



电力企业内部培训 评价师资管理体系 优化路径探析

汇报人：

2024-01-15

目录

- 引言
- 电力企业内部培训评价师资管理现状
- 存在的问题与挑战
- 优化路径探索
- 实践案例与效果分析
- 结论与展望



Part
/ 01

引言

背景与意义

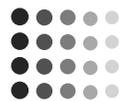
电力企业快速发展

随着电力行业的不断发展和电力体制改革的深入推进，电力企业面临着日益激烈的市场竞争和不断升级的技术挑战。因此，加强企业内部培训，提升员工素质和企业核心竞争力，成为电力企业发展的重要课题。



培训评价师资管理的重要性

培训评价师资管理是企业内部培训的重要环节，它直接关系到培训效果的好坏和员工素质的提升。然而，当前许多电力企业在培训评价师资管理方面存在诸多问题，如师资力量薄弱、评价体系不完善、管理制度不健全等，严重制约了企业内部培训的发展。因此，优化培训评价师资管理体系对于电力企业的发展具有重要意义。



研究目的和问题

01

研究目的：本文旨在通过对电力企业内部培训评价师资管理体系的深入研究，探讨其优化路径，为电力企业提升内部培训效果、提高员工素质和企业核心竞争力提供理论支持和实践指导。

02

研究问题：本文主要围绕以下几个问题展开研究

03

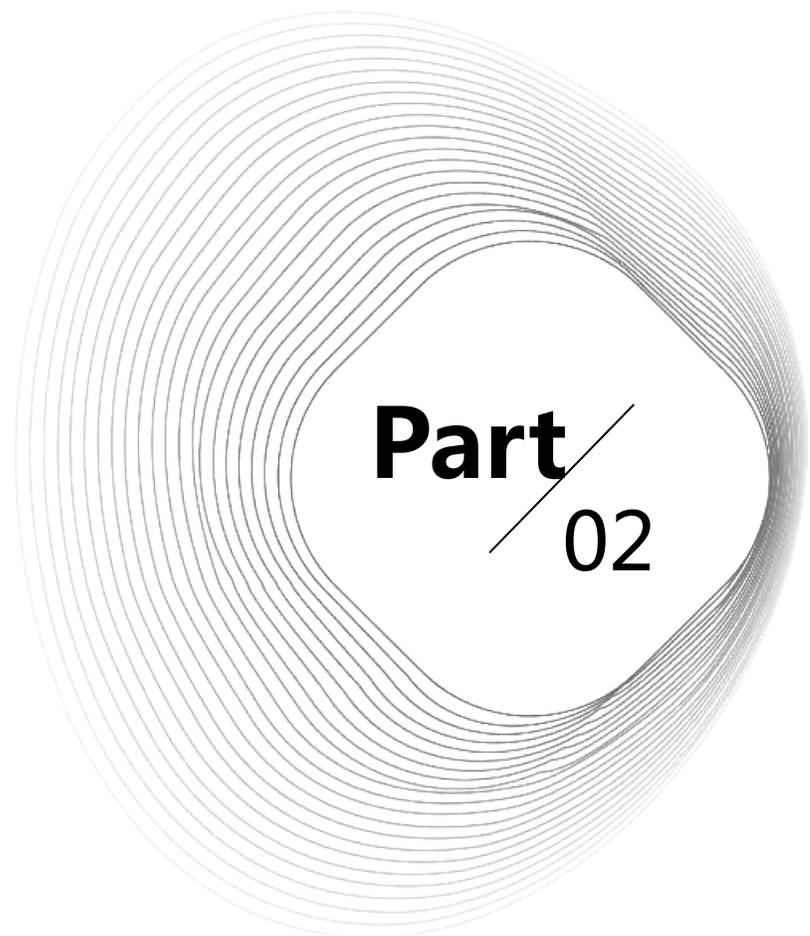
电力企业内部培训评价师资管理体系的现状及其存在的问题是什么？

04

如何优化电力企业内部培训评价师资管理体系？

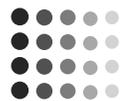
05

优化后的电力企业内部培训评价师资管理体系将如何提升企业内部培训效果和员工素质？

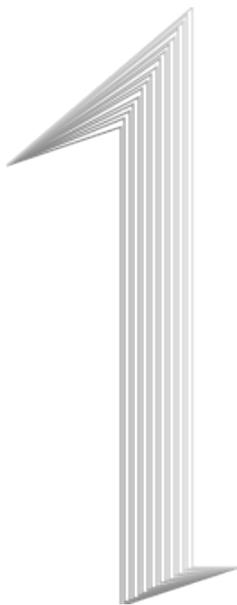


Part
/ 02

电力企业内部培训评价师资管理现状



师资队伍结构



年龄结构

当前师资队伍年龄结构偏大，缺乏年轻血液，可能导致教学方法和内容的陈旧。



学历结构

高学历教师比例不足，缺乏硕士、博士等高学历人才，影响教学和研究水平提升。



专业背景

部分教师缺乏电力相关专业背景，对电力行业发展趋势和前沿技术了解不足。



培训评价机制

培训效果评估

目前培训效果评估机制不完善，缺乏科学有效的评估方法，难以准确衡量培训成果。

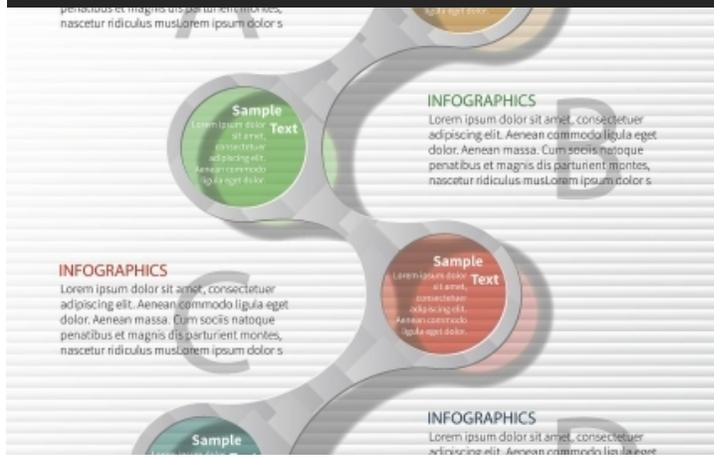


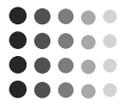
培训内容与需求匹配度

培训内容与实际工作需求脱节，缺乏针对不同岗位和层级的定制化培训内容。

教师教学质量评价

教学质量评价标准模糊，评价方式单一，缺乏学员对教师教学质量的及时反馈。





管理体系及制度

STEP 01

管理制度不健全

现行管理制度较为陈旧，未能与时俱进，难以满足新时代电力企业内部培训需求。

STEP 02

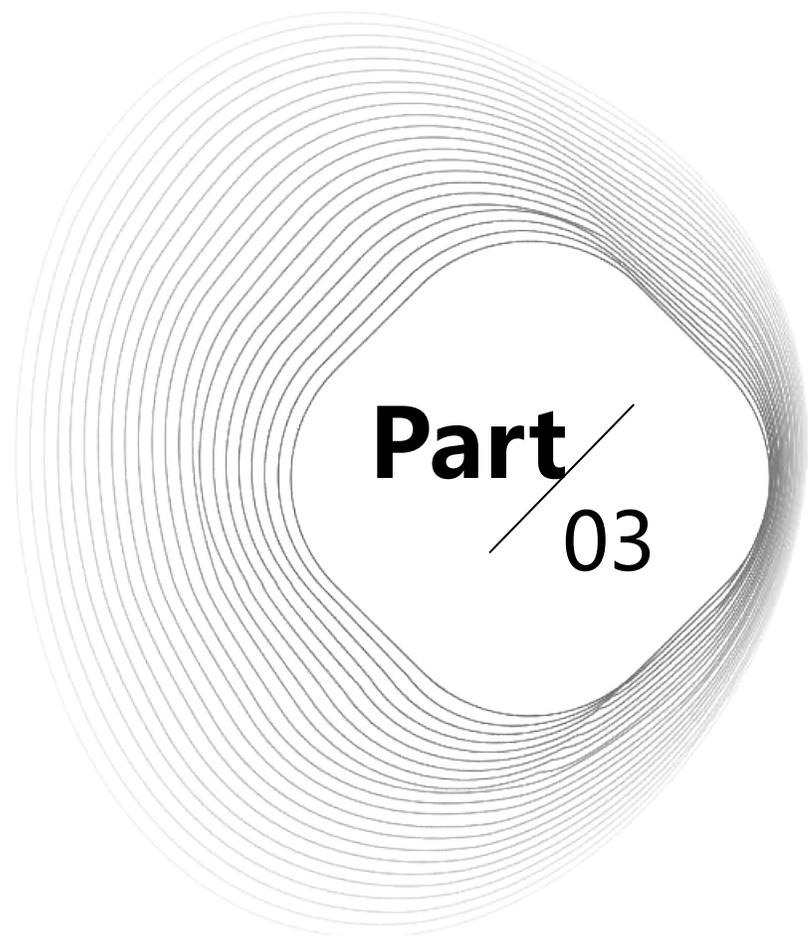
激励机制不足

缺乏有效的激励机制，难以激发教师的工作积极性和创新精神。

STEP 03

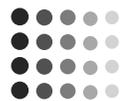
信息化建设滞后

管理信息化建设不足，无法实现培训资源的共享和优化配置，影响管理效率。



Part
/ 03

存在的问题与挑战



师资队伍素质参差不齐



01 专业知识水平不足



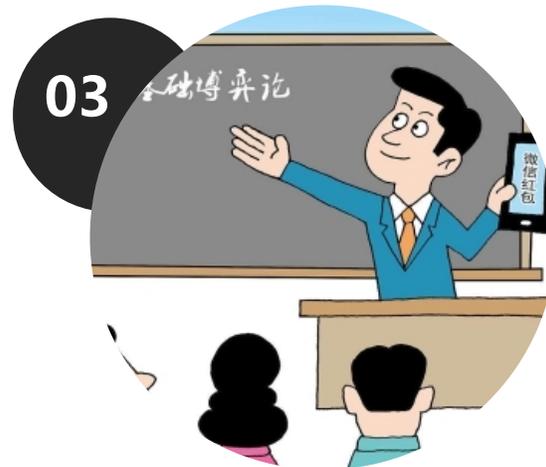
部分教师缺乏电力行业实践经验，对新技术、新设备了解不足，难以满足培训需求。



02 教学能力有待提高



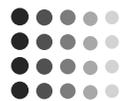
部分教师缺乏教学技巧和方法，课堂效果不佳，难以激发学员学习兴趣。



03 师德师风问题



少数教师存在工作态度不端正、缺乏责任心等问题，影响培训质量和企业形象。



培训评价缺乏科学性



培训内容与实际需求脱节

培训内容过于理论化，与实际工作场景结合不紧密，难以满足学员实际需求。

培训方式单一

以传统的讲授式培训为主，缺乏案例分析、实践操作等多样化的培训方式，难以提高学员实际操作能力。

培训效果评估不足

缺乏有效的培训效果评估机制，难以对培训质量和效果进行科学、客观的评价。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：
<https://d.book118.com/345133231120011222>