

# 全员竞聘上岗实施方案(实用5篇)

方案在解决问题、实现目标、提高组织协调性和执行力以及提高决策的科学性和可行性等方面都发挥着重要的作用。方案书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇方案呢？以下是小编精心整理的方案策划范文，仅供参考，欢迎大家阅读。

## 全员竞聘上岗实施方案篇一

为稳步推进基层医疗机构综合改革工作，根据《省人民政府办公厅转发省人力资源和社会保障厅等部门关于深化国家基本药物制度试点县（市、区）乡镇卫生院人事制度改革指导意见的通知》及《xx市乡镇卫生院人事制度改革指导意见》等文件精神，结合卫生院实情制定我院全员竞聘上岗实施方案如下：

组长：谢x（院长）

副组长：田x（副院长）

成员：唐x（副院长）

艾x（副院长）

周x（副院长）

陈x（主管会计、院团委书记）

领导小组下设办公室，由陈真为办公室主任，负责竞聘具体相关事宜。

（一）在科学核定人员编制的基础上，实行全员聘用制。

(二) 通过实施“按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用、合同管理”的人事管理制度，实现由身份管理向岗位管理的转变。

(三) 实行公开、公平竞争、择优原则。

(一) 基本条件。

- 1、拥护和贯彻党的路线、方针、政策，具有较高的政治素质。
- 2、遵守宪法和法律，具有良好的道德品行，遵纪守法，廉洁奉公，服从领导，听从分配。
- 3、具有较强的事业心和责任感，忠于职守，敬业爱岗。
- 4、身体健康，精力充沛，具有适应岗位要求的身体条件。

(二) 各岗位竞聘条件及职责。

- 1、全科医师34个（其中八级4个，九级3个，十级4个，十一级8个，十二级13个，十三级2个。）

岗位竞聘条件

(1) 具有临床医学专业中专及以上学历或具有执业医师或执业医师资格且能胜任本职工作。（竞聘各科岗位者必须具有相应科的执业医师资格）

(2) 七级岗位需具有高级职称并在八级岗位上工作满3年以上，八级岗位需具有中级职称并在十级岗位上工作满3年以上，九级岗位需具有中级职称并在十级岗位上工作满3年以上，十级岗位需具有中级职称并具有执业医师或执业医师资格，并在十一级岗位上工作满3年以上，十一级岗位需具有医师职称并在十二级岗位上工作满3年以上，十二级岗位需具有执业医师或执业医师资格。

- (3) 临床经验丰富和当地群众基础较好者优先。
- (4) 在上级医院经过专业进修学习者优先。
- (5) 岗位级别原则上以职称变动后调资为准。

### 岗位职责

- (1) 在院长或科主任的领导下，从事病人的接待和诊治工作及夜班门诊急诊病人的接待和诊治工作。
- (2) 严格遵守医院的各项规章制度和诊疗常规。
- (3) 积极协助公共卫生工作。
- (4) 服从领导，积极完成分派的其他工作。

## 2、中医科岗位2个（其中8级1个，十一级1个。）

### 岗位竞聘条件

- (1) 具有临床中医医疗专业中专及以上学历或具有中医执业医师助理医师或执业医师资格且能胜任本职工作。
- (2) 十级岗位需具有中级职称并具有执业医师或执业助理医师资格，十一级岗位需具有中医师职称并在十二级岗位上工作满3年以上。
- (3) 临床经验丰富和当地群众基础较好者优先。
- (4) 在上级医院经过专业进修学习者优先。
- (5) 岗位级别原则上以职称变动后调资为准。

### 岗位职责

(1) 在院长或科主任的领导下，从事病人的接待和诊治工作及夜班门诊急诊病人的接待和诊治工作。

(2) 严格遵守医院的各项规章制度和诊疗常规。

(3) 积极协助公共卫生工作。

(4) 服从领导，积极完成分派的其他工作。

3、护理岗位21个（其中，八级1个，九级5个，十级2个，十一级5个，十二级8个。）

### 岗位竞聘条件

(1) 具有相关专业中专及以上学历并具有执业护士资格

(2) 七级岗位需具有高级职称并在八级岗位上工作满3年以上，八级岗位需具有中级职称并在十级岗位上工作满3年以上，九级岗位需具有中级职称并在十级岗位上工作满3年以上，十级岗位需具有中级职称并具有执业护师资格，并在十一级岗位上工作满3年以上，十一级岗位必需具有护师职称并在十二级岗位上工作满3年以上，十二级岗位必需具有护师职称或护士职称。

## 全员竞聘上岗实施方案篇二

为进一步加强局中层干伍建设，拓宽选人用人渠道，充分调动干部职工的工作用心性，根据县委办公室县政府办公室《关于做好新一轮中层干部竞争上岗工作的通知》（县委办〔20\_\_〕122号）精神，结合我局实际，现就做好新一轮中层干部竞争上岗工作，制定本实施方案。

以“\_\_”重要思想、\_\_大以及\_\_届\_\_中全会精神为指导，全面落实科学发展观，贯彻干伍“四化”方针，坚持德才兼备和

公开、平等、竞争、择优的原则，透过竞争上岗、择优任用、双向选取、优化组合等手段，进一步拓宽选人用人渠道，激励机关干部爱岗敬业，奋发向上，促使德才兼备、实绩突出、群众拥护的优秀人才脱颖而出，把我局机关效能建设推向新水平。

本次中层干部竞争上岗的职数共5个。其中中层正职2名，分别是综合科科长1名、管理科科长1名；中层副职3名，分别是培训中心主任1名、综合科副科长1名、管理科副科长1名。

### (一)对象

竞争上岗的对象为局机关事业人员

### (二)资格条件

1、思想政治素质好，有较强的工作职责心和组织纪律观念，有竞争岗位所必备的政策理论知识和专业知识，有必须的组织协调潜力和实际工作潜力。

2、大专以上学历。

3、中层干部最高任职年龄为男53周岁、女51周岁，在竞争上岗时不能再任满1年的，不再参加竞争上岗。提拔担任中层职务的，应能任满一个任期。年龄计算时光截止20\_\_年12月31日。

4、中层干部竞争上岗原则上应当逐级晋升，一般需在竞争职位的下一级职位任满2年，且近两年年度考核均为称职(合格)以上。

德才表现和工作实绩比较突出，在下一级职位任满一年，且贴合以下条件之一的，报县委组织部同意，可破格晋升：(1)近三年内获得两次以上县级以上综合性荣誉；(2)由组织选派

到县外条件艰苦地区工作一年以上；(3)因单位中层干伍结构需要配备的非中共党员干部；(4)专业性较强岗位紧缺的人才；(5)在处理重大危机、重大事件中表现个性突出、做出重要贡献的。

5、身体健康。

本次中层干部竞争上岗只竞争中层正职或中层副职，不竞争具体职位。

(一)、准备发动阶段：(20\_\_年12月1日—12月10日)

1、制定方案。在广泛征求意见的基础上，按县编委办核定的中层职数，班子群众研究制定《县建管局中层干部竞争上岗实施方案》。

2、宣传发动。《实施方案》报县委组织部同意后在单位内公布；召开动员大会，统一思想，广泛宣传发动。

(二)组织实施阶段：(20\_\_年12月11日—12月20日)

1、报名(12月12日)。根据核定的中层职数，贴合竞争上岗条件的人员，每人可报名竞争中层正职或中层副职，其中现任贴合条件的中层副职可同时报名竞争中层正职和中层副职。

2、资格审查(12月14日)。局中层干部竞聘领导小组对报名人员进行资格审查并公布结果。

3、竞争上岗演讲及民主推荐、测评(12月20日)。召开全体干部会议，进行竞争上岗演讲。演讲时光一般不超过5分钟，主要介绍自我的工作经历、德才状况、竞争的优势及做好工作的打算等。演讲结束后，全体干部根据竞争职位进行民主推荐，并对竞争上岗对象进行民主测评。民主推荐和民主测评的结果作为竞争上岗重要参考依据。

(三) 考察任免阶段：(20\_\_年12月21日—12月29日)。

1、组织考察(12月21日)。根据测试、民主推荐测评等结果，按照多于职位数1-3名的原则确定考察对象，实行差额考察。

2、讨论决定(12月22日)。根据测试、民主推荐、民主测评和考察状况，结合干伍结构需要，在充分酝酿讨论的基础上，由局领导班子成员采用票决制确定中层正职和中层副职拟任人选。并将有关材料报县委组织部审批备案。

4、任职(12月29日)。公示结果不影响任职的，局领导班子群众确定具体任职岗位，按照干部管理权限办理任职手续。

## 五、中层干部的任期、待遇、任免

(一) 中层干部实行任期制，本轮任期为三年，至20\_\_年12月底止。

(二) 中层干部的任免和待遇按县委办〔20\_\_〕122号文件执行。

(三) 有下列状况之一的，要予以免职或不予任职：

1、政治素质差，工作精力不到位，连续两年未完成年度主要工作目标及岗位职责目标的。

2、在干部考察、评议或年度考核等测评中，“基本称职”和“不称职”票占30%以上的，或竞争上岗民主测评中得赞成票数少于参加人数半数的。

3、受到党纪、行政处分，按规定不能任职的。

4、因身体原因不能坚持正常工作的。

5、其他原因需要调整的。

成立局中层干部竞争上岗工作领导小组，\_\_同志任组长，\_\_同志任副组长，\_\_、\_\_同志为成员。

实行中层干部竞争上岗，是激活干部管理机制，提高干部管理水平的有效举措。要严格执行组织人事工作有关纪律规定，确保竞争上岗公开、公平、公正。对违反规定的，要追究相关人员的职责。

## 全员竞聘上岗实施方案篇三

为深化我校干部人事制度改革，进一步加强中层干部队伍建设，经学校研究决定，开展中层干部竞聘上岗工作。根据《党政领导干部选拔任用工作条例》，结合学校实际，特制定本实施方案。

以党的十八届四中、五中全会为指导，以“三严三实”为标准，深化人事制度改革，选拔德才兼备、工作务实、年富力强的中层干部，建立和完善竞争择优、充满活力的中层干部选拔任用机制，建设一支精干、高效的管理干部队伍，全面提升管理和服务水平，促进学校健康、可持续发展。

此次竞聘，在校党委的领导下，成立竞聘工作领导小组，负责组织实施竞聘工作。领导小组组成如下：

组长：王x生

成员：许x平

领导小组下设办公室，许晓江兼任办公室主任，成员有翟礼文、黄新平，负责具体实施竞聘工作。

1. 党管干部、民主与集中相结合的原则。
2. 任人唯贤、德才兼备的原则。



3. 群众公认、注重实绩的原则。

4. 公开公平、择优选拔的原则。

根据学校实际，本次竞聘的中层岗位及职数为：政教处主任1名，总务处主任1名。

### (一) 基本条件

1. 思想进步，责任心强；品德端正，廉洁奉公。

2. 坚持原则，务实肯干；顾全大局，善于合作。

3. 依法办事，公道正派；具备一定的文字和口头表达能力。

4. 身心健康，精力充沛，能胜任繁重的工作任务。

5. 近三年内年度考核为合格及以上等次，近两年内没有受到党纪、政纪处分。

### (二) 资格条件

1. 学校在编在岗教师，年龄不超过45周岁(2018年7月1日以后出生)。

2. 具备大学本科以上学历，5年以上工作经历。

3. 具备以下经历之一：中层干部(含具有外校中层以上干部经历及我校主任助理)任职经历；我校3年以上年级主任或副主任任职经历。(任职年限计算至2018年7月)

1. 确定方案。根据《党政领导干部选拔任用工作条例》，结合学校中层管理岗位的现状，学校研究提出竞聘上岗的工作方案。按照干部管理权限，报县教体局审核同意后组织实施。

2. 宣传发动。学校通过公告栏、会议等多种方式于9月21日前向全体教职工宣传发动，引导符合条件者积极参与竞聘。
3. 公开报名。报名时间9月23日—26日。
4. 资格审查。9月28日前公布审查结果，确定竞聘候选人。(报名人数不足2人的岗位不实施竞聘)
5. 竞聘候选人演讲。竞聘候选人对自身基本情况、任职优势和今后的工作设想进行演讲，时间不超过8分钟。学校组织评委进行打分并现场提问(满分100分)。具体时间地点另行通知。
6. 民主测评。学校组织竞聘工作领导小组成员、中层以上干部代表、教职工代表等人员对竞聘候选人围绕“德能勤绩廉”五个方面开展民主测评(满分100分)。具体时间地点另行通知。
7. 组织考察。根据竞聘候选人演讲、民主测评的综合得分(综合得分=演讲得分\*50%+民主测评得分\*50%)，每个岗位从高分到低分择优确定两名考察对象，由学校竞聘工作领导小组进行综合考察，并形成书面考察材料。
8. 确定对象。根据考察结果，党委讨论确定拟聘对象，并进行公示(公示时间不少于3个工作日)。公示期间如有异议，由学校竞聘工作领导小组调查核实，确有问题的取消资格，按序确定递补人选。
9. 聘任管理。竞聘上岗对象报县教体局批复备案，由校长颁发聘任证书，签订岗位任期目标责任书;实行任期制，任期三个学年(试用期为一年)，届满重新竞聘;因工作需要或其他原因，学校可以在适当时候予以调整并重新任免;原则上一年考核一次，考核不称职者，予以解聘，考核为基本称职者，予以警告或诫勉。
1. 精心组织。成立竞聘工作领导小组，研究制定竞聘工作方案。

领导小组严格按照程序开展各项工作，加强领导，及时处理竞聘中出现的各种问题，保证竞聘工作顺利实施。

2. 严肃纪律。竞聘工作人员必须认真履行职责，客观公正，不得徇私舞弊、弄虚作假，如发现违法违纪问题，将严肃处理；参加竞聘人员必须按规定凭真才实学竞聘，不得拉人情，托关系，否则一经查实，立即取消竞聘资格；竞聘工作领导小组成员及测评打分人员有直系亲属参加职位竞聘的必须回避。

3. 规范管理。在竞聘工作期间，所有参与竞聘人员必须坚守岗位，正常履行职责，确保学校各项工作正常开展；竞聘上岗的新任干部和换岗的原干部，自宣布任命和聘任通知后一周之内，办理完交接手续。

2. 本实施方案未尽事宜，由学校竞聘工作领导小组负责解释。

## 全员竞聘上岗实施方案篇四

为贯彻落实《x市事业单位专业技术岗位竞聘上岗实施意见》等上级有关文件精神，推行我校岗位设置管理，根据上级批复的设岗方案，现就我校专业技术岗位竞聘上岗工作提出如下意见：

1、坚持公开、平等、竞争、择优的原则；

2、坚持任人唯贤、德才兼备的原则；

3、注重工作实绩、资历和本事的原则；

4、坚持按岗聘用、合约管理的原则；以上级部门批复的岗位设置方案为依据，按照准用岗位设置总量、类别、等级和数量组织岗位聘任。

2、具备资格的专业技术人员根据岗位任职条件与要求，实行

按岗聘用、竞聘上岗；

5、在核准限额内积极推行“全员竞聘”制度，建立“优胜劣汰、能上能下”的竞争激励机制，促进学校的生机和活力。

6、上级文件另有要求的按文件要求执行。

### （一）基本条件

1、爱岗敬业，忠于职守，勤奋工作，具有良好的职业道德；

3、现聘任期内各年度考核均为合格以上；

4、身体健康，具备正常履行岗位职责的身体条件。

### （二）竞聘条件

1、专业课教师应具备相关实践操作技能和实践教学本事；

5、员级教师：具备学校事业岗位基本条件有关条款，由学校直接聘用。

1、公布竞聘岗位。依据经上级核准的岗位设置方案，公布竞聘岗位的岗位名称、数量、岗位职责和任职条件。

2、个人申请及资格审查。竞聘人员向评聘专家委员会（初评委）提出个人书面申请，并在规定的时间内提交相关材料。每人只能申请竞聘一个岗位。评聘专家委员会（初评委）对提出申请的竞聘人逐人按条件进行资格审查，对确定的竞聘人选予以公示。

3、按照专业技术人员（5-12级）的先后顺序，分别组织竞聘。竞聘采取综合考核计分、评聘专家委员会（初评委）审核的方法进行。评聘专家委员会（初评委）根据计分顺序研究确定岗位拟聘人选。

4、公示。学校专业技术岗位设置情景、专业技术职务资格等级、数量、职称聘任方案、申报人员基本情景、聘任结果等向全校教职工公示，公示时间不少于5个工作日。公示期间，评聘专家委员会（初评委）和评聘监督委员会理解各种举报并认真调查核实，对不贴合条件的人员取消聘任资格，空缺岗位依次递补。

5、审核备案。公示期结束后，学校将按照上级要求上报有关材料，经市教育局审核后，报市人社局审核认定。

6、签订合同，颁发聘书。拟聘任人员由人事部门确认并备案后，校长依据《山东省事业单位实行人员聘用制度暂行办法》等规定，向受聘人员颁发聘书，签订合同，并行文公布。受聘人员按市人事局要求执行新的岗位工资待遇。

## 1.x商校职称评聘专家委员会（初评委）

## 2.x商校职称评聘监督委员会

1、事业岗位竞聘上岗实行聘期管理。聘期根据每个岗位的工作需要、专业特点和要求合理确定。学校岗位聘用一般为3年。聘用时间一般应满一个聘期。聘期内岗位等级发生变动的，其聘期按新的聘用合同执行。高层次紧缺人才的聘期可适当延长或无固定期限。

2、有下列情形之一，学校岗位聘用专家委员会确认并研究同意，经不少于5个工作日公示无异议的，可签订至退休的合同：

（1）在同一专业技术职务层次上被连续聘用满10年以上，且年度考核均为合格以上，本人申明不再晋升高一级职务和不再竞聘高一等级岗位的，可签订至退休的合同。

（2）合同期满时距法定退休年龄不满3年，且年度考核均为合格以上，本人申明不再晋升高一级职务和不再竞聘高一等

级岗位的，可签订至退休的合同。

3、加强聘期和聘后管理。建立健全考核制度，事业单位应根据人员聘用制度的有关规定对聘任的专业技术人员工作情景进行年度考核，必要时还能够增加聘期考核。专业技术人员一个聘期结束后，学校应结合考核结果并依据有关规定及时组织重新竞聘、续聘、解聘或者调整岗位。

学校现有在职教职工210人，首次聘任设管理岗、专业技术岗及工勤技能岗共计228个岗位。

### （一）管理岗位

设管理岗位12个，已聘任9人，其中管理5级3人，管理8级1人，管理9级5人。

### （二）专业技术岗位

学校共设专业技术职务岗212个，根据省人事厅规定，高级、中级、初级比例为3：5：2。高级专业技术职务64个岗位，5级、6级、7级岗比例为2：4：4，其中5级岗13个，6级岗25个，7级岗26个；中级专业技术职务106个岗，8级、9级、10级岗比例3：4：3，其中8级岗32个，9级岗42个，10级岗32个；初级专业技术职务42个岗，11级岗21个，12级岗21个；员级岗根据实有人数聘用。上述岗位中本次聘任：高级岗位7个，中级岗19个。高级5-7级岗、中级8-10级岗、初级11-12级岗按空岗情景逐级聘任，每级岗位聘任前向教职工公示空岗情景。

### （三）工勤技能岗位

工勤技能岗共设4个岗位，其中技术工三级1个，技术工四级1个，技术工五级1个，普通工1个。根据学校实际情景已聘任16人，其中技术工三级5人，技术工四级4人，技术工五级4人，普通工3人。

- 1、学校岗位聘用上岗是事业单位人事制度改革的重要资料，涉及面广、政策性强，学校高度重视，要切实加强领导，精心组织实施，及时发现和解决在实施过程中出现的新情景和问题，保证岗位聘用工作平稳有序进行。
- 2、切实做好宣传引导和思想政治工作，增强工作透明度，做到政策公开、程序公开、方法公开、结果公开，保证教职工的知情权、参与权、选择权和监督权。
- 3、加强监督检查，严肃岗位聘用工作纪律，对违反岗位设置管理和岗位聘用政策规定，以及弄虚作假、营私舞弊的直接职责人员及其有关部门（单位）相关职责人员，按照《关于处理专业技术职务评聘工作中违反政策纪律问题的暂行规定》（鲁人职〔1994〕9号）等组织人事纪律严肃处理。

## 全员竞聘上岗实施方案篇五

根据中共大方县委组织部《关于转发地委组织部关于认真做好党政机关中层干部竞争上岗工作的通知(方组发〔20\_\_〕22号)精神，结合我乡实际，经乡党委、政府研究，决定实行乡机关中层干部竞争上岗、一般干部双向选取。现就这项工作的组织实施提出如下意见：

坚持以科学发展观为指导，按照《党政领导干部选拔任用工作条例》、《国家公务员法》、《党政机关竞争上岗工作暂行规定》，认真贯彻执行干部革命化、年轻化、知识化、专业化的方针，坚持公开、平等、竞争、择优的原则，透过中层干部竞争上岗和一般干部双向选取，着力优化队伍结构、增强机关活力、加强履职监督、提高工作绩效，进一步构成机关干部优胜绌汰的长效机制，打造一支“改革创新、真才实学、公正廉洁”的高素质机关干部伍，为实现我乡经济社会全面发展的目标带给干部人才保障。

- 1、坚持党管干部的原则；

2、坚持公开、平等、竞争、择优的原则；

3、坚持任人唯贤、德才兼备，注重工作实绩的原则；

4、坚持人事相宜、优化结构，工作需要为主，兼顾个人意愿的原则；

### 三、竞争上岗的职位、双向选取的职位、职数

本次竞争上岗的范围按县委、县政府批准的我乡机关人员编制方案执行。共设16职，其中乡机关办事机构领导7职，乡属事业单位领导9职。具体如下：

行政单位(7个)：

党政办公室：主任1名、副主任1名、工作人员4名；

经济发展办公室：主任1名、工作人员1名；

团委书记：1名；

妇联主席：1名；

社会事务管理办公室：主任1名、工作人员1名；

社会治安综合治理办公室：主任1名、工作人员1名；

计划生育办公室：主任1名、工作人员1名；

事业单位(9个)：

财政所：所长1名、工作人员4名；

村镇规划建设站：站长1名、工作人员3名；



农业服务中心：主任1名、副主任2名、工作人员20名；

人力资源和社会保障服务中心：主任1名、工作人员3名；

人口和计划生育技术服务站：站长1名、副站长2名、工作人员7名；

林业环保站：站长1名、工作人员2名；

安全生产监督管理站：站长1名、副站长1名、工作人员6名；

科技宣教文化信息服务中心(远程教育管理站)：站长1名、工作人员3名；

水利站：站长1名、工作人员2名；

### (一) 基本条件

- 1、政治思想素质好，处事公道，群众基础好，具有较强的事业心和职责感，工作热情高；
- 2、具有争任岗位须具备的专业知识和政策理论水平；
- 3、具有必须的组织领导和文字、口头表达潜力以及实际工作经验，能用心贯彻上级指示精神，并结合实际，创造性地开展工作。

### (二) 基本资格

- 1、在20\_\_年12月31日参加工作；
- 2、年度考核称职(合格)以上；
- 3、高中、中专以上文化程度，身体健康，年龄原则上不超过45周岁，续争原岗位的可适当放宽文化程度和年龄要求。

2、服从领导，忠于职守，热爱岗位，用心工作；

3、具有争用岗位所需的文化水平、专业技术和相应的工作潜力。

### (一)、动员

5月31日，乡党委召开中层干部竞争上岗和一般干部双向选取工作动员大会，公布中层干部职数、双向选取职位及职数。

### (二)、报名与资格审查

1、竞争上岗报名采取个人自荐和组织推荐的方法，贴合条件者填写竞争申报表(报名时光截止6月8日)。按照1:2比例进行报考，每人只能竞争一个职位，对达不到比例的，将不予以开考，将采取其他方式或途径选拔任用，同时向县委组织部报告。

2、资格审查。按照干部管理权限，依据竞争上岗的条件，对报名者进行资格审查。

### (三)、笔试

笔试时光：(6月13日)。笔试为闭卷考试，笔试科目为《综合知识》，分值100分。由乡中层干部竞争上岗工作领导小组统一组织命题、制卷、阅卷。

### (四)、竞职演讲、民主测评、民主推荐

时光：6月15日。

1、竞争者在全乡干部大会上进行竞职演讲，资料包括个人简历、自身优势、工作思路、工作目标等，竞岗演讲的顺序采取抽签的办法确定，演讲时光不超过5分钟。

2、个人陈述竞岗演讲后，组织全乡干部以无记名投票方式对参加竞争者进行民主测评。与会人员根据竞争者的演讲状况和平时工作实绩，予以评议打分。其中乡领导班子成员分值占50%，村书记、主任、事业单位负责人分值占25%，乡干部分值占25%。最低分为70分，最高不得超过100分。

3、在竞职演讲、民主测评之后，与会人员参加中层干部民主推荐工作，把民主推荐工作纳入竞争上岗的重要资料，计入综合成绩。

#### (五)、组织考察

时光：6月18日—22日。

根据竞职人员演讲状况及民主测评结果的总得分(总得分=演讲得分×60%+测评得分×40%)，按考核对象人数多于拟任职位人数的原则，择优确定考察对象，乡党委群众讨论，按照“德、能、勤、绩、廉”全面考察，确定初步人选，并在必须范围内公示(公示期为5天)，理解群众监督。

#### (六)、任命

竞争上岗人员试用期为一年，试用期满后，根据其任职期间的“德、能、勤、绩、廉”等综合表现确定是否任用。未被聘用的，可在竞争的岗位或其他岗位选取聘用，落聘的将作待岗处理。

### 七、双向选取的工作程序

(1)一般干部在中层干部竞聘之后，实行双向选取。

(2)公布职位。根据编制、现有干部人数和工作需要，确定各办公室的职位，并予公布。

(3)双向选取。由贴合条件的一般干部填写应聘岗位自荐表，每人可填报两个志愿岗位。各办公室负责人依据本办公室的应聘条件和职位数，提出本办公室聘用的推荐人选(在确保完成工作任务的前提下，能够足额选取，也能够缺额选取)，并报乡党委审定。

(4)确定聘任人员。乡党委综合思考后，根据工作需要和人员合理配置、合理交流的原则，统一平衡、适当调整，群众讨论确定聘任人员。双向选取后无人选取的岗位，可征求没有确定岗位的人员意见，进行第二轮双向选取。

(5)双向选取落聘人员，其本人提出要求的，由乡党委可根据实际工作需要，安排具体岗位试聘，不服从安排或者试聘期满仍未被聘用的，作待岗处理。

(6)聘用人员，按照乡动态跟踪考核状况，不能胜任聘用单位工作的，作解聘处理。解聘人员不再进行选岗聘用，未聘用的作待岗处理。

未选取上岗的人员在乡党委的教育帮忙下，应认真查找不足，制订整改措施，然后由乡党委统一分配工作岗位。

中层干部竞争上岗、一般干部双向选取工作在乡党委的领导下进行。乡成立由乡党委书记周远鹏同志任组长，乡党委副书记、乡长罗国琴同志任副组长，其他副科级班子成员为成员的领导小组(名单附后)。领导小组要严格坚持工作原则，把握工作程序，确保此项工作顺利进行。