

# “双培双融”机制下卓越绩效自评师与党员骨干协同培养模式研究

翟天琦 赵海刚 苏凌晨 牛晓彤 张寅峰 张红军

山东淄博烟草有限公司, 山东淄博, 255000;

**摘要:**卓越绩效自评师培养对企业可持续发展有着非常重要的作用,而党员骨干则是强化企业执行力以及保障企业先进性的重要岗位,为解决传统培养模式中卓越绩效自评师与党员骨干分离培养的困境,落实“双培双融”协同模式成为了强化人才培养效果、发挥不同人才优势的关键措施。基于此,本文分析了企业卓越绩效自评师及党员骨干培养困境与协同契机,并提出了协同培养要点,进而探讨了协同培养成效,旨在推动“双培双融”机制的有效落实。

**关键词:**双培双融;卓越绩效自评师;党员骨干

**DOI:** 10.64216/3080-1486.25.12.100

“双培双融”培训模式作为充分发挥不同岗位优势,通过协同培训提高培训效果的重要模式,对企业卓越绩效自评师以及党员骨干的协同培养有着重要帮助。“双培双融”模式的落实既能够解决卓越绩效自评师培养中遇到的组织协同困境,也能强化党员骨干的实践能力,是促进二者相互学习、互促进步的重要措施。企业则需要构建完善的人才培养体系,明确协同培养要点,为促进卓越绩效自评师及党员骨干工作与思想水平的共同提升提供重要保障。

## 1 企业卓越绩效自评师及党员骨干培养困境与协同契机

目前企业卓越绩效自评师与党员骨干培训工作均面临较为明显的困境,这些困境不仅影响了人才培养效果,同时也干扰着企业内部管理的实效性。企业应意识到卓越绩效自评师与党员骨干培养之间的协同作用,抓住融合契机,才能有效规避培养方面面临的短板。

### 1.1 卓越绩效自评师培养困境

在对卓越绩效自评师进行培训时,企业首先要面临专业能力不足困境,大多数企业的自评师对卓越绩效评价标准理解不够深入,缺乏结合企业实际管理场景的深度拆解与实战模拟,导致培训工作通常以基础知识传授为主,缺乏与企业业务流程、战略落地、资源配置等核心环节的关联,导致员工的实践能力难以得到有效培养。其次则是角色局限性,大多数企业的自评师以内部选拔为主,缺乏独立性,在开展卓越绩效评价时很容易受到关系链条的影响,难以准确反映企业运营短板。最后则是动力不足问题,企业缺乏自评师培训激励机制,而自评师学习投入的时间和精力相对较多,导致部分自评师

缺乏主动钻研、持续提升的动力和意识<sup>[1]</sup>。

### 1.2 党员骨干培养困境

在党员骨干培养方面,很多企业面临重政治轻业务的困境,培养目标主要集中在政治理论学习、党性教育等方面,对于企业核心发展紧密相关的业务技能提升、管理能力培育等内容规划不足,影响了党员骨干的实践引领能力。而且党员骨干培养还存在先锋模范作用发挥渠道单一的问题,其作用发挥场景脱离业务实际,难以切实引领企业的发展与运营体系的优化。

### 1.3 卓越绩效自评师与党员骨干协同培养契机

在卓越绩效自评师和党员骨干培养过程中,双方有着显著的互补优势。其中党员骨干所具备的理想信念、责任担当和组织纪律性,能弥补自评师在客观性、驱动力方面的困境,确保自评师能坚持实事求是,并以政治意识推动自身转型。而自评师培养与党员骨干培养的融合则能够强化党员骨干的实践能力以及对业务流程的理解,尤其是在培养党员自评师时,能够让党员优势和卓越绩效评价理论相融合,有效解决党员骨干“重政治轻业务”的困境。

## 2 “双培双融”机制对卓越绩效自评师和党员骨干协同培养要点

为充分发挥“双培双融”机制的优势,强化卓越绩效自评师与党员骨干的协同培养效果,企业应当以促进话语体系融合以及职责和角色的融合,以双重融合视角构建更完善的培养机制。

### 2.1 落实同源选拔

人才选拔作为突出培训质量、强化培训效果的重要

环节,企业应当落实同源选拔策略,建立“党员优先、德才兼备”的遴选池,从源头保障人才能力和思想水平。在人才选拔标准设置方面,应当构建双向绑定机制,明确将“党员或入党积极分子”作为卓越绩效自评师以及党员骨干人才队伍的优先选拔条件。该条件是保障人才思想素质的基础,相对来说党员或入党积极分子具有更强的责任担当、纪律意识和服务意识,而自评师作为企业基层强化自我评价机制的关键,应当严谨对待评价标准、认真执行诊断流程,而且还要主动推动评价结果落实应用,因此,通过以“党员或入党积极分子”为核心的选拔机制,能从源头保障自评师队伍既有政治上的可靠性,又有履行岗位职能的内在动力。而在党支部对业务骨干进行考察和培养过程中,应当将骨干对卓越绩效等先进管理方法的理解和学习意愿纳入核心考量维度,并强化党员骨干的主动学习意识,以此实现卓越绩效自评师与党员骨干培养的协同融合<sup>[2]</sup>。

为保障同源选拔效果,则需要保障选拔维度的协同性,实现政治素质考察与业务潜质评估的深度融合。在选拔时,针对人才政治素质的考察要重点关注人才的党性修养、大局意识和服务基层的自觉性,是保障卓越绩效评价体系强化社会责任的关键。在对业务潜质的评估方面,则需要关注人才对卓越绩效评价准则的理解程度、对数据的分析能力以及对基层服务流程的熟悉情况。通过政治素质和业务潜质的协同分析,能确保所选拔的人才既可以在政治上与组织目标保持一致,又能在业务上胜任卓越绩效自评工作,避免单一型人才造成的人才培养困境。

## 2.2 保持培训同频

通过设计融合式课程,保障人才培训的同频,是打破传统培训壁垒,促进人才协同提升的关键措施。基于此,企业首先要在培训内容方面坚持“双培双融”机制,推动卓越绩效评价体系要求与党员骨干培养要求的深度融合,解决传统培训工作中业务与思政培养之间的壁垒。其中在卓越绩效自评师专项培训中,应当融入党组织理论与原则讲解,例如将“党的群众路线”与“顾客与市场”模块融合,确保卓越绩效自评师能从“一切为了群众”理念出发,深化理解对卓越绩效评价模式中“以顾客为中心”的本质,进而强化人才对需求识别、关系维护与满意度提升核心逻辑的理解。而在针对党员骨干的培养中,则需要利用卓越绩效评价体系内容强化党员的绩效检测与改进意识,例如将卓越绩效评价工作的案例作为培养内容,引导党员分析卓越绩效评价面临的困境,并利用党的理论解决实际工作中存在的问题,或者

可以通过针对性培养帮助党员骨干掌握绩效评价的基础理论与工具方法,让党员能够参与到卓越绩效评价决策当中。通过双向嵌入式的培训内容,既能够让自评师在专业学习中强化政治素养,又让党员骨干在政治教育中强化实践能力,为后续协同工作开展提供重要保障。

其次,培训目标方面也需要实现协同对齐,保障卓越绩效自评师与党员骨干培养目标在满足各自岗位需求的同时,也能共同促进企业发展。其中自评师的培养核心目标不仅要强化其卓越绩效评价标准应用能力、绩效指标设定与测量能力,还需要融入党的理论教育,提升自评师的基层服务能力以及推动组织高质量发展的政治站位,确保在开展卓越绩效评价时能够以全局视角分析优化空间,促进企业发展。针对党员骨干的培养,则需要在深化对党的理论的理解和践行的同时,还需要将提升卓越绩效相关专业能力纳入核心目标,让党员成为既懂政治理论、又懂管理方法的复合型骨干,以此促进党组织服务水平的提升。通过协同对齐目标设定,能避免自评师培训重业务轻政治,以及党员培训重理论轻实践的问题,保障双方可以共同服务于基层服务站卓越绩效体系的构建与落实<sup>[3]</sup>。

## 2.3 同步培养任务

除了要强化理论培养,设计协同的人才培养任务,对强化人才的实践水平也非常重要。例如在基层管理诊断任务方面,则需要由企业成立以党员自评师为组长的专项诊断小组,统筹推进诊断工作。其中党员自评师应当带领小组成员系统梳理领导作用、战略管理、顾客与市场、资源管理、过程管理、测量分析与改进、经营结果等模块的实际情况,并在ADLI模型以及LeTCI模型的帮助下评价管理成熟度、分析经营成果达成情况,以此实现诊断工作的全面覆盖、深入分析。同时,党员自评师还需要结合党内开展批评与自我批评的优良作风,要求小组在诊断过程中以实事求是的态度深度挖掘管理环节中的潜在不足之处,比如在评估资源管理效率时,既需要客观分析人力资源、技术资源的配置现状,也要结合党员的责任担当意识,判断资源使用中是否存在浪费或分配不均的问题,确保卓越绩效自评师能够在培养任务中锻炼发现问题、解决问题的意识<sup>[4]</sup>。

同时,企业还可以设计卓越绩效自我评价任务,通过构建党员骨干与自评师协同参与的工作模式,并按照“自评师为主、专家为辅”的自我评价要求,让党员骨干深度参与到卓越绩效评价的全过程当中,以符合实践需求的自我评价任务推动双方能力的同步提升。其中党员骨干需要在评价工作中发挥政治引领作用,结合党组

织原则与理论,从大局视角把控评价方向。而卓越绩效自评师则应当向党员骨干系统讲解卓越绩效评价标准的核心逻辑、指标设定方法与分析工具,例如战略型指标与过程型指标的双周期评价模型、数字化评价工具的应用等方面,协助党员骨干了解卓越绩效评价的概念和相关知识。通过协同合作培养任务,既能够强化双方的能力,也让双方在实际工作中实现有效统一。

## 2.4 细化评价指标

对于评价指标的细化能准确考察卓越绩效自评师以及党员骨干的培训效果,并为后续培训工作提供重要参考。基于此,在细化“双培双融”机制下的人才培训评价指标时,应当构建覆盖专业贡献、政治品质、先锋模范作用等方面的复合型评价体系。其中专业贡献应当重点考察员工完成卓越绩效评审的频次、撰写诊断报告的质量,以此判断自评师和党员骨干是否具备专业能力;政治品质维度则需要关注核心素养,重点考核自评师及党员骨干在评审中是否坚持原则、客观公正,是否以实事求是的态度开展评价,以此判断员工的政治觉悟;先锋模范作用维度则需要以培养自评师队伍、推动持续改进为目标,考核自评师和党员骨干带动身边同事共同进步的效果,在工作中是否能主动分享卓越绩效知识与评审经验,以此判断团队的整体管理能力。此外,评价结果则需要与员工的个人绩效、评先树优和党内表彰挂钩,树立“又红又专”的鲜明导向,让评价的激励作用得到充分发挥。

## 3 “双培双融”机制对卓越绩效自评师和党员骨干协同培养实践成效

在实践应用中,“双培双融”模式有着非常显著的成果,针对卓越绩效自评师与党员骨干的协同培养,不仅能起到互促共进的作用,同时也能为人才培养效果的持续优化带来重要保障。

### 3.1 显著提升自评工作锐度与深度

“双培双融”机制在实际应用中有效促进了卓越绩效自评工作锐度和深度的提升,经过协同培养的卓越绩效自评师以及党员骨干,既具备扎实的自评专业能力,更能够在党员的身份下具备更强的政治担当,确保在自评工作中能展现出优秀的问题洞察能力与分析能力,并准确发现潜在问题,以及结合问题制定针对性的改进方案,让卓越绩效评价工作的实际指导意义与核心影响力得到了进一步强化<sup>[5]</sup>。

### 3.2 促进党员作用可见度与价值度的提升

在“双培双融”机制落实后,党员的引领作用也得到了充分发挥。通过将党员骨干培养为卓越绩效自评师,以及强化自评师的政治素养,能进一步扩大党员的引领带头作用,让党员可以深入到企业组织运营环节,满足管理诊断、流程梳理、绩效优化等关键领域中对党组织领导的需求,让党员真正成为基层业务的参与者。而且党员骨干的参与还能发挥其卓越绩效评价工作中的先锋模范作用,利用所学到的自评师专业能力深入剖析管理痛点、精准定位流程漏洞、提出针对性优化方向,以此强化党员的服务实效,切实发挥党员的引领价值。

### 3.3 组织学习氛围与效能实现优化

在“双培双融”机制的推动下,组织学习氛围和效果也实现了显著优化。协同培养的党员自评师能够深入基层,实现卓越绩效评价与党建工作的融合,并利用符合工作人员习惯的语言以及管理要求,强化全体员工对卓越绩效评价模式的理解,以此实现推动全员参与卓越绩效评价的效果,满足卓越绩效评价深入开展的需求。而且以党建为基础的组织学习模式,还能引导组织工作人员了解卓越绩效评价与自身工作的关联,强化学习与应用之间的关系,以此提高组织学习的实效性。

## 4 结语

综上所述,“双培双融”模式的落实对强化企业卓越绩效自评师培养质量有着重要帮助,同时也是强化党组织领导、构建骨干队伍的重要战略。为实现卓越绩效自评师和党员骨干的协同培养,企业应当通过落实同源选拔、保持培训同频、同步培养任务、细化评价指标,以此实现企业卓越绩效自评师培养与党建工作水平的同步增强。

## 参考文献

- [1] 吴和平.以“双培双融双提升”活动和“三进三帮三助力”行动助力机关党建质量提升[J].机关党建研究,2023,(10):57-58.
- [2] 欧阳明,苏成威,李紫薇,等.基于CAF的我国三级公立医院卓越绩效管理实现策略[J].广州医药,2022,53(02):135-138.
- [3] 程帅.卓越绩效模式在供电企业的应用研究[J].企业改革与管理,2020,(02):94-95.
- [4] 杨斌,罗艳,王大霞,等.中国卓越绩效模式发展实践综述[J].企业技术开发,2019,38(05):123-126.
- [5] 中国质协5月底在上海举办“卓越绩效模式企业自评师”培训班[J].中国质量,2013,(05):44.