

附件 3

《核安全文化建设通用指南（征求意见稿）》
编制说明

二〇二五年九月

目 录

1	项目背景	1
2	标准制定的必要性分析	1
3	国内外相关标准情况	2
4	标准制定的基本原则和技术路线	4
5	标准主要内容说明	4
6	与国内外同类标准或技术法规的比对和分析	7
附表 1	与 IAEA 的核安全文化特征比较	9
附表 2	与 INPO/WANO/NRC 的核安全文化特征比较	12
附表 3	核安全文化属性对比表	15

1 项目背景

1.1 任务来源

为进一步贯彻习近平总书记提出的“坚持培育和发展核安全文化”的要求，落实《中华人民共和国核安全法》对“建立培育核安全文化的机制”的规定，指导和推动核安全文化建设，生态环境部 2024 年 11 月下达标准年度计划，编制国家生态环境标准《核安全文化建设通用指南》，由中国核安全与环境文化促进会承担标准编制任务。

1.2 工作过程

1) 成立标准编写组，开展前期调研

2024年1-10月，组织专业人员，成立标准编写组，制定标准编制工作大纲，收集、调研和分析国内外核安全文化建设相关标准、指南和技术文件，形成技术材料。

2) 编制标准草案，完成开题论证

2024年11-12月，编写组确定了标准编制思路和框架，形成了标准草案。2025年1月，标准起草单位组织召开专家论证会，完成标准的开题论证工作。

3) 编制征求意见稿，完成专家审查

2025年1-8月，组织召开行业专家审查会、监管系统内部讨论会，结合各方意见，完成《核安全文化建设通用指南（征求意见稿）》。

2 标准制定的必要性分析

1) 贯彻习近平总书记指示精神

2014年，习近平在海牙核安全峰会上提出“理性、协调、并进的核安全观”，“坚持培育和发展核安全文化”；2016年，在华盛顿核安全峰会上提出“强化核安全文化，营造共建共享氛围”“法治意识、忧患意识、自律意识、协作意识是核安全文化的核心”。

2) 落实核安全法律法规的要求

2018年1月正式实施的《中华人民共和国核安全法》第九条明确提出“国家制定核安全政策，加强核安全文化建设。国务院核安全监管部门、核工业主管部门和能源主管部门应当建立培育核安全文化的机制……”。

2020年公布的《核动力厂管理体系安全规定》（生态环境部令第18号）规定了核动力厂营运单位“应当持续培育和建设核安全文化……，定期组织开展核安全文化评估，评价本单位的核安全文化状态，促进核安全文化持续改进”。

3) 推动行业核安全文化建设的需要

在核电发展新形势下，提炼和总结国内核安全文化建设的良好经验，解决实践中存在的现实问题，形成统一指导和推动行业开展核安全文化建设的标准，是保障核安全的现实需要。

3 国内外相关标准情况

3.1 国外相关标准制定情况

3.1.1 IAEA 的有关情况

国际原子能机构（IAEA）在切尔诺贝利事故后，发布了一系列核安全文化的技术文件。1991年，IAEA出版了《安全文化》（INSAG-4），为成员国开展安全文化的研究和探索提供重要参考。2006年，IAEA出版了安全导则《设施和活动的管理体系的实施》（GS-G-3.1），提出了包含5个核安全文化特征的模型（见附表1）。

3.1.2 INPO、WANO 等组织的有关情况

美国核电运行研究所（INPO）于2004年发布了《健全的核安全

文化原则》，提出了包含 8 个核安全文化特征的模型，2012 年又发布《健康的核安全文化特征》，变更为 10 个核安全文化特征（见附表 2）。2013 年，该模型被世界核电运营者协会（WANO）直接采用并推广，并得到广泛应用。

3.1.3 主流核电国家的有关情况

2011 年福岛核事故发生后，美国核管会（NRC）发布了《安全文化最终政策声明》，表达了 NRC 对个人和组织培育安全文化的期望。2014 年，NRC 直接采用了 INPO 的核安全文化建设模型，发布了技术文件《安全文化共同语言》（NUREG-2165），该文件使美国核工业界与监管机构在安全文化特征和基本要求达成一致的认识和理解。

其他主流核电国家中，法国、英国、芬兰、比利时等国家都是参考 IAEA 的核安全文化特征模型。

3.2 国内相关标准制定情况

2015 年，国家核安全局、国家能源局和国防科工局联合发布了《核安全文化政策声明》。2017 年国家核安全局根据《核安全文化政策声明》编制发布《核安全文化特征》，提出 8 个核安全文化特征。2021 年，国家能源局发布了《核电厂核安全文化建设导则》（NB/T 20616—2021），该标准规定了核电厂核安全文化建设的一般性原则要求。

同时，中国核能行业协会参考国家核安全局发布的《核安全文化特征》，制定了相关团体标准；中国核学会参考 INPO 的《健康的核安全文化特征》，也制定了相关团体标准。

在核电企业中，中广核集团直接采用了 INPO 的核安全文化特征模型。中国核电将 INPO 的核安全文化特征模型中国化，既部分采用

INPO 的核安全文化特征，又根据《核安全文化政策声明》增加了“和谐的公共关系”这一核安全文化特征，形成更适合我国国情的核安全文化特征模型。国电投集团和华能集团则直接采用国家核安全局发布的《核安全文化特征》。

4 标准制定的基本原则和技术路线

本次标准的制定在符合《国家生态环境标准制修订工作规则》（国环法规〔2020〕4号）、《环境保护标准编制出版技术指南》（HJ 565—2010）要求的基础上，遵循以下原则和技术路线：

- （1）与国际成熟经验保持一致。进一步吸收国际最新核安全文化理念和实践，融入标准编制工作中。
- （2）与中国国情和行业实践结合。对此前发布的《核安全文化政策声明》和《核安全文化特征》进行迭代升级，进一步补充近年来形成的实践和共识，更好指导推动核安全文化建设。

5 标准主要内容说明

5.1 适用范围

本标准适用于指导和推动核电集团，核设施营运单位和为其提供设备、工程以及服务等单位开展核安全文化建设。

5.2 规范性引用文件

本标准没有规范性引用文件。

5.3 术语和定义

参考法律法规、政策声明和技术文件等，给出本标准需要使用的一些术语和定义，见下表。

术语	英文名称	定义	编写依据
核安全	nuclear safety	对核设施、核材料及相关放射性废物采取充分的预防、保护、缓解和监管	参考《中华人民共和国核安全法》

		等安全措施,防止由于技术原因、人为原因或者自然灾害造成核事故,最大限度减轻核事故情况下的放射性后果,保护工作人员、公众和环境免受不当的辐射危害。	
核安全文化	nuclear safety culture	各有关组织和个人以“安全第一”为根本方针,以维护公众健康和环境安全为最终目标,达成共识并付诸实践的价值观、行为准则和特性的总和。	引用《核安全文化政策声明》
组织	organization	为实现共同目标,通过分工、协作、规则和层级结构形成的集体或团体。	参考 NRC 文件《Safety Culture Common Language》(NUREG-2165)
决策层	decision-making level	一个组织中的领导集体,由若干成员组成,负责制定战略决策,指导整体工作方向,并监督执行。	
管理层	management level	组织中的中间层级,主要包括组织内各部门主要负责人、各级行政主管以及其他会对组织内人员产生影响的人,负责将战略目标转化为具体计划,协调资源和监督执行,以确保目标实现。	
员工	individuals	组织中所有层级的工作人员,包括各级领导,也包括承包商及供应商人员。	

5.4 建设目标

从习近平总书记“理性、协调、并进”的核安全观,核安全文化建设的核心,系统化管理体系的建立以及提升全员安全意识的角度,提出核安全文化建设的总体目标。突出了核安全文化建设没有终点,应持续追求卓越,在不断强化思想认识的同时,更要体现在安全管理

体系和行为中。

5.5 建设要素

本章节在总结分析国内外核安全文化有关特征模型的基础上，提出核安全文化建设的 8 个基本要素：决策层的安全观和承诺；管理层的态度和表率；全员的参与和责任意识；培育学习型组织；构建全面有效的管理体系；营造适宜的工作环境；建立对安全问题的质疑、报告和经验反馈机制；创建和谐的公共关系。将基本要素分解为 42 个分项要素，进一步明确了核安全文化建设的要点。总体来看，提出的基本要素和分项要素，与国内外核安全文化特征模型要求一致，同时增加了我国近年来新的行业共识和实践。

5.6 实施保障

本章节主要从核安全文化建设的责任体系、规划计划的制定、培训宣贯的开展、评价改进的实施等等方面对核安全文化建设的组织实施作原则性规定。

附录 A

附录 A “核安全文化建设要素”是资料性附录，作为本标准第 5 章节“建设要素”的细化规定。附录 A 以表格的形式给出核安全文化建设的 8 个基本要素，42 个分项要素以及对应的一般要求和具体表现，以便于进一步细化明确核安全文化建设要点。

附录 B

附录 B “核安全文化状态监测指标”是资料性附录，对实践中形成一定监测指标基础的 28 个分项要素，分别选择一个或多个可统计获取的数据参数作为状态监测指标，给出指标评价方法。目的是通过对核安全文化分项要素的状态监测，判断核安全文化是否出现可能的弱化或降级，提醒和督促采取更加系统性的方式来推动核安全文化水

平整体性回升。

本标准中状态指标的设置借鉴了 NRC 反应堆监督程序（ROP）框架下开展核安全文化监督检查有关实践经验。NRC 对于影响安全基石性能特征的核安全文化交叉领域（人员绩效、问题的识别和解决、关注安全的工作氛围等）开展监督检查，附录 B 提供的状态指标覆盖了交叉领域检查程序（IP）中涉及的全部核安全文化交叉面，可为监管部门开展核安全文化监督检查提供参考。

6 与国内外同类标准或技术法规的比对和分析

本标准通过深入理解核安全文化的内涵，调研国内外研究成果，结合国内法律法规要求和核安全实际，从适用范围和主要内容上与国内外同类技术进行比较。

6.1 比对分析

适用范围上，国际上的核安全文化准则主要应用于核动力厂，自 IAEA 提出核安全文化概念时，就将其定义为核动力厂的安全文化，INPO/WANO/NRC 的核安全文化模型也都是以核动力厂为目标。《核电厂核安全文化建设导则》（NB/T 20616—2021）也是适用于核动力厂。本标准的适用范围更广泛，本标准可用于指导和推动核电集团，核设施营运单位和为其提供设备、工程以及服务等单位开展核安全文化建设。

从核安全文化特征上，本标准提出核安全文化建设的 8 个基本要素，与《核安全文化政策声明》和《核安全文化特征》中的 8 个核安全文化特征保持一致，从内容和要求上可完全覆盖 IAEA 的 5 个核安全文化特征和 INPO/WANO/NRC 的 10 个核安全文化特征，同时增加了“和谐的公共关系”这一与中国国情相结合的核安全文化建设要素，与 NB/T 20616—2021 基本一致。

从核安全文化属性上，本标准提出的 42 个核安全文化分项要素，既保留了《核安全文化特征》原有的 36 个核安全文化属性，又吸收国际研究成果与国内实践经验，新增了“A5 现场巡视”“C4 工作作风”“C6 避免自满”“D5 领导力培育”“E5 变更管理”“F6 透明文化”6 个分项要素/属性，与 INPO\WANO\NRC、国内核电集团以及核行业基本保持一致。

从实践操作上，本标准除提出一般性的基本要素和分项要素外，还对每个分项要素给出更加全面明确的一般要求，并针对一般要求逐条给出各分项要素对应的具体表现 200 余条，可直接对照参考使用。NB/T 20616—2021 规定的核电厂核安全文化建设的组织机构和人员责任、文件体系、核电厂三个层级、培训与宣贯、有效性评价等一般性原则要求，在本标准中均有体现。

从实施保障上，本标准从落实建设责任、制定规划计划、开展宣贯培训和实施评价改进四个方面提出核安全文化建设的实施保障要求，提供了核安全文化状态监测的指标体系建设示例，能更好的指导核安全文化状态监测和评价，识别潜在的问题，更具指导性和操作性。

附表 1 列出本标准与 IAEA 的核安全文化特征对比。附表 2 列出本标准与 INPO/WANO/NRC 的核安全文化特征对比。附表 3 列出本标准与《核安全文化特征》的核安全文化属性/分项要素对比。

6.2 主要结论

总体来看，本标准提出的核安全文化建设要求，总体涵盖国际普遍共识，同时充分总结固化我国行业实践，给出具有指导性和操作性的要求，可更好指导和推动行业开展核安全文化建设，也可为监管部门开展核安全文化监督检查提供参考。

附表 1 与 IAEA 的核安全文化特征比较

特征（IAEA）	属性（IAEA）	要素（本标准）	分项要素（本标准）
安全已成为一种公认的价值（A）	A1：在文件、沟通以及决策过程中，处处体现“安全第一”的原则	决策层的安全观和承诺（A） 管理层的态度和表率（B）	A2：决策行为 B5：保守决策
	A2：在资源分配过程中，安全已成为最重要的考虑因素	管理层的态度和表率（B）	B3：资源分配
	A3：业务计划充分反映了安全的战略重要性	构建全面有效的管理体系（E）	E1：组织机构 E2：资源管理
	A4：全员坚信安全与生产密切相关	全员的参与和责任意识（C）	C1：守法遵章 C3：责任意识 C4：工作作风
	A5：决策过程充分体现对安全事务采取的主动、长效管理	决策层的安全观和承诺（A） 管理层的态度和表率（B）	A2：决策行为 B5：保守决策
	A6：安全警觉行为得到广泛的接受和支持（包括正式的和非正式的）	建立对安全问题的质疑、报告和经验反馈机制（G）	G2：质疑的态度 G3：安全报告机制 G4：报告响应
对安全事务的领导是明确的（B）	B1：最高管理层对安全的承诺是明确的	决策层的安全观和承诺（A）	A1：安全承诺
	B2：各级管理层对安全的承诺是清晰的	管理层的态度和表率（B）	B2：安全责任
	B3：对安全相关活动的领导是显而易见的	决策层的安全观和承诺（A） 管理层的态度和表率（B）	A5：现场巡视 B4：常态检查
	B4：具备系统、成熟的领导技巧	培育学习型组织（D）	D5：领导力培育
	B5：管理层确保配备足够数量、具备相应能力的员工	决策层的安全观和承诺（A） 管理层的态度和表率（B） 构建全面有效的管理体系（E）	A4：资源保障 B3：资源分配 E2：资源管理
	B6：管理层寻求员工对改善安全的主动参与	建立对安全问题的质疑、报告和经验反馈机制（G）	G2：质疑的态度 G3：安全报告机制

			G4: 报告响应
	B7: 变更管理过程充分考虑到变更对安全的影响	构建全面有效的管理体系 (E)	E5: 变更管理
	B8: 管理层持续努力追求整个组织内部公开、坦诚的沟通	营造适宜的工作环境 (F)	F3: 沟通交流 F5: 工作氛围
	B9: 管理层具备在必要时解决冲突的能力	营造适宜的工作环境 (F)	F4: 解决矛盾
	B10: 经理和员工之间已经建立相互信任的关系	全员的参与和责任意识 (C) 营造适宜的工作环境 (F)	C5: 团队合作 F5: 工作氛围
安全的责任是明确的 (C)	C1: 与监管当局保持融洽的关系, 确保承担的安全责任始终满足监管要求	决策层的安全观和承诺 (A) 管理层的态度和表率 (B)	A1: 安全承诺 B2: 安全责任
	C2: 任务和职责已有明确规定, 并且得到很好的理解	决策层的安全观和承诺 (A) 管理层的态度和表率 (B) 全员的参与和责任意识 (C)	A3: 责权对等 B2: 安全责任 C3: 责任意识
	C3: 与法规和要求高度契合	全员的参与和责任意识 (C)	C1: 守法遵章 C2: 遵守程序
	C4: 管理层通过适当的授权来分配职责, 确保建立起明确的责任体系	决策层的安全观和承诺 (A) 构建全面有效的管理体系 (E)	A3: 责权对等 E1: 组织机构
	C5: 组织的各个层面及每一个员工对安全事务始终具有“主人翁”的意识	全员的参与和责任意识 (C)	C4: 工作作风
安全已落实到所有的活动中 (D)	D1: 营造组织内部相互信任的氛围	营造适宜的工作环境 (F)	F5: 工作氛围
	D2: 全盘考虑各种类型的安全问题, 包括工业安全、环境安全、安保等	构建全面有效的管理体系 (E)	E3: 过程控制
	D3: 文件和程序的质量是一流的	构建全面有效的管理体系 (E)	E2: 资源管理
	D4: 从策划、实施到审查, 各个过程的质量都是完善的	构建全面有效的管理体系 (E)	E3: 过程控制
	D5: 员工具备所需要的知识, 并理解所从事的工作	建立对安全问题的质疑、报告和 经验反馈机制 (G) 培育学习型组织 (D)	G1: 核能的特殊性 D1: 系统培训

	D6: 影响工作动机和岗位满意度的因素已得到充分考虑	营造适宜的工作环境 (F)	F2: 激励考核
	D7: 营造良好的工作环境, 时间压力、工作负荷、劳动强度处于合适的状态	营造适宜的工作环境 (F)	F1: 环境条件
	D8: 形成了良好的跨职能、跨专业的团队合作精神	全员的参与和责任意识 (C)	C5: 团队合作
	D9: 内务管理和物料存放体现出追求卓越的理念	构建全面有效的管理体系 (E)	E2: 资源管理
安全已成为一种学习的动力 (E)	E1: 质疑的态度普遍存在于组织的各个层面	建立对安全问题的质疑、报告和经验反馈机制 (G)	G2: 质疑的态度
	E2: 对偏差和错误的公开报告受到鼓励	建立对安全问题的质疑、报告和经验反馈机制 (G)	G3: 安全报告机制
	E3: 内部外部评价, 包括自我评价, 得到广泛的应用	培育学习型组织 (D)	D2: 评估改进
	E4: 组织的管理经验和运行经验 (包括内部和外部) 得到充分的利用	建立对安全问题的质疑、报告和经验反馈机制 (G)	G5: 经验反馈
	E5: 学习提升了认识和诊断问题、策划和执行解决方案、监督纠正行动有效性的能力	培育学习型组织 (D)	D1: 系统培训
	E6: 对安全绩效指标进行跟踪、分析、评估, 并作出响应	培育学习型组织 (D)	D2: 评估改进
	E7: 员工的个人技能得到全面的拓展	培育学习型组织 (D)	D1: 系统培训

附表 2 与 INPO/WANO/NRC 的核安全文化特征比较

特征 (INPO/WANO/NRC)	属性	要素 (本标准)	分项要素 (本标准)
个人责任 (PA)	PA1: 标准	全员的参与和责任意识 (C)	C1: 守法遵章
	PA2: 工作主人翁精神	全员的参与和责任意识 (C)	C4: 工作作风
	PA3: 团队精神	全员的参与和责任意识 (C)	C5: 团队合作
质疑的态度 (QA)	QA1: 承认核能的特殊性和独特性	建立对安全问题的质疑、报告和经验反馈机制 (G)	G1: 核能的特殊性
	QA2: 质疑未知	建立对安全问题的质疑、报告和经验反馈机制 (G)	G2: 质疑的态度
	QA3: 质疑假设	建立对安全问题的质疑、报告和经验反馈机制 (G)	G2: 质疑的态度
	QA4: 避免自满	全员的参与和责任意识 (C)	C6: 避免自满
安全沟通 (CO)	C01: 工作过程沟通	营造适宜的工作环境 (F)	F3: 沟通交流
	C02: 决策的依据	决策层的安全观和承诺 (A) 管理层的态度和表率 (B)	A2: 决策行为 B5: 保守决策
	C03: 信息自由流通	营造适宜的工作环境 (F) 建立对安全问题的质疑、报告和经验反馈机制 (G)	F3: 沟通交流 G3: 安全报告机制
	C04: 期望	决策层的安全观和承诺 (A) 管理层的态度和表率 (B)	A1: 安全承诺 B1: 表率作用
领导责任 (LA)	LA1: 资源	决策层的安全观和承诺 (A) 管理层的态度和表率 (B) 构建全面有效的管理体系 (E)	A4: 资源保障 B3: 资源分配 E2: 资源管理
	LA2: 现场巡视	决策层的安全观和承诺 (A) 管理层的态度和表率 (B)	A5: 现场巡视 B4: 常态检查
	LA3: 激励、奖励和惩罚	营造适宜的工作环境 (F)	F2: 激励考核

	LA4: 安全的承诺	决策层的安全观和承诺 (A) 管理层的态度和表率 (B)	A1: 安全承诺 B2: 安全责任
	LA5: 变更管理	构建全面有效的管理体系 (E)	E5: 变更管理
	LA6: 角色、职责及授权	决策层的安全观和承诺 (A) 管理层的态度和表率 (B) 全员的参与和责任意识 (C)	A3: 权责对等 B2: 安全责任 C3: 责任意识
	LA7: 持续检查	管理层的态度和表率 (B)	B4: 常态检查
	LA8: 领导行为	决策层的安全观和承诺 (A) 管理层的态度和表率 (B)	A1: 安全承诺 B1: 表率作用
决策管理 (DM)	DM1: 一致的过程	构建全面有效的管理体系 (E)	E3: 过程控制
	DM2: 保守的倾向	决策层的安全观和承诺 (A) 管理层的态度和表率 (B) 全员的参与和责任意识 (C)	A2: 决策行为 B5: 保守决策 C3: 责任意识
	DM3: 决策责任	决策层的安全观和承诺 (A) 管理层的态度和表率 (B) 全员的参与和责任意识 (C)	A3: 责权对等 B2: 安全责任 C3: 责任意识
互相尊重的工作环境 (WE)	WE1: 尊重是显而易见的	营造适宜的工作环境 (F)	F5: 工作氛围
	WE2: 意见是受到重视的	营造适宜的工作环境 (F)	F3: 沟通交流
	WE3: 高度信任	营造适宜的工作环境 (F)	F5: 工作氛围
	WE4: 冲突的解决	营造适宜的工作环境 (F)	F4: 解决矛盾
持续学习 (CL)	CL1: 运行经验	建立对安全问题的质疑、报告和经验反馈机制 (G)	G5: 经验反馈
	CL2: 自我评估	培育学习型组织 (D)	D2: 评估改进
	CL3: 对标	培育学习型组织 (D)	D3: 对标
	CL4: 培训	培育学习型组织 (D)	D1: 系统培训
识别解决问题 (PI)	PI1: 识别	构建全面有效的管理体系 (E)	E4: 识别解决问题
	PI2: 评价	构建全面有效的管理体系 (E)	E4: 识别解决问题

	PI3: 解决	构建全面有效的管理体系 (E)	E4: 识别解决问题
	PI4: 趋势分析	构建全面有效的管理体系 (E)	E4: 识别解决问题
关注安全的工作氛围 (RC)	RC1: 关注安全的工作氛围政策	建立对安全问题的质疑、报告和经验反馈机制 (G)	G3: 安全报告机制
	RC2: 多个流程关注安全	建立对安全问题的质疑、报告和经验反馈机制 (G)	G4: 报告响应
工作流程 (WP)	WP1: 工作管理	构建全面有效的管理体系 (E)	E3: 过程控制
	WP2: 设计裕量	构建全面有效的管理体系 (E)	E3: 过程控制
	WP3: 文档	构建全面有效的管理体系 (E)	E2: 资源管理
	WP4: 程序遵守	全员的参与和责任意识 (C)	C2: 遵守程序

附表 3 核安全文化属性对比表

本标准		《核安全文化特征》
特征	属性	属性
决策层的安全观和承诺（A）	A1：安全承诺	A1：安全承诺
	A2：决策行为	A2：决策行为
	A3：明确职权	A3：责任落实
	A4：资源保障	A4：资源保障
	A5：现场巡视	
管理层的态度和表率（B）	B1：表率作用	B1：表率作用
	B2：安全责任	B2：安全责任
	B3：资源分配	B3：资源分配
	B4：常态检查	B4：常态检查
	B5：保守决策	B5：保守决策
全员的参与和责任意识（C）	C1：守法遵章	C1：遵守法律法规和规章制度
	C2：遵守程序	C2：遵守程序
	C3：责任意识	C3：责任意识
	C4：工作作风	
	C5：团队合作	C4：团队合作
	C6：避免自满	
培育学习型组织（D）	D1：系统培训	D1：培训
	D2：评估改进	D2：评估和改进
	D3：对标	D3：对标
	D4：学习氛围	D4：学习氛围
	D5：领导力培育	

本标准		《核安全文化特征》
特征	属性	属性
构建全面有效的管理体系 (E)	E1: 组织机构	E1: 组织机构
	E2: 资源管理	E2: 资源管理
	E3: 过程控制	E3: 过程控制
	E4: 识别解决问题	E4: 问题的识别和解决
	E5: 变更管理	
营造适宜的工作环境 (F)	F1: 环境条件	F1: 工作安排和设施保障
	F2: 激励考核	F2: 激励和晋升
	F3: 沟通交流	F3: 沟通交流
	F4: 解决矛盾	F4: 解决矛盾
	F5: 工作氛围	F5: 工作氛围
	F6: 透明文化	
建立对安全问题的质疑、报告和经验反馈机制(G)	G1: 核能的特殊性	G1: 了解核能的特殊性
	G2: 质疑的态度	G2: 质疑不明情况和不当之处
	G3: 安全报告机制	G3: 注重安全的工作氛围
	G4: 报告响应	G4: 响应安全关注事项
	G5: 经验反馈	G5: 经验反馈体系
	G6: 预防人因失误	G6: 预防人因失误
创建和谐的公共关系 (H)	H1: 公众述求	H1: 了解公众述求
	H2: 公众沟通	H2: 公众沟通
	H3: 公众沟通成果	H3: 公众沟通成果
	H4: 社会责任	H2: 企业的社会责任