

# 培训效果评估体系在企业内训中的应用与改进对策

熊嘉欣

中国航天科工集团第十研究院 贵州 贵阳 550009

**【摘要】**：企业内训已成为支撑人才发展与技术传承的重要手段，但培训效果评估体系普遍存在指标单一、反馈滞后及与战略脱节等问题，难以支撑高质量人才培养。基于航天科工企业在思想引领、责任意识与技术深度方面的特殊要求，分析现行评估体系在实践中的不足，提出构建覆盖学习过程、行为转化与组织绩效的多维评估机制，并强化技术传承与人才梯队衔接。通过优化评估路径与反馈机制，推动培训由形式化向实效化转变，提升科技人才培养的连续性与系统性。

**【关键词】**：培训效果评估；企业内训；航天科工企业；人才培养；技术传承

DOI:10.12417/3041-0630.26.05.034

企业发展对高素质科技人才的依赖日益增强，内训体系逐渐成为能力提升与经验积累的重要载体。现实中培训投入不断增加，但效果难以量化与转化，导致资源利用效率不高。航天科工企业在长期发展过程中形成了鲜明的人才培养模式，对思想认同、责任担当及技术积淀提出更高要求，而当前科技人员断层现象进一步放大了培训质量的重要性。传统评估方式侧重短期反馈，难以反映能力沉淀与技术传承状况，制约了培训价值的发挥。如何构建契合航天特色的评估体系，成为提升内训质量与保障人才连续性的关键问题。

## 1 企业内训效果评估存在的主要不足

企业内训效果评估体系在实践中呈现出结构性缺陷，直接影响培训资源配置与人才培养质量。现有评估多停留在反应层与知识掌握层，侧重问卷反馈、考试成绩等显性指标，对员工培训后的行为转化、岗位绩效改进及组织绩效贡献缺乏系统、科学的量化手段，评价链条存在明显断裂，难以形成闭环管理。评估指标设计往往脱离企业战略目标与岗位能力模型，缺乏与关键绩效指标（KPI）及胜任力模型的有效衔接，导致培训成果难以转化为可持续的能力提升。数据采集方式单一，信息化支撑不足，评估数据分散在不同系统，缺乏统一分析平台，无法实现过程监测与动态反馈。

航天科工企业在人才培养中更强调思想引领、使命责任与技术传承的深度融合，但现行评估体系对价值观认同、责任意识强化及复杂工程能力的衡量缺乏有效工具，难以反映培训对核心能力沉淀的长期影响<sup>[1]</sup>。与此同时，科技人员梯队断层问题日益凸显，经验型人才与青年技术人员之间的知识转移缺乏有效的评估抓手，培训项目对“传帮带”机制的支撑程度难以量化，导致隐性知识流失风险不断增加。培训周期与技术成长周期不匹配，短期评估难以覆盖长期能力演进过程，使得评估结果对决策支持作用有限。管理层对评估结果的应用深度不足，评估数据未能有效嵌入人力资源决策流程，进一步削弱了内训体系在人才结构优化中的功能。

## 2 面向航天科工企业特点的评估体系优化路径

面向航天科工企业的人才培养需求，培训效果评估体系需在结构设计与运行机制上实现系统性重构，以支撑思想引领、技术积累与责任传递的协同发展。在评估维度上，应突破单一结果导向，构建涵盖认知提升、行为转化、岗位绩效与组织贡献的多层级评价模型，将培训成果嵌入岗位能力成长路径之中。结合胜任力模型，对关键岗位能力进行分解，建立与型号研制、工程项目及核心任务相匹配的指标体系，使评估内容与实际工作场景形成映射关系，提升评价的针对性与可操作性。同时引入过程性评估机制，对学习投入度、任务完成质量及实践转化情况进行持续跟踪，实现由静态评价向动态监测转变。

针对航天科工企业在思想性与责任感方面的特殊要求，评估体系需纳入价值观塑造与使命认同的测量维度，通过行为观察、组织评价及长期跟踪等多元方式，对员工在重大任务中的责任担当、协同意识与纪律执行情况进行量化分析，形成定性与定量相结合的综合评价框架<sup>[2]</sup>。在技术深度方面，应强化对复杂工程能力与系统集成能力的评估，引入项目绩效数据、技术攻关成果及质量指标作为重要依据，推动培训评价由知识层面面向能力应用层面延伸。针对科技人员断层问题，可在评估体系中嵌入知识传承指标，对导师带教效果、技术文档沉淀质量及经验转化效率进行考核，促进隐性知识向显性化转化，增强人才梯队的连续性。

在运行机制层面，需依托信息化手段构建一体化评估平台，实现培训数据、绩效数据与人力资源数据的集成管理，通过数据挖掘与分析模型，对培训投入产出比进行量化测算，提升评估结果的科学性与决策支持能力。通过建立评估结果反馈机制，将评价结论与岗位晋升、职级评定及专业序列发展相挂钩，增强评估体系的约束力与激励作用。强化评估闭环管理，将评估结果反向作用于课程设计与培训内容优化，形成持续改进路径。在组织层面推动多主体参与，整合培训管理部门、业务部门及技术专家的评价资源，构建多维度评价网络，提升评

估结果的全面性与客观性。通过制度化设计与机制嵌入,使评估体系成为连接培训实施与人才战略的重要支点,促进教育培训在航天科工体系中的长期稳定运行。

### 3 评估机制完善对人才培养连续性的促进

评估机制的持续完善能够在人才培养体系中形成稳定的约束与引导力量,使培训活动由阶段性行为转变为贯穿职业发展的系统工程。航天科工企业对人才培养的要求不仅体现在技术能力提升层面,还强调思想认同、责任意识与专业精神的长期塑造,评估机制的嵌入使这些隐性要素具备可观测与可追踪的路径。通过构建覆盖入职培养、岗位历练及关键任务参与等环节的全过程评价体系,能够对人才成长轨迹进行连续记录,避免培养过程中的断点与偏差,增强培养链条的完整性与稳定性。

在科技人员断层问题突出的背景下,评估机制对人才梯队建设具有重要支撑作用。通过将技术传承效果纳入评价指标体系,将导师指导质量、技术复用程度及知识沉淀水平进行量化,能够有效强化“传帮带”机制的运行约束,推动经验型人才的核心能力向青年技术人员有序转移<sup>[3]</sup>。评估结果在人才选拔与岗位配置中的应用,有助于识别不同成长阶段人员的能力差异,实现分层分类培养,促进后备力量的有序接续,降低关键岗位人才断档风险。同时,评估数据的积累为构建人才发展画像提供基础支撑,使组织能够基于数据分析优化培养路径与资源配置。

### 参考文献:

- [1] 尚伟.企业专业技术人员培训效果评估体系的改进策略[J].中国管理信息化,2025,28(4):127-129.
- [2] 朱爱国,朱立武.安全教育与培训在企业中的实施与效果评估研究[J].行车指南,2025(12):0199-0201.
- [3] 苟三勇,刘碧瑶.基于 Kirkpatrick 模型的员工培训效果评估实践研究[J].中小企业管理与科技,2025(14):86-88.

在能力演进层面,完善的评估机制通过对学习成果转化率、岗位绩效改善幅度及项目贡献度的持续跟踪,能够反映培训对实际工作的促进程度,使培训与业务需求形成紧密耦合关系。通过建立与型号任务、科研项目相衔接的评价指标,将技术攻关成果与培训效果关联分析,有助于推动培训内容向核心技术领域聚焦,增强培养活动的针对性。评估反馈机制的强化,使培训设计能够依据数据结果进行动态调整,形成以需求为导向的迭代优化过程,提升培养体系的适应性。

在组织层面,评估机制的制度化运行能够促进人才培养由分散管理向协同管理转变。通过明确各级管理主体在评估中的职责分工,强化业务部门与培训管理部门之间的信息共享与协同配合,形成跨部门联动的人才培养支持体系。评估结果在绩效管理 with 激励机制中的应用,能够增强员工参与培训与技术传承的内在动力,推动形成重视学习与传承的组织氛围。在长期运行过程中,评估机制逐步沉淀为支撑人才持续供给的重要制度工具,使教育培训在航天科工企业中实现稳定衔接与有序推进。

### 4 结语

培训效果评估体系的优化对航天科工人才系统性培养具有基础性支撑价值。依托多维度评价与全过程跟踪机制,能够强化技术传承与责任意识培育,缓解科技人员断层带来的结构性压力。评估结果与人才发展路径的深度融合,有助于提升培训与岗位需求的契合度,推动教育培训体系向系统化与精细化方向演进,为高质量人才供给提供稳定保障。