

供电所营配融合的安全管理浅析

高 强

银川农村电力服务有限公司 宁夏 银川 750001

摘 要：随着电力体制改革的深化与新型电力系统建设的加速推进，供电所作为电网企业服务“三农”和基层用户的最前沿阵地，其管理模式正经历着从传统专业分割向营配深度融合的历史性转型。营配融合通过打破营销与配电专业的壁垒，旨在提升服务效率、优化资源配置、增强电网韧性。然而，这一深刻的组织与业务变革，在带来显著效益的同时，也对传统的安全管理体系构成了前所未有的挑战。本文旨在系统剖析营配融合背景下供电所安全管理面临的新特征、新风险与新难点，并在此基础上，从重构安全责任体系、创新风险防控机制、强化人员素质能力、深化安全文化建设以及完善监督考核闭环等五个维度，提出一套系统化、前瞻性的安全管理策略框架。文章认为，唯有将安全管理深度融入营配融合的全链条、各环节，构建起适应新形势的“大安全”格局，才能为供电所高质量发展筑牢坚实可靠的安全基石。

关键词：供电所；营配融合；安全管理；风险防控；责任体系

引言

长期以来，供电所内部普遍实行“营销管客户、配电管设备”的专业分工模式，这种模式在特定历史时期有效保障了专业化管理。然而，随着社会经济的发展 and 用户对供电服务需求的日益多元化、精细化，专业壁垒导致的响应慢、协同难、信息孤岛等问题日益凸显。在此背景下，营配融合作为一项重要的管理创新应运而生，其核心在于整合营销服务与配电运维两大业务流，实现资源、数据、流程与人员的深度融合，以期打造一个高效、敏捷、智能的现代基层供电服务体系。国家能源局及各大电网公司相继出台了一系列政策文件，大力推动营配融合在基层落地。这一变革不仅是业务流程的再造，更是组织形态、管理模式乃至安全理念的深刻重塑。当原本泾渭分明的专业边界被打破，员工需要掌握跨领域的知识与技能，工作界面变得更加复杂和动态，传统的、基于单一专业的安全管理模式便显得力不从心。新的作业模式、新的协同方式、新的技术应用，无一不在催生新的安全风险点。因此，如何在享受营配融合带来的效率红利的同时，有效识别、评估并管控由此衍生的安全风险，确保人身、电网、设备和信息安全万无一失，已成为当前供电所管理中亟待解决的核心命题。本文将聚焦于此，深入探讨营配融合背景下的安全管理路径。

1 营配融合背景下供电所安全管理的新特征与挑战

营配融合并非简单的业务叠加，而是一场深刻的系统性变革，它从根本上改变了供电所的工作生态，进而对安全管理工作提出了全新的要求，并带来了多方面的

挑战。

1.1 安全风险源呈现多元化与交织化

在传统模式下，营销人员主要风险集中于客户服务、电费抄核收等环节，而配电人员的风险则聚焦于线路巡视、设备检修、倒闸操作等现场作业。两者风险边界清晰，管理措施相对独立。营配融合后，复合型岗位（如网格经理、综合服务班员）成为常态，一名员工可能上午处理客户用电咨询，下午就要登杆进行故障抢修。这种角色的频繁切换，使得人身触电、高处坠落、机械伤害等传统配电作业风险与营销服务中的交通安全、舆情风险、信息安全等交织在一起。风险源不再孤立，而是呈现出高度的耦合性和复杂性^[1]。例如，在处理分布式光伏并网业务时，既要审核客户的营销资料，又要现场勘查接入条件，任何一个环节的疏忽都可能埋下安全隐患。

1.2 安全责任边界趋于模糊化

“专业壁垒”的打破，在促进协同的同时，也带来了安全责任的模糊地带。在一项涉及营配协同的综合性任务中，如业扩报装配套工程，从方案制定、物资领用、现场施工到竣工验收，多个环节由不同专业背景的人员共同完成。一旦发生安全事故，很容易出现“人人有责、人人无责”的推诿现象。原有的、基于单一专业的安全生产责任制难以精准覆盖这种全流程、跨专业的作业场景，导致安全压力无法有效传导至每一个具体的操作节点，安全责任的“最后一公里”落实面临严峻考验。

1.3 人员能力结构面临结构性短板

营配融合对一线员工的综合素质提出了“一专多

能”的更高要求。然而,现实情况是,许多老员工长期深耕于单一专业领域,知识结构固化,学习新技能、适应新角色存在客观困难。年轻员工虽接受能力强,但缺乏足够的现场经验和风险直觉。这种能力上的“断层”或“错配”,使得员工在面对融合后的复杂任务时,容易因技能不足或经验欠缺而产生误操作,形成人为的安全隐患。同时,复合型人才的培养周期长、成本高,短期内难以满足大规模推广的需求,人员能力与岗位要求之间的矛盾成为安全管理的一大瓶颈。

1.4 安全监督与考核机制亟待革新

传统的安全监督往往采取“分专业、分线条”的垂直管理模式,监督内容和标准也因专业而异。在营配融合的扁平化、网格化组织架构下,这种监督模式显得僵化且低效。监督者自身若不具备跨专业的知识储备,就难以对融合业务中的安全风险进行精准识别和有效指导。同样,原有的绩效考核指标体系主要围绕各自专业的KPI展开,未能有效纳入融合业务的安全协同成效,无法对员工在跨专业安全协作中的表现进行科学评价,从而削弱了安全激励与约束机制的有效性。

2 构建适应营配融合的安全管理新体系

营配融合作为基层供电组织模式的重大变革,在提升服务效能与资源配置效率的同时,也深刻重塑了安全风险的生成与传导逻辑。传统基于单一专业的“条块分割”式安全管理,已难以应对融合后业务界面动态交叉、风险因素高度耦合、人员角色频繁转换的新常态。因此,必须系统性构建一个权责清晰、防控精准、能力匹配、文化深厚、监督有力的新型安全管理体系,为营配融合的高质量发展筑牢根基。

2.1 重构“横向到边、纵向到底”的安全责任体系

责任不清是安全的最大隐患。营配融合首当其冲要解决因专业交叉产生的责任模糊地带。(1)以流程为中心,确立“第一责任人”。彻底摒弃部门本位,转向流程导向。针对故障抢修、业扩报装等典型融合业务全链条,明确指定一名“流程安全第一责任人”(通常为网格经理)。此人对全流程安全负总责,拥有跨专业协调、统一指挥及叫停高风险作业的权力,并承担最终后果,确保安全压力无衰减地传导至每个操作节点。该机制有效解决了过去“谁都管、谁都不全管”的协同难题^[2]。(2)精细化岗位责任清单。为全能型台区经理、综合服务班员等新岗位量身定制《岗位安全责任清单》。清单需清晰界定其在营销侧(如客户信息保密、服务及交通车安全)与配电侧(如电气设备操作、高处及有限空间作业)的具体职责、执行措施及典型风

险,做到“一事一单、一岗一单”,消除员工认知盲区。清单应定期评审更新,确保与业务变化同步。(3)强化领导引领与刚性问责。供电所所长作为本单位安全第一责任人,须将安全管理深度融入经营决策,亲自督办重大风险。同时,建立严肃的问责机制,对因责任悬空、落实不力导致事故的,坚决追责,形成“失责必问、问责必严”的强大震慑,确保安全责任链条环环相扣、无缝衔接。

2.2 创新全过程、穿透式的安全风险防控机制

风险管理是体系的核心引擎,需实现从被动响应到主动预防的根本转变。(1)构建动态风险数据库与图谱。组织跨专业团队,系统梳理所有融合后的新增及变化作业,运用JSA等工具全面辨识风险点(如多专业协同施工沟通失效、分布式电源并网误碰带电设备)。将风险录入可动态更新的数据库,并利用可视化技术绘制“安全风险热力图”,直观展示风险分布与关联,为精准防控提供数据支撑。(2)实施分级分类精准管控。依据风险评估结果,对风险进行红(极高)、橙(高)、黄(中)、蓝(低)四级分类。对红、橙色高风险作业实行提级管理,严格执行“双勘察、双交底、双监护”制度,并建立严格的审批授权机制,未经批准严禁擅自开展。同时,要关注低风险作业的累积效应,防止“灰犀牛”事件发生。(3)深化数字化智能预警。将安全监控无缝嵌入业务信息系统。通过移动终端自动推送匹配的安全措施卡;利用GIS实时监控外勤人员位置,接近高危区域时自动告警;部署AI视频分析,对未戴安全帽、高处作业未系安全带等违章行为进行实时识别与干预,实现风险的事前预防与事中纠偏,让科技真正成为守护安全的“千里眼”和“顺风耳”。

2.3 打造高素质、复合型的安全人才队伍

人是安全的最终载体。营配融合对员工提出了“安全全能”的新要求,人才建设是战略支点。(1)构建分层分类实战化培训体系。培训紧贴实战需求,针对老员工补齐另一专业安全短板,针对新员工强化工规刚性执行。大力推广沙盘推演、VR/AR沉浸式体验、高仿真模拟等互动式方法,锤炼复杂环境下的安全技能与应急处置能力,确保员工在真实高压场景下也能从容应对^[3]。(2)推行“复盘+固化”能力提升模式。重要任务后强制组织结构化安全复盘会,共同剖析安全措施执行得失,并将提炼出的最佳实践固化到标准作业程序(SOP)中,形成PDCA持续改进闭环。这种模式将个体经验转化为组织智慧,是能力跃升的关键。(3)建立技能认证与正向激励机制。设立营配融合岗位技能等级认证,将跨

专业安全知识、风险辨识、应急协同等作为核心指标，并与薪酬、晋升、评优直接挂钩，激发员工自主提升安全能力的内生动力，营造“学安全、懂安全、会安全”的浓厚氛围。

2.4 深化“人人都是安全员”的安全文化建设

制度是骨架，文化是灵魂。必须培育全员参与的安全生态，让安全成为无需提醒的自觉。（1）重塑安全价值理念。通过晨会、安全日、宣传栏、新媒体等多渠道，持续宣贯“安全是第一生命线”、“一切事故皆可预防”等核心理念，用身边人、身边事开展警示教育，使安全从抽象口号转变为具体认知，根植于心。（2）营造开放互信的安全氛围。坚决打破“报忧得忧”的旧思维，建立非惩罚性的安全信息主动报告机制，鼓励员工大胆上报隐患、未遂事件和管理漏洞，并给予认可奖励。倡导团队内部相互关心、提醒、监护，形成“你的安全我有责”的风尚，让每一次善意的提醒都成为守护彼此的坚实屏障。（3）创新文化落地载体。推行“安全愿景桌牌”（一面印岗位职责，一面附家人安全寄语）；开展“安全隐患随手拍”活动，让每位员工成为流动“安全哨兵”；组织“亲情助安”活动，邀请家属参与，发放《致家属的一封信安全家书》，将安全防线从企业延伸至家庭，用亲情构筑最牢固、最持久的堤坝。

2.5 完善闭环化、智能化的监督考核机制

有效的监督考核是体系落地的根本保障。（1）改革安全监督模式。改变过去“分专业、分线条”的垂直监督模式，组建一支由既懂营销业务又精配电技术的专家组成的柔性安全督查团队。这支团队采用“飞行检查”、“四不两直”（不发通知、不打招呼、不听汇报、不用陪同接待、直奔基层、直插现场）等方式，对营配融合业务进行伴随式、穿透式、沉浸式监督。他们的核心任务不仅是查找和记录违章，更是凭借其复合型的专业背景，提供精准的、建设性的安全指导和改进建议，帮助基层解决实际困难^[4]。（2）优化安全绩效考

核。在保留传统指标基础上，增设“跨专业安全协同度”、“融合业务违章率”、“风险闭环整改率”等新维度，多角度、客观量化评价个人与班组的安全绩效，真实反映融合背景下的安全管理水平。（3）强化考核结果应用。将安全绩效作为职业发展的“硬杠杠”。对安全表现卓越者重奖重用；对屡次违章、责任不落实或造成事故者，坚决实行“一票否决”，在评优、晋升、薪酬上予以限制，树立安全工作的绝对权威，驱动整个体系高效、稳定、闭环运行。

3 结语

营配融合是供电所迈向现代化、精益化管理的必由之路，而安全则是这条道路上不可逾越的红线。面对融合带来的安全管理新课题，我们既不能因噎废食，也不能盲目乐观。必须以高度的责任感和前瞻性的眼光，主动拥抱变革，系统性地重构安全管理体系。通过厘清责任、防控风险、提升能力、培育文化、强化监督，构建起一个权责清晰、机制健全、能力匹配、文化深厚、监督有力的“大安全”格局。唯有如此，才能将营配融合潜力充分释放，使其在保障电网安全、提升服务水平、赋能乡村振兴的伟大事业中行稳致远，为构建新型电力系统和实现“双碳”目标贡献坚实的基层力量。

参考文献

- [1]钱慧玲,杨静文.供电所营配融合的安全管理浅析[J].农村电工,2020,28(02):21.
- [2]李优,李晓青.营配融合模式下供电所台区精益化管理实践[C]//《中国招标》期刊有限公司.新质生产力驱动第二产业发展与招标采购创新论坛——实践路径探索与案例分享专题论文集(第二册).徐州三新供电服务有限公司铜山分公司,2026:667-669.
- [3]周子旺,韩玮,童金聪.基于新型配电网营配融合型未来供电所建设的思考[J].农电管理,2023,(02):38-40.
- [4]王春辉,张贺龙,王文杰,等.营配融合提升农村供电可靠性[J].中国电力企业管理,2025,(29):74-75.