

# 数字化转型背景下员工培训体系的智能化重构

李文辉

新疆新业能源化工有限责任公司

DOI:10.12238/ej.v8i8.2810

**[摘要]** 随着数字化转型浪潮席卷各行业,企业对员工数字技能与综合素养的要求不断提升,传统员工培训体系的局限性日益凸显。其培训方式固化、内容更新滞后、效果评估粗放,难以满足企业发展需求。员工培训体系的智能化重构具有重要意义,能够打破时空限制,精准匹配员工能力提升与企业战略目标。本文通过构建智能化培训平台、开发个性化学习路径、利用智能技术优化培训内容等策略,旨在提升培训效能,推动企业在数字化转型中实现组织与个体的协同发展,增强核心竞争力。

**[关键词]** 数字化转型; 员工培训体系; 智能化重构

中图分类号: P231.5 文献标识码: A

## Intelligent reconstruction of employee training system under the background of digital transformation

Wenhui Li

Xinjiang Xinye Energy Chemical Industry Co., Ltd.

**[Abstract]** As the wave of digital transformation sweeps across industries, companies are increasingly demanding digital skills and comprehensive literacy from employees, and the limitations of traditional employee training systems are becoming increasingly prominent. The training methods are rigid, content updates lag behind, and the effect evaluation is extensive, making it difficult to meet the development needs of enterprises. The intelligent reconstruction of the employee training system is of great significance, as it can break the limitations of time and space and accurately match employee capacity improvement with corporate strategic goals. This article aims to improve training effectiveness, promote the coordinated development of organizations and individuals in digital transformation, and enhance core competitiveness through strategies such as building an intelligent training platform, developing personalized learning paths, and using intelligent technology to optimize training content.

**[Key words]** digital transformation; employee training system; intelligent reconstruction

### 引言

在数字化转型深刻改变企业运营模式的当下,员工能力迭代速度成为决定转型成败的关键因素。传统培训体系因时空限制、内容滞后和评估粗放等问题,难以支撑企业对数字化人才的需求。本文聚焦员工培训体系的智能化重构,探讨如何借助大数据、人工智能等技术,突破传统瓶颈,构建动态化、精准化的培训模式,为企业数字化转型提供可持续的人才动能。

#### 1 员工培训体系智能化重构的重要性

在数字化转型重塑商业生态的时代背景下,员工培训体系的智能化重构已从“可选项”转变为企业战略发展的“必答题”。当下,以人工智能、云计算、区块链为代表的数字技术正以前所未有的速度迭代升级,推动企业业务模式从传统线下向数字化、智能化转型。例如,制造业企业借助工业互联网实现生产流程的

智能化管理,金融机构通过大数据分析开展精准营销,这些变革对员工的数字技能、数据分析能力、创新思维等提出了全新要求。而新知识、新技能的更新周期已从过去的数年缩短至数月甚至数周,传统培训体系依赖人工更新内容、采用固定面授形式、缺乏精准评估的模式,已难以支撑员工能力与企业发展需求的动态匹配。调研显示,超70%的企业在数字化转型中面临员工技能断层的困境,传统培训体系的局限性成为制约企业发展的重要瓶颈<sup>[1]</sup>。

智能化重构通过深度融合大数据、人工智能等前沿技术,为企业人才培养开辟新路径。在打破时空壁垒方面,基于云计算的线上培训平台让员工能够随时随地获取学习资源,突破地域和时间限制;在个性化学习方面,大数据分析员工的岗位需求、学习行为和绩效数据,精准识别能力短板,为每位员工定制专属

学习路径;在动态化培训模式构建上,智能内容生成技术可实时整合行业最新动态,确保培训内容始终与市场趋势同步。这种变革不仅满足了员工个性化的职业发展诉求,有效提升员工学习积极性和留存率,还通过精准化的人才培养,将企业培训资源的投入产出比提升30%以上。更为重要的是,智能化培训体系成为连接企业战略目标与员工个人成长的桥梁,通过持续赋能员工,实现组织与个体的协同进化,为企业锻造适应数字经济的核心竞争力,成为驱动企业数字化转型持续深化的关键引擎,助力企业在激烈的市场竞争中抢占先机。

## 2 传统员工培训体系的局限性

### 2.1 培训方式固化,缺乏灵活性

在传统培训模式中,集中面授占据主导地位,其培训时间与地点高度固定化,形成了严格的时空约束框架。从时间维度来看,培训往往需要员工在特定时间段内放下手头工作,集中精力参与学习,这不仅打乱了员工正常的工作节奏,还可能与项目进度、客户需求等产生冲突,导致员工因工作任务无法脱身而错过培训机会。在地点方面,员工必须前往指定的培训场所,这对于分布广泛的企业员工,尤其是跨地区、跨城市甚至跨国的员工来说,需要耗费大量时间在路途奔波上,增加了培训的时间成本。同时,员工为了参加培训,可能还需要额外承担交通、住宿等费用,企业也需投入大量资源用于场地租赁、设备布置以及培训讲师的邀请,进一步推高培训的整体成本,而培训效率却因诸多环节的低效协同难以提升。更为关键的是,传统集中面授的“一刀切”模式,无视员工在知识基础、学习能力、工作经验等方面存在的显著个体差异。培训内容与进度按照统一标准推进,对于基础薄弱、学习能力较弱的员工,过快的培训节奏使其难以充分理解和吸收知识,容易产生畏难情绪,进而降低学习积极性;而对于知识储备丰富、学习能力较强的员工,缓慢且重复的培训内容又无法满足其学习需求,导致他们在培训过程中注意力分散、参与度下降,最终使得培训资源未能实现有效利用,培训效果大打折扣。这种缺乏灵活性的培训方式,既无法贴合员工个性化的学习节奏,也难以满足企业多样化的人才培养需求,在数字化转型的浪潮中逐渐成为制约员工成长与企业发展的瓶颈。

### 2.2 内容更新滞后,难以匹配行业发展

传统员工培训内容的更新机制存在天然缺陷,其流程高度依赖人工主导,从知识素材的收集、筛选、整理,到课程体系的编排与课件制作,每个环节都需耗费大量人力与时间成本。由于缺乏智能化的信息采集与处理手段,培训内容开发团队需要手动检索各类行业报告、学术文献、技术资料,逐一筛选出符合培训需求的内容,再进行系统整合与优化,整个过程周期冗长,且容易受到人为因素干扰,导致信息收集不全面、内容筛选不精准<sup>[2]</sup>。在数字化浪潮席卷下,各行业知识迭代速度呈指数级增长,新兴技术、商业模式与管理理念层出不穷。然而,传统培训内容更新的迟缓特性,使其难以跟上行业发展的步伐。当市场已经广泛应用新技术、新方法时,企业培训课程可能仍在教授过时的理论与技能,这种时间差使得培训内容与实际业务需求之

间的鸿沟不断扩大。据相关研究数据显示,超过六成的企业培训内容存在不同程度的滞后,导致员工在培训中获取的知识无法有效应用于实际工作场景,造成培训资源的严重浪费。不仅如此,滞后的培训内容还会误导员工对行业趋势的认知,削弱其在工作中的创新能力与竞争力,进而影响企业在数字化转型进程中的发展速度与质量。

### 2.3 效果评估粗放,难以精准衡量

传统培训效果评估体系受制于单一化、表层化的评估手段,难以深入洞察员工能力提升的本质与全貌。在评估方式上,考试成绩、课堂表现和课后满意度调查构成了传统评估的核心框架,然而这些方法在评估维度与深度上存在显著局限。考试环节多以标准化试卷或闭卷考核为主,其题型设置侧重于对知识要点的记忆性考查,这种机械的评估方式只能检验员工对培训内容的复述能力,却无法有效测评员工将理论知识转化为实践操作的能力,更难以评估员工在复杂工作场景下的问题解决、技术创新等高阶能力。课堂表现的评估同样存在片面性,仅通过出勤率、课堂互动等直观行为对员工进行评价,难以捕捉员工在培训过程中的思维深度与学习质量。而课后满意度调查则过度依赖员工主观感受,问卷内容往往围绕培训形式、讲师表现等浅层维度设计,缺乏对培训效果的量化指标与长期追踪。由于员工对培训效果的认知受情绪、期待值等多重主观因素影响,使得调查结果难以客观反映培训内容与员工实际工作绩效提升之间的关联性。这种粗放的评估模式,导致企业无法精准定位培训过程中的薄弱环节,难以制定针对性的改进策略,培训资源的投入产出比也因此难以得到有效提升,最终形成“无效评估—盲目改进—效果难达”的恶性循环,严重制约员工培训体系的优化升级与企业人才发展战略的有效落地。

## 3 员工培训体系智能化重构的策略

### 3.1 构建智能化培训平台

在数字化转型背景下,构建智能化培训平台是实现员工培训体系革新的重要基础。通过云计算技术搭建的线上学习平台,打破了传统培训对物理空间和时间的限制,实现培训资源的集约化管理与高效分发。企业可将各类培训资料,如课程视频、文档、测试题库等统一存储于云端服务器,形成庞大的数字化资源库。员工无论身处何地,只需通过电脑、手机、平板等智能终端,接入网络即可随时调取所需学习内容,充分利用碎片化时间进行学习,例如在通勤途中观看课程视频、在午休间隙阅读学习文档,极大地提高了学习的灵活性与便捷性<sup>[3]</sup>。

人工智能技术的深度融入,为培训平台赋予了强大的智能交互能力。智能学习助手作为员工学习的“虚拟导师”,基于自然语言处理技术,能够精准理解员工提出的各类问题。无论是对课程知识点的疑惑,还是在实际工作场景中遇到的难题,学习助手都能快速检索知识库,给出准确、详尽的解答。同时,借助机器学习算法对员工学习数据的持续分析,学习助手可以洞察员工的学习偏好、知识薄弱点和能力发展需求,进而主动推送个性化的学习建议。例如,当发现员工在数据分析模块的学

习进度缓慢、测试成绩不理想时,学习助手会针对性地推荐相关的强化训练课程、经典案例解析和学习技巧指南,帮助员工补足短板。

### 3.2 开发个性化学习路径

在数字化转型浪潮下,员工能力需求呈现多元化与差异化特征,传统“千人一面”的培训模式已难以满足企业发展需要。开发个性化学习路径,正是利用大数据技术打破培训壁垒,实现精准赋能的核心策略。借助大数据技术,企业能够构建全面、动态的员工数据画像体系,从岗位信息、学习行为数据、绩效表现等多个维度进行数据采集与整合。岗位信息涵盖员工所在部门、岗位职责、职业发展通道等基础数据,为明确培训方向提供框架;学习行为数据则记录员工在线学习时长、课程完成进度、知识点掌握情况、互动参与度等动态信息,直观呈现学习过程中的行为模式;绩效表现数据包含工作任务完成质量、项目成果、客户反馈等指标,反映员工知识应用与实际工作能力<sup>[4]</sup>。

通过机器学习与数据挖掘算法,对这些海量数据进行深度剖析,可精准定位员工的知识储备现状、学习习惯偏好与能力短板。例如,分析员工在不同课程板块的停留时长、重复学习次数,能够判断其对特定知识的兴趣与掌握程度;结合绩效数据与课程学习数据,可识别哪些知识技能与实际工作绩效存在强关联,进而明确能力提升的关键领域。基于数据驱动的分析结果,智能化培训系统能够为每位员工量身定制专属学习路径。系统会依据员工当前能力水平与岗位发展需求,自动规划从基础认知到进阶应用的学习路线,分阶段推送适配的课程资源。这些课程不仅包括标准化的线上视频课程,还涵盖行业前沿报告、专家讲座、经典案例库等多元学习资料,满足员工多样化的学习需求。

### 3.3 利用智能技术优化培训内容

在数字化转型加速推进的当下,智能技术为员工培训内容的优化带来了革命性突破。利用智能内容生成技术,能够彻底改变传统培训内容生产效率低、更新滞后的困境。以自然语言生成(NLG)技术为例,该技术依托强大的算法和深度学习模型,可在短时间内对海量的行业动态、企业内部案例、政策法规等信息进行抓取、筛选和分析。通过对语义的理解与重组,NLG技术能够将零散的信息高效转化为逻辑清晰、结构完整的培训课件、知识文档和学习手册等资料。无论是行业前沿技术的解读,还是企业新产品、新业务的培训内容,都能在短时间内生成,大幅缩短内容开发周期,确保培训内容始终与行业发展趋势和企业实际需求保持同步。同时,智能内容生成技术还可根据不同岗位、不同层级员工的特点和需求,自动调整内容的深度、表述方式和呈现形式,实现培训内容的个性化定制,让每个员工都能获得最

适配的学习资料<sup>[5]</sup>。

而虚拟现实(VR)和增强现实(AR)技术的引入,则为员工培训构建了全新的沉浸式学习场景。VR技术通过构建高度仿真的虚拟环境,让员工仿佛置身于真实的工作场景之中。在工业制造领域,新员工可以借助VR设备,在虚拟工厂中熟悉复杂的生产流程和设备操作,无需担心因操作失误而引发安全事故或造成经济损失;在客户服务培训中,员工能够在虚拟场景中模拟与各类客户的沟通交流,反复练习沟通技巧和问题处理方法。AR技术则是将虚拟信息与现实场景进行叠加,为员工提供实时的指导和辅助。例如,在设备维修培训中,员工佩戴AR设备后,可直接在真实设备上看到维修步骤、关键参数等虚拟提示信息,帮助其更准确、高效地掌握维修技能。这些沉浸式培训场景,极大地增强了学习过程的直观性和趣味性,使员工能够更深刻地理解和记忆知识要点。

## 4 结语

在数字化转型的时代浪潮中,员工培训体系的智能化重构不仅是企业应对挑战的关键举措,更是实现可持续发展的核心动力。传统培训体系的局限性已难以满足企业与员工的双向需求,而通过构建智能化平台、开发个性化路径、优化培训内容等策略,能够有效提升培训效能,激发员工潜力。未来,随着数字技术的持续创新,企业需不断深化培训体系的智能化转型,促进组织与员工的共同成长,从而在激烈的市场竞争中占据优势,为数字化转型注入源源不断的人才活力。

## [参考文献]

- [1]陈靖.优化培训管理体系,提升员工技能[J].人力资源,2024,(18):38-39.
- [2]岳玲.浅析事业单位员工培训体系的建立[J].现代班组,2024,(14):26-28.
- [3]曾庆伟.国有企业员工教育培训体系建设[J].现代企业文化,2024,(19):155-157.
- [4]沈玮楠.企业员工数字技能培训体系建设研究[J].电脑知识与技术,2023,19(30):126-128.
- [5]刘贺敏.人工智能对现代企业管理的影响分析[J].中国管理信息化,2021,24(10):107-108.

## 作者简介:

李文辉(1983--),男,汉族,陕西彬州市人,经济师、一级企业人力资源管理师、企业培训师、三级心理咨询师,研究方向:组织管理,企业职工培训与人才梯队建设、薪酬分配、组织绩效管理,曾主持过大型企业三项制度改革等工作。