

Discussion on the Role of Performance Appraisal in Cadre Management in Railway Industry

Ruiting Ma

Daqin Railway Co., Ltd. Shuozhou Vehicle Section, Shuozhou, Shanxi, 036000, China

Abstract

As one of the important national infrastructure, the railway industry plays a vital role in the national economic development and people's life. Enterprise leading cadres are the mainstay of the enterprise, and their performance level determines the overall development of the enterprise to a large extent. In order to improve the transportation efficiency and service quality of the railway industry, performance appraisal has become an important management means. The performance appraisal system can effectively stimulate the work enthusiasm of cadres, improve work efficiency, optimize the quality of work, and also play an overall and basic role in the management, selection and appointment of cadres.

Keywords

railway industry; performance appraisal; cadre management

浅谈铁路行业中绩效考核在干部管理中的作用发挥

马瑞婷

大秦铁路股份有限公司朔州车务段, 中国·山西朔州 036000

摘要

铁路行业作为国家重要的基础设施之一, 对于国家经济发展和人民生活起着至关重要的作用。企业领导干部是企业的中流砥柱, 他们绩效水平的高低, 在很大程度上决定了企业整体的发展。为了提高铁路行业的运输效率和服务质量, 绩效考核成为一种重要的管理手段。绩效考核制度能够有效地激发干部的工作积极性, 提升工作效率, 优化工作质量, 也对干部管理、选人用人起着全局性、基础性作用。

关键词

铁路行业; 绩效考核; 干部管理

1 引言

绩效考核是指劳资部门按照一定的程序和方法, 对职工干部的工作绩效、履职情况、政治素质等内容的考察与核实。因此, 绩效考核可以作为管理、提拔、奖惩干部等工作的依据。绩效考核制度运行是否有效直接影响干部工资福利、干部纪律约束制度、干部晋升制度能否正常运行, 因而在干部管理制度体系中发挥着重要作用。论文从绩效考核在干部管理中的实践出发, 针对绩效考核运用于干部管理制度的困境提出优化策略, 以期能让绩效考核更好地发挥导向作用, 以干部绩效考核来促进干部管理工作。

2 绩效考核对干部管理的意义

2.1 提高干部工作积极性和责任心

绩效考核可以通过设定明确的目标和指标, 激励干部

积极进取。绩效考核结果直接关系到干部的晋升和奖惩, 干部会因此更加努力地工作, 这种激励机制可以激发干部的积极性和动力, 提高责任心, 同时大家会在考核中竞争, 争取更好的成绩, 从而推动行业发展和进步。

2.2 促进干部能力和素质的提升

绩效考核不仅关注干部的工作成果, 其对干部管理的意义之一就是促进干部能力和素质的提升。通过绩效考核, 可以对干部的工作表现进行全面评估, 包括工作态度、业务成效、团队合作等方面。通过及时的反馈和指导, 可以帮助干部深入了解自身优势和不足, 从而有效地调整工作方法和策略, 提升工作效率和质量, 为其提供改进和发展的机会。同时, 绩效考核也可以发现干部的潜力和发展需求, 为其提供相应的培训和发展机会, 提升其综合素质和能力^[1]。

2.3 优化干部队伍结构和配置

绩效考核对干部管理的部分意义便在于通过评估和反馈, 激励干部追求卓越, 从而优化人才配置, 推动企业的发展和进步。绩效考核可以客观评估干部的工作表现, 帮助铁

【作者简介】马瑞婷(1994-), 女, 中国山西朔州人, 本科, 助理工程师, 从事干部管理研究。

路行业优化干部队伍结构和配置，也可以为干部的晋升和调整提供依据，发现并调整不适合岗位的干部。通过对干部的绩效进行评估，可以确定其适合的岗位和职责，优化选人用人机制，提高组织的整体绩效^[2]。

3 绩效考核在干部管理中的实践

3.1 绩效考核指标体系的建立

绩效考核指标体系的建立是优化干部队伍结构和配置的重要环节，铁路行业绩效考核要建立科学合理的指标体系必须坚持：**①确立明确的绩效考核目标**，与企业的战略目标和重点工作保持一致。考核指标需具体、可量化、可衡量，能够反映干部在工作中的表现和成果。**②多维度考核**：绩效考核指标体系应包括多个维度，如工作业绩、能力素质、团队合作、创新能力等。综合考核可以更全面地评估干部的绩效和能力。**③权重分配**：根据不同岗位的特点和重要性，合理分配各类指标的权重。重要岗位的指标权重应该设置较高，以确保干部在关键岗位上的表现得到充分重视。**④可操作性**：考核指标应具备可操作性，即干部能够通过自身的努力和行动来影响和改善指标的达成情况。指标设定应具备可衡量性和可控性。**⑤公正公平**：绩效考核应公正、公平，避免主观性评价和偏见。建立评估标准和评估程序，确保评估过程的公正性和透明度。

建立健全与现代企业制度要求相适应，与铁路战略目标相融合的绩效考核体系，才能调动广大干部保安全、促任务、提效率、增效益的积极性和主动性，这个指标体系应该包括运营效率、服务质量、安全管理等方面的指标，能够全面反映铁路行业的工作情况，就铁路车务系统而言，这个指标体系应全面包含工作量指标、安全指标以及稳定、服务、党建等。目前，随着货运改革的时代潮流，运输效率也将会是越来越重要的一项指标。

3.2 绩效考核的过程和方法

实施绩效考核，应立足单位实际，基于收入分配现状，以战略目标为引领，以岗位价值为依据，以工作业绩为导向，逐级分解目标任务，精准实施绩效评价，合理拉开收入差距，形成“岗位有指标、业绩有考核、收入靠贡献”的绩效考核机制，促进企业经营管理水平提升，推动铁路持续高质量发展。绩效考核的过程应该公开透明，确保公正性和公平性，基层单位可以采用定期考核与临时考核的方式，如定期包保检查、不定期夜查等全面了解干部的工作表现^[3]。

基层单位中车站干部绩效考核与所在车站任务指标密切相关，如接发车数、调车数等指标单价相同，按照完成工作量，正向加分，所受考核扣除相应分数，以最后得分数作为绩效参照系数，以此来监督干部履职，让干与不干，干好干坏不一样。

3.3 绩效考核结果的运用和反馈

绩效考核结果应该及时运用于干部管理中，优秀的干

部应该得到表彰和奖励，不合格的干部应该得到警示和整改。同时，还应该向干部反馈绩效考核结果，帮助他们改进工作。

4 绩效考核在干部管理中显现的问题

4.1 指标体系的合理性有待完善

绩效考核需要一个完整的指标体系，但如何构建这样一个体系却是一个难题。首先，指标体系需要符合本单位的目标和策略；其次，指标体系也需要考虑干部职工的职业规划和发展需求；最后，指标体系还需要考虑到集团公司的文化和社会责任。如果这些因素不能协调，就会出现一些不必要的问题。目前的绩效考核现状更多是把精力放在过程上，注重是否已考核，忽略了绩效考核的效果，这会使得绩效考核起不到本来的作用，长此以往还会影响到单位的运输效力，还会浪费很多人力物力。

绩效考核的指标体系需要更加科学合理，能够全面反映铁路行业的工作情况。目前，一些指标过于简单和片面的问题，需要进一步完善和优化。

4.2 绩效考核缺乏客观准确的数据

创新绩效管理方法是激发铁路运输企业人员工作积极性的重要举措。在信息时代高效的信息处理模式下，劳资管理也应当借势而为，加强对信息技术的利用，以更客观真实、有效的数据作为绩效考核的依据。当前，铁路运输企业一般更注重运输管理、安全管理，有时会忽略统计工作的重要性，一般来说统计工作需要专人来从事，统计时也需要认真确认并核对，任务量统计不严谨、不准确、不全面，则会导致绩效考核的不准确，不利于对干部职工进行全面评价。

4.3 绩效考核结果运用不充分

在传统的劳资管理中，绩效考核是与职工的工资水平相关的，仅仅是通过考核得出的结果来确定职工的收入水平，并没有真正意识到绩效考核在企业发展中的作用。绩效考核与薪资水平、人员选拔过程有关，也与企业的发展有关。在未来的发展过程中，势必要加强对绩效考核的重新认识和理解，将绩效考核结果充分运用在全局。当前绩效考核的结果在干部管理运用中表现出一种“蜻蜓点水”的特点，如基层单位干部任用中的“优先考虑”，在实际工作中的不确定性、随意性都比较大。这种工作现状则体现出绩效考核结果在运用中“不占主要作用”。

5 加强绩效考核在干部管理中作用发挥的措施

5.1 完善指标体系和考核方法

铁路行业应该完善指标体系和考核方法，确保绩效考核的科学性和全面性。可以借鉴国际先进经验，结合铁路行业的实际情况，制定更加科学合理的指标和方法。通过绩效评估的指标体系来促进干部责任考核制度的构建，这是衡量干部能力的主要途径，也是干部责任制度构建的关键步骤。若没有责任考核，就会丧失对领导干部基础的激励和限制工

具,因此责任制度的构建也将无法进行。好人主义、平均主义就会导致出现“干多干少一个样、干好干坏一个样、干与不干一个样”情况。这种状态严重时会造成挫伤干部履行责任、推进工作的积极性。研究发现,工作中仅仅简单执行传统的“秋后算账”模式,即便是有责任考核,依然会失去考核的时效性。企业需要系统的考核机制,才能改变考核与当前工作之间产生滞后的现状,责任考核则面临仅仅演变为一种惩罚工具而无法发挥出促进工作的作用。在绩效管理体系中,绩效考核作为一种系统的跟踪式考核评价方式,正好能解决责任考核机制中的时效性问题。我们可以根据实际需要来科学设定考核周期,如除每月绩效外,考核方法应增加年度考核的操作细则,以此来达到跟踪考核,实时评价的目的,提高考核的实效性,放大考核的激励和约束作用。同时,增加评价结果的公开性和被考核干部的话语权,有效提高领导干部履行责任,推动工作的责任感和紧迫感。

5.2 加强绩效考核的监督和评估

基层单位需要加强对绩效考核的监督和评估,确保考核的公正性和可信度,可以在每月考评会议中公示绩效考核结果,由各个科室共同监督检查,充分发挥考核的导向作用。

在干部跟踪培养过程中,由党办组织每半年召开会议,对年轻干部培养工作进行评估分析,同时可以将绩效考核在干部培养中所起作用进行评估,以便适时做出调整。

5.3 绩效考核与干部管理相结合

一是绩效考核应该与干部培养相结合,可以通过制定培养计划、提供培训机会等方式,促进干部全面发展,促进健全落实培养锻炼机制。干部培养要求兼顾专业领域需求,把生产业务骨干、经营管理专家、党建专业人才等具有创新潜质的优秀年轻干部及时纳入视野,这就需要结合平时的绩效考核来落到实处。基层单位针对干部培养建立的评估分析制度,也需要以绩效考核为落脚点对年轻干部培养工作进行研究评估,实际掌握岗位对干部的需求和年轻干部自身能力素质提升的需求,落实培养措施。二是“考事、考人、用人”必须真正做到有机结合。

6 绩效考核对干部管理的作用

6.1 优化干部培训和任用机制

为确保干部培训具备行之有效性,在此之前必须全方位了解参培人员的素质与能力水平,了解各自知识能力结

构、短板方向、欠缺方面,实际上就是按需培训。依据绩效考核的结果制定干部的培训计划,本着“缺什么、补什么”“需要什么,培训什么”的原则开展定向培训,将培训内容与干部的绩效评价结果相结合,确定培训的重点和方向,进而才能确保培训的针对性和有效性,也为更好地服务安全管理、运输生产提供坚强保障。

选用干部的标准必须从德才兼备层面来出发,任用干部的原则要坚持因事择人、用人所长、容人之短。要评判干部德能情况与自身业务水平,应分析当前岗位需求,目前来说,我们一般通过开展绩效考核,评价干部的业务、知识、心理、思想与政治素质等,进而借此推断出来选用人员的能力。因此,绩效考核可以为干部的任用提供依据,通过对干部的绩效评价,了解到他们的工作能力和潜力,从而更准确地进行干部的任用。

6.2 提高干部工作效率和服务质量

绩效考核可以促使干部提高工作效率和服务质量。干部们会在考核中发现自己的不足之处,不断学习改进,提高工作效率和服务质量,满足岗位和人民群众的需求。

6.3 维持公平关系

绩效考核可以维持团体之间的公平关系。通过公正、客观的绩效考核,可以避免主观性评价和偏见,确保干部之间的公平竞争,提高整体绩效。

7 结语

铁路行业绩效考核对干部管理的作用发挥不可忽视,通过激励干部积极进取、优化干部选拔和任用机制以及提高干部工作效率和服务质量,可以推动铁路行业的发展和进步。然而,绩效考核中仍存在一些挑战和问题,需要通过完善指标体系和考核方法、加强监督和评估以及与干部培养相结合等措施来改进。只有不断完善和优化绩效考核制度,才能更好地发挥其对干部管理的作用,推动铁路行业的可持续发展。

参考文献

- [1] 穆维光.企业干部管理中的绩效考核与激励机制研究[J].东方企业文化,2023(S2):47-49.
- [2] 李光宁.绩效考核及其激励机制研究[J].产业创新研究,2019(10):225-226.
- [3] 陈爱蓉.企业高级管理人员绩效激励机制研究[J].企业导报,2016(18):138-139.