

天然气企业安全生产标准化与 QHSE 管理体系融合研究

辛 燕

(烟台中石油昆仑燃气有限公司 安全生产部 山东烟台 264000)

摘要: 天然气销售企业推进 QHSE 管理体系关乎着企业社会责任的履行、安全生产目标的顺利实现、对国家相关规定的有效落实等。当前,不少天然气销售企业在 QHSE 管理体系培训层面存在着未能很好地关注员工的心理动机导致培训效果较差、关注老员工的培训但对新员工的培训不到位、关键环节、关键隐患点的培训聚焦不够、QHSE 管理体系培训相关顶层设计不够完善等问题。对此,就需要立足企业客观实际,积极探索相关举措的改进,从而更好地实现效果地提升。

关键词: 天然气销售企业; QHSE 管理体系; 心理健康

0.引言

质量、健康、安全与环境管理体系(QHSE)是一种先进的体系化、规范化、科学化、制度化的管理方法,推行 QHSE 管理体系是国际石油、石化行业安全管理的现代模式,也是当前进入国际市场竞争的通行证^[1]。企业在建立 QHSE 管理体系的过程中,应当突出后续的培训和实施效果把控,形成人人关注 QHSE 管理体系、人人参与 QHSE 管理体系、人人推动 QHSE 管理体系的热潮。在整个 QHSE 管理体系中,安全问题是十分重要的一个问题,但实现有效的安全预防还离不开质量、健康和环境等层面的有效配合和立体衔接。因此,在坚持“安全第一、预防为主、综合治理”安全生产工作方针的基础上,通过对 QHSE 管理体系培训的优化特别是侧重在安全培训的优化,无疑在今后能够起到积极地、不可忽视的重要作用。

1 天然气销售企业强化 QHSE 管理体系培训的重要意义

1.1 履行企业社会责任的必然路径

对于天然气销售企业而言,销售产品以及相关操作流程的危险性使得其必须把安全生产培训放在第一位,以此保护周边居民以及相关企业、组织的安全^[2]。QHSE 管理体系的建立和完善较好地契合了预防安全事故,推动石化企业履行社会责任的内在需求。显然,实现上述目标更为重要的是通过扎实有效的培训活动,在企业所有员工知晓的基础上深刻认识到建立 QHSE 管理体系的重要性、紧迫性,从而自觉地按照 QHSE 管理体系的要求严守各项安全规范、执行各项安全标准、履行各项安全程序,从而将可能的安全事故遏制在萌芽之中,有力地保障人民群众的生命财产安全。

1.2 企业安全隐患及安全问题的层出不穷

安全生产是石化企业的一项重点工作,为了构筑更为严密的安全生产防线,突出安全隐患的及时消除和有效预防,为此公司通过安全生产大检查、举办安全专题培训等方式,检查、挖掘、纠正安全隐患^[3]。饶是如此,受制于观念、管理体制等方面因素的制约,在天然气销售企业的日常运行和生产实践中,安全隐患以及安全问题依然层出不穷,这给企业带来了非常长远的、负面的影响。例如笔者所在的单位在 2022 年第四季度安全生产检查中,就发现了所属的 YTTY 和 LZKC 公司药品领用人记录不完善、YTTY 公司 LY 加气站营业室防爆工具等摆放位置与定置摆放标识不一致等一系列问题,迫切需要进行整改和提升。因此,如何实现安全生产,除了依赖于一整套体制机制的完善外,更需要立足科学培训体系的建立,让相关意识逐渐转化为员工们的自觉行动,这样才能更好地落实预防为主的原则。

1.3 贯彻落实总书记关于安全生产重要论述和国家法律法规的必然路径

目前,我国现行有《关于生产经营单位主要负责人、安全生产管理人员及其他从业人员安全生产培训考核的意见》《安全生产培

训管理办法》《关于加强煤矿安全培训工作的指导意见》和《生产经营单位安全培训规定》等规定,这些文件对培训对象、培训机构设置、培训师资格培训的相关条件规定了明确的标准,为安全生产培训监管提供了具体的法律依据。2000 年以来,国家安全生产监督管理总局先后制定了《安全生产教育培训管理办法》《注册安全工程师管理规定》和《生产经营单位安全培训规定》等行政规章,制定并下发了《关于特种作业人员安全技术培训考核工作的意见》等 40 余个规范性文件^[4],为 QHSE 培训工作提供了基本遵循。在此情况下,天然气销售企业根据自身实际情况,积极探索 QHSE 管理体系培训的创新与优化,无疑是贯彻落实国家有关规定的必然路径。

2 天然气企业 QHSE 管理体系培训存在的问题

2.1 未能很好地关注员工的心理动机导致培训效果较差

如何让 QHSE 管理体系培训入脑入心,避免屡讲屡犯的尴尬局面,除了需要在培训的形式、内容、模式等方面进行创新,更要基于对员工心理动机的关注以及心理问题的援助来起到改善培训效果的目的。首先,现有的 QHSE 管理体系培训并没有有意识地关注员工的心理动机以及心理状况,导致其被员工的接受度参差不齐。对于不少员工而言,他们虽然认同 QHSE 管理体系的重要性,也愿意积极参加,但是自己的一些心理困惑、心理问题长期没有得到排解,自然难以在培训活动中保持全身心的投入。其次,现有的培训内容模式偏重讲解,不能很好地引发员工的思索。企业现有在这方面的培训多数是一种灌输式地培训,普遍没有想方设法调动起员工的参与积极性,这样就导致实际效果并不理想。最后,实际活动没有尊重和考虑到个体心理特征的差异性,导致不少员工对此漠不关心或是不能积极地参与。

2.2 关注老员工的培训但对新员工的培训不到位

天然气销售企业在推进 QHSE 管理体系培训的过程中,应积极探索全员全过程全方位的培训体系覆盖。当前公司在这一块培训还存在着过度关注老员工而忽视新员工这一突出问题。首先,现有针对老员工的 QHSE 管理体系培训现已形成了常态化的教育体系,涵盖晨会、专题培训、平时测验等多种形式,能够较好地督促老员工不断提升自我有关 QHSE 管理体系的相关知识。不过,现有的培训侧重于理论知识的讲解,对于一些细节之处还没有做过多的涉及^[5]。其次,当前针对新员工的 QHSE 管理体系培训虽有,但总体上不够系统全面。现有相关培训侧重对 QHSE 管理体系的构成、核心环节、管理制度等进行介绍,且主要集中在员工的入职培训中,在后续的跟进上相对欠缺。实际上,对于不少新员工而言,他们刚刚进入公司对于公司的业务流程、技术工艺等了解是很少的,这个时候就进行偏重理论的 QHSE 管理体系培训,虽然看似起到了预防式培训的作用,但多数新员工没有经历实践的考验,因此他们在接受 QHSE 管理体系培训后,多数处于似懂非懂的状态中,要将相关培训要点从理论转化为实际行动还需克服一系列难题。最后,“老带新”的培

训机制还不够健全。老员工有着丰富的工作经验,对企业运行中存在的安全隐患有着非常清晰的认知,因此吸纳他们参与到 HSQE 管理体系的培训中进行示范讲解,或是在日常环节就进行有意思地渗透,无疑会比集中式、侧重理论灌输的培训效果要更好一些。

2.3 关键环节、关键隐患点的培训聚焦不够

推进 QHSE 管理体系培训,筑牢安全屏障,重心必须放在对关键环节、关键程序、关键隐患点等的培训上。笔者所在的单位在 2022 年下半年 QHSE 体系内部审核暨四季度安全生产检查中,总共发现问题 73 项,在生产运行和设备设施、消防安全、职业健康管理、标准化建设、机构、职责和安全环保投入、危害辨识、风险评价和控制措施、能力培训和意识、生态保护、安全监督检查等 9 个审核主题涉及的典型问题较多,占问题总数的 91.78%。根据其量化结果显示, QHSE 管理体系运行基本有效,但仍然存在标准化建设、生产运行和设备设施、目标指标和方案、安全监督检查等方面的管理短板。显然,上述主题对应的都是企业推进 QHSE 管理中所涉及到的关键环节、关键隐患点,而在这些方面这些问题的存在与公司平时在 QHSE 管理体系培训中在这方面的关注度不够有着较大的关系。

2.4 QHSE 管理体系培训相关顶层设计不够完善

充分发挥 QHSE 管理体系培训的作用,离不开相关顶层设计的完善。现阶段公司在这方面无疑还存在着一些问题。首先,培训过程中相关主体的职责没有明确。QHSE 管理体系培训是一项系统工程,包含素材提供、培训团队打造、考核体系跟进等,需要众多部门紧密衔接。现有公司在这一方面的制度相对粗糙,现实可操作性相对不高。其次,对于整个培训工作缺乏必要的考核。现有的 QHSE 管理体系培训是一种培训就完事的状态,对于培训的效果、培训与工作的结合及改进等,当前还没有形成一套完善的考核机制,导致相关培训内容、培训方法、培训效果等无法得到切实有效地提升。最后,没有针对 QHSE 管理体系培训出台相应的激励制度,使得培训人员进行创新、改善效果的动力相对孱弱。

3 天然气销售企业 QHSE 管理体系培训的改进建议

3.1 以员工心理援助项目为依托扎实开展健康企业创建工作

企业在 QHSE 管理体系建立的过程中,必须把员工的健康放在非常重要的位置,通过扎实地开展健康企业创建工作以及实施员工心理援助项目,从而让健康的工作环境和行为成为企业员工共同的价值选择。第一,在为员工努力创造健康工作、生产环境的同时,突出对员工心理健康状况的关注和回应。质量、健康、安全、环境四者之间存在着非常密切的联系,而员工良好的心理状态则为四个方面目标的同时达成奠定了良好的基础。在 QHSE 管理体系培训过程中对员工的心理健康状态予以关注,充分了解其内在心理动机和心理状态,无形中极大地提升培训效果,同时也为员工在其他方面的高绩效奠定扎实基础。第二,创设员工心理援助项目。在企业开展 QHSE 管理体系应用以及培训的过程中,还是发现了在最为关键的安全层面依然问题不断,陷入了越检查问题越多的尴尬境地,背后与不少员工没有得到正确对待,存在众多心理问题有关。通过创设员工心理援助项目,全面精准及时消除员工的心理问题、心理疾病,从而使得其能够更好地精神状态投入到工作和培训中,势必能够取得更为理想的效果。第三,要引导管理人员和培训人员掌握必要的沟通技巧。在员工需求日渐多样化以及不少员工存在心理问题的情况下,作为管理人员和培训人员,必须精准掌握心理学相关知识和必要的沟通技巧,通过适当的沟通扭转其错误认知、端正其错误动机,改正其错误行为,由此有效助力 QHSE 管理体系目标的有效达成。

3.2 聚焦新员工的入职安全培训并着重提升效果

相较而言,新员工在落实 QHSE 管理体系的过程中往往存在着知识点掌握不牢、相关标准和流程不够精准等问题,但他们对企业有一定的新鲜度,对各类知识的接受能力也很强,有着较大的可塑性。因此,在 QHSE 管理体系培训的过程中,在兼顾对老员工培

训效果的基础上聚焦新员工的入职安全培训。第一,要突出对老员工安全教育效果的把控和提升。聚焦新员工的入职安全培训不能忽视对老员工的教育,因此要在关注和提升老员工效果的基础上,逐步地将重心放到新员工的入职安全培训上。第二,要聚焦新员工的入职安全培训,从培训内容、培训方式、培训效果、培训考核等多个方面进行严格把控,确保 QHSE 管理体系在新员工心中入脑入心。安全无小事,安全培训要在着重培养个体安全意识的前提下,形成正确的安全习惯以及执行正确的安全行为。在此情况下,在培训内容层面应突出重心、形成亮点,找准切入点,具体而言即要围绕具体安全流程和隐患点的分析,得出需要真正强化教育的部分。在培训形式上则是要突出活动性,特别是要注重将复杂枯燥的安全知识形象化、生动化,显著改善实际的教育效果。

3.3 强化关键环节、隐患点的培训并做好现场把控

安全无小事,任何时刻都要把安全摆在极端重要的位置上,通过正确的聚焦和环节把控,实现安全隐患的有效预防及消除。第一, QHSE 管理体系培训要更具针对性,突出培训与日常检查、问题整改的连接性。对于季度、年度等不同周期的检查结果,均需与专题培训结合起来将其作为鲜活的素材来源,势必能够增强培训的针对性。第二,认真分析安全隐患点以及操作规程、作业规范,形成完善的培训手册,突出对关键环节、关键隐患点的梳理和专门培训,从而实现有重点地培训。第三,要突出对现场环节的把控。例如申请危险作业许可证前要进行培训和演练,遏制重特大事故的发生。在具体作业过程中要强化现场把控,发现隐患点及时消除。作业完成后及时总结,确保同类问题今后不会再次出现。

3.4 明确相关部门职责且完善考核方法

推进 QHSE 管理体系培训工作的有效落实以及效果的持续改善,需要在明确相关职能部门职责的基础上,结合相关考核办法以及奖惩机制的建立,引导相关部门和个人关注 QHSE 培训和积极参与其中。安全生产无小事, QHSE 教育应覆盖到所有部门、所有人员。在具体实践中,不少部门、人员认为 QHSE 管理体系培训仅仅是安全生产部门相关人员特别是一线生产人员的事情,这是一种非常错误的、片面地认知。因此,在 QHSE 管理体系的培训层面应当实现全覆盖,只需结合部门、岗位等的差异性在培训内容、形式等方面呈现出相应的差异性。例如针对行政职能部门,整个培训应聚焦健康、环境以及部分安全生产等相关知识的学习传递;安全生产部门 QHSE 培训内容相应全面化、内在化。同时,组建专业的 QHSE 管理体系培训团队。通过外聘和内部培养相结合的方式,打造一支专业的队伍,赋能 QHSE 管理体系培训。

4 结论

构建完善的 QHSE 管理体系关乎着企业的健康发展,而高效科学的 QHSE 管理体系培训则能够帮助企业筑牢安全防线。结合 QHSE 管理体系审核及安全生产检查结果的分析,可以看到 QHSE 管理体系培训在实践中还有较大的改进提升空间,这就需要立足多元视角,通过关注到员工的心理动机以及实施心理援助项目、强化对新员工的培训等一系列举措实施,避免安全隐患问题常讲常抓但依然屡屡出现的情况持续发生,努力构建完善科学的 QHSE 培训体系,有效支撑企业可持续发展工作。

参考文献:

- [1]吕青柏,王聪. 监理企业 QHSE 管理体系整合简析[J]. 建设监理, 2023(01):32-35.
- [2]李超. 油田企业安全管理中 QHSE 管理体系的应用[J]. 化学工程与装备, 2023(01):253-254.
- [3]肖小军. 国有石化企业 QHSE 管理的问题及对策研究[J]. 营销界, 2022(15):125-127.
- [4]常晓雷. 海洋石油企业 QHSE 体系运行中的问题与对策[J]. 化工管理, 2021(35):191-192.
- [5]娄战士,程淑桃. 创新 QHSE 管理体系 助力公司高质量发展[J]. 石油化工建设, 2020,42(04):29-31.