

别让绩效考核跑偏①

“看领导喜好”“拼关系”，绩效评分岂能如此随意？

本报记者 赵琛

“绩效是人情，与工作无关”“全部门我干的项目最多，实习生都给75分，我不及格”“绩效能拿多少分，主要看和领导关系怎么样”“每天加班，喜提B档，低于B档将被优化”……岁末年初，一些劳动者在社交平台“晒”绩效考核情况，引发不少网友对绩效考核的关注和讨论。

为激发劳动者干事创业的热情，不少用人单位会用绩效考核的方式进行管理。一般情况下，在劳动者的工资构成中，基本工资等为固定数额，绩效工资等多为浮动。绩效工资的多与少与考核结果直接相关，评优、晋升等也与绩效考核密切挂钩。

然而，记者采访发现，一些用人单位在绩效考核上，存在制度制定不规范、考核内容变更更随意、打分不公等情况，致使劳动者的合法权益受损。

考核任务每月都变，得分忽上忽下

“我们的绩效打分以所运营账号的收益为评价标准，部门主管每月制定下个月的考核任务。”在浙江省杭州市一家公司从事新媒体运营的姜云沐介绍，2023年6月起，她所在的公司开始进行绩效考核，“领导的意思是做得好就可以拿双倍绩效。”

2023年6月，由于设置的绩效评价标准过高，姜云沐和同事们都没拿到绩效工资。次月，随着考核任务的调整，她和其他同事均拿到了绩效工资。但公司管理层对此并不满意，认为增加了人力支出，“过了两个月，公司直接取消了绩效工资，哪怕绩效得分再高，也拿不到绩效工资了。”姜云沐介绍，在调整考核任务前，部门主管会与职工一一谈话并要求确认签字。

如今，越来越多的用人单位采用绩效考核的方式进行人力资源管理，通过制定工作目标、设计奖惩机制、评估工作业绩，激励职工工作的积极性，推动实现职工成长与用人单位发展的双向奔赴。

然而，一些用人单位在制定考核制度、确定考核对象和目标、开展绩效评分、处理考核结果的过程中，存在缺乏规范、随意变更，甚至违反劳动者合法权益的现象。要

不要考核，全凭领导决定；绩效能得多少分，不看工作汇报，看关系和人情；完不成绩效，将被扣工资甚至辞退……诸多乱象，使得绩效考核这一管理方式“变了味”。

本版即日起推出《别让绩效考核跑偏》系列报道，通过深入调查和采访，探寻通过绩效考核，促进职工和用人单位共同成长发展的合法合规路径，敬请关注。

——编者

存在“恶意打分”“打人情分”等情况

记者采访发现，姜云沐和同事们的遭遇不是孤例，一些用人单位存在绩效考核随意的情况。

“新换的领导不喜欢我，给我打了59分”“同事互评不看工作汇报，拼谁关系好”……有劳动者表示，一些用人单位在绩效打分上存在“恶意打分”“打人情分”等情况，一些领导甚至将绩效考核变为表达个人喜好的工具。

“根据劳动法，用人单位确有用工自主权，但这种自主权不能无限扩大。”北京中银律师事务所律师杨保全表示，一些绩效打分

之所以“变了味”，是因为用人单位及其管理人员认为，在绩效考核上，他们拥有话语权和自主权，想当然地认为绩效考核是上级评价说了算，考核缺乏细化或对任务进行量化的细则，导致打分随意化，“甚至有领导认为，绩效打分‘全在自己一支笔’。”

在劳动争议案件中，绩效得分也常为争议点。2012年3月底，孙超人入职一家金融公司，2020年4月20日，他以“公司未及足额支付劳动报酬”等为由，提出解除劳动合同。2020年1月至4月，他的岗位绩效工资被扣减，公司称系因2019年度孙超的考核结果不合格，其外部收入贡献、内部协同收入贡献等4个维度的评价结果均为零。

对此，孙超认为，该评价为单方评定，没有具体的打分细则。法院经审理认为，该公司对岗位绩效如何扣除及扣发比例均无细化的规定，也未提交对孙超评定结果为零或其认可该评定的证据，应补发2020年1月至4月其被扣发的绩效工资。

“实行绩效考核，本意是为了调动员工的积极性，助力完成用人单位的发展目标。如果考核制度不合理、在打分环节有失偏颇，那考核就意味着失效。”有着7年人力资源工作经验的冯泓宇认为，绩效考核既要体现出严肃性，又要体现出对员工的激励性。

设计考核制度应遵循合法合规原则

杨保全指出，用人单位设计绩效考核制度时，应遵循合法合规合理的原则，制定统一的细则，让每一个目标都有可衡量的标准，所定标准尽可能量化，凸显打分的客观性，减少主观评判。

“用人单位在制定绩效考核、绩效工资等涉及劳动者切身利益的条款时，要经过评审、职工代表大会讨论等民主程序，并充分宣传贯彻，求得劳动者的同意。”贾鸿宇表示，用人单位应指导培训劳动者，让劳动者具备完成绩效考核的技能和能力。

北京市中顾律师事务所律师霍焰认为，用人单位应该在探索的过程中，逐步完善绩效考核制度，对明显不合理的地方及时予以调整。“如果劳动者对绩效得分提出了合理合法的质疑，考核制度要设置允许提交复议申请，有复核程序，以程序公正保证考核结果的公正。”霍焰指出。

“绩效得分是绩效考核的结果，不能让绩效得分成为变相扣减工资甚至辞退劳动者的手段。”杨保全表示，即便劳动者的绩效考核结果不合格，用人单位也不能以此为由直接辞退劳动者。

霍焰介绍，相对成熟的企业在绩效考核上有自成的体系，相对公平合理，一些不太成熟的企业在绩效考核时易产生不规范的问题，“如果依据绩效得分随意扣减工资甚至辞退劳动者，用人单位会存在法律风险。”

杨保全提醒道，劳动者如因绩效打分等与用人单位产生争议，应注意收集并保留证据，与用人单位协商。如协商不成，可以找用人单位所在地的工会组织介入协商。还可以拨打12351、12333、12345进行投诉，或申请劳动仲裁、提起诉讼，维护自己的合法权益。（部分受访者为化名）

破解“产业缺适岗青年、青年缺优质就业”矛盾

广东构建产教评技能生态链

本报讯（记者叶小钟 赵思远）当前，广东新兴产业迅速发展，新能源汽车、人工智能等领域创新突破不断加快，对新型技能人才需求巨大，而传统院校主导的技能人才培养模式跟不上快速发展的新技术新产业，出现“产业缺适岗青年、青年缺优质就业”的结构性矛盾。记者近日从广东省人社厅了解到，为破解这一矛盾，广东大力推进以产业岗位标准为引领、以院校学生和教学资源为基础、以职业技能等级评价为纽带的产教评技能生态链建设，为产业链现代化注入新动能。

据介绍，广东在实践中总结提炼“三方九出八共”模式，即“龙头企业出岗位、出标准、出师傅，院校出学生、出教师、出教学资源，政府出政策、出资金、出管理，共同制定培养标准、共同制定评价标准、共同招生招工、共同开发课程、共同培训、共同评价、共同激励、共同管理”，形成以龙头企业为主导的技能人才培养新格局。

广东省人社厅有关负责人介绍，在推进产教评技能生态链建设中，以“产”为引领，通过企业出真实岗位、真实标准，从源头上建立有效的培养标准；以“教”为基础，瞄准企业用工标准，企校双方共同开展精准培养；以“评”为纽带，充分发挥职业技能等级制度等政策红利，下放技能人才评价自主权，使产教贴合行业实际开发产业人才培养评价标准。

目前，广东已遴选了首批63条产教评技能生态链，吸引了华为、腾讯、比亚迪、TCL、大族激光等一批制造业企业成为链主企业，3170家生态企业、432家院校参与建设，为产业链建立起从招生、培训、评价、就业到提升为一体的技能人才供应链。

在生态链评价方面，遴选了首批46家产教评技能生态链自主评价机构和44家社会评价机构，出台生态链自主评价工作指引，授权广汽集团、TCL集团等为产业链用工企业提供职业技能等级自主评价服务。

在学徒培养方面，广东以普通高校、职业院校、技工院校毕业生为对象，创新开展学生学徒制培养。企业与院校合作，提前将毕业年度学生纳入学生学徒范围，开展岗位精准培养，解决企业招工之困。同时，瞄准企业稳工难题，以新入职两年内青年职工为对象，推动企业开展学徒制培养，解决企业稳工之困。

经过对接挖掘，首批63条产教评技能生态链拿出10万多个岗位开展学生学徒、技工学徒培养，岗位集中在新制造新服务领域，人才需求旺盛，薪酬待遇高。

吉林将新建改建助老餐厅1300个

本报讯（记者柳珊珊 彭冰）记者近日从2024年吉林省民政工作会议获悉，今年，该省民政部门将深入实施幸福养老工程，新建改建合作助老餐厅和助餐点1300个。

据悉，2023年，吉林省不断健全社会救助体系、养老服务体系、基层社会治理体系和基本社会服务体系，成效明显。其中，《吉林省最低生活保障管理办法》修订出台，健全社会救助家庭经济状况核对机制，实行省定最低指导标准机制。全省城乡低保保障标准分别达到月人均612元和年人均5335元，惠及全省79.8万低保对象和8.7万特困人员。

为积极应对人口老龄化，吉林省出台《关于推进基本养老服务机制建设的若干措施》《关于建立养老护理员奖励制度的指导意见》，举办省级养老护理员职业技能大赛，促进养老护理队伍规模化、专业化建设。同时，投入资金1亿元支持建设102个综合嵌入式社区居家养老服务中心和100个社区老年食堂。吉林省计划于2025年底前，实现综合嵌入式社区居家养老服务中心覆盖60%的街道（乡镇）、社区老年食堂覆盖所有街道（乡镇），让老年人享受更高质量的助老服务。

宁夏援外医疗队员评职称可享优惠

本报讯（记者马学礼 李静楠）近日，宁夏回族自治区印发《关于对中国（宁夏）援外医疗队员专业技术岗位聘任实行优惠政策的通知》（以下简称《通知》），提出援外医疗队员在参与专业技术岗位聘任时，可享受打破职数限制、拓宽评审条件、研修聘任优先等“四免除、三不限、两优先、一提前”优惠政策。

据介绍，《通知》规定，宁夏援外医疗队员在参评高级职称时，免除对外语、继续教育学时学分、基层工作时间方面的要求，将援外期间的工作时间视为基层工作时间，且在培训和援外期间参评职称免于业务能力考试和现场业绩答辩。

同时，在职称评审过程中，对援外医疗队员在论文数量、岗位结构比例以及任职年限3个方面不予限制。对论文数量不作硬性要求，援外期间撰写的专业学术文章、专业实践报告、病案病例、关键核心技术研发成果等，可作为参评职称的依据。不受本单位岗位职数限制，优先推荐申报高一等级职称，直接聘任相应的专业技术岗位等级。获得国家表彰或获得受援国勋章荣誉的队员，可不受任职年限限制，直接申报高一等级职称。此外，宁夏援外医疗队员在选派进修和推荐聘任方面享有优先权，同时在科研课题申报等方面给予优先关注。

深圳打造“骑手友好社区”

本报讯（记者刘友婷 实习生徐瑞琦）步行50米有充换电柜、骑行1分钟有骑手加油站……深圳市龙华区福城街道大水坑社区、美团（深圳）党委、美团大水坑社区近日共同打造“骑手友好社区”，旨在通过平台、社区、物业共建共治，实现居民生活便利、骑手体验优化、社区秩序良好的多方共赢。

据介绍，“骑手友好社区”将通过推动完善门牌标识、划定骑手专属停车位等措施，缓解末端配送难题，服务骑手群体。为帮助外卖骑手好进门、好找路，美团配送将绘制“骑手友好线路图”，标明小区出入口、楼号、充换电柜、卫生间等情况。同步更新骑手APP内相关社区的出入口及便利设施等信息，并根据骑手反馈优化配送路线。同时，“骑手友好社区”将为骑手划定专属停车位，保障送餐时效，方便统一管理。该社区还将进一步建设骑手驿站，提供热水、空调、手机充电等设施，骑手可在APP上查询附近驿站并导航前往。



节后招聘助就业

春节过后，各地组织多场招聘活动，助力企业复工复产和求职者就业。图为求职者在山东省青岛市举办的新春企业推介暨人才招聘会上了解岗位信息。新华社发（王继林 摄）

浙江安吉惠业家具加强机械化、智慧化改造升级，保障职工身心健康

做好防护成了工人的“肌肉记忆”

本报记者 邹佩然 本报通讯员 王豆豆

走进浙江安吉惠业家具有限公司（以下简称惠业家具）生产车间，工人们正赶制一批外贸订单。

记者在车间里看到，工人们佩戴着劳保用品忙碌着。枪钉车间工人们戴着耳塞，胶棉车间工人们戴着防毒口罩、手套，木工车间工人们戴着护目镜、耳塞等……一位工人告诉记者，他们每天到工位的第一件事就是规范佩戴劳保用品，“这已经成为一种肌肉记忆”。

据介绍，惠业家具成立于2011年2月，主要生产餐椅、休闲椅等，年产值2亿元。近年来，该公司加强机械化、智慧化改造升级，努力保障职工身心健康，效果明显。

升级硬件设施，减少有害接触

“我们公司涉及的职业病危害因素主要是噪声、粉尘、二氯甲烷、溶剂汽油等。其中，胶棉车间是涉害较严重的场所。”该公司董事长姚惠琴介绍，公司现有职工300余人，从事接触职业病危害作业的职工72人。

在硬件设施改善方面，2018年，惠业家具投入近百万元改造胶棉车间、油漆车间，改造吸风设备、喷漆房；2022年，装置机械手臂代替

人工喷漆，同时将油性胶改为水性胶，油性漆改为水性漆，尽可能不让职工接触有害因素。

“我在胶棉车间工作了6年。原先，远远地就能闻到刺鼻的气味，车间改造后，气味小了不少，戴上防毒面罩后，基本就闻不到了。”工作人员邵令炎说。

该公司有50余名枪钉工人，集中在一层楼内工作，打枪钉的声音集中又震耳。“我们邀请了专业团队检测噪音，发现枪钉车间噪音超标，建议将工位隔成一小间一小间，但这样会对工作造成不便。于是，我们将50余名工人分成上下两层楼工作，面积2000平方米左右，场所大了，噪音也就小了。”姚惠琴说。

采访时，枪钉工赵有金正戴着耳塞专心工作着。记者拍了拍他的肩膀，他才意识到有人在唤他。“自从枪钉车间分成上下两层后，噪音降低了很多，大家戴上耳塞后，基本就听不到噪音了。”赵有金说。

木工车间的主要污染物是木粉尘。2021年，惠业家具再次升级吸尘设备。“原先，工作一天，身上沾满了木粉尘。现在，通过这根大管子就能把木粉尘给吸出去，你看我身上，干净吧？”工作了8年的王化明笑着向记者。

加强宣讲和检查，增强防护意识

“喷漆时，如果长期不规范佩戴防毒面罩

等劳保用品，易引发白血病；从事木工，长期吸入木粉尘，对肺部不好。因此，我们一定要做好防护。”近期，惠业家具邀请当地疾控中心的医务人员开展职业病防护讲座。

该公司人事经理俞丽介绍，公司通过定期组织类似讲座，逐步增强职工的防护意识。

“另外，公司每周例会，第一件事就是强调职业防护，宣讲是一方面，如何落实才是关键。”俞丽说，公司要求部门主管每天进行检查，稽核部门工作人员进车间检查，对职工劳保用品的规范使用情况进行打分，并将打分情况与年底优秀职工考评相挂钩。

让职工称赞的是，在劳保用品的选品方面，该公司积极听取职工意见。职工将意见反馈给职工代表，再由职工代表统一反馈。胶棉车间职工提出防毒面罩佩戴不方便，公司便选购佩戴更方便、防毒效果更好的活性炭防毒面罩；枪钉车间职工提出旧耳塞佩戴效果不佳，公司便按职工需求采购螺旋式耳塞……据悉，惠业家具每年投入5万元以上用于采购防护用品。

“现在，大家切实感受到了规范佩戴劳保用品的好处，会主动佩戴，用完了就会来找我。”枪钉车间主管姚慧能说。

一人一档，动态掌握职工健康状况

惠业家具坚持追踪每位职工的健康情况。公司制定了上岗、在岗、离职管理制度，严格要求新入职人员体检，每年为职工进行体检，并在职工离职时为其体检。同时，落实接害岗位岗前、岗中、岗后的职业健康体检，建立职业病体检档案，一人一档，实时更新，动态掌握职工健康状况。

同时，注重对职工心理健康的维护。2022年，该公司设立了心情驿站，邀请心理咨询师不定期上门服务，为有需要的职工提供心灵沟通、危机干预等服务。

前不久，包装工人小李心情低落，提出离职。俞丽把小李请到心情驿站，温声询问和宽慰。原来，来自贵州的小李因和丈夫长期异地，产生了误会。俞丽耐心调解，夫妻二人很快就和好了。

“接下来，我们会进行机械化、智慧化改造升级，减少接害岗位的人员配比。”姚惠琴说，公司正在不断完善各类职业防护举措与机制，加大防护力度，保障职工身心健康。

改善劳动环境 守护职业健康