

攀钢集团相关方安全培训管理体系构建与实践研究

王国忠

四川省攀枝花市四川机电职业技术学院 四川 攀枝花 617000

摘要: 本文基于《中华人民共和国安全生产法》等法律法规要求,结合攀钢集团钢铁生产高温、高压、高风险的行业特性,又针对相关方安全培训存在的责任边界模糊、内容针对性不足、考核机制不健全等问题,从培训体系设计、实施流程优化、效果评估改进三个维度,构建“全周期、差异化、闭环式”相关方安全培训管理体系。通过明确培训责任主体、分级设计培训内容、创新培训实施方式、完善考核评估机制,实现相关方安全意识与操作技能的双重提升,为钢铁企业相关方安全培训管理提供实践参考,助力企业筑牢安全生产防线。

关键词: 攀钢集团; 相关方; 安全培训; 管理体系; 闭环管理

引言

钢铁行业作为国民经济支柱,生产流程复杂、风险高,属典型高风险行业。攀钢集团业务多元,生产经营涉及众多相关方,其人员来源广、背景杂、安全素养不一,且多在高危区域作业,是企业安全生产管理薄弱环节。近年来,国内外钢铁企业因相关方管理不善引发多起安全事故,如2024年12月攀枝花市A公司工程发包中相关方人员未经培训上岗致死、2025年4月某厂房维修工程发包后施工人员无证作业发生坠落事故等,充分暴露了相关方安全培训缺失、管理不到位的危害,凸显加强相关方安全培训管理的紧迫性和必要性。从法律合规看,落实《安全生产法》要求、规避法律风险,需构建规范相关方安全培训管理体系;从安全生产看,系统培训可提升相关方人员能力,减少事故,保障企业稳定运行;从行业示范看,攀钢集团的实践探索可为同类企业提供经验,推动行业相关方安全管理水平提升。

1 相关方安全培训管理核心理论与法律法规依据

1.1 相关方定义与分类

相关方是指为企业提供产品、服务或与企业生产经营活动存在关联的外部组织和个人,包括承包商、供应商、服务商、访客等等。结合攀钢集团实际,相关方可分为三类:一是长期承包商,如承担设备检修、工程建设的施工单位,作业周期通常在3个月以上;二是短期服务商,如提供设备维护、物流运输、保洁绿化的单位,作业周期在1个月至3个月之间;三是临时相关方,如设备供应商技术人员、参观访客等,作业或停留时间在1个月以内。不同类型相关方作业性质、风险等级差异显著,需实施差异化培训管理。

1.2 核心理论基础

责任共同体理论指出,相关方与攀钢集团在安全生

产中构成共同体,企业有统一协调管理责任,相关方要遵守制度,双方通过协议明确责任义务;能力匹配理论强调相关方人员安全能力要与作业风险匹配,需针对性培训提升其安全知识、操作及应急能力;闭环管理理论要求安全培训管理形成完整闭环流程,涵盖需求识别到持续改进,确保全过程可追溯优化,提升培训实效。

1.3 法律法规依据

《中华人民共和国安全生产法》规定,生产经营单位发包项目要签安全生产管理协议,统一协调管理承包单位,且承包单位须具备条件资质,人员经培训合格才能上岗。《生产经营单位安全培训规定》要求对所有从业人员,包括相关方人员,统一进行安全培训,合格方可作业^[1]。《特种作业人员安全技术培训考核管理规定》则明确特种作业人员须经专门培训、取得资格证才能上岗,相关方特种作业人员也需严格遵循。

2 攀钢集团相关方安全培训管理现状及问题分析

2.1 现状概述

近年来,攀钢集团高度重视相关方的安全管理,建立了初步的相关方安全培训制度,实施入厂三级安全培训模式,即公司级法律法规和管理制度培训、部门级作业区域风险培训、岗位级操作规程培训。培训内容涵盖安全生产法律法规、企业安全管理制度、危险源辨识、应急处置等基础内容,培训方式以线下集中授课为主,培训后通过理论考试发放临时入厂许可证。截至2025年底,攀钢集团年度相关方安全培训覆盖率达到95%以上,相关方事故发生率较往年明显下降。

2.2 存在的主要问题

攀钢集团在相关方安全培训管理上存在诸多问题。培训责任边界模糊,部分业务部门“重合同、轻安全”,将责任全推给安全管理部门,未履行属地管理责任;相关

方企业也未落实主体责任,依赖攀钢入厂培训,造成“双重缺位”。培训内容针对性不足,多为通用知识,未结合作业类型和风险等级差异化设计,如高处作业与普通服务商教材相同,短期与长期相关方培训无别。培训实施方式单一,以“课堂讲授+书面考试”为主,缺乏实操、案例、VR模拟等互动方式,影响培训效果。考核评估机制不健全,理论考试占比高,实操考核缺失,且无完善跟踪评估机制。复训与档案管理也不完善,部分人员长期未复训,档案信息不全、更新不及时。

3 攀钢集团相关方安全培训管理体系构建

3.1 体系构建原则

一是依法合规原则:严格遵循国家安全生产法律法规要求,确保培训管理体系合法合规,覆盖所有相关方类型和作业场景。二是差异化原则:根据相关方作业风险、作业周期、人员类型等因素,分级分类设计培训内容、培训时长和考核方式,提升培训针对性。三是闭环管理原则:建立“培训需求—计划制定—实施考核—效果评估—持续改进”的闭环流程,确保培训全过程可控、可追溯。四是实用高效原则:结合钢铁生产实际和相关方作业特点,优化培训方式和流程,以最少的资源投入获得最佳的培训效果。

3.2 培训责任体系构建

构建“安全管理部门统筹、业务部门属地负责、相关方主体落实”的三级责任体系。安全管理部门承担统筹职责,制定培训制度与年度计划,建立师资和题库,组织效果评估与制度修订,并监督检查各部门落实情况。业务部门作为属地管理主体,需识别相关方培训需求,组织人员参训,开展现场实操培训与日常监督,建立培训档案^[2]。相关方企业履行主体责任,做好自有员工岗前基础培训、特种作业人员取证复审培训,配合攀钢开展入厂与复训。此外,在合同签订时明确安全培训责任条款,签订《相关方安全培训协议》,将培训相关指标纳入考核评价体系,与合同履行、合作资格挂钩。

3.3 分级分类培训内容设计

依据相关方风险等级和作业类型,构建“基础模块+专项模块+场景模块”的培训内容体系。基础模块是所有相关方必学内容,涵盖安全生产法律法规、攀钢集团安全管理制度等,时长不少于4学时。重点讲解《安全生产法》核心条款等关键内容,借典型事故案例强化安全意识。专项模块按作业类型划分。高危作业类,如动火、高处等,增加作业许可办理流程等内容,培训时长不少于8学时,实操不少于4学时;设备检修类,重点讲解设备检修安全规程等,时长不少于6学时;物流运输类,包含厂区

交通规则等内容,时长不少于4学时。场景模块按相关方类型划分。长期承包商增加安全管理体系等内容,年度复训时长不少于8学时;短期服务商简化理论,强化现场作业安全要求与应急处置实操,时长不少于2学时;临时相关方采用“口袋培训”模式,重点讲解作业区域风险等,时长不少于30分钟。通过这样的分级分类设计,能满足不同相关方的培训需求。

3.4 培训实施流程优化

首先是培训准入流程,相关方人员入厂前要完成“资质审核—需求登记—培训报名—培训实施—考核发证”。资质审核涵盖企业安全生产资质、特种作业人员操作证等,培训报名通过线上系统提交,由业务和安全管理部门审核确认。培训方式上大胆创新。线下培训采用“集中授课+实操演练+案例复盘”模式,利用攀钢安全培训实操基地开展实操训练,邀请事故亲历者或安全管理人员进行案例复盘,增强感染力。线上搭建学习平台,开发微课、动画等课程,方便利用碎片化时间学习,线上学习时长可计入总时长,理论知识线上考核自动生成成绩报告^[3]。对于高危作业相关方,采用“线上理论学习+线下实操考核”混合模式,关键技能通过“人机对练”和现场考核,还引入VR模拟培训还原高危场景。培训师队伍建设方面,建立“内部讲师+外部专家”师资库。内部讲师由中级注册安全工程师或有5年以上现场安全管理经验的人员担任,经TTT培训合格后上岗;外部讲师邀请应急管理部门、行业协会、设备厂家技术专家,重点讲解专业技术与最新法规要求。

3.5 考核评估与持续改进机制

为确保相关方安全培训实效,需构建考核评估与持续改进机制。考核采用“理论考核+实操考核+日常行为评价”的三维体系,权重分别为40%、40%、20%。理论考核线上线下闭卷进行,考查安全知识;实操考核现场测试关键技能与应急能力;日常行为评价由业务部门通过巡查、记录隐患打分。考核满分100分,80分及以上合格,合格者获电子与实体并行证书,有效期一年;不合格者5个工作日内补考,仍不合格禁入厂作业。考核结果纳入信用体系,优秀者优先合作,不合格者约谈整改,严重者取消资格。全周期效果评估分四级,培训后即时问卷调查满意度,目标 $\geq 90\%$;1个月后理论测试与现场抽查,合格率目标 $\geq 95\%$;3个月后统计隐患发生率与违章次数,目标同比下降 $\geq 15\%$;年度分析事故发生率与百万工时伤害率,目标同比下降 $\geq 20\%$ 。持续改进方面,建立“培训缺陷清单”,依据考核评估、事故分析、法规更新等,每季度调整培训内容与方式;每年全面修订培

训管理制度,引入PDCA循环优化体系;定期召开座谈会,收集相关方与业务部门意见,不断提升培训质量。

3.6 培训档案管理

建立“一人一档、一企一档”的双重档案管理模式。相关方人员档案包括个人基本信息、资质证书复印件、培训记录、考核成绩、培训合格证等内容;相关方企业档案包括企业安全生产资质、安全管理体系文件、培训计划、培训总结、信用评价记录等内容^[4]。培训档案采用纸质档案与电子档案相结合的方式保存,纸质档案保存期限不少于3年,电子档案永久保存,确保培训全过程可追溯。

4 体系实施保障措施

4.1 组织保障

成立由攀钢集团安全生产副总经理任组长,安全管理部门、人力资源部门、业务部门负责人为成员的相关方安全培训管理领导小组,统筹协调培训管理工作中的重大问题。各业务部门设立专职或兼职安全培训管理员,负责本部门相关方培训组织实施和日常管理,形成“领导小组统筹、安全部门牵头、业务部门落实、相关方配合”的组织体系。

4.2 资源保障

将相关方安全培训经费纳入年度安全生产专项经费,确保专款专用,培训经费不低于上年度相关方合同总额的1.5%,主要用于教材开发、师资聘请、设备购置、平台维护、考核奖励等。建设标准化安全培训实操基地,配备VR模拟设备、应急救援器材、实操训练平台等设施,为实操培训提供硬件支持;搭建线上学习平台,开发专属培训课程和考核系统,提升培训便捷性。

4.3 制度保障

完善相关方安全培训管理制度体系,制定《攀钢集团相关方安全培训管理办法》《相关方安全培训考核细则》《培训师管理管理规定》《培训档案管理办法》等一系

列配套制度,明确培训流程、责任分工、考核标准、奖惩措施等,确保培训管理工作有章可循、有据可依。

4.4 监督保障

建立“日常检查+专项督查+年度考核”的监督机制。安全管理部门每月对相关方培训开展情况进行日常检查,重点检查培训计划落实、考核记录、档案管理等情况;每季度开展一次专项督查,针对培训薄弱环节进行重点整改;每年对各业务部门相关方培训管理工作进行年度考核,考核结果与部门绩效挂钩,对培训工作突出的部门和个人给予表彰奖励,对未完成培训任务或培训效果不佳的进行问责。

5 结语

本文立足攀钢集团钢铁生产高风险与相关方安全管理实际,构建“责任明确、分级分类、闭环管理、实用高效”的相关方安全培训管理体系。该体系明确三级责任、设计差异化内容、创新培训方式、建立多元考核机制,解决了传统培训的诸多问题,推动相关方安全培训提质增效,提升人员安全素养,降低隐患事故率,保障安全生产。展望未来,法规完善与行业智能化转型带来新机遇与挑战,可从深化智能培训应用、加强产业链协同培训、完善安全培训文化建设三方面优化,推动相关方安全培训迈向“文化自觉”新境界。

参考文献

- [1]中华人民共和国应急管理部.中华人民共和国安全生产法释义[M].北京:法律出版社,2021.
- [2]国家安全生产监督管理总局.生产经营单位安全培训规定释义[M].北京:中国劳动社会保障出版社,2015.
- [3]李亮.钢铁企业承包商安全管理体系构建与实践[J].工业安全与环保,2023,49(5):102-106.
- [4]王建军.高危行业相关方安全培训差异化实施路径研究[J].中国安全生产科学技术,2022,18(3):187-192.