

Research on problems and countermeasures in the regular assessment of public institution staff

ChangsiLi¹ Rihong Shen^{2*}

1. Yimen County Media Center, Yuxi City, Yunnan Province, Yuxi, Yunnan, 651100, China

2. Farmland Construction Station, Yimen County, Yuxi City, Yunnan Province, Yuxi, Yunnan, 651100, China

Abstract

The daily performance evaluation of public institution staff serves as a fundamental component of personnel management. It plays a crucial role in objectively assessing moral integrity, professional competence, and work achievements; motivating proactive responsibility; facilitating career development; and enhancing institutional efficiency. However, current evaluations in some public institutions face prominent issues including unscientific assessment criteria, formalistic processes, underutilized results, and inadequate supervision mechanisms, which hinder the full realization of their motivational functions. This paper aims to thoroughly analyze common challenges in daily performance evaluations of public institution staff and propose systematic optimization strategies. These measures seek to improve the scientific rigor, precision, and effectiveness of such evaluations, thereby providing valuable references for strengthening leadership team development in public institutions.

Keywords

public institutions; daily assessment; problems; countermeasures; performance management

事业单位工作人员平时考核存在问题及对策研究

李长思¹ 申日红^{2*}

1. 云南省玉溪市易门县融媒体中心, 中国·云南 玉溪 651100

2. 云南省玉溪市易门县农田建设工作站, 中国·云南 玉溪 651100

摘要

事业单位工作人员平时考核是干部人事管理的基础性环节, 对于客观评价德才表现和工作实绩、激励担当作为、促进成长发展、推动事业单位履职增效具有重要意义。然而, 当前部分事业单位的平时考核工作却存在评价指标不科学、考核过程形式化、结果运用不充分、监督机制不完善等突出问题, 制约了考核激励功能的充分发挥。本文旨在深入剖析事业单位工作人员平时考核中存在的一些共性问题, 并在此基础上提出系统性的优化对策, 以期提升事业单位平时考核工作的科学性、精准性和实效性, 为加强事业单位干部队伍建设提供参考。

关键词

事业单位; 平时考核; 问题; 对策; 绩效管理

1 引言

在我国公共服务体系中, 事业单位承担着重要的社会职能, 其工作人员的工作态度、精神状态、专业能力和服务效能直接关系到公共服务的质量和水平。平时考核作为事业单位工作人员考核的重要组成部分, 能够及时、准确地反映工作人员的日常工作表现, 为事业单位人员选拔、任用、奖惩等提供科学依据。平时考核作为年度考核的基础和重要补

充, 是实现对工作人员日常管理和过程监督的关键手段。建立健全科学有效的平时考核机制, 有助于及时发现问题、改进工作、激发动力, 对于建设高素质专业化的事业单位工作人员队伍至关重要。然而, 实践中, 不少单位的平时考核工作流于形式, 效果不佳, 考核“指挥棒”的作用没有得到很好发挥, 亟需改革与完善。因此, 深入研究事业单位工作人员平时考核存在的问题, 并提出有效的解决对策, 具有重要的现实意义。

2 事业单位工作人员平时考核存在的主要问题

2.1 考核指标不科学, 缺乏精准性与差异性

部分事业单位在制定平时考核指标时, 未能紧密结合不同岗位、不同层级的工作职责和业务特点进行细化分解, 考核指标过于笼统、模糊, 缺乏量化指标和具体的衡量标准。

【作者简介】李长思(1975-), 男, 中国云南易门人, 本科, 人力资源师, 从事人力资源管理研究。

【通讯作者】申日红(1974-), 女, 中国云南易门人, 本科, 高级经济师, 从事农业经济研究。

例如,在考核“工作态度”时,仅用“良好”“一般”“较差”等定性描述,没有明确界定每个等级对应的具体行为表现,导致考核人员在评分时难以把握,主观随意性较大,影响了考核结果的公正性和准确性。同时,考核标准缺乏针对性,没有根据不同岗位的工作性质和职责要求进行差异化设置,使得考核结果不能真实反映工作人员的工作业绩和能力。比如,一个单位中既有一线岗位、也有后勤保障岗位,既有管理岗位,也有专业技术岗位,而且每个岗位承担的职责、任务都不同,但大部分事业单位都没有做到针对不同的岗位设计不同的考核指标体系,导致考核评价时难以客观、精准地衡量实际工作贡献和绩效表现,造成考核结果区分度不高。

2.2 考核过程形式化,结果未能体现工作实绩

目前,许多事业单位的平时考核主要采用个人述职、干部职工相互评价打分、考核领导小组(领导班子)打分的形式进行,缺乏多元化的评价主体和科学的量化手段。定性评价多、定量评价少,难以避免“晕轮效应”、“近因效应”等人为偏差,以及人情因素、关系好恶的干扰,影响考核的公平公正性。同事互评有时也存在“老好人”思想,难以反映真实情况,即使实绩很好也未必打出高分,相反,表现一般的还会打出高分,而且还会造成有的工作人员借互评之机进行排挤同事,扰乱考核秩序。甚至一些单位的平时考核沦为“填表打卡”式的机械任务,把平时考核作为不得不完成的一项任务来看待,考核关注点偏离了实际工作成效,过度强调留痕材料是否齐全、格式是否规范,导致工作人员为应付考核而忙于文书工作,反而增加了不必要的负担,未能真正聚焦于工作实绩的评估与改进,使平时考核无法获取工作人员的实时工作数据和表现信息,导致平时考核流于形式,对事业单位管理工作不但起不到任何作用,还会增加工作负担。

2.3 结果运用不充分,未能发挥激励约束作用

考核结果的运用是平时考核工作的关键环节,但在实际工作中,部分事业单位对考核结果的运用不够重视,存在“考用脱节”的现象。一是平时考核结果只作为年终考核的依据之一,与工作人员的职务晋升、职称评定、薪酬分配、教育培训、评优评先等关联度不强,导致有的工作人员对平时考核缺乏重视,不在乎考核结果,未能形成有效的激励和约束导向。二是对于考核结果中反映出的工作人员存在的问题和不足,没有及时制定相应的改进措施和培训计划,无法帮助工作人员提升工作能力和水平,考核的导向作用没有得到充分发挥。三是“考与不考一个样”、“考好考坏一个样”的现象在一定程度上存在,严重挫伤了优秀人员的积极性,也使得考核对绩效不佳者的鞭策作用有限,失去了其应有的管理价值。比如,有的工作人员几乎每次考核都在“优秀”等次,但因为单位管理机制方面的原因,没有办法从工资绩效、福利待遇、职级晋升等方面来体现,也就体现不出考核的真正意义。

2.4 监督机制不完善,考核反馈机制不健全

在平时考核过程中,部分事业单位缺乏有效的监督机制,对考核工作的各个环节缺乏必要的监督和检查,容易出现考核走过场、弄虚作假等问题。比如,有的单位为了省事,不集中考核打分,而是把考核表发给干部职工进行打分后再收回统计,使整个考核过程失去管控,就容易出现打人情分、关系分、团伙分情况,无法体现考核的公平公正性。同时,考核反馈机制不健全,考核结果没有及时、准确地反馈给工作人员,目前,大部分单位都不对考核结果进行反馈,特别是对排名靠后的,不反馈问题,也不进行教育帮助,导致工作人员无法了解自己在考核中的表现和存在的问题,也就无法及时改进。此外,虽然对考核结果进行公示,但考核过程的公开透明度不高,工作人员对考核的流程、标准和结果存在疑问时,缺乏有效的申诉渠道,影响了工作人员对考核工作的信任度。

3 解决事业单位工作人员平时考核存在问题的对策

3.1 科学设置考核指标,突出精准与差异

一是要深入调查分析。在制定考核标准前,事业单位领导层应组织相关人员对各岗位的工作内容、职责要求、工作目标等进行深入调研和分析,明确各岗位的关键工作任务和绩效指标,建立以岗位职责为依据的工作任务清单,确保考核标准与岗位实际工作相契合。二是要量化考核指标。尽量将考核指标进行量化,避免使用过于模糊、定性的描述。例如,在考核“工作业绩”时,可根据岗位特点设置具体的量化指标,如工作任务完成率、项目进度达标率、服务对象满意度等,并明确每个指标的评分标准和权重,提高考核结果的客观性和准确性。三是要差异化设置考核标准。根据不同岗位的工作性质、职责要求、责任大小和工作难度,制定差异化的考核标准,避免“一刀切”的考核方式。对于管理岗位,可侧重考核其组织协调能力、决策能力和管理成效;对于专业技术岗位,可侧重考核其专业技术水平、科研创新能力和工作成果;对于服务岗位,可侧重考核其服务态度、服务质量和效率。三是要建议动态调整机制。根据年度重点工作任务和临时性重大工作的变化,适时调整和补充考核内容,增强考核的针对性和灵活性,避免考核评价指标一成不变,与岗位职责、工作任务不匹配。

3.2 优化考核过程管理,聚焦工作实绩与效能

一是要介入多元化考核主体。改变单一的上级考核方式,引入同事评价、服务对象评价、自我评估、领导班子评价等多元化的考核主体,形成全方位、多角度的考核体系。例如,在对窗口服务人员进行考核时,可邀请服务对象通过问卷调查、现场评价等方式对其服务质量进行评价;在对团队工作进行考核时,可组织团队成员之间进行互评,以全面了解工作人员的工作表现和团队协作能力,对一线岗位进行

评价时,既要指标完成情况,还要看工作质量,避免把做了当作完成了,完成了当作做好了的情况出现。二是要运用信息化技术。充分利用现代信息化技术,搭建平时考核信息管理平台,实现考核数据的实时采集、分析和处理。例如,通过工作任务管理系统,实时跟踪工作人员的工作进度和任务完成情况;利用移动终端设备,方便考核人员随时记录工作人员的工作表现和考核意见;通过大数据分析技术,对考核数据进行深入挖掘和分析,为考核结果的运用提供科学依据。三是要定性考核与定量考核有机结合。在考核过程中,应将定性考核与定量考核相结合,既要关注工作人员的工作业绩等量化指标,也要重视其工作态度、职业道德、团队协作等定性方面的表现。通过定性考核,全面了解工作人员的综合素质和潜在能力;通过定量考核,客观衡量工作人员的工作成果和绩效水平,使考核结果更加全面、准确。

3.3 强化考核结果运用,发挥考核的激励导向作用

一是考核结果要与薪酬调整挂钩。将平时考核结果与工作人员的薪酬调整相结合,建立科学合理的薪酬激励机制。对于考核优秀的工作人员,给予适当的薪酬上涨、奖金奖励等;对于考核不合格的工作人员,适当降低薪酬待遇或暂缓薪酬调整,充分发挥薪酬的激励作用,真正体现“干好干坏不一样”,打破平均主义,调动工作人员的工作积极性。二是考核结果要与职称评聘关联。将平时考核结果作为工作人员职称评聘的重要依据,优先选拔任用平时考核表现优秀、工作能力强、业绩突出的工作人员。在职称评聘过程中,应公开考核结果,确保职称评聘工作的公平、公正、公开,树立正确的用人导向。对连续考核结果较差者,应及时进行警示谈话、岗位调整或培训,对不适宜现岗位者依法依规处理,形成适度压力。三是要制定个性化培训计划。根据平时考核结果,针对工作人员存在的问题和不足,制定个性化的培训计划,为工作人员提供有针对性的培训和学习机会。例如,对于专业技术水平不足的工作人员,组织参加相关的专业技能培训;对于沟通协调能力欠缺的工作人员,开展沟通技巧培训等,帮助工作人员提升工作能力和综合素质。

3.4 健全考核监督机制,畅通结果反馈和申诉渠道

一是要建立考核监督机构。事业单位应成立专门的考核监督机构,负责对平时考核工作的全过程进行监督和检查,确保考核工作严格按照规定的流程 and 标准进行。监督机

构应定期对考核资料进行审核,对考核结果进行抽查,及时发现和纠正考核工作中存在的问题,防止考核走过场、弄虚作假等现象的发生。二是要建立考核反馈机制。考核工作结束后,应及时将考核结果反馈给工作人员,并与工作人员进行面对面的沟通和交流,向其说明考核结果的形成过程和依据,指出其在工作中的优点和不足,提出具体的改进建议和要求。同时,要认真听取工作人员的意见和建议,对合理的意见和建议应予以采纳,不断完善考核工作。三是要畅通申诉渠道。建立健全考核申诉机制,为工作人员提供畅通的申诉渠道。当工作人员对考核结果存在疑问或异议时,可在规定的时间内向上级主管部门或考核监督机构提出申诉。相关部门应及时对申诉事项进行调查核实,并在规定的时间内给予工作人员答复,确保工作人员的合法权益得到保障。

4 结论

事业单位工作人员平时考核是一项系统工程,对于提升事业单位管理水平和工作人员素质具有重要意义。当前,事业单位在平时考核工作中存在考核标准不科学、考核方式单一、考核结果运用不充分、考核监督与反馈机制不健全等问题。针对这些问题,事业单位应结合部门职能职责,结合每一位工作人员的岗位特点、职责分工制定科学明确的考核标准,创新考核方式方法,加强考核结果的运用,健全考核监督与反馈机制,不断完善平时考核机制。只有这样,才能充分发挥平时考核的作用,激发工作人员的工作积极性和主动性,提高事业单位的工作效率和服务质量,推动事业单位持续健康发展。在未来的工作中,事业单位还应结合自身实际情况,不断探索和实践,使平时考核真正成为识别人才、激励干劲、提升效能、促进发展的有力工具,从而激发事业单位的内生动力和服务活力,更好地履行其提供公益服务的职责使命。

参考文献

- [1] 焦学娇.做好事业单位工作人员平时考核的思考[J].财经界,2024,(10):174-176.DOI:10.19887/j.cnki.cn11-4098/f.2024.10.024.
- [2] 王萌.事业单位人力资源管理中的绩效考核探析[J].中国科技投资,2025,(10):152-154.DOI:CNKI:SUN:CYTZ.0.2025-10-051.
- [3] 梁爽.做好新时代事业单位工作人员绩效考核的思考[J].产业与科技论坛,2024,23(11):216-218.DOI:CNKI:SUN:CYYT.0.2024-11-079.