# 电力公司人力资源培训存在的问题及对策建议思考

来源：网络 作者：夜色微凉 更新时间：2025-04-11

*电力公司人力资源培训存在的问题及对策建议思考在当前的社会环境下，强化人力资源培训效果，是每一位管理者都应该重视的问题，这一点在电力公司的发展中也不例外。为了帮助电力公司获得更为稳固的发展基础，本文通过对其人力资源培训效果评价的内容展开分析，...*

电力公司人力资源培训存在的问题

及对策建议思考

在当前的社会环境下，强化人力资源培训效果，是每一位管理者都应该重视的问题，这一点在电力公司的发展中也不例外。为了帮助电力公司获得更为稳固的发展基础，本文通过对其人力资源培训效果评价的内容展开分析，希望能够起到积极的参考作用。

在分析近些年电力公司人力资源培训的现状后发现，尽管多数公司都认识到了人才培训工作的重要性，但是在具体执行培训效果评价的过程中，仍旧存在着较多的问题，不仅影响了实际的人力资源培训效果，同时还暴露出了电力公司管理上存在的一些弊病，所以，为了从根本上巩固电力公司的发展成果，相关人员应该就其人力资源培训效果，展开深入的分析，做好适当的点评，提出有效的策略。

一、电力公司人力资源培训中存在的问题

（一）培训目标有待明确

在调查中发现，不少电力公司在对人才进行培训的时候，过度重视形式化内容，目光大多集中在培训的次数，以及培训考核的分数上，降低了实际的培训效果，而之所以会出现这样的问题，从根本上分析就是培训的目标有待明确，管理人员在制定培训目标的时候，不仅没能切实考虑员工的实际工作需求，同时对于员工的接受能力，也缺乏妥善的安排。

（二）培训流程不够完善

部分电力公司在执行人力资源培训工作的时候，其工作流程缺乏程序性与规范性，工作的开展，大都是由管理层自主决定，整个培训流程内容还有待完善。像在调查中发现，一些公司的相关培训人员，其自身专业知识比较缺乏，未能够根据电力公司的实际情况，制定出比较全面的培训评估机制，进而影响到了评估工作的顺利进行。

（三）培训过程缺乏激励

针对人力资源培训工作，部分电力企业在执行中，只是让员工被动地参与，并未制定出相对应的激励机制，这就导致员工面对日常培训活动，产生了一定的负面心理，缺乏有效的激励，大家的受训热情也会有所下降，不利于培训工作质量的提升；还有一些电力公司尽管结合人力资源培训活动制定了相应的激励机制，但是在激励方法的设定上比较的单一，对于员工的实际需求，难以进行有效地满足，所以整体效果也并不是十分的理想。

（四）培训评估缺少支持

在调查中发现，随着电力资源在社会经济发展中的重要性不断提升。不少电力公司管理人员已经认识到了人力资源培训工作的重要性，但是还有一些公司对其重视程度有待提升，最主要的表现就是在资金等方面的支持力度不够，导致人力资源培训工作流于表面，形同虚设，不仅浪费了培训人员的心血，同时也会导致受训人员产生松懈、不满的情绪；还有，在评价的过程中，也需要投入相应的人力、物力资源，但是如果资金方面的支持不到位，那么就很难获得精准的数字，评价效果也会出现失真，难以发挥实际效果。

（五）培训评价流于表面

电力公司所开展的人力资源培训工作，其评价大都是从培训结束后才正式开始的，并且在评估的过程中，只是对一些数据内容进行分析，并没有开展后续的工作内容，这就导致评价工作暴露出一定的局限性；还有，一些电力公司在进行培训业务的时候，与公司的战略发展目标未能展开有效的结合，导致一些业务很难顺利地开展，这对企业的长远化发展也是十分的不利；最后，根据相关人员的调查研究结果发现，由于部分电力公司未能营造出良好的培训转化环境，加上公司领导、同事和技术部门等因素的影响，导致培训结果的转化不是十分的理想。

二、电力公司人力资源评价原则与流程

（一）评价原则

在电力公司人力资源培训中，效果评价是一个极为重要的环节。在对人力资源培训方案进行设计的时候，要遵循相关的原则性：首先，效率性。效果评价属于是人力资源培训外的步骤，要确保评价结果的真实性、高效性，不能对相关的资源进行浪费；其次，可行性。管理人员在设计评价方法的时候，要考虑其实际施行的情况，确保相关资金、设备和数据能够及时到位，这样评价方法才能取得相应的效果；最后，完整性。人力资源的培训工作是一个过程，其效果评价应该包含了该过程中的任何一个评价环节，不仅要能够对培训的效果进行分析，同时还应该表现不足之处，确保评价的各个内容都能够精准而明确。

（二）评价流程

首先，筹备评价的内容，是在对培训工作进行评价之前的准备，由于不同岗位员工所接受的培訓项目也是不同的，所以，员工在参与培训前后的区别，是可以通过效果评价显示出来的，进行筹备评价的目的，就是为了制定出更为有效的评价方案；其次，实施评价所包括的内容比较多，像评价等级、方法，还有一些数据的收集与整理工作，根据员工的实际需求，选择不同的培训方法，那些未能通过培训效果评价的员工，需要参与二次培训；最后，评价反馈的内容就是根据培训效果，对培训的结果进行跟踪、反馈，在这个过程中，需要根据实际的培训成果，来进行妥善的分析，就那些难点、重点，管理人员需要进行合理探究，找准培训要点。

三、电力公司人力资源培训效果评价的优化措施

（一）把握相关的优化要点

要想对电力公司的人力资源培训效果评价流程进行优化，那么工作人员首先应该把握相关的优化要点，找准工作思路，解决一些关键性的问题，这样才能取得实际的效果。首先，对于评价的过程，工作人员需要进行全面性的看待，将其当做一个增值步骤，这样所涉及到的评价方案，应该在不浪费资源的前提下进行，这样的评价才是成功的；其次，要想提升评价方案的整体价值，那么需要对相关的数据信息、人员情况，还有资金设备等进行全方位的确定，通过模拟分析，来确保整个方案的可行性；最后，要将评价过程看作是一个闭环结构，但同时也应该对外部那些有益的信息进行吸收，将评价主体、对象和反馈等环节联系起来，进行全方位的设计考虑，将资源合理配置到各个细节上，争取用最小的投入，换回最大的产出。

（二）完善培训的评估体系

在完善培训评估体系的时候，首先，要做好培训的评价筹备工作，根据培训的技术手段，相关管理人员可以对受训人员的能力作出综合性的点评，并根据其需求，来制定下一阶段的培训目标、培训内容；其次，则是要對评价反馈的内容进行完善，管理人员应及时统计那些不达标、不合格的人员，展开二次培训，如果培训效果仍旧不理想，那么可以试着让其转岗、离岗，争取将培训评价同公司的实际业务发展结合起来。例如在具体执行的过程中，可以利用柯氏四级评估模式，从培训人员的“反应”“学习”“行为”和“成果”四个方面入手，对整个培训过程，展开系统化的点评，或者是利用ERP系统，提升电力系统中的各个业务岗位的培训质量，像构建人力资源的数据中心、建立人员的调配审批流程、强化人力资源规划辅助的决策等，对培训评估的体系进行有效的完善。

（三）创新培训的评价方式

在对人力资源培训评价方法进行创新的过程中，管理人员需要避开的一个误区就是，不能为了节省培训精力、时间等，而选择一些不符合实际情况的评价手段，而是要对比当下主流的一些培训方法，结合实际的培训情况，来进行妥善的选择，对那些培训评价方法进行积极的创新。例如针对培训评价效益的内容，如果效益良好，那么应该长期保留该制度，但是如果培训内容并未取得良好的效益，那么可以试着进行撤销处理。例如在应用柯氏四级评估模式后，对于培训评估的结构，可以从四个方面进行应用：第一，将反应层评估结果反馈给讲师；第二，将学习层评估结果反馈给讲师和学员本人；第三，将行为层评估结果反馈给公司决策者、学员的直线经理和学员本人；第四，将结果层评估结果反馈给公司决策者及学员的直线经理。通过对评估结果展开针对性的应用，可以帮助电力公司相关领导，明白培训工作对企业发展带来的贡献，提升培训工作的价值。

四、结语

总而言之，在电力公司开展人力资源培训的工作中，管理者对于培训效果进行评价时，应该把握相关依据，尽可能提升电力人员的工作效率，同时根据实际情况，提出相应的管理对策，进而完善公司人力资源培训工作的效率，确保电力公司的稳定发展。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！