

企业人力资源培训管理问题与优化路径分析

董 贺

华电（宁夏）能源有限公司 宁夏 银川 750002

摘 要：文章聚焦常规发电企业（火力、风光电）人力资源培训管理问题与优化路径。阐述其在企业发展中的重要性，分析存在培训需求定位模糊、内容滞后、方式单一等问题，如培训与岗位需求错位、内容更新迟缓、实践操作缺乏等。提出精准定位需求、实时更新内容、创新培训方式及科学评估效果等优化路径，涵盖分层分类调研、融合前沿技术、推广混合式教学、构建多元评估体系等措施，旨在提升培训质量，增强企业竞争力，为企业人力资源培训管理提供有益参考。

关键词：企业人力资源培训管理；管理问题；优化路径

引言

在发电行业蓬勃发展、技术革新日新月异的当下，发电企业作为行业主力军，其人力资源培训管理的重要性愈发凸显。作为技术密集型企业，发电企业对员工专业技能与知识储备要求极高，有效的人力资源培训管理成为提升员工素质、推动企业技术进步与创新的关键。然而，当前发电企业在培训管理方面面临诸多挑战，培训效果不尽如人意。深研问题寻优化路径，助发电企业提质增效，实现可持续长远发展。

1 企业人力资源培训管理的重要性

科学规范的培训管理可提升员工安全操作技能，减少设备故障率，优化生产流程，从而显著降低企业运营成本。通过系统化培训可缩短新技术应用周期，增强企业市场竞争力，为可持续发展提供人才保障。有效的培训管理能够确保员工技能与岗位需求精准匹配。针对发电企业中不同专业领域和技术岗位的差异化需求，通过精准定位培训内容，可助力一线技术工人熟练掌握设备操作技能，提升管理人员的管理理念与领导力，提高整体工作效率与质量。培训管理也是企业适应行业变革、保持竞争力的核心手段。随着新能源发电技术的崛起与发电模式的革新，企业需不断更新员工知识体系，以应对技术挑战与市场变化。通过不断更新培训内容，引入行业前沿技术与管理模式，可确保员工知识储备与行业发展趋势同步，为企业战略转型与业务拓展提供坚实的人才支撑。在发电企业中，科学的培训管理意义重大。创新培训方式，如采用线上线下结合、实践模拟等，以及丰富培训资源，能极大提升员工学习兴趣与参与度，助力他们更好地吸收知识、实现技能转化，激发员工潜能的能力。构建多元化培训效果评估体系，从知识掌握、技能运用、工作绩效等多维度衡量培训成效，为后

续培训方向、内容及方法的决策提供精准依据，促使企业人力资源培训管理不断优化升级，增强企业凝聚力。

2 企业人力资源培训管理存在的问题

2.1 培训需求定位模糊

发电企业内部劳动用工架构繁杂，横跨众多专业领域与技术岗位。从整日与各类发电设备为伴、专注设备操作与日常维护的一线技术工人，到负责整体工作规划、资源调配及团队协调的管理人员，不同层级员工在知识摄取与技能精进方面的需求大相径庭。一线技术工人日常工作直面设备运行的各种状况，新型发电设备不断涌现，其操作流程日益复杂，故障类型也趋于多样。他们迫切需要的是紧密贴合日常工作场景、能够切实提升设备操作熟练程度以及高效应对设备故障能力的培训。在面对智能电网调控设备时，精准且快速的操作指令下达以及对突发故障的准确诊断与修复，都依赖于针对性强的实操培训。然而，企业在制定培训规划时，深入调研并充分考量不同岗位员工的独特需求不够，这就导致培训内容与员工实际需求严重错位，员工参与培训的热情被极大抑制，工作效能也难以通过培训得到有效提升，影响企业整体的生产运营效率^[1]。

2.2 培训内容滞后于实际

（1）更新速度迟缓。发电行业技术迭代与模式变革加速，企业为适应市场竞争，对员工技能要求日益提高。然而，企业培训内容的更新未能及时跟上行业步伐。以新能源发电为例，风力、光伏等技术迅速普及，但培训课程中，前沿研究成果、操作要点及项目管理关键环节等内容匮乏，导致员工知识储备不足。（2）针对性欠缺。新能源项目对员工技能要求全面，涵盖设备安装、调试、运行维护及涉网作业等。但现有培训内容缺乏针对性，未能紧密结合项目实际需求，使得员工在面

对复杂技术问题时,难以有效运用所学知识,进而影响工作效率与质量。(3)影响企业发展。员工因知识技能不足,在新能源项目工作中常感力不从心,操作不熟练、技术掌握不到位等问题频发,导致发电效率未达预期、设备故障率偏高等工作质量问题。这些问题阻碍了项目的顺利推进,还对企业在新能源业务领域的拓展造成了严重制约,影响了企业的整体竞争力与可持续发展。

2.3 培训方式单一僵化

发电企业现行的人力资源培训过程呈现明显的单向性。培训师主导知识输出,依照既定教案施教,员工则只能被动听讲、记录。课堂上,培训师与员工间互动效果一般,员工即便对知识有疑问,也缺乏交流表达的机会,致使培训现场氛围沉闷,毫无活力。在这种环境下,员工学习兴趣被极大抑制,主动探索知识的热情与积极性难以被激发,学习效果大打折扣。在发电领域,实操性技能培训至关重要,而传统讲授模式的弊端在此处尤为明显。以复杂的发电设备检修培训为例,发电设备构造精密、运行原理复杂,像大型汽轮机、锅炉等关键设备,操作与检修规范极为严格。仅靠培训师在讲台上对设备结构、检修流程进行理论讲解,员工难以在脑海中构建起设备实际操作的清晰画面,更无法通过实际操作形成深刻的肌肉记忆。由于企业缺少配套的现场实操场地与模拟演练设施,员工无法在接近真实工作的场景中进行实践练习,导致所学理论知识难以与实际工作充分对接。在面对设备突发故障时,员工虽知晓理论上的故障排查方法,但因缺乏实操经验,难以快速准确判断故障根源并有效解决问题。这种培训与实践的脱节,极大削弱了培训效果,使企业借助培训提升员工技能的期望落空,最终影响企业生产作业的质量与效率,在市场竞争中,因员工技能短板,企业发展也会受到阻碍^[2]。

3 企业人力资源培训管理的优化路径

3.1 精准定位培训需求

(1)鉴于发电企业员工结构复杂,涵盖不同专业领域、岗位层次与职业发展阶段,其培训需求呈现高度异质性。为精准锚定这些需求,企业应匠心独运地设计分层分类的培训需求调查问卷。新入职员工初涉发电行业,对基础理论知识、岗位操作规范及必备技能缺乏认知。此时,问卷应聚焦于此,围绕发电原理、设备基础操作等内容,深挖他们期望获得的培训要点,助力其迅速适应岗位,融入企业工作节奏。而资深员工在积累丰富经验后,渴望突破职业天花板,问卷则需瞄准新技术、前沿管理理念等领域,探寻他们对进阶知识的学习渴望。(2)企业战略目标与业务发展规划是培训需求定

位的重要指引。当企业战略侧重新能源项目拓展时,一线技术员工的培训重点应锁定新能源发电设备实操技能提升,如光伏电站运维、风力发电机检修等核心技能培训。对于管理人员,培训方向则应转向新能源项目管理策略,涵盖项目规划、资源调配等内容,实现培训资源精准适配不同层级员工需求,有力推动企业战略落地。

(3)建立动态的培训需求更新机制刻不容缓。发电行业技术迭代迅速,新发电项目不断涌现,发电设备持续更新。企业需时刻关注行业前沿动态,密切跟踪员工工作实际情况。如果引入新型智能发电控制系统,企业应即刻评估员工在此系统操作、维护方面的知识短板,快速更新培训需求。定期开展培训需求重估,如每季度或每半年一次,确保培训内容与企业实时需求紧密相连,充分发挥培训对企业运营的强大助推作用,避免培训滞后阻碍企业前行^[3]。

3.2 实时更新培训内容

发电行业技术革新日新月异,管理模式不断推陈出新,企业培训课程体系必须紧跟这一趋势。在传统火力发电培训课程中,环保节能技术成为当下行业关注焦点,随着环保标准日益严苛,企业需将诸如高效脱硫、脱硝技术,以及智能发电控制技术纳入课程,提升员工在节能减排与精准发电控制方面的能力,助力企业实现绿色、高效发电。在水电培训课程领域,生态流量管理关乎河流生态平衡,水电站智能化运维可提升运营效率,将这些新兴内容融入其中,能使员工更好地适应水电行业发展新要求。引入外部优质资源是丰富培训内容、提升培训质量的有效途径。发电企业可积极与专业高校建立深度合作,高校拥有前沿学术研究成果与专业教学资源,能为企业带来最新发电技术理论课程。与科研机构携手,可引入其研发的新技术应用培训,如新型储能技术在发电系统中的应用。与行业内知名企业合作,学习其先进管理经验与高效工作流程。定期邀请高校专家学者、科研机构研究人员以及行业精英来企业授课或举办讲座,为员工带来行业最新动态与前沿知识,拓宽员工视野,全方位提升培训质量与水平,使企业培训内容始终处于行业前沿。

3.3 创新优化培训方式

(1)推广混合式教学模式。混合式教学整合线上与线下教学的优势,在发电企业培训中应用前景广阔。线上教学借助网络平台,汇聚丰富学习资源,员工可利用碎片化时间,通过在线视频、电子文档等自主学习理论知识。如在电力电子技术课程中,员工可随时观看专业讲解视频,深入研习复杂电路原理。线下教学则通过现

场讲解,培训师对重点难点进行详细剖析;借助案例分析,选取企业实际发电故障案例,引导员工思考解决方案;开展小组讨论,鼓励员工交流观点,增强学习互动性与实践性。对于理论性强的课程,先安排员工线上自主学习基础知识,再组织线下集中答疑,解答学习疑惑,通过小组讨论深化知识理解,最后开展实践操作,将理论知识应用于实际,强化知识掌握。(2)开展实战演练与模拟培训。实战演练与模拟培训对提升员工实践能力至关重要。在电力设备检修培训中,设置模拟故障场景,模拟各类常见及突发设备故障,让员工在近似真实的环境中进行实际检修操作。员工需运用所学知识与技能,排查故障原因,制定维修方案并实施,以此培养故障排查与解决问题的能力。(3)强化应急处置模拟。在应急处置培训方面,组织模拟事故演练,模拟火灾、设备爆炸等突发事故场景,锻炼员工的应急反应速度,提升其在紧急状况下的协同作战能力,确保员工在实际工作中面对突发事故时能够迅速、有序、高效应对,保障企业生产安全与稳定运行^[4]。

3.4 科学评估培训效果

构建多元化评估指标体系是科学评估培训效果的核心。传统考试成绩仅能反映员工对知识的记忆程度,远不足以全面衡量培训成效。增加对员工工作行为的观察,关注员工在日常工作中是否能熟练运用培训所学知识与技能,操作流程是否因培训而更加规范高效。收集同事与上级对员工工作表现的反馈意见,同事从协作角度,上级从整体工作成效角度,综合评价员工行为改变。对比员工培训前后工作绩效数据,如设备消缺率提升、项目完成周期缩短等量化指标,精准分析培训对绩效提升的影响。评估一次安全操作培训效果,可观察员工日常操作中安全违规行为是否减少,收集同事对其安

全操作规范性的评价,对比培训前后安全事故发生率,以此全面、客观评价培训效果。加强培训后的跟踪反馈是持续优化培训工作的关键。建立完善跟踪反馈机制,在员工培训结束后的一段时间内,如每季度对接受培训的员工进行回访与调查。通过问卷调查、面谈等方式,深入了解员工在实际工作中遭遇的困难与问题,以及对培训内容深度、广度的看法,对培训方式灵活性、有效性的意见建议。依据反馈信息,精准识别培训工作的不足之处,及时调整培训内容,优化培训方式,不断完善培训方案,切实提高培训质量与效果,使培训真正成为提升员工能力、推动企业发展的有力工具。

结束语

发电企业人力资源培训管理是一项系统工程,关乎企业长远发展。面对培训需求定位模糊、内容滞后、方式单一等现状,企业需积极采取有效措施加以改进。精准锚定培训需求,让培训有的放矢;及时更新内容,与行业前沿同频;创新培训方式,激发员工兴趣与能力;科学评估效果,推动方案优化。通过这一系列举措,充分发挥人力资源培训效能,提升员工素养,为发电企业在竞争中脱颖而出、实现高质量发展筑牢根基。

参考文献

- [1]赵新新.企业人力资源培训管理问题与优化路径分析[J].老字号品牌营销,2025(4):173-175.
- [2]龚佳欣.企业人力资源薪酬管理问题及优化策略分析[J].中文科技期刊数据库(全文版)经济管理,2025(1):170-173.
- [3]侯铸.国有企业人力资源管理中绩效考核问题分析[J].中国集体经济,2025(5):137-140.
- [4]李全有.人力资源管理背景下国有企业绩效考核制度优化路径探究[J].现代营销(上),2025(4):151-153.