

T/NNAS

团 体 标 准

T/NNAS XXXX—XXXX

防城港龙虾加工技术岗位人才评价指南

The talent evaluation guideline for Fangchenggang lobster processing
technology post

（征求意见稿）

在提交反馈意见时，请将您知道的相关专利连同支持性文件一并附上。

XXXX - XX - XX 发布

XXXX - XX - XX 实施

南宁市标准化协会 发布

前 言

本文件按照GB/T 1.1—2020《标准化工作导则 第1部分：标准化文件的结构和起草规则》的规定起草。

请注意本文件的某些内容可能涉及专利。本文件的发布机构不承担识别专利的责任。

本文件由防城港市港发控股集团有限公司提出。

本文件由南宁市标准化协会归口。

本文件起草单位：防城港市市场监督管理局、东兴市市场监督管理局、防城港市港发兴龙水产品加工有限公司、南宁市标准化协会、广西东标标准化质量认证咨询服务有限责任公司。

本文件主要起草人：

防城港龙虾加工技术岗位人才评价指南

1 范围

本文件给出了防城港龙虾加工技术岗位人才评价的总则、人才评价指标体系、人才评价方法、人才评价流程、人才评价结果运用的建议。

本文件适用于防城港龙虾加工技术岗位人才考核评价。

2 规范性引用文件

本文件没有规范性引用文件。

3 术语和定义

下列术语和定义适用于本文件。

3.1

龙虾加工技术岗位 lobster processing technology position

负责龙虾加工过程中清洗、分拣、按重量分装、以及龙虾深加工等工作，实现预期经营目标的一系列岗位。

3.2

岗位人才评价 talent evaluating based on the posts

通过定性和定量的方法，对岗位人员的综合素质和工作能力进行测评的活动。

4 总则

4.1 评价目的

通过评价测定龙虾加工技术岗位的人力资源质量，为岗位人才储备、人才使用、人才发展提供评价依据，实现人力资源的统筹配置以及人力资本的不断增值。

4.2 评价原则

龙虾加工技术岗位人才评价宜遵循以下原则：

- a) 全面：评价以岗位要求为基础，德才兼顾，让人才价值得到充分尊重和体现；
- b) 公正：评价开展遵循一致性的原则，统一的规则，无差别对待每一位被评人员；
- c) 公开：评价标准、程序、结果公开。

4.3 评价周期

宜于每个经营年度周期结束前开展。

4.4 评价组织

企业人力资源部门负责制定评价方案，组织专业测评，审定评价结果，并负责评价结果的运用。

5 人才评价指标体系

5.1 岗位规范

不同企业的龙虾加工技术岗位职责不尽相同，企业在岗位人才评价时，宜确定加工作业岗位类别，并结合岗位业务实际明确岗位规范，将其作为岗位人才评价的重要依据。

5.2 指标体系

5.2.1 评价指标体系由一级指标“评价项目”和二级指标“评价要素”构成，每个一级指标均宜有对应的权重值。

5.2.2 每个二级指标宜根据所属一级指标权重赋予相应的评分分值，评分分值按百分制表示。

5.2.3 评价主体可根据企业龙虾加工技术岗位具体业务情况和企业对岗位人才的要求，对指标权重和评分分值进行调整；调整二级指标评分分值时，宜确保所调整的“评价要素”评分分值能科学反映所属“评价项目”权重的要求。

5.2.4 岗位人才评价最终分值由“实得分+加分项-减分项”构成。

5.3 岗位类别与评价共性指标体系

5.3.1 作业岗位人才评价体系

5.3.1.1 依据龙虾加工技术岗位作业要求，确定“职业道德”、“岗位素质”、“岗位技能”、“岗位绩效”四个评价项目。

5.3.1.2 作业岗位人才评价体系见附录 A，其中各“评价项目”对应的评价要素如下：

- a) 职业道德：岗位工作人员在承担岗位任务时应该遵循的行为准则；对应的评价要素包括崇德守法、笃诚守信、忠于职守、爱岗敬业、勤勉自律，其中崇德守法为否定项，凡是出现违法、严重违纪或道德品行严重失范等情况的，评价结果即为不胜任岗位；
- b) 岗位素质：成为岗位工作人员所应具备的基本素质；对应的评价要素包括组织认同、资源整合、服务意识、条理清晰、执行能力、应变能力、学习发展；
- c) 岗位技能：完成岗位任务所应具备的实际操作技能；对应的评价要素包括加工过程中清洗、分拣、按重量分装、龙虾深加工、岗位技能认证，其中岗位技能认证为加分项；
- d) 岗位绩效：岗位工作人员的实际工作效果及其对企业的贡献或价值；对应的评价要素包括工作总量、工作效率、指标实现、业绩排名、业务协作、业务规范、业绩荣誉、业务过错，其中业绩荣誉为加分项，业务过错为减分项。

6 人才评价方法

6.1 评价指标体系涉及对道德、素质、技能、业绩等多方面的评价，测评宜采用定性和定量相结合的方法。

6.2 岗位人才评价方法包括：实操能力、非结构化面试、资历评价等。

7 人才评价流程

7.1 前期准备

7.1.1 企业人力资源部门明确测评目标和被测评人员。

7.1.2 企业人力资源部门负责组建评价小组，小组成员宜由企业人力资源及相关部门负责人和企业外部专家共同构成，人数宜为单数。

7.1.3 评价小组展开岗位规范研究，确定需要调整的评价要素、指标权重和评分分值，确定评价方法和评价工具。

7.1.4 评价小组负责拟定测评实施方案。

7.1.5 评价小组向被测评人员重点宣传评价指标体系、评价方法、评价时间以及注意事项。

7.1.6 评价小组负责从非测评岗位选取人员组成测评监督小组。

7.2 实施测评

7.2.1 企业人力资源部门对被测评人员进行测评前动员。

7.2.2 评价小组对被测评人员进行指导。

7.2.3 评价小组主持测评过程。

7.2.4 评价小组收集测评数据。

7.2.5 监督小组负责测评全过程的监督、检查、审核。

7.3 统计分析

- 7.3.1 评价小组统计测评数据并确保数据完整、有效。
- 7.3.2 评价小组进行被测评人员的综合评价分析。
- 7.3.3 评价小组出具测评报告并提出相关建议。

7.4 结果公示

- 7.4.1 企业人力资源部门在企业内部公示被测评人员的评价结果，公示期不少于5个工作日，并公布接受异议的方式。
- 7.4.2 评价结果在公示期有异议的，宜由评价小组对异议情况进行研究并给出结论性意见。
- 7.4.3 评价结果在公示期没有异议的，则评价结果为最终结果。

7.5 总结完善

- 7.5.1 测评结束后，所有测评资料应及时归档。
- 7.5.2 企业人力资源部门对评价工作进行总结与完善。

8 人才评价结果运用

8.1 结果表现形式

龙虾加工技术岗位人才评价结果等级宜为“可提拔使用”、“有发展潜力”、“原岗位留用”、“不胜任岗位”。

8.2 评价结果运用

8.2.1 可提拔使用

经评价认定为“可提拔使用”的，企业人力资源部门可做如下选择：

- a) 纳入高管人才库；
- b) 提升职位；
- c) 晋级提薪。

8.2.2 有发展潜力

经评价认定为“有发展潜力”的，企业人力资源部门可做如下选择：

- a) 进入储备人才库；
- b) 培训提升；
- c) 挂职锻炼；
- d) 担任项目负责人。

8.2.3 原岗位留用

经评价认定为“原岗位留用”的，由企业人力资源部门负责与被测评人员进行面谈，并为其制定岗位成长计划。

8.2.4 不胜任岗位

经评价认定为“不胜任岗位”的，企业人力资源部门可做如下选择：

- a) 留岗观察；
- b) 调岗使用；
- c) 辞退处理。

附录 A

(资料性)

龙虾加工技术岗位人才评价体系

表A.1给出了龙虾加工技术岗位人才评价体系。

表A.1 龙虾加工技术岗位人才评价体系

序号	评价项目 (一级指标)	指标说明	参考权重 %	评价要素 (二级指标)	评价内容	分数	备注
一	职业道德	岗位工作人员在承担岗位任务时应遵循的行为准则	15 (若评价者所得分数低于9分,即认定为不胜任岗位)	崇德守法	测评岗位人员遵守道德规范和与职业活动相关的法律法规的情况	—	该项为否定项,凡是在评价周期内出现违法、严重违纪或道德品行严重失范等情况的,岗位人才评价即为不胜任岗位。
				笃诚守信	测评岗位人员在承担岗位任务中诚实守信的态度	3	
				忠于职守	测评岗位人员忠诚对待职业岗位,恪守职业本分的素质	4	
				爱岗敬业	测评岗位人员对待岗位、对待工作的态度	4	
				勤勉自律	测评岗位人员在工作中勤劳不懈怠,自我要求的素质	4	
二	岗位素质	成为岗位工作人员所应具备的基本素质	25	组织认同	测评岗位人员在行为和观念上与企业价值观的一致性	3	
				资源整合	测评岗位人员对企业不同资源的识别与选择、汲取与配置、激活与融合的能力	3	
				学习发展	测评岗位人员通过学习提升岗位技能的态度和行动力	4	
三	岗位技能	完成岗位任务所应具备的实际操作技能	30	清洗	熟悉龙虾清洗方法,做到清洁卫生	5	
				深加工	熟悉龙虾深加工要求	5	
				分拣	熟悉对龙虾(活体)分拣、分拣后暂存等作业环节	5	
				按重量分装	掌握龙虾计量分装,净含量的要求	5	
				包装	熟悉龙虾内包装和外包装要求,标识规范和喷码要求	5	
				生产档案	熟悉产品生产过程记录,保证产品可追溯性	5	
四	岗位绩效	岗位工作人员所承担的工作和行为的实际效果及其对企业的贡献或价值	30	工作总量	测评岗位人员在一定时间内完成的工作总量情况	4	
				工作效率	测评岗位人员在规定的单位时间内完成的任务量	6	

表A.2 龙虾加工技术岗位人才评价体系（续）

序号	评价项目 (一级指标)	指标说明	参考权重 %	评价要素 (二级指标)	评价内容	分数	备注
四	岗位绩效	岗位工作人员所承担的工作和行为的实际效果及其对企业的贡献或价值	30	指标实现	测评岗位人员完成预先规定业务指标的情况	4	
				业绩排名	考评岗位人员当期取得的业绩在所属部门中的名次情况	6	
				业务协作	测评岗位人员团队合作, 妥善处理上级、同级、下级间关系的能力	6	
				业务规范	测评岗位人员在工作中遵循岗位业务规范的情况	4	
				业绩荣誉	测评岗位人员在工作中取得荣誉的情况	+5	本项为加分项, 依据测评周期内取得荣誉的情况, 在0~5分范围内评分。
				业务过错	考评岗位人员在工作过程中出现过错给企业造成负面影响的程度	-5	本项为扣分项, 评价周期内出现过错的, 在0~5分范围内评分。