附：

企业劳动和技能竞赛绩效评估指标体系（试行）

群众性劳动和技能竞赛活动是提高职工素质、推动企业进步、促进经济发展的重要途径，是工会围绕中心、服务大局的重要载体。建立健全企业劳动和技能竞赛绩效评估指标体系，是检验竞赛成效、推动竞赛发展的重要基础。为进一步提高企业开展竞赛绩效评估工作的科学化、规范化、制度化水平，推动竞赛活动广泛深入持久开展，制定本指标体系。

一、指导思想

坚持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二中、三中、四中全会精神，按照《中华全国总工会关于深入开展“当好主人翁、建功新时代”主题劳动和技能竞赛的意见》和中华全国总工会办公厅《关于加强劳动竞赛机制建设的意见》等有关要求，以提升劳动和技能竞赛工作水平为目标，以安全与健康、创新与效率、技能与发展、地位与待遇、文化与影响等五个方面为重点，充分发挥绩效评估工作的“指挥棒”和检测器作用，促进竞赛组织、激励、保障等机制不断完善，推动劳动和技能竞赛广泛深入持久开展。

二、基本原则

一是围绕中心、服务大局。紧紧围绕企业发展战略、职工利益诉求和经济社会发展目标，在兼顾评估指标体系核心指标完整性的基础上，科学设置评估项目、内容、顺序和分数权重，切实增强评估工作的引领性、准确性和科学性。

二是因企制宜、客观公正。坚持评估指标的通用性、灵活性和实效性相结合，针对不同企业、不同阶段、不同竞赛主题、不同工作重点，对劳动和技能竞赛活动进行科学务实、客观公正的评估，准确体现劳动和技能竞赛在提升职工素质、推动企业进步和促进经济发展方面的具体成效。

三是结果导向、正面激励。评估不是考核，不能把评估结果作为惩罚职工或组织者的依据。按照“促进企业发展、维护职工权益”的企业工会工作原则，注重通过评估总结经验、宣扬典型、加强激励、改进工作，推动实现企业、职工、组织者“三赢”。

四是面向基层、面向一线。坚持实事求是和群众路线，既严格落实评估指标体系的程序和内容，又紧密结合企业发展实际，广泛听取职工群众的意见，做到企业需要、职工满意、社会认可。

三、指标体系

详见附件。

四、使用说明

该指标体系是按照广泛深入持久开展劳动和技能竞赛的要求，根据企业开展竞赛活动的“规定动作”，对关键性指标项目、权重等进行科学分类，从组织推动、竞赛行为、竞赛结果等多个维度考量劳动和技能竞赛开展情况与成效，具有较强的通用性、灵活性和操作性。使用中应注意以下几方面：

（一）指标的调整和设计。要把评估指标体系的通用性和灵活性结合起来，充分考虑不同企业、不同发展阶段和不同竞赛主题等差异化要求，紧密结合企业发展、职工成长、组织者达成目标的实际，在对竞赛“规定动作”充分评估的基础上，对指标体系的项目、要素、评测点、顺序和权重等进行适当取舍、补充、调整和细化，做到“一企一表”“一赛一表”，切实提高竞赛效果与企业发展战略目标的达成度、与职工成长的吻合度、与社会发展需求的适应度。

（二）数据的来源和量化。竞赛绩效评估是以事实为依据的评价过程，关键在于用事实和数据说话。数据不仅指体现竞赛活动成效的具体数字，还包括事实和实证信息，可以是证书、材料、实务，也可以是“举例说明”。评估结果要以数字化的形式整体呈现，评价标准要尽量进行数字化处理或量化。对于竞赛文化这样的定性指标，可先划分若干个评分等级，对各个等级根据实际赋予恰当的分值，实现定性指标的定量化。

（三）评估的对象和方式。评估对象为一定规模的劳动和技能竞赛活动，可以是企业或二级单位独立组织的竞赛活动，也可以是某项竞赛全年或一个阶段的情况。评估可以采用自评、上级单位（公司）评估、第三方评估等方式进行。

（四）评估的组织和管理。评估工作原则依托企业劳动和技能竞赛委员会，由企业工会牵头组织，会同企业党政、财务、人事、技术和后勤等部门组成评估工作小组或办公室，具体负责组织、指导、监督评估工作。评估采取现场调研、会议交流、个别访谈、小组座谈、问卷调查、查看资料、社会调研等多种方式收集情况和采集数据。有条件的可以建立竞赛绩效评估专家库，邀请相关专家给予指导，提高评估工作的科学性和权威性。

（五）评估的结果和使用。评估结束后形成情况详实、全面准确的评估报告，总结经验成果、发现先进典型、分析存在问题、提出改进意见，并及时报企业管理层。对成功经验和先进典型要大力宣传推广，不断深化企业、职工和社会对竞赛活动的认识。对绩优者要表彰奖励，提高参与者、组织者的获得感。对存在的不足要认真研究解决办法，加强与有关部门的沟通协调，推动劳动和技能竞赛广泛深入持久开展。

附件：《企业劳动和技能竞赛绩效评估指标体系一览表》

附件：

企业劳动和技能竞赛绩效评估指标体系一览表

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 评估项目 | 评估要素 | 可选取的评测点 | 数据来源 | 备 注 |
| 创新与效率  （20%） | 创新行为（40%） | 1.从创新领域上，开展职工技术创新、服务创新、管理创新竞赛覆盖率，在创新成果总数中的占比；  2.从创新类型上，开展合理化建议、技术革新、技术攻关、发明创造等职工参与率；  3.“五小”活动的职工参与率；  4.每百万元营业收入（或每千万元营业收入）的职工创新项目数量、结项占比；  5.各级劳模和工匠人才创新工作室等创新团队的数量、项目及立项的比率；  6.获得各级职工创新补助资金情况。 | 问卷+材料 | 第4评测点主要通过创新项目数量在企业营收中的占比来衡量职工创新行为的活跃度；第6评测点主要从提供创新资金支持单位的级别、数量、数额反映对竞赛的支持程度，包括企业行政的资金投入。 |
| 成果及运用  （30%） | 1.合理化建议数量及实施率；  2.职工开展技术革新、技术攻关、发明创造的数量和实施率；  3.职工获得发明专利数量和实施率；  4.先进操作法数量、推广率；  5.职工创新成果在企业、行业、省部级（含）以上获奖情况；  6.“五小”成果数量及实施率。 | 问卷+材料 | 第5评测点包括获奖数量、获奖率及授予单位的级别等。 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 评估项目 | 评估要素 | 可选取的评测点 | 数据来源 | 备 注 |
| 创新与效率  （20%） | 创新  效能  （30%） | 1.合理化建议、技术革新、技术攻关、先进操作法、“五小”活动成果等产生的直接和间接经济效益或其他收益；  2.通过竞赛，职工劳动成果增加量（价值增值率、成品提高率、质量提升率、效率提升率等）；  3.通过竞赛，职工劳动等生产投入节约量（人员、时间、材料、资金等）；  4.通过竞赛，企业节能降耗、节能减排产生的效益。 | 问卷+材料+统计 | 第1评测点“其他收益”属于不能直接用经济指标衡量的收益；第4评测点是与赛前相比的降耗值、减排值等。 |
| 技能与发展  （20%） | 技能  培养  （40%） | 1.开展岗位练兵、技术交流、技术培训等活动的职工参与率；  2.开展各种形式的技能竞赛和技术比武的参与率；技术、管理、服务领域的覆盖率；  3.师带徒、企业新型学徒制实施比例；  4.通过劳模和工匠人才创新工作室、职工创新工作室等进行传帮带的数量及比率；  5.职工教育经费提取并用于一线职工培训的比例，企业行政对职工培训的投入情况；  6.职工技能展示、交流情况及收效；  7.组织农民工、劳务工参加培训的比例。 | 问卷+材料+调研+访谈 | 第6评测点包括技能展示模式、途径、类别以及影响等。 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 评估项目 | 评估要素 | 可选取的评测点 | 数据来源 | 备 注 |
| 技能与发展  （20%） | 发挥班组作用  （30%） | 1.开展经常性地学习实践活动班组的比例；  2.“五型”班组创建比例；  3.QC小组、质量信得过班组等基层质量奖评选的参与率、获奖率；  4.获得各级工人先锋号、先进班组、红旗班组等称号的数量和比例。 | 问卷+材料 |  |
| 职业发展  （30%） | 1.职工通过岗位练兵等提高学历层次、考取职业技术资格的数量及比例；  2.职工通过竞赛晋升技术等级和职称（初级工、高级工、技师、高级技师、首席技师）的数量及比例；  3.通过竞赛获得首席员工、金牌工人、技术能手、技能大师、工匠等技术名号的数量及比例。 | 问卷+材料+访谈 | 第1评测点考察岗位练兵对职工学技术、学专业的影响度。 |
| 地位与待遇  （20%） | 政治待遇  （30%） | 1.保障职工相关政治权利的制度建设情况；  2.竞赛先进职工进入企业管理层、当选职代会代表、工会等群团组织兼职领导、党委联系专家以及人大代表、政协委员的数量和比例；  3.参与研修考察的职工数量和比例。 | 问卷+材料+访谈 | 统计对象是通过竞赛产生的技术能手、优胜选手和做出突出贡献的职工。评估还应包括职工对通过竞赛获得待遇的满意度。 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 评估项目 | 评估要素 | 可选取的评测点 | | 数据来源 | | 备 注 |
| 地位与待遇  （20%） | 精神荣誉  （30%） | 1.参与竞赛的职工荣誉制度制定情况；  2.依据竞赛选拔并当选劳模、获得五一劳动奖章、工匠等称号的比例；  3.竞赛活动后精神表彰类别及形式；  4.职工对竞赛优胜者及技术能手的认可度。 | | 材料+调查+问卷 | | 第4评测点重在考察荣誉的真实性、客观性和影响力。 |
| 经济待遇  （40%） | 1.职工薪酬增长、福利提高等制度情况；  2.劳动竞赛奖励经费按规定提取并用于竞赛奖励以及奖金数额、增长率、覆盖率；  3.福利类别及覆盖率；  4.由劳动竞赛带来的薪酬提升、年薪制、员工持股、技术入股等奖励的员工比例。 | | 问卷+材料+访谈 | | 第3评测点包涵工匠津贴、疗养项目、住房、子女就学等多样化待遇措施。 |
| 安全与健康  （20%） | 安康意识  （30%） | 1.职工参与完善企业安康制度，提出意见建议数量和比例；  2.职工对作业场所和工作岗位存在危险因素、防范措施及事故应急措施的掌握程度；  3.“安康杯”竞赛活动的参与率。 | | 访谈+问卷 | | 突出预防为主、关口前移的原则，着重评估职工对安全健康工作的认识和防范技能的掌握程度。 |
| 安康行为（20%） | 1.职工执行安全生产和职业病防治制度规定情况；  2.安全生产和职业病防治教育职工参与率和合格率；  3.开展安全生产和职业病防治工作的班组数量及比例。 | | 问卷+材料 | |
| 评估项目 | 评估要素 | 可选取的评测点 | 数据来源 | | 备 注 | |
| 安全与健康  （20%） | 职工监督  （20%） | 1.职工参与安全生产、职业健康工作监督检查、隐患排查的制度安排和执行情况；  2.职工提出事故隐患和职业危害问题的数量和整改率；  3.职工通过平等协商和集体合同制度、职代会制度等参与劳动安全卫生管理、监督的情况。 | 问卷+材料+访谈+调研 | | 主要是职工对企业落实国家安全生产和职业病防治法律法规情况的监督以及职工参与安全生产、职业健康工作监督检查、隐患排查的情况。 | |
| 安康成效（30%） | 1.生产安全事故起数、等级；  2.职业病发病人数、占比。 | 材料+调研 | |  | |
| 文化与影响  （20%） | 竞赛文化（40%） | 1.多途径宣传鼓动形成的良好氛围；  2.竞赛组织及效果；  3.劳模精神、劳动精神、工匠精神的培养宣传情况；  4.竞赛文化机制建设情况。 | 材料+问卷+调研 | | 竞赛文化的核心可以作如下参考：  以劳动精神、劳模精神、工匠精神为核心；以比学帮超、创新创造为价值理念；以唯有奋斗、方有所得为共同意识；以爱岗敬业、公平公正为基本内涵。 | |
| 态度认知（30%） | 1.企业党政对竞赛工作的研究部署、竞赛组织机构建立情况；  2.职工反响及对竞赛活动的满意度；3.职工对竞赛的认识及参与主动性； | 问卷+调查 | |
| 社会影响  （30%） | 1.媒体对竞赛活动的宣传报道情况；  2.社会对劳动竞赛的认识支持情况，如政府、协会等方面的支持以及相关领导出席竞赛活动、批示等情况；  3.社会对工匠、技师等一线优秀技术工人身份、价值的认可度。 | 材料+调查 | |