

石油企业基层场站安全培训现状剖析与策略优化

刘盈汐（国家管网集团公司西部管道分公司乌鲁木齐输油气分公司，新疆 乌鲁木齐 830000）

摘要：安全培训在企业安全管理中占据关键地位，对提升员工安全素养、强化安全意识以及营造良好安全文化氛围意义重大。然而，当前基层场站安全培训存在诸多问题，影响其效果的充分发挥。本文通过深入剖析现状，找出问题及原因，并提出针对性的优化策略，旨在提高基层场站安全培训质量，保障企业安全生产经营稳定运行。

关键词：石油企业；基层场站；安全培训；现状剖析；策略优化

中图分类号：X925 文献标识码：A 文章编号：1674-5167（2025）028-0145-03

Analysis of the Current Situation and Strategy Optimization of Safety Training at Grassroots Stations in Petroleum Enterprises

Liu Yingxi(National Pipeline Network Corporation Western Pipeline Branch Company Urumqi Oil and Gas Transmission Branch Company, Urumqi Xinjiang 830000, China)

Abstract: Safety training plays a crucial role in enterprise safety management and is of great significance for enhancing employees' safety literacy, strengthening their safety awareness, and fostering a favorable safety culture atmosphere. However, there are many problems in the current safety training at grassroots stations, which affect the full play of its effect. This article, through in-depth analysis of the current situation, identifies problems and their causes, and proposes targeted optimization strategies, aiming to enhance the quality of safety training at grassroots stations and ensure the stable operation of enterprises' safe production and business.

Keywords: Grassroots station team; Safety education; Current situation analysis; strategy optimization

在企业的生产经营过程中，安全是永恒的主题，而基层场站作为石油企业生产的前沿阵地，其安全教育培训工作的成效直接关系到整个企业的安全态势。安全培训是安全管理的核心要素之一，有效的安全培训能使员工掌握必要的安全技能，增强安全意识，让员工从“要我安全”转变为“我要安全”“我会安全”，为企业营造浓厚的安全文化氛围，有效的安全培训能够显著降低事故发生率，保障员工的生命财产安全，保障生产经营活动顺利进行，从而提高企业的经济效益和社会效益，因此深入研究基层场站安全培训现状并提出优化策略十分必要。

1 基层场站安全培训现状剖析

基层场站基本遵循《中华人民共和国安全生产法》、《生产经营单位安全培训规定》等法律法规要求，按需制定年度培训计划，基本上也按照计划开展工作，但是在上级检查过程中依然存在很多问题。

1.1 开展安全培训的目的存在偏差

基层场站在组织安全培训时，存在严重的目的偏差。将培训工作仅视为完成上级任务的一种形式，必须完成的规定动作。开展安全培训的目的是为了应付各级检查，为了不被考核、不被通报，造成很多培训人员对待安全教育根本不注重实际效果，而非从内心深处认识到安全教育对于员工和企业的重要性。在这

错误观念驱使下，培训过程往往敷衍了事。比如，培训活动只是简单走过场，日常安全教育培训不认真策划而只是泛泛的去读课件；新入职和转岗人员的三级安全教育为了满足规定的培训时长，机械播放安全知识视频，或者让员工自学培训课件；培训内容和方式方法的长期忽视导致岗位员工“听不懂”和“不想听”，授课人员没能考虑员工是否真正理解和吸收，也不关注员工在实际工作中的安全行为是否有所改善，考核方式流于形式等导致培训结果不理想。这种只为应付检查而开展的培训，既浪费了企业的资源，也无法达到提升员工安全素养的目的。究其原因，主要是各级管理者对安全教育的重视程度不够，没有将安全与企业的长远发展紧密联系起来，缺乏对员工生命安全的敬畏心。

1.2 培训矩阵运用不到位、内容选择不恰当

每年初分公司进行培训需求调查，每名员工根据自身需求勾选培训形成培训矩阵，但是应用效果不足。准确的培训需求分析是开展有效安全教育培训的基础。一方面，许多基层场站岗位员工存在填写不认真、应付对待的情况，导致调查结果不真实不能反映员工的真实需求。另一方面，由于培训主管人员在后续培训计划制定中未与矩阵对接，导致即便是填写了真实需求的员工也得不到针对性的培训，最终培训矩阵的

执行流于形式未发挥到应有的作用。有的站场沿用往年培训计划，甚至一点修改也没有，而在开展培训时授课人又受客观条件如出差、休假等影响，未能按计划实施。

有的培训计划在制定时未按照岗位进行分类，没有根据员工工作特点选择合适的课程，采用“一刀切”的方式，让所有在岗人员统一接受培训，操作规程等专业知识的培训主题导致培训内容与员工实际需求脱节，也让大家丧失了学习的兴趣。另外，培训内容更新不及时，一些陈旧的安全知识和案例被反复讲述，无法满足员工对新知识、新技能的需求，使得培训效果大打折扣。

1.3 授课方式影响培训效果

当前，基层场站安全教育培训的授课方式普遍较为单一，以传统的课堂讲授为主。培训讲师基本为岗位员工大多未经过内训师培训取得相关证件，授课人员的资历和专业水平匹配度不一致，平时忙于日常工作，根据培训计划按时打卡，在讲台上照本宣科地宣读安全规章制度、岗位操作规程、讲解安全理论知识，缺乏与员工的互动和实际案例的深度剖析。相同的课件不同层次的培训讲师导致每次授课都是老生常谈，培训氛围沉闷，单调的授课方式使得员工容易产生疲劳和厌烦情绪，难以集中精力学习，培训效果大打折扣。

比如在讲解消防安全知识时，如果只是简单介绍灭火器的种类和使用原理，而不进行实际的操作演示和模拟灭火演练，员工很难真正掌握灭火器的正确使用方法。而且，这种授课方式忽视了员工的个体差异和学习风格，无法充分调动员工的学习积极性和主动性，导致培训效果不佳。

1.4 培训组织及考核不严谨

在培训组织方面存在诸多问题。首先，培训时间安排不合理，常常与员工的正常工作时间冲突。在员工工作任务繁重，身心疲惫，不分紧迫性开展安全教育培训，员工很难全身心投入学习，培训效果自然受到影响。其次，培训场地和设施准备不足，一些基层场站的培训场地简陋，缺乏必要的教学设备，只能通过PPT等课件来讲解专业知识，影响培训讲师的授课效果。在考核环节，存在考核内容不全面、考核方式单一的问题。

多数情况下，仅以理论考试的成绩来评判员工的培训效果，忽视了对员工实际操作能力和安全行为习惯的考核。而且，考核过程中存在监考不严的现象，使得考核结果不能真实反映员工的培训水平，无法对员工起到有效的激励和督促作用。

2 基层场站安全培训策略优化

2.1 锚定培训目标构建安全教育逻辑框架

扭转基层场站安全教育培训的形式化困境，首要任务在于精准锚定培训目标并形成系统性认知^[1]。安全教育培训的核心目的有三个：

一是筑牢合规底线，履行法定责任；遵守《中华人民共和国安全生产法》《生产经营单位安全培训规定》等法律法规，是企业开展安全教育培训的刚性要求。制定标准化培训计划、规范组织实施流程、完整归档培训记录，不仅是规避行政处罚的必要举措，更是企业落实主体责任的法定标尺。

二是契合发展需求，夯实安全根基；从本质安全需求出发，高质量的安全教育培训能够实现“意识提升—行为规范—风险降低”的链式传导：通过针对性培训提升员工安全意识，减少违章指挥、违规作业、违反劳动纪律的“三违”行为，从源头遏制事故隐患，为生产经营活动创造稳定环境。

三是践行责任担当，守护生命价值；安全教育培训承载着企业对员工的人文关怀与社会担当。企业有责任通过严格管理与高效培训，帮助员工掌握安全技能、提升应急能力，使其在职业活动中获得切实的安全保障。这种责任的落实，既是对员工生命健康的守护，也是企业履行社会责任、塑造安全文化的核心路径，当安全素养成为员工的核心竞争力，企业才能真正形成“以人为本”的发展共识。

企业需突破“为合规而培训”的浅层认知，将培训目标升维至“培育安全文化、提升全员素养、守护本质安全”的战略高度^[2]。唯有从企业与员工的双向需求出发，以目标为导向精准设计培训内容、科学规划实施路径，才能让安全教育培训真正成为入脑入心的“必修课”，实现从“我要安全”的认知蜕变，为安全生产筑牢思想防线。

2.2 用好培训需求分析和计划是做好安全培训的首选

精准的培训需求分析是制定有效培训计划的关键^[3]。基层场站应充分利用培训矩阵并对需求进行分析。可以通过问卷调查、员工访谈、岗位风险评估等方式，全面了解员工的安全知识水平、技能需求以及岗位存在的安全风险。例如，对于新入职员工，可以重点对他们进行基本安全知识、对企业安全文化的认知、事故案例的直接原因和危害后果等内容；对于老员工，则要重点关注他们在现场设备、工艺操作过程中遇到安全问题的化解过程，能量隔离与落实，风险识别与管控，避免习惯性违章等内容掌握程度。

另外根据培训矩阵分析结果，及时调整和更新培训计划，确保培训内容的时效性和实用性，通过针对

不同岗位、不同层次的员工，制定符合员工需求和复合自身实际的安全教育培训计划，不在乎数量的多少更加重视培训的质量和效果，只有培训主题符合岗位员工的需求，参会人员才会用心地去倾听、领会和感悟。

2.3 培训讲师选择、授课和评估方式是做好安全培训的关键

优秀的培训讲师和多样化的授课方式是提高培训效果的核心要素。在培训讲师的选拔上，要注重讲师的专业知识、实践经验和授课能力。可从员工内部选拔经验丰富的安全管理人员、技术骨干担任培训讲师，因为他们熟悉企业的生产流程和安全管理实际情况，能够将理论知识与实际工作紧密结合，使培训内容更具针对性和可操作性^[4]。

作为安全生产的核心环节，三级安全教育培训绝非传统意义上机械完成PPT浏览与试卷作答的形式化流程，既要注重传统培训的规范性，也要结合新技术、新场景创新教育形式，结合智慧化AI构建覆盖全周期、融合多维度的立体化培训体系。从培训模式创新来看，应突破单一授课形式，将传统师带徒模式的经验传承与现代数字化工具深度结合：搭建线上线下融合的智慧培训系统，通过闯关式课程设计将安全知识转化为场景化任务，让学员在模拟实操、互动问答、应急演练等沉浸式体验中强化记忆；开发动态更新的模块化培训课件，嵌入随学随考功能，利用AI技术实时捕捉学员学习时长、答题准确率、注意力波动等数据，形成个性化能力评估模型，确保培训内容真正入脑入心。

在效果评估机制上，建立“过程性考核+阶段性评估+终结性验收”的三维评价体系：通过随堂测试即时检验知识点掌握情况，阶段小考综合评估模块技能水平，最终考核结合岗位实操场景检验应急处置能力，各环节数据汇聚形成可视化成长画像，精准定位学员能力短板。对于考核未达标的人员，实施定向强化培训、延长转岗观察期等干预措施，并将培训结果与绩效薪酬、岗位晋升深度挂钩，构建“培训—考核—激励—提升”的闭环管理机制，切实发挥安全教育培训在风险防控中的前置性作用，为企业安全生产注入可持续的内生动力。

2.4 现场安全管理检验安全培训实效的“试金石”

现场安全管理是推动培训成果转化的行为规范的关键环节。基层场站需建立“检查—干预—提升”的动态验证机制，将培训内容嵌入实际工作场景，实现理论知识向安全行为的精准转化^[5]。

通过常态化监督检查、日常安全观察与沟通等，

构建多维度的行为观察体系：聚焦员工操作合规性，检查安全规程执行、防护装备穿戴、风险辨识能力等“显性指标”，针对违规行为本身追溯其背后是否存在培训盲区——是规程理解模糊、实操经验不足，还是风险意识淡薄，为靶向优化培训内容提供实证依据。对检查中发现的安全隐患或违规行为，实施“即时纠正—场景复训—效果追踪”的闭环管理：现场发现员工未按规程操作时，立即暂停作业并进行“点对点”实操指导，同步调取该岗位培训记录，分析是否存在课程设计缺漏或考核标准宽松问题；针对共性问题，组织同岗位员工开展“场景复盘会”，通过事故模拟推演、隐患点可视化标注等方式强化记忆，避免事故反复发生。

这种“问题导向”的再培训机制，使现场成为培训内容的“校准仪”，推动培训方案持续迭代升级。同时结合已有的正向激励机制选树标杆，形成“安全行为可复制、可推广”的示范效应。

现场安全管理与安全教育培训的深度耦合，本质上是“知”与“行”的双向赋能，培训为现场操作提供理论支撑，现场实践反哺培训体系优化，二者形成螺旋上升的良性循环。唯有让安全知识在现场落地生根，让培训成效在操作中显性化呈现，才能真正构建“意识强、技能硬、习惯好”的本质安全型团队，为企业安全生产筑牢最后一道防线。

3 结论

安全教育培训是企业筑牢安全防线、保障生产经营稳定的核心支撑，尤其是对石油企业基层场站，其培训实效直接关系企业安全根基。针对当前存在的问题，通过明确培训目标、精准需求分析、优化培训模式、强化现场实践等策略，可有效提升基层培训质量。未来需持续创新培训体系，适应安全生产环境变化与企业发展需求，为可持续发展夯实安全基础，助力企业实现安全与效益双赢。

参考文献：

- [1] 梁玉春.石油销售企业基层库站安全问题屡查屡犯成因分析及对策研究[J].劳动保护,2025(08):55-57.
- [2] 张栓柱.关于加强石油企业安全环保工作的实践与思考[J].江汉石油职工大学学报,2024,37(06):99-101.
- [3] 刘家海.中国石油化工集团有限公司——实干担当谱写石化安全新篇章[J].劳动保护,2025(S1):139-141.
- [4] 高峰,权建宁.石油钻探企业安全监管模式的选择与创新探讨[J].劳动保护,2024(12):52-53.
- [5] 胡海宁.如何增强石油企业基层党建工作的有效性[J].现代企业文化,2024(02):95-97.