# 深化人事制度改革激发人才创造活力（本站推荐）

来源：网络 作者：梦里花落 更新时间：2024-06-18

*第一篇：深化人事制度改革激发人才创造活力（本站推荐）深化人事制度改革激发人才创造活力胡锦涛同志在庆祝中国共产党成立90周年大会上指出：“在新的历史条件下提高党的建设科学化水平，必须坚持德才兼备、以德为先用人标准，把各方面人才集聚到党和国家...*

**第一篇：深化人事制度改革激发人才创造活力（本站推荐）**

深化人事制度改革激发人才创造活力

胡锦涛同志在庆祝中国共产党成立90周年大会上指出：“在新的历史条件下提高党的建设科学化水平，必须坚持德才兼备、以德为先用人标准，把各方面人才集聚到党和国家事业中来。”人才是企业发展的根本，企业的竞争关键是人才的竞争。只有始终坚持公道正派，持续深化人事制度改革，才能选好人、选对人，激发广大干部职工创造活力，为矿井改革发展提供强有力的人才保证和智力支持。下面，结合学习七一讲话精神，就深化人事制度改革谈几点粗浅的认识：

一、坚持德才兼备、以德为先用人标准，健全完善选人用人机制 用好一个人，会激励一大片；选错一个人，会挫伤一群人。要坚持民主、公开、竞争、择优，完善干部选拔任用、科学管理、培养锻炼、引导激励机制，不断提高选人用人公信度。一要坚持正确用人导向。选拨任用干部既要看才、更要看德，要树立注重品行、科学发展、崇尚实干、重视基层、鼓励创新、群众公认的用人导向，从政治品质和道德品行等方面完善干部德的评价标准，真正把政治上靠得住、工作上有本事、作风上过得硬、职工群众信得过的干部选拔上来。二要健全完善以公开竞聘为主要形式的市场化选聘机制。推行公开选拔、竞争上岗等竞争性选拔干部方式，逐步增加市场化选聘比例。坚持考试与考察相结合，突出岗位特点，注重工作能力，强化实绩导向，全面准确地了解干部的德才表现。完善差额选拔办法，逐步推行差额推荐、考察。三要完善轮岗交流制度。加大重要部门、关键岗位、本部 1

与外部开发单位之间的交流力度，既选派机关管理人员到基层和艰苦环境锻炼，又注重从基层和生产一线选拔管理人员充实上级机关，通过多岗位锻炼丰富阅历、提高本领。四要加强领导干部后备队伍建设。加大培养选拔优秀年轻干部力度，有计划、分层次、按职位建立领导干部后备队伍。建立来自基层一线领导人员培养选拔链，大力选拔经过艰苦复杂环境磨练、重大问题考验、实践证明优秀、有培养前途的年轻干部。

二、加强领导班子建设，健全完善考核评价体系

要以“四好”领导班子创建活动为载体，大力加强领导班子和领导干部思想政治建设、作风建设、能力建设、制度建设，努力建设善于推动科学发展、促进企业和谐的高素质领导班子和领导干部队伍。一要着力提高思想政治水平。要深入学习马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想以及科学发展观，积极开展社会主义核心价值体系学习教育，引导各级领导班子和领导干部坚定理想信念，提高理论素养，自觉践行社会主义荣辱观。二要着力增强推动科学发展能力。实施“素质提升工程”，重点提高谋划发展、优化发展、推动发展的本领和应对危机、把握大局、驾驭市场、化解风险、克服困难的本领，增强新形势下团结职工、维护稳定等方面的能力，切实抓好发展这个第一要务、履行好维护稳定这个第一责任。优化领导班子配备，形成班子成员年龄、经历、专长、性格互补的合理结构。三要着力健全完善考核评价机制。完善考核标准，注重从履行岗位职责、完成急难险重任务、关键时刻表现、对待个人名利等方面考核干部的工作实绩。完善考核方法，把年度考核和平时考核、任前

考察、组织人事工作巡察有机结合起来，增强考核的全面性和准确性。强化考核结果运用，把考核结果作为干部选拔任用、管理监督和激励约束的重要依据，不断增强各级领导班子的事业心和责任感。

三、坚持从严管理干部，健全完善领导干部管理监督机制

坚持对干部严格要求、严格教育、严格管理、严格监督，建立健全强化预防、及时发现、严肃纠正的领导干部管理监督机制。一要注重超前预防。扎实做好函询、述职述廉、巡察、经济责任审计，健全完善谈心谈话制度，对干部存在的苗头性问题早发现、早提醒、早纠正。完善并严格执行领导干部问责制，对失职渎职、造成重大损失或恶劣影响的干部严肃追究责任。加大从源头防治用人不正之风的力度，健全选拔任用监督机制和严重违规用人问题立项督促检查制度，完善选拔任用工作有关事项报告、选拔任用工作年度专题报告等制度。二要强化公开监督。扩大干部工作信息公开，逐步做到把选人用人政策和标准交给职工群众，把选人用人的程序和方法亮给职工群众，把选人用人的相关情况反馈给职工群众，自觉接受职工群众监督，不断提高选人用人公开性和透明度。

四、加强人才队伍建设，健全完善人才激励机制

坚持党管人才原则，牢固树立“人才是第一资源”观念，完善人才培养、吸引、使用、评价、激励办法，努力形成人才辈出、人尽其才的良好局面。一要加强高层次创新人才队伍建设。深入实施人才工程，围绕矿井改革发展，加强经营管理、专业技术、高技能人才队伍建设，注重紧缺专业优秀人才、高技能人才的引进、培养、管理和使用。积极引进培养行业领域专家学者级高层次人才和掌握核心技术、创新型的科技领军人物。二要完善人才工作机制。要完善教育体系，改进人才培养模式，构建促使人人能够成才、人人能够发展的人才培养开发机制。要以岗位职责规范和能力素质指标为核心，注重能力、业绩和贡献的导向作用，健全科学的人才评价体系。实施优秀技术技能人才评选活动，激发调动广大职工学业务、精技术、提素质的积极性和主动性。三要积极营造人尽其才的良好环境。要积极主动地为各类人才施展才华创造条件、提供机会，使他们在岗位上施展才能、实现价值、贡献力量。要创新人才激励机制，在坚持用感情留人、用事业留人、用适当的待遇留人的同时，更加注重用与市场经济相适应、与工作业绩相联系、充分体现人才价值、保障人才合法权益的奖励机制吸引人，激发各类人才创新活力，切实为矿井改革发展提供有力的人才支撑和智力支持。

**第二篇：围绕用活用好人才激发创新创造活力**

围绕用好用活人才激发创新创造活力

贯彻落实中央、省、市人才发展规划，发挥各类人才在试验区建设中的带动、引领、助推作用，就要围绕用好用活各类人才，激发创新创造活力，不断推进改革创新，以思想观念的更新、体制机制的突破、活动载体的创新来推进人才工作实现新突破、大发展。

在思想观念上求转变。要以科学发展观为指导，进一步解放思想，转变观念，坚持与时俱进，与时代合拍，与潮流并进，与发展同步，根据形势、任务和环境的变化，创造性地开展工作，善于在继承的基础上创新，改变落后的阻碍发展进步的思想观念、思维方式和工作方法，把思想认识从不合时宜的观念、做法和体制中解放出来，从不符合科学发展的思维定势中解放出来，以思想解放带动人才工作观念更新，以观念更新带动人才工作实践创新，以实践创新带动人才工作体制机制创新，切实把人才资源转化为发展资源，把人才优势转化为发展优势。

在体制机制上求突破。要坚持着眼于体制机制创新和突破，探索和遵循人才工作内在规律，加快建立和完善与新形势新任务相适应的、充满活力的人才工作新机制，建立健全以市场为主导的人才配置机制，健全灵活务实、开放有效的人才和智力引进机制，建立经济利益与社会价值双重承认的激励机制，建立多元化的人才开发投入机制，做到围绕发展目标谋划人才工作，根据发展目标制定人才政策，坚持第一资源与第一生产力有机统一，科学发展观与科学人才观有机统一，经济社会发展与人的发展有机统一。同时要把制度建设贯穿于人才工作的各个方面，用制度建设来巩固人才工作成果，用制度建设深入推进人才各项工作，借鉴并运用干部综合考核方法加大对各类人才履行岗位职责、完成目标任务的考核常态化力度，进一步强化“招才引智”的观念，大胆突破不利于发展的不合时宜的政策制约，通过公开选拔、招聘、兼职、合作、柔性流动等多种引才渠道，大力引进重点领域、重大项目建设所急需的高层次人才以及各类专业技术人才。

在载体设置上求创新。要结合省、市人才中长期规划和试验区建设实际，以重点产业、重大项目为依托，以发挥作用为根本，大力加强创业园、科技园、示范基地等载体创新建设，千方百计为各类人才提供锻炼成长的机会、打造服务社会的平台。组织引导各类人才服务基层、奉献社会、创业发展，不断加大城市人才智力资源对基层的支持、不断加大城市科技、教育、医疗等方面对基层的服务，努力把基层建设成为人才的科研开发基地、成果转化基地、科技推广基地、科普示范基地，让人才在社会实践中得到锻炼，让群众在人才服务中得到实惠。

**第三篇：树立以用为本理念激发人才创造活力.**

树立以用为本理念,激发人才创造活力

胡锦涛总书记在全国人才工作会议上强调,要把发挥各类人才作用作为人才工作的根本任务,重点围绕用好用活人才、提高人才效能,创新人才工作体制机制,让各类人才各得其所、各展其长、建功立业。近年来,竹溪县牢固树立以用为本理念,紧紧围绕人才培养、选拔、引进、使用等关键环节,不断创新机制,创优人才发展的良好环境,使各类人才焕发无限生机和潜力。

一、牢固树立以用为本的人才工作新理念。树立以用为本的理念,就是要把用好人才作为人才工作的根本,坚决破除束缚人才发展的观念和体制机制障碍,最大限度地激发人才的创造活力,使各类人才作用充分发挥。树立人才优先发展的理念,确立人才优先发展的战略地位,做到人才资源优先开发、人才结构优先调整、人才资本优先积累、人才制度优先创新,以人才优先发展促进全县经济结构的战略性调整和产业结构优化升级,实现经济社会的可持续发展。树立人才服务发展的理念,人才工作必须紧紧围绕县域经济战略,优化现有人才结构,把人才战略体现到产业战略中去,充分发挥企业在产业优化升级和自主创新中的主体作用,加速人才与重大项目的对接、与新兴产业的互动,以人才集聚促进产业升级。为全县实施工业与农业对接、田间与车间对接、企业与市场对接、产业与项目对接战略提供人才支撑和智力保证,实现县域经济又好又快发展。

二、着力构建充满活力的人才工作新机制。创新人才引进机制。围绕全县工业和特色产业发展布局,在坚持以项目为载体引进人才的

基础上,积极探索和完善招才引智与招商引资相结合、正式调入与“柔性引进”相结合、团队引进与核心人才带动引进相结合的引才方式,引进高层次人才。采取公开招录的办法,每年引进30至50名急需的专业技术人才。实施“企业与人才”共同成长工程,鼓励企业创新人才引进合作机制,确保人才“引得来、留得住、能发展、享成果”。落实人才引进经费,为高层次人才开展科研活动提供必要的经费保障和适当的物质补偿,优先解决引进人才的住房、医疗、子女就学等生活问题。创新人才培养开发机制。加大培养开发力度,着力提高各类人才创业和创新能力,特别要面向

全县产业发展实践,更加注重培养创新型、应用型人才。进一步完善教育培训体系,以改善知识结构、增强创新能力、提高综合素质为目标,分层次、有重点地抓好各类人才的教育培训。建立完善人才培养的动力机制,强化用人单位在人才培训中的主体地位,提高人才自我培养开发的积极性,逐步形成人人能够成才、人人得到发展的人才培养开发机制。创新人才评价机制。进一步完善民主推荐、民主测评、民主评议制度,把群众的意见作为考核评价党政人才的重要尺度。制定不同层次、不同类型党政人才的岗位职责规范,研究制定工作绩效考核评价标准。完善定期考核和日常考核制度,建立健全考核评价责任制。逐步推行岗位任职资格认证制度和市场准入制度,探索行业化的职业经理人资质评价制度。加快职业资格制度建设,全面推行职业资格制度。积极探索考试、考核和业内同行评议相结合的专业技术人才评价方法。创新人才激励机制。适时开展各类专家型优秀人才的推荐和评选活动,注重从优秀人才中发

展党员,选拔优秀人才进入领导班子,改善各级领导班子知识、专业结构。优先给贡献突出的优秀人才提职晋级,对特别优秀的可以破格提拔使用,推荐为各级劳动模范、党代表、人大代表、政协委员候选人,选拔农村拔尖人才进入村级领导班子,支持符合条件的农村实用人才评审专业职称。对重视人才工作并取得显著成效的单位及负责人进行奖励。

三、大力营造人才健康成长的新环境,营造尊才爱才的社会环境。进一步加大宣传力度,通过新闻媒体、会议表彰等形式宣传党的人才政策,宣传人才工作中的典型人物和先进事迹,努力营造尊重知识、尊重人才的浓厚氛围,形成社会各界关心、支持、参与人才工作的良好环境。构建宽松灵活的政策环境。用新的观念、新的思路、新的机制,制定有利于调动各类人才积极性、创造性的政策,以宽松的政策环境来吸引、集聚人才,激发人才创造潜能。打造干事创业的工作环境。强化服务意识,积极创造条件留住人才,在政治上爱护,在生活上照顾,在工作上支持,做到以待遇留人、以感情留人、以事业留人,让他们在政治上有盼头、经济上有甜头、事业上有奔头、工作上有劲头。

**第四篇：浅谈如何加强工会人才管理及激发工会活力**

浅谈如何加强工会人才管理及

激发工会活力

晋华宫矿供电科

文建 二〇一五年三月

浅谈如何加强工会人才管理及激发工会活力

摘要：对于一个工会来说人才的培养，人才的管理显得至关的重要，它在一定程度上可以反映出这个工会在多大的程度上可以满足职工的需求。

工会原意是指基于共同利益而自发组织的社会团体。工会组织成立的主要意图是与雇主谈判工资薪水、工作时限和工作条件等。为了突出和强调工会维护职工合法权益的职能，2024年10月27日九届全国人民代表大会常务委员会第二十四次会议通过并颁布的《中华人民共和国工会法》即新《工会法》，新《工会法》规定：“中华全国总工会及其各工会组织代表职工的利益，依法维护职工的合法权益。”维护职工合法权益是工会的基本职责，工会在维护全国人民总体利益的同时，代表和维护职工的合法权益，以保障工会组织切实发挥作用，保护、调动广大职工的积极性。

由此可见，一个工会的强大与否在一定的程度上代替了广大职工的利益是否有可靠地保障，而工会的职能能否得到最大程度的发挥，在一定的程度上又体现在工会的工作人员的能力的高低上。因此可见对于一个工会来说人才的培养，人才的管理显得至关的重要，它在一定程度上可以反映出这个工会在多大的程度上可以满足职工的需求。而如何对工会的“人才”进行有效的管理呢？

所谓管理，就是管理者为了达到一定目标而对系统进行控制的活动。管理工作既是一门科学，又是一门艺术，反映这门工作的学科知识，既有管理科学，又有管理艺术。管理工作千头万绪，管理者要做管理工作，就必须提高管理艺术水平。提高管理艺术水平，是管理工作有效性的直接要求，是管理者实现管理职责的重要保证，是管理者的要诀。因此，工会学习、研究管理艺术是很有意义的。

对于人才的管理首先得从基层的领导做起，如何使基层领导具有管理人才的能力，如何培养基层领导的管理才能，这是第一位的。一支军队的强大不是士兵强就有用的，一个好将军是军队战无不胜的关键因素。对于工会来说道理也是一样的。

基层工会干部必须着眼于实现工作创新，应着重提升自身的能力，突出维护重点，促进职工全面发展，切实提升工会组织的创新活力，实现工会重点工作的突破和自身建设的加强。当前，基层工会干部要着重培养和提升五种能力，即学习能力、执行能力、组织能力、协调能力和创新能力。

一是要做到工作学习化、学习工作化。只有工会干部的学习能力不断增强，工会组织的学习力才能得以聚积。二是提升工会干部的组织能力，要在涉及职工切身利益的重大问题上加大源头参与力度，用源头参与来实现有效的源头维护。三是要变活动型为服务型，将主要力量和精力用在重点工作的突破上，用在对基层工会的服务上。四是要加大工作的创新力度，以有为争有位。要在工会理论上进行创新，只有理论创新，才有思路创新、工作创新。五要具有较强的沟通、协调能力，形成融洽的人际关系，树立良好的社会形象。

在时机与条件成熟时，各级工会要推进以组织形式产业化、机构设置效能化、干部管理职业化、素质要求专业化为内容的工会组织管理体制改革，只有这样，才能提高工会抵御社会系统风险的能力，保持工人阶级和工会组织的团结和统一，为工会持续生存与永久发展赢得先机和填充动力。

对于工会这个组织来说，为了使其职能能最大限度的发挥，人员能否充分发挥自己特长，能否各尽其所能，这是摆在工会领导面前的一个难题。解决这个问题方法具有多样性和复杂性，不是仅仅依靠某种方式就能解决的，这是一个过程，得一步一步的进行。

第一，积极推行基层工会主席直选制。拉近工会组织与职工之间的心理距离；提高工会工作的针对性和实效性；也推进工会组织的民主化进程，增强工会组织的凝聚力和战斗力。建立合理分权、代表职工民意的工会组织架构，形成科学民主、富有效率的决策管理体制，是提高工会决策能力和管理效能的基本方法。前面也说到了，只有一个好的领导是工会这个整体的效能发挥最大的前提，也是进行人才管理的前提。

第二，创建人才管理机制。一要有动力机制。因为每个人到一个组织去工作，都有很大的潜能，但是制度建设能不能把这个人的能力发挥出来，这就要有动力机制。二要有评价机制。做好了没有，做得怎么样，要有正确的评价，评价机制如果不对头就会打击人，削减人的动力。三要有分配机制。我们鼓励职工多做贡献，但不能忽视正常的回报。要让公会的人员有一个正常的、合理的回报，就要制定一个合理的分配机制。四要有激励机制。这是激励职工工作的一个必要的部分。四个机制是一个循环，哪个环节出问题，这个循环就出问题，就形不成良性循环。因此可见对于工会的人才管理是一个长久而复杂的过程。

第三，在加快人才培养机制不断完善的同时，实行改革对信息人才的使用机制。工会和政府需要努力建立健全的人才使用的政策和法规，敢于从民间搜集素质一流、技术精炼的信息安全人才，来充实自己的管理队伍。各个单位需要勇于推荐、大胆使用和予以重任，使得真正的人才能够脱颖而出。

第四，工会应该引导职工树立“终身学习、全员学习、全过程学习”的理念，加快推进职工队伍的知识更新。同时，要建立健全激励机制，树立先进典型，不断推动“创争”活动深入持久开展。要认真贯彻尊重劳动、尊重知识、尊重人才，尊重创造的方针，爱护和培养一切为企业殚精竭虑、无私奉献的人才。努力营造学习劳模、尊重劳动、争当先进的企业氛围，充分发挥先进的示范导向作用。

企业应如何加强工会建设，激发企业工会活力

一、要健全完善工会领导组织体系，促进工会的组织活力工会的组织体系是工会开展各项工作和履行职能的组织基础。

首先，要按照《工会法》第十条之规定，在企业25人以上的车间、队、站建立基层工会委员会；在厂（公司）、处级单位建立工会委员会，形成自下而上多级别、多层次的企业工会组织。要重点对重组改制单位工会组织进行重建或改建，实现工会组织横到边、竖到底的网络构架。其次，在健全组织的同时，要发挥工会协管干部的职责，积极与各级党组织协商，按照精干高效、德才兼备和“四化”的标准，大力选拔那些年轻有为、热心工会工作、富有开拓创新精神的专业人才或复合人才充实到工会干部队伍中来，为完成新的历史条件下的工作任务提供良好的人才保证。第三，要完善企业工会接受地方工会和同级党委领导的有效机制，注重体现企业工会的优势和特色，发挥好企业工会独立自主地开展工作的自主权，这样更有利于突出维护职能；企业工会要坚持双重领导、各有侧重、便于发挥作用的原则，以形成任务明确、各负其责、自主高效、协调运转的科学组织领导体系。第四，要按照“三个最大限度”的要求，将企业内部聘用的临时工、季节工、农民工吸收到工会组织中来，充实工会组织的力量，进一步扩大工会组织的基础，为工会提高凝聚力和影响力补充新鲜血液。

二、要不断提高工会干部自身素质，促进工会的人才活力。

面对企业工会职能拓展，任务加重，人员较少、难度加大的客观现实。首先，工会组织要解放思想、更新观念。要改变过去形成的封闭、保守的思维方式，培养开放、创新、务实的思维方式，用竞争观念、效益观念、法制观念、信息观念、人才观念和权利义务观念取代不合事宜的旧观念，勇于开拓工会干部提高素质的外部环境。要坚持工会干部岗位培训制度，做到在各级工会年年有培训，工会干部时时有学习的机会。其次，是充分利用开展“创建学习型组织”活动为契机，要求工会干部自觉加强学习。主要加强工会理论、法律法规、文字表达、写作能力等方面的学习，从而不断提高工作能力和水平。在实践中向陈规陋习、传统观念挑战，敢于提出新假设、新观点、新方法，用创新的思维去解决问题，完成任务。正确运用法律武器来维护职工的合法权益和监督有关法律的执行。从而使工会干部成为适应新形势，迎接新挑战，真正履行好自己的职责的有用人才。第三，要注重调查研究。要经常开展工会工作研究活动，要激发广大工会干部和积极分子的热情，在不同时期、不同的环境，坚持用敏锐的观察能力和准确把握形势的能力，认真做好工会工作的调查研究，通过调查研究正确地反映事物的本质，精确把握事物发展规律，促进工会工作的健康发展。

三、要转变、创新工会工作方法，促进工会的整体活力。

第一，工会工作要“求变”。在当前企业为了不断发展，经济结构日益多样化，工会要在多样化经济格局中发挥作用，必须在复杂的客观环境中，以变应变，找准位置，寻求最佳结合点，体现出变化的态势。要学会根据不同的企业类型，确立工会的工作内容、活动方式、工作重点，体现出针对性、特色性、灵活性和实效性。

第二，工会工作要“做专”。当前，企业工会工作的重要性、复杂性、独立性显著提高，工作内容和领域不断扩展和延伸，比如，代表职工与行政协商谈判，签订集体合同，劳动法律法规的监督等工作，涉及的领域广，专业知识强，工会要想完成这些繁重而艰巨的任务，必须加快工会干部队伍专业化进程，更好地把握工作的主动性，履行好自己的职责。

第三，工会工作要“依法”。工会要承担起维护客观上处于弱势地位的职工群众的合法权益，必须运用法律武器，以法律为准绳，坚持依法建会、依法治会、依法维权。要求工会干部要学深、学透《工会法》、《劳动法》，达到每一条款都能够熟悉运用，成为依法维护职工合法权益的专家。

第四，工会工作要“干实”。“干实”工会工作必须突出重点与讲求实效，这不仅是工作方法问题，更是工作作风问题。突出重点就是常说的“牵牛鼻子”、抓关键点。重点工作需要集中人力、财力和时间，全力以赴突破之，以达到以重点带动一般的良好效果。求实效就是要明实情、讲实话、鼓实劲、办实事。通过深入基层，深入职工，了解情况，研究问题，提出对策，向党政反映职工群众的呼声和要求，最大限度地调动职工的积极性、创造性，干党政所需、职工所求、工会所能的实事。

最后再次强调的就是，对于工会人才的管理及激发工会活力是一项漫长的过程，因此必须站在一定的高度上审视工会的前行目标，有一个整体的方向，然后才能够保证工会人才的管理是在预定的轨道上前行的。

晋华宫矿供电科

文建

2024年3月1日

**第五篇：了深化事业单位人事制度改革**

了深化事业单位人事制度改革，建立以岗位管理和聘用制度为基础的新型人事管理制度，实现单位人事管理的科学化、规范化和制度化，根据市委办、市政府办《关于印发的通知》（滁办发[2024]12号）、市人社局《关于市直事业单位实施岗位设置管理工作有关问题的通知》（滁人社办发[2024]59号）和市人社局《关于滁州市实验中学岗位设置方案的批复》（滁人社复[2024]111号）文件精神，结合我校实际，制定本方案。

一、指导思想

通过建立以岗位聘用为核心的用人制度和以体现岗位绩效为准则的分配制度，创新管理体制，转换用人机制，合理配置人力资源，实现由身份管理向岗位管理的转变，调动单位各类人员的积极性和创造性，促进我校各项事业的快速发展。

二、基本原则与实施范围

（一）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；坚持制度入轨、平稳过渡的原则；坚持妥善处理历史与现实矛盾的原则；坚持现职现岗的原则。

（二）实施范围

我校在编在职在岗的管理人员、专业技术人员和工勤技能人员纳入岗位设置管理。设岗时间均以2024年12月31日前为准。

三、核准的岗位情况

根据市人社局核准的288个岗位总量进行管理，包括：

管理岗位11个，其中五级1个，六级3个，七级3个，八级2个，九2个级。

专业技术岗位266个，其中五级（副高）16个，六级（副高）32个，七级（副高）32个；八级（中级）36个，九级（中级）48个，十级（中级）36个；十一至十三级（初级）66个。

工勤技能岗位11个，其中三级3个，四级5个，五级3个。

四、各岗位具体任职条件

（一）各类岗位的基本条件

事业单位管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位的基本条件，主要根据岗位的职责任务和任职条件确定。三类岗位的基本任职条件是：

1、遵守国家宪法和法律；

2、具有良好的品行和职业道德；

3、具有岗位所需的专业、能力或技能条件；

4、具有适应岗位要求的身体条件。

（二）管理岗位的基本条件

职员岗位一般应具有中专以上文化程度，其中六级以上管理岗位一般应具有大学专科以上文化程度。各等级职员岗位的基本任职条件：

1、五级职员岗位，须在六级职员岗位工作两年以上；

2、六级职员岗位，须在七级职员岗位上工作三年以上；

3、七级、八级职员岗位，须分别在八级、九级职员岗位上工作三年以上；

4、政工岗位应当具备相应岗位的任职资格。

（三）专业技术岗位基本条件

1、基本任职条件：

（1）能够认真履行本职工作，任职以来考核合格以上，继续教育等达到要求。

（2）实行职业资格准入控制的专业技术岗位应当具备准入控制的条件。

2、岗位聘用条件：

（1）教师系列（详见岗位说明

书）

专业技术岗位的基本任职条件按照国家和省现行专业技术职务评聘的有关规定执行。实行职业资格准入控制的专业技术岗位的基本条件，应包括准入控制的要求。

专业技术高级、中级、初级岗位内部不同等级岗位的条件，由单位主管部门和事业单位，按照有关规定和本行业、本单位岗位的职责任务、专业技术水平要求等因素综合确定。

五级专业岗位任职条件：须任职中学高级教师岗位10年及以上，出色履行本岗位职责，工作量饱满，专业工作完成优秀，且完成教育教学工作质量优秀；

六级专业岗位任职条件：须任职中学高级教师岗位5年及以上；出色履行本岗位职责，工作量饱满，胜任专业工作，且完成教育教学工作质量良好；

七级专业岗位任职条件：须任职中学高级教师岗位，每学年均完成学校规定的本岗位工作量、教育教学工作量，或教育教学管理工作量；

八级专业岗位任职条件:须任职中学一级教师岗位5年及以上，且完成教育教学工作质量优秀；

九级专业岗位任职条件：须任职中学一级教师岗位2年及以上，且完成教育教学工作质量良好；

十级专业岗位任职条件：须任职中学一级教师岗位，每学年均完成学校规定的本岗位工作量、教育教学工作量，或教育教学管理工作量；

十一级岗位任职条件： 须任职中学二级教师岗位3年及以上；

十二级岗位任职条件： 须任职中学二级教师岗位，每学年均完成学校规定的本岗位工作量、教育教学工作量，或教育教学管理工作量。

十三级岗位任职条件：试用期满，能胜任本岗位业务工作，考核合格。

（2）辅助系列：

六级副高：受聘为副高6年以上，出色履行本岗位职责，工作量饱满，专业工作完成优秀，工作效果好。

七级副高：受聘为副高级职务，出色履行本岗位职责，工作量饱满，胜任专业工作，工作效果好。

八级中级：受聘为中级职务6年以上，较好履行本岗位职责，工作量饱满，工作效果良好。

九级中级：受聘为中级职务3年以上，较好履行本岗位职责，工作量饱满，工作效果良好。

十级中级：受聘为中级职务，较好履行本岗位职责，工作量饱满，工作效果良好。十一级初级：受聘并在初级岗位工作满4年，掌握本岗位必需的知识技能，能胜任本岗位业务工作。

十二级初级：取得专业技术资格，受聘在初级岗位，履行本岗位基本职责。

十三级初级：试用期满，能胜任本岗位业务工作，考核合格。

（四）工勤技能岗位基本条件

1、一级、二级工勤技能岗位，须在本工种下一级岗位工作满5年，并分别通过高级技师、技师技术等级考评；

2、三级、四级工勤技能岗位，须在本工种下一级岗位工作满5年，并分别通过高级工、中级工技术等级考核；

3、学徒期满，通过初级工技术等级考核后，可确定为五级工勤技能岗位。

五、岗位等级比例调控

专业技术岗位与工勤技能岗位如存在相同等级档次的多名人员同时竞争一个岗位，学校将按以下顺序进行核定调控：

1、教学工作者优先；

2、满工作量者优先；

3、任职年限较长者优先；

4、以04年月9以来是否获得各类奖项排列优先顺序：A、教育教学成果奖（看获奖名次）B、市级以上党政部门颁发的奖项获得者 C、校级优秀班主任、优秀教师、先进教育工作者、优秀党员。

六、各类岗位首次（本次）聘用的方法：

1、管理岗位

五级职员岗位（校正职领导岗位）按照干部人事管理权限的有关规定执行。五级及以下职员及政工师岗位，主要根据岗位的职责任务和任职条件确定。

2、专业技术岗位

作为师范转型学校，结合我校专业技术人员实际，根据任职年限、业绩成果等因素制定《实验中学岗位说明书》（附件一）、“实验中学教师工作业绩登记表”（附件二）和“实验中学专业技术人员岗位竞聘量化评分标准”（附件三），专业技术岗位的首次聘用，教师系列将根据“岗位说明书”、“ 工作业绩登记表”和“量化评分标准”；辅助系列将根据岗位聘用条件（2）和“岗位说明书”，由学校岗位设置领导小组评议确定。

几点说明：（1）担任教育教学及管理工作成绩突出者可破格；（2）凡法定退休年龄前两年未达到本级的最高级，如果学校有空岗可优先上聘一级；（3）评聘中学高级20年及以上者可优先晋五级；评聘中学高级10年及以上者可优先晋六级。

3、工勤技能岗位

现有工勤技能岗位人员通过市人力资源和社会保障局技术等级考核并已聘用在相应技术等级岗位的，原则上聘用在相应的岗位等级。

七、各类岗位首次（本次）聘用的程序：

1、公布岗位及聘用条件。

2、申请应聘（部门、年级组推荐或个人申请）。拟竞聘人员依据所公布的岗位及岗位任职条件，向学校岗位设置领导小组办公室提出书面申请、填写有关表格（附件四、五）。

3、资格审查。岗位设置领导小组各工作组对拟竞聘人员进行资格审查。

4、确定岗位等级。学校岗位设置领导小组根据竞聘人员的个人申请、工作业绩和考核情况确定其岗位等级。

5、公示聘用结果。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。

6、签订聘用合同。整个竞聘工作结束后，学校与受聘人员在平等自愿、协商一致的基础上按规定办理聘任手续，聘期三年（根据上级文件精神，聘期内可微调）。聘用合同采用书面形式，一式三份，市人社局、学校和受聘人各执一份。

八、组织领导

成立“滁州市实验中学岗位设置与聘用工作领导小组”，负责领导学校岗位设置与聘用工作。

滁州市实验中学岗位设置与聘用工作领导小组成员

组 长：黄柳宁

副组长：许明

成 员：刘苏军、徐泽娟、张福兴、刘霞、张健民、曹正康

办公室

主 任：刘苏军

成 员：徐元力、严宁、林迅、贾学枝、辛成惠、张永恒

九、有关政策说明

（一）“双肩挑”人员

1.按规定，学校工作人员不同时在两类岗位上任职。经上级有关部门批准在管理岗位和专业技术岗位同时任职的，可按专业技术岗位确定岗位工资，占学校专业技术岗位职数，岗位工资一经确定，聘任期内不作调整。管理人员兼任专业技术岗位高、中级职务后，学校在核定的专业技术岗位总量范围内，等额配备专业技术岗位人员。由专业技术人员兼职完成管理工作，原则上不再设置管理岗位。在管理岗位任职的人员，未获准在专业技术岗位岗位上任职，但已执行专业技术岗位工资待遇的，在过渡期内保留原待遇，不得参加专业技术岗位相应层次内部不同等级岗位的竞聘。

2、根据学校的社会功能、工作性质和专业技术工作特点，教师系列为主系列，其他为辅系列。

（二）关于两类岗位人员转换问题

1、管理人员调整到专业技术岗位

在不具备专业技术背景的管理岗位上任职的人员，不得参加专业技术岗位评聘。若工作需要调整到空缺专业技术岗位任职，已具有相应专业技术资格任职条件的经评审通过且在一定指标范围内的，可申请聘任到相应专业技术岗位。

2、工勤技能人员聘用到管理岗位或专业技术岗位

学校在相应等级岗位空缺的情况下，根据工作需要，坚持公正、公平、公开、择优的原则，实行竞聘上岗。按规定，符合聘用岗位任职条件的工勤技能人员首次竞聘到管理岗位的，聘用到九级以下职员岗位；首次竞聘到专业技术岗位的，聘用到专业技术初级岗位。

（三）其他说明

1、竞聘人员岗位确认后将不能进行变岗，对于选择了非本职岗位进行确认的人员，在今后的使用、提拔、调配上将由学校进行合理化调配，不以本人意愿进行变岗。校处级以上领导、兼职人员不受此项限制。

2、本次聘用条件中涉及到的“以上”均包含本级。各类奖励以市级以上党政部门颁发的批文或证书为准，由学校岗位设置领导小组认定，如出现争议，由学校岗位设置领导小组裁定。论文、著作和教材由学校教研室认定。

3、本次聘用的任职年限为自任现职起至2024年12月31日止，可使用的业绩成果计算起止时间为2024年9月至2024年12月31日。

十、实施步骤

根据市人社局统一安排，本次聘用工作将于2024年12月底前完成。我校岗位设置和聘用工作具体分以下几个步骤实施：

12月8日——20日，研究制定并公布岗位设置和聘用实施方案。

12月21日——26日，岗位设置工作领导小组接收申请、审核认定相关材料，公示岗位设置结果。

12月27日——31日，组织聘用工作，签订聘用合同，报上级有关部门审核、批准。

十一、本方案由学校岗位设置管理领导小组负责修订、解释，特殊情况由学校岗位设置领导小组研究决定。

附：

一、实验中学岗位说明书

二、实验中学教师工作业绩登记表

三、实验中学专业技术人员岗位竞聘量化评分标准

四、实验中学岗位聘用申请表(专业技术岗位)

五、实验中学岗位聘用申请表（管理、工勤岗位）

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！