

论企业安全生产风险辨识与隐患闭环治理长效机制建设

孙权

中国铁路济南局集团有限公司安监室

山东济南

250000

摘要：随着工业化进程加速与生产工艺日趋复杂，企业面临的安全风险呈现多元化、动态化特征，传统事后型管理模式已难以有效防控事故。风险辨识的全面性与隐患治理的系统性，直接关系企业安全管理效能。围绕“辨识—评估—管控—整改—验证—改进”全链条，构建风险分级管控与隐患闭环治理相融合的长效机制，是落实安全生产主体责任、推动安全治理模式向事前预防转型的核心路径，对提升企业本质安全水平具有重要理论与实践价值。

关键词：安全生产；风险辨识；隐患治理；闭环管理；长效机制

引言

安全生产事关人民群众生命财产安全，是企业高质量发展的基本前提。当前，部分企业风险辨识覆盖不足、隐患整改流于形式等问题依然突出，传统安全管理模式已难以应对日益复杂的生产风险。构建科学化风险辨识与闭环式隐患治理的长效机制，已成为落实安全生产主体责任、防范遏制重特大事故的迫切需求。唯有从制度设计、技术支撑和文化培育等维度协同推进，方能实现安全管理从被动应对向主动防控的根本转变。

一、企业安全生产风险辨识的理论基础与现实困境

1.1 风险辨识的核心内涵与方法论体系

风险辨识是指通过系统化方法，对生产经营活动中可能导致人员伤亡、财产损失或环境破坏的危险源进行全面识别与分类的过程。其核心方法论包括安全检查表法、预先危险分析法、故障树分析法及作业条件危险性评价法等，从定性与定量两个维度对风险进行科学描述，构成企业安全风险管理的技术基石，为后续分级管控提供依据。

1.2 当前企业风险辨识中的突出问题

当前许多企业在风险辨识中存在覆盖不全、更新滞后、参与面窄等突出问题，部分企业仍停留在经验式排查层面，缺乏对工艺变更、设备老化、人员变动等动态因素的系统跟踪与及时响应。风险辨识往往由安全部门单方面完成，一线操作

人员的实践经验未能有效纳入，导致辨识结果与实际作业场景存在明显偏差，难以真实反映现场风险状况，严重削弱了风险管控措施的针对性与有效性。

1.3 风险分级管控与动态评估机制

风险分级管控要求企业根据风险发生的可能性和后果严重程度，将风险划分为重大、较大、一般和低四个等级，并针对每一等级分别制定相应的管控措施，明确责任主体与资源配置。动态评估机制则强调风险状态随生产条件变化而持续调整，需建立定期复评与触发式复评相结合的制度安排，确保风险等级及时更新。只有将静态辨识与动态评估有机统一，才能确保管控措施始终与实际风险水平相匹配。

1.4 全员参与风险辨识的制度构建

风险辨识不应仅是管理层或安全部门的职责，而应建立覆盖全员的参与机制。企业需通过岗位风险告知、班前风险确认、隐患随手报等制度化手段，将风险辨识嵌入日常作业流程，使每位员工成为风险防控的第一责任人。同时应建立激励与考核并重的推进机制，激发一线员工主动参与意识，使其从被动接受者转变为主动辨识者，从而形成自下而上与自上而下相结合的立体化风险识别网络。

二、隐患闭环治理机制的系统构建与运行逻辑

2.1 隐患治理闭环管理的基本框架

隐患闭环治理是指从隐患发现、登记、评估、整改、验收、销号到举一反三的全过程管理模式，其核心在于确保每一项隐患都能在规定时限内完成整改并经过验证确认，杜绝“发现不整改、整改不到位、到位不验收”的管理断裂。闭环管理的本质是通过流程约束消除人为疏漏，建立可追溯、可验证的管理链条，使安全管理从依靠个人自觉转向依靠制度刚性，确保每一个隐患都真正归零。

2.2 隐患分级分类与责任落实机制

隐患按严重程度分为一般隐患和重大隐患两类，分别由相应层级的管理人员负责治理。一般隐患由班组或车间级负责人组织整改，重大隐患则须由企业主要负责人牵头制定专项治理方案，明确资金、时限与措施。责任落实的关键在于建立“谁排查、谁登记、谁整改、谁验收、谁签字”的全链条责任体系，做到每项隐患责任到人，避免出现责任真空或相互推诿的管理失控局面。

2.3 信息化手段在闭环治理中的应用

信息化技术为隐患闭环治理提供了高效的技术支撑,通过建立隐患管理信息平台,实现隐患从发现、登记、整改、验收到销号的全流程线上跟踪,可有效解决传统纸质台账流转慢、信息不透明、超期未整改难追踪等问题。同时利用数据分析功能,企业可对隐患分布规律、整改效率、高频问题等进行统计研判,及时发现管理薄弱环节,为安全管理决策提供数据驱动的科学支撑依据。

2.4 闭环治理中的验收销号与反馈改进

验收销号是闭环治理的关键节点,必须由非整改责任人进行独立验证,确保整改措施真正消除了风险。销号后还应建立回溯评估机制,对已销号隐患在一定周期内进行复查,防止问题反弹。更重要的是,企业应将隐患数据转化为管理改进的输入,通过定期分析高频隐患类型,推动工艺优化、制度完善和培训强化,实现从“治己病”到“防未病”的转变,从根本上提升安全管理水平。

三、长效机制建设的路径选择与保障措施

3.1 安全文化建设与长效机制的内在关联

长效机制的根本支撑在于安全文化建设,制度只能约束行为的底线,而文化才能驱动行为的自觉。企业应将安全价值观深度融入企业文化体系,通过持续的教育培训、正向激励、典型引导等方式,营造人人重视安全的氛围,使员工从“要我安全”转变为“我要安全”。安全文化建设是长效机制从“纸面制度”走向“行为习惯”的关键桥梁,从根本上决定了机制运行的持久性与有效性。

3.2 制度体系的持续优化与动态更新

长效机制不是一成不变的静态制度,而应随企业生产工艺、设备设施、人员结构的变化而持续优化迭代。企业应建立制度定期评审机制,结合内外部审核、事故教训、法规更新等触发条件,及时修订风险辨识标准和隐患治理流程,确保制度的时效性与适用性。同时应注重各制度之间的衔接协调,避免出现管理交叉或管理空白,确保整个安全管理体系的内在一致性与运行高效性。

3.3 绩效考核与持续改进的驱动机制

将风险辨识覆盖率、隐患整改及时率、闭环率等关键指标纳入各级管理人员和班组的绩效考核体系,是推动长效机制落地的重要手段。考核不应仅关注结果数据,还应关注过程质量,如辨识方法的科学性、整改措施的针对性及执行的规范性等。通过考核结果与薪酬晋升直接挂钩,形成正向激励,同时建立持续改进

的 PDCA 循环，以考核驱动执行、以反馈促进优化，推动安全管理水平螺旋式上升。

3.4 外部监管与内部自律的协同推进

长效机制的建设离不开外部监管与内部自律的协同配合，政府监管部门通过执法检查、信用评价等手段，为企业安全管理划定底线，形成刚性约束。企业则应以高于法规要求的标准开展内部管理，将合规要求转化为自主管理能力，形成内生动力。二者形成“外推内拉”的协同合力，促使企业安全生产管理从被动应付检查转向主动追求卓越，最终实现安全生产治理能力的系统性提升。

结束语

企业安全生产风险辨识与隐患闭环治理长效机制的建设，是一项涉及理念转变、制度完善、技术支撑和文化培育的系统工程，需要管理层与一线员工协同推进。唯有将风险辨识的全面性、隐患治理的闭环性、机制运行的持续性三者有机统一，形成从识别、评估、管控到复评的完整链条，才能从根本上提升企业安全生产治理能力，切实防范和遏制各类生产安全事故的发生，为经济社会高质量发展筑牢安全根基。

参考文献

- [1] 景国勋, 赵杨. 企业安全风险分级管控与隐患排查治理双重预防机制建设研究[J]. 中国安全科学学报, 2022, 32(5):16-19.
- [2] 傅贵, 孙晓娜. 基于 PDCA 循环的企业隐患闭环管理模式研究[J]. 安全与环境学报, 2023, 23(3):112-114.
- [3] 罗云. 安全生产长效机制构建的理论与实践[J]. 中国安全生产科学技术, 2021, 17(8):10-12.