# 人员管理是部队安全管理的薄弱环节(霍焱国)

来源：网络 作者：无殇蝶舞 更新时间：2024-08-26

*第一篇：人员管理是部队安全管理的薄弱环节(霍焱国)人员管理是部队安全管理工作的薄弱环节 尊敬的首长、战友们：你们好！今天，我和大家交流的题目是---《人员管理是部队安全管理工作的薄弱环节》，首先谈谈我对几个概念的理解。安全管理（Safet...*

**第一篇：人员管理是部队安全管理的薄弱环节(霍焱国)**

人员管理是部队安全管理工作的薄弱环节 尊敬的首长、战友们：

你们好！

今天，我和大家交流的题目是---《人员管理是部队安全管理工作的薄弱环节》，首先谈谈我对几个概念的理解。

安全管理（Safety Management）是管理科学的一个重要分支，它是为实现安全目标而进行的有关决策、计划、组织和控制等方面的活动；主要运用现代安全管理原理、方法和手段，分析和研究各种不安全因素，从技术上、组织上和管理上采取有力的措施，解决和消除各种不安全因素，防止事故的发生。

薄弱环节：所谓薄弱环节，通常是指工作中的弱项或弱点，可以指某项工作，也可以指某一级组织和领导。按照系统论的观点，各级组织、各项工作好比一根链条，它有许多个环节，只要其中一个或几个环节是弱的，就会影响链条整体作用的发挥。抓好薄弱环节，是抓好工作落实的重要一环。

人员管理：人员管理就是在一定的机制、体制下使人员有序的发挥最大效能的方式方法。

通过这几个概念，我们不难发现，不管是管理还是工作，其主体都是人。人员既可以是管理的主体又可以是管理的客体，但归根结底，人都是一切社会活动的主体。有人说，部队安全管理工作的薄弱环节是车辆管理、信息安全管理、枪弹管理等，这种看法只是就事论事，而没有抓住事物的本质和根本。相对于安全而言的是不安全、事故、案件等，这很容易让人联系到车辆事故、失泄密等等。但车辆本身不会发生事故，信息本身也不会出现问题。著名的空军上校戴旭讲过，枪本身不是凶器，他只有在歹徒手里才是凶器。事实雄辩的告诉我们，人类社会的一切问题归根到底是人的问题，马克思说人是一切社会关系的总和，而一切社会问题和社会现象总可以在人这里找到答案。

那为什么说人员管理是部队管理的薄弱环节的呢？因为人能否在一定的机制下有序运行直接影响着安全管理的效能，而人的管理具有不确定性。人区别于其他动物的一个显著特征就是具有意识，意识的表现是思想，而思想的表现是行动，行动的表现则是后果。好的思想对管理具有促进作用，而不好的思想对管理具有消极或破坏作用。因此人员的管理实质就是对人员思想的管理和行动的有效控制。

马克思说物质决定意识，而世间万物纷繁复杂、无奇不有，意识千变万化、难以琢磨。管理人员也就成了极其困难的事。说人员管理是安全管理的薄弱环节正是基于人的思想多样性和不确定性而言的。但这并不代表人员的管理无据可循，自然万物皆有规律，人员管理也有其规律。俗话说，睡看睡相，吃看吃相，人员的行动和行为往往是人思想的外在表现，通过人员的行为掌握人员的思想是可以实现的，那种喜怒哀乐不形于色的人毕竟是少数。

关于怎样管好人员，我们部队已经有很多经验和探索。下面我把个人的几点思考和大家交流一下，但愿能起到抛砖引玉的作用。

第一，管好人员的根本在于管好人的思想，控制好他的行为。

在这个问题上我们部队有着巨大的政治优势，思想政治工作能否及时跟上，政治教育能否为官兵接受，对管好人员思想极其重要，应根据人员和社会形势的变化，与时俱化，保证教育针对性和有效性。

第二，培养官兵敬畏之心。所谓无知者无畏，无畏者无所不敢

为。大凡违法犯罪者多为无知无畏的人。只有心中有“神明”，脚下有“方寸”，才不会越雷池、踩红线。对官兵而言，国家的法律法规、部队的条令条例、传统的道德规范都应该成为他们敬畏的东西，当敬畏变成一种内在的情绪控制，安全自然就得到了保证。

第三，加强官兵情商培养，控制人性欲望。花花世界，诱惑太

多，相对于人性而言是兽性，而人是人性与兽性俱有的复杂结合体。只有加强情商培养，有效自我约束自我管控，使兽性得到压制，人性欲望得到控制，才有可能做到不以物喜，不以己悲。宠辱不惊的人才更具备社会性。第四，增强事业心责任感，才能发挥人员管理的最大效能。孟

子说羞耻之心人皆有之，但事业心责任感却不是人皆有之的，它需要培养。事业心责任感是自我发挥潜能的催化剂，也是促使自己追求完美，确保安全的内在动力。第五，加强学习，提高统筹、决策能力。只有努力学习现代安

全管理原理、方法和手段，分析和研究各种不安全因素，从技术上、组织上和管理上采取有力的措施，解决和消

除各种不安全因素，才能有效防止事故的发生。

总之，人员管理是安全管理的核心，抓住了人员也就抓住了安全的命门。人员管理任何时候都是部队安全管理的薄弱环节，当人人安全，人人发挥最大效能时，部队就一定处于安全状态。以上就是我的交流发言，不妥之处敬请首长和同志们批评指正。

**第二篇：安全管理的薄弱环节**

安全管理薄弱环节分析

按照“坚持从严治军、实现安全发展”研讨活动计划安排，连队召开专题安全形势分析会，深入查找连队安全管理存在的漏洞和薄弱环节，对照个人、班排研讨成果，结合连队安全管理经验，制定相应对策，具体如下：

薄弱环节一：安全制度上的坚持时紧时松，安全标准时高时低。

1、原因：部队全面建设任务重，工作头绪多，造成对部队管理力度不够，在抓安全和训练关系的处理上，不够成熟，造成了顾此失彼的现象，人员在外驻训，作风纪律不同程度下滑，执行规定、制度的随意性增大。新兵下连后，受部队教育时间不长，安全意识不强，老兵的传帮带没有及时跟上。

2、对策：支部牵头严格各种制度，严格落实责任制，从加强人员安全规定、制度教育入手，狠抓作风养成，保证人员管理不“失之于软、失之于宽”，不断强化安全组织职能，以组织带动全连官兵良好遵守各项规定，坚持安全标准不放松。

薄弱环节二：部分骨干作用不明显，给连队安全体系作用的发挥上，造成上下脱节，安全工作未能深入末端。

1、原因：一些骨干兵龄较短，感觉自身能力素质不够，想管不敢管、不知道怎样管，老好人的思想严重。还有一些骨干，想自己的事多于连队的事，工作标准不高，落实上级指令不坚决，抓安全抓管理力度不大。

2、对策：从落实责任制入手，严格各级各类责任，把责任明确到人，实行奖惩制，提高骨干的责任心和抓工作的积极性。

薄弱环节三：安全预案还不够完善，在防范安全事故的实效性上，还有待加强。

1、原因：安全预案在制定时侧重于部队驻地的安全防范，执行战备执勤任务后，由于执行此类任务的经验不足，在制定战备执勤期间安全防范与处置预案时，设想情况不够充分，制定措施不够科学，导致安全防范的能力达不到预期效果。

2对策：不断完善《防范于处置重大安全问题预案》，充分想定安全问题突发情况，制定合理的处置预案，加大预案演练力度，不断论证预案的有效性、可行性，保证处置突发安全问题的高效。

安全管理经验材料

部队是严谨、求实的武装集团，安全发展是部队战斗力生成和提高的前提，实现安全发展，必须坚持依法从严治军,保持部队正规有序。安全发展的理念，体现了对广大官兵生命和健康的高度关爱，体现了以人为本的原则，这与从严治军并不矛盾。坚持从严治军，做到令行禁止，赏罚分明，紧张有序，安全发展才能实现。有法不依，执法不严，管理松懈，纪律松弛，造成生命和财产损失，以人为本就会成为一句空话。纵观近年来部队发生的一些事故案件，无不是治军不严造成的恶果。只有把安全工作纳入从严治军的轨道，严格制度、严格纪律、严格训练、严格管理，进一步增强干部骨干的事业心和责任感,才能为安全发展提供可靠的保证。连队始终坚持抓管理促安全，坚持制度，完善组织，做到连队高度安全稳定，经验如下：

一、支部高效是安全管理着实有效的前提。

支部的战斗力是决定连队全面发展的关键，我连党支部始终坚持务实、高效的工作作风，按照“十六字”工作思路，扎实领导连队全面工作，加强干部能力素质培养，不断提高干部事业心、责任感，干部抓工作始终务实高效，带动了连队整体活力，正规了风气。安全监督职能发挥良好，定期安全形势分析深入进行，在处理各种安全问题组织领导上坚强有力，安全工作方向明确。

二、组织健全、作用发挥是安全管理的基础。

连队建立健全各级安全工作组织，做到了连有安全工作领导小组、排有安全组、班有安全员，形成了由上而下的安全体系，保证了安全工作深入末端，安全发展理念深入人心。安全工作领导小组定期组织安全检查，分析安全工作情况，针对环境、季节、任务和人员思想变化情况，及时向党组织提出做好安全工作建议，指导开展预防工作，参与制定《防范于处置重大安全问题预案》，培训安全员和思想工作骨干，传授安全工作经验，督导安全员和思想工作骨干开展工作，对发现影响安全稳定的新情况新问题，集中研讨对策，保证了安全工作有的放矢。

三、坚持制度，严格纪律是安全管理的关键。

连队始终坚持按纲建连，认真贯彻《军队基层建设纲要》，扎实抓好基本教育、建好基本队伍、落实基本制度、完善基本设施，依照条令条例管理部队，做好经常性思想工作和经常性管理工作，以制度为依据，坚持从严治军，狠抓作风纪律养成，使官兵树立了良好的纪律意识，建立层层责任制，强化干部骨干责任

感，增强了管理的有效性，保证了人人都在管理中。坚持按安全条例抓安全工作落实，严格安全责任，以制度促安全。

四、以人为本、齐抓共管是安全管理得以实现的有效办法。

广泛发展群众的力量，在制度健全的基础之上，坚持以人为本，号召全体官兵参与监督，向支部提交意见建议，为支部和安全工作领导小组科学决策，制定措施提供了有力依据，安全管理工作效率大大增加。

紧盯薄弱环节抓管理

作者：闫雪华

安全管理工作必须紧盯薄弱环节不放松，否则就会出现缝隙和漏洞，导致各种事故问题的发生。

笔者发现，薄弱环节主要存在这样几个时期：一是组织力量变化时。每年补兵退役、干部转业、野外驻训或者一个单位分多头组织工作时，领导干部在位少、精力分散、组织力量相对薄弱，群众性的管理网络也相对松弛，责任制得不到很好落实。二是任务转换过程中。在大项工作开展过程中，往往任务集中、目标集中，官兵思想重视，各项要求也相对严格，一旦活动结束或任务转换，易出现松口气的现象。三是组织管理视线外。主要表现在官兵探亲休假、外出集训学习、生病住院、单独执行任务期间。四是人员工作交接时。在干部调动、提升、转业变换位置时，在士兵调动到新单位或因任务需要临时变换隶属关系时，干部相互交接时新领导对部属不熟悉、不了解，重点人、重点问题不掌握，导致出现纰漏。五是制度落实松动时。有的单位在落实各项规章制度上不严格，时间上往往是八小时以外、双休日、节假日等时机，区域上往往营区以外，单位上重点是小散远等。

笔者认为，紧盯薄弱环节抓管理必须从这几个方面入手：精心筹划工作。精密细致地筹划好各项工作是实现安全管理“无缝衔接”的重要前提。工作计划性不强，计划不严密、不细致，工作任务转换、时间交替、人员交接等方面就容易出现各种缝隙，导致发生各种问题。因此，一定要把科学地筹划各项工作摆在首要位置，并力求做到“细、实、严”。“细”就是在计划每一项具体的工作时，这项工作由谁来组织、怎样组织、达到什么要求、在落实中哪个环节易出现问题、该如何预防都要设想计划到。“实”就是一定要根据部队实际，不能凭主观臆断搞“纸上谈兵”、盲目计划。“严”就是使各个阶段、各个时节、各项任务都环环相扣、节节相连，形成一个闭合的“回路”，不留一点缝隙。

严密落实制度。问题屡禁不止的重要原因，就是落实制度不严格、执行上级指示规定不坚决，搞变通。要狠抓制度落实，必须盯住末端抓，不能只注重过程，不求结果；必须结合实际抓，一定要结合自身实际，不能盲目地照抄照搬别人的经验做法；必须持之以恒抓，不能时紧时松、断断续续；必须与时俱进抓，针对不断变化的新形势，着眼于落实的效果和质量，用创新思维创造性地抓。

搞好统筹协调。管理工作只有形成齐抓共管的局面，形成群策群防的氛围，形成逐级抓管理、抓落实的机制，才能使各项规章制度落实严密不走过场。在协调上，一是搞好内部协调。既不能搞政出多门，人为造成基层忙乱；又不能当甩手掌柜，相互推诿。部门之间要拧成一股绳，形成训管结合、管教结合、管保结合、管装结合的大氛围。二是搞好上下协调。机关在抓工作中要注重深入一线调查了解实情，不能凭想当然，靠习惯搞“纸上谈兵”。否则就会出现机关计划与基层落实“两层皮”。三是搞好外部协调。驻地环境影响部队管理环境，特别是一些驻城市部队，要与驻地搞好协调，形成军地联防，非常关键和重要。

勤于检查督导。这是发现问题、解决问题的有效方法和措施。各基层部队要充分发挥自身主观能动性，建立起主官领导督促查、分管领导带头查、机关部门合力查、基层营连主动查的检查机制，对重点部位要时时查，对各项制度落实要定期查，对关键环节要盯住查。既要“真查”、“真纠”，也要“真帮”。把检查的过程当作传帮带的过程。查出问题不是目的，重要的是帮助基层解决问题，要拿出科学合理解决问题的办法，力争达到每检查一次，基层干部管理能力就提高一个层次，安全管理水平就上一个台阶。

针对士官队伍文化素质偏低、管理任教能力弱、思想顾虑多和骨干作用发挥不明显等薄弱环节，不断完善士官管理办法，努力提高士官队伍整体素质，取得了一定成效。具体做法是：

一、多方激励、深化教育，重“引导”。我们加强教育和引导，士官的思想基础。一是用正确的思想引导，端正服役态度。通过组织士官学习新《兵役法》、《现役士兵服役条例》等法规性文件，大力开展理想信念、爱国奉献等专题教育，从根本上提高士官的思想觉悟，自学做到“个人利益服从利益、个人爱好服从岗位需要、个人前途服从部队建设”。二是用先进典型引导，培养奉献精神。我们组织士官到周恩来纪念馆、雷锋团参观，读革命英雄传记，观看《董存瑞》、《炮兵少校》等经典影片，用先进的典型激励士官成长成都，使之正确理解军人的价值在于奉献。三是用身边事例引导，强化责任意识。大力宣扬本单位士官立足岗位、献身军营和建功新闻业的成功事例，并大张旗鼓地进行表彰，广泛开展“优秀士官”、“优秀班长”等评比活动，通过身边士官典型的表率作用和感召力，激发士官队伍的积极性，正确认识自己的地位和作用，进一步增强使命感和责任感。

二、拓宽渠道、搞好培训，强“素质”。针对士官队伍“低水平、低学历、低技能”的现象，我们广开渠道抓培训、多管齐下强素质，效果显著。一是抓学历教育。先后与解放军理工大学、北京机械士官学校等军内外多家院校取得联系，组织士官自学考试、函授教育等，提高文化程度。目前，我部已有280多名士官参加各类学历教育，并有80多人获得相应学历证书。二是抓高科技知识普及。近年来，我们坚持举办高科技知识讲座、微机培训、电子技能培训和新装备新技能学习等各种成才活动，加大高科技知识普及力度，取得了一定效果。目前已有45%的士官拥有各类等级证书、资格证书或上岗说证书，有力地改善了士官队伍的知识结构。三是抓专业培训。我们通过多层次、多渠道、多途径的培训方式，增加培训时间、优化培训手段，从而增强培训效果。先后安排了800多名士官参加各类培训，其中有490多名士官培训结束后，在实际工作中能一面，成为重要的技能骨干，为部队建设发挥了积极作用。

三、完善机构、严格管理，抓“规范”。我们结合实际，采取各种有效措施，充分发挥在管理教育中的主导作用。一是健全机制抓。依据《士官管理规定》，细化管理措施，建立士官考评和日常管理档案。每月对士官业务素质、管理能力、政治思想、作风纪律、工作情况和出勤率等10个方面进行考证，由业务部门登记汇兑并存档，对于年终综合考证不称职的士官，扣发奖励工资和进行相应行政处理。每季度对士官进行一次民主测评，连续3次名靠后的，指定专人帮教。对于进步不明显、影响恶劣的，视情给予处分，依靠群众监督管理。二是开展评比促。我们始终把“三优”士官评比活动作为促进士官管理的有效手段，制定了《“三优”士官评比细则》，规范了“三优”士官评比标准和程序，对被评为“三优”士官的，在晋级、入党、考学和学技术等方面给予优惠，极大地促进了士官争先创优的积极性。三是优化环境疏。针对婚恋难、休假难、家属探亲难和置业安置难等困扰士官的实际问题，我们主动想办法、定措施，尽量给予关照帮助，积极为之排忧解难，努力营造宽松和谐的人文环境，使士官工作安心、生活舒心，减少后顾之忧。

**第三篇：部队管理及安全**

桂东大队部队管理教育暨安全形势

分析会发言材料

桂东大队在支队党委的正确领导与全体官兵的共同努力下，坚持文化育警，军规立警，从严治警，强化安全防范措施，保持了部队的高度稳定和安全和谐。下面将具体做法汇报如下：

一、具体做法

（一）坚持从严治警，狠抓部队规范管理。从规范一日生活秩序入手，严格落实交接班、早检查、岗哨交接、警容风纪、请销假、晚点名、查铺查哨等制度，切实维护好部队正常的生活秩序，规范好官兵的言行。强化两个经常性的教育和管理工作，坚持谈心制度，密切官兵关系，有计划、有安排，更有措施、有检查、有督促。要坚持支部领航、干部带班长、班长带士兵，官兵互教互学互传互带，充分发挥班长的参谋和助手作用，促进部队规范化管理水平的整体提高。

（二）突出工作重点，确保人员车辆安全。首先，结合当前开展的“四涉两违”专项整治活动，重点加强对驾驶员的管理，大力开展官兵警示教育，从根本上解决了超速行驶、酒后开车、无故闯红灯等违章驾驶问题。其次，严格车辆管理制度。做到派车有手续、出车有检查、行车有监督、驾车有规范，严格，严控节假日、双休日和恶劣天气、八小时之外以及非公务用车，执勤消防车辆一律不得用于与灭火救援无关的事项。第三，严格执行公安部“五条禁令”，省厅“八条铁规”、总队“六条铁规”，严禁酒后驾车，严禁将车辆停放在公共娱乐场所周边。

（三）围绕中心工作，严防执勤训练事故。始终坚持科学的态度，在灭火救援和业务训练中严格落实各项安全防护措施，确保官兵人身安全。在开展体能业务训练时，坚持干部跟班作业，采取切实可靠的安全防护措施，坚持科学施训、循序渐进，防止

训练事故的发生。在灭火救援行动中，大中队指挥员能够根据事故现场情况及火灾发展蔓延趋势，正确部署战斗阵地，及时下达战斗命令，根据火场情况作出正确判断，避免人员伤亡。

（四）讲究科学方法，加强重点人员管理。大中队始终高度重视对驾驶员、炊事员、通信员等人员以及伤病员、探亲休假等单独执行任务人员的管理教育，严防失控漏管和“灯下黑”，严格执行请销假、值班、查铺查哨和干部睡值班室等制度，严格控制人员外出，确保人员在岗在位。重点抓好元旦、春节等重点时段的人员管理，坚持人员在岗在位，确保执勤备战的。

（五）坚持思想领先，确保政治立场坚定。始终坚持把思想政治教育摆在首位，坚持不懈地用桂东特有的红色革命文化和第一军规思想培育官兵思想，引导官兵树立正确的世界观、人生观、价值观，教育官兵正确处理个人成长进步中遇到的各种矛盾和问题，增强官兵政治敏锐性和政治鉴别力。

二、存在问题

（一）人员思想有所放松。老兵退伍，特别是年终验收后，春节前后，部分官兵认为全年工作结束了，认为春节前后就是休息的时候，对自己思想懈怠，放松要求，战备意识弱化。部分战士对节假日的严格管理表示不理解，不赞同，甚至心生排斥。

（二）部队管理失之于宽。针对一些违纪现象和苗头，在处理上失之于软，失之于宽，姑息迁就，没有做到以条令条例为依据“依法施管”、“按章办事”。对违纪人员多以说服教育为主，很少动真格给予处理，未达到惩前毖后、治病救人的目的，条令条例的严肃性、权威性得不到充分体现。

（三）工作标准有所降低。部分士官凭借资格老，放松自身要求，工作、生活失去应有的兵味，执行部队的规定随意性较大；士官的模范作用、标杆作风大打折扣，活力减少，干劲减弱。士官选拔后，随着时间的推移，初改士官时的那股积极劲日渐减弱，仅满足于现状，工作只求过得去，不求过得硬。

（四）安全意识有所松懈。冬季低温雨水天气较多，训练较少，日常生活安全意识降低，感冒着凉的现象时有发生。训练中，战士有训练量不大，可是直接上的想法。

三、下一步措施

（一）加强宣传教育。以第一军规精神为教育主旨，以当前“四涉两违”活动为契机，切实提高特别是重点人员的思想教育和管理，切身做好人、车、酒的管理，通过组织全体官兵共同参与的学习、训练及课余活动的（二）加强安全管理。一是明确开展训练时，值班干部必须到场，必须有干部跟班作业；二是督促落实冬训安全管理有关规定；三是大、中队至班组成立相应安全小组，负责训练各环节安全工作的落实。

（三）加强督促检查。加大督察力度，检查部队落实各项规章制度情况，指导中队规范一日生活秩序，交接班、岗哨、卫生检查、查铺查哨等制度。

（四）加强骨干建设。指导建立健全班长骨干队伍，监督其发挥作用。采取人盯人的方式，对可能发生问题的重点人、重点场所、进行严防死守。组成思想骨干队伍，使士官和义务兵均能得到有效的监督和管理，一旦出现任何思想波动和问题，干部能第一时间掌握情况及时做出处理。

(五)明确奖惩机制。通过签订安全管理责任状、“四涉两违”专项整治责任状等进一步明确官兵岗位职责责任，确定奖惩措施。

桂东县消防大队

二〇一二年二月八日

**第四篇：施工安全管理薄弱环节及改进措施**

施工安全管理薄弱环节及改进措施

---\*\*\*\*\*\*加油站改造工程剖析

在\*月份经营分析会议中通报了\*\*\*\*\*\*加油站改造工程中“三违”作业事件后，引起经理室的高度重视。次日就召集安全部、基建部、零管部、绍兴县支公司等四部门，成立事件调查小组，由安全部牵头，通过查阅相关制度资料、现场实地走访和对加油站、承包商、安管员面对面的沟通，对整个事件进行了全面的梳理和了解，现对该事件进行全方位剖析：

一、工程情况。\*\*\*\*\*\*\*加油站2月份开始进行改造，施工内容为：

⑴、油罐区及站房周边地面塌陷处修复与回填，并重新浇筑路面； ⑵、卫生间内部拆除重新装修；

⑶、油罐区设置观察井两只、阀门井一只、水封井（油水分离池）一只及进出口道路设置明沟（“碧水蓝天”工程）；

⑷、站房后侧车棚大门更换及部分强弱电修复等零星工程。20\*\*年11月19日，基建部组织零管、安全、绍兴县支公司等部门对绍兴县天马加油站隐患改造工程进行招投标工作，确定中标单位为绍兴市城乡建筑工程有限公司。

20\*\*年12月18日，基建部与绍兴市城乡建筑工程有限公司签订了工程承包合同。

20\*\*年1月8日，基建部组织承包商、安全部、零管部、支公司、加油站在天马加油站现场进行施工内容技术、安全交底。

20\*\*年1月19日，承包商将施工组织方案提交安全部审核后，签订安全协议。

20\*\*年2月19日，承包商开始进场施工作业。

二、存在问题。安全部检查组在\*月\*\*日和\*\*日的检查中发现以下问题：

①、在卫生间门口距离油罐区8.27米处进行瓷砖切割作业，达不到防火间距，属于特级动火，且未开作业票； ②、在卫生间门口距离油罐区8.57米处进行电饭煲煮饭，使用多空插座为临时用电乱拉乱接；

③、现场进行临时增设并未进行安全审核的高风险作业，即站房前进行开明沟作业（施工工具为柴油发电机风镐），施工点与加油岛距离为7.43米（按《汽车加油加气站设计与施工规范》（GB50156-2024版）要求距离为12.5米）；

④、施工工具柴油发电机设置在油罐区旁边，与油罐区距离为7.27米，与卸油亭卸油口最近距离为10.83米（按《汽车加油加气站设计与施工规范》（GB50156-2024版）要求距离为17.5米）；

⑤、油水分离池改造达不到预期效果及阀门井设置深度过高，影响日常使用。

三、相关部门的监管情况。

通过对整个改造项目工程情况的了解，结合实际施工情况认真梳理，整理出以下监管情况：

1、项目各个管理环节基本到位。根据《绍兴分公司投资项目工程管理实施流程》文件要求，确定施工改造内容后项目进行招标，签订施工合同，中标单位进行施工方案编制、提交，相关部门进行方案评审，签订安全协议，施工现场进行技术、安全交底，准备开工；

2、施工中涉及挖机作业时，在安全部门的要求下，提供了有效的特种作业证书，做到“持证上岗”；

3、从\*月\*日进场施工到\*月\*日退场，共施工\*天。基建技术负责人到现场共\*次，平均达到每周\*次，并现场开了\*张整改通知单，支公司安管员共到现场\*次，平均达到每周\*次。安全部门共检查\*次，发现问题\*条，开整改通知单\*张，处罚单\*张，处罚金额\*\*元。

四、主要原因分析

1、施工进场环节确认存在欠缺。\*月\*日组织相关部门人员到加油站现场进行技术、安全交底，确认施工内容，后因春节时期，到\*月\*日正式进场，但进场时安全部、零管部等均未接到进场通知，也未进行现场确认，没有填写《施工现场进场确认表》。

2、承包商现场安管员未经过分公司培训。已经过安全教育培训的承包商负责人及安全员未进行旁站管理。

3、安全教育不到位。\*月\*日正式进场后，未组织施工人员进行开工前的施工安全教育、未签订《承包商施工人员健康、安全承诺书》。

4、作业票制度执行不到位，填写不规范。根据新作业许可制度的要求，结合施工现场实际情况，整个工程应签发作业票\*张（\*张用电、\*张用火、\*张动土），实际签发\*张作业票（\*张用火，\*张动土），缺少用电作业许可。现场存档的动土作业票未填写作业时间、作业地点、施工单位、作业范围、内容、方式等相关信息，票据没有按照作业许可制度的要求到分公司安全部存档。

5、加油站现场监管不到位。对承包商违规作业没有进行及时制止，在不能阻止承包商施工的同时，没有及时向支公司、基建部门汇报。

6、风险分析不到位。油罐区边上进行瓷砖切割作业、柴油发电机风镐、路面切割等作业应设置临时用火点、落实专人看管等安全措施。

7、临时增加风险作业内容未及时进行上报。站房前设置明沟属于风险作业，未进行风险危害识别、作业许可等常规程序。

五、整改建议：

1、切实做好风险危害分析。通过JSA风险分析，评估发生危害事故事件的可能性的大小，落实有效的控制风险的措施，消除、减少危害和影响，防止潜在事故的发生。

2、切实做好进场现场确认环节。建议相关部门落实主体责任，通过对现场的人、机、物、环等实际情况进行现场确认工作。

3、要求承包商落实现场安全负责人。分公司每年都组织安全教育培训会议，并要求承包商负责人和安全管理员共同参加培训。但实际情况为参加培训的安全员未到现场进行安全管理。

4、严格按要求执行作业票制度，明确管理主体责任。按照“谁的工作谁负责、谁的业务谁负责、谁签字谁负责”的原则，对高风险作业实施许可管理制度。根据《\*\*\*\*》（\*\*\*\*）文件要求，实行施工现场安全“双监护、双负责”，建议在技术、安全交底会议中，明确主体责任人、联系方式等，方便了解施工进度、落实相关安全措施。

5、临时新增项目加强沟通。必须进行安全风险分析、安全方案审核、安全措施落实。

6、加强施工安全档案管理。项目责任部门应从项目确定到项目竣工全程参与，做好相关基建审批资料、施工安全档案、作业许可票据、项目竣工资料等档案工作。

7、切实做好日常安全例会制度。施工部门在每天开工前应组织承包商开展施工人员HSE安全例会，会议内容包含当天施工内容、安全风险识别、安全措施落实、安全教育培训、作业许可管理、施工人员签到等。施工现场应保存相关记录备查。

8、切实加强施工现场的监管力度，增加监管频率，如设置支公司安管员每周需达到现场两次等考核机制，认真履行“三违”作业出现的整改、停工、处罚等管理权利，并做好相关检查台账记录。

**第五篇：强化安全管理 抓好薄弱环节吴**

强化安全管理

抓好薄弱环节

【摘要】煤矿企业是一个高危行为，地下作业受“五大灾害”的威胁，劳动强度大，生产工艺流程繁杂，环境条件差，加上管理和技术力量的不足，有较多的失误来自工作中的安全意识淡薄，监督不力，各项制度、措施未得到有效的落实，使整个安全管理工作形成了诸多的薄弱环节，上有将这些薄弱环节加于改善，重视把安全工作做细，做实、加强安全管理，才能把事故消灭在萌芽状态之中

【关键词】安全 管理 薄弱环节

为了繁荣社会经济，拓营帐市场，加速企业发展，煤矿企业成为当前迅速发展的行业。由于煤矿多属地下作业，井下环境黑暗潮湿，作业环节多，同时受瓦斯、水、火、顶板、煤(岩)尘灾害的威胁。安全管理也就成为重中之重的问题，强化安全管理，是煤矿企业当前最重要的任务之一，然而，因管理水平和技术水平的差异，隐患未得到及时排除，煤矿生产伤亡事故时有发生，其原因有以下几个方面：

一、宣传教育不力

由于从业人员的素质差，对安全隐患认识不足，如透水有那些预兆，冒顶前的预兆等。只有通过安全培训对各种灾害的识别预防，同时进行宣传教育，结合安全规程进行学习，不断提高职工的素质和安全意识，使职工都认识到安全隐患的危害性，查找 事故的根源和风险的存在，用怎样的措施去排除，使每个职工都知识各种隐患预防和处理方法。通过宣传教育，来不断提高职工的素质和安全意识，从而在安全上提高自保和互保的能力。

二、安全意识淡薄

从业人员普遍存在安全意识不够高，在生产过程中没有牢固树立“安全第一”的思想，工作中事故预防泄后，缺乏机动能力，应通过安全培训和教育来提高从业人员的安全意识，了解事故的根本原因，熟悉并掌握安全技术基础知识和防范措施，及时发现隐患，提高从业人员的机动性，使从业人员能相互监督，相互提醒，时刻保持安全的警觉性，在工作中不，从而达到安全生产的目的。

三、制度措施不到位

规章制度是企业生产过程中的安全基础，是用来约束那些违章、违规、违反劳动纪律的工作人员，告诫从业人员那些事能做，那些会造成安全隐患，让从业人员熟悉安全作业，在工作中有章可循，消除或控制生产过程中的各种危险，防止发生事故。然而由于企业的规章制度不力，要求不严，从业人员在生产过程中不按规定的技术要求进行，形成了习惯性的违章，致使不该产生的隐患而形成或者造成事故。

根据以上种种原因，我们必须有针对性地开展以下工作：

1、加强对职工安全意识的教育，管理人员通过观察现场工作存在的安全隐患，进行现场的分析和现场的讲解，不断提高职 工的安全意识，纠正职工的违章行为。光就理论和教育不能加强职工的认识，因此管理人员必须将日常工作的违章行为一一记录在案，将记录的内容定期分析，定期汇总总结，通过个人，集体教育相结合的形式、使职工学会认识每一项工作的危险点，因为每一项工作的危险点都不同，不同的地点危险点不一样，着重提高职工自己的认识来防范作业场所的安全隐患，是安全工作的有效途径。因此必须进行理论与实际相结合的教育。

2、加强现场的监督力度

现场监督是避免事故发生的重要环节，因为每个现场操作，作业人员很容易在专注某一项工作的同时，而忽略了另一个危险点而造成事故，监督不到位也是事故复发的一个重要原因。另外监督人必须在开展工作前，进行现场危险点的分析，并将危险点一一通告作业人员。现场工作或操作的人员必须服务监督人的指挥。同时根据有关规程以及现场工作的经验，监督人员必须是具有高度责任心，具有一定专业业务素质的工作人员，安全意识必须要比从业人员高。就是要求我们在机构设置时，对各基层单位配备等，兼职安全监督人员，以保障安全监督工作的有效开展。在我们目前的各基层单位，监管人员虽然配备，但基本上都是兼职的管理人员在充当，本身在很繁重的其它职责和业务，精力大部分都用在日常工作，没有发挥监督人员应有的职责，从而造成监督工作实际上是上级部门专、兼职人员在对基层现场作业进行十分有限的监督。

3、努力提高员工的业务技术水平

提高员工的业务技术水平是企业得以安全，稳步发展的保障。在一个作业现场中，总不能是监督人员比作业人员多事故很可以及发生在个别监督人员未能顾及纠正现场违章作业的时候，为此，提高每一个职工的业务技术水平尤为重要。提高职工的业务技术水平主要是通过平时及现场工作的培训，在工和任务不具有较大危险性的时候，多组织素质低的职工进行培训，学习相关的法律法规，提高安全素质，让职工能互相提醒、避免因为监督的疏忽而造成的事故。

总之，要安全生产，必须要使职工具备以下条件：有较高的自我保安意识，有高度的安全意识和互相监督的能力。同时，要使职工具备以上能力必须在平时的工作中，按有关的规定严格要求，经常组织职工进行学习，不断强化职工的安全意识，而且，各级领导、管理人员对安全生产工作要常抓不懈，警钟长鸣，才能防范一切安全生产事故的发生。

随着社会发展和经济的迅速增长，过快的工业发展速度与我们安全管理水平真正意义上的提高过慢及不相称。“人本原理”就是在企业管理活动中必须把人的因素放在首位，体现以人为本的指导思想。营造全社会关爱生命，关注安全，进一步提高干部职工对安全生产工作重要性的认识，加速安全生产工作的责任感，紧迫感和使命感。

加强制度建设，完善管理机制。抓住薄弱环节，进行隐患排 查治理，预防事故发生是落实安全生产治本之策。应建立健全隐患举报，分级监控管理，安全隐患建栏，重大隐患挂牌管理，设立隐患排查专用资金使用和管理，隐患报告等配套管理制度。成立隐患排查治理机构，配置、配齐隐患排查治理所需人力、物力、财力。

牢固树立安全发展理念，在思想上更加重视安全生产，在行动上更加自觉地抓好安全生产工作，督促各单位彻底排查隐患和问题，排查不留死角，整治不留后患，以“一通三防”这重点，充分调动全体职工查隐患，反“三违”的主动性，积极性，全员参与，上下联动，各项安全技术措施落到实处。

只有抓好生产中的各个薄弱环节，加强队伍建设，强化安全管理，提高管理水平，从而推动企业生产活动的正常运行。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找