

绩效考核不能沦为任性管理的工具

本报评论员 李丹青

绩效评分“看领导喜好”“拼关系”;随意扩大考核对象范围,“不该考的被考”;任意设置考核标准,“重量不重质”;以绩效不达标为由,随意降薪、调岗甚至末位淘汰……近日,《工人日报》推出“别让绩效考核跑偏”系列报道,反映一些用人单位在绩效考核中存在的乱象。

为了激发职工干事创业的潜能,越来越多的用人单位采用绩效考核进行人力资源管理,通过设定工作目标、考核标准、奖惩机制,推动实现用人单位发展与职工成长成才的双向奔赴。

绩效考核的初衷和目的是通过科学、客观、公正的考评体系激励职工,提高其工作表现和职业能力,进而为用人单位创造更多效益。然而,近年来一些用人单位把“好经”念歪,出现考核制度制定随意、工作目标设定不合理、考核对象错位、绩效评分过于主观、考评结果任性处理等现象。

比如,要不要考核、怎么考核,全听领导“一言堂”;让职工承担与本职工作无关的业绩任务,搞“全员背锅”式考核;简单以“数量论英雄”,重数据而不重质量和效果;绩效能拿多少分,主要看和领导关系怎么样;对考核

不达标的劳动者进行降薪、调岗甚至末位淘汰等处罚。

一些地方还发生相关极端案例,比如,北京市海淀区的环卫工人因未完成厨余垃圾分拣任务,便将食堂白菜切碎充当厨余垃圾处理;在河南省新乡市一家培训机构任前台的张女士,全勤工作一个月,却因生源负增长等原因,被扣了4100元,到手工资仅257元。

类似的“奇葩”考核频现,反映出一些用人单位涉嫌违法、滥用绩效考核制度,绩效考核标准缺乏科学性和合理性,考核程序不够民主,考核对象、考核内容与岗位职责不匹配。如此考评,只会引发职工不满,影响其工作积极性、主动性和创造力,最终造成用人单位和职工的两败俱伤。

要让绩效考核有效发挥其作用,帮助用人单位和职工实现双赢,首先,用人单位在制定绩效考核制度时,应遵循合法合规合理的原则,要经过职工代表大会讨论等民主程序,并征得劳动者的同意。考核目标要切合用人单位发展实际,考核标准要尽可能细化和量化,减少主观评判和情绪化。

其次,在设定考核内容和确定考核对象时,考核内容应与考核对象的工作职责直接

相关,不能将绩效指标随意或强制分配给不相关岗位的职工。考核任务及权重分布要考虑职工岗位高低以及岗位重要程度,职位越高,承担的考核任务应更重。

另外,要进行多维度考评,通过上级主管、同事及职工自己的打分,综合评判职工的绩效结果。建立绩效考核异议程序,允许职工申诉,以程序公正保证考核结果的公正。

事实上,绩效考核是一把双刃剑。用得好,有助于充分挖掘职工潜能,为识别优秀人才、组织培训等提供依据,助力用人单位实现发展目标;用不好,则可能给职工带来压力和负面情绪,从而降低工作效率,影响职工队伍的稳定性,对经营发展造成不利。

说到底,绩效考核是一种管理手段,它不是简单粗暴地以罚代管,更不能沦为任性管理的工具和借口。用人单位应从观念上回归考核的本意,以正向激励为主,从促进用人单位可持续发展和职工素质提升的角度出发,科学合理地制定绩效考核方案。要与职工充分协商,确定一个有利于组织和个人的工作目标,并不断指导培训,让职工具备完成考核的技能和能力,“踮起脚来摘桃子”。这才是绩效考核的“正确打开方式”,有助于实现劳动关系双方的互利共赢。

社评

中国新闻专栏

绩效考核是一把双刃剑。用得好,有助于充分挖掘职工潜能,为识别优秀人才、组织培训等提供依据,助力用人单位实现发展目标;用不好,则可能给职工带来压力和负面情绪,从而降低工作效率,影响职工队伍的稳定性,对经营发展造成不利。

当心“健康课程”成“坑老课程”

郭元鹏

据3月27日《新华每日电讯》报道,记者近日调查发现,一些商业机构在短视频平台直播时存在贩卖焦虑的情况,这些机构以“养生操”或“免费公开课”的形式,诱导用户加入网络社群,随后对人群“洗脑”,通过贩卖“癌症焦虑”等方式,最终诱导用户以数百元至千元不等的价格购买相关“健康课程”。

近年来,一些商业机构利用中老年人对健康渴求的心态,通过网络直播平台推销所谓的“健康课程”,而实则在贩卖疾病焦虑。有的还碰瓷名医大家,宣称其课程可以预防癌症、延缓衰老等,吸引了众多中老年用户的关注。同时,这些“健康课程”往往收费高,但不少内容缺乏科学依据,不仅不能促进健康,反而可能会危害健康。

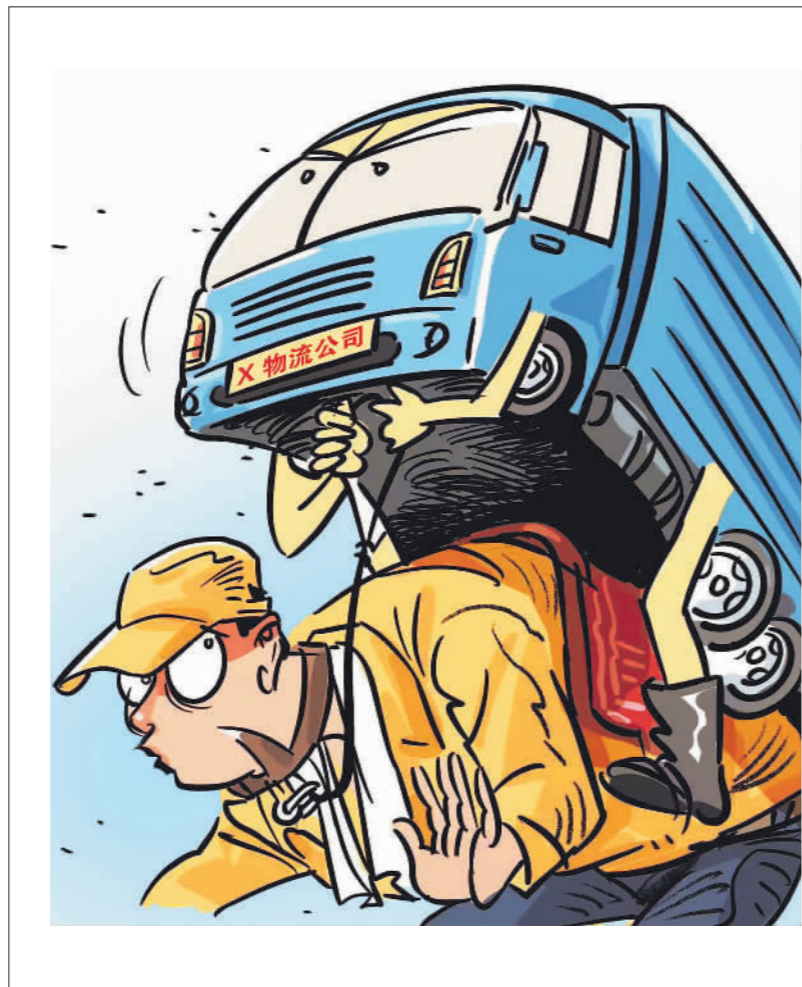
一些中老年人有着“向天再借五百年”的健康夙愿,这种诉求也给不法人员提供了宽广的行骗空间——还是“熟悉的套路”和“熟悉的味道”。

不想成为骗子“案板上的肥肉”“镰刀下的韭菜”,首先需要中老年人树立健康理智的消费态度。希望健健康康、吃嘛嘛香的想法是可以理解的,但需知世界上不会有“今年80岁明年18岁”的灵丹妙药,提高辨别能力才能最大程度避免被不法商家利用和侵害权益。

对于卫健部门而言,要通过各种方式和渠道,尽可能满足老年群体对保健常识的渴望,加强对中老年群体的健康知识普及和科学教育,比如,可以多组织专家学者在短视频平台开展健康讲座,用“良币驱逐劣币”,真专家多了,假专家自然也就没有了市场。同时,相关部门应加强对网络直播平台上健康产品和服务的监管,严格审核推广内容,杜绝虚假宣传和欺诈行为。

而相关网络平台也需要有“风物长宜放眼量”的情怀,切不可有短视的行为。监管好自己的一亩三分地是责任更是发展的法宝,主动“清理门户”,不让平台成为骗子的“风雨江湖”。

“健康课程”不能不健康,中老年人的“健康课程”需要监管盯紧了。



图说

陷阱

据3月26日《中国青年报》报道,近年来,多地发生过物流公司打着高薪招聘的旗号,诱骗应聘者高价贷款买车的案例。这些受害人的经历有着相似的关键词:新手司机、高薪招聘、租车变买车。有律师发帖提醒司机要注意这些连环套路,避免跌入车轮上的高薪梦。

面对物流公司高薪招聘司机信息,不少司机心动入职,通过“租车”的方式开展营运,但物流公司却把买车合同内容塞进相关合同中,应聘者稍有疏忽,就会在不知情的情况下被公司办理了买车贷款,而物流公司在被投诉、举报后往往去注销公司,再换个名称、地点重新开张。对多数货车司机来说,常年奔波在路上,挣的都是辛苦钱,一旦遭遇如此套路,生活往往会陷入困境。眼下,从“货车司机之家”到流动义诊、体检,各方关爱货车司机的行动越来越多,但在普法教育、法律援助等方面还有进一步提升的空间。针对这种以租代购的乱象,相关部门有必要开展有针对性的监管,保护货车司机的正当权益。

赵春青/图 程超/文

“职场空窗期”何以成了求职减分项?

何勇海

据3月26日《工人日报》报道,近日,“职场人的简历不敢有空窗期”成为热议话题,当一些职场人经过一段时间的休息、学习或是探索自身更多可能性后,渴望回到职场,却发现空窗期给他们减了分。“公司规定,由于空窗期大于3个月,招聘无法继续推进。”来自北京的一位劳动者表示,“至今没有公司录取我,很大一部分原因就是简历上的‘空白’,不少公司都在意这段空白。”“职场空窗期”已成为不少劳动者求职路上无法忽视的阻碍。

用人单位对“职场空窗期”提出要求,有的是担心求职者脱离职场太久,跟不上用人单位的节奏;有的是怕“职场空窗”太久的求职者,岗位技能会退化;还有单位觉得求职者

的“不稳定”会影响工作的连续性。总之,不少单位设定“职场空窗期”期限是为了降低用人风险。

事实上,对待“职场空窗期”,用人单位应具体情况具体分析。如求职者是因身体健康、生育休假等原因造成职场空窗,企业拒绝求职者就涉嫌就业歧视。尤其是在以人为本已经成为一种共识的当下,即使是照顾家人、休息休整、考研考公等原因而出现“职场空窗”,也是劳动者的自由和权利。全社会都应提高宽容度,理解体谅劳动者的不易,这才是社会文明的表现。

在多数情况下,“职场空窗期”并不意味着求职者的能力和价值有多大下降。某求职网站2022年发布的一份“职场空窗期”调研报告显示,近八成受访的职场人士经历过空窗期,其中多数职场人是主动选择空窗期,试图将其变成保养期或转换期,而提升工作技

能、兼职劳动、旅行出游是职场人度过空窗期最常见的三种方式。近九成的受访者表示,暂时的休息是为了更好地出发,会利用这段时间可以深入思考和学习。因此,以“职场空窗期”长短判断求职者是否适合招聘岗位,不应成为主要标准。

用人单位在面对职场空窗过长的求职者时,应了解职场空窗的原因,充分尊重求职者的发展诉求,观察其能否胜任所应聘的工作,等等,而非一棍子打死。

面对“职场空窗期”可能存在的风险,求职者自身也要努力将负面影响降到最小。比如,按下职场暂停键的时间不宜太长,其间,求职者还应积极调整生活、探索自我、提升能力,来确保空窗期经历能为后面的职业发展产生实质帮助。拥有良好的空窗经历,空窗期就不是职业发展的终点,而是一个新的开始。

“如果找不到生活的答案,就去看看这个世界”

王维砚

四川西南航空职业学院宣布放假7天春假,敦促学生“去赏花,去恋爱”;湖北利川全市义务教育阶段学校放假两天,加上清明节假期,可以连休5天……据中国新闻网等媒体报道,近日,多所学校“放春假”的新闻引发网友共鸣,纷纷发声实名羡慕。

其实,这并非学校首次尝试为学生增设春假。此前,浙江杭州已推出中小学春秋假改革方案,中国人民大学、厦门大学嘉庚学院等高校也在推行春假制度,鼓励学生出游赏春。

放春假并非地方政府和高校的随心之举,而是有着明确的政策和依据——国务院办公厅印发的《国民旅游休闲纲要(2013—

2020年)》规定,“在放假时间总量不变的情况下,高等学校可结合实际调整寒暑假时间,地方政府可以探索安排中小学放春假或秋假”;2014年,国务院印发的《关于促进旅游业改革发展的若干意见》规定,“在教学时间总量不变的情况下,高等学校可结合实际调整寒暑假时间,中小学可按有关规定安排放春假”;2019年,国家发改委等九部门发布的《关于改善节假日旅游出行环境促进旅游消费的实施方案》也明确,各地可以结合气候环境等情况统筹寒暑假时间,制定出台中小学放春假或秋假的办法,引导职工家庭在适宜出行季节带薪休假。这些政策和依据,让这些探索春假的步伐迈得更稳更有底气。

惜春、探春、咏春、赏春,从古至今,春天满足了人们对于美好的幻想。一个关于孔子春游的故事家喻户晓:2000多年前的一天,孔子与子路、冉有、公西华、曾皙等学生讨论理想,当别人都在谈论关于治国、富民、礼仪方面的宏图大略时,曾皙的志向却是“我想去春游”——“暮春者,春服既成,冠者五六人,童子六七人,浴乎沂,风乎舞雩,咏而归”。孔子对此大加赞赏,这段师徒间的对话也因此成为千古佳话。

体验“暮春者”之乐,饱含古人朴素的浪漫情怀,也是孩子们心之所向。杭州当地春假改革方案的有关负责人表示,有了春假,可以让孩子舒舒服服睡上几个懒觉,也可以快快乐乐地去游西湖,因为四五月的西湖是最美丽的。这份“懂得”仿佛穿越时空,与古人相互击掌,热情相拥。

不久前,话题“逛遍了课本封面”冲上热搜,大家在短视频平台给自己拍下的美景“套上”课本封面,以此记录生活。镜头里的美景和记忆中的课本封面邂逅,不仅让美景更加具象化,也让锦绣河山增添了几分书卷气。

读万卷书,更要行万里路,春假为孩子们提供了走进课本里的山川湖海的机会,教育在这一刻形成了从纸上到脚下行的循环。同时,亲近自然、参加劳动、体验生活本身也是孩子们健康成长的重要组成部分。走出教室,沐浴春光、走进大自然,在山间、森林、田野中见自己、见万物的意义不容小觑。在大自然的辽阔中,孩子们的情感得以滋养、身心得到放松,重返校园后,可能会收到事半功倍的学习效果。

象牙塔之外,不少身处职场的上班族也在热切期盼春假。一方面,孩子们放了春假,想要春游离不开家长陪伴,职工家长有“陪玩”的现实需求;另一方面,“随时在线”的职场人也确实需要暂时“离线”的假期,在美好春色中重拾轻盈的人生。

有人说,如果找不到生活的答案,就去看看这个世界。“二月天杨柳醉春烟,三月三来山青草漫漫”。在最美的人间四月天,邀上三五好友一起,去体会沐春者之乐,感受春天的治愈力量。

融媒作品选粹

数读和谐劳动关系



3月19日,第一届全国和谐劳动关系创建工作先进集体和先进个人表彰暨经验交流会在北京召开。作为协调劳动关系三方成员单位,全总和各级工会把构建和谐劳动关系作为一项重要而紧迫的任务,采取有力措施,取得积极成效。

让我们用一组数字来直观感受工会是如何推动劳动关系“和谐号”行稳致远的。(本报记者 郑莉 史宏宇)

▶扫描右侧二维码,观看工人日报融合报道《数读|为推动构建中国特色和谐劳动关系,各级工会做了什么?》



关于退休和退休金,你都了解吗?



退休是每个职场人都会遇到的事情。但是关于退休和退休金的事儿,你都清楚吗?比如社保缴费满15年,就能坐等退休吗?要领退休金,又该怎么办?由谁来办呢?戳视频一起来看。

(本报记者 贺少成 白至洁 付子晴)

▶扫描右侧二维码,观看工人日报融合报道《工视点:关于退休和退休金的这些事儿,你都了解吗?》



直播带货产生退款,能从主播工资中扣吗?



直播带货产生退货退款,能从主播工资里扣除吗?江苏省苏州市中级人民法院审结了一起主播追索工资引发的劳动争议案,依法判决供应链管理公司支付工资,并驳回其要求主播赔偿的诉讼请求。法院是如何做出判决的?律师对此又是如何解释的?一起来看这个案例。

(本报记者 卢越 白至洁)

▶扫描右侧二维码,观看工人日报融合报道《劳动者权益小课堂|直播带货产生退款,能从主播工资中扣吗?》



社区营造师:让社区更美好



“让社区更美好是我们的工作。”社区营造师刘伟已经从业10余年了,他告诉记者,社区营造师其实是一个协作者,协助居民实现愿望。谈到如何成为一名优秀的社区营造师时,刘伟表示,其实任何专业背景出身的人都可以做,只要你发自内心地热爱这个社区,去观察、去感受社区,去融合附近的生活,就一定可以用独特的创意为社区增添别样的活力。(本报记者 王美茹 陈晓)

▶扫描右侧二维码,观看工人日报融合报道《原来生活可以如此美好!三工视频·新360行之社区营造师》



文字整理:于芊芊