

橡塑行业全员化安全习惯培育体系构建与实践研究

王俊

(双钱集团(江苏)轮胎有限公司, 江苏 如皋 226500)

摘要: 安全习惯是橡塑行业(尤其是装备密集、作业场景复杂的轮胎生产领域)安全生产管理的核心支撑,其培育水平直接关系到企业生产安全与高质量发展。在现代企业管理中,安全已从制度约束升华为文化基因,全员化安全习惯的养成是实现安全管理从被动合规向主动内化升级的关键路径。本文基于橡塑行业生产特性与安全管理实践,结合相关理论,界定了全员化安全习惯的内涵(安全知识、技巧与意愿的有机融合),划分了行为自动化、认知预判、价值共识三个递进提升层次,明确了“我要安全、我会安全、我能安全”的培育目标。在此基础上,提出主动作为、事前预防、标准动作、闭环管理四类核心培育路径,结合轮胎生产企业实操场景细化实施要点,为橡塑行业企业构建长效安全管理机制、筑牢全流程安全生产防线、实现企业与员工共同安全发展提供理论参考与实践指引。

关键词: 橡塑行业; 轮胎生产; 全员化安全习惯; 习惯培育; 闭环管理

引用论文: 王俊. 橡塑行业全员化安全习惯培育体系构建与实践研究 [J]. 橡塑技术与装备, 2026, 52(5):10-13.

中图分类号: TQ330.46

文章编号: 1009-797X(2026)05-0010-04

文献标识码: B

DOI: 10.13520/j.cnki.rpte.2026.05.003

0 引言

英国思想家培根在《论习惯》中指出:“习惯真是一种顽强而又巨大的力量,它可以主宰人生”。美国教育家曼恩亦言:“习惯像一根缆绳,我们每天给它缠上一股新索,要不了多久,它就会变得牢不可破”。从行为科学视角来看,习惯是由情境线索触发的自动化行为模式,无需个体投入过多意识努力。当安全转化为习惯时,个体将会在无意识状态下做出符合安全规范的决策与行为,其自发性与稳定性如同进食、行走等本能行为。这种自动化安全行为,是安全管理水平的进阶体现,更是应对复杂作业环境、规避突发风险、保障安全生产的核心路径。

通过对各类安全生产事故的深度剖析可知,人为因素在事故诱因中占比极高。此类“人因失误”并非均源于安全知识匮乏或操作技能不足,更多归因于人员的疏忽大意、侥幸心理及对安全规程的主观违背。在企业现场作业场景中,普遍存在“监管在场则合规、监管缺位则失范”的现象。这一现象深刻揭示:被动遵从式安全管理具有显著脆弱性,无法实现全时空、全场景的风险覆盖。要达成安全生产的全天候、全场景保障,必须推动安全管理从“外在要求”向“全员

化内在习惯”升级。

1 全员化安全习惯的内涵与理论解析

1.1 全员化安全习惯的定义

《中国大百科全书》将安全习惯界定为:“个体以加强安全和预防事故为目的,积久养成的一种行为方式”。从本质上看,安全习惯是个体或组织在长期安全生产实践中,通过反复强化训练,将安全知识、操作技能与安全规范内化为本能化、稳定化、自动化的行为模式与思维倾向的过程。

美国管理学大师史蒂芬·柯维在《高效能人士的七个习惯》中提出,习惯是知识、技巧与意愿的有机融合——知识界定“做什么”与“为何做”,技巧明确“如何做”,意愿驱动“想要做”,三者缺一不可。这一理论同样适用于安全习惯的界定。以电动自行车骑行佩戴安全头盔为例:公众普遍具备“头盔可保障生命安全”的知识,也掌握正确佩戴技巧,但若无强

作者简介: 王俊(1980—),男,本科,机械专业高级工程师,装备总监,主要研究方向为轮胎生产装备管理、智能装备研发与应用、轮胎生产安全管理及装备改进等,已获授权专利41项,其中发明专利7项,并发表论文多篇。

烈的安全意愿，往往会因侥幸心理忽视佩戴要求；仅在面临监管检查或突发事故时，安全意愿才会显著提升。据此可进一步明确：安全习惯是安全知识、安全技巧与安全意愿三者深度交织的产物。而全员化安全习惯则是在个体行为模式基础上的进一步升级，是达到组织层面的全员认同、共同遵循的安全行为准则与思维共识。

1.2 全员化安全习惯的提升层次

结合企业生产实践，全员化安全习惯的提升可划分为三个递进层次，各层次相互关联、逐步深化。

1.2.1 行为层次

核心是实现安全操作的自动化，即企业全员均能够自觉执行安全操作规程（包括作业前安全检查、规范佩戴劳动防护用品、按标准流程完成作业等基础安全行为）。

1.2.2 认知层次

核心是形成风险预判思维，即全员在开展作业前，能够本能性地识别潜在风险、分析风险诱因，并制定针对性预防措施，实现从“被动应对风险”到“主动预判风险”的转变。

1.2.3 价值层次

核心是构建群体安全共识，全员将“安全第一”的理念，作为共同的价值导向，构建“人人对安全负责”的群体生态。即所有人都不仅能够规范自身安全行为与认知，还能主动带动团队成员认同并践行安全生产要求。主动监督他人规范操作，形成“互保互监”的全员行为氛围。主动带动团队共同识别风险、共享防控经验，推动风险预判能力全员提升。将“安全第一”作为决策的底层逻辑与价值导向，推动形成全员认同的安全生产价值观与文化氛围。

2 全员化安全习惯的培育目标与实践路径

2.1 案例借鉴

2014年春节期间，中国海军某潜艇在战备远航训练中突发“水下断崖”险情，艇体急速下沉并伴随主机舱管路破裂、海水涌入。危急时刻，全体官兵精准高效完成应急处置，成功脱险并圆满完成后续任务，创造了世界潜艇史上大深度自救的奇迹，获党中央与中央军委高度褒奖。据公开报道，在处置险情的关键3 min内，指挥员下达数十道口令无一差错，艇员完成500余个动作无一失误。这一案例不仅彰显了官兵

的战斗作风，更为企业安全生产管理提供了重要启示：潜艇全体官兵自动化、标准化的安全行为是应对突发风险的核心保障，而这种行为模式的形成，根源在于全员协同，长期坚持的习惯培育。企业安全管理亦同样需要打造这种“全员同步、全员联动”的习惯养成机制。

企业安全管理的核心目标，是推动全体员工从“要我安全”向“我要安全、我会安全、我能安全”转变，实现安全意识的内化于心与安全行为的外化于行。全员化安全习惯的培育并非短期工程，需企业全员协同发力、持续推进。结合企业生产实践，核心培育路径可归纳为以下四类。

2.2 培育全员化主动作为的安全习惯

主动作为是指个体或组织在安全生产工作中，基于高度的责任意识，自发主动地开展风险排查、隐患整治、技能提升等工作，而非被动等待指令或推卸责任，其核心是责任担当与自我驱动。具体实践中，要求管理人员与一线员工主动排查现场安全隐患，制定并落实整治措施；主动弥补知识与技能短板，持续提升工作质量与效率；主动规划工作流程，强化跨部门协作补位；问题发生后主动复盘整改，杜绝同类问题重复出现。

管理人员作为安全习惯的践行者与倡导者，其以身作则的表率作用对全员习惯培育具有关键引领作用。通过主动关心员工需求、掌握班组工作动态、协调解决实际问题，可有效凝聚团队安全共识，推动主动作为从工作态度升级为行为习惯。主动作为是企业安全生产的生命线，将其培育为全员习惯，能为企业安全生产形势持续向好提供核心动力。

2.3 培育全员化事前预防的安全习惯

党的二十大报告明确提出：“提高公共安全治理水平，坚持安全第一、预防为主，建立大安全大应急框架，完善公共安全体系，推动公共安全治理模式向事前预防转型”。这一论述为企业安全管理指明了方向，即摒弃“事后补救”的被动模式，将事前预防融入全员日常管理全过程。

全员事前预防习惯的培育，需聚焦核心环节精准发力：一是强化全员参与现场风险辨识与隐患排查整治，落实风险分级管控与全员安全责任；二是加强安全意识与技能培训，提升全员异常情况处置能力；三是提升设备设施本质安全水平，强化作业环境安全管控；四是完善应急保障措施，确保应急物资足额到位。

实践中,需以“零差错、零失误、零缺陷、零违章、零隐患”为目标,构建全员常态化预防机制,推动全员预防思维固化为行为习惯,实现防患于未然。

2.4 培育全员化标准动作的安全习惯

正规企业均针对各工种、岗位、流程制定了标准化安全作业要求,强调“规定动作”的严格执行,杜绝“自选动作”的随意性。但如前文所述,监管缺位时违规行为易反弹,因此需将标准动作内化为全员化的自觉习惯,构建长效安全机制。这一过程需统筹推进“知、信、行、恒”四个关键环节:

2.4.1 知:实现安全标准的清晰化、普及化

一方面,将复杂的操作规程、安全手册转化为图文并茂、简洁易懂的学习材料,提升标准的可及性;另一方面,开展分层分类定制化培训,结合情景化教学、管理人员授课、“传帮带”等多元模式,确保员工精准掌握标准要求,确保标准知识全员覆盖。

2.4.2 信:强化全员对安全标准的价值认同

管理人员需率先垂范,严格遵守安全标准,维护制度权威性;推动员工参与班组自我管理,通过主持班前会等形式增强员工主人翁意识;借助事故案例警示、数据分析、模拟体验等方式,让全员深刻认知违规危害;建立正向激励机制,表彰“安全标兵”、推行安全积分制度、设立“全员安全建言”渠道,引导全员主动认同并践行标准。同时,通过日常检查与沟通交流,及时发现工作不足,掌握员工思想动态,纠正认知偏差,强化员工安全意识。

2.4.3 行:强化全员行为约束与纠偏

定期开展理论笔试与实操考核,将考核结果纳入日常评价,对不合格人员实施针对性补训,推动标准动作形成肌肉记忆;严格落实全员性违规考核,维护制度严肃性,杜绝“破窗效应”;优化工具设备设计,通过本质安全提升实现“正确操作便捷化、错误操作不可行”,同时保持作业环境整洁有序,消除物理安全隐患。

2.4.4 恒:构建全员长效强化机制

持续坚持全员参与(管理人员和一线员工均参与),规范开展班前会,严格落实“一检查、二喊话、三学习、四点评、五部署、六分享、七总结、八宣誓、九结束”流程,确保全员以满格安全意识进入工作状态;强化作业全过程安全管控,通过作业审批、现场

检查、视频监控抽查等措施,保障安全措施落实到位;加强安全文化建设,借助黑板报、宣传栏、微信群、班组安全活动等载体,营造全覆盖的浓厚安全氛围,推动全员标准习惯在文化熏陶中扎根。

全员化标准动作习惯培育的本质,是实现安全规程从“外在约束”到“内在素养”的升华,是一个持续进阶的过程。当员工在无监督状态下仍能自觉执行标准动作时,当管理人员始终自觉以身作则,严格规范管理时,企业安全生产的坚实基础方可真正筑牢。

2.5 培育全员化闭环管理的安全习惯

全员化闭环管理的核心要义是“凡事有交代、件件有着落、事事有回音”,即确保各项安全工作从启动到完成形成完整闭环,杜绝虎头蛇尾、半途而废。企业安全管理中,需将“一次性做好、每一次做好、不留尾巴”的闭环理念根植于全员意识,从个体到团队、从具体工作到整体管理,推动各项工作“打通最后一公里”。

实践中,需以“持续改进”为核心准则,倡导“迭代优化”的工作态度,即通过纵向对比(今日优于昨日、明年优于今年)与横向对标,推动安全工作不断提质增效。全员化闭环管理习惯的培育,能有效提升安全工作的系统性与完整性,减少管理漏洞,为安全生产提供全流程保障。

3 结论

安全并非形式化的标语或手册,而是深入骨髓的修养与融入血液的习惯。让全员化安全成为习惯,是安全管理从被动约束到主动内化的深刻变革,其终极目标是构建“人人讲安全、事事为安全、时时想安全、处处要安全”的安全生产生态系统。

全员化安全习惯的养成,是个体行为向群体行为的升华,是“一人安全”到“全员安全”的跨越。企业所有人员都要将每一次规范操作、每一次风险排查、每一项安全措施落实,均视为习惯培育的重要实践。让安全习惯在持续积累中成型固化,最终企业收获的将不仅是零事故的业绩,更是可靠的生命保障与文明的生产方式。唯有让安全成为全员无需刻意思考的本能习惯,才能为企业创新发展与进步飞跃,构建真正全方位,无死角的安全生产坚固防线,实现企业与员工的共同安全发展。

