

# 绩效考核在公路部门人力资源管理中的应用

谭作玲

甘肃省临夏公路事业发展中心刘家峡公路段，甘肃临夏，731600；

**摘要：**公路部门作为提供公共服务的重要机构，肩负着公路基础设施养护、安全管理与应急保障的职责。人力资源管理的成效直接影响公路服务的品质与效率。面对公路养护精细化、专业化的要求，传统管理模式已难以适应发展需要，建立科学的绩效考核机制势在必行。绩效考核作为联接组织目标与个人行为的关键工具，其系统化应用有助于破解激励不足、职责模糊等管理难题，优化人力资源配置，提升养护效能和服务水平。构建符合公路行业特点的绩效考核体系，已成为提升组织执行力和竞争力的重要路径。

**关键词：**绩效体系优化；人岗匹配；公共部门特性；闭环管理；战略协同

**DOI：**10.69979/3029-2700.26.03.030

## 引言

在公路部门的人力资源管理中，引入绩效评估机制有其现实的必要性。该机制通过将定量和定性评价相结合的方式，把部门的战略目标逐步分解到各个岗位的职责当中。绩效考核指标的设计应紧密结合公路养护质量、桥隧管护水平、应急抢险效率、安全生产管理等业务特点，评估方法需兼顾管理岗位与一线养护、技术岗位的差异。考核结果应全面应用于招聘标准优化、培训需求识别、薪酬激励设计等人力资源核心环节，形成从目标设定到结果运用的完整管理闭环，实现个人能力提升与组织战略达成的协同发展。

## 1 绩效考核概述

绩效考核是现代人力资源管理体系的核心组成部分，旨在通过系统化的程序评估职工在岗位上的工作实绩与贡献。在人力资源管理中，该制度不仅推动职工个人成长，更与组织战略目标的实现紧密相连，从而提升整体运营效率、优化资源配置。对于公路养护部门而言，绩效考核尤为关键。该部门承担着公路日常养护、桥隧安全运营、防汛防滑保畅、养护工程管理等重要职责，职工的工作质量直接关系到路网安全、畅通和公众出行满意度。通过定期开展绩效考核，管理者能够客观识别职工在完成养护计划、处置公路病害、开展预防性养护、应对突发事件等任务中的优势与不足，为后续针对性培训与发展提供依据。考核过程也有助于强化个人责任落实，促使职工严格遵守养护作业规范和安全操作规程，从而降低安全风险，提升路况服务质量。同时，绩效考核结果可作为激励兑现的依据，有效激发职工积极性，

确保人力投入转化为实际成效。公路养护部门的实践表明，一套结构清晰的考核体系能够显著促进团队协作，推动养护技术革新和工艺流程改进。因此，绩效考核在人力资源管理中不仅是管理流程，更是推动部门可持续发展的关键工具，其有效运用有助于构建高效、安全、响应迅速的公路养护管理体系。

## 2 绩效考核在人力资源管理各环节的具体应用

### 2.1 在招聘与配置中的应用

绩效考核通过分析现有职工的工作表现数据，能够明确公路养护部门各岗位所需的专业能力，如油路修补工艺掌握程度、桥隧巡查检测技能、应急抢险组织能力等，从而为招聘提供精准的用人标准。在招聘阶段，管理者可依据这些绩效指标筛选应聘者，判断其是否具备相应的实操技能和岗位适应力，确保新职工能快速融入养护工区或专业班组的工作环境。同时，绩效考核结果对人员配置具有指导作用。当发现某些岗位或养护路线存在绩效短板时，管理方可灵活调整人员部署，将更合适的人员配置到桥隧专业化养护、汛期应急值守、科技创新项目等关键任务中。这种方式不仅提升了招聘的针对性，也减少了人力资源错配，最终增强部门的整体运行效能。由于绩效考核贯穿招聘与配置全过程，它促使部门持续优化人才结构，例如在“迎国评”专项工作或养护工程攻坚期优先安排高效人员，保障重点任务优质完成。这一机制使公路部门能更灵活地应对季节性养护压力、突发地质灾害处置等挑战，奠定稳定高效的人力资源基础。

## 2.2 在培训与发展中的应用

绩效考核结果为公路部门制定培训计划提供了直接依据。管理者通过分析考核数据,可清晰识别职工在公路养护“九维工作法”应用、预防性养护技术、安全生产标准化作业、桥隧病害诊断等关键领域的技能短板。据此,部门可量身定制培训方案,例如针对养护作业人员开展路面病害精准处治专项训练,为工程管理人员强化养护项目成本与质量控制培训,确保培训内容与岗位需求紧密对接。培训过程中,考核指标可同步发挥监测作用;若发现学员对新型沥青网裂修复技术或“四新”技术应用掌握不足,培训师可及时调整教学方式、补充实操案例。培训结束后,绩效考核机制持续跟踪效果,通过对比职工在桥隧定期检查、路面灌缝作业、除雪防滑应急响应等方面的效率与质量变化,客观检验培训成果是否转化为实际工作能力的提升。同时,考核数据与职业发展通道自然衔接,那些在防汛抢险、重大活动保畅中表现突出的养护骨干,可获得专业技术职称评审推荐或参与重要项目管理的锻炼机会,使个人成长路径更加清晰。这种动态循环模式推动了培训体系的持续优化。当部门推广“五小发明”成果或引入智能化养护设备时,可快速组织相关专项培训,实现技术更新与人才发展的同步。通过绩效考核与培训发展的深度融合,公路部门既能解决当前技能短板,也为未来培育具备综合能力的核心人才队伍,最终实现养护管理水平与人才储备质量的双提升。

## 2.3 在薪酬与激励中的应用

绩效考核结果是公路部门薪酬分配的重要参考依据。当前,单位的绩效考核主要与月度绩效奖金直接挂钩,具体以每人每月450元的绩效奖金作为基数,通过结合工作实绩、考勤情况、日常表现等因素进行简明量化评分,最终根据考核结果核定并发放相应绩效奖金。这种机制将考核结果与员工的即时收入相关联,虽形式较为简单,但确立了基本的绩效导向,使收入分配在一定程度上反映了个人履职情况。管理者通过对养护任务完成度、出勤纪律、安全生产表现等核心要素的评价,实现奖金的差异化分配,从而发挥基础的激励与约束作用。未来,若需进一步强化激励效果,可在现有框架基础上,探索将考核结果更精细地应用于表彰先进、评优推荐、培训机会倾斜等方面,逐步建立短期奖金激励与长期职业发展相结合的多元激励生态。

## 2.4 在晋升与退出中的应用

在公路部门的职务晋升与岗位调整中,绩效考核结果发挥着重要参考作用。管理部门可梳理职工在桥隧管养能力评价、养护工程质量控制、应急保畅任务完成情况等关键指标上的长期表现,从中识别具有发展潜力的业务骨干。若养护技术人员连续在“示范桥隧”创建、预防性养护工程等项目评估中表现突出,并能带领班组解决技术难题,其绩效数据可作为晋升资格审查的重要依据。对于管理岗位的选拔,绩效考核应侧重跨部门协调、团队管理与应急处置等综合能力,例如在联合交警、路政开展“一路四方”协同保畅,或组织多班组完成集中养护任务中的表现,往往更具说服力。当涉及岗位优化或人员调整时,绩效考核档案可提供客观地参考依据。对于长期无法适应养护机械化、信息化要求,或经培训后仍难以胜任现岗位的人员,部门可酌情调整至辅助性岗位,而非简单辞退,这既体现了组织关怀,也保留了其经验价值。晋升通道应保持一定灵活性。对于在应急抢险、技术创新中作出显著贡献,但学历或资历受限的基层职工,可通过破格推荐、设立技术能手序列等方式拓宽职业发展空间,使人才选拔更注重实绩贡献。绩效考核的持续跟踪功能还能预警人才流失风险。若发现某养护站或专业班组负责人绩效连续下滑,人事部门可提前介入,进行岗位适配性分析,适时将其调整至更匹配的岗位。通过将绩效数据与职业发展紧密挂钩,公路部门不仅能优化班站长、技术负责人等关键岗位的梯队建设,还能建立良性的人员流动机制,最终使人力资源配置始终服务于提升路网养护效能和安全保障能力的核心目标<sup>[3]</sup>。

## 3 公路部门实施绩效考核面临的挑战与对策

### 3.1 主要挑战

公路部门绩效考核的复杂性首先源于其作业面广、点多线长的特点。养护人员分散在数百公里路段,日常巡查、作业数据采集主要依靠手工记录与事后填报,信息传递的滞后性直接影响考核的时效性与准确性。在指标设定上面临实际矛盾:若简单套用成本控制率,可能导致养护单位为追求指标而压缩必要的预防性养护投入,反而增加远期安全隐患。不同岗位价值难以直接量化比较,桥梁工程师的技术决策风险、养护班长的现场管理责任、应急调度员的协调压力属于不同维度,若强

行统一权重,易引发职工对内部公平性的质疑。部分长期从事传统养护作业的职工对考核的认同度不一,更依赖于经验判断,对依托养护管理系统、移动巡检APP等信息化手段生成的考核数据信任度不足。考核结果的应用尚未完全贯通,存在“考用脱节”现象,例如绩效优异的养护骨干在职称评审、岗位晋升中未能获得相应认可,削弱了考核的激励作用。此外,汛期泥石流、冬季冰雪等不可抗力因素常干扰正常养护节奏与评价基准,若考核机制缺乏弹性,可能挫伤应急抢险团队的积极性。

### 3.2 对策建议

针对数据采集难题,应积极推进信息化手段的应用,为户外作业人员配备具备定位、拍照、工单上报等功能的移动终端,使其能在处置路面病害、清理塌方现场时实时上传图文数据,确保考核信息真实、完整、及时。指标设计应融入安全与质量导向,在路况水平评价中增设“预防性养护措施落实率”“桥隧定期检查合格率”等指标,引导养护单位统筹好成本管控与长效质量的关系。岗位价值评估可采用分类分层模型,技术类岗位侧重工艺创新与质量控制,管理类岗位侧重组织协调与任务落实,作业类岗位侧重实操技能与安全规范执行,实现差异化考核。观念融合需双向推进,通过邀请经验丰富的养护工长、技术能手参与考核方案研讨,同时利用安全生产警示教育片、养护工艺模拟动画等形式,将传统经验融入现代管理语境。考核结果应用的关键在于制度联动,建议将绩效考核结果与职称评聘、评优评先、培训深造、岗位晋升等制度实质性挂钩,例如在工程技术职称评审中,将年度绩效考核优秀等次作为加分项或优先推荐条件。对于不可抗力因素的干扰,应设置弹性考核机制,例如在重大水毁或冰雪灾害应急期后,适当调整受影响路段的考核周期,并将“应急抢通效率”“灾后恢复质量”作为重要补充指标,形成刚柔并济的评价环境<sup>[4]</sup>。

针对考核体系灵活性不足的问题,可建立动态指标调整机制。每年汛期或冬季保畅结束后,组织养护工区、专业技术小组复盘相关绩效数据,将暴露出的共性短板,如排水设施维护时效、防滑物资调度效率等,纳入下一年度考核重点,使考核指标始终贴近实际管理需求。面对人才流失风险,需提前干预。若发现年轻技术骨干或

班站负责人绩效连续不达标,人事部门不应简单采取负向激励,而应启动“以师带徒”、岗位交流、参与技术攻关项目等帮扶措施,助其重拾信心、提升能力。跨部门协同障碍可通过搭建绩效数据共享平台予以缓解,在中心范围内汇总分析各养护单位在“示范路桥隧”创建、“五小发明”应用、应急联动等方面的绩效案例,促进最佳实践交流与共性难题协同解决。尤其应畅通基层反馈渠道,在段级绩效考核分析会中设置职工代表发言环节,听取一线养护人员、班站长对考核标准、数据采集的真实反映,及时优化不合理条款。所有改进措施的关键在于持续迭代,建议将绩效考核体系优化工作本身纳入管理干部的年度责任目标,要求相关部门定期评估应用成效,确保改革举措落到实处、取得实效。

### 4 结语

绩效考核在公路部门的深入应用,需要持续应对指标科学化、数据实时采集、结果有效运用等多重挑战。未来应进一步强化养护管理系统、桥隧健康监测、移动巡检终端等信息化手段在绩效数据采集与分析中的支撑作用,推动考核维度从单一业务指标向综合效能、安全质量、创新应用、服务满意度等多维评价扩展。分层分类的考核模式需不断细化,并探索结合物联网、大数据技术实现对养护作业过程、桥隧运行状态、应急资源调度的实时绩效跟踪。考核结果的应用应突破传统薪酬关联,更深层次地与职业生涯规划、专业技术成长、组织文化建设相结合,构建可持续的激励与发展生态。通过推动绩效管理与公路养护“十五五”规划、年度重点任务、安全发展目标的动态对接,将有助于公路部门向精细化、专业化、智能化的现代养护管理模式稳步转型。

### 参考文献

- [1] 苏慧. 新经济环境下绩效考核在公路部门人力资源管理中的应用[J]. 销售与管理, 2025, (05): 36-38.
- [2] 陈从彩. 绩效考核在公路部门人力资源管理中的应用[J]. 市场瞭望, 2024, (09): 151-153.
- [3] 张杰荣. 绩效考核在高速公路部门人力资源管理中的应用[J]. 现代经济信息, 2015, (06): 112.
- [4] 崔艳. 绩效考核在城市客运管理部门人力资源管理中的应用[J]. 企业改革与管理, 2015, (05): 120+148.