

源交政字〔2022〕40号

关于印发《沂源县交通运输系统 公务员平时考核和绩效管理深度融合试点工作 实施方案（试行）》的通知

局机关各科室，局属各单位：

现将《沂源县交通运输系统全员平时考核和绩效管理深度融合试点工作实施方案（试行）》印发给你们，请结合实际抓好贯彻落实，实施中有何问题和建议，请及时报告。

沂源县交通运输局

2022年8月19日

沂源县交通运输系统全员平时考核和绩效管理深度融合试点工作实施方案（试行）

为深入推进全县交通运输系统全员平时考核和绩效管理深度融合，促进工作质效、干部队伍建设及作风建设全面提升，按照省市公务员推进会会议精神和市委组织部市、人社局、市交通运输局《淄博市交通运输系统全员平时考核和绩效管理深度融合试点工作实施方案（试行）》工作部署，结合干部人才队伍情况、工作实际和职能任务特点等，制定本方案。

一、指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻落实党的十九大和十九届历次全会精神，锚定“事争一流、唯旗是夺”目标，聚焦深化“九大赋能”、打造“九个现代化新淄博”，围绕加强党对干部人才队伍集中统一领导、建设忠诚干净担当的高素质干部人才队伍，探索建立科学精准、务实管用的知事识人体系，深入推进全员平时考核和绩效管理深度融合，健全完善落实担当作为的激励机制，形成想干事、能干事、干成事的鲜明导向，为实现全县交通运输高质量发展、建设交通强县提供有力保证。

二、试点工作原则

一是坚持党管干部、强化政治标准。此原则要求贯穿绩效管理全过程、各环节，试点方案制定、内容确定、工作推进和重大问题研判等，都要在党组领导下进行。要旗帜鲜明讲政治，从干部履职

尽责、干事创业的工作绩效看政治忠诚、政治能力、政治担当，防止重业务、轻政治，只看工作业绩、忽视政治标准。

二是坚持围绕中心、服务大局。紧紧围绕交通运输发展目标任务和年度重点工作，制定组织、个人绩效目标，分解工作任务，把履行岗位职责、解决实际问题、创造工作实绩和“一排底线”约束作为绩效管理的基本内容和考核评价的基本依据。

三是坚持系统设计、整体推进。加强顶层设计，注重平时考核和绩效管理融合的科学性、系统性和完整性，强化全领域全过程全人员管理和考核。坚持边实践、边研究、边完善，及时发现问题和薄弱环节，及时优化方案，推动绩效管理体系不断完善。

四是坚持数字赋能、科学高效。根据全县交通运输事业发展和试点需要，充分运用大数据、人工智能等信息技术，开展实时动态绩效管理和精准考核评价。科学设计绩效指标和考评内容，制定考核评价办法，做到简便易行、高效管用。

三、试点任务目标与内容

运用绩效管理理念和方法，按照干部管理权限，贯通全局机关和所属事业单位非领导成员工作人员考核，按照市局工作部署，全面构建“1+3+4+5”试点工作格局，即以打造一个“数字赋能、担当作为、务实高效、争当头雁”的淄博交通运输特色品牌为总体目标，坚持“绩效目标化、考核项目化、管理信息化”的“三化”工作理念，加强组织机构、管理对象、考核内容和结果运用四个方面深度融合，建立以一个融合框架、两个配套细则、三个层面指标、四个环节流程、五个正反向挂钩“12345”为主要内容的“五位一

体”绩效管理制度体系，逐步实现工作落实—知事识人—发展提升—组织及队伍优化—提升工作水平的良性循环。

（一）绩效管理对象

全员绩效管理分为组织绩效管理和个人绩效管理，考核对象原则上为县局机关各科室和非领导成员工作人员，局属事业单位内设机构和所属工作人员。

（二）试点任务内容

一是搭建一个深度融合框架。充分运用淄博交通运输局政务协同管理平台，以“绩效目标化、考核项目化、管理信息化”打造4个方面深度融合的框架体系，在上级主管部门的指导下，形成《沂源县交通运输系统全员平时考核和绩效管理深度融合试点工作实施方案》。**在组织机构上**，建立主要负责人任成员的领导小组，形成上下一条心；**在管理对象上**，融合机关和事业单位的非领导成员工作人员和科室、机构，形成系统管理一盘棋；**在考核内容上**，以任务项目化、项目分解化、分解指标化、指标可视化、过程透明化、结果自动化为原则，系统拆分党的建设，上级党委政府、上级主管部门安排部署重点任务，岗位职责3个主要考核模块，形成考核指标深度融合一张网；**在结果运用上**，赋予机关和事业单位双向赋分、互相督促权限，打造“数字赋能、担当作为、务实高效、争当头雁”的淄博交通运输特色品牌沂源子品牌，形成助力交通运输事业高质量发展的一股劲。

二是配套制定两个细则。按照“考核项目化”理念，结合交通运输系统“条块结合”管理模式，统筹谋划全领域考核，以省市

重点建设项目、全市重大任务为主线，以安全、环保、稳定等“一排底线”为约束，创新探索“1个考核平台、人人参与”的“1+N”全员考核评价机制，采取定量与定性、自评与互评、正向与反向、内部与外部相结合等考核方式，制定《县交通运输系统绩效考核评价细则》。立足交通运输系统绩效管理特点规律，着眼全过程全覆盖管理，在横向上聚焦科室职能定位和个人岗位职责，纵向上聚焦工作承接推进、任务协同落实，细化明确绩效管理的各环节流程和步骤任务，配套制定《县交通运输系统全员绩效管理实施细则》。

三是建立三个层面的指标体系。把握“分级分层、分类分岗，组织与个人深度融合”原则，县分机关、所属事业单位、两个层面，着眼综合、业务、项目、执法、窗口等岗位人员特点，科学统筹组织和个人、共性与差异，构建各有重点、个人和组织融合衔接的绩效管理和考核评价指标体系。围绕履行职能职责、完成目标任务，聚焦重点中心、提升工作效能，从严作风建设、提高素质能力三个维度，机关层面侧重于在“承接中央、省市县任务、履行职能职责、指导推动所属单位任务落实”建立指标体系；所属单位层面侧重于在“协同配合、承接任务落实、工作数量考核”上建立指标体系。

四是合理设置四个环节流程。对绩效计划、绩效执行、绩效评价、结果反馈4个环节13个流程深入研究探索，实现闭环式全覆盖管理。在绩效计划上，围绕规划发展目标、市对县考核指标以及县直)部门单位高质量发展绩效考核等重点任务，制定年度工作计划、季度动态调整，每月总结分析、每周调度管控、每天可视

执行，细化分解至每名工作人员，构建起系统全面的绩效管理目标体系；**在绩效执行上**，建立绩效管理对象工作任务督导推进、考核办公室周期性督导、分管局领导日常督导、重点任务述职问询会督查四个层面，运用信息化系统进行过程管控，区分紧急、重要、一般三个层面采取“红黄绿”亮灯管理模式进行任务催办、定时提醒；**在绩效评价上**，采取季度与年度结合、组织与个人联动的方法，将绩效评价分为定量指标——定量考核统计（主要是指可量化分解的任务工作量）和定性指标——履职评价分析（主要是指领导评价同事评议、上级批示肯定以及纪委、督查等部门的评价）两部分，进一步形成对组织和个人的立体化考核；**在结果反馈上**，坚持问题导向，运用信息化全息影像技术建立组织工作数据库、个人成长电子档案，领导小组成员会议、现场实地等多渠道，按照干部管理权限，由领导小组组长、副组长、成员层层抓好结果反馈。同时，注重听取结果意见建议，动态调整绩效管理体系。

五是实施结果运用“五个正反向挂钩”。结果运用是绩效管理发挥激励约束作用的关键。通过试点，拟研究建立“五挂钩”的考核结果运用办法，即：考核结果运用与“推优、晋升、评聘、奖金、培训”五个方面正反双向挂钩。**正向挂钩**：按照绩效考核评价排名，合理确定年度考核“优秀”、推优表彰，中层干部调整、公务员职级晋升、所属事业单位职员制晋升、系统内干部上下交流，评聘职称、参加各类高层次培训学习等人选。同时，按照“效率优先、兼顾公平”的原则，在上级规定框架内，逐人测算发放年度绩效奖金。**反向挂钩**：实行“末位谈话”制度，按照干部管理权限，

分别由分管领导或党组进行约谈，提出限期整改要求，改进工作；对约谈后工作态度仍不端正、问题仍未整改到位的，进入“待岗池”接受培训教育。对履行安全、环保、稳定等“一排底线”约束指标不良人员，按照权限及有关规定给予相关处理。

四、试点工作阶段安排

按照全市交通运输系统试点工作筹划准备、全面试行、调研提升、深化完善和总结评估五个阶段进行。

（一）筹划准备阶段（2022年7月底前）

1.建立组织机构，开展学习调研。在局党组领导下，成立县交通运输系统全员绩效管理试点工作领导小组和工作专班，细化工作措施和责任，全面展开前期准备。组织对省厅、市局试点情况和公务员管理制度体系等制度要求进行深入学习，对上级各部门涉及交通运输行业的各项重点工作部署安排进行汇总整理；对机关和事业单位职能特点、人员岗位职责分工进行认真梳理；对现有干部队伍现状等基础数据进行全面摸排，打好试点理论基础和制度基础。

2.制定方案体系，做好试点准备。在县委组织部和市交通运输局指导下，坚持系统谋划和制度创新，制定科学实用的试点方案，初步建立全领域全员绩效管理指标体系，加强绩效管理执行过程的调度控制，研究制定绩效管理评价办法，全面做好试点工作准备。

（二）全面试行阶段（2022年12月底前）

及时召开动员部署会，统一思想，明确任务。结合年度重点工作任务，设置科学合理的绩效指标体系，全面开展并试行绩效管理

的计划、执行、评价、反馈和结果运用等环节任务和制度要求，组织季度和年度绩效考核评价，做好考核结果运用。

（三）调研提升阶段（2023 年 3 月底前）

加强对上沟通衔接，及时汇报试点进度和问题建议，贯彻落实市局有关工作要求；加强跟踪指导，通过定期调度、实地调研等方式全程掌握全县交通运输系统试点工作情况，适时召开座谈会，通报情况，交流经验，研究解决重难点问题。针对重难点问题及时制定整改措施，不断改进提高试点水平。

（四）深化完善阶段（2023 年 9 月底前）

针对全面试行阶段暴露出的新问题、新情况，及时调整完善绩效管理各环节工作，总结成熟经验，持续深化完善绩效管理体系，推进试点工作形成可复制、可推广的经验成果。

（五）总结评估阶段（2023 年 12 月底前）

组织对全县交通运输系统试点工作进行综合评估和总结，形成 3 项试点成果，一是公务员平时考核和绩效管理深度融合试点工作评估报告；二是公务员事业单位工作人员全员平时考核和绩效管理深度融合工作制度及经验；三是试用并建立县交通运输系统全员平时考核和绩效管理信息系统。

五、组织保障

（一）设立领导机构。成立县交通运输系统平时考核与绩效管理深度融合试点工作领导小组，局党组书记、局长为组长，班子成员和局属事业单位主要负责人为成员。试点工作领导小组下设工作专班，分管考核工作的班子成员兼任专班主任，局属事业单位和

机关各科室主要负责同志为成员。专班日常工作由局办公室承担，具体负责试点工作的日常调度、协调和推进，根据工作需要，抽调部分具有一定研究能力、创新精神和专业背景的精干力量，具体负责试点期间各项工作任务推进落实。

（二）坚持互促共进。县交通运输系统开展公务员绩效管理试点工作与市对县考核、县直部门绩效考核、模范机关建设和事业单位绩效考核等重点工作紧密结合，把相关工作要求纳入绩效管理指标体系，同步进行督导、考核、反馈，同步纳入结果应用，努力实现互促并进，全面提升的效果。

（三）注重集智攻关。积极邀请具有绩效管理、人力资源管理等方面和相关领域的专家教授，成立公务员绩效管理试点顾问团队，对试点工作提供智力支持。机关各科室和局属各单位要围绕担负的重点研究课题，加强理论研究，学习借鉴全国先进单位经验做法，结合工作实践，按时形成试点经验和成果。

（四）加强联动配合。机关和事业单位要加强上下联动，加强试点工作的请示报告和沟通对接。在绩效管理和考核各环节，牵头与配合单位、机关和事业单位间要加强配合，协同高效开展。加强与纪检监察部门配合，各级纪委全程参与监督绩效管理的全过程，对工作人员出现负面情形的及时提出扣分和“一票否决”考核建议。

（五）强化信息支撑。运用高效便捷的信息化手段，依托市交通运输局政务协同管理平台，实现基础信息集成、任务分解、指标设计、过程监控、评价反馈等全程线上操作，实现绩效数据自动采集、实时分析，提高全员绩效管理的科学化智能化水平。

