

领导干部管理办法

总 则

为规范国电电力发展股份有限公司（以下简称“公司”）系统领导干部管理，深化干部人事制度改革，优化领导班子结构，提高干部队伍素质，努力建设一支政治素质好、经营业绩好、团结协作好、作风形象好，适应现代企业制度要求，服务于建设一流能源上市公司战略要求的领导干部队伍，根据干部管理有关规定，结合公司实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于公司直属及控股各单位（以下简称“公司所属企业”）。

第三条 本办法管理的领导干部指公司党组直接管理的干部，即由公司党组讨论决定任命、聘任或推荐、委派的干部。公司本部干部选拔任用按照《国电电力发展股份有限公司本部员工聘任管理规定》执行。

第二章 选拔任用

- (一) 党管干部原则；
- (二) 任人唯贤、德才兼备原则；
- (三) 群众公认、注重实绩原则；
- (四) 公开、平等、竞争、择优原则；
- (五) 民主集中制原则；
- (六) 依法办事原则。

第五条 领导干部选拔任用工作的基本要求

- (一) 坚持干部革命化、年轻化、知识化、专业化的方针。
- (二) 坚持群众路线，广泛听取各方面意见，实事求是，全面、客观、公正地评价干部。
- (三) 优化领导班子年龄、专业、性格结构，形成优势互补，发挥整体功能，增强领导班子活力和战斗力。
- (四) 领导干部选拔任用人选原则上从后备干部中产生，一般不越级提拔。
- (五) 公司对管理的领导干部实行聘任制和任命制。
- (六) 严格按职数配备干部，杜绝超越职数配备干部。

（一）具有较好的思想政治素质，认真贯彻党的路线方针政策，自觉实践“三个代表”重要思想，树立和落实科学发展观，遵纪守法，廉洁自律，忠诚事业，爱岗敬业，有强烈的事业心和责任感。

（二）具有履行职责所需要的理论知识和业务水平。具有较高的政策理论水平，熟悉国家宏观经济政策和相关法律法规，掌握现代企业管理、市场经济理论，精通所从事专业的技术和业务。

（三）具有较强的业务管理能力和组织协调能力。具有开拓创新精神、科学决策能力以及较为丰富的实际工作经验，工作扎实，业绩突出。

（四）坚持民主集中制，自觉维护领导班子团结，作风民主，有全局观念，团结同志，联系群众。

（五）道德品质好，为人公道，作风正派，有较强的法制和纪律观念，能严格依法依章办事，在干部、群众中具有较高威信。

第七条 领导干部任职应具备的资格条件

（一）原则上应具有大学本科及以上文化程度，中级及以上专业技术职称。

（二）任职年龄应符合以下条件：

1. 公司所属企业党政正职领导干部，任职年龄原则上不超过：

58 周岁、女 53 周岁（以月度计算）；

2. 公司所属企业党政副职领导干部，任职年龄原则上不超过：
男 57 周岁、女 52 周岁（以月度计算）；

3. 新提任公司所属企业党政副职领导岗位的干部，任职年龄原则上不超过：男 50 周岁、女 48 周岁（以月度计算）。

（三）新提任为公司所属企业党政副职领导岗位的干部，一般应在企业两个及以上的中层正职岗位上工作三年及以上；聘任为党政正职的，一般应在同级副职岗位上工作两年及以上。

（四）担任党内领导职务的，应当符合《中国共产党章程》和有关规定对干部党龄等方面的要求。

（五）新提任厂处级及以上领导干部一般应当经过党校或者干部（人事）部门认可的培训机构五年内累计三个月以上的培训，确因特殊情况在提任前未达到培训要求的，应当在提任后一段时间内完成培训。

（六）身体健康。

领导干部配备职数

公司全资、内部核算单位领导班子职数由公司党组确定；公

位董事会通过后确定。

领导干部选拔任用工作程序

（一）考察酝酿方案。公司人力资源部根据工作需要，组织干部考察，根据考察考核情况，向公司党组提出干部任用初步方案；

（二）提交党组会议审议前，就拟任用干部执行党风廉政建设规定情况征求纪检监察部门意见。

（三）公司党组会议研究讨论干部任用方案，决定人事任用事项。

（四）企业党组织关系在地方党委的，应征求所在地党委组织部意见；控股单位经营班子调整的，应征求其他股东单位意见。

（五）根据工作需要，经公司党组决定，对有关岗位任职前进行公示。

（六）办理聘任手续。所属全资企业、内部核算单位行政领导干部由公司直接办理聘任手续；有限责任公司经营班子成员由

任手续；所属企业党委委员、书记、副书记和纪委委员、书记，工会主席按有关规定，履行选举程序。

领导干部任期

公司管理的领导干部实行任期制。全资、内部核算单位党政领导班子成员任期为四年；公司制企业领导干部任期应与所在公司董事会任期一致，一般为四年。领导干部任期届满，根据需要可续聘并办理相关手续。任期内达到退休年龄、辞职或办理调动、因个人健康等原因不能继续履行岗位职责的，经公司党组决定，履行有关程序后，任期终止。

第十一条 干部考察

（一）干部考察主要是根据岗位要求考察拟任用人选，为选拔任用干部提供依据。以考察现实表现为主，着重了解考察对象的政治表现、思想品质、政策水平、工作态度、工作业绩、组织领导能力、廉洁自律以及性格、健康状况等情况。

（二）干部考察工作由公司人力资源部组织，必要时可请相关部门人员参加。控股单位经营班子人选考察邀请有关股东单位

（三）干部考察工作按以下程序进行：

1. 民主测评与推荐。考察组根据考察工作需要，在一定范围内，进行民主测评与推荐，了解掌握干部、员工对拟任人选的综合评价和推荐使用情况。

2. 个别谈话。考察组与被考察人所在单位领导班子成员、中层干部和员工代表，以个别谈话方式全面了解被考核人的德、能、勤、绩、廉五个方面的表现和主要不足、改进方向等内容。

3. 调阅档案。考察组查阅被考核人人事档案和有关卷宗，了解核对被考察人自然情况、成长过程及各历史阶段的德才表现。

4. 与被考察人面谈。考察组与被考察人进行个别谈话，进一步深入了解被考察人语言表达能力、反应能力、思维判断和气质性格等方面的情况。

5. 分析总结。根据岗位要求及干部配备原则，全面分析被考察人情况，形成考察材料。

任职呈报材料

公司管理干部聘任（任免）时，应向党组呈报如下材料：

职务的理由等有关问题；

（二）干部任免呈报表；

（三）干部考察材料；

（四）纪检监察部门关于拟任用干部执行党风廉政规定有关情况的意见。

考 核

考核领导干部，要以岗位职责为基础，以绩效目标为核心，坚持定性考核与定量考核相结合，以业绩考核为主，实事求是，客观公正。

第十四条 考核分为年度考核和任期考核。年度考核一般在次年年初进行，任期考核一般在任期届满三个月内进行。

第十五条 根据岗位职责，明确考核指标和考核标准，建立科学的考核评价体系，建立完善业绩考核档案。

第十六条 年度考核是对领导班子和领导干部年度内工作进

的综合情况，突出考核工作实绩，重点考核年度目标责任制完成情况。

年度考核一般每年一次，结合职代会、工作会进行。一般采用述职、群众民主评议和人事部门考核相结合方式，具体工作由公司人力资源部会同有关部门组织实施。

任期考核是对领导班子和领导干部在整个任期内进行的全面考核。考核内容包括任期内德、能、勤、绩、廉等方面的综合情况，突出考核任期经营目标的完成情况。

任期考核由公司组织，有关部门参加。采取述职报告、民主测评、个别谈话、查阅资料、实地考察、专项调查等方法，广泛深入地了解情况，结合任期经营目标考核结果、经济责任审计结果和民主测评结果进行综合分析，形成考核报告及考核等次建议，提交公司党组审定。

第十八条 考核结果的应用。年度考核、任期考核结果分为优秀、称职、基本称职、不称职四个等次。考核结果作为对领导干部培养、培训、任免、奖惩的重要依据。考核为优秀的，给予一

作差距较大的，应予诫勉或调整其职务。考核为不称职的，应按规定进行职务调整或不再聘任；情况严重的，应责令辞去现任职务或降职。

第十九条 人力资源部根据党组审定意见，向被考核单位企业主要负责人反馈考核情况。被考核企业要根据反馈的意见，制定整改措施。

第二十条 公司纪检监察部门和有关部门，根据工作需要，参与年度、任期考核工作。

第二十一条 建立考核工作责任制。考核组成员必须严格遵守考核纪律，确保考核质量，并对考核材料负责。

交流与调配

第二十二条 干部交流应坚持有利于干部队伍优化配置，有利于领导班子结构改善，有利于领导干部成长锻炼原则。

（一）现任企业领导干部，在同一职位上连续任职满八年的必须交流；

（二）负责和分管组织、人事、工程管理、燃料采购、物资

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/377104105112006066>