

# 浅析事业单位年度考核存在的主要问题及对策

——以成都市非物质文化遗产保护中心为例

陈朋朋

成都市非物质文化遗产保护中心, 中国·四川 成都 610016

**【摘要】**事业单位年度考核是对干部职工一年工作的评价。一方面对职工本年度的工作进行了总结, 一方面对下一年的工作进行了规划, 通过对干部职工的评价, 激发工作的积极性, 与干部职工的评优评先、晋升提拔等直接关联。以成都市非物质文化遗产保护中心为例, 针对事业单位年度考核的现状和基本情况, 发现存在的问题, 提出解决方法和对策。

**【关键词】**事业单位; 年度考核; 存在问题; 对策

## Analysis of the Main Problems and Countermeasures in the Annual Assessment of Public Institutions

—Taking the Chengdu Intangible Cultural Heritage Protection Center as an example

Chen Pengpeng

Chengdu Intangible Cultural Heritage Protection Center, Sichuan, China, Chengdu 610016

[Abstract] The annual assessment of public institutions is an evaluation of the work of cadres and workers for one year. On the one hand, it summarizes the work of the employees this year, and on the other hand, it plans the work for the next year. Through the evaluation of cadres and employees, it stimulates the enthusiasm of the work, which is directly related to the evaluation, promotion and promotion of cadres and employees. Taking the Chengdu Intangible Cultural Heritage Protection Center as an example, according to the current situation and basic situation of the annual assessment of public institutions, the existing problems are found, and the solutions and countermeasures are put forward.

[Key words] Public institutions; Annual assessment; Existing problems; Countermeasures

### 1 事业单位年度考核的基本情况

事业单位的年度考核从1995年开始, 历经了20多年的改革与优化, 目前成都市的事业单位年度考核工作由成都市人社局事管处统一下发至各主管局, 再由各主管局转发至各直属事业单位执行。

#### 1.1 年度考核工作的时间

通常事业年度考核工作于当年12月底至次年1月上旬下发通知, 次年2月集中完成, 经主管局审核通过后, 3月15日前须将考核结果报送至人社局事管处审核备案。对于人员较少、部门少、岗位单一的单位, 该时间安排较为充裕, 而对于人员较多、部门多、岗位分类较复杂的单位, 就会存在时间紧、任务重的情况。

#### 1.2 年度考核的内容及考核依据

事业单位年度考核重点考察事业单位工作人员的德、能、勤、绩、廉, 并且需要根据职务(领导班子成员、中层干部、一般工作人员)和岗位序列(管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位)分类考察。领导班子成员考核由主管部门考察, 重点考核其思想政治表现、履行岗位职责和完成任期目标情况, 并强化领导人员的任期考核。中层干部的考核由分管领导和领导班子成员考察, 主要考核年度履行岗位职责和落实“一岗双责”情况, 重点考核政治素质、道德品行、履行职责、改进作风、廉洁自律和依法办事等方面情况。一般工作人员的考核由部门领导、分管领导和领导班子成员考察, 主要以记载履行岗位职责、完成目标任务、办理交办事项、日常学习、廉洁自律以及出勤情况的《考核手册》为主要依据, 或根据本单位制定的平时考核办法为基础, 重点考核工作人员的工作实绩。考核工作要严格依据《事业单位人事管理条例》《四川省事业单位领导人员管理暂行办法》《成都市事业单位工作人员考核暂行办法》等规定执行。

#### 1.3 年度考核的组织及工作开展情况

主管部门应指导事业单位进行年度考核。各事业单位应按

照设立考核小组、制定年度考核实施细则、考核小组培训、组织考核、评定等级、归档备案、执行考核结果等程序进行年度考核, 事业单位各部门还应制定专门对本部门人员进行考核, 一般由部门负责人担任。

#### 1.4 成都市非物质文化遗产保护中心概况

成都市非物质文化遗产保护中心为成都市文化广电旅游局管理的正处级公益一类事业单位, 主要职责为承担成都市非遗项目的保护、研究、传承和展演。下设12个部门, 事业编制180人, 目前在编169人, 其中专业技术人员141人, 管理18人, 工勤10人。专业分布上, 约有75%的人员从事艺术类工作(演员、演奏员、舞美、指挥、舞台等), 约有20%的人员从事群众文化类工作(非遗保护), 约有5%的人员从事行政管理类工作(财务、审计、人事等)。属于人员较多、部门较多、岗位分类较复杂的单位。

### 2 存在的问题

#### 2.1 未与年终奖挂钩时存在的问题

##### 2.1.1 各级重视程度不够

这种问题出现在单位成立之初, 当时事业单位年度考核并未与年终奖挂钩。单位领导并没有深刻理解和认识到年度考核工作的意义, 人事部门按规定办理即可, 只需要下发给职工《事业单位工作人员年度考核备案表》填写再备案。人事部则因年底各种总结、报表工作堆积, 由具体工作人员凭经验快速办理即可。这种思维导致年度考核工作只是走走形式, 年度考核优秀人员在科室里轮流担任。

##### 2.1.2 考核方式方法太单一

除了填写《事业单位工作人员年度考核备案表》外, 单位几乎没有再另外制定考核方法, 考核优秀多为部门内轮流担任, 其余人员如当年无处分等情况, 则结果一律为合格(称职)。

#### 2.2 与年终奖挂钩时存在的问题

在与年终奖挂钩后, 单位的职工对于优秀名额的认定逐渐

重视,进而产生了一系列对于考核结果公平公正与否的疑问,单位领导为了解决职工的矛盾,对年度考核的方式方法进行了多方研究与改革,在优化的过程中也产生了一系列问题。

### 2.2.1 考核方式方法太繁杂

填表繁杂、台账繁多、程序太多。除了由市人社局管处统一下发的年度考核表需要统一填写外,还有单位自制的诸多表格,如自评表、职工互评表、部门评价表、分管领导评价表,除了年度考核表内规定的述职外,还需另写年度工作总结。一次性的考评缺乏综合性,就另设了很多考评程序,如职工互评、部门推荐、领导推荐等。考评程序变得愈加复杂,而考评结果却差强人意和以往没什么不同:优秀的比例没有增加,做得不够好的职工也没有惩罚,反而使执行年度考核具体工作的工作人员和部门平白多了很多不必要的工作量。

### 2.2.2 考核依据不量化

由于单位缺乏对年度考核的细致研究,只对工作人员“德能勤绩廉”进行定性,并未定量,更未对可参考的考核项目设置权重。

### 2.2.3 考核过程缺乏分类

单位的职工大致可以分为演职人员和行政人员,其中演职人员又可分为演员、演奏员、指挥、舞台、舞美等专业,行政坐班人员可分为非遗保护、财务、人事、策划、文案等专业,不同专业和和工作场景的工作人员都采用填写年度考核表的方式进行是不可能全面考察每一位工作人员的年度工作情况。

### 2.3 其他问题

#### 2.3.1 个人年度考核登记表填写不认真

个人年度考核备案表上,本年度的工作总结部分,通常三言两语,非常空洞,更有甚者,将去年的年度考核更改个日期便上交给人事部,并未对一年来的学习和工作进行回顾,更别提在工作中总结出了什么经验,得到了怎样的教训,要如何改进,明年的工作要如何计划和开展。这种现象从单位执行年度考核伊始就存在,并持续至今,根本在于职工对于年度考核的不重视,以及对于年度考核意义的理解,视其为一种额外的工作负担。

#### 2.3.2 个人年度考核未与专业技术人员继续教育完成情况相结合

专业技术人员有权利和义务参加每年度的继续教育。2015年国家、省、市各级政府相继出台了《专业技术人员继续教育规定》。其中成都市的《专业技术人员继续教育规定》明确指出:年度继续教育学分未达到规定分数(90分)的,年度考核不能定为优秀及以上,未参加任何当年继续教育学习的专业技术人员,年度考核不能定为合格(称职)及以上。但实际情况是绝大多数单位在执行年度考核工作时,忽视了与专业技术人员继续教育情况结合起来。

#### 2.3.3 忽略或简化编外人员、项目聘用人员的年度考核

编外人员、项目聘用人员的年度考核方式通常都很简化,甚至没有,如没有违规违纪等情况,一般就是称职(合格)等级,编外人员、项目聘用人员自己也没有对年度考核引起重视,认为只是一种“走过场”。在评职称等需要出具连续三年的年度考核结果时,只能临时赶制近三年的年度考核表格。

## 3 事业单位年度考核工作应采取的对策

### 3.1 加强组织领导,积极宣传教育,提高各级干部职工对年度考核工作的认识

人事部和工具体的经办人员要充分认识到考核工作的严肃性和重要性。更要通过多种渠道,广泛深入地开展相关宣传教育,领导干部要客观公正地评价工作人员,特别是杜绝评定优秀等次过程中出现的多种不正常现象,全面准确地评定等次。克服工作人员对于年度考核工作的模糊认识和厌烦情绪,认真对待考核工作。

### 3.2 结合单位实际,合理制定年度考核工作的方案

考核内容和考核方案是年度考核的行动指南,应由领导班子组织,人事部牵头,各科室业务人员配合,结合单位和工作的实际情况制定,且考核内容和考核方案应在一段时间内

(3-5年)相对稳定,不因单位领导的变更而出现大的变动,考核方案应经过职工(代表)大会通过。

### 3.3 设置量化的考核指标

考核的指标应尽量以可量化的、可实际观察并测量的指标为主,同时应尽量简洁,过多的指标极易导致考核组织者工作量的增加,并且难以区分各考核指标之间的权重对比。比如对于演员、演奏员、指挥、舞台、舞美人员可以量化的考核指标可以用参与演出、排练的次数,演出时的错误率;非遗保护工作人员可以量化的考核指标可以用出勤率、领导交办的工作完成度、非遗保护项目数量和开展非遗传播、展演活动的数量等;办公室、人事、财务的量化指标可以用出勤率、领导交办的工作完成度、目标工作完成率、群众满意度等。另外还可以将获得的奖项、表彰、发表论文、完成课题等作为额外加分项纳入考核的量化指标。

### 3.4 分类进行年度考核

根据事业单位工作人员职务不同(一般工作人员、中层干部和班子成员的考核)和专业不同(演职人员、行政人员)进行分类考核。

#### 3.4.1 工作人员职务不同的考核办法

一般工作人员的考核:主要考核履行岗位职责、完成年度目标任务、办理交办事项、日常学习、廉洁自律、业务技能等为主要依据,全面考核工作人员的表现,重点考核工作绩效。对中层干部的考核:主要考核年度履行岗位职责和落实“一岗双责”情况,重点考核政治素质、道德品行、履行职责、改进作风、廉洁自律和依法办事等方面情况。班子成员的考核:领导班子成员年度考核,按照管理权限要求和相关文件规定执行。

#### 3.4.2 工作人员专业不同的考核办法

演职人员的考核:主要考核演职人员的演出、创作业务能力。应以文艺汇报演出为主要业务技能的考核方式,对于日常学习、廉洁自律、道德品行的考核则以填写年度考核表为主;行政人员的考核:应以填写年度考核表 and 自我评价、职工互评、部门评价和领导另加为主。

### 3.5 严格执行专业技术人员继续教育与年度考核挂钩

各级领导干部要加强对专业技术人员继续教育工作的宣传和监督,自觉地将专业技术人员继续教育作为日常员工管理和年度考核的一项重要定量指标来看待,单位的专业技术人员要充分认识到继续教育的严肃性和重要性,在年度考核时主动提交当年的继续教育学习证明。

### 3.6 加强编外人员、项目聘用人员的年度考核

编外人员和项目聘用人员的年度考核办法应视同在编在岗人员,并且与工资、绩效挂钩。编外人员和项目聘用人员应依据专业、岗位分类,如演职人员、行政人员分类考核,同样并评选出不称职(不合格)、基本称职(基本合格)、称职(合格)、优秀。不称职(不合格)、基本称职(基本合格)的人员第二年将不再续订项目聘用合同,编外人员如连续两年被评为不称职(不合格)、基本称职(基本合格)将与其解除劳动合同;考核结果为优秀的项目聘用人员、编外人员第二年工资及奖金档次相应调高。

在事业单位分类改革将要完成的大环境下,事业单位年度考核工作也要随着改革的变化作出必要的调整,同时事业单位需要加强对人力资源管理的认识,提高考核的工作效率,保证事业单位的人事改革顺利进行。

### 参考文献:

- [1] 文卡. 关于事业单位年度考核工作的思考[J]. 商业经济, 2016(4).
- [2] 周庆林. 浅析事业单位年度考核工作存在的主要问题及对策[J]. 淮海工学院学报(社会科学版·人文纵横). 2011, 9(3).
- [3] 陈新源. 事业单位年度考核工作中存在的主要问题及对策[J]. 中国集体经济, 2017(1).

### 作者简介:

陈朋册(1987.08-)女,汉族,单位:成都市非物质文化遗产保护中心(成都市非物质文化遗产艺术研究院),学历:在职研究生,大学本科;研究方向:事业单位人力资源管理。