

员工竞聘上岗实施方案范文（精选 9 篇）

根据公司管理创新工作的总体安排，公司机构调整和人员编制方案已初步确定，即将进入具体实施阶段。为进一步优化组织机构设置，体现竞争意识，增强公司活力，提高工作效率，结合公司机构调整，实施各部门领导岗位竞聘上岗。为做好有关工作，现制定竞聘上岗方案如下：

一、指导思想

坚持“公开竞聘、公平竞争、双向选择、择优聘任”的原则，贯彻“管理覆盖、职责明确、运行有序、信息畅通、决策科学、执行有力、效率提高、薪酬合理”的精神，拓宽选人用人渠道，引入竞争机制，使德才兼备、认同精储公司文化、有志精储公司事业的优秀人才脱颖而出，加强公司经营管理团队建设，不断提高经营管理水平，努力增强公司发展后劲和核心竞争能力，为公司提供坚强有力的组织保证和人才支撑。

二、机构设置及竞聘岗位职数

公司设以下机构：

董事长、副总经理、财务管理部、风险管理部、业务一部、业务二部、综合管理部。

拟竞聘岗位及岗位说明书见附表一、二。

三、竞聘任职条件

1、拥护党的基本路线和各项方针政策，遵守国家法律法规和集团各项规章制度，服从大局，诚实守信，团结同志，作风正派。

2、业务能力较强，具有担任岗位工作所必须的专业知识和技能，具有较强的组织、协调、沟通、管理能力。

3、爱岗敬业，乐于奉献，求真务实，办事公道，具有高尚的职业道德，在职工群众中反映良好。

4、参加竞聘者须为公司在职员工。竞聘中层正职岗位原则上年龄不超过 48 周岁，具有大学本科及以上学历或中级以上职称。现任主管级以上岗位人员可报名竞聘中层正职，现任中层以上岗位人员可报名竞聘高级管理层。如竞聘者特别优秀，可在个别条件上适当放宽。

5、各岗位具体任职条件详见附表二岗位说明书。

四、具体工作安排

本次竞聘上岗活动按以下程序实施，具体日程安排见附表三。

1、宣传发动。召开公司全体人员会议，公布竞聘岗位，宣布竞聘方案，进行竞聘动员。

2、自荐报名。动员结束后，参加竞聘者对照竞聘的岗位、申报条件和资格，采用个人自荐的形式报名选岗（每人可报 1 个岗位），认真填写《竞聘报名表》，提交本人撰写的《岗位竞聘书》，交综合管理部。

3、资格审查。报名结束后，竞聘工作领导小组对报名情况进行汇总，同时对照竞聘岗位任职条件，对报名者进行资格审查，确定具体获得竞聘资格人员名单。

4、组织公司全体人员参加的民主测评。对全体竞聘人员进行民主测评。

5、组织公开竞聘答辩。由竞聘工作领导小组组织面试。由竞聘人员演讲并答辩，相关评委评价确定面试成绩。

6、确定竞聘人选。竞聘工作领导小组对照岗位说明与任职条件，根据竞聘者任现职时的德、能、勤、绩、廉及日常考评获奖等情况，并参考民主测评结果和竞聘答辩的情况，提出中层正职初步人选。根据公司程序，报董事长研究，确定竞聘人选。经领导谈话、公示后，发文予以聘任，聘期暂定一年。

7、明确用工及薪酬待遇。本次竞聘工作延续公司目前采用的员工劳动用工管理方式，暂不作个别调整。竞聘上岗人员在任职文件发布后，享受相应级别薪酬待遇。竞聘上岗过程中，被聘用到同职级岗位人员，薪酬待遇不变。经协商一致，被聘任到低一级岗位的，薪酬待遇相应下调一级。

8、落聘人员安排。本次竞聘结果公布后，落聘人员由集团人力资源部组织培训。结合这次竞聘活动，找出思想与工作上的差距，提高思想认识，激发参培人员今后为公司事业拼搏奋斗的责任心和主动性，提高认识水平、工作艺术和沟通能力，并组织培训考试。学习培训取得预期的效果后，参考参培人员培训时的学习态度和考试成绩，结合相关部门缺岗情况，由公司研究确定二次竞聘方案，协调到公司相关部门工作。如协调到相关部门任职的，薪酬待遇按原职级降一级。如不愿服从协调安排，则按照《劳动合同法》有关规定，办理解除劳动关系手续。

10、编制与岗位管理。根据服务发展、着眼长远的原则，由集团党委讨论研究，一次性确定、批准今后一阶段部门及岗位编制设置计划方案。二次竞聘工作结束后，如有岗位空缺，则根据工作需要，面向社会公开招聘。

五、组织领导

1、建立组织，加强领导。为加强组织领导，稳妥有序地开展本次竞聘工作，成立竞聘上岗工作领导小组。由李文义董事长兼任组长，公司董事会成员和外聘专家参与领导小组工作、综合管理部为活动具体工作部门。

2、统一思想，提高认识。积极开展思想工作，广泛进行宣传发动，使公司全体干部员工充分认识开展竞聘上岗的重要意义，统一思想，提高认识，以积极的态度支持、参与这项工作。要正确看待这次竞聘上岗，端正态度，摆正位置，敢于正视现实，正确认识自己，勇敢地接受挑战、迎接挑战。要大力弘扬讲政治、讲大局、讲奉献的精神，正确对待竞聘结果，坚决服从公司调配。

3、严肃纪律，阳光操作。实行竞聘信息公开。竞聘上岗活动的各道程序、各个环节，坚持阳光操作，实行公开透明，接受群众监督。在竞聘期间，原任部门负责人要一如既往地抓好本部门工作。新的部门负责人产生后，原部门负责人要积极支持工作。

4、统筹兼顾，狠抓当前。这次竞聘上岗活动是公司管理创新的一项重要内容，是推进干部人事制度改革的重要举措，要妥善处理竞聘上岗与做好当前工作、维护稳定的关系。要统筹兼顾，不能因为实行竞聘上岗而影响部门工作，影响人心稳定，做到工作和竞聘两不误、双促进，切实维护安定团结的大好局面，努力做好集团改革发展各项工作，以实际行动和优异的成绩迎接组织的挑选。

本方案在实施过程中如有未尽事宜，由董事会研究决定。

一、竞聘目的

为推进公司人事制度改革，不断拓宽选人用人渠道，建立以“全员聘用、分层聘任”为主要内容的干部能进能出的用人机制，以“公开选拔、竞争上岗”为主要方式的干部能上能下的管理机制。通过改革，规范用人制度，全面提高公司干部队伍的素质。以竞争促激励，从而激发干部员工的工作积极性和创造性，促进公司的全面发展。现结合公司实际，特制定本实施方案。

二、实施原则

- 1、坚持公开、公平、公正和择优任用的原则。
- 2、坚持既注重学历，更注重工作经验和工作业绩的原则。

三、组织机构

成立竞聘评审组（以下简称“评审组”），负责对参加竞聘人员任职能力的推

荐和综合评审。评审组由总经理、副总经理、人力资源部长、市场部长、生产部长、综合管理部长、技术部长、质量部长、财务部长组成。

四、竞聘岗位

竞聘部门及岗位人数：

竞聘岗位的工作职责和岗位要求见（附件一）。

五、竞聘流程

（一）公布竞聘方案

通过公司内部发文公布拟竞聘岗位、聘任条件、竞聘程序等信息，鼓励公司内部优秀人才踊跃参加竞聘。

（二）竞聘条件

1、思想政治素质好，有较强的组织观念和大局意识，事业心和责任心强，工作勤奋积极，实绩比较明显，在群众中有较高的公认度；有一定的组织领导和协调管理能力，具备担任中层职务所需的相关知识和工作经验；工作作风扎实，公道正派，廉洁自律，善于团结同志。年度考核合格；身体健康，精力充沛；严于律己，清正廉洁；具有管好员工、充分发挥员工工作积极性的能力；保质保量地完成工作任务，能妥善协调与相关部门的工作关系，工作具有开拓创新能力，对工作中出现的新问题具有较好的决策能力；

2、参加竞聘者年龄应在 50 周岁以下，具有大专以上学历，身体健康，德才表现和工作实绩突出，群众测评度优良以上的。竞聘正职职务，应担任过副职 2 年以上，对现任机关中层干部参加竞聘上岗的，视情况可以适当放宽任职资格条件。

（三）公开报名

1、所有自愿和推荐报名的员工须填写《中航工业贵州航空动力有限公司岗位竞聘报名表》（见附件二），并附个人自荐材料不少于 2000 字（自荐材料内容：包括个人业务技术、管理知识、能力自述、对竞聘岗位的认识、工作设想、工作目标等），附学历证书和专业技术职务资格证书复印件。《报名表》可向公司人力资源部索取。

2、《报名表》须于 20XX 年 X 月 X 日前直接交公司人力资源部。

（四）资格审查

1、公司人力资源部按照竞聘岗位的要求，对报名参加竞聘的人员进行资格审查，初步确定参加竞聘人选，并公布。

2、资格审查应在月日前结束。

（五）竞聘面试：

1、竞聘演讲时间：20XX年X月X日

2、竞聘演讲内容：个人基本情况、竞争优势，对竞聘岗位认识与工作思路、具体目标与落实措施等。

3、要求：资格审查合格的应聘人员，在竞聘会议上做限时15分钟的岗位应聘陈述。然后由竞聘领导小组成员对其进行随机问答；着重考察申报人对岗位的认识、工作设想、工作目标以及逻辑思维能力等。

4、综合考核：竞聘评审组依据竞聘者报名材料、竞聘演讲情况、年度考核结果、综合考虑的基础确定聘任者，具体考核办法：

①员工综合素质考核占40%

②员工业绩考核成绩占40%

③竞聘面试成绩占20%

（六）确定聘任人选

1、评审结束过后，人力资源部向评审组通报评审情况，并提出拟聘任人选名单在全公司范围内进行公示，其他员工可于公布之日起2日内提出异议；

2、异议期届满，人力资源部将拟聘任名单报送董事长兼总经理最终审核确定。

3、名单最终确定后，由人力资源部行文发布正式任命书及期限

为使我校教师专业技术职务评聘工作规范化、制度化，充分调动广大教师的工作积极性，有效提高教育教学质量，切实做到保持学校和谐稳定，维护广大教师权益，根据上级文件指示精神并结合我校实际情况，特制定本方案。

一、总体思路

根据德、能、勤、绩进行量化考核，然后按照得分高低进行拟聘。

二、考核原则

1、空岗补缺的原则。

2、量化考核和质性评价相结合的原则。

3、择优聘任的原则。

4、公正、公平、公开的原则。

三、考核对象

具有相应职称资格的在编在册教师

四、领导小组

组长：

副组长：

成员：

五、考核范围及评分标准

（一）思想政治方面

任期内获得国家、省、市、县、乡（校）级优秀教师、先进工作者、优秀党员、优秀班主任、模范教师、师德标兵等荣誉称号的分别计 6、4、2、1、0.5 分。按最高档次计算一次，不重复累计。

（二）学历、资历方面

1、学历：中师毕业计 10 分；行管专科毕业计 11 分；国家承认的专科毕业计 12 分；国家承认的本科毕业计 15 分。

2、教龄：按教师从事教育教学工作实际年限，每年计 0.5 分。

3、资格：取得现聘任资格每年计 2 分；在现任岗位上取得高一级资格的，从取得资格时间起，每年另加 2 分。

4、职务：任期内担任村小校长（兼课）的每年计 0.3 分，未兼课的校长每年计 0.1 分；担任主任（含总务主任、少先队辅导员）的每年计 0.2 分；担任中心学校学科教研组长的每年计 0.2 分；担任中心学校一级机构领导的每年计 0.5 分；担任二级机构负责人的每年计 0.3 分；担任教学辅助人员的每年计 0.2 分。

5、年度考核：任期内年度考核每获一个优秀计 0.2 分，最多累计 2 次，合格计 0.1 分。

（三）教育教学方面

1、等级：近六年来教学成绩为优秀（含 2008 年前特优）等次的每年计 15 分；良好（含 2008 年前合格）等次的计 13 分；合格（含 2008 年前基本合格）的计 10 分；不合格计 5 分。取六年平均分。

2、名次：近六年来教学成绩名次第一名的每年计 5 分，余下依次按 0.5 分递

减。取六年平均分。

3、进档：近六年来教学成绩名次每进一档的计 0.2 分，取六年平均分。

（双学科计算办法同单学科一样，若当年双学科均为优秀的鼓励加 2 分，取平均分；担任中心学校一级机构领导职务的教学成绩取同岗位教师教学成绩平均数的 1.5 倍；担任二级机构负责人的取平均成绩的 1.3 倍；中心学校教学辅助人员取平均成绩的 1.1 倍（若以上人员自身有教学成绩，则按就高计算）。经中心学校安排担任其它无法量化成绩的学科教师或教育管理岗位教师教学成绩取同岗位教师教学成绩的平均数。）

4、辅导：任期内辅导学生参加国家、省、市、县、乡（校）级汇演、汇展获得一等奖的分别计 4、2、1、0.5、0.3 分；二等奖的分别计 2、1、0.5、0.3、0.2 分；三等奖的分别计 1、0.5、0.3、0.2、0.1 分。按最高奖只计算一次。

（四）教科研方面

1、论文：任期内发表论文（必须有 CN 刊号的省级以上刊物）加 4 分，市、县教研刊物发表的参照同级一等奖计分；获奖论文按国家、省、市、县一等奖分别加 4、3、2、1 分，二等奖分别计 3、2、1、0.5 分，三等奖分别计 2、1、0.5、0.2 分。以上按任期内最高 1 篇计算，不重复累计。

2、赛课：任期内在各级教研部门组织的优质课等评选中获奖的，国家级一、二、三等奖分别计 6、5、4 分；省级计 4、3、2 分；市级计 2、1、0.5 分；县级计 1、0.8、0.5 分；校级计 0.5、0.3、0.1 分。按最高级计算一次，不重复累计。

3、课题：任期内承担市级课题研究的组长、副组长分别计 1、0.5 分，承担课题研究的教师计 0.2 分，未结题的减半。

4、荣誉：任期内获得省、市、县“教坛新星”或类同于“教坛新星”等荣誉称号的分别计 4、2、1 分。按最高级计算一次，不重复累计。

六、有关说明

1、男年龄已满 59 周岁、女年龄已满 54 周岁且仍在教育教学第一线的教师在同岗位内且符合基本条件的直接进相应最高等级。获省级以上政府表彰的，在同一岗位内可以破格进最高等级。

2、如有得分相同的以聘任时间长者优先；其次以年龄大者优先；再次以教学成绩得分高低优先；再次以学校管理者优先。若以上还不能区别，以工作领导小

组的综合考评得分为主要依据。

3、凡在计算成绩年限内学年度教学成绩不合格等级达2次及以上者不得竞聘最高级。（考虑到首次竞聘本条暂不执行）

4、凡严重违反学校考勤制度，造成社会影响直接受聘最低级。

5、凡严重违反县局规定进行有偿家教和私自诱导学生征订教辅资料以及违规收费等行为者，直接受聘最低级。

6、任期内班级出现重大安全事故且对学校造成重大负面影响的，直接受聘最低级。

7、凡不服从组织安排和调配的，影响恶劣者，直接受聘最低级。

8、因病或其他原因不能正常上班的不得参与高一级竞聘。（岗位设置首聘期间在初级岗内患癌症或精神病者可直接进最高级）

9、本细则解释权归中心学校考评小组。未尽事宜另做安排。

为了深化事业单位人事制度改革，建立健全聘用制度和岗位管理制度，实现单位人事管理的科学化、规范化和制度化，根据《安溪县事业单位岗位设置管理实施意见（试行）》（安委办〔2009〕126号）、《关于事业单位岗位管理若干意见》（安政人〔2010〕65号）和《关于核准安溪县第十小学岗位设置方案的通知》（安人职〔2011〕71号）等有关文件精神，结合单位实际，制定本实施方案。

一、实施范围与对象

本单位正式在册的69人专业技术人员，均适用本实施方案。

二、岗位设置管理的指导思想和基本原则

（一）指导思想

通过建立岗位管理制度和人员聘用制度，创新管理体制，转换用人机制，整合人才资源，凝聚优秀人才，实现由身份管理向岗位管理的转变，由固定用人向合同用人转变，调动单位各类人员的积极性和创造性，促进初等与学前教育事业的发展。

（二）基本原则

坚持科学设岗、宏观调控的原则；坚持优化结构、精干高效的原则；坚持按岗聘用、合同管理的原则；坚持平稳实施、稳步推进的原则。

三、岗位设置与结构比例

（一）岗位总量

根据县委编办下达的编制数 69 人，本单位拟设置岗位总量 69 个。

（二）岗位类别及比例

1. 本单位岗位分为专业技术岗位、工勤技能岗位二种类别。

2. 根据岗位设置原则，二类岗位的结构比例具体控制标准如下：专业技术岗位占主体，为岗位总量的 98.6%，工勤技能岗位为岗位总量 1.4%。

（三）岗位等级及结构比例

1、专业技术岗位

专业技术岗位是指具有专业技术水平和能力要求的工作岗位，分为教师岗位和附设专业技术岗位，其中教师岗位是专业技术岗位的主体。

专业技术岗位分为 7 个等级，高级、中级和初级岗位。其中高级岗位五至七级，中级岗位八至十级；初级岗位十一级至十二级。

高级、中级和初级岗位之间的结构比例本单位总体控制目标：2.9%：33.8%：63.2%；高级、中级、初级岗位内部不同等级岗位之间的结构比例本单位总体控制目标：六级、七级岗位之间的比例为 5：5，八级、九级、十级岗位之间的比例为 3：4：3，十一级、十二级岗位之间的比例为 5：5。

2、工勤技能岗位

工勤技能岗位是指承担技能操作和维护、后勤保障、服务等职责的工作岗位。

本单位设置四级技术工工勤技能岗位一个。

四、岗位职责与任职条件

（一）二类岗位的基本条件按安委办〔2009〕126 号和泉委办〔20xx〕73 号有关规定执行。

（二）专业技术岗位职责与任职条件

专业技术岗位的任职条件综合考虑受聘教师岗位的人员应具有相关的教师资格，符合国家关于相应教师职务的基本任职条件；同时应具备良好的师德修养，教育思想端正，关心爱护学生，善于学习，敬业爱岗，团结协作，严于律己等条件。另外，再根据各岗位所应具备的文化专业知识、业务能力及工作业绩等因素综合确定。具体如下：

1、小中高专技六级岗位的任职条件：取得高级专业技术职务任职资格，且聘

任在七级专业技术岗位上工作两年以上,具有丰富的教学经验和强硬的业务能力,在教育教学中发挥引领作用,认真履行岗位职责,出色完成工作任务,工作业绩显著,现实表现优秀。

2、小中高专技七级岗位的任职条件:取得高级专业技术职务任职资格,具有丰富的教学经验和强硬的业务能力,在教育教学中发挥引领作用,认真履行岗位职责,出色完成工作任务,工作业绩显著,现实表现优秀。

3、小高专技八级岗位的任职条件:取得中级专业技术职务任职资格,且聘任在九级专业技术岗位上工作两年以上,具有较丰富的教学经验和较强的业务能力,在教育教学中发挥积极作用,认真履行岗位职责,圆满完成工作任务,工作业绩突出,现实表现良好。

4、小高专技九级岗位的任职条件:取得中级专业技术职务任职资格,且聘任在十级专业技术岗位上工作两年以上,具有较丰富的教学经验和较强的业务能力,在教育教学中发挥积极作用,认真履行岗位职责,圆满完成工作任务,工作业绩突出,现实表现良好。

5、小高专技十级岗位的任职条件:取得中级专业技术职务任职资格,有较扎实的基础理论和专业知识,在教育教学中发挥较好作用,认真履行岗位职责,圆满完成工作任务,现实表现良好。

6、小一专技十一级岗位的任职条件:取得助理级专业技术职务任职资格,且聘任在十二级专业技术岗位上工作两年以上,具有较强的教学经验和一定的业务能力,在教育教学中发挥较好作用,认真履行岗位职责,圆满完成工作任务,工作业绩显著,现实表现良好。

7、小一专技十二级岗位的任职条件:取得助理级专业技术职务任职资格,具有基本的教学经验和基本的业务能力,在教育教学中发挥较好作用,认真履行岗位职责,圆满完成工作任务,现实表现良好。

(三)工勤技能岗位:

四级技术工岗位:

技术工四级岗位的任职条件:在本工种五级岗位工作满五年,并通过中级工技术等级考核。

五、岗位聘用办法

按照《福建省人民政府办公厅转发省人事厅关于在事业单位试行人员聘用制度的实施意见的通知》（闽政办〔2002〕162号）等有关文件规定的程序、形式予以聘用。

（一）首次岗位设置办法：

1、根据各类别岗位内部不同等级之间的比例，按定编定岗的原则进行设置。结合我校的实际情况，坚持公平、公开、公正、择优聘任原则。

2、采用以教师职务聘任先后为主的办法；

3、同批聘任则以工龄长者、年龄长者、学历高者、学科带头人、骨干教师、县级以上综合表彰优先聘任；

4、已取得小学（幼儿园）高级教师职务任职资格，尚未聘任者，原则上先按评审时间先后顺序，再按工龄、年龄长短的顺序，设置为十一、十二级岗位；

5、当年新聘任的小中高、小学（幼儿园）高级、一级教师，分别设置为七级、十级、十二级岗位；

6、试用期未满或未取得专业技术职务任职资格者，不参与本次岗位设置。

7、近三年请假累计超过5个月（含）者，如果其根据排名可升两级，则只升一级，如果其根据排名可升一级，则不予升级，保持其原有级别。

8、近三年凡属以下情况之一者，暂不予高聘：

（1）违反党的十一届三中全会以来的路线、方针政策；违反四项基本原则的错误言行，情节严重者；或违反国家法律、法令，以及道德品质败坏或作风极不正派，严重损坏人民教师形象，影响恶劣者；

（2）不服从工作调动，不承担领导分配的任务，严重违反学校规章制度者；违反计划生育政策处分期未满者；工作中造成严重损失者或严重事故的责任人。

（3）因工作失误，当年被县教育局或上级有关部门通报批评者；或受党内严重警告或行政记大过以上处分未满一年者；

（4）办理有偿补习和违规乱收费，或向学生出售代购教辅材料者；

（5）伪造学历、资历、谎报或剽窃成果、弄虚作假者。

（6）近三年请假累计超过8个月（含）者。

（二）、岗位聘用基本程序：

（1）公布岗位

公布岗位设置实施方案、岗位及其岗位职责、聘用条件；

(2) 申请应聘

应聘人员向安溪十小岗位设置工作组提出书面应聘申请，并按要求提交相关证明材料；

(3) 资格审核

安溪十小岗位设置工作组对应聘人员的资格、条件进行初审；

(4) 考察评议

安溪十小岗位设置工作组对通过初审的应聘人员进行竞聘上岗或考核，确定可直接聘用的岗位人选，报安溪十小领导班子研究决定；

(5) 研究决定

安溪十小领导班子集体讨论决定聘用名单；

(6) 结果公示

聘用结果确定后要进行公示，公示期为7天。在公示期内有异议者，按程序进行复议，确属不当者，将予以重新审核。

(7) 签约上岗

安溪十小法定代表人（或委托代理人）与受聘人员签订岗位聘用合同。

六、组织领导

1. 安溪十小成立岗位设置管理领导小组，负责对安溪十小专业技术人员（六级、七级、八级、九级、十级、十一级、十二级）岗位等级进行审定。

2. 安溪十小成立岗位设置管理工作组，负责安溪十小专业技术人员（六级、七级、八级、九级、十级、十一级、十二级）岗位的申报、推荐和初审。

七、实施步骤

安溪十小岗位设置管理工作总体安排是：20xx年xx月底前完成岗位设置和聘用工作，具体分以下四个步骤实施：

1. 20xx年xx月下旬，公布岗位设置实施方案，广泛听取职工对实施方案的意见，由安溪十小负责人集体讨论通过。

2. 20xx年xx月上旬—11月中旬，制定岗位说明书，组织聘用工作，签订聘用合同。

3. 20xx年xx月底前，完成岗位设置和聘用工作，并经主管部门审核后，报

县人事局认定。

4. 待主管部门和县人事局认定后，从下个月起兑现岗位等级工资。

八、其他需要说明的问题

岗位设置坚持定岗补缺、择优聘任原则，20xx年若需补岗位，即按首次岗位设置方法递补。聘期内原则上不得调整岗位。个别因工作需要调整晋升职务的，学校将统筹安排，每年集中办理一次。

本方案经20xx年xx月xx日我校全体教职工大会审议通过。

为了进一步深化我校干部任用制度改革，加大干部选拔工作的民主性，拓宽中层干部选聘视野，建立健全干部能上能下、广纳群贤、竞争择优、充满活力、有效激励的用人机制，提高学校行政服务的质量和效率，调整好我校中层干部队伍，为学校又好又快的发展提供组织保证，经学校研究，对部分中层岗位实行竞聘上岗。

一、组织领导：

成立竞聘工作领导小组：

组长：李xx（校长）

副组长：xxx（党总支书记）

成员：xxxx

二、竞聘岗位：

办公室主任1名，副主任1名；国际交流部主任1名；教师管理发展部主任1名，副主任2名；学生管理发展部主任1名，副主任1名；课程建设部主任1名；后勤管理发展服务部主任1名，副主任2名；安全保卫部主任1名；大队辅导员1名。

三、竞聘的基本条件：

（1）具有履行职责所需要的马克思主义的立场、观点和方法，作风正派，组织原则性强。在教育教学工作中做出实绩。

（2）具有强烈的事业心和责任感，有实践经验，有胜任领导工作的组织能力、文化水平和专业知识。

（3）能依法、秉公办事，清正廉洁，示范表率作用发挥得好。能坚持党的群众路线，密切联系群众，自觉接受党和群众的批评和监督。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/59807110300006035>