

# 基层单位安全教育培训中存在问题分析及整改对策

## Analysis of Existing Problems in Safety Education and Training of Grassroots Units and Countermeasures for Rectification

纪效建

Xiaojian Ji

中油辽河油田公司茨榆坨采油厂安全科,中国·辽宁 沈阳 110206

CNPC Liaohe Oilfield Company Ciyutuo Production Plant Safety Department, Shenyang, Liaoning, 110206, China

**【摘要】**作者深入调查研究了目前一些企业基层单位的安全教育培训现状,分析了存在的问题和不足,提出了关于改进基层安全教育培训工作,提升教育培训效果的对策。

**【Abstract】**The author deeply investigates the current situation of safety education and training of grassroots units in some enterprises, analyzes the existing problems and deficiencies, and puts forward countermeasures to improve grassroots safety education and training and improve the effect of education and training.

**【关键词】**基层单位;安全教育培训

**【Keywords】**grassroots units; safety education training

**【DOI】**<https://doi.org/10.26549/gcjsygl.v2i8.1118>

## 1 引言

对于从事高温高压、易燃易爆的石油及天然气开采企业来说,基层岗位员工的安全教育培训工作的必要性和重要性不言而喻。近些年来,企业对基层员工的安全教育培训工作付出了大量的人力、物力和财力,也取得了一定的成效,但同时也暴露出一些问题。一些基层单位的安全教育培训工作流于形式,没有达到提升员工素质与操作技能的目标<sup>[1]</sup>。

## 2 存在问题和不足

### 2.1 基层员工未意识到教育培训的重要性

安全教育培训可以有效地提升基层员工的安全意识,提升员工的安全操作水平,对基层岗位员工来说是一种“福利”。但是在实际工作中,这种“福利”没有被基层员工广泛地认同,

一些基层员工视教育培训为一种负担,参与培训的主观意识较差、积极性不高,甚至认为“培训工作就是上级部门的一项工作任务,我来参加培训,配合你完成任务就可以了,培训什么无所谓”。面对这样的基层岗位员工,即使授课人员再精心准备、精心授课,也不会有好的效果<sup>[2]</sup>。

### 2.2 培训的针对性不强

基层单位不同层次、不同岗位的员工,能力不尽相同,即便是同一层次、同一岗位的员工,对培训需求也是因人而异。而现在很多基层单位的教育培训都没有根据培训对象的特点,分门别类地制定出针对性的培训方案,仍然采取“全员上大课”的培训方式,培训内容“清一色”,培训效果自然不会好。如何使培训工作做到有的放矢,使其具有较强的针对性,是提高培训效果的关键。

### 2.3 培训时间保证不足

基层班组作为企业最基本的生产单元,每天都有着繁重的生产任务,当发生工学矛盾时,舍培训而优先考虑生产是必须面对的现实问题,加之岗位员工轮休等其他因素影响,基层单位很多的教育培训都是匆匆组织、匆匆讲完,而培训内容中的一些关键点、重要部分未能讲明、讲透,久而久之使教育培训工作流于形式。

### 2.4 培训方式简单枯燥

通过调查发现,集中“脱产式”培训、在基层单位安全教育培训中仍然占有着较大的比重,这些传统、简单的培训方式,很难激发起基层员工参加培训的热情,经常使员工感觉到培训枯燥、无味,即便是来参加培训了也是人在心不在,培训内容入耳不入心。

### 2.5 一些培训“老生常谈”

通过对部分基层单位近年来的教育培训资料的调查发现,一些基层单位好几年的教育培训计划、培训内容、培训对象,甚至是授课用的多媒体课件都不曾变化,缺乏创新,不能与时俱进。如若是培训岗位操作规程,这样做似乎无可厚非,但若是HSE基本知识、管理工具、事故案例等内容的培训,这样做显然不适合。“老生常谈”式培训很容易引起岗位员工的反感,进而使培训工作起到反作用。

### 2.6 考核方式存在缺陷

一是教育培训主管部门、安全部门对基层单位教育培训工作进行考核时,普遍是停留在归档的资料上,例如,是否按计划执行;培训签到是否齐全、是否别人代签;培训考试试卷是否存在雷同卷等等,这种考核方式浅显、流于表面,对提升教育培训工作质量意义不大。二是基层单位培训教师对接受培训人员的考核上,往往就是是否按要求参加、按要求签到,考试答卷是否合格,而对岗位员工的安全意识是否提高、操作水平是否提升上,缺少切实有效的考核办法。对教育培训的考核方式存在缺陷是目前基层单位培训效果不好的重要原因之一。

### 2.7 激励机制不到位

通过对基层单位不爱组织教育培训,教育培训走过场、敷衍了事、照本宣科等现象进行深入分析,主要原因之一就是激励机制不到位。授课教师若想给学员“一杯水”,必须自己要有“一桶水”才行。但这“一桶水”的背后,授课教师必须要付出很大的努力,做很多的准备工作,分析培训对象、确定培训需求、

精心准备课件等等,而一次高质量、优秀的教育培训需要背后付出准备工作的更多。但是目前现有的激励奖励机制是“讲好讲不好一个样”“讲与不讲差不多”,不能够充分激发授课教师的内在潜力和积极性,去开发制作高质量的培训课件、组织高质量的教育培训。

## 3 改进对策

### 3.1 加强理念宣贯,树立起对安全教育培训的正确认识

态度决定行动,思想于行动先导。首先要加强基层员工的思想认识教育,使基层员工树立起正确的思想认识,安全教育培训工作不仅仅是国家法律法规的硬性规定,同时也是企业生存和发展的需要,更是提高员工安全意识、保障员工人身安全、关心和关爱员工的最大“福利”。要广泛收集典型事故案例、挖掘身边发生的事故事件,采取情感启迪、言传身教、案例剖析、活动熏陶等教育方法,使员工真正感受到安全教育培训是利企、利己、利大家的利民工程,每一名员工都有义务接受并积极参加安全教育培训<sup>[9]</sup>。

### 3.2 建立培训需求分析机制,增强培训内容的针对性

要使教育培训工作做到有的放矢,首先就要对培训需求进行调研和分析,精准地把握基层岗位员工的培训需求。近几年来,辽河油田公司重点推进的“矩阵需求式”培训,就是提升基层培训管理工作再上新台阶的一项重要举措,取得了较好的实际效果。“矩阵需求式培训”是先建立岗位要求矩阵,明确每个岗位应掌握的基本知识和操作技能,然后依据岗位要求矩阵,按照直线责任,通过现场考核、提问、观察和座谈交流等形式,开展员工能力评估,最后把评估不达标的项目,列入为满足岗位实际工作需要而必须完成的培训内容。这种系统分析岗位员工培训需求的方式,切实增强了基层教育培训的针对性,有利于基层岗位员工能力水平的提升。

### 3.3 选择最佳的培训时机,合理安排培训

为了安全教育培训工作落到实处,尽量避免工学等矛盾,基层单位组织培训时必须采取灵活的培训方式,如对比较远的班站,就安排授课教师进行“送教上门”;对生产任务繁忙的班组,就可把培训安排在生产第一线,在岗位上教、利用工休时间讲;对于基层班组较多的单位,可先对基层班组长进行培训,在由基层班组长对各自班组成员进行培训。将培训地点放在基层班组一线,既有利于培训工作的顺利开展,又有利于

企业节约财力物力；既符合单位不便抽调人员长时间不在工作岗位的实际情况，又调动了参训单位和人员积极性，是较好的培训方式。

### 3.4 改善培训方式方法，变“枯燥无味”为“喜闻乐见”

要增强基层单位的培训效果，授课人员首先要摆脱“填鸭式”“照本宣科”等枯燥无味的培训方式，多采用实地操作、现场参观、仿真模拟、案例分析等教学方式，变说教为互动，以现场辅导为主、课堂培训为辅，增加授课人员与参训人员的互动和沟通，使培训变得生动、形象和直观。其次要提高授课技巧，在培训授课过程中要注意语气的抑扬顿挫，多使用一些肢体语言，这样有助于参训人员集中注意力，还可以通过一些幽默化的语言、趣味化的故事，借助一些培训游戏和小的录像片段，来活跃教学气氛，充分调动参训人员的学习兴趣。

### 3.5 坚持与时俱进和不断创新，丰富教育培训内容

教育培训是一个循序渐进、长期积累、反复强化的过程，不可能一蹴而就，需要长期坚持，然而在长期的检查过程中难免会出现一些培训内容的“老生常谈”。参训人员接受的教育培训越多、越深入，对培训内容的期望阈值就会越来越高，那些“老生常谈”的培训内容自然不会被欢迎。特别是对那些员工本来就感觉枯燥无味的规章制度、标准规范、操作规程，在进行反复强化时，一定要在原有培训内容上要不断完善、要有所创新、与时俱进，这样才能牢牢吸引住参训人员的“眼球”，才能起到预期的培训效果。

### 3.6 完善激励约束机制，严格开展教育培训考核

首先要改变教育培训主管部门、安全部门对基层单位教育培训工作的考核方式，要弱化对培训归档资料的考核，增强对教育培训实际效果的考核。要对各单位培训计划的实施情况进行过程监督，监督考核基层单位的培训计划是否满足基层员工的培训需求，授课人员是否精心组织培训课件、精心授课，授课技巧、授课方式如何，参加培训人员课堂表现、反应如何等。要充分运用激励奖励机制，对那些认真分析基础员工培训需求，培训内容丰富、授课技巧好、授课方式新颖的给予大

力奖励，对那些弄虚作假、敷衍了事的培训行为进行通报、进行严厉批评。

其次要改变对参加培训人员的考核、评估方式，特别是“课堂考试答卷合格”式考核评估方式要逐步淡化。多增加现场提问、岗位练兵、技能竞赛等形式来检验培训效果，关注员工在实际工作中的安全意识是否提高、操作水平是否提升。要充分运用激励约束机制，将考核、评估的结果与岗位分配、薪酬分配挂钩，充分激发基层员工的学习岗位技能、安全知识上进心，形成“比、学、赶、帮、超”的良好氛围，进而起到事半功倍的效果。

### 3.7 加强培训师队伍建设

要保障安全教育培训工作的有效开展，必须要有一支强大的培训师队伍。企业应当逐步培养和建立适应发展需求的培训师队伍，以满足多层次、全方位培训工作需要，要适时组织开展培训师业务学习和经验交流。要充分发挥培训师的培训骨干作用，分专业、分系统编制安全教育培训课件，对全厂相关单位和人员开展培训工作。要建立激励奖励机制，定期组织开展“优秀培训师”“优秀课件”评选活动，对优秀培训师、优秀课件给予奖励，不断完善培训师队伍建设。

## 4 结语

安全教育培训工作对于石油企业的发展有着至关重要的作用，由于各种因素的影响，基层安全培训工作还存在着一些问题和不足，我们必须清楚地认识到这些问题和不足，针对性制定出解决对策，全面提升基层单位安全教育培训水平，提升岗位员工安全意识和操作能力，进而控制各类安全事故的发生。

### 参考文献

- [1]侯平.以人为本努力创新安全培训[J].江汉石油职工大学学报,2012,25(04):84-85.
- [2]李莎.企业兼职教师培训的实践探索[J].江汉石油职工大学学报,2013,26(01):85-87.
- [3]侯平.深入分析事故原因分层强化安全培训[J].江汉石油职工大学学报,2013,26(06):97-99.