

上海市闵行区国有资产监督管理委员会

闵国资办〔2025〕37号

关于印发《闵行区区管国企市场化选聘指导意见》 的通知

各区管国有企业：

《闵行区区管国企市场化选聘指导意见》已经国资委党委“三重一大”会议、主任办公会议讨论通过，现予以印发，请认真遵照执行。

特此通知

上海市闵行区国有资产监督管理委员会

2025年9月3日

上海市闵行区国有资产监督管理委员会办公室

2025年9月3日印发

闵行区区管国企市场化选聘指导意见

根据《闵行区区管国企招聘工作实施意见（试行）》（闵国资委〔2024〕3号）文件精神，为进一步规范本区区管企业市场化选聘工作，精准引进推动企业高质量发展的专业化紧缺型经营管理人才和高技能人才，制定本指导意见。

一、基本原则

坚持“市场化选聘、契约化管理、差异化薪酬、市场化退出”的原则，积极探索建立市场化选人用人机制，努力构建一支市场化、职业化、专业化的经营管理团队和专业化人才队伍，为区管国有企业做强做优做大提供有力人才保障。

二、适用范围

经区政府授权由国资委履行出资人职责的区管企业（包括下属全资、控股、实际控制企业，以下简称“企业”），实施专业化紧缺型经营管理人才和高技能人才市场化选聘。

三、选聘方式

市场化选聘方式包括公开选聘、市场寻聘。

（一）公开选聘。是指面向社会，通过公告发布、资格审核、素质能力评估、考察、公示、聘任等规范程序进行公开选聘。

（二）市场寻聘。是指委托人力资源中介机构推荐、通过猎头公司协聘、由业内专家推荐、有关单位引荐等方式引进人才。

四、标准要求

（一）紧缺型经营管理人才

1. 拥有与企业主责主业相关紧缺专业本科及以上学历，硕博优先；

2. 熟悉主责主业相关产业政策和发展趋势，具备产业招商、产业投资、产业培育、产业服务经验，在行业头部企业或高成长性企业核心岗位8年以上工作经验，5年以上带领团队工作经历；

3. 熟悉现代企业经营管理，具备较强的商业运营、团队组建、资源整合、科学决策和合规管控能力。

（二）紧缺型高技能人才

1. 拥有与企业主责主业相关紧缺专业本科及以上学历，硕博学历或者取得行业认可的中级及以上职称或同等职业资格证书的优先；

2. 熟悉行业前沿发展趋势，具备产业战略研究、关键技术攻关、资本运作、市场拓展等方面5年以上高级技术管理工作经历；

3. 熟悉行业发展动态，具备技术研发成果，或者主导过多项成功落地的商业案例。

五、选聘流程

按照“一企一策”的原则，企业应根据本指导意见，梳理申报需纳入市场化选聘的岗位，经国资委审定后，纳入市场化选聘目录库。企业每年年初结合实际制定选聘工作方案（含预算安排），提交区国资委审核。按以下流程执行：

（一）确定选聘职位。企业结合实际根据申报的市场化选聘岗

位提出需求，确定选聘职位。

（二）制定选聘方案。选聘方案应根据企业基本情况、职数设置情况、人员任职情况等，明确岗位职责、任职资格条件、人选产生方式、薪酬待遇标准、主要任务要求、考核评价方法等内容。经企业党组织前置讨论提交董事会审议通过后组织实施。

（三）素质能力评估。根据选聘方案确定的标准和要求，对人选进行素质能力评估。

（四）确定考察对象。根据评估情况，确定考察对象。考察对象人数一般应多于拟任职人数。

（五）开展组织考察。企业党组织成立考察组，制定考察方案，对考察对象进行组织考察（或进行背景调查）。

（六）确定提名人选。根据考察情况和本企业党组织意见提出提名人选，提交董事会审议。

（七）董事会决定。企业董事会按照有关程序决定任职人选。

（八）履行聘任手续。选聘人员由董事会履行聘任手续，签订聘用协议。聘用协议内容一般应包括：聘用岗位、任务目标、权利义务、考核评价、薪酬待遇、聘用期限、聘用终止条件、违约责任等有关条款。

企业选聘工作结束后 10 个工作日内，将聘任文件，人员名单、简历、面试记录、背景调查材料等招录过程相关材料整理成册，报送区国资委备案，确保选聘工作合规性。

六、管理模式

（一）契约管理

1. 实行聘任制。聘任期限由董事会根据选聘方案决定，原则上一次聘任不超过五年。董事会可以依法设置试用期。如需续聘，由董事会根据任期考核评价结果和下一任期经营目标重新聘用。

2. 契约实现形式。董事会授权董事长与市场化招聘人员签订劳动合同、岗位聘任合同和经营业绩责任书（年度和任期）。岗位聘任合同的聘任期限原则上应与劳动合同期限保持一致。经营业绩责任书一般包括：双方基本信息，考核内容及指标，考核指标的目标值、确定方法及计分规则，考核实施与奖惩及其他需要约定的事项。

（二）考核管理

1. 企业对市场化选聘的经营管理和专业人才应签定绩效目标合同，建立差异化绩效考核机制；

2. 实行年度考核评价和任期考核评价，由企业董事会组织实施。年度和任期考核评价主要是根据聘用协议上约定的岗位职责和工作目标，考核其履职情况和工作目标完成情况；

3. 年度经营业绩考核以年度为周期进行考核，任期经营业绩考核一般结合任期届满当年年度考核一并进行。

（三）薪酬管理

1. 总额管理。企业市场化选聘的人员薪酬原则上纳入工资总额管理，关键岗位紧缺急需人才薪酬“一事一议”。

2. 薪酬水平。按照业绩与薪酬双对标原则，根据行业特点、企业发展战略目标、经营业绩、市场同类可比人员薪酬水平等因素，

由董事会提出建议方案，报区国资委审核。

3. 薪酬兑现。对年度或任期内考评业绩达到或超过聘用协议约定目标的，根据聘用协议约定兑现薪酬及奖励；未达到约定目标或未能按照要求履行职责的应当减扣相应比例年薪。

（四）市场化退出

1. 退出条件

依据聘任合同约定和经营业绩考核结果等，出现以下情形的，应解除（终止）聘任关系：

（1）业绩考核不达标的；

（2）考核评价结果为不称职的；

（3）因严重违纪违法、严重违反企业管理制度被追究相关责任的；

（4）聘任期间对企业重大决策失误、重大资产损失、重大安全事故等负有重要领导责任的，或对违规经营投资造成国有资产损失负有责任的；

（5）因健康原因无法正常履行工作职责的；

（6）聘期未满但双方协商一致解除聘任合同或者聘期届满不再续聘的；

（7）试用期内或试用期满，经试用发现或试用考核结果不适宜聘任的；

（8）董事会认定不适宜继续聘任的其他情形。

2. 辞职规定

因个人原因辞职的，应依据《中华人民共和国劳动合同法》和签订的聘任合同有关条款，提前 30 日提出辞职申请。未经批准擅自离职、给企业造成损失的，依法依规追究其相应责任。

（五）日常监督管理

1. 组织人事关系管理。通过市场化选聘的人员，纳入国有企业人员组织人事管理。退休相关事宜按照国家有关规定执行。

2. 出国（境）管理。因私出国（境）证件的保管和因私出国（境）的请假手续等，原则上参照区管企业同层次人员管理。

3. 保密管理。聘任期间和退出后，应当按照国家和企业有关规定，严格履行保密责任义务。

4. 责任追究。聘任期间，应当维护企业国有资产安全、防止国有资产流失，不得侵吞、贪污、输送、挥霍国有资产。未履行或未正确履行职责，导致国有资产损失或其他不良后果的，严肃追究责任。

上海市闵行区国有资产监督管理委员会

2025 年 9 月 3 日