# 企业安全管理体系中安全教育培训的问题诊断与创新路径研究

冯旭旭
珠海市蓝龙人力资源服务有限公司，广东 珠海 519085
DOI: 10.61369/TACS.2026090055

**摘　　要：** 在企业安全生产标准化管理体系与双重预防机制纵深推进的背景下，安全教育培训已被定位为风险分级管控、隐患排查治理及工伤事故预防的基础性管理工具，而非单纯的行政性培训任务。然而，当前大量企业的安全教育培训环节普遍暴露出与安全管理体系割裂、内容同质化严重、考核机制形同虚设、培训效果缺乏追踪闭环等结构性问题，致使培训投入无法有效转化为员工安全行为改善与现场风险控制水平提升[1]。本文系统梳理上述问题的典型表现，从制度设计、管理认知、执行落地与技术支撑四个维度剖析深层成因，并在此基础上提出体系嵌入、精准施教、场景驱动、量化考核与数字赋能五位一体的创新优化路径。研究旨在推动企业安全教育培训从“完成任务式教学”向“风险管控型赋能”转型，为切实降低人的不安全行为导致的事故概率、提升企业本质安全水平提供可操作的实践参考。

**关 键 词：** 安全管理体系；安全教育培训；风险分级管控；培训效能；本质安全

## Research on Problem Diagnosis and Innovative Approaches in Safety Education and Training within Enterprise Safety Management Systems

Feng Xuxu
Zhuhai Lanlong Human Resources Service Co., Ltd., Zhuhai, Guangdong 519085

**Abstract:** Against the backdrop of the deepening implementation of enterprise work safety standardization management systems and the dual prevention mechanism, safety education and training have been positioned as a foundational management tool for risk tiered control, hazard identification and remediation, and the prevention of work-related accidents—rather than merely serving as a routine administrative training task. However, the safety education and training practices in a large number of enterprises currently exhibit various structural issues—such as a disconnect from the overall safety management system, severe content homogenization, assessment mechanisms that are merely nominal, and a lack of closed-loop tracking of training effectiveness—resulting in the failure to effectively translate training investments into improvements in employees' safety behaviors or enhancements in on-site risk control capabilities [1]. This paper systematically examines the typical manifestations of these issues, analyzes their underlying causes across four dimensions—institutional design, management mindset, implementation and execution, and technical support—and, on this basis, proposes an innovative, integrated optimization pathway comprising system embedding, targeted training, scenario-driven approaches, quantitative assessment, and digital empowerment. This study aims to facilitate the transformation of corporate safety education and training from "task-completion-based teaching" to "risk-control-oriented empowerment," providing actionable practical guidance for effectively reducing the probability of accidents caused by unsafe human behaviors and enhancing the intrinsic safety level of enterprises.

**Keywords:** safety management system; safety education and training; risk tiered control; training effectiveness; inherent safety

## 一、绪论

### （一）研究背景与意义

新时代安全生产治理体系明确要求构建“全员、全过程、全方位”的安全管理格局。在此框架下，安全教育培训不仅是《安全生产法》等法律法规明确规定的企业法定义务，更是风险分级管控体系中拦截人的不安全行为的最后一道系统性防线。然而，实地调研与事故统计数据显示，相当比例的生产安全事故直接或间接源于员工安全意识和操作技能的缺失，而现有培训体系普遍陷入“重形式、轻实效”“重留痕、轻转化”的困境，培训与现场风险管控严重脱节。这一矛盾已成为制约企业安全管理体系有效运行的关键堵点。本文聚焦这一现实张力，试图在安全管理体系的整体视域下重新审视教育培训的功能定位与优化方向，兼具理论探讨价值与现实应用意义。

 Copyright © This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

### （二）国内外研究现状

国内外学者围绕安全培训的方法创新、模式比较及效果评估已积累了较为丰富的研究成果，其中虚拟仿真技术、VR 沉浸式训练、在线学习平台等前沿手段的引入尤为突出。但总体而言，现有研究多将安全教育培训作为独立的教育技术议题加以讨论，较少将其置于企业安全管理体系的整体框架内，考察其与风险辨识、隐患治理、事故复盘等环节的内在联动关系。换言之，培训如何从“体系外”嵌入“体系内”，目前尚缺乏系统性的理论阐释与实证检验，这正是本文试图填补的研究缺口。

### （三）研究内容与方法

本文以企业安全管理体系中的安全教育培训环节为研究对象，沿着“功能定位→问题诊断→成因分析→优化路径”的逻辑主线展开论证。研究方法包括：（1）文献研究法，系统梳理安全管理体系与培训效能领域的既有成果；（2）企业调研法，结合典型行业企业的培训管理现状进行实地走访与资料采集；（3）案例分析法，选取具有代表性的培训失效与改进案例进行深度剖析；（4）归纳总结法，在多源证据支撑下提炼出具有普适性的优化框架。

## 二、相关概念与理论基础

### （一）企业安全管理体系的核心内涵

企业安全管理体系是以安全生产标准化建设为制度骨架、以双重预防机制（即风险分级管控与隐患排查治理）为运行主轴的系统性管理工程[2-3]。其核心要义在于通过制度设计、组织保障、过程控制与持续改进四个维度的协同运转，实现对人、机、环、管四类要素的全域管控[4]。其中，风险分级管控要求企业根据作业岗位和工艺环节的危险程度实施差异化管理，隐患排查治理则强调对已辨识风险的动态监测与闭环消缺，二者共同构成安全管理体系的技术底座。

### （二）安全教育培训在安全管理体系中的功能定位

在企业安全管理体系的语境内，安全教育培训不应被窄化为“教学任务”或“课时指标”，而应被重新定义为 “针对人的不安全行为的系统性干预工程”。其功能定位包含三个递进层次：第一，风险认知的传导器——将抽象的风险辨识成果转化为岗位员工可理解、可感知的操作性知识；第二，行为规范的矫正仪——通过反复训练与案例警示，抑制习惯性违章、冒险作业等高风险行为模式；第三，主体责任的具体化载体——通过培训记录、考核结果与岗位资格挂钩，将安全生产责任制从文本责任转化为个体责任。这一界定明确区别于一般教育学意义上的培训研究，是本文展开后续问题分析与路径设计的理论锚点。

## 三、当前企业安全管理体系中安全教育培训的突出问题

### （一）培训与安全管理体系脱节，未融入风险管控闭环

当前企业安全培训的规划与实施往往游离于安全管理体系的主流程之外，与风险辨识、隐患治理、事故调查等环节缺乏制度性衔接[5-7]。培训内容不来源于风险数据，培训效果不反馈至隐患治理，形成典型的“两张皮”现象——体系运行体系的，培训开展培训的，培训未能成为风险管控链条上的功能性节点。

### （二）培训内容通用化严重，缺乏岗位风险精准适配

大量企业的安全培训仍沿用“一套教材覆盖全员、一份课件通吃全厂”的粗放模式，既不区分岗位风险等级，也不针对不同作业场景的操作差异。其直接后果是：低风险岗位接受过度的冗余培训而产生疲劳感，高风险岗位却因缺乏针对性的风险告知和应急训练而处于“信息盲区”，培训资源配置与岗位实际风险水平严重错位。

### （三）培训实施方式固化，对员工安全行为改变缺乏干预力

以课堂讲授、观看录像、集中读文件为主的传统培训模式仍占据主导地位，实操演练、现场教学、情景模拟等行为干预手段严重缺位。尤其对习惯性违章——这一长期困扰现场安全管理的顽疾——现有培训既无法触及违章行为发生的心理动机与环境诱因，也缺乏行为矫正的系统性设计，导致“培训时激动、培训后不动、操作时乱动”的尴尬局面反复上演[8]。

### （四）考核评价机制形式化，缺乏长效追踪与闭环管理

培训考核普遍停留于签到统计、试卷存档、合格率上报等“留痕管理”层面，缺少对培训后岗位行为改变、隐患发生率变化、违章频次升降等效果性指标的系统追踪。考核结果与现场安全数据（如隐患复查不合格率、同类违章重复发生率）之间未建立任何联动反馈机制，培训的“最后一公里”处于管理盲区。

### （五）管理层重视程度不足，培训资源保障结构性短缺

在“重生产、轻安全”的惯性思维驱动下，部分企业管理层将培训视为可压缩的弹性支出而非刚性投入，导致培训经费削减、师资力量薄弱、培训时间被生产任务挤占等问题长期存在。这一结构性短板不仅削弱了培训的物质基础，更在组织层面传递出“安全让位于进度”的错误信号，从根本上动摇了培训的公信力与执行力。

## 四、安全培训效能不足的深层成因分析

### （一）制度层面：培训管理制度未嵌入安全标准化流程

现有安全培训制度在企业标准化文件中往往以独立章节或附属规定形式存在，未真正写入风险管控作业指导书、岗位操作规程等核心安全流程文件，缺乏与日常安全管理业务流的制度性咬合，导致培训在制度设计层面即被“体制性隔离”。

### （二）管理层面：风险导向的培训设计思维尚未建立

企业安全管理人员普遍缺乏“以风险定培训、以岗位定内容”的设计意识，培训计划的制定仍沿用以时间、课时、主题为维度的行政逻辑，而非以岗位风险等级、违章数据、事故诱因分析为输入的管理逻辑。思维方式的滞后是制约培训精准化升级的深层瓶颈。

### （三）执行层面：基层培训落地虚化、主体责任悬空

在车间和班组层面，培训执行往往被简化为“签字确认”和“拍照留档”，班组长作为培训落地的第一责任人，既缺乏足够的

Copyright © This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License 

培训技能，也缺乏刚性考核的倒逼压力。培训责任在层层传导中逐级衰减，最终在“最后一米”彻底虚化。

**（四）技术层面：数字化培训手段应用深度不足**

尽管部分企业已引入线上学习平台或培训管理系统，但其功能多局限于课程推送和学时统计，尚未与隐患数据库、违章记录、岗位风险清单进行数据打通，无法实现基于个人行为画像的个性化推送和基于大数据的风险预警，数字化工具的技术红利远未释放。

## 五、安全管理体系下安全教育培训的创新优化路径

**（一）体系重构：将安全教育培训硬性嵌入安全风控全流程**

打破培训与风控的割裂状态，在制度层面明确规定：每一次风险辨识结果必须转化为培训要点，每一条重大隐患必须复盘为培训案例，每一起未遂事件必须进入培训素材库。构建“风险辨识→定制培训→实操考核→现场复查→案例入库→新一轮辨识”的闭环运行机制，使培训成为风控链条中不可缺失的刚性环节。

**（二）内容创新：构建岗位风险分级精准培训体系**

基于企业风险分级管控台账，对各岗位实施差异化培训内容设计：对低风险岗位侧重基础安全意识和通用操作规程；对中风险岗位强化专项安全技术和应急处置程序；对高风险及特种作业岗位则实行“一岗一策”的定制化深度培训，辅以真实事故案例的情景再现与复盘推演，确保培训内容的精准度与岗位风险等级严格匹配[9]。

**（三）模式创新：推行沉浸式、场景化、行为导向的培训方式**

摒弃单向灌输式教学，全面引入沉浸式体验、现场实操演练、事故复盘推演、岗位技能比武等多元培训形态。重点利用企业自身的隐患现场、历史事故场景和典型违章案例作为教学素材，使培训内容直指员工身边的真实风险，通过高度情境化的学习过程强化行为记忆与风险直觉，提升对习惯性违章的干预穿透力。

**（四）机制创新：建立量化考核与长效追踪的闭环评价体系**

摒弃以签到率和合格率为唯一指标的评价方式，构建以行为改善为核心的多维考核框架。具体措施包括：将培训考核成绩与上岗资质年审直接挂钩；将培训后三个月内同一岗位的违章率、隐患重复发生率纳入培训效果追踪档案；将班组培训综合绩效纳入车间安全评级，形成“学—考—用—评—改”的完整评价闭环，使培训效果可量化、可追踪、可问责。

**（五）手段创新：依托数字化工具实现全员动态化安全赋能**

充分运用线上学习平台、移动端随机抽考系统、员工安全行为大数据分析工具等数字化手段，实现以下三重突破：其一，推送个性化——根据岗位风险等级和个人历史违章记录定向推送学习内容；其二，监管常态化——通过随机抽考和即时测评实现安全知识的持续保鲜而非一次性灌输；其三，预警前置化——利用大数据分析识别高频违章人群和薄弱环节，提前触发针对性的再培训干预，将培训从“事后补救”前移至“事前预防”。

## 六、结论与展望

本文基于企业安全管理体系的整体视域，系统审视了安全教育培训环节的现实困境与优化方向。研究表明，当前安全培训效能低下的根源不在于培训技术或手段的单点薄弱，而在于培训与安全管理体系的结构性割裂——培训被孤立于风险管控流程之外，沦为形式化的行政任务。破解这一困局的关键路径，在于推动安全教育培训的根本范式转型：从“教学型培训”走向“风险管控型培训”，将培训重新定位为管控人的不安全行为、落实安全生产责任、驱动体系持续改进的核心管理手段[10]。

通过体系嵌入、精准施教、场景驱动、量化考核与数字赋能五位一体的创新路径，企业有望重构培训与风控的内在关联，使培训从“边缘环节”回归“体系中枢”，切实转化为降低人为风险、提升本质安全水平的现实生产力。展望未来，随着 AI 辅助培训、数字孪生演练、行为智能监测等新兴技术的成熟应用，安全教育培训的精准化、智能化、前置化水平将持续跃升，为企业安全管理体系的迭代升级注入更强的技术动能。

## *参考文献*

[1] 葛晨晨，于涛，邢露，等 . 实验室安全理论课程建设与管理 [J]. 实验室研究与探索，2024，43(6):219-222.

[2] 赵磊，扎西，刘超，等 . 创新实施 " 训导式 " 安全教育培训 [J]. 中国电力教育，2024(9).

[3] 邹淞宇，李 蒙 . 发电企业应急管理中的安全教育体系构建与实施策略 [J].Journal of Security and Safety Technology，2025，13.DOI:10.12677/jsst.2025.133010.

[4] 孙月瑞，张鑫，王妍 . 我国企业安全教育培训研究现状，热点及趋势：基于 CiteSpace 的可视化图谱分析 [J]. 中国水泥，2024(S01):70-74.

[5] 张玉楠，闫松涛 . 实验室安全管理模式的研究与实践 [J]. 化工设计通讯，2022，48(9):124-126.

[6] 刘杭鑫，孙强，温艳星，等 . 新形势下化工安全教育及实训安全管理的研究与实践 [J]. 化学工程与装备，2025,(2):160-163.

[7] 刘阳，姜海英，傅耀 . 化工企业安全生产与环境防控一体化教育培训的实践应用 [J]. 石油石化物资采购，2026(4):145-147.

[8] 何冬，谭悦 . 提高基层管理者安全意识的策略研究 [J]. 机电安全，2025(1):15-18.

[9] 张宝祥 . 电力企业安全培训管理体系构建与开展策略 [J]. 中国科技期刊数据库 工业 A，2022(7):4.

[10] 顾裕丰 . 化工企业实验室班组 " 安全 +" 体系构建的探索与实践 [J]. 安全、健康和环境，2025，25(5):76-81.

 Copyright © This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License