

员工劳动安全意识提升策略与效果评价研究

王健龙

内蒙古安邦安全科技有限公司 内蒙古 呼和浩特 010010

摘要：员工劳动安全意识是企业安全生产的核心保障，直接关系到员工人身安全与企业稳定发展。本文界定了劳动安全意识的概念与维度，分析其关键影响因素，构建涵盖教育培训、制度规范、文化浸润、技术赋能的四维提升策略体系，设计科学可操作的效果评价体系，明确评价指标、方法与流程。研究为企业提升员工劳动安全意识提供实操指导，助力企业防范安全风险，推动安全生产工作规范化、常态化开展，具有较强的实践应用价值。

关键词：员工劳动；安全意识；提升策略；效果评价设计

引言：随着安全生产理念的不断深化，员工劳动安全意识成为防范安全事故、保障企业安全生产的关键。当前，部分企业仍存在员工安全认知不足、行为不规范等问题，安全事故时有发生，制约企业高质量发展。基于此，本文以员工劳动安全意识为研究核心，结合相关理论与企业实践，系统分析其核心内涵与影响因素，构建针对性的提升策略，并设计完善的效果评价体系，解决企业在安全管理中的实际难题，为企业强化安全管理、提升员工安全意识提供理论与实践支撑。

1 员工劳动安全意识的核心内涵与影响因素

1.1 劳动安全意识的概念界定与维度构成

劳动安全意识是员工在劳动过程中，对自身及他人安全风险的认知、态度与行为倾向的综合体现，是员工主动规避安全隐患、践行安全规范的内在驱动力。其维度构成主要包括三个核心层面：（1）安全认知维度，即员工对劳动安全法律法规、操作规程、风险隐患的了解程度与判断能力，是安全意识的基础；（2）安全态度维度，体现为员工对劳动安全的重视程度、责任意识及主动参与安全管理的意愿，是意识的核心；（3）安全行为倾向维度，指员工在劳动中主动遵守安全制度、采取安全防护措施、规避不安全行为的自觉程度，是安全意识的外在体现，三者相互关联、层层递进，共同构成完整的劳动安全意识体系。

1.2 员工劳动安全意识的核心影响因素

员工劳动安全意识受个体、企业、环境多方面因素影响，其中关键因素主要有三类：（1）个体因素，包括员工的年龄、文化水平、安全知识储备及性格特质，文化水平较高、安全知识丰富的员工，安全认知更清晰，安全意识相对更强；（2）企业因素，企业的安全管理制度完善度、安全培训力度、安全文化氛围及激励约束机制，直接影响员工对安全的重视程度，健全的制度与浓

厚的安全氛围能有效强化员工安全意识；（3）外部环境因素，包括行业安全规范、政府安全监管力度及社会安全宣传导向，良好的外部环境能引导企业重视安全管理，进而推动员工提升安全意识，各类因素相互作用，共同决定员工劳动安全意识的整体水平^[1]。

2 员工劳动安全意识提升的核心策略体系构建

2.1 教育培训强化策略

教育培训核心是构建分层分类、形式多样、考核闭环的培训体系，确保培训内容贴合岗位实际、培训效果落地见效，具体实施措施如下：（1）设计分层分类的安全培训课程体系。针对不同群体员工岗位特点和需求，搭建差异化培训内容，杜绝“一刀切”。新员工入职培训重点围绕企业安全生产规章制度、岗位安全基础知识、应急逃生技能开展，培训时长不少于8学时，确保上岗前掌握基本安全知识；岗位专项培训结合各岗位风险点，如车间操作岗重点培训设备安全操作规程、高空作业岗重点培训防护装备使用方法，每季度开展1次；管理层安全领导力培训聚焦安全管理责任落实、风险管控方法，每年开展2次，提升其统筹安全工作、引导员工重视安全的能力。（2）创新培训形式，增强培训实效性。打破传统线下集中授课单一模式，结合员工工作节奏优化形式。线上搭建微课平台，上传安全知识短视频、操作规程动画等，方便员工利用碎片化时间学习；引入VR模拟实操系统，模拟高空坠落、设备误操作等危险场景，让员工在沉浸式体验中感受不安全行为危害，掌握应急处置方法；每半年开展1次线下实操演练，结合岗位实际设置隐患排查、应急救援等环节，提升员工实操能力。（3）建立完善的培训考核与反馈机制。培训结束后，通过线上答题、实操考核检验效果，新员工考核合格方可上岗，老员工不合格需补训补考，考核结果与绩效挂钩；定期收集员工对培训内容、形式的反馈，每季度梳理并针对

性调整课程和形式,确保培训贴合员工需求。

2.2 制度规范约束策略

刚性制度是倒逼员工树立安全意识、规范安全行为的关键,具体实施措施如下:(1)完善核心安全管理制度。结合企业生产实际,修订安全生产责任制,明确从管理层到一线员工的各级安全职责,细化至每个岗位、每个环节,签订安全责任书,确保“人人有责、层层落实”;梳理各岗位安全操作规程,细化步骤和注意事项,补充隐患高发环节的具体规范,如设备操作严格执行“开机检查、关机断电”流程,严禁违规操作;建立隐患排查治理制度,明确排查范围、频率和整改时限,实行“排查—登记—整改—复查”闭环管理。(2)明确违规惩处标准,强化制度执行。制定清晰的安全违规惩处细则,按违规严重程度划分等级,轻微违规(如未按规定佩戴防护装备)给予口头警告、绩效扣分,严重违规(如违规操作引发隐患或事故)给予通报批评、降薪、解除劳动合同等处罚,确保惩处有章可循;成立安全督查小组,每日巡查各岗位制度执行情况,重点检查操作规程落实、防护装备使用等,对违规行为当场制止、及时通报,杜绝流于形式,让制度真正发挥约束作用。(3)健全制度更新机制。结合生产工艺升级、行业安全规范更新,每年度开展1次制度梳理,删除过时条款、补充新增风险点对应的规范,确保制度与实际生产、行业要求保持一致,避免制度失效^[2]。

2.3 安全文化浸润策略

安全文化核心是通过多样化载体营造全员关注安全的氛围,将安全理念融入员工日常工作,让安全成为自觉行为,具体实施措施如下:(1)打造企业安全文化品牌,强化理念渗透。结合行业特点,提炼“安全第一、预防为主、全员参与”等贴合实际的安全理念,通过企业宣传栏、车间墙面、员工手册、内部公众号等载体,张贴标语、宣传理念,让员工在工作环境中随时接触安全知识;制作安全文化海报、短视频,定期在内部推送,强化员工安全认知。(2)开展多样化安全主题活动,调动全员参与积极性。每季度开展1次“安全月”“安全知识竞赛”“隐患排查比武”等活动,设置实操比拼、知识抢答、案例分享等环节,吸引员工主动参与;每年评选“安全标兵”“隐患排查能手”等安全榜样,通过通报表扬、发放奖金、优先评优等方式发挥示范作用,引导员工向优秀看齐。(3)推动安全文化融入日常工作。将安全要求融入工作细节,每天班前会由班组长强调岗位安全注意事项,每周开展1次班组安全讨论,分享经验、排查身边隐患;鼓励员工提出安全合理化建议,对被采纳

的给予奖励,调动其参与安全管理的积极性,让安全意识融入工作每一个环节。

2.4 技术赋能保障策略

技术赋能是提升员工安全意识、降低安全风险的重要支撑,核心是引入智能技术、搭建数字化平台,辅助员工规范操作、规避风险,同时为安全意识提升提供数据支撑,具体实施措施如下:(1)引入智能安全监测设备,实现风险实时预警。根据岗位风险特点,在高危岗位、关键环节安装粉尘浓度监测仪、设备运行状态监测器、高空作业防护监测设备等,实时采集安全数据,超出阈值时立即发出声光预警,提醒员工采取防护措施;监测员工操作行为,对未按规定佩戴防护装备、违规操作设备等情况及时提醒,规范操作行为。(2)搭建安全管理数字化平台,提升管理效率。整合安全培训、隐患排查、违规记录等数据,实现安全工作全程可追溯、可管控;员工可通过平台查询操作规程、参与线上培训、上报隐患,管理层可查看各岗位安全情况、分析数据,精准掌握员工安全意识薄弱环节,针对性开展提升工作。(3)借助技术数据优化提升策略。通过智能设备和数字化平台收集的安全数据,分析员工不安全行为的高发环节和类型,梳理安全意识薄弱点,如某岗位频繁出现违规操作,可针对性调整培训内容、完善操作规程;定期汇总分析数据,为策略优化提供支撑,确保贴合企业实际需求^[3]。

3 员工劳动安全意识提升效果评价体系设计

3.1 评价指标体系构建

评价指标体系构建遵循科学性、系统性、可操作性、针对性原则,结合前文提升策略,从安全认知、安全行为、策略落地三个核心维度筛选指标,确保全面覆盖提升效果,具体指标如下:(1)安全认知维度指标。聚焦员工对安全知识的掌握程度,包括:员工安全知识考核通过率,涵盖安全规章制度、操作规程、应急技能等内容,按季度统计;岗位安全风险知晓率,通过抽样问卷调查,统计员工对本岗位风险点、防护措施的了解比例;安全法律法规知晓率,重点考核员工对核心安全生产法规的掌握情况,确保指标可量化、可统计。(2)安全行为维度指标。侧重员工安全行为的规范程度,具体包括:安全操作规程执行率,由安全督查小组每日巡查统计,记录员工按规范操作的比例;防护装备正确佩戴率,针对高危岗位,统计员工上岗时正确佩戴防护装备的频次;安全隐患上报率,统计员工主动上报身边安全隐患的数量,结合岗位人数计算上报比例。(3)策略落地维度指标。反映提升策略的实施效果,具体包括:安全培训参与率,统计各层级员工按时参加培训的比例,区分新员工、老员

工、管理层；安全制度执行合规率，统计各岗位员工遵守安全管理制度的情况，排除违规行为；安全文化参与度，统计员工参与安全主题活动、提出安全合理化建议的人数比例^[4]。

3.2 评价方法选择与模型搭建

结合评价指标特点和企业实际，选择贴合实操、简便易行的评价方法，搭建科学合理的评价模型，具体实施如下：（1）评价方法选择。采用定量与定性相结合的方法，兼顾数据客观性和实际合理性。定量评价主要采用百分制评分法，针对可量化指标，如考核通过率、执行率等，按实际数据计算得分；定性评价采用问卷调查、访谈法，邀请管理层、安全督查人员、一线员工代表，对员工安全态度、文化氛围等难以量化的内容进行打分，两者权重分别占70%和30%。（2）评价模型搭建。构建层次分析模型，明确指标权重分配。一级指标分为安全认知、安全行为、策略落地，权重分别设定为30%、40%、30%；二级指标按重要程度分配权重，如安全行为维度中，操作规程执行率权重15%、防护装备佩戴率权重15%、隐患上报率权重10%；通过层次分析法计算各指标最终权重，汇总得出整体评价得分，得分越高，说明提升效果越好。（3）模型验证与调整。选取企业2-3个试点部门，运用搭建的模型进行试评价，收集试评价过程中的问题，如指标权重不合理、数据统计不便等，针对性调整指标权重和计算方法，确保模型贴合企业实际，评价结果真实可靠。

3.3 评价标准与流程设定

明确评价标准和流程，确保评价工作有序开展、结果公正客观，具体设定如下：（1）评价标准设定。采用百分制评分标准，分为优秀（90-100分）、良好（80-89分）、合格（60-79分）、不合格（60分以下）四个等级。各指标明确具体评分标准，如安全知识考核通过率100%得满分，90%-99%得8-9分，低于60%不得分；防护装备正确佩戴率100%得满分，出现1次违规扣2分，扣完为止，确

保评分有章可循。（2）评价流程设定。分为四个步骤：第一步，数据收集，由安全管理部门牵头，每月收集各指标相关数据，包括考核成绩、巡查记录、问卷结果等，整理汇总形成评价基础数据；第二步，指标评分，按照评价标准和权重，对各指标进行定量、定性打分，计算各维度得分和整体得分；第三步，结果审核，成立评价审核小组，对评分过程和数据真实性进行审核，纠正评分偏差；第四步，结果反馈，将评价结果反馈至各部门，明确优势和不足，为后续策略优化提供依据。（3）评价周期设定。结合企业生产节奏，设定常态化评价周期，月度进行基础数据收集，季度开展全面评价，年度进行综合汇总评价，确保及时掌握员工安全意识提升效果，动态调整提升策略^[5]。

结束语：本文围绕员工劳动安全意识提升策略与效果评价展开系统研究，明确了劳动安全意识的维度构成与影响因素，构建了四维提升策略体系和科学的评价体系，形成了“内涵分析—策略构建—效果评价”的完整研究框架。结合实践场景设计的策略与评价方案，可直接应用于企业安全管理工作。后续可结合不同行业企业的差异化需求，进一步优化策略与评价指标，持续完善研究内容，助力企业不断提升员工劳动安全意识，筑牢安全生产防线。

参考文献：

- [1]付迪.A煤矿企业员工安全技能提升策略研究[D].河北:河北工程大学,2021(03):22-23.
- [2]杨鑫.强化化工企业全员安全意识提升安全生产能力[J].化工管理,2022(14):93-95.
- [3]刘莎.贵州磷化集团:增强员工安全意识[J].中国农资,2023,(12):12.
- [4]罗成辉.提高员工安全意识、知识和技能[J].新安全,2023,(10):32-33.
- [5]朱超,孙景文,祝卫霞.电网企业班组员工安全意识成熟度评价[J].电力安全技术,2024,26(9):12-15+26.