

AQ

中华人民共和国安全生产行业标准

AQ/T 9005—2008

企业安全文化建设 评价准则

2008-11-19发布

2009-01-01实施

国家安全生产监督管理总局 发布
安徽省安全生产协会 编印

目 次

前 言

1 范围

2 规范性引用文件

3 术语与定义

4 评价指标

5 减分指标

6 评价程序

附录A（资料性附录）测评计分方法

附录B（规范性附录）评价指标参考权重

附录C（资料性附录）水平层级评价

前 言

本标准由国家安全生产监督管理总局提出。

本标准由全国安全生产标准化技术委员会归口。

本标准起草单位：国家安全生产监督管理总局、宣传教育中心、北京天地大方科技文化发展有限公司、首都经济贸易大学安全与环境科学研究所。

本标准主要起草人：刘德辉、贺定超、毛海峰、李强、曹小云、雷海波。

企业安全文化建设评价准则

1 范围

本标准适用于中国境内所有类型的企业。

2 规范性引用文件

下列文件中的条款通过本标准的引用而成为本标准的条款。凡是注日期的引用文件，其随后所有的修改单（不包括勘误的内容）或修订版均不适用于本标准。凡是不注日期的引用文件，其最新版本适用于本标准。

GB/T 19004—2000 质量管理体系业绩改进指南
(idt ISO 9004:2000)

GB/T 28001—2001职业健康安全管理体系规范

3 术语和定义

下列术语和定义适用于本标准。

3.1

企业安全文化

被企业组织的员工群体所共享的安全价值观、态度、道德和行为规范组成的统一体。

3.2

安全文化评价

了解企业安全文化现状或企业安全文化建设效果而采取的系统化测评行为，并得出定性或定量的分析结

论。

3.3

评价指标

企业安全文化评价的要素。分为可计量指标（定量指标）和非计量指标（定性指标）。

3.4

指标权重

指该指标在评价指标体系中的相对重要程度, 权重大小采用数值来表示。

3.5

相关方

与组织的安全绩效有关的或受其安全绩效影响的个人或团体。

3.6

应激反应

人体对外界或内部的各种非常刺激所产生的非特异性应答反应。

4 评价指标

4.1 基础特征

4.1.1 企业状态特征

企业自身的成长、发展、经营、市场状态，主要从企业历史、企业规模、市场地位、盈利状况等方面进行评价。

4.1.2 企业文化特征

企业文化层面的突出特征，主要评估企业文化的

开放程度、员工凝聚力的强弱、学习型组织的构建情况、员工执行力状况等。

4.1.3 企业形象特征

员工、社会公众对企业整体形象的认识和评价。

4.1.4 企业员工特征

充分明确员工的整体状况，总体教育水平、工作经验和操作技能、道德水平等。

4.1.5 企业技术特征

企业在工程技术方面的使用、改造情况，如技术设备的先进程度、技术改造状况、工艺流程的先进性以及人机工程建设情况。

4.1.6 监管环境

企业所在地政府安监及相关部门的职能履行情况，包括监管人员的业务素质、监管力度、法律法规的公布及执行情况。

4.1.7 经营环境

主要反映企业所在地的经济发展、市场经营状况等商业环境，诸如人力资源供给程度、信息交流情况、地区整体经济实力等。

4.1.8 文化环境

反映企业所在地域的社会文化环境，主要包括民族传统、地域文化特征等。

4.2 安全承诺

4.2.1 安全承诺内容

综合考量承诺内容的涉及范围，表述理念的先进性、时代性，与企业实际的契合程度。

4.2.2 安全承诺表述

企业安全承诺在阐述和表达上应完整准确，具有较强的普适性、独特性和感召力。

4.2.3 安全承诺传播

企业的安全承诺需要在内部及外部进行全面、及时、有效的传播，涉及不同的传播方式，选择适当的传播频度，达到良好的认知效果。

4.2.4 安全承诺认同

考察企业内部对企业安全承诺的共鸣程度，主要包括：安全承诺能否得到全体员工特别是基层员工的深刻理解和广泛认同，企业领导能否做到身体力行、率先垂范，全体员工能否切实把承诺内容应用于安全管理和安全生产的实践当中。

4.3 安全管理

4.3.1 安全权责

企业的安全管理权责分配依据的原则、权责对应或背离程度以及在实际工作当中的执行效果。

4.3.2 管理机构

企业应设置专人专职专责的安全管理机构，并配备充足的、符合要求的人力、物力资源，保障其独立履职的管理效果。企业安全管理部门及人员应当具有明确的管理权力与责任，在权责的分配上应充分考虑企业安全工作实际，有效保证管理权责的匹配性、一致性和平衡性。

4.3.3 制度执行

企业安全管理的制度执行力度与障碍情况。

4.3.4 管理效果

结合企业实际，从安全绩效改善程度、应急机制完善程度、事故与事件管理水平等方面，客观评估企业安全管理工作在一定时期内的实施效果。

4.4 安全环境

4.4.1 安全指引

企业应综合运用各种途径和方法，有效引导员工安全生产。主要从安全标识运用、安全操作指示、安全绩效引导、应激调适机制等方面进行评估。

4.4.2 安全防护

企业应依据生产作业环境特点，做好安全防护工作，安装有效的防护设施和设备，提供充足的个体防护用品。

4.4.3 环境感受

环境感受是员工对一般作业环境和特殊作业环境的综合感观和评价，是对作业环境的安全保障效果的主观性评估。主要从作业现场的清洁、安全、人性化等方面，考察员工的安全感、舒适感和满意度。

4.5 安全培训与学习

4.5.1 重要性体现

企业各级人员对安全培训工作重要性的认识程度，直接体现在培训资源投入力度，培训工作的优先保证程度及企业用人制度等方面。

4.5.2 充分性体现

企业应向员工提供充足的培训机会，根据实际需要和长远目标规范培训内容，科学设置培训课时，竭力开

发、运用员工喜闻乐见的有效培训方式。

4.5.3 有效性体现

科学判断企业安全培训的实施效果，主要从员工安全态度的端正程度、安全技能的提升幅度、安全行为和安全绩效的改善程度等方面进行评估。

4.6 安全信息传播

4.6.1 信息资源

根据安全文化传播需要，企业应分别建立和完善安全管理信息库、安全技术信息库、安全事故信息库和安全知识信息库等各种安全信息库，储备大量的安全信息资源。

4.6.2 信息系统

企业围绕安全信息传播工作，设置专职操作机构，建立完备的管理机制，搭建稳定的信息传播与管理平台，创造完善齐全的信息传播载体。

4.6.3 效能体现

根据员工获取和交流企业安全信息的便捷程度，企业安全信息传播的有效到达率、知晓率和开放程度，综合衡量企业安全信息传播的实际效果。

4.7 安全行为激励

4.7.1 激励机制

围绕安全发展这一激励目标，企业应建立一套理性化的管理制度以规范安全激励工作，实现安全激励制度化，保证安全绩效的优先权。

4.7.2 激励方式

根据企业实际兼顾精神和物质两个层面，采取最可

靠、最有效的安全激励方式。

4.7.3 激励效果

员工对企业安全激励机制、激励方式的响应体现为绩效改善与行为改善的正负效应。

4.8 安全事务参与

4.8.1 安全会议与活动

企业应根据实际需要，定期举办以安全为主题的各种会议和活动，鼓励并邀请相关员工积极参与。

4.8.2 安全报告

企业应建立渠道通畅的各级安全报告制度，确保报告反馈的及时、高效，注重各种报告、处理等信息的公开、共享。

4.8.3 安全建议

企业应建立科学有效的安全建议制度，疏通各种安全建议渠道，以及时反馈、择优采纳等实际行动鼓励员工积极参与安全建议。

4.8.4 沟通交流

在企业内部和外部创造良好的安全信息沟通氛围，实现企业各层级员工有效的纵向沟通和横向交流，同时及时与企业不同层面的合作伙伴互通安全信息。

4.9 决策层行为

4.9.1 公开承诺

企业决策层应适时亲自公布企业相关安全承诺与政策，参与安全责任体系的建立，作出重大安全决策。

4.9.2 责任履行

在企业人事政策、安全投入、员工培训等方面，企

业决策层应充分履行自己的安全职责，确保安全在各工作环节的重要地位。

4.9.3 自我完善

企业决策层应接受充分的安全培训，加强与外部进行安全信息沟通交流，全面提高自身安全素质，做好遵章守制、安全生产的表率。

4.10 管理层行为

4.10.1 责任履行

企业管理层应明确所担负的建立并完善制度、加强监督管理、改善安全绩效等重要安全责任，并严格履行职责。

4.10.2 指导下属

企业管理层应对员工进行资格审定，有效组织安全培训和现场指导。

4.10.3 自我完善

企业管理层应注重安全知识和技能的更新，积极完善自我，加强沟通交流。

4.11 员工层行为

4.11.1 安全态度

主要从安全责任意识、安全法律意识和安全行为意向等方面，判断员工对待安全的态度。

4.11.2 知识技能

除熟练掌握岗位安全技能外，员工还应具备充分的辨识风险、应急处置等各种安全知识和操作能力。

4.11.3 行为习惯

员工应养成良好的安全行为习惯，积极交流安全信

息，主动参与各种安全培训和活动，严格遵守规章制度。

4.11.4 团队合作

在安全生产过程中，同事之间要增进了解，彼此信任，加强互助合作，主动关心、保护同伴，共同促进团队安全绩效的提升。

5 减分指标

5.1 死亡事故

在进行安全评价的前一年内，如发生死亡事故，则视情况（事故性质、伤亡人数）扣减安全文化评价得分5~15分。

4.5.2 重伤事故

在进行安全评价的前一年内，如发生重伤事故，则视情况扣减安全文化评价得分3-10分。

5.3 违章记录

在进行安全评价的前一年内，企业的“违章指挥、违章操作、违反劳动纪律”记录情况，视程度扣减安全文化评价得分1~8分。

6 评价程序

6.1 建立评价组织机构与评价实施机构

企业开展安全文化评价工作时，首先应成立评价组织机构，并由其确定评价工作的实施机构。

6.1.1 企业实施评价时，由评价组织机构负责确定评价工作人员并成立评价工作组。必要时可选聘有关咨询专家或咨询专家组。咨询专家（组）的工作任务和工作要

求由评价组织机构明确。

6.1.2 评价工作人员应具备以下基本条件：

—熟悉企业安全文化评价相关业务，有较强的综合分析判断能力与沟通能力；

—具有较丰富的企业安全文化建设与实施专业知识；

—坚持原则、秉公办事；

—评价项目负责人应有丰富的企业安全文化建设经验，熟悉评价指标及评价模型。

6.2 制定评价工作实施方案

评价实施机构应参照本标准制定《评价工作实施方案》方案中应包括所用评价方法、评价样本、访谈提纲、测评问卷、实施计划等内容，并应报送评价组织机构批准。

6.3 下达《评价通知书》

在实施评价前，由评价组织机构向选定的样本单位下达《评价通知书》《评价通知书》中应当明确：评价的目的、用途、要求、应提供的资料及对所提供资料应负的责任以及其他需在《评价通知书》中明确的事项。

6.4 调研、收集与核实基础资料

根据本标准设计评价的调研问卷，根据《评价工作方案》收集整理评价基础数据和基础资料。资料收集可以采取访谈、问卷调查、召开座谈会、专家现场观测、查阅有关资料和档案等形式进行。评价人员要对评价基础数据和基础资料进行认真检查、整理，确保评价基础资料的系统性和完整性。评价工作人员应对接触的资料

内容履行保密义务。

6.5 数据统计分析

对调研结果和基础数据核实无误后，可借助EXCEL, SPSS, SAS等统计软件进行数据统计，然后根据本标准建立的数学模型和实际选用的调研分析方法, 对统计数据进行分析。

6.6 撰写评价报告

统计分析完成后，评价工作组应按照规范的格式，撰写《企业安全文化建设评价报告》，报告评价结果。

6.7 反馈企业征求意见

评价报告提出后，应反馈企业征求意见并作必要修改。

6.8 提交评价报告

评价工作组修改完成评价报告后，经评价项目负责人签字，报送评价组织机构审核确认。

6.9 进行评价工作总结

评价项目完成后，评价工作组要进行评价工作总结，将工作背景、实施过程、存在的问题和建议等形成书面报告，报送评价组织机构。同时建立好评价工作档案。

附录A

(资料性附录)

测评计分方法

A.1 评分方法

- a) 评分时，只对三级指标进行实际打分，二级指标和一级指标都是通过相应的数学公式和计算方法计分。
- b) 采用“百分制”进行评分，每个指标的最高分为100分，最低分为0分。
- c) 以“基础特征”指标系的评分作为示例，其他指标系及总分的评分可参考此例。

表 A.1 测评方法示例

一级指标系:基础特征					
二级指标	权重 N_i	三级指标	权重 K_i	测评方法	评分 M_i
			优:80~100分	良:50~80分	一般:0~50分
企业状态特征	0.06	成长性	0.34	资料收集及分析 问卷调查	
		竞争性	0.27		
		赢利性	0.39		
企业文化特征	0.18	开放性	0.21	小组座谈 问卷调查 现场观察	
		凝聚力	0.18		
		沟通交流	0.19		
		学习氛围	0.2		
		行为规范	0.22		
企业形象特征	0.09	知名度	0.42	资料收集及分析 问卷调查	
		美誉度	0.58		
企业员工特征	0.26	教育水平	0.2	材料审核 问卷调查	
		工作经验	0.27		
		操作技能	0.28		
		道德水平	0.25		
企业技术特征	0.19	技术先进	0.36	材料审核 问卷调查	
		技术更新	0.22		
		安全技术	0.42		

监管环境	0.17	监管力度	0.45	问卷调查	
		法规完善	0.55		
经营环境	0.02	人力资源	0.32	资料收集及分析	
		信息资源	0.38		
		经济实力	0.3		
文化环境	0.03	跨民族文化	0.52	资料收集及分析 问卷调查	
		地域文化	0.48		

A.2 计算公式为

式中：

J—二级指标最终得分值；

K_i —三级指标权重；

M_i —三级指标评分值；

n—三级指标的个数；

E—一级指标最终得分值；

$$J = \sum_{i=1}^n K_i M_i; E = \sum_{i=1}^n N_i J_i$$

N_i —二级指标权重。

A.3 总分计算公式

$$Z = \sum_{i=1}^n Z_i E_i$$

式中：

Z—对该企业安全文化建设测评的总分；

Z_i —一级指标权重。

每个一级指标的考核得分乘以各自对应的权重，然后加和得到企业安全文化测评总分值。

附 录 B
(规范性附录)
评价指标参考权重

B.1 权重分配说明

表 B.1 各级指标的权重分配数值

一级指标:基础特征 (权重 0.06)				
二级指标		三级指标		
指标名称	权重	指标名称	阐述	权重
企业状态特征	0.06	成长性	企业历史、企业规模与发展前景	0.34
		竞争性	企业在行业中地位与市场竞争力	0.27
		赢利性	企业盈利状况及盈利预期	0.39
企业文化特征	0.18	开放性	对外来文化和文化变革的态度	0.21
		凝聚力	员工对企业和同伴的信赖程度	0.18
		沟通交流	注重内部及与外部的沟通交流	0.19
		学习氛围	企业及员工对待学习的普遍态度	0.2
		行为规范	员工行为方式的规范化程度	0.22
企业形象特征	0.09	知名度	企业或品牌在行业排名或社会知晓	0.42
		美誉度	企业社会责任的履行	0.58
企业员工特征	0.26	教育水平	员工受教育程度	0.2
		工作经验	员工平均工作年限或重点岗位员工平均工作年限	0.27
		操作技能	操作技能熟练或胜任工作的员工比例	0.28
		道德水平	员工职业道德与社会公德水平	0.25
企业技术特征	0.19	技术先进	主要技术设备、生产工艺在行业内的先进程度	0.36
		技术更新	在技术更新方面的投入与实施	0.22
		安全技术	安全工程技术的应用情况	0.42
监管环境	0.17	监管力度	地方安全监管部门执法水平与监管能力	0.45
		法规完善	地方性安全生产法规体系完善程度	0.55
经营环境	0.02	人力资源	本地区人力资源供给	0.32
		信息资源	本地区可利用信息资源	0.38
		经济实力	本地区总体经济发展水平	0.3
文化环境	0.03	跨民族文化	本地区重要的民族风俗习惯、礼仪传统	0.52
		地域文化	本地区显著的区域文化特征	0.48

表 B.1 (续)

一级指标:安全承诺 (权重 0.1)				
二级指标		三级指标		
指标名称	权重	指标名称	阐述	权重
安全承诺内容	0.27	完整全面	逐一阐述安全价值观、安全愿景、安全使命、安全目标和安全方针	0.4
		理念先进	所述理念符合科学发展观	0.39
		求真务实	符合本企业实际切实可行	0.21
安全承诺表述	0.22	阐述准确	完整准确地传达内涵	0.27
		语言精炼	核心理念易于理解和记忆	0.21
		独到性	受众印象深刻	0.18
		感召力	感染受众引发共鸣	0.34
安全承诺传播	0.21	传播方式	传播形式、传播媒介和传播者	0.3
		传播频度	时间频度与空间频度	0.28
		受众知晓率	员工与相关方知晓率和记忆率	0.42
安全承诺认同	0.3	领导示范	决策层成为实践安全承诺的表率	0.3
		员工认同	员工深刻理解并认同安全承诺的内涵,并以实际行为履诺	0.42
		管理实践	管理层身体力行履行企业安全承诺	0.28
一级指标:安全管理 (权重 0.07)				
二级指标		三级指标		
指标名称	权重	指标名称	阐述	权重
安全权责	0.3	权责明确	企业各级人员拥有明确的安全权责	0.47
		权责匹配	企业各级人员的岗位权限与责任应匹配	0.53
管理机构	0.21	机构设置	企业安全管理部门的设置情况	0.3
		独立履职	充分独立履行职责并可直接向最高领导报告	0.37
		资源配置	充足的人员、经费和装备	0.33
制度执行	0.16	制度保障	从制度上充分保证安全工作的重要性	0.31
		管理权限	安全管理的权威性、独立性	0.29
		制度执行	保证制度执行有效的具体方法	0.4
管理效果	0.33	绩效改善	各种安全绩效指标的确立与实现	0.52
		应急效能	企业应急系统的完善程度	0.23
		事故与事件管理	对各种事故、事件的管理与持续改进	0.25
一级指标:安全环境 (权重 0.08)				
二级指标		三级指标		
指标名称	权重	指标名称	阐述	权重
安全指引	0.27	视觉识别	参照国家标准正确设置安全视觉识别系统	0.24
		作业指导	为员工提供充分的安全操作规程及安全知识技能培训	0.23

表 B.1 (续)

一级指标:安全环境（权重 0.08）				
二级指标		三级指标		
指标名称	权重	指标名称	阐述	权重
安全指引	0.27	宣传教育	建立并有效利用各种媒介为员工和相关方进行安全宣传教育	0.2
		安全活动	企业积极组织并鼓励促进安全绩效的活动	0.17
		应激调适	建立应激调适机制使员工产生应激反应时可得到有效的心理咨询	0.16
安全防护	0.39	群体防护	企业对危险作业场所、危险源和危险设备设施配置有效的安全防护装置	0.46
		个体防护	企业为员工配备并定期检查、更换必需的个体防护用品	0.54
环境感受	0.34	安全感	员工对一般作业环境和特殊作业环境的安全感或不安全感	0.41
		舒适感	员工对一般作业环境和特殊作业环境的舒适感或不舒适感	0.29
		满意度	员工对作业环境的整体满意度	0.3
一级指标:安全培训与学习（权重 0.1）				
二级指标		三级指标		
指标名称	权重	指标名称	阐述	权重
重要性体现	0.28	培训投入	企业对安全培训制定充足的财务预算并执行	0.25
		优先保证	安全培训与其他工作冲突时会得到优先保证	0.26
		资源建设	培训资源的规模和质量可以充分满足需求	0.22
		上岗资格	建立并严格执行经安全培训合格方可上岗的用人制度	0.27
充分性体现	0.26	培训机会	每位员工都有机会接受安全培训	0.28
		培训课时	员工可接受满足法规要求或超过要求课时的安全培训	0.23
		培训内容	针对员工实际需要并注重安全行为习惯培养	0.26
		培训方式	员工乐于接受或基本满意	0.23
有效性体现	0.46	态度变化	员工安全意识与安全态度的变化	0.23
		技能提升	员工安全知识技能的提升	0.26
		行为改善	员工行为方式的改善	0.29
		绩效改善	个人安全绩效与组织安全绩效的改善	0.22
一级指标:安全信息传播（权重 0.09）				
二级指标		三级指标		
指标名称	权重	指标名称	阐述	权重
信息资源	0.31	管理信息	建立和完善安全管理信息库	0.23
		技术信息	建立和完善安全技术信息库	0.18
		事故信息	建立和完善事故、事件信息库	0.31
		知识信息	建立和完善安全知识信息库	0.28

表 B.1 (续)

一级指标:安全信息传播 (权重 0.09)				
二级指标		三级指标		
指标名称	权重	指标名称	阐述	权重
信息系统	0.34	管理机制	建立完备的信息与传播管理机制	0.25
		平台建设	建立稳定的信息管理与传播平台	0.39
		传播载体	建立足够的信息传播媒介	0.36
效能体现	0.35	便捷性	员工可以便捷地获取信息	0.19
		知晓率	员工可以充分知晓信息	0.33
		交互性	员工可以便捷地交流信息	0.21
		公开性	重要安全信息公开发布	0.27
一级指标:安全行为激励 (权重 0.08)				
二级指标		三级指标		
指标名称	权重	指标名称	阐述	权重
激励机制	0.27	制度化	建立安全激励制度或制度条款	0.28
		优先权	所有激励中均将安全绩效指标作为首要指标	0.25
		完善度	所有促进安全绩效改善的行为与成绩均会受到鼓励	0.21
		导向性	惩罚体现不注重错误本身而注重汲取教训的原则	0.26
激励方式	0.36	领导示范	决策层和管理层成为促进安全绩效改善的表率	0.19
		榜样树立	企业树立了安全生产的各类榜样	0.2
		物质奖励	企业设有多种形式的物质奖励	0.22
		荣誉待遇	企业设有各种荣誉称号并给予相应待遇	0.21
		提拔升迁	提拔重用安全业绩优秀的员工	0.18
激励效果	0.37	广泛知晓	所有激励被员工广泛知晓	0.22
		绩效改善	促进了员工个人与团队安全绩效的改善	0.27
		行为改善	促进了员工行为的改善	0.29
		正面效应	奖励与惩罚均不导致员工的消极态度或消极行为	0.22
一级指标:安全事务参与 (权重 0.08)				
二级指标		三级指标		
指标名称	权重	指标名称	阐述	权重
安全会议与活动	0.17	安全会议	企业定期邀请员工代表参加有关安全会议	0.53
		安全活动	企业鼓励员工开展和参与各种安全活动	0.47
安全报告	0.35	报告制度	企业建立并不断完善有关事故、事件、隐患、缺陷等的安全报告制度	0.3
		报告渠道	保持员工报告渠道通畅和便捷	0.26
		反馈效率	及时反馈报告处理结果并鼓励报告者	0.2
		信息共享	员工及时知晓事故、事件、隐患、缺陷等信息并获得针对性培训	0.24

表 B.1 (续)

一级指标:安全事务参与 (权重 0.08)				
二级指标		三级指标		
指标名称	权重	指标名称	阐述	权重
安全建议	0.26	建议制度	企业建立鼓励员工安全建议的制度并不断完善	0.29
		建议渠道	保持员工建议渠道通畅与便捷	0.27
		建议反馈	及时反馈并鼓励建议者	0.23
		建议采纳	积极采纳有价值的建议促进安全绩效改善	0.21
沟通交流	0.22	员工间沟通	员工之间保持良好的安全信息沟通交流	0.26
		管理层沟通	管理层之间保持良好的安全信息沟通交流	0.24
		上下级沟通	上下级之间保持良好的安全信息沟通交流	0.32
		承包商沟通	企业与承包商之间保持良好的安全信息沟通交流	0.18
一级指标:决策层行为 (权重 0.11)				
二级指标		三级指标		
指标名称	权重	指标名称	阐述	权重
公开承诺	0.25	公布安全政策	亲自公布安全承诺与安全政策	0.42
		建立责任体系	亲自参与建立安全责任制和重大安全决策	0.58
责任履行	0.41	人事政策	安全素质或安全绩效作为人事升迁的重要依据	0.27
		安全投入	保证充分的人财物投入	0.38
		员工培训	定期对员工做行为观察与安全培训	0.35
自我完善	0.34	知识更新	接受充分的安全培训并自我学习	0.36
		外部交流	经常与外部安全专家沟通交流	0.31
		表率示范	成为严格遵守执行安全制度与个人良好安全素质的表率	0.33
一级指标:管理层行为 (权重 0.11)				
二级指标		三级指标		
指标名称	权重	指标名称	阐述	权重
责任履行	0.4	明确职责	明确所承担的安全责任并严格履职	0.22
		完善制度	建立健全安全制度与操作规程并确立安全目标	0.22
		监督合作	部门之间保持安全责任的相互监督与相互配合	0.2
		知识技能	充分掌握满足职责需要的安全管理知识和技能	0.19
		安全绩效	促进安全绩效的持续改善	0.17
指导下属	0.27	资格审定	安全素质或安全绩效作为人事录用与升迁的重要依据	0.35
		组织培训	有效组织实施安全培训	0.33
		行为观察	经常到现场观察员工行为并给予指导	0.32
自我完善	0.33	知识更新	主动学习安全管理知识技能	0.22
		沟通交流	主动与内外部专家交流安全信息或管理经验	0.26
		监督检查	定期邀请上级或安监部门或安全专家监督检查安全工作	0.27

表 B.1 (续)

一级指标:管理层行为 (权重 0.11)				
二级指标		三级指标		
指标名称	权重	指标名称	阐述	权重
自我完善	0.33	表率示范	成为严格遵守执行安全管理制度与个人良好安全素质的表率	0.25
一级指标:员工层行为 (权重 0.12)				
二级指标		三级指标		
指标名称	权重	指标名称	阐述	权重
安全态度	0.23	责任意识	具有对自己并对他人安全健康负责的意识	0.35
		法规意识	具有严格遵守安全规章和作业规范的意识	0.29
		行为意向	具有只在确保安全的前提下才进行作业的行为意向	0.36
知识技能	0.25	岗位技能	安全知识技能与操作技能胜任岗位要求	0.37
		辨识风险	具备作业前辨识风险并有效防范的能力	0.33
		应急处置	具备应急自救与互救的技能	0.3
行为习惯	0.32	相互交流	乐于与同伴相互交流安全经验与信息	0.16
		主动学习	主动学习安全知识技能并乐于参加培训	0.17
		主动参与	主动参加安全活动并对工作中发现的问题及时提出建议或报告	0.16
		沉着应变	面对变化时善于分析思考并能正确应对	0.13
		安全确认	作业前首先辨识风险并确认安全防护措施	0.18
		遵守规范	遵守规范严谨行事	0.2
团队合作	0.2	关心他人	主动关心他人安全并善于保护他人安全	0.25
		相互信任	充分信任同伴的团队精神和安全素质	0.28
		互助合作	愿意与同伴合作解决工作中遇到的问题	0.26
		团队绩效	以个人安全绩效促进团队安全绩效	0.21

B.2 相关说明

—所有一级指标的权重之和等于1;

—每个一级指标所属的二级指标的权重之和等于1;

—每个二级指标所属的三级指标的权重之和等于1;

—应用本《准则》进行安全文化建设评价的企业,可以根据本企业的特点、安全文化建设的侧重点等要素,对部分指标参考权重进行调整,但调整规则必须依照前三条的相关说明。

附录C

（资料性附录）

水平层级评价

本准则依据企业安全文化的测评结果与重要指标特征，将企业安全文化建设水平分为六个层级，每个层级都对应一个参考分值和重要指标特征。

将实际测评的分值与参考分值相对照，就可以评估该企业的安全文化建设水平层级，并可了解该层级企业安全文化表现出来的重要特征。

需要说明的是，“企业安全文化建设水平层级划分表”只是作为本企业安全文化建设大概处于某种水平的倾向性判断参考，其“表现特征”并不一定与企业实际情况一一符合。

表 C.1 企业安全文化建设水平层级划分表

第一层级	本能反应阶段
参考分值	35 分以下
主要特征	
● 企业认为安全的重要程度远不及经济利益； ● 企业认为安全只是单纯的投入，得不到回报； ● 管理者和员工的行为安全基于对自身的本能保护； ● 员工对自身安全不重视，缺乏自我保护的意识和能力； ● 员工对岗位操作技能、安全规程等缺乏了解； ● 企业和员工不认为事故无法避免； ● 员工普遍对工作现场和环境缺乏安全感	
第二层级	被动管理阶段
参考分值	35~49 分
主要特征	
● 企业没有或只为应付监察而制定安全制度； ● 大多数员工对安全没有特别关注； ● 企业认为事故无法避免； ● 安全问题并不被看做企业的重要风险； ● 只有安监部门承担安全管理责任； ● 员工不认为应该对自己的安全负责； ● 多数人被动学习安全知识、安全操作技能和规程； ● 企业对安全技能的培训投入不足； ● 员工对工作现场的安全性缺乏充分的信任	

第三层级	主动管理阶段
参考分值	50~64 分
主要特征 ● 认识到安全承诺的重要性； ● 认为事故是可以避免的； ● 安全被纳入企业的风险管理内容； ● 管理层意识到多数事故是由于一线工人不安全行为造成的； ● 注重对员工行为的规范； ● 企业有计划、主动对员工进行安全技能培训； ● 员工意识到学习安全知识的重要性； ● 通过改进规章、程序和工程技术促进安全； ● 开始用指标来测量安全绩效(如伤害率)； ● 采用减少事故损失工时来激励安全绩效	
第四层级	员工参与阶段
参考分值	65~79 分
主要特征 ● 具备系统和完善的安全承诺； ● 企业意识到有关管理政策,规章制度的执行不完善是导致事故的常见原因； ● 大多数员工愿意承担对个人安全健康的责任； ● 企业意识到员工参与对提升安全生产水平的重要作用； ● 关注职业病、工伤保险等方面的知识； ● 绝大多数一线员工愿意与管理层一起改善和提高安全健康水平； ● 事故率稳定在较低的水平； ● 员工积极参与对安全绩效的考核； ● 企业建有完善的安全激励机制； ● 员工可以方便的获取安全信息	
第五层级	团队互助阶段
参考分值	80~90 分
主要特征 ● 大多数员工认为无论从道德还是经济角度,安全健康都十分重要； ● 提倡健康的生活方式,与工作无关的事故也要控制； ● 承认所有员工的价值,认识到公平对待员工于安全十分重要； ● 一线职工愿意承担对自己和对他人的安全健康责任； ● 管理层认识到管理不到位是导致多种事故的主要原因； ● 安全管理重心放在有效预防各类事故； ● 所有可能相关的数据都被用来评估安全绩效； ● 更注重情感的沟通 and 交流； ● 拥有人性化和个性化的安全氛围	

第六层级	持续改进阶段
参考分值	90 分以上
主要特征 ● 保障员工在工作场所和家庭的安全健康,已经成为企业的核心价值观; ● 员工共享“安全健康是最重要的体面工作”的理念; ● 出于对整个安全管理过程充满信心,企业采用更多样的指标来展示安全绩效; ● 员工认为防止非工作相关的意外伤害同样重要; ● 企业持续改进,不断采用更好的风险控制理论和方法; ● 企业将大量投入用于员工家庭安全与健康的改善; ● 企业并不仅仅满足于长期(多年)无事故和无严重未遂事故记录的成绩; ● 安全意识和安全行为成为多数员工的一种固有习惯	