

数字化转型背景下员工培训效果评估机制探析

陈莹露^{1,2}

1.浙江华云电力企业服务有限公司物业管理分公司 浙江 杭州 310020

2.浙江电力交易中心有限公司 浙江 杭州 310020

【摘要】：数字化转型深度重构企业人才培育生态，培训效果评估作为价值转化关键枢纽，其机制科学性直接关乎转型成败。本文立足数字化时代组织发展核心诉求，系统剖析评估导向偏差、技术支撑缺失、激励衔接脱节等现实痛点，遵循问题导向的研究路径，运用文献研究与案例分析法，从战略适配、技术赋能、激励闭环三个维度构建优化框架，并配套组织管理、人才技术及监督反馈三重保障体系。研究表明，唯有锚定数字化核心需求、依托数字化技术工具、打通评估与激励价值链路，方能重塑评估效能，实现培训价值向组织战略价值的深度转化，为企业数字化转型提供坚实人才支撑。

【关键词】：数字化转型；员工培训；效果评估；人才培育；激励机制

DOI:10.12417/2982-3382.25.06.001

引言

在数字技术快速迭代、产业变革加速推进的当下，数字化转型已成为企业实现可持续发展、构建核心竞争力的必然选择。员工作为企业转型的核心主体，其数字化素养与专业技能直接决定了转型战略的落地成效，而员工培训则是提升员工数字化能力的核心路径。培训效果评估作为培训体系的关键闭环，直接关系到培训质量的提升与培训价值的转化。当前，多数企业在数字化转型进程中，对培训效果评估的重视程度不足、实施路径不科学，未能充分发挥其赋能作用。基于此，本文结合数字化转型的时代背景，探析员工培训效果评估的核心意义、突出问题及优化路径，为企业完善评估机制、助力转型落地提供实践参考。

1 数字化转型背景下员工培训效果评估的核心意义

1.1 助力企业数字化人才队伍建设

数字化转型的核心驱动要素为人才，企业数字化战略落地需依托具备数字化认知、熟练运用数字化工具、契合数字化业务场景的专业人才团队，员工培训是培育此类人才的重要方式，培训成效评价则是保障人才培育水准、助力人才队伍建设优化升级的关键节点^[1]。科学完善的培训成效评价可准确掌握员工在数字化知识汲取、技能应用、综合素养培育中的真实状态，明确培训实施中的不足与员工适配数字化岗位存在的能力差异，为后续培训内容完善、形式革新、重心聚焦提供可靠参考。依据评价结果可定向补足员工数字化能力欠缺部分，推动培训所学向岗位实践转化，构建布局科学、素养突出、契合企业转型进程的人才梯队，为企业数字化转型稳步开展提供稳定人才保障，解决转型进程中人才储备短缺、能力适配度不足的现实问题。

1.2 推动培训资源精准配置提升利用效率

数字化转型进程中，员工培训效果评估能够为培训资源的分配提供客观依据，避免资源投入与实际需求脱节造成的浪费，通过对培训内容适配性、员工参与度、知识转化成效等维度的量化与质性分析，精准识别不同岗位、不同层级员工在数字化技能、思维模式及业务应用上的差异化需求，进而将师资、课程、时间、经费等资源向短板突出、价值贡献度高的培训项目倾斜。依托评估数据可动态调整资源投放结构，减少同质化、低效用培训内容的资源消耗，强化对数字化工具操作、数据思维构建、线上协同能力等核心素养培训的资源保障，使培训资源围绕企业数字化转型的战略目标高效流转，提升整体投入产出比，实现培训资源与转型需求、员工能力提升路径的高度匹配，持续优化资源配置效率与培训实施效能。

1.3 衔接数字化转型战略实现发展赋能

数字化转型战略的落地离不开具备数字化素养、专业技能和创新能力的员工队伍，而培训效果评估正是打通培训与战略衔接的关键枢纽，实现培训价值向战略价值的转化。培训效果评估能够精准检验员工在数字化工具应用、数据思维构建、业务流程数字化优化等方面的能力提升，判断培训内容是否与企业数字化转型的核心需求、阶段目标相匹配，及时发现培训与战略脱节的环节并进行调整。通过科学的评估的，可将员工培训成果与企业数字化转型的关键绩效指标相关联，把培训产出转化为企业流程优化、效率提升、创新突破的实际动力，让培训不再是孤立的人才培养活动，而是深度融入数字化转型全流程，为企业突破转型瓶颈、构建数字化核心竞争力提供持续的人才支撑和能力赋能，确保转型战略稳步推进、落地见效。

2 数字化转型背景下员工培训效果评估的突出问题

2.1 评估导向偏差未贴合数字化发展需求

数字化转型环境下，企业员工培训成效评价普遍存在导向偏差问题，难以匹配数字化建设实际需求。多数企业仍沿用传统评价模式，考核重点集中在理论掌握、课程参与度与短期考核成绩等表层指标，忽视员工在数字化场景中的实操能力、数据素养、技术工具应用水平及跨岗位协作效能等核心内容^[2]。评价标准多基于线下课堂设计，与线上学习、实景演练、业务平台实操等新型培训模式适配性不足。部分评价体系重流程、轻实效，缺乏对数字化技能在实际工作中应用效果的量化分析，导致评价结果无法真实反映培训对企业转型的支撑价值，也难以有效指导后续培训方案优化与资源配置。

2.2 评估流程繁琐且缺乏数字化技术支持

数字化转型背景下员工培训效果评估工作普遍存在流程繁琐且缺少数字化技术支撑的困境，传统评估模式多依靠纸质表单填写、人工数据汇总及线下层级审核等形式推进，培训数据采集、信息梳理与成效分析均消耗大量人力与时间，各环节衔接效率偏低，易出现数据缺失、统计偏差等情况。评估工作未建立统一的数字化管理平台，各培训项目与部门间的评估数据分散存放，难以实现实时整合与动态跟踪，问卷投放、成绩统计、意见收集等环节均依赖人工操作，无法借助大数据与智能工具实现自动分析。缺少数字化技术赋能使得评估流程难以精简，人工操作环节延长评估周期，也无法对培训过程中的行为转变、知识吸收状况开展实时监测，评估工作滞后于数字化转型进度，难以快速形成科学有效的评估结论。

2.3 评估结果与岗位晋升激励脱节

数字化转型背景下，员工培训效果评估结果与岗位晋升、薪酬激励等核心激励体系缺乏直接关联，使得培训成果难以转化为员工职业发展的有效依据。多数企业仅将培训评估作为人力资源管理的独立环节，未将考核数据、能力提升证明、数字化技能认证等结果纳入岗位竞聘、职级调整与评优评先的参考范畴，培训表现优异者无法获得相应的发展机会与激励倾斜，参与积极性与学习主动性难以被有效调动。部分企业即便设置培训考核环节，也仅以合格与否作为简单判定，未依据数字化岗位要求建立分层分类的评价应用体系，评估结果流于形式，无法对员工形成持续的正向引导，难以推动员工主动适配数字化转型所需的技能更新与思维升级，也削弱了培训体系对人才梯队建设与组织效能提升的支撑作用。

3 数字化转型背景下员工培训效果评估的优化策略

3.1 锚定数字化导向校准评估核心方向

锚定数字化导向校准评估核心方向，需立足数字化转型对员工岗位能力的核心需求，摒弃传统仅关注知识掌握的单一评

估逻辑，将评估重心聚焦于数字化技能落地应用、数据素养提升及转型适配能力。结合数字化岗位的实操特性，精准对接业务场景设定评估维度，重点考量员工对数字化工具的操作熟练度、数据采集与分析能力，以及运用数字化思维解决业务痛点的实际效能^[3]。依托数字化转型目标拆解评估指标，将企业数字化战略拆解为各岗位可量化的评估要点，确保评估方向与转型方向同频同步，让评估内容紧密贴合数字化业务流程，避免评估与实际数字化工作脱节，真正通过校准评估方向，为数字化转型背景下的员工培训提供精准指引，保障培训效果能够切实服务于企业数字化发展。

3.2 依托数字化技术简化评估流程提质增效

依托数字化技术简化评估流程提质增效，核心是通过智能化工具重构评估各环节，摒弃传统人工统计、纸质填报的繁琐模式，实现评估全流程的高效运转。搭建一体化数字化评估平台，整合培训学习数据、考核测试数据、岗位应用数据，实现数据自动采集、实时同步，无需人工逐一对接核对，大幅减少人力成本与时间损耗。借助大数据分析技术，自动完成评估指标的量化计算与结果生成，替代传统人工评分、手动汇总的低效方式，同时规避人为评分的主观偏差，提升评估结果的精准度。引入在线答题、情景模拟、行为追踪等数字化评估手段，打破时间与空间限制，员工可随时完成评估任务，评估数据实时上传至平台，实现评估流程的简化与高效衔接，让评估工作更具时效性，同时将更多精力投入到评估结果的深度分析与应用中，切实提升评估工作的质量与效率，见图1。

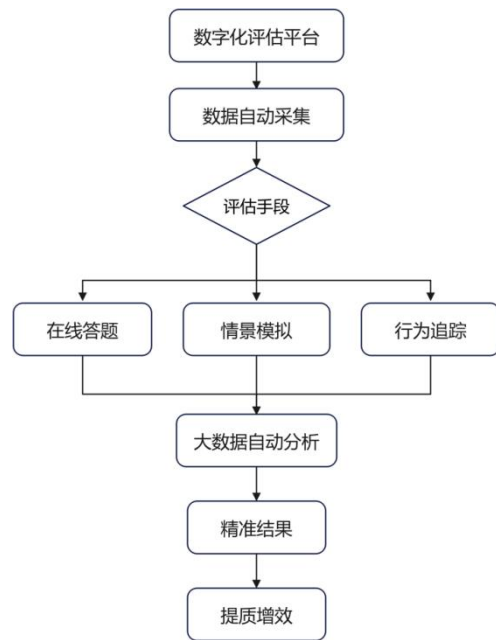


图1 数字化评估流程提质增效图

3.3 建立评估结果与激励体系的衔接机制

建立评估结果与激励体系的衔接机制，需依托数字化评估

工具生成的精准数据,构建科学合理的衔接流程,让评估结果成为激励分配的核心依据。将员工数字化培训效果评估的各项指标,包括数字化工具操作熟练度、转型相关任务完成质量、创新应用能力等评估结果,全面融入激励体系的各个环节,避免激励与培训成效脱节。评估结果优异的,可获得数字化专项激励资源,包括专项绩效奖励、数字化项目核心参与资格、定制化高阶培训权限等,彰显培训价值;评估结果未达标的,结合评估数据精准定位短板,配套个性化补训方案,同时设置阶梯式激励门槛,当员工通过补训达到评估标准后,及时给予对应激励,通过这种紧密衔接,让培训效果评估不再流于形式,切实发挥激励对员工数字化技能提升的推动作用,助力企业数字化转型落地。

4 数字化转型背景下员工培训效果评估的实践保障

4.1 完善数字化评估的组织管理体系

数字化转型背景下的员工培训效果评估需依托完善的组织管理体系,明确各层级职责与协作路径,保障评估工作有序开展。搭建分层分类的组织架构,设立专项数字化评估管理小组,统筹确定评估方向、拟定评价规范、调配部门资源,实施全流程管控与监督^[4]。厘清业务部门与人力资源部门协同职能,业务部门依据转型岗位要求提出适配性评价建议并提供实操场景支撑,人力资源部门承担方案落地、数据采集与技术保障工作。制定标准化管理规范,统一流程执行、信息采集与结果反馈等环节要求,确定实施周期、责任划分与考核依据,配套监督核查机制,定期核验流程合规性与信息真实性,及时修正管理短板,为数字化培训评估高效运行提供稳定的组织基础。

4.2 强化评估实践的人才与技术支撑

数字化转型背景下员工培训效果评估对从业者专业素养与技术应用能力提出较高要求,需同步推进人才培养与技术赋能,为评估工作提供双重保障。加强专业评估团队建设,构建

分层分类培养体系,培育融合数字化认知、培训管控与数据处理能力的复合型人才,借助专项研修、案例分析、部门间协作交流等形式,强化人员对数字化评价体系的理解、数据信息研判及方案优化调整能力^[5]。加大技术资源投入,引入契合转型需求的评估平台与工具,实现评估信息自动抓取、实时解析与直观展示,破除传统模式下的数据孤岛与运行低效问题,运用大数据、智能算法等手段对职工培训后的技能落地、工作绩效改进等内容开展动态监测,保障数据信息真实完整,为培训评估的规范化实施提供可靠技术支持,推动评估机制平稳运行。

4.3 健全评估实践的监督与反馈机制

评估工作的有序开展离不开成熟的监督与反馈体系,全方位全流程监督可规范评估执行,精准反馈能够持续优化实施环节,使评估结果真实体现员工数字化培训的实际成效。监督环节覆盖指标拟定、信息采集、结果核算等全流程,专业监督团队借助数字化监测手段实时跟进实施过程,及时排查指标偏差、数据失真、操作失范等问题并予以纠偏,维护评估工作的客观公正。双向畅通的反馈渠道可将评估数据、执行规范与优化方向同步传递至相关负责主体,辅助其完善方案与流程,同时收集参训人员及部门管理者等相关意见,结合数字化转型现实需求动态调整监督重心与反馈形式,构建监督到位、反馈顺畅、持续优化的运行模式,为评估工作稳定推进提供有力保障。

5 结语

数字化转型为企业员工培训效果评估带来新机遇与新挑战,科学的评估机制是培育数字化人才、优化培训资源、衔接转型战略的关键支撑。当前评估工作仍存在导向偏差、流程繁琐、结果应用脱节等问题,需通过锚定数字化导向、依托数字化技术、衔接激励体系,结合完善的组织管理、人才技术支撑及监督反馈机制,持续优化评估体系。唯有构建适配数字化转型需求的培训效果评估机制,才能推动培训价值转化,夯实企业数字化人才根基,助力企业突破转型瓶颈,实现高质量发展。

参考文献:

- [1] 张瑾田.数字化转型背景下企业员工培训体系的优化路径研究[J].商讯,2025,(17):182-185.
- [2] 曹倩.数字化转型背景下国企员工培训创新模式研究[J].销售与市场,2025,(02):139-141.
- [3] 陈棉淳.数字化转型背景下国有企业员工培训体系优化策略分析[J].今日财富,2024,(13):128-130.
- [4] 熊皎益.数字化转型背景下员工技能重构与企业培训体系升级[J].销售与市场,2025,(21):136-138.
- [5] 韩薇.企业数字化培训应用研究与实施要点分析[J].中国市场,2023,(34):191-194.