

从“安全能力”到“安全习惯” ——企业培训演进展望

吕春荣

苏州哈里环境安全技术服务有限公司，江苏 苏州 215000

DOI:10.61369/MEMR.2025020009

摘要：安全培训是企业安全生产的核心保障，其目标已从传统“安全能力”培养，逐步转向“安全习惯”养成的深层进阶。本文立足安全工程师实践视角，结合企业安全培训、检查与评审工作经验，系统剖析安全培训从“能力赋能”到“习惯塑造”的演进逻辑，梳理当前模式创新实践，探讨培训与安全管理体系的协同路径，深入分析认知偏差、场景适配不足等核心挑战。最后提出“认知重塑-场景浸润-机制保障-技术赋能”一体化优化框架，为企业构建全员参与、持续改进的安全培训体系提供理论参考与实践范式，助力安全生产从“被动合规”向“主动践行”转型。

关键词：安全培训；安全习惯；能力培养；企业安全生产；模式创新

The Evolution of Safety Training from "Capability" to "Habit" – Innovation and Future of Contemporary Enterprise Models

Lv Chunrong

Suzhou Hali Environmental & Safety Technology Service Co., Ltd., Suzhou, Jiangsu 215000

Abstract: Safety training is the core guarantee for enterprises' safe production, and its goal has gradually advanced from the traditional cultivation of "safety capability" to the in-depth development of "safety habit" formation. From the practical perspective of a safety engineer, combined with work experience in enterprise safety training, inspection and evaluation, this paper systematically analyzes the evolutionary logic of safety training from "capability empowerment" to "habit shaping", sorts out the current innovative practices of models, discusses the collaborative path between training and safety management systems, and deeply analyzes core challenges such as cognitive biases and insufficient scenario adaptation. Finally, an integrated optimization framework of "cognitive reshaping – scenario immersion – mechanism guarantee – technology empowerment" is proposed, which provides theoretical reference and practical paradigm for enterprises to build a full-participation and continuous-improvement safety training system, and helps the transformation of safe production from "passive compliance" to "active practice".

Keywords: safety training; safety habit; capability cultivation; enterprise safe production; model innovation

引言

（一）研究背景

安全生产是企业生存发展的生命线，安全培训作为提升全员安全素养的关键手段，直接影响安全生产形势稳定^[1]。随着我国安全生产法律法规完善与监管力度加大，企业安全培训已从“被动应对”转向“主动推进”^[2]。传统培训聚焦安全知识、操作技能与应急能力培养，虽短期提升员工操作水平，却难以实现安全生产长效化——部分员工虽具备安全操作能力，却因缺乏稳定安全习惯，日常作业中频繁违规操作、抱有侥幸心理，成为安全事故重要诱因^[3]。

作为长期从事企业安全培训、检查与评审的安全工程师，实践中深刻发现：安全事故的发生，往往并非员工“不会做”，而是“不愿做”“不常做”。例如，部分员工明知高处作业需系安全带却嫌麻烦违规，了解设备点检流程却因疏忽遗漏关键步骤。这表明，仅靠能力培养无法根本杜绝安全风险，安全培训必须向“习惯养成”进阶，实现安全行为自动化、常态化。在此背景下，探讨安全培训从“能力”到“习惯”的演进路径与实践挑战，具有重要现实意义。

作者简介：吕春荣（1987.11-），男，汉族，江苏盐城人，本科，中级工程师，从事安全相关咨询培训。

（二）研究意义

1.理论意义：构建“能力-习惯”双维度分析框架，丰富企业安全培训理论体系，揭示安全培训与企业安全管理体系的内在关联，为理论实践转化提供新视角^[4]。

2.实践意义：基于一线工作经验，提出习惯导向型安全培训具体路径与优化策略，为企业安全培训工作提供操作参考，助力提升培训实效、减少安全事故发生率，实现安全生产与经济效益协同发展^[5]。

（三）研究思路与方法

采用“理论梳理-实践分析-问题诊断-路径优化”的研究思路。通过文献研究法梳理相关理论成果；结合工作实践总结培训演进特征与创新模式；运用案例分析法，依托安全检查与评审中的典型案例剖析融合挑战；最终提出一体化优化框架，为模式创新提供支撑。

一、安全培训从“能力”到“习惯”的演进逻辑

（一）概念

安全能力是指指员工运用安全知识、操作技能应对安全风险的能力，包括安全认知、规范操作、应急处置等，是完成安全作业的基础条件。

安全习惯是指指员工在长期实践中形成的稳定、自动化安全行为模式，是安全意识与能力的深度融合，表现为自觉安全行为。

演进是从“被动输入”向“主动输出”转型，从“知识技能层面”向“行为心理层面”延伸，从“短期合规”向“长期安全”跨越。

（二）演进的驱动因素

1.政策监管深化：《安全生产法》等法规要求企业加强教育培训、建立全员安全生产责任制，监管导向从“形式合规”转向“实效落地”，推动培训追求安全行为长效化^[6]。

2.企业安全需求升级：生产规模扩大、技术装备更新使安全风险更复杂隐蔽，仅靠基础安全能力难以应对，亟需通过习惯养成从源头防范事故。

3.安全管理理念革新：现代安全管理强调“以人为本”，从“要我安全”向“我要安全”“我会安全”“我能安全”转变，要求以习惯养成为核心实现行为内化。

4.实践经验总结：安全检查与评审数据显示，大部分安全事故源于习惯性违规，惨痛教训推动企业重视安全习惯培养。

（三）演进的核心特征

一是从“学会”到“会做”再到“常做”，聚焦“持续践行安全行为”，强调能力向日常行为自觉转化。二是从“标准化”到“场景化”，结合生产实际针对高频作业场景、高风险环节设计内容，增强针对性与实用性。三是从“单向灌输”到“双向互动”，采用案例分析、模拟演练、情景体验等互动式方法，强化参与感与代入感。四是从“结果导向”到“过程导向”，更关注日常作业中的安全行为表现，通过安全检查、行为观察评估培训实效。

二、安全培训从“能力”到“习惯”的实践创新模式

结合工作实践，当前习惯导向型安全培训已形成多种创新模式，核心是实现“培训-实践-反馈”闭环管理，推动安全习惯逐步养成。

（一）场景沉浸式培训模式

以“还原真实作业场景”为核心，让员工在模拟环境中反复练习安全行为。打破传统课堂与生产现场壁垒，将培训融入日常工作全过程。电力工程企业针对高压设备运维、高空作业等高风险场景，采用“VR模拟+现场实操”结合的培训方式。VR技术还原危险场景，让员工直观感受违规后果；现场设置“安全行为提示牌”，引导形成标准化行为。安全工程师日常检查中重点关注操作执行情况，对未养成习惯的员工针对性指导。

某化工企业构建“场景化培训室”，模拟储罐内部有限空间作业环境，员工需完成全流程操作，反复练习形成肌肉记忆。安全评审数据显示，该企业储罐检修作业违规率显著下降，习惯养成效果显著^[7]。

（二）机制联动式培训模式

将安全培训与安全检查、评审、考核等管理机制深度融合，通过制度约束与激励引导养成安全习惯，建立“培训-行为-考核-奖惩”闭环管理体系。培训与检查联动方面，将培训重点转化为安全检查清单，日常检查中对照核查操作行为，及时纠正问题并反馈优化培训内容。培训与考核联动方面，将安全习惯纳入绩效考核，设置“安全行为达标率”等指标，通过奖惩引导主动践行安全行为。培训与评审联动方面，将培训实效作为安全评审重要指标，关注员工安全习惯养成效果，倒逼培训模式优化。

（三）社群互助式培训模式

以“员工互助、共同进步”为核心，构建基于班组的安全学习社群，通过同伴压力与正向激励推动习惯养成。企业以班组为单位成立“安全学习小组”，定期组织经验分享、案例讨论、技能比拼等活动。例如，建筑企业班组每周开展“安全习惯分享会”，员工轮流分享安全小习惯，相互借鉴监督。安全工程师定期参与活动提供专业指导，建立“安全习惯积分制”，给予积分奖励与集体表彰，让安全习惯成为自觉追求。

（四）技术赋能式培训模式

借助大数据、物联网等现代技术，实现培训精准化、个性化，实时监测员工安全行为，针对性推送培训内容^[8]。企业通过智能监控设备、智能手环等采集员工作业行为数据，安全工程师通过大数据分析识别行为短板，推送个性化培训内容。运用“安全行为大数据平台”，整合员工培训记录、检查结果等数据生成“个人安全习惯画像”，针对性推送培训内容与示范展示，提升培训实效。

三、安全培训从“能力”到“习惯”的融合挑战

(一) 认知偏差：员工对安全习惯重视不足

部分员工存在“安全习惯是小事”“只要能力到位就行”的认知偏差，忽视习惯养成重要性，日常作业中抱有“偶尔违规没关系”的侥幸心理。国家电网2022年《人身事故通报》显示，89%的人身事故直接原因是不安全行为，其中“习惯性违章”占比高达67%，远高于“技术能力不足”（8%）。

(二) 场景适配：培训内容与实际作业场景脱节

部分企业安全培训沿用通用教材，内容缺乏针对性，与实际生产场景、设备特性、作业流程不匹配，员工所学知识技能难以应用于日常作业^[9]。安全检查中发现，某机械加工企业培训教材重点讲解通用机械安全知识，未与企业实际使用的设备、工艺保持一致，导致员工操作专用设备时违规频发。此外，培训内容更新不及时，与技术升级、设备更新不同步，加剧培训与实践脱节。

(三) 长效缺失：缺乏持续跟踪与强化机制

安全习惯养成需要长期坚持与持续强化，但部分企业安全培训存在“一阵风”现象，培训后缺乏后续跟踪、反馈与强化机制。企业新员工入职培训后如若未进行后续跟踪，3个月后违规操作率显著上升。部分企业考核激励机制缺乏持续性，仅进行一次性考核，未将安全习惯纳入长期考核体系，无法形成持续激励约束。

(四) 协同不足：培训与安全管理体系融合不深

安全培训需与安全检查、评审、应急管理等环节协同发力，但实践中部分企业各环节“各自为战”。培训部门与安全管理部门沟通不畅，培训计划未根据高频违规问题调整；安全检查人员未及时反馈员工行为表现，导致培训内容与实践需求脱节。应急管理与安全培训衔接不足，员工应急技能因缺乏日常强化难以转化为应急习惯^[10]。

四、安全培训从“能力”到“习惯”的优化路径

针对上述挑战，提出“认知重塑—场景浸润—机制保障—技术赋能”一体化优化路径。

(一) 认知重塑：强化安全习惯重要性认知

对管理层强调安全习惯对安全生产长效性的意义；对班组长培训引导员工养成习惯的方法技巧；对一线员工通过事故案例分析、安全体验教育，直观感受安全习惯重要性。

通过宣传栏、内部公众号等载体传播“安全习惯=生命保障”理念；定期举办“安全习惯标兵”评选活动，宣传优秀事迹；在工作场所设置安全习惯提示语，让安全理念深入人心。

(二) 场景浸润：提升培训内容与实践适配性

安全工程师联合生产部门，梳理高频作业场景与高风险环

节，编制“场景化安全培训手册”，明确每个场景的操作流程、关键控制点与违规后果；推广VR模拟演练、情景体验、角色扮演等方法，采用“师傅带徒弟”的实操模式，帮助员工养成规范习惯；建立培训内容更新机制，根据技术升级、设备更新、安全检查结果及时调整培训内容，新增针对性培训模块。

(三) 机制保障：构建持续强化的闭环管理体系

1. 建立“培训—检查—反馈”闭环机制：培训前根据检查问题确定重点；培训中组织检查人员现场观摩；培训后通过日常检查跟踪习惯养成情况，及时反馈优化培训内容。

2. 完善考核激励机制：将安全习惯纳入员工绩效考核、评优评先核心指标，设置量化指标，给予激励与针对性复训指导。

3. 强化班组管理作用：明确班组长为“员工安全习惯养成第一责任人”，要求其班前强调安全习惯、班中监督操作行为、班后总结反馈，将班组习惯养成情况纳入班组长考核。

(四) 技术赋能：提升培训与管理智能化水平

搭建安全培训大数据平台，生成“个人安全习惯画像”，识别行为短板并推送个性化培训内容。在生产现场安装智能监控设备、红外感应装置等，实时监测员工安全行为，及时发出违规预警，同步数据至安全管理平台。搭建培训、检查、评审、应急管理一体化数字化平台，实现数据共享与协同联动，确保各环节高效配合。

五、结论与展望

安全培训从“能力”到“习惯”的演进，是当代企业安全生产管理的必然趋势，也是实现安全生产长效化的核心路径。本文立足安全工程师实践视角，分析了培训演进逻辑、创新模式与融合挑战，提出“认知重塑—场景浸润—机制保障—技术赋能”一体化优化路径。研究表明，习惯导向型培训需与企业安全检查、评审、考核等管理机制深度融合，通过场景化、互动化、智能化培训方式，推动员工安全行为自动化、常态化。

未来，随着人工智能、大数据等技术发展，安全培训演进将呈现三大趋势：一是培训精准化程度进一步提升，实现“一人一策”个性化培训；二是培训与生产场景融合更深度，借助物联网技术实现实时化、嵌入式培训；三是安全习惯养成更依赖数字孪生、虚拟仿真等技术，让员工在沉浸式环境中快速形成安全习惯。

作为安全工程师，将持续聚焦安全培训实践创新，不断优化“能力—习惯”转化路径，推动企业安全培训从“形式合规”向“实效落地”转型，为安全生产筑牢根基。期待更多企业重视安全习惯养成，共同探索行业特色安全培训模式，助力我国安全生产形势持续稳定向好。

参考文献

- [1] 韩荣振, 赵一, 臧曼洪. 现代信息技术助力企业安全生产培训见行见效 [J]. 中国安全生产, 2024, 19(12): 72-73.
- [2] 侯国宏. 企业新业态转型过程中安全教育培训工作思考 [J]. 石油库与加油站, 2024, 33(06): 43-45+58.
- [3] 宋丽娟. 工程监理在施工安全管理中的工作策略研究 [J]. 城市建筑空间, 2024, 31(S2): 355-356.
- [4] 祝雅思. 个别企业安全生产责任落实不到位安全隐患突出 [N]. 中国应急管理报, 2023-12-27(002).
- [5] 王德广, 胡成顺. 化工安全生产与生产技术管理研究 [J]. 山东化工, 2023, 52(24): 216-217+228.
- [6] 周文娟, 谢楚印, 田昊, 等. 企业提升安全教育培训实效性的方法和路径探讨 [J]. 企业改革与管理, 2023, (24): 85-87.
- [7] 侯志锋. 浅谈如何强化企业安全生产管理 [J]. 现代职业安全, 2023, (12): 40-41.
- [8] 郭睿. 煤矿安全培训中强化安全意识的重要性及措施探究 [J]. 科技视界, 2025, 15(10): 66-68.
- [9] 高文静, 王亚峰. 安全扎根心中标准成为习惯 [N]. 中国煤炭报, 2024-12-03(003).
- [10] 张爱玲, 张光军, 张军华, 等. 金坦公司: 以安全文化筑牢企业高质量发展基石 [J]. 中国安全生产, 2024, 19(05): 52-53.