

靠业绩评优 凭能力争先

晒晒单位里年度评优那点事儿

□本报记者 任洁 刘欣欣 李一然 文/摄

正值年终，又是一年评比季。毋庸置疑，争当先进、争创一流是每名职工的工作目标和努力方向。辛辛苦苦工作一整年，拿什么评先进？要靠实打实的成绩、过得硬的本领。因此，评比的过程显得尤为重要，要评得客观公正，评得当之无愧，被评得心服口服。如此，才能凸显出年终评比的功用：奖优罚劣，激励职工的工作热情，推动工作的深入开展，使学有榜样、干有标兵。

丰台五小： 业绩过硬是王道，优先参评

学校评选先进，无论是个人还是团队，一般最看重的是教育教学成果。丰台第五小学校长李磊介绍，不同奖项评选侧重点会不同，比如师德先进，要看教师对学生是否特别好，还要看家校关系是否融洽；衡量教师的课是否上得好，除了校方、学生、家长的口碑，是否获得有分量的奖项，也是一个重要的评价条件。

“我们学校评选先进的一条硬指标，就是看教师是否获得区级‘师慧杯’教学技能比赛的奖项，或是能在学校‘海燕杯’教学研讨展示活动上获奖。这两个项目能取得奖项，说明教师的教学水平是过硬的，可以优先参评先进教师。”李磊表示。

丰台“师慧杯”比赛是一个大型教师岗位练兵活动，三年一次，考验的是教师的基本功。考试内容包括笔答教学大纲和现行教材内容、编写一份教案和试卷、上一节展示课、用PPT演示一篇文稿等。不亮出真本事，是难以取得好名次的。

校内每年定期举办“海燕杯”教学研讨活动，骨干引领课、党员示范课、组内研究课、课题汇报课、新教师亮相课、个人邀请课等，不同层面的教师要经过2-3轮的磨课，研讨后还有个人反思、论坛交流、各层总结，能够充分体现教师的业务研究过程，能获奖的都是优中选优。评选先进的标准、结果都会通过教代会，在全校公示，教职工都很服气。指标摆在那里，大家有了奋斗的动力和方向。

该校每年年底还有一次特别的评选会：学科、后勤等不同部门的教职工以团队形式，分别展示一年来的工作和心得，前几年是PPT述职汇报，这两年展示形式开始多种多样，有微视频、小品、三句半等，5个校区近300名教职工都要参与。展示完毕大家投票，根据岗位不同，每个团队获得不同称号，比如创新奖、和谐奖、鼎力支持奖等。

“我们特别注重团队建设，强调共同提高，很多评价、年终绩效都会加入对团队的考核。如果团队里一个教师有问题，整个团队都不能评上先进。评选优秀教师，候选人必须带徒弟，而且要在团队中有过展示经历，这也是一条硬指标。”李磊说。

教学主任兼语文教师廉丽娟很喜欢年底的展示会，“记得以前只是组长上台展示，这两年全组都要登台。教师们多才多艺，都愿意展示一下，而且形式特别能显现学科的特点。比如语文组用快板、三句半，英语组双语推介，音乐组则又唱又跳。”

除了区级专业比赛外，丰台五小的各种教学活动，还会为一



些能展示教职工特长的项目设置单项奖，比如最佳演讲奖、最佳书写奖、最佳演唱奖等，扩大评奖面，给教职工各种机会去展示才华，以充分尊重个人特点，让每个人的潜能得以全面发挥，激发工作热情和积极性。

这样的评奖活动效果是显著的。有一位教师平时不太注意和学生相处的方式，在教职工队伍中也不“显山露水”。但是她爱写诗，五言七言都能写，可只有本学科几位同事知道。一次，学校举办征文活动，她报了名，诗篇顺利获奖，并在校园里展示。她的才华被更多人知晓，领导同事看见她，都会夸奖几句，这位教师非常激动，从此教学态度发生很大变化，对学生更有耐心了，还把自己的特长应用到教学中，在班里成立兴趣小组，鼓励学生通过学写诗，提高语文水平。

新华联集团： 评比拒绝大锅饭，优胜劣汰

新华联集团每年年终都会对职工综合评分，作为评选先进职工的指标。“我们使用的是很多世界500强企业使用的管理方法，即平衡计分卡形式。”新华联集团工会主席杨运辉介绍，“每个人都有自己相应的考核指标，有5、6个必须完成的项目，项目依大小不同，所占的分值也不同，总分100分。”

考核项目的内容，在每年年初由职工根据往年工作情况，结合新的市场形势自己制定，随后

交给主管领导补充、修改。在双方都认可后，职工和主管领导都要在平衡计分卡上签字确认。计分卡一式两份，一张交到人力资源部备案，另外一张由职工自己持有。

“大体上我们将职工分为A、B、C级三类，年度优秀职工就是从A级职工里边产生的。”杨运辉告诉记者，得分90分以上的职工为A级，70-89分的职工为B级，70分以下的是C级职工，属于不称职职工，要求其尽快改进，也有可能对其职位进行调整，或将其直接辞退。

除了评定职工等级外，新华联集团还设有很多奖项，比如创业功勋奖，相当于年度先进工作者的评选，是为了奖励那些为企业做出突出贡献、创造较大价值的职工。

针对整个集团的上百位财务人员，新华联集团设立了理财能手奖。根据财务人员创造的价值、工作能力和工作态度等，每年评选出5至10名最优秀的财务人员；杰出贡献奖对职工创造的利润指标要求更高，至少为企业创造千万元利润的职工才能获此殊荣；营销金牛奖也是完全以业绩说话，只看职工创造多少经济效益，不论职工的年龄性别，获奖者能领到一头纯金做的牛；还有针对技术研发人员的创新进步奖，奖励那些有新的创造发明，并且新产品创造了较好效益的职工；优秀管理奖则针对企业的中坚力量进行鼓励，他们有的是团队领导，有的是企业的管理者。虽然不可能每位职工都是利

润的直接创造者，也不是每位职工的工作成果都能完全用财务指标来体现，但最佳服务奖是新华联集团下属酒店、物业公司等服务型企业职工的努力目标，数据支撑也是评价职工的重要指标。“我们会邀请业主、酒店客人给职工打分，进行满意度调查，还会结合收费率等硬性指标来评价，绝不允许有人情在里边。”杨运辉说。

说起评选优秀职工的硬指标，杨运辉肯定地说：“绩效！新华联评价一个职工就是看他的付出，看他的贡献。绝对不是大锅饭，干多干少肯定不一样。只有这样才能充分激发职工潜能，调动他们的积极性，实现人力资本的最大化，也实现职工和企业的双赢。这种灵活的机制，是民营企业发展迅速的重要原因。”

液化石油气京华源中心： 评优无关内与外，一视同仁

北京市液化石油气公司京华源中心现有外聘员工500余名，这些外聘员工分布在液化气灌装车间、液化气站，有的要“送气下乡”，承担着不同的服务百姓的重要任务。外聘员工爱岗敬业、优质服务的精神，受到单位领导及用户的欢迎和称赞。

据京华源中心党支部书记、工会主席张薇和虎坊路销售部经理都宇介绍，为了表彰先进，京华源中心每年都要在外聘员工中评选先进工作者，评选条件、过程、结果不但公开、公正、透明，而且评选依据的是实实在在

的硬指标，评出的先进工作者，单位同事心服口服。

比如京华源中心每年在60余名送气工中，会评选出10名送气能手，公司人力资源部为此会下发文件。评选条件经过公司职工代表大会审议通过，条件包括年送气瓶数、送气时有无违反交通法规行为、有无用户投诉、用户满意度等。送气工全年送气瓶数，可以根据每天的工作记录查询、计算，做不了假；送气时有无违反交通法规行为，有安全生产记录，一查便知；有无用户投诉及用户满意度，同样有用户投诉记录和用户电话回访记录可以查询。

员工工作不但要保质保量，服务态度、用户满意度还是一项重要指标，如果用户投诉一旦查实，干活再多也等于零。另外，中心有着严格规范的考勤记录制度，哪位员工上班有过几次迟到早退，这些都纳入评选先进硬邦邦的条件范围内。这种产生的先进工作者处处优秀，是职工学习的榜样。

为了鼓励先进员工再接再厉，京华源中心还在评选先进工作者管理办法中，设置了这样一条特殊规定：员工连续三年被评为先进工作者后，每月工资额外增加奖励金100元，但只要员工不离开单位，每月都发。虽说每月增加100元工资并不多，但评为先进工作者后，公司要开大会表彰，被评上的员工胸戴红花，人人羡慕，所以各单位员工工作起来都很有干劲。

京华源中心虎坊路销售部的工作，主要是为居民家和单位的液化气、燃气灶具热水器等设备提供安装维修服务。销售部共有十多位维修工，他们拿计件工资，干活越多，挣得越多。所有员工的每月工资表都贴在销售部的“厂务公开民主管理”公示栏内，清清楚楚，谁干活多，谁干活少，一目了然。

维修工霍鑫在2011年、2012年、2013年连续三年被公司评为年度先进工作者，工作表现处处第一。这是因为他勤奋好学，技术第一，同事到用户家维修遇到难题，都向他请教，只要他一上手，故障就能解决。因为他技术好，干活手快，如果别人修一个灶需要两个小时，他不到一小时就能完活儿，然后马上回到销售部等活儿。赶上其他用户这时打电话报修，其他维修工正忙着在外边干活，这趟活儿自然又归霍鑫。久而久之，他的工作量便遥遥领先。

京华源中心销售部经理都宇说，维修工入户维修后，单位会经常电话回访，一是了解维修的质量，二是询问用户对维修工的满意度。几年来，霍鑫无论在维修数量、质量、用户满意度、为单位创收方面都处处领先，评他为先进工作者，大伙都服气。