工业安全发展带来压力。今年以来,国内外经济形势都相当严峻,不少省份财政收入增幅下降,甚至大幅下降。金融危机期间,各国通过刺激经济,掩盖了一些结构性问题。现在,刺激措施这个“麻药”的效果已经过去,但原有的结构性问题尚未根本解决,甚至比危机初期还要严重。我国货币发行量持续增加,导致物价上涨,劳动力成本、土地成本和环境成本都迅速上升,企业控制成本的空间有限,维护企业正常运行和保障职工待遇的难度加大。不少专家预测,我国经济发展可能即将从高速增长期转变为中高速增长期,长期以来为高增长所掩盖的问题将暴露出来。

第三,初级阶段的基本国情给有色金属工业安全发展带来挑战。安全生产同经济社会发展水平有内在联系。从发达国家来看,大致呈“倒抛物线”型,大体分四个发展阶段:第一阶段,工业化初期,事故不断上升。我国从建国到2002年属于这个阶段。第二阶段,工业化发展到一定程度,安全生产状况开始趋于稳定。我国2002年事故到了高峰,2003年出现下降拐点。第三阶段,工业化有了相当水平,事故开始大幅度下降。第四阶段,工业化后期,事故保持在一个低的水准上,就像现在一些发达国家一样。当前,我国仍处在工业化加速发展阶段,生产集中度提高导致风险加大,城镇化加速导致人口密度增加,产能的迅速扩张导致培训、教育、安全措施等相对滞后,国际化程度提高导致国内一些低端产业经营困难。这些都是对有色金属工业安全发展带来的挑战。



有色金属工业安全发展带来的挑战。

这里要特别强调,虽然我国还处在社会主义初级阶段,没有条件像发达国家那样通过巨大的投入和昂贵的装备来保障安全,但是这绝不是我们忽视安全的理由,也不能硬套发达国家的规律,认为我们当前的发展水平,还没有到大力抓安全发展的时候。所以说,安全生产首先是一个认识问题,而且我们还要看到,我国在实现安全发展上具有后发优势。一是我们有各级党组织的高度重视和坚强领导,可以集中力量办大事,集结各类资源办大事。2006年中央政治局就专门针对安全发展进行了集体学习。今年是全国安全生产年,科学发展、安全发展是今年的主题。二是我们可以通过借鉴发达国家经验教训,运用系统工程、控制论和风险管理等国外安全科技创新成果,以及现代管理方法,取长补短,后来居上,实现跨越式发展。总之,在当前国内外经济走势还不十分明朗的情况下,充分发挥企业文化对企业生产安全、运营安全、资产安全的重要作用,是很有意义的。

2、安全文化是实现企业安全发展的重要保证

安全文化是安全发展在意识形态领域和人们思想观念上的综合反映。我国古代“文化”这个词,就是指以礼乐制度教化百姓。人类有意识地发展企业安全文化,还是近20年的事。1991年,国际原子能机构在对1986年发生的切尔诺贝利核泄露事故调查分析的基础上,于1991年首次提出了“安全文化”的概念,并指出:技术措施只能实现低层次的基本安全,管理和法制措施能够实现较高层次的安全,而要实现根本的安全,必须建立安全文化。

由此可见,安全文化是企业员工共同具有的价值观,是一切行动的“总开关”。抓好安全文化,职工就不是被动地遵章守纪,而是把安全发展作为内心的主动追求。企业之所以会出现违章操作、违章指挥,就是他们并没有把安全生产的规章制度视为法律,视为生命攸关。他们并不是主动遵守,而是消极接受,甚至产生了逆反心理,领导一不在场就疏忽、麻痹大意。因此,我们要把企业安全管理、安全制度作为企业文化建设的重要内容,充分重视。把企业各种规章制度融入企业文化之中。要充分认识到,我们讲安全文化既不是神秘莫测,也不是赶时髦,而是日常安全管理的依托和支撑。令人高兴的是,近些年,安全文化建设已经日益受到各方面的关注,曾任国家安全生产监督管理局长的李毅中曾说过“安全文化、安全法制、安全责任、安全技术、安全投入”是企业安全生产的“五要素”,而安全文化排列在“五要素”之首,这说明安全文化在整个企业文化中具有重要的地位与作用。

那么,企业的安全文化应当是怎样一种

文化呢?

第一,安全文化的出发点应当是以人为本、全面协调。人的生命是最宝贵的,以人为本是安全文化的根本出发点和落脚点。从大的方面说,我们是社会主义国家,发展不能以牺牲精神文明为代价,不能以牺牲生态环境为代价,更不能以牺牲人的生命为代价。以人为本是发展观念的根本转变。这次金融危机之后,发达国家纷纷对以物质财富为导向的发展观进行了反思,法国前总统萨科齐组织10多位经济学家进行研究,提出了改变以GDP为核心的传统发展指标,将发展的目标重新置于人类本身的福利和幸福感上。目前,我们行业中存在的低水平重复建设,造成环境污染严重、资金链条紧张、能源消耗过大,这些都是实现安全发展的不利因素,从指导思想上是过度重视物质和资金投入,而没有认识到以人的福祉作为发展的最根本目标,没有把提高劳动者素质作为发展的根本动力。因此,要全方位实现企业安全发展,必须首先转变发展观念,才能从根本上实现安全发展。从小的方面说,以人为本是企业管理的重要方法。一切管理活动的核心是人,必须充分调动人的积极性、主动性,尊重人、关爱人、保护人。企业的每一个员工,哪怕是从事最简单劳动的员工,都不仅仅是经济人,而是社会人,都有情感、心理、文化方面的需求。所以,安全文化说到底就是做人的工作。

第二,安全文化的重要原则应当是预防为主,防微杜渐。很多专家研究过,工业生产中,只有百分之几的事故超出所能预防的范围,绝大部分是由人为因素造成的。安全文化建设要树立“一切事故都是可以预防的”观念,树立“安全就是效益、安全就是生命”的思想。1986年10月,江泽民同志任上海市市长时,上海市二轻局发生了一场火灾,江泽民同志“隐患险于明火,防范胜于救灾,责任重于泰山”的著名指示就是这次提出来的。当时,上海因为老建筑很多,设备老旧,拥挤不堪,火灾经常发生。在二轻局那次大火发生后,上海市召开了消防工作会议,决定引进一台当时还很少见的中型计算机,建立了上海市地下管线的三维空间数据库,还花了不少钱买消防设备。江泽民同志在这个会上讲了一个多小时,除了上面那三句话外,还说了“就算当掉裤子也要搞好消防”,“我过去在一汽当动力分厂厂长时,就是常念这个‘经’,逢会必讲安全生产。”因此,实现安全生产最关键、最重要的,就是要从隐患入手,积极、自觉、主动地实施消除隐患。我听说李毅中同志当安监总局局长时,出差住宾馆,问服务员楼梯在哪,服务员说你不走楼梯,坐电梯就行了。他接着又问,那要着火了怎么办?服务员回答说,不会着火的,怎么会着火呢?这说明,要树立预防为主、防微杜渐的思想,并不是简单的事,要进行长期细致的思想工作,逐渐渗透到生产管理的每个环节。

第三,安全文化的不竭动力应当是依靠群众、广泛参与。安全不仅仅是专业部门的事情,安全是为了人民群众,又必须调动和依靠人民群众的积极性,保障广大职工的知情权、参与权和监督权。如果没有职工群众的参与,就好像鱼离开了水,失去生命力。杜邦公司提出过,安全文化建设从初级到高级要经历四个阶段。第一阶段,自然本能阶段,维护安全仅仅靠人的本能、下意识,事故率很高。第二阶段,严格监督阶段,主要靠严刑峻法,但尚未重视对员工安全意识的培养,员工执行制度没有自觉性。第三阶段,自我管理阶段,员工把安全作为自身的内在需要,人人都注重自身安全。第四阶段,互助团队阶段,员工不但自己注意安全,还帮助别人遵守安全规则,进入安全管理的最高境界,这就要靠广泛参与。现代社会,员工诉求日益丰富,企业应当因势利导,为职工的发展提供更大空间,让员工成为一个大熔炉、大学校,让他们看到发展的希望,感到家庭的温暖,这样他们就会像爱护自己的眼睛一样,时时处处把企业的安全放在心上。应当发挥工会、共青团等群众组织的作用,组织职工参与和监督企业安全生产工作和各种风险防范,广泛开展群众性安全生产活动。党群部门更要加强安全文化和舆论阵地建设,保持正确的舆论导向,宣传党和政府安全生产的重大决策,宣传安全生产可信可学的好典型、好经验。

第四,安全文化的保障应当是加强执行力。搞好安全生产是一项重要的、长期的、艰巨的任务,也是一项经常性的工作,只能加强,丝毫也不能削弱,必须警钟长鸣,常抓不懈。安全文化建设要注重培育执行力文化。调查表明,70%企业失败的原因不是缺乏好的战略,而是缺乏有效的执行。安全文化培育执行力,就是培育安全生产的权威。恩格斯在《论权威》一文中讲到工业生产权威问题时提出:进门者请放弃一切自治!我上次在贵州看到,我们有的企业把这句话写在了大门口,这是工业化大生产对每一员工的要求。安全文化,包括执行力文化,必须从严抓起,严字当头,铁的手腕,宁听骂声,不听哭声。形成“文化使其不为,制度使其不能,奖励使其不怠,严惩使其不敢”这样的安全文化氛围。

3、建设符合有色金属行业特点的安全文化

多年来,我们不少有色金属企业十分重视文化建设,涌现了一系列好做法、好经验。当前,面对复杂的形势和艰巨的任务,希望有色金属行业企业,携起手来,共同探索加强企业安全文化建设的新途径,为走出危机、转型升级保驾护航。

第一,要通过文化建设,确保企业生产安全。随着有色金属生产规模不断扩大,新建项目陆续投产,工艺技术不断创新,给行业的安全生产工作提出更高要求。金川集团提出“用先进的安全文化引领公司安全发展”,着眼于每一人、每一天、每一事、每一处,使每一员工都能够做到“上标准岗、干标准活、做安全人”。我在金川公司参观时注意到,许多车间的宣传栏上贴着职工的妻子、儿女、父母露出笑脸的照片,以及他们亲手抄写的安全标语,看上去让人感到很有人情味,深受震撼。我相信,任何一个职工看到这些,一定不会无动于衷,一定会把安全生产这根弦绷得更紧。这种文化的形成,需要漫长而艰巨的努力。要从小事做起,全程覆盖,不留死角,使广大职工对安全理念入脑入心,真正内化到心灵深处,升华为自觉行动。

第二,要通过企业文化编织运营安全防护网。这几年,一些有色企业扩张很快,运营风险增加。要严格把握投资方向,切实把握好发展节奏,不仅要靠制度,也要靠文化。因为企业文化会告诉我们,该做什么、能做什么,对那些不利于企业长远发展的不该做、不能做的行为,能够发挥一种“软约束”的作用,增强企业“免疫”功能。2008年金融危机中,五矿集团以“珍惜有限,创造无限”的可持续发展观念与核心价值观,严格资金管理,坚决杜绝超预算或资金未落实先行安排业务的行动,在逆境中保持了营业收入和利润的双高增长,被誉为以文化保障资产安全的生动案例。美国一家公司作过调查,那些把财务目标定得非常明确的公司,通常不如那些注重员工共同信念和企业长远目标的公司。这项调查说明,现代企业的经营行

为已从单纯追逐利润发展到追求实现社会和精神价值,已超出物质利益的狭小范围。企业文化对运营安全起着有效的防护作用。如果一个企业没有明确的价值观,是非不分,唯利是图,在短期内可能占便宜,但是经不起时间的考验。

第三,要通过企业文化保障企业资产安全。近年来,我国有色金属资源保障能力不足的问题日趋严峻,不少企业推进海外发展战略,“走出去”寻求资源。然而,随着经济全球化步伐加快,所有制结构趋向多元,国际市场难以准确预见,风险无处不在。比如,利比亚剧变,就使我国企业在利投资资产蒙受巨大损失。如何通过企业文化建设,减少境外资产的安全性隐患?不少企业已经进行了成功的探索。去年12月,五矿有色联合波兰铜业公司发起“中国-波兰经济论坛”,还举办了肖邦钢琴音乐节,投其所好,得到了中波两国领导人的赞赏,这是企业文化感召力的体现。中国铝业公司采取维护好与所在国、项目所在地的关系,保护好当地居民的切身利益,本着先予后取的原则,树立良好的企业形象,用优秀企业公民理念和品牌形象做支撑,在海外站稳脚跟。中国有色集团充分尊重境外企业所在国文化和民俗,高度重视建设和谐的劳资关系,十多年来,成功应对了一年一度的劳资谈判,多次化解了矛盾与冲突,积累了可贵的经验。深圳中金岭南公司实现海外收购后,充分重视企业文化的中西融合,实施了双向输出的文化整合,把“做不到,没有理由”的企业核心价值观传播到澳洲。实践证明,在“走出去”的过程中,只有通过不断强化优秀的企业形象,在海外的才能站得住、走得远,这些成功的例子,值得我们好好总结和借鉴。

第四,要通过文化建设增强社会对有色金属行业的认同感,为安全发展营造良好环境。一个企业、一个单位,乃至一个国家,发展得怎么样,说到底取决于人心向背。近两年,发生了几起有影响的有色金属污染事件,给行业造成了不良影响。一提起有色,就被认为是“两高一资”,高耗能、高污染,谈虎色变。其实,这不是个别现象,像核电也是,核电其实是最安全、事故率最低的能源,但是由于老百姓对“核”不了解,一旦出事故,给社会公众带来的恐惧就远远大于事故本身。这需要我们加大宣传力度,发挥企业文化引导和形象、品牌效应,及时把安全的理念、科学、理性地传播给公众,增强社会对有色金属行业的认同感,为安全发展营造良好环境。当前,有色金属行业发展暂时遇到一些困难,社会上对有色金属也有不同的看法,行业内部对发展方向也容易动摇、彷徨,这种精神状态,对保障安全发展是很不利的。为此,我们要通过企业文化建设,培养人们对有色金属行业的认同感。有色金属工业几百万职工,通过艰苦的劳动,为改善人民生活、推动科技进步、推动节能减排做出贡献,国民经济90%以上的行业离不开有色金属,惠及十三亿人民,这难道不值得自豪吗?我们的企业走向世界,为祖国赢得利益和荣誉,成为世界和平和友谊的使者,这难道不值得赞赏吗?今年协会大力推动了“绿色铝”宣传活动,加强企业文化和校园文化的对接,将有色金属工业清洁生产、循环经济、协同创新等理念融入到行业职业教育教学全过程,将“志在四方,服务大局,艰苦奋斗,淡泊名利,追求卓越,勇攀高峰”的行业精神融入校园,都是出于这样的考虑。希望大家共同努力,在全行业打造一种有色金属行业的核心价值观,增强全社会对有色金属工业发展的认同感、自豪感,增强全行业对结构调整的危机感、紧迫感,为安全发展营造良好的外部环境。

今天出席会议的同志,许多是企业的党委书记。思想政治和文化建设工作是党委工作的重要内容,也是我们党的优良传统。希望通过论坛,共同探讨研究,进一步引起大家对文化建设的重视。毛泽东同志在我军建军初期就说过:没有文化的军队是一支愚蠢的军队。今天我们实现产业转型升级,既要靠体制机制创新,靠增加投入、开拓市场,更要靠文化提升、文化重建,这是企业发展的不竭动力。中国有色金属报社长期致力于推动企业文化建设的工作,几届企业文化论坛,产生了广泛的社会影响。希望大家努力把有色金属企业文化建设推进到一个新阶段,为促进有色企业又好又快发展,建设有色金属工业强国做出新的更大贡献,以优异成绩为党的十八大献礼!