

基于大数据思维在干部考核评价中的研究

王菲 马晔烽

西安电力高等专科学校

DOI:10.32629/ej.v2i6.283

[摘要] 干部考核评价工作中引入大数据思维，以全新的视野和方法，为考核评价工作适应新形势、新要求提供了强大的信息技术支撑。本文预期探索运用大数据思维，通过对来自不同时期、不同类别的数据进行搜集分析研判，实现对干部“3D画像”，评价更加具有全面性、客观性和动态性，更有利于帮助干部准确认识自我和改进提升工作。进而对以往考核评价方式的有益补充，进一步提高干部考核评价工作的精准度和科学化水平，保证电网企业培训中心管理干部的生机与活力。本文针对干部考核评价管理进行研究，运用大数据思维健全符合电网企业培训中心发展特点和规律的，较为准确可靠的综合考核评价体系，从而切实提高考核评价中层干部的质量，增强考核评价工作的实效性，为选用干部、奖惩干部、监督干部提供有效的评价工具。

[关键词] 大数据思维；干部考核评价；干部精准画像；研究

前言

干部考核是正确评价干部的重要途径，是选拔任用干部的关键环节，也是监督管理干部的有效措施。如何实现干部考核体系的最优化，促进考核效能的最大化，真正发挥考核评价工作“指挥棒”和“风向标”作用，已成为重要的研究课题。不少企业按照中央宏观导向，结合自身的实际情况，运用现代管理理念和最新技术手段，依托互联网、云计算等平台，不断创新干部考核评价方式。

1 目的和意义

企业在发展壮大的过程中，人力资源起着决定性作用，作为人力资源的具体调配者和使用者，管理干部则是关键一环。而考核评价是加强干部管理的一项基础性工作，为组织人事部门甄别和发现优秀人才提供了重要依据。

加强对管理干部的考核评价，提升管理队伍的素质与能力，是电网企业培训中心近年来加强干部管理的一项重要工作。当前，面对新形势新任务，面对一流企业大学建设目标，面对国家大力发展现代职业教育的时代背景，构建一套合理规范、科学有效的中层干部考核评价方案，进一步激发电网企业培训中心办学办校活力和中层干部创新创业激情，是当前干部工作的重中之重。

大数据分析作为近年兴起的新技术，为我们开展考核评价工作提供了一种新的视野，即决策行为将逐渐基于对众多数据与信息进行专业化收集、分析、处理做出，而不是像过去更多凭借经验和直觉得出。如何运用大数据思维改进干部考核评价工作，成为组织人事部门思考的重要课题。

本文针对干部考核评价管理进行研究，运用大数据思维健全符合电网企业培训中心发展特点和规律的，较为准确可靠的综合考核评价体系，从而切实提高考核评价中层干部的质量，增强考核评价工作的实效性，为选用干部、奖惩干部、监督干部提供有效的评价工具。

2 国内外研究水平综述

随着深化干部人事制度改革要求的提出，干部考核评价科学化问题引起学术界更为广泛的关注。全国各地组织人事部门就如何考准、考实干部，从科学设置考核内容、完善考核方式、充分运用考核结果等方面做了大量有益的探索。近年来，电网企业培训中心领导人员综合考核评价工作结合上级党委有关要求，遵循“定责、履责、考责、问责”主线，以公司战略为导向，以岗位责任制为基础，在运用公司对所属单位业绩、党风廉政建设责任制、党建责任制考核结果的基础上，采用多维度民主测评、个别谈话、调查核实等方法进行全面考核评价，着力破解了“重提拔、轻管理”

“干好干坏一个样”管理难题，有效促进了各级干部履职尽责，营造了干事创业良好氛围。

但是，从时间和空间两个维度来看，现行干部考核评价体系仍然存在一定的局限性，主要是数据来源不够全面、综合研判不够系统和深入。干部本身的情况是不断发展变化的，而目前干部考核评价依据的信息主要是根据干部过去在某一个时段、某一个岗位或者某一类事件中的表现所做出的评价，缺乏连续性、动态性和综合性。

在新形势新任务下，针对考核评价工作中的突出短板，迫切需要引入大数据思维理念，实现选准干部、配好班子、建强队伍的目标，为电网企业培训中心实现一流企业大学建设目标目标提供人才和组织。

3 理论和实践依据

本文梳理、总结干部考核评价的成功经验和不足，以干部考核评价的现有成功经验作为干部考核评价科学化的主体框架。结合电网企业培训中心实际，针对干部考核评价现状，深入调查研究，综合分析，确定了健全完善干部综合考核评价的总体思路：以科学发展观为统领，坚持全面、历史、辩证的看干部，注重一贯表现和全部工作的标准，本着“于法周延，于事简便”的原则，重点把握评什么、怎么评关键环节，科学设置并量化指标，注重实绩考核，引入大数据思维，以全新的视野和方法，为考核评价工作适应新形势、新要求提供了强大的信息技术支撑。着力提升考核评价工作的制度化、规范化、科学化、立体化，结合实际对干部考核评价科学化进行针对性和具有可操作性的有益探索。

4 干部评价考核大数据的内容来源

4.1 干部履历信息

干部的姓名、性别、籍贯、年龄、党别、专业、职务、工作单位、婚姻状况、工作经历等基本信息可以通过已有的干部信息管理系统获取。

4.2 干部自评数据

针对干部开展性格测评、风格测评、团队测评，并以此作为描述干部基本信息的维度，为干部的综合分析提供数据支撑。

4.3 考核评价数据

根据公司干部作风建设的工作要求，结合公司领导班子和领导人员综合考核评价办法，电网企业培训中心绩效考核实施意见，建立360度考核评价指标体系，通过基于干部自评、领导评价、中层领导人员互评、群众评价等环节，获取对干部德、能、勤、绩、廉日常和年度考核评价数据。

5 研究内容和实施方案

5.1 定量分析

干部考核评价的指标体系，按照可量化、可考核的原则，主要围绕素质、能力和业绩三个方面分别细化设置二级指标，其中业绩包括组织业绩和个人业绩。组织业绩主要是引用所属部门业绩考核结果；个人业绩指标以每年度签订的岗位责任书为依据进行考核。每类指标根据各指标分项工作中实际工作的占比程度，分别赋予不同的权重，每类指标分值共100分。对于指标的设置，采取开放灵活的设置模式，实行动态管理，随着年度工作重点的变化，适时进行修改和完善。干部考核评价工作大数据的定量分析的数据来源，主要是二级指标多维度测评的大量数据，通过累计、汇总等研究手段，以图表形式开展对各项指标的直观分析，加强对干部考核评价工作大数据间数据特征、变化及趋势的分析运用。

5.2定性分析

干部考核评价工作大数据定性分析是将大数据分析结果与个别谈话、征求意见、调查核实等方法获得的数据结合起来，互相印证，构建一个多元化数据库，使用最新分析技术得出全面、客观的结论。个别谈话主要了解领导班子建设状况和领导人员素质能力、工作业绩、作风形象和廉洁自律等方面情况。征求意见是根据需要，征求监察、审计、党建等部门对领导班子和领导人员履职情况的意见。调查核实是根据需要，采取走访相关单位、查阅相关资料、核实有关数据、专项调查等方式调查核实领导班子和领导人员的有关情况。

5.3比较分析

干部考核评价工作大数据的比较分析是在定量分析和定性分析基础上，通过定期对干部发展趋势进行的分析研判，进一步加强对大数据分析运用，充分考虑部门工作特点和业务性质，区分不同部门工作难易程度和工作基础，通过数据挖掘等技术，在领导班子之间、班子成员之间进行横向比较分析，准确评价工作实绩和存在不足；同时，将以往分析研判结果、平时掌握的情况与近期研判进行纵向比较分析，结合领导班子及成员的一贯表现和工作能力，形成干部考核评价工作大数据比较分析结果。

6 研判分析大数据为干部精准画像

6.1干部个人成长模型

从干部个体来讲，将干部的各种信息形成一个以时间为轴的历史数据，按照全生命周期管理的模式，更加完整地反映干部成长轨迹、一贯表现和发展趋势，建立干部个人成长模型。主要包括干部素质、能力和业绩，存在的主要问题及年度考核排名、具体考核指标排名等信息。纵向可通过考核结果研判干部的发展趋势，横向可通过考核指标研判干部的长处短板。坚持业绩导向，将干部干了什么事、干成了什么事等客观性指标纳入考核体系，运用大数据给干部考核提供一个有力抓手。在研判中善于发现存在问题的干部，视情况进行批评教育、函询或诫勉谈话，必要时进行组织调整或依法依规予以查处。

6.2领导班子配备模型

根据干部的个人画像标签，建立领导班子配备模型，主要包括领导班子近三年的绩效考核结果以及政治素质、经营业绩、团结协作和作风形象等考核指标排名，领导班子存在问题及发展趋势研判。将领导班子建设与干部的个人特点有机结合起来，充分发挥分析研判的导向作用，结合研判结果、工作需要和干部意愿，提出领导班子优化配备建议。对存在问题的领导班子，要及时进行谈话提醒、督促整改，视情况逐步进行组织调整、着力解决依据什么配班子，配什么样的班子、怎样配班子的问题。

6.3干部队伍建设模型

通过准确分析干部队伍的年龄结构、学历结构、专业结构、经历结构和来源结构等5个维度，建立干部队伍建设模型。直观展示干部年龄梯次结构、专业经历和岗位匹配度等重要指标。大力宣传和发挥典型示范作用，积极挖掘和树立在精益管理提升、推动改革发展、培训教学一些等工作中的先进典型，用身边人、身边事来教育、引导、激励干部，营造“比、学、赶、帮、超”的浓厚氛围。进一步优化后备干部的选拔、培养机制，积极探索干部选拔积分制，推动干部选拔的科学化进程。根据总结查找出的对干部队伍建设中存在的普遍性问题，有针对性地采取培训教育、集体约谈等手段逐步解决。

7 运用大数据考核评价干部的未来展望

7.1牢固树立大数据思维，确保考评体系的科学性

大数据作为一种技术手段，极大地促进了考准、考实，但更为关键的是，要在引入大数据技术的同时，破除过去的一叶障目不见泰山、只见树木不见森林的“小”理念，牢固树立“一览众山小”的“大”思维，更加重视平时考核、立体评价，更加重视利用考核评价促进干部的监督管理，真正将干部考核评价“指挥棒”“风向标”的作用最大化地发挥出来。

7.2高度重视数据分析与挖掘能力，确保考评结果的客观性

运用大数据考核评价干部还属于一个“交叉学科”，组织人事部门中大数据分析的专业人才还比较缺乏。组织人事部门可以同高校、科研院所、互联网企业在数据分析方面进行深度合作，使数据挖掘专家为我所用。各级党校有条件的也应专门针对大数据技术开设培训课程，既有针对性地培养组工干部的数据分析挖掘能力，也要培育其他干部的大数据视野，让考核评价结果的认同度更高。

[参考文献]

- [1]秦健忠.浅谈大数据思维在干部考核评价中的应用[J].广西电力,2017(10):54-56.
- [2]何俊峰.运用大数据思维构建全方位干部考核评价体系[J].领导科学,2015(06):41.
- [3]肖兆权.借鉴大数据思维改进干部考核评价[N].学习时报,2014-04-21(005).