

最新文化与思想论文(实用5篇)

每个人都曾试图在平淡的学习、工作和生活中写一篇文章。写作是培养人的观察、联想、想象、思维和记忆的重要手段。范文怎么写才能发挥它最大的作用呢？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

文化与思想论文篇一

摘要：煤炭企业的市场营销战略定位，必须综合考虑我国的宏观社会经济发展现状、行业环境和企业内部环境等多种因素来深入分析目标市场的变化特点，进而定位选择营销战略。

文章深入剖析了煤炭企业营销现状，提出应该从加强人员管理、提高营销管理水平方面寻求突破和创新，为企业的营销战略规划指明方向。

关键词：煤炭企业营销；营销创新

文化与思想论文篇二

一、我国煤炭企业安全文化思想建设存在的不足

我国的煤炭行业在安全文化思想建设方面取得了一定的成绩，在煤炭生产安全文化的制度和操作方面都取得进展。煤炭企业各级部门坚持安全第一、以人为本的工作理念，实现了党、政、工、团齐抓共管的安全文化思想模式。但是，煤炭企业安全文化思想建设中还存在一些不足，需要我们分析和改进。

1、管理层缺乏安全第一理念

一些煤炭企业的管理层过分关注业绩和经济利益，在实行矿长负责制后，为实现生产任务，达到指标产量，缺乏对安全和预防的重视程度。尤其在生产任务紧急时，为了加快生产

而忽视对安全的强调甚至违规操作。有的领导在发生各类安全事故时，强度事故是常态，推脱责任。不主动对各类安全设施和建设进行投入和重视，对技术设备的维护和改造、对安全设备的资金投入等都不到位。

2、作业人员缺乏安全意识和能力

煤炭企业的基层作业人员主体是重体力工人，一般文化素质不高，操作技术不强，对高强度的集约化、机械化生产作业适应性差，工人缺乏安全预防和操作的主动性，被动遵守操作章程，认不清安全操作的重大意义，缺乏总结安全事故教训的自觉性。

3、安全管理经验落后，重形式、轻落实

传统煤炭企业的管理方式较粗放，不重视对安全管理方法、手段的改进和创新，虽然在安全技术、装备方面都有很大进步，但有些安全软科学，如安全系统工程，安全心理、安全行为等先进的管理理念和科研成果的推广和应用较少。在安全宣传方面，重形式、轻落实。为了对企业员工进行安全教育与警示，煤矿管理者制定了许多安全管理规章制度和考核办法，也经常结合时势，利用各类传媒烘托气氛；通过安全征文、安全评比、安全警句、安全标志、开展安全牌板展、安全知识竞赛等一系列安全教育活动打造安全文化氛围。但这些措施并没有从根本上提高员工的'安全意识，习惯性违章仍然屡禁不止，工伤事故依然时有发生。

4、安全规章制度不完善

影响煤炭企业安全的上述理由的源头在于规章制度不健全，关于事故调查人员的责任和义务规定不明确，安全技术措施编制审批环节不完善。在重大事故的组、追查处理时，负有相应责任的主管和直接责任人员的责任不突出。安全管理考核奖励章程规定不科学，没有针对管理人员做出处罚措施，

对主管领导的处理缺乏统一标准，体现了人治思想，丧失了权责统一的现代管理理念，使安全规章制度对人们的预警功能大大减弱，使管理层和工作人员的安全文化思想意识淡薄。

二、如何构建煤炭企业的安全文化

1、认真贯彻落实安全第一的工作方针

煤炭企业要真正理解安全的重要意义，坚持安全第一的方针，同时要注重预防，综合治理，把安全当做企业的生命线。要围绕安全生产的各项任务，大力创设安全舆论氛围和文化氛围，力争培育企业安全文化，能够用文化的力量引领和推动企业的安全生产。要达到让安全文化思想内化于全体员工的内心，外化为企业生产的实际行动，提高安全思想觉悟，将事故排除在有效预防和综合治理之外。

2、建立健全安全生产责任机制

煤炭企业管理人员要检查以人为本，完善安全生产规章制度，健全安全生产责任制。要从管理上真正落实，加强安全管理结构和管理人员的组织和建设，提高安全管理的实效性；要上到下做好各个环节的排查治理隐患工作，加大安全生产的资金和设备的投入，重视对一线工作人员劳动条件和安全生产设施的改善，设立事故应急预案和援救系统，增强煤炭企业事故预防和抗灾能力。煤炭企业领导层、各部门主管、安全生产监管部门实行权力和责任统一的机制，将安全责任落实到人头，做到有全必有责，出现事故各级责任人负责受罚。避免因互相推卸责任而忽视岗位安全意识。

3、重视安全生产的精神文化建设

要做好重注以安全和生命为主题的精神文化建设，积极做好企业安全思想文化观的传播和落实，可以结合本单位实际，创造典型特色车间班组文化建设、煤炭企业特色安全文化思

想宣传等活动，全面开展现场安全作业标准化建设。企业要加强安全文化思想建设成果的巩固，凝聚安全文化思想观念，提高全体员工的积极性和参与性。提高一线作业人员的专业水平，加强工人的信息化、机械化理论和技能的辅导和培训，增强安全实践的软实力建设，使安全生产的精神文化建设与煤炭生产的实践相结合。

4、强化安全生产常规工作

要在煤炭企业日常运行中，注重常规安全检查和监督工作。坚持节假日轮流值班和重点时段24小时监控相结合、领导带队检查和员工值班结合、每周例会和安全形势分析会议相结合。要制定标准化质量标准，发挥其示范性功能，提高安全生产水平。定期检查煤矿井下系统，对破坏设施进行维护，对落后设施和技术进行升级改造。对地质水文情况动态检查记录。对巷道维修必须遵循标准，实时检测监控，对矿产资源进行科学整合、合理设计开采，每次都要进行安全检查，及时排出事故隐患，提高煤矿安全整体预防效果。

总之，加强煤炭企业安全文化建设，必须形成煤炭企业全员的安全文化思想承诺。要对安全生产各环节严格监管，将常规安全检查和定期安全排查统一，针对特殊天气、重大任务等情况尤其要强化实时监管。煤炭企业要充分提高信息化水平，建立煤矿安全质量标准信息库，同时做好安全文化思想的讲座、网络培训，抓好安全文化思想工作，促进煤炭企业的健康快速发展。

作者:李征单位:开滦（集团）蔚州矿业有限责任公司

文化与思想论文篇三

所谓的融资租赁，通俗的讲也就是指实质上转移与资产所有权有关的全部风险与报酬的租赁。这种租赁方式对于煤炭企业的发展而言有着不可言喻的重要意义。

一、煤炭企业采取融资租赁所具备的优势

（一）提升融资效率

相对于传统的银行贷款而言，煤炭企业采用融资租赁，可以使管理工作更加灵活便捷。从年限看，融资通常是2~3年的租赁时间，比银行流动贷款期更加长。从审批程序要求而言，融资租赁所需要提供的资料与担保更加简便。总体而言，相较于煤炭企业现阶段所使用的其他融资方式而言，融资租赁对企业长远的发展有着深远的意义，推动着煤炭企业不断发展进步。

（二）增强竞争力

融资租赁的成本显得比银行贷款高，但如果结合贷款评估、保险等手续与费用综合考虑的情况下，这两者基本上相差不多。而且，从另一方面而言，融资租赁还有着加速折旧、合理避税的优势。依照财政部门的相关法律法规，煤炭企业选用融资租赁这种办法租入相关机器设备，其折旧年限是可以根据租赁期限与国家折旧年限孰短原则确定。而最低年限不能低于三年。因此，若租入使用寿命达十年的机械设备，根据此方式的提取折旧，一定程度上减少了税务负担，降低了现金流出机率。所以可以说煤炭企业选用融资租赁的方式，能够使其在综合成本上具有一定程度的竞争力。

（三）合理避税

现阶段，结合技术改造与产业结构优化调整的动态，我国在税法上做出了一定的改动，制定了一系列税后优惠政策。对境内范围进行投资并与我国产业政策技术改造项目相符合的企业，可以对其需要的国产机械设备投资的40%作出一定优惠，让其能够从企业技术改造项目设备购置当年比上年新增企业所得税中进行抵免。并且对于享受这种抵免政策的国产设备，企业还是依旧可以享受设备根据原价计提折旧，还需要在计

算应纳税所得额的时候进行扣除。从而，煤炭企业出售原有资产所获资金再次进行投资的时候，就可以利用我国这方面投资抵免的优惠政策，有效降低所需要纳税的所得额。并且煤炭企业新资产的设备投资中还存在部门能够进行投资抵免，享受节税效果。

二、利用融资租赁合理解决煤炭企业发展中出现的问题

（一）促进技术革新

煤炭企业选择采用设备融资租赁的方式，能够在一定程度上促进技术革新的步伐。改善设备落后与技术水平低下制约煤炭企业发展的情况。当今市场瞬息万变，技术创新成为煤炭企业竞争的重要优势，能够促进企业快速发展。当前许多煤炭企业不仅资本结构较低，而且所使用的机械设备老化情况也比较严重，生产技术与劳动生产率更是偏低等多种因素，使得煤炭企业技术改造问题迫在眉睫。因此在资金有限的情况下，融资租赁出现成为推动煤炭企业合理改造设备、创新技术的重大转折。煤炭企业采用融资租赁的方式，合理解决了。

（二）拓宽渠道

融资问题长期影响着煤炭企业的发展。为了拓宽融资渠道，煤炭企业选择使用了融资租赁的方式。对于煤炭企业而言，机械设备的融资租赁是其重要融资渠道的一种，可以说是一种外表融资。并没有在财务报表负债项目之中呈现出来，但是通常情况一般贷款都是会在其负债中呈现出来的，并对煤炭企业资产情况造成一定的影响。由此可见，融资租赁的方式能够不在财务报表负债项目中体现出来显得非常重要。因此可以参考国际上相关方面的经验，煤炭企业充分发展机械设备融资租赁，并使其成为处理企业融资难题的重要渠道。

（三）租金支付灵活

煤炭企业采用融资租赁的方式还存在一大重要优势，其灵活的租金支付方式能够在很大程度上减少不必要的麻烦，增强其过程中的变通性。比如说，其机械设备出租房可以依照承租方的资金与销售情况、生产性质等，合理将还款时间与金额同实际经验情况相结合。这样也就不局限于定额定期支付的方法，能够灵活选择最符合煤炭企业综合情况的支付方式。如月付或季付等。而且每次金额也可以灵活调整，可以等额支付也可以不等额。现阶段，在实际支付情况中，承租方与出租房商定租金支付方式通常都是后付等额年金。这种灵活的租金支付方式很大的改善了煤炭企业资金周转问题，发展更加快速稳定。

（四）配合多种融资方式

为了使企业资本结构更加合理，资本结构不断优化，生产效率逐渐提升。可以将融资租赁与多种融资方式相互配合。这种相互配合的融资方式，也是因其双方共同发展提出的需求。比方说在创建初期，煤炭企业把融资租赁同银行贷款的方式相互配合运用，不仅能够借助银行贷款融资的优势满足煤炭企业对短期流动资金的需要，还能借助融资租赁的优势满足技术改造为主的长期资金融通。因此煤炭企业应该清晰投资目的，有效降低技术改造与项目建设过程中动用流动资金带来的财务风险。合理发挥融资租赁的优势，加速折旧并调整资金结构。煤炭企业在股权融资过程中，还可以借助融资租赁的优势，利用多样化融资租赁手段，设计出科学合理的资本结构。并且促使煤炭企业利用财务杠杆加速融通资金，不断优化资本结构，提升资产收率。以此让煤炭企业能够更好的达到上市条件。

（五）低成本

煤炭企业为了有效避免资金不足对生产造成的影响，最大限度创造更大的生产效益与社会效益，实现经营目的。可以充分利用尽可能少的租金最大限度的获取设备使用权。资金支

付滞于资产使用，所以能够使资金的时间价值得到更加有效的发挥。从而让煤炭企业在资金有限的条件下获取期望价值。企业利用设备在生产的同时还一边获取收益，并支付租金。

三、结束语

煤炭企业合理运用融资租赁的方式，不仅在一定程度上加快了技术革新步伐。还使得企业融资难度得到一定的改善，拓宽了融资渠道，有效解决了融资问题。而且配合多样化融资手段，有效帮助煤炭企业进行扩张与收缩，使得企业资产负债结构得到合理优化。

参考文献：

[2]程锴. 煤炭企业以融资租赁方式创新融资渠道的可行性研究[J].时代金融，， 32:44+51.

文化与思想论文篇四

一、企业人工成本管理的重要性分析

首先，企业进行人工成本管理是提升企业综合竞争能力的重要需要。特别是在2012年以来，我国经济出现了较为明显的增长速度缓慢的趋势，给企业经营带来了一定的难度和风险，作为企业生死存亡的关键性因素，人工成本管理的重要意义不言而喻。就煤炭企业来说，产业需求受到了大量进口煤炭的冲击，造成了国内煤炭市场疲软、煤炭价格急剧下降的困境，对于大部分煤炭企业的贷款出现了回收困难等问题。以上情况不仅仅造成了煤炭企业利润的收缩，甚至还出现了部分企业为了扭亏为盈，采取了限产、降薪等手段来应对当前的困境。所以，在当前的形势下，加强煤炭企业人工成本管理，不失为一个有效的提升企市场竞争优势的途径。其次，企业人工成本管理是企业成本管理的重要组成部分。特别是在当前的市场经济条件下，企业商品的竞争在本质上是商品

质量和商品价格的竞争，而商品价格的竞争主要是商品生产成本的竞争，对于煤炭企业来说，人工成本在商品成本中占据了绝对的比重。第三，企业人工成本管理也是企业进行人力资源管理的重要环节。企业人力资源的选用、培养等环节都与人工成本有着较为密切的联系，现代企业在进行人力资源管理时，其各个环节都涉及到了人工成本问题，包括引进人才、激励机制以及人才保留等方面都需要一定的人工成本进行支撑，另一方面，企业劳工工资水平也对企业人工成本有着决定性的影响。所以，加强企业人工成本管理，对企业人力资源管理极具意义。

二、煤炭企业人工成本管理存在的主要问题

煤炭企业对于人工成本管理的重视程度的缺乏主要体现在其工资机制上，长时间以来煤炭企业的工资总额制定是在与员工工效挂钩的情况下产生的，其虽然对企业职工的工资分配问题进行了相对较多的关注，但是对于人工成本的研究却少之又少，对人工成本的相关管理工作投入的精力不够。所以煤炭企业人工成本管理存在的主要问题就是简单的以工资总额管理替代了企业的人工成本管理工作，而并没有将企业人工成本管理工作纳入到企业内部管理的重要范畴，其所开展的调查和分析工作也是浅显的停留在数据统计和计算之上，并没有形成有效的预算编制措施，在根本上决定了这些企业不能通过对人工成本的调解控制实现合理的组织生产和经营活动。

(一) 人工成本管理体制不健全

作为一项系统的管理工程，企业人工成本管理涉及到了企业的生产、销售、劳资、财务以及人事部门的各个环节，但是在当前的煤炭企业人工成本管理体制下，企业的人工成本管理工作只是劳资部门在国家的政策及相关固定的基准下，对工资基数和社会保险等项目进行的管理和控制，对于企业日常经营中所产生的其他人工成本开支情况并没有进行有效的

监控。

(二) 人工成本统计范畴不规范

煤炭企业人工成本统计范畴的不规范主要体现在企业的财务核算科目设置不规范、对人工成本的界限模糊不清等。比如在部分煤炭企业中存在着未将职工交通补贴及其他补贴费用纳入人工成本范畴进行统计，对社会性的劳务费用开支未像企业正式用工一样列支人工成本管理，以上原因造成了煤炭企业在进行人工成本管理和调控中时存在着众多的困难。

(三) 人工成本投入缺乏合理性

煤炭企业的人工投入缺乏一定的合理性，直接对其市场竞争力造成了一定的影响。主要是因为历史原因和我国煤炭生产技术水平影响，造成了煤炭企业总用工量较大，从事二、三线辅助性生产和后勤岗位人员数量较多，这部分非生产性人员产生了较大的人工成本投入，造成煤炭企业人工成本总量持续居高不下。与此同时，企业一线生产员工以及高等级技术人才待遇并没有得到相对应的改善，以上种种因素造成了煤炭企业在人工成本投入方面存在着较大的不合理性，可能会带来一定的人才流失，使企业人工成本长期居高不下的同时，关键性的技术人员却出现了严重的不足，最终使煤炭企业降低在市场中的竞争力。

(四) 人工成本管理思路不清晰

煤炭企业在进行人工成本管理时，通常直接性的采用压低职工福利以及薪资水平或者是进行减员处理。大量实践经验表明，以上方法只会在降低职工收入水平的基础上给职工队伍稳定习惯造成一定的影响，其虽然在一定程度上减少了用工人数以及工资水平，但是其造成的更严重的后果可能是生产力的不足，原有的生产任务以及生产计划不能得到有效的保证，同样也不利于煤炭企业安全生产工作。所以，这些都只

是对人工成本管理的片面性认知，在这一企业制度和政策的影响下，不仅不能达到有效的降低企业人工成本的效果，还可能会造成相对僵硬的企业与职工之间的关系，不利于企业内部的稳定。

(五) 劳动力组织缺乏科学性

现代煤炭企业的劳动组织关系一般以区队为主，主要是根据煤炭企业的内部生产计划来确定相关的班组人员并制定相应的工作任务。但是由于工作任务不同，其可能带来人员安排上的相关问题，比如任务分配合理性等问题。另一方面，部分煤炭企业虽然已经实行了单项工程定额预算制度，但是由于激励措施的不到位和考核评价体系的不明确，往往使劳动组织不能打破原有的框架束缚，使企业内部的劳动力调配效果差强人意。

三、煤炭企业加强人工成本管理的主要措施

在当前日益严峻的市场形势下，煤炭企业应积极从人工成本控制入手，在企业发展战略纲领的引导下，将提升企业人工成本投入产出比例作为重要目标，通过人力资源配置的优化和劳动生产效率的提升，在加强基础管理工作的前提下进行内部结构的调整，并建立起完善的职工考核评价体系，使企业的人工成本管理工作与当前发展状况和经济效益相匹配。具体可以通过以下途径，从根本上提升企业人工成本管理水平，最终建立起煤炭企业人工成本管理的长效机制。

(一) 根据企业发展状况，选用弹性管控模式

弹性管控模式简单的来说企业应立足于自身状况，根据当前发展状况选用不同的人工成本管理模式，比如在企业运行初期需要注意的是人工成本的公平性和灵活性，在企业稳定成长阶段应采取的是人工成本的内外部公平性，同时实行短期或者长期性的奖励制度，从而能够保持一定的人工成本竞争

力。

(二) 进行人工成本分配结构调整，充分发挥激励效应

首先应在企业内部实行岗位价值评估，并对岗位系数进行确定，从而将人工成本的分配重心向关键性岗位、一线生产岗位以及创造价值岗位倾斜，并通过员工激励机制实现有针对性的人工成本分配调控。其次，对于企业内部的通用型岗位来说，可以根据当前的劳动力市场价格状况进行相对灵活的调整。第三，对存量工资分配进行适当的调整，改变原有的普调工资、平均分配的做法，特别是对存在的工资水平和岗位价值不相适应的情况进行技术的调整，并在企业经济效益为导向的基础上，进行工资总额的清算。企业人力资源管理也应是重点进行成本管理的关键环节，应按照人尽其才的原则对员工类型以及数量构成进行合理的分配布置，并在对员工行为进行规范的基础上，运用激励和约束管理体系充分激发出员工的工作积极性和工作热情。

(三) 建立健全人工成本监测体系

当前的煤炭企业在进行人工成本管理工作时，急需要建立起相应的人工成本监控体系对企业目前人工成本管理问题进行分析 and 解决。可以通过对人工成本的统计分析工作，从而建立起人工成本指标体系，并运用人力资源统计等信息软件提升煤炭企业人工成本统计的效率，从而在对企业人工成本监测和分析的基础上，提出相应的人工成本管理方案，并对其进行指导性的整改。

(四) 提升企业科技运用水平

科学技术是第一生产力，在当前的科学技术发展水平下，煤炭企业应根据企业自身发展水平，通过资本有机构成的提升，推广综采综掘技术并进行企业生产的主要机械设备实行自动化改造，从而减少人工成本的支出，同时对于企业落后的机

电设备等进行智能化升级。由此以来不仅大大提升了生产效率，还能有效减少安全生产事故的发生，规避了事故风险造成的对企业人工成本管理的影响，在一定程度上还能缩减相应的劳动用工，节约了一定的人工成本。

(五) 完善薪酬制度设计

煤炭企业完善的薪酬制度设计应在包干工资制度的基础上，与员工的功效相关联，从而建立起一套科学合理的员工绩效考核激励性的工资制度。在企业日常事务处理过程中，可以根据不同部门之间的每个员工的实际工作能力、工作成效以及日常表现，对其进行适当的量化赋分，并根据此结果作为工资分配和绩效考核的依据。另一方面，应逐步完善对福利待遇和社会保险费用的制度设计，充分使各岗位上的员工能够在激励制度下各尽其职，真正的发挥出其自身最大的效益。

(六) 加强班组和区队成本管控意识，保障人工成本管理措施的顺利有效实施

由于煤炭企业的基本生产单位是由班组和区队组成的，所以煤炭企业的人工成本管理工作应从最为基础的对生产班组和生产区队进行成本计划的制定和管理。首先，在生产班组内部建立相应的市场计划以及考核体系，将每一个生产班组作为一个独立的市场进行管理，通过对不同班组的生资料进行计划使用的方式，使班组成员体会到自身的主人翁意识，并使其对班组生资料的大致使用情况和成本投入情况有一个较为直观的了解。对于奖惩制度来说，应与生材料使用状况和生产量之间的比例进行挂钩，从而达到在保证生质量的的情况下提升生资料的使用效率，有效降低班组的生成本。其次，对于区队管理来说，其应对一线的班组成员有更直接的面对面的交流和接触，使班组成员能够在真正意义上对企业的各项决策有一个全面的理解，从而树立起强烈的集体责任感，带动各项人工成本管理措施的顺利有效实施。

(七)严格定员，控制人工成本总支出

对于煤炭企业来说，冗员过多是其长期具有的一个毒瘤，因此合理的制定相应的定岗定编制度，不失为一项有效的用工管理措施，同时也是节约劳动生产力和降低人工成本的基础性工作。在进行定岗定员时，应适时开展特殊岗位的竞争上岗机制，可以对富余人员实行分流，并建立起相应的“养人”机制，探索其新增用工的“新人机制”，通过新人带动老人的方式，达到减少人工成本支出的目的，最终实现全面化的岗位管理，并按照相应的劳动力市场价格进行薪酬待遇的商议。在此过程中需要注意的是在进行定员的同时，应保证职工原有的工作强度在合理的波动范围内，并且保证生产力的充足。

文化与思想论文篇五

煤炭企业放射源管理论文【1】

作为辐射安全管理的重点，放射源管理迎来了全新时期，为此我们从管理体制、管理制度、管理手段和管理理念等四个方面进行创新管理，四个方面相互影响，形成有效的创新发展能力，真正实现放射源安全管理。

1加强科学管理，实现管理体制的创新

(1)企业各级辐射管理部门要认真履行职责，按照主管部门的指导和放射安全管理程序，做好放射源管理。

对放射源管理要做到统一计划、统一培训、统一部署，形成有效的管理网络。

新建项目的环境影响评价和“三同时”执行率必须达到100%。

加大对放射源的日常监督管理力度，提高现场监督检查频次，

规划执法程序，防止辐射污染事故的发生。

(2) 强化人才管理机制，实现管理对象由物到人的转变、管理方式由强制到引导的转变、管理目的由单纯执行到充分调动积极性和创造性转变。

企业放射源各级管理人员应坚持“人尽其才、人尽其用”的原则，不盲目追求高学历，关键看能力，不仅看其技术能力，而且要看其道德操守、职业素养、团队意识。

2 严守法律法规，实现企业管理体系的创新

(1) 顺应管理要求，建立有效管理制度，强化基础管理。

一是加强放射源全过程管理制度建设。

突出强化放射源的源头管理，确保放射源终生受控。

二是健全辐射环境监测制度、辐射防护制度、辐射工作人员查体制度、放射性个人剂量定期监测制度，确保辐射工作人员身体健康。

三是加强辐射培训制度建设，明确辐射从业人员先培训后上岗，从制度上堵塞无资质上岗的管理漏洞，增强企业防范作业风险的水平。

(2) 健全完善应急管理体系，建立突发辐射环境事件预警机制和处置预案。

定期开展辐射事件的应急演练，达到应急处置快速反应、处置过程合理有序和处置效果明显有效的目的。

做好应急演练的效果评价，找出应急处置过程中的缺陷，逐步增强应急预案的针对性和有效性，提高各级辐射管理人员及作业人员的应急处置能力。

(3)加强环境管理体系建设，提高企业管理水平。

积极实施iso14000环境管理体系标准，规范企业环境管理。

突出预防为主、领导负责、全员参与、持续改进的科学管理思想，逐步提高企业的放射源管理水平。

通过各类管理体系的规范化程序文件建立和实施，逐步把有关放射源管理的各项规章制度升格为企业标准，用标准规范放射源的全过程管理。

3依靠科技进步，实现管理手段的创新

(1)随着企业技术水平、仪器设备和市场环境的不不断变化，随之带来的不确定因素和未知因素不断增加，导致危险源和隐患呈现多样性与复杂性。

因此，要实现本质安全化、必须依靠技术进步，针对放射源使用过程及特点进行安全技术和新的生产工艺研究，努力提高装备水平和生产工艺水平，采用专家系统、模糊智能控制技术预测并识别危险源，不断改进与完善监控预警系统，预防和控制事故发生。

(2)在科技创新上，要着重解决放射源使用管理的难题。

对重点课题积极组织科技人员进行技术攻关、技术创新活动，对有价值的创新成果，尽快转化成为生产力。

(3)借鉴采用先进科研成果和管理手段，增强安全管理的科技含量。

加强放射源安全监管和自动监控网络建设，涉源单位要安装红外监控报警系统，确保对放射源的有效监管；所有放射源暂存库必须达到规划要求，即确保有“三保一器”（即保险门、

保险窗、保险箱，警报器)，执行“双人双锁”制度；放射源工作场所必须有警示标志，落实安全防范距离规定，工作人员必须配带个人剂量装置，确保工作人员安全；严格执行放射源进出台账登记制度，杜绝放射源流失隐患。

(4) 建立放射源定位监测系统，在放射源各个使用环节进行全过程跟踪。

放射源在线监控系统建设的主要目标是：防止放射源丢失以及放射源泄露，对放射源的丢失或者泄露提供报警信息。

系统的监测终端包含剂量率监测模块、gps定位模块、视频监控模块，能够实现放射源剂量率、定位数据以及视频数据进行全天候自动采集、传输、存储，可以为放射源监管部门提供大量全面准确的检测数据。

实现对用源单位及各类应用场景放射源进行相关信息的数据采集，然后相关数据通过网络传输到监控中心，为相关的管理机构提供信息化工作平台，使得相关部门随时掌握放射源的信息，对放射源实施有效的监督管理。

4 加速观念转变，实现管理理念的创新

(1) 应具有前瞻性思维，要正确认识做好放射源管理对企业安全健康发展的重要意义。

企业要树立起重视放射源全过程安全管理的理念，摒弃经济效益的提高是企业唯一目标观点。

放射源应用企业要把放射源管理作为企业管理系统的一个子系统，充分认识到放射源管理安全与否直接与企业的和谐发展紧密相连，是对人类生存的环境负责，是对子孙后代负责，是对整个社会负责的头等大事。

(2) 要实现从事后补救的被动型管理向事前预防的主动型管理转变。

放射源管理工作的重点应放在重特大事故隐患、重大危险源的预防控制、治理和整改上。

这样不仅能最大限度降低危害事件的发生几率，同时可以降低企业成本，使放射源应用企业把更多的人力、物力投入到企业的发展壮大的事业中。

(3) 要实现由经验型管理向技术型、专业化管理转变。

过去放射源的管理更多的是凭经验的积累，规章制度的约束等。

这种管理方式起到一定作用，但是，随着当今生产社会化和专业化的迅速发展以及产业分工的日益技术化，这一传统管理方式，无疑已不适应时代的要求，应更多地依靠先进技术和专业化、职业化队伍来实施有效的监管。

(4) 大力开展安全文化建设，创造全社会良好的企业安全文化理念。

以人为本，体现在放射源管理上，就是必须以保障人的生命权和健康机为最高原则。

一方面，要利用广播、宣传栏和网络等形式多样、丰富多彩的宣传载体向企业员工宣传放射源基本知识、辐射防护知识、辐射事件应急知识。

另一方面转变工作思路，培育全员安全文化理念，促使企业员工由被动接受管理到主动执行制度，营造企业安全文化氛围，以期达到促进企业安全发展的目的。

5 结语