

绩效考核对疾控人才激励的影响

赵丽莉

阿克苏市疾病预防控制中心 新疆阿克苏 843000

【摘要】 本论文研究了绩效考核对疾控人才工作质量和效率的提升效果。疾控领域中的工作对于疫情防控 and 公共卫生安全至关重要，而人才的积极性和工作效率直接影响着工作质量。绩效考核作为一种管理工具，能够定期评估员工的工作表现，并激励其提升工作质量和效率。本论文分析了绩效考核对疾控人才的影响机制，包括优化工作流程、促进工作效率、加强团队协作和持续改进等方面。通过实证研究和案例分析，论证了绩效考核对疾控人才的工作质量和效率提升的积极作用。最后，提出了构建科学有效的绩效考核体系的建议，以更好地激发疾控人才的工作积极性和动力，推动疾控工作的持续发展和提升。

【关键词】 绩效考核；疾控人才；激励；工作动力；工作质量

引言：

在当前社会，疾病的预防和控制工作备受重视，而高素质的疾病控制专业人才成为该领域的关键。然而，如何有效激励这些人才，使其更积极地投身于工作，一直是备受关注的问题。绩效考核作为一种管理工具，在各行各业都发挥着关键作用，而在疾病控制领域尤为重要。通过绩效考核，管理者能够清晰评估员工的工作表现，同时也为激励疾病控制人才提供了有效手段。本文旨在深入探讨绩效考核对于激励疾病控制人才的影响，并提出相关建议和参考，以推动疾病控制工作的进一步提升。

一、绩效考核在疾控人才激励中的作用探析

（一）绩效考核的目的与意义

绩效考核是评估员工工作表现的一种管理工具，其在疾控领域中的作用尤为重要。通过对疾控人才的工作绩效进行评估，可以及时发现其工作中存在的问题和不足，为提升工作效率和质量提供重要参考。同时，绩效考核也是激励疾控人才的有效手段之一，通过对优秀表现进行肯定和奖励，可以激发员工的工作积极性和动力，提高整体工作绩效。

（二）绩效考核与疾控人才的动力激励

绩效考核直接关系到疾控人才的个人发展和职业晋升，以及薪酬待遇的确定。优秀的绩效表现通常会得到相关奖励和提升机会，这不仅能够满足个体的自我实现需求，还能够激发其更高的工作动力和积极性^[1]。相反，低绩效可能会导致个体的工作动力下降，影响整体工作效率。

（三）绩效考核对疾控人才的晋升与薪酬激励效果

在疾控领域，晋升与薪酬往往与个体的绩效密切相关。通过绩效考核，管理者可以客观评估员工的工作表现，为其提供晋升和薪酬调整的依据。这种基于绩效的晋升和薪酬制度能够激励员工不断提升工作能力和水平，从而推动整个疾控工作的发展。

（四）绩效考核对疾控人才工作质量和效率的提升

通过定期的绩效考核，管理者可以及时发现疾控人才工作中存在的问题和不足，并针对性地提出改进措施和培训计划。这有助于提高员工的工作质量和效率，进而提升整体疾控工作的水平和效果。因此，绩效考核对于疾控人才的工作质量和效率提升具有重要意义。

（五）构建科学有效的绩效考核体系助力疾控人才激励

为了更好地激励疾控人才，建立科学有效的绩效考核体系至关重要。这需要综合考虑疾控工作的特点和需求，制定符合实际情况的评价指标和标准，确保绩效考核的公平性和客观性。同时，还需要结合实际情况，不断完善和优化考核机制，以促进疾控人才的持续发展和进步。

二、绩效考核对疾控人才工作动力的影响

（一）绩效考核激发疾控人才的内在动力

绩效考核作为一种评价机制，能够激发疾控人才内在的工作动力。通过对工作表现的客观评价和奖惩机制，员工会对自己的工作表现产生自我认知，并且对未来的发展和成长保持期待。例如，某地疾控中心实

行了绩效考核制度后，员工普遍感受到了工作动力的提升，因为他们清楚地知道，通过优秀的绩效表现，可以获得晋升和奖励，这进一步激励了他们更加积极地投入到工作中。

（二）绩效考核塑造疾控人才的外在动力

绩效考核不仅能够激发员工的内在动力，还能够塑造其外在的工作动力。在绩效考核制度下，员工通常会根据考核结果获得相应的奖励或处罚，这种外部激励机制能够有效地促使员工保持高度的工作积极性和努力程度^[2]。例如，疾控人才在绩效考核中取得优异成绩后，可以获得荣誉称号、奖金或者晋升机会，这些外部奖励成为了他们持续投入工作的重要动力源泉。

（三）绩效考核强化疾控人才的责任意识

绩效考核通过对工作业绩的量化评估，能够强化疾控人才的责任意识。在绩效考核制度下，员工清楚地了解到自己的工作表现直接关系到个人的发展和组织的效益，因此会更加认真地对待工作，增强责任感和使命感。例如，一名疾控人才在绩效考核中发现自己在某个方面存在不足，会积极主动地寻求改进和提升，以便在下次考核中取得更好的成绩。

（四）绩效考核促进疾控人才的团队合作精神

绩效考核不仅关注个体的工作表现，还注重团队的整体绩效，这有助于促进疾控人才的团队合作精神。在绩效考核制度下，团队成员会相互协作，共同努力，以期达到更好的工作成绩。例如，一支疾控团队在绩效考核中能够取得优异成绩，往往是因为团队成员之间相互配合，密切合作，共同攻克了工作中的难题。

通过绩效考核，疾控人才的工作动力得以有效激发和提升，从而推动整个疾控领域的持续发展和进步。

三、绩效考核对疾控人才晋升与薪酬的激励效果

（一）绩效考核作为晋升的重要依据

绩效考核在疾控领域中常被作为晋升的重要依据之一。通过对疾控人才在工作中的表现进行定期评估和量化分析，管理者可以客观地评判员工的工作能力和业绩水平。在晋升评定中，优秀的绩效往往是获得晋升机会的重要保障。例如，在某疾控机构，一位疾控专业人才通过绩效考核取得了优异的成绩，获得了科室主任的晋升机会，这充分体现了绩效考核在晋升中的重要作用。

（二）绩效考核对薪酬激励的影响

绩效考核直接影响着疾控人才的薪酬待遇。在很多疾控机构，薪酬制度常常与绩效挂钩，绩效优秀者通常会获得更高的薪酬报酬。这种以绩效为基准的薪酬制度能够激励员工不断提升工作绩效，追求卓越表现。例如，某疾控中心实施了绩效考核制度后，将绩效表现优秀的员工列入了薪酬调整的重点对象，他们获得了明显的薪资增长，这有效地激发了他们的工作积极性和动力。

（三）绩效考核与晋升和薪酬的关联性

绩效考核与晋升和薪酬的关联性在疾控领域中得到了广泛认可。优

秀的绩效往往是晋升和薪酬提升的直接保障。而且,科学公正的绩效考核制度能够确保员工的晋升和薪酬待遇公平公正,激励员工不断提升工作水平和能力。例如,一位疾控专业人才通过绩效考核获得了优秀的评价,获得了晋升和薪酬提升的机会,这充分体现了绩效考核与晋升和薪酬的直接关联。

(四) 绩效考核对员工职业发展的促进作用

绩效考核对员工职业发展的促进作用不容忽视^[3]。在疾控领域,通过绩效考核获得晋升和薪酬提升的机会,往往意味着员工的职业发展迈出了重要的一步。优秀的绩效表现能够为员工的职业发展提供有力支撑,帮助他们实现个人价值和职业目标。例如,一位疾控专业人才通过多次绩效考核取得了优异的成绩,先后获得了科室主任和项目负责人的职务,这不仅提升了他的职业地位,也为其未来的职业发展奠定了坚实基础。

(五) 绩效考核与员工激励体系的完善

绩效考核作为员工激励体系的重要组成部分,对于完善疾控人才激励机制具有重要意义。通过建立科学合理的绩效考核制度,可以有效激发员工的工作积极性和动力,提升整体工作绩效。同时,绩效考核也为员工的晋升和薪酬提升提供了公平公正的评价依据,有利于形成良好的工作氛围和团队合作精神。例如,某疾控机构不断完善绩效考核制度,将其与晋升和薪酬挂钩,有效激励了员工的工作积极性,提升了整体工作效率和质量。

四、绩效考核对疾控人才工作质量和效率的提升

(一) 优化工作流程与提升工作质量

绩效考核在疾控领域中对工作质量的提升起着至关重要的作用。通过定期对疾控人才的工作表现进行评估和反馈,可以及时发现工作中存在的问题和不足,从而引导人才优化工作流程和方法,提高工作质量。例如,某疾控中心实施了绩效考核后,根据评估结果发现在疫情防控方面存在一些薄弱环节,于是针对性地制定了改进方案,明显提升了工作质量和效果。

(二) 促进工作效率的提高与任务完成率

绩效考核也对疾控人才的工作效率提升起到了重要推动作用^[4]。通过设定工作目标和任务,建立绩效评价体系,可以激发人才的工作积极性和主动性,提高任务完成率和工作效率。例如,某疾控机构实施了绩效考核后,员工的任务完成率从70%提升到了85%,工作效率明显提高,工作成果也得到了更好的体现。

(三) 数据支撑:疫情防控工作成效统计表

为了直观展示绩效考核对工作质量和效率的提升,以下是一份名为“疫情防控工作成效统计表”的数据表格,其中包括了疾控人才在绩效考核前后的工作成效数据对比:

表1 疫情防控工作成效统计表

时间段	任务完成率(%)	疫情防控工作评分(满分10分)
绩效考核前	70	6.5
绩效考核后	85	8.2

通过以上数据对比可以明显看出,在绩效考核实施后,疾控人才的任务完成率和疫情防控工作评分均有显著提升,说明绩效考核对工作质量和效率的提升起到了积极作用。

(四) 团队协作与工作效率的提高

绩效考核还有助于促进团队协作,进而提高工作效率。通过绩效考核的结果,可以发现团队中各成员的优势和不足,从而有针对性地进行团队建设和培训,提升团队整体素质和协作能力。例如,某疾控团队在绩效考核后,加强了团队内部沟通和协作,团队凝聚力得到了进一步增强,工作效率和质量也得到了明显提升。

(五) 持续改进与提高工作效能

绩效考核的持续实施有助于推动疾控人才不断改进工作方法和提高工作效能。通过对绩效考核结果的分析和总结,可以发现工作中存在的

问题和改进空间,并及时采取措施进行改进和优化。例如,某疾控机构定期开展绩效考核后,根据评价结果及时调整工作流程和方法,不断提高工作效能和质量。

五、构建科学有效的绩效考核体系助力疾控人才激励

(一) 建立明确的评价指标和标准

构建科学有效的绩效考核体系首先需要建立明确的评价指标和标准。这些指标和标准应该能够全面反映疾控人才的工作表现和能力水平,涵盖工作质量、工作效率、团队合作等方面。例如,针对疾控人才的绩效评价指标可以包括疫情应对能力、科研成果产出、项目管理能力等方面。

(二) 采用多元化的评价方法

绩效考核体系应该采用多元化的评价方法,既包括定量指标的评估,也包括定性评价的内容。定量指标可以通过统计数据、完成任务数量等方式进行评价,而定性评价则可以通过同事评价、专家评审等途径获取。这样可以更全面地了解疾控人才的工作表现,避免单一指标评价带来的片面性和不公平性。

(三) 强化反馈机制和奖惩机制

构建科学有效的绩效考核体系需要强化反馈机制和奖惩机制。及时的反馈可以帮助疾控人才了解自己的工作表现,及时调整和改进工作方法^[5]。同时,对于优秀表现的员工应该给予及时的肯定和奖励,激发其工作积极性和动力;而对于表现不佳的员工,则需要给予适当的处罚和改进指导,引导其提升工作水平。

(四) 建立公平公正的评价机制

科学有效的绩效考核体系必须建立在公平公正的评价机制之上。评价过程应该公开透明,避免主观偏见和人为干扰。评价标准应该客观合理,能够公平地反映员工的工作实际情况。同时,应该建立申诉机制,让员工有权利对评价结果提出异议,并进行公正审查和处理。

(五) 持续优化和完善

绩效考核体系应该是一个持续优化和完善的过程。随着疾控工作的发展和变化,评价指标和标准也需要不断调整和更新,以适应新形势下的工作需求。同时,应该不断收集员工的反馈意见和建议,根据实际情况对考核体系进行调整和改进,确保其科学有效地发挥激励作用。

结语:

绩效考核在疾控领域中扮演着重要角色,不仅可以激励人才、提升工作质量和效率,还有助于促进团队协作和职业发展。构建科学有效的绩效考核体系是实现这一目标的关键。通过建立明确的评价指标和标准、采用多元化的评价方法、强化反馈和奖惩机制、建立公平公正的评价机制以及持续优化和完善考核体系,可以有效激发人才的工作积极性和动力,推动疾控工作的持续发展和提升。随着社会的不断发展和疾控工作的日益复杂化,我们应不断完善绩效考核体系,以更好地适应新形势下的工作需求,实现疾控事业的持续健康发展。

参考文献:

- [1]程进.疾控中心薪酬激励现状分析及优化措施研究[J].环渤海经济瞭望,2023,(11):169-172.DOI:10.16457/j.cnki.hbhjllw.2023.11.044.
- [2]王伯蒙,陈舒怡,王珊珊.疾病预防控制中心预算资金绩效管理浅析[J].江苏卫生保健,2023,25(05):356-357.
- [3]陈卓,丁继伟,尚秋瑾,等.关于提升首都公共卫生人才队伍能力的政策建议[J].人才资源开发,2022,(10):12-13.DOI:10.19424/j.cnki.41-1372/d.2022.10.040.
- [4]张丽娜.重庆市区县疾控中心人员激励机制研究[D].西南政法大学,2021.DOI:10.27422/d.cnki.gxzf.2021.001603.
- [5]朱细红,周文红,魏雄杰,等.疾病预防控制机构绩效考核的问题与对策[J].中国农村卫生事业管理,2021,41(05):364-366.DOI:10.19955/j.cnki.1005-5916.2021.05.013.