

煤矿企业现场安全文化建设与员工安全行为养成研究

史安利

鄂尔多斯市盛世丰华矿业有限责任公司贾家渠煤矿 内蒙古 鄂尔多斯 017000

摘 要：煤矿安全生产关乎企业生存与员工生命健康。本文聚阐述了煤矿现场安全文化内涵及员工安全行为养成定义，分析了安全文化对行为养成的作用机制与关键影响因素。接着构建“三维联动”安全文化建设模型，涵盖精神层、制度层与物质层，并探索文化与行为融合路径。最后提出了分层干预策略、行为强化机制及班组安全文化培育等员工安全行为养成策略，旨在为煤矿企业通过安全文化建设提升员工安全行为水平、保障安全生产提供理论指导与实践参考。

关键词：煤矿企业；现场安全文化建设；员工安全行为养成策略

引言：现场安全文化建设与员工安全行为养成成为保障煤矿安全生产的关键。安全文化作为企业文化的核心部分，能为安全生产提供精神支撑；员工安全行为养成则是实现安全生产的直接保障。深入研究二者关系，构建科学的安全文化建设模型，制定有效的员工安全行为养成策略，对提升煤矿安全管理水平、降低事故发生率具有重要意义。

1 现场安全文化建设与员工安全行为养成的概述

1.1 煤矿现场安全文化的内涵

煤矿现场安全文化是煤矿企业在长期安全生产实践中，逐步形成并被全体员工认同和遵循的安全价值观、安全理念、安全行为规范及安全物质条件的总和，是企业文化的重要组成部分，更是保障煤矿安全生产的精神基石。从层次结构来看，煤矿现场安全文化包含精神文化、制度文化和物质文化三个维度。精神文化层面，体现为企业对安全的核心价值观和理念，如“生命至上、安全发展”的安全愿景，通过安全教育培训、安全标语宣传等方式，潜移默化地影响员工的安全意识，使安全理念深入人心。制度文化层面，则依托健全的安全生产规章制度、操作规程和考核机制，将安全要求转化为具体的行为准则，规范员工在井下作业、设备操作等环节的行为，确保生产活动有序、安全开展。物质文化层面，表现为煤矿现场的安全防护设施、安全警示标识、先进的安全技术装备等物质载体，为员工提供安全的作业环境，降低事故发生风险。

1.2 员工安全行为养成的定义

员工安全行为养成是指通过教育、培训、制度约束、环境影响等多种手段，使员工在长期的工作实践中，逐步形成稳定、自觉且符合安全生产规范的行为习惯的过程。从心理学角度来看，员工安全行为养成是个

体认知、情感和意志共同作用的结果。一是员工需要通过安全知识学习，形成对风险的正确认知，理解安全行为的重要性；二是在情感层面，培养对自身安全、同事安全以及企业安全生产的责任感和认同感；三是通过持续的实践和强化，将安全意识转化为自动化的行为反应，在面对复杂作业场景时能够本能地做出正确决策，避免违规操作。从管理学视角分析，员工安全行为养成不仅依赖于个体的自我约束，更需要企业构建完善的管理体系^[1]。企业通过制定严格的安全操作规程，明确行为标准；运用奖惩机制，对安全行为进行正向激励，对违规行为予以纠正；打造安全文化氛围，使员工在耳濡目染中受到熏陶，逐步实现从“要我安全”到“我要安全”“我会安全”的转变。

2 安全文化与员工行为的关联性

2.1 安全文化对行为养成的作用机制

煤矿企业安全文化对员工安全行为养成具有全方位、深层次的作用机制，通过精神引导、制度约束和环境影响三个维度，塑造员工的安全行为习惯。在精神层面，安全文化以价值观和理念为核心，通过安全标语、事故案例警示教育、安全知识讲座等形式，将“安全第一”的思想根植于员工内心。当员工从情感上认同企业安全文化，便会主动遵守安全规范，将安全意识内化为行为准则。制度层面，安全文化依托完善的规章制度和奖惩机制，为员工行为划定明确边界。企业制定的安全操作规程、风险防控清单等，将安全要求转化为具体的行为标准，使员工清楚知晓“该做什么”和“不该做什么”。正向激励与负向约束相结合，强化员工对安全行为的认知，推动其形成良好的行为习惯。物质环境层面，煤矿现场的安全标识、防护设施、智能监测设备等，构成了安全文化的物质载体。这些设施不仅能直接

保障员工安全，还能通过视觉提示和技术辅助，潜移默化地规范员工行为，如自动报警系统可实时纠正员工的危险操作。

2.2 关键影响因素识别

影响煤矿企业安全文化与员工行为关联性的因素复杂多元，涵盖管理层、班组和个体三个层面。管理层的安全承诺是首要驱动因素，企业领导对安全工作的重视程度、参与度及示范行为，直接影响员工对安全文化的认同。若管理层频繁参与安全检查、带头遵守安全制度，员工会感知到企业对安全的高度重视，进而提升安全行为的自觉性。班组安全氛围是另一关键因素。煤矿井下作业依赖团队协作，班组作为最小作战单元，其安全氛围直接影响成员行为^[2]。和谐、互助的班组文化，能促使员工相互监督、共同遵守安全规范；反之，若班组存在“冒险赶工”“漠视违规”的风气，则易引发群体违规行为。

3 煤矿现场安全文化建设模型构建

3.1 模型设计原则

煤矿现场安全文化建设模型的设计需遵循以下三大核心原则，以确保模型能够切实服务于煤矿安全生产需求。（1）系统性原则。要求模型全面覆盖煤矿企业安全文化建设的各个层面，从决策层的战略规划，到管理层的组织协调，再到执行层的具体落实，形成完整闭环。模型需统筹精神文化、制度文化和物质文化的协同发展，避免单一维度的片面建设。（2）实践性原则。模型设计需紧密结合煤矿瓦斯治理、顶板管理、机电运输等关键环节的安全风险，确保各项措施具有可操作性。（3）动态性原则。则考虑到煤矿生产环境和员工需求的不断变化，模型需具备动态调整能力，能够根据新技术应用、员工结构变化等因素，及时更新安全文化建设策略。

3.2 “三维联动”模型架构

基于模型设计原则，构建煤矿现场安全文化建设的“三维联动”模型，包含以下各层次相互支撑、协同作用。（1）精神层。企业要提炼具有凝聚力的安全愿景和使命，如“零事故矿山，幸福矿工家园”，并通过多样化的传播方式强化员工认知。定期组织安全文化主题演讲、安全微电影创作比赛等活动，激发员工情感共鸣；建立“安全文化长廊”，展示安全发展历程、先进人物事迹，营造浓厚的安全文化氛围。将安全文化融入新员工入职培训和老员工继续教育，确保安全理念代代相传。（2）制度层。通过完善的规章制度和管理机制，将安全理念转化为具体行为准则。企业需制定涵盖井下作业全流程的安全操作规程，明确每个岗位的操作标准和

风险防控要点；建立严格的安全绩效考核制度，将安全指标与员工薪酬、晋升挂钩，形成正向激励；构建隐患排查治理长效机制，运用“PDCA 循环”（计划 - 执行 - 检查 - 处理）对安全隐患进行动态管理，确保制度执行到位。（3）物质层。通过优化现场安全环境和技术装备，为员工提供安全保障。企业加大安全设施投入，配备先进的瓦斯监测系统、顶板压力预警装置等，提升安全防护水平；合理规划井下作业区域，设置清晰的安全通道标识、危险区域警示标志；推广智能穿戴设备，实时监测员工生命体征和作业状态，实现风险的智能预警与防控。

3.3 文化与行为的融合路径

实现煤矿现场安全文化与员工安全行为的深度融合，需从以下三个层面入手。（1）认知层面。通过系统化的安全教育培训，提升员工对安全文化的理解与认同。培训内容包括安全知识和技能，还需涵盖安全文化理念解读、事故案例深度剖析，帮助员工认识到安全行为的重要性。（2）情感层面。通过情感化管理增强员工的安全责任感和归属感。企业可开展“安全亲情寄语”活动，邀请员工家属录制安全祝福视频，在班前会上播放；设立“安全荣誉墙”，表彰安全先进个人和班组，激发员工的荣誉感和自豪感。通过情感纽带，使员工从内心深处重视安全，主动遵守安全规范。（3）行为层面。通过持续的行为干预和强化，推动安全行为习惯养成。企业可引入行为观察与反馈机制，安排安全管理人员定期观察员工作业行为，对正确行为给予即时肯定，对违规行为进行现场纠正和指导；建立安全行为积分制度，员工通过参与安全培训、发现安全隐患等获得积分，积分可兑换奖励，激励员工持续保持安全行为^[3]。

4 员工安全行为养成的策略

4.1 分层干预策略设计

煤矿企业员工结构多元，作业经验、岗位需求差异显著，需实施分层干预策略，精准提升以下不同群体的安全行为能力。（1）新员工群体。因缺乏井下作业经验，对风险认知不足，是安全事故的高发人群。针对该群体，构建“理论 + 实践 + 心理”三位一体的岗前培训体系。理论培训方面，除常规安全知识讲解外，需引入典型事故案例剖析，通过情景还原与责任追溯，强化其风险防范意识；实践培训依托VR模拟井下环境，开展瓦斯泄漏应急处理、顶板坍塌逃生等场景化训练，提升其操作熟练度与应急反应能力；心理层面则通过职业健康讲座、压力疏导课程，帮助新员工克服对高危作业的恐惧心理，树立正确的安全价值观。（2）老员工群体。企业可开展“安全能力再提升”专项行动。一是组织老员

工参与新技术、新设备操作培训，打破固有操作思维，适应智能化矿山发展需求；二是设立“经验传承工作坊”，鼓励老员工分享安全操作技巧与风险应对经验，通过“安全反思会”，引导其结合自身经历剖析违规危害，实现从“被动整改”到“主动预防”的转变。（3）管理层与技术骨干。企业需加强对管理层的安全领导力培训，通过安全战略规划、应急指挥演练等课程，提升其安全决策与资源调配能力；对技术骨干开展“安全创新项目孵化”，鼓励其将安全技术改进与行为管理结合，如研发智能防错装置、优化作业流程等，以技术创新推动安全行为落地。

4.2 行为强化机制

行为强化机制通过以下正向激励与负向约束双管齐下，持续规范员工安全行为，形成长效管理闭环。（1）正向激励。以物质奖励与精神激励相结合，激发员工安全行为主动性。物质层面，设立“安全行为积分银行”，员工参与安全培训、提出有效安全建议、连续保持零违规等行为均可获得积分，积分可兑换生活用品、带薪休假等奖励；精神层面，开展“安全之星月度评选”“安全家庭年度表彰”等活动，通过企业公众号、宣传栏等渠道宣传先进事迹，增强员工荣誉感。（2）负向约束。以制度刚性约束违规行为，形成威慑效应，完善违规行为分级处理制度，对轻微违规行为采取“现场纠正+安全教育”；对严重违规实施“停工培训+经济处罚”，并要求其在班组会议公开检讨；对重复性违规人员，纳入“重点监管名单”，安排专人一对一帮扶。利用智能监控系统对高风险作业区域进行实时监测，通过AI图像识别技术自动捕捉违规行为，生成预警信息并推送至管理人员与涉事员工，实现“发现-处置-整改”全流程数字化管理。

4.3 班组安全文化培育

班组作为煤矿安全生产的最小单元，其安全文化氛围直接影响员工行为习惯的养成，需从以下三方面强化

培育。（1）制度建设。建立班组安全例会制度，每日班前会由班组长总结前日安全问题，明确当日作业风险与防范措施；推行“安全互保联保”责任制，将班组成员划分为安全责任小组，小组成员间相互监督、共同承担安全责任，形成“一人违规，全员受责”的约束机制。

（2）团队协作。开展班组安全技能竞赛、应急演练大比武等活动，以赛促学提升团队整体安全能力；建立“班组安全问题库”，汇总日常隐患与处置经验，形成内部共享知识资源，促进成员间的经验交流与技能互补。

（3）文化浸润。则通过营造温馨和谐的班组氛围，激发员工安全行为内生动力^[4]。企业可支持班组打造特色安全文化墙，展示成员安全承诺、家庭照片与安全寄语；定期组织“班组安全故事分享会”，以身边人、身边事传递安全理念；设立“安全创新基金”，对班组提出的优秀安全改进方案给予专项奖励，推动安全文化在基层落地生根。

结束语：本文围绕煤矿企业现场安全文化建设与员工安全行为养成展开研究，构建了“三维联动”安全文化建设模型，并提出针对性策略。安全文化建设与员工安全行为养成相互促进、相辅相成，通过系统化、动态化的文化建设，结合分层干预、行为强化及班组培育等策略，能有效提升员工安全意识和行为水平。煤矿企业要持续深化安全文化建设，不断优化管理策略，将安全理念融入日常生产各环节，为煤矿安全生产筑牢坚实防线。

参考文献

- [1]汪志萼.植根于传统文化的前和煤业安全文化建设研究[D].安徽:安徽理工大学,2020(02):11-12.
- [2]白玲玲.煤矿企业党建工作与企业安全文化的有效融合[J].活力,2019(2):36-37.
- [3]王新平,逯贵娇.煤矿企业员工关系质量和工作投入与安全行为的关系研究[J].煤矿安全,2019,50(6):276-280.
- [4]崔博露.煤矿员工安全素养对不安全行为的影响研究[D].陕西:西安科技大学,2022(03):33-34.