

# 绩效考核在企业员工培训中的应用研究

曹国英

(中国铁建华东区域总部 浙江 杭州 310000)

**[摘要]**现代企业越来越重视培训,也越来越在培训上下工夫,企业重视培训已成为一个大的趋势,而且这对企业竞争优势的提高具有非常好的战略意义。企业在实现战略目标的同时,员工也在实现职业目标,而通过绩效考核结果运用,可以使员工职业生涯实现有序发展,员工职业生涯的发展也促进了企业的发展,可以说两者是相辅相成、相得益彰的。文章通过对企业绩效考核的背景进行阐述,提出了员工培训中发挥绩效考核的应用策略。

**[关键词]**企业员工培训;考核应用;培训效果

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.04.251

## 引言

企业的发展受企业内部职工的影响,职工的专业素质、综合素养以及专业能力的高低会直接影响企业生产经营效率与质量,因而在行业竞争日益激烈的时代背景下,建筑企业要想获得足够的生存空间,牢牢抓住市场,必须加强企业内部人员的培训,通过教育培训的方式使员工掌握更多的专业知识与技术,不断地提高其自身工作能力,为企业创造更大价值,促进企业持续稳定发展。

### 1 绩效考核结果应用于员工培训

绩效考核结果应用主要就是找出员工工作方法和成效的“短板”,分析影响其绩效的原因,比如岗位知识、业务技能等,通过开展有针对性的内部培训学习和外部送培来帮助员工改善并提高未来绩效。在这个过程中,部门直接上级是员工的绩效经理人,也是最好的“纠偏者”。绩效计划的制订、实施、监控和反馈,必须以实事求是、为提高下一阶段工作业绩为出发点,以部门年度工作任务为重点考核指标,从知识技能、工作技巧、工作态度等方面查找原因,找出影响工作业绩的“关键点”,围绕“关键点”选择相应的培训课程,设计有针对性的培训方案。各部门的员工绩效考核反馈与面谈后,汇总整理各部门递交的培训需求,按照基础知识培训、专业知识实操、技能技巧应用、管理能力提升等方面进行分类整理,并依照公司年度下达的培训计划,结合领导各部门实际需求及建议,增加必要的通用培训内容,如企业文化及公司发展方向等需要了解的内容,根据各部门提出初步意见和员工自身情况,制订培训计划。培训结束后,根据培训规模大小及时进行一级至四级培训评估,评估的结果有利于下一次培训的开展。只有进行不断地反馈与检查,才能检验出培训效果。为员工建立年度教育培训档案,记录员工的成长轨迹,对以后评先评优、建立企业人才库提供有力依据。

### 2 企业员工培训现状及存在的问题

2.1对员工培训重视程度不足,教育培训投入力度有待加大

教育培训力度不够,很多企业的内部员工在开展工作中,无法有效地将相关理论知识与实际工作有效结合,不利于企业的长远发展。企业员工教育培训的投入力度,在一定程度上会影响企业员工培训的效果与质量。目前大部分企业对员工教育培训不太重视,对企业内部员工教育培训人力、财力、物力投入不足、教育力度不够,使得员工培训效果大打折扣,最终影响了企业员工培训的质量。

2.2缺乏科学完善的培训教育体系,培训目标定位不明确

企业由于缺乏科学完善的培训教育体系作为参考和指导,在实际员工培训过程中培训方法没有针对性。一方面员工培训积极性低,进一步影响后期培训质量;另一方面,大部分员工培训未解决实际问题,培训工作流于形式,员工培训质量难以保障。部分企业虽对员工教育培训工作具有正确的认识,也投入了大量的人力、物力与财力,但由于其缺乏明确的培训目标或目标定位不明确,导致其培训工作系统性、专业性均达不到要求,最终导致培训效果较差。

### 3 在员工培训中发挥绩效考核的应用策略

3.1制定科学化的绩效考核体系

绩效考核是企业人力资源管理的重要途径之一,而合理运用绩效考核的重要前提是制定科学化、专业化、标准化的绩效考核体系,确立正确的绩效考核目标。企业在构建绩效考核体系时必须明确考核的标准,一是考核指标尽量以量化的定性指标为主,这样可以减小主观随意性,增强考核结果的可信度。二是在确定考核指标时,要充分考虑到企业的整体发展战略、各部门自身工作的特点和每个岗位的职责要求,建立具有针对性、专业化的科学考核指标体系。

3.2根据绩效考核结果有针对性地制定培训计划

通过绩效考核结果可以反映的员工在工作中的许多问题,例如业务能力不足、不擅长与客户沟通、工作效率低下、对所属岗位的责任感较低等,这就是企业下一步制定培训计划的关键方向,要充分发挥绩效考核结果的最大价值,将其与员工的培训紧密结合在一起。企业应根据考核结果报告全面分析每个部门、每位员工在上一期阶段工作中所暴露的问题,根据员工绩效未达标原因的不同,对员工进行有选择性的分类,对此展开不同形式的培训内容,使员工通过培训这一途径弥补自己的“短板”。

3.3培训过程中加强员工对绩效考核制度的学习

把握员工培训的核心内容和正确方向,是培训有效提升的关键。首先要转变员工对培训的态度,树立培训有效性的自我意识和管理意识,让员工理解培训对自身职业发展的重要性。其次,发挥绩效考核对培训的强化作用,在培训的过程中同步将企业的绩效考核标准引入学习,让员工明晰哪些工作和产出是当前企业所切实需要的,了解自身所在部门的具体业务指标,有利于员工更有方向地进行学习,提高培训的效率。在培训期间,引领员工加强对绩效考核制度的学习,可以让员工知悉更多的考核举措和核心的评价标准,在实际工作中调整自己的工作方法,转换工作模式,及时与上司沟通,增强在岗位上的责任感和提高业务上的主动性,从而促使整个企业的业务流程和绩效考核制度更为完善和健全。

## 结束语

知识经济时代,人力资源的价值日益凸显,人才成为现代企业竞争的根本要素。为了应对日益激烈的市场竞争,企业越来越重视人力资源的管理与开发。员工培训是企业人力资源管理的重要组成部分,也是提升企业人力资源价值的重要途径。企业培训效果评估是对企业投入大量成本所开展的培训工作改善效果和经济效益进行衡量的重要手段。培训效果评估的合理性直接关系到企业培训的正常实施,因此成为企业培训关注的焦点。现阶段随着经济的高速发展,市场竞争逐渐的激烈,企业的竞争压力也越来越大。培训是企业获得高素质人才的主要方式。

## 参考文献

- [1]张灏.浅议员工培训效果制约因素及对策[J].现代国企研究,2018(18):51.
- [2]胡婧.绩效考核在企业人力资源管理中的应用探讨[J].农村经济与科技,2018,29(15).
- [3]叶新孟,史峰.电网企业培训效果评估常见问题探析[J].现代经济信息,2017(17):41-42,180-181.