

# 公务员绩效考核发展思路与改革研究

孙 蝶

(教汉城乡建设发展服务中心,内蒙古 赤峰 024300)

**摘 要:**基层公务员是政府部门与社会公众之间沟通交流的重要渠道,对基层治理活动的开展起到至关重要的作用。在基层公务员规模不断壮大的背景下,为了提高公务员的整体工作效率,必须制定科学高效的绩效考核制度,推进政府的管理水平得到提升。目前公务员绩效考核分为考评或者工作评价,需要根据主管部门的管理权限,制定公平合理的原则,对公务员的具体情况进行全面总结。绩效考核能够推动公务员主动担当,但是在实际考核中还存在一些不足,因此要高度重视对公务员绩效考核发展与改革进行深入研究。

**关键词:**公务员;绩效考核;发展思路;改革

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2022.03.052

## 1 引言

目前我国公务员体系在不断地发展壮大,合理的绩效考核不仅能够保证公务人员自身充分认识到问题所在,同时也可以营造良好的监管环境,确保公务人员整体队伍素质得到全面增强,制定科学合理的绩效考核体系,可以充分提高公务员的积极性和主动性,也能够及时发现问题所在,增强政府的整体管理水平,在绩效考核中要充分发挥监督和激励的功能,所以公务员绩效考核的关键在于激励。

## 2 目前我国公务员绩效考核的主要框架思路

### 2.1 中央统一指导

随着我国公务员制度的不断发展,对于绩效考核逐渐走向规范化发展。公务员绩效考核通过中央统一框架的指导背景,地方自主进行绩效考核,能够满足不同地区的经济发展需要,同时也可以形成各层级政府部门之间的绩效考核体系,促进公务员绩效考核的内容形式和结构不断地发展变化。公务员考核,是指机关按照规定的权限、标准和程序,对非领导成员公务员的政治素质、履职能力、工作实绩、作风表现等所进行的了解、核实和评价。2020年12月28日中共中央组织部发布修订后的公务员考核规定,对公务员的考核内容,主要以公务员的岗位职责和所承担的工作任务为基本依据,全面考核德、能、勤、绩、廉,重点考核政治素质和工作实绩。

### 2.2 绩效考核评估体系分类分层分级量化

在我国公务员制度快速发展与完善的背景下,各种职能岗位也在不断增多,通过科学高效的考核,可以确保绩效水平全面提升,但是在绩效考核改革的背景下,其主要依据依然是考核框架的提高,绩效考核具有分类分层分级的指标,精细化体系能够尽量与各部门的岗位性质

相适应,所以在考核评价开展中尽管采用了绩效考核辅助软件,但最终的量化评分较为繁琐,一些评价存在主观性,导致定向和定量的结合不够深入。

## 3 政府部门公务员绩效考核目前存在的问题

### 3.1 绩效考核目标不够明确

绩效考核要明确绩效管理工作的目标、需要解决的实际问题,一旦目标定位模糊不清或偏离直接影响绩效工作的效果,对公务员管理造成负面影响。当前我国一些政府部门绩效考核目标定位还不够明确,考核与评估落实不够到位,部门进行绩效评估,根据评估结果发放年终奖,这种定位可能会违背绩效考核的初衷,使得各项工作的开展力度和落实力度较弱。

### 3.2 对绩效考核的重视不足

根据公务员的工作热情和态度指标来衡量绩效考核工作的有效性。尽管领导重视绩效考核,但有时缺乏创新的运作方式,对公务员考核不够充分,整体素质不够突出。在这些政府部门中多数采用行政发文方式从上到下对公务员实行管理,如果实行这一管理模式则需要进行公务员和上级关系的维护,需要上级下发指令,随后根据要求组织公务员开展相关工作,这种自上而下的绩效考核管理效率较低。

### 3.3 对绩效考核的创新性不足

政府部门往往承担着重要的社会职能,加强公务员绩效考核和制定薪酬活动具有重要的现实意义。但有的部门没有制定科学的激励机制,现有的绩效考核与公务员薪酬挂钩,绩效报酬的数量没有充分反映在工资体系中。目前我国一些政府部门的绩效考核体系还不够完善、考核程序不够规范,现行评估方法没能按照职位和职业类别对专家和技术人员的贡献进行比较,在一定程度上

也会影响到干部和公务员的满意度,影响政府部门工作效率。

### 3.4 绩效考核效率较低

目前在公务员绩效考核中,由于一些部门对绩效考核制度不够重视,考核意识模糊等因素,造成绩效考核不够贴合实际,有的人认为绩效考核仅是一种判断依据,所以会轻视考核。如果下级不注重公务员考核的结果,认为公务员最终的考核结果都由领导直接决定,那么可能会采取消极应对考核的问题,造成整个公务员绩效考核的管理方面存在不足。在考核标准制定中由于部分部门的岗位职责性质各不相同,而考核的内容和标准不够统一,造成公务员考核出现一定的虚化问题。绩效考核往往需要考核部门进行数据统计,由全体公务人员共同参与,而在绩效考核中需要购买专业的考核电子软件,但每年的考核次数有限,要想获得更精确的数据信息就必须投入大量的时间和精力,整个绩效考核阶段具有极高的保密性,这可能会引起一些公务员的抵触情绪,对绩效考核评价不够主动配合。绩效考核的精确性与考核对象追求的简单性之间存在矛盾,可能会造成考核对象消极应对,致使整个绩效考核效果不佳,最终浪费了时间和精力。

### 3.5 分配制度科学性有待提升

近年来,我国政府部门人力资源管理工作取得一定进步,但由于在工作过程中受到多方面影响,导致该项工作还存在一些问题,如公务员的薪酬的问题,以往的分配制度可能会导致公务员的工作热情逐渐递减,阻碍政府部门战略性发展,导致一些公务员流转到其他企业,致使部门内部出现人才流失的现象,不利于政府部门人力资源绩效管理创新工作的发展,更不利于政府部门的可持续发展。

## 4 政府部门公务员评估中存在的问题解决措施

### 4.1 明确公务员评估目标

政府部门绩效考核首先要明确公务员评估的目标方向,制定有效、协调的绩效考核目标体系,要综合考虑各岗位和部门的职责,制定评估标准,尽可能让公务员参与制定本部门、本岗位的绩效考核标准,不仅使绩效考核的标准成为现实,而且能够积极主动地满足公务员参与的标准。绩效考核必须作为公务员晋升、工资分配、岗位调整、薪酬发放的依据。其次,为了制定年度的总体绩效目标,需要建立评分部门,每年的绩效数据统计通过绩效目标的设置,可以分为优秀、称职、基本称职、不称职等,充分调动公务员的积极性。在大数据背景下落实政府部门公务员绩效管理创新工作则需充分利用好该技术的独特优势,从而构建政府部门公务员绩效管理的高效数据系

统,这是由于在政府部门内部所包含的人员数量较多且种类庞杂,公务员的基本信息都需在网络上进行实时编辑,汇总于大数据平台上,通过大数据背景下的独特高效技术手段实现公务员绩效管理。

### 4.2 重视绩效管理的理念

当前一些政府部门在建立绩效考核体系时缺乏详细计划,因此要想做好绩效考核工作,就要不断研究总结政府部门实际运行情况,建立适合政府部门的绩效考核机制。组织要以新的视角看待绩效考核工作体系建设问题,把绩效考核作为政府部门管理的核心,制定相应的绩效考核标准,并在绩效考核中加以运用,使绩效考核得以实施。要不断推进政府部门绩效考核的科学化发展,领导应该为新形势下的改革做好准备,从根本上提高政府部门绩效考核的有效性。大数据背景下的政府部门公务员绩效管理创新工作需着眼于数据信息,并将其作为重点予以推进。与传统的政府部门公务员绩效管理工作相比,大数据背景下的工作出现了许多全新变化,要强调公务员绩效管理模式的创新改革,对具体数据信息进行有针对性地深入剖析。不断丰富数据信息资源优化其形式,提升信息内容质量。政府部门内的公务员信息主要包括客观基础数据、公务员质量数据等。其中客观基础数据主要指的是现阶段政府部门所有公务员相关的基本信息,与公务员密切相关的基本信息内容需进行全面调查,依据不同信息进行统计,以简历形式分析其各项信息,为公务员绩效管理工作提供基本数据支持。而人员变动则是指政府部门通过招聘加入新公务员或是出现辞职现象以及岗位调动,这些情况都需要及时记录和整理。绩效考核部门需调整人员变动信息,实现对公务员的有效管理,提高管理效果,绩效考核质量是记录、分析政府部门中公务员对政府部门所作出的贡献以及公务员的近期表现、忠诚度等指标。

### 4.3 注重绩效评价结果

就总体绩效评价而言,结果准确地反映了目前绩效考核过程中出现的问题,政府部门可采取有效的对策来解决绩效考核问题。绩效考核的总体细节将基于获得的数据进行调整,并根据公务员的绩效考核分数适当分配薪酬,使每个公务员都能意识到评价的重要性,为政府部门的稳定发展创造良好的条件。如果想要完成大数据背景下政府部门公务员绩效管理创新工作,则需从理念入手进行大数据理念的革新。在政府部门中首先要秉持理念先行的原则,通过现代化理念指导各项工作的开展和落实,以实现各项工作的高质量开展。除此之外,相关政府部门需从思想认知层面进行工作手段和模式的创新,

保障理念创新基础能够得到全方位夯实, 各方方面都能进行加强巩固。政府部门为保障自身能够实现可持续发展需求对绩效考核工作进行优化, 将重点放在绩效考核工作的创新上, 提高绩效考核工作水平。为有效满足现实工作需要, 相关管理人员利用大数据技术对绩效考核工作进行多角度综合分析, 从而使绩效考核工作更具有针对性、便利性, 能够支持各项工作的有效展开。管理人员结合实际需求选择恰当且有针对性的管理模式和服务模式, 只有这样才能保障政府部门内的各项工作能够得到全方位提高。在现阶段绩效考核工作推进过程中需注重基础设施建设, 保障相关工作人员强化软件以及系统开发工作, 使所有对象能够融入于同一体系, 保障数据应用水平和应用效率能够得到提升, 以满足在大数据背景下不断发展的政府部门公务员绩效管理需求, 确保大数据理念在工作各个环节得到推行和落实。必须尽快健全有关制度, 以促进企业和个人的长期发展。由于时代的变化和技术的进步, 对政府部门的要求是不同的。

#### 4.4 合理分配人力资源

政府部门在发展过程中会进行改革创新, 其中实现公务员合理配置是重中之重。借助大数据技术, 将每一位公务员安排到合理岗位上, 做到“人岗相适”, 确保最大程度发挥公务员的最大价值, 为政府部门履行职责作出更大贡献。在大数据背景下的政府部门人力资源绩效管理创新工作中有着重要地位, 合理利用能够确保人力资源分配更加平衡, 同时在规划和应用方面也起到一定帮助作用, 防止出现公务员浪费现象。如今, 随着大数据时代的到来, 政府部门通过大数据分析, 将其最大限度地运用到绩效考核中, 改进绩效考核, 对公务员进行全面的考核, 最后得出一个全面的评价结果。具体来看, 政府设立的考核内容不仅要能合理表达个体的职位特征, 而且要实现考核指标的全面性, 推进对于工作人员的全面考核, 例如考核内容可以延伸到品德的考核和工作态度的评价等方面。除此之外, 考核的内容还要突出重点, 将量化与定性进行有机地结合, 实现绩效考核内容的合理性与科学性。政府公务员绩效考核工作中的每一项内容都应该有合理的依据, 一方面要尊重客观的发展事实, 对个体的工作情况进行客观的评价, 即用事实来说话。另一方面各项指标的设置应该能够经得起相互检验, 在此过程中实现考核标准的科学性。不同的绩效考核指标应该具有参照性, 一方面要推进绩效考核指标的纵向对照, 实现不同部门绩效考核指标的参照, 另一方面要实现绩效考核指标的横向对比, 提高不同指标在不同政府部门的适用性。

#### 4.5 加强绩效考核的反馈

在未来的发展过程中, 政府公务员的绩效考核工作必须重视考核的反馈作用, 这不仅是考核工作的关键环节, 也是提高公职人公务员作效率的重要一环。及时的反馈能够使工作人员迅速地在日常工作中的不足, 并提高政府工作的整体效率。具体来看, 首先政府部门应该制定一个及时有效的反馈程序, 增强不同政府部门之间考核结果的交流, 推进公务员对于自己考核结果的分析与理解, 起到绩效考核的反馈作用。其次在得到不同的个人考核结果之后, 要对绩效考核中的不同因素进行合理的归纳与分析, 针对不足的地方要及时改进, 优化现有的绩效考核方案, 最后要制定并完善绩效考核方案, 及时追踪方案的实施情况, 促进绩效考核工作的顺利进行, 实现动态的绩效考核监测。除此之外, 不同政府部门的工作人员也要共同努力, 在贯彻绩效考核工作的同时, 也应推进绩效考核体系的不断完善。

#### 5 结束语

绩效考核对政府部门运行的影响是无法估量的, 建立合理的绩效考核体系对提高公务员的工作热情和能力具有积极的意义, 但目前一些政府部门还尚未实现。制定绩效考核机制的重要性, 是建立绩效考核体系的前提。在此基础上, 期望本文研究内容有参考价值, 更够帮助相关人员分析政府部门绩效评价在政府部门绩效考核中的作用、存在的问题和相应的对策。

#### 参考文献

- [1]刘菡.公务员绩效考核发展思路与改革评析[J].现代国企研究, 2019(8):194-194.
- [2]曹武.基于人性假设的事业单位绩效评估与激励机制研究——以A单位为例[D].中国科学院大学, 2018.
- [3]皮勇华.优化改进公务员绩效管理的思考[J].特区实践与理论, 2016(4):104-107+119.
- [4]郭艳婷.探析行政事业单位绩效考核体系的构建[J].科教导刊-电子版(下旬), 2018(7):253.
- [5]刘爽.C市郾都区人社系统基层公务员绩效考核现状与对策研究[D].西南交通大学, 2018.
- [6]李洁.C县乡镇公务员绩效考核优化研究[D].燕山大学, 2020.
- [7]方美琳.福州市市直机关公务员绩效考核优化研究——以福州市自然资源和规划局为例[D].福建农林大学, 2020.

作者简介:孙蝶(1989-),女,汉族,山东沂水人,大学本科,经济师,研究方向:人力资源管理。