# 百色事业单位推行个人绩效差异化考评

“市直教育系统干部职工担当意识不断加强，今年竞聘中层领导岗位和报名担任班主任的人数，比2019年增加61人。”12月18日，谈及事业单位个人绩效差异化考评工作的成效，百色市人力资源社会保障局局长韦鹰如是说。

以往的事业单位绩效考评只考核单位整体，未细化到个人，干部职工绩效考评存在“平均主义”倾向。为此，2019年7月，百色在市直教育系统创新推行事业单位个人绩效差异化考评试点工作，涉及16个单位1230人，以期改变个人绩效考评结果平均化现象。

在具体考评工作中，其指标以岗位职责为依据、以工作绩效为重点内容、以服务对象满意度为基础，通过量化的方式，对考评对象的履职情况、工作实绩、任务完成量等情况进行评分，每月汇总分数并张榜公示，杜绝不符合实际、过分偏激的评分。

“干与不干、干多干少、干好干坏不一样。”经过一年多的探索实践，各个试点单位干部职工担当作为、干事创业的积极性不断提升。特别是在2020年疫情防控工作中，试点单位有9人被推选为百色市疫情防控一线“黄文秀式好干部”。

“实行个人绩效差异化考评制度，降低职称在绩效奖励分配中的权重，实现由单位绩效过渡到个人绩效，建立起事业单位人员能进能出、待遇能高能低、岗位能上能下的奖优罚劣灵活用人机制。”韦鹰表示，“这进一步焕发了整个单位的生机与活力。”

百色高中成功申报百色市直普通高中教育人才小高地；百色祈福高中创办特色班级，创建“创客空间”教室，建成“名师工作室”；百色民族高中实行“361”高效课堂改革……绩效管理“指挥棒”发挥了导向作用，各试点单位突破教育改革发展瓶颈，大力推行研究型教学，着力培养学生的自主学习能力和创新能力。

韦鹰表示，在试点工作取得阶段性成效的基础上，百色市人力资源社会保障局将继续完善相关措施，进一步激发和调动广大干部职工积极性、创造性，加快形成有利于人才成长的培养机制、有利于人尽其才的使用机制、有利于竞相成长各展其能的激励机制、有利于各类人才脱颖而出的竞争机制。

金台资讯2020-12-30