



(三) 坚持依法依规考核。以国资监管法律法规和企业负责人管理相关规定为依据, 建立健全考核制度, 切实做到考核办法、考核过程的公开透明和考核结果的公平公正。

(四) 坚持做到科学有效。以目标管理为手段, 根据企业副职岗位职责和分管业务合理确定业绩考核目标, 做到定量考核和定性评价相结合、短期目标和长期目标相统一、组织绩效和个人绩效相协调, 增强考核的针对性和有效性。

三、组织实施

国资委授权企业主要负责人负责副职业绩考核工作。建设规范董事会企业, 国资委授权企业董事会对高级管理人员进行考核。董事会根据本指导意见, 进一步完善对高级管理人员的考核办法, 可授权总经理对副职进行考核。企业副职业绩考核工作政策性强, 是深入推行全员业绩考核工作的重点和难点。各中央企业要高度重视, 加强领导, 完善办法, 健全制度, 强化监督, 务求实效。

(一) 切实加强领导, 形成工作合力。要切实加强对企业副职业绩考核工作的领导, 健全组织机构, 完善制度流程, 强化考核的组织保证和政策保障。企业主要负责人要组织开展业绩考核相关政策和重大问题研究, 调动副职、各相关职能部门和所属企业、单位的力量, 形成工作合力。

(二) 健全考核办法, 确保考核质量。企业要研究制定对副职的业绩考核办法, 针对每位副职的岗位职责设定科学合理的考核指标。指标设计上要突出价值创造导向, 突出分类考核, 既要落实出资人关心的共性指标, 又要体现符合企业战略发展和个人业务岗位实际的个性指标。要加强目标管理, 结合企业战略目标和年度工作任务确定考核目标, 可采取每年年初由企业主要负责人与副职签订业绩责任书等形式予以明确。要严格计分标准, 科学合理地细化考核得分和评级, 确保考核的规范性和有效性。

(三) 坚持定量考核与定性评价相结合, 考核结果适当拉开差距。对企业副职的业绩考核结果, 应根据其分管范围的整体绩效、个人工作目标的考核完成情况和定性评价情况进行综合评定。业绩考核最终得分, 由定量考核得分与定性评价得分按照适当的权重构成。其中, 定量考核得分的权重原则上不低于60%。定性评价主体应由企业负责人(建立规范董事会企业的董事)、职能部门负责人、一级子企业主要负责人等方面组成, 并分别赋予适当权重。也可直接采用依据《中央企业领导班子和领导人员综合考核评价办法(试行)》对企业副职“绩”的评价得分。企业副职考核结果应依据考核得分适当拉开差距。

(四) 强化考核结果运用, 健全激励约束机制。坚持“业绩上、薪酬上, 业绩下、薪酬下”, 把业绩考核结果和企业副职的薪酬分配紧密挂钩, 并作为岗位、职责分工调整的重要依据。企业副职的绩效薪酬分配系数, 可依据业绩考核结果, 在企业主要负责人分配系数的0.6-0.9之间确定。

(五) 健全监督机制, 公开公平公正。要切实加强对企业负责人副职业绩考核情况的监督。考核办法、考核过程、考核结果要在一定范围内公开。企业负责人副职要在职代会或年度工作会议、董事会会议、总经理办公会等范围就业绩完成情况进行述职, 实现企业负责人互相监督、职工民主监督等相结合的闭合监督。

国有独资企业、国有独资公司、国有资本控股公司的党委(党组)副书记、常委(党组成员)、纪委书记(纪检组长), 参照本指导意见, 结合岗位职责纳入业绩考核。

企业对副职的业绩考核制度和考核情况, 应在年度考核结束后及时报国资委(综合局)备案, 并抄送派驻本企业监事会。监事会将其纳入监督检查范围。国资委将加强对中央企业负责人副职业绩考核的督导检查, 对考核制度不健全、执行不得力的企业, 将予以通报, 并依据《关于印发〈中央企业全员业绩考核情况核查计分办法〉的通知》(国资发综合〔2010〕115号)在中央企业负责人年度经营业绩考核中予以扣分处理。

扫一扫在手机打开当前页



预览已结束, 完整报告链接和二维码如下:

https://www.yunbaogao.cn/report/index/report?reportId=11_3864

