

别让绩效考核跑偏③

“末位即淘汰”，考核处理岂能如此任性？

本报记者 樊菲涛 本报实习生 赵紫涵

“2023年的年终奖基本没有了，单位也没说明考核标准，只是口头通知考核结果。”前不久，30岁的职场妈妈路青得知自己2023年的绩效评级为C等后，感到有些无力。

她所在的公司将员工绩效分为A、B+、B、C、D共5个等级。评为C，不仅不能参与升职加薪，年终奖也只有不到1个月的奖金，而B等级的年终奖则有4个月的奖金。

实际上，路青2022年的年终考核也被评为C。“那年我虽然怀孕了，但工作到了年底，并没有影响正常工作，还有很多创新成果。”因连续两年绩效评分为C，路青最终收到了被裁员的通知书。

《工人日报》记者采访多名职工发现，路青的遭遇不是个例。不少用人单位时常将绩效考核情况与劳动者收入、岗位能力相挂钩，一些劳动者因考核不达标被降薪、调岗甚至“末位淘汰”。有劳动者疑惑道：“考核就是简单地处罚吗？这些操作科学吗？”

“考核打分的标准是什么”

拥有博士学位的路青从事研发工作。2023年7月，休完产假后，路青返岗上班，“我完成了所有的项目，工作量不比其他人少，连哺乳假都没有休，绩效却被评为C，我觉得很不合理。”

“我不知道考核的过程和标准，领导说2022年我怀孕，没有给我大于C等级的工作量，2023年复工时间短，不能快速进入状态……”连续两年绩效考核被评为C，让

阅读提示

绩效考核不是随意对劳动者降薪、调岗甚至“末位淘汰”的理由或借口。用人单位要提高绩效考核的科学性和公正性，使其整体发展与劳动者的个人发展位于同一轨道。

路青很无奈，但坏消息并没有结束。得知考核结果10天后，路青突然收到了自己被裁员的通知书，“理由是公司经营亏损，我们部门只有我一个人收到通知。”现在，路青正在和公司商讨办理离职手续。

不同于路青，宋磊的绩效考核结果是全公司“工资一刀切”。宋磊是一名设备采购工程师，收入主要分为底薪和绩效奖金，比例为6:4。“绩效奖金发多少，由基数和兑现比例来定。其中，基数根据职级定；兑现比例根据上级公司评级打分来定，最高能达到110%，最低的没有奖金。”宋磊告诉记者，“像2022年，上级公司给我们打了98分，评语‘待改进’，我们的绩效奖金按基数的98%发。”

令宋磊不满的是，“我和同事们都不知道上级公司考核打分的标准是什么。我们已经完成了分内的工作，上级公司只是说‘完成度不高’，我们也不知道还需要改进什么。”宋磊无奈地说，在这种考核方式下，有员工选择“摆烂”，把工作推给新人，很多踏实做事的同事工作量激增，但工资并没有区别。

末位即淘汰，违法！

2023年10月，湖北省襄阳市中级人民法院发布了一批劳动争议典型案例。其中，一则关于劳动者被末位淘汰的案例引发关注。

案例中，李某进入一家公司从事保险管理工作。2021年10月，该公司为激发员工积极性，制定了末位淘汰制方案，规定考评排

在末位者降薪30%并转入待岗培训或解除劳动合同。当年，该公司公布考评结果，李某排在末位。2022年1月，公司对李某进行约谈，以其考核排名末位、能力不足、不能胜任所在岗位为由，解除双方之间的劳动合同。

李某认为，自己并未见过末位淘汰制方案，公司依据该方案将其辞退，属违法解除劳动合同。

法院审理认为，法律允许用人单位自行制定涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项，但应当经民主程序讨论并与工会或者职工代表平等协商确定，且应向劳动者予以公示。因该公司未能举证末位淘汰制系经民主程序制定，并向李某公示，因此该制度不能作为解除与李某劳动合同的依据，该公司应当向李某支付违法解除劳动合同赔偿金。

“所谓末位淘汰，归根结底还是以劳动者‘不能胜任工作’为由将其辞退。”北京市大兴区人民法院民一庭法官张雪薇解释，按照劳动合同法第四十条的规定，这种情况下，用人单位应当向劳动者进行培训或者调岗，未经上述调整或培训即解除劳动关系的，应属违法解除劳动合同关系，用人单位需向劳动者支付违法解除劳动合同赔偿金。

张雪薇表示，有的用人单位不重视绩效制度的订立、实施，常出现单位的绩效规章适用多年，但法院审查后发现，制度的订立与变更从未与职工协商，亦无任何向劳动者送达、告知的记录。

“建立绩效考核异议程序”

“绩效考核本身并不违法。”江苏金汇律师事务所律师符燕培表示，绩效考核是检验劳动者能力是否符合岗位要求的手段，是用人单位行使经营自主权的体现，在制度合法且经过民主程序后，可以将考核结果应用于后期员工的岗位调整中，确有证据证明劳动者不能胜任工作的，用人单位有权对劳动者进行合理限度内的调岗。

符燕培告诉记者，用人单位制定的绩效考核标准和办法，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。确定后，用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者，方能认定有效。

“用人单位可以建立绩效考核异议程序。”张雪薇认为，用人单位应当严格按照其公布的绩效考核计算方式进行核算，不得在未告知劳动者的情况下，对相关数据进行“再加工”，也不得以“最终数据以公司计算为准”排除劳动者监督、提起异议的权利。

除了建立健全绩效考核制度，符燕培认为，用人单位还应从观念上回归绩效考核的本源，“提高人力资源管理人员的能力，确保考核过程的透明度和公正性，不能通过考核对劳动者随意调岗、降薪甚至开除。”

“考核指标可以从定性和定量两方面制定，尽可能客观真实地反映劳动者的工作状态。”张雪薇认为，科学的绩效考核制度能较全面地描述劳动者的工作量、工作效率、工作效果，使用人单位的整体发展与劳动者的个人发展位于同一轨道，推动用工双方互利共赢。（部分受访者均为化名）

国家医保局公布，七八百元的集采心脏支架是当前主流使用的品种

三百七十余患者植入集采心脏支架

本报讯（记者徐福平）近日，国家医保局公布国家组织高值医用耗材集中带量采购心脏支架以来的使用情况：累计370万余患者植入了中选心脏支架，95%医生患者选择了集采中选支架，支架使用数量、支架植入手术量每年都在增长。药监部门监督检查结果显示，集采中选支架质量安全状况良好，医生和患者可放心使用。

心脏支架植入手术是治疗急性心肌梗死的重要措施。过去，心脏支架均价高达1.3万元，进口支架价格更是接近2万元左右，部分患者需要植入多个支架。社会对其虚高的价格反映强烈，常有人用“心脏里有辆小汽车”来形容支架贵。

2020年11月，国家组织高值医用耗材集中带量采购“首单”即纳入心脏支架，中选产品价格降至700元~800元左右。国家医保局有关负责人介绍，降价的心脏支架是在保持原品牌原型号原工艺参数基础上，通过以量换价、挤出中间环节费用水分惠及患者。

针对一些人对于集采支架不是使用老产品替代新产品的疑虑，国家医保局回应称，“不是老产品替代新产品”。集采心脏支架是经临床长期验证性能良好的铬合金载药支架，能够更好地减少术后血管再狭窄的发生率，是裸支架和不锈钢支架的升级产品，也是当前主流使用的品种。新一代铬合金支架占比从60%升至95%。

临床专家表示，主流品牌的心脏支架均中选，医疗机构原使用的品牌基本不需要更换，使用过程中的临床性能也没有变化。集采中选支架得到医生和患者信任，成为主流选择。

同时，更多医疗机构开展支架植入手术。国家医保局公布的数据显示，开展心脏支架植入手术的医疗机构从2020年的2400余家增加到2023年的3600余家。

有人称，支架降价导致医生“挣不到钱了，都不做手术了”。国家医保局回应称，事实是支架使用数量、支架植入手术量每年都在增长，广大医务人员一直在兢兢业业救治患者，坚决反对这种通过污名化医务人员来吸引眼球的行为。

多家知名医疗机构医生表示，同样做一台支架植入手术，现在可以获得更多阳光收入。原来支架手术项目价格偏低的地区及时上调了手术价格，更好体现了医务人员劳务价值。据悉，各地落实集采结余留用政策，将心脏支架集采节约的医保资金由医疗机构留用，让医疗机构、医务人员共享改革红利。

广州女外卖骑手收到暖心健康礼

本报讯（记者叶小钟 赵思远）“感谢社会各界的关爱，不仅有体检，平台还有免费的暖心包，方方面面都替我们考虑到了。”美团广州骑手欧芊君感动地说。近日，在广州市妇女联合会指导下，广东省钟南山医学基金会联合广州市女医师协会等相关单位、企业开展关爱新业态女性健康筛查公益项目，为她们提供宫颈筛查、乳腺筛查公益“两癌”筛查等服务。

据介绍，越来越多的女性劳动者加入外卖骑手队伍。该服务重点针对女性多发的乳腺癌、宫颈癌进行检查，帮助女骑手及早发现健康隐患，今年活动将进一步扩展到全国173个城市开展。针对骑手日常健康需求，站点设有骑手健康专区“同舟守护1m”，配备常用药品和医疗仪器。对骑手提出在站点储备女性用品的建议，“同舟守护1m”正根据站点情况逐步增设相关物资，为女骑手工作生活提供便利。

美团“袋鼠宝贝公益计划”负责人表示，为帮助骑手解决工作和育儿兼顾的问题，近年来，美团联合公益组织建立了面向骑手子女的社区儿童托管机构——袋鼠宝贝之家，提供陪伴教育、课后托管等服务，目前已在北京、河北、深圳等地建立5所机构，累计服务7.1万余人次。

山东阳谷助力劳动者家门口就业

本报讯（通讯员孟鑫坤）近日，山东省阳谷县举办三年来规模最大招聘会，83家企业携2000余个岗位参会，涉及电缆、食品加工、家政服务、新能源等十几个行业，为有就业创业需求的劳动者提供服务。

“想找个工作，可以扫码关注一下”“我们公司工作时间灵活，不耽误接送孩子”……招聘现场，几乎每家用人单位展位前都有不少求职者驻足沟通。这些招聘的企业中，有的因订单增长用工需求激增，有的是为扩大生产招揽储备人才。阳谷县人社局还组织了一支30余人的志愿者服务队。他们身穿红马甲，或在政策咨询台前解答求职者疑惑，或穿梭于各招聘展位前，随时宣传解读就业创业补贴政策。据悉，这次招聘吸引3000多名求职者参加，初步达成就业意向687人，有效帮助劳动者实现家门口就业。

阳谷县人社局将紧扣产业发展和企业用工需求，采取日常招聘、网络招聘等形式，多措并举缓解招工和就业的难题，千方百计助力企业招工引智，助力求职者高质量就业。

广告

食堂惠民生 服务暖人心

“社区食堂真好，不仅解决了我们老人的吃饭问题，还有人陪着聊天，比一个人冷冷清清在家吃好多。”在娄山关街道长征社区幸福食堂，一些老人在打好饭菜后，自动拼桌，边吃边聊，特别热闹。

为更好满足社区居民用餐需求，贵州省桐梓县娄山关街道长征社区党支部积极推行“党建+幸福食堂”惠民便民服务，采取“公益性+市场化”运营模式，与贵州君逸和幸福食品有限公司合作，在社区附近开办了幸福食堂，每顿饭都为老人们提供四菜一汤，并搭配不同的主食，种类丰富、美味可口。

幸福食堂还为残疾人家庭、空巢老人等特殊群体提供送餐服务，对现役军人、蓝天救援队队员、90岁以上老人及3岁以下儿童提供免费餐食。幸福食堂的开设解决了社区老人“做饭难”“吃饭难”的问题，目前食堂每天的客流基本固定，午餐和晚餐就餐人数均为200人次左右。（令狐翼 王容容）

推广工作经验 办好民生实事

贵州省遵义市桐梓县黄莲乡坚持党建引领，组织党员干部贯彻推广“四下基层”工作经验，深入践行群众路线。

黄莲乡素有遵义“小西藏”之称，平均海拔1400米。为帮助群众解决土特产销售难题，黄莲乡组建了由12个村党支部自主人股合资的“大山香农民专业合作社”，以门店集群形式，宣传推广方竹笋、马桑菌、竹荪菌、土蜂蜜等黄莲特产，带动农特产品销售120万元。

2023年底，为帮助困难群众准备过冬衣物，黄莲乡成立了爱心环保超市，由党员干部带头、并倡议社会爱心人士捐赠闲置衣物，经消毒处理后，存放在爱心环保超市，供群众到店自选，同时还深入到脱贫户、特殊困难群体家中慰问，尽全力画好党群“同心圆”，共发放56批次1066件物品。

黄莲乡通过“四下基层”，共收集社情民意91条，办理民生实事29件，切实把一条条调查成果转化为一件件民生实事。（陈靖 令狐骏）

完善考核制度 提升管理能力

国家电网河北省安平县供电公司认真落实“三项制度”改革要求，不断创新绩效考核思路，强化专业管理与绩效考核相融合，实现同质化管理，进一步激发员工队伍内生动力。

该公司以一致化专业管理为原则，将条状考核项目具象化，形成由42项专业管理方案组成的考核汇编。以正向激励为导向，加大奖励力度，引导职工聚焦年度重点工作，主动作为、共谋发展，支撑公司业绩提升。

与此同时，该公司还打通了专业壁垒，为员工搭建展示平台，通过对工作同安排、绩效同考核，并打通供电所绩效考核评价系统与数字化供电所系统，实现从工单发起起到考核评价、薪酬发放全链条贯通。

与同时，该公司还打通了专业壁垒，为员工搭建展示平台，通过成立28个业绩指标攻坚柔性团队，孵化高素质、高水平的专家人才，促进公司专业工作和管理能力的提升。（高翔 李伟）

因地制宜规划 建设和美乡村

贵州省桐梓县狮溪镇积极探索“党建+和美乡村建设”新路子，构建“支部引领、党员带头、群众参与”的共建共治共享工作模式。

狮溪镇坚持因地制宜规划，不大拆大建、不大包大揽，确保建设工作可复制、可推广、可持续。各村成立建设工作小组，综合施策、上下联动、形成合力，全镇10个村全面推进和美乡村建设。

2024年，狮溪镇将和美乡村建设作为乡村振兴的重要抓手，实施“党日活动党员带头干、深入宣传发动群众干、每月评比督促大家干、季度奖惩激励自愿干”四项行动，以村民小组为单位，根据通组路、入户路、联户路划分责任区，形成村支部书记包点、党员包组包户、群众门前三包的党建网格化管理模式。

目前各项工作有序推进，农村人居环境逐步改善，村容村貌明显提升，村民环境保护与健康意识普遍增强，和美狮溪建设初见成效。（谢小东 周洪霞）

杭州“人社小灵光”智能服务平台上线

本报讯（记者邹佩然）日前，浙江省杭州市“人社小灵光”上线公测。这是杭州市人社局打造的集社保政策咨询、信息查询、办事引导等功能为一体的智能服务平台，可以咨询、回复近300种人社相关服务事项，包括创业、就业、社保、工资、退休等事项。

目前，只需在微信小程序搜索“人社小灵光”，就可以找到它。进入咨询页面后，平台会自动呈现常见问题。比如，大学生在杭州创业能享受到哪些优惠政策，如何申请查阅人事档案，杭州市区城乡居民基本养老保险缴费档次标准有几个等。

据介绍，“人社小灵光”的知识库里汇聚了人才、就业、社保、退管、劳动维权、技能培训等政策文本，组合出1700余条知识信息，同时还汇聚了杭州市人社部门的相应数据，设定了13个个性化标签，可以基于个人特征，提供2100多万条信息数据。

实名登录后，“人社小灵光”会识别个人基础信息并以此为依据，精选出相对符合的政策内容。“公测前，我们收集了大量市民咨询问题，对‘人社小灵光’进行了长达半年的语言和文本数据训练，就是为了让它更懂大家。”杭州市人社局相关负责人表示，接下来，随着公测的开展，“人社小灵光”也会不断“成长”，更能理解提出的问题，更好地与提问者展开对话。



“幸福里食堂”助力幸福养老

近年来，湖北省荆门市通过政府购买服务、合作共建等方式，打造“幸福里食堂”，为老年人提供价格优惠的老年餐，惠及众多老年人。图为老人选取餐品。新华社记者 杜宇璇摄

两部门联合发文推动公共就业服务下沉基层

本报讯（记者李丹青）近日，人社部、财政部联合印发《关于推动公共就业服务下沉基层的意见》（以下简称《意见》），力争用2至3年时间，打造一批具有示范引领性的基层就业服务网点，加快形成上下贯通、业务联动、数据融通、基层就业服务格局，增强公共就业服务的均衡性和可及性。

《意见》明确，服务网点覆盖基层，聚焦人

流密集区、产业集聚区等区域，布局基层就业服务网点，形成覆盖城乡、便捷可及的就业服务圈。可联合各类企事业单位、社会组织等共建服务网点，因地制宜自建“家门口”就业服务站、零工市场、就业驿站。

同时，服务信息辐射基层，全面摸清辖区内劳动者就业失业情况、重点群体就业服务需求，以及各类用工主体用人需求信息。推

广“大数据+铁脚板”服务模式，联网发布招聘岗位信息，促进供需有效对接，支持街道（乡镇）、社区（村）精准实施就业服务和重点帮扶。

服务力量下沉基层，县级公共就业服务机构工作人员下沉基层服务网点开展就业服务，定期组织职业指导师、公共就业创业服务专家等深入基层服务网点提供服务。