# 伊川县教育系统中小学校长及校级中层干部竞聘上岗工作实施方案

来源：网络 作者：心上人间 更新时间：2025-07-25

*第一篇：伊川县教育系统中小学校长及校级中层干部竞聘上岗工作实施方案伊川县教育系统中小学校长及校级中层干部竞聘上岗工作实施方案为深化教育系统人事制度改革，建立能进能出、能上能下，促进优秀人才脱颖而出的选人用人机制，提高全县中小学校长队伍的整...*

**第一篇：伊川县教育系统中小学校长及校级中层干部竞聘上岗工作实施方案**

伊川县教育系统中小学校长及校级中层干部竞聘上岗工作实施方案

为深化教育系统人事制度改革，建立能进能出、能上能下，促进优秀人才脱颖而出的选人用人机制，提高全县中小学校长队伍的整体素质，充分调动校长队伍和学校中层干部的积极性和创造性，提高学校管理水平，为伊川教育发展奠定坚强的人才保障。根据中共伊川县委《关于进一步加强教育工作建设教育强县的意见》（伊发〔2025〕8号）文件，结合教育系统实际，特制定本方案。

一、指导思想

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，认真贯彻落实科学发展观，坚持干部队伍“四化”方针和任人唯贤、德才兼备的用人标准，按照公开、平等、竞争、择优的原则，建立充满活力和生机的用人制度，努力建设一支高素质的校长队伍，把全县各级各类学校领导班子建设成为政治坚定、求真务实、开拓创新、勤政廉政、团结务实的坚强领导集体，为推进我县教育事业快速、健康发展，争创教育强县，提供坚强的组织保证。

二、工作原则

（一）统筹兼顾原则。聘任工作在全县范围内开展，打破农村和城镇、学校和机关的界限，充分挖掘人才资源，兼顾学校布局实际。

（二）优化结构原则。进一步优化年龄结构、知识结构、专业结构；重视聘任女干部。

（三）公平公正原则。按规定程序，坚持标准，实行“政策公开、程序公开、聘用结果公开”。

（四）竞争上岗原则。自愿参与，择优聘用德才兼备、业绩突出、群众公认的优秀人才。

（五）民主集中制原则。坚持工作需要、民意测评、综合考评、组织决定原则。

（六）公务回避原则。聘用干部时干部的直系亲属或关系密切的其它亲属不能在同一个单位担任领导职务。

（七）交流轮岗原则。现任校长在同一学校连续任职超过6年的，不能在原学校应聘；新聘任校长在同一学校任职，不得超过6年。

三、聘任范围

全县范围内公办定点初中、成建制小学。

四、中小学校长和校级中层干部任职条件、岗位要求

（一）任职条件：

1、热爱教育事业，遵守教师职业道德规范，甘于奉献，勤奋工作，在广大教师中享有较高威信。

2、具有履行岗位职责所需要的专业知识和较强的组织管理能力、决策能力、组织协调能力、教育科研能力、文字表达和口头表达能力。

3、遵纪守法，廉洁自律，工作作风民主，具有团结协作精神。

4、身心健康，能胜任本职工作。

中小学副校长及校级中层干部同时还需具备以下条件：

副校长：熟悉学校教育教学工作，具有管理能力、组织协调能力、教育科研能力。

教务主任：熟悉教学工作，精通教学管理，具有班主任或教研组长经历。某一学科教学成绩突出，工作细致、认真、务实。

政教主任：熟悉教学工作，精通德育管理，具有班主任工作经历，且能胜任某一学科教学工作，有较强的组织能力和说服教育能力，工作耐心，求实。

办公室主任：熟悉学校各方面的工作，有较强的协调、参谋、服务能力、具备较为浓厚的文字功底，能教好一门学科。

总务主任：熟悉学校各方面的工作，遵守财务纪律和财经法规，具有财务、财产等后勤管理能力，清正廉洁、有吃苦精神。

（二）任职资格及岗位要求： 初中校长岗位任职资格：

1、近三年年度考核均为合格以上；

2、具有6年以上教学经历，2年以上校级中层工作经历，且任过班主任、年级主任或教研组长；

3、具有本科以上学历，中学一级以上职称；

4、新聘任校长年龄在40岁以下，特别优秀者可放宽到45岁。现任校长具有校长任职资格者经过竞聘，继续被聘用到校长岗位的，年龄不超过52周岁。有特殊贡献的，年龄可适当放宽。

小学（幼儿园）校长岗位任职资格：

1、近三年年度考核均为合格以上；

2、具有5年以上教学经历，2年以上校级中层工作经历；

3、具有大专以上学历，小学高级以上职称；

4、新聘校长年龄在35岁以下，特别优秀者年龄可放宽到40岁。现任校长具有校长任职资格者经过竞聘，继续被聘用到校长岗位的，年龄不超过50周岁。有特殊贡献的，年龄可适当放宽。中小学副校长及校级中层干部岗位任职资格：

1、具有5年以上教学经历和3年以上毕业班工作经历，能胜任一门主要科目的教育教学工作，教学成绩突出；

2、新聘用的副校长和中层干部年龄在35周岁以下，特别优秀的年龄可放宽到40周岁；现任副校长和中层干部经过竞聘继续被聘用到原岗位的，年龄不超过45周岁；

3、具有大专以上学历，具有小学一级或中学二级以上职称。

上述中小学校长和校级中层干部岗位任职资格中，年龄计算截止当年年底；本文中“以上”、“以下”均含本年或本级。

五、校长任期的责任、权利和义务

（一）实行校长全面负责、教职工民主管理的学校管理体制。校长作为学校的法人代表，必须正确贯彻执行党和国家的教育方针、政策、坚持社会主义办学方向，全面实施素质教育，依法管理学校。校长在学校享有教职员工的聘用权、副校长、中层领导的提名权、经费使用权和教育教学管理权。

（二）校长及校级中层干部竞聘，实行“五制”，即竞聘上岗制、任前公示制、试用期制、任期目标责任制和聘期述职考核制。

1、竞聘上岗制。校长及校级以上中层干部均实行竞聘上岗，聘期为三年，任期届满后，重新进行选聘。正、副校长在同一学校最多可连任两届（任期六年）。

2、任前公示制。拟聘用的校长及校级中层干部，任前要进行为期7天的公示，接受社会监督，对群众反映的问题要及时予以调查核实，对确有问题的暂缓或不予聘任。

3、试用期制。拟聘用的校长及校级中层干部，经公示无异议后，进入试用期，试用期均为一年。试用期满进行考核。对试用期内不能胜任本职工作，群众反映强烈者；在全体教工参加的述职测评中，不称职票超1/3者；试用期内，工作出现重大失误，造成恶劣影响者，均可提前解除其聘任职务。

4、任期目标责任制。任职初与各级聘任机构签订年度目标完成责任书。每学年末，各级聘任机构依照校长任期目标责任制对中小学校长进行年度工作考核，考核结果在单位内通报并作为校长晋级、晋职、评优、奖惩的依据。对考核不合格或任职期间严重失职、渎职者，随时予以解聘或撤职。

5、聘期述职考核制。聘用期满，由各聘用机构采取本人述职、民主测评等形式对其履行职责情况进行考核，考核称职以上，胜任本职工作者，方可继续参加下一届竞聘。

学校要建立健全以教师为主体的教职工代表大会制度，加强民主管理与民主监督。要制定和完善学校的各项规章制度，规范学校管理，推行校务公开。校长离任时进行财务审计，如果违反财经纪律，追究校长责任。

六、聘任办法、程序及时间安排

局直学校正、副校长和原则上学生在1000人以上学校校长，由教育局组织在全县范围内进行竞聘（具体实施办法另行通知）；其它中小学校正、副校长由中心学校在本辖区内组织竞聘。竞聘过程中，教育局派出督导组进行指导和监督。中小学校级中层干部由各学校组织竞聘，竞聘过程中，教育局或中心学校派出督导组进行指导和监督。

根据教育局工作安排，全县中小学校长和校级中层干部竞聘分两个阶段进行： 第一阶段：中小学校校长竞聘（7月1—8月1日）。具体工作及时间安排如下：

（一）建立组织机构（7月1日—10日）：各单位要成立中小学校长和校级中层干部竞聘工作领导小组，认真制定本单位实施方案和学校届期工作责任目标，并报教育局审批备案。同时,各单位要对本辖区所有学校的财务进行清理和冻结，采取积极有效的措施，防止学校财产丢失，确保全乡（镇）学校财产的安全。

（二）召开动员大会（7月10日—15日）：公布竞聘校长职位、竞聘范围任职条件及任期目标，营造校长竞聘工作氛围。

（三）校长竞聘（7月16日—8月5日）：教育局组织竞聘局直学校正、副校长和原则上学生在1000人以上的学校校长；各乡镇中心学校组织竞聘教育局在本乡镇聘任以外的其它中小学校校长。

竞聘的基本程序为：

1、个人申报（7月16——17日）：符合竞聘任职条件及资格的，均可填报《伊川县中小学校长竞聘意向表》（见附件二），加盖中心学校公章，中心学校校长签字后，连同个人有关证件，一并交中心校统一汇总、上报教育局人事股备案。每人限报1个职位。

2、资格确认（7月18日—21日）：局直学校由人事股对申报人的资格及条件进行确认；乡镇学校由中心学校对申报人的资格及条件进行确定，之后公布校长竞选人员名单。

3、公开竞岗、演说答辩（7月22日—24日）：由专家组和民意组（本单位各学科教师代表、教研组长、年级主任、班主任组成）对参选人员演说答辩进行现场打分。总分100分，专家组评分占60分、民意组评分占40分。两项综合得分第一名确定为拟聘人选。演说答辩每人20分钟，其中演说15分钟、答辩5分钟。（校长竞聘演说、答辩议（规）程见附件三）

4、组织考察（7月26日前）：由各聘任机构，从德、能、勤、绩、廉五个方面对校长拟聘人选进行考察（考察办法见附件四）。

5、任前公示（7月26日-8月2日）：对校长拟聘人选组织考察后，进行任前公示,公示期为7天。公示期间，教育局设立举报箱及群众监督专用电话（0379—68334310）。如公示期间群众反映拟聘人选存在重大问题影响任用的，取第二名进行考察、公示。但第二名职位竞聘总分不能低于80分，否则，该职位视为空缺。

6、聘任（8月5日前）：任前公示期满后，无异议的，由各级聘任机构与受聘者签订聘用合同和学年工作责任目标，明确双方的权力、责任和义务；同时，行文聘任，颁发证书。任职期间，有各级聘任机构组织对校长进行学年工作考核，完成学年工作责任目标，继续留任，完不成学年工作责任目标，予以解聘。

7、对本次竞聘空缺的职位，由教育局组织考察指定负责人。原任校长、副校长，因年龄原因末被继续聘用的，可调整到其它学校，继续履行教师职责。

第二阶段：局直学校副校长，各乡镇中小学校副校长，校级中层干部竞聘（8月3日—8日）。局直学校副校长由教育局参照校长竞聘办法和程序组织聘任；各乡镇中小学校副校长，由各乡镇中心学校参照校长竞聘办法和程序组织聘任。各中小学校校级中层干部由各学校参照校长竞聘办法和程序组织聘任。各单位竞聘聘任结果于8月10日前报教育局人事股存档备案。

七、工作要求：

（一）加强领导，提高认识。中小学校长和校级中层干部竞聘工作，是建立充满生机和活力的教育干部队伍的重要举措，事关我县教育发展、社会稳定的大局。为加强对此项工作的领导，教育局专门成立了教育系统校长和校级中层干部竞聘上岗工作领导小组。由局长王社奎任组长，副局长李校立、韦孟

五、刘占伟、纪委书记黄三杰、党委委员张社旺任副组长，人事股、监察室、办公室等机关股室负责同志以及各乡镇中心校校长为成员，具体负责全县中小学校长竞聘上岗工作。领导小组下设办公室，赵凤霞同志兼任办公室主任。各乡镇中心学校、局直各学校也要建立相应组织,站在讲政治、讲大局的高度，务必搞好校长和校级中层干部聘任工作和学校领导班子新旧交替工作，确保此项工作有序进行，确保教育系统大局稳定。

（二）恪守程序，严密组织。中小学校长聘任工作时间紧，任务重，政策性强。为搞好此项工作，教育局将选定学校开展校长竞聘上岗试点工作，之后在全系统全面推行。开展竞聘工作时，教育局竞聘上岗工作领导小组成员，要深入所联系分包乡镇全程跟踪指导，各单位要实行“政策公开，程序公开，聘用结果公开”的三公开制度，严格按照聘任程序进行，坚决杜绝“暗箱操作”，切实增加聘任工作透明度。

（三）加强监督，严明纪律。中小学校长竞聘上岗工作事关全县稳定大局，为加强对该项工作的督导，教育局将邀请县委、人大、政府、政协、纪委领导开展巡视，对全县校长公开竞聘的全过程进行指导。参与竞聘上岗的各有关工作人员一定要廉洁自律，从严要求自己，不得接受校长竞聘人员的宴请，不得滥用职权、营私舞弊、弄虚作假，否则，将按有关规定严肃处理。拟竞聘上岗的校长人选，一定要严格按照本实施方案的要求，及时上报材料，准时参与竞聘，不得借机

串联、拉票、作弊、影响竞聘上岗工作的进行，否则，取消竞聘资格，情节严重的，给予党政纪处分。

**第二篇：中层干部竞聘上岗实施方案**

中层干部竞聘上岗实施方案

为推进我局人事制度改革，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，全面提高局干部队伍的素质。以竞争促激励，从而激发干部员工的工作积极性和创造性，促进全局系统的全面发展。现结合我局实际，特制定本实施方案。

一、指导思想

以加快调整、夯实基础、精细管理十二字为指导思想。

二、基本原则

1、坚持德才兼备、任人唯贤、群众公认、注重实绩的原则；

2、坚持公开、平等、竞争、择优的原则；

3、坚持年轻化、知识化、专业化的原则。

三、竞聘领导小组

为保证竞聘工作科学有序进行，经研究由局党政领导、职工代表组成竞聘领导小组。名单如下（略）。

四、竞聘岗位职数

（一）中层正职共八个

1、办公室：主任1名

2、人事部：部长1名

3、财务部：部长1名

4、审计部：部长1名

…

（二）中层副职共三个

1、办公室：副主任1名

2、财务部：副部长1名

3、资产运营部：副部长1名

五、竞聘岗位任职条件

1、基本条件

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。

2、资格条件

参加竞聘者年龄应在45周岁以下，具有大学以上文化程度，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。

六、竞聘选拔范围

本次选拔面向局机关管理人员和所属单位在编在职的中层以上干部。

七、竞聘程序与步骤

1、组织动员

（1）机关通过召开全体职工大会，组织职工讨论等形式，统一职工思想认识，明确实行竞聘上岗的目的、意义、程序和方法，使全体职工理解、支持并积极参与干部人事制度的改革。竞聘领导小组将拟竞聘岗位职位、职数、任职条件、竞聘程序、报名表等信息发布在公司网站。

（2）所属单位须将局机关拟竞聘岗位职数、任职条件、竞聘程序等信息张榜公布。

2、报名：X年 X月X日起至X月X日止接受竞聘报名，报名人员须填写《中层干部竞聘上岗报名表》；在机关的竞聘者将报名表直接交人事政工部。也可采取群众举荐、组织推荐、局办公会议提名相结合的办法。

3、资格审查：按照竞聘职位的聘任条件，由竞聘领导小组对竞聘人员进行资格审查，初步确定参加竞聘人选后予以公布并通知本人。

4、竞聘演讲和答辩：组织竞聘演讲和答辩，由报名者根据拟聘岗位职责发表竞聘演讲并答辩。演讲、答辩评比实行现场开票。具体步骤：

(1)评委会：组成由竞聘领导小组、机关在职中层干部、部分所属企业总经理（5名，事前抽签确定）参加的评委会，对演讲和答辩进行打分。设二名记分员，二名监督员。

(2)抽签：由竞聘者抽签确定演讲、答辩顺序。

(3)演讲：按抽签顺序，竞聘者首先就过去工作的总结、对竞聘岗位的认识和工作思路进行演讲，时间原则上不超过20分钟；然后答辩3个问题，所答辩的问题是针对每个竞聘岗位而设计的。

(4)评分方法：每一位竞聘者演讲答辩完毕，由各评委对其演讲答辩现场打分，填写《演讲答辩评分表》，统一交记分员统计出每位竞聘者总得分值，监督员进行监督。评价总分值为100分，累计后计算的平均得分值为竞聘者演讲答辩综合评价成绩。由记分员填写《演讲答辩评分汇总表》交评委会主任、监督员、记分员签字后现场公布结果。综合评价成绩：5分（分值85－100分）、4分（分值75－84分）、3分（分值60－74分）、2 分（分值60分以下）。

（评价总分值为100分，在计算平均得分值时小数点保留到2位）

A、工作总结评价（40分）：

主要从以下两个方面进行评价：以往工作业绩表现（20分）；职业态度及操守（20分）。

B、竞聘岗位认识和工作思路评价（50分）：

主要从以下六个方面进行评价：岗位的认识（5分）；工作思路和设想（15分）；资源整合能力（5分）；专业性（10分）；创新性（5分）；方案可行性（10分）。

C、答辩过程评价（10分）：

主要从答辩现场观察竞聘者的表达能力、思维逻辑和说服应变力。

(5)评分成绩的使用原则

最终演讲答辩综合评价任职底线为4分（即4分及以上视为具备该岗位任职能力，3分及以下视为不具备该岗位任职能力）。当综合评价成绩在同等的情况下，则按分值高低排序。

如果某岗位只有一人竞聘，其成绩仍需达到4分方可成为任职候选人。

5、民主测评：召开民主测评会，由与会人员对竞聘对象进行民主测评。

(1)民主测评会由机关全体管理人员（不含机关在职中层干部）参加，本次民主测评以无记名方式进行。

(2)对所属单位参加机关中层干部竞聘者，由人事部门采取征求竞聘者所在单位党政班子意见的方式进行德、能、勤、绩、廉等情况的了解。

(3)民主测评内容主要包括竞聘者的德、能、勤、绩、廉等情况。（具体内容详见民主测评表）。

(4)测评方法：首先由会议主持人介绍竟聘人的基本情况，然后由工作人员发放测评表，15分钟后参加民主测评的人员按要求将民主测评表投入测评箱。由记分员现场开箱叫分统分，监督员进行监督。测评按5分制分值计分，设5分、4分、3分、2分四个等次，累计后计算的平均得分值为该竞聘者民主测评综合评价成绩，由记分员填写《民主测评评分汇总表》，交评委会主任、监督员、记分员签字。综合评价成绩：“好”（总分值21－25分）、“较好”（总分值16－20分）、“一般”（总分值11－15分）、“差”（总分值10分以下），弃权票、错票不计入个人的有效票（在计算平均得分值时小数点保留到2位）。

(5)评分成绩的使用原则

最终民主测评综合评价任职底线为“较好”（即较好及以上视为具备该岗位任职条件），“一般”（一般及以下视为不具备该岗位任职条件）。

如果某岗位只有一人竞聘，其成绩仍需达到较好方可成为任职候选人。

6、组织考察：根据竞聘人员的演讲答辩、推荐和民主测评情况，经竞聘领导小组集体研究确定考察对象。通过个别谈话、座谈等形式全面了解竞聘对象的德、能、勤、绩、廉等情况，并在综合分析的基础上形成书面考察材料。

7、确定人选：竞聘领导小组将考核情况报公司党政联席会，由党政联席会初定聘任人选。

8、公示：对初定的聘任人选将在局范围内进行公示，公示时间自公示之日起为期五天。

9、办理任职手续：公示期满无异议的，根据干部管理权限，办理相关干部聘任手续。

八、有关说明

在聘用工作中发现德才兼备、素质较好，因各种原因未能上岗的人员，将作为局中层干部后备人选培养。

九、本方案由人事部负责解释。

附件：

1、中层干部岗位竞聘报名表

2、演讲答辩评分表

3、演讲答辩评分汇总表

4、民主测评表

5、民主测评评分汇总表

**第三篇：中层干部竞聘上岗实施方案**

农村商业银行中层干部竞聘

工 作 方 案

为推进我县农村商业银行人事制度改革，不断拓宽选人用人渠道，建立干部能进能出的用人机制，优化中层干部结构，经县联社党委研究，决定面向全县农村信用社系统公开竞聘中层干部人选。

一、基本原则

1、坚持德才兼备、任人唯贤、群众公认、注重实绩的原则；

2、坚持公开、平等、竞争、择优的原则；

3、坚持年轻化、知识化、专业化的原则。

二、竞聘领导小组

为保证竞聘工作有序进行，联社成立竞聘工作领导小组，由联社党委书记任组长、党委副书记副组长，成员:\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*。竞聘领导小组办公室设在人力资源部，\*\*\*\*\*\*\*\*兼任办公室主任，负责竞聘具体实施工作。

三、名额分配

竞聘只竞资格，不到具体职位，联社根据职位情况统筹安排。全县确定41个竞聘名额，包括30名支行行长、分理处主任和11名机关部室经理。

四、竞聘岗位资格条件

1、参加竞聘者现为农村信用社正式职工（含业务员），年

龄一般应在40周岁以下；

2、思想政治素质好，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；

3、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；

4、工作作风扎实，公道正派，廉洁自律，善于团结同志。

5、具有大学专科以上学历；

6、金融从业三年以上；

7、近三年考核在合格以上；

8、身体健康；

9、符合银监部门高管人员任职资格有关规定;

以上年龄和从事信用社工作年限计算截止2025年12月31日。德才表现和工作实绩突出，视情况可以适当放宽任职资格条件。

五、工作程序

（一）组织动员。各信用社要在辖内进行宣传发动，鼓励符合条件的员工涌跃报名参加竞聘。

（二）报名及资格审查。报名时间2025年元月11日—元月13日止，报名人员须填写《宜章农村商业银行中层干部竞聘报名表》。符合条件的人员到联社人力资源部报名，联社人力资源部对报名进行资格初审后，报联社党委审查确定竞聘人员名单，并进行公示。

（三）笔试。1月16日19：00--21：00，主要内容为公共知识、经济金融基础理论和金融企业管理知识。合并一套试卷满分100分，考试时间120分钟，考试地点在联社十四楼。

（四）面试。1月18日18：30--23：30，按笔试成绩由高到低，按规定名额1：1.5比例确定面试人选，成绩并列者同时入围。面试题由联社党委具体组织，即结构化面试，面试总分100分。

（五）组织聘任：笔试和面试成绩各占50%。根据竞聘人员的综合成绩，通过个别谈话、座谈等形式全面了解竞聘对象的德、能、勤、绩、廉等情况，由联社党委研究确定聘任人选。

（六）公示：对初定的聘任人选将在信用社范围内进行公示，公示时间自公示之日起为期五天。

（七）、办理任职手续：公示期满无异议的，办理相关干部聘任手续。

（八）、有关说明

在聘用工作中发现德才兼备、素质较好，因各种原因未能上岗的人员，将作为联社中层干部后备人选培养。

六、本方案由联社人力资源部负责解释。

二0一一年元月十一日

**第四篇：中层干部竞聘上岗实施方案**

中层干部竞聘上岗实施方案

为进一步深化学校人事制度改革，充分调动中层干部的工作积极性，根据《区中小学中层干部干部竞聘上岗实施方案》，结合我校实际，经研究，决定对全校中层干部实行竞聘上岗，并制定如下实施方案。

一、指导思想

贯彻干部队伍“四化”方针（革命化、年轻化、知识化、专业化），牢固树立正确的政绩观、人才观，坚持德才兼备的用人标准，真正把工作能力强、有实干精神、业绩突出、人品正、群众公认的干部选拔到领导干部岗位上来，激发学校干部队伍活力，构建高素质干部队伍，全面提升教育教学质量和办学水平，促进我校教育实现健康和谐快速发展。

二、基本原则

坚持公开公正、平等竞争、注重实绩、择优聘用的原则，坚持德才兼备、民主集中制的原则。竞聘采取民主推荐和面试演讲以及考察相结合、个人意愿和组织安排相结合的方式进行。

三、职位设置

四、报名范围及条件

（一）报名范围

学校符合条件的在编在岗教职工。

（二）条件

1.敬业守法，甘于奉献，群众公认度高；

2.具有履行岗位职责所需要的专业知识和较强的组织、管理、决策、协调能

力；

3.具备大学本科及以上学历；

4.具有五年以上教龄的优秀教师、骨干教师及年级组长、教研组长；

5.凡现职45周岁以下（1968年12月31日后出生）中层干部，年龄40周岁以下（1973年12月31日后出生）教师，均有资格参加竞争。

6.竞聘团委书记岗位，可以不受教龄限制，年龄在30周岁以下（1983年12月31日以后出生）。

7.具有相应的教师资格，身心健康，能胜任本职工作。

五、组织形式与内容

（一）组织形式

学校中层干部竞聘工作在局竞聘领导小组的指导和监督下，由学校自行组织。

（二）内容

竞聘内容由民主评议、面试两部分组成。

（1）民主评议。民主评议包括学校校级领导评议（占评议分的30%）、教职工评议（占评议分的70%），按30%的比例计入总成绩。

（2）面试。采取竞聘演讲及专家提问、现场答辩方式，由评委现场打分并公布分数，按70%的比例计入总成绩。

六、方法步骤

1.制定方案，宣传发动（3月4日）

成立中层竞聘工作领导小组，制定竞聘上岗实施方案，报区教育局研究同意后，召开竞聘动员大会。

2.组织报名及资格审查（3月5日——3月17日）

组织竞聘报名并报校竞聘领导小组进行审查。

3.面试（3月18日）。

4.民主评议与成绩汇总（3月19日）。

6.考察（3月20日）。

校竞聘工作领导小组根据竞聘总成绩，经综合平衡，全面考察后确定各岗位拟聘任人员名单，并进行公示。

7.聘任。

公示期满，报教育局党委审核后，由区教育局聘任，聘任期为三年。

七、有关说明

1.符合竞聘范围的现任中层干部凡未参与竞聘或未竞聘上岗的，原职务自行免除，不再享受相应待遇。

2.竞聘职位出现报名空缺或其他情况的，由学校党支部根据实际情况调配符合任职条件的人员担任该岗位负责人。

3.竞聘上岗工作结束后，工作岗位有变动的人员在两天内办理交接及相关手续。

八、组织领导

为确保竞聘上岗工作顺利进行，经研究，成立学校中层干部竞聘上岗工作领导小组，名单如下：

组长：（校长）

成员：（副书记）

（副校长）

（副校长）

（工会主席）

以上办法解释权归学校中层各位竞聘领导小组。

2025年3月2日

**第五篇：中层干部竞聘上岗实施方案**

中层干部竞聘上岗实施方案 为适应工作需要，培养德才兼备的中层干部队伍，进一步优化中层干部结构，根据《干部选拔任用工作条例》的有关规定，结合我行实际情况，经研究，决定对我行部分部室实行中层干部竞争上岗制度。现结合我行实际，特制定本实施方案。

一、指导思想

坚持 “公开竞聘、平等竞争、择优聘任、严格考核”的原则，把政治坚定、业绩突出、群众公认的干部选拔到中层干部领导岗位上来，加强我行的中层干部队伍建设，不断提高我行综合管理水平。

二、基本原则

1、坚持德才兼备、任人唯贤、群众公认、注重实绩的原则；

2、坚持公开、平等、竞争、择优的原则；

3、坚持年轻化、知识化、专业化的原则。

三、竞聘领导小组

为保证竞聘工作科学有序进行，经研究，成立竞聘领导小组。名单如下：

组 长： 副组长： 成 员：

四、竞聘岗位职数

（一）中层正职共2名：

1、综合办公室： 主任1名

2、综合业务部： 主任1名

（二）中层副职共3名 ：

1、综合办公室： 副主任1名

2、金融管理部： 副主任1名

3、综合业务部： 副主任1名

五、竞聘岗位任职条件

1、基本条件

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，团结同志。

2、资格条件

（1）参加综合办公室主任竞聘者应具备：

①年龄在45周岁以下，且担任副股级职位2年以上； ②具有大专以上文化程度和中级职称；

③熟悉组织人事和劳资工作，具备较强沟通协调能力，具有较好文秘写作能力；

（2）参加综合业务部主任竞聘者应具备：

①年龄在45周岁以下,5年工龄，且担任副股级职位2年以上；

②具有大专以上文化程度；

③熟悉国库会计业务和货币金银工作，具有会计从业资格证书。

六、竞聘选拔范围

本次选拔面向全行干部职工。

七、竞聘程序与步骤

1、组织动员

（1）通过召开全体职工大会，组织职工讨论等形式，统一职工思想认识，明确实行竞聘上岗的目的、意义、程序和方法，竞聘领导小组将拟竞聘岗位职位、职数、任职条件、竞聘程序、报名表等信息在全行范围公开发布。

（2）所属单位须将局机关拟竞聘岗位职数、任职条件、竞聘程序等信息张榜公布。

2、报名：2025年10月16日起至10月17日止接受竞聘报名，报名人员须填写《中层干部竞聘上岗报名表》。

3、资格审查：按照竞聘职位的聘任条件，由竞聘领导小组对竞聘人员进行资格审查，初步确定参加竞聘人选后予以公布并通知本人。

4、竞聘演讲（权重为50%）：组织竞聘演讲由报名者根据拟聘岗位职责发表竞聘演讲。演讲评比实行现场开票。具体步骤：(1)评委会：组成由竞聘领导小组参加的评委会，对演讲进行打分。设2名记分员，2名监督员。

(2)抽签：由竞聘者抽签确定演讲、答辩顺序。

(3)演讲：按抽签顺序，竞聘者首先就过去工作的总结、对竞聘岗位的认识和工作思路进行演讲，时间原则上不超过10分钟。

(4)评分方法：每一位竞聘者演讲答辩完毕，由各评委对其演讲答辩现场打分，填写《演讲答辩评分表》，统一交记分员统计出每位竞聘者总得分值，监督员进行监督。评价总分值为100分，累计后计算的平均得分值为竞聘者演讲答辩综合评价成绩。由记分员填写《演讲答辩评分汇总表》交评委会主任、监督员、记分员签字后现场公布结果。

A、工作总结评价（60分）：

主要从以下两个方面进行评价：以往工作业绩表现（40分）；职业态度及操守（20分）。

B、竞聘岗位认识和工作思路评价（40分）：

主要从以下六个方面进行评价：岗位的认识（5分）；工作思路和设想（15分）；资源整合能力（5分）；专业性（10分）；创新性（5分）；方案可行性（10分）。

演讲得分\*权重即是该演讲者最后得分。

5、民主测评（权重为50%）：召开民主测评会，由与会人员对竞聘对象进行民主测评。(1)民主测评会由全体人员参加，以无记名方式进行。(2)民主测评内容主要包括竞聘者的德、能、勤、绩、廉等情况。

(3)测评方法：首先由会议主持人介绍竟聘人的基本情况，然后由工作人员发放测评表，参加民主测评的人员按要求将民主测评表投入测评箱。

(4)民主测评分值设定：行长10分，副行级领导每人6分（行级合计40分），部室主任每人4分（20分），其他人员每人2分（40分）。

民主测评得分\*权重即是该竞聘人民主测评最后得分

6、组织考察：根据竞聘人员的演讲推荐和民主测评情况，经竞聘领导小组集体研究确定聘任对象。通过个别谈话、座谈等形式全面了解竞聘对象的德、能、勤、绩、廉等情况，并在综合分析的基础上形成书面考察材料。

7、确定人选和公示：竞聘领导小组将考核情况进行通报公示，对初定的聘任人选将在全行范围内进行公示，公示时间自公示之日起为期3天。

8、办理任职手续：公示期满无异议的，根据干部管理任用规定，办理相关干部聘任手续。

八、本方案由竞聘领导小组负责解释。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！